

## ПЕРЕХОД К ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ: ОПЫТ МЕЖСТРАНОВОГО НАРРАТИВНОГО АНАЛИЗА

М.В. Чудиновских<sup>1</sup>, А.Э. Федорова<sup>2</sup>, М.С. Меньшикова<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Уральский государственный экономический университет (Екатеринбург, Россия)

<sup>2</sup> Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина (Екатеринбург, Россия)

<sup>3</sup> Римский университет Ла Сапиенца (Рим, Италия)

### Информация о статье

Дата поступления  
15 декабря 2020 г.

Дата принятия в печать  
25 января 2021 г.

### Тип статьи

Исследовательская статья

### Ключевые слова

Дистанционная работа, пандемия, нарратив, анализ, инструментарий

**Финансирование.** Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ гранта № 19-010-00705 «Разработка инструментария оценки влияния социального загрязнения трудовых отношений на благополучие работников в условиях цифровизации экономики».

**Аннотация.** Реализация задачи разработки инструментария оценки влияния социального загрязнения трудовых отношений на благополучие работников в условиях цифровизации экономики определяет необходимость использования широкой гаммы методов. В рамках данной статьи нами представлен обзор методологической базы нарративного анализа. В эмпирической части статьи изложены результаты анализа нарративных интервью российских и итальянских работников, которые были переведены на дистанционный формат работы в условиях пандемии COVID-19. Исследование проведено в августе 2020 г. По результатам анализа выявлена неготовность и работников, и работодателей к быстрому переходу к эффективной дистанционной работе. Сравнение опыта России и Италии показало отставание в сфере законодательного регулирования дистанционной работы, которое может быть частично преодолено за счет поправок в Трудовой кодекс с 2021 г. Данные нарративов свидетельствуют о преобладании преимуществ дистанционной работы над недостатками, интереса к этой форме за счет ее гибкости. Метод нарративного анализа основывается на принципах доверия, свободы и неформализованного изложения. Авторы доказывают необходимость включения нарративного анализа в инструментарий оценки влияния социального загрязнения трудовых отношений на благополучие работников в условиях цифровизации экономики. Нарративный анализ дополняет традиционные методы исследования социально-трудовых отношений и позволяет углубить изучение вопросов, связанных с ощущением благополучия работников. Результаты исследования могут быть востребованы для осмысления вопросов преимуществ и недостатков дистанционного труда в цифровой экономике.

## TRANSITION TO TELEWORK IN THE CONTEXT OF PANDEMIC: EXPERIENCE OF CROSS-COUNTRY NARRATIVE ANALYSIS

M.V. Chudinovskikh<sup>1</sup>, A.E. Fedorova<sup>2</sup>, M.S. Menshikova<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ural State University of Economics (Yekaterinburg, Russia)

<sup>2</sup> Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (Yekaterinburg, Russia)

<sup>3</sup> Sapienza University of Rome (Rome, Italy)

### Article info

Received  
December 15, 2020

Accepted  
January 25, 2021

### Type paper

Research paper

**Abstract.** The implementation of the task of developing tools for assessing the impact of social pollution of labor relations on the well-being of employees in the conditions of digitalization of the economy determines the need to use a wide range of methods. In this article, we present an overview of the methodological base of narrative analysis. The empirical part of the article presents the results of the analysis of narrative interviews of Russian and Italian employees who were transferred to telework in the context of the COVID-19 pandemic. The study was conducted in August 2020. According to the results of the analysis, both employees and employers are not ready to switch to effective telework quickly. A comparison of the experience of Russia and Italy showed a lag in the field of legislative regulation of telework, which can be partially overcome by amendments to the Labor code from 2021. These narratives indicate the predominance of advantages of remote work over disadvantages, and interest in this form due to its flexibility. The method of narrative analysis is based on the principles of trust, freedom and informal presentation. The authors prove the need to include narrative analysis in

**Keywords**

Telework, pandemic, narrative, analysis, tools

**Acknowledgements.** The work was supported by Russian Foundation for Basic Research (RFBR) under Grant № 19-010-00705 "Development of tools for assessing the impact of social pollution of labor relations on the employees' well-being in a digital economy".

the tools for assessing the impact of social pollution of labor relations on the well-being of employees in the conditions of digitalization of the economy. Narrative analysis complements traditional methods of research on social and labor relations and allows you to deepen the study of issues related to the well-being of employees. The results of the research can be used to understand the advantages and disadvantages of telework in the digital economy.

