

УДК 331.107
ББК 65.24

DOI: 10.25683/VOLBI.2018.45.464

Ларкова Анна Геннадьевна,
Senior Lecturer
of the Department of Arrangement and Management
of the Scientific Production,
Omsk State Technical University,
Omsk,
e-mail: annalapkova@yandex.ru

Ларкова Анна Геннадьевна,
старший преподаватель
кафедры организации и управления
наукоемкими производствами,
Омский государственный технический университет,
г. Омск,
e-mail: annalapkova@yandex.ru

КОМАНДНАЯ РАБОТА КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОЙ ДЕМОКРАТИИ И ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

TEAMWORK AS A WAY OF DEVELOPMENT OF LABOR DEMOCRACY AND LABOR EFFICIENCY ENHANCEMENT

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (5. Экономика труда, 10. Менеджмент)

08.00.05 – Economics and management of national economy (5. Labor economics, 10. Management)

Данная статья носит теоретико-методологический характер и посвящена проблемам развития трудового потенциала работников и повышения результативности их труда, что способствует увеличению эффективности деятельности предприятия в целом. За базу для настоящего научного исследования взята обоснованная ранее потенциальность и объективная необходимость рассматривать трудовую демократию как направление и условие повышения эффективности труда. На основании этого обоснована актуальность поиска новых способов расширения трудовой демократии, в том числе за счет формирования и развития командной работы. В ходе анализа понятийного аппарата и генезиса теоретических и практических подходов в изучении эффективности деятельности групп и команд аргументирована допустимость употребления понятий «социальная группа» и «команда» в качестве синонимичных, выделены основные типы команд, функционирующих в современных условиях, а также основные принципы проектирования групповой работы.

This article is theoretical and methodological in nature and it is devoted to the problems of development of labor potential of workers and increasing the effectiveness of their work, which contributes to the efficiency of the enterprise as a whole. This scientific research is based on the previously grounded potentiality and objective necessity to consider labor democracy as direction and condition of labor efficiency increase. On this basis, the relevance of the search for new ways of expanding labor democracy is justified, including through formation and development of the team works. During the analysis of conceptual apparatus and genesis of theoretical and practical approaches to the study of effectiveness of the groups and teams, the admissibility of use of the concepts of social "group" and "team" as synonymous is reasoned, the main types of teams that operate in the modern conditions are highlighted, as well as the main principles of the group work design.

Ключевые слова: группа, социальная группа, команда, командная работа, труд, демократия, эффективность труда, трудовая демократия, партисипация, демократизация социально-трудовых отношений, социотехнологическая система, социоорганизационная система.

Keywords: group, social group, team, teamwork, labor, democracy, labor efficiency, labor democracy, participation, democratization of social and labor relations, socio- technological system, socio-organizational system.

Введение

Актуальность. Современный этап формирования «нового» общества характеризуется постоянным повышением роли человеческого фактора и в производстве, и в управлении персоналом. В таких условиях актуальной становится проблема поиска новых методик воздействия на рабочую силу, не только как экономическая необходимость, но и как способ интенсификации производственных процессов.

За годы реформ люди как главные субъекты трудовых отношений в своем большинстве стали осознавать взаимозависимость и неразрывность личных интересов и окружающего социума. Таким образом, само развитие и становление рыночной экономики провоцирует всех фигурантов социально-экономических процессов, в том числе отдельные предприятия, самостоятельно выбирать целесообразные, предпочтительные, выгодные, допустимые государственным законом виды деятельности и управления ею с целью повышения их конкурентоспособности.

Уже на начальных этапах реформирования сначала зарубежными, а позже российскими учеными обосновывались мнения, что невозможно решать сложные проблемы повышения эффективности труда без гармоничного развития и целесообразного использования творческих сил людей, без повышения их трудовой активности и уровня квалификации, в том числе за счет расширения трудовой демократии.

