

КАК ПОДДЕРЖИВАТЬ КОМАНДНУЮ РАБОТУ И КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ В УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ И АВТОМАТИЗАЦИИ ПРОЦЕССОВ

С. А. Воблая¹⁾, Е. С. Мартынюк²⁾

¹⁾ студентка факультета «Бизнес-информатика», Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации, г. Новороссийск, Россия,
e-mail: sun.voblaya@mail.ru

²⁾ студентка факультета «Бизнес-информатика», Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации, г. Новороссийск, Россия,
e-mail: apchiii@mail.ru

Научный руководитель: И. Н. Воблая

*кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика, финансы
и менеджмент», Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации, г. Новороссийск, Россия, e-mail: savvinvaav@mail.ru*

Современный мир диктует новые условия для бизнес-процессов и интерактивной динамики внутри команд. В последние годы, из-за множества факторов, включая технологический прогресс и глобальные вызовы, такие как пандемия, многие организации столкнулись с необходимостью пересмотреть свои традиционные методы работы. Удаленная работа, ранее считавшаяся исключением, теперь становится нормой для многих компаний. При этом автоматизация процессов приносит массу преимуществ, но также и вызывает опасения о потере человеческого контакта и взаимодействия в командах. В этой статье мы рассмотрим, как поддерживать командную работу и корпоративные ценности в этих изменяющихся условиях, чтобы ваша команда оставалась цельной, мотивированной и продуктивной, независимо от расстояний и автоматических систем.

Ключевые слова: команда; работа; автоматизация; компания; сотрудники.

HOW TO SUPPORT TEAMWORK AND CORPORATE VALUES DURING REMOTE WORK AND PROCESS AUTOMATION

S. A. Voblaya¹⁾, E. S. Martinyuk²⁾

¹⁾ Student of the Faculty of Business Informatics, Financial University
under the Government of the Russian Federation, Novorossiysk, Russia,
e-mail: sun.voblaya@mail.ru

²⁾ Student of the Faculty of Business Informatics, Financial University
under the Government of the Russian Federation, Novorossiysk, Russia,
e-mail: apchiii@mail.ru

Supervisor: **I. N. Voblaya**

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Economics, Finance and Management, Financial University under the Government of the Russian Federation, Novorossiysk, Russia, e-mail: savvinvaav@mail.ru

The modern world dictates new conditions for business processes and interactive dynamics within teams. In recent years, due to a variety of factors including technological advancement and global challenges such as the pandemic, many organizations have been faced with the need to reconsider their traditional ways of working. Remote work, once considered the exception, is now becoming the norm for many companies. At the same time, process automation brings many benefits, but also raises concerns about the loss of human contact and interaction in teams. In this article, we'll look at how to support teamwork and company values in this changing environment so that your team remains intact, motivated and productive, regardless of distance and automated systems.

Keywords: team; work; automation; company; employees.

Командная работа – это не просто взаимодействие группы людей, выполняющих общую задачу. Это синергия, когда совокупные усилия команды превосходят действия каждого отдельного члена. Для успешной командной работы существует несколько ключевых принципов:

1. Эффективное общение. Чтобы команда успешно функционировала, члены команды должны открыто общаться друг с другом, делаясь идеями.

2. Совместное видение. Команда должна иметь общую цель и понимать, какой результат хочет достичь. Каждый член команды должен знать свою роль и область ответственности.

3. Уважение. Уважение к мнению каждого члена команды создает позитивное рабочее окружение и способствует продуктивному сотрудничеству.

Удаленная работа предоставляет компаниям и сотрудникам множество возможностей, таких как гибкий график и доступ к талантам со всего мира. Однако, несмотря на все её преимущества, дистанционный формат работы приносит с собой и ряд специфических вызовов:

1. Отсутствие физического взаимодействия. В условиях удаленной работы может возникнуть проблема «разрыва коммуникации».

2. Технические трудности. Недостаток надлежащего оборудования, проблемы с интернетом или программным обеспечением могут стать препятствием для эффективной работы на расстоянии.

3. Сложности в управлении проектами и контроле за выполнением задач. В условиях удаленной работы менеджерам может быть сложнее следить за прогрессом задач и координировать командные усилия.

Чтобы успешно преодолевать эти вызовы, организациям необходимо активно внедрять инструменты и стратегии, направленные на поддержание коммуникации, стимулирование взаимодействия между коллегами и формирование четкой корпоративной культуры.

Автоматизация – это ключевой элемент современного делового мира, позволяющий предприятиям оптимизировать процесс работы, сократить издержки и ускорить достижение результатов. Однако такие изменения могут оказывать воздействие на динамику и атмосферу внутри команды:

1. **Повышение эффективности.** Автоматизация рутинных процессов позволяет сотрудникам сосредоточиться на более сложных задачах, повышая их продуктивность.

2. **Изменение рабочих ролей.** Введение автоматизированных систем может привести к перераспределению обязанностей и даже к уменьшению необходимости в некоторых специализациях.

3. **Необходимость обучения.** Переход на новые системы и технологии требует от сотрудников изучения новых инструментов и методов работы.

Внедрение автоматизации – это не только технологический процесс, но и социокультурный. Чтобы она стала истинной ценностью для компании и не вызвала разногласий в команде, руководителям необходимо уделять внимание человеческому фактору, обучению и поддержке сотрудников на каждом этапе изменений.

Чтобы противостоять потенциальным трудностям, вызванным удаленной работой и автоматизацией, и одновременно укреплять командное взаимодействие и корпоративные ценности, следует внедрить следующие стратегии:

1. **Регулярные виртуальные встречи.** Они помогут сохранять чувство единства, обсудить текущие задачи, успехи и трудности.

2. **Обучение и развитие.** Предоставляя сотрудникам возможности для обучения и профессионального роста, вы поддерживаете их адаптацию к новым инструментам и подходам.

3. **Гибкий подход к рабочему времени.** Понимание индивидуальных потребностей сотрудников поможет создать благоприятную рабочую атмосферу и поддержать высокий уровень мотивации.

4. **Технологическое оснащение.** Инвестируйте в надежные инструменты и платформы для обеспечения эффективного взаимодействия и сотрудничества на расстоянии.

5. **Отслеживание и анализ результатов.** Регулярно проверяйте результаты и адаптируйте свои стратегии в соответствии с полученной обратной связью и изменяющимися потребностями команды.

6. Будьте готовы к изменениям. Мир и технологии постоянно меняются, поэтому важно быть готовым к адаптации, обучению и переосмыслению привычных подходов.

С учетом быстро меняющегося делового ландшафта сохранение командной работы и корпоративных ценностей требует осознанного подхода и постоянных усилий со стороны руководства. Тем не менее, следуя этим стратегиям, организации могут успешно адаптироваться к новым условиям, укрепляя свою культуру и улучшая производительность команды.

В конечном итоге, именно люди делают компанию успешной, и инвестиции в их развитие, обучение и благополучие окупятся десятикратно, обеспечивая устойчивое развитие организации в будущем.

Библиографические ссылки

1. Как моральный дух коллектива влияет на производительность каждого сотрудника [Электронный ресурс]. URL: <https://asana.com/ru/resources/team-morale-tips> (дата обращения: 01.10.2023).

2. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д., Фролов Д. Ф., Грабенко Т. М. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд. СПб. : Речь, 2011. С. 304.

3. Макеев В. А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации. М. : Либроком, 2012. С. 250.