

Гуменна О. В., Гуменна А. А., Воронай О. К.

БАЛАНС КАР'ЄРИ ТА ОСОБИСТОГО ЖИТТЯ (НА ПРИКЛАДІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ)

Баланс між роботою та особистим життям неймовірно важливий у сучасних реаліях. Людина прагне реалізуватися у всіх сферах свого життя, а отже їй потрібно вміти балансувати. Коли кордони між роботою та особистим життям порушено, це неминуче призводить до стресу, професійного вигорання, проблем у кар'єрі і вдома.

Автори статті встановили, що люди, які дотримуються традиційної сімейної моделі, менше схильні змінювати початковий вибір між офісом і особистим життям, ніж сім'ї, де працюють обоє з подружжя і порівну розподіляють обов'язки з догляду за дітьми. Перетин гендерної проблематики на ринку праці та вимог щодо конкурентоспроможного працівника актуалізує потребу психологічного супроводу розвитку кар'єри особистості з огляду на особливості її гендерної ідентичності, долаючи гендерні стереотипи та упередження. В Україні в галузі вищої освіти, в принципі, немає гендерного дисбалансу, якщо не враховувати керівних посад, на яких кількість чоловіків суттєво переважає.

У процесі дослідження було проведено опитування працівників закладів вищої освіти (ЗВО) щодо їхнього задоволення станом балансу між роботою та особистим життям. Доведено, що працівники часто самі свідомо чи несвідомо сприяють своїм перепрацюванням, які є причиною багатьох проблем у подальшому, як-от: брак часу на саморозвиток, сім'ю та спорт; погіршення стану фізичного та психічного здоров'я; брак часу на відпочинок та подорожі; можливість професійного вигорання. Проте й робочі умови часто змушують людей перевищувати кількість робочих годин та займатись роботою у свій вільний час, нехтуючи сім'єю, саморозвитком, спортом, хобі, відпочинком, здоров'ям. Визначено такі основні поради працівникам: уміти відмовляти або просити допомоги, винагороджувати себе, перевіряти, чи тим вони займаються.

Ключові слова: баланс між кар'єрою та особистим життям, робота в ЗВО, гендерна нерівність, тайм-менеджмент, перепрацювання.

JEL classification: M12, I31, I23, J28

Вступ та постановка проблеми. Кар'єра та сім'я йдуть поряд упродовж усього життя людини. Проте жодна з цих сфер не може існувати без постійного втручання та розв'язання проблем, ведення справ, які потребують постійної концентрації та уваги. Робота та особисте життя забирають однаково багато уваги, часу й енергії. У гонитві за кар'єрою і результатами часто людина забуває, що над стосунками теж треба систематично працювати. Нині людина віддає роботі по 40–60 годин на тиждень і відсуває рідних на другий план. Унаслідок цього для спілкування з родиною бракує часу, який є найціннішим ресурсом світу, його не можна накопичити чи відновити. Втрата цього ресурсу в родинних чи партнерських стосунках часто призводить до невдоволення ними або й руйнування взаємин.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання взаємозв'язку кар'єри та особистого життя з погляду відсутності конфлікту між ними

зацікавило науковців відносно недавно і стало продовженням аналізу проблеми конфлікту між роботою та сім'єю. Дж. Грінхаус та ін. [1] вперше розглянули баланс між роботою та сім'єю як окрему соціальну структуру та запропонували три компоненти такого балансу: баланс часу, баланс залученості та баланс задоволеності. У подальшому соціологи, психологи та економісти дійшли згоди, що сприйняття узгодженості між двома найважливішими аспектами людського життя є суб'єктивним, а спроби визначити, за яких умов вони не чинять негативного впливу один на одного, знаходимо в працях Вісера, Вільямса, Кларка, Сойки та ін.

Починаючи з 2010-х науковці розширюють гендерний аспект балансу між роботою та особистим життям, визнаючи, що негативних наслідків від порушення гармонії можуть зазнавати не лише працюючі жінки, а й чоловіки. Зокрема, Хаар [2] наголошує, що переваги

від балансу між кар'єрою та сімейним життям, так само як і шкоду від конфлікту, однаково відчувають як жінки, так і чоловіки. Сьогодні це важливо для всіх категорій працівників – чоловіків і жінок, самотніх та одружених, з дітьми і без.

