

УДК 316

НЕФОРМАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ ДЕЛОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

© 2018 г.

Н.И. Тюрина

Тюрина Наталья Игоревна, аспирант кафедры общей социологии и социальной работы
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
tyurina-natasha@list.ru

Статья поступила в редакцию 13.09.2017

Статья принята к публикации 30.01.2018

Анализируются теоретические подходы к феномену неформальных практик на предприятиях отечественных и зарубежных исследователей. Прослеживается эволюция понятия «неформальные отношения на работе». Представлены позиции исследователей того или иного исторического периода относительно восприятия неформальных отношений в трудовых коллективах: от резкого отрицания этого феномена и попытки срочной ликвидации до положительных отзывов и осознания благотворного влияния на производственные процессы. Аргументированно рассмотрено соотношение часто отождествляемых понятий «неформальные отношения на работе» и «неформальная организация». Предложены авторское определение неформальных отношений в деловых организациях и их классификация по четырём основаниям с учетом особенностей современных компаний, а также на основе синтеза знаний, накопленных наукой.

Ключевые слова: неформальные отношения и практики, организация, компания, неформальная организация, неформальные отношения в компании, классификация неформальных отношений.

Введение

Неформальные элементы в управлении деловыми компаниями играют значительную роль, что обусловлено их повсеместным распространением в современных компаниях, независимо от организационно-правовой формы организации, целей, приверженности тому или иному типу экономики и др. Например, Л.Н. Захарова указывает на присутствие стереотипов доминанты семейной роли и приоритета солидарности над конкурентоспособностью в подавляющем большинстве процессов принятия решений управленцами компаний (до 70%) [1]. Исходя из этого, логично при подборе методов управленческого воздействия на рабочий процесс организации учитывать присутствие в компании неформальных практик. Если субъект управления ограничивается в своей деятельности исключительно анализом и диагностикой формализованной структуры коллектива, формальными процессами внутри него, он изначально лишает себя осведомленности о всех текущих процессах в организации в силу того, что человеческие отношения куда более многогранны и неизбежно оказывают влияние на работу через неформальные взаимодействия.

Очевидно, что ни одно современное предприятие и его работа невозможны без двух составляющих – формальной структуры и неформальной, порожденной неформализованными элементами, практиками. Первая создается четкой структурой, правами и обязанностями ра-

ботников, вторая базируется на симпатиях, антипатиях и спонтанных нормах поведения.

Автор ставит перед собой цель рассмотреть основные теоретические подходы и аспекты изучения неформальных отношений в компаниях, выработанные в зарубежной и отечественной науке, и на основе этого накопленного теоретического знания предшественников дать наиболее полное, объединяющее в себе черты различных подходов, авторское определение неформальных отношений и составить их классификацию, синтезировав имеющийся в науке опыт.

Выбранная тема представляется актуальной, так как для успешного процесса работы внутри компании, правильного выбора методов управления коллективом необходимо учитывать не только формальные элементы, но и неформальные практики. Только так менеджер и формальный лидер может привести свою команду к успеху. С помощью неформализованных элементов руководство способно оказывать влияние на решение производственных и непроизводственных задач, на психологический климат внутри рабочего коллектива, его мотивацию. Считаем, что настоящее время потенциал неформализованных практик в структуре компаний и процессов управления применяется в недостаточной мере.

Теоретические подходы к феномену неформальных практик на предприятиях

В начале XX века Фредерик Уинстон Тейлор высказал мнение: все неформализованные прак-

тики должны быть исключены из производственного процесса [2]. Позднее эту мысль развивал в своих трудах и Макс Вебер, для которого идеальной моделью организации была бюрократия, основанная и строго действующая по должностным инструкциям с четкой иерархией полномочий и конкретными границами ответственности [3]. По его мнению, причиной неэффективной работы компании становится в большинстве случаев произвол, избежать которого можно только четко соблюдая все установленные правила в компании, управляя ею в соответствии с четким регламентом.

