

Сучасні методи управління віртуальними організаціями

Олексій Зубко

*аспірант освітньої програми «Менеджмент організацій»,
Національний університет «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя, Україна,
e-mail: alexzubko87@gmail.com,
ORCID: 0009-0009-6079-7158*

Анастасія Нефьодова

*здобувач освітньої програми «Менеджмент організацій та адміністрування»,
Національний університет «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя, Україна,
e-mail: nastya.nefyodova2016@gmail.com*

У сучасному світі з розвитком інформаційних технологій та глобалізацією організації змушені адаптуватися до нових умов бізнес-середовища. Віддалена робота та віртуальні організації стають невід'ємною частиною сучасного управлінського ландшафту. Перехід до таких форм роботи зумовлений необхідністю оптимізації витрат, підвищення гнучкості та ефективності, а також можливістю залучення талантів з усього світу. Пандемія COVID-19 лише прискорила цей процес, показавши важливість здатності компаній адаптуватися до змін. Проте, незважаючи на значний потенціал віртуальних організацій, їх ефективне управління залишається складною задачею, яка потребує нових підходів та інструментів. Тому вивчення управлінських аспектів таких організацій є надзвичайно актуальним для досягнення високих результатів у нових умовах.

Метою цієї роботи є аналіз сучасних методів дослідження управління віртуальними організаціями.

Зі зростанням цифровізації та глобалізації багато організацій переходять до нових форм роботи, зокрема — до віртуальних команд. Пандемія COVID-19, російсько-українська війна прискорила цей процес, і в результаті згідно з результатами опитування 2020 року, 67% респондентів у США вперше почали працювати з дому під час пандемії COVID-19. Однак лише 19% із них хотіли б продовжувати працювати вдома на постійній основі. Опитування також виявило, що 46% учасників мали доступ до основних інструментів для співпраці, в той час як 64% не мали політик щодо віддаленої роботи, а 41% мали чітке розуміння своїх ролей і пріоритетів. Ці цифри підкреслюють складність переходу до віртуальної роботи для багатьох організацій [1].

Управління віртуальними організаціями вимагає застосування спеціалізованих методів, спрямованих на досягнення високої ефективності в умовах відсутності фізичної присутності співробітників. Одним із таких методів є математичне моделювання, яке дозволяє прогнозувати різноманітні варіанти розвитку організації і оптимізувати стратегії на основі кількісних даних. Завдяки симуляціям можна змоделювати різні сценарії управлінських рішень та виявити найбільш ефективні стратегії в умовах нестабільного бізнес-середовища. Це дає можливість приймати обґрунтовані рішення на основі науково обґрунтованих прогнозів.

Важливим аспектом управління віртуальними організаціями є використання Data Science та аналітики великих даних. Цей підхід дозволяє обробляти великий обсяг інформації та на основі аналізу даних виявляти ключові тенденції, що впливають на бізнес. Машинне навчання та алгоритми прогнозування допомагають автоматизувати процеси прийняття рішень, що підвищує оперативність і точність управлінських дій.

Крім того, важливою складовою управлінських процесів у віртуальних організаціях є координація через технології управління проектами. Інструменти, такі як Trello, Asana або Microsoft Teams, дозволяють не тільки забезпечити прозорість завдань, але й ефективно організувати комунікацію між співробітниками, що працюють у різних часових поясах. Це створює умови для безперебійної роботи організації, навіть якщо її співробітники знаходяться на різних континентах.

Оскільки бізнес-середовище постійно змінюється, віртуальні організації повинні мати можливість адаптуватися до цих змін у реальному часі. Гнучкі методи управління, такі як Agile або Scrum, дозволяють швидко реагувати на зміни, коригувати стратегії та оптимізувати процеси без значних витрат часу та ресурсів.

Нарешті, одним із важливих аспектів управління віртуальними організаціями є управління знаннями та комунікацією в реальному часі. Для забезпечення ефективної роботи та прийняття оперативних рішень необхідно підтримувати безперервний потік інформації між співробітниками організації. Віртуальні платформи для спільної роботи та відеоконференцій забезпечують ефективний обмін знаннями, що сприяє збереженню єдності команди і підвищенню продуктивності.

Інтеграція кількісних та якісних методів дозволяє комплексно оцінювати управлінські процеси віртуальних організацій. Ключовим аспектом управління віртуальними структурами є оцінка ефективності через систему KPI (ключові показники ефективності), що дає змогу відслідковувати та контролювати результати діяльності віртуальних команд та окремих співробітників.

