

Трибуна молодого ученого

УДК 338.

JEL: G32, G21

ПАНФЕРОВА Анастасия Сергеевна¹

¹ Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Ленинградский просп., 49, г. Москва, 125993 (ГСП-3), Россия.

<https://orcid.org/0000-0002-5072-5654>

Панферова Анастасия Сергеевна, магистр экономики, аспирант, Департамент менеджмента, Москва. E-mail: nastpanf.ru00@mail.ru

Научный руководитель: Долженкова Юлия Вениаминовна, доктор экономических наук профессор по кафедре «Управление персоналом и психология», Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации.

E-mail: YVDolzhenkova@fa.ru.

<https://orcid.org/0000-0003-1949-4867>

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И СЛЕДУЮЩИЙ УРОВЕНЬ ДЛЯ ВИРТУАЛЬНЫХ КОМАНД

Аннотация:

Предмет/тема. В работе рассматриваются теоретические и практические исследования, посвященные проблемам развития виртуальных команд.

Цели/задачи. Целью данной статьи является раскрытие особенностей функционирования виртуальных команд в условиях глобализации мировой экономики.

Результаты. Автором выделяются основные вызовы, сдерживающие развитие виртуальных команд: дефицит доверия между членами команды, трудность виртуального общения, различия в часовых поясах участников команды.

Вывод. Делается вывод о том, что перспективы дальнейшего развития виртуальных команд зависят от расширения функционала существующих вики-технологий, а также от способности лидеров таких команд адаптироваться под специфические особенности виртуальных команд. Основные вызовы, стоящие перед эффективностью функционирования виртуальных команд, связаны с высокой ролью доверия между членами команды, трудностью виртуального общения, различиями в часовых поясах участников команды и высокой диверсификацией структуры команды. Достаточно эффективным может быть внедрение мер, направленных на развитие чувства принадлежности у членов команды, повышение уровня вовлеченности сотрудников в рабочие процессы, адаптациях сообщений носителей разных языков для других членов виртуальной команды. Перспективы дальнейшего развития виртуальных команд зависят от расширения функционала существующих вики-технологий, а также от способности лидеров таких команд адаптироваться под специфические особенности виртуальных команд.

Ключевые слова: виртуальные команды, глобализация и менеджмент, перспективы развития виртуальных команд.

Young scientist tribune

Anastasia S. Panferova – Master of Economics, graduate student, Department of Management, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia. E-mail: nastenka.ru00@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-5072-5654>

Scientific adviser: Julia V. Dolzhenkova, Doctor of Economics, Professor, Department of Personnel Management and Psychology, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow

GLOBALIZATION AND THE NEXT LEVEL FOR VIRTUAL TEAMS

Abstract

Subject/Topic The analysis of theoretical and practical research on the problems of the development of virtual teams.

Goals/Objectives The goal of this article is to reveal the features of the virtual teams functioning in the context of globalization of the world economy.

Results The author identifies the main challenges that hinder the development of virtual teams: lack of trust between team members, difficulty in virtual communication, differences in time zones of team members.

Conclusions and Relevance It is concluded that the prospects for the further development of virtual teams depend on expanding the functionality of existing wiki technologies, as well as on the ability of leaders of such teams to adapt to the specific features of virtual teams. The main challenges for the effective functioning of virtual teams are related to the high role of trust between team members, the difficulty of virtual communication, the differences in time zones of team members and the highly diversified team structure. The implementation of measures aimed at developing of a sense of belonging among the team members, increasing the level of employee involvement in work processes, adapting messages from speakers of different languages to other members of a virtual team can be rather effective. Prospects for the further development of virtual teams depend on the expanding of functionality of existing wiki technologies, as well as on the ability of leaders of such teams to adapt to the specific features of virtual teams.

Keywords: *virtual teams, globalization and management, prospects for the development of virtual teams.*

Современные технологии управления развиваются под воздействием определенных факторов внешней среды, которые способствуют формированию новых форматов взаимодействия сотрудников компаний. Одним из таких форматов является виртуальная команда. В данной статье будет рассмотрена современная роль глобализации в распространении виртуальных команд, будут раскрыты особенности функционирования виртуальных команд в условиях глобализации мировой экономики, выявлены основные вызовы, стоящие перед современными виртуальными командами, и перспективы дальнейшего развития.

