

**АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К КАТЕГОРИЯМ «ФОРМАЛЬНЫЕ»,
«НЕФОРМАЛЬНЫЕ» И «ВНЕФОРМАЛЬНЫЕ» ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ
ОТНОШЕНИЯ И ИХ МЕСТО В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ
ОТНОШЕНИЙ**

*Работа представлена кафедрой социально-гуманитарных наук
Пятигорского государственного технологического университета.
Научный руководитель – доктор социологических наук, доцент М. А. Коргова*

В статье рассмотрены различные подходы к сущности, содержанию и видам организационных отношений. Определена их роль и место в системе эффективного менеджмента организации. Предметом исследования автора являются механизмы управления формальными, неформальными и внеформальными отношениями.

The article examines various approaches to the essence, content and forms of organisational relations. The author defines their role and place in the system of effective management of an organisation. He also studies management mechanisms in formal, informal and extraformal relations.

Становление в нашей стране менеджмента как специфической деятельности в области управления, возникающей в условиях конкурентной среды, требует совершенствования как его предметной, так и объектной составляющих. Как известно, объектом менеджмента являются люди, их деятельность и многообразные отношения, возникающие между людьми в процессе труда и управления¹.

До недавнего времени понятие «организационные отношения» в отечественной и

зарубежной социологической науке не дифференцировалось с понятиями «трудовые», «социальные», «производственные», «управленческие» отношения. В рамках исследования организационных отношений традиционно изучаются формальные отношения (с начала XX в.) и неформальные отношения (с 30-х г. XX в.). Категорию «внеформальные отношения» стали исследовать только с 90-х г. XX в. ученые, занимающиеся социологией управления и организаций, что связано с актуализацией эффек-

тивного управления в условиях рыночной трансформации российского общества. Несмотря на многолетние научные исследования организационных отношений, вопросы их идентификации, типологизации, возможности управления ими в целях оптимизации менеджмента предприятий и организаций остаются по сегодняшний день открытыми.

Прежде всего не определена сама дефиниция «организационные отношения». Так, А. И. Папкин определяет организационные отношения как «отношения работников организации, находящие свое отражение в их профессионально-должностных позициях, а также в реальных взаимоотношениях по поводу совместного выполнения должностных обязанностей»². Э. А. Смирнов рассматривает организационные отношения как составную часть производственных отношений наряду с экономическими, технологическими, правовыми и социальными. По мнению Э. А. Смирнова, они «включают воздействия, взаимодействия и противодействия при создании, реорганизации и прекращении деятельности организационных объектов»³. Н. А. Пишулин, идентифицируя организационные отношения с управленческими, определяет их как особую форму связи между субъектом и объектом управления, управляющей и управляемой системами по поводу осуществления управленческого труда на основе познания и использования объективных тенденций и принципов общественного развития⁴.

На наш взгляд, понятие «организационные отношения» шире, чем понятие «управленческие отношения». Во-первых, если управленческие отношения возникают по поводу осуществления управленческого труда, то организационные отношения – по поводу труда сотрудников в организации по производству определенного продукта и услуг, и управленческие отношения являются в этом случае частью организационных отношений. Во-вторых, управленческие отношения носят целенаправленный,

сознательный характер. Осуществляя свои функции, субъекты управления руководствуются поставленной целью, сознательно регулируют свои действия и процессы в управленческой жизни во имя достижения целей, но деятельность по управлению и отношения управления объективно обусловлены: через них получают практическую реализацию требования объективных тенденций и существующих условий системы управления. Организационные же отношения далеко не всегда могут носить сознательный и целеустремленный характер, часто они возникают стихийно, являются отражением состояния менеджмента и плохо управляются.

Важнейшим методологическим положением раскрытия содержания категории «организационное отношение» выступает выявление составляющих ее элементов. Любое общественное отношение представляет собой соотношение сторон, в качестве которых выступают различные органы управления и исполнители. Таким образом, мы можем определить организационные отношения как особую форму устойчивой связи между субъектами и объектами, субъектами и субъектами, объектами и объектами управления, возникающей по поводу производства и управления.

В теории управления традиционно выделяли два типа организационных отношений: формальные (официальные) и неформальные (неофициальные) отношения. Формальные организационные отношения в научной литературе трактуются как «отношения между сотрудниками организации по поводу реализации организационных целей, регулируемые законами, нормативными актами, приказами и распоряжениями»⁵. При этом ролевые функции взаимодействующих в процессе управления заранее определены без учета тех или иных конкретных типов личности. А. И. Пригожин определяет систему формальных отношений как «официально установленную структуру статусов, программу деятельно-

сти и совокупность норм и правил, предписанных данной социальной организацией», выделяя такие особенности формальных организационных отношений, как рациональность, безличность и одномерность⁶.

