

на улучшение коммуникации между сотрудниками, что будет способствовать формированию сплоченной команды в виртуальном пространстве и повышению эффективности деятельности современной организации.

Литература

1. Василевская И. И., Тарасик М. А. Развитие навыков работы в команде как актуальная задача современной высшей школы // На пересечении языков и культур. Актуальные вопросы гуманитарного знания. 2022. № 1(22). С. 183–187.

2. Макаrenchенко М. А., Павлова О. Н. Особенности трансформации классического командообразования в виртуальное в условиях цифровизации [Электронный ресурс] // π-Economy. 2018. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-transformatsii-klassicheskogo-komandoobrazovaniya-v-virtualnoe-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 10.01.2024).

3. Кожевникова Л. В., Старовойтова И. Е. Формирование виртуальных команд: удаленный тимбилдинг и лидерство [Электронный ресурс] // Вестник ГУУ. 2022. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-virtualnyh-komand-udalennyu-timbilding-i-liderstvo> (дата обращения: 10.01.2024).

УДК 316 + 331.101.3

*Е. А. Галиано, Е. В. Дыро (Минск, Республика Беларусь)
Белорусский государственный экономический университет*

Удаленная работа в сфере государственного управления в Испании

Статья посвящена вопросу о развитии альтернативной формы трудовой деятельности. В частности, речь пойдет об удаленной работе в государственном управлении Испании, ее особенностях и регулировании. Конкретизированы законодательные основы удаленной работы в Испании.

Ключевые слова: удаленная работа, дистанционная работа, государственное управление, нормативные полномочия, автономные сообщества, тенденции перехода на удаленный режим работы

С развитием цифровых и информационных технологий, а также в связи с глобализацией бизнеса тема удаленной работы становится все более обсуждаемой. Растет внимание со стороны мировой общественности к вопросу о развитии альтернативных форм трудовой деятельности. Актуальность удаленной работы как новой правовой реальности организации труда была подтверждена на международном уровне в последние годы, особенно во время кризиса, вызванного пандемией COVID-19. «Кризис – это то, что продолжительное время сковывает бизнес-структуры, не давая им адаптироваться к новым изменениям. Внешние факторы постоянно вносят свои коррективы в существование и

управление бизнес-процессами, а также изменяют подходы к оценке эффективности управления бизнес-структурами» [2].

Все больше компаний и организаций применяют дистанционную работу в своей деятельности, что вызывает необходимость создания прочной нормативно-правовой базы. Восьмичасовая работа в офисе пять дней в неделю не столь эффективна, поэтому с каждым годом набирают популярность тенденции к переходу на четырехдневную рабочую неделю, сокращению трудового дня и *организации удаленной работы*. «Дистанционная занятость – это прежде всего занятость умственного труда, а не физического, тогда можно смело сказать, что практически все те, кто работает “умом”, могут участвовать в дистанционной занятости» [1].

С правовой точки зрения данная область не столь изучена, что вызывает вопросы и сомнения у работодателей, которые стремятся угнаться за новыми идеями в области труда. Если четырехдневная рабочая неделя – еще что-то непонятное для общества, то удаленная форма работы прочно вошла в нашу жизнь. Проблема в том, что не во всех странах сформировались стандарты ее регулирования. Данное исследование предлагает определить специфику удаленной работы в органах государственного управления на примере Испании и то, каким образом руководство страны разрабатывает собственные нормативно-правовые документы в этой области.

Новая схема труда породила структуру отношений, где упор делается на гибкость рабочего дня и графика. С точки зрения сотрудника при переходе на удаленную работу нормализуется баланс между его профессиональной и личной жизнью. С точки зрения нанимателя оптимизируются затраты на содержание офиса, снижаются транспортные затраты и затраты на услуги связи, а также повышается производительность труда. Среди других причин – модернизация секторов производства и повышение уровня благосостояния служащих, поддержание устойчивости экологической среды, содействие расселению и закреплению населения в сельской местности для предотвращения процесса депопуляции (в соответствии с целями устойчивого развития на период до 2030 года).

В Испании в качестве основы регулирования удаленной работы и изложения ее главных принципов выступает статья 13 Трудового кодекса (*Estatuto de los Trabajadores*). Ее несовершенства привели к принятию Королевского декрета-закона (*Real Decreto-ley 28/2020*) от 22 сентября, где устанавливаются более точные правила и гарантии, чтобы избежать искажения рамок трудовых отношений. Кроме того, правительство Испании разработало Закон об удаленной работе (*Ley del teletrabajo en España 10/2021*) от 9 июля, который фиксирует все риски, связанные с этим видом труда, и усиливает защиту от любых форм дискриминации (по признаку пола, по возрасту, профессиональной группе, выслуге лет). В новую редакцию Закона о государственной службе была введена статья 47 под названием «Удаленная работа». Таким образом, государственные ор-

ганы управления получили нормативную базу, поощряющую переход на дистанционную работу, для более качественного обслуживания общих интересов.

