

Научная статья

УДК 378.14

DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.1.11>**ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ**

Е.Н. Вышиваная

Вышиваная Елена Николаевна,

заместитель директора по учебно-воспитательной работе, Толбинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации летчика-испытателя Н.Д. Куимова, Подольск, Россия.

РИНЦ SPIN-код: 5329-4700

m.mdou19@mail.ru

Аннотация. В данной статье подробно описывается эволюция общественно-исторического процесса командообразования. Автор использует общенаучные методы исследования (системный синтез, горизонтальный сравнительный анализ, прогнозирование, диалектический и другие методы теоретического исследования) с целью рассмотрения истории развития командообразования с точки зрения процесса, протекающего в организации. С помощью анализа специальной литературы по проблеме исследования автор статьи исследует проблему формирования научно-доказательного представления об эффективности командообразующей деятельности, как фундаментального понятия управленческого менеджмента. Представляет разные научно-теоретические взгляды, описывающие первопричины и предпосылки командной деятельности, способы развития командных навыков в разных временных отрезках. В работе сравниваются исторические условия формирования западноевропейского и восточноевропейского менталитетов. Исследователь делает выводы об особом пути отечественного командообразования с учетом национального колорита, непростого пространственного и численного состава страны, сформированного коллаборацией западной и восточной цивилизаций. В статье представлены материалы научно-исследовательских работ значимых теоретиков и практиков по истории развития менеджмента и рациональной организации труда. Сопоставляются концепции рабочих команд российского, японского и американского менеджмента, а также отечественные, западноевропейские и американские научные подходы к развитию теории командообразования. Автор высказывает предположение о том, что использование апробированных и прошедших испытание временем эффективных моделей и подходов в управлении процессом командообразования положительным образом скажется на процессе реконструирования образовательных организаций в образовательные комплексы. Практическая значимость исследования состоит в определении перспектив выбора методологических основ и командообразующих функций руководителей образовательных комплексов с учетом международного и российского исторического прошлого по данной тематике и национального менталитета. Представленные познавательные практики по

созданию команд позволят накапливать, обогащать и транслировать когнитивный опыт и знания, расширять интересы по теме исследования.

Ключевые слова: *генезис командообразования, менталитет, индивидуализм, коллективизм, управление организациями, технологии управления людьми, научная организация труда, рабочие группы, команда, мотивация труда, менеджмент.*

Библиографическая ссылка: *Вышиваная Е.Н. Исторические аспекты командообразования // ЦИТИСЭ. 2023. № 1. С. 131-143. DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.1.11>*

Research Full Article

UDC 378.14

HISTORICAL ASPECTS OF TEAM BUILDING

E.N. Vyshyvanaya

Elena N. Vyshyvanaya,

Deputy Director for Educational Work,
Tolbinskaya Secondary School named after the
Hero of the Russian Federation test pilot N.D.
Karimov, Podolsk, Russian Federation.
m.mdou19@mail.ru

Abstract. *This article describes in detail the evolution of the socio-historical process of team building. The author uses general scientific research methods (system synthesis, horizontal comparative analysis, forecasting, dialectical and other methods of theoretical research) in order to consider the history of the development of team building from the point of view of the process taking place in the organization. With the help of the analysis of special literature on the research problem, the author of the article explores the problem of forming a scientific and evidence-based view of the effectiveness of team-building activities as a fundamental concept of managerial management. Presents different scientific and theoretical views describing the root causes and prerequisites of team activity, ways of developing team skills in different time periods. The paper compares the historical conditions of the formation of Western and Eastern European mentalities. The researcher draws conclusions about the special way of domestic team building, taking into account the national flavor, the difficult spatial and numerical composition of the country, formed by the collaboration of Western and eastern civilizations. The article presents the materials of scientific research works of significant theorists and practitioners on the history of management development and rational labor organization. The concepts of working teams of Russian, Japanese and American management, as well as domestic, Western European and American scientific approaches to the development of the theory of team building are compared. The author suggests that the use of proven and time-tested effective models and approaches in managing the process of team building will have a positive impact on the process of reconstructing educational organizations into educational complexes. The practical significance of the study is to determine the prospects for choosing the methodological foundations and team-building functions of the heads of educational complexes, taking into account the*

international and Russian historical past on this topic and the national mentality. The presented cognitive practices on team building will allow to accumulate, enrich and broadcast cognitive experience and knowledge, expand interests on the research topic.

Keywords: *genesis of team building, mentality, individualism, collectivism, organization management, people management technologies, scientific organization of labor, working groups, team, labor motivation, management.*

For citation: *Vyshyvanaya E.N. Historical aspects of team building. CITISE, 2023, no. 1, pp. 131-143. DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.1.11>*

Обоснование проблемы исследования. Научные исследования прошлого столетия высшим уровнем развития группы полагали коллектив,¹ ,наши современники -команду, определяя понятия группы и команды как родственные. Современные отечественные исследователи² [9; 13], утверждают, что учение о командообразовании появилось как производная теории о коллективе. Сегодняшних ученых и педагогов-практиков привлекает тренд конструирования общего образовательного пространства разных ступеней образования, замена авторитарного руководства эффективной командной работой. Из чего можно заключить, что, командообразующая деятельность в образовательных организациях сегодня является значимым и важным предметом обсуждения и осмысления.

