КУЛЬТУРА КОММУНИКАЦИИ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ: ТРАНСФОРМАЦИЯ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ В УДАЛЕННЫХ И ВИРТУАЛЬНЫХ КОМАНДАХ

ДМИТРИЕНКО Виталий Борисович
студент
ЧЕРНЫШЕВА Анна Владимировна
кандидат философских наук, доцент
Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана
г. Москва, Россия

В статье рассматривается трансформация культуры межличностной коммуникации и групповой динамики при переходе к информационному обществу. На примере удаленных и виртуальных команд анализируются изменения взаимодействия, доверия и разрешения конфликтов без непосредственного контакта. Обосновывается формирование сетевой культуры, сохраняющей преемственность с традиционными практиками при новой технологической основе.

Ключевые слова: постиндустриальное общество, информационное общество, межличностная коммуникация, виртуальные команды, групповая динамика, цифровая культура.

За последние десятилетия труд перестал быть жестко привязан к физическому месту. Если индустриальное общество формировало культуру, укорененную в совместном физическом присутствии – на заводе, в цехе, в конторе, – то информационное общество выносит значительную часть взаимодействия в цифровую среду. Удаленные и гибридные форматы работы, распределенные и виртуальные команды становятся не исключением, а нормой организации труда в самых разных сферах. Это не только техническое или организационное изменение: вместе с формой труда меняется и культура коммуникации, в которой этот труд протекает, – способы установления контакта, поддержания доверия, разрешения конфликтов и формирования группового единства.

Актуальность обращения к заявленной теме для культурологии определяется тем, что подобная трансформация затрагивает не частный, технический аспект организации труда, а нечто более фундаментальное – саму телесно-укорененную природу человеческой коммуникации, которая веками была основой культуры малых групп. Цель данной статьи – рассмотреть, как переход от индустриального общества к информационному меняет культуру межличностного взаимодействия и групповую динамику, и обозначить, в какой мере эти изменения можно считать не утратой, а трансформацией культуры.

Классическая теория постиндустриального общества, разработанная Д. Беллом, описывает переход от экономики, основанной на производстве физических благ, к экономике, в которой ключевым ресурсом становится информация и знание [1]. Для Белла это не только экономический, но и социокультурный сдвиг: меняется характер занятости, структура профессий, а вместе с ними – и формы социального взаимодействия, ранее организованные вокруг физического пространства предприятия.

Э. Тоффлер в концепции «третьей волны» продолжает эту логику, описывая переход от индустриальной цивилизации, организованной вокруг стандартизации, централизации и концентрации труда в одном месте, к цивилизации информационной, для которой характерна, напротив, децентрализация и «демассификация» – в том числе пространственная [4]. Именно эта пространственная демассификация лежит в основе современных удаленных и распределенных команд: сотрудники физически рассредоточены, но организационно и коммуникативно объединены.

М. Кастельс уточняет эту картину понятием сетевого общества: в информационную эпоху базовой единицей социальной и экономической организации становится не территориально локализованное предприятие, а сеть – гибкая, динамичная структура, узлы которой могут быть распределены географически [2]. Рабочая команда в этой логике перестает быть группой людей, объединенных общим помещением, и становится, по существу, коммуникационной сетью, существование которой поддерживается не стенами и общим столом, а цифровыми каналами связи.

Наконец, идеи М. Маклюэна о медиа как «продолжении» человека позволяют посмотреть на эту трансформацию еще глубже [3]. Если для индустриального общества «продолжением» человека в первую очередь выступали машины, расширяющие физические возможности труда, то в информационном обществе на первый план выходят медиа, расширяющие возможности коммуникации, – и именно через

них теперь опосредуется значительная часть межличностного и группового взаимодействия.

Таким образом, переход от индустриального общества к информационному – это не только смена экономического уклада, но и смена самой материальной, пространственной и медийной основы, на которой строится культура труда и культура коммуникации.

Коммуникация в индустриальном обществе, организованном вокруг общего физического пространства, по умолчанию была преимущественно очной: она включала не только вербальный обмен информацией, но и множество сопутствующих невербальных сигналов – интонацию, мимику, позу, дистанцию, случайные неформальные контакты, которые сами по себе выполняли важную культурную функцию – поддерживали неформальные связи и групповую сплоченность помимо формальной рабочей коммуникации.

Переход к цифровым каналам – электронной почте, мессенджерам, видеоконференциям и совместным цифровым платформам – не просто заменяет одни каналы коммуникации другими, а меняет саму структуру взаимодействия. Значительная часть невербальных сигналов оказывается утрачена или сильно обеднена даже при использовании видеосвязи: собеседники видят друг друга во фрагментированном, кадрированном виде, лишенном объемного присутствия и периферийного восприятия, которое естественно для очного общения.

Одним из наиболее показательных культурных феноменов, порожденных этим сдвигом, стала так называемая «зум-усталость» – задокументированное в исследованиях состояние повышенной утомляемости от продолжительной видеосвязи. Дж. Байленсон связывает ее с феноменом «невербальной перегрузки»: постоянный крупный план собеседников, необходимость непрерывно удерживать зрительный контакт с камерой, а также восприятие собственного изображения на экране создают когнитивную и эмоциональную нагрузку, нехарактерную для очного общения [5]. Этот феномен интересен культурологически не столько как психофизиологический эффект, сколько как симптом более широкого процесса – формирования новой, непривычной телесной практики коммуникации, для которой у культуры пока не выработано устоявшихся норм.