Останні дослідження компанії «McKinsey» [3] з'ясовують роль менеджменту компаній у забезпеченні балансу та уникненні негативних наслідків від побудови кар'єри шляхом менеджерської підтримки та рівних можливостей для працівників, заохочення амбіцій, створення корпоративної культури, спрямованої на підтримку балансу та розвиток менторства, яке забезпечуватиме підтримку працівників у пошуку гармонії між особистим життям та кар'єрою.

Невирішені частини проблеми. Не бракує в дослідженнях, статтях і книгах практичних порад, як знайти і зберегти комфортне співвідношення між роботою та особистим життям. Усі дискусії і поради зводяться до зміни кар'єрних рішень, командних очікувань або організаційних обставин. А що, як інші чинники також мають значення? Велика кількість досліджень, зокрема в психології управління, поки що не можуть відповісти на основне питання: як досягти балансу між кар'єрним розвитком та гармонією в особистих стосунках, де обидва партнери працюють, зокрема в такій складній і творчій сфері, як вища школа?

Мета та завдання статті – з'ясувати стан балансу між роботою та особистим життям і виявити альтернативні шляхи його поліпшення в українських родинах з обома працюючими партнерами, зокрема в родинах науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (ЗВО).

Основні результати дослідження. Термін «work-life balance» Кембриджський онлайн-словник пояснює як співвідношення часу, який витрачається на роботу, до часу на те, що ви любите: себе, сім'ю, друзів, відпочинок. В Україні для опису цього поняття використовують словосполучення «баланс між роботою та особистим життям» [4].

Іноді мова йде не про баланс, а про гармонію. Адже, відповідно до Академічного тлумачного словника української мови [5], баланс – співвідношення між взаємозв'язаними частинами, сторонами чого-небудь, між тим, що надходить і що витрачається. Своєю чергою, гармонія – поєднання, злагодженість, взаємна відповідність якостей (предметів, явищ, частин цілого). Саме так сприймає цю проблему Ірина Букур, творець преміум-бренда

авторської живої косметики Irene Bukur: «Термін “баланс” тут не зовсім доречний... це радше про гармонію. Якщо в тебе з'являється відчуття, що ти щось у своєму житті втрачаєш – значить гармонію порушено. Якщо ж ти почуваєшся задоволеним і навіть щасливим – і вдома, і на роботі, – отже, все гаразд» [4].

У Harvard Business Review у 2018 р. було проведено дослідження щодо того, як наше виховання та модель сім'ї, в якій ми росли, впливає на подальше ставлення до роботи та сприйняття балансу між особистим та робочим. Було взято 148 глибоких інтерв'ю у 78 батьків, які працюють у лондонських офісах двох міжнародних фірм (юридичної і бухгалтерської). Кількість чоловіків і жінок була однаковою, переважно віком від 30 до 50 років, і всі вони були керівниками середньої і вищої ланок. Згідно з результатами дослідження всіх людей можна розділити на чотири категорії (табл. 1).

Отже, люди, які дотримуються традиційних сімейних моделей, менше схильні змінювати початковий вибір між офісом і особистим життям, ніж сім'ї, де працюють обоє з подружжя і порівну розподіляють обов'язки з догляду за дітьми. Також слід зазначити, що жінки значно частіше відмовляються від батьківської моделі життя, дивлячись на скалічене життя саме матері, яка значно більше впливала на якість їхнього дитинства. Вони намагаються робити все навпаки, відповідно до тієї чи тієї сфери життя, які були не надто успішними або не принесли щастя їхнім матерям, а отже і їм самим запам'ятались нещасливими. Чоловіки ж, свідомо чи несвідомо, повторюють помилки своїх тат, жалкуючи про це, але з упевненістю, що іншого вибору вони не мають.

Прагнення жінок досягати кар'єрних вершин можна пояснити й тим, що, попри всебічний розвиток сучасного світу, існують гендерні стереотипи. Жодна країна не закрила гендерний розрив. Згідно з даними EIGE (2015), основні гендерні розбіжності на ринку праці стосуються різниці в таких показниках: рівень зайнятості, неповний робочий день, неоплачувана допомога і сімейні обов'язки, доступ до прав та активів (професії та посади, пов'язані з прийняттям рішень), умови праці, погодинна заробітна плата (розрив між чоловіками і жінками), можливості економічної незалежності [7].