**1. Введение.** В условиях пандемии COVID-19 весь мир столкнулся с беспрецедентной трансформацией сферы социально-трудовых отношений. Введение локдаунов, ограничений и запретов привело к необходимости перевода больших масс работников в дистанционный формат. Если до 2020 г. цифровизация трудовых отношений имела эволюционный характер, то в условиях пандемии можно говорить о революции в сфере дистанционного труда. Столь радикальные перемены определяют актуальность исследования опыта перехода к дистанционной работе на основе более широкого спектра методов. Наибольшее распространение на данный момент получил метод социологических опросов. Несмотря на все его достоинства, метод опросов имеет ряд недостатков. При составлении анкет исследователи оказывают косвенное влияние на его результаты, например определяя возможные варианты ответов. Количественные методы не позволяют дать полную интерпретацию психологических аспектов трудовых отношений.

Цель исследования – провести оценку влияния перехода на дистанционную работу на благополучие работников на основании метода нарративного анализа.

Для достижения указанной цели мы поставили перед собой ряд задач:

- провести обзор литературы, в которой освещаются методические аспекты нарративных исследований, а также их результаты;
- представить результаты анализа нарративных интервью российских и итальянских работников, которые были переведены на дистанционную работу в условиях пандемии коронавируса;
- определить перспективы нарративного анализа в качестве инструментария оценки влияния социального загрязнения трудовых отношений на благополучие работников в условиях цифровизации экономики.

Результаты исследования могут быть востребованы для осмысления вопросов преимуществ и недостатков дистанционного труда в

цифровой экономике. Определенный интерес полученные выводы могут иметь и для работодателей, которые заинтересованы в повышении эффективности труда дистанционных работников и обеспечения их социального и психологического благополучия.

**2. Развитие методологии нарративных исследований: обзор литературы.** По мнению В. Лабова нарративный анализ возник как «побочный продукт социолингвистического исследования афроамериканского диалекта в Гарлеме» [1, p. 395]. Нарратив, с его точки зрения, это способ репрезентации прошлого опыта при помощи последовательности упорядоченных предложений, отражающих временную последовательность событий [2]. Ф. Шютце стал применять технику нарративного интервью с 1975 г. в рамках исследовательского проекта Билефельдского университета для анализа взаимодействия властных структур после объединения муниципалитетов [3]. В 1980-е гг. в Германии метод стал активно использоваться для анализа проблем бездомных, бедных, безработных.

Нарративное интервью представляет собой рассказ на заданную тему [4]. Исследователь через серию уточняющих вопросов стимулирует рассказывание, выражение мнения. Важно, чтобы нарратив отражал не только рациональные представления, но и переживания, чувства, сомнения, т. е. имел эмоциональную окраску. Интервью рекомендуется записывать на диктофон и расшифровывать.

Методы анализа собранных нарративов принято разделять на количественные и качественные [5]. К первой группе относится контент-анализ, исследование семантического ядра. Среди современных приемов можно отметить построение «облака слов» или «облака тегов». При процедуре качественного анализа может интерпретироваться соотношение рационального и иррационального, оценочные суждения, анализ жизненных траекторий, выявление причинно-следственных связей, прогнозов.

Нарративные исследования должны отвечать целому ряду критериев:

- актуальность исследования;
- соответствие структуры исследования поставленным целям;
- обеспечение необходимой репрезентативности;
- надежность процесса сбора и интерпретации данных;
- оценка возможности допущения ошибок и искажений [6].

Нарративный анализ активно используется в лингвистике, в том числе политической [7], исторических исследованиях [8; 9], психотерапии [10], медицине [11]. Для нарративных исследований характерен «перенос интересов науки с анализа объективных социальных явлений на исследование субъективности» [12, с. 57]. Исходя из этого в психоаналитической литературе нарратив рассматривается как средство анализа и изложения личного опыта, средство терапии [13]. В исторических исследованиях нарратив рассматривается как источник новых знаний, формируемых на основе анализа единичных случаев, воспоминаний, автобиографий [14]. Герменевтическая традиция предполагает прочтение текстов, «вживание в их содержание», выделение «когнитивных фигур» и их многократный анализ [15].

