

**К ВОПРОСУ О КОМАНДНОЙ РАБОТЕ В ЦИФРОВЫХ
РЕАЛИЯХ ЭКОСИСТЕМЫ БИЗНЕС – ПРОЦЕССОВ
«ИНДУСТРИИ 4.0»
ON THE ISSUE OF TEAMWORK IN THE DIGITAL REALITIES
OF THE ECOSYSTEM OF BUSINESS PROCESSES
«INDUSTRY 4.0»**

**Кузин Виктор Федорович¹, Лачинина Татьяна Александровна¹,
Чистяков Максим Сергеевич²
Kuzin Viktor Fedorovich¹, Lachinina Tatiana Alexandrovna¹,
Chistyakov Maxim Sergeevich²**

¹Российская инженерная академия

¹Russian Engineering Academy

(e-mail: vfkuzin@mail.ru, t_lachinina@mail.ru)

*²Автономная некоммерческая образовательная организация высшего
образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет
кооперации», Владимирский филиал*

*²Autonomous non-profit educational organization of higher education of the
Centrosoyuz of the Russian Federation «Russian University of Cooperation»,
Vladimir branch*

(e-mail: m.s.chistyakov@ruc.su)

Аннотация. Рассматривается командообразование как системная мера в цифровых реалиях «Индустрии 4.0». Приводятся преимущества командной работы на платформе цифровых бизнес-процессов экосистем, а также негативные проявления и тенденции, свойственные переходу на «цифру». В качестве методологии данного исследования использовались синергетический и системный подходы обзорного исследования ранее опубликованных научно-исследовательских и обзорных работ по заявленной тематике.

Abstract. Team building is considered as a systemic measure in the digital realities of «Industry 4.0». The advantages of teamwork on the platform of digital business processes of ecosystems, as well as negative manifestations and trends inherent in the transition to «digital» are given. As the methodology of this study, the synergetic and systematic approaches of a review study of previously published research and review papers on the stated topic were used.

Ключевые слова: командообразование, «Индустрия 4.0», бизнес-экосистемы, распределенные команды, цифровые изменения.

Keywords: team building, Industry 4.0, business ecosystems, distributed teams, digital changes.

В условиях новой нормальности, своём стремлении преуспеть по всем конкурентным параметрам, планомерно и уверенно развивая успех деятельности, топ-менеджмент современных бизнес-экосистем акцентирует особо пристальное внимание процессам командообразования. В современной научной интерпретации Team-building (командообразование) – это процесс образования и успешного функционирования команды [1]. В ходе теоретического анализа, подкрепленного результатами полевого исследования, установлено, что команда представляет собой сплоченный, компетентный, высокомотивированный состав сотрудников организации, обладающий способностью к командной работе, имеющий общие цели и задачи и разделяющий ответственность за результаты совместной работы [2].

Наиболее широкое распространение тимбилдинга характерно для стран с так называемой развитой рыночной экономикой, что иллюстративно представлено на рис. 1.

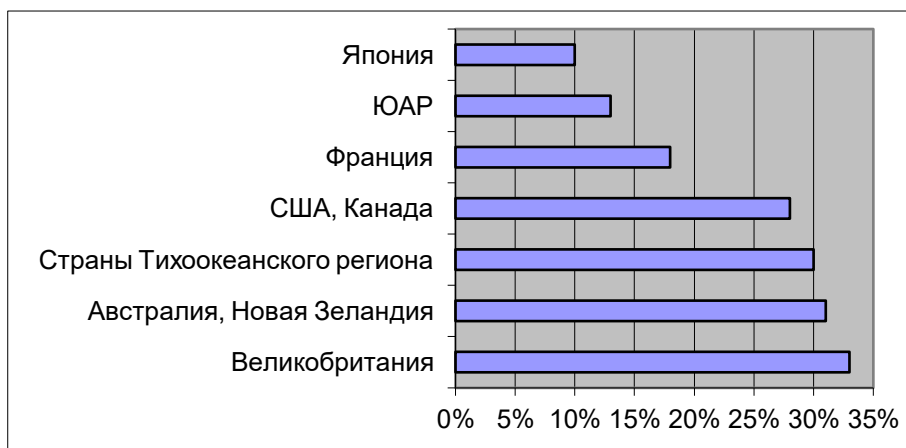


Рис. 1. Доля организаций (в %), где проводятся тренинги по приобретению навыков командной работы [3]

