

Неформальные Организации: Сущность Понятия, Виды И Факторы Развития

Ахмедов Дилшодбек¹

Аннотация: В данной статье автором дается понятие о неформальных организациях. Кроме того, изучаются факторы их развития и причины возникновения неформальных организаций.

Ключевые слова: неформальные организации, формальные организации, группы людей, неформальные институты, формальные институты, социальные отношения, структура, социальные институты.

Неформальные организации – партии, группы интересов, фракции или другие органы – действуют иногда в рамках формальной структуры, а иногда вопреки ей. На форму и работу этих неформальных институтов может влиять и часто влияет формальная структура, но, наоборот, они в значительной степени определяют, как действует правительственный механизм и на какие цели направлена его власть [1].

Неформальные организации возникают в результате взаимодействия или общения между сотрудниками независимо от их назначения и иерархии. Он работает параллельно с формальной организацией.

Как отмечают П. В. Ерохина и Н. И. Мартишина, «одной из наиболее существенных характеристик социальных институтов является их разделение на формальные и неформальные. Формальные институты действуют на основе строгих социальных регламентов; их функции, нормативные способы осуществления всех реализуемых ими действий, средства и методы деятельности устанавливаются обществом целенаправленными и регламентированными нормотворческими актами и поддерживаются процедурно закрепленной системой поощрений и санкций. В неформальных социальных институтах функции, способы осуществления действий, позиции в иерархических структурах и сами эти структуры не определены законодательными и другими официальными нормативными актами и устанавливаются в самом процессе деятельности, по крайней мере, в достаточно существенной части – в ходе самоорганизации. Не фиксированную официально, внутренне детерминированную составляющую имеет и система поощрений и санкций (что, как указывают многие исследователи, не обязательно означает ее меньшую эффективность, поскольку, например, стремление к позитивному имиджу или опасения по поводу общественного осуждения могут быть не менее значимыми регуляторами поведения индивида, чем административный регламент)» [2]

По словам Ч. Барнарда, «неформальная организация представляет собой совокупность межличностных отношений без какой-либо сознательной цели, но которые могут способствовать достижению совместных результатов» [3].

Согласно Шейну, «неформальная организация существует в том смысле, что у нее нет ни юридического существования, ни юридических границ, ни списка членов, ни материальных активов, ни формальной структуры, ни официального руководства. Отличительной чертой неформальной организации является социальная ткань, объединяющая ее членов общей идентичностью» [4].

¹ Магистрант Университета мировой экономики и дипломатии, По направлению «Прикладная политология»



Г. М. Иванова считает, что «неформальная организация – это группа людей, которые разделяют общую идентичность и привержены достижению общей цели. Неформальные организации создаются волей и общей идентичностью их членов. Деятельность организации в действительности известна как неформальная организация, в отличие от формальной организации, основанной на ролях и обязанностях» [5].

А. А. Квашина считает, что «само понятие неформальной организации исходит от того, что они начинают свою работу вне границ законодательства. Такие группы людей не возникают целенаправленно, а больше в хаотичном порядке. Такие организации имеет почти каждая формальная организация» [6].

По мнению Н. И. Тюриной, «неформальная организация менее структурирована и более подвижна, поскольку она рождается из взаимоотношений и возникает спонтанно, когда люди взаимодействуют друг с другом. Как правило, в нем нет строгих правил и положений, которым необходимо следовать. Таким образом, это зависит от социальных отношений людей в организации, а работа зависит от взаимодействия между ними» [7].

Основные признаки неформальной организации:

- 1) Из-за гибкости и неформального характера организаций этого типа неформальные объединения, как правило, более чувствительны к изменениям в структуре и ситуациям, которые могут повлиять на членов. Поскольку никто не занимает определенную роль в неформальной организации, все ее члены имеют равные возможности принимать решения, поддерживающие их благополучие в различных обстоятельствах. Это очень полезно, потому что с гибкостью, которой обладают неформальные организации, все члены могут влиять на направление организации.
- 2) Неформальные организации также напрямую сосредоточены на эмоциональных и мотивационных результатах, что может быть полезно для поощрения поддерживающих отношений. Члены неформальных организаций на своих рабочих местах могут иметь больше возможностей найти эмоциональную поддержку, поощрение со стороны своих сверстников и построить отношения с другими членами группы. Эта атмосфера создает позитивную культуру, члены которой поощряют творчество, вовлеченность и открытое общение.
- 3) Больше возможностей для общения Люди, которые являются частью неформальных организаций на работе, также имеют больше возможностей для общения на разные темы. Поскольку неформальные организации не реализуют конкретных процессов для достижения целей, люди, которые являются частью этих типов объединений, часто находят возможности больше общаться с другими и общаться в разных областях своего рабочего места.
- 4) Поддерживает социальные и культурные ценности. Вместо постановки и достижения бизнес-целей в компаниях существуют неформальные организации для оказания социальной поддержки. Неформальные организации часто уделяют больше внимания социальным и культурным ценностям, а не количественным результатам, что делает эти типы структур важными для поощрения сотрудников к тому, чтобы они чувствовали себя комфортно в своей рабочей среде.
- 5) Сочетается с формальными организациями. Формальные организации выигрывают от неформальных организаций, потому что неформальная структура эмоциональной поддержки, мотивация коллег и возможности для неформального сотрудничества могут помочь сотрудникам более активно участвовать в процессах, процедурах и стандартах работы официальной организации. Кроме того, неформальные организации обеспечивают социальные и культурные ценности, которые помогают командам связываться друг с другом при выполнении более формальных рабочих процессов [8].