Тож на ступінь забезпечення балансу між кар'єрою та особистим життям може впливати модель сімейних стосунків, прийнята у сім'ї з дитинства, та рівень гендерної (не)рівності в країні загалом.

Таблиця 1. Зв'язок між моделлю поведінки сім'ї та балансом кар'єри і особистого життя

Тип наслідування сімейних стосунків	Рівень балансу кар'єри та особистого життя	Коментар учасників
Свідоме прийняття моделі своїх батьків	Пристрасть до роботи, навіть на шкоду особистому життю	<i>Френк</i> , старший менеджер у міжнародній аудиторській фірмі: «У будні мій батько повертався додому дуже пізно і фактично працював і у вихідні. Осць тому, як мені здається, я ніколи не ставлюсь до роботи у вихідні як до чогось надприродного, адже я спостерігав такий режим постійно, поки жив з батьками».
Несвідоме прийняття моделі батьків	Небажання дотримуватися моделі батьків, проте переконання в тому, що вона є єдино можливою, розкаяння за повторення помилок та нехтування сімейним життям	<i>Енне</i> , менеджерка аудиторської компанії «великої четвірки»: «Моя мама роботу не пропускала. Вона завжди хотіла працювати допізна, навіть якщо це заважало її сімейному життю. Я думаю, що спочатку я теж обирала такий підхід – нізащо не хотілося пропускати роботу. Коли захворів син, я підшукувала когось, хто міг з ним залишитися, тому що я повинна бути на роботі».
Свідоме неприйняття моделі батьків	Страх, що дітям буде приділено так само мало уваги, як їм у дитинстві; здебільшого характерно для жінок	<i>Кріста</i> , партнер міжнародної юридичної фірми: «У мене була працююча мама. У початкових класах я сильно засмутилася, що після школи няня, а не мама чекає мене за воротами і забирає зі школи, як це було в багатьох моїх друзів. І тільки зараз почала знову про це думати так: “І що, те саме буде з моїм сином, якщо я працюватиму так, як працюю зараз, – його хтось забиратиме зі школи, а йому це не сподобається? Невже я цього хочу для своєї дитини?”»
Несвідоме неприйняття моделі батьків	Приклад нещасних батьків (особливо матерів-домогосподарок) закарбувався в пам'яті та стимулює до іншого вектора розвитку	<i>Сільвія</i> , директор міжнародної аудиторської фірми: «Пам'ятаю, як моя мама постійно шкодувала, що її доля – лише хатня праця. І це якось вплинуло на мене і всіх моїх сестер... Вона радила нам знайти роботу, де можна зробити кар'єру. Мама була людиною академічного складу, більш освіченою, ніж мій батько, але через певний сімейний уклад та маленьких дітей їй довелося залишитися вдома».

Джерело: склали автори на основі [6]

У листопаді 2017 р. Times Higher Education [8] вперше провели дослідження серед працівників ЗВО щодо дотримання балансу між роботою та сім'єю. В опитуванні взяли участь представники майже 56 країн. Згідно з результатами:

- Існує тенденція до збільшення робочих годин викладачів (вони вдвічі частіше, ніж інші співробітники, працюють десять або більше годин на день).
- Викладачі зазвичай менше відпочивають та більше стресують (33 % опитаних мали лише 1 або 2 дні на відпустку).
- Через робоче навантаження залишається менше часу на сім'ю та друзів: 58 % опитаних стверджують, що їхня робота обмежує їх, а тому вони нечасто зустрічаються зі своїми друзями, а 43 % жінок

та 25 % чоловіків, що мають дітей, зазначають, що це трохи призупиняє їхню роботу.

Робота у вищій освіті (ЗВО) цілком відрізняється від інших сфер діяльності, тому що в ній нині, як і раніше, переважають моральні стимули, оскільки передовсім викладачі цінують у своїй роботі можливість самовираження та творчий характер. Матеріальна складова, хоч і є невідокремною частиною мотивації персоналу в освіті, проте не є її рушійною силою.

Розглянемо статистику за 2019/2020 навчальний рік щодо гендерного співвідношення викладацького складу в Україні (табл. 2).