На наш взгляд, первостепенное место в решении этих вопросов должен занимать глубокий анализ исторических аспектов эволюции научной и практической мысли о командообразующей деятельности, учет социокультурных и национальных особенностей стран и народов, где объектом рассмотрения берутся процессы генезиса командообразования, проводимые для оптимизации совместной трудовой деятельности, а предметом исследования становится удовлетворенность персонала организации командообразующими мероприятиями.

В исследованиях А.И. Першица³ отмечается, что происхождение и первопричины командной деятельности берут свое начало в человеческих инстинктах. Чтобы выжить и не стать добычей для хищников или врагов наши предки еще на ступени первобытного общества использовали общинный формат совместного слаженного труда: ранние первобытные, родовые и соседско-большесемейные общины. Древние наскальные рисунки наглядно доказывают эффект слаженной командной работы при охоте.

Преимущества работы в команде теоретически обосновали древние греки при организации Олимпийских игр и подготовки воинов. Племенное ополчение римлян, впоследствии получившее на долгие годы название римского легиона, усовершенствовало эту идею и изобрело способы развития командных навыков, инструменты командного взаимодействия, сплоченности и поднятия командного духа, прочно закрепляя их за армией и спортом. Предпосылки командообразования были изложены и задокументированы в уставах

¹ Ворожейкин И.Е. Соревнование: от прошлого к настоящему. - М.: Советская Россия, 1990. - 330 с. - SBN 5-268-00714-9; Гинзбург А.М. К вопросу о производительности труда и заработной платы в промышленности. - М.: изд. ВСНХ., 1924; Керженцев П. М. НОТ. Научная организация труда и задачи партии. М.; Пг., 1923; Ляшенко П.И. История народного хозяйства СССР. В 3-х т. Т.1. - М.: Гос. изд-во полит. лит-ры, 1950. - 656 с

² Берн Э. Лидер и группа. О структуре и динамике организаций и групп. - Екатеринбург: Литур, 2016. - 317 с.; Ляшенко П.И. История народного хозяйства СССР. В 3-х т. Т.1. - М.: Гос. изд-во полит. лит-ры, 1950. - 656 с.; Сушко Н. Г. Психология и методы работы с персоналом: учебное пособие / научн. ред. Е.Ю. Рубанова]. - Хабаровск: Изд-во ТОГУ, 2020. - 211с.

³ Першиц А.И., Монгайт А.П., Алексеев В.П. История первобытного общества: Учебник. - 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Высш. школа, 1982.— 223 с.

всех продвинутых армий того времени, как краеугольные основы по более эффективному действию войск [14].

Западные [29] и отечественные [3; 7; 19] ученые отмечают, что падение Западной Римской империи, арабская экспансия, деление Европы на Западную и Восточную, а также Великое переселение народов, наложили на менталитет европейцев определенные черты. Командное взаимодействие в Западной Европе вытесняется развитием индивидуализма. Этому способствовали географическое месторасположение и климатические условия. Недостаток пригодной для проживания земли с благоприятным климатом вынудил западную цивилизацию развиваться агрессивным путем: завоеванием и порабощением.⁴ Средневековые философы Т. Гоббс, К.А. Гельвеций и П.А. Гольбах выделяют двигателем социального прогресса того исторического периода индивидуализм как природное качество индивида к себялюбию. Смысл общественного развития - овеществление личных нужд⁵

В противовес западным, восточные славяне получали землю даром, путем расширения, а не порабощения территорий. Это не способствовало развитию индивидуализма и формированию ценности индивидуальной сильной личности. Древним славянам пришлось обживать новые, без намека на цивилизацию, обширные просторы Восточной Европы и отвоевывать территорию у трудного или непредсказуемого для проживания климата. Ключевский отмечал⁶ историческое влияние этих условий, на сравнительную с расселявшимися на Западе арийскими племенами медленность и простору развития русских славян.

Российские исследователи⁷ [24], ссылаются на исследования Н.О. Лосского о дружественном естественном, без национального превосходства, фокусе взаимоотношений славян с другими племенами при осваивании новых территорий. Такая стратегия построения взаимоотношений исторически обуславливала коллективистское самоутверждение на основе соборности, общинности, гармонии норм права и морали, гармонии духовной и светской властей, особого народного характера. Этому же мнения придерживаются ученые Э.Б. Корицкий,⁸ Д.С. Лихачев,⁹ считая коллективизм отличительной чертой русского архетипа. Таким образом, лишь непосредственное формирование на постоянной основе сильных гражданских связей, жизнь общиной способствовали борьбе за выживание.

Если древние славяне строили свое государство самобытно, на пустыре и курганах, то евро-американская и западноевропейская модели государственности обосновывались на опыте римской империи, и на постоянной борьбе за свободу. Насильственное насаждение религии, работорговля, колониальная политика способствовали формированию у западных народов частнособственнических черт характера, где каждый стремился к успеху и саморазвитию. С. Хантингтон [52], анализируя историю западной цивилизации, эволюцию и благополучие видел в свободе, равенстве, индивидуализме, демократии, свободном рынке, считая их источником инноваций и прогресса.