Идейным продолжателем теории М. Вебера стал Толкотт Парсонс («Структура социальной деятельности», 1937), основная идея которого – сохранение равновесия некой социальной системы, повлиять на которую индивид не в силах, однако в его власти изменить самого себя, подстроившись под систему. Таким образом, неформальные отношения вновь исключались в рассматриваемом подходе [4].

Вместе с тем американский психолог и социолог Элтон Мейо благодаря проведенным Хоторнским экспериментам (1924–1932) разработал иную точку зрения на неформальные отношения, группы и практики на производстве: оказывается, они могут быть бонусным фактором, способным повысить производительность труда [5]. Среди важнейших тезисов Э. Мейо о неформальных группах выделим следующие: выработка работника находится в зависимости не только от физических возможностей, а в основном от коллективных неформализованных норм; неформальные лидеры в коллективах сменяются в зависимости от окружающей действительности – они могут лидировать в одной ситуации и не быть лидерами в другой.

В середине XX столетия ученые Манчестерского университета М. Гликман и Д. Хоманс провели исследование неформальных отношений на уровне цеха – были выбраны 5 компаний из разных отраслей промышленности и с разными типами рабочей силы. Важнейший вывод проведенного эксперимента: неформальные взаимоотношения в иерархической системе приобретают непостоянный характер, из них возникают неожиданные союзы, способные не только оказывать благотворное влияние на систему, но и, напротив, – рождают конфликт в ней. Такие союзы получили название «эквиприума» и «аккомодации» [6] для объяснения разных стилей приспособления между рабочими и администрацией.

В своих работах Т. Бернс и Д. Столкер провели разделение организаций на механические (формализованные) и органические (неформа-

лизованные), что позволило им показать преимущества и недостатки каждого из типов [7]. Первый вид организаций более адаптирован к условиям внешней среды, каждый работник решает конкретно перед ним стоящую задачу, он не заботится о том, помогает ли его работа достижению общей цели компании или же, наоборот, препятствует. Органические организации с большей легкостью осуществляют свою деятельность в условиях нестабильной внешней обстановки при возникновении неожиданных проблем и задач, вследствие этого личные задачи каждого сотрудника также подлежат постоянной корректировке. В такой организации ключевую роль играет лидер, а ответственность каждого сотрудника не имеет четких границ. Исследователи пришли к выводу, что в чистом виде органические организации не встречаются, в силу того, что такая система нестабильна. Более того, сотрудники таких организаций должны сами брать на себя задание и даже сами пересматривать собственную нагрузку. Соответственно, в периоды изменений неясным становится вопрос, какие задачи стоят перед работниками, в результате этого возникает и неизвестность относительно того, что и кого требуется координировать.

Во второй половине XX столетия американский социальный психолог, представитель школы поведенческих наук, Дуглас Мак-Грегор (1906–1964) придерживался точки зрения, что основу управления персоналом на предприятиях составляют следующие факторы: мотивация и коммуникация в коллективе, характер власти, лидерство и авторитет руководителя, а также обязательное осознание высшим менеджментом, что персонал – это активные человеческие ресурсы. Д. Мак-Грегор разработал теорию стилей руководства – теория X и теория Y, считая, что именно стиль власти оказывает влияние на производительность труда и степень удовлетворенности работниками от рабочего процесса. Теория X и теория Y – полные противоположности: первая предусматривает авторитарный стиль руководства с четкими и жесткими требованиями, контролем, принуждением к работе; в то время как теория Y основывается на демократических принципах с гибким контролем, отсутствием принуждения, заинтересованностью в труде, моральной мотивацией и участием персонала в управлении. Д. Мак-Грегор в теории Y предположил, что восприятие сотрудником работы как удовлетворения зависит в первую очередь от самих условий труда и отношений в коллективе. На основе такого выделения теорий руководства Д. Мак-Грегор сделал вывод о несомненном преимуществе демократи-

ческого стиля управления трудовыми коллективами с присутствием неформальных взаимодействий, что в результате приводит к повышению эффективности деятельности организации [8].

