

**Пятышев В. В.**

*аспирант,  
Московский финансово-промышленный  
университет «Синергия»*

## **Формализация управления отношениями (взаимодействиями) в виртуальной компании**

*В статье осуществляется формализация управления отношениями (взаимодействиями) в виртуальной компании посредством классификации её человеческих ресурсов и условного их разделения на интеллектуальные узлы нескольких типов. Рассмотрены проблемы взаимодействия между интеллектуальными узлами, а так же функции каждого интеллектуального узла в отдельности.*

*Ключевые слова: Виртуальная компания, Интеллектуальный узел, Управление проектами.*

## **Formalization of relationship management (interactions) in a virtual company**

*In the article presents the formalization of relationship management (interactions) in a virtual company through the classification of its human resources and their separation conditional on smart nodes of several types. Considers the problems interaction between smart nodes, as well as the function of each node in intellectual isolation.*

*Keywords: Virtual company, Smart node, Project Management.*

Виртуальные компании, которые сегодня являются слабо изученными в конкретно-практическом плане, но «хорошо» разобранными в «теоретико-абстрактных» публикациях, довольно часто становятся теми формами организации бизнес-деятельности, которые организуются группой заинтересованных лиц «стихийно», без опоры на определённые правила и алгоритмы формирования. Связи между участниками виртуальной компании налаживаются «автоматически» (через ИКТ) по принципам «кто ищет, тот всегда найдёт» (взаимные интересы участников, которые в совокупности составляют общую цель виртуальной компании) и «рыбак рыбака видит из далека» (успешный поиск единомышленников с «широкосистемным» образом мышления. Но в данном случае всё равно возникают определённые управленческие трудности, ведь несмотря на кажущуюся «анархичность» в менеджменте виртуальной компании, некое подобие иерархии и «команд-

ного» управления, направляющего ресурсы ВК на выполнение конкретной задачи в ней всё же присутствует. А как иначе мобилизовать «стихию» заинтересованных и «полузаинтересованных» лиц (участников ВК с «ограниченными» интересами, исполняющими небольшую часть проекта или оказывающих «консультационные» и вспомогательные услуги остальным участникам), обладающих нужными знаниями, умениями и готовых работать; но при этом имеющих плохое системное представление о функционировании самой виртуальной компании и о своей роли в ней. Как понять и чётко классифицировать роли и функции каждого участника виртуальной компании, что бы провести чёткую формализацию, которая пояснит, кем создаётся ВК, кто ей управляет, осуществляет техническую поддержку, а кто является рядовым исполнителем; и это при том, что каждый «сотрудник» ВК может совмещать в себе несколько «ролей» сразу? Задача данной статьи — дать наиболее полный ответ на этот вопрос.

Типовыми отношениями в виртуальной компании являются отношения между интеллектуальными узлами в рамках построенной **интеллектуальной среды («свободная» среда на основе современных ИКТ-средств и необходимого ПО)**. К основным структурным рабочим компонентам виртуальной компании относятся:

1. **«Технические» узлы** (компьютеры с выходом в Интернет и необходимыми программами для связи; т.е. техническая инфраструктура виртуальной компании, как отдельный самостоятельный элемент)

2. **Когнитивно-познавательные узлы** (люди — «работники» и «работодатели» (руководитель(и) базис-проектов и руководители отдельных рабочих групп, выполняющих определённую часть проекта) с компьютерами, генерирующие идеи и работающие в виртуальной компании).

**Когнитивно-познавательные узлы** делятся в свою очередь на основные узлы-компоненты (категории и подкатегории), к которым относятся:

1) **Узлы руководства**, которые осуществляют непосредственное управление виртуальной компанией, задавая общее направление её работы и отвечая за её «смысловое поле».

В состав **узлов руководства** входят:

А) **Узел-активатор**. Это заказчик продукции ВК, который по сути является инициатором её «рождения». Основную бизнес-идею ВК формулирует именно он. Так же осуществляет взаимодействие со всеми узлами ВК, но самое тесное — с узлом принятия решений, как непосредственным своим «починённым».

