

В.А. ШТРОО
Е.А. КОЛЬЦОВА

WORK LIFE BALANCE, ИЛИ ЕСТЬ ЛИ ЖИЗНЬ ПОСЛЕ РАБОТЫ?¹

V.A. STROH
E.A. KOLTSOVA

WORK LIFE BALANCE, OR IS THERE LIFE AFTER WORK?

Аннотация: в статье предлагается новый ракурс рассмотрения проблематики баланса между работой и личной жизнью через соотношение данного конструкта с такими феноменами, как «трудоголизм» и «даунишфтинг». Выделяются социально-экономические и организационно-управленческие условия, а также личностные предпосылки для баланса между работой и личной жизнью. Обсуждаются проблемные зоны теоретических концепций и эмпирических исследований в данной области, намечаются перспективные направления дальнейшего изучения.

Ключевые слова: баланс между работой и личной жизнью, трудоголизм, даунишфтинг, чайлдфри, гибкий график работы, субъективное благополучие.

Summary: This article offers a new perspective on issues of work-life balance through the relationship of this construct with such phenomena as «workaholism» and «downshifting». Highlighted the socio-economic, organizational and managerial conditions and personal prerequisites for work-life balance. We discuss the problem areas of theoretical concepts and empirical research in this area, identifies promising areas for further study.

Keywords: work-life balance, workaholism, downshifting, childfree, flexible working hours, subjective well-being.

Введение

Как соотносятся у современного человека между собой работа, все еще преимущественно служащая для него источником дохода и материального благополучия, и «остальная жизнь», которую социологи обозначают как досуг, а психологи предпочитают называть «личной жизнью»? Два социально-психологических феномена, принявших на рубеже тысячелетий, если еще не массовый, то уже социологически заметный масштаб, заставляют нас вновь вернуться к этому вопросу. Речь идет о таких явлениях, как *трудоголизм (work holism)* и

даунишфтинг (downshifting), которые, на первый взгляд, представляют собой классическую пару противоположных понятий.

В самом деле, полное подчинение всей своей жизни «любимой работе», отказ от прочих человеческих радостей, частое отсутствие семьи и детей, воскресная депрессия, все это – лишь симптомы тяжелого психологического нарушения, в серьезных формах приводящего к эмоциональному выгоранию. Трудоголизм – это уже своеобразный диагноз. Вместе с тем, существует точка зрения, согласно которой следует различать трудоголи-

¹ Данная работа выполнена в рамках проекта «Самоопределение личности в бизнесе: проблемы, модели, подходы» программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2012 году

ков и так называемых «пленников успеха». Первые с помощью работы стараются убежать от проблем, вторые – увлечены своей работой и теми результатами, которые она приносит. Как правило, руководители, пристрастившиеся к успеху, не избегают своей личной жизни, а пренебрегают ею. Нехватка времени из-за большого объема работы часто служит для них оправданием для того, чтобы не решать никаких внутрисемейных проблем. Дополнительными факторами становятся страх столкнуться с отказом со стороны родных или близких, а также необходимость принимать болезненные решения. Тем самым, люди, лишаящие себя настоящего, рискуют качеством собственной жизни в будущем. Становится очевидным, что попытки «раствориться» в работе при столкновении с внутриличностными или межличностными проблемами не только наносят вред личной жизни, но могут снизить качество выполняемой работы [1]; [2].

С другой стороны, резкое «снижение оборотов» (от англ. *downshifting* – букв. переход на пониженную передачу при вождении автомобиля; замедление или ослабление какого-либо процесса) на этапе достижения заметных высот профессионального и материального благополучия приводит к кардинальной смене образа жизни, часто крайне неожиданной и непонятной для ближайшего социального окружения. Дауншифтинг, как правило, означает отказ от социально одобряемого стремления к успеху, сознательное выключение себя из глобального экономического цикла производства и потребления. Итак, дауншифтинг – что это? Модный социальный тренд, ищущий свое концептуальное обоснование в работах Г. Торо, или серьезное социально-экономическое явление, требующее пристального общественного внимания и научного изучения [9]? Причем изучения не только в социальном и экономическом аспектах, но и направленного на раскрытие индивидуально-психологической подоплеку данного феномена [10]; [11]; [23]; [24]. Снова типичная дихотомия «или-или»? А, может, все-таки – некоторый континуум с двумя полюсами и какими-то средними, промежуточными значениями?

