

НЕФОРМАЛЬНЫЕ СТРУКТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Презентацию подготовила
Студентка 2 курса, 351 группы
Ботян Алеся

Неформальная структура — это система межличностных связей, возникающая на основе взаимного интереса индивидов друг к другу вне связи с функциональными нуждами, то есть непосредственная, стихийно возникшая общность людей, основанная на личном выборе связей и ассоциаций между собой (товарищеские отношения, взаимная симпатия, любительские интересы и т. п.).



Можно выделить три основные черты данного явления:

- а) спонтанность, то есть незапланированность возникновения;
- б) существование и функционирование наряду (параллельно) с организацией формальной;
- в) главная особенность — неслужебное, «неделовое» содержание межличностных отношений.





Неформальная структура складывается снизу вверх и закрепляет прежде всего результаты процессов самоорганизации.

Она отражает личные особенности работников и отношения между *реальными людьми*, а не между должностями. Многие нормы при этом носят *ситуационный характер*, что придает неформальной структуре гибкий и подвижный характер.

Неформальная структура содержит в себе как неформализованные служебные и деловые связи, так и социально-психологические зависимости, возникающие в ходе общения людей.

Значительное влияние на складывающиеся отношения оказывают:

- взаимные симпатии и антипатии,
- национальные,
- возрастные,
- профессиональные
- другие факторы социальной дифференциации.



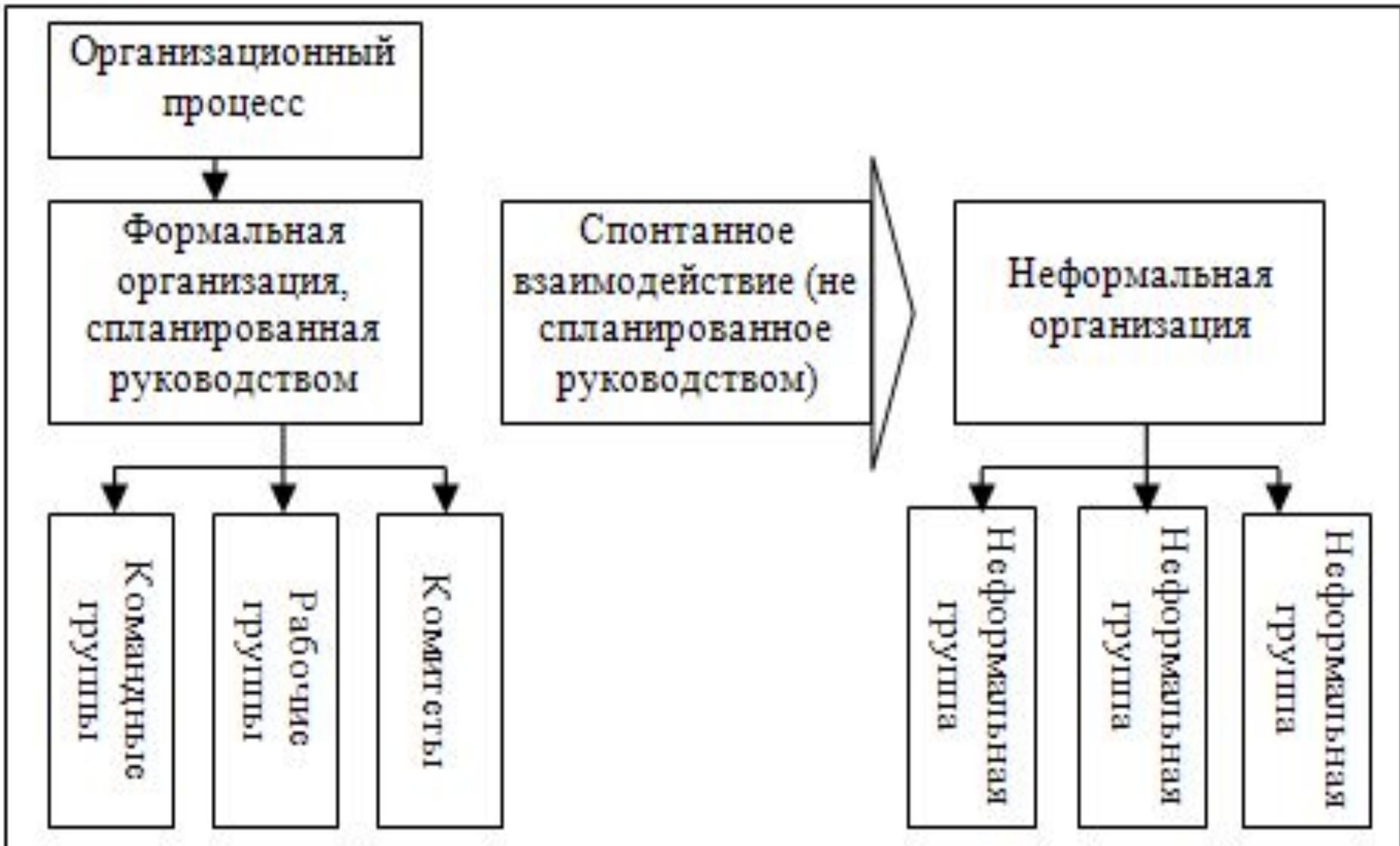
Порождение неформальной структуры в организации обусловлено рядом причин, к числу которых относятся:

- невозможность формализовать всю совокупность социальных отношений в организации;**
- необходимость учитывать в структуре организации специфические особенности и качества конкретных людей;**
- необходимость реагировать на изменения внешней среды организации;**
- неизбежность возникновения в организации непредвиденных ситуаций, требующих новых подходов к решению возникающих проблем.**

Реально неформальная структура функционирует в виде сети неформальных групп. Эти группы имеют много общего с формально закрепленными подразделениями. У них есть свои лидеры, своя иерархия, существуют неписанные правила и нормы поведения, которые подкрепляются негласной системой поощрений и санкций. В любой организации имеется неформальная коммуникация в виде слухов и доверительной информации, которая иногда оказывается более действенной, чем официальная информация.