Испания состоит из 17 автономных сообществ и 2 автономных городов (Ceuta y Melilla). Действующая Конституция страны в равной степени распределяет нормативные полномочия между государством и автономными сообществами. Согласно п. 7 и п. 18 статьи 149.1 Конституции, полномочия в области трудового законодательства возлагаются на государство, а исполняются органами автономных сообществ. Исключительным полномочием государства является нормативное регулирование основ правового режима и статуса должностных лиц. Государство устанавливает минимальные единые основы служебных отношений, в то время как автономные сообщества занимаются организационными и управленческими аспектами. Именно эти две нормы послужили основанием для принятия государством Королевского декрета-закона (Real Decreto-ley 29/2020) от 29 сентября, который ввел статью 47 Закона о государственной службе в качестве базы для регулирования удаленной работы в сфере государственного управления.

Удаленная работа в органах государственного управления имеет свои особенности. Уникальность Королевского декрета-закона (Real Decreto-ley 29/2020) в том, что он регулирует не просто дистанционную работу как таковую, а работу с применением ИКТ. Следует отметить, что удаленная работа с применением ИКТ рассматривается как подвид удаленной работы, которая в свою очередь уже давно была выделена как самостоятельная форма организации труда. Удаленная работа определяется как «форма организации труда или осуществления трудовой деятельности, в соответствии с которой сотрудник выполняет свои функции по месту жительства или в другом выбранном месте в течение всего рабочего дня или его части на регулярной основе» [3]. Удаленная работа с применением ИКТ выполняется с использованием исключительно или преимущественно компьютерных, спутниковых и телекоммуникационных средств и систем. В соответствии со статьей 1 Королевского декрета-закона (Real Decreto-ley 29/2020) в Основной закон о государственной службе была добавлена статья 47, касающаяся удаленной работы. Теперь она определяется как способ предоставления услуг на расстоянии, при котором требования к организации рабочего места с использованием ИКТ могут быть разработаны за пределами административных подразделений, если это позволяет специфика службы.

Еще один элемент удаленной работы на государственной службе составляют должностные обязанности, которые возможно было бы выполнить за пределами административных зданий. Общим для всех нормативных актов, касающихся удаленной работы в сфере государственного управления, является определение сферы личного применения, которая включает каждого государственного служащего, независимо от его личного, должностного, правового статуса. Как правило, в данную категорию лиц не попадают преподавательский

состав и работники здравоохранения. Предполагается, что сотрудникам не потребуется перевозить документацию с конфиденциальной информацией или данными, защищенными законодательством.

После определения сферы применения удаленной работы в государственных учреждениях, в целом признается добровольность выбора каждого работника, заинтересованного в выполнении своих должностных обязанностей удаленно. Это решение носит обратимый характер, что позволяет сотруднику отказаться от продолжения такой формы труда, аналогично тому, как и администрация может пересмотреть данное разрешение либо в зависимости от степени достижения поставленных целей, либо в силу служебных потребностей. Некоторые административные правила предусматривают, что в исключительных случаях сотрудник должен быть переведен на удаленный режим работы, если общее руководство считает это целесообразным по причинам форс-мажора в обстоятельствах чрезвычайной и неотложной необходимости.

Как подача заявления о переходе на дистанционную работу в государственных органах, так и определение должности, возможной для выполнения удаленно, являются обязательными, но недостаточными требованиями для того, чтобы разрешить государственному служащему работать дистанционно. Сотрудник необходимо иметь минимальный стаж работы в течение шести месяцев, обладать специальными теоретическими и практическими знаниями для выполнения своих обязанностей удаленно.

Требуется пройти учебные курсы по предотвращению производственных рисков, защите данных и компьютерной безопасности. Необходимо оформить официальное прошение, обустроить рабочее место в соответствии с требованиями безопасности и гигиены труда, обеспечив его нужным оборудованием и системами связи.

При невозможности удовлетворить все прошения от сотрудников о переводе на удаленный режим работы используются следующие критерии предпочтения:

- совмещение семейной и трудовой жизни, если работник ухаживает за несовершеннолетними или пожилыми людьми, находящимися у него на иждивении;

- наличие инвалидности;

- сотрудник является жертвой гендерного насилия на рабочем месте.

В иных случаях преимущественное право перехода на удаленный режим определяет общая жеребьевка.

Вознаграждение и продвижение по службе гарантируются государственным служащим, работающим удаленно, на тех же условиях, что и другим сотрудникам.