Своеобразным ответом на это вопрос могла бы стать концепция баланса между работой и жизнью (*work life balance*), привлекающая к себе не только научный интерес, но и активную поддержку профессиональных психотерапевтических сообществ. Вообще, объем и интенсивность необходимого труда – величина исторически меняющаяся. Например, в сельском хозяйстве она зависит от объективных природных обстоятельств и определяется сезонностью процесса земледелия, циклической воспроизводимостью определенных видов работы; на

ранних этапах капитализма эта величина задается требованиями работодателя в условиях практически полного бесправия наемного работника, в информационном обществе определяется, прежде всего, личными потребностями самого работника.

Работа и личная жизнь: противостояние или взаимное дополнение?

Еще в 70–80е гг. прошлого столетия большинство руководителей деловых организации рассматривали работу и личную жизнь своих сотрудников как взаимоисключающие конкурентные приоритеты, где выигрыш в одном означал потери в другом. Любопытно, что это было характерно не только для западноевропейского и североамериканского бизнеса, но и для советского социалистического планового производства, того самого, которое «во имя человека и во благо человека». При этом под «личной жизнью», как правило, понимались: время, проведенное в семье или в партнерстве, активный отдых, духовное развитие, забота о здоровье, домашний труд. Однако организационно-психологические исследования последних лет убедительно доказали, что, тот, кому плохо на работе, вряд ли может быть счастлив дома, и наоборот. Доминирующие сегодня социальные представления об успешной личности вынуждают человека стремиться преуспеть во всех основных жизненных сферах. А поскольку период, благоприятный для профессионального развития и карьерного роста, совпадает с репродуктивным возрастом, от человека зачастую требуется больше усилий, что предполагает физическую и эмоциональную вовлеченность в данных областях одновременно.

С одной стороны, термин «баланс» отражает напряженность между тем, что человек должен делать (работать), и что он хочет делать (осуществлять личные интересы и потребности) [25]. С другой стороны, если под балансом иметь в виду некоторое равновесие между определенными жизненными составляющими, то предполагается, что можно выработать рекомендации, следуя которым, можно достичь данного «равновесия». Еще одним важным обстоятельством является то, что на сегодня в литературе нет однозначного, или, по крайней мере, общепринятого, определения понятия «Work Life Balance». Так, с одной стороны, данная проблематика рассматривается как поиск индивидом возможностей выполнять свои обязательства перед работодателем и успевать выполнять домашние обязательства, связанные с воспитанием детей, помощью близким людям и т.д. С другой стороны, баланс между работой и личной жизнью трактуется в духе позитивной психологии как

возможность найти оптимальное решение, при котором человек будет удовлетворен текущей жизнью, имея все возможности реализовать свои значимые ценности. Здесь уже важно не только то, насколько работа дает возможность выполнять бытовые заботы, но и насколько работа в целом соответствует человеку, какие свои цели и ценности он может воплотить в жизнь при помощи профессиональной деятельности. Кроме того, баланс, достигаемый индивидом при планировании своей биографии, имеет два измерения: синхронический и диахронический. Это означает, что задачи получения образования, занятости и семьи/партнерства либо решаются одновременно, либо их реализация растянута во времени и упорядочена с точки зрения предпочтений [16]; [17].

Большинство современных исследователей разделяют точку зрения, что работа и личная жизнь – это взаимодополняющие сферы жизни. Работа прямо влияет на личную жизнь: если трудовой день прошел удачно, работник к вечеру, придя домой, чувствует себя бодро и доброжелательно, а если день не задался, то к вечеру у него, как правило, совсем нет сил [2]. Негативное влияние работы выражается в повышенном эмоциональном напряжении, порожденном неудовлетворенностью и неуверенностью в себе. Негативные чувства, с которыми человек возвращается с работы, находят выход дома, проявляясь в «психологическом отсутствии» или, напротив, в агрессивном поведении по отношению к родным и близким. В качестве ключевых выделяются три основные причины возникновения негативных чувств, связанных с работой: затянувшаяся или тяжело протекающая адаптация к новой работе, несоответствие человека занимаемой должности и, наконец, разочарования, связанные с карьерой [2].

