

ЛИТЕРАТУРОВЕДЕНИЕ. ЖУРНАЛИСТИКА. СОЦИОЛОГИЯ

УДК 316.4

*И. И. Василевская, М. А. Тарасик (Минск, Республика Беларусь)
Белорусский государственный экономический университет*

Виртуальное командообразование как способ повышения эффективности организаций в условиях современного развития цифровых технологий

В статье исследуется проблема командообразования в виртуальном пространстве; проанализированы особенности виртуальной команды, которые могут способствовать или, наоборот, препятствовать успешной ее деятельности; сформулированы рекомендации для создания эффективной виртуальной команды.

Ключевые слова: команда, виртуальная команда, командообразование, тимбилдинг, цифровые технологии

Специалисты в области менеджмента все чаще обращаются к вопросам изучения командообразования, так как в современном обществе возрастает число высококвалифицированных работников, заинтересованных в максимальном использовании своих знаний и творческого потенциала. Именно команды способны решать комплексные проблемы и выполнять сложные задачи, что повышает эффективность деятельности современной организации в условиях динамично изменяющейся окружающей среды. Активное развитие компьютерных технологий и их внедрение в сферу бизнеса повлияли на изменение стратегии функционирования крупных международных корпораций, которые начали внедрять в рабочий процесс виртуальные команды. Пандемия коронавируса, охватившая мир в 2020 году, также повлияла на развитие данной тенденции, когда многие компании вынуждены были организовывать работу персонала удаленно от офиса. В последние годы все большую популярность приобретает такое явление, как «цифровое кочевничество», когда сотрудники работают удаленно и ведут мобильный образ жизни. В этих условиях виртуальная команда является важным элементом функционирования современных организаций.

Существует достаточно большое количество определений «виртуальной команды», однако мнения исследователей совпадают в том, что речь идет о небольшой группе людей, которых объединяют общие цели и задачи, при этом участники группы разделены в пространстве и (или) времени и для коммуника-

ции используют электронные технологии (электронная почта, Skype, чаты и др.). Члены виртуальной команды могут жить в разных городах или даже на разных континентах.

Виртуальные команды очень схожи по своим характеристикам с классическими. Для команды характерна взаимозависимость ее участников. Каждый член команды вносит свой индивидуальный вклад в общую работу, при этом другие члены команды зависят от работы каждого. В команде все делятся рабочей информацией. Члены команды являются равноправными участниками рабочего процесса и имеют возможность влиять друг на друга. Кроме того, все члены команды понимают и разделяют ответственность за общие цели и нацелены на высокие командные результаты. Концепция команды подразумевает приверженность всех ее членов единой миссии, при этом все члены команды несут коллективную ответственность за результат своей деятельности [1].

Рассмотрим наиболее характерные особенности виртуальной команды.

1. Высокая скорость реализации проектов

Виртуальные команды способны быстрее, чем другие типы команд, выполнять конкретные цели и задачи. Это обусловлено улучшенной координацией процессов и использованием информационно-компьютерных технологий, следовательно, информация движется быстрее и достигает места назначения практически без задержек. Кроме того, гибкость команды позволяет быстро вносить изменения в ее состав, менять функции сотрудников, использовать разные модели рабочего времени в зависимости от динамично меняющихся обстоятельств реализации проекта.

2. Высокое качество выполняемой работы

Участники виртуальной команды обладают высоким уровнем компетентности, так как в подобную команду набирают лучших специалистов без национальных и географических ограничений. Следует также учесть, что, как отмечается психологами, при решении сложных онлайн-задач происходит развитие логического, прогностического и оперативного мышления, т.е. уровень интеллекта у вовлеченных в этот процесс людей зачастую выше, чем у людей, решающих аналогичные проблемы исключительно «в реале» [2].

3. Многонациональный состав

В многонациональной виртуальной команде разнообразие культур, отсутствие скованности стереотипами и шаблонами позволяет участникам проекта проявлять наибольшую креативность в достижении поставленных перед ними целей и задач.

4. Высокий уровень эффективности работы

Характерной особенностью виртуальной команды является высокий уровень эффективности работы. Это связано с тем, что участники подобной команды работают удаленно и имеют возможность выполнять свои рабочие обязан-

ности в комфортных для них условиях и в удобное время, что напрямую влияет на повышение эффективности работы каждого и всей команды в целом.

