



## ГРУППА РАБОТНИКОВ КАК САМОСТОЯТЕЛЬНЫЙ СУБЪЕКТ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Тишкович К.С.

ФГАОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»  
(пр. Мира, д. 55-А, г. Омск, Россия, 644077)

**Ссылка для цитирования:** Тишкович К.С. Группа работников как самостоятельный субъект трудовых отношений. *Юридический вестник Кубанского государственного университета*. 2024;16(2):77–84. <https://doi.org/10.31429/20785836-16-2-77-84>

### КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

**Тишкович Ксения Сергеевна**, старший преподаватель кафедры трудового и социального права ФГАОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

**Адрес:** пр. Мира, д. 55-А, г. Омск, Россия, 644077

**Тел.:** +7 (906) 992-35-26

**E-mail:** tishkovichks@mail.ru

**Конфликт интересов.** Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

**Финансирование.** Исследование не имело спонсорской поддержки (собственные ресурсы).

**Статья поступила в редакцию:** 13.05.2024

**Статья принята к печати:** 11.06.2024

**Дата публикации:** 28.06.2024

**Аннотация:** В действующем трудовом законодательстве практически отсутствуют нормы, регулирующие отношения с производственными групповыми объединениями работников. Однако объединение работников в группы, обусловленное общностью социально-трудовых интересов, широко распространенное в советский период, не утратило актуальности и сегодня, напротив, в современных условиях отмечается тенденция усиления коллективных начал в процессе производственной деятельности.

**Цель исследования:** определение места группы работников в системе современных субъектов трудового права.

**Задачи:** исследование групп работников как субъектов трудового права в России и за рубежом, исследование форм, которые принимают группы работников в традиционных и нетипичных трудовых отношениях, определение статуса современных производственных групп, внесение предложений по совершенствованию трудового законодательства в части правового регулирования трудовых отношений с группами работников.

В процессе работы были использованы такие *методы* исследования, как метод научного анализа, а также формально-логический, системно-структурный, технико-юридический методы и сравнительный методы.

**Результаты:** анализ отдельных нетипичных форм занятости (различных форм совместного труда и временного управления), а также анализ новых подходов к управлению несамостоятельным трудом приводит к выводу об актуализации вопроса регламентации правового статуса групповых производственных объединений работников. Автором отмечается сходство структуры и порядка организации таких субъектов с групповыми формами производственной деятельности, известными советскому законодательству.

**Выводы.** Делается вывод о необходимости легального определения групп работников как субъектов трудового законодательства, определения места таких субъектов в системе субъектов трудовых правоотношений, а также регламентации как внутригрупповых связей, так и внешних связей группы, в том числе с работодателем.

**Ключевые слова:** трудовой коллектив, группа работников, коллективные субъекты трудовых правоотношений, нетипичные формы занятости, совместная работа, временное управление, проектные группы.

## GROUP OF EMPLOYEES AS AN INDEPENDENT SUBJECT OF LABOR RELATIONS

**Kseniya S. Tishkovich**

FGAOU VO "Dostoevsky Omsk State University"  
(Mira pr., 55a, Omsk, Russia, 644077)

**Link for citation:** Tishkovich K.S. Group of employees as an independent subject of labor relations. *Legal Bulletin of the Kuban State University*. 2024;16(2):77–84. <https://doi.org/10.31429/20785836-16-2-77-84>

### CONTACT INFORMATION:

**Kseniya S. Tishkovich**, Senior Lecturer of the Department of Labor and Social Law of the FGAOU VO "Dostoevsky Omsk State University"

**Address:** Mira pr., 55a, Omsk, Russia, 644077

**Tel.:** +7 (906) 992-35-26

**E-mail:** tishkovichks@mail.ru

**Conflict of interest.** The author declares no conflicts of interest.

**Financing.** The study had no sponsorship (own resources).

**The article was submitted to the editorial office:** 13.05.2024

**The article has been accepted for publication:** 11.06.2024

**Date of publication:** 28.06.2024

**Annotation:** In the current labor legislation practically there are no rules governing relations with industrial groups of employees. However, the association of workers into groups, due to the common social and labor interests, widespread during the Soviet period, has not lost its relevance even today, on the contrary, in modern conditions there is a tendency to strengthen collective beginnings in the process of production activities.