**Б) Узел принятия решений**, который подразделяется на два типа:

- К первому типу данного узла относится, условно говоря, «руководитель проекта» ВК, чьё «техническое задание» он получает прямо от «узла-активатора», а после занимается поиском исполнителей;
- Ко второму типу узла принятия решений относятся менеджеры, руководящие группами непосредственных исполнителей проекта (узлов исполнения), каждая из которых исполняет определённую часть работы. К обоим узлам принятия решений предъявляются следующие «параметры» – способность к самообучению, формулирование бизнес-идеи ВК (совместно с узлом-активатором), психологическая и техническая подготовка к общему и локальному (рабочие группы узлов исполнения) руководству проектом.

**2) Интеллектуальные узлы ВК** из категории «Обслуживающий персонал» включают в себя:

**В) Узел поддержки**, под которым подразумевается определённый тип сотрудников ВК, которые непосредственно не занимается работой над проектом, но оказывают техническую (программирование) и психологическую поддержку (общение на форумах) остальным узлам (включая ИУ из руководства ВК) и обладают соответствующими компетенциями (программирование, психология электронных коммуникаций, психология общения) для оказания данной поддержки. Эти узлы сотрудничают со всеми ИУ ВК, особенно с узлами исполнения. Так же они обладают компетенциями разрешения мелких локальных проблем во взаимодействии между «руководством» ВК и узлами исполнения.

**Г) Вспомогательный узел.** Его отличие от узла поддержки заключается в том, что он обладает более широким спектром компетенций, куда входит правовая («персональный юрист» ВК) и языковая поддержка (касается сферы электронных коммуникаций и если некоторые сотрудники ВК говорят на разных языках).

Вместе с узлом исполнения данный ИУ формирует корпоративную культуру виртуальной компании.

Интеллектуальные узлы из категории «Исполнительный персонал» виртуальной компании **включает в себя только** –

**Д) Узел исполнения** – непосредственных сотрудников виртуальной компании, на каждого из которых возложена определённая часть работы по реализации проекта ВК и каждый из которых (один или несколько) находится под руководством «локальных» узлов принятия решений – менеджеров рабочих групп ИУ.

Основные параметры узлов исполнения включают в себя творческий подход к выполнению своей работы, набор необходимых компетенций и готовность выполнять распоряжения узлов руководства ВК. Так же вместе со вспомогательными узлами он формирует корпоративную культуру виртуальной компании.

Отдельным элементом в классификации сотрудников виртуальной компании **выступает** –

**Е) Узел развития**, который «работает на перспективу» дальнейшей эволюции ВК в рамках новых проектов, предлагает свежие идеи и по рабочим задачам, и по стратегическому планированию деятельности – дальнейшему сотрудничеству интеллектуальных узлов, уже имеющих совместный опыт работы.

В этот интеллектуальный узел может войти любой из перечисленных выше узлов, если их деятельность отличает особый «интеллектуальный фон», когнитивно-предпринимательская «жилка», мысли не только о «куске» своей работы, но и о проекте в целом и о будущем виртуальной компании, где «интеллектуальный узел» работает.

Следует отметить, что эта классификация в некоторой степени условна, т.к. и роли и функции каждого интеллектуального узла в рамках интеллектуальной среды виртуальной компании могут меняться в зависимости от конкретной ситуации и индивидуальных договорённостей между участниками ВК.

На рисунке 1 представлена **формальная структура отношений в рамках виртуальной компании**.

Представленная на рисунке 1 схема формализации отношений внутри виртуальной компании предполагает обеспечение достижения «проектной» цели виртуальной компании в результате взаимодействия узлов исполнения (основных работников виртуальной компании) с узлами поддержки и вспомогательными узлами (данное взаимодействие гарантирует техническую и психологическую поддержку, обработку поступающей от узлов-исполнителей информации); а через узлы поддержки и вспомогательные узлы обеспечивается взаимодействие с руководством компании (заказчик и руководитель проекта), способствующим реализации общей цели.

Однако, следует помнить, что традиционного разграничения руководитель-подчиненный, свойственного для организаций с иерархической структурой управления, в виртуальной компании не существует. Как «руководитель» виртуальной компании, так и ее «сотрудники» – партнеры, от эффективности деятельности которых зависит эффективность организации в целом и проекта в частности.