Нарративные исследования всё более активно используются в гуманитарных и экономических исследованиях [16]. Е.А. Окладниковой на основании нарративов дана оценка трудовой миграции жителей Санкт-Петербурга [17]. Л. Корель с помощью анализа нарративов инженерно-технических работников четырех крупных предприятий оборонно-промышленного комплекса г. Новосибирска выявила острую ситуацию с феноменом доверия в сложившейся модели трудовых отношений [18]. С помощью нарративного анализа Л.А. Минасян, О.В. Дудкиной, В.А. Бородай была выявлена «потребность в новой системе мотивации, которая основана на внутреннем стремлении людей заниматься интересной творческой деятельностью и получать удовлетворение от самого процесса работы» [19]. В одном из ранее проведенных исследований нами был сделан вывод о том, что «использование нарративного подхода в дополнении к количественному анализу направлено на более глубо-

кое понимание причин воздействия токсических практик управления на персонал» [20].

### 3. Гипотезы и методы исследования.

Гипотеза исследования: подбор рассказчиков с разным профессиональным опытом из России и Италии позволит расширить научное знание об особенностях перехода к дистанционной занятости в условиях пандемии.

Для структурирования нарративного интервью были сформулированы следующие вопросы:

1. Как давно Вы ведете деятельность по последнему месту работы?

2. Какой вид трудового договора заключен у Вас с работодателем? Включает ли он возможность работы дистанционно?

3. Приходилось ли Вам до пандемии работать дистанционно, как часто, какие виды деятельности обычно вы осуществляли удаленно и какие непосредственно на рабочем месте?

4. Как изменилась рабочая деятельность во время пандемии? Были ли установлены какие-либо правила руководством? Как проходила работа во время локдауна?

5. Проводились ли какие-то мероприятия со стороны организации (информационные встречи, собрания, обучения) для того, чтобы адаптировать сотрудников к удаленной работе?

6. Вернулась ли работа в прежнее русло или претерпела некоторые изменения?

7. Личное мнение о работе дистанционно: плюсы и минусы, перспективы развития данной формы организации труда (с учетом Вашей сферы деятельности).

При разработке исследования нами были учтены данные о том, что дистанционная занятость имеет различные масштабы применения. До пандемии она была наиболее характерна для ИТ-сектора и значительно меньше распространена в сфере производства. Для проведения сравнительного анализа нами были выбраны пять профессий: преподаватель, инженер, маркетолог, программист, руководитель. Нарративные интервью были проведены одновременно в России и в Италии в августе 2020 г. Их результаты оценены с помощью количественных и качественных методов исследования.

4. Результаты исследования. В табл. 1 представлена характеристика собранных нарративов.

Таблица 1. Характеристика нарративных интервью

Table 1. Characteristics of narrative interviews

Код	Страна	Пол	Возраст	Профессия	Количество слов в нарративе
Н1	Италия	Женский	36	Преподаватель	1 651
Н2	Италия	Мужской	27	Инженер	376
Н3	Италия	Женский	31	Маркетолог	746
Н4	Италия	Женский	35	Программист	808
Н5	Италия	Мужской	41	Руководитель	309
Н6	Россия	Женский	42	Преподаватель	1 230
Н7	Россия	Мужской	31	Инженер	209
Н8	Россия	Женский	39	Маркетолог	309
Н9	Россия	Мужской	36	Программист	204
Н10	Россия	Мужской	41	Руководитель	189

Представленные данные показывают, что для итальянских рассказчиков характерны свобода и разнообразие нарратива, а также значительно большее количество слов в интервью. Наиболее короткие рассказы отмечены у руководителей (нарративы Н5 и Н10), наиболее длинные – у представителей сферы образова-

ния (нарративы Н1 и Н6). В представленном исследовании женские истории значительно длиннее мужских.

Далее был проведен анализ семантического ядра нарративов. В табл. 2 представлены наиболее часто встречающиеся слова.

Таблица 2. Семантическое ядро нарративных интервью

Table 2. Semantic core of narrative interviews

Семантическое ядро	Количество	Частота, %
Работать	77	1,3
Все	70	1,2
Много	68	1,1
Офис	56	0,9
Дистанционный	54	0,9
Онлайн	32	0,5
Гибкий	28	0,5
Проблема	25	0,4
График	23	0,4
Коллега	21	0,3
Чат	19	0,3
Вопрос	17	0,3
Пандемия	17	0,3
Общение	16	0,3
Дом	13	0,2

Содержание семантического ядра является достаточно показательным. Три самых часто употребляемых слова образуют связку «работать – все – много». Особенность ситуации 2020 г. связана с тем, что на дистанционный формат одновременно были переведены практически все работники. Также среди наиболее распространенных слов отмечены «проблема», «график», «гибкий», «коллега», «вопрос», «пандемия», «чат», «общение». Далее пред-

ставлены результаты качественного анализа нарративных интервью.