*The purpose* of the study: determining the place of a group of workers in the system of modern subjects of labour law.

*Tasks:* to study groups of workers as subjects of labor law in Russia and abroad, to study forms that accept groups of workers in traditional and atypical labor relations, to determine the status of modern industrial groups, proposals to improve labour legislation with regard to the legal regulation of labour relations with groups of workers.

In the process of work such research *methods* as the method of scientific analysis, as well as formal-logical, system-structural, technical-legal methods and comparative methods were used.

*Results:* analysis of selected atypical forms of employment (various forms of joint work and temporary management) as well as the analysis of new approaches to the management of independent work leads to the conclusion that the issue of regulation of the legal status of groups of production associations of employees is being updated. The author notes the similarity of the structure and organization of such entities with the group forms of production activities known to Soviet legislation.

*Conclusions.* It is concluded that it is necessary to legally define groups of workers as subjects of labor legislation, to determine the place of such subjects in the system of subjects of labor relations, as well as to regulate both intra-group and external relations of the group, including the employer.

**Keywords:** labor collective, group of workers, collective subjects of labor legal relations, atypical forms of employment, joint work, temporary management, project groups.

### Введение

Коллектив в словарном определении означает группу людей, объединенных общими делами, общей работой. Вместе с тем теория трудового права наделяет понятие «трудовой коллектив» значительно более глубоким содержанием. Будучи обстоятельно исследованным советскими

учеными трудовой коллектив как законодательное понятие фактически недобровольно прекратил свое существование в начале 90-х годов. В.Н. Скобелкин писал об этом: «С легкой руки законотворцев понятие трудовой коллектив стало заменяться неопределенным термином «работники» <...> Все эти новации и умолчания выглядят несколько странно: коллективы-то ведь существуют и порой заявляют о себе решительно и громко» [6, с. 180]. Действительно, как явление трудовой коллектив существования своего не прекратил и в доктрине трудового права в настоящее время упоминается по-прежнему. В отдельных законах и подзаконных актах также можно увидеть упоминания этого термина, как и в отраслевых соглашениях, постановлениях Конституционного Суда РФ, не говоря уже о судебной практике в целом.

Для трудового коллектива как субъекта характерно наличие ключевых признаков, в том числе следующих: трудовой коллектив – это всегда некая группа лиц, объединенных между собой по принципу совместного труда у одного работодателя; объединение обусловлено общностью социально-трудового интереса; объединение носит упорядоченный характер, ему свойственна структура или иначе – «организационно оформленное единство с общими органами управления и установленной дисциплиной труда»<sup>1</sup>. Однако если о трудовом коллективе предприятия, учреждения, организации как субъекте коллективного трудового права и, вместе с тем, как о носителе коллективно-трудовых прав научные исследования ведутся и сегодня, то вопрос правового и субъектного состава коллективов производственных единиц более низкого уровня, а также иных групп лиц, объединенных в тех или иных трудовых правоотношениях обсуждается скорее в контексте управления персоналом как части экономической науки, чем в контексте организации труда и управления трудом как задачи трудового законодательства.

#### **Методы исследования**

Исследование проведено с использованием метода научного анализа, а также формально-логического, системно-структурного, технико-юридического и сравнительного методов.