⁴ Кравченко, А.И. История менеджмента/А.И. Кравченко. - М.: Академический проект: Трикста, 2004. - 560 с.

⁵ Крекова М.М., Киселева Е.М., Миндлин Ю.Б. Лидерство и командообразование: учеб. пособие. – М.: [б.и.], 2018. – 257 с.

⁶ Ключевский, Василий Осипович (1841-1911). Курс русской истории / [сочинение] проф. В. Ключевского. - Издание 3-е. - Москва: типография Г. Лиснера и Д. Собко, 1908-1916.

⁷ Горшков М. и др.: Массовое сознание россиян в период осуществления трансформации: реальность против мифов // Мир России, 1996. № 2.; Кавелин К.Д. Взгляд на юридический быт Древней России /Журнал «Вопросы философии». Институт философии АН СССР. – М.: «Правда» 1989. Составление В.К.Кантора; Касьянова К. О русском национальном характере. М.: Институт национальной модели экономики, 1994.

⁸ Корицкий, Э.Б. Научный менеджмент: российская история/Э.Б. Корицкий, Г.В. Нинциева, В.Х. Шетов. - СПб: Питер, 1999.- 384 с.

⁹ Лихачёв Д. С. О национальном характере русских // Вопросы философии. 1990. - № 4. - С. 3-5.

Обсуждение результатов исследования. Анализ общественно-исторического процесса командообразования подтверждает эволюцию взглядов на природу управления организациями. Традиции и убеждения, закрепленные документально в древних цивилизациях, в период ремесленного производства и появления цехов в Средневековье начинают оформляться в научные взгляды об управлении людьми и производством. В феодальном обществе целью мелких производств было не получение прибыли, а производство материальных ценностей, обеспечивающих существование. В этих обстоятельствах группой лиц, объединённых общими мотивами и действующих сообща выступала цеховая система. И.В. Разумов, Т.Ю. Кудрявцева¹⁰ приводят в пример организацию взаимопомощи как показатель внимания не только к производственным процессам, но и личным потребностям работников при цеховом управлении. Ученые разделяют взгляды Н. Макиавелли о технологии управления людьми, о стиле работы руководителя, организации его труда, взаимоотношений с подчиненными и считают их актуальными при построении работы по организации команды.

Аграрная революция XVI века в Великобритании явилась предпосылкой первой промышленной революции, заменившей ручной труд на механический и увеличившей количество дешевой рабочей силы и производительность труда. Изобретение парового двигателя, механизированных станков в металлургии и легкой промышленности, сельскохозяйственных машин вместе с церковной Реформацией, Ренессансом и освоением Нового Света меняли сознание людей и изменяли их тип мышления.

Тенденция перехода от надзора за работниками к научной организации труда связан с промышленной революцией середины XVIII в. Сравнительный анализ характерных черт древних организаций А.М. Карякин [11] выделяет основные предпосылки зарождения менеджмента в самостоятельную область знаний: малое количество крупных организационных структур; отсутствие специалистов, управляющих процессами и персоналом; семейственность управленческих структур; централизованное управление; единоначалие; авторитарный стиль руководства.

Как отмечают А.М. Кравченко, Ю.Б. Надточий, И.В. Разумов и др.,¹¹ цель индустриального управления на начальном этапе промышленного переворота в западноевропейских странах не сильно отличалась от предыдущего исторического этапа и состояла в получении высокой доходности предприятия, путем жестокого угнетения рабочих полновластными методами мастера.

По мнению Аоки М., Дж. К. мл. Грейсона, К. Делла, А.И. Кредисова,¹² характерными чертами великой индустриальной революции явилось возникновение фабричной системы организации труда, подразумевающей переход к механизации производственных процессов, возникновение крупных предприятий, оптимизацию управления на государственном и частнопредпринимательском уровнях, систему общественного разделения труда. Социальные отношения также подвергались реконструкции: в рамках предприятий стали появляться социальные группы рабочих как формальные, так и неформальные, возрастала роль управленцев.

¹⁰ Разумов И.В. История менеджмента: становление, развитие, перспективы: учебное пособие / И.В. Разумов, Т.Ю. Кудрявцева. - Ярославль: Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, 2008. - 120 с.

¹¹ Кравченко А.И. Социология труда в XX веке. Историко-критический очерк. М., Наука, 1987, 181с.; Надточий Ю.Б., Апалькова Т.Г., Волкова Н.М. Командообразование: теория и практика: учеб. пособие. – Казань: ООО «Бук», 2019. – 264 с.; Разумов И.В. История менеджмента: становление, развитие, перспективы: учебное пособие / И.В. Разумов, Т.Ю. Кудрявцева. - Ярославль: Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, 2008. - 120 с.

¹² Аоки М. Фирма в японской экономике. - СПб.: Лениздат, 1995. - 431с.; Грейсон Дж.К. мл., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века: пер. с англ. /Авт. предисл. Б.ЗМильнер. - М.: Экономика, 1991. - 319 с.; Кредисов А.И. История учений менеджмента. - Киев: ВИРА-Р, 2000. - 336 с.