Дополнительно отметим, что при решении актуальных вопросов повышения эффективности деятельности предприятий немаловажную роль играет экономия различного рода ресурсов. В свою очередь, мероприятия по расширению трудовой демократии могут принести значительный экономический эффект без серьезных затрат финансовых ресурсов в сравнении, например, с мероприятиями по совершенствованию материально-технической базы предприятий, которые требуют больших финансовых вложений.

Актуальность и недостаточная теоретико-методологическая разработанность проблем повышения эффективности деятельности предприятий в изменяющихся экономи-

ческих условиях, в том числе за счет развития командной работы в рамках демократических преобразований, явились основанием для выбора темы настоящего исследования.

Цель исследования — предложить и аргументировать необходимость совершенствования командной работы как способа развития трудовой демократии и повышения эффективности труда персонала.

Изученность темы. Теоретические и практические основы исследований групповой (командной) работы были заложены в работах Т. Ю. Базарова, Н. А. Витке, Дж. К. Гэлбрейт, К. Левина, Р. Лейкерта, Э. Линдмана, А. С. Макаренко, В.А. Михеева, Дж. Морено, Э. Мэйо, М. П. Фоллет и др.

Значительный вклад в исследование теоретических и практических подходов к определению эффективности труда и ее факторов внесли следующие ученые: Л. И. Абалкин, В. К. Врублевский, А. Ф. Зубкова, Д. Н. Карпухин, А.Я. Кибанов, Л. А. Костин, В.В. Новожилов, В. Парето, О. К. Платов, Л. А. Подсумкова, В. Ф. Потуданская, А. Сен, Г. Э. Слезингер, П. Хейне и др.

Теоретическим и практическим вопросам трудовой демократии посвящены работы таких исследователей, как М. Альберт, Р. Батлер, В. Ф. Вайт, А. Н. Косыгин, А. М. Куренной, Э. Э. Лоулер, М. Мескон, Дж. Нагель, Ю. Н. Попов, Ж.Т. Тощенко, Т.Х. Хаммер, Ф. Хедоури, А. В. Шевчук, Р.С. Шулер и др.

Научная новизна заключается в обосновании необходимости и потенциальности совершенствования командной работы как способа развития трудовой демократии и повышения эффективности труда персонала.

Основная часть

Исходя из того, что демократизация общества носит повсеместный, глобальный характер, все очевидней проявляется необходимость исследования основных направлений развития трудовой демократии как в России, так и за ее пределами, с целью совершенствования системы управления персоналом и демократизации социально-трудовых отношений.

На основании анализа существующих видов и типов трудовой демократии, а также основополагающих подходов к определению эффективности труда в статье В.А. Цыганкова и А. Г. Лапковой достаточно подробно обоснована возможность и необходимость рассматривать трудовую демократию в качестве направления и условия повышения эффективности труда [1]. Поэтому выявленную и обоснованную ранее взаимосвязь и взаимозависимость понятий «трудовая демократия» и «эффективность труда» в настоящем научном исследовании будем принимать в качестве парадигмы.

Данный факт также подтверждает актуальность поиска новых возможностей и способов для расширения трудовой демократии, что, как следствие, приведет к повышению производительности и эффективности труда работников современных предприятий и организаций различных форм собственности.

Согласно существующим общеизвестным трактовкам понятий «труд» и «демократия», смысловое значение термина «трудовая демократия» применительно к сфере социально-трудовых отношений в общем виде можно рассматривать как целесообразную совместную деятельность людей и социальных групп, предполагающую активное и равноправное участие в данной деятельности всех субъектов трудовых отношений.

Исходя из определения трудовой демократии, очевидно, что группа, команда и командная работа являются одними из центральных элементов демократизации трудовой и производственной сред. Следовательно, совершенство-

вание командной работы в организации в аспекте расширения возможностей развития трудовой демократии будет способствовать повышению эффективности управления персоналом, результативности труда работников и, как следствие, прибыльности компании.