Со времен М. Вебера и до недавнего времени формализация считалась главным средством рационализации отношений внутри организационных систем. Конечно, формальные организационные отношения в разной степени необходимы любой структуре и по сей день, но очевидна их ограниченность. Формально организация рассчитывает на функционеров, а действуют в ней люди, отнюдь не тождественные своей функции: личности, интересы которых не исчерпываются целями организации. Их участие в функционировании организации не ограничивается лишь ролевым исполнением, они вступают во взаимодействие с ней и между собой. Внутриорганизационные отношения оказываются значительно богаче и сложнее, чем те, которые были предусмотрены теорией М. Вебера.

Совершенно очевидно, что кроме формальных отношений между сотрудниками в организациях устанавливаются также неформальные отношения – связи, возникающие между людьми в процессе осуществления трудовой деятельности в организации вне связи с функциональными нуждами и основанные на взаимном интересе индивидов друг к другу, соответствии характеров, симпатии и антипатии. Эти отношения ничем не регламентируются, возникают стихийно, строятся на доверии и добровольности⁷. Неформальные организационные отношения имеют большое значение в создании благоприятного психологического климата в организации, который влияет на производительность труда, на функционирование и развитие организаций⁸. По отношению к индивиду неформальные отношения выступают как механизм защиты от ограничивающего воздействия формальных отношений, как сфера

удовлетворения различных его социальных потребностей.

Вместе с тем неформальные отношения могут играть в организации и негативную роль, противодействуя общим целям, способствуя «низвержению» авторитетов⁹. В таком случае они деструктивны, и задача менеджеров им противостоять. Руководители организаций должны осознавать, что возникновение неформальных отношений, соответствующих им структур, их развитие и видоизменение – это процессы, имеющие объективную основу. Непонимание объективности этих процессов может стать причиной неадекватного руководства неформальными группами. Как показывает практика, попытки уничтожения неформальных групп приводят к прямо противоположному результату: неформальная группа проявляет готовность к сплочению и борьбе с официальной структурой. Поэтому более разумно добиваться, чтобы потенциал неформальной группы работал на организацию, а не против нее. Главное здесь – обеспечить единство целей и действий формальной и неформальных групп. Для этого руководство организации должно не только не ограничивать, но и поощрять многообразие форм общения, развитие неформальных отношений, видя в этом залог успешной деятельности организации.

Исследования последних лет в области формальных и неформальных отношений и соответствующих им структур привели ученых к мысли о необходимости введения в контекст организационной реальности еще одной самостоятельной системы отношений и соответствующей ей структуры – внеформальной. «Внеформальная организация» – понятие, введенное американским социологом Р. Дабиным в рамках концепции организации как социотехнической системы¹⁰. Оно связано с усложнением представлений о природе и функциях неформальных организационных отношений. Внеформальная структура, по Р. Дабину, охватывает ту область организационных

отношений и производственных действий, которые находятся вне сферы действия существующих регламентов. Особенность внеформальных отношений заключается в обеспечении известной вариативности при выполнении частных деловых задач в рамках предписаний формальной организации. Основные задачи – это модификация жестких правил поведения, предопределенных организацией и зафиксированных в нормах формальной организационной структуры, и учет специфики частных задач, выполняемых в рамках заданной деятельности. Согласно Р. Дабину, внеформальная структура организационных отношений ориентирует индивида на решение творческих задач в пределах границ и форм, определенных формальной структурой.

А. И. Пригожин, обратившийся к понятию «внеформальные отношения», отметил, что неформальная сторона организационных отношений проявляется в двух разновидностях: «как организация внеформальная и организация социально-психологическая»¹¹. По его мнению, «организация внеформальная включает неформализованные служебные отношения, решения организационных задач способами, отличными от формально предписанных»¹². Внеформальная организация использует механизмы самоорганизации в сфере деловых отношений для достижения институциональных целей.

Говоря о причинах возникновения внеформальных организационных отношений, М. В. Удальцова отмечает, что они возникают «под влиянием процессов роста профессионализма и информатизации в обществе в целом, а также внутренних процессов, происходящих в самой организации». Она отождествляет систему внеформальных отношений с системой самоорганизации, обеспечивающей совершенствование формальной структуры и ее дальнейшее развитие. Организационные команды, с точки зрения М. В. Удальцовой, должны быть объединены сетью личных взаимоот-

ношений для обсуждения служебных вопросов не только по телефону и в служебных кабинетах, но и в личных беседах, в том числе и во время обедов, уик-энд и т. п.¹³

Внеформальные отношения и соответствующую им внеформальную структуру организации современные исследователи называют «деловой», «реальной структурой» или «неформальной служебной структурой организации»¹⁴. Однако устоявшегося определения внеформальных организационных отношений в социологической литературе пока не существует. Некоторые ученые считают, что внеформальные отношения являются подсистемой неформальной структуры, а к основным источникам возникновения относят «внутренние социальные факторы, формирующие спонтанную организованность»¹⁵. Другие исследователи указывают, что внеформальные отношения могут быть обозначены как составляющая формальной структуры организации, выделяя в качестве их главной особенности деловое содержание при совпадении (или расхождении) деятельности с целями формальной структуры. Внеформальная структура возникает по поводу формальной структуры и тесно с ней взаимосвязана¹⁶.