**Организация перехода к дистанционной работе.** До пандемии возможность дистанционной работы была предусмотрена в договорах сотрудников ИТ-сферы (нарративы Н4 и Н9). С преподавателями договор о дистанционной работе отдельно не заключался, однако фактический график работы предусматривал возможность проведения части занятий, консультаций

дистанционно. Во всех остальных случаях работники осуществляли свою деятельность без применения дистанционного формата.

**Переход к дистанционному формату.**

Абсолютно все рассказчики отметили, что переход к дистанционной работе произошел внезапно, что связано с законодательными ограничениями как в России, так и в Италии. Во всех нарративах указано, что процесс адаптации отсутствовал. Показательным может быть следующее высказывание: «Для передачи каких-либо новых знаний нам не было оставлено никакой дополнительной документации, которая бы объясняла особенности работы дистанционно, и не было проведено никаких образовательных мероприятий» (нарратив Н4). На начальном этапе локдауна сотрудники, по их словам, были предоставлены сами себе, вынуждены были обучаться новым навыкам самостоятельно. Основное внимание работодателей уделялось скорее исполнению плана и заданий, чем формированию новых компетенций.

**Технические аспекты.** Каждый опрошенный уделил внимание особенностям работы с различным программным обеспечением. В нарративах упоминаются электронная почта и *WhatsApp* (все нарративы), *Microsoft Teams* (нарративы Н1, Н6, Н10), *Discord* (нарратив Н3), *Zoom* (нарративы Н1, Н3, Н5, Н8, Н9, Н10), *Skype* (нарративы Н1, Н2, Н3, Н4, Н5, Н6, Н9, Н10). Необходимость освоения функционала различных программ и платформ вызывало затруднения у большинства рассказчиков (за исключением специалистов ИТ-сферы). В нарративах преподавателей отмечено, что в университетах большие трудности с освоением программ возникали у старшего поколения.

**Трудовое законодательство.** Нарративный анализ позволил выявить ряд отличий в трудовом законодательстве России и Италии. Так, итальянские респонденты в своих рассказах неоднократно указывали, что в рамках своей трудовой деятельности они работали не только по бессрочному трудовому договору, но также и на проектной основе. Российское трудовое законодательство предусматривает срочный и бессрочный трудовой договор. Статья 59 Трудового кодекса РФ закрепляет возможность заключения срочного трудового договора, например на время выполнения временных работ (на срок до двух месяцев), для сезонных работ, для выполнения заведомо определенной рабо-

ты. Однако само понятие «проектная работа» пока российскому трудовому законодательству не характерно. Среди всех российских респондентов срочный трудовой договор заключен только у преподавателя высшего учебного заведения, что не связано с проектной работой. В итальянских нарративах отмечается наличие таких нехарактерных для российской практики институтов, как участие в процессе адаптации консультанта по труду, который может разъяснить работнику спорные вопросы законодательства, оплату работодателем корпоративных поездок, в рамках которых совмещается отдых и обучение (российское законодательство оперирует понятием «командировка»), использование режима смартворкинга (частичной дистанционной занятости, которая до 2021 г. не была предусмотрена российским законодательством). Российские респонденты отмечали то, что работодатели фактически переложили на плечи сотрудников все издержки по покупке и обслуживанию техники. Вопрос о программном обеспечении решается по-разному: в ряде случаев расходы берут на себя работодатели, но чаще всего используются бесплатные версии программ с ограниченным функционалом. В целом, опыт 2020 г. показал, что российское законодательство в сфере дистанционной занятости существенно отстает от европейского и требует коррекции.

**График работы.** Итальянские респонденты часто использовали в своих рассказах термины «гибкий», «умный». Переход к дистанционной работе привел к изменениям в графике работы итальянских респондентов. Так, в нарративе Н3 была отмечена возможность самостоятельно планировать часы работы (соблюдая 40 часов работы в неделю): «У меня были дни, когда я работала рано утром, пока спят дети, или поздно вечером, когда муж возвращался с работы, работала также в выходные дни, чтобы восполнить те часы, которые не удалось отработать в течение недели». В интервью российских респондентов все опрошенные отметили, что график работы стал ненормированным, а звонки, сообщения, переписка стала осуществляться круглосуточно.