На взгляд А.В. Попова, низкий уровень инженерных кадров и управляющих нижнего звена не соответствовал расширяющимся требованиям к технологической культуре производства. В своих исследованиях он говорит о применении интуитивных, взамен научных, подходов к организации трудового процесса. Это мнение подтверждается американским историком менеджмента Д. Реном, который писал о потребности в «более творческих управляющих, лучше информированных о том, как наилучшим образом управлять организациями».¹³

Промышленная революция повлекла за собой академический поиск и рассмотрение управленческих практик. Придерживаясь исторически сложившегося менталитета, западноевропейские и американские концепции ориентировались на психологию индивида. Теоретиком фабричной системы организации труда стал шотландский экономист А. Смит. В своем труде «Исследования о природе и причинах богатства народов» (1776 г.) ученый рассуждал о положительном влиянии разделения труда на повышение эффективности производства и уровня жизни работников.¹⁴ Поддержка его мыслей нашла отражение в рассуждениях Р. Оуэна о рабочей силе, с призывом уделять внимание «живым организмам» - человеческому ресурсу; а затем, продолжила свое развитие у одного из самых значимых теоретиков менеджмента XX века, американского учёного, экономиста, публициста и педагога П. Друкера.¹⁵

Осмысленное использование рабочего времени и участие работников в распределении прибыли фиксируется в работах Ч. Бэббиджа (1832 г.). Его идеи о заинтересованности рабочей группы в качественном труде, коллективной ответственности за результат деятельности всей команды подготовили почву для рациональной организации труда и производства.¹⁶

Не нашедшая поддержки широкой общественности функциональная концепция деятельности мастеров Ф. Тейлора (обозначившая 9 принципов хорошего руководителя низшего звена) [30], была расширена его учеником Г.Гантом и, в его интерпретации, пользуется популярностью по сей день. Введение спортивных соревнований между группами рабочих для создания микроклимата группы было предложено другим последователем Ф. Тейлора Ф. Гилбертом и явилось первой попыткой организации игр на сплочение коллектива. Однако, уклон исследователей на производственный процесс без учета человеческого фактора привел к общественному отчуждению большинства их изысканий.¹⁷ [32].

Промышленная революция, начавшись в Англии, создала эффект домино в Европе и Америке, но происходила в разных странах не синхронно, а в период со второй половины XVIII до конца XIX века. В России подготовка к индустриализации началась во второй четверти XIX века и сопровождалась острым тормозящим влиянием помещиков-крепостников на разложение феодальных отношений. После победы над Наполеоном М.М. Сперанским, а затем Александром II были проведены государственная, судебная и военная реформы, отменено крепостное право. Управленческие старания премьер-министра С.Ю. Витте по развитию железнодорожного сообщения в стране и развитию капитализма получили

¹³ Разумов И.В. История менеджмента: становление, развитие, перспективы: учебное пособие / И.В. Разумов, Т.Ю. Кудрявцева. - Ярославль: Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, 2008. - 120 с.

¹⁴ Корицкий Э.Б. Научный менеджмент: российская история / Э.Б. Корицкий, Г.В. Нинциева, В.Х. Шетов. - СПб: Питер, 1999. - 384 с.

¹⁵ Крекова М.М., Киселева Е.М., Миндлин Ю.Б. Лидерство и командообразование: учеб. пособие. - М.: [б.и.], 2018. - 257 с.

¹⁶ Разумов И.В. История менеджмента: становление, развитие, перспективы: учебное пособие / И.В. Разумов, Т.Ю. Кудрявцева. - Ярославль: Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, 2008. - 120 с.

¹⁷ Кредисов А.И. История учений менеджмента. - Киев: ВИРА-Р, 2000. - 336 с.

продолжение у следующего премьер-министра П.А. Столыпина и касались капитализма в деревне.¹⁸ [8; 12].

Поводом для плавного перехода ко второй промышленной революции (1870-1914 гг.) стали научные достижения в области физики и химии. В этот период разворачивается активное строительство железных дорог, входит в употребление использование телеграфа и машин, увеличивается рост промышленности, появляются новые отрасли: электроэнергетика, нефтехимическая промышленность, автомобилестроение и производство стали.

Специалисты в области управления производством считают стартом в деле процесса оформления теории и практики рабочих команд заявления представителей классической школы управления Ф. Тейлора, Ф.И.Л. Гилберта о необходимости в образовании рабочих [1; 11; 18; 24]. Исследователи японского менеджмента М. Аоки, Т. Коно¹⁹ убеждены, что эпоха Эдо (1603-1867 гг.) явилась отправной точкой процесса возникновения концепции рабочих команд. В подтверждении своей гипотезы ученые ссылаются на модель японского менеджмента, основанной на исторической групповой сплоченности японского народа в рисосеятельской деятельности. В понимании изыскателей, смысл азиатского менеджмента состоит в управлении людьми: истари - артелями при создании искусственных водоемов для выращивания риса, в настоящее время - корпорациями (фирмами). Под основой японского «корпоративного духа» они подразумевают психологию группы, превалирование общественных интересов над личными, преданность фирме, принадлежность к социальной группе, место работника в группе, внимание и уважение к окружающим, безоговорочный авторитет старших. Показательным признаком работы в команде является и то, что малые группы в корпорации ориентированы на цели и задачи фирмы.²⁰ По данным А.В. Попова,²¹ заимствование американских нововведений (кружков качества и систем поставок «точно вовремя») успешно прижилось в Японии, но крайне нерезультативно применялось на родине – в США; в то время как концепция управления «человеческими ресурсами» не укоренилась у японцев.