Мы придерживаемся мнения тех исследователей, которые рассматривают сферу внеформальных отношений как самостоятельный тип организационных отношений наряду с формальными и неформальными организационными отношениями.

Можно выделить три источника неформальной самоорганизации. Прежде всего, это функциональная недостаточность самой формальной структуры как органически ей присущая (природная дисфункция), так и ее субъективные деформации. Кроме того, это социальная интеграция работников в организации, выражающаяся в высокой степени усвоения организационных целей, непременным условием чего является совпадение задач организации и интересов ее членов. Наконец, это разделе-

ние функции и личности, благодаря которому индивид может варьировать средствами и путями выполнения своей роли в организации. Именно эти три фактора обеспечивают реализацию внутреннего потенциала, которым, в принципе, обладает всякая организация и за счет которого происходит компенсация погрешностей организационной программы, достигается нормальное функционирование организации. Очевидно, что здесь таятся дополнительные возможности повышения эффективности ее деятельности¹⁷.

Внеформальные группы возникают вследствие невозможности решения какой-либо задачи единоличными усилиями и непосредственной заинтересованности в ее решении нескольких работников. Коллективная заинтересованность людей как стимул к внеформальной активности является результатом самого факта формального объединения их вокруг функциональных задач, наличия у них однородных операций, сходной профессии или специальности. Сила совместного труда неизбежно формирует общность интересов и является источником коллективного стремления к повышению эффективности производственной деятельности. Такое стремление может вылиться и в формирование групп помимо предписанных форм объединения на основе совпадения индивидуальных интересов.

Три системы отношений (формальные, неформальные и внеформальные) позволяют говорить о целесообразности выделения трех относительно самостоятельных организационных структур – формальной, неформальной и внеформальной. Все эти структуры, будучи относительно независимы, взаимодействуют друг с другом. Границы внеформальных и неформальных групп могут совпадать с границами формальных групп, но могут и выходить за их рамки, равно как в границах одной формальной группы может существовать несколько неформальных и внеформальных групп.

Таким образом, формальные, неформальные и внеформальные отношения являются равноценными видами организационных отношений, каждый из которых имеет свои природу возникновения, специфику и механизм реализации. Полноценная организация располагает всеми видами отношений, а ее менеджмент в состоянии ими профессионально управлять. В этом нам видится залог успешного функционирования и развития организаций, в том числе и российских. В связи с этим представляется перспективным исследование опыта управления организационными отношениями в лучших компаниях мира и адаптация этого опыта к современным российским организациям, находящимся на стадии организационной трансформации.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Гапоненко А. Л. Предмет менеджмента как науки // Общий и специальный менеджмент / Под ред. А. Л. Гапоненко, А. Н. Панкрухина. М.: РАГС, 2000. С. 13.

² Папкин А. И. Основы практического менеджмента. М., 2000. С. 21.

³ Смирнов Э. А. Теория организации. М., 2002. С. 5.

⁴ Пищулин Н. П., Пищулин С. Н., Бетуганов А. А. Социальное управление: теория и практика: В 2 т. М.: ИКЦ «Академкнига», 2003. С. 93.

⁵ Коргова М. А. Кадровый менеджмент. М.; Пятигорск, 2004. С. 14.

⁶ Пригожин А. И. Современная социология организаций. М., 1995. С. 96–97.

⁷ Бабосов Е. М. Социология управления. Минск, 2001. С. 15.

⁸ Пригожин А. И. Организации: системы и люди. М., 1983. С. 68.

⁹ Удальцова М. В. Социология управления. М., 2001. С. 19.

¹⁰ Щербина В. В. Социальные теории организации. М., 2000. С. 31.

¹¹ Пригожин А. И. Организации: системы и люди. С. 71.

¹² Там же. С. 73.

ОБЩЕСТВЕННЫЕ И ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ

¹³ *Удальцова М. В.* Указ. соч. С. 19.

¹⁴ *Деркач А. А., Калинин И. В., Синягин Ю. В.* Стратегии подбора и формирования управленческой команды. М., 1998. С. 102–103.

¹⁵ *Пригожин А. И.* Методы развития организаций. М., 2003. С. 669.

¹⁶ Там же. С. 670.

¹⁷ Там же. С. 671–674.