#### **Результаты исследования**

Проведенное исследование в первую очередь обнаружило необходимость возвращения фокуса внимания к производственным группам разных уровней и определения их правового статуса, а также регламентации рамок внутрикомандных отношений. Видится возможным, как минимум, дать определение групповым субъектам. Так, например, под такими субъектами можно понимать первичное постоянное или временное объединение работников, численностью два и более человека, объединенных совместным трудом у одного работодателя, выполняющих совместно и согласованно общие однородные или разнородные трудовые задачи и, как правило, несущих совместную ответственность за количественные и качественные результаты коллективного труда. Следовало бы и разрешить вопрос о порядке образования таких субъектов, а также о включении в них новых работников. В первую очередь определить источник регулирования внутрикомандных отношений и отношений с работодателем (это может быть как локальный акт, принимаемый с разной степенью участия представительного органа работников, так и соглашение участников). Так, например, возможно, оставив этот вопрос на усмотрение членов коллектива, определить, что по общему правилу формирование группы происходит с учетом мнения других членов группы, однако локальным нормативным актом о групповых субъектах может быть предусмотрено зачисление в группу с согласия других членов. Немаловажным с точки зрения определения порядка осуществления работы в группах является решение вопроса об учреждении и полномочиях органов управления группой. Кроме того, необходимо определиться с порядком разграничения ответственности и разделения обязанностей, предусмотреть специфику организации рабочего времени и времени отдыха, в том числе нюансы простоя, сверхурочной работы и утверждения графика отпусков, учесть особенности охраны труда, если таковые ввиду специфики групповой задачи присутствуют. Широкое распространение групповой работы с немалой долей вероятности может оказать дальнейшее влияние и на осуществление коллективных трудовых прав. Представляется, что легальное признание и определение статуса таких субъектов способно повлиять и на большую вовлеченность трудового коллектива в реализацию форм социального партнерства.

#### **Научная дискуссия**

*Группы работников как самостоятельные субъекты в советском трудовом праве.*

---

<sup>1</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2006. С. 203.

Вместе с тем советская теория трудового права также рассматривала в качестве самостоятельных субъектов и другие групповые образования. О групповых трудовых договорах писал и В.Н. Скобелкин, подчеркивая, что даже в случае подписания договора с каждым членом бригады «избежать признания бригады стороной трудового договора невозможно» [6, с. 172–174].

Отдельного внимания заслуживает и такой субъект как «трудовая артель». Е.Б. Хохлов в своем исследовании отмечает, что «самые старые нормы российского законодательства о трудовых артелях, действовавшие тем не менее вплоть до 1917 г., датируются второй половиной XVIII в.» [7, с. 231]. Возможность заключения артельных договоров прямо предусматривалась КЗоТ 1922 г. В соответствии со ст. 33 которого трудовые отношения возникали с каждым членом артели в отдельности. Однако статьей 35 КЗоТ было также предусмотрено, что артель сама распределяла работу между своими членами, допуская возможность замены одних членов другими.

Известны и гибридные формы объединений в процессе реализации права на труд, предполагавшие значительную степень экономической самостоятельности бригад, например, арендный подряд. Как вид организации внутрихозяйственной деятельности арендный подряд не вполне вписывался в гражданско-правовую структуру, в большей степени являясь специфической формой организации производственных и трудовых отношений. В соответствии с «Основами законодательства Союза ССР и союзных республик об аренде» (утв. ВС СССР 23 ноября 1989 г. № 810–1) арендным коллективам государственного предприятия было предоставлено право самостоятельного решения ключевых вопросов трудовых отношений, в том числе в части определения формы и системы оплаты труда, распорядка рабочего дня, графика работы, учета рабочего времени, порядка зачисления новых работников. Вместе с тем за предприятием оставались расчеты с бюджетом, банком и вышестоящим органом по результатам деятельности предприятия, планирование основной номенклатуры и объема производства продукции, осуществление единой технической политики, перевооружение и реконструкция. Впрочем, некоторые элементы организационной самостоятельности не позволили бы безусловно определить арендный коллектив как субъект трудового права. Так, абз. 5 ст. 30 Основ была предусмотрена возможность предоставления такому коллективу права заключать хозяйственные договоры от имени предприятия, открывать банковские счета. При этом арендный коллектив нес ответственность по договорам закрепленным за ним имуществом, а при его недостаточности ответственность по обязательствам возлагалась на предприятие.