Для обоснования данного предположения изначально обратимся к понятийному аппарату. Термин «группа» употребляется во многих научных дисциплинах: экономике, социологии, правоведении, демографии, менеджменте, психологии и др. Согласно общему определению группой можно считать ограниченную размером общность людей, выделяющуюся из социального целого на основании ряда признаков, например возраста, пола, характера деятельности, уровня развития, социальной принадлежности и т. д. В энциклопедии по управлению человеческими ресурсами приведена одна из наиболее широко применяемых дифференциаций группы, согласно которой группа — «это два лица или более, тесно взаимодействующие друг с другом, при этом каждый осознает свое членство в группе, принадлежность к ней других, свою позитивную зависимость друг от друга для достижения общих целей» [2, с. 97].

Считаем, что первое определение является более общим, так как группы, выделенные, например, по полу или возрасту, не обязательно характеризуются тесным взаимодействием и зависимостью, могут не иметь общих целей, однако формально имеют право называться группой.

В подтверждение вышеизложенного учеными-теоретиками выделяются реальные и условные группы. К первому типу относится общность, ограниченная в размерах, существующая в едином времени и пространстве и объединенная реальными взаимоотношениями (студенческая группа, класс в школе, трудовой коллектив, реабилитационная группа...). В свою очередь, к условным группам как раз и относят объединения по какому-либо признаку: половозрастные характеристики, уровень образования, род деятельности. Для таких общностей характерным является тот факт, что субъекты могут не иметь прямых или косвенных взаимоотношений друг с другом, т. е. индивиды, составляющие описываемые общности, могут ничего не знать друг о друге и, следовательно, никогда не встречаться.

В настоящем научном исследовании нас интересует группа, которая является не простым скоплением людей (условная группа), а реальная группа — часть персонала трудовой организации, ее подразделения, для которой характерны определенные признаки: наличие общей стратегии или целей, взаимодействие и взаимозависимость членов группы, хотя бы элементарная групповая структура, иерархия, отношение к позиции лидера.

В общепринятом употреблении термином «команда» характеризуется особый вид группы с набором известных положительных характеристик, таких как сплоченность, сотрудничество, командный дух, командная работа. Исходя из этого, можно предположить, что команда — это особая совокупность межличностных отношений, средство для достижения поставленных целей и задач.

Несмотря на то, что в повседневной речи и даже в научной литературе понятия «группа» и «команда» могут употребляться в качестве синонимичных, зачастую нам приходится сталкиваться с выражением «данная группа еще не стала единой командой». Следовательно, не каждая группа является командой, а для достижения поставленных целей, субъектам группы необходима определенная степень сплочения, чтобы появилась возможность считать их полноценной командой.

По нашему мнению, в социально-экономической научной литературе при изучении и анализе социально-трудовых отношений в качестве синонима слову «команда» в определенной степени приближения можно использовать термин «социальная группа». Социальная группа представляет собой объединение людей, имеющих общий значимый социальный признак, который основан на их участии в какой-либо деятельности, связанной определенной системой отношений, регулируемых формальными или неформальными социальными институтами.

Работы по исследованию эффективности командной и групповой работы начали вестись еще в начале прошлого века. Одним из первопроходцев в данной научно-исследовательской области стала политолог Мэри Паркер Фоллет, которая в 1920-х гг., читая лекционные курсы по управлению бизнесом, подчеркивала особую значимость группы. Изучая проблемы лидерства, конфликтов, полномочий и власти, М. Фоллет выделяла в качестве основополагающей единицы общества человека в группе. Также она была сторонником замены существующих бюрократических институтов взаимосвязанными группами, в которых индивиды самостоятельно принимают решения и воплощают их на деле, основываясь на самостоятельном анализе выявленных проблем. По мнению М. Фоллет, жесткая иерархия, рационализация и формализация процессов, в том числе трудовых, подавляют творческие начала работников. В итоге она одна из первых предложила и начала развивать идеи участия работников в управлении, следовательно, стояла у истоков развития трудовой демократии [3, с. 53].

