

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2022, № 3, Том 10 / 2022, No 3, Vol 10 <https://mir-nauki.com/issue-3-2022.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/48PSMN322.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Сорокина, М. А. Обучение тайм-менеджменту как способ улучшить психическое состояние женщин-фрилансеров / М. А. Сорокина, Д. С. Занин // Мир науки. Педагогика и психология. — 2022. — Т. 10. — № 3. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/48PSMN322.pdf>

**For citation:**

Sorokina M.A., Zanin D.S. How time management training helps improve mental state of women freelancers. *World of Science. Pedagogy and psychology*, 10(3): 48PSMN322. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/48PSMN322.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

*Мы благодарны Екатерине Агроник за экспертные консультации по проблемам тайм-менеджмента работающих женщин и женщин-предпринимателей и Михаилу Агееву за экспертные консультации по статистическому анализу. Также выражаем благодарность трем участницам пилотного опроса, которые помогли нам завершить его автоматизацию: Анне Мстиславской, Гульжамал Абишевой и Марии Данилиной*

**Сорокина Мария Алексеевна**

НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Москва, Россия  
Магистрант, факультет «Психологии», кафедра «Социальной психологии»  
E-mail: [maasorokina@gmail.com](mailto:maasorokina@gmail.com)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0404-3115>

**Занин Дмитрий Сергеевич**

НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Москва, Россия  
Руководитель магистерской программы «Практическая психология и коучинг»  
Кандидат педагогических наук, доцент  
E-mail: [zanin\\_dm@mail.ru](mailto:zanin_dm@mail.ru)

## Обучение тайм-менеджменту как способ улучшить психическое состояние женщин-фрилансеров

**Аннотация.** Введение: Цель исследования — определить, есть ли причинно-следственная связь между уровнем тайм-менеджмента (самоорганизации) и психическими состояниями у женщин-фрилансеров. Этот вопрос становится актуальным в связи с быстрым ростом количества фрилансеров в мире и в России. При этом, есть причины изучать женщин отдельно — на них лежит во много раз больше неоплачиваемого домашнего труда, и они чаще рассматривают работу как источник дополнительного дохода либо возможность саморазвития. Подобные исследования проводились ранее на сотрудниках организаций, в группах, включающих мужчин и женщин. Наша задача — изучить именно женщин: фрилансеров и работающих по найму в сравнении. Статья является частью диссертационного исследования автора (Сорокиной М.А.).

Методы: для разработки гипотез и программы обучения тайм-менеджменту было проведено теоретическое исследование. В эмпирическом исследовании приняли участие 180 женщин из России (41 % работают по найму, 21 % совмещают фриланс с работой по найму или предпринимательством, 12 % занимаются только фрилансом, 7 % не работают, 6 % — предприниматели). Набор участниц производился в социальных сетях. Данные собирались через онлайн опрос, включающий опросники уровня самоорганизации и психических состояний. Эксперимент включал прохождение двух опросов и программы обучения тайм-менеджменту между ними. Мы тестировали ряд гипотез о корреляционных и причинно-следственных связях уровня самоорганизации с удовлетворенность жизнью, балансом работы

и личной жизни, удовлетворенностью работой, уверенностью в себе, самочувствием, активностью, настроением, депрессией, тревогой, стрессом и агрессией.

Результаты: на выборке в целом подтвержден ряд гипотез о корреляционных взаимосвязях между самоорганизацией и психическими состояниями: положительная связь самоорганизации с балансом работы и личной жизни, удовлетворенности жизнью, трудом, самочувствием, активностью, настроением, уверенностью в себе, а также отрицательная связь самоорганизации с конфликтом работы и личной жизни, тревогой, депрессией и стрессом. Также подтвержден ряд причинно-следственных связей: положительная между самоорганизацией, самочувствием и настроением у фрилансеров; положительная между самоорганизацией, балансом работы и личной жизни, удовлетворенностью трудом, самочувствием, настроением и уверенностью в себе, а также отрицательная связь между самоорганизацией и депрессией у женщин, работающих по найму. Данный эксперимент также показал эффективность разработанной нами программы обучения тайм-менеджменту для работающих женщин.

Обсуждение: исследование подтверждает ряд выводов, полученных в предыдущих исследованиях, а также предлагает новые данные о причинно-следственных связях самоорганизации с психическими состояниями для женщин. Предполагаем, что при повторе эксперимента с увеличенной длительностью программы обучения большее количество взаимосвязей может подтвердиться. Ограничения для интерпретации выводов связаны с самовыбором участниц при наборе в исследование, а также с размером выборки, который по каждому отдельному типу занятости не превышал 20 участниц в контрольной и экспериментальной группе.

**Ключевые слова:** тайм-менеджмент; самоорганизация; фрилансер; баланс работы и личной жизни; баланс семья-работа; женщины; матери; психические состояния

## Введение

Явление фриланса становится действительно масштабным и поэтому представляет все больший интерес для изучения. В мире в 2019 году было 1.1 млрд фрилансеров — это 35 % мировой рабочей силы<sup>1</sup>. В 2019 году более 57 млн американцев занимались фрилансом, из них 28 % работали только на фрилансе<sup>2</sup>. По прогнозам, к 2027 году доля рабочей силы, занимающейся фрилансом в США перевалит за 50 %<sup>3</sup>. Количество фрилансеров в России с 2017 по 2020 год выросло с 5 до 14 млн человек<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> 54 freelance statistics, trends, and insights / DDIY. [https://ddiy.co/freelance-statistics/#Key\\_online\\_freelance\\_statistics](https://ddiy.co/freelance-statistics/#Key_online_freelance_statistics) (Дата обращения к ресурсу: 23.08.2021).

<sup>2</sup> Freelancing in America: 2019 / Edelman Intelligence. <https://www.slideshare.net/upwork/freelancing-in-america-2019/1> (Дата обращения к ресурсу: 23.08.2021).

<sup>3</sup> Freelancers predicted to become the U.S. workforce majority within a decade, with nearly 50 % of millennial workers already freelancing, annual “Freelancing in America” study finds / Upwork Press Release. <https://www.upwork.com/press/releases/freelancing-in-america-2017> (Дата обращения к ресурсу: 23.08.2021).

<sup>4</sup> Большинство фрилансеров в России получают меньше 30 000 рублей в месяц несмотря на рост объема рынка / Forbes. <https://www.forbes.ru/newsroom/biznes/421167-bolshinstvo-frilanserov-v-rossii-poluchayut-menshe-30-000-rublej-v-mesyac> (Дата обращения к ресурсу: 23.08.2021).

В современной научной литературе определения фриланса встречаются, прежде всего, в работах по экономике и социологии [1–3]. В них в понятие «фрилансер» вкладывается несколько параметров: повышенная независимость от работодателя (отсутствие трудового контракта, длительного контракта, постоянных отношений), самостоятельность в реализации своих услуг, свобода выбора места и формы реализации услуг.

Исследования особенностей деятельности фрилансеров указывают на необходимость их отдельного изучения [4; 5]. Также выявлены отличия фрилансеров в отношении трудовых ценностей [6] и факторов психологического благополучия [7].

Женщины-фрилансеры отличаются от мужчин и заслуживают отдельного изучения по нескольким причинам. Во-первых, женщины продолжают брать на себя большую часть неоплачиваемого домашнего труда и заботы о членах семьи [8]. В мировом масштабе цифры составляют в среднем 40 часов домашнего неоплачиваемого труда в неделю у женщин и 1.5 часа у мужчин [9]. Во время локдауна пандемии Covid-19 домашняя нагрузка на женщин только увеличилась [10–13]. Во-вторых, для женщин, в отличие от мужчин, фриланс часто не альтернатива полной занятости в организации, а альтернатива отсутствию занятости или неполной занятости. Занятость на фрилансе служит не основным источником дохода, а дополнительным, либо вообще нужна ради интереса и личного развития [14]. Третье возможное отличие связано с гендерной дискриминацией в вопросах продвижения по службе [14] и оплаты труда<sup>5</sup>.

Особенности работы на фрилансе (отсутствие дисциплины труда, заданной работодателем) подразумевают повышенную потребность в инструментах личного тайм-менеджмента. Это особенно верно для женщин, совмещающих фриланс со значительным объемом домашних дел. При этом, эмпирические исследования тайм-менеджмента у фрилансеров вообще и женщин-фрилансеров в частности практически отсутствуют. Те немногие исследования, что были проведены, указывают на необходимость повышать уровень самоорганизации фрилансеров [17; 18].