**Планирование, организация и контроль работы.** Формирование культуры дистанционной работы требует изменения навыков планирования и контроля. После преодоления периода адаптации планирование может осуществляться достаточно эффективно: «Следующая

неделя у нас вся распланирована с видеоконференциями, видеосовещаниями, прямо одно за другим. Это, конечно, очень эффективно, потому что время планируется гораздо лучше, чем в офисе, т. е. нет многих отвлекающих факторов» (нарратив Н8). Во всех нарративах дана оценка изменениям в порядке проведения совещаний. В целом, все опрошенные отметили повышение эффективности совещаний в онлайн-формате. В нарративах руководителей высказано предположение о сохранении онлайн-совещаний даже после окончания пандемии. Однако вопрос об организации контроля за деятельностью дистанционных сотрудников нуждается в более тщательной проработке. Руководители в своих нарративах высказывали беспокойство о том, что они не уверены, насколько эффективно работники справляются с заданиями (нарративы Н5 и Н10). В качестве эффективной практики можно отметить контроль с помощью показателей KPI (нарративы Н4, Н8, Н9).

**Психологическое благополучие и состояние здоровья.** В большинстве нарративов отмечена растущая изоляция, снижение контактов с коллегами. Стоит отметить, что в ряде нарративов (Н1, Н4, Н9) снижение контактов отнесено скорее к преимуществам, так как дистанционная работа позволяет добиться большей концентрации и уменьшает количество отвлекающих факторов, в том числе беседы с коллегами. В случае, если в коллективе до пандемии был сформирован благоприятный климат, респонденты высказывали сожаление и надеялись на скорое возвращение к нормальному режиму работы в офисе. Однако если моральный климат в организации имел негативную окраску, то дистанционная работа приводит к снижению стресса (нарративы Н3, Н7, Н8), психологического давления (нарратив Н3) и токсичного влияния (нарративы Н3, Н6). Наибольшее количество проблем очерчено в нарративах преподавателей (нарративы Н1 и Н6). Переход на дистанционное образование привел к снижению качества общения с обучающимися. Среди проблем со стороны здоровья отмечены ухудшение зрения (семь нарративов) и снижение подвижности (четыре нарратива).

**Преимущества, недостатки и перспективы дистанционной работы.** Среди преимуществ дистанционной работы отмечены снижение риска заражения COVID, уменьшение материальных и временных затрат на поездки,

питание, более эффективное использование рабочего времени, возможность совмещать семейные и личные обязанности. К главным недостаткам и российские, и итальянские респонденты отнесли проблемы изоляции, общения, поддержания рабочих связей с клиентами и коллегами. Нарративы позволили увидеть отдельные нюансы, которые утрачиваются при проведении массовых опросов. Так, один из итальянских опрошенных жалеет о том, что не может выпить чашку кофе с коллегами. Этот факт, по его мнению, отрицательно влияет на общее моральное состояние и атмосферу сопричастности и творчества. В российском нарративе Н8 отмечено, что дистанционная работа приводит к мысли о смене образа жизни с городского на сельский. Эти выводы, которые, казалось бы, носят субъективный характер, при увеличении масштабов выборки могут привести к формированию более глубоких выводов о том, какое влияние дистанционная работа оказывает на благополучие работников. Нарративное исследование, таким образом, может стать источником для выдвижения гипотез дальнейших количественных исследований.

Все опрошенные указали на то, что пандемия оказала огромное влияние на организацию труда. Неоднократно прозвучал тезис о том, что даже после окончания пандемии работники ожидают сохранения дистанционного формата полностью или частично: «Два-три дня в неделю я бы работала дома. Важные вопросы, которые требовали бы персонального присутствия, можно было бы решать в офисе, а большую часть работы можно делать дома, так как дома всё идет гораздо быстрее, меньше отвлекающих факторов, меньше шума» (нарратив Н1). Интересно отметить тот факт, что руководители оценивали преимущества дистанционного формата не столь оптимистично и высказывали стремление отказаться от дистанционной работы после окончания пандемии: «Я хочу, чтобы сотрудники быстрее вернулись на рабочие места, потому что некоторые вопросы быстрее и эффективнее решаются в очном формате (нарратив Н10).

