

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1935](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1935)



К. С. Таракановская

МАТЕРИНСТВО И УНИВЕРСИТЕТ: СТРАТЕГИИ БАЛАНСА ЖИЗНИ И РАБОТЫ

Правильная ссылка на статью:

Таракановская К. С. Материнство и университет: стратегии баланса жизни и работы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 382—405. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1935>.

For citation:

Tarakanovskaya K. S. (2021) Motherhood and Science: Strategies of Work-Life Balance. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 382–405. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1935>. (In Russ.)

МАТЕРИНСТВО И УНИВЕРСИТЕТ: СТРАТЕГИИ БАЛАНСА ЖИЗНИ И РАБОТЫ

MOTHERHOOD AND SCIENCE: STRATEGIES OF WORK-LIFE BALANCE

ТАРАКАНОВСКАЯ Ксения Сергеевна — аспирантка, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия; исследовательский менеджер, Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ), Москва, Россия
E-MAIL: ktarakanovskaya@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-6775-8981>

Kseniya S. TARAKANOVSKAYA^{1,2} — Post-Graduate Student; Research Manager
E-MAIL: ktarakanovskaya@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-6775-8981>

Аннотация. В статье представлены результаты исследования баланса жизни и работы преподавательниц и исследовательниц, имеющих несовершеннолетних детей. Анализ базируется на качественном исследовании, проведенном в 2020 г. методом полуструктурированных интервью в очном и дистанционном (с помощью программы Zoom) форматах. Определены смысловые компоненты понимания баланса, изучены субъекты поддержки, описаны схемы согласованности материнства и задач академического труда. Традиционно стратегия «работающей матери» в академических кругах обретает форму лимитирования карьерных амбиций, выбора преподавательского трека. Помимо этой стратегии были обнаружены следующие: «первенство материнства», «отложенное материнство», «спланированное материнство», «выжидательное материнство», «выстраивание границ между работой и личной жизнью», «перетекание границ работы и личной жизни», «минимизация рисков потери квалификации», «оптимизация условий труда», «распределение/делегирование обязанностей», «наставничество».

Стратегии баланса жизни и работы имеют личностную природу (необхо-

Abstract. The article focuses on the results of a study on the work-life balance of female university teachers and researchers with minor children. The analysis is based on a qualitative study conducted in 2020 by the method of semi-structured interviews held in face-to-face and distance (via Zoom) formats. The article represents the semantic components of the balance understanding, analyzes the subjects of support, describes the schemes of the consistency of motherhood and academic work. In academia, the “working mother” strategy traditionally takes the form of limiting career ambitions and choosing a teaching track. In addition to this strategy, we found the following: “motherhood primacy”, “deferred motherhood”, “planned motherhood”, “wait-and-see motherhood”, “building boundaries between work and private life”, “overflowing the boundaries of work and private life”, “minimizing risks of the loss of qualification”, “optimization of working conditions”, “distribution/delegation of responsibilities”, “mentoring”.

The article concludes that the work-life balance strategies are of a personal nature — the need to prioritize, reduce the requirements for meeting the ideal, the

димось выстраивания приоритетов, жесткого тайминга, снижения требований соответствия идеалу), но одновременно отражают внешние возможности поддержки, такие как помощь близких, использование декрета с учетом индивидуальных потребностей, аутсорсинг некоторых видов деятельности, наставничество. Гибкий режим труда оценивается неоднозначно: зачастую он воспринимается как барьер к продуктивной работе.

Ключевые слова: баланс жизни и работы, стратегии баланса, материнство, сотрудники вуза, преподавательница, исследовательница, университет, академия

need for tough timing. At the same time, these strategies reflect external support opportunities, such as helping from the family, using a maternity leave tailored to individual needs, outsourcing certain types of activities, and mentoring. Flexible working regime has been evaluated ambiguously — it is often perceived as a barrier to productive work.

Keywords: work-life balance, motherhood, female professor, female researcher, university, academia, balance strategies

Баланс жизни и работы сквозь призму гендерных исследований

Концепция баланса жизни и работы (work-life balance) все чаще становится предметом теоретических и эмпирических исследований. Она базируется на идеях гендерной идеологии, фокусирующейся на таких проблемах, как барьеры в карьерном продвижении женщин, их двойная занятость (на работе и дома), отсутствие необходимой институциональной поддержки матерей, желающих совмещать материнство и карьеру. Трансформация рынка труда и гендерных контрактов в семейной сфере приводит к усложнению процесса поиска оптимальных стратегий совмещения труда и личной жизни. Примирение сфер семьи и работы ставит перед мужчиной и женщиной вопрос о необходимости поиска оптимальных схем выполнения супружеско-родительских обязанностей и участия в трудовых отношениях, однако нахождение заветного баланса, как правило, возлагается на женщин [Чернова, 2012]. Данная тенденция вызвана противоборством маскулинной и отцовской идентичностей, что обуславливает меньшую включенность мужчин в семейно-родительскую сферу [Рождественская, 2020]. По мере расширения общественного признания концепта «отцовской заботы» переосмысляются маскулинность заботы и вовлеченное отцовство, однако об идеологической перестройке в обществе говорить пока не приходится [там же]. Таким образом, перед женщиной возникает необходимость выработать оптимальный вариант подстраивания материнства под работу или адаптации профессиональной деятельности под материнство. При этом в противоположность балансу в жизни индивида может возникнуть дисбаланс вплоть до отказа от профессиональной деятельности или, наоборот, расширения рабочего времени буквально до пределов всей жизни, поглощения работой других сфер. Последнее приводит к недосыпам, низкой вовлеченности, невнимательности как на работе, так и при общении с близкими,

изматывающему перманентному ощущению «присутствия на работе», эмоциональному выгоранию [Amsler, Motta, 2019].

Ж. В. Чернова выделяет ряд аспектов, влияющих на модели совмещения работы и личной жизни: это семейная политика, нормативный гендерный уклад в обществе, индивидуальное отношение к тактикам совмещения, уровень образования, доход, график работы, возраст детей [Чернова, 2012]. Более уязвимое положение женщин в поиске баланса подтверждается не только идеологическими особенностями, воспроизводящими противостояние маскулинной и отцовской идентичностей, но и неолиберальным типом материнства, подразумевающим в качестве ключевой роли женщины роль матери¹. Более того, тренд последних лет, связанный с интенсификацией детского развития, посягает на все свободное время женщины, предлагая ей тратить его на решение воспитательно-образовательных задач ребенка. О. Г. Исупова отмечает, что прежнее нормативное материнство свободно допускало делегирование присмотра за детьми старшим детям, секциям, кружкам, тогда как сегодня такая модель порицается, а следование ей вызывает у женщин чувство вины. В конечном счете это влияет на выстраивание баланса жизни и работы женщин, которые стали чаще отказываться от рождения детей или посвящать себя материнству, но значимо снижать карьерные амбиции².

Гендерные различия в научной сфере рассматриваются с позиции вертикальной и горизонтальной сегрегации. Их результаты демонстрируют расхождения в должностных позициях, званиях, оплате труда, разрыв международной публикационной активности [Paul-Hus et al., 2015], а также сохраняющееся стереотипное восприятие существования «безопасных» феминных дисциплин [Nadirova, 2017], доминирования мужской половины в математике, физике, инженерных технологиях [Pislyakov, 2017]. О гендерной сегрегации, проявляющейся в виде меньшей включенности женщин в руководящие должности, пишут исследователи, изучающие особенности женской карьеры на государственной службе [Исупова, Уткина, 2018], в академической сфере [Wolf-Wende, Ward, 2015; Philipsen et al., 2017], в рабочей сфере (производственные компании) [Тартаковская, Ваньке, 2016; Моспан и др., 2016]. Отдельно отмечают гендерные дисбалансы, отражающие более высокий статус мужчин [Fitzsimmons, Callan, Paulsen, 2014; Coleman, 2011]. Россия в этом отношении не исключение. По данным Мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций за 2018 г., ректорские посты занимали менее 15% женщин, а в состав Президиума РАН на тот момент входили всего две женщины [Швецова, Симонова, Давыдова, 2020].

