

Новые тенденции в управлении международными географически удаленными командами

Аннотация. В статье освещаются новые тенденции в управлении международными географически удаленными командами

Ключевые слова: команда, виртуальный, культура, организационный, управление, лидер, организация.

В течение последних 5 лет мы были свидетелями возникновения множества новых тенденций в управлении организациями, непосредственно связанными с управлением международными географически удаленными командами. Новые аспекты становятся неотъемлемым элементом международной работы крупных и мелких компаний - от огромных агентств до небольших стартапов.

Глобальная аналитика выделила основные препятствия, с которыми сталкивались международные отдаленные команды на протяжении последнего десятилетия:

- 1) отсутствие соответствующего руководства-лидерства и подготовки;
- 2) особенности организационной культуры в отдаленной структуре;
- 3) недовольство относительно применения новых технологий;
- 4) межкультурные конфликты внутри команд;
- 5) дефицит кадровой политики и методик проведения координации виртуальных команд.

Главная роль лидера

Все важнейшие отчеты отмечают постоянно возрастающую роль лидера в управлении различными учреждениями. Задача лидера заключается в поддержке организации при внедрении инноваций и усовершенствований для ее успешной адаптации в периоды изменений. Согласно глобальным кадровым отчетам, если руководство компании не вкладывает достаточно времени и умения в управление международными удаленными командами, такое учреждение обречено на провал. В процессе сотрудничества виртуальные команды растут, совершенствуются и достигают определенного развития без традиционного мониторинга процесса физическим присутствием лидера.

Важность организационной культуры

Роль организационной культуры - стандартов, убеждений, предположений, ценностей и способов взаимодействия, которые приводят к определенному организационному поведению, - является существенной для любого вида бизнеса, крупного или мелкого, коммерческого.

ческого или благотворительного, офисного или виртуального. Для того, чтобы виртуальные команды были эффективными, существующая организационная культура должна демонстрировать открытость и поддержку гибких и нетрадиционных механизмов командной работы.

Лидерам стоит особо подчеркивать роль участников виртуальной команды в организации и характеризовать их позицию в организационной культуре. Четкая коммуникация относительно организационной культуры в команде является залогом успеха, в противном случае очень трудно «прочувствовать» организационную культуру в виртуальной организации, если только члены удаленной команды не являются опытными виртуальными работниками или знакомы с организационной культурой по предыдущему профессиональному опыту.

Эффективность информационных технологий

С целью повышения производительности, компании во всем мире внедряют в организационный процесс инновационные технологии, используют новые виды ресурсов и привлекают к команде лучших специалистов. С помощью интернета и информационных технологий одной из наиболее значимых инноваций в организационной структуре стало создание виртуальной команды - группы географически удаленных друг от друга сотрудников, часто в разных странах и часовых поясах мира. Организации, которым успешно удается воспринимать изменения и нововведения, начинают практиковать "мировоззрение, направленное на постоянное развитие", которое позволяет им улучшать организационную ловкость и добиваться успеха.

И хотя виртуальные команды становятся все более популярными во всем мире, при всем изобилии ресурсов и рекомендаций по эффективному их использованию, существует много сложностей в формировании и управлении такими группами. Согласно многим отчетам, одним из ключевых факторов эффективности является целесообразным применение информационных технологий.

Платформы информационных технологий должны поддерживать разнообразные каналы и форматы, тесно связанные с межличностным общением: оперативные программы-

чаты, которые помогают людям быть в курсе ежедневной деятельности; удобные в обращении файлообменники для передачи данных в командах, работающих над небольшими проектами; аудио- и видеоконференции с синхронными и асинхронными (с возможностью записи) дискуссиями, которые бынивелировали разницу во времени при проведении международных операций. Проектирование такой ИТ-поддержки требует от команды руководства инвестирования времени, сил и финансов, но и вознаграждает повышенной эффективностью глобальной команды, усиленной мотивацией и уменьшенной текучестью персонала.

Роль межкультурного разнообразия

Хотя в целом считается, что разнообразие положительно влияет на динамизм и самодостаточность команды, управление вопросами межкультурных различий ставит перед руководителями особые задачи. Каждый профессионал привносит в ком

анду свои собственные стандарты, мировоззрение, ценности и ожидания, которые тесно связаны с культурой воспитания и приобретенным жизненным опытом. Культурные традиции личности обогащаются благодаря значимому и длительному воздействию других культур, что часто находит отражение в смешивании культурных традиций в рабочей среде.

Каждая организация добьется успеха в управлении культурным многообразием, если ее лидеры и руководители сделают приоритетной задачей создание и поддержание корпоративной/командной культуры, которую будут разделять все ее участники.

Инструменты упорядочения в инфраструктуре человеческих ресурсов

Исследования показывают, что многие компании, которые имеют дело с управлением виртуальными командами, не имеют надлежащей кадровой политики, направленной на создание прочного фундамента для здоровых отношений и решения вопросов, которые требуют особого внимания, и конфликтов в международных командах. Подобная документация имеет большое значение при регулировании взаимоотношений в любой команде, а в виртуальной - и подавно. При отсутствии совместно физического пространства, принципы и инструкции, которые формулируют правила и договоренности команды, служат в качестве надежных «мостов», объединяющих людей и приводящих в порядок командную работу. Также, в случае возникновения конфликтных ситуаций, они будут нейтральным, не предвзятым источником директив. Такие документы являются письменным отражением общей корпоративной/командной культуры, созданной и взлелеянной всеми участниками организации.

В задачи лидера входит работа с департаментом человеческих ресурсов и руководителями, в результате которой они будут иметь четкое представление о состоянии виртуальной команды и смогут поддержать процесс управления и администрирования установлением четких, понятных инструкций.

Ссылки на источники

1. HR-Портал. Управление талантами: 9 ключевых трендов <http://hr-portal.ru/article/upravlenie-talantami-9-klyuchevyh-trendov> (Дата обращения 15.12.2018)
2. Премиум-менеджмент. Секрет управления удаленной командой. <https://premiummanagement.com/blog/upravlenie-udalennymi-sotrudnikami> (Дата обращения 18.12.2018)
3. Хабр. 11 методов управления удаленной командой. <https://habr.com/ru/post/296648/> (Дата обращения 25.12.2018)
4. Eideas.ru 7 ошибок управления удаленной командой. <https://eideas.ru/7miss/> (Дата обращения 20.12.2018)