В 1981 году работу Д. Мак-Грегора дополнил американский профессор У. Оучи своей теорией Z. В ее основу он положил следующие тезисы: рабочие мотивы людей всегда имеют социальные и биологические потребности в основе; именно личность обеспечивает успешную деятельность компании; люди отдают предпочтение работе в группе, а в качестве контроля выбирают неформальные способы отслеживания результатов труда на основе четких методов и критериев оценки. Таким образом, основное отличие теории Z в том, что лучше мотивирует работников так называемый «производственный клан», то есть ситуация, когда компания понимается одной большой семьей. Отсюда и развивать у коллектива необходимо такие качества, как солидарность, преданность компании и общим целям [9].

Необходимо также отметить работу Ренсиса Лайкерта, американского социального психолога, последователя школы «человеческих отношений», который во второй половине XX века работал над вопросом, как добиться оптимального управления предприятием лишь силами и усилиями конкретных работников. В Мичиганском университете появилась исследовательская группа, изучающая компании с высокой и низкой производительностью труда. Респондентами были тысячи служащих различных отраслей промышленности с совершенно разным функционалом на предприятии – от самых простых задач до высококвалифицированного труда, требующего определенного уровня образования работника.

В результате проведенных исследований Р. Лайкерт пришел к выводу, что разница в производительности труда на предприятиях зависит от стиля управления, если менеджер предприятия настроен только на формальные показатели, результативность работы коллектива падает. И напротив – если руководитель фокусирует свое внимание на бытовых человеческих проблемах коллектива, узнает работников как личностей, допускает максимальное участие работника в принятии производственных решений, производительность труда подчиненных возрастает. Обобщив имеющийся опыт и полученные результаты исследования, Р. Лайкерт предложил четыре базовых стиля руководства предприятием [10].

Первый носит название эксплуататорско-авторитарный, в нем руководитель не доверяет подчиненным, все решения принимаются

«наверху» и готовыми спускаются «вниз». Люди работают под влиянием давления, страха, угрозы наказания. Формальные и неформальные структуры являются противоборствующими.

Система вторая, благосклонно-авторитарная, наделяет коллектив определенными полномочиями – некоторые решения работники могут принимать сами, однако в строго ограниченных рамках. Также имеет место неформальная структура, которая лишь частично противостоит формальной.

Консультативно-демократическая – такое название получила третья система Р. Лайкерта. Здесь мы уже видим значительное доверие руководства к подчиненным, делегирование вниз частных вопросов для решения, если возникает неформальная организация, то не совпадает с формальной частично.

Но больше всего нас интересует последняя система, «основанная на участии». Она строится на полном доверии между менеджментом и рабочими. Сам Р. Лайкерт считал именно этот стиль руководства самым эффективным. К отличительным чертам этой системы относим следующие: групповое принятие решений, полное доверие руководителей и подчиненных, экономическое стимулирование работников, использование руководством участия группы подчиненных в установлении целей, связанных с высокой производительностью и с улучшением методов работы. При такой расстановке сил неформальная и формальная структуры совпадают. Руководство, прибегающее к такой системе, поощряет работников, ориентировано на персонал, поэтому такие предприятия будут достигать наибольших высот и наилучших результатов.

Так, подводя итог исследованиям Р. Лайкерта, касающимся неформализованных практик на рабочих местах, отметим, что они продемонстрировали эффективность менеджеров, которые уделяют внимание в первую очередь личности работника, человеческим аспектам его проблем, которые выстраивают отношения в коллективе на принципах взаимопомощи. Таким образом, Р. Лайкерт подтвердил, что благодаря неформальным элементам компания может достигнуть успеха, и углубил представления о деловых отношениях между руководством и подчиненными.