Як видно з табл. 2, за гендерним принципом переважають жінки серед педагогічних та науково-педагогічних кадрів, і лише серед наукових

Таблиця 2. Викладацький склад університетів, академій, інститутів у 2019/2020 навчальному році в Україні

Категорії працівників	Всього		З них			
	осіб	структура, %	Штатні	Працюють на умовах неповного робочого дня (тижня)	Чоловіки	Жінки
Наукові	5966	4,5	3531	3039	3721	2245
Науково-педагогічні	104710	78,5	92130	31870	46047	58663
Педагогічні	22783	17,1	20561	4758	8324	14459
Разом	133459	100	116222	39667	58092	75367

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України

працівників переважають чоловіки. Найбільше науково-педагогічних кадрів сконцентровано у м. Києві, Харківській, Львівській та Одеській областях, де є найбільше ЗВО. Водночас щодо гендерного співвідношення маємо переважання чоловіків над жінками у складі науково-педагогічних працівників лише у Миколаївській та Рівненській областях. Утім, на керівних посадах кількість жінок різко знижується. Сьогодні в Україні понад півтори тисячі ЗВО I–IV рівнів акредитації всіх форм власності і менш ніж третину з них керують жінки – 517 із 1642. Абсолютна більшість керівниць обіймає посади директорок або деканок, тоді як ректорок в Україні лише 53.

У процесі дослідження було проведено опитування з 19 питань, які допомогли висвітлити та зрозуміти стан балансування між роботою та особистим життям на прикладі працівників ЗВО Києва та регіонів України (табл. 3).

Зі 130 опитаних осіб майже 80 % становлять жінки. 58,5 % мають партнера та дитину, 32,3 % – лише партнера, ще близько 5 % не мають ні партнера, ні дитини, решта – хтось має неофіційні стосунки, хтось уже дорослих дітей або просто дітей без стосунків.

Найбільше респондентів обрали дев'ять годин робочого часу на добу (27,6 %), але наближається до цього результату і відмітка в десять годин та більше (26,2 %). Це є понаднормовим робочим днем і перепрацюванням. До того ж більшість співробітників не мають змоги делегувати хоча б частину своїх повноважень (46,2 % опитаних обіймають некерівні посади

і не мають підлеглих). Працівники без підлеглих працюють від менше ніж 7 до більше ніж 10 годин на день, тобто не простежується певна закономірність, яка б пояснила чітку причину дисбалансу в цих людей. Проте серед тих, хто має підлеглих (як із кількістю від 1 до 5 підлеглих (31 %), так і понад 15 осіб (13,5 %)), 90 % респондентів зазначили збільшення тривалості робочого дня у 10+ годин. Це може бути пов'язано з відповідальністю, покладеною на них, більшою кількістю обов'язків, необхідністю контролю роботи всіх підлеглих.

Працівники вищої освіти проводять весь вільний час здебільшого з сім'єю: 69,2 % опитаних проводять свої вихідні з родиною; 53,1 % займаються хатньою роботою; 30,8 % приділяють час своєму хобі, а 18,5 % навіть подорожують. Незважаючи на те, що 31,5 % респондентів продовжують працювати вдома, іншу частину часу вони насамперед приділяють хатній роботі, а потім уже – спілкуванню з родиною.

У питанні про взаємну допомогу в завданнях та проблемах у роботі респонденти розділилися майже порівну, тобто в деяких парах партнери майже не втручаються в робочі питання одне одного. Стільки ж відсотків набрали відповіді, що партнери майже не допомагають або допомагають дуже рідко. А в деяких парах партнери часто або постійно допомагають вирішувати певні питання та завдання одне одному.

Працівники вищої освіти схильні відволікатися на особисті справи на роботі та на справи по роботі вдома. Очевидним є факт, що 62 % ствердних відповідей респондентів слугують

Таблиця 3. Основні результати проведеного опитування серед працівників ЗВО (квітень 2020 р.)