Примерно в это же время социолог Э. Линдман опубликовал классификацию групповых взаимодействий, разработал методы наблюдений, а также систематизировал основные установки участников группы.

В научных исследованиях групповых взаимодействий нельзя не отметить вклад Э. Мэйо, родоначальника «человеческих отношений», который в ходе известных многим экспериментов на заводе Хоторна установил, что силы, возникающие в ходе взаимодействия людей, могли превзойти и зачастую превосходили одиночные усилия руководителя, а также доказал, «что люди работают охотнее и лучше, если они выполняют такие решения, в разработке которых они сами участвовали, а не те, которые им навязаны извне» [4, с. 253]. Значимые для науки открытия Мэйо доказали, что социально-психологические факторы оказывают не меньшее, а в ряде случаев большее влияние на рост производительности труда в сравнении, например, с физическими условиями труда [3, с. 52].

Таким образом, анализ идей «школы человеческих отношений» и результатов хоторнских экспериментов, которые делали основной акцент на роли коллектива, а не отдельной личности, также подтвердил необходимость расширения производственной демократии, а также обосновал факт того, что именно группа, а не отдельный индивид должна стать центральным объектом научных исследований.

В изучении группового поведения также можно отметить работы Курта Левина, который установил, что организационные изменения легче провести при помощи группового обсуждения, партисипации или соучастия, а не посредством дачи указаний.

В 40-х годах прошлого века Джейкобом Морено в числе прочих были разработаны методы социометрии. Социометрия представляет собой теорию измерения межличностных отношений, а также аналитический метод объединения людей, способствующий созданию гармоничных

межличностных взаимоотношений, на основании чего формируются максимально эффективно функционирующие социальные группы.

На базе созданного в 1945 г. Куртом Левином исследовательского центра групповой динамики проводил свои научные исследования еще один сторонник «групповой активности» — Н. Майер. Основным выводом, сделанным им в ходе научных экспериментов, заключался в том, что группа управляется посредством лидера, а не силой, групповая дисциплина обеспечивается при помощи внутригруппового давления. Майером также обосновано, что дополнительно группа формирует групповое мышление, уважая каждого ее члена, и позволяет всем участвовать в процессах принятия решений, которые непосредственно влияют на их работу. Выводы Н. Майера также позволяют нам сделать заключение о том, что положительная социально-групповая динамика на предприятиях способствует расширению партисипативного управления (трудовой демократии), что, в свою очередь является направлением повышения эффективности труда и залогом роста конкурентоспособности организации.

В следующее десятилетие при исследовании индустриальных отношений ученые придерживались такой точки зрения, согласно которой, например, решение производственных конфликтов не является исключительной прерогативой менеджмента или отдельных работников, а достигается в ходе поиска компромисса, ведения переговоров по вопросам заключения коллективных соглашений.

В конце 1970-х годов Ренсис Лейкерт выделил четыре типа лидерского поведения, одним из которых является партисипативный, или основанный на участии. Затем вслед за Дугласом Мак-Грегором он обосновал эффективность метода группового принятия решений. По мнению Р. Лейкерта, для повышения эффективности деятельности организации и роста социально-трудовой активности персонала необходимо соблюдение следующих принципов: взаимоотношения поддержки в коллективе; групповые методы руководства и групповое принятие решений; постановка высоких производственных целей [5, с. 40]. Формулировка данных принципов Лейкертом также позволяет нам говорить о важной роли групп и командной работы в деятельности организаций.

Над бюрократической системой, которая довольно эффективно функционировала в течение нескольких десятилетий, постепенно нависала угроза провала вследствие ее неспособности действовать адаптивно и гибко в постоянно изменяющихся условиях хозяйствования. Возрастала необходимость вкладывать немалые средства в решение проблем поиска новых стратегий управления.