Действующее трудовое законодательство хотя и не предполагает возможности заключения групповых трудовых договоров, вместе с тем все еще содержит понятие «бригада». В качестве оснований для наступления бригадной ответственности ТК РФ в ст. 245 предусматривает ряд условий: совместное выполнение отдельных видов работ, связь этих работ с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием ценностей, невозможность разграничения ответственности каждого работника и заключения с ним договора о возмещении ущерба в полном размере. Бригада, исходя из этих условий, не любая группа лиц, а лишь такая группа, которая связана общими трудовыми обязанностями и обладает единством, не позволяющим работникам в определенных аспектах трудовых отношений индивидуализироваться. Однако и в случае коллективной (бригадной) ответственности целостность коллективного субъекта в значительной степени условна, поскольку при успешном доказывании отсутствия вины член бригады освобождается от материальной ответственности, а при взыскании в судебном порядке ущерба судом определяется степень вины также индивидуально для каждого члена бригады. Вместе с тем концепция наделения такого образования статусом субъекта трудового права, как минимум, носит дискуссионный характер<sup>1</sup>. Фактически ни вертикальные, ни горизонтальные связи законом не определены, взаимодействие производственных групп с иными субъектами, как и внутреннее взаимодействие членов группы между собой также не регламентировано. Даже в части коллективной бригадной ответственности имеющихся в действующем законодательстве норм явно недостаточно для всестороннего правового регулирования деятельности такого коллективного образования. Конкретизация правового статуса бригады и порядка взаимодействия ее членов хотя и возможна посредством включения необходимых условий в договор о коллективной (бригадной) ответственности, все же оставляет открытым вопрос о том, чем должны руководствоваться стороны,

<sup>1</sup> Миронов В.И. Трудовое право России: учебник. М.: Журнал «Управление персоналом», 2005. С. 121; Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Книга первая / под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007. С. 184.

не прибегнувшие к таким подробным уточнениям. На практике это может привести и к отказу в удовлетворении требований работодателя о привлечении бригады работников к коллективной материальной ответственности. Так, Верховный Суд РФ отменяя нижестоящее судебное постановление указал на невозможность удовлетворения требований работодателя в частности и потому, что в договоре о коллективной (бригадной) ответственности не содержится уточнения о том, что из его текста невозможно точно установить, кто и когда из работников включался в состав бригады и исключался из него, отсутствует в нем и мнение коллектива относительно принятия решения о включении в состав бригады новых работников, не уточняется как принималось, хранилось и передавалось имущество, а также каким способом должен был быть выявлен материальный ущерб, особенности распределения ответственности между членами и порядок определения степени вины участников не конкретизирован, способы погашения возникших обязательств, а также срок действия договора не уточнен<sup>1</sup>. Примечательно, что в типовой форме договора о полной коллективной (бригадной) ответственности, на необходимость соответствия которой ссылается в своем определении Верховный Суд РФ, большая часть указанных условий так же не упоминается<sup>2</sup>. Для целей восполнения пробелов и установления правовой определенности следовало бы или внести соответствующие изменения в Трудовой кодекс РФ, или, во всяком случае, дополнить содержание типового договора.

В отличие от ранее действовавшего советского законодательства в действующем ТК РФ практически не осталось и следа от механизма правового регулирования внутригрупповых производственных отношений. Впрочем, значительное число подзаконных актов содержит упоминание о работе в бригадах в самых разных сферах применения труда: локомотивные бригады, бригады скорой помощи, ремонтные и строительные бригады, хлебобулочные бригады и т.п. Локально по видам субъектов и крайне избирательно по сфере такое правовое регулирование осуществляется как в нормативно-правовых, так и в корпоративных актах. Так, например, в Распоряжении ОАО «РЖД» «Об утверждении и введении в действие Правил эксплуатации специального железнодорожного подвижного состава на инфраструктуре ОАО «РЖД»» содержатся требования к порядку формирования бригад и указывается в том числе на то, что «персональный состав бригады СПС для совместной работы комплектуется с учетом деловых и моральных качеств работников бригады»<sup>3</sup>. Вместе с тем, статус бригады (равно как и иных первичных производственных коллективов) как субъекта формально остается неопределенным. Представляется и на сегодняшний день актуальным определение бригады как субъекта именно организационно-управленческих отношений, входящих в предмет трудового права [8, с. 26].

В.М. Лебедев, отмечая отсутствие определенности в регламентации правового статуса первичных производственных коллективов и в рамках действующего ТК РФ, тем не менее находит «основание для постановки вопроса о том, что при заключении срочного трудового договора для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), трудовой договор может быть заключен с соответствующим коллективом, который в переговорах с работодателем будет представлять его руководитель (бригадир, звеньевой и т.п.)» [5, с. 177]. Представляется верным, кроме того, рассмотреть такую возможность и для коллективов другого рода, например, творческих или научных. С учетом того, что и на сегодняшний день бригадный способ выполнения значительного количества работ широко распространен, необходимость достижения правовой определенности в этом вопросе сохраняется.