Нидерландский социолог Герд Хофстеде в начале 1980-х годов разработал свою типологию организационных культур. Для этого он провел масштабные исследования, опросив 116 тысяч рабочих транснациональной компании IBM в 40 различных странах. В результате Хофстеде смог выделить четыре параметра для оценки деловой культуры, каждый из которых интересен нам с той точки зрения, что они все

оставляют место неформальным практикам внутри трудовых коллективов. Среди этих параметров: индивидуализм – коллективизм; дистанция власти; мужественность – женственность; неприятие неопределенности [11].

Индивидуализм – коллективизм характеризует меру, с которой члены рабочего коллектива той или иной компании предпочитают действовать самостоятельно, индивидуально, а не как часть группы работников. Если на первый план выходит индивидуализм, то члены коллектива избегают вмешательства компании в их личную среду, в компании приветствуется индивидуальная инициатива, которая совместно с личным вкладом работников учитывается при вознаграждении, а отношения в коллективе зачастую сводятся к чисто рабочим, формальным; если в культуре преобладает коллективизм, то в сознании работников живет мысль, что работодатель в лице компании будет защищать их интересы, разрешать их личные проблемы и дела, в результате в коллективе поощряются и процветают такие чувства, как лояльность, сплоченность и преданность (привязанность) компании, личные неформальные отношения в коллективе играют большую роль.

Дистанция власти – это доступность или, напротив, отдаленность власти от подчиненных. Так, в компаниях с большой дистанцией те, кто стоят у власти, рассчитывают и получают определенные права и привилегии, чуждые рядовым работникам, имеется многоуровневая иерархия от низшего к высшему звену руководства, широко развита дифференциация заработной платы в зависимости от ступени, на которой ты находишься. В компаниях, где не придают большого значения разности в положении работников, мы обнаруживаем большую вовлеченность сотрудников в работу компании, в принятие решений, руководители для рядовых рабочих доступны для общения, дифференциация в уровне зарплаты ниже.

Неприятие неопределенности демонстрирует ощущения и чувства людей в неизвестных ситуациях, когда они не знают, что ожидает их в будущем. В компаниях, где такое чувство находится на высоком уровне развития, работники боятся перемен, всячески им противостоят и всегда неукоснительно следуют правилам, инструкциям, памяткам. В таком случае преобладают формальные отношения и взаимодействия в коллективе. Работники стараются не брать на себя ответственность, все поглощены выполнением текущих заданий. В компаниях с низкой степенью развития данного параметра, напротив, присутствует здоровая конкуренция среди персонала, который обязательно мотивирован

на успех и достижение отличного результата. Менеджмент основывается на гибком стиле управления и ориентации на людей, неформальные практики и взаимодействия выходят на передний план.

Последний параметр Хофстеде – мужественность – женственность – показывает баланс ролей в обществе и власти у мужчин и женщин. Жизнь для работы – это проявление мужественности с ориентацией на результат и цель; работа ради жизни – женственность с важностью выполнения задачи. Неформальная доминанта проявляется больше в женском типе: руководитель уделяет много внимания сотрудникам, при принятии решений может основываться на интуиции, работает над созданием благоприятного климата в коллективе.

Культура в понимании Хофстеде всегда представляется коллективным социальным явлением. В этом понимании человек обучается культуре только находясь во взаимодействии с социальной средой, в том числе с рабочим коллективом, и в первую очередь именно посредством неформальных практик и взаимодействий с коллегами.

Согласно точке зрения американского экономиста Дугласа Норта (1920–2015), именно неформальные отношения создают фундамент для формализации и формирования компании. Это своеобразная основа, с которой и начинается построение, а в дальнейшем и развитие формальных отношений. В свою очередь, формализация является неотъемлемой частью организации в силу того, что именно она становится фактором, способствующим стиранию неопределенности в существующих неформальных отношениях среди участников компании. Именно благодаря формализации, проще говоря – форме, мы имеем дело с предсказуемостью организации, поскольку во взаимоотношениях и взаимодействиях между членами компании определяются их роли и статусы, предсказываются потенциальные модели развития их отношений [12].