Определения понятия тайм-менеджмента можно обобщить следующим образом. Тайм-менеджмент — методика принятия решений, используемая индивидами, чтобы структурировать и защищать свое время, а также адаптировать его использование к изменяющимся условиям [15]. В русском языке в качестве синонима понятия тайм-менеджмента используется термин «самоорганизация», который мы также используем как синоним далее в статье.

Подавляющее большинство имеющихся эмпирических исследований тайм-менеджмента проведены на сотрудниках организаций в группах, содержащих как мужчин, так и женщин. Большая часть исследований тайм-менеджмента изучает его взаимосвязь с двумя ключевыми результатами: психическими состояниями и продуктивностью работы. Из существующих исследований можно заключить, что применение практик тайм-менеджмента может повышать целеустремленность, самооценку, оптимизм, удовлетворенность жизнью, удовлетворенность работой, и уменьшать стресс, тревогу, депрессию и безнадежность. В отношении влияния тайм-менеджмента на продуктивность работы результаты исследований менее однозначны. Проследить положительное влияние на результаты работы удастся далеко не всегда [15]. Также есть исследования, показывающие, что практики тайм-менеджмента влияют на психологическое благополучие не напрямую, а через промежуточную переменную — конфликт работы и личной жизни [16].

---

<sup>5</sup> Исследование дохода фрилансеров / Payoneer. <http://hrdocs.ru/novosti/issledovanie-doxoda-frilanserov/> (Дата обращения к ресурсу: 23.08.2021).

Цель нашего исследования — определить, есть ли причинно-следственная связь между уровнем тайм-менеджмента и психическими состояниями у женщин-фрилансеров. Первая часть гипотез была сформирована на основе результатов предыдущих исследований, описанных выше. Вторая часть гипотез была сформирована на основе проведенного нами контент-анализа блогов женщин-фрилансеров. В итоге, мы тестировали влияние уровня тайм-менеджмента на: удовлетворенность жизнью, баланс работы и личной жизни, удовлетворенность работой, уверенность в себе, самочувствие, активность, настроение, депрессию, тревогу, стресс, агрессию. Статья является частью диссертационного исследования автора (Сорокиной М.А.).

## Методы

### *Теоретическое исследование.*

Для разработки гипотез мы провели обзоры исследований особенностей деятельности и практик самоорганизации фрилансеров, а также исследований взаимосвязей тайм-менеджмента с психическими состояниями. Мы также провели обзор существующих техник тайм-менеджмента, чтобы разработать на их основе специализированную программу обучения тайм-менеджменту.

### *Характеристика участниц.*

В исследовании приняли участие 180 женщин. Регион проживания: на 99 % жительницы России. Возраст: от 19 до 65 лет, 77 % участниц попадают по возрасту в промежуток от 26 до 45 лет. Образование: 93 % имеют высшее образование, остальные — среднее или средне-специальное. Семейное положение: 70 % живут с партнером (в браке или гражданском браке), 25 % живут без партнера. Дети: 41 % не имеют несовершеннолетних детей, 31 % имеют одного несовершеннолетнего ребенка, 21 % имеют двоих несовершеннолетних детей, остальные — трех и более детей.

Средний доход на человека в семье: у 45 % выборки — более 76 тыс. руб., у 26 % — 51–75 тыс. руб., у 18 % — 26–50 тыс. руб., у 11 % — до 25 тыс. руб. Тип занятости: 41 % выборки работают только по найму, 21 % совмещают фриланс с работой по найму или предпринимательством, 12 % занимаются только фрилансом, 7 % не работают, 6 % — предприниматели. График работы: 48 % выборки имеют гибкий график, 24 % имеют фиксированный график, 12 % совмещают фиксированный график на основной работе с гибким графиком на фрилансе. Удаленная работа: 37 % выборки работают частично удаленно, 31 % — только удаленно, остальные не работают удаленно. Время работы: 41 % выборки работают 4–8 часов в день, 35 % работают более 8 часов в день, 19 % работают менее 4 часов в день.

### *Процедура набора участниц.*

Набор участниц проводился через размещение ссылки на входной опрос в персональных аккаунтах автора исследования на фейсбук и в инстаграм, а также в сообществе студентов НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа». Таким образом, имел место самовыбор участниц.

Участницам не предлагалось никакой оплаты, но предлагалось бесплатное участие в программе обучения тайм-менеджменту при условии заполнения двух опросов. При этом, участницы из экспериментальной группы проходили обучение между первым и вторым опросом, а участницы из контрольной группы проходили обучение после прохождения обоих опросов. Данные собирались через онлайн-опрос на сервисе Google.Forms.

*Анализируемые переменные и опросники для сбора данных.*

Мы анализировали следующие переменные:

1. Самоорганизация или уровень тайм-менеджмента (далее СО) — согласно интегральной шкале «Опросника самоорганизации деятельности».
2. Баланс работы и личной жизни (далее WLB) согласно субшкале «Баланс» опросника «Субъективный баланс работы и личной жизни».
3. Конфликт работы и личной жизни (далее WLC) согласно субшкале «Помеха» опросника «Субъективный баланс работы и личной жизни».
4. Удовлетворенность жизнью (далее УЖ) согласно интегральной шкале опросника «Шкала удовлетворенности жизнью».
5. Удовлетворенность трудом (далее УТ) согласно интегральной шкале опросника «Шкала удовлетворенности трудом».
6. Самочувствие — согласно субшкале «Самочувствие» опросника «Самочувствие, активность, настроение».
7. Активность — согласно субшкале «Активность» опросника «Самочувствие, активность, настроение».
8. Настроение — согласно субшкале «Настроение» опросника «Самочувствие, активность, настроение».
9. Уверенность в себе согласно субшкале «Уверенность в себе» опросника «Тест уверенности Ромека».
10. Депрессия — согласно субшкале «Депрессия» опросника DASS-21.
11. Тревога — согласно субшкале «Тревога» опросника DASS-21.
12. Стресс — согласно субшкале «Стресс» опросника DASS-21.
13. Агрессия — согласно интегральной шкале «Опросника уровня агрессивности Басса — Перри».

Данные собирались через следующие опросники:

- Time structure questionnaire (TSQ, М. Бонд и Н. Фетер, 1988) в адаптации «Опросник самоорганизации деятельности» (ОСД) Е.Ю. Мандриковой. Внутренняя согласованность (альфа Кронбаха) составляет 0.89, удовлетворительная конвергентная валидность установлена в статье Мандриковой Е.Ю. «Разработка опросника самоорганизации деятельности (ОСД)» [19].
- Шкала баланса между работой и личной жизнью (Дж. Хайман, 2005) в адаптации А.Н. Моспан и др. Внутренняя согласованность (альфа Кронбаха) составляет 0.7, удовлетворительная конвергентная валидность установлена в статье: Моспан А. и др. «Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия» [20].
- Шкала удовлетворенности жизнью (ШУЖ, Э. Динер, 1985) в адаптации Д.А. Леонтьева. Внутренняя согласованность (альфа Кронбаха) составляет 0.82, удовлетворительная конвергентная валидность установлена в статье: Осин Е.Н., Леонтьев Д.А. «Краткие русскоязычные шкалы диагностики субъективного благополучия: психометрические характеристики и сравнительный анализ» [21].

- Шкала удовлетворенности трудом (Т.Ю. Иванова, Е.И. Рассказова, Е.Н. Осин, 2012). Внутренняя согласованность (альфа Кронбаха) по пяти шкалам опросника составляет от 0.66 до 0.86, удовлетворительная конвергентная валидность установлена статье: Иванова Т.Ю. «Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики» [22].
- Самочувствие, активность, настроение (САН, В.А. Доскин, Н.А. Лаврентьева, В.Б. Шарай, М.П. Мирошников, 1973). Удовлетворительная конвергентная валидность методики установлена в 1973 году<sup>6</sup>, данные о надежности методики отсутствуют.
- Тест уверенности в себе (В.Г. Ромек, 1998). Внутренняя согласованность (альфа Кронбаха) составляет 0.87, удовлетворительная конвергентная валидность установлена книге Ромека В.Г. «Тест уверенности в себе» [23].
- Шкала депрессии, тревоги и стресса (DASS-21, С. Ловибонд и П. Ловибонд, 1995) в адаптации Руженковой В.В. и др. Внутренняя согласованность (альфа Кронбаха) составляет 0.909, ретестовая надежность по шкалам «депрессия», «тревога», «стресс» соответственно: 0.764, 0.681, 0.616, удовлетворительная конвергентная валидность установлена статье «Русскоязычная адаптация теста DASS-21 для скрининг-диагностики депрессии, тревоги и стресса» [24].
- Опросник уровня агрессивности Басса — Перри (BPAQ, А. Басс, М. Перри, 1992) в адаптации С.Н. Ениколопова и Н.П. Цибульского. Внутренняя согласованность (альфа Кронбаха) составляет 0.81, ретестовая надежность 0.85, удовлетворительная конвергентная валидность установлена в статье «Психометрический анализ русскоязычной версии Опросника диагностики агрессии А. Басса и М. Перри» [25].
- Авторская анкета по демографическим характеристикам участниц.