Глобализация является одной из фундаментальных тенденций развития мировой экономики. Исследователи определяют глобализацию как «растущую экономическую взаимозависимость стран всего мира в

результате возрастания объема и разнообразия международных сделок с товарами, услугами и мировым потоком капитала, а также благодаря все более быстрой и широкой диффузии технологий» [1].

На микроуровне глобализация стимулирует трансформацию организационных моделей компаний, появление и распространение виртуальных команд. Виртуальные команды можно рассматривать как рабочие модели, в которых члены команды рассредоточены с географической точки зрения, имеют ограниченный личный контакт и совместно работают за счет использования электронных средств связи для достижения общих целей [2].

Распространение виртуальных команд является быстрорастущей тенденцией, которая, по прогнозам исследователей, сохранится в будущем. Так, проведенный аналитической компанией RW³ опрос 1372 компаний из 80 стран показал, что 85% респондентов работали над виртуальными командами, а 48% сообщили, что более половины членов их виртуальной команды были представителями других культур [3]. Такой масштаб может объясняться следующими факторами: глобализация мировой экономики как базовый фактор, определяющий потребность в формировании виртуальных команд; потребность компаний в сокращении сроков разработки продуктов и реализации инноваций. Для этого компании могут использовать виртуальные команды и преодолевать ограничения, связанные с необходимостью физического присутствия в обычных командах [4].

Кроме того, происходит развитие цифровых технологий, включая технологии совместной работы, вики-технологии. Вики-технология представляет собой сервис в рамках концепции web 2.0, который предоставляет возможность индивиду или группе совместно работать над разработкой единого документа на дистанционной основе [5]. Данные факторы формируют технологическую основу для развития виртуальных команд.

Таким образом, глобализация мировой экономики выступает в качестве одного из базовых факторов развития виртуальных команд. Процесс глобализации способствует расширению международных связей и формированию международной рабочей силы. Подобная рабочая сила может быть одновременно задействована в нескольких проектах, реализующихся в разных странах. Это определяет потребность компаний в создании виртуальных команд.

Особенности функционирования виртуальных команд определяются не только технологическими нововведениями, но и изменениями в групповых процессах и получаемых результатах. Рассмотрим особенности функционирования виртуальных команд на основе модели, разработанной американскими исследователями Дж Дулебоном (J. Dulebohn) и Ю. Хох (E.

Noch). Данная модель функционирования виртуальных команд представлена на рисунке 1.

Модель виртуальной команды включает в себя 4 блока: входные параметры, групповые процессы, модераторы и результаты. Рассмотрим подробнее данные блоки.

Входные параметры включают в себя три группы параметров: организационные факторы, параметры лидерства и состав команды.

Организационные факторы включают в себя структуру команды, размер команды, систему целей и задач, процессы обучения, систему поощрений, а также виртуальную среду, в которой работает команда.



Рисунок 1 - Модель функционирования виртуальных команд [6]

Блок лидерства включает в себя специальные навыки, которые должны быть у лидеров команды для управления виртуальной командой. Состав команды является последним блоком входных параметров и включает в себя разнообразие состава команды. Так, исследования показывают, что рост этнического, гендерного, культурного разнообразия в команде повышает инновационность компании и ее эффективность [7]. По этой причине многие компании стараются вовлечь в виртуальные команды представителей различных культур, а также людей с различными психотипами. Особенности виртуальных команд позволяют максимизировать эффект от диверсификации состава команды, так как члены команды могут работать из разных стран.

Групповые процессы виртуальной команды способствуют преобразованию входных параметров в результаты. Кроме того, модель виртуальной команды включает в себя и внешние для команды факторы, которые влияют процесс трансформации входных параметров в результаты работы. Эти факторы называются модераторами, и они включают в себя такие факторы, как виртуальность среды, взаимозависимость и сложность задач, внешний контекст, включая правовую среду, экономическую обстановку и др. Последней частью модели виртуальной команды являются результаты, то есть выходные параметры. Эта часть отражает влияние процессов, преобразующих входные параметры команды в конечные результаты.

Далее, рассмотрим преимущества, которые возникают у виртуальных команд перед традиционными командами.

Применение моделей виртуальных команд может дать компаниям определенные преимущества перед традиционными командами.

1. возможность формировать команды, которые включают наиболее квалифицированных профессионалов из различных географических точек. Виртуальные команды не привязаны к физическому расположению участников, поэтому позволяют максимизировать функциональные навыки команды;

2. потенциал обеспечения непрерывной цепочки производства товаров или услуг за счет эффективного использования различных часовых поясов;

3. снижение издержек за счет сокращения расходов на поездки и накладных расходов;

4. расширенный обмен знаниями между различными организационными единицами в глобальном масштабе.