По мнению, И.С. Морозова [18], «специфика России состояла в том, что объединения и кооперация мелких товаропроизводителей сложились в России прежде, чем капиталистические отношения стали преобладающими в ее хозяйственном механизме и гораздо раньше, чем в европейских странах». Анализ эволюции российской артельной практики дает возможность утверждать, что эта форма экономической жизни была наиболее успешной в нашей стране. Проблеме изучения правовых вопросов регулирования деятельности артелей в России посвящены работы многих авторов, среди которых следует отметить таких как, И.Н. Белобородова, О.А. Зозуля, А.И. Новиков [1; 10; 19]. Понятие, сущность и значение концепции артельного труда раскрываются в работах таких ученых как А.И. Новиков, П.А. Раппопорт и др. [19; 21].

В описании артели создателем теории артельного труда А.А. Исаевым [10] отчетливо просматриваются признаки команды: наличие совместной деятельности, общих целей и ответственности, неофициальных и официальных взаимоотношений, взаимодополняющий состав социальной группы. Его точку зрения поддерживают и ряд современных ученых [19, с. 147–161].

Разработанная в 20-е годы XX века теория трудовых установок А.К. Гастева была отражением жизни советских людей и производной теории мотивации бездефектного труда,

¹⁸ Горшков М. и др.: Массовое сознание россиян в период осуществления трансформации: реальность против мифов // Мир России, 1996. № 2.

¹⁹ Аоки М. Фирма в японской экономике. - СПб.: Лениздат, 1995. - 431 с.

²⁰ Аоки М. Фирма в японской экономике. - СПб.: Лениздат, 1995. - 431 с.

²¹ Разумов И.В. История менеджмента: становление, развитие, перспектив: учебное пособие / И.В. Разумов, Т.Ю. Кудрявцева. - Ярославль: Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, 2008. - 120 с.

разработанной в середине XIX века в Японии.²² Данная работа ориентировала на формирование «высших человеческих характеристик», для которых, по мнению автора, должны быть созданы мотивы. Прославление трудового энтузиазма советского народа, аффирмационные лозунги, социалистические соревнования, досрочное выполнение планов вполне согласовывались с доминирующими ценностями советской России 20-30-х годов прошлого века: энтузиазм, долг, совесть, дух соревнования; и хорошо сочетались с идеями воспитания работника нового типа. В работах С.Г. Струмилина [23] подчеркивается, что важнейшим фактором развития производства была высокая степень сознательности работников, их постоянная заинтересованность в совершенствовании своих трудовых компетенций.

Основатель советской школы тайм-менеджмента П.М. Керженцев в противовес работе Тейлора, не получившей популярности у западных рабочих, усмотревших в ней только дополнительную эксплуатацию, доказал, что эффективность организации начинается с личной эффективности использования рабочего времени. Его программа Лиги «Время» была выражена тремя словами: Время, система, энергия.²³ «Синонимом протеста против разгильдяйства и обломовщины» П.М. Керженцев считал «борьбу за время».²⁴

Рассуждения П.М. Керженцева о полезности перенесения организационного опыта из одних областей в другие, предварили основную идею философского учения о человеческой деятельности и факторах ее эффективности. «Можно сказать, что те же условия, которые делают успешной работу организации, делают успешной работу и отдельного человека. Организация — это есть объединение людей для выполнения определенной цели по определенному плану ...элементы и особенности организации приложимы и к каждому человеку в отдельности».²⁵

Отдельного внимания удостоивается мысль о первичности коллективной организации труда и концепция человеческого фактора в управлении, изложенная ярким представителем коллективного направления в социологии труда Н.А. Витке. Поддерживая идею К. Маркса об обоснованности коллективного характера труда технической необходимостью, связанной с природой орудий труда, ученый предлагает организаторам массового производства выстраивать трудовую цепь всего производственного потока на основе «активной заинтересованности каждого работника группы и всего рабочего коллектива в успешном выполнении своего задания» [6; 17].

Н.А. Витке мотивирует эту деятельность многократным увеличением\уменьшением показателей в случае удачи\неудачи. Новизна постановки вопросов о социальном организме сотрудничества людей, «единой трудовой кооперации» [6] и оригинальность их решения, несмотря на серьезную, и как показала жизнь - деструктивную критику, прошла и выдержала испытание временем. Актуальными и востребованными в современной командообразующей деятельности остаются идеи ученого о делегировании полномочий, признании ведущей роли коллективных решений и ряд других вопросов. Его понимание социально-психологических законов управления коллективами: «любой коллектив... имеет в основе своего поведения те или иные законы социально-психологического порядка. Установив эти законы и овладев ими, можно конструировать этот коллектив так, чтобы он действовал с максимальной целесообразностью, как подлинный социальный аппарат»,²⁶ получило признание у

²² Аоки М. Фирма в японской экономике. - СПб.: Лениздат, 1995. - 431 с.