№ з/п	Найбільш проблемні питання опитування	Варіанти відповіді / % респондентів		
		Так/ завжди/ повністю задоволені	Ні/ ніколи/ повністю незадоволені	Не маю партнера/ не знаю/ важко відповісти
1	Чи працює Ваш партнер?	92,3	1,5	6,2
2	Чи продовжували б Ви працювати на цій роботі, якби Ваш партнер мав можливість повністю забезпечувати сім'ю?	99,2	0,8	–
3	Чи Ви задоволені кількістю вільного від роботи часу?	27,7	26,2	46,1 (частково задоволені)
4	Наскільки часто Ви з партнером допомагаєте одне одному вирішувати завдання та проблеми по роботі?	39,2	37,6	23,2 (інколи)
5	Наскільки часто у Вас виникають проблеми з партнером через зайнятість на роботі?	48,5	15,1	36,4 (інколи)
6	Вам складно абстрагуватись від особистих проблем на роботі?	22,3	26,9	50,8 (інколи)
7	Чи виникає у Вас невдоволення особистим життям через проблеми на роботі та навпаки?	6,2	31,0	60,8 (інколи)
8	Чи йшло керівництво Вам назустріч у ситуаціях, які були надзвичайно важливими та невідкладними для Вас?	83,1	9,2	7,7 (інколи)

підтвердженням того, що проблеми чи то в роботі, чи то в особистому житті можуть спричинити певні ускладнення в житті людини. Хоча 31 % опитаних намагаються не переносити проблеми з однієї сфери в іншу.

Найбільше дефіцит вільного часу впливає на спорт (53,1 %) та саморозвиток 49,2 %. Далі йдуть домашні справи (39,1 %), особисте життя (28,1 %), догляд за дитиною (2,5 %). Тобто часу не вистачає, насправді, на найважливіші речі, які допомагають бути здоровими, цікавими та щасливими. Отже, пошуки альтернатив для гармонійного балансування між роботою та особистим життям (яке містить усі зазначені вище пункти) є просто необхідними.

Домашні справи є доволі важливим пунктом для повноцінного функціонування сім'ї, прийнято вважати, що вони цілком повинні «лежати на плечах» жінки. Проте в парах, де обидва партнери працюють, можуть бути різні варіанти. Наприклад, 58,3 % респондентів ділять домашні справи порівну, що є, без сумніву, найкращим вирішенням побутових питань. Попри все, лишається ще 26,8 %, які все виконують власноруч, хоча працюють обоє. Ці майже 27 % – жінки. Ще один сигнал про невтішний стан балансування.

Працівники вищої освіти мають велику дистанцію у взаємовідносинах з керівництвом. Цей пункт показує стан стосунків із керівництвом та колегами, що також впливає на баланс. Тож 38,5 % відпрошуються в безпосереднього керівника, а не беруть офіційний вихідний, тобто керівники йдуть назустріч у разі серйозних причин. 18,5 % вирішують усі особисті питання по телефону та не гають робочого часу, 17,7 % просять колег, щоб підмінили їх по роботі, тобто доволі велика кількість людей мають товариські стосунки з колегами, 11,5 % опитаних усе ж беруть офіційний вихідний, а 9,2 % узагалі відкладають особисті проблеми на другий план та продовжують роботу.

Узагальнюючи результати проведеного нами опитування, зазначимо, що вони демонструють підтвердження загальносвітових тенденцій: перепрацювання, брак часу на дітей, сім'ю та друзів, недостатність відпочинку та підвищений рівень стресу. Саме тому 85 % викладачів визнають, що інколи задумуються про зміну кар'єри, 31 % респондентів вважають, що їхній робочий та особистий баланс поліпшився б, якби вони працювали в іншому секторі, а 29 % прагнуть отримувати більшу заробітну плату. Тобто, якщо не буде вжито певних заходів для поліпшення стану балансу

між роботою та особистим життям працівників галузі освіти (й інших галузей), згодом їх ставатиме все менше.

Експерти вважають, що компаніям потрібно вести політику, яка допомагає співробітникам краще сегментувати різні аспекти свого життя, тому що всі вони потерпають через відсутність балансу, не кажучи вже про психічне, фізичне та моральне самопочуття.

Постійна робота і перепрацювання спричиняють стреси, недосипання, роздратованість, хронічну втому та поганий настрій, що призводить до загрози розвитку серйозних хвороб та розладів психіки. Тобто погіршення фізичного та психічного стану може бути як причиною, так і наслідком погіршення стану балансу. Як ми бачили з опитувань, саме спорт є найбільш «дефіцитним товаром» для працівників ЗВО, на нього завжди бракує часу. Ба більше, працівники галузі освіти не мають гідних заробітних плат, які б дозволили їм частіше відпочивати, натомість змушені працювати більше та довше. Отже, у цій галузі відсутність насолод, а саме можливості подорожувати та відпочивати, можливості витратити час на сім'ю та себе, є одним із головних факторів, як два попередніх, адже між собою вони щільно пов'язані. Всі хочуть досягти успіху на роботі і нічого не втратити в особистому житті, як золоту середину між роботою і сім'єю, коли так багато всього треба робити, а часу так мало.