**Рис. 1. Формальная структура отношений в рамках виртуальной компании <sup>1</sup>**

Рассматривая **активирующий узел (заказчика продукции виртуальной компании)**, следует отметить, что он выступает генератором идеи, на основе которой осуществляет свою деятельность виртуальная компания. Взаимодействие данного узла происходит со всеми узлами виртуальной компании, при этом более тесное взаимодействие осуществляется с узлом принятия решений.

На разработанном автором рисунке 2 представлены основные функции узла-активатора.



**Рис. 2. Основные функции узла-активатора <sup>2</sup>**

Взаимодействие осуществляется непосредственно с узлом принятия решений. Данное взаимодействие осуществляется на основе

<sup>1</sup> Разработано автором.

<sup>2</sup> Разработано автором.

размещения заказа в виртуальной компании, когда из внешней среды поступает информация о необходимости размещения заказа. Именно активирующий узел является инициатором создания виртуальной компании, целью деятельности которой выступает удовлетворение запросов потребителя в выполнении размещенного заказа.

Узел-активатор выступает также в качестве генератора идей. Следует отметить, что активирующий узел оказывает непосредственное влияние не только на узел принятия решений. Влияние активирующего узла на узел поддержки и на вспомогательный узел опосредованно. Тем не менее, данное влияние способствует формированию новых идей, которые способствуют достижению общей цели виртуальной компании.

Рассматривая **узел принятия решений (ИУПР – интеллектуальный узел принятия решений)**, следует отметить, что руководство виртуальной компанией связано в первую очередь с необходимостью самореализации человека, решившегося управлять компанией подобного типа. Следует отметить, что руководитель проекта может и не иметь практического опыта руководства. Имея определенный опыт работы с людьми и потребность в самореализации, служащую основным мотивом для взятия на себя ответственности по менеджменту ВК, узел принятия решений в первую очередь должен разработать и доработать (совместно с узлом-активатором) бизнес-идею создания новой компании.

Следует так же особо подчеркнуть взаимосвязь узла принятия решений с активирующим узлом, так как именно от активирующего узла исходит идея формирования виртуальной компании, которая является двигателем её деятельности на протяжении всего периода функционирования.

Активирующий узел оказывает влияние на формулирование бизнес-идеи прежде всего, а также на стимулирование узла принятия решений к самообучению.

На рисунке 3 представлены основные параметры узла принятия решений виртуальной компании.

Гипотетический узел принятия решений ВК может и не иметь практических навыков по руководству коллективом и реализации бизнес-проектов. В связи с этим после формулировки и доработки бизнес-идеи (совместно с узлом-активатором) необходимо определить, какие ресурсы требуются для ее реализации.

Одним из основных ресурсов виртуальной компании являются компетенции сотрудников. В связи с этим ИУПР (узел принятия решений) должен сам владеть всей информацией по предполагаемому проекту, чтобы анализировать деятельность потенциальных подчиненных.