#### *Условия проведения и дизайн исследования.*

Исследование проводилось в формате эксперимента со случайным разделением участниц на контрольную и экспериментальную группы. Разделение на группы происходило на основе выгрузки данных входного опроса с Google.Forms, где участницы отсортированы по дате и времени заполнения опроса. Все нечетные участницы были зачислены в экспериментальную группу, а все четные — в контрольную. Участницам не сообщалось о факте и процедуре разделения на группы.

Обучение тайм-менеджменту проводилось в закрытом Телеграм-канале, где материалы предоставлялись в виде текстовой рабочей тетради с домашними заданиями и сопровождающих аудио записей (план программы обучения представлен в [приложении 1](#)). Проверка домашних заданий не проводилась. Поддержка участниц осуществлялась через ответы на вопросы в Телеграм и две групповых видео-встречи в течение тренинга.

#### *Статистические методы.*

Сравнение показателей по экспериментальной группе в первом и втором раунде опроса проводилось при помощи парного теста. Также проводилось сравнение показателей по контрольной группе в первом и втором раунде опроса. Сравнение показателей экспериментальной и контрольной группы во втором раунде опроса проводилось при помощи

---

<sup>6</sup>Барканова О.В. Методики диагностики эмоциональной сферы: психологический практикум. // серия: Библиотека актуальной психологии. — Вып. 2 — Красноярск: Литера-принт, 2009. — 237 с.

сравнения средних по группе. Во всех тестах рассчитывались t-статистики и интерпретировались согласно распределению Стьюдента, соответствующего размеру выборки.

Анализ выше был проделан как для выборки в целом, так и с разделением на группы согласно типу занятости: работающие по найму, фрилансеры, предприниматели и неработающие.

Для дополнительного анализа данных первого опроса также использовались коэффициенты корреляции самоорганизации с каждой из остальных переменных. Все расчеты производились в Microsoft Excel.

#### *Валидация данных.*

Средние значения переменных и их стандартные отклонения сопоставлялись с нормативными значениями для всех опросников, где нормативные значения предоставлены разработчиками. При этом значимых разниц обнаружено не было.

#### *Аналитическая стратегия.*

В констатирующей части исследования мы проверяли ряд гипотез о корреляционных взаимосвязях между Самоорганизацией (СО) и другими переменными, характеризующими психическое состояние. Проверенные гипотезы можно разделить на две группы. Первая группа — гипотезы, сформулированные нами на основании теоретического исследования (предыдущих исследований по теме):

- $H_0: r(\text{CO}, \text{WLB}) = 0, H_1: r(\text{CO}, \text{WLB}) \neq 0.$
- $H_0: r(\text{CO}, \text{WLC}) = 0, H_1: r(\text{CO}, \text{WLC}) \neq 0.$
- $H_0: r(\text{CO}, \text{УЖ}) = 0, H_1: r(\text{CO}, \text{УЖ}) \neq 0.$
- $H_0: r(\text{CO}, \text{УТ}) = 0, H_1: r(\text{CO}, \text{УТ}) \neq 0.$
- $H_0: r(\text{CO}, \text{Уверенность}) = 0, H_1: r(\text{CO}, \text{Уверенность}) \neq 0.$
- $H_0: r(\text{CO}, \text{Депрессия}) = 0, H_1: r(\text{CO}, \text{Депрессия}) \neq 0.$
- $H_0: r(\text{CO}, \text{Тревога}) = 0, H_1: r(\text{CO}, \text{Тревога}) \neq 0.$
- $H_0: r(\text{CO}, \text{Стресс}) = 0, H_1: r(\text{CO}, \text{Стресс}) \neq 0.$

Вторая группа — гипотезы, сформулированные нами на основании собственного контент-анализа (которые ранее не проверялись в других исследованиях):

- $H_0: r(\text{CO}, \text{Самочувствие}) = 0, H_1: r(\text{CO}, \text{Самочувствие}) \neq 0.$
- $H_0: r(\text{CO}, \text{Активность}) = 0, H_1: r(\text{CO}, \text{Активность}) \neq 0.$
- $H_0: r(\text{CO}, \text{Настроение}) = 0, H_1: r(\text{CO}, \text{Настроение}) \neq 0.$
- $H_0: r(\text{CO}, \text{Агрессия}) = 0, H_1: r(\text{CO}, \text{Агрессия}) \neq 0.$

В экспериментальной части мы проверяли ряд гипотез о причинно-следственных взаимосвязях Самоорганизации (СО) с другими переменными, характеризующими психическое состояние:

- $H_0: \text{изменение СО не влияет на изменение WLB}, H_1: \text{изменение СО влияет на изменение WLB}.$
- $H_0: \text{изменение СО не влияет на изменение WLC}, H_1: \text{изменение СО влияет на изменение WLC}.$
- $H_0: \text{изменение СО не влияет на изменение УЖ}, H_1: \text{изменение СО влияет на изменение УЖ}.$

- Н0: изменение СО не влияет на изменение УТ, Н1: изменение СО влияет на изменение УТ.
- Н0: изменение СО не влияет на изменение Самочувствия, Н1: изменение СО влияет на изменение Самочувствия.
- Н0: изменение СО не влияет на изменение Активности, Н1: изменение СО влияет на изменение Активности.
- Н0: изменение СО не влияет на изменение Настроения, Н1: изменение СО влияет на изменение Настроения.
- Н0: изменение СО не влияет на изменение Уверенности, Н1: изменение СО влияет на изменение Уверенности.
- Н0: изменение СО не влияет на изменение Депрессии, Н1: изменение СО влияет на изменение Депрессии.
- Н0: изменение СО не влияет на изменение Тревоги, Н1: изменение СО влияет на изменение Тревоги.
- Н0: изменение СО не влияет на изменение Стресса, Н1: изменение СО влияет на изменение Стресса.
- Н0: изменение СО не влияет на изменение Агрессии, Н1: изменение СО влияет на изменение Агрессии.

## Результаты

*Результаты теоретического исследования.*

**Таблица 1**

### Особенности деятельности фрилансеров по сравнению с работающими по найму

Особенность	Фрилансеры	Работающие по найму
Зависимость от работодателя (клиента)	Чаще низкая	Чаще высокая
Конкуренция	При получении каждого заказа	При устройстве на работу
Место работы	Чаще дом или коворкинг	Чаще офис (дом — в случае работы на удаленке)
График работы	Чаще свободный	Чаще фиксированный
Свобода выбора места и графика работы	Высокая	Низкая
Стабильность загрузки	Чаще низкая	Чаще высокая
Стабильность оплаты	Чаще низкая	Чаще высокая
Поиск заказов	Самостоятельный	Лежит на работодателе (кроме случаев, когда должность — в отделе продаж)
Размер оплаты	Больше возможностей заработать выше рынка, высокий риск заработать ниже рынка	Обычно, соответствует рынку
Ответственность за уплату налогов	На фрилансере	На работодателе
Социальный пакет	Обеспечивается самостоятельно	Может обеспечиваться работодателем
Наличие руководителя	Нет	Есть
Ответственность за тайм-менеджмент	На фрилансере	Делится между сотрудником и руководителем
Факторы психологического благополучия	У фрилансеров более, чем у нанятых сотрудников, выражены ценности автономии, личностного роста, целей в жизни и самопринятия	

*Составлено автором*



На основании предыдущих исследований [1–4; 6; 8] мы систематизировали ключевые особенности деятельности фрилансеров по сравнению с работающими по найму. Выводы представлены в таблице 1.

Мы также выделили основные особенности женщин-фрилансеров по сравнению с мужчинами [8; 9; 14; 17]. Выводы представлены в таблице 2.