**5. Заключение.** Проведенное исследование позволяет сформулировать ряд выводов как о самой методике нарративного анализа, так и о перспективах дистанционного труда. Нарративы передают большее количество нюансов, что повышает их значимость для оценки психологического благополучия работни-

ков. Нарративные исследования могут дополнить инструментарий оценки влияния социального загрязнения трудовых отношений на благополучие работников в условиях цифровизации экономики. Для проведения нарративных опросов и анализа необходимы особые навыки у исследователей, а также психологическая готовность опрашиваемых. Нарративный анализ позволил выявить ряд важных явлений в сфере организации дистанционного труда. Внезапность локдауна продемонстрировала неготовность и работников, и работодателей к быстрому переходу к эффективной дистанционной работе. Дистанционный труд требует

формирования цифровой грамотности, что затрудняет процессы адаптации и может отрицательно влиять на производительность труда и эмоциональное благополучие работников. Несмотря на целый ряд трудностей, изученные нами нарративы свидетельствуют о преобладании преимуществ дистанционной работы над недостатками, интереса работников к этой форме за счет ее гибкости. Сравнение опыта России и Италии показало отставание в сфере законодательного регулирования дистанционной работы, которое может быть частично преодолено за счет поправок в Трудовой кодекс с 2021 г.

### Литература

1. *Labov W.* Some Further Steps in Narrative Analysis // *Journal of Narrative and Life History*. – 1997. – Vol. 7, iss. 1–4. – P. 395–415. – DOI: 10.1075/jnlh.7.49som.
2. *Labov W., Waletzky J.* Narrative Analysis: Oral Versions of Personal Experience // *Journal of Narrative and Life History*. – 1997. – Vol. 7, iss. 1–4. – P. 3–38. – DOI: 10.1075/jnlh.7.02nar.
3. *Schütze F.* Kollektive Verlaufskurve oder kollektiver Wandlungsprozëb. Dimensionen des Vergleichs von Kriegserfahrungen amerikanischer und deutscher Soldaten im Zweiten Weltkrieg // *BIOS: Zeitschrift für Biographieforschung und Oral History*. – 1989. – Н. 1. – С. 31–110.
4. *Журавлев В. Ф.* Нарративное интервью в биографических исследованиях // *Социология: Методология, методы, математические модели*. – 1993. – № 3–4. – С. 34–43.
5. *Пузанова Ж. В., Троцук И. В.* Нарративный анализ: понятие или метафора? // *Социология: Методология, методы, математические модели*. – 2003. – № 17. – С. 56–82.
6. *Greenhalgh T., Wengraf T.* Collecting stories: is it research? Is it good research? Preliminary guidance based on a Delphi study // *Medical Education*. – 2008. – Vol. 42 (3). – P. 242–247.
7. *Шейгал Е. И.* Многоликий нарратив // *Политическая лингвистика*. – 2007. – № 2 (22). – С. 86–93.
8. *Зверева Г. И.* Реальность и исторический нарратив: проблемы саморефлексии новой интеллектуальной истории // *Одиссей: Человек в истории*. 1996. – М. : Наука, 1996. – С. 11–24.
9. *Сапогова Е. Е.* Автобиографический нарратив в контексте культурно-исторической психологии // *Культурно-историческая психология*. – 2005. – № 2. – С. 63–74.
10. *Кутковая К. С.* Нарратив в исследовании идентичности // *Национальный психологический журнал*. – 2014. – № 4 (16). – С. 23–33.
11. *Мещерекова Т. В.* Медицинский нарратив в биоэтике как критерий учета индивидуальности пациента // *Вестник Томского государственного педагогического университета*. – 2010. – № 5 (95). – С. 66–72.
12. *Троцук И. В.* Нарратив как междисциплинарный методологический конструкт в современных социальных науках // *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология*. – 2004. – № 1 (6–7). – С. 56–74.
13. *Калмыкова Е. С., Мергенталер Э.* Нарратив в психотерапии: рассказы пациентов о личной истории (часть i) // *Психологический журнал*. – 1998. – Т. 19. – № 5. – С. 97–103.
14. *Шатин Ю. В.* Исторический нарратив и мифология XX столетия // *Критика и семиотика*. – 2002. – № 5. – С. 100–108.
15. *Boell S. K., Cecez-Kecmanovic D.* A hermeneutic approach for conducting literature reviews and literature searches // *Communications of the Association for Information Systems*. – 2014. – Vol. 34 (1). – P. 257–286.
16. *Riessman C. K.* Narrative methods for the human sciences. – London : Sage, 2008. – 244 p.
17. *Окладникова Е. А.* Трудовая миграция в нарративах жителей Санкт-Петербурга. – М. ; Берлин, 2015. – 270 с.

