

Олександр Миколайович РОМАНУХА

кандидат історичних наук,
доцент кафедри маркетингу та менеджменту,
Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського
E-mail: romanuxa@mail.ru

**РОЛЬ НЕФОРМАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У РОЗВИТКУ ФОРМАЛЬНИХ
ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ГРУП**

Романуха, О. М. Роль неформальних організацій у розвитку формальних організаційних груп [Текст] / Олександр Миколайович Романуха // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2016. – Том 23. – № 2. – С. 169-174. – ISSN 1993-0259.

Анотація

Вступ. Дослідження структури організації - один із важливих напрямків розвитку сучасного менеджменту. Особливо якщо це стосується функціонування та впливу неформальних організаційних груп. Їх вивчення допоможе краще зрозуміти фактори, що впливають на ефективність роботи підприємства, оптимізувати структуру організації, запобігти прояву її негативних факторів тощо.

Мета. Мета роботи – вивчити вплив та роль неформальних організацій, груп, що виникають у колективі під час робочих відносин, на роботу та рівень ефективності структурних елементів організації, підприємства.

Метод (методологія). Методологія дослідження базується на принципах методологічного плюралізму, діалектики, міждисциплінарного підходу. Конкретною основою методології менеджменту виступає теорія організацій, загальним методом проведення дослідження є моделювання.

Результати. У ході дослідження було доведено, що суспільний прогрес мав вплив на еволюцію підходів теорії організації, зміщуючи їх до гуманізму, ідей соціального індивіда. Зважаючи на це, характер відносин неформальних та формальних організацій варто розглядати з позиції взаємозв'язку: формальна організація дає життя у своїй формі неформальній, а та модернізує формальну, не даючи їй зникнути. Позитивних прикладів неформальних організацій чимало: профспілки, корпоративна культура тощо. Вони допомагають тримати в нормальному стані психологічну ситуацію в колективі, виступають стримувальними факторами у питаннях відтоку кадрів. Поряд з цим саме неформальна організація може призвести до порушення роботи компанії та її закриття. На нашу думку, така двоєка характеристика неформальної організації потребує більш чіткої класифікації. Спираючись на метод аналогії, доцільно застосувати кількарівневу класифікацію організаційних структур: робоча (формальна); допоміжна (неофіційна – позитивна); протестуюча (неофіційна – негативна). Такий підхід допоможе поглянути на неформальну організацію як на необхідну структурну частину формальної організації, розмежує позитивні та негативні аспекти її існування та сприятиме більш повному вивченню цього явища.

Ключові слова: організація управління; теорія організації; культура; структура; теорія; формальна група.

Oleksandr Mykolayovych ROMANUKHA

PhD in History,
Associate Professor,
Department of Marketing and Management,
Donetsk National University of Economics and Trade named after M. I. Tugan-Baranovsky
E-mail: romanyxa@mail.ru

ROLE OF INFORMAL ORGANIZATIONS IN THE DEVELOPMENT OF FORMAL ORGANIZATIONAL GROUP

Abstract

Introduction. Investigation of the structure of the organization is one of the most important areas of modern management. Especially if it concerns the functioning and impact of informal organizational groups. The study of these groups will help understand the factors which affect the enterprise activity, optimize the structure of the organization, prevent the manifestation of negative factors etc.

Purpose. The article aims to study the impact and role of informal organizations, groups, which can come up in any staff and the efficiency of structural elements of the company.

The method (methodology). Research methodology is based on the principles of methodological pluralism, dialectics, interdisciplinary approach. The theory of organizations is the basis for the methodology of management. Modeling is a common method of research.

Results. The study proves that social progress has had an impact on the evolution theory approach of shifting them to humanism, ideas of social individual. Therefore, the relationship of formal and informal organizations should be considered from the perspective of the relationship: formal organization gives life to an informal one. The latter upgrades the formal one without letting it disappear. There are a lot of positive examples of informal organizations, such as trade unions, corporate culture and more. They help to keep a situation in the team in good psychological condition, become the restraining factors in terms of outflow rate. Along with this the informal organization may affect the company and its closure. In our opinion, this dual characteristic of informal organization requires a clear classification. On the basis of the method of analogy, the following several tiered classification of organizational structures should be used: working one (formal); auxiliary one (unofficial - positive); protesting one (unofficial - negative). This approach will help to look at informal organization as at the required structural part of the formal organization, to differentiate positive and negative aspects of its existence and to contribute to a more complete study of this phenomenon.