Интересно исследование О. Б. Савинской, которая посвятила работу стратегиям совмещения трудовых и семейных обязанностей трудоустроенными матерями, имеющими разный уровень образования и представляющими различные профессиональные сферы [Савинская, 2013]. Ключевой вывод заключался в том, что наиболее предпочтительна модель «работающей матери». Альтернативными

¹ Исупова О. Г. Ты же Мать: неизбежный героизм и неизбежная вина материнства // Полит.ру. 2014. № 2. URL: <https://polit.ru/article/2014/02/01/isupova/> (дата обращения: 12.06.2021).

² Там же.

стратегиями комбинации сфер семейной жизни и работы стали «домохозяйка» и «деловая женщина с детьми».

Важным направлением исследований является историко-биографический экскурс в вопросы обретения российскими женщинами равноправия в профессиональной академической деятельности [Валькова, 2017; Пушкарева, 2017; Пушкарева, 2012]. Так, Н. Л. Пушкарева, описывая путь достижения нашими соотечественницами таких маркеров успеха в профессиональной сфере, как публикация статей и монографий, получение званий профессора, академика, особо подчеркивает сильную личную мотивационную составляющую [Пушкарева, 2012].

В современной литературе концепция баланса жизни и работы получила более широкую трактовку, выходящую за пределы проблем гендера и конфликта семьи и работы, расширившись до всей жизни человека («work-life balance»).

В нашей статье рассмотрено приложение концепции баланса жизни и работы к академической среде с акцентом на гендерную составляющую. Речь идет о женщинах, имеющих несовершеннолетних детей и занимающихся научной/исследовательской/преподавательской деятельностью в университетах. Выбор университетской среды продиктован не только малой изученностью темы, но и нарастающей радикализацией требований, предъявляемых к современным преподавателям и исследователям со стороны университета. Ключевые из них — публикационное давление, ориентация на соответствие всевозможным метрикам (баллы, рейтинги, индексы), усиление нормы многочасового академического труда, конкуренция за внешнее финансирование, выполнение административных задач одновременно с основной нагрузкой, прохождение конкурсов для продления краткосрочных контрактов, увеличение отчетности и ужесточение временных рамок (снижение академической свободы), гиперконнективность (ненормированное использование средств связи), переориентация «медленной» науки на «быструю» (уменьшение временных сроков, предоставляемых на написание научных работ) [Любимов, 2009; Collyer, 2015; Абрамов, Груздев, Терентьев, 2016; Фадеева, Федосеева, 2015; Obers, 2015; Кулешова, Подвойский, 2018].

Теоретико-методологическая рамка исследования

Концепция баланса жизни и работы олицетворяет собой индивидуализированную формулу гармоничной жизни, в которой нет места внутренним конфликтам и противоречиям. В состоянии баланса индивид ощущает согласованность значимых для него сфер жизни, среди которых, как правило, выделяют семью, работу, досуг, отдых, здоровье, хобби и саморазвитие. Более пристальное внимание в науке отводится изучению баланса семьи и работы («work-family balance») как двум определяющим областям, имеющим высокий конфликтный потенциал [Beigi, Shirmohammadi, Kim, 2016; Kossek, Lee, 2017]. С точки зрения обретения баланса концепция рассматривает возможные варианты действий для урегулирования профессионального труда и обыденной частной жизни. Эти действия могут осуществляться как сугубо индивидуально, так и с опорой на существующие институциональные меры поддержки, лежащие в основе корпоративной культуры организации, в которой трудится индивид.

Популярность концепта баланса жизни и работы объясняется индивидуализацией жизненного тайминга, ставшей трендом в современном постмодерном обществе. Конкурентная логика рынка легитимирует размывание границ между работой и личной жизнью, объясняя это индивидуальной необходимостью, преподнося тем, кто не имеет поддержки в лице партнера или старшего поколения (родителей), такое размывание как особую профессиональную ценность и поощряя готовность нарушить границы рабочего и личного времени в пользу первого [Amsler, Motta, 2019]. В такой логике идеальный работник обладает гибкостью, доступностью к работе в любое время, не проявляет заботы к себе и окружающим (или минимизирует ее). Но в то же время переход к постматериалистическим ценностям (ориентация на максимизацию качества жизни) повысил роль самосохранительных установок.

Обобщив положения ряда ученых, выделивших терминологические особенности концепта «баланс жизни и работы» (J. Greenhaus, T. Allen, J. Grzywacz, T. Kalliath, P. Brough, P. Delecta, C. Emslie, K. Hunt), можно заключить, что они касаются практик сочетания ролей, ожиданий, задач индивида в рамках сфер работы, личной и семейной жизни.

Концепт раскрывается через теории конфликта, компенсации / возмещения и баланса. Конфликт детерминируется негативным взаимовлиянием работы и личной жизни. Такое состояние формируется под влиянием личностных факторов (трудоголизм, сознательная интенсивная вовлеченность), организационных (нормы рабочего времени) и жизненных обстоятельств, складывающихся под влиянием изменения брачного статуса, появления детей, необходимости ухода за старшим поколением. Компенсация возникает, когда одна из сфер как источник удовлетворения отсутствует в жизни человека. Теории баланса говорят о взаимовлияющих позитивных и негативных эффектах работы и личной жизни. Здесь выделяют теории «вознаграждения» (сочетание нескольких ролей приносит вознаграждение: доход, установление социальных связей, повышение самооценки, успех), «перетекания» (перенос эмоций, установок, навыков, поведения из рабочей роли в частную жизнь и наоборот) и «обогащения» (опыт в одной роли — работа, семья — повышает качество жизни в другой роли).

Зарождение исследовательского интереса к балансу жизни и работы в академической среде сформировалось под влиянием неолиберализма, распространившегося в университетах с конца XX века и закрепляющего принципы экономического рационализма, конкуренции, предпринимательства, индивидуализма и независимости [McDowell, 2004]. Все чаще в университетах проявляется усиление рабочей нагрузки, неопределенность и перегруженность ролей, отсутствие признания со стороны профессионального сообщества, публикационное давление, выраженное необходимостью писать определенное количество статей в сжатые сроки, коммуникация со студентами по рабочим делам в нерабочее время, соблюдение неформальных норм по готовности работать по вечерам и выходные дни [Kinman, Jones, 2008]. В контексте обозначенных перемен баланс жизни и работы предстает как область межролевого напряжения [Inglis, 2007]. Исследователи обращаются преимущественно к качественному подходу, так как речь идет об индивидуализированном опыте, вскрыть который помогают инстру-

менты качественной методологии. (Пример количественного подхода — изучение баланса жизни и работы через призму четырехфакторной модели измерения влияния работы на личную жизнь и личной жизни на работу [Grzywacz, Marks, 2000].)

В данной работе баланс жизни и работы рассматривается с позиции теории перетекания границ. Она позволяет изучить поведенческие паттерны и эмоции, способные переходить из одной области в другую. Соответственно, эффект может быть как положительным, так и отрицательным [Edwards, Rothbard, 2000].