Такие новые стратегии были предложены Дж. Гэлбрэйтом в 1973 г. Две из четырех предложенных стратегий предполагали внедрение концепции командной работы, одна из описанных стратегий подразумевала введение «горизонтальных взаимосвязей», формирование команд, разбивающих границы между горизонтальными функциями одного уровня (управленческие команды и т. п.); другая стратегия относится к созданию автономных единиц, функции которых интегрируются в ходе выполнения определенных процессов, другими словами, внутри организации создаются самостоятельные фирмы (производственная команда, команда по производству продукта и т. п.).

Говоря об отечественных исследователях, отметим, что наиболее плодотворными годами в развитии управленческой мысли стали 1920-е. В этот период времени были сформированы основные принципы управления

социалистической экономикой, один из которых провозглашал демократический централизм. Суть данного принципа состояла в эффективном синтезе централизованного руководства и хозяйственной самостоятельности коллективов предприятий и отдельных производственных единиц.

Одним из сторонников социального подхода в управлении был выдающийся советский ученый, организатор натовского движения в СССР, основоположник школы «социально-трудовой концепции управления производством» Н. А. Витке. Основные идеи его концепции использования природы человеческого фактора в организации, выдвинутые им в 20-х — начале 30-х гг. XX в. опередили, по мнению ряда исследователей, взгляды Э. Мейо, ставшие основой теории «человеческих отношений». Витке главную задачу управления видел в целесообразной организации людей как участников единой трудовой кооперации, а сущность административной работы он обосновывал в создании в трудовых коллективах благоприятного социально-психологического климата, так называемого «духа улья», чего не могли обеспечить ни своевременное регулирование, ни регламентирование служебных функций [3, с. 63].

Затем, вплоть до 1960-х гг., в отечественных управленческих исследованиях на макроэкономическом уровне преобладали народно-хозяйственный или отраслевой подходы, а на уровне отдельных предприятий акцент был сделан на решение технических вопросов.

Интерес к первичным хозяйственным звеньям, предприятиям и трудовым коллективам как объектам пристального научного исследования стал возрождаться с начала 1960-х гг. Предпосылками к этому послужили следующие обстоятельства: развитие и повсеместное, носящее пандемический характер внедрение автоматизированных систем управления предприятиями (АСУП); разработка и введение в действие косыгинских реформ, которые стали продолжением начатой Н. С. Хрущевым политики децентрализации управления и расширения самостоятельности первичных хозяйствующих субъектов. Таким образом, в рамках этих реформ предприятиям предлагалась определенная самостоятельность, в том числе в распоряжении прибылью, что стало основой внедрения хозяйственного расчета и расширения трудовой демократии. Однако в тот период, по нашему мнению, можно говорить о совершенствовании скорее экономических методов управления, чем социально-психологических.

Бесспорно, что использование опыта и разработок исследований прошлых лет и различных научных школ и дисциплин в области развития групповой работы только обогатит изучение влияния командной работы на эффективность труда. Считаем научно-исследовательскую интеграцию прошлых и современных научных исследований, а также междисциплинарный подход эффективными, способствующими поиску адаптированных к современным условиям направлений расширения трудовой демократии, повышения трудовой активности персонала, производительности и эффективности их труда.

В настоящее время уже не ново мнение, согласно которому конвейерный труд монотонен и приводит к расстройству психофизиологического состояния работников, а жесткое разделение труда носит дисфункциональный характер. Социально-экономические потребности современного этапа развития заключаются в гуманизации трудовых процессов, призывают обогащать, расширять работу персонала и производить его ротацию, чего можно достигнуть, внедряя и совершенствуя командную работу.