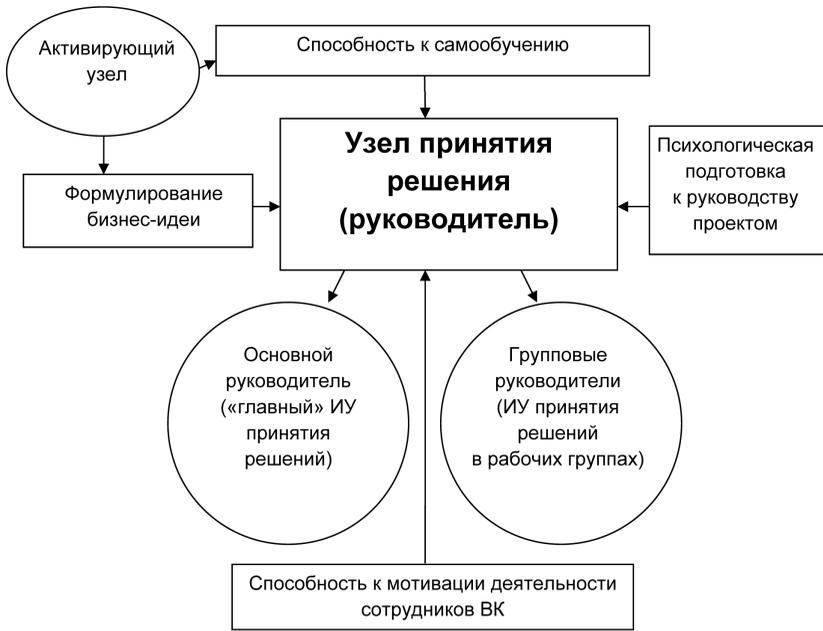


Рис. 3. Параметры узла принятия решений <sup>3</sup>

Следовательно, ИУПР на стадии формирования бизнес-идеи (или помощи узлу-активатору в её формировании) и определения ресурсов должен пройти обучение в рамках тех сфер, в которых, как предполагается, будет осуществлять деятельность виртуальная компания.

Так же ИУПР на этапе формирования «ресурсной базы» должен разработать **интернет-проект**, в рамках которого будет реализовываться бизнес-идея. К разработке интернет-проекта относится создание сайта, реклама услуг или продукции, предоставляемых в рамках проекта.

Также ИУПР должен быть психологически подготовлен к руководству проектом. Если он изначально не обладает психологическими навыками общения, то ему необходимо пройти психологические тренинги по формированию команды.

Следует отметить, что процесс обучения руководителя не должен иметь периодический характер. Саморазвитие и самообучение, осуществляющиеся постоянно («пожизненное» обучение), будут способствовать повышению эффективности виртуальной компании.

<sup>3</sup> Авторская разработка.

При осуществлении руководства виртуальной компанией особую роль играют специфические способности ИУПР – знания, умения, информированность и компетентность.

При разработке интернет-проекта важны технологические знания, которые имеют непосредственное отношение к предмету и содержанию труда.

Важны также психологические знания, позволяющие осуществлять успешное взаимодействие с группой, завоевывать доверие и авторитет.

Используя концептуальные знания, ИУПР виртуальной компании получает возможность видеть будущее создаваемого проекта, анализируя деятельность организации в целом.

На формирование ИУПР значительное влияние оказывают непосредственно черты личности, такие как психофизические (интенсивность внимания, волевые усилия, объемная память, эмоциональные реакции (уравновешенность и стрессоустойчивость), общительность, доминантность), деловые качества (предприимчивость, независимость, стремление к достижению, умение видеть перспективу, идти на риск), профессионально-организаторские качества (целеустремленность, оперативность, распорядительность, требовательность, умение справедливо оценивать других).

Наличие данных качеств личности не является исчерпывающей характеристикой узла принятия решений ВК, обладающего, как правило, индивидуальными особенностями. С точки зрения профессионального статуса, ИУПР выступает в роли хозяина, стратега, координатора, инициатора и **консультанта**.

**Необходимо** так же обратить внимание на тот факт, что грань между условно говоря «руководителем» и «сотрудником» виртуальной компании достаточно слабая, так как «оба» являются, по сути, членами предпринимательского «класса», при том ориентированными в первую очередь на реализацию собственных интересов. Это представители малого бизнеса, являющиеся представителями новой, сетевой экономики, характерной для периода экономических трансформаций. Данные люди, являясь составными элементами экономики нового типа, способствуют формированию нового экономического пространства, для которого не существует территориальных границ, а самое важное – границ в области знаний и компетенций.

Что касается разработки бизнес-плана (совместно с узлом-активатором) ВК, то в нём вначале определяются ключевые компетенции, присущие всем используемым в проекте человеческим ресурсам.

В таблице 1 представлен образец бизнес плана для смоделированной в рамках исследования виртуальной компании, «созданной» для выполнения заказа по разработке интернет-сайта.

Таблица 1

**Образец бизнес-плана виртуальной компании  
по созданию интернет-сайта <sup>4</sup>**

Вид деятельности	Ключевые ресурсы	Стоимость, руб.
Определение бизнес-идеи	Руководитель виртуальной компании	-
Определение технических средств (E-mail, Wiki, MS Project, Internet)	Руководитель виртуальной компании	5000 руб.
Разработка дизайна проекта	Удаленный сотрудник, обладающий дизайнерскими навыками	2500 руб.
Наполнение сайта	Удаленные сотрудники, имеющие опыт работы в сфере контент-менеджмента	3000 руб.
Поддержка сайта	Удаленные сотрудники, обеспечивающие поддержку изменений на сайте в процессе его функционирования	1500 руб.
Тестирование проекта	Удаленные сотрудники	2000 руб.
Итого		14000 руб.