18. Корель Л. Нарратив наемного труда и коллизии доверия на современных промышленных предприятиях в условиях модернизации // *Общество и экономика*. – 2013. – № 10. – С. 149–162.
19. Минасян Л. А., Дудкина О. В., Бородай В. А. Нарративные процедуры новой системы мотивации // *Управление экономическими системами*. – 2018. – № 3 (109). – URL: <http://uecs.ru/uecs-109-1092018/item/4812-2018-03-07-11-59-39>.
20. Федорова А. Э., Коропец О. А., Тонких Н. В. Нарративный анализ негативных факторов в трудовой сфере // *Социодинамика*. – 2017. – № 9. – С. 102–112. – DOI: 10.25136/2409-7144.2017.9.24135.

### References

1. Labov W. Some Further Steps in Narrative Analysis. *Journal of Narrative and Life History*, 1997, Vol. 7, iss. 1-4, pp. 395-415. DOI: 10.1075/jnlh.7.49som.
2. Labov W., Waletzky J. Narrative Analysis: Oral Versions of Personal Experience. *Journal of Narrative and Life History*, 1997, Vol. 7, iss. 1-4, pp. 3-38. DOI: 10.1075/jnlh.7.02nar.
3. Schütze F. Kollektive Verlaufskurve oder kollektiver Wandlungsprozess. Dimensionen des Vergleichs von Kriegserfahrungen amerikanischer und deutscher Soldaten im Zweiten Weltkrieg. *BIOS: Zeitschrift für Biographieforschung und Oral History*, 1989, Vol. 1, pp. 31-110. (in German).
4. Zhuravlev V.F. Narrativnoe interv'yu v biograficheskikh issledovaniyakh. *Sotsiologiya: Metodologiya, metody, matematicheskie modeli*, 1993, no. 3-4, pp. 34-43. (in Russian).
5. Puzanova Zh.V., Trotsuk I.V. Narrativnyi analiz: ponyatie ili metafora? *Sotsiologiya: Metodologiya, metody, matematicheskie modeli*, 2003, no. 17, pp. 56-82. (in Russian).
6. Greenhalgh T., Wengraf T. Collecting stories: is it research? Is it good research? Preliminary guidance based on a Delphi study. *Medical Education*, 2008, Vol. 42, iss. 3, pp. 242–247.
7. Sheigal E.I. Mnogolikii narrativ. *Politicheskaya lingvistika*, 2007, no. 2 (22), pp. 86-93. (in Russian).
8. Zvereva G.I. Real'nost' i istoricheskii narrativ: problemy samorefleksii novoi intellektual'noi istorii, in: *Odissei: Chelovek v istorii. 1996*, Moscow, Nauka publ., 1996, pp. 11-24. (in Russian).
9. Sapogova E.E. Avtobiograficheskii narrativ v kontekste kul'turno-istoricheskoi psikhologii. *Kul'turno-istoricheskaya psikhologiya*, 2005, no. 2, pp. 63-74. (in Russian).
10. Kutkovaya K.S. Narrativ v issledovanii identichnosti. *Natsional'nyi psikhologicheskii zhurnal*, 2014, no. 4 (16), pp. 23-33. (in Russian).
11. Meshcheryakova T.V. Meditsinskii narrativ v bioetike kak kriterii ucheta individual'nosti patientsa. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*, 2010, no. 5 (95), pp. 66-72. (in Russian).
12. Trotsuk I.V. Narrativ as an interdisciplinary methodological construct of contemporary social science. *RUDN Journal of Sociology*, 2004, no. 1 (6-7), pp. 56-74. (in Russian).
13. Kalmykova E.S., Mergentaler E. Narrativ v psikhoterapii: rasskazy patientsov o lichnoi istorii (chast' i). *Psikhologicheskii zhurnal*, 1998, Vol. 19, no. 5, pp. 97-103. (in Russian).
14. Shatin Yu.V. Istoricheskii narrativ i mifologiya 20 stoletiya. *Kritika i semiotika*, 2002, no. 5, pp. 100-108. (in Russian).
15. Boell S.K., Cecez-Kecmanovic D. A hermeneutic approach for conducting literature reviews and literature searches. *Communications of the Association for Information Systems*, 2014, Vol. 34, iss. 1, pp. 257-286.
16. Riessman C.K. *Narrative methods for the human sciences*. London, Sage publ., 2008. 244 p.
17. Okladnikova E.A. *Trudovaya migratsiya v narrativakh zhitelei Sankt-Peterburga*. Moscow, Berlin, 2015. 270 p. (in Russian).
18. Korel' L. Narrativ nayomnogo truda i kollizii doveriya na sovremennykh promyshlennykh predpriyatiyakh v usloviyakh modernizatsii. *Obshchestvo i ekonomika*, 2013, no. 10, pp. 149-162. (in Russian).
19. Minasyan L.A., Dudkina O.V., Borodai V.A. Narrative procedures of the new system of motivation. *Management of Economic Systems*, 2018, no. 3 (109), available at: <http://uecs.ru/uecs-109-1092018/item/4812-2018-03-07-11-59-39>. (in Russian).
20. Fedorova A.E., Koropets O.A., Tonkikh N.V. Narrative analysis of the negative factors in labor relations. *Sociodynamics*, 2017, no. 9, pp. 102-112. DOI: 10.25136/2409-7144.2017.9.24135. (in Russian).