Таким образом, проблематика баланса работы и личной жизни включает в себя не только умение разграничивать рабочее и личное время, но и качество трудовой жизни как основу гармонии и общей удовлетворенности человека. Под качеством трудовой жизни подразумевается воздействие на человека всей производственной ситуации в целом. К основным факторам, обуславливающим высокое качество трудовой жизни, относятся [4]:

- 1) труд, удовлетворяющий индивидуальные потребности и способности;
- 2) работа, спланированная таким образом, чтобы ее можно было выполнить с минимальным физическим и психическим напряжением;
- 3) возможности личностного роста и развития на производстве;
- 4) безопасные и комфортные условия труда;

- 5) вознаграждение за отличное выполнение работы;
- 6) хорошие отношения с коллегами;
- 7) помощь в совмещении потребностей, диктуемых работой и личной жизни;
- 8) степень удовлетворенности работой (как определяет ее для себя человек).

Наличие данных факторов и отсутствие потенциальных стрессоров позволяет человеку максимально комфортно и продуктивно выполнять свою трудовую деятельность. Именно в таких условиях перед человеком открываются возможности и появляются ресурсы для того, чтобы быть в нужной степени вовлеченным в события, не касающиеся рабочих процессов. Таким образом, качество трудовой жизни выступает основой для достижения баланса между работой и личной жизнью.

Внимания исследователей заслуживают также негативные последствия нарушения данного баланса, которые приводят к снижению эффективности трудового процесса и ухудшению общего психологического состояния сотрудника. К этим последствиям, в первую очередь относится трудовой (производственный) стресс и развивающийся в силу его продолжительности, синдром выгорания. К числу наиболее сильных стрессоров, воздействующих на наемных работников, относятся [4]; [7]; [8]:

- 1) неуверенность в завтрашнем дне – боязнь потерять работу;
- 2) ролевой конфликт – неопределенность в отношениях с человеком, исполняющим ту или иную производственную роль;
- 3) давление рабочего графика – сменный режим работы, скользящий график труда и т.п.;
- 4) невозможность контролировать свою трудовую деятельность, например, высокая ответственность при недостаточности полномочий.

Стресс вызывает негативные изменения в физическом или эмоциональном состоянии, что со временем приводит к упадку сил и даже к соматическим заболеваниям. Как следствие, ухудшаются трудовые показатели, снижается в целом качество трудовой жизни.

Социально-экономические условия для баланса между работой и личной жизнью

Политика занятости в Европейском Союзе, как и в современной России, построена на предпосылке, что все люди трудоспособного возраста имеют оплачиваемую работу, причем, чем дольше они включены в про-

изводство товаров и услуг, т.е. экономически активны, тем лучше. Более того, представления о «хорошей семье», в которой оба супруга работают, создают дилемму между конфликтующими запросами на получение дохода, с одной стороны, и на проявление заботы, связанную с появлением в семье детей. В конечном итоге, это приводит к падению рождаемости в западном обществе и, как следствие, к необходимости создания дополнительной социальной системы по уходу за быстро стареющим населением при экономически вынужденном повышении пенсионного возраста, что, в свою очередь, неизбежно приводит к росту социальной напряженности.

Поиски оптимального сочетания социально-экономических условий для решения самых разнообразных задач жизненного пути отдельной личности стали в последнее время особенно актуальны. В Европе существует ряд специальных программ, которые направлены на поощрение гибких условий труда. Так, например, в Великобритании женщины, работающие неполный день, могут позволить себе взять кредит на льготных условиях. Это позволяет им компенсировать сужение своих профессиональных и финансовых возможностей вследствие того, что они работают неполный рабочий день [26]. В Бельгии, например, используются схема временных кредитов (time credit scheme) [18], в соответствии с которой работники имеют право прервать трудовой процесс на один год из любых соображений или сократить время труда от 20 до 50 процентов на соответствующий период. Большинство пользователей данной схемы в Бельгии – женщины (78%), осуществляющие обязанности по уходу за детьми, в то время как мужчины (22%) используют ее как повод более раннего выхода на пенсию [12].