Основными компетенциями сотрудников виртуальной компании в рамках данного примера будут: знания и опыт в сфере web-дизайна, реализации интернет-проектов; знания в области рекламы, маркетинга; 3D моделирование; способность реализовывать креативные идеи.

Работа сотрудников ВК должна быть организована с учетом часовых поясов, культурных традиций. Узлу принятия решений необходимо будет управлять людьми, которые редко встречаются лично или вообще не знают друг друга. С этим связано отсутствие того взаимопонимания, которое характерно для сотрудников, работающих в условиях офиса, от чего зависит благоприятный климат внутри коллектива, влияющий на повышение эффективности деятельности.

ИУПР так же должен осуществлять инвестиции в онлайн-ресурс (интернет-сайт), создать своеобразную «площадку» для переговоров, где будущие сотрудники смогут быстрее познакомиться друг с другом на

<sup>4</sup> Разработано автором.

форуме. Однако, невозможность вследствие физической отдаленности познакомиться поближе («дотронуться» до Другого по терминологии словенского философа С. Жижека) и определить вклад каждого из участников в проект является одной из основных проблем для ИУПР.

В связи с этим нужно отметить определённую психологическую разницу между управлением «виртуальной» командой и реальной (той, что находится «под рукой», скажем, в зале совещаний). Вместо того чтобы читать язык тела, настроение сотрудника, приходится вчитываться в стилистику текста электронных сообщений («смайлики», пунктуация, намеренно искажённая орфография) члена команды, чтобы быстро заметить уровень его интереса или мотивации относительно работы. Для психологически эффективного контроля нужно уметь распознавать настроение каждого сотрудника по стилю его коммуникационных сообщений.

В виртуальной компании также следует использовать такие онлайн-инструменты, как социальные сети, в которых объединяются потенциальные сотрудники по интересам, возрасту, образованию, где предоставляется возможность сотрудникам виртуальных компаний получить информацию друг о друге. Данный инструмент обладает высокой эффективностью при организации деятельности сотрудников виртуальной компании. Например, компания WebSoft предоставляет виртуальные классы (дистанционное образование) не только для своих сотрудников, давая им возможность саморазвития, но и для сотрудников виртуальных компаний, занятых преимущественно в разработке проектов по созданию программного обеспечения. Данный вид общения может использоваться внутри компании для обсуждения сотрудниками виртуальной команды текущей работы и получения справочной информации, для объединения на форумах в соответствии с их интересами.

В большинстве виртуальных компаний существует отдельное онлайн-пространство, доступ к которому имеют все сотрудники в течение 24 часов. В данной ситуации сотрудник виртуальной компании получает возможность, при соблюдении условия независимой работы, периодически отслеживать продвижение работы и определять, какой вклад в реализацию проекта вносят другие участники проекта.

В России на сегодняшний день самая подходящая для такой деятельности социальная сеть — сайт «В контакте», где можно создать любую группу «по интересам» и по бизнесу, которая соберёт в своём составе всех заинтересованных людей, позволяя им вести переговоры на местном форуме и загружать нужные материалы в разделы «Фото» и «Видео».

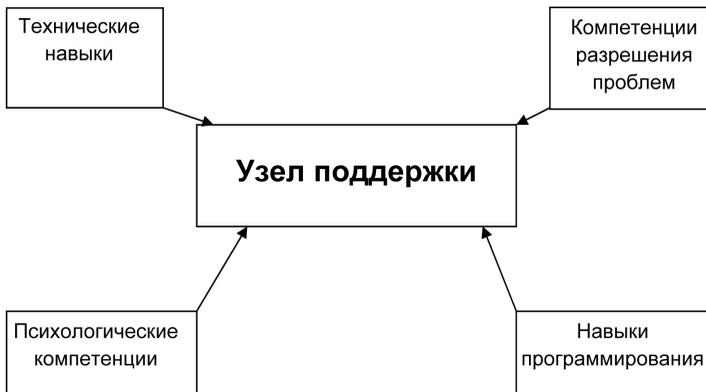
Узелу принятия решений необходимо поощрять частое общение участников виртуальной компании, чтобы между ними происходил обмен опытом, определялся вклад и эффективность каждого сотрудника. Тем не менее, принуждать к обязательным сборам сотрудников не стоит.

