

даже у больных с тяжёлым поражением миокарда, полной характеристики шумов сердца. Эти сведения мы встретили лишь в обходах сотрудников кафедры. При описании качеств пульса отсутствуют такие характеристики как величина, синхронность, форма пульса, в то время как на практических занятиях этим вопросам уделяется большое внимание. Создаётся впечатление, что знания, полученные в процессе обучения, не реализуются в полном объёме в практической работе врача. В большинстве случаев это не связано со знаниями и квалификацией врача. Развитие рыночных отношений в здравоохранении, недостаток финансовых ресурсов на содержание лечебно-профилактических учреждений привели к интенсификации работы врача, сократилось время пребывания пациента в стационаре, увеличился оборот койки. Всё это привело

к ухудшению качества истории болезни – этого важного документа, позволяющего оценить не только состояние больного, но и квалификацию врача. При анализе результатов многолетнего преподавания методик обследования органов кровообращения, усвоения их студентами и практическими врачами, можно сделать следующие выводы. Для повышения эффективности обучения методам обследования больного необходимо уменьшить численность студентов в группах, увеличить количество учебных часов. При прохождении курсов повышения квалификации и сертификации врачей терапевтов и кардиологов необходимо уделить внимание простым, на первый взгляд, физическим методам обследования – расспросу, пальпации, перкуссии, которые до сих пор не утратили своего значения при постановке диагноза.

**Международная научная конференция
«Актуальные вопросы науки и образования»,
Россия (Москва), 19–22 мая 2015 г.**

Экономические науки

**КОМАНДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА
И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ОПЛАТЫ**

Симоненко Н.Н., Пашковский М.Ю.

*Комсомольский-на-Амуре государственный
технический университет, Комсомольск-на-Амуре,
e-mail: simonenko@knastu.ru*

Когда того требуют условия производства, создается производственная бригада, группа (современное – команда), в которой участники получают вознаграждение за коллективные результаты работы [1], и при неформальной организации коллективной работы оплата труда по командным результатам становится мощным орудием роста производительности (эффективности, результативности) труда. Наиболее распространёнными причинами, вызывающими переход на командную систему организации и оплаты труда, можно считать:

- 1) команды считаются более эффективным механизмом повышения качества в сравнении с традиционными методами его контроля;
- 2) для решения командной задачи можно собрать высокий интеллектуальный потенциал;
- 3) упрощается введение новшеств за счет снятия барьеров между людьми в команде;
- 4) компания получает большую гибкость в управлении, поскольку она меньше зависит от отдельных сотрудников. В результате последствия текучести кадров и сокращения штатов смягчаются за счет легкой замены ушедших сотрудников;
- 5) сокращается время от идеи до продукта за счет членов команды с различной подготовкой, обменивающихся знаниями и опытом;
- 6) предприятие становится менее зависимым от формальной структуры руководства

и получает большую самостоятельность, свободу действий, расширение полномочий и возможностей для проявления руководящих качеств сотрудниками;

7) сотрудники более ценят организацию при командном принятии решений, легче получают целостное представление об организации, понимая, как различные составные части организации связаны друг с другом.

Чтобы командные методы управления были эффективны, их необходимо подкреплять другими системами управления кадрами [2]. Ведущая роль здесь отводится систем вознаграждения труда персонала в составе команд. Для обеспечения организации оплаты труда по командным результатам требуется решить ряд основополагающих вопросов:

- следует учитывать, что не все команды одинаковы, поэтому множество различных типов команд требует как различного таланта, так и разного уровня отдачи от членов команды;
- команды также не все находятся в равном положении: одни члены команды вносят значительно больший вклад, а другие – меньший, в сравнении со средней выработкой.

Проектирование организации труда с оплатой по командным результатам требует четкого установления условий, при которых организации необходимо увязывать оплату труда с коллективной работой; возможности обеспечения поощрения и заслуг успешной работы команды при различной базовой заработной плате; оптимального соотношения между индивидуальной оплатой труда члена команды и вознаграждением по результатам; сроков (начала) введения оплаты по результатам команды. Для обеспечения эффективной работы имеющиеся меха-

низмы поощрения необходимо согласовать со структурой команды и культурой труда в ней: учесть возможности базовой заработной платы; уточнить действующие стимулы переменной части вознаграждения труда; предусмотреть поощрительные выплаты.