²³ Керженцев П.М. «Время – НОТ –коммунизм» (Время. – 1923. – № 1.

²⁴ Керженцев П.М. НОТ. Научная организация труда и задачи партии. М.; Пг., 1923.

²⁵ Керженцев П.М. «НОТ на хозяйственном фронте» (Время. – 1924. –№ 4).

²⁶ Корицкий Э.Б. Научный менеджмент: российская история / Э.Б. Корицкий, Г.В. Нинциева, В.Х. Шетов. - СПб: Питер, 1999.- С. 170 (384 с.).

современного HR-менеджмента, активно используется в командообразовании и включено в эффективные административные методы управления персоналом.

В работах С.Ф. Володина [8], А.М. Карякина [11], И. С. Морозовой [18] отмечается, что наряду со схожестью в части добровольности участия, самоконтроля и благоприятного микроклимата ударных бригад с концепцией рабочих команд, часть основных положений ударников противоречили принципам рабочих команд. Отрицательными факторами являлись контроль партийных органов, отсутствие функций управления и планирования, краткосрочность заданий и отсутствие представителей разных рабочих специальностей в бригаде.

А.М. Карякин [11] выделяет ведущую роль в период индустриализации молодежного самоотверженного труда в хозрасчетных бригадах, развертывании юношеских массовых соревнований, стахановского движения, трудовых рекордов, движения ударников труда, взятия «на буксир» отстающих. Стартом этих трудовых инноваций послужило обращение на совещании с хозяйственниками И.В. Сталина 23 июня 1931 г. [11], которое укореняло функционально-бригадную систему организации труда и компенсировало этими нововведениями слабую техническую оснащенность производства и неудовлетворительную организацию труда.

Стахановские бригады, учитывая опыт ударных бригад, модернизировали подход и в своих командах объединяли в бригаду рабочих разных профессий. Перегибом опоры на трудовой подъем и творческий энтузиазм рабочих стало стремление к рекордам и игнорирование технологических требований и качества продукции при погоне за рекордами [16].

В годы войны 1941-1945 годов наблюдалось применение новых подходов организации бригадного труда: привлечение в бригады инженерно-технических работников, обучение рабочих, творческое содружество работников науки и производства. Стала допустимой определенная самостоятельность в решении оперативных технологических вопросов. Но тем не менее командный стиль руководства еще более ужесточался. На роль руководителя бригады назначалась только политически корректная личность [27; 28].

Отличительной особенностью послевоенного периода явился переход бригад на новый качественный уровень. При соблюдении добровольности участия, появилась система планирования и стимулирования, работа стала строиться по принципу создания конечного продукта. Самостоятельность в решении ряда организационных и технологических вопросов на уровне бригады опиралась не только на совершенствование ими трудовых приемов и навыков, но и улучшения использования оборудования. В состав бригад стали вливаться инженеры и ученые.²⁷

Заключение. Таким образом, отечественный, западноевропейский и американский теоретический и практический опыт регулирования взаимоотношений людей на производстве, зарождение лидерства и методов мотивации на производстве подготовили почву для научных подходов развития теории командообразования.

Оценка исторических аспектов командообразования, анализ генезиса и развития теории и практики управления организациями подтверждает постоянное развитие теории управления (от эксплуатации к гуманизации) и интеграцию всестороннего подхода теории и практики управления организацией с учетом социально-экономических изменений в мире. Сопоставление и перенос этих моделей в разные страны должны учитывать историческую динамику развития глубинных национальных культурных структур, экономику, специфические условия, психологические и социокультурные факторы страны. Накопленный интегративный теоретический и практический опыт теории рабочих команд позволяют

²⁷ Кредисов А.И. История учений менеджмента. - Киев: ВИРА-Р, 2000. - 336 с.

формировать инновационное направление менеджмента – инвестиции в человеческие ресурсы.

В период реконструкции образования, объединения разных образовательных ступеней в единые образовательные комплексы новоиспеченным организациям необходимы эффективные работники, вдохновляющие других на результативное партнерство. Учет мирового исторического опыта командообразования поможет управленческому составу сформировать научно-обоснованное представление о командообразующей деятельности, как фундаментальном понятии управленческого менеджмента и сделать командную работу образовательного комплекса решительным и поворотным пиком успеха.