Меры определения границ и практики нахождения баланса между работой и семьей исследуются при помощи анализа стратегий баланса жизни и работы. Под стратегиями понимается комплекс действий, решений, принятых осмысленно и в соответствии с личными приоритетами. Данный концепт, по мнению В. В. Радаева, применим в социологическом смысле, когда мы говорим о «совокупности осмысленных, рефлексивных действий» [Радаев, 2002]. В нашем случае стратегии предполагают индивидуализированные решения, способствующие согласованности личной жизни и работы с точки зрения личного выбора и приоритетов. Для выделения стратегий баланса жизни и работы использовался метод осевого кодирования. Был осуществлен анализ практик (конкретные действия), объединенных в параметры (укрупнение практик).

Понимание стратегий баланса жизни и работы является частью субъектного подхода, в основе которого лежит вопрос о влиянии внутренних и внешних факторов социального мира на индивида и его действия. Субъектность проявляется в том, что баланс жизни и работы достигается различными индивидуальными способами, осмысляется по-разному в зависимости как от объективных характеристик, так и от личных установок и убеждений. По этой причине в исследовании был выбран метод полуструктурированного интервью, позволяющего наиболее полно раскрыть стратегии баланса с учетом субъектных особенностей. Участники интервью отбирались по принципу максимального представительства — разный возраст, разные кафедры, научные области, разное соотношение преподавательской, научной и административной деятельности в работе. Объединяющим признаком выступило то, что у всех опрошенных есть несовершеннолетние дети и что все они являются преподавательницами или исследовательницами. Всего проведенных интервью — 14 (личные и онлайн-интервью, организованные при помощи программы Zoom).

Восприятие баланса жизни и работы

Перед обозначением стратегий совмещения профессиональной занятости и личной (семейной) жизни зафиксируем некоторые особенности восприятия концепта «баланс жизни и работы» преподавательницами и исследовательницами. В первую очередь, баланс воспринимается как оптимальное сочетание различных сфер жизни, которое продиктовано личным выбором:

*Про баланс жизни... Мне кажется, **сочетание работы**, которая нравится, **семьи** и еще **каких-то жизненных интересов** в развитии, в этой работе. Или в развитии в другой сфере, которая тоже интересна. (33 года, кандидат психологических наук, Нижний Новгород)*

*Я могу рисовать, петь, ездить на велосипеде, быть с семьей и путешествовать — или я могу писать научную статью, но это **должен быть мой выбор**, а не откуда-то навязанный и продиктованный. (44 года, кандидат исторических наук, Москва)*

Чувство баланса не представляется возможным без организации отдыха, игнорирование которого может привести к потере работоспособности.

*Ну выражается в том, что **все равно отдыхать и делать перезагрузку обязательно**. Несмотря на то, что работать интересно, несмотря на то что очень сильно устаешь, в принципе хочется продолжать, работать дальше и ночью. Но, мне кажется, надо помнить о том, что **отдых нужен**. В первую очередь он нужен **для продуктивной работы**. Потому что, если совсем истощен, никаких идей не приходит и ничего нормально не складывается — ни статьи, ни лекции. (35 лет, кандидат исторических наук, Санкт-Петербург)*

Другой необходимый аспект для установления баланса — наличие поддержки в лице близких, родственников или сектора частных услуг (няни, детские сады).

*Ну сразу же — **должен быть крепкий тыл**. Крепкий тыл в семье, если женщина делает карьеру. Должна быть помощь: либо это няни, либо родственники, родители, дяди, тети, кто имеет возможность помочь с маленькими детьми, с малышами. Для женщины невозможно справиться и там, и там. (34 года, кандидат экономических наук, Москва)*

*Баланс жизни и труда — это когда работе свое время, а своей жизни — свое время. Мне кажется, что, конечно, по-хорошему, во-первых, обязательно должен быть какой-то **детский сад**, какой-то **уход для детей**. Желательно, чтобы этот детский сад был не с трех лет, а гораздо раньше, хотя бы с двух лет. (30 лет, кандидат социологических наук, Москва)*

Интервьюируемые подчеркивают текучую природу баланса жизни и работы под воздействием жизненных обстоятельств. Например, после рождения ребенка происходит переосмысление баланса:

*Я как раз **пытаюсь найти этот баланс**, и в связи с новыми обстоятельствами для меня это стало более актуальным, потому что раньше у меня была как раз выстроенная система. Я считаю, что я и на отдых, и на труд тратила достаточно времени. А пока не знаю. **Посмотрим, как получится с ребенком**. (32 года, кандидат экономических наук, Нижний Новгород)*

Сама по себе формулировка «баланс» некоторыми информантками воспринимается негативно в том плане, что предстает чем-то недостижимым (априори невозможным): интервьюируемые говорят о постоянном процессе «перетягивания каната», в результате чего одна из сфер перевешивает:

*Ну я, когда это слышу, понимаю, что **это невозможно сделать**. Нет баланса, по-моему: **что-то одно перетягивает**. ...У меня работа, конечно. Как я говорю, дети бесхозные, сейчас одни вообще. Работа перетягивает. (39 лет, кандидат филологических наук, Москва)*

*Вы знаете, первое, что возникает, это смех, потому что, мне кажется, это **абсолютный миф**. (36 лет, кандидат социологических наук, Москва)*

Большинство респондентов отмечают, что баланс жизни и работы в части согласования профессиональных и материнских обязанностей, как правило, находится в зоне ответственности женщин:

*В том, что касается супруга — почему **он занимается этим меньше**... Потому что в силу специфики сейчас мужчины работают с рассвета до глубокой ночи. (44 лет, кандидат исторических наук, Москва)*

*А выход на работу я как с отцом ребенка, так и с бабушками обговаривала, что у меня **максимум будет занятость один раз в неделю** и не очень долго, очная. (32 года, кандидат экономических наук, Нижний Новгород)*

Стратегии баланса жизни и работы

Ключевым шагом к поиску баланса жизни и работы является выстраивание приоритетов, что согласуется с пониманием баланса как индивидуального выбора индивида, конструирующего свое личностное понимание баланса.

*Когда большой объем работы, то это все очень сложно совместить: все равно **отдаешь чему-то приоритет**, обычно рабочему, а потом, когда все задачи выполнены, потом уже начинаешь разгрести все остальное. (33 год, кандидат психологических наук, Нижний Новгород)*

*Вот если в твоей картине мира **более важные вещи для тебя** реализуемы, то есть **ты что-то делаешь в этом направлении**, ты получаешь при этом поддержку того, кто рядом с тобой живет, работает, — вот тогда можно сказать, что ты чувствуешь себя хорошо, как человек, который **делает важное дело**, и видит эту поддержку, и сам готов эту поддержку оказывать. (48 лет, кандидат культурологии, Москва)*

Такая приоритезация защищает от следования идеалам, которое несет в себе потенциальные риски либо выгорания на работе, либо ощущения вины по отношению к семье и близким. Для матерей в академической среде главными предстают стратегии «первенства материнства» или «отложенного материнства» (см. табл. 1).

Таблица 1. Стратегии в контексте приоритезации

| | | |
|--|-------------------------|------------------------|
| Максимальная погруженность в воспитание детей, взаимоотношения в семье | Расстановка приоритетов | Первенство материнства |
| Максимальная погруженность в научную активность (написание диссертации, участие в исследованиях, выступления на конференциях, поездки на стажировки и т. д.) | | Отложенное материнство |

В первом случае женщина главным образом стремится реализовать себя как мама, жена, при этом работа играет меньшую роль по сравнению с родительством. В этой связи потеря работы не вызывает страха и серьезных переживаний.