Разнообразные команды объединяют в три типа: параллельная, производственная и проектная. Параллельная команда создается как на небольшой промежуток времени, так и на длительный срок, в зависимости от трудоемкости работ по достижению цели. В ней члены команды выполняют индивидуальные взаимосвязанные задания на условиях неполной занятости (например, по договору). На предприятиях любого вида это самый распространенный тип команд. Команды временные, если цель достигается за несколько недель или месяцев, и постоянные, имеющие постоянный характер. Персонал этих команд имеет другие обязанности в подразделении предприятия. Производственная команда – штатная, постоянная и занятая полное рабочее время. Основное назначение – производство товаров. Большинство команд такого типа включает равных по стажу и профессиональным качествам сотрудников, выполняющих примерно одинаковую работу. Эффективность членов команд определяется по эффективности команды в целом. Пример такой команды – бригада сборочного участка цеха. Проектная команда создается на длительный срок и трудится в течение всего рабочего времени. Такая команда занята разработкой продукта (или системы) и состоит из работников, занимающих различное положение и выполняющих различные функции в организации. В такой команде важен срок выдачи проекта, время здесь является решающим фактором. Пример – команда для проектирования новой марки автомобиля.

Интерес представляет команда параллельного типа, она постоянная, поскольку предназначена для осуществления деятельности, носящей постоянный характер. Упрощая сложное определение Д. Катценбаха и Д. Смита [1993] в отношении трех типов команд, предлагаем считать командой небольшую группу людей с необходимыми взаимодополняющими профессиональными навыками для достижения общей цели и принявшими на себя взаимную ответственность друг перед другом [2].

Базовая заработная плата, как и в обычных условиях, обеспечивает командам большую часть их вознаграждения труда. Так как члены параллельных команд только частично заняты в них, они получают заработную плату аналогично сотрудникам, работающим индивидуально. Иное дело – члены производственных и проектных команд. Для таких команд более всего подходит расширенная классификация работ, или система оплаты труда с упрощенной структурой окладов, в которой разряды заработной платы заменены широким диапазоном.

При определении ценности работы учитывают три качества исполнителя: мастерство, способность к решению задач и меру ответственности. Мастерство – совокупность, включающая все виды потенциальных возможностей и навыков [3]. Способность к решению задач – более высокий уровень мастерства, его использование при возникновении нестандартных задач. Мера ответственности лица, занимающего определенную должность и отвечающего за свои действия и их последствия, различна.

Выделим характеристики получения надбавок к базовой заработной плате членов команд. Для параллельных команд, в связи с участием их членов на других работах на постоянной основе, проще надбавки не применять, заменив их награждением. Наибольшим разнообразием потенциальных подходов к повышению базовой заработной платы обладают производственные команды, где надбавки рекомендуются: всем членам команды одновременно, особенно сотрудникам с почасовой оплатой и (или) с нормированным рабочим днем; при наличии условий, например, новые навыки в работе, демонстрация профессиональных качеств, полезных для команды; после оценки коллег, начальников, подчиненных.

Для проектных команд, где разброс величины базовой заработной платы между членами наибольший, но вклад в общие итоги команды может различаться, наибольший смысл имеет повышение базовой заработной платы на индивидуальной основе. Здесь также применимы варианты: лучшим исполнителям увеличить надбавку в два раза по сравнению со средним уровнем; каждому дать небольшую надбавку, а экономию от фонда надбавок направить на финансирование программы коллективного стимулирования; поощрять непосредственную демонстрацию квалификации и профессиональных качеств (для проектных команд, где главный мотив достижения цели – фактор экономии времени).

Поощрительные выплаты в отношении командных оплат имеют те же аргументы, что и в главном варианте вознаграждения труда, они подкрепляют вводимые изменения в организации труда; помогают настроить сотрудников на конкретные результаты; избавляют их от равнодушия, возможности «спрятаться в тени»; позволяют сотрудникам (при наличии акций) ощутить себя хозяином производства, а также способствуют концентрации деятельности персонала вокруг стратегии организации.

Для производственных команд, где требуется свести к минимуму различия между членами бригады, наиболее подходит выплата членам команды равных денежных сумм. В параллельных командах вообще опасно вводить поощрительные выплаты во избежание конфликтов между постоянной работой членов таких команд и не-

посредственной работой в составе команды: сотрудник работает интенсивней там, где больше платят (наша команда здесь – исключение). Сотрудники, не вошедшие в команду, также при наличии такой выплаты будут ощущать несправедливость своей оплаты. Поэтому в такой ситуации можно рекомендовать применение неденежного вознаграждения в знак признания заслуг в комплексе с немедленными денежными выплатами – за конкретный результат. Члены проектных команд обычно имеют базовую заработную плату, значительно отличающуюся по диапазонам в связи с различным уровнем квалификации, профессиональных качеств и личного вклада. Лучше всего здесь применить поощрительные выплаты в равной доле от базовой заработной платы или учесть индивидуальный вклад в результаты работы команды.