Механизм образования формальных и неформальных организаций



Побудительными причинами вхождения человека в неформальную группу чаще всего оказываются:

- неудовлетворенные потребности в близком общении,
- необходимость взаимопомощи
- взаимозащиты,
- завоевание уважения,
- признания компетентности и т. д.



На установление дружеских отношений между людьми оказывают значительное влияние несколько моментов:

1. Личностные характеристики взаимодействующих.

Люди любят тех, кому нравятся те же явления, вещи, процессы, которые нравятся им, т.е. люди любят тех, кто похож на них, кто близок им по духу, вкусу и предпочтениям. Люди испытывают влечение к тем, кто имеет одинаковую с ними или близкую расу, национальность, образование, систему взглядов на жизнь и т.п. Потенциально люди со схожими личностными характеристиками имеют больше шансов установить дружеские отношения, чем те, у кого личностные характеристики существенно различаются.

2. Наличие территориальной близости в расположении этих людей.

Чем ближе располагаются рабочие места членов группы, тем выше вероятность того, что они установят дружеские отношения. Это же относится к близости расположения их мест жительства

3. **Частота встреч**, а также от ожидания того, что эти встречи будут происходить достаточно часто в будущем.
4. **Насколько успешно функционирование группы.** В целом успех ведет к развитию у людей положительного отношения друг к другу в большей степени, чем неуспешное функционирование группы.
5. **Наличие одной цели, которой подчинены действия всех членов группы.** Если члены группы разобщены решением индивидуальных задач, взаимные симпатии и дружелюбность складываются реже, чем если они работают над решением общей для всех задачи.
6. **Широкое участие всех членов группы в принятии решения.** Возможность оказывать влияние на общегрупповые процессы стимулирует развитие у членов группы положительного восприятия

Особенности неформальных организаций

1. Социальный контроль

Неформальные организации осуществляют социальный контроль за своими членами. Первым шагом к этому является установление и укрепление норм — групповых эталонов приемлемого и неприемлемого поведения. Чтобы быть принятым группой и сохранить в ней свое положение, человек должен соблюдать эти нормы. Чтобы укрепить соблюдение этих норм, группа может применять довольно жесткие санкции, а тех, кто их нарушает, может ждать отчуждение. Это сильное и эффективное наказание, когда человек зависит от неформальной организации в удовлетворении своих социальных потребностей.

2. Сопротивление переменам

Люди используют неформальную организацию для обсуждения предполагающихся или фактических перемен, которые могут произойти в их организации. В неформальных организациях наблюдается тенденция к сопротивлению переменам. Частично это объясняется тем, что перемены могут нести в себе угрозу дальнейшему существованию неформальной организации. Реорганизация, внедрение новой техники, расширение производства и, следовательно, появление большой группы новых сотрудников может привести к распаду неформальной группы или к сокращению возможностей взаимодействия и удовлетворения социальных нужд.

3. Неформальные лидеры

Неформальные организации, также как и формальные, имеют своих лидеров. Неформальный лидер приобретает свое положение, добиваясь власти и применяя ее по отношению к членам группы. По существу нет никаких серьезных различий в средствах, применяемых лидерами формальных и неформальных организаций для оказания воздействия. Существенным отличием является только то, что неформальный лидер делает опору на признание его группой. В своих действиях он делает ставку на людей и их взаимоотношения. Неформальный лидер имеет две первостепенные функции: помогать группе в достижении ее целей и поддерживать и укреплять ее существование.

Неформальные группы несут также и отрицательное влияние на деятельность формальной организации. **По неформальным каналам могут распространяться ложные слухи, приводящие к возникновению отрицательного отношения к руководству.** Принятые группой нормы могут привести к тому, что продуктивность организации будет ниже той, что определена руководством. Тенденция к сопротивлению всяким переменам и тенденция к сохранению укоренившихся стереотипов могут **задерживать необходимую модернизацию производства.** Однако такое **контрпродуктивное поведение часто является реакцией на отношение начальства к этой группе.** Правильно или нет, но члены группы считают, что к ним относятся несправедливо и отвечают так, как ответил бы любой человек на то, что ему кажется несправедливым.

Такие случаи отрицательной реакции иногда мешают руководителям видеть многочисленные потенциальные выгоды от неформальных организаций. Поскольку для того, чтобы быть членом группы, надо работать в данной организации, преданность группе может перейти в преданность организации. **Многие люди отказываются от более высокооплачиваемых должностей в других компаниях, потому что не хотят нарушать**



В любом случае, независимо от того, является ли неформальная организация вредной или полезной, она существует, и **с ней нужно считаться**. Даже если руководство и разрушит какую-то группу, на ее месте **обязательно возникнет другая**, у которой, возможно, сложится заведомо отрицательное отношение к руководству.



**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**