Таблица 2

**Особенности деятельности  
женщин-фрилансеров по сравнению с мужчинами-фрилансерами**

Особенность	Женщина-фрилансер	Мужчина-фрилансер
Количество неоплачиваемого домашнего труда	В среднем, 40 часов в неделю	В среднем, 1.5 часа в неделю
Функция фриланса	Чаще, дополнительный заработок (основной обеспечивает партнер)	Чаще, основной заработок на себя или семью
Объем занятости на фрилансе	Чаще неполная	Чаще полная
Гендерная дискриминация	Возможно есть дискриминация женщин (по размеру оплаты и другим параметрам)	

*Составлено автором*

Для разработки программы обучения тайм-менеджменту, учитывающей особенности работающих женщин, мы систематизировали существующие техники тайм-менеджмента [26–44] следующим образом:

1. Техники целеполагания.
2. Техники расстановки.
3. Техники делегирования.
4. Техники планирования.
5. Техники эффективности деятельности:
  - a. регулирование времени сна и отдыха;
  - b. следование своим биологическим часам;
  - c. частота и длительность перерывов в работе;
  - d. борьба с поглотителями времени;
  - e. повышение концентрации;
  - f. принятие качественных решений;
  - g. организация рабочего пространства.

На основе особенностей деятельности женщин фрилансеров, описанных в таблицах 1–2, мы выделили дополнительные задачи, возможности и вызовы, с которыми они сталкиваются, а затем проанализировали, какие из техник тайм-менеджмента наиболее актуальны для них (табл. 3).

На основе анализа в таблице 3 мы составили программу обучения тайм-менеджменту с элементами коучинга для работающих женщин, которая применялась в ходе эксперимента и оказала эффект как на навыки тайм-менеджмента, так и на психическое состояние участниц, как будет показано ниже. План программы приведен в [приложении 1](#).

**Таблица 3**

**Анализ актуальных техник тайм-менеджмента для женщин фрилансеров**

Особенности женщин-фрилансеров:	Целеполагание	Расстановка приоритетов	Делегирование	Планирование	Здоровое время сна и отдыха	Биологические часы	Эффективные перерывы	Борьба с поглотителями	Повышение концентрации	Принятие эффективных решений	Организация рабочего пространства
<b>Дополнительные задачи, требующие времени:</b>											
Разработка собственных продуктов / выбор специализации в профессии	✓			✓						✓	
Выработка собственной ценовой политики	✓			✓							
Поиск заказов (личный маркетинг)		✓	✓	✓							
Управление своей загрузкой		✓		✓	✓	✓	✓				
Планирование личных финансов				✓							
Уплата налогов на доходы от профессиональной деятельности				✓							
Организация своего профессионального развития (повышения квалификации)	✓	✓		✓						✓	
Повышенный объем неоплачиваемого труда (забота о детях, других членах семьи, работа по дому)		✓	✓	✓							
Преодоление гендерной дискриминации при конкуренции за заказы				✓							
<b>Дополнительные возможности:</b>											
Выбирать более интересных клиентов и проекты	✓	✓								✓	
Распределять время между проектами в соответствии со своими приоритетами		✓		✓							
Гибко строить свой рабочий график		✓	✓	✓							
Использовать периоды низкой загрузки в личных целях	✓			✓						✓	
Делегировать рабочие задачи (подрядчикам и партнерам)		✓	✓								
Делегировать домашний труд (членам семьи, домашнему персоналу, службам)		✓	✓								
Не стремиться к высокому заработку или полной загрузке	✓	✓									
<b>Дополнительные вызовы:</b>											
Параллельная работа с несколькими клиентами / на нескольких проектах		✓		✓					✓		
Поддержание концентрации на рабочих задачах при отвлекающих факторах дома (дети, домашние дела)									✓		✓
Защита времени для собственного отдыха и сна (от рабочих и нерабочих задач)				✓	✓	✓	✓				
Управление временем в периоды перегрузки		✓		✓	✓			✓	✓		✓
<b>Степень актуальности техник ТМ (А — очень актуально, В — средне актуально, С — слабо актуально)</b>	<b>А</b>	<b>А</b>	<b>А</b>	<b>А</b>	<b>В</b>	<b>С</b>	<b>С</b>	<b>С</b>	<b>В</b>	<b>В</b>	<b>С</b>

Составлено автором

*Результаты эмпирического исследования.*

В эксперименте приняли участие 180 женщин. Все они прошли первый опрос. Из них 90 были случайным образом распределены в экспериментальную и 90 — в контрольную группу. Второй опрос прошли 77 участниц из 180, из них 32 — из экспериментальной группы и 45 из контрольной.

Входной опрос проводился с 17 по 21 января 2022 года. Тренинг для экспериментальной группы — с 24 января по 6 февраля 2022 года. Второй опрос — с 7 по 11 февраля 2022 года. Тренинг для контрольной группы — с 14 по 25 февраля 2022 года.

Собранные данные говорят о том, что уровень тайм-менеджмента женщин по нашей выборке очень близок к нормативным значениям «Опросника самоорганизации деятельности» (табл. 4).

**Таблица 4**

**Уровень самоорганизации у участниц исследования, согласно опроснику самоорганизации деятельности (баллов). Количество участниц — 180**

Шкала опросника	Выборка в целом	Работающие по найму	Фрилансеры	Предприниматели	Неработающие	Норматив [19]	Ст. отклонение норматива [19]
Суммарное значение	103.86	105.46	105.89	110.69	94.56	108.3	19.2
Планомерность	17.82	18.27	18.02	19.81	16.41	17.41	5.43
Целеустремленность	30.86	31.25	32.12	33.69	27.41	32.48	7.13
Настойчивость	16.22	17.49	16.04	17.15	12.70	22.19	6.21
Фиксация	20.73	20.94	21.37	20.96	18.52	18.47	5.45
Самоорганизация	10.18	9.73	10.28	10.54	11.00	9.49	4.14
Ориентация на настоящее	8.05	7.78	8.07	8.54	8.52	8.27	3.19

*Составлено автором*

Из таблицы 4 также видно, что средний уровень самоорганизации в общем и по отдельным субшкалам не отличается существенно между профессиональными группами.

Мы также рассчитали долю женщин, уровень тайм-менеджмента которых значительно выше или значительно ниже среднего (более чем на одно стандартное отклонение) в каждой профессиональной группе (табл. 5).

**Таблица 5**

**Доля женщин уровень самоорганизации которых выше и ниже нормативного значения более чем на одно стандартное отклонение**

Доля женщин, у которых:	Выборка в целом (N = 180)	Работающие по найму (N = 99)	Фрилансеры (N = 57)	Предприниматели (N = 28)	Неработающие (N = 27)
Самоорганизация значительно ниже среднего	20 %	18 %	14 %	8 %	37 %
Самоорганизация значительно выше среднего	11 %	10 %	11 %	27 %	4 %

*В скобках указано количество участниц в каждой группе. Составлено автором*

Из таблицы 5 видно, что среди неработающих намного выше доля женщин, уровень тайм-менеджмента которых значительно ниже среднего. Среди предпринимателей — высока доля женщин, тайм-менеджмент которых значительно выше среднего. Фрилансеры же незначительно отличаются от работающих по найму.

Результаты расчетов корреляций по выборке в целом представлены в таблице 6.

Таблица 6

**Коэффициенты корреляции самоорганизации с различными переменными, рассчитанные по выборке в целом. Количество участниц — 180**

Переменная	r	P-value	Значимость
Баланс работы и личной жизни	0.15	0.0 %	значимо
Конфликт работы и личной жизни	-0.16	0.0 %	значимо
Удовлетворённость жизнью	0.36	0.0 %	значимо
Удовлетворенность трудом	0.27	0.0 %	значимо
Самочувствие	0.29	0.0 %	значимо
Активность	0.43	0.0 %	значимо
Настроение	0.35	0.0 %	значимо
Уверенность в себе	0.37	0.0 %	значимо
Тревога	-0.10	0.0 %	значимо
Депрессия	-0.35	0.0 %	значимо
Стресс	-0.02	0.6 %	значимо
Агрессия	0.01	3.4 %	значимо

*Составлено автором*

Все коэффициенты корреляции значимы и по знаку соответствуют результатам предыдущих исследований и нашим гипотезам, кроме корреляции Самоорганизации и Агрессии. Этот коэффициент технически значим, но численно равен 0.01, что по смыслу означает отсутствие связи. Все корреляционные взаимосвязи были дополнительно проверены визуально на диаграммах-облаках точек. Поля имеют овальный вид и наклонены в направлении, соответствующем знаку коэффициента корреляции (кроме облака точек переменной Агрессия, которое вытянуто горизонтально). Таким образом, все гипотезы констатирующей части, кроме связи Самоорганизации и Агрессии, подтверждаются в расчете по выборке в целом.

