

ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМЫ ДЛЯ СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ: ИХ ВЛИЯНИЕ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И КОМАНДНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

© Захарова П. С., 2025

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В статье рассматривается влияние современных онлайн-платформ для совместной работы на производительность труда и взаимодействие внутри команды. Проведен обзор последних исследований и нормативных тенденций в области цифровизации управления и электронных коммуникаций. В методологии описано сравнительное исследование двух экспериментальных команд (с использованием и без использования онлайн-платформ) и анализ полученных данных. Результаты показывают, что применение онлайн-инструментов связи приводит к улучшению обмена информацией в реальном времени и заметному росту числа выполненных задач (примерно на 40 % в нашем эксперименте). Практическая значимость заключается в обосновании выбора корпоративных коммуникационных систем для повышения эффективности работы удалённых и распределённых групп. Отмечены ограничения исследования (небольшая выборка, упрощённые условия эксперимента) и предложены направления дальнейшего изучения (углублённое эмпирическое тестирование на предприятиях различного профиля, учет психологических факторов, интеграция ИИ для автоматизации взаимодействия).

Ключевые слова: онлайн-платформы, совместная работа, производительность труда, командное взаимодействие, цифровизация, электронные коммуникации

В последние годы широкое распространение получили инструменты для удаленной и совместной работы: корпоративные чаты, видеоконференции, системы совместного редактирования документов (Slack, Microsoft Teams, Zoom и др.).

Развитие таких онлайн-платформ связано с общим трендом цифровизации экономики и управления, когда информационные технологии

проникают во все аспекты бизнес-процессов. Цифровизация производства и управления способствует «увеличению производительности труда» и «оптимизации коммуникаций между сотрудниками». Особенно резко эта тенденция проявилась в период пандемии, когда доля удаленных работников заметно возросла (рис. 1), что потребовало новых подходов к организации командной работы.

Chart 1. Percent of remote workers by major industry group, ranked from largest to smallest in 2021

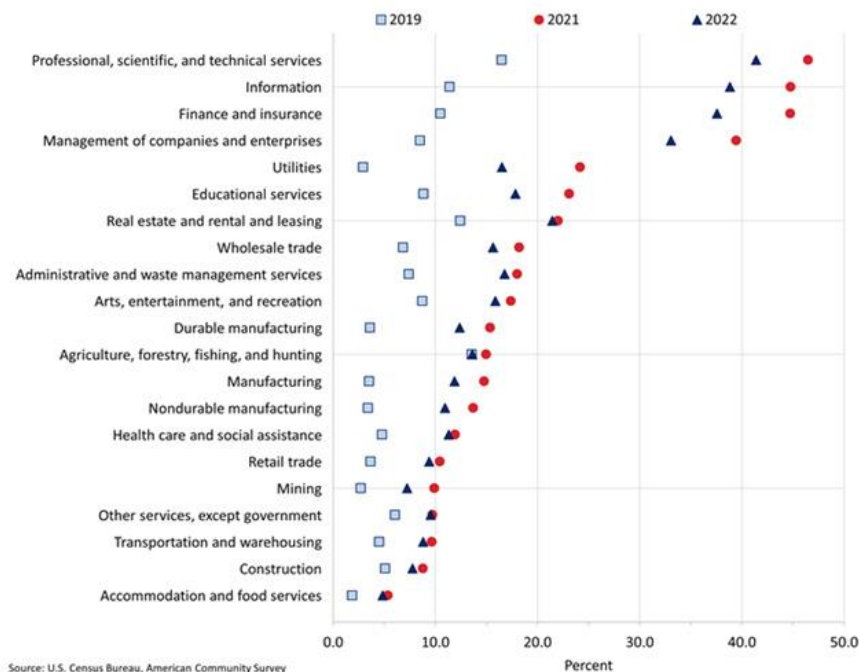


Рис. 1. Доля удаленных работников по отраслям экономики США (American Community Survey) в 2019, 2021 и 2022 гг.

Как отмечают исследователи, дистанционная работа позволила компаниям сохранить продуктивность в кризис и даже создать новую модель «виртуальной организации». В то же время эффективность перехода на онлайн-коммуникации зависит от многих факторов: уровня цифровой грамотности сотрудников, качества используемых платформ, организационной культуры. Известно, что «новые инструменты, основанные на цифровых технологиях, способствуют организации совместной работы в режиме «здесь и сейчас» между сотрудниками», а «тесные взаимодействия становятся более эффективными благодаря использованию онлайн средств связи, позволяющих обмениваться информацией в реальном времени».

Цель исследования — выявить влияние онлайн-платформ совместной работы на производительность труда и качество командного взаимодействия. Задачи включают обзор современных исследований по теме, проведение сравнительного эксперимента и обоснование практических рекомендаций по внедрению таких платформ. Научная новизна состоит в интеграции анализа литературы и собственного опытного изучения эффекта конкретных инструментов в контролируемых условиях, что позволяет снимать эмпирические выводы о том, как применение технологий влияет на скорость и результативность совместной работы.