Keywords: organization of management; organization theory; culture; structure; theory; formal group.

JEL classification: L30, M14

Вступ

Класична парадигма наукового дослідження базується на ідеї зовнішньої причинності (каузальності) дій, процесів, явищ. Такий підхід допомагає краще зрозуміти процеси, які відбуваються навколо нас, привести їх до норм певної системності. Система – це набір елементів, що знаходяться у взаємодії між собою та утворюють певну цілісність і єдність. Система наявна у всьому: кристалічній будові молекулярної сітки; годинниковому механізмі; людських взаємовідносинах. Вона впорядковує ці процеси, робить їх структурованими, зрозумілими та продуктивними. Відсутність системи породжує хаос та розпад. Не є винятком у цьому аспекті й організація – як система людської взаємодії з метою виробництва продукту та отримання прибутку. У процесі своєї еволюції організація зазнавала багато змін. Вона була суб'єктом і об'єктом загальнолюдського розвитку. Будучи неосяжною для ока формою гуртування, організація залишається однією з найбільш вивчених та одночасно загадковою темою наукового дискурсу.

Сьогодні питання вивчення організації має у своєму доробку значну кількість теоретичного та практичного матеріалу. Серед відомих теоретиків варто відзначити: Ч. Барнарда [1], М. Вебера [4], Д. Марча [11], Ф. Тейлора [7], А. Чандлера [10]. Вони не лише заклали основи вивчення теорії організації та сформулювали теоретичні засади її функціонування, але й на практиці довели правильність своїх тверджень. Так Ф. Тейлор у низці своїх робіт показав основні принципи побудови ефективної організації, зокрема: розподіл праці; функціональне керівництво; вимірювання праці; завдання-розпорядження; програми стимулювання; праця як індивідуальна діяльність; мотивація; роль індивідуальних здібностей [7]. Доповнив ці твердження своєю теорією бюрократії М. Вебер [4]. Він був переконаний, що саме чітка регламентація повноважень, обов'язків, дотримання інструкцій, дисципліна – запорука побудови ефективної організації. Далі науковці почали виходити за межі класичного розуміння організації як

виробничого механізму і стали розглядати її як живий організм, що може самовдосконалюватись. Так А. Чандлер встановив, що зі зміною стратегії компанії відповідним чином змінюється і її організаційна структура [10]. Необхідність стратегічних змін зумовлена вимогами зовнішнього середовища. Зміна умов функціонування організації приводить до зміни стратегії, а це здійснює прямий вплив на організаційну схему. Новим стало і твердження Р. Сайерт, Дж. Марч (модель «смітника») про домінування неформальності, індивідуальності, заповзятливості в роботі організації [11]. Це змістило акценти у вивченні організацій від формальних до неформальних. Проте аспекти взаємовпливу різних видів організацій один на одного, їх роль у еволюції залишаються мало вивченими, особливо в сучасних умовах. А тому потреба подальшої розробки теми не викликає сумнівів.

Мета та завдання статті

Мета дослідження полягає у визначення ролі неформальних організацій у розвитку формальних організаційних груп.

Досягнення мети передбачає розв'язання таких завдань: визначити характерні ознаки неформальної організації; проаналізувати взаємозв'язок між розвитком організації та суспільним прогресом; виокремити специфічні типи та структуру неформальних організацій; виявити причини їх виникнення та взаємозв'язок із формальними організаціями.