Управління віртуальною командою також має свої особливості. Першим кроком до успіху є чітке встановлення цілей та ролей для кожного члена команди. Це дозволяє уникнути непорозумінь та забезпечити спрямованість на досягнення спільної мети. Без чітких орієнтирів команда може втратити фокус і не досягти бажаних результатів [2].

Оскільки члени віртуальних команд часто працюють в різних часових поясах, важливо забезпечити постійну комунікацію. Використання платформ, таких як Zoom або Slack, дозволяє підтримувати зв'язок, обмінюватися оновленнями та мати регулярні зустрічі для обговорення важливих питань. Такий підхід допомагає зберегти відчуття єдності та налаштовує команду на ефективну спільну роботу.

Забезпечення мотивації є наступним важливим аспектом управління віртуальною командою. Відсутність фізичного контакту може призвести

до відчуття ізоляції серед співробітників. Тому важливо використовувати різноманітні методи залучення, такі як віртуальні тимбілдінги, визнання досягнень та регулярний зворотний зв'язок. Це дозволяє підтримувати високий рівень мотивації та залученості членів команди.

Моніторинг продуктивності є наступним важливим кроком для забезпечення ефективності віртуальної команди. За допомогою інструментів для управління проектами та завданнями можна не лише контролювати виконання завдань, але й отримувати оперативну інформацію щодо результативності команди. Це дозволяє своєчасно коригувати процеси та виявляти проблеми, перш ніж вони стануть серйозними.

Розвиток командної культури є заключним етапом управління віртуальною командою. Створення середовища, де цінуються взаємопідтримка, комунікація та спільна відповідальність, сприяє зміцненню зв'язків між членами команди, що позитивно впливає на продуктивність і результативність [1].

Віртуальні організації в Україні набувають популярності, оскільки вони дозволяють компаніям не тільки адаптуватися до сучасних умов бізнесу, а й забезпечують можливість залучення висококваліфікованих спеціалістів з різних куточків світу. Це дає змогу бізнесам підтримувати свою конкурентоспроможність на глобальному ринку. В умовах, коли технології та інтернет-сервіси розвиваються швидкими темпами, компанії в Україні все частіше переходять на гібридні та віддалені моделі роботи, що дозволяють забезпечити ефективність та інноваційність.

Одним із прикладів успішного використання віртуальної моделі є SoftServe, одна з найбільших українських ІТ-компаній, яка надає послуги в галузі цифрових технологій. Хоча компанія має офіси в Україні та за кордоном, вона активно використовує віддалену роботу для багатьох своїх спеціалістів, що дозволяє залучати таланти з усього світу. SoftServe є прикладом того, як велика компанія може інтегрувати віртуальні моделі роботи для забезпечення гнучкості та продуктивності [3].

Іншим прикладом є Miratech, українська компанія, що надає послуги з розробки програмного забезпечення та консалтингу. Вона активно впроваджує гібридну модель роботи, що дозволяє співробітникам працювати віддалено або в офісі, що дає можливість залучати фахівців з різних країн і підвищує ефективність роботи [4]. Genesis, холдингова компанія з України, що працює в різних індустріях, таких як технології, маркетинг та фінанси, також використовує гібридну модель роботи для своїх підрозділів, залучаючи висококваліфікованих фахівців і підвищуючи продуктивність [5]. Ще одним прикладом є Preply — онлайн-платформа для вивчення мов, заснована в Україні. Це компанія, що використовує повністю віртуальну модель роботи, дозволяючи викладачам та учням з різних куточків світу працювати разом, що робить її глобальним лідером в освітньому секторі [6].

Не менш цікавим прикладом є Growth Shop — українська компанія, що займається цифровим маркетингом та акселерацією стартапів. Вона використовує

гібридну модель роботи, що поєднує віддалену та офісну діяльність. Віртуальний офіс компанії дозволяє залучати фахівців з різних куточків світу, що робить її висококонкурентоспроможною на ринку. В Україні компанія займається стратегічним плануванням та аналізом даних для бізнесів по всьому світу, що дозволяє їй надавати високоякісні послуги клієнтам на міжнародному рівні [7]. Ці приклади демонструють, як українські компанії успішно інтегрують віртуальні моделі роботи, що дає їм можливість залучати таланти з усього світу, підвищувати ефективність роботи та залишатися конкурентоспроможними на міжнародному ринку. В умовах сучасних викликів, таких як глобалізація та пандемія, ці організації показують, як можна адаптуватися до змін і використовувати інноваційні підходи для розвитку бізнесу.