Одним из примеров организаций, успешно применяющих стратегии групповой (командной) работы, можем считать шведскую компанию Volvo, которая является крупным мировым автоконцерном. В этой компании сборка автомобилей происходит на основе групповой работы. Члены таких групп самостоятельно распределяют задачи, периодически меняются местами, несут полную ответственность за все сборочные процессы, включая проверку качества. Таким образом, успеху компании в числе прочих способствовало расширение трудовой демократии за счет применения командной работы.

Очевидно, что для того, чтобы сформировать и успешно применять командную работу в конкретной трудовой деятельности, необходимо четко понимать признаки, условия развития и функционирования эффективных социальных групп и команд, знать основные ее типы.

Главным условием функционирования и динамичного развития социальной группы во все времена является совместная деятельность. Характер совместной деятельности участников определяет все групповые процессы и их динамику: формы сотрудничества, распределение ролей, восприятие партнерами друг друга, развитие межличностных отношений, формирование и закрепление внутригрупповых ценностей и норм, участие в процессах принятия решений и ответственность за них. Таким образом, состав, размер группы и ее структура определяются содержанием работы, целями и задачами, ради решения которых она создана.

В основе развития группы лежат определенные процессы, которые по своей сути относят к двум аспектам, взаимодействующим друг с другом. В качестве первого аспекта выступает деятельность команды, направленная на достижение целей и решение задач, второй аспект выражается в групповой активности в направлении поддержания ее существования, а именно создания атмосферы общего благополучия и эмоционального фона в группе, закрепление положительных взаимоотношений между ее участниками. Следовательно, с целью достижения эффективной командной работы и ее дальнейшего развития необходимо равномерно развивать обе области, уравновешивая функции достижения целей социально-поведенческими потребностями структурной единицы.

Исходя из вышеизложенного, выделим основные укрупненные типы команд, которые могут успешно функционировать в современных условиях. К первому типу отнесем *управленческие команды*, объединяющие руководителей высшего уровня компании и ориентированные на создание единого информационного пространства с целью решения стратегически важных задач и повышения прибыльности компании.

Ко второму типу можно отнести *производственные команды*, в качестве которых могут выступать производственные участки, полуавтономные и самоуправляемые группы, которые, в свою очередь, являются одними из направлений расширения индустриальной демократии. Производственные команды несут ответственность за весь комплекс производства или обслуживания продукта, задачи в таких командах интегрируются, присутствует ротация среди участников группы. Для достижения общей цели производственным командам приходится самостоятельно решать возникающие косвенные задачи, связанные с контролем качества, составлением графиков работ, обеспечением заказов, стимулированием участников и др.

В качестве третьего типа выступают временные проектные группы или *горизонтальные команды*, которые создаются в целях выполнения каких-либо организационных функций, направленных на решение конкретной проблемы.

Срок существования таких групп варьирует от очень короткого (adhocgroup от латинского слова *ad hoc* — «специально для данного случая») до постоянного.

Очевидно, что более детальное изучение командной работы позволит разработать новую классификацию, которая будет подразумевать разбивку каждого укрупненного типа на более мелкие категории. В перспективе разработка такой классификации будет иметь теоретическую и практическую значимость для эффективного командообразования и анализа деятельности социальных групп на конкретном предприятии.

Конечно, чтобы введение, поддержание и развитие командной работы на предприятии было наиболее эффективным, также требуется тщательное проектирование всей организации. Недостаточно просто разделить уже существующие социоорганизационные и социотехнологические системы на части (команды) без соблюдения определенных структурных критериев.

Таким образом, при проектировании групповой работы в организации необходимо учитывать следующие принципы:

- каждая команда должна иметь необходимый и достаточный инструментарий для выполнения поставленных задач;
- задачи, стоящие перед группой, выполняются независимо и в полном объеме;
- в каждой команде существует четкая организация труда;
- любая команда, с одной стороны,— самостоятельная организация, с другой стороны,— часть большой социоорганизационной и социотехнологической системы;
- проектирование и управление организацией происходит с учетом формирования эффективных связей между всеми группами.