Виклад основного матеріалу дослідження

Організація стала об'єктом наукового дослідження лише на початку ХХ ст. Першочергово її розглядали як закрити систему, яка розвивається під дією внутрішніх факторів. З 60-х років ХХ ст. підходи змінилися. Питання ділового середовища, конкуренції, збуту, що виходили за межі внутрішньої організації та визначали зовнішнє для організації середовище, стають об'єктом уваги. Розвиток ринку остаточно змінив уявлення про структуру організації. Стало очевидним, що внутрішня динаміка останньої формується під впливом зовнішніх факторів. Теорія організації починає розглядати її як відкриту систему в єдності всіх складових частин і елементів, що сприймають зміни в зовнішньому середовищі і реагують на них. У цей самий час трансформуються погляди щодо природи організації у напрямі від раціонального до соціального. Серед менеджерів поширюється ідея, що рішення про цілі організації виражають характер ціннісного, а не механістичного вибору. Характер рішень, які приймаються, визначається не стільки ясністю думки, скільки сталими звичками, накопиченим досвідом вирішення аналогічних проблем, тобто тими чинниками, які визначають поведінку людей в організаціях. Інтеграція національних економік, глобалізація ринку, науково-технічний прогрес змінювали принципи роботи та побудови організації швидкими темпами. Організації переставали мати однотипні форми й урізноманітнювались. Так з часом виникли організації з простою структурою; механістичною або машинною бюрократією; професійною бюрократією; дивізіональною структурою або структурою за відділами; адхократією. Звісно, головним двигуном такої еволюції був зовнішній вплив. Реагуючи на виклики, організації трансформувалися, пристосовувалися до вимог, змінювали свій вигляд та засади функціонування [2].

Проте наведені класифікації та процеси майже не враховують внутрішній фактор (потенціал) до трансформації. І хоча в науці існують теорії, які висували на перший план у роботі організації людину, її психологічні особливості, соціальні мотиви, вони подають це з точки зору індивідуальних особливостей, а не взаємодії в колективі, цивілізаційного впливу, культурологічної надбудови. Майже не враховується фактор неформальних відносин, спілкування, впливу, що виникає під дією культурної епохи, в якій вони проживають.

У зв'язку з цим у науці постало таке поняття, як організаційна схема. Фактично вона не лише допомагає зрозуміти роль неформальних відносин у колективі, знайти їхнє місце в життєдіяльності організації, але й пояснити будову базових елементів структури організації. Організаційна схема відображає заплановані, формальні зв'язки, необхідні для роботи організації, тобто її формальну структуру. За цим підходом організації поділяють на формальні та неформальні. Термін «формальний» означає, що організаційна структура спеціально розробляється менеджерами для досягнення стратегічної мети. Можна сказати, що формальна структура – це офіційний план виконання завдань, що приводить до досягнення мети організації. Формальна структура містить стійку систему формальних прав і обов'язків, посадові інструкції, положення про організацію, процедури виконання робіт. Іншими словами, формальна структура організації характеризує ті стандарти поведінки в організації, які поволі змінюються і є порівняно стійкими. Саме наявність формальної структури в організації робить поведінку людини у ній певною мірою відмінною від її поведінки в інших умовах.

Проте виконання робіт часто вимагає незапланованих, нестандартних дій і рішень та покладається на неформальні зв'язки членів організації. Ці незаплановані зв'язки і види діяльності, що прискорюють роботу організації, визначаються неформальною структурою організації.

Неформальна структура – це організаційні характеристики та відносини. Вони не є складовою формальної структури організації, але впливають на її успіхи в досягненні мети. Неформальна структура організації може виникати спонтанно або бути результатом певної політики її членів. Для неформальної структури не характерна ієрархія влади, оскільки зв'язки в ній – громадські. Така структура не спирається на формальні правила, вона управляється вільно за допомогою суспільних норм.

Неформальні групи, об'єднуючи людей різних підрозділів, часто з'являються усередині формальних організацій. Це природний процес, що виникає тоді, коли штатний розвиток комунікацій відстає від розвитку технологій, професіоналізму персоналу в організації. Відносини між членами такої групи формуються на основі особистих симпатій. Члени групи пов'язані спільністю поглядів, схильностями та інтересами.