**Сведения об авторах**

**Чудиновских Марина Вячеславовна** – канд. юрид. наук, доцент кафедры публичного права  
Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45  
E-mail: chud-marina@mail.ru  
РИНЦ AuthorID: 581890; SPIN-код: 7770-6453

**Федорова Алена Эдуардовна** – канд. экон. наук, PhD in Management, доцент кафедры управления персоналом и психологии  
Адрес для корреспонденции: 620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19  
E-mail: a.e.fedorova@urfu.ru  
РИНЦ AuthorID: 460187; SPIN-код: 3766-9720

**Меньшикова Мария Сергеевна** – PhD, преподаватель департамента менеджмента  
Адрес для корреспонденции: 00161, Италия, Рим, ул. Дель Кастро Лауренциано, 9  
E-mail: maria.menshikova@uniroma1.it

**Вклад авторов**

**Чудиновских М.В.** – проведение нарративных интервью в России, анализ и представление данных  
**Федорова А.Э.** – планирование исследования, постановка целей и задач, руководство проведением исследования, разработка методики исследования, проверка результатов исследования  
**Меньшикова М.С.** – проведение нарративных интервью в Италии, перевод интервью, анализ и представление данных

**Для цитирования**

Чудиновских М. В., Федорова А. Э., Меньшикова М. С. Переход к дистанционной работе в условиях пандемии: опыт межстранового нарративного анализа // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2021. – Т. 19, № 1. – С. 32–40. – DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(1).32-40.

**About the authors**

**Marina V. Chudinovskikh** – PhD in Legal Sciences, Associate Professor of the Department of Public Law  
Address for correspondence: 62/45, 8 Marta / Narodnoi Voli ul., Yekaterinburg, 620144, Russia  
E-mail: chud-marina@mail.ru  
RSCI AuthorID: 581890; SPIN-code: 7770-6453

**Alena E. Fedorova** – PhD in Economic Sciences, PhD in Management, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Psychology  
Address for correspondence: 19, Mira ul., Yekaterinburg, 620002, Russia  
E-mail: a.e.fedorova@urfu.ru  
RSCI AuthorID: 460187; SPIN-code: 3766-9720

**Maria S. Menshikova** – PhD, Lecturer of the Department of Management  
Address for correspondence: 9, Del Castro Laurenziano st., Rome, 00161, Italy  
E-mail: maria.menshikova@uniroma1.it

**Authors' contributions**

**Chudinovskikh M.V.** – conducting the narrative interviews in Russia, analyzing and presenting data  
**Fedorova A.E.** – research planning, setting goals and objectives, research management, development of research methods, verification of research results  
**Menshikova M.S.** – carrying out the narrative interviews in Italy, translation of interviews, analysis and presentation of data

**For citations**

Chudinovskikh M.V., Fedorova A.E., Menshikova M.S. Transition to telework in the context of pandemic: experience of cross-country narrative analysis. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2021, Vol. 19, no. 1, pp. 32-40. DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(1).32-40. (in Russian).