Современные виртуальные команды имеют потенциал перехода на новый уровень развития за счет использования возможностей, формируемых в рамках процессов глобализации и цифровизации. Во многом потенциал развития виртуальных команд определяется управленческими технологиями, которые позволяют успешно преодолеть вызовы, связанные со спецификой функционирования виртуальных команд.

Одним из вызовов, связанных с успешным функционированием виртуальных команд, является высокая роль доверия. Доверие особо важно в виртуальных командах, так как они сталкиваются с неопределенностью и имеют неполную информацию обо всех членах группы. Многие исследователи указывают на то, что доверие является более важным в виртуальных средах, чем в традиционных командах, и является необходимым условием для успешной работы в виртуальных командах. Доверие основано на убеждении в том, что все члены команды имеют схожие ожидания от работы и выполняют обещанные задачи.

Так как доверие является ключевым фактором для виртуальных команд, для повышения эффективности этой рабочей модели важно развивать навыки лидерства, которые могут повышать доверие в виртуальной команде. Именно поведение лидеров побуждает членов группы развивать доверие к команде. При этом лидеры, которые придерживаются определенной модели управления, способны значительно повысить эффективность функционирования виртуальной команды. Исследователи выделяют следующие элементы подобной модели поведения [8]: способность лидера понизить уровень неопределенности в команде; деятельность лидера по выявлению ожиданий относительно достигаемых результатов и целей; создание положительного психологического климата в команде; установление стандартных процедур, которые способствуют ясному пониманию зон ответственности и задач участниками команды; система мотивации и стимулирования персонала, адаптированная для виртуальных команд; выбор оптимальных средств ИКТ для коммуникаций.

Таким образом, адаптированные под виртуальные команды лидеры способны существенно раскрыть потенциал виртуальных команд, если они своими действиями будут способствовать укреплению доверия, устанавливая взаимные ожидания, повышать согласованность действий и мотивировать членов команды.

Другим важным вызовом для цифровых команд является процесс общения. Участники виртуальной команды и, в частности, лидеры сталкиваются с серьезными проблемами в области общения из-за зависимости от ИКТ. Координация виртуального общения внутри команд может создавать такие проблемы, как недопонимание участников общения друг друга, искажение при передаче информации, трудности обмена знаниями. Серьезный вызов для лидеров виртуальных команд заключается в трудности мотивирования членов команды к взаимному, активному и постоянному общению, которое повышает сплоченность команды, повышает доверие и приводит к успешной работе команды [9].

Для решения проблемы, связанной с трудностью организации эффективного общения, лидеры виртуальных команд должны предпринимать особые действия по стимулированию коммуникаций. Поскольку в условиях виртуального общения отсутствует физический контакт, электронным лидерам приходится развивать новые коммуникативные навыки для развития социализации и чувства единства в команде, способствуя вовлечению всех членов команды в рабочую деятельность. При этом важно учитывать базовые признаки эффективной коммуникации: количество, частота и точность обмена информацией [10].

Еще одним вызовом для виртуальных команд является различие в часах работы различных сотрудников команды по причине того, что они находятся в разных географических точках с различными часовыми поясами. Это затрудняет совместную работу над проектами, а также

усложняет процесс координации задач в виртуальных командах. Несмотря на то, что сроки и графики проекта являются типичной проблемой для любой команды, виртуальные команды особенно восприимчивы к этим проблемам из-за зависимости от ИКТ при организации коммуникаций и специфики виртуальных команд. Так, часто виртуальные команды создаются для краткосрочных проектов, которые имеют строгие сроки выполнения.

Перспективы решения проблем, связанных с различиями в часовых поясах различных сотрудников одной виртуальной команды, связаны с дальнейшим развития вики-технологий, а также с развитием специальных навыков лидеров. Новые технологии позволяют совместно работать над одним документом, но в различное время, при этом существует потенциал расширения функционала подобных приложений (например, использование видео и аудио контента). Специальные навыки лидеров должны базировать на способности лидеров виртуальных команд предпринимать действия по снижению стресса в команде в условиях сжатых сроков (например, с помощью рассылки электронный сообщений), а также на владении расширенным функционалом ИКТ для координации деятельности сотрудников из различных географических регионов.