Неформальні групи є в кожній організації. Вони незмінно «виростають» із дружби та інших відносин, які не визначаються організаційною схемою. Для організації важливо, щоб неформальні групи не домінували. Неформальні організації одночасно можуть бути схожими і несхожими на формальні організації, тому можна виокремити ознаки, властиві неформальним організаціям: соціальний контроль; опір змінам; неформальні лідери.

Вплив неформальних відносин можна контролювати, але для цього менеджер повинен мати чітке уявлення про те, як і чому функціонує неформальна організація. Коли у менеджера виникає базова мотивація функціонування неформальної групи, тоді він може розробити відповідну стратегію поведінки. Найявність неформальних груп в організації – цілком нормальне явище. Такі групи найчастіше зміцнюють трудовий колектив, і тому формальний керівник організації повинен їх підтримувати.

Існування неформальних організацій важливе й для розвитку самої організації. Окремі елементи неформальних організацій з часом стають важливими складовими роботи формальних. А добре знайомі елементи формальної організації втрачають свою важливість та опиняються на узбіччі структурної еволюції. Простіше кажучи, неформальна організація допомагає формальній адаптуватися до викликів ззовні та вчасно модернізуватися. Таке оновлення відбувається через систему ротації поколінь [6].

Основним критерієм формування неформальних організацій виступає вік. Вік людини – перший показник для вибору товаришів, співрозмовників, союзників, саме цей критерій є базовим в утворенні групи. У своєму розвитку неформальна група проходить етапи становлення, що супроводжуються зростанням авторитету (через зростання професіональності, компетентності – головний критерій зростання популярності на роботі) та поступового набуття формальності. Іншими словами, прийшовши на роботу молодим спеціалістом, через певний час людина стане провідним фахівцем, а ще через деякий час – можливо керівником організації. Проте і це не головне. Зміна кадрів, оновлення персоналу – типове явище в організації. Ключовим моментом тут виступає той факт, що кожне нове покоління є носієм певних культурних цінностей та норм, які поширюються та культивуються в організації разом із кар'єрним зростанням свого носія.

Цей підхід можна спробувати узагальнити до рівня поколінь. У сучасному менеджменті виокремлюють у розвитку теорії організації 4 етапи. Їх хронологічні рамки такі: 1900-1930-ті роки; 1930-1960-ті роки; 1960-1975-ті роки; 1975 – наш час. Якщо ми зіставимо ці межі з яскравими явищами в культурі, то побачимо, що перший і другий етапи збігаються з епохою модерну та постмодерну. Вони в свою чергу породили появу різноманітних мистецьких течій: 20-30-ті – джаз; 50-ті – рок-н-рол; 60-ті – «Бітлз», хіпі; 80-90-ті – рок, попкультура. Де факто кожен новий етап розвитку теорії організації збігається з новою епохою культурного чи мистецького прогресу, що змінював світ. Взаємозалежність цих процесів очевидна. Світова культура впливала на еволюцію структурної організації, все більше переводячи увагу з виробничих до невиробничих факторів [5].

Продуктом такого розвитку можна вважати не лише динаміку до відкритих систем і соціального індивіда, але й появу профспілки. Цікаво, що остання починала свій розвиток теж як неформальна структура, що об'єднувала за інтересами певну групу працівників, здійснювала соціальний контроль своїх членів, не сприймала зміни та мала неформальних лідерів. Проте сьогодні це вже невід'ємна структурна одиниця організації, що має права та обов'язки і з ними має рахуватися формальна організація. Профспілка має правові важелі впливу та багато в чому впливає на соціально-економічну стратегію розвитку організації, її структуру. Можна сказати, що формальна організація дає життя у своїй формі неформальній, а та модернізує формальну, не даючи їй зникнути.

Проявом неформальної організації можна вважати і корпоративну культуру. У наш час це поняття має більш офіційне трактування, пов'язане зі специфікою роботи організації, її мети та завдання. У нашому житті вже стали звичними такі вислови, як «корпоратив», «неофіційна зустріч». Вони підкреслюють саме офіційність неформальної зустрічі. Це допомагає покращити взаємини між співробітниками, налагодити контакт, міжлюдські стосунки у колективі.