Постоянный электронный контакт сотрудников компании способствует созданию атмосферы доброжелательности и доверия. Так же он помогает сотрудникам лучше осознавать миссию компании.

Что касается миссии виртуальной компании, то она должна быть созвучна ценностям ее сотрудников. Каждый сотрудник виртуального проекта (и это задача узла принятия решений) должен осознавать, что реализуемая им задача является значащей для команды и компании в целом способствует увлеченному ее выполнению, предложению свежих идей, развитию команды в целом. Пример этому – результаты деятельности двух виртуальных команд – сотрудничество, приведшее к появлению онлайн-энциклопедии Wikipedia, а также создание операционной системы с открытым исходным кодом – Linux.

**Следующий компонент формализованной структуры отношений в виртуальной компании – Узел поддержки**, под которым подразумевается человеческий ресурс (сотрудники ВК), обладающий навыками технической и психологической поддержки.

На рисунке 4 представлена схема компонентов узла поддержки.



**Рис. 4. Компоненты узла поддержки в виртуальной компании** <sup>5</sup>

<sup>5</sup> Разработано автором.

Следует отметить, что узел поддержки предполагает обеспечение адекватной сложившейся в виртуальной компании ситуации технической или психологической помощи в рамках определенного набора компетенций. Выполнением этих функций в виртуальной компании занимается определённый тип сотрудников с соответствующими компетенциями.

Узел поддержки способствует повышению эффективности виртуальной компании, предполагая использование ключевых компетенций в психологической и технической области с целью достижения общей цели компании.

Технические навыки, используемые узлом поддержки, способствуют достижению общей цели виртуальной компании. Данные навыки зависят напрямую от набора ключевых компетенций, которым обладают сотрудники виртуальной компании. С техническими навыками узлов поддержки непосредственно связаны и навыки программирования.

Психологические компетенции и компетенции, способствующие разрешению проблем, также связаны с реализацией функций узла принятия решений.

**Узлы исполнения и вспомогательные узлы** принимают непосредственное участие при формировании **культуры виртуальной** компании. Сотрудники, работающие в рамках проекта в данном случае должны осознавать, что именно их знания и навыки имеют ценность для компании.

Например, узлы руководства, вокруг которых выстроена ВК, должны сформулировать миссию компании в таком виде: «Наша компания основывается на знаниях и опыте наших сотрудников и её будущее заключается в успешной реализации потребностей сотрудников компании».

Узлы руководства должны подчеркивать ценность каждого сотрудника для общего дела и определить в качестве основной цели функционирования не получение прибыли, а обеспечение для сотрудников возможности саморазвития и создания личного счастья. Ключевые компетенции сотрудников должны использоваться ими для самореализации наряду с достижением целей виртуальной компании.

Созданию образа и, соответственно, корпоративной культуры виртуальной компании, способствует и конструирование особого мира, чтобы, находясь на портале (интернет-сайте) такой компании, все чувствовали себя окружёнными «особой атмосферой» и с лёгкостью идентифицировали себя и с «образом» виртуальной компании, и с её реальной деятельностью.

Таким образом, такая «виртуально-неформальная» свободная организация трудовой деятельности (и, собственно, сама такая трудовая деятельность) является наиболее психологически комфортной и естественной для человека (конечно, только в том случае, если он определил возможности собственной реализации в виртуально-интеллектуальной рабочей среде).

Основные качества, которыми должен обладать «фрилансер» (как основной «компонент» узлов исполнения и поддержки), — **ответственность, самоменеджмент, креатив и жажда познания**. Узел принятия решений компании должен в данной ситуации способствовать реализации данных качеств, так как отсутствие возможностей для их реализации приведет к снижению эффективности виртуальной компании в целом.

Возможности эмоционально-психологического и профессионального роста фрилансера, входящего в узел исполнения и поддержки находятся в прямой зависимости от степени оценки важности определенного вида работ со стороны самого фрилансера.