Переходя к анализу исследований неформальных отношений в компаниях в отечественной науке, стоит констатировать, что данному вопросу уделялось мало внимания. Первым, кто обратился к рассмотрению этого феномена, был С.Ю. Алашеев. Путем проведения многочисленных интервью и включенного наблюдения он пришел к выводу, что неформальные отношения играют особую роль в организации трудового процесса советского общества. Управленцы того периода прибегали к помощи неформальных отношений, устраняя таким образом недостатки формализованной

системы управления. Кроме того, Алашеев предложил свою классификацию неформальных отношений на производстве, выделив три группы в зависимости от того, как их воспринимает работник и к чему они его приведут. Первая группа – единичное нарушение – это несистемные нарушения установленных формальных норм, которые не повлекут санкций со стороны администрации. Вторая группа – неформальные отношения как система зависимостей. В данном случае возможны два сценария развития событий: либо работник подвергается формальному наказанию руководителем, либо последний не прибегает к наказанию и тогда возникает личная зависимость работника от него. В рамках этой зависимости будет иметь место личная просьба или производственное требование начальника, причем, возможно, не сразу, отсюда и долгосрочность неформального взаимодействия. И последняя группа – неформальные отношения как устоявшиеся нормы, это ситуация, когда неформализованные практики фактически вытесняют из коллектива формальные правила и становятся обыденностью для работников. На практике именно этот вариант и является самым широко распространенным [13].

Необходимо отметить, что в советской действительности взгляд на институт неформальных отношений в компаниях был скорее негативный, нежели нейтральный или положительный. В современной России исследователями уделяется внимание неформальным отношениям в компаниях, причем зачастую с эмпирической точки зрения. Так, неформальные взаимодействия в многонациональных корпорациях сквозь призму различных культур рассматривал В.Н. Гаськов [14], О.И. Шкаратан [15] предпринимал попытки составить портрет русского рабочего.

Значительный вклад в развитие отечественной науки относительно неформализованных элементов на предприятии внес В.В. Радаев, который придерживается мнения, что культурно-нормативная система советского общества основана на трех стандартах поведения и жизни – официальных (публичное поведение), неофициальных (неписанные, но регламентированные нормы) и неформальных стандартах (поведение в кругу близких) [16].

В работах В.Н. Гаськова, О.И. Шкаратана, Д. Норта, М. Вебера и других можно проследить два уровня подхода к неформальным отношениям в организациях – социетальный и корпоративный. Указанные исследователи являются сторонниками первого уровня, который предполагает, что неформальная составляющая появляется в компании в виде социокультурных

образцов, возникающих в ходе повседневной и хозяйственной практики индивидов, то есть культурные традиции, ценности и нормы поведения, принятые в социуме, привносятся на микроуровень их социальных связей – в компанию. Приверженцами корпоративного уровня неформальных отношений в организациях были Э. Мейо, С.Ю. Алашеев: природа, типы и специфика неформальных взаимодействий напрямую связаны с особенностями самой компании.

Л.Н. Захарова в своих трудах также затрагивает неформальные практики в компаниях, говоря о том, что любой человек, попадая в рабочий коллектив, становится частью организационного поведения, которое, в свою очередь, имеет четыре компонента: производственный, формальный, неформальный и внеформальный [17]. Под неформальным компонентом понимаются межличностные отношения добровольного характера; под внеформальным – попытки снижения напряженности, конфликтности, то есть решение задач формального компонента путем применения неформальных средств. По ее мнению, зачастую причины проблем в развитии компаний, в решении внутренних конфликтов, кроются в том, что на предприятиях продолжают сохраняться иерархические и кланово-иерархические типы организационной культуры с устоявшимися канонами поведения, что не соответствует требованиям обновляющейся социальной и экономической среды, сдерживает развитие компаний. Более того, следует противостоять социально-психологическим стереотипам современных менеджеров (стереотип доминанты семейной роли, стереотип приоритета солидарности над конкурентоспособностью, стереотип административной доминанты и другие), которые также наносят вред компании – делают управленца уязвимым, зависимым, подверженным манипуляции, склонным к архаичности.