Також неформальна організація сприяє задоволенню природного прагнення людини до об'єднання з іншими людьми, формування стійких форм взаємодії. Найпершою причиною вступу до неформальної групи, за даними наукових досліджень, є задоволення потреби в почутті приналежності. Люди, чия

робота не дає можливості встановлювати і підтримувати соціальні контакти, схильні бути незадоволеними. Можливість належати до групи, підтримка з її боку тісно пов'язані із задоволеністю співробітника. Почуття приналежності досягається через спілкування. Люди хочуть знати, що відбувається навколо них, особливо, якщо це зачіпає їх роботу. Також важливою причиною вступу людей у ту чи іншу групу є потреба у захисті.

Проте неформальні групи чинять як позитивний, так і негативний вплив на діяльність формальної організації. Неформальними каналами можуть поширюватися неправдиві чутки, що призводять до виникнення негативного ставлення до керівництва. Прийняті групою норми можуть призвести до того, що продуктивність організації буде нижчою за ту, що визначена керівництвом. Тенденція до опору будь-яким змінам і тенденція до збереження укорінених стереотипів можуть затримувати необхідну модернізацію виробництва. Все це частково відбувається в кожному колективі, проте що переможе – позитивне чи негативне – багато у чому залежить від керівника [9].

Як видно, неформальна організація має двоякі функції: позитивні та негативні. В окремих випадках вона сприяє модернізації формальної організації, підтримує порядок та здорову робочу атмосферу, допомагає удосконалювати продуктивність праці, тримати структуру організації у балансі. Однак нерідко саме неформальна організація призводить до загибелі формальної. Вона вступає в офіційне протистояння з нею та прагне її знищення чи послаблення, що може призвести до її загибелі.

Аналогічні характеристики в культурології мають такі види культури, як субкультура та контркультура. Субкультура – це складова офіційної культури, що відрізняється від неї, проте діє в її межах і прагне збагатити офіційну культуру, модернізувати її до вимог часу. Контркультура – це напрям розвитку культури, який протистоїть офіційній культурі, прагне її знищити та посісти її панівне місце [3].

Спираючись на вищезазначену відповідність етапів розвитку науки «теорії організації» етапам культурологічного становлення людства, можна прирівняти за характером дії, цілями та метою, організацію до офіційної культури, а неформальну – до субкультури та контркультури.

Висновки та перспективи подальших розвідок

З метою окреслення більш чіткої характеристики структури організації, що сприятиме подальшому її вивченню, можна запропонувати наступну класифікацію структури організації: робоча (офіційна), допоміжна (неофіційна – позитивна), протестуюча (неофіційна – негативна). Термінологія звісно має удосконалюватись, проте принципи та підходи до визначення типів структур організацій можуть бути взяті до наукового обігу.

Отже, вплив неформальних організацій на розвиток формальних значний. Це чітко простежується на прикладі порівняння теорій та етапів розвитку теорії організації і культурології. Суспільний прогрес, безумовно, мав вплив на еволюцію підходів теорії організації, зміщуючи їх до гуманізму, ідей соціального індивіда. Зважаючи на це, характер відносин неформальних та формальних організацій варто розглядати з позиції взаємозв'язку: формальна організація дає життя у своїй формі неформальній, а та модернізує формальну, не даючи їй зникнути. Важливість такого симбіозу значна і має багато прикладів в історії. Неформальні організації дали нам профспілки, сформували корпоративну культуру, допомагають тримати в нормальному стані психологічну ситуацію в колективі. Нерідко вони виступають стримувальними факторами у питаннях відтоку кадрів. Оскільки для того, щоб бути членом групи, треба працювати в певній організації, відданість групі може перейти у відданість організації. Цілі групи можуть збігатися з цілями формальної організації, а норми ефективності неформальної організації можуть перевищувати норми формальної організації. Однак саме неформальна організація може призвести до порушення роботи компанії та її закриття. Така двояка характеристика неформальної організації потребує більш чіткої класифікації. Спираючись на методи аналогії, доцільно застосувати кількарівневу класифікацію організаційних структур: робоча (формальна); допоміжна (неофіційна – позитивна); протестуюча (неофіційна – негативна). Такий підхід допоможе поглянути на неформальну організацію як на необхідну структурну частину формальної організації, розмежує позитивні та негативні аспекти її існування та сприятиме більш повному вивченню цього явища.