Современные реалии цивилизационного постиндустриального развития характеризуются интенсификацией воспроизводства благ посредством виртуализации и цифровизации. Кардинальные изменения мироустройства подразумевают изменение подхода научного переосмысления областей человеческой деятельности – в частности теории управления и теории командообразования [4]. В реалиях ускоряющихся

процессов нивелирования границ, все более возрастающей транспарентности экономической деятельности в планетарных масштабах, командообразование в условиях реалий «Индустрии 4.0» приобретает формат инструмента новых цифровых возможностей в организационном и пространственно-временном аспектах генерации бизнес-экосистем, эволюция которых катализировалась в эпоху коронавирусной реальности.

Само понятие «экосистема» деловое сообщество заимствовало из биологии. Термин введен в оборот британским ботаником Артуром Тэнсли в 30-х годах прошлого века. Идею подхватил бизнес-стратег Джеймс Мур в 90-е годы XX века, предложив воспринимать организацию не как самостоятельную единицу, а как одну из составляющих бизнес-экосистемы, включающую большое количество представителей из различных отраслей. Дж. Мур говорил следующее. «Как и биологический аналог, бизнес-экосистема постепенно переходит от случайного набора элементов к более структурированному сообществу».

Под цифровой бизнес-экосистемой (с англ. Business ecosystem) понимается совокупное множество собственных или партнерских сервисов, объединенных вокруг одной компании, самих бизнес-процессов на платформе единого интерфейса и каналов взаимодействия на принципиальном использовании стратегии «эффективной взаимозависимости (стратегии win-win)» [5].

В контексте заявленной тематики коллективного исследования настоящей публикации под экосистемой будем понимать информационно-цифровую сеть неограниченного пространственного формата и жизненного цикла при определенных благоприятных обстоятельствах, но в сегментированном хронологическом диапазоне.

Под воздействием цифровизации видоизменяется и семантико-лексическое наполнение отдельных областей человеческого познания посредством ввода в оборот новых языковых единиц в теоретической и практической плоскости управления, например, *бесшовные организации, распределенные команды* [6], в которых ключевым элементом является взаимодействие на основе цифровых технологий, что формирует преимущество на основе синергии транспарентности и скорости распространения потоков информации, создающая специфику определенной экосистемности.

Генерируемая экосистемность бизнес-процессов на платформе новых цифровых технологий и подходов вносят ремарки в общепризнанный стереотип командной работы и в менеджменте. Так, привычный классический подход командообразования не тождественен по отношению к виртуальным командам. Цифровое бескрайнее пространство видоизменяет привычный устоявшийся образ члена команды, при этом

отметим, что данный так называемый новый *цифровой образ* подвержен постоянной трансформации в зависимости от новых тенденций цифровой эволюции.

Усиливается цифровая «цифровая связь» в команде, как и специалиста с предприятием, – обратно пропорционально с ослаблением взаимосвязи сотрудников с рабочим местом в реальном пространстве и времени. Синхронно возрастает производительность в команде на основе социально-виртуальных отношений [7], что повышает продуктивность и эффективность данного формата командной работы при наличии потенциала их дальнейшего роста.

Лидерство как категория в психологии командообразования также подвержена изменениям под формирующим воздействием цифровой экосистемы бизнес-процессов [8] и процессов управления в эпоху «Индустрии 4.0». Изменяется системообразующая роль лидерства, которое становится более гибким и транспарентным. Успешное лидерство в условиях экосистемы цифровых изменений предполагает обладание компетенциями, направленными на обеспечение эффективного функционирования командной работы в условиях поступательно нарастающих изменений условий внешнего и внутреннего средового фона. К таковым необходимо отнести: адаптивность лидера команды, резистентность к стресс-факторам, высокую степень эрудированности и осведомленности, быстрое принятие выверенных управленческих решений в целях воплощения запланированного и реагирования на изменения, искренняя личная удовлетворенность от успехов командной работы и ее членов и т.д. [9].

Однако, необходимо отметить и изменения, которым подвержена командная работа в новых онлайн реалиях цифровых экосистем, которые могут привести к отложенному отрицательному эффекту в сплочение членов виртуальной (распределенной) команды [10].