*С одной стороны, я, когда уже была беременна, **была морально готова в принципе уйти**. У меня такая личная ситуация, что **если бы я потеряла свою работу**, то я скорей всего **смогла бы прожить и так**. (32 года, кандидат экономических наук, Нижний Новгород)*

*Я, например, не преподаю — категорически — в магистратуре. Потому что я решила для себя, что вечером я должна быть дома. **Я очень редко хожу на вечерние мероприятия**. Потому что **вечер — это моя семья**. (44 года, кандидат исторических наук, Москва)*

*Я придерживаюсь такого мнения, что **семья все-таки превышает всего**, поэтому все свое свободное время я посвящаю ребенку и семье. Стараюсь все остальное выполнять, когда он в саду либо спит, не в ущерб общению. (33 года, кандидат филологических наук, Москва)*

«Отложенное материнство» реализуется как сюжет, когда женщина ориентируется на построение карьеры, а воспитание детей выстраивает на основе установки на снижение требований соответствия идеалу матери.

*В то же время я понимала, что здесь необходимо... Что **мама-домработница, и домохозяйка**, и прочее-прочее — **это не совсем то, что нужно ребенку**. И потом сказать ребенку, что я из-за тебя не защитила докторскую или еще что-то, — это вообще категорически неправильно. **Если ты хочешь защищаться — иди защищайся**. Всегда можешь найти какие-то компромиссные варианты. (41 год, доктор экономических наук, Москва)*

Неолиберальная культура университета исключает проявление личных жизненных обстоятельств в трудовой деятельности. Такая «слабость» корреспондирует с профессиональной непригодностью, вызывая чувство тревоги, стресса, вины. Переживание межролевого конфликта материнского «я» и академического «я» происходит скрытно, непублично. В рамках усиления неолиберальной политики в университетах происходит ужесточение академических требований (прежде всего публикационных) для преподавателей и исследователей. В условиях усиления внешнего давления преподавательницы зачастую не видят смысла выбирать исследовательский карьерный трек, останавливаясь на преподавании, располагая к более или менее подходящим условиям для балансировки семейного и рабочего тайминга.

Среди преподавательниц и исследовательниц, имеющих детей, популярными оказываются практики, связанные с управлением временем (см. табл. 2). В этой связи наиболее предпочитаемой предстает стратегия «выбора преподавательского трека», когда происходит совмещение работы и материнства, возможное как раз за счет преподавания. Выбор идет не между семьей или карьерой, а между

преподаванием и исследованиями или преподаванием и семьей. Женщина может быть встроена в академическую систему, параллельно успешно выполняя задачи личной (семейной) сферы, поскольку преподавательская активность не задает ограничения для рождения и воспитания детей — в отличие от деятельности исследовательской. Менее рискованный выбор предполагает минимизацию участия в научных исследованиях и редуцирует карьерные амбиции.

*Я думаю, правильно университет поступил, что он придумал разные две должности. Что тьюторы не занимаются научной работой, **только преподают**. Я как раз буду этим заниматься, и у меня освободится, наверное, месяц моей жизни теперь. Потому что раньше я посвящала два часа каждый день, чтобы что-то написать научное. Так что я **теперь стану свободнее**, так что я рада, что придумали такую систему. (39 лет, кандидат филологических наук, Москва)*

*Сейчас я ощущаю, насколько много у меня было раньше времени на то, что делать то, что хочется, на то, чтобы развиваться. А сейчас я понимаю, что **семья ограничивает человека, когда появляются дети**. Что я уже **не могу сорваться и поехать** на какую-нибудь мало-мальски **длительную стажировку**, что я не могу... Сейчас я вижу школы летние для аналитиков, которые предполагают очное прохождение обучения в Москве, и я не могу так сорваться и туда поехать. Даже если летняя школа бесплатная, моей семье это будет стоить очень много, **вот этот переезд на месяц и с кем я оставлю ребенка**... Вот эти все моменты надо продумать и взвесить все «за» и «против», и **скорее я откажусь от такого развития своих профессиональных навыков**. (33 года, кандидат психологических наук, Нижний Новгород)*

*Ну я **отказалась теперь писать публикации научные**, потому что я поняла, что больше невозможно соответствовать требованиям доцента при текущих ограничениях, где можно публиковать статьи. Теперь они стали такие требовательные, что буквально диссертации надо писать... Если писать в международные журналы по-английски, то там срок их публикации больше чем один год. В моем ежегодном конкурсе я не могу это выполнить, поэтому я перехожу на тьютора. Моя цель — просто чтобы не уволили, и все. Просто остаться, и все. (39 лет, кандидат филологических наук, Москва)*

*...Например, **возглавить какую-то программу я не готова**. Потому что я вижу, как работают люди... Это круглые сутки. (44 года, кандидат исторических наук, Москва)*

Таблица 2. Стратегии в контексте управления временем

| Практики | Параметр | Стратегии |
|--|---------------------|--------------------------------|
| Оптимизация аудиторной нагрузки | Управление временем | Выбор преподавательского трека |
| Отказ от научной деятельности (написания научных работ) | | |
| Отказ от научных мероприятий (стажировок, школ, конференций) | | |

| Практики | Параметр | Стратегии |
|--|---------------------|---|
| Отказ от управленческих должностей | Управление временем | Выбор преподавательского трека |
| Выстраивание договоренностей при планировании расписания занятий | | |
| Отказ от административных обязанностей | | |
| Отказ от работы в выходные/ праздничные дни | | Выстраивание границ между работой и личной жизнью |
| Тайм-менеджмент, планирование распорядка дня | | |
| Отказ от рабочей коммуникации дома | | |
| Работа в выходные дни | | Перетекание границ работы и личной жизни |
| Использование летнего времени для выполнения задач (написание научных работ, составление курсов, планов) | | |

Респондентки говорят и о рисках, связанных с преподавательским карьерным треком. Первостепенный из них — финансовые потери. Второй — то, что ориентация исключительно на преподавание снижает исследовательскую конкурентность: возможно «выпадение» из академической среды, требующей активного включения в публикационную деятельность.

Если уходить в преподавание, то это скорей всего трек многих людей вокруг меня, которые чисто преподаватели. Это, безусловно, очень большие финансовые риски, я бы так сказала. Если ты сам по себе, осознанно, отказался от карьеры, но осталось только преподавание и тебя это устраивает, тут финансовые риски, потому что не очень понятно, как это будет дальше оплачиваться, и не очень понятно в связи с изменяющимися условиями, останешься ли ты или нет. Потому что чисто преподавателям очень сложно писать статьи, потому что как раз ты уходишь в быт — и если ты выпадаешь из этой среды, то сложно заняться наукой. Но это должно быть осознанное решение, поэтому на этот год я оставила пока все, посмотреть, как это будет. (32 года, кандидат экономических наук, Нижний Новгород)

Высокая трудоемкость административных задач вынуждает женщин в первую очередь отказываться от них, несмотря на то что такая работа расширяет сети академических знакомств, помогает установлению контактов с подразделениями, лабораториями, способствует большей заметности в академических кругах, что необходимо для карьерного продвижения.

Мне периодически звонят мои руководители. Ну там какие вопросы — в основном планы на следующий год. Потому что я брала на себя административные роли несколько лет: лет пять я была координатором 1—2 курса, и под моим руководством

было около ста преподавателей. **Но потом я отказалась, устала от этого.** (39 лет, кандидат филологических наук, Москва)

Гендерная специфика поиска баланса в академической среде проявляется через лимитирование карьеры. Подобное самоограничение — преимущественно удел женщин. Для мужчин такая история — редкость. Наоборот, более вероятно их быстрое карьерное продвижение за счет принятия ими дополнительной административной нагрузки.