В расчетах по сегментам занятости у наемных сотрудников все коэффициенты корреляции подтверждают наши гипотезы (табл. 7).

Таблица 7

**Коэффициенты корреляции самоорганизации с различными переменными, рассчитанные по сегменту работающих по найму. Количество участниц — 99**

Переменная	r	P-value	Значимость
Баланс работы и личной жизни	0.21	0.0 %	значимо
Конфликт работы и личной жизни	-0.19	0.0 %	значимо
Удовлетворённость жизнью	0.37	0.0 %	значимо
Удовлетворенность трудом	0.29	0.0 %	значимо
Самочувствие	0.33	0.0 %	значимо
Активность	0.49	0.0 %	значимо
Настроение	0.41	0.0 %	значимо
Уверенность в себе	0.39	0.0 %	значимо
Тревога	-0.22	0.0 %	значимо
Депрессия	-0.36	0.0 %	значимо
Стресс	-0.07	0.0 %	значимо
Агрессия	-0.05	0.0 %	значимо

*Составлено автором*

В сегменте фрилансеров и сегменте неработающих некоторые коэффициенты незначимы (выделены желтым в таблице 8), и некоторые имеют знак, противоречащий предыдущим исследованиям (выделены розовым в таблице 8).

Таблица 8

**Коэффициенты корреляции самоорганизации  
с различными переменными, рассчитанные по сегментам фрилансеров.  
В скобках указано количество участниц в каждой группе**

Фрилансеры (N = 57)			
Переменная	r	P-value	Значимость
Баланс работы и личной жизни	0.03	15.5 %	незначимо
Конфликт работы и личной жизни	0.08	0.0 %	значимо
Удовлетворённость жизнью	0.42	0.0 %	значимо
Удовлетворенность трудом	0.32	0.0 %	значимо
Самочувствие	0.21	0.0 %	значимо
Активность	0.53	0.0 %	значимо
Настроение	0.24	0.0 %	значимо
Уверенность в себе	0.35	0.0 %	значимо
Тревога	0.02	32.7 %	незначимо
Депрессия	-0.27	0.0 %	значимо
Стресс	0.23	0.0 %	значимо
Агрессия	0.18	0.0 %	значимо

*Составлено автором*

Незначимость корреляции самоорганизации с балансом работы и личной жизни у фрилансеров, вероятнее всего, объясняется тем, что среди них существенно выше пропорция живущих с партнером, имеющих детей дошкольного возраста и работающих неполный день, чем в группе работающих по найму (данные приведены в таблице 9). Другими словами, в группах фрилансеров существенно выше объем неоплачиваемого домашнего труда. В терминах же опросника «Субъективный баланс работы и личной жизни», который мы использовали для измерения параметра «баланс работы и личной жизни», существует только две категории: «работа» (оплачиваемый труд) и «жизнь» ассоциированная с личными делами и отдыхом. Категория неоплачиваемого домашнего труда напрямую не отражена. В связи с этим мы получали много вопросов от фрилансеров именно по поводу этого опросника — они испытывали сложности с пониманием его вопросов и могли по-разному истолковать их.

Таблица 9

**Выборочные демографические характеристики по типам  
занятости. В скобках указано количество участниц в каждой группе**

Показатель (%)	Работающие по найму (N = 99)	Фрилансеры (N = 57)
Живут с партнером	61 %	68 %
Есть дети дошкольники	32 %	42 %
Работают до 4 часов в день	5 %	27 %

*Составлено автором*

Незначимость корреляции самоорганизации с тревогой у фрилансеров можно истолковать опираясь на те же демографические показатели. В этих группах выше процент живущих с партнером и работающих неполный день (то есть финансово опирающихся на партнера), а также выше процент наличия детей дошкольного возраста. Следовательно, безопасность, финансовое благополучие и самореализация этих женщин меньше зависит от них самих и больше — от партнера и ситуации с детьми (насколько дети самостоятельны, насколько часто они болеют и требуют повышенного внимания и др.). Это создает объективные поводы для тревоги, которыми нельзя эффективно управлять при помощи личного тайм-менеджмента.

Также у фрилансеров обнаружены коэффициенты корреляции, направленные в противоположную сторону по сравнению с аналогичными коэффициентами для работающих по найму. Уровень самоорганизации положительно ассоциирован с конфликтом работы и личной жизни, уровнем стресса и агрессии. Это противоречит показателям по работающим в найме, а также результатам предыдущих исследований (которые также проводились на группах, работающих по найму). Мы объясняем это различие следующим образом.

У фрилансеров с высоким уровнем самоорганизации более четкое понимание своих жизненных целей, своих желаний в областях помимо работы и ухода за детьми и более четкое ощущение своей потребности в отдыхе по сравнению с фрилансерами с низким уровнем самоорганизации. В результате на повестке фрилансеров с высоким уровнем самоорганизации оказывается больше приоритетных задач. К списку текущих рабочих задач и необходимых действий по домашнему хозяйству и уходу за детьми добавляются проекты собственного обучения и личного развития, а также качественного восстановления (например, хобби, творчество, спорт, работа с личным психотерапевтом). То есть несмотря на то, что они лучше умеют управлять своим временем, они сталкиваются с объективно более сложной задачей. Это может повышать ощущаемый конфликт работы и личной жизни, уровень стресса и агрессии.

Распределение прошедших все стадии эксперимента по профессиональным группам представлено в таблице 10.

**Таблица 10**

**Количество прошедших эксперимент до конца в разбивке по типам занятости**

	Экспериментальная группа, чел.	Контрольная группа, чел.
Прошли первый раунд опроса	90	90
Прошли второй раунд опроса	32	45
- из них работающие по найму	10	19
- из них фрилансеры	12	10
- из них неработающие	6	9

*Составлено автором*

Дальнейший анализ проводился по экспериментальной и контрольной группам фрилансеров и работающих по найму. Хотя эти группы малочисленны, но размер каждой превышает 10 человек. Следовательно, они могут быть проанализированы при помощи t-статистики и распределения Стьюдента, учитывающих малый размер выборки. Однако наши выводы должны интерпретироваться с учетом факта малочисленности выборок.

Результаты расчетов позволяют подтвердить некоторые из проверенных гипотез. У фрилансеров повышение самоорганизации ведет к повышению самочувствия и настроения с уверенностью 95 % — данные приведены в таблице 11.

**Таблица 11**

**Результаты эксперимента по группе фрилансеров.  
В скобках указано количество участниц в каждой группе**

	Контрольная группа, сравнение второго и первого раунда опроса, парный тест (N = 10)			Экспериментальная группа, сравнение второго и первого раунда опроса, парный тест (N = 12)			Сравнение средних по экспериментальной и контрольной группе во втором раунде опроса		
	t	P-value	Значимость	t	P-value	Значимость	t	P-value	Значимость
Самоорганизация	1.23	25 %	незначимо	3.44	1 %	значимо	2.83	2 %	значимо
Баланс работы и личной жизни	-0.58	57 %	незначимо	1.17	27 %	незначимо	0.98	35 %	незначимо
Конфликт работы и личной жизни	1.27	24 %	незначимо	-0.68	51 %	незначимо	-1.21	26 %	незначимо

	Контрольная группа, сравнение второго и первого раунда опроса, парный тест (N = 10)			Экспериментальная группа, сравнение второго и первого раунда опроса, парный тест (N = 12)			Сравнение средних по экспериментальной и контрольной группе во втором раунде опроса		
	t	P-value	Значимость	t	P-value	Значимость	t	P-value	Значимость
Удовлетворённость жизнью	0.72	49 %	незначимо	1.20	26 %	незначимо	0.83	43 %	незначимо
Удовлетворенность трудом	-1.59	15 %	незначимо	-0.26	80 %	незначимо	1.01	34 %	незначимо
Самочувствие	1.33	22 %	незначимо	2.71	2 %	значимо	0.87	41 %	незначимо
Активность	1.70	12 %	незначимо	0.30	77 %	незначимо	0.71	49 %	незначимо
Настроение	0.92	38 %	незначимо	3.16	1 %	значимо	1.34	21 %	незначимо
Уверенность в себе	0.95	37 %	незначимо	-1.70	12 %	незначимо	1.54	16 %	незначимо
Тревога	0.00	100 %	незначимо	1.45	18 %	незначимо	-0.30	77 %	незначимо
Депрессия	-0.28	79 %	незначимо	-0.59	57 %	незначимо	-1.28	23 %	незначимо
Стресс	-1.73	12 %	незначимо	0.32	75 %	незначимо	-0.15	88 %	незначимо
Агрессия	-0.19	85 %	незначимо	-0.39	71 %	незначимо	-1.56	15 %	незначимо

Составлено автором

У наемных сотрудников повышение самоорганизации ведет к повышению баланса работы и личной жизни, самочувствия, настроения, удовлетворенности трудом и уверенности в себе и снижению депрессии с уверенностью 90 % — данные приведены в таблице 12.