Для самих фрилансеров характерно проявление инициативы в работе и достижение профессиональных целей. Надежность места работы, длительный отпуск, отсутствие напряженности труда не так важны для них, как для традиционных работников.

Удовлетворенность работой, осознание достижения цели — вот основные критерии, по которым ответственный, креативный сотрудник виртуальной компании оценивает потенциального работодателя (руководителя базис-проекта и узла-активатора).

Что касается основных функций узла исполнения, то он осуществляет основные шаги по реализации проекта (выполнения своей части работы), используя имеющийся набор базовых компетенций, а также информационную базу, имеющуюся в распоряжении компании.

Вспомогательный узел используется для оказания правовой, языковой поддержки, консультационной. Таким образом, набор ключевых компетенций вспомогательного узла должен быть намного шире, чем узла исполнения, с тем, чтобы осуществить качественную консультационную помощь.

На рисунке 5 представлен авторский подход к интерпретации значения понятия узел исполнения в виртуальной компании.

На рисунке 6 определены основные характеристики вспомогательного узла.

Таким образом, вспомогательный узел выполняет более широкий спектр деятельности, чем узел поддержки, оказывая правовую, языковую помощь.

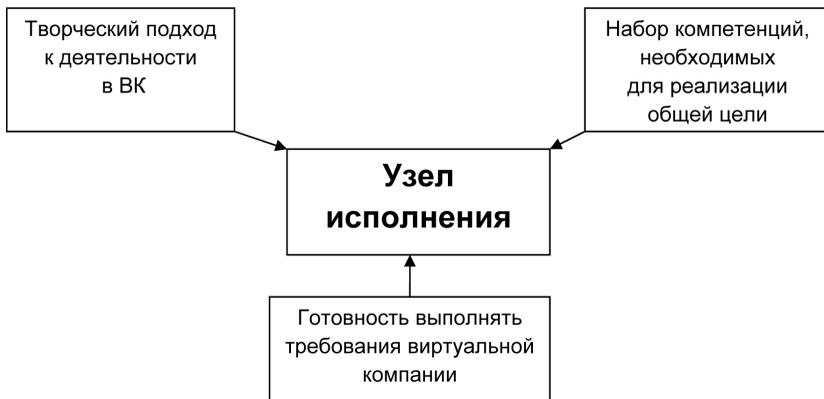


Рис. 5. Узел исполнения<sup>6</sup>

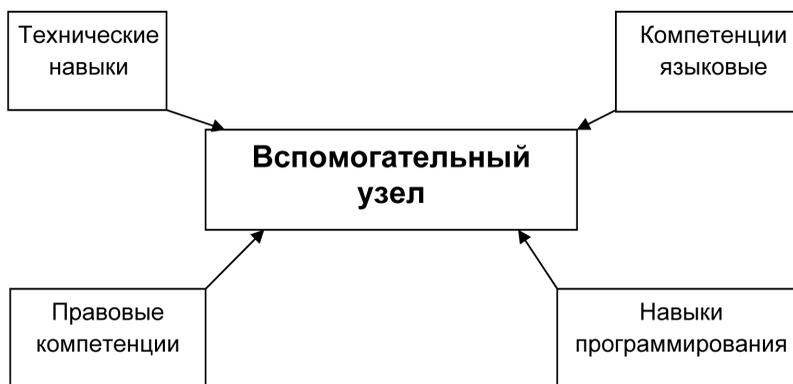


Рис. 6. Характеристики вспомогательного узла<sup>7</sup>

Роль вспомогательного узла в виртуальной компании более важная, так как ключевые компетенции входящих в него сотрудников, связанные с правовой сферой, языковой средой, программированием, способствуют повышению эффективности виртуальной компании.

Рассматривая последний важный элемент формализованной системы отношений в виртуальной компаний, необходимо особое внимание уделить **интеллектуальным узлам развития**. Здесь необходимо отметить, что сотрудника виртуальной компании следует рассматри-

<sup>6</sup> Разработано автором.