Список источников:

1. Белобородова И.Н. Водопромысловые артели Европейского Севера // Управленческое консультирование. 2014. № 4 (64). С. 161-173. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21522971>
2. Бердяев Н.А. Судьба России. - М.: АСТ, 2010. - 333 с. ISBN 978-5-17-022084-7
3. Верхоглазенко В.Н. Командообразование: основы управления и роли в команде // Живая психология. 2017. Т.4, № 1. С. 49–74. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29801167>
4. Витке Н.А. «Организация управления и индустриальное развитие» 2-е изд., испр. и доп. - М.: НКРКИ СССР, 1925. - 250 с.
5. Вышеславцев Б.П. Русский национальный характер // Вопросы философии. 1995. № 6. С. 112-114.
6. Володин С.Ф. Проблемы эффективности труда на страницах журнальной периодики 1920-х гг. // Исторический журнал: научные исследования. 2017. № 4. С. 140-152. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29817182>
7. Гапоненко А.Л., Савельева М.В. Повышение эффективности команды // Проблемы теории и практики управления. 2017. № 1 (57). С. 55–60. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30281112>
8. Зозуля О.А. Устав артели как форма правового регулирования традиционного кустарного производства в России в начале XX в. // Вестник Российского университета дружбы народов. 2012. № 4. С. 24-30. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18262844>
9. Карякин А.М. Совершенствование управления предприятиями в сфере наукоемкого производства и инновационной деятельности на основе концепции рабочих команд. - Иваново: Иван. гос. эн. ун-т., 1998. - 168 с. ISBN 5-89482-030-6
10. Кессиди Ф.Х. О парадоксе России // Вопросы философии. 2000. № 6. С. 87-91.
11. Клименкова Т.А., Щедрина И.В. Эффективное использование существующих моделей и подходов в управлении процессом командообразования // Креативная экономика. 2018. Т.12, № 3. С. 397–410. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32742087>
12. Ковалевский М.М. Родовой быт в настоящем, недавнем и отдаленном прошлом: опыт в области сравнительной этнографии и истории права / [соч.] Максима Ковалевского. - СПб.: Тип. Акционер. о-ва Брокгауз-Ефрон, 1911.
13. Лихтанская О.И. Командообразование как фактор эффективности менеджмента // Экономика и предпринимательство. 2019. № 4 (105). С. 1113–1116. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38307589>
14. Майер Р. О чудесах и чудовищах. Стахановское движение и сталинизм. // Отечественная история. 1993. №3. С. 56-66.

15. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т.1. Кн. 1. Процесс производства капитала. - М.: Политиздат, 1988. - 891с. ISBN 5-250-00155-6
16. Морозова И.С. Особенности процесса командообразования в российских организациях // Молодой ученый. 2017. № 39 (173). С. 36-38. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30069627>
17. Новиков И.А. Артель в России во второй половине XIX — начале XX в. К вопросу об определении термина // Вестник Томского гос. ун-та. 2009. № 4 (8). С. 147-161.
18. Петров С.В. Командообразование как способ повышения эффективности деятельности организации // Компетентность. 2019. № 4. С. 29-33. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37786116>
19. Раппопорт П.А. Строительные артели Древней Руси и их заказчики // Строительство и архитектура. 1985. №4. С. 80-89.
20. Ставропольцева С.В. Технология лабораторно-бригадного обучения: прошлое, настоящее, будущее. Учебно-методическое пособие. - Одесса: ЮНЦ АПН Украины, 2007. - 291 с.
21. Струмилин С.Г. К проблеме капитала в СССР // Плановое хозяйство. 1925. № 2. С. 40-65.
22. Тесленко И.Б., Еронин В.А. Командообразование: значение, современные методики и российские особенности // Экономика и предпринимательство. 2018. № 31 (90). С. 718-721. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32582726>
23. Трифонова Ж.Н. Коллективизм в советской идеологии и в педагогической системе А.С. Макаренко: сравнительно-сопоставительный дискурс // Социальная педагогика. 2019. № 1. С. 125-131. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41349515>
24. Федоров Р.В., Вовк В.В. Сущность договора простого товарищества и исторический анализ его развития в России // Горизонты экономики. 2021. № 6 (65). С. 100-104. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47168992>
25. Хлевнюк О. Принудительный труд в экономике СССР. 1929-1941 годы // Свободная мысль. 1992. № 13. С. 73-84.
26. Якокка Ли. Карьера менеджера / При участии У. Новака; Пер. с англ. Р.И. Столпера; Общ. ред. и предисл. С.Ю. Медведкова. - М.: Прогресс, 1991. - 384 с. ISBN 5-01-003291-0
27. Bahry D. Society Transformed? Rethinking the Social Roots of Perestroika // Slavic Review. 1993. Vol. 52, No. 3. P. 512-554.
28. Beyerlein M. History of Work Teams / Handbook of Best Practices for Teams. V.1. - USA, TX, Denton, University of North Texas, 1996. - P. 13-19.
29. Beyerlein M., Beyerlein S., Richardson S. Survey of Technical Professionals in Team: Summary Report. - USA, TX, Denton: Center for the Study of Work Teams, University of North Texas, 1993. - 53 p.
30. Brown M.G., Hitchcock D.E., Willard M.L. Why TQM Fails and What to Do about it. - USA, NY: Richard D.Irwin,Inc, 1994. - 252p.
31. Gloger A. Knock-out fur Teamarbeit // Markt. 2000. №18. P.9

References:

1. Beloborodova I.N. Water industry artels of the European North. *Management consulting*, 2014, no. 4 (64), pp. 161-173. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21522971>