Особое место в исследованиях в данной области уделяется половым различиям. В середине XX века произошли существенные изменения на рынке труда. Сегодня женщины занимают на рынке труда фактически ту же нишу, что и мужчины. Однако при этом женщины имеют больше обязанностей по воспитанию детей по сравнению с мужчинами, отвечают в большей степени за эмоциональную поддержку внутри своей семьи. В связи с этим, например, И. Лозонч и Н. Бортолотто предлагают классификацию, выделяя разные типы работающих женщин, согласно которой есть матери, умеющие четко разграничивать домашние и семейные обязанности, и есть те, кто в рабочее время постоянно переживают о своих детях, что может влиять на продуктивность их работы. Использование подобных типологий службами персонала помогает более точно

выработать индивидуальный план работы с каждым конкретным сотрудником, у которого есть определенная ответственность за детей, и помочь подобрать для него приемлемый график работы [20]. Вместе с тем, ряд исследователей приходят к выводу, что в настоящее время неполная занятость все же ограничивает сотрудника в карьерных, профессиональных и материальных перспективах роста. И, тем не менее, многие женщины до сих пор готовы занимать более низкие должности и получать меньшую заработную плату для того, чтобы иметь возможность работать неполный день и уделять время своим детям [26].

Кроме того, половые различия, имеющие отношения к бизнесу, можно рассматривать в двух аспектах – как связанные с материнством, так и связанные с различиями в традициях и ожиданиях полов. В частности, современные женщины оставляют семью и домашнее хозяйство и выходят на рынок труда, а это создает проблемы недостаточного ухода за детьми, высокого стресса и переутомления от совмещения работы и семейных обязанностей. Но, в то же время, для женщины-менеджера это – свобода выбора (карьеры или семьи, или сочетания того и другого), а для компании – возможность иметь в штате наиболее одаренных людей [15]; [19].

Организационно-управленческие условия для баланса между работой и личной жизнью

Пожалуй, наиболее часто в качестве одного из ключевых направлений по созданию благоприятных для достижения баланса между работой и личной жизнью организационно-управленческих условий рассматривается возможность предоставления сотрудникам индивидуального графика работы. В частности, проведенное в Нидерландах в 30 организациях на 2000 сотрудников разного возраста и семейного статуса исследование, было направлено на изучение влияния графика работы на уровень конфликтности между работой и личной жизнью. Рассматривались три варианта трудового графика, которые позволяют сотрудникам иметь больше возможностей относительно их домашних обязательств: неполный рабочий день (снижение ежедневного количества часов присутствия на работе до 50%), гибкий график труда («подвижки» начала и окончания рабочего дня при сохранении общего количества рабочего времени ежедневно или еженедельно) и «удаленная работа», т.е. выполнение трудовых обязанностей вне фиксированного рабочего места, например, из дома при наличии интернет-подключения. Оказалось, для женщин данные нетрадиционные способы организации рабочего времени очень даже удобны и

существенно помогают им легче и лучше справляться с бытовыми и семейными обязательствами. Однако для мужчин введение нового графика работы в меньшей степени влияет на снижение конфликтного напряжения между работой и личной жизнью. В целом же неполный рабочий день и гибкий график работы уменьшают конфликт между работой и личной жизнью, предоставляя сотрудникам больше возможностей для выполнения своих домашних обязательств. В то время как вариант «удаленная работа» почти не повлиял в данном исследовании на уменьшение конфликтности между работой и личной жизнью [22].