Таблица 12

Результаты эксперимента по группе работающих по найму

	Контрольная группа, сравнение второго и первого раунда опроса, парный тест (N = 19)			Экспериментальная группа, сравнение второго и первого раунда опроса, парный тест (N = 10)			Сравнение средних по экспериментальной и контрольной группе во втором раунде опроса		
	t	P-value	Значимость	t	P-value	Значимость	t	P-value	Значимость
Самоорганизация	-0.36	73 %	незначимо	1.79	9 %	значимо	1.94	7 %	значимо
Баланс работы и личной жизни	-0.77	45 %	незначимо	3.07	1 %	значимо	0.91	37 %	незначимо
Конфликт работы и личной жизни	0.82	42 %	незначимо	-0.42	68 %	незначимо	0.72	48 %	незначимо
Удовлетворённость жизнью	0.63	53 %	незначимо	0.89	39 %	незначимо	1.10	29 %	незначимо
Удовлетворенность трудом	-1.14	27 %	незначимо	0.00	100 %	незначимо	2.04	5 %	значимо
Самочувствие	-0.17	86 %	незначимо	2.70	2 %	значимо	-0.16	88 %	незначимо
Активность	-0.93	36 %	незначимо	1.55	14 %	незначимо	0.64	53 %	незначимо
Настроение	0.22	83 %	незначимо	1.83	9 %	значимо	0.70	49 %	незначимо
Уверенность в себе	-2.34	3 %	значимо	0.87	40 %	незначимо	1.98	6 %	значимо
Тревога	-0.12	91 %	незначимо	0.33	74 %	незначимо	1.17	25 %	незначимо
Депрессия	1.11	28 %	незначимо	-2.06	6 %	значимо	0.34	74 %	незначимо
Стресс	1.17	25 %	незначимо	-0.66	52 %	незначимо	0.45	66 %	незначимо
Агрессия	4.83	0 %	значимо	-0.57	58 %	незначимо	-0.16	88 %	незначимо

Составлено автором

Аналогичные тесты были также проведены по выборке в целом, но значимых изменений найдено не было. По сегментам неработающих женщин и предпринимателей тесты не проводились в связи с малочисленностью этих сегментов (менее 10 человек в экспериментальной или контрольной группе).

Тот факт, что подтвердилась лишь небольшая часть гипотез о причинно-следственных связях, может объясняться тем, что немногие участницы экспериментальной группы по факту успели завершить обучение по программе перед прохождением второго раунда опроса (из 32

человек лишь 3 успели пройти обучение целиком, 22 успели пройти обучение частично и 7 не успели начать проходить обучение). На прохождение программы обучения в эксперименте действительно было отведено лишь три недели, и мы получили многочисленную обратную связь о том, что участницам нужно больше времени. В дальнейших экспериментах по теме, а также при повторах программы обучения срок обучения следует увеличить.

### Обсуждение

Проведенное эмпирическое исследование подтверждает ряд выводов, полученных в предыдущих исследованиях, а также предлагает новые данные о корреляционных и причинно-следственных взаимосвязях тайм-менеджмента с психическими состояниями у женщин фрилансеров и женщин, работающих по найму.

Полученные нами данные показывают, что уровень тайм-менеджмента у женщин фрилансеров в среднем соответствует нормативным значениями и показателям у женщин, работающих по найму. У 14 % женщин-фрилансеров уровень тайм-менеджмента значительно ниже среднего и действительно нуждается в повышении. Еще у 75 % женщин-фрилансеров уровень тайм-менеджмента в пределах одного стандартного отклонения от среднего, но также имеет потенциал к повышению. У 11 % женщин фрилансеров уровень тайм-менеджмента уже на высоком уровне.

В предыдущих исследованиях на наемных сотрудниках в группах, включающих мужчин и женщин, была подтверждена позитивная причинно-следственная связь тайм-менеджмента с самооценкой, оптимизмом, удовлетворенностью жизнью и удовлетворенностью работой. А также негативная причинно-следственная связь самоорганизации с депрессией, психологическим напряжением, тревогой и безнадёжностью. Негативная связь с тревогой была также подтверждена в исследованиях на группах фрилансерах, включающих мужчин и женщин.

В нашем исследовании выявлено, что позитивная причинно-следственная взаимосвязь между самоорганизацией, удовлетворенностью работой и самооценкой (уверенностью в себе), а также негативная связь с депрессией верна для женщин, работающих по найму. Также выявлена позитивная причинно-следственная связь тайм-менеджмента с самочувствием и настроением у женщин-фрилансеров. Мы предполагаем, что при повторе эксперимента с увеличенной длительностью тренинга большее количество взаимосвязей может подтвердиться.

Ограничения для интерпретации наших выводов связаны с самовыбором участниц при наборе в исследование, а также с размером выборки для анализа причинно-следственных связей, который по каждому сегменту занятости составлял от 10 до 20 участниц в контрольной и экспериментальной группе.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Freelance as a creative mode of self-employment in a new economy (a literature review) / D.T. Baitenizov [и др.] // Journal of the Knowledge Economy. — 2019. — Т. 10. — № 1. — С. 1–17. <https://doi.org/10.1007/s12122-005-1017-1>.
2. Шевчук А.В. Самозанятость в информационной экономике: основные понятия и типы // Экономическая социология. — 2008. — Т. 9. — № 1. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=17755191>.



3. Чаплашкин Н.В. Современное состояние фриланса в России и его перспективы // Научные проблемы гуманитарных исследований. — 2012. — № 4. — С. 211–216. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=17779013>.
4. Иванников С.К. Фриланс как возможность реализовать себя во время карантина // Трансформация социально-экономического пространства России и мира. — 2020. — С. 173–177. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44292266>.
5. Особенности трудовых практик и социального статуса фрилансеров в российских регионах / Е.Р. Ахметшина [и др.] // Труд и социальные отношения. — 2016. — № 2. — С. 93–105. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26337418>.
6. Сандалова А.В. Особенности жизненного пространства фрилансера // Человеческий фактор: социальный психолог. — 2021. — № 1(41). — С. 286–313. <https://elibrary.ru/item.asp?id=46221573>.
7. Павлова Е.В. Факторы психологического благополучия фрилансеров / Е.В. Павлова, Д.В. Бородатов // Психологическое здоровье и развитие личности в современном мире. — 2017. — С. 129–137. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30746757>.
8. Gender differences in solo self-employment: Gendered flexibility and the effects of parenthood / L. Vari [и др.] // Gender, Work & Organization. — 2021. — Т. 28. — № 6. — С. 2180–2198. <https://doi.org/10.1111/gwao.12724>.
9. Нагоски Э. Выгорание. Новый подход к избавлению от стресса / Э. Нагоски, А. Нагоски. — М.: Манн, Иванов, Фербер, 2019. — 304 С. <https://www.mann-ivanov-ferber.ru/books/vyigoranie/>.
10. Palumbo R. Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance // International Journal of Public Sector Management. — 2020. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>.
11. The work-family balance of British working women during the COVID-19 pandemic / Т.А. Adisa [и др.] // Journal of Work-Applied Management. — 2021. <https://doi.org/10.1108/JWAM-07-2020-0036>.
12. Craig L. Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19 / L. Craig, B. Churchill // Gender, Work & Organization. — 2021. — Т. 28. — С. 66–79. <https://doi.org/10.1111/gwao.12497>.
13. İlkaracan İ. Transformations in the gender gaps in paid and unpaid work during the covid-19 pandemic: findings from Turkey / İ. İlkaracan, E. Memiş // Feminist Economics. — 2021. — Т. 27. — № 1–2. — С. 288–309. <https://doi.org/10.1080/13545701.2020.1849764>.
14. Vasumathi A. Work life balance of women employees: a literature review // International Journal of Services and Operations Management. — 2018. — Т. 29. — № 1. — С. 100–146. [https://www.researchgate.net/profile/Vasumathi-A/publication/322179442\\_Work\\_life\\_balance\\_of\\_women\\_employees\\_a\\_literature\\_review/links/5d319d0a299bf1547cc2cbb5/Work-life-balance-of-women-employees-a-literature-review.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Vasumathi-A/publication/322179442_Work_life_balance_of_women_employees_a_literature_review/links/5d319d0a299bf1547cc2cbb5/Work-life-balance-of-women-employees-a-literature-review.pdf).
15. Aeon B. It's about time: new perspectives and insights on time management / B. Aeon and H. Aguinis // Academy of Management Perspectives. — 2017. — № 31(4). — С. 309–330. <https://doi.org/10.5465/amp.2016.0166>.