Одновременно меняются и сами нормы коммуникации. На смену синхронному, жестко привязанному ко времени и месту взаимодействию приходит асинхронная коммуникация – сообщения, комментарии, задачи, которые адресат может обработать в удобное для себя время. Это, с одной стороны, создает гибкость, а с другой – порождает культуру «постоянной доступности», при которой границы между рабочим и личным временем размываются: рабочие сообщения приходят на те же устройства и в те же приложения, что и личная переписка.

Показательно и то, как культура компенсирует утрату невербальных сигналов: эмодзи, стикеры, реакции на сообщения становятся своего рода новой знаковой системой, замещающей интонацию и мимику. Это не техническая деталь интерфейса, а именно культурный ответ на дефицит – попытка вернуть в текстовую, лишенную тела коммуникацию хотя бы часть эмоционального и социального содержания, которое раньше передавалось непроизвольно, через физическое присутствие.

Классическая модель развития малой группы, предложенная Б. Такменом, описывает последовательность стадий – формирование, конфликт, нормирование, функционирование [7], – через которые проходит любая рабочая группа, вырабатывая общие нормы и распределение ролей. В виртуальной команде эти стадии не отменяются, но проходят иначе: то, что в очной группе происходит во многом стихийно, через непосредственное наблюдение за поведением друг друга, в виртуальной команде требует специального, осознанного оформления – эксплицитных договоренностей о правилах коммуникации, распределении ответственности, регламенте встреч.

Особую проблему для виртуальных команд представляет формирование доверия. В исследованиях временных и распределенных групп используется понятие «быстрого доверия» (swift trust) – доверия, которое формируется не на основе длительного личного знакомства, а на основе ролевых ожиданий, компетентности и добросовестного выполнения задач на первых же этапах совместной работы [6]. В отсутствие длительного очного взаимодействия именно демонстрируемая надежность в цифровой коммуникации – своевременные ответы, выполнение обязательств, прозрачность в отчетности – берет на себя функцию, которую в очной культуре труда исторически выполняло личное знакомство и неформальное общение.

Меняется и характер лидерства. Руководителю виртуальной команды недоступны многие

неформальные инструменты влияния, основанные на физическом присутствии, – личный пример, случайный разговор, невербальная поддержка. Это вынуждает выстраивать более явную, документированную культуру управления: четкая постановка задач, регулярная и структурированная обратная связь, фиксация договоренностей в письменном виде.

Наконец, специфически трансформируется и культура конфликта. В цифровой среде обратная связь часто отсрочена, а текстовый формат сообщений лишен интонации, что создает дополнительное пространство для недопонимания и его эскалации. Одновременно физическая дистанция снижает остроту сиюминутного эмоционального напряжения, характерного для очного конфликта, – конфликты в виртуальных командах реже перерастают в открытое столкновение, но чаще принимают форму затяжного, не проговоренного напряжения.

Переход от индустриального к информационному обществу трансформирует не только формы организации труда, но и саму культуру, в которой это взаимодействие протекает, – от способов установления контакта и доверия до норм лидерства и разрешения конфликтов. Речь не идет об утрате культуры коммуникации как таковой: скорее, культура вырабатывает новые практики и знаковые средства – от асинхронных форматов общения до эмодзи как компенсаторного языка эмоций, – которые замещают утраченные в цифровой среде элементы очного взаимодействия.

В этом смысле культура виртуальных команд может рассматриваться не как обедненный вариант культуры очного труда, а как самостоятельная, находящаяся в процессе становления форма культуры информационного общества – во многом продолжающая ту закономерность смены исторических типов культуры, которая прослеживается на всем протяжении истории культурологической мысли.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования / Д. Белл; пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева. – Москва: Academia, 1999. – 783 с.

2. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс; пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана. – Москва: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.

3. Маклюэн М. Понимание медиа: внешние расширения человека / М. Маклюэн; пер. с англ. В. Николаева. – Москва; Жуковский: Кучково поле, 2003. – 464 с.

4. Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер; пер. с англ. – Москва: АСТ, 2004. – 256 с.

5. Bailenson J.N. Nonverbal overload: A theoretical argument for the causes of Zoom fatigue // Technology, Mind, and Behavior. – 2021. – Vol. 2, no. 1. – P. 1–6. DOI: https://doi.org/10.1037/tmb0000030

6. Meyerson D., Weick K.E., Kramer R.M. Swift trust and temporary groups // Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research / ed. by R.M. Kramer, T.R. Tyler. – Thousand Oaks: Sage, 1996. – P. 166–195.

7. Tuckman B.W. Developmental sequence in small groups // Psychological Bulletin. – 1965. – Vol. 63, no. 6. – P. 384–399.

COMMUNICATION CULTURE IN THE DIGITAL AGE: TRANSFORMATION OF GROUP DYNAMICS IN REMOTE AND VIRTUAL TEAMS

DMITRIENKO Vitalii Borisovich
student
CHERNYSHEVA Anna Vladimirovna
Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor
Bauman Moscow State Technical University
Moscow, Russia

The article examines the transformation of interpersonal communication culture and group dynamics amid the shift to an information society. Using remote and virtual teams as examples, it analyzes changes in interaction, trust building, and conflict resolution without face-to-face contact. The authors argue that a networked culture emerges, preserving continuity with traditional practices while changing their technological basis.

Keywords: post-industrial society, information society, interpersonal communication, virtual teams, group dynamics, digital culture.