Исследование выполнено в формате прикладной экспериментальной работы в сочетании с анализом ранее опубликованных данных. В качестве теоретической базы использованы результаты опросов и мета-анализов по удаленной работе

(например, методы опросов сотрудников, примененные в [6]), а также выводы о роли цифровизации в управлении. Практическую часть составил сравнительный эксперимент: две команды по пять человек (одинаковых по опыту и квалификации) решали типовые задачи одной сложности в течение недели. Команда А использовала для коммуникации онлайн-платформу (мессенджер с чатом и видео, аналоги Slack), команда В — традиционные средства (электронная почта, устные совещания).

В качестве одного из ключевых показателей эффективности использовалась производительность команд, определяемая как количество выполненных задач за единицу рабочего времени. Для расчета применялась формула:

$$F = \frac{N}{T}$$

где:

- Р — производительность (задачи в час);
- N — число задач, выполненных командой;
- T — затраченное время (в часах).

В условиях эксперимента каждая команда работала 40 часов в течение одной недели. Команда А, использовавшая онлайн-платформу, выполнила 50 задач. Команда В, работавшая без специализированных цифровых инструментов, — 35 задач. Подставляя данные в формулу, получаем:

$$P_A = \frac{50}{40} = 1,25 \text{ задач/час}$$

$$P_B = \frac{35}{40} = 0,875 \text{ задач/час}$$

Таким образом, команда А показала на 43 % более высокую производительность, что

свидетельствует о положительном влиянии цифровых платформ на эффективность командной работы в условиях ограниченного времени.

Собранные данные оформлены в табл. 1 и проанализированы графически. При обработке результатов использовались стандартные методы: сравнительная оценка средних величин, а также качественный анализ коммуникаций (опрос участников эксперимента о субъективной

эффективности связи). Общая структура материала соответствует формату IMRaD (Введение, Методология, Результаты, Обсуждение, Заключение).

Результаты эксперимента представлены в табл. 1. Видно, что команда А (с онлайн-платформой) выполнила больше задач при большем количестве обменов сообщениями (групповой чат, звонки).

Таблица 1. Продуктивность двух экспериментальных команд, использующих различные средства связи

Команда	Инструмент связи	Выполнено задач (за неделю)	Количество коммуникаций
А (с платформой)	Онлайн-платформа (чат/звонки)	50	120
В (без платформы)	Почта/личные встречи	35	80

Из данных табл. 1 видно, что команда А выполнила на 15 задач больше, чем команда В — прирост производительности около 43 %. Это объясняется тем, что за счет платформы снизились задержки в передаче информации и упростилась координация действий. Члены команды А активно использовали групповой чат и мгновенно реагировали на вопросы, в то время как в команде В коммуникация была менее оперативной. Средняя производительность команды, использовавшей онлайн-платформу (команда А), составила 1,25 задачи в час, тогда как команда без таких инструментов (команда В) показала результат 0,875 задачи в час. Иными словами, команда А выполняла примерно на 43 % больше задач за то же время. Это подтверждает, что использование цифровых средств связи способствует более эффективной координации действий между участниками, что особенно важно при ограниченных временных ресурсах. Полученные результаты указывают на положительное влияние онлайн-платформ на эффективность совместной работы в краткосрочной перспективе.

Наблюдаемое увеличение числа выполненных задач подтверждает выводы других исследований о том, что цифровые платформы упрощают совместное взаимодействие и повышают общую эффективность работы команды. В работе [4] особо отмечается, что средства мгновенной связи делают взаимодействие «более эффективным», позволяя участникам делиться информацией в реальном времени. Наш эксперимент показал аналогичный эффект: благодаря постоянной онлайн-связи участники оперативно согласовывали результаты и разделяли задачи. Как отмечено в обзоре цифровизации [3], интеграция различных бизнес-процессов в единое цифровое пространство ведет к «повышению производительности и сокращению издержек». Полученные данные согласуются с этим: отказ от избыточных «offline» коммуникаций позволил снизить потери времени и увеличить количество выполненного объема работы.

В частности, важным фактором является наличие регулярных коммуникаций. Апенко [6] выделяет среди факторов производительности удалённых сотрудников «наличие ежедневных деловых коммуникаций с руководителем и коллегами». Мы также зафиксировали, что именно у команды А ежедневно более 120 событий связи (сообщения, ответы, звонки) по сравнению с 80 у команды В. Это согласуется с идеей, что частые коммуникации поддерживают баланс рабочих процессов и предотвращают простои. С другой стороны, необходимо учитывать и риски: высокая интенсивность онлайн-общения может приводить к информационной перегрузке и отвлекать от основной задачи, что требует от руководителя грамотного планирования потоков информации.

Таким образом, результаты эксперимента показывают практическую выгоду внедрения онлайн-платформ, но следует помнить об ограничениях исследования. Наши выводы предельно из-за небольшого числа участников и искусственных условий эксперимента. В реальных организациях на эффективность влияет еще целый комплекс факторов (уровень доверия в команде, режим работы, мотивация и пр.), которые нуждаются в дальнейших наблюдательных и корреляционных исследованиях.