Такі приклади демонструють, як віртуальні організації можуть успішно функціонувати та навіть процвітати в сучасному світі. Використовуючи сучасні методи управління та інструменти для забезпечення ефективної комунікації, ці компанії змогли адаптуватися до нових реалій, використовуючи гібридний формат зайнятості. Згідно з дослідженням компанії «Київстар», 42% українських компаній працюють у гібридному режимі, що також поєднує дистанційну роботу з роботою в офісі [8]. Ці дані вказують на зростаючу роль гібридної форма роботи в Україні в умовах війни.

У результаті аналізу методів управління віртуальними організаціями можна зробити висновок, що використання віртуальних моделей та гібридних форм роботи стає важливим і необхідним етапом у розвитку сучасного бізнесу. Зміни, спричинені глобалізацією та розвитком цифрових технологій, спонукали компанії до переходу на нові форми організації праці, зокрема віртуальні структури та віддалену роботу. Це дозволяє компаніям знижувати витрати на фізичну інфраструктуру, підвищувати гнучкість у реагуванні на зміни на ринку та залучати таланти з різних куточків світу.

Управління віртуальними організаціями вимагає застосування специфічних підходів та інструментів, таких як математичне моделювання, статистичний аналіз, а також Data Science, що дозволяють оптимізувати бізнес-процеси та приймати обґрунтовані рішення. Важливими аспектами є забезпечення ефективної комунікації в команді, створення атмосфери довіри та підтримка організаційної культури, що є основою для успішної роботи віртуальних команд.

Попри популярність гібридного формату роботи, в Україні ще не всі компанії повністю перейшли до таких моделей. Лише частина компаній успішно впроваджує гібридну роботу, однак навіть серед них є багато прикладів успішних трансформацій. Компанії, що активно застосовують ці методи, такі як Growth Shop або SoftServe, демонструють високий рівень адаптивності та ефективності на ринку, підтверджуючи переваги віртуальних моделей роботи для забезпечення бізнес-успіху в умовах постійних змін.

Отже, до сучасних методів управління віртуальними організаціями слід віднести Data Science та аналітики великих даних; методи та інструментарій проєктного менеджменту; управління знаннями та комунікацією в реальному

часі; моніторинг продуктивності використання. Ключовим аспектом управління віртуальними структурами є оцінка ефективності через систему КРІ (ключові показники ефективності), що дає змогу відслідковувати та контролювати результати діяльності віртуальних команд та окремих співробітників.

Ключові слова: управління, методи, віртуальні організації, віддалена робота, цифрові технології.

Список використаних джерел

1. Newman S. A., Ford R. C. *Five Steps to Leading Your Team in the Virtual COVID-19 Workplace. Organizational Dynamics*. 2020. P. 100802. URL: <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100802> (date of access: 07.04.2025).
2. Goldman S. L. *Agile competitors and virtual organizations: Strategies for enriching the customer*. New York : Van Nostrand Reinhold, 1995. 414 p. (date of access: 07.04.2025)
3. *A place where anyone can thrive*. about.gitlab.com. URL: <https://about.gitlab.com/jobs/> (date of access: 07.04.2025).
4. Історія miratech.ua. miratech.ua. URL: https://miratech.ua/99_percent_success/history/ (дата звернення: 07.04.2025).
5. 15 років продуктового IT. Українська IT-компанія Genesis. *High Bar Journal*. URL: <https://journal.gen.tech/15-rokiv-produktovogo-it> (дата звернення: 07.04.2025).
6. Учасники проектів Вікімедіа. *Preply – Вікіпедія*. Вікіпедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Preply> (дата звернення: 07.04.2025).
7. Австралієць придумав гібридну модель бізнесу. Один з її центрів – Київ. dev.ua. URL: <https://dev.ua/news/avstraliiets-prydu-mav-hibrydnu-model-biznesu-odyn-z-ii-tsentriv-kyiv> (дата звернення: 03.04.2025).
8. Гібридний формат, нові вимоги до офісів та підтримка співробітників: на чому фокусується бізнес – [Delo.ua](https://delo.ua). *Останні новини України та світу онлайн – delo.ua*. URL: <https://delo.ua/telecom/gibridnii-format-novi-vimogi-do-ofisiv-ta-pidtrimka-spivrobitnikiv-na-comu-fokusujetsya-biznes-418306> (дата звернення: 07.04.2025).