16. Adams G.A. Relationships between time management, control, work-family conflict, and strain / G.A. Adams, S.M. Jex // *Journal of Occupational Health Psychology*. — 1999. — № 4. — С. 72–77. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.4.1.72>.
17. Кожевникова Е.В. Стиль жизни современных мамалансеров / Е.В. Кожевникова, В.С. Харченко // *Женщина в российском обществе*. — 2020. — № 3. — С. 92–102. — <https://doi.org/10.21064/WinRS.2020.3.8>.
18. Марсанов Г.И. Результаты эмпирического исследования связи индивидуальных особенностей фрилансера с предпочитаемыми им способами организации своего рабочего времени / Г.И. Марсанов, Д.Г. Шестакова // *Молодой ученый*. — 2019. — № 22. — С. 639–646. <https://elibrary.ru/item.asp?id=38179262>.
19. Мандрикова Е.Ю. Разработка опросника самоорганизации деятельности (ОСД) // *Психологическая диагностика*. — 2010. — Т. 2. — С. 59–83.
20. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия / А.Н. Моспан [и др.] // *Организационная психология*. — 2016. — Т. 6. — № 2. <https://cyberleninka.ru/article/n/balans-raboty-i-lichnoy-zhizni-u-sotrudnikov-rossiyskogo-proizvodstvennogo-predpriyatiya>.
21. Осин Е.Н. Краткие русскоязычные шкалы диагностики субъективного благополучия: психометрические характеристики и сравнительный анализ / Е.Н. Осин, Д.А. Леонтьев // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. — 2020. — № 1(155). <https://cyberleninka.ru/article/n/kratkie-russkoyazychnye-shkaly-dagnostiki-subektivnogo-blagopoluchiya-psihometricheskie-harakteristiki-i-sravnitelnyy-analiz>.
22. Ромек В.Г. Тест уверенности в себе // *Психологическая диагностика*. — 2008. — № 1. — С. 59–83. <https://www.romek.ru/ru/testuve>.
23. Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики / Т.Ю. Иванова [и др.] // *Организационная психология*. — 2012. — Т. 2. — № 3. — С. 2–15. <https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-i-dagnostika-udovletvorennosti-trudom-razrabotka-i-aprobsatsiya-metodiki>.
24. Русскоязычная адаптация теста DASS-21 для скрининг-диагностики депрессии, тревоги и стресса / В.В. Руженкова [и др.] // *Вестник неврологии, психиатрии и нейрохирургии*. — 2019. — № 10. — С. 39–46. <http://dspace.bsu.edu.ru/handle/123456789/43725>.
25. Ениколопов С.Н. Психометрический анализ русскоязычной версии Опросника диагностики агрессии А. Басса и М. Перри / С.Н. Ениколопов, Н.П. Цибульский // *Психологический журнал*. — 2007. — Т. 28. — № 1. — С. 115–124. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=9431934>.
26. A review of the time management literature / В. Claessens [и др.] // *Personnel Review*. — 2007. — № 36(2). — С. 255–276. <https://doi.org/10.1108/00483480710726136>.
27. Друкер П. Эффективный руководитель. — М.: Манн, Иванов, Фербер, 2012. — 240 с.
28. Лакейн А. Искусство успевать. — М.: ФАИР, 1996. — 240 С. [https://www.koob.ru/lakein/how\\_to\\_get\\_control\\_of\\_your\\_time\\_and\\_your\\_life](https://www.koob.ru/lakein/how_to_get_control_of_your_time_and_your_life).

29. Короткова Р.М. Тайм-менеджмент в работе современных руководителей // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. — 2019. — № 1(16). — С. 13–14. <https://elibrary.ru/item.asp?id=37292802>.
30. Кирильчук С.П. Тайм-менеджмент в работе эффективного руководителя / С.П. Кирильчук, Е.В. Шевченко // Интеграция наук. — 2016. — № 4(4). — С. 33–36. <https://elibrary.ru/item.asp?id=27808942>.
31. Азарова О. Тайм-менеджмент за 30 минут. — М.: Феникс, 2007. — 160 С. [https://www.koob.ru/azarova\\_o/taymmenedjment\\_za\\_30\\_minut](https://www.koob.ru/azarova_o/taymmenedjment_za_30_minut).
32. МакКеон Г. Эссенциализм. Путь к простоте. — М.: Манн, Иванов, Фербер, 2014. — 256 с.
33. Маккензи А. Ловушка времени. Классическое пособие по тайм-менеджменту / А. Маккензи, П. Никерсон. — М.: Манн, Иванов, Фербер, 2015. — 368 с.
34. Аллен Д. Как привести дела в порядок: искусство продуктивности без стресса. — М.: Манн, Иванов, Фербер, 2011. — 368 с.
35. Pink D. When: The Scientific Secrets of Perfect Timing. — Edinburgh: Canongate, 2019. — 262 с.
36. Levitin D. The Organized Mind: Thinking Straight in the Age of Information Overload. — London: Penguin, 2015. — 512 с.
37. Чирилло Ф. Метод Помидора. Управление временем, вдохновением и концентрацией. — М.: Бомбора, 2020. — 224 с.
38. Перри Д. Искусство прокрастинации. Как правильно тянуть время, лоботрясничать и откладывать на завтра. — М.: Ад Маргинем, 2017. — 128 с.
39. King P. The Science of overcoming procrastination: How to be disciplined, break inertia, manage your time, and be productive. Get off your butt and get things done! — Нью-Йорк: Big Mind, 2018. — 238 с.
40. Канеман Д. Думай медленно... решай быстро. — М.: АСТ, 2021. — 656 с.
41. Голви Т. Работа как внутренняя игра. Раскрытие личного потенциала. — М.: Манн, Иванов, Фербер, 2017. — 304 с.
42. Ариели Д. Умные решения. Как сделать правильный выбор: от семейных ужинов до серьезных сделок. — М.: Манн, Иванов, Фербер, 2021. — 208 с.
43. Моргенстерн Д. Самоорганизация по принципу «Изнутри наружу». — М.: Добрая книга, 2006. — 352 С. [https://www.koob.ru/morgenstern\\_julie/morgenstern\\_iznutri\\_naruzhu](https://www.koob.ru/morgenstern_julie/morgenstern_iznutri_naruzhu).
44. Рут К. Секреты тайм-менеджмента для работающих женщин. — СПб.: Диля, 2008. — 416 С. [https://www.koob.ru/ruth\\_klein/time\\_manag](https://www.koob.ru/ruth_klein/time_manag).

**Sorokina Maria Alekseevna**

Moscow Institute of Psychoanalysis, Moscow, Russia  
E-mail: [maasorokina@gmail.com](mailto:maasorokina@gmail.com)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0404-3115>

**Zanin Dmitry Sergeevich**

Moscow Institute of Psychoanalysis, Moscow, Russia  
E-mail: [zanin\\_dm@mail.ru](mailto:zanin_dm@mail.ru)

## How time management training helps improve mental state of women freelancers

**Abstract.** Introduction: This study aims to confirm causal link between time management and mental state of women freelancers and women employees. The number of freelance professionals in Russia and in the world has been growing quickly. Women should be studied separately as they shoulder much more unpaid labor at home (housework and childcare). We aim to compare women freelancers to women employees. This study is part of Maria Sorokina's master's thesis.

Method: We derived our hypotheses and time-management training program from our review of previous studies on the subject. Our sample included 180 women from Russia (41 % of them are employed, 21 % combine freelance work with employment or entrepreneurship, 12 % only do freelance, 7 % are housewives and 6 % are entrepreneurs. Respondents were enrolled through social networks (Facebook and Instagram). We collected data through online-survey, which included questionnaires on time management skills and mental state. During our experiment respondents took a special time management training and completed questionnaires before as well as after the training. We tested several hypotheses about correlations and causal links between time management and life satisfaction, work life balance, work satisfaction, self-esteem, well-being, activity, mood, depression, anxiety, stress and aggression. This experiment also proves our time-management program effective for working women.