5. Сокращение финансовых расходов

Формирование виртуальной команды существенно снижает расходы современных организаций. Использование телекоммуникационных технологий сокращает издержки на содержание офиса, на оплату труда персонала, координирующего процессы, на подбор участников команды, на поездки и организацию встреч и др. [2]

Наряду с описанными преимуществами виртуальные команды имеют определенные недостатки, которые необходимо учитывать в процессе командообразования. Одним из важнейших условий успешного функционирования команды является качество коммуникативного взаимодействия между ее участниками. От этого фактора зависит степень информирования, достижения согласия, обеспечения скоординированных действий, формирования особой специфической культуры команды, характерной только для нее (особых норм, правил поведения, традиций). Коммуникация способствует достижению определенной степени согласия, которое представляет собой главную функцию коммуникации, но согласие возникает и укрепляется только благодаря непрерывному взаимодействию [2]. Кроме того, для поддержания эффективной коммуникации в виртуальной многонациональной команде все ее участники должны иметь достаточный уровень владения иностранным языком, на котором происходит общение. В противном случае результатом деструктивной коммуникации станет искажение смысла и неверное толкование информации. Важная контекстная информация, такая как социальный статус участника или уровень его знаний, может быть потеряна или искажена в виртуальных командных средах, характеризующихся высоким уровнем анонимности [3].

Отличительной особенностью классической команды является непрерывное взаимодействие ее членов, что обеспечивает единое и четкое понимание целей, задач и действий каждого, а также знание личностных качеств, мотивов и установок участников команды. Данный фактор способствует установлению доверительных отношений между членами команды и развитию групповой сплоченности. Без высокой степени приверженности своему коллективу нет команды. Сплоченность команды – это степень привлекательности для участников команды работы в ее составе, их желание оставаться в ней. В командах, которые характеризуются высокой сплоченностью, наблюдается полная приверженность работе, и каждый член команды воспринимает совместные успехи как свои собственные.

В условиях онлайн-взаимодействия наблюдается снижение уровня сплоченности и степени доверия между участниками виртуальной команды. Часто возникают сложности с организацией рабочего процесса и управлением им. Как правило, члены виртуальной команды находятся в разных частях мира и в раз-

ных часовых поясах, что усложняет проведение совместных мероприятий, которые помогают своевременно проконтролировать результативность деятельности членов команды и произвести необходимую коррекцию их работы.

Для создания виртуальной команды, которая способна эффективно функционировать в современных условиях, необходимо решать проблемы и минимизировать риски, описанные выше. В этой связи ключевым моментом в формировании эффективной виртуальной команды является набор компетентных сотрудников, которые отличаются высоким уровнем организованности, самодисциплины, владения коммуникативными навыками, обладают достаточными знаниями и опытом работы с цифровыми технологиями, которые используются для удаленной работы.

Важным моментом при организации виртуального рабочего пространства является правильный выбор доступных технологических инструментов, которые будут использоваться для определенной цели, а также постоянное обновление и модернизация цифровых ресурсов, обеспечивающих общую эффективность операций. Использование соответствующих инструментов, позволяющих осуществлять обмен мгновенными сообщениями, проводить видеоконференции, управлять проектами и персоналом и т.д., предоставляет гибкие возможности как для индивидуального взаимодействия участников виртуальной команды, так и для поддержания постоянного контакта со всеми ее членами. Грамотный выбор цифровых инструментов позволяет организовать эффективную коммуникацию между участниками команды и минимизировать риски, связанные с контролем и организацией.

Так как работа в виртуальном пространстве построена на использовании цифровых технологий, которые активно развиваются в настоящее время, необходимо проводить мероприятия, направленные на повышение квалификации персонала в этой сфере. Более того, современные компании стремятся развивать не только технические навыки своих удаленных сотрудников, но и социальные, что способствует повышению уровня сплоченности и степени доверия между участниками виртуальной команды, а также формированию командного духа. Для достижения этой цели необходимо проводить семинары и мастер-классы по лидерству, эффективному общению, управлению стрессом и т.д.

Таким образом, в условиях активного развития цифровых технологий виртуальные команды становятся востребованными. Они состоят из удаленно работающих сотрудников, целью которых является эффективное решение разноплановых задач. Виртуальная команда имеет ряд преимуществ, которые очень выгодно отличают ее от классической команды. При этом в условиях онлайн-взаимодействия общение между членами виртуальной команды достаточно ограничено, и данный фактор является ключевым при создании эффективной команды. Решением данной проблемы может стать использование возможностей виртуального тимбилдинга и проведение мероприятий, направленных

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