2. Berdyaev N.A. *The fate of Russia*. Moscow, AST, 2010. 333 p. (In Russian). ISBN 978-5-17-022084-7
3. Verkhoglazenko V.N. Team building: basics of management and roles in a team. *Live Psychology*, 2017, vol. 4, no. 1, pp. 49–74. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29801167>
4. Vitke N.A. *Organization of management and industrial development*. Moscow, NKRRKI USSR, 1925. 250 p. (In Russian).
5. Vysheslavtsev B.P. Russian national character. *Questions of Philosophy*, 1995, no. 6, pp. 112-114. (In Russian).
6. Volodin S.F. Problems of labor efficiency on the pages of journal periodicals of the 1920s. *Historical journal: scientific research*, 2017, no. 4, pp. 140-152. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29817182>
7. Gaponenko A.L., Savelyeva M.V. Improving the efficiency of the team. *Problems of theory and practice of management*, 2017, no. 1 (57), pp. 55-60. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30281112>
8. Zozulya O.A. Artel charter as a form of legal regulation of traditional handicraft production in Russia at the beginning of the 20th century. *Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia*, 2012, no. 4, pp. 24-30. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18262844>
9. Karyakin A.M. *Improving the management of enterprises in the field of science-intensive production and innovation based on the concept of work teams*. Ivanovo, Ivanovo State Power Engineering University named after V. I. Lenin Publ., 1998. 168 p. (In Russian). ISBN 5-89482-030-6
10. Cassidy F.H. On the paradox of Russia. *Questions of Philosophy*, 2000, no. 6, pp. 87-91. (In Russian).
11. Klimenkova T.A., Shchedrina I.V. Effective use of existing models and approaches in managing the process of team building. *Creative Economy*, 2018, vol.12, no. 3, pp. 397–410. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32742087>
12. Kovalevsky M.M. *Tribal life in the present, recent and distant past: experience in the field of comparative ethnography and the history of law*. St. Petersburg, Type. Shareholder. Brockhaus-Efron Islands Publ., 1911. (In Russian).
13. Likhtanskaya O.I. Team building as a factor in management efficiency. *Economics and Entrepreneurship*, 2019, no. 4 (105), pp. 1113-1116. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38307589>
14. Mayer R. About miracles and monsters. Stakhanovite movement and Stalinism. *National history*, 1993, no. 3, pp. 56-66. (In Russian).
15. Marx K. *Capital. Criticism of political economy*. T.1. Book. 1. The process of capital production. - M.: Politizdat, 1988. 891s. (In Russian). ISBN 5-250-00155-6
16. Morozova I.S. Features of the team building process in Russian organizations. *Young scientist*, 2017, no. 39 (173), pp. 36-38. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30069627>
17. Novikov I.A. Artel in Russia in the second half of the 19th - early 20th centuries. On the question of the definition of the term. *Bulletin of the Tomsk State University*, 2009, no. 4 (8), pp. 147-161. (In Russian).
18. Petrov S.V. Team building as a way to improve the efficiency of the organization. *Competence*, 2019, no. 4, pp. 29–33. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37786116>
19. Rappoport P.A. Construction artels of Ancient Rus' and their customers. *Construction and architecture*, 1985, no. 4, pp. 80-89. (In Russian).

20. Stavropoltseva S.V. *Technology of laboratory team training: past, present, future. Teaching aid.* Odessa, UNC APS of Ukraine Publ., 2007. 291 p. (In Russian).
21. Strumilin S.G. To the problem of capital in the USSR. *Planned economy*, 1925, no. 2. pp. 40-65. (In Russian).
22. Teslenko I.B., Eronin V.A. Team Building: Significance, Modern Methods and Russian Features. *Economics and Entrepreneurship*, 2018, no. 31 (90), pp. 718-721. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32582726>
23. Trifonova Zh.N. Collectivism in the Soviet ideology and in the pedagogical system of A.S. Makarenko: Comparative Discourse. *Social Pedagogy*, 2019, no. 1, pp. 125-131. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41349515>
24. Fedorov R.V., Vovk V.V. The essence of the simple partnership agreement and the historical analysis of its development in Russia. *Horizons of the economy*, 2021, no. 6 (65), pp. 100-104. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47168992>
25. Khlevnyuk O. Forced labor in the economy of the USSR 1929-1941. *Free Thought*, 1992, no. 13, pp. 73-84. (In Russian).
26. Iacocca Lee. *Manager's career*, Moscow, Progress Publ., 1991. 384 p. (In Russian). ISBN 5-01-003291-0
27. Bahry D. Society Transformed? Rethinking the Social Roots of Perestroika. *Slavic Review*, 1993, vol, 52, no. 3, pp. 512-554.
28. Beuerlein M. *History of Work Teams*. USA, TX, Denton, University of North Texas Publ., 1996. pp. 51213-19.
29. Beuerlein M., Beuerlein S., Richardson S. *Survey of Technical Professionals in Team: Summary Report*. USA, TX, Denton: Center for the Study of Work Teams, University of North Texas Publ., 1993.- 53 p.
30. Brown M.G., Hitchcock D.E., Willard M.L. *Why TQM Fails and What to Do about it*. USA, NY: Richard D. Irwin Inc Publ., 1994. 252p.
31. Gloger A. Knock-out fur Teamarbeit. *Markt*, 2000, no. 18, pp.9

Submitted: 30 December 2022

Accepted: 30 January 2023

Published: 31 January 2023