Неформальные институты могут быть созданы для заполнения пробелов, которые не признаются формальными институтами. Они также могут быть следующей лучшей стратегией для тех, кто недоволен формальными институтами, но не может их изменить. Наконец, они могут позволить деятелям менее заметно заниматься непопулярными видами деятельности.

Основными причинами формирования неформальных организаций являются:

- ✓ полностью или частично неудовлетворенные потребности человека в участии, принадлежности к какой-то группе;
- ✓ необходимость взаимопомощи;
- ✓ необходимость взаимной защиты;
- ✓ тесное общение и сочувствие;
- ✓ похожий образ мышления, ориентиры [9].

Социологи различают два вида неформальных организаций.

Во-первых, внеформальную, представляющую собой совокупность неформальных связей, не предусмотренных, но и не запрещенных официальными регламентами. Используя их, можно гораздо быстрее и надежнее решить многие проблемы, натыкающиеся на бюрократические рогадки.

Во-вторых, психологическую неформальную организацию; в ее рамках люди удовлетворяют свою потребность в общении, помощи и поддержке, в которых зачастую отказывает формальная организация [10].

Таким образом, по сути, неформальная организация возникает из формальной организации. Это потому, что, когда люди часто контактируют друг с другом, мы не можем заставить их войти в жесткую и полностью формальную структуру. Вместо этого они связаны общими интересами и образуют группы, основанные на дружбе и социальных взаимодействиях. В отличие от формальной организации, неформальная организация изменчива, и для нее не существует письменных или заранее определенных правил. По сути, это сложная сеть социальных отношений между членами, которые рождаются спонтанно. Кроме того, в отличие от формальной организации, она не может быть принуждена или проконтролирована руководством. Неформальные политические институты воплощают в себе нормы и практики, легальные, нелегальные, происходящие вне рамок, установленных политической конституцией и вспомогательным законодательством; хотя и неписанные, они хорошо известны политическим деятелям и применяются в их социальном взаимодействии.

Список использованной литературы

1. Neuman S. Informal Political Institutions https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-349-15392-3_25
2. Ерохина П. В., Мартишина Н. И. СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ НАУКИ: ФОРМАЛЬНЫЙ И НЕФОРМАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ // Научный вестник Омской академии МВД России. 2021. №4 (83). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-organizatsiya-nauki-formalnyu-i-neformalnyu-aspekty>
3. Барнард Ч. Функции руководителя. Власть стимулы и ценности в организации. М. : Социум, 2012. С. 336
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. СПб.: Питер, 2008.
5. Иванова Галина Михайловна НЕФОРМАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ 1940-Х - НАЧАЛЕ 1950-Х ГГ // Культурное наследие России. 2020. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neformalnye-organizatsii-rossiyskoy-molodezhi-vo-vtoroy-polovine-1940-h-nachale-1950-h-gg>



6. Квашнина А.А. ОРГАНИЗАЦИЯ, ЕЕ ВНУТРЕННЯЯ И ВНЕШНЯЯ СРЕДА. ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ОТКРЫТАЯ СИСТЕМА // Экономика и социум. 2021. №4-2 (83). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-ee-vnutrennyaya-i-vneshnyaya-sreda-organizatsiya-kak-otkrytaya-sistema>.
7. Тюрина Наталья Игоревна Неформальные отношения в современных деловых организациях // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2018. №1 (49). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neformalnye-otnosheniya-v-sovremennyh-delovyh-organizatsiyah>
8. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. - Москва : Дашков и К, 2018. - 384 с.
9. Сидоренков, А. В. Психология малой группы. Методология и теория : учебник и практикум для вузов / А. В. Сидоренков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 185 с.
10. Кравченко, А. И. Социология : учебник и практикум для вузов / А. И. Кравченко. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 389 с.