Потрібно провести глибинний аналіз свого життя за всіма його сферами, особливо тими, яким приділяється найменше уваги, а також тими, які займають найбільше часу. Розстановка пріоритетів (пріоритизація) є в цій ситуації певним помічником, адже дає розуміння того, чи справді «страждає» одна або кілька сфер вашого життя, чи, можливо, вони не є настільки важливими та потрібними, щоб приділяти їм більше часу. І саме мистецтво ефективно використовувати час (тайм-менеджмент, або управління часом) є запорукою майбутніх успіхів та досягнень кожного, адже дає змогу підвищити ефективність та раціональність його використання.

Занадто велика кількість завдань – типова помилка, що заважає людям досягати бажаної мети. Що менше глобальних завдань, то більше шансів їх реалізувати. Оптимальна кількість ключових завдань на певний період життя – від 1 до 3. Правильна постановка завдань є першим важливим кроком на шляху до ефективного управління власним часом. Але це ще не все: кожен глобальну мету варто розбити на невеликі

послідовні етапи і визначити, скільки часу потрібно на здійснення кожного.

Пошук гармонії між кар'єрою і сім'єю, коли і те й інше мають велике значення, – дуже непросте завдання. Ви хочете досягти успіху в роботі, ваша мета – кар'єрне зростання і просування кар'єрними сходами. А це означає, що стандартних п'яти робочих днів і 40 годин на тиждень недостатньо. У процесі розв'язання цієї дилеми можуть виникнути труднощі, на шляху до подолання яких дехто просто вирішить лишити все як є. А може, навіть звикне до відсутності балансу.

Інша причина, чому люди не створюють нового співвідношення балансу, – це комфорт. Люди нічого не змінюють у своєму житті, поки їх влаштовує те, що є. Вони можуть емоційно говорити, що їх усе не влаштовує, але якщо все залишається на рівні розмов – стає очевидним той вибір, який вони роблять насправді. Тут є щонайменше два варіанти. Перше – можна прийняти, що вас влаштовує поточний стан справ, розслабитися і нічого не міняти. Друге – визнати, що вас це не влаштовує, чітко поставити мету, до якої моделі

співвідношення балансу між роботою та особистим життям ви будете прагнути, і почати працювати в новому напрямку, зробити вибір на користь мети. Найімовірніше, в цій ситуації доведеться від чогось відмовитися і почати робити щось незвичне, нове: гуляти з дитиною по годині в день, знайти час на відвідування стоматолога, відповідати на листи протягом години, а не двох днів [9].

Висновки та пропозиції щодо подальших досліджень. Відчуття балансу або гармонії індивідуальне для кожної людини, до того ж не раз змінюється протягом життя. Проте є дещо спільне: до такої життєвої рівноваги повинен прагнути кожен.

Одним із трендів останніх років є усвідомлення потреби балансу в усіх царинах життя. А отже, концентруватися тільки на роботі, хай би якою чудовою вона була, більше не модно. Успішна людина не випускає з уваги жодну сферу свого життя. І, хоч як дивно, багатьом у такому режимі вдається дуже успішно будувати кар'єру і заробляти, не забуваючи про сім'ю, особисте життя та саморозвиток.