*Группы работников как самостоятельные субъекты в контексте трансформации трудовых отношений.*

<sup>1</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20.08.2018 по делу № 5-КГ18-161 // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности: Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 // Российская газета. 2003. 08 фев.

<sup>3</sup> Об утверждении и введении в действие Правил эксплуатации специального железнодорожного подвижного состава на инфраструктуре ОАО «РЖД»: Распоряжение ОАО «РЖД» от 26.12.2016 № 2676р // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Однако в настоящее время вопрос наделения особым статусом, правами, обязанностями первичных производственных коллективов вновь актуализировался в связи с распространением нетипичных форм занятости и предстал в новом контексте.

Практике некоторых зарубежных стран известно понятие групповых контрактов как единого договора, заключаемого с командой или проектной группой, объединенной руководителем, от имени которого подписывается указанный контракт. Так, в Турции законодательство о труде позволяет заключить трудовой договор с командой работников при условии предварительного формирования такой команды под началом руководителя. Заключение такого договора не обязывает участников группы к совместной реализации всех трудовых прав. Закон о труде позволяет осуществление индивидуальной защиты трудовых прав каждым работником. Такая организационная форма напоминает уже известную концепцию групповых трудовых договоров, однако в контексте нетипичной занятости выделяются договоры и несколько иного рода.

Например, в законодательстве Венгрии предусмотрена специфическая форма трудового договора с несколькими работниками в рамках одной должностной позиции. В случае невозможности поручения работы одному работнику, обязанность ее выполнения переходит к другому члену группы. График работы гибкий, заработная плата, если иное не предусмотрено соглашением членов группы, распределяется в равных долях между членами группы. Прекращаются групповые отношения тогда, когда численность группы уменьшается до одного работника. В упомянутом случае речь не идет о некоей проектной группе (например, команде разработчиков с распределенными ролями, внутригрупповым руководством или элементами самоуправления – *scrum team*), а, скорее, о частичной занятости. Такая форма чаще всего в зарубежных исследованиях упоминается как *job share* или *work share*. При этом первое понятие предполагает трудовые отношения, в которых отношения складываются между работодателем и несколькими работниками, работающими совместно на одной должности, выполняющими одну трудовую функцию. Продолжительность же рабочего времени каждого работника такой группы является неполной, при сложении образующей полную продолжительность рабочего времени для одного работника. Такие соглашения носят не вынужденный, но добровольный характер и обусловлены самыми разными причинами. Так, в одном из зарубежных исследований упоминается о том, что такая форма занятости является предпочтительной для женщин, совмещающих семейные обязанности и работу. Сокращенная рабочая неделя в таком случае, по мнению исследователей, является определяющим фактором для удержания и продвижения на руководящие должности<sup>1</sup>. По данным проведенных опросов наиболее предпочтительным вариантом является работа в течение трех дней.

Второе понятие упоминается как обусловленное необходимостью распределения общего объема работы среди большего числа работников во избежание сокращения (в действующем ТК РФ практически аналогичная концепция изложена в ч. 5 ст. 74)<sup>2</sup>. При этом, как правило, сокращение продолжительности рабочего дня сопровождается пропорциональным (или непропорциональным) сокращением заработной платы. Причинами введения *work sharing* чаще всего является либо намерение работодателя распределить резко сокращающийся объем работы между имеющимися работниками во избежание сокращения численности, либо мера государственной политики в сфере занятости, направленная на корректировку средней продолжительности рабочего времени с целью оказания влияния на уровень занятости населения.

Несмотря на сходство с неполным рабочим временем в целом ряде европейских стран, в том числе в Венгрии, Италии, Великобритании, Словакии и Словении делается различие между частичной занятостью и совместной работой<sup>3</sup>. Кроме того, *job sharing* предполагает какое-то взаимодействие между субъектами разделенного труда, в том числе в части определения объема

<sup>1</sup> Daniels L. Job sharing at senior level: a guide for individuals. Based on the findings from The Job Share Study. – London The Job Share Project. Capability Jane. 2011:8 [сайт]. Cjtalent; 2018 [обновлено 22 апреля 2018; процитировано 29 апреля 2024]. Доступно: <https://internationalwim.org/wp-content/uploads/2020/10/JOB-SHARING-A-GUIDE-FOR-INDIVIDUALS.pdf>.