Вместе с тем, ряд авторов отмечают, что изменения в рабочем графике сотрудника могут иметь и негативные последствия, например, способствовать появлению сверхурочных часов или вызывать у него неловкость и неудобство, связанные с тем, что в тот день, когда у него появляется дополнительный выходной, большинство его коллег и клиентов работают. Это может, в свою очередь, привести к тому, что такой сотрудник будет пытаться удаленно урегулировать рабочие вопросы в свой «законный» выходной день. В связи с этим, высказываются рекомендации создавать в организациях условия для перехода с регламентированного графика работы на график, который позволяет сотруднику подстроиться под текущую жизненную ситуацию, как решение, необходимое для оптимизации баланса между рабочим временем и домашними обязанностями. Это позволит наемному работнику эффективно управлять своими экономическими, профессиональными и личностными ресурсами, оптимально соотнося между собой объем «внешней» работы и выполнение домашних обязательств [25]. Все чаще в литературе появляются публикации, в которых детально описывается индивидуальный подход руководителей к своим подчиненным, цель которого повысить эффективность сотрудников за счет соблюдения баланса работы и личных интересов. Такие менеджеры руководствуются тремя основными дополняющими друг друга принципами. Во-первых, они ясно и откровенно сообщают своим подчиненным о том, что важно для компании в целом, и поощряют своих сотрудников высказываться о своих личных интересах и заботах, открыто признавая то, что у каждого есть ответственность вне офиса. Во-вторых, они ценят и поддерживают своих сотрудников, видя в каждом индивидуальные особенности, которые могут быть также применимы в рабочем процессе по желанию сотрудника, даже если это не соответствует его прямым должностным обязанностям. В-третьих, эти руководители экспериментируют с методами выполнения работы в

поисках подходов, способствующих росту эффективности организации и одновременно оставляющих сотрудникам время и возможности для реализации личных целей [14].

Личностные предпосылки для баланса работы и личной жизни

Анализируя факторы, которые способствуют развитию производственного стресса и «профессионального выгорания», можно предположить, что баланс между работой и личной жизнью зависит не только от внешних условий (возможность работать по гибкому графику или удаленно; выполнять ту работу, которая кажется интересной на данный момент и одновременно приносит хороший доход и т.д.), но и от внутренней мотивации. Если человек понимает, для чего он занимается этой деятельностью, что ему это дает, видит свой интерес в нынешней работе и готов посвятить этому если не всю жизнь, то значительную ее часть – именно это понимание в широком смысле может позволить человеку плодотворно работать с самоотдачей и внутренним принятием на протяжении всего профессионально-трудового периода жизни. С другой стороны, любопытно, что поиски путей к достижению баланса и в науке, и управленческой практике ведутся лишь «со стороны» работы – как бы сделать так, чтобы она не мешала личной жизни? И совсем нет попыток рассмотреть возможность того, как построить личную жизнь, чтобы она не мешала работе? А если человек «не умеет» лично жить? Что тогда? В частности, еще в 90-х годах XX века российские демографы отмечали, что откладывание рождения и, тем более, добровольная бездетность в России не были распространены, в отличие от западных стран [3]. Сегодня стремление откладывания первого ребенка среди молодых поколений весьма распространено [5]. Характеристиками новой модели рождаемости и брачности в России являются следующие [6]:

- возраст заключения первого брака повышается;
- вклад матерей молодых возрастов (до 25 лет) в итоговую рождаемость поколений падает;
- интервал времени между рождением первого и второго ребенка увеличивается;
- доля рождений вне брака в общем числе рождений растет и выравнивается по возрасту матерей от 20 до 50 лет.

Как велика будет доля женщин, так и не решившихся в течение своей жизни на рождение даже единственного ребенка? Статистические показатели окончательной бездетности вследствие отложенного, а затем так и

не реализованного выбора являются наиболее дискуссионными как свидетельство сугубо индивидуального решения. Оформившееся в Интернет сообщество «добровольно бездетных» (child free) как коммуникативное пространство для тех, кто уже и в России открыто придерживается позиции сознательной бездетности и привлекает пристальное внимание общества [13]. При этом сами представители данного сообщества приводят множество различных причин такого выбора. Например, комфорт и возможность (личностного?) развития: *желание иметь больше свободного времени для досуга, хобби, друзей, работы по совместительству; желание уменьшить финансовую ответственность; боязнь, что родительство как необратимый шаг не понравится; способность менять работу и место жительства за короткий срок (спонтанность); желание сохранить уровень эмоциональной и физической близости с партнером, несовместимое с появлением ребенка; нежелание перестраивать дом в соответствии с потребностями ребенка и нормами безопасности; осознание того, что рождение ребенка повредит карьерному росту; намерение поддерживать определенный уровень контроля над жизнью; нежелательность потери времени, сил, приватности и свободы.* Отсутствие у себя «потребности в детях» они связывают с: неимением биологической тяги к родительству; оставшимся с юности презрения к маленьким детям; общей неприязнью к детскому поведению; необходимостью заботиться о родителях, других родственниках, заниматься благотворительностью; достаточной удовлетворенностью общением с детьми в качестве тети, дяди, учителя и т.д.; страхом и отвращением к физическим условиям беременности, опыту родов и послеродовому периоду (например, из-за потери внешней привлекательности); воспоминаниями о неблагоприятном детстве; воспоминаниями об оскорбляющих или отсутствующих родителях.