Неформальные отношения на работе сквозь призму подходов академической науки

Ознакомившись с основными значимыми точками зрения на неформализованные практики на производствах как отечественных, так и западных исследователей, обратимся к анализу этого явления с точки зрения академической науки и ее трёх основных подходов – экономического, социологического и антропологического, что позволит составить картину неформальных практик в компаниях еще более полно.

Экономический подход представляется родственным управленческому в силу того, что оба они видят в неформальных отношениях помеху успешного экономического развития на макро-

уровне. В таком случае исследователям необходимо определить разницу между реальной экономической деятельностью и формально фиксируемой.

Экономические социологи придерживаются точки зрения, что неформальные отношения – это рациональный выбор личности в целях снижения транзакционных издержек, следствием чего становится деформация социальных институтов и замена формальных правил неформальными. При такой расстановке ролей исследователи ставят перед собой цель – проанализировать роль неформальных отношений в работе экономических институтов и спрогнозировать последствия их распространения для компании и экономики.

В.В. Радаев пишет в своем труде «Экономическая социология», что экономист видит неформальные отношения как систему обмена благами в рамках так называемых «квази-рынков», когда каждый, преследуя свои выгоды, вступает в «рыночный» торг: оказал услугу сегодня, значит, можешь ждать ответную завтра [18]. По его мнению, неформальная экономика – это совокупность хозяйственных отношений, которая не имеет своего формального закрепления в официальной отчетности.

Особенностью социологического подхода к изучению неформальных отношений в организации становится неразрывность их с социальными отношениями. Исследовательская проблема в данном случае – воссоздание картины происходящего глазами самих участников процессов. Для социолога предметом изучения становятся особенности поведения работников в различных по типу организации компаниях, при различных системах управления и т.д. Ценными в этом свете становятся исследования Б. Латтура, в которых он рассматривал деятельность ученых в лабораториях, рождение конкуренции членов коллектива, где их работа – это взаимодействие с другими индивидами и материальными артефактами.

Говоря об антропологическом подходе, стоит отметить, что по своей сущности, своим методам и природе он очень близок к социологическому и разделять их не представляется до конца правильным. Ряд антропологических исследований, ставящих перед собой цель изучения микропрактик индивидов, дает повод задуматься над тем, что понятию «неформальные отношения» соответствует реальное социальное явление с внутренней логикой и эмпирическим ядром.

Разработка авторской классификации неформальных отношений в рабочих коллективах

Для более глубокого понимания рассматри-

ваемого института необходимо проанализировать классификации неформальных отношений. Стоит отметить, что существуют многочисленные основания для классификации, различающиеся в зависимости от интересов, характера деятельности, социального состава.

По основанию деления на идейную и нравственную направленность и стилю поведения неформальные отношения делят на три группы: просоциальные (позитивно направленные социальные отношения – любительские объединения, группы, кружки); асоциальные (стоят в стороне от социальных проблем); антисоциальные (разновидность неформальных отношений, представляющая собой наибольшую тревогу для организации, выражается в нравственной глухоте и слепоте, с одной стороны, и в личной боли и страданиях участников отношений, с другой стороны) [19].

Неформальные отношения могут быть дружественными и враждебными. В дружественных весь коллектив делится на небольшие группы с общими интересами, схожим социальным положением и одной возрастной категории. Такая структура идет на пользу компании, так как такие подгруппы направляют свои стремления на достижение деловых целей организации. Враждебная структура компании, или «офисные войны», наиболее распространена по причине того, что каждый сотрудник преследует свои цели – повышение зарплаты, карьерный рост, расположение руководства к себе, повышение своей самооценки.