Я иногда смотрю на своих коллег старших, и я понимаю, что получение каких-то должностей, очень часто связано с увеличением объема административной работы... Мне кажется, в этом плане **для мужчин всевозможные должности, которые требуют административной работы,** может, это даже лучше, потому что, если необходимо присутствовать на каких-то совещаниях или отчитываться о чем-то, на это у них, **в отличие от женщин, есть больше времени.** (30 лет, кандидат социологических наук, Москва)

При этом респонденты признают, что шансы карьерного развития есть не только у мужчин, но и у их бездетных коллег — равно и женщин, и мужчин.

У нас есть и **бездетные доценты,** которые в таком достаточно **выигрышном положении, что у них нет особо обременений в жизни,** в личном плане, и они могут двигаться дальше по карьерной лестнице, **брать административные обязанности.** В этом плане они более свободные. (33 года, кандидат психологических наук, Нижний Новгород)

Мы с коллегами когда в рамках работы над научно-исследовательской работой встречаемся и работаем, это бывает достаточно долго. И как раз **коллеги с детьми должны уходить забирать детей из секций, из школ,** или в садике родительское собрание, **а люди без детей более мобильны** и более распоряжаются своим временем, поэтому у них получается, наверное, более эффективно это делать. (32 года, кандидат экономических наук, Нижний Новгород)

В рамках согласования задач личной жизни и работы эффективной, но затратной с точки зрения личностных усилий предстает внутренняя работа, подразумевающая владение тайм-менеджментом и умение планировать не только рабочие вопросы, но и отдых (роль личностных характеристик в контексте гармонизации различных сфер жизни особо подчеркивал Кирчмейер [Kirchmeyer, 2000]).

Респонденты-«планировщики» фиксируют основные события, дедлайны при помощи визуальных техник, определяя ключевые точки распорядка дня для всех членов семьи. В результате становятся возможными синхронизация свободного времени и обнаружение лакун, требующих внешней помощи (как правило, это касается присмотра за детьми). Данные схемы являются одним из примеров стратегии «выстраивание границ работы и личной жизни».

Мы перепробовали **огромное количество каких-то органайзеров,** досок — у нас были такие деревянные доски. Мы пытались писать планы... У нас были **разнообраз-**

ные схемы, которые мы использовали, чтобы схематично... Я вообще такой визуал классический: мне надо видеть, где, кто, когда... Мы писали различными цветами, **отдельный был посвящен папе, мне, старшему ребенку**, чтобы как-то показать, кто, когда в школе, в какой секции, **кто куда идет с няней, с бабушкой**, какая бабушка приезжает сегодня. (36 лет, кандидат социологических наук, Москва)

Это такая **перспектива на 2—3 месяца**, когда ты понимаешь, когда кто и куда должен идти. Есть история про какие-то систематические вещи, кружки у старшего ребенка, детский садик, какие-то разовые поездки, командировки мужа, мои децлайны... Отдельная задача — попытаться это **разместить в таком формате, чтобы всем было удобно**. (36 лет, кандидат социологических наук, Москва)

Для избегания конфликта работы и личной жизни выстраиваются четкие границы, в рамках которых оформляются договоренности как внутри семьи, так и в университетской среде.

В нашей семье существует **договоренность**, которая в связи с событиями пандемии очень сильно скорректировалась, **что есть работа, а есть дом**... Поэтому, кстати, работая со студентами, я предупреждаю, что я не отвечаю на выходные на письма. Я беру 3—4 дня на прочтение одной работы, потому что я делаю это качественно и люблю вкладывать в это силы. И я никогда не буду отвечать по ночам. (44 года, кандидат исторических наук, Москва)

Специфика академического труда позволяет организовывать рабочее время в перспективе учебных модулей. Например, написание плана, подбор учебных материалов, выполнение научно-исследовательской деятельности зачастую переносится на летний период, когда у преподавателей нет занятий. Таким образом, в противоположность сказанному выше, у части респондентов обнаруживается стратегия «перетекания границ работы и личной жизни».

Все курсы и план каждого урока я пишу летом. Наверное, **один месяц летний** у меня целиком рабочий: я пишу каждое занятие, план — на все курсы. Поэтому **в течение учебного года я сильно экономлю время**. (39 лет, кандидат филологических наук, Москва)

Нередкими являются случаи, когда преподавательницы работают в выходные или отпускные дни. Одна информантка объясняла задействование выходных дней для выполнения незавершенных дел, на которые не было времени в будние дни:

Нет-нет, потому что мне **не хватает времени в будни**. В выходные я, наоборот, отдаю на полдня мужу — и все, ухожу из дома. **Ребенок уже знает: мама пошла работать**. (31 год, кандидат социологических наук, Москва)

В рамках управления продуктивностью обнаруживается стратегия «оптимизации условий труда» (см. табл. 3).

Таблица 3. Стратегии в контексте управления продуктивностью

| Практики | Параметр | Стратегия |
|---|----------------------------|---------------------------|
| Организация рабочего пространства вне университета | Управление продуктивностью | Оптимизация условий труда |
| Организация рабочего пространства в университете | | |
| Своевременное выполнение задач (отказ от откладывания на «потом») | | |

Специфика академического труда позволяет придерживаться гибкого подхода ко времени и месту работы. Для большей продуктивности некоторые преподавательницы организуют рабочее пространство вне университета и вне дома:

Я могу сидеть и работать, раздавая сама себе вай-фай **на бульваре**. Да, это комфортно, нормально. Это не «Вышка», где тебя все время будут дергать по каким-то там вопросам. Вот я села, пространство создала, у меня есть ноутбук, **я совершенно свободный в этом плане человек**. (44 года, кандидат исторических наук, Москва)

Я могу работать в кафе. Могу взять ноутбук, сесть в кафе и работать там два-три часа. Это лето я практически каждое утро уходила с ноутбуком куда-то, работала, считала, пересчитывала что-то... **Я могу работать в библиотеке, в читальном зале**. И мне это нравится. (41 год, доктор экономических наук, Москва)

Однако удаленный формат работы воспринимается неоднозначно. Те, кто ориентирован на карьерное продвижение, не считают дистанционную работу подходящим вариантом.

Ну что такое исследовательница дома. **Это нужно постирать**. Хотя бы бросить в стирку, потому что ты сидишь работаешь, а на тебя это смотрит. Понимаешь, что нужно встать, загрузить, рассортировать, что-то замочить. Это все какое-то время. Потом тоже нужно **всю посуду перемыть**, потому что никакая женщина не сможет работать, когда у нее гора посуды. Потом необходимо, когда понятно, что скоро начнут стягиваться все, надо **что-то приготовить**. Тоже, если придет семья, а дома нечего кушать, это неправильно. Надо встать и что-то приготовить. Потом ты понимаешь, что надо еще где-то **что-то убрать, надо что-то собрать**. И в итоге за весь день ты сделал по работе, реально по работе, полтора часа ушло, это неважно, это подготовка к лекциям или еще что-то... А все **остальное уходит на какую-то коммуникацию внутри семьи, внутри домашних каких-то дел**. (41 год, доктор экономических наук, Москва)

Возложенные на женщину обязанности не позволяют ей выполнять рабочие задачи в домашних условиях, в связи с чем предпочтительным форматом является работа в офисе:

Ну и вообще, **после рождения детей я стала фанаткой работы в офисе**, потому что **дома — это не очень удобно**. В офис приходишь — ты сосредотачиваешься, работа-

ешь. А дома приходится делать над собой усилие. Плюс если дети дома, они, конечно, отвлекают. А работать после девяти вечера не очень удобно, потому что все равно за день устаешь. (30 лет, кандидат социологических наук, Москва)

Более того, даже в условиях доступности дистанционного режима труда подстраивать работу под личные нужды затруднительно — особенно при возникновении форс-мажорных ситуаций:

Гибкость, она немножко условная, потому что ты не можешь перенести себе пары на другой день просто так. Это надо договариваться. В этом смысле ты понимаешь, что, если ребенок заболеет, сложно будет взять больничный. Если ты пропустишь четыре пары, тебе их надо будет потом вести. Это нереально. У меня, слава богу, такого не было, но я такой перспективы немножко побаиваюсь. (31 год, кандидат социологических наук, Москва)

При контроле потенциальных рисков реализуется стратегия «минимизации рисков потери квалификации» (см. табл. 4).