Список літератури

- Greenhouse J. H. The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life / J. H. Greenhouse, K. M. Collins, J. D. Shaw // *Journal of Vocational Behavior*. – 2002. – Vol. 63. – P. 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Haar J. M. Testing a New Measure of Work-Life Balance: A Study of Parent and Non-parent Employees from New Zealand / J. M. Haar // *The International Journal of Management*. – 2013. – Vol. 24. – P. 3305–3324. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775175>
- Azil A. How dual-career couples find fulfilment at work [Electronic resource] / A. Azil, B. Bennett, M.-C. Nadeau, J. Zucker. – McKinsey Report. 2019. – Mode of access: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/how-dual-career-couples-find-fulfillment-at-work>. – Title from the screen.
- Как удержать баланс между работой и личной жизнью [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.work.ua/articles/self-development/1191/?setlp=ua>. – Загл. с экрана.
- Словник української мови : в 11 т. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sum.in.ua/> – Назва з екрана.
- Лупу І. Неосознанное решение: как на отношение к карьере влияют примеры из детства [Электронный ресурс] / Иоана Лупу ; Harvard Business Review Russia. – Режим доступа: <https://hbr-russia.ru/liderstvo/psikhologiya/p25111>. – Загл. с экрана.
- Чуйко О. М. Гендер і кар'єра : навч. посіб. / О. М. Чуйко, О. В. Куравська. – Івано-Франківськ : Супрун В. П., 2019. – 372 с.
- Work-life balance survey 2018: long hours take their toll on academics [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.timeshighereducation.com/features/work-life-balance-survey-2018-long-hours-take-their-toll-academics#survey-answer>. – Title from the screen.
- Баланс между работой и личной жизнью [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://iventurer.ru/ru/balans-mezhdu-rabotoj-i-lichnoj-zhiznyu/> – Загл. с экрана.

References

- Greenhouse, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2002). The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Management*, 24, 3305–3324. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775175>
- Azil, A., Bennett, B., Nadeau, M.-C., & Zucker, J. (2019). How dual-career couples find fulfilment at work. *mckinsey.com*. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/how-dual-career-couples-find-fulfillment-at-work>
- WORK.ua. (2015). How to keep a balance between work and personal life. <https://www.work.ua/articles/self-development/1191/?setlp=ua>
- Dictionary of the Ukrainian language: in 11 volumes. (1970-1980). <http://sum.in.ua/>
- Lupu, I. (2018). Unconscious decision: how childhood experiences are influenced by childhood examples. Harvard Business Review Russia. <https://hbr-russia.ru/liderstvo/psikhologiya/p25111>
- Chuiiko, O. M., & Kuravska, O. V. (2019). *Gender and career*. Ivano-Frankivsk: Suprun V. P.
- Times Higher Education. (2018). Work-life balance survey 2018: long hours take their toll on academics. <https://www.timeshighereducation.com/features/work-life-balance-survey-2018-long-hours-take-their-toll-academics#survey-answer>
- Iventurer. (2013). Balance between work and personal life. <http://iventurer.ru/ru/balans-mezhdu-rabotoj-i-lichnoj-zhiznyu/>

О. Гуменна, А. Гуменна, О. Воропай

BALANCE OF CAREER AND PERSONAL LIFE (ON THE EXAMPLE OF HIGHER EDUCATION EMPLOYEES)

Work-life balance (WLB) is extremely important in the modern world. Every person strives to achieve goals in all spheres of his or her life and therefore needs to be able to balance. When the boundaries between work and personal life vanish, a person inevitably comes to stress, burnout, problems at work and at home. The purpose of this article is to identify the level of WLB and to suggest alternative ways to improve it in Ukrainian families with both working partners, specifically in families with research and teaching staff of higher education institutions (HEIs).

The research implied analysing previous studies to determine the influence of family models and the state gender policy on the level of WLB. We found out that people who follow traditional family models are less likely to change their initial choice between office and personal life than families where both spouses work and share childcare responsibilities equally. The intersection of gender issues in the labor market and the requirements for a competitive employee highlights the need for psychological support of a personal career development, taking into account the peculiarities of its gender identity, overcoming gender stereotypes and prejudices. In Ukraine, in the field of higher education, there is no gender imbalance at work, except for the management positions in which the number of men significantly predominates. Still, almost one third of women respondents report that they alone are responsible for housework, which demonstrates the gender imbalance at home.

A survey of employees of higher education institutions (HEIs) in Ukraine was conducted on their satisfaction with the state of the work-life balance. It has been proven that employees often, consciously or unconsciously, contribute to imbalance on their own, which is the cause of many problems in the future, such as lack of time for self-development, family and sports; deterioration of physical and mental health; lack of time for rest and travel; a possibility of professional burnout. Therefore, the main advice to employees is to be able to refuse or ask for help, improve time-management, reward themselves, and check whether they are doing the right thing.

Keywords: work-life balance (WLB), higher education institutions (HEIs), time-management, overtime work, gender equality.

Матеріал надійшов 30.04.2020



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)