

неверную информацию о правилах возврата билетов, что подчеркивает важность контроля за качеством данных [2].

В-третьих, внедрение ИИ вызывает этические и социальные вопросы. Автоматизация процессов может привести к сокращению рабочих мест, а алгоритмы – к дискриминации. Важно обеспечивать прозрачность и подотчетность ИИ-систем, а также контролировать их влияние на рынок труда.

Среди успешных примеров применения ИИ в управленческом учете можно выделить систему Sber Process Mining, которая выявляет скрытые аномалии в бизнес-процессах, находит точки роста и предсказывает сбои, что позволяет оптимизировать управленческие решения. Также компании сокращают время подготовки управленческой отчетности на 15–25%, сохраняя за финансовыми специалистами аналитическую интерпретацию данных. ИИ используется для прогнозирования спроса, анализа исторических данных и внешних факторов, что помогает оптимизировать запасы и логистику.

Искусственный интеллект открывает новые горизонты для управленческого учета, повышая эффективность, точность и скорость принятия решений. Однако успешное внедрение требует преодоления регуляторных, технических и этических вызовов. Важно разрабатывать прозрачные, подотчетные и безопасные ИИ-системы, а также инвестировать в подготовку специалистов, способных работать с новыми технологиями [2].

Список использованной литературы

1. **Толкачев, С.** Возможности и ограничения при использовании искусственного интеллекта для повышения эффективности управления / С. Толкачев // Актуальные исследования. – 2024. – №9. – С. 40–43.
2. **Искусственный** прогресс: как бизнес и государство в России проигрывают гонку за ИИ // Forbes. – 2026. – URL: <https://www.forbes.ru/mneniya/555203-iskusstvennyi-progress-kak-biznes-i-gosudarstvo-v-rossii-proigryvaut-gonku-za-ii> (дата обращения: 05.03.2026).

А. А. Пахоменко

Научный руководитель

Г. В. Митрофанова

*Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого
г. Гомель, Республика Беларусь*

УПРАВЛЕНИЕ УДАЛЕННЫМИ КОМАНДАМИ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ ДЛЯ ИННОВАЦИОННЫХ КОМПАНИЙ

В эпоху цифровизации и глобализации удаленная работа стала неотъемлемой частью многих инновационных компаний. Переход на удаленный формат позволил расширить доступ к талантам независимо от их географического положения [1], снизить операционные издержки и повысить гибкость бизнес-процессов. Однако управление распределенными командами сопряжено с рядом вызовов, требующих комплексных решений и адаптации традиционных подходов к новым реалиям.

Одной из ключевых проблем является коммуникационный барьер [2]. Географическая распределенность сотрудников усложняет оперативное взаимодействие, что может привести к недопониманию, задержкам в выполнении задач и снижению качества коммуникации. По данным исследования VMware, усиление мер для мониторинга эффективности сотрудников, работающих удаленно, снижает их мотивацию, производительность, а также уровень доверия к компании. Это особенно актуально для инновационных компаний, где креативность и быстрое принятие решений играют ключевую роль.

Еще одной значимой проблемой является снижение вовлеченности и мотивации сотрудников [1]. Отсутствие личного контакта, корпоративной атмосферы и непосредственного взаимодействия с коллегами может привести к чувству изоляции, снижению лояльности и вовлеченности. Согласно опросам, только 11% работодателей считают, что продуктивность на удаленке может сравниться с офисной, а 75% российских компаний уже вернули основную часть сотрудников на рабочие места в офисах. Это свидетельствует о том, что многие компании

до сих пор не смогли полностью адаптироваться к удаленному формату и найти эффективные механизмы поддержания мотивации.

Сложности в контроле и оценке эффективности также остаются актуальными [2]. Традиционные методы управления, такие как визуальный контроль и регулярные очные встречи, оказываются неэффективными в условиях удаленной работы. Это требует внедрения новых инструментов и методологий, позволяющих объективно оценивать результаты труда и поддерживать прозрачность процессов. Например, использование систем управления задачами (Trello, Jira) и регулярные онлайн-отчеты помогают руководителям отслеживать прогресс и оперативно реагировать на изменения.

Еще одним вызовом является цифровая безопасность. Распределенные команды увеличивают риски киберугроз, так как сотрудники используют различные устройства и сети для доступа к корпоративным данным. Это требует усиления мер по защите информации, внедрения строгих протоколов безопасности и обучения сотрудников основам кибергигиены.

Для решения этих проблем инновационные компании активно внедряют современные инструменты коммуникации и управления проектами. Платформы для видеоконференций (Zoom, Microsoft Teams), мессенджеры (Slack, Telegram) и системы управления задачами (Trello, Jira) помогают поддерживать оперативную связь и прозрачность процессов. Регулярные онлайн-встречи, командные мероприятия и программы обмена опытом способствуют укреплению командного духа и вовлеченности. Важно создавать условия для обмена знаниями и опытом между сотрудниками, что способствует формированию культуры непрерывного развития.

Применение гибких методологий управления, таких как Agile, Scrum и OKR, позволяет адаптировать процессы под удаленную работу, обеспечивая гибкость и фокус на результатах. Эти методологии помогают командам быстро реагировать на изменения, эффективно распределять ресурсы и поддерживать высокую производительность. Инвестиции в обучение и развитие персонала, включая программы по цифровой грамотности, управлению временем и лидерству, повышают квалификацию и мотивацию сотрудников, что особенно важно для инновационных компаний, где требуются высокие компетенции и креативность.

Внедрение строгих протоколов безопасности, регулярное обучение сотрудников основам кибергигиены и использование защищенных каналов связи помогают минимизировать риски утечек данных и кибератак. Это особенно важно для компаний, работающих с конфиденциальной информацией и инновационными разработками.

Таким образом, управление удаленными командами в инновационных компаниях требует комплексного подхода, сочетающего современные технологии, гибкие методологии и внимание к человеческому фактору. Эффективное решение проблем удаленной работы позволяет не только сохранить, но и повысить продуктивность, креативность и конкурентоспособность компании. Успешные практики управления удаленными командами включают в себя оптимизацию коммуникаций, формирование корпоративной культуры, внедрение гибких методологий и усиление мер по кибербезопасности. Эти меры помогают компаниям адаптироваться к новым условиям и успешно развиваться в эпоху цифровых технологий.

Список использованной литературы

1. **Ананишев, В.** Удаленная работа и эффективность бизнеса: факторы, тренды, влияние пандемии коронавируса / В. Ананишев // Московский экономический журнал. – 2020. – № 11. – С. 9.
2. **Шейнкман, М. М.** Управление удаленными командами в цифровой экономике / М. М. Шейнкман, М. Н. Конягина // Лидерство и менеджмент. – 2024. – № 4 – С. 12.