Если не учитывать вышеизложенные принципы, то рано или поздно, в ходе эволюционного развития или революционно, система может самостоятельно отвергнуть группу как нечто чужеродное.

Следовательно, для того чтобы командная работа была успешной, способствовала развитию трудовой демократии и эффективности труда, она должна стать важным элементом организационной и управленческой систем.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Цыганков В. А., Лапкина А. Г. Демократизация социально-трудовых отношений как условие и направление повышения эффективности труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 3(40). С. 24–28.
2. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб. : Питер, 2002. 1200 с.
3. Веснин В. Р. Менеджмент: учебник. М. : ТК «Велби», Изд-во «Прспект», 2006. 504 с.
4. Тощенко Ж. Т. Социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 423 с.
5. Качество трудовой жизни работников промышленных предприятий в условиях функционирования социотехнологических и социоорганизационных систем / [В. Ф. Потуданская, И. В. Цыганкова, Е. А. Кипервар, Т. В. Новикова]. М. : Экономика, 2012. 156 с.

REFERENCES

1. Tsygankov V. A., Lapkova A. G. Democratization of social and labor relations as a condition and direction of labor efficiency enhancement // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2017. No. 3(40). Pp. 24–28. (In Russ.).
2. Pula M., Warner M. (eds.). Human resource management. Saint Petersburg : Piter Publ., 2002. 1200 p. (In Russ.).
3. Vesnin V. R. Management: textbook. M. : TK “Velbi”, Prospekt Publ., 2006. 504 p. (In Russ.).
4. Toshchenko Zh. T. Sociology of labor: textbook for students of high schools trained on specialties “Sociology” and “Economics of labor”. M. : UNITY-DANA, 2009. 423 p. (In Russ.).
5. Potudanskaya V. F., Tsygankova I. V., Kipervar E. A., Novikova T. V. Quality of working life of industrial workers in the conditions of functioning of socio-technological and socio-organizational systems. M. : Economics Publ., 2012. 156 p. (In Russ.).

В свою очередь, эти системы должны предоставить командам достаточную для выполнения поставленных задач степень свободы, учитывая тот факт, что социальные группы не смогут динамично развиваться и реализовывать свой потенциал, не имея возможности контролировать собственные внутрикомандные процессы.

С целью повышения результативности и эффективности работы в командах в перспективе необходимо решать новые, возникающие в ходе внедрения командной работы проблемы, связанные с обучением, которое проходят члены команды на всех стадиях развития, совершенствованием механизмов управления в команде, с ролью командного лидера. Исходя из того, что проектирование и развитие команды должно быть неотъемлемой частью, интеграционной составляющей проектирования и развития всего предприятия или организации, актуальными и требующими дальнейшей разработки становятся вопросы эффективного командообразования, а также проблемы самодостаточности и значимости задач, решаемых в процессе расширения групповой работы и трансформации последних в самоуправляемы команды.

Заключение

В ходе научных изысканий, использующих научно-исследовательскую интеграцию прошлых и современных научных исследований, а также междисциплинарный подход при изучении понятий «группа» и «команда», влияния командной работы на деятельность организаций, предложено совершенствование командной работы считать одним из способов расширения трудовой демократии и, как следствие, повышения эффективности труда работников и развития систем управления персоналом. Однако проектирование и внедрение командной работы необходимо производить, учитывая особенности хозяйствующего субъекта, его структуру и специфику, а также ряд основных обозначенных принципов с целью достижения удовлетворительных социально-экономических взаимоотношений в команде и положительной динамики основных технико-экономических показателей деятельности всего предприятия.

Как цитировать статью: Лапкова А. Г. Командная работа как способ развития трудовой демократии и повышения эффективности труда // Бизнес. Образование. Право. 2018. № 4 (45). С. 242–247. DOI: 10.25683/VOLBI.2018.45.464.

