## Курбатов Дмитро Анатолійович, студент

## ПВНЗ «Харківський технологічний університет «ШАГ, Харків

## 

## **РІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ДИСТАНЦІЮВАННЯ МІЖ СПІВРОБІТНИКАМИ**

Дистанціювання між співробітниками є актуальною проблемою, яка може виникати з різних причин, таких як віддалена робота, різні часові зони, культурні відмінності та інші бар'єри. Це явище може негативно впливати на командну роботу, взаємодію та загальну ефективність організації. Проте існують різні стратегії та інструменти, які допомагають подолати ці проблеми та забезпечити ефективну комунікацію і співпрацю між співробітниками, зменшуючи ментальне дистанціювання.

Одним з найважливіших аспектів вирішення проблеми ментального дистанціювання є використання сучасних технологій для забезпечення ефективної комунікації та співпраці. Відеоконференції, чати та інші засоби електронної комунікації стали незамінними інструментами для підтримки зв'язку між співробітниками. Платформи, такі як Zoom, Microsoft Teams та Slack, надають можливість проводити відеозустрічі, обмінюватися повідомленнями, документами та іншими ресурсами в режимі реального часу.

Використання таких інструментів дозволяє забезпечити не лише комунікацію, але й колаборацію, яка є ключовим елементом командної роботи. Наприклад, спільне редагування документів у Google Docs або Microsoft Office 365 дозволяє співробітникам працювати над проектами одночасно, що сприяє підвищенню ефективності та оперативності [1]. Інтеграція цих інструментів з іншими корпоративними системами може допомогти створити єдине робоче середовище, де всі процеси взаємодії та обміну інформацією відбуваються безперервно та прозоро.

Ментальне дистанціювання може викликати почуття ізольованості та зниження мотивації у співробітників. Тому важливо забезпечити психологічну підтримку та створити умови, що сприятимуть мотивації та залученості. Регулярні відеозустрічі та командні обговорення можуть допомогти зберегти почуття причетності до колективу. Крім того, проведення віртуальних соціальних заходів, таких як онлайн-квізи або неформальні зустрічі, може сприяти зміцненню командного духу [2].

Менеджери повинні активно підтримувати відкриту комунікацію та створювати атмосферу довіри, де співробітники можуть вільно висловлювати свої думки та переживання. Регулярні індивідуальні зустрічі з кожним співробітником можуть допомогти виявити та вирішити потенційні проблеми, пов'язані з ментальним дистанціюванням. Такі зустрічі дозволяють не тільки обговорити робочі питання, але й дізнатися про особисті потреби та виклики, з якими стикаються співробітники.

Організаційні стратегії також відіграють важливу роль у вирішенні проблеми ментального дистанціювання. Встановлення чітких правил та процедур для віддаленої роботи допомагає зберегти структуру та дисципліну. Важливо визначити очікування щодо робочих годин, доступності та комунікації, щоб уникнути непорозумінь та забезпечити ефективну співпрацю.

Впровадження гнучких графіків роботи може сприяти підвищенню задоволеності співробітників та покращенню балансу між роботою та особистим життям. Це особливо важливо для співробітників, які мають сімейні обов'язки або інші зобов'язання [3]. Гнучкий графік дозволяє співробітникам працювати у зручний для них час, що сприяє підвищенню продуктивності та зменшенню стресу.

Одним із способів подолання ментального дистанціювання є впровадження програм віртуального наставництва та підтримки розвитку кар'єри. Віртуальні наставники можуть надавати підтримку та керівництво молодшим співробітникам, допомагаючи їм адаптуватися до нових умов роботи та розвивати професійні навички. Це сприяє зміцненню зв'язків між співробітниками різного рівня та забезпечує безперервний розвиток персоналу [4].

Платформи для віртуального наставництва, такі як MentorcliQ та Together, дозволяють організувати ефективну комунікацію між наставниками та підопічними, забезпечуючи доступ до ресурсів та інструментів для професійного розвитку. Віртуальне наставництво також сприяє формуванню культури навчання в організації, де співробітники відчувають підтримку та заохочення до професійного росту.

Проблема ментального дистанціювання між співробітниками є серйозним викликом для сучасних організацій, особливо в умовах віддаленої роботи. Однак за допомогою сучасних технологій, психологічної підтримки, організаційних стратегій, віртуального наставництва, психологічних підходів та соціальних взаємодій можна подолати ці труднощі та забезпечити успішну та продуктивну роботу віддалених команд.

Важливо пам'ятати, що кожна організація є унікальною, і підходи до вирішення проблеми ментального дистанціювання можуть відрізнятися залежно від специфіки компанії та її співробітників. Гнучкість, відкритість до нових технологій та постійне вдосконалення процесів є ключовими факторами успіху в цій сфері

**Література**

1. Fayard, A. L., Weeks, J., & Khan, M. (2020). Designing the hybrid office. Harvard Business Review, 98(6), 114-123.

2. Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. Journal of Applied Psychology, 92(6), 1524-1541.

3. Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. Psychological Science in the Public Interest, 16(2), 40-68.

4. Chong, S. (2020). Reopening the workplaces: How to effectively handle the challenges in post-pandemic workplaces. Journal of Occupational Health Psychology, 25(4), 233-246.