Таблица 4. Стратегии в контексте контроля рисков

| Практики | Параметр | Стратегия |
|---|-------------------------------|--|
| Сохранение рабочей нагрузки в декретном отпуске | Контроль потенциальных рисков | Минимизация рисков потери квалификации |
| Сохранение за собой обязанностей по реализации гранта | | |
| Ранний выход из декретного отпуска | | |

В данном случае мерами контроля выступают полное или частичное сохранение рабочей нагрузки во время декретного отпуска, ранний выход на работу из декрета.

Ну вот с первым ребенком я **вышла на работу в восемь месяцев.** После восьми месяцев. Они были все равно оформлены. Но приходилось какую-то работу выполнять, несмотря на то что я официально находилась в отпуске. Ну а второй ребенок, **после четырех месяцев** я вышла на работу. (34 года, кандидат экономических наук, Москва)

Я, когда была беременная, к концу своего рабочего процесса просто подошла к заведующему кафедрой, академическому руководителю магистерской программы, и сказала, что **я уйду в декрет с такого-то числа, но я хочу оставить себе такую-то нагрузку**, потому что это важно для меня, и давайте решим вот так вот. (33 года, кандидат психологических наук, Нижний Новгород)

Там было хитро все. **Я его взяла, но я преподавала при этом...** Я преподавала, и всю свою нагрузку я отвела... Ну будем считать так, что я осталась на почасовке, ну вот какой-то вот такой вариант. (48 лет, кандидат культурологии, Москва)

Мы договорились, что я работаю на четверть ставки. Аспирантов мне оставляют, я с ними в любом случае встречаюсь, где-то как-то пересекаюсь, мы с ними продолжаем работать, но я не уходила в декрет. В третий раз у меня была уже 0,75, то есть оно все как-то нарастало и нарастало, но без аудиторной нагрузки. (41 год, доктор экономических наук, Москва)

Интервьюируемые утверждают, что декрет позволяет маневрировать аудиторной нагрузкой. Также в это время есть возможность выполнять гранты и тем самым иметь финансовое подспорье.

Огромное количество заявок, но и много грантов было. Достаточно такая большая нагрузка. И то, что у меня **не было в этот момент аудиторной нагрузки, это очень меня выручило.** (41 год, доктор экономических наук, Москва)

Тем не менее, несмотря на возможности, предоставляемые отпуском по уходу за ребенком, декретный отпуск вызывает страх прерывания карьеры.

Первое — я не очень понимаю, как это в университете организовано, потому что уходить — все равно ты уйдешь. Всякие эти нагрузки и т.д. я не очень понимаю. Потом, ну у меня сейчас есть некоторый запал что-то делать. **Если я сейчас уйду в декрет, это прервется немножко, потом возвращаться будет сложно.** (31 год, кандидат социологических наук, Москва)

Такой страх, как правило, выступает двигателем более интенсивной работы, которая продиктована в том числе страхом перемен, связанных с перерывами в работе:

Во-первых, чтобы поддерживать в тонусе свои знания, свои исследования, как раз поэтому я взяла много курсовых, ВКР, потому что мне показалось это как раз хорошо — читать, редактировать, какую-то информацию узнавать, чтобы мозг не совсем расплавился. Ну и в принципе, мне кажется, **если большое время пропустить, потом достаточно сложно втягиваться,** поэтому чем раньше, тем лучше. (35 лет, кандидат исторических наук, Санкт-Петербург)

С точки зрения управления репродуктивными планами были обнаружены две стратегии — «спланированное материнство» и «выжидательное материнство» (см. табл. 5).

Таблица 5. Стратегии в контексте управления репродуктивными планами

| Практики | Параметр | Стратегия |
|--|------------------------------------|----------------------------|
| Рождение детей в период обучения в аспирантуре, во время написания диссертации | Управление репродуктивными планами | Спланированное материнство |
| Уделение ребенку максимального внимания (снижение карьерных амбиций до определенного возраста ребенка) | | Выжидательное материнство |

В первом случае, например, происходит сопряжение защиты диссертации и декретного отпуска.

*Я так подумала, что я **скоро собиралась выходить замуж**, и я подумала, что академическая карьера, она будет более привлекательна для меня, потому что есть какая-то **возможность совмещать работу и семью** в данный момент. (34 года, кандидат экономических наук, Москва)*

*Собственно, я **кандидатскую защищала, сидя в декрете**. У меня, наверное, классическая история, что я беременная поступила в аспирантуру и вот, пока ребенок не пошел в детский сад, я, собственно, защитила кандидатскую диссертацию. (36 лет, кандидат социологических наук, Москва)*

Во втором — женщина до определенного возраста ребенка основное время уделяет воспитанию, после — карьере.

*С одной стороны, я думаю уже просто **уйти на преподавание**, чтобы поддерживать... ну как хобби на самом деле, **пока маленький ребенок**. (32 года, кандидат экономических наук, Нижний Новгород)*

*Но знаете, на данном этапе, наверное, **на первом месте близкие мне люди**. И я так понимаю, что **это будет еще лет 4—5, а потом эти близкие люди подрастут, перейдут в переходный возраст** и скажут: «Закройте дверь, пожалуйста». (44 года, кандидат исторических наук, Москва)*

*Тот период, **когда дети все-таки подрастут**, уже **можно вступать в фазу активного развития** с точки зрения именно перераспределения времени. (36 лет, кандидат социологических наук, Москва)*

*Ну, я надеюсь, что сын **будет расти и будет более автономный**, ну не надо будет его все время занимать. Тогда **я смогу работать не только днем** два часа, но и как-то **отбалансировать**. (31 год, кандидат социологических наук, Москва)*

Как правило, для преподавательниц и исследовательниц с детьми важным при нахождении баланса жизни и работы выступает наличие субъектов поддержки. При обращении за помощью женщины следуют двум стратегиям — «распределение/делегирование обязанностей» и «наставничество» (см. табл. 6).