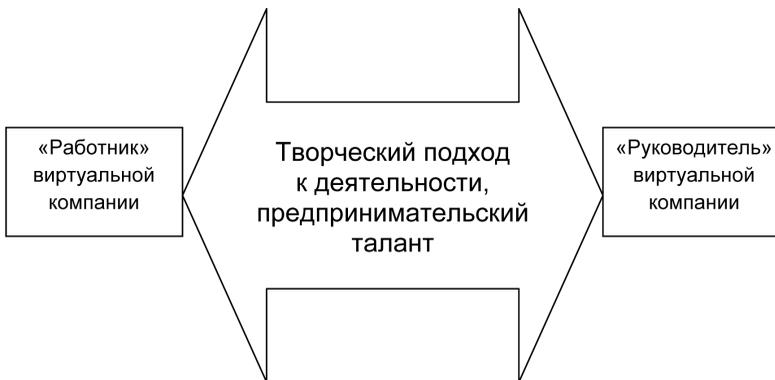
<sup>7</sup> Разработано автором.

вать в первую очередь как самостоятельного предпринимателя, что обуславливает определенные автоматические перспективы будущего развития виртуальной компании (дальнейшее сотрудничество после первого успешного проекта) и особенности осуществления контроля за его деятельностью.

Одной из основных отличительных особенностей узлов развития является «интеллектуальный фон» (потребности), который определяет принадлежность того или иного узла к данной категории.

Узел развития, обладая интеллектуальными способностями, служит для повышения эффективности реализации ключевых компетенций узлов исполнения. Таким образом, повышается эффективность функционирования виртуальной компании в целом.

На рисунке 7 нами представлены ключевые характеристики **узлов развития**, свойственные как «работнику» (сотрудники, входящие во вспомогательные узлы, узлы исполнения и узлы поддержки), так и «руководителю» (активирующий узел и узел принятия решений) виртуальной компании.



**Рис. 7. Ключевые характеристики узлов развития виртуальной компании** <sup>8</sup>

Исходя из представленной на рисунке 7 информации, следует сделать вывод, что ключевой компетенцией узла развития виртуальной компании является предпринимательский талант, основанный на творческом подходе к процессу принятия решений. Узел развития виртуальной компании служит своеобразным звеном в установлении взаимосвязей между узлами руководства ВК, «поддерживающим персоналом» и узлами принятия решений.

<sup>8</sup> Разработано автором.

Таким образом, формализация управления отношениями в виртуальной компании базируется не только на чисто формальных отношениях, но и на творческом подходе, креативности, предпринимательском таланте.

На рисунке 8 представлена авторская методика управления формализацией отношений в виртуальной компании.



Рис. 8. Схема отношений между интеллектуальными узлами в рамках виртуальной компании <sup>9</sup>

Для всех сотрудников-участников виртуальной компании свойственен творческий подход к деятельности. Предпринимательский талант узлов развития виртуальной компании способствует реализации творческого подхода к деятельности компании в целом, что способствует повышению ее эффективности.

Для сотрудников ВК характерны весьма амбициозные планы, связанные с их деятельностью в компании. Как «руководство» и «исполнители» виртуальной компании являются близкими по духу предпринимателями, ориентированными на результат, способными к самоменеджменту, ориентирующимися на собственные возможности. Таким образом, «свободомыслящие» люди-предприниматели составят основной костяк экономики будущего.

<sup>9</sup> Разработано автором.

Таким образом, приведённая в данной статье классификация сотрудников-участников виртуальной компании поможет составить достаточно полное системное понимание алгоритмов функционирования ВК и методик взаимодействия её сотрудников друг с другом; и послужит методическим пособием для предпринимателей, желающих достичь целей своего бизнеса с помощью виртуальной компании.

**Используемые источники**

1. Баринов В. А. Развитие сетевых формирований в инновационной экономике // Менеджмент в России и за рубежом, 2007. № 1.
2. Дубов Ю. А., Травкин С. И., Якимец В. Н. Многокритериальные модели формирования и выбора вариантов систем. М.: Наука, 1986.
3. Владимирова И. Г. Компании будущего: организационный аспект // Менеджмент в России и за рубежом. 1999. № 2.
4. Карлина Е. П., Объединяясь в сети. Две модели организации бизнес-процессов // Российское предпринимательство. 2004. № 1.
5. Новиков Д. А. Сетевые структуры и организационные системы М.: ИПУ РАН (научное издание), 2003.