Список літератури

1. Барнард, Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации [Текст] / Ч. Барнард. – М.: ИРИСЭН, Социум, 2009. – 333 с.
2. Бахитова, Р. Х. Экономическая система: организация, управление, развитие [Текст] / Р. Х. Бахитова. – Уфа: РИО Баш ГУ, 2005. – 170 с.
3. Беляев, И. А. Культура, субкультура, контркультура [Текст] / И. А. Беляев, Н. А. Беляева // Духовность и государственность. Сборник научных статей. Выпуск 3; под ред. И. А. Беляева. – Оренбург: Филиал УрАГС в г. Оренбурге, 2002. – С. 5-18.
4. Вебер, М. История хозяйства [Текст] / М. Вебер. – М. : Канон-пресс-Ц : Кучково поле, 2001. – 574 с.

-
5. Вольнов, В. «Теория поколений» [Текст] / В. Вольнов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://svitoc.ru/topic/431-teoriya-pokoleniy>.
 6. Розанова Н. М. Эволюция взглядов на природу фирмы в западной экономической науке [Текст] / Н. М. Розанова // Вопросы экономики. – 2002. - №1. – С. 50-67.
 7. Тейлор, Ф. Принципы научного менеджмента [Текст] / Ф. Тейлор [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.improvement.ru/bibliot/taylor/index.shtm>.
 8. Шпенглер, О. Закат Европы. Очерки морфологии мировой истории. Том 2: Всемирно-исторические перспективы [Текст] / О. Шпенглер. Перевод с немецкого и примечания Маханькова И. И. М.: «Мысль», 1998. – С. 194-201.
 9. Шрайэгг, Г. Изжила ли себя организационная структура? [Текст] / Г. Шрайэгг, К. Носс // Проблемы теории и практики управления. – 1994. № 4. – С. 78-83.
 10. Chandler, A. *Strategy and Structura*. – Boston, 1961.
 11. Cyert, R. M. *Behavioral Theory of the Firm*, 2nd ed. – : Wiley-Blackwell, 1992.

References

1. Barnard, Ch. (2009). *Funkcii rukovoditelja: vlast', stimuly i cennosti v organizacii*. Moscow: IRISJeN, Socium.
2. Bahitova, R. H. (2005). *Jekonomicheskaja sistema: organizacija, upravlenie, razvitie*. Ufa: RIO Bash GU.
3. Beljaev, I. A., Beljaeva, N. A. (2002). Kul'tura, subkul'tura, kontrkul'tura. *Duhovnost' i gosudarstvennost'*, 3. Orenburg: Filial UrAGS v g. Orenburge.
4. Veber, M. (2001). *Istorija hozjajstva*. Moscow : Kanon-press-C : Kuchkovo pole.
5. Vol'nov, V. (n.d.). «*Teorija pokolenij*». Retrieved from: <http://svitoc.ru/topic/431-teoriya-pokoleniy>.
6. Rozanova N. M. (2002). Jevoljucija vzgljadov na prirodu firmy v zapadnoj jekonomicheskoy nauke. *Voprosy jekonomiki*, 1, 50-67.
7. Tejlor, F. (n.d.). *Principy nauchnogo menedzhmenta*. Retrieved from: <http://www.improvement.ru/bibliot/taylor/index.shtm>.
8. Shpengler, O. (1998). *Zakat Evropy. Oчерki morfologii mirovoj istorii*. Moscow: Mysl'.
9. Shrajjegg, G., Noss, K. (1994). Izzhila li sebja organizacionnaja struktura? *Problemy teorii i praktiki upravlenija*, 4, 78-83.
10. Chandler, A. (1961). *Strategy and Structura*. Boston.
11. Cyert, R. M. (1992). *Behavioral Theory of the Firm*. Wiley-Blackwell.

Стаття надійшла до редакції 24.03.2016 р.