Потребность в признании своих заслуг испытывает абсолютное большинство работников, а по отношению к персоналу в составе команд она выражена еще ярче, поскольку работнику представляется, что личность в составе команды растворяется. Награждения в знак признания заслуг имеет два вида: неденежные и немедленные денежные награждения. Наиболее распространен вариант неденежного награждения (памятный подарок), вручаемого за хорошую

работу. Денежные вознаграждения – это премии в сумме, не менее 10% базовой составляющей месячной заработной платы.

Выделяют важные этапы зрелости команды: 1) формирование (путаница, проверка друг друга, отсутствие единого направления работы команды); 2) смятение (конфликты, беспорядок, упор на личные замыслы); 3) нормализация (принятие ролей, открытый обмен информацией, важность взаимоотношений); 4) выполнение (приверженность целям команды, сотрудничество с целью улучшения показателей команды, взаимная ответственность). Поскольку коллективная работа для предприятия выгодна, в итоге команде проектируется система вознаграждения труда по командным результатам, обеспечивающая высокий уровень производительности и оплаты труда в сравнении с индивидуальным вознаграждением за труд.

Список литературы

1. Старр М. Управление производством / М. Старр. Пер. с англ. В.В. Головинского. – М.: Прогресс, 1968. – 398 с.
2. Симоненко В.Н. Мотивация и материальное стимулирование развития трудового потенциала Российской Федерации: монография – Владивосток: Изд-во ДВФУ, 2011. – 294 с.
3. Свэйм Р.В. Стратегии управления бизнесом Питера Друкера / Пер. с англ. под ред. А.Н. Цветкова. – СПб.: Питер, 2011. – 416 с.

«Фундаментальные исследования», Тунис (Хаммамет), 9–16 июня 2015 г.

Медицинские науки

ПРОТИВОСВЕРТЫВАЮЩИЕ И ФИБРИНОЛИТИЧЕСКИЕ СВОЙСТВА СОСУДОВ ПРИ АРТЕРИАЛЬНОЙ ГИПЕРТОНИИ И МЕТАБОЛИЧЕСКОМ СИНДРОМЕ НА ФОНЕ КОМПЛЕКСНОЙ КОРРЕКЦИИ С ПЕРИНДОПРИЛОМ

Солдатова О.А.

Курский институт социального образования,
филиал РГСУ, Курск, e-mail: ilmedv1@yandex.ru

Артериальная гипертония, сочетающаяся все чаще с метаболическим синдромом (МС) [1] нарушает антикоагуляционные и фибринолитические свойства сосудов, что требует комплексного лечения [2]. Цель работы – оценить возможности комплекса из периндоприла, пиоглиазона и немедикаментозных средств лечения в коррекции сосудистого контроля над коагуляцией у больных АГ при МС. Обследовано 22 больных среднего возраста с АГ 1-2 степени, риск 4 и МС и 25 здоровых людей. Определяли активность антитромбина III (АТ III) и фибринолитическую активность до и после венозной окклюзии. В исходе у больных установлено снижение активности АТ III в плазме до и после венозной ишемии при уровне индекса ан-

тикоагуляционной активности стенки сосуда $1,14 \pm 0,04$ (в контроле – $1,48 \pm 0,02$), увеличение времени лизиса фибринового сгустка со снижением индекса фибринолитической активности стенки сосуда до $1,24 \pm 0,02$ (в контроле – $1,49 \pm 0,40$). Применённый лечебный комплекс улучшал, но не нормализовал противосвертывающие и фибринолитические функции сосудистой стенки за 4 мес. лечения. Последующее нестрогое 8 мес. соблюдение немедикаментозной коррекции при строгом продолжении приёма препаратов привело к ухудшению достигнутых результатов. Таким образом, применение у больных АГ при МС комплекса из периндоприла, пиоглиазона и немедикаментозных средств не способно нормализовать сосудистые функции за 1 год лечения.

Список литературы

1. Медведев И.Н., Амелина И.В. Влияние активности ядрышкообразующих районов хромосом на соматометрические показатели у человека // Вестник РУДН, серия «Экология и безопасность жизнедеятельности». – 2009. – №1. – С.97–104.
2. Медведев И.Н., Гамоллина О.В. Реологические особенности эритроцитов у пациентов с артериальной гипертонией и нарушением толерантности к глюкозе на фоне квиннаприла // Фундаментальные исследования. – 2011. – №3. – С.88–92.