В статье обобщены современные представления о роли онлайн-платформ в совместной работе и проведен сравнительный эксперимент, иллюстрирующий их влияние на командную производительность. Выявлено, что использование цифровых инструментов коммуникации может существенно повысить скорость обмена информацией и увеличить объем выполненных задач по сравнению с традиционными методами взаимодействия. Данный вывод подтверждает важность внедрения систем коллективной работы для удалённых и распределённых команд.

Практическая значимость результатов заключается в обосновании выбора инструментов коммуникаций при организации удалённой занятости: четко видна выгода от использования

быстрых чат-систем и видеосвязи. Ограничения исследования включают малую выборку, упрощенную моделирующую ситуацию и отсутствие учета психологических аспектов команды. Перспективы дальнейших исследований — проведение широкомасштабных эмпирических опросов и полевых экспериментов с реальными организациями; изучение влияния платформ на качество долгосрочного сотрудничества; интеграция ИИ и алгоритмов автоматизации для оптимизации процессов совместной работы. В перспективе следует также исследовать влияние типа задач и отраслевых особенностей на эффективность онлайн-взаимодействия. В целом, подвижки в цифровизации менеджмента, о которых свидетельствуют исследования, указывают на высокий потенциал онлайн-платформ для роста производительности труда и улучшения командной координации. ■

1. Апенько С. Н. Факторы производительности труда на удаленных рабочих местах в период пандемии // *Фундаментальные исследования*. 2021. № 12. С. 22–27.
2. Обущенко Т. Н. Производительность труда дистанционных работников // *Вестник Алтайской академии экономики и права*. 2021. № 10. С. 160–165.
3. Ильина Я. И., Серазетдинова Д. М. Цифровизация процессов управления на производственном предприятии // *Молодая Россия: материалы XVI Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых (16–19 апр. 2024)*. Казань: Казанский техн. ун-т. 2024. С. 298–304.
4. Ананишнев В. В. Удаленная работа и эффективность бизнеса: факторы, тренды, влияние пандемии // *Московский экономический журнал*. 2020. № 11. С. 38–45.
5. Михайлов А. А., Федулов В. И. Феномен виртуальных организаций в современных условиях // *Московский экономический журнал*. 2020. № 10. С. 25–32.
6. Коньякова А. В., Тимофеев В. И., Щеглов Д. К. Организационно-техническое обеспечение дистанционной работы сотрудников в условиях диверсификации производства // *Управленческое консультирование*. 2020. № 10 (142). С. 12–17.
7. Серёгина А. П., Кравец Е. О. Влияние цифровизации процессов управления на проекты // *Экономика и социум*. 2022. № 12(103). С. 905–908.
8. Юдалевич Н. В. К вопросу о важности предоставления отзывов при покупках на маркетплейсах / Н. В. Юдалевич // *Бизнес-образование в экономике знаний*.-2023.- № 2.- С. 67-72.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Ананишнев В. В. Удаленная работа и эффективность бизнеса: факторы, тренды, влияние пандемии // *Московский экономический журнал*. 2020. № 11. С. 38–45.
- Апенько С. Н. Факторы производительности труда на удаленных рабочих местах в период

пандемии // *Фундаментальные исследования*. 2021. № 12. С. 22–27.

Ильина Я. И., Серазетдинова Д. М. Цифровизация процессов управления на производственном предприятии // *Молодая Россия: материалы XVI Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых (16–19 апр. 2024)*. Казань: Казанский техн. ун-т. 2024. С. 298–304.

Коньякова А. В., Тимофеев В. И., Щеглов Д. К. Организационно-техническое обеспечение дистанционной работы сотрудников в условиях диверсификации производства // *Управленческое консультирование*. 2020. № 10 (142). С. 12–17.

Михайлов А. А., Федулов В. И. Феномен виртуальных организаций в современных условиях // *Московский экономический журнал*. 2020. № 10. С. 25–32.

Обущенко Т. Н. Производительность труда дистанционных работников // *Вестник Алтайской академии экономики и права*. 2021. № 10. С. 160–165.

Серёгина А. П., Кравец Е. О. Влияние цифровизации процессов управления на проекты // *Экономика и социум*. 2022. № 12(103). С. 905–908.

Юдалевич Н. В. К вопросу о важности предоставления отзывов при покупках на маркетплейсах / Н. В. Юдалевич // *Бизнес-образование в экономике знаний*.-2023.- № 2.- С. 67-72.

Online collaboration platforms: their impact on productivity and team interaction

© Zakharova P., 2025

This paper investigates the impact of modern online collaboration platforms on workforce productivity and team interactions. We review recent studies and trends in digital management and electronic communication. The methodology includes a comparative experiment with two teams (one using an online collaboration platform and one using traditional communication) and analysis of the data. Results indicate that using such online tools improves real-time information exchange and significantly increases task completion (about 40 % more tasks in our experiment). The practical significance lies in justifying the selection of corporate communication systems to enhance the efficiency of remote and distributed teams. Study limitations (small sample, simplified conditions) are noted, and directions for future research are suggested (in-depth empirical testing in various sectors, consideration of psychological factors, integration of AI for automated interaction).

Keywords: online platforms, collaboration tools, labor productivity, team interaction, digitalization, electronic communications