1. Цифровой формат команды формирует виртуальный формат взаимодействия, лишенный чувства единства от «живого» общения и взаимодействия, напротив, генерируя восприятие коллеги в качестве обезличенной «информационной единицы» или «сетевых субъекта», подрывая тем самым эмоционально-психологическую компоненту «духа сплоченности» командообразования – необходимой составляющей эффективной работы;

2. Скрытые конфликты, келейно возникающие и протекающие при виртуальном взаимодействии, способны заметно ингибировать эффективное выстраивание конструкции командного сплоченного сотрудничества. Виртуализация командной работы коренным образом транс-

формирует социально-психические процессы в коллективе. Они становятся более закрытыми и сегментированными, теряется чувство доверия, что и формирует благоприятную среду для порождения и разрастания скрытых конфликтных дисбалансов;

3. Утрата баланса в распределении времени на работу и отдых в условиях «вне офисного» пространства. Неэффективный отдых или его отсутствие сказывается на результатах проектной деятельности;

4. Информационная перегрузка – как следствие задействования различных устройств и программного продукта, обеспечивающих генерацию соответствующей виртуальной-сетевой среды, восполняющей отсутствие «прямого» взаимодействия сотрудников;

5. Повышение вероятности организационных изменений. Виртуальная команда, являясь «гибким» формированием, подвержена слияниям и поглощениям, влияниям новых технологий, конъюнктуры и тенденций. Тем не менее, синергия объединенных потенциалов и ресурсов способна привести к позитивной корректировке новых возможностей команды и конкурентных преимуществ [11].

Отдельного внимания требует рассмотрение виртуальных общностей распределенного командного пула и благоприятной среды для оппортунизма в качестве проявлений «цифровых социальных отношений» и экосистем бизнес-процессов, что подразумевает необходимость формирования менеджмента доверия. Озвученная тематика ввиду значительного объема необходимого анализа ранее опубликованных публикаций и изложения результатов потребует отдельного исследования вне рамок данной обзорной работы.

Список литературы

1. Лачина Т.А. Team-building в организации [Электронный ресурс] // Экономика региона и управление: электрон. научный журнал № 1 (август-октябрь) / Владим. гос. университет. – 2005. – № государственной регистрации 0420700036, <http://www.journal.vlsu.ru/index.php?id=263>

2. Лачина Т.А. Управление изменениями: командный подход: монография / Т.А. Лачина; Владим. гос. ун-т. – Владимир : Изд-во Владим. гос. ун-та, 2010.

3. Хохлова Т.П. Team-Building как основа современных персонал-технологий // Управление персоналом. – январь 2005. – № 1-2 (109). – С. 64-66.

4. Макаренченко М.А. Особенности виртуального командообразования в условиях цифровизации/Инновационные кластеры цифровой экономики: теория и практика Под редакцией

А.В. Бабкина. Санкт-Петербург: ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого», 2018. С. 370-395.

5. Кто и зачем создает цифровые экосистемы [Электронный ресурс]. URL: [https://plus-one.ru/manual/2022/07/25/kto-izachem-sozdaet-cifrovye-ekosistemy#:~:text=\(01.10.2022\)](https://plus-one.ru/manual/2022/07/25/kto-izachem-sozdaet-cifrovye-ekosistemy#:~:text=(01.10.2022))

6. Мирошниченко М.А., Сивинцева К.К., Тагирова В.Л. Бесшовная организация распределенных команд вне границ и времени в условиях цифровой трансформации // Вестник Академии знаний. 2021. № 2 (43). С. 154-158. DOI: 10.24412/2304-6139-2021-11056.

7. Абрамов В.Л. Интеллектуальные ресурсы конкурентоспособности современной организации // Открытое образование. 2015. № 2. С. 76-80.

8. Кнышов А.В., Золкин А.Л. Бизнес-анализ в управлении / Монография. – М.: Русайнс, 2022. – 86 с.

9. Алетдинова А.А., Кипришева А.И. Появление коллективной сетевой компетенции при цифровой трансформации экономики // Вестник Сибирского университета потребкооперации. 2017. № 3. С. 20-24.

10. Проектные сервисы. 10 проблем распределенных команд [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pmservices.ru/project-management-news/10-problem-raspredelennyx-komand/> (15.10.2022).

11. Чистяков М.С. Стратегия слияний и поглощений в нивелировании негативного воздействия факторов внешней среды на деятельность бизнеса // материалы межрегиональной научно-практической конференции «Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления». – Орёл: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2016. - С. 258-259. ISBN: 978-5-93179-447-1.