Findings: We confirmed positive correlations between time management, work-life balance, life satisfaction, work satisfaction, self-esteem, well-being, activity and mood, as well as negative correlations between time management and depression, anxiety and stress for all our sample. We also confirmed positive causal link between time management and well-being as well as mood for women freelancers. For women employees positive causal link was found between time management and work life balance, work satisfaction, well-being, mood and self-esteem, and negative causal link was found between time management and depression.

Discussion: Our study confirms finding of prior studies on the subject and offers new data about causal links between time management and mental state for women. We suppose that more hypotheses about causal links could have been confirmed if we allowed participants more time to complete time management training. Our findings should be interpreted taking into account two key limitations. Firstly, our sample bears self-selection bias. Secondly, our sample size in every professional group after division into experimental and control subgroups was no more than 20 people per group.

**Keywords:** time-management; freelance; work-life balance; women; gender; female; mother; mental state

## Приложение 1

### План программы обучения тайм-менеджменту с элементами коучинга для работающих женщин

Формат работы: групповой тренинг с элементами коучинга.

Формат материалов: рабочая тетрадь в сопровождении аудио записей.

Длительность программы: 3 месяца.

Примерная нагрузка для участников: 1 час в день, 3 дня в неделю.

Содержание программы:

#### **Блок 1: Готовимся к курсу.**

Цель: Подготовить участниц к обучению на курсе.

Задачи:

1. Ознакомить участниц с правилами, форматом курса.
2. Помочь спланировать обучение (ознакомить с длительностью курса, планируемым уровнем нагрузки).
3. Ознакомить с программой курса.
4. Создать продуктивный настрой для обучения.
5. Помочь каждой участнице сформулировать индивидуальные цели обучения на курсе.

Методические рекомендации:

- Создать продуктивный настрой для обучения — упражнение на переход в состояние «пустой стакан / чистый лист».
- Помочь каждой участнице сформулировать индивидуальные цели обучения на курсе — индивидуальный или групповой коучинг по модели SCORE.

Ожидаемое время: 3 часа

Формы работы: текстовая рабочая тетрадь в сопровождении аудио/видео записей, индивидуальный либо групповой коучинг

#### **Блок 2: Определяемся с целями.**

Цель: Помочь участницам сформулировать свои жизненные цели.

Задачи:

1. Первоначально сформулировать индивидуальные жизненные цели.
2. Привести цели в рабочий вид.
3. Установить порядок актуализации целей на будущее.

Методические рекомендации:

- Первоначально сформулировать индивидуальные жизненные цели — универсальное упражнение А. Лакейна на формулировку целей.
- Привести цели в рабочий вид — индивидуальный или групповой коучинг по модели SMART или ее вариациям.

Ожидаемое время: 3 часа.

Формы работы: текстовая рабочая тетрадь в сопровождении аудио/видео записей, домашние задания, индивидуальный либо групповой коучинг.

### **Блок 3: Инвентаризация дел.**

Цель: Помочь участницам приоритизировать свои дела.

Задачи:

1. Выписать все дела, которыми сейчас занято время.
2. Выявить «невидимый труд» и время, которое тратится на него.
3. Выявить дела, от которых нужно отказаться, и дела, которые требуют «защиты» в расписании.

Методические рекомендации:

- Выписать все дела, которыми сейчас занято время — самокоучинг по модели «колесо жизненного баланса».
- Выявить дела, от которых нужно отказаться, и дела, которые требуют «защиты» в расписании — приоритизация по модели ABC или ее вариациям.

Ожидаемое время: 3 часа.

Формы работы: текстовая рабочая тетрадь в сопровождении аудио/видео записей, домашние задания.

### **Блок 4: Передаем дела.**

Цель: Выявить дела, которые следует делегировать.

Задачи:

1. Выявить дела, которые действительно стоит делать самой.
2. Выявить, кому можно делегировать остальное (в широком смысле, включая членов семьи, бытовые службы, доставки, смежников и сотрудников).

Методические рекомендации:

- Техники делегирования О. Азаровой и А. Лакейна.

Ожидаемое время: 3 часа.

Формы работы: текстовая рабочая тетрадь в сопровождении аудио/видео записей, домашние задания.

### **Блок 5: Планируем время.**

Цель: Наладить регулярное использование ежедневника или планировщика.

Задачи:

1. Выявить состояние участников (кто уже пользуется, кто пробовал, но перестал, кто никогда не пробовал).
2. Помочь подобрать подходящий инструмент (бумажный ежедневник или электронный календарь или планировщик).
3. Помочь освоить планирование через выбранный инструмент.
4. Помочь закрепить навык регулярного использования.

Методические рекомендации:

- Систематический обзор современных электронных планировщиков со сравнением по различным критериям.
- Демонстрация разных примеров использования планировщика.
- Техники планирования больших проектов (цель, дробление на малые шаги с пошаговыми дедлайнами).
- Техники закрепления новых привычек.

Ожидаемое время: 6 часов

Формы работы: текстовая рабочая тетрадь в сопровождении аудио/видео записей, домашние задания, индивидуальный либо групповой коучинг.

### **Блок 6: Содержим дела в порядке.**

Цель: Научить поддерживать порядок в делах.

Задачи:

1. Научить регулярно пересматривать планировщик и «выбрасывать мусор».
2. Научить разгружать перегруженные дни.
3. Научить работать с непредвиденными делами.

Методические рекомендации:

- Научить регулярно пересматривать планировщик и «выбрасывать мусор» — упражнение «вынос мусора» Д. Аллена.
- Научить разгружать перегруженные дни — матрица Эйзенхауэра.
- Научить работать с непредвиденными делами — техника СТОП.

Ожидаемое время: 3 часа.

Формы работы: текстовая рабочая тетрадь в сопровождении аудио/видео записей, домашние задания.

### **Блок 7: Восстанавливаемся.**

Цель: Помочь участницам наладить режим сна и отдыха.

Задачи:

1. Познакомить с основами: сколько сна и отдыха нужно для здорового функционирования тела и психики.
2. Выявить, достаточно ли сейчас сна.
3. Выявить достаточно ли сейчас отдыха, какие виды отдыха подходят участнице.
4. Помочь найти время на сон и/или отдых, если его сейчас недостаточно.

Методические рекомендации:

- Помочь найти время на сон и/или отдых, если его сейчас недостаточно — техника «идеальная неделя» Э. Нагоски.

Ожидаемое время: 3 часа.

Формы работы: текстовая рабочая тетрадь в сопровождении аудио/видео записей, домашние задания.

### **Блок 8: Даем себе «добро».**

Цель: Помочь участницам разрешить себе сон и отдых.

Задачи:

1. Определиться, как действовать, если времени на сон и отдых объективно не хватает.
2. Научить работать с чувством вины, которое мешает отдыхать.
3. Научить работать со внутренним критиком, который мешает отдыхать.

Методические рекомендации:

- Как действовать, если времени на сон и отдых объективно не хватает — самокоучинг по модели GROW.
- Научить работать с чувством вины — разбор социальных факторов, из-за которых оно формируется.
- Научить работать со внутренним критиком, который не позволяет достаточно отдыхать — техники взаимодействия с Я1 Т. Голви.

Ожидаемое время: 3 часа.

Формы работы: текстовая рабочая тетрадь в сопровождении аудио/видео записей, домашние задания.

### **Блок 9: Настраиваем режим под себя.**

Цель: Помочь более тонко настроить рабочий режим.

Задачи:

1. Научить учитывать свои биологические часы при формировании режима дня.
2. Научить делать эффективные перерывы в работе.
3. Помочь снизить количество переключений.

Методические рекомендации:

- Техника Д. Пинка на определение типа биологических часов и его рекомендации по распределению задач по времени дня.
- Техника «Помодоро» или ее вариации.

Ожидаемое время: 3 часа.

Формы работы: текстовая рабочая тетрадь в сопровождении аудио/видео записей, домашние задания.

### **Блок 10: Подводим итоги.**

Цель: Сформулировать индивидуальный план дальнейшей работы над личным тайм-менеджментом.



Задачи:

1. Вернуться к индивидуальным целям на курс и выявить, какие задачи удалось решить на курсе.
2. Построить реалистичные ожидания — что потребуется, чтобы приобретенные на курсе техники стали привычными и использовались регулярно.
3. Разобрать, что кроме курса может быть нужно для решения индивидуального запроса.
4. Построить актуальный план работы над личным тайм-менеджментом.

Методические рекомендации:

- Коучинг по модели SCORE.
- Разбор вопросов участниц.

Ожидаемое время: 3 часа.

Формы работы: текстовая рабочая тетрадь в сопровождении аудио/видео записей, домашние задания, индивидуальный либо групповой коучинг.