Феномен добровольной бездетности довольно быстро попал в поле зрения зарубежных психологов и социологов, которые выделили две основные причины его возникновения: социальные представления о перенаселенности современного мира и глобальная инфантилизация западного общества. Она проявляется в ориентации на вечную молодость как образа жизни, и среди чайлдфри много тех, кто очень хочет иметь детей, но боится этого шага. В демонстративном, публичном отрицании своих собственных мотивов можно усмотреть своеобразную психологическую защиту. Зарубежные исследования показали, что большинство чайлдфри имеют семью, но эта семья состоит из двух человек, к которым иногда добавляется домашнее животное. По

сравнению с детными семьями чайлдфри-пары более образованы, более востребованы как профессионалы и руководители, оба супруга имеют большой доход, предрасположены жить в городах, менее религиозны, менее склонны к соблюдению традиционных гендерных ролей и обычаев. Женщины хотят быть чайлдфри ради свободы работать, мужчины – ради свободы от работы. Многие чайлдфри являются менее «социально удобными», им в большей степени свойствен эгоизм и индивидуализм [21]. Таким образом, вопрос о том, каковы субъективные предпосылки достижения баланса между личной жизнью и работой, если чуть иначе взглянуть на саму проблему, во многом остается на сегодня открытым.

Заключение

Подводя итоги, мы можем обозначить явную содержательную связь между тремя понятиями – «трудоголизм», «дауншифтинг» и «баланс между работой и личной жизнью». За двумя первыми понятиями в этом ряду стоят реальные феномены, уже вызвавшие к себе научный интерес. Третье понятие носит скорее искусственный характер, подразумевая некоторое идеальное состояние дел в жизни конкретного человека, достижение которого приносит ему общую удовлетворенность, максимально способствует его самореализации и личностному росту. Нарушение (недостижение) этого баланса чревато множеством негативных последствий, проявляющихся в самых разнообразных формах и в различных сферах его жизнедеятельности. Соотношение же всех трех понятий может быть описано следующим образом. Трудоголизм и дауншифтинг выступают «реальными» примерами нарушения «идеального» баланса между работой и личной жизнью в одну или другую сторону, соответственно. Для трудоголика работа стоит на первом месте в жизни, оставляя позади все остальные ее сферы – личную жизнь, семью, развлечения, общественную деятельность. А одним из значений английского глагола to downshift является «добровольно отказаться от работы, связанной со стрессом, ответственностью, отнимающей все свободное время, ради спокойной жизни» [11].

Представляется, что научно-психологический анализ баланса между работой и личной жизнью должен сосредоточиться именно на личностных, субъективных факторах. В частности, такие исследования могли бы быть направлены на рассмотрение связи между воспринимаемым уровнем достигнутого баланса и субъективным благополучием. Можно ожидать различия в силе и характере этой связи, например, у мужчин и

женщин, а также у лиц, имеющих различный опыт профессиональной деятельности.