<sup>2</sup> Messenger J.C., Ghosheh N. Work sharing during the great recession: New developments and beyond. Executive summary. – Geneva. International Labour Organization (ILO). 2013:2 [сайт]. International Labour Organization (ILO) [обновлено 29 апреля 2024; процитировано 29 апреля 2024]. Доступно: [https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_187627/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_187627/lang--en/index.htm).

<sup>3</sup> Mandl I., Curtarelli M., Riso S. et al. New forms of employment. – Luxembourg. Eurofound. 2015:31 [сайт]. Eurofound; 2018 [обновлено 29 апреля 2024; процитировано 29 апреля 2024]. Доступно: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2015/new-forms-employment>.

разделяемого времени и разделяемой работы. В настоящее время российское законодательство возможности для такого регулирования не оставляет – именно работодателем по своему усмотрению и в пределах индивидуальных трудовых связей определяется и количество поручаемой работы, и порядок ее выполнения.

Еще одним нетипичным видом занятости, предполагающим объединение в группы, является временное управление (*interim management*)<sup>1</sup>. Как правило, под временным управлением понимается антикризисное управление в период экономической неустойчивости организации, когда группа лиц, обладающих соответствующими компетенциями, в заранее оговоренный срок осуществляет меры, направленные на преодоление кризиса компании. Приведенное определение весьма близко к определению внешнего управления, приведенному в абз. 15 ст. 2 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)». Но вместе с тем не в полной мере исчерпывает функции такой группы. Так, некоторое время назад получило распространение понятие траблшутинга, определяемого как деятельность по экстренному разрешению проблем компании самого разного профиля. Практически же речь идет не о универсальном специалисте-менеджере, а о команде профессионалов, имеющих компетенции в самых разных областях: юриспруденции, маркетинге, в сфере информационных технологий, экономике, робототехнике, машиностроении и прочее. Поводов обращения к таким командам может быть много, например, введение новой производственной линии, решение частных технических задач, минимизация профессиональных рисков. С учетом специфики работы такой команды: временного их участия в производственной деятельности организации, специфических функций (реализация антикризисных мер), внутренней организации команды, интеграции такой команды в трудовой коллектив в той или иной мере, или во всяком случае – получении определенного места в иерархической структуре организации, логично возникает вопрос о правовом статусе «коллектива в коллективе».

И, наконец, изменения, происходящие в сфере управления несамостоятельным трудом, кадрового менеджмента и менеджмента организации, вынуждают обратить внимание на возрастающий потенциал новых способов построения управленческих связей в организации. В экономической научной публицистике упомянутые подходы упоминаются как новая парадигма управления [1; 4]. Как правило, экономисты имеют в виду отказ от модели управления, в основе которой лежат принципы строгой иерархии, планирования, стандартизации и контроля. Новая концепция, напротив, исходит из приоритета стратегической гибкости, отказывается от жесткого контроля и на первый план выводит идею саморганизации и саморазвития. В период пандемии самостоятельная организация трудового процесса фактически была протестирована на подавляющем большинстве работников и, представляется, вполне успешно. М.А. Драчук справедливо отмечает, что «в динамике трудовых отношений произошел качественный рывок, который, в свою очередь, требует пересмотра традиционных признаков трудовых отношений» [3, с. 32]. Впрочем, не только индивидуальная самоорганизация, но даже в первую очередь, самоорганизация групповая показала себя как перспективное направление развития управления трудом. Будущее гибкого управленческого подхода чаще всего находят именно в командной работе, в том числе в рамках проектной работы в реальных или виртуальных командах. Развитие в области цифровых технологий и диджитализация бизнес-процессов также часто видится через использование «новых» приемов организации труда, в том числе посредством внедрения agile-принципов, воплощенных все в той же групповой работе. В итоге «прежняя конкретность, связанная с наличием одного начальника и четко разграниченной сферы, постепенно уходит в прошлое» [2, с. 20]. Несмотря на новые наименования – «творческая группа», «команда лучшей практики», «новаторская команда» – это суть те же виды производственных объединений – звенья, бригады специализированные и комплексные.