В таких войнах сотрудников есть и положительный, и отрицательный аспекты. К негативному аспекту относим недружественную атмосферу в коллективе, что порой создает сильные барьеры для работников при осуществлении своих трудовых функций. Здоровые, дружеские отношения всегда благоприятствуют производственному процессу. Однако если сотрудники видят друг в друге соперников и стремятся быть лучше, чем остальные, то и, соответственно, к работе относятся внимательнее, собраннее и кропотливее, что также способствует повышению производительности.

Существует еще одна немаловажная классификация неформальных отношений – по целям, совпадающим или не совпадающим с целью формальной организации.

Неформальные отношения, цель которых совпадает с формальной целью, – это совокупность не регламентированных локальными актами компании связей, отношений между членами организации, направленных на достижение целей компании за счет неформальных способов.

Неформальные отношения, цель которых не совпадает с целями компании, являются в чистом виде неформальными отношениями. Таким образом, неформальные отношения, цель которых не совпадает с целями компании, – это не регламентированные локальными актами компании контакты между регулярно взаимодействующими сотрудниками для достижения общей цели.

Среди *причин вступления сотрудников в межличностные неформальные отношения* можно выделить следующие:

1. Необходимость быть членом той или иной группы, частью некоего коллектива [20].
2. Потребность в помощи по личным и профессиональным вопросам.
3. Необходимость защитить свои интересы.
4. Потребность в получении дополнительной информации.
5. Заинтересованность и симпатии к коллегам.
6. Потребность во власти.
7. Желание добиться результата.

На основе указанных классификаций неформальных отношений мы предлагаем свою, соединяющую в себе, на наш взгляд, наиболее значимые для функционирования компании основания.

1. *По влиянию, оказываемому на достижение целей компании:*

- совпадают с целью компании и способствуют ее достижению;
- совпадают с целью, не способствуют и не препятствуют ее достижению;
- не совпадают с целью компании и препятствуют ее достижению;
- не совпадают с целью компании, не способствуют и не препятствуют ее достижению.

2. *Мотивы сотрудников для вступления в неформальные группы:*

- удовлетворение личных потребностей (помощь в решении профессиональных и иных вопросов, защита своих интересов, доступ к дополнительной информации);
- потребность в общении (желание быть частью коллектива, симпатии к коллегам);
- «корыстные» мотивы (желание получить власть, достижение определенных карьерных и профессиональных результатов).

3. *Идейная и социально-нравственная направленность:*

- дружественно-просоциальные;
- враждебно-антисоциальные;
- нейтрально-социальные.

4. *По наличию социального ориентира (кумира):*

- не имеющие социального ориентира неформальные группы;

- имеющие социального «кумира» референтные неформальные группы.

Выводы

1. Подводя некий итог, считаем правильным уделить внимание соотношению рассматриваемого феномена с термином «неформальная организация» в силу того, что эти два понятия зачастую отождествляют. Причем, по нашему мнению, они могут быть как синонимами, так и антонимичными категориями в зависимости от того, как определять понятия «отношения» и «организация».

Под термином «организация» в большинстве случаев принято понимать некое объединение, цели и функции которого более или менее ясны и очерчены, поэтому основное внимание стоит уделять определению отношений. В случае когда мы имеем в виду отношения, обладающие стойкими связями внутри своей структуры, достижение общей цели компании через индивидуальное для которых предстает в качестве основного направления деятельности, такие «неформальные отношения» справедливо можно отождествлять с «неформальной организацией».

2. В большинстве случаев под неформальными отношениями в компании принято понимать ценности, нормы, убеждения, неофициальные правила, кроме того, структуру социальных связей, центров влияния и коммуникации, сложившиеся внутри и между составляющими организацию группами при формальных структурах, но не конкретизированные ими. Мнение исследователей по поводу неформальных отношений разделились: одни видят в этом благотворное влияние на производственный ритм, другие же считают это причиной конфликтов между интересами разных групп работников. Причем такое разделение взглядов исследователей сложилось в науке исторически. Выше мы проанализировали, как менялось восприятие неформальных отношений в компаниях: начало XX века ознаменовалось отрицанием рассматриваемого феномена и пропагандой полной ликвидации всякого рода его проявлений в трудовых коллективах. Однако чем больше проводилось исследований, опросов в компаниях разных стран мира, тем больше укоренялось мнение, что неформальные отношения нельзя исключить полностью из рабочего процесса, соответственно, их потенциал и влияние необходимо направлять на благо компании и использовать для достижения ее формальных целей. Это касается как исследователей зарубежных, так и отечественных.