Литература

1. Бартоломе Ф. Работа как алиби: когда идти домой все трудней // *Harvard Business Review (On Work and Life Balance)*. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. С. 69-88.
2. Бартоломе Ф., Эванс П.Л. Цена успеха // *Harvard Business Review (On Work and Life Balance)*. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. С. 35-52.
3. Дарский Л. Е. Современная рождаемость: переход к однодетной семье или временный кризис двухдетной? // *Семья в России*. 1995. № 1-2. С. 74-76.
4. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001.
5. Захаров С.В. Перспективы рождаемости в России: второй демографический переход // *Отечественные записки*. 2005. № 3 (24). С. 124-140.
6. Захаров С.В. Трансформация модели формирования семьи в России: «тихая» революция, которую ожидали? Тезисы 25 апреля 2006 г. Научные семинары ГУ ВШЭ [электронный ресурс] http://www.hse.ru/org/hse/seminaria/lab_arhiv.
7. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // *Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы*. 2001. № 11. С. 2-16.
8. Леонова А.Б., Качина А.А. Стресс-менеджмент: технология управления стрессом в профессиональной деятельности // *Управление персоналом*, № 9 (163), 2007. С.81-84.
9. Мерзлякова В. Альтернативные модели успешности в современной культуре: дауншифтинг // *Вестник общественного мнения*. 2008, № 4(96). С.33-42
10. Паукова А.Б. Даунштифтинг: побег или паломничество // *Экономическая психология: актуальные теоретические и прикладные проблемы: материалы двенадцатой междунар. науч.-практ. конф / под общ. ред. А.Д. Карнышева*. Иркутск, Изд-во БГУЭП, 2011. С. 136-138.
11. Прихидько А.И. Дауншифтинг как социально-психологический феномен // *Психологические исследования: электрон. науч. журнал*. 2008. №1(1). [электронный ресурс] <http://psystudy.ru>
12. Рождественская Е.Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки европейской социальной политики и российские перспективы // *Журнал исследований социальной политики*, 2011. № 4. С. 439-454.
13. Русанова Н.Е. Новые тенденции рождаемости в России // *Народонаселение*. 2008. №3. С. 152-161.
14. Фридман Ст., Кристенсен П., Дегроот Д. Работа и жизнь: игра с нулевой суммой закончена // *Harvard Business Review (On Work and Life Balance)*. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. С. 9-34.
15. Шварц Ф. Женщины-менеджеры и новые реалии // *Harvard Business Review (On Work and Life Balance)*, 2006. С. 88-110.
16. Anxo D., Boulin J.-Y., Fagan C. Decent working time in a life course perspective // *Decent Working Time – New Trends, New Issues*. Routledge, London. 2006.
17. Anxo D., Boulin J.-Y. The organization of time over the life course: European trends // *European Societies*. 2006. Vol. 8. № 2. P. 319-341.
18. Debacker M., De Lathouwer L., Bogaerts K. Time Credit and Leave Schemes in the Belgium Welfare State. Paper presented at the TLM.net conference Quality in Labor Market Transitions: An European Challenge. Amsterdam: SISWO/Social Policy Research, 2004.
19. Emslie C., Hunt K. “Live to Work” or “Work to Live”? A Qualitative Study of Gender and Work-life Balance among Men and Women in Mid-life // *Work and Organization*. Vol.16. No.1. January, 2009. P. 151-172
20. Losoncz I., Bortolotto N. Work-life balance: the experiences of Australian working mothers // *Journal of Family Studies*. 2009. No.15. P. 122-130.
21. Park K. Choosing Childlessness: Weber’s Typology of Action and Motives of the voluntarily Childless // *Sociological Inquiry*. 2005. № 75 (3). P. 372-402.
22. Pascale P., Dulck L., Lippe T. The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees work-life balance: the Dutch case // *Work and Family*. August, 2009. P. 279-297.
23. Paukova A. Models of downshifting in Russian mass media // 2011 International Conference on Social Sciences and Society. Shanghai, China: IERI, 2011. P. 329-324.
24. Paukova A.B. Downshifting as a reaction to incongruence: coping with anxiety // 10th Conference of the World Association for Person-Centered and Experiential Psychotherapy and Counseling «Working with Anxiety: From Symptom to Self», Antwerpen: University of Antwerp, 2012. P. 120.

25. Roberts E. Time and Work–Life Balance: The Roles of “Temporal Customization” and “Life Temporality” // *Gender, Work and Organization*. September, 2008. No.5. P. 430-453.

26. Tomlinson J. Women’s work-life balance trajectories in the UK: reformulating choice and constraint in transitions through part-time work across the life-course // *British Journal of Guidance & Counselling*. August, 2006. Vol. 34, No.3. P. 365-382.