#### **Список использованной литературы:**

1. Гагарина М.В. Смена парадигмы управления. Подходы к новому пониманию менеджмента, основанные на теории 2С-систем. *Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки*. 2015;(2):71–79.
2. Годунова Л.А. Творческий персонал в современной

#### **References:**

1. Gagarina M.V. [Change of the management paradigm. Approaches to a new understanding of management based on the theory of 2C systems]. *Bulletin of PNRPU. Socio-economic sciences*. 2015;(2):71–79. (In Russ.)
2. Godunova L.A. [Creative staff in a modern

<sup>1</sup> Bruns J. and Kabst R. Interim management: A paradox for leadership research? *Management Review*. 2005;16(4):512–524 [сайт]. Nomos-elibrary; 2024 [обновлено 19 апреля 2018; процитировано 29 апреля 2024]. Доступно: [https://web.archive.org/web/20180719085556id\\_/https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0935-9915-2005-4-512.pdf](https://web.archive.org/web/20180719085556id_/https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0935-9915-2005-4-512.pdf).

организации. *Экономика и управление: проблемы, решения*. 2015;2(9):18–22.

3. Драчук М.А. Усиление начал самоорганизации в исполнении работниками трудовых обязанностей в период пандемии 2020 года. *За права трудящихся! Защита социально-трудовых прав работников в изменяющемся мире: возможности и ограничения: материалы Шестой Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 09–10 декабря 2020 г. / под общ. ред. Ю.В. Иванчиной, Е.А. Истоминой. Екатеринбург; 2021.*

4. Комаров С.В. Смена парадигмы менеджмента: саморазвивающиеся, самоорганизующиеся системы. *Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки*. 2013;(20):82–97.

5. Лебедев В.М. К вопросу о понятии и содержании трудового договора. *Российский ежегодник трудового права. Ежегодник трудового права: сборник научных статей*. 2006;(2):174–181.

6. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения: монография. М.: Вердикт-1; 1999.

7. Хохлов Е.Б. Забытое прошлое: правовое положение трудовой артели по отечественному законодательству. *Ежегодник трудового права: Сборник научных статей*. 2021;(11):229–245.

8. Хохлов Е.Б. Производственная бригада как субъект внутривозрастных отношений. *Известия высших учебных заведений. Правоведение*. 1989;(3):21–29.

#### **ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ**

**Тишкович Ксения Сергеевна**

старший преподаватель кафедры трудового и социального права ФГАОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

organization]. *Economics and management: problems, solutions*. 2015;2(9):18–22. (In Russ.)]

3. Drachuk M.A. [Strengthening the principles of self-organization in the performance of work duties by employees during the 2020 pandemic]. *For the rights of workers! Protection of social and labor rights of workers in a changing world: opportunities and limitations: materials of the Sixth International Scientific and Practical Conference, Yekaterinburg, December 09-10, 2020 / under the general editorship of Yu.V. Ivanchina, E.A. Istomina*. Yekaterinburg; 2021. (In Russ.)]

4. Komarov S.V. [Management paradigm shift: self-developing, self-organizing systems]. *Bulletin of PNRPU. Socio-economic sciences*. 2013;(20):82–97. (In Russ.)]

5. Lebedev V.M. [On the question of the concept and content of an employment contract]. *Russian Yearbook of Labor Law. The Yearbook of Labor Law: a collection of scientific articles*. 2006;(2):174–181. (In Russ.)]

6. Skobelkin V.N. [Labor relations]. М.: Verdict-1; 1999. (In Russ.)]

7. Khokhlov E.B. [The forgotten past: the legal status of the labor artel under domestic legislation]. *The Yearbook of Labor Law: A collection of scientific articles*. 2021;(11):229–245. (In Russ.)]

8. Khokhlov E.B. [Production team as a subject of intra-economic relations]. *News of higher educational institutions. Law studies*. 1989;(3):21–29. (In Russ.)]

#### **INFORMATION ABOUT THE AUTHOR**

**Kseniya S. Tishkovich**

senior Lecturer at the Department of Labor and Social Law of the FGAOU VO "Dostoevsky Omsk State University"