Таблица 6. Стратегии в контексте обращения за помощью

| Практики | Параметр | Стратегия |
|---|----------------------|---|
| Снижение объема работы за счет перераспределения нагрузки на коллег | Обращение за помощью | Распределение/ делегирование обязанностей |
| Использование услуг няни | | |
| Использование услуг домработниц | | |

| Практики | Параметр | Стратегия |
|--|----------------------|---|
| Помощь старшего поколения (родителей) в присмотре за детьми | Обращение за помощью | Распределение/ делегирование обязанностей |
| Разделение домашних обязанностей с партнером/ супругом | | |
| Получение советов, обсуждение со старшими коллегами вопросов, касающихся работы (где публиковаться, в каком проекте участвовать, какие стажировки, конференции выбрать и т. д.) и реже — личной жизни (как успевать писать научные работы и уделять время семье, личным интересам и т. д.) | | |

Важно уточнить, что помощь подразумевает не только присмотр за детьми со стороны супруга (партнера) или бабушек (реже — нянь), но и аутсорсинг некоторых видов деятельности (уборка дома, приготовление еды).

Поэтому, некоторые вещи — я теперь приглашаю людей, которые мне помогают убирать и т. д. (44 года, кандидат исторических наук, Москва)

*Несмотря на то, что у тебя уже кандидатская степень, по сути, несмотря на то что я работала со второго курса, у меня получился перерыв в четыре года. И в тот момент, когда я вышла во второй и третий декрет, там стало понятно, что, учитывая сферу деятельности, которой я занимаюсь, я вполне могу ее совмещать при условии, что **я соглашаюсь на присутствие няни в своей жизни.** (36 лет, кандидат социологических наук, Москва)*

*В какой-то момент нам с мужем стало понятно, что лучше **поручить помыть полы какой-нибудь тете** и провести лишние два-три часа с мужем и с детьми, самой с собой. Ну в общем вот эти вещи — они приходят со временем. (36 лет, кандидат социологических наук, Москва)*

*Ну, во-первых, у меня **муж не брезгует, чтобы он помыл посуду или приготовил.** Он хорошо готовит. Я могу уехать на неделю в командировку, я знаю, что **он справится лучше, чем я с девочками.** Я знаю, что он может запустить стирку. Я знаю, что он может сам развесить или потребовать, чтобы малыши развесили. Он занимается. (41 год, доктор экономических наук, Москва)*

*Это сложно сказать, потому что в принципе **муж может все** — и с детьми посидеть, и в магазин сходить. Здесь скорее вопрос, кто чем занят в конкретный момент, коллективные действия. (36 лет, кандидат социологических наук, Москва)*

При этом проговаривается, что обращение к няне способствует снижению напряженности, однако финансовые барьеры и нормативные социально-культурные установки не всегда позволяют использовать частные услуги нянь.

Несмотря на то, что обсуждение темы родительства не принято в университетской среде, некоторые преподавательницы отмечали поддержку коллег, в том числе говорили о неформальных договоренностях.

*Вы знаете, у меня **прекрасный коллектив**. Это коллектив, который мне, когда я была беременна, создал идеальные условия, идеальные. Он **разрешал мне работать меньше**, он взял гигантский объем работы... И если надо было раньше или вдруг что-то случилось... Все, с другой стороны, знают, что я отработаю. Если сейчас произошел какой-то форс-мажор, то потом я найду время, я восполню, я отработаю... (44 года, кандидат исторических наук, Москва)*

*...Тоже в силу своих каких-то административных возможностей всячески выражал (прим. руководитель департамента) обеспокоенность и как-то сподвигал. Если решения были в его власти, он их принимал. Но это опять же не на уровне каком-то институциональном, это все на **уровне возможностей, которые дают личные связи**. (48 лет, кандидат культурологии, Москва)*

Анализ проведенных интервью позволил выявить запрос на развитие системы наставничества в университетской среде. Это, с одной стороны, может способствовать карьерному продвижению, а с другой — преодолению умолчания вокруг темы материнства в академической среде, что может быть достигнуто формированием объединений матерей, занятых в науке.

*Здесь **вопрос про поговорить про это**. Про **возможность поговорить** про это. Потому что никто, кроме таких же мам, тебя не поймет. Причем это должна быть мама, не которая сидит дома с тремя детьми, а она **должна быть мама, которая параллельно работает**. Здесь, скорее, про какую-то **психологическую поддержку**, потому что за счет того, что мы в одном круге, это дает одинаковый уровень образования, это дает одинаковый уровень ментальный и **помогает понять, что ты не один, что у нее получилось — и у тебя получится**. (36 лет, кандидат социологических наук, Москва)*

Система наставничества способствует прежде всего развитию научно-исследовательской продуктивности (через профессиональные сети, предоставление доступа к информации, содействие в карьерном продвижении), а не преподавательской (в рамках которой ее необходимость часто становится излишней). Важно отметить, что тип наставничества различается по гендерному признаку [Obers, 2015]. Так, те женщины, у которых были наставники-мужчины, легче продвигались по профессиональной лестнице, получали повышение. Респондентки наделяют мужчин чертами силы, конкурентоспособности, стратегического мышления, указывают, что они владеют хитростями и правилами игры, необходимыми для академического карьерного роста. Напротив, женщины-наставницы не предстают «сильными» субъектами. Они больше оказывают эмоциональную поддержку, делятся опытом преодоления гендерных ролевых конфликтов, совмещения ролей, выполнения множественных обязательств, преодоления чувства вины за неравноценное распределение времени семье и работе.

Заключение

Проведенное исследование показывает сложность и многоаспектность концепта баланса жизни и работы, а также вариативности стратегий гармонизации роли матери и роли преподавателя/исследователя в сфере академической занятости.

В этой среде наблюдается смена критериев роста и продвижения по карьерной лестнице. Если раньше определяющим критерием профессии была работа со студентами, то сейчас — публикации и получение грантов. В этой связи исключительно преподавательский трек предстает более «безопасным» для матерей, но в то же время «рискованным» с точки зрения финансовой составляющей и карьерных перспектив.

Одним из ресурсов является накопление социальных связей (расширение контактов — особенно с теми, кто занимает более высокую статусную позицию, участие в международных конференциях, доступ к информации). Период беременности и последующее воспитание детей ограничивают развитие и расширение академических контактов у женщин, в то время как мужчины по причине гендерного дисбаланса имеют возможность даже нарастить свой социальный капитал.

Важной частью карьерного роста преподавателей, ответом на негативное влияние нелиберального воздействия интервьюируемые назвали наставничество — как профессиональное, способствующее карьерному продвижению, так и приватное, в рамках которого становится возможным обсудить с коллегами-женщинами их опыт совмещения работы и материнства. Последнее ставит вопрос о развитии институциональных структур, объединений женщин-ученых в форме профсоюзов или групп.

Список литературы (References)

Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. Академическая профессия и идеология «медленной науки» // Высшее образование в России. 2016. № 10. С. 62—70.

Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terentyev E. A. (2016) Academic Profession and Ideology of «Slow Science». *Higher Education in Russia*. No. 10. P. 62—70. (In Russ.)

Валькова О.А. Российские женщины-ученые: наследие. М.: Янус-К. 2017.

Valkova O. A. (2017) Russian Women Scientists: Heritage. Moscow: Janus-K. (In Russ.)

Исупова О. Г., Уткина В. В. Молодые женщины в органах государственного управления России: факторы, определяющие карьерные траектории // Журнал исследований социальной политики. 2018. Т. 16. № 3. С. 473—486. <https://doi.org/10.17323/727-0634-2018-16-3-473-486>.

Isupova O. G., Utkina V. V. (2018) Young Women in Russian Public Administration: The Factors Determining Career Paths. *The Journal of Social Policy Studies*. Vol. 16. No. 3. P. 473—486. <https://doi.org/10.17323/727-0634-2018-16-3-473-486>. (In Russ.)