Таким образом, в данной работе были рассмотрены особенности функционирования современных виртуальных команд, основные вызовы, стоящие перед подобными командами, и перспективы их дальнейшего развития. Можно сделать вывод о том, что глобализация является базовым фактором, который определил широкое распространение виртуальных команд в современной мировой экономике. Глобализация выполняет роль драйвера для развития виртуальных команд и на современном этапе, когда происходит углубление международного сотрудничества. В целом можно сделать вывод, что адаптированные под виртуальные команды лидеры способны существенно раскрыть потенциал виртуальных команд в долгосрочном аспекте.

Список источников:

1. Осьмова (2012) – Осьмова М. Н. и др. Глобализация мирового хозяйства: учебное пособие для вузов / Москва: ИНФРА-М, 2012. – 376 с.
2. Dulebohn J. H., Hoch J. E. Virtual teams in organizations. – 2017, с. 569-574
3. RW3 CultureWizard. Trends in global virtual teams report. June 1, 2006
4. Ford R. C., Piccolo R. F., Ford L. R. Strategies for building effective virtual teams: Trust is key //Business Horizons. – 2017. – Т. 60. – №. 1. – С. 25-34.
5. Сысоев (2013) – Сысоев П. В. Вики-технология в обучении иностранному языку // Язык и культура. 2013. №3 (23)
6. Dulebohn J. H., Hoch J. E. Virtual teams in organizations. – 2017, с. 569-574

7. Takao K. et al. Corporate social responsibility and gender diversity in the workplace: Evidence from Japan. – 2016. – RIETI Discussion Paper Series 16-E-063.
8. Raisinghani, M., Arora, A., Baylor, E., Brown, P. S., Coleman, C., & Craig, K. (2010). Virtual Project Management of Globally Outsourced IT Projects. *International Journal of Management and Information Systems*, 14, 1–7.
9. Liao C. Leadership in virtual teams: A multilevel perspective // *Human Resource Management Review*. – 2017. – Т. 27. – №. 4. – С. 648-659.
10. Gallenkamp J.V. et al. Talk, Trust, Succeed—The Impact of Communication in Virtual Groups on Trust in Leaders and on Performance // *Trust, Succeed—The Impact of Communication in Virtual Groups on Trust in Leaders and on Performance* (January 10, 2011). – 2011.

References

- Osmova (2012) – Globalization of the world economy: a textbook for universities [Globalizaciya mirovogo hozyajstva: uchebnoe posobie dlya vuzov Globalizaciya mirovogo hozyajstva: uchebnoe posobie dlya vuzov] – M: INFRA-M, 2012. – 376 p.
- Dulebohn J. H., Hoch J. E. (2017) – Virtual teams in organizations. – 2017, p. 569-574
- RW3 CultureWizard (2006) – Trends in global virtual teams report. June 1, 2006
- Ford R. C., Piccolo R. F., Ford L. R. (2017) – Strategies for building effective virtual teams: Trust is key // *Business Horizons*. – 2017. – Т. 60. – # 1. – p. 25-34.
- Sysoev (2013) – Sysoev P. V. Wiki technology in teaching a foreign language [Viki-tehnologiya v obuchenii inostrannomu yazyku] *Language and Culture*. 2013. # 3 (23)
- Dulebohn J. H., Hoch J. E. (2017) – Virtual teams in organizations. – 2017, p. 569-574
- Takao K. (2016) – Corporate social responsibility and gender diversity in the workplace: Evidence from Japan. – 2016. – RIETI Discussion Paper Series 16-E-063.
- Raisinghani, M., Arora, A., Baylor, E., Brown, P. S., Coleman, C., & Craig, K. (2010). Virtual Project Management of Globally Outsourced IT Projects. *International Journal of Management and Information Systems*, 14, 1–7.
- Liao C. Leadership in virtual teams: A multilevel perspective // *Human Resource Management Review*. – 2017. – Т. 27. – №. 4. – p. 648-659.
- Gallenkamp J.V. (2011) – Talk, Trust, Succeed—The Impact of Communication in Virtual Groups on Trust in Leaders and on Performance // *Trust, Succeed—The Impact of Communication in Virtual Groups on Trust in Leaders and on Performance* (January 10, 2011) – 2011.

Статья поступила 30.01.2020; принята к публикации 07.02.2020.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи. The article was received on 30.01.2020; accepted for publication on 07.02.2020. The author has read and approved the final version of the manuscript.