

Миколайчук Ірина,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту
i.mykolaichuk@knute.edu.ua

Сидоренко Олексій,
здобувач вищої освіти факультету економіки, менеджменту та психології
Київський національний торговельно-економічний університет
sidorenko.04.072001@gmail.com

КОМАНДНА ВЗАЄМОДІЯ В УМОВАХ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ

Ключові слова: команда, командна взаємодія, віддалена робота.

Анотація. Розкрито зміст поняття «командна взаємодія» та її роль у VUCA-світі. Обґрунтовано вплив сучасного середовища на роботу команди. Визначено заходи, що найбільш доцільно рекомендувати керівникам для запровадження в організаціях в умовах віддаленої роботи команд. Наведено характеристику віддаленої (дистанційної) роботи в умовах змін та визначено основні правила для збереження бізнесу. Визначено можливості, які відкриваються для працівників в умовах віддаленої роботи та обґрунтовано важливість збереження здорових психологічних відносин у команді.

Mykolaichuk Iryna,
Ph.D., Associate Professor, Department of Management,
i.mykolaichuk@knute.edu.ua

Sydorenko Oleksii,
Student of Faculty of Economics, Management and Psychology,
Kyiv National University of Trade and Economics
sidorenko.04.072001@gmail.com

TEAM INTERACTION IN THE CONDITIONS OF REMOTE WORK

Keywords: team, team interaction, remote (distant) work.

Abstract. The meaning of the concept of «team interaction» and its role in the VUCA-world is revealed. The influence of the modern environment on the work of the team is substantiated. The most appropriate measures for recommending to managers to implement in organizations in the conditions of remote teamwork have been identified. The characteristic of remote (distant) work in the conditions of changes is given and the basic rules for business preservation are defined. The opportunities that

open up for employees in the conditions of remote work are determined and the importance of maintaining healthy psychological relations in the team is substantiated.

Сучасний світ перестав бути стабільним та прогнозованим в умовах діджиталізації та зростаючої складності зовнішнього середовища. Його вплив позначається на процесі та результатах роботи більшості управлінських команд, значення і роль яких зростає в умовах зростання кількості інноваційних конкурентоздатних проєктів. Керівники та власники бізнесу все більше для збереження цінних командних гравців використовують віддалену (дистанційну) форму роботи, що в бізнесі називається явищем *telecommuting*. Якщо на умовах фрілансу людина може бути задіяна до одноразових проєктів з фіксованою або погодинною оплатою, то віддалений працівник залишається працювати у штаті компанії на постійній основі [1].

Внаслідок пандемії Covid-19 міжнародний бізнес наразі живе у нестабільних, невизначених, складних та неоднозначних умовах, що є складовими VUCA-світу. Так, умови невизначеності впливають на погіршення психологічного стану членів команд, що в подальшому може призвести до деструктивних конфліктів; водночас нестабільність середовища сприяє розвитку гнучкості у прийнятті рішень та розвитку креативності командної взаємодії; внаслідок непередбачуваної складності середовища численні підприємства закрилися та збанкрутували, а команди зруйнувалися; водночас неоднозначні умови сприяють виробленню альтернативних рішень, які дозволяють не тільки зберегти команду, а й відкрити нові можливості для розвитку бізнесу.

Зміст командної взаємодії потрібно розуміти як перспективну модель корпоративного менеджменту; один з інструментів управління персоналом, що забезпечує ефективну діяльність підприємства за допомогою виявлення та поєднання навичок і психологічних якостей кожного співробітника [2].

В нових умовах існування бізнеси умовно поділились на три категорії: 1) працюють у звичному режимі або, навіть, більш інтенсивно, але вводять несуттєві обмеження (продуктові магазини, аптеки); 2) повністю трансформували свою діяльність (весь штат персоналу перейшов на віддалену (дистанційну) роботу); 3) «заморозили» свою діяльність (наприклад HoReCa сектор) [3]. Більшість компаній для збереження команд та бізнесу перейшли на дистанційну роботу для забезпечення поточного рівня ефективності роботи та налаштування належним чином взаємодії в колективі. В таких умовах керівникам досить складно ефективно управляти командами, оскільки відсутні особистісні контакти, виникає часткове нерозуміння психологічного стану кожного працівника команди, оскільки електронне спілкування не

відтворює елементи невербальної комунікації: жести, емоції, вираз очей тощо. Загалом у такі команді (територіально розділеній) люди ізольовані один від одного, що суттєво впливає на мотивацію та групову ефективність праці. Саме тому для якісної взаємодії команд в умовах віддаленої роботи необхідно притримуватися чітко визначених правил (табл.1).