Кулешова А. В., Подвойский Д. Г. Парадоксы публикационной активности в поле современной российской науки: генезис, диагноз, тренды // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 169—210. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.10>

Kuleshova A. V., Podvoisky D. G. (2018) Paradoxes of Publication Activity in the Field of Contemporary Russian Science: Genesis, Diagnosis, Trends. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 4. P. 169—210. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.10>. (In Russ.)

Любимов Л. Л. Угасание образовательного этоса // Вопросы образования. 2009. № 1. С. 199—210.

Lyubimov L. L. (2009) The Extinction of the Educational Ethos. *Voprosy obrazovaniya/ Educational Studies Moscow*. No. 1. P. 199—210. (In Russ.)

Моспан А. Н., Осин Е. Н., Иванова Т. Ю., Рассказова Е. И., Бобров В. В. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 2. С. 8—29.

Mospan A. N., Osin E. N., Ivanova T. Yu., Rasskazova E. I., Bobrov V. V. (2016) Balance of Work and Personal Life among Employees of a Russian Manufacturing Enterprise. *Organizational Psychology*. Vol. 6. No. 2. P. 8—29. (In Russ.)

Радаев В. В. Еще раз о предмете экономической социологии // Социологические исследования. 2002. № 7. С. 3—14.

Radaev V. V. (2002) Once Again on the Subject of Economic Sociology. *Sociological Studies*. No. 7. P. 3—14. (In Russ.)

Пушкарева Н. Л. Женщины-историки в России 1810—1917 годов // Вестник Пермского университета. Серия: История. 2012. № 1 (18). С. 228—245.

Pushkareva N. L. (2012) Women Historians in Russia in 1810—1917. *Bulletin of Perm University. Series: History*. No. 1 (18). P. 228—245. (In Russ.)

Рождественская Е. Ю. Вовлеченное отцовство, заботливая маскулинность // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 5. С. 155—185. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.1676>.

Rozhdestvenskaya E. Yu. (2020) Involved Fatherhood, Caring Masculinity. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 5. P. 155—185. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.1676>. (In Russ.)

Савинская О. Б. Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве // Журнал социологии и социальной антропологии. 2013. № 2. С. 142—167.

Savinskaya O. B. (2013) Work-Family Balance: Strategies for Combining Professional and Family Responsibilities by Working Mothers in Moscow. *Journal of Sociology and Social Anthropology*. No. 2. P. 142—167. (In Russ.)

Тартаковская И. Н., Ваньке А. В. Карьера рабочего как биографический выбор // Социологическое обозрение. 2016. Т. 15. № 3. С. 9—48.

Tartakovskaya I. N., Vanke A. V. (2016) Worker Career as a Biographical Choice. *Sociological Review*. Vol. 15. No. 3. P. 9—48. (In Russ.)

Фадеева И. М., Федосеева М. В. Самочувствие преподавателя в обществе, профессии, вузе // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2015. № 6. С. 153—163.

Fadeeva I. M., Fedoseeva M. V. (2015) Subjective Well-Being of University Teacher in Society, in Profession and in University. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 153—163. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2015.6.0>. (In Russ.)

Чернова Ж. В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. 2012. Т. 10. № 3. С. 295—308. Chernova Zh. V. (2012) The Work-Family Balance: Policy and Individual Mothers' Strategies. *The Journal of Social Policy Studies*. Vol. 10. No. 3. P. 295—308. (In Russ.)

Швецова А. В., Симонова А. А., Давыдова Н. Н. Воспроизводство кадрового потенциала науки в оценке молодых российских ученых: результаты прикладного исследования // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 5. С. 248—268. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.736>. Shvetsova A. V., Simonova A. A., Davydova N. N. (2020) Reproduction of Human Resource Potential in Science in the Assessments of Young Russian Scientists: Results of an Applied Study. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 5. P. 248—268. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.736>. (In Russ.)

Amsler S., Motta S. (2019) The Marketised University and the Politics of Motherhood. *Gender and Education*. Vol. 31. No. 1. P. 82—99. <https://doi.org/10.1080/09540253.2017.1296116>.

Beigi M., Shirmohammadi M., Kim S. (2016) Living the Academic Life: A Model for Work-Family Conflict. *Work*. Vol. 53. No. 3. P. 459—468. <https://doi.org/10.3233/wor-152173>.

Coleman M. (2011) *Women at the Top: Challenges, Choices and Change*. London: Palgrave Macmillan. <https://www.doi.org/10.1057/9780230306783>.

Collyer F. M. (2015) Practices of Conformity and Resistance in the Marketisation of the Academy: Bourdieu, Professionalism and Academic Capitalism. *Critical Studies in Education*. Vol. 56. No. 3. P. 315—331. <https://doi.org/10.1080/17508487.2014.985690>.

Edwards J. R., Rothbard N. P. (2000) Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *The Academy of Management Review*. Vol. 25. No. 1. P. 178—199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>.

Fitzsimmons T. W., Callan V. J., Paulsen N. (2014) Gender Disparity in the C-Suite: Do Male and Female Ceos Differ in How They Reached the Top? *The Leadership Quarterly*. Vol. 25. No. 2. P. 245—266. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2013.08.005>.

Grzywacz J. G., Marks N. F. (2000) Reconceptualizing the Work — Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 5. No. 1. P. 111—126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>.

Inglis S. (2007) Creative tensions and conversations in the academy. *Journal of Sport Management*. Vol. 21. No. 1. P. 1—14.

Kinman G., Jones F. (2008) A Life Beyond Work? Job Demands, Work-Life Balance, and Wellbeing in UK Academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. Vol. 17. No. 1—2. P. 41—60. <https://doi.org/10.1080/10911350802165478>.

Kirchmeyer C. (2000) Work-Life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers' Time? In: Cooper C. L., Rousseau D. M. (eds.) *Trends in Organizational Behavior*. Vol. 7. *Time in Organizational Behavior*. New York, NY, US: John Wiley & Sons Ltd. P. 79—93.

Kossek E. E., Lee K.-H. (2017) Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. In: *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>.

McDowell L. (2004) Work, Workfare, Work/Life Balance and an Ethic of Care. *Progress in Human Geography*. Vol. 28. No. 2. P. 145—163. <https://doi.org/10.1191/0309132504ph478oa>.

Nadirova G. (2017) What Numbers Show and Don't Show. *Higher Education in Russia and Beyond*. Vol. 4. No. 14. P. 22—23.

Obers N. (2015) Influential Structures: Understanding the Role of the Head of Department in Relation to Women Academics' Research Careers. *Higher Education Research & Development*. Vol. 34. No. 6. P. 1220—1232. <https://doi.org/10.1080/07294360.2015.1024632>.

Paul-Hus A., Bouvier R., Ni C., Sugimoto C., Pisyakov V., Larivière V. (2015) Forty Years of Gender Disparities in Russian Science: A Historical Bibliometric Analysis. *Scientometrics*. Vol. 102. No. 2. P. 1541—1553. <https://doi.org/10.1007/s11192-014-1386-4>.

Philipsen M., Case S., Oetama-Paul A., Sugiyama K. (2017) Academic Womanhood Across Career Stages: A Work-in-Life Perspective on What Was, Is, and Could Be. *Community, Work & Family*. Vol. 20. No. 5. P. 623—644. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1378619>.

Pisyakov V. (2017) Russian Women in Academia: Bibliometrics. *Higher Education in Russia and Beyond*. Vol. 4. No. 14. P. 7—10.

Wolf-Wendel L., Ward K. (2015) Academic Mothers: Exploring Disciplinary Perspectives. *Innovative Higher Education*. Vol. 40. No. 1. P. 19—35. <https://doi.org/10.1007/s10755-014-9293-4>.