Фактор времени влияет на предоставление услуг в режиме удаленной работы, определяя ее продолжительность, а также расписание, которому должен

следовать государственный служащий. Все это должно быть отражено в индивидуальном соглашении или плане работы. Продолжительность удаленной работы обычно составляет не менее трех месяцев и может быть продлена автоматически или по запросу заинтересованного лица. Разрешение на дистанционную работу также определяет распределение рабочей недели как на очное, так и на удаленное время: например, три дня удаленной работы и два дня работы в офисе в административном здании. Для учета времени используют индивидуальный отчет, где указывается прогресс в достижении поставленных целей и задач. Распределение рабочего времени может быть изменено при наличии служебной необходимости или в силу личных обстоятельств сотрудника.

Проведенное исследование показывает, что Испания располагает особой нормативно-правовой базой в области удаленной работы, применимой ко всем органам государственного управления, но все же подлежащей адаптации на местах. Принятие закона позволило автономным сообществам поддерживать баланс между едиными стандартами и местными особенностями, гарантируя правовую определенность, равные условия для всех государственных служащих, а также поддержку, а иногда и улучшение качества предоставляемых услуг.

Удаленная работа представляет собой наиболее гибкую форму организации труда, что особенно актуально для сферы государственного управления, которая постоянно стремится сократить организационные расходы. За три года активного применения режима удаленной работы было подтверждено, что производительность сотрудников и эффективность выполнения задач повышается. Это объясняет усиленный интерес к данной форме организации труда, учитывая тот факт, что удаленную работу можно чередовать с очной в зависимости от производственных нужд.

Таким образом, переход к постоянному и повсеместному применению данного типа деятельности – это лишь вопрос времени. Не во всех государствах разработана нормативно-правовая база для регулирования такой формы труда, что может вызвать ряд проблем как у сотрудников, так и у работодателей. Для разработки собственной стратегии и с учетом национальных особенностей другие страны могут взять за основу опыт Испании, которая с успехом преодолела этот этап и активно использует удаленную форму организации труда.

Литература

1. Парягина О. А., Барнакова Е. В. Дистанционный труд: особенности и проблемы правового регулирования [Электронный ресурс] // ГлаголЪ правосудия. 2017. № 2(14). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantcionnyy-trud-osobennosti-i-problemy-pravovogo-regulirovaniya/viewer> (дата обращения: 26.01.2024).

2. Прутцкова С. В., Пророкова Е. А. Особенности перехода компаний на удаленную работу в условиях пандемии [Электронный ресурс] // Актуальные проблемы современности: наука и общество. 2021. № 2(31). URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-perehoda-kompaniy-na-udalennuyu-rabotu-v-usloviyah-pandemii> (дата обращения: 26.01.2024).

3. Удаленная работа в компаниях Испании: нюансы и законодательное регулирование [Электронный ресурс]. URL: <https://espanarusa.com/ru/pedia/article/682368> (дата обращения: 15.01.24).

УДК 82.01

К. А. Зорикова (Балашов, Россия)

Балашовский институт (филиал) Саратовского национального исследовательского государственного университета им. Н. Г. Чернышевского

Использование метода интермедиального анализа при изучении романа М. Ю. Лермонтова «Герой нашего времени» в школе

В статье представлен анализ возможностей использования метода интермедиального анализа при изучении романа М. Ю. Лермонтова «Герой нашего времени». Обращение к экранизациям данного произведения («Герой нашего времени» (2006) режиссера А. Котта и «Герой нашего времени» (1965–1967) С. Ростоцкого) не только позволяет выявить различные варианты интерпретаций образов центральных героев, но и дает возможность их сопоставления с писательской трактовкой характеров персонажей романа. Данный материал способствует расширению представлений школьников о специфике феномена интермедиальности, позволяя сделать процесс изучения художественного текста не только познавательным, но и занимательным.

Ключевые слова: интермедиальный анализ, экранизации, роман М. Ю. Лермонтова «Герой нашего времени», образ

Художественный текст представляет собой сложную, многослойную структуру. Задача его интерпретации – понять заложенный автором смысл, познать глубинную сущность художественного произведения. Сегодня наблюдается тенденция к усложнению принципов организации художественного текста путем взаимодействия кодов разных видов искусства в текстовом пространстве. Происходит корреляция смыслов различных произведений искусства в отдельно взятом литературном произведении. Иными словами, каждый невербальный образ имеет вербальное выражение. Традиционные подходы к интерпретации художественного произведения в данном случае не позволяют увидеть всю глубину текста [3, с. 86].

Необходимость интермедиального анализа заключается в том, что он позволяет глубже и всесторонне проанализировать художественное произведение, выявить его смыслы и художественные особенности. Интермедиальный анализ позволяет рассмотреть художественное произведение в контексте различных