Попри проблеми, викликані коронавірусною кризою, в роботі віддалених команд з'являються також нові можливості. Наприклад, співробітники краще оволодіватимуть знаннями комп'ютерних програм; можуть ефективно комбінувати нові навички, які з'явилися під час дистанційної роботи, зі звичними; команда може тісніше комунікувати, навіть у неформальній обстановці, обговорюючи робочі питання, стратегії тощо, що в цілому стає каталізатором ефективності роботи самої організації.

Таблиця 1 - Правила ефективної командної взаємодії в умовах віддаленої роботи

№	Правило	Зміст
1.	Збереження ментального здоров'я людей.	Запровадження тривалих програм психологічної підтримки персоналу: психологічні консультації, медитації, онлайн-заняття з йоги.
2.	Збереження командного духу.	Необхідність спілкування не лише про роботу: різноманітні челенджі, онлайн-вечірки, участь керівників у заходах.
3.	Формування культури дистанційної роботи.	Вибір платформи для комунікації, запровадження діджитал-етикету. Командна робота за допомогою відеодзвінків.
4.	Створення тісних зв'язків та відсутність контролю.	Регулярне використання інструментів для спільної роботи та проведення дозвілля. Керівник не повинен контролювати прогрес членів команди, а навпаки – показати підтримку і лояльність в непростих умовах.
5.	Забезпечення ефективної та комфортної роботи	Для збереження ефективності командної співпраці необхідно встановити вказівки: на електронні листи відповідати протягом визначеного часу, не телефонувати у певні проміжки часу.
6.	Використання Scrum-технологій.	Створення певного продукту поетапно, розбиваючись на декілька груп, які поетапно виконують визначені завдання та знаходяться в постійній взаємодії.

Джерело: складено авторами з використанням [2]

Отже, під час карантинних обмежень керівництво організацій повинно приймати виважені рішення, які завдяки збереженню бізнесу можуть також зберегти й команду. Попри економічні проблеми роботодавці несуть відповідальність за своїх працівників та їх родини, тому керівники повинні в першу чергу забезпечити сприятливий клімат в організації в умовах

дистанційної роботи та запобігати конфліктам. Такі заходи допоможуть повернутися до звичної, але нестабільної роботи з новими навичками.

Список використаних джерел

1. Тимофеева В. Віддалена робота: що це таке, навіщо і як? URL: <https://happy monday.ua/udalennaya-rabota>
2. Миколайчук І. П., Остапенко М. О. Методичний підхід до формування проектної команди на засадах SCRUM-технології. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2019. №1. С.53-57.
3. Виклик прийнято. Як діяти в нових умовах: 15 антикризових порад від HR-спільноти URL: <https://prohr.rabota.ua/viklik-priynyato-yak-diyati-v-novih-umovah-15-antikrizovih-porad-vid-hr-spilnoti/>

Олійник Наталія,
к.т.н., доц., доцент кафедри економіки, підприємництва та економічної безпеки
Херсонський національний технічний університет
nat-o@ukr.net

Олійник Олександр,
аспірант
Херсонський національний технічний університет
oom-2008@ukr.net

Габріх Анастасія,
магістр
Херсонський національний технічний університет
mel7.melori@gmail.com

**СИСТЕМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В
УМОВАХ VUCA-СВІТУ**

Ключові слова: VUCA-виклики, VUCA-відповідь, економічна стійкість.

Анотація. В роботі розглянуто особливості діяльності підприємств в умовах VUCA-світу. Досліджено управлінські технології в бізнес-середовищі VUCA. Обґрунтовано необхідність системного забезпечення економічної стійкості підприємства у VUCA-світі.