For citation: Lapkova A. G. Teamwork as a way of development of labor democracy and labor efficiency enhancement // Business. Education. Law. 2018. No. 4 (45). Pp. 242–247. DOI: 10.25683/VOLBI.2018.45.464.

УДК 331.53-056.24
ББК 65.240.595

DOI: 10.25683/VOLBI.2018.45.417

Mironchuk Vadim Anatol'evich,
Senior Lecturer,
Kuban State Agrarian University,
Krasnodar,
e-mail: va_mironchuk@mail.ru

Мирончук Вадим Анатольевич,
старший преподаватель,
Кубанский государственный аграрный университет,
г. Краснодар,
e-mail: va_mironchuk@mail.ru

Sholin Yurii Alekseevich,
Senior Lecturer,
Kuban State Agrarian University,
Krasnodar,
e-mail: sholin92@yandex.ru

Шолин Юрий Алексеевич,
старший преподаватель,
Кубанский государственный аграрный университет,
г. Краснодар,
e-mail: sholin92@yandex.ru

Sychanina Ekaterina Andreevna,
Student,
Kuban State Agrarian University,
Krasnodar,
e-mail: sichanina.ekaterina@yandex.ru

Сычанина Екатерина Андреевна,
студент,
Кубанский государственный аграрный университет,
г. Краснодар,
e-mail: sichanina.ekaterina@yandex.ru

ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ: МЕХАНИЗМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ВКЛЮЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ В ТРУДОВОЙ ПРОЦЕСС В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

EMPLOYMENT OF DISABLED PEOPLE: MECHANISMS OF STIMULATION OF DISABLED PEOPLE INCLUSION IN THE LABOR PROCESS IN THE RUSSIAN FEDERATION

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
08.00.05 – Economics and management of national economy

В статье рассмотрено положение инвалидов на российском рынке труда. Около 4 миллионов инвалидов в РФ способны стать активной частью трудового процесса. Также в статье приведен ряд прав в сфере трудоустройства и представлен анализ юридических основ социальной защиты инвалидов. Основным законом, регулирующим данный вопрос, является Федеральный закон № 181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Выявлены и проанализированы основные проблемы трудоустройства инвалидов. Среди них наиболее распространены такие, как: низкий уровень социализации инвалидов, недоступность социальной среды, отсутствие активности у руководителей в наборе людей с ограниченными возможностями здоровья, а также низкий уровень образования инвалидов. Причинами данных проблем служит бюрократизация, отсутствие средств для создания специальных рабочих мест и низкий уровень знаний инвалидами в Российской Федерации своих прав. Рассмотрены основные направления государственной политики в области трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья: резервирование, квотирование рабочих мест, создание благоприятных условий труда, организация обучения инвалидов новым профессиям. В статье даны рекомендации по усовершенствованию процесса трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья,

реализация которых повысит трудовой потенциал страны. Предлагается зафиксировать квотируемые рабочие места в размере 3% во всех субъектах Российской Федерации, а также изменить процентную ставку выплат в Фонд социального страхования для организаций, не выполняющих обязательства в области квотирования. Данные меры позволят улучшить ситуацию на рынке труда людей с ограниченными возможностями здоровья.

The article examines the situation of disabled people at the Russian labor market. About 4 million people with disabilities in Russia can become an active part of the labor process. The article also presents a number of rights in the field of employment, as well as the analysis of the legal basis of social protection of disabled people. The main law regulating this issue is the Federal law No. 181 "On social protection of disabled persons in the Russian Federation". The main problems of employment of persons with disabilities are identified and analyzed. Among them, the most common are: low level of socialization of disabled people, lack of access to social environment, lack of activity of managers in recruitment of people with disabilities, as well as low level of education of disabled people. The reasons for these problems are bureaucratization, lack of funds to create special jobs and low level of knowledge of the rights of persons with disabilities in the Russian Federation.