В начале XX столетия в структурах производства не было места для неформальных от-

ношений, поскольку создавались все условия, чтобы они попросту не могли зародиться, так как именно в них видели произвол и помеху для рабочего процесса. Только с течением времени общество пришло к выводу, что грамотно выстроенные неформальные взаимодействия внутри трудового коллектива способны повысить производительность, привить доверие и уважение работников к фирме.

Уяснив различие между формальными и неформальными отношениями членов коллектива современной компании, мы сделали вывод о том, что эти две категории всегда находятся в тесной взаимосвязи между собой.

Стоит отметить, что свое название неформальные отношения получили благодаря тому, что возникают они без привязки к установленным правилам и формам, однако функционируют всё же в рамках конкретного «формата».

3. Автором описаны существующие в науке классификации неформальных взаимодействий в трудовых коллективах, рассмотрены подходы к описываемому явлению с точки зрения академической науки (экономический, социальный и антропологический подходы), указаны наиболее часто встречаемые причины вступления работников в неформальные взаимосвязи на работе. На основании представленного материала предложена авторская классификация неформальных отношений в современных компаниях, основанная на выделении четырех основных критериев – по влиянию, оказываемому на достижение целей компании, по мотивам сотрудников для вступления в неформальные группы, по их идейной и социально-нравственной направленности, по наличию социального ориентира, в каждой из которых выделены свои подвиды.

4. На основе рассмотренных подходов к понятию неформальных отношений в современных фирмах, их социальной природы и приведенных выше определений этого понятия мы выработали свою авторскую трактовку, которая отражает различные точки зрения на неформальные практики в трудовых коллективах, имеющиеся в настоящее время в науке, и первостепенные признаки, отличающие неформальные взаимодействия от формальных. *Под неформальными отношениями в деловых компаниях будем понимать совокупность коммуникаций, норм, убеждений, принципов, взаимоотношений между постоянно взаимодействующими сотрудниками одного трудового коллектива, не имеющих регламентации в официальных документах, преимущественно произвольно возникающих и носящих спонтанный характер с неопределенным сроком реализации или действия, но совершаемых регулярно в современных компаниях.*

Список литературы

1. Захарова Л.Н. Психологические стереотипы в управлении как барьер социально-экономического развития России // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-stereotipy-v-upravlenii-kak-bariery-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-rossii> (дата обращения: 15.10.2017).
2. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: Дело, 1991. 378 с.
3. Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. 880 с.
4. Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический проект, 2000. 880 с.
5. Mayo E. The Social Problems of an Industrial Civilisation. Boston, 1945. 178 p.
6. Бест Дж. Конструкционистский подход к исследованию социальных проблем // Контексты современности. Казань: Изд-во Казанск. ун-та, 1998. С. 164–175.
7. Burns T., Stalker G.M. The Management of Innovation. London: Tavistock, 1961. 269 p.
8. McGregor D. The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill, 1960. 246 p.
9. Ouchi W.G. Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge. Avon, 1993. 244 p.
10. Likert R. Developing patterns in management. New York: American Management Association, 1955. 49 p.
11. Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M. Cultures and Organizations: Software of the Mind. New York: McGraw-Hill, 2010. 561 p.
12. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги «Начало», 1997. 188 с.
13. Алашеев С.Ю. Неформальные отношения в процессе производства: Взгляд изнутри // Социологические исследования. 1995. № 2. С. 12–19.
14. Гаськов В.Н. Социальные проблемы взаимодействия в международных организационных системах. М.: МНИИПУ, 1989. 196 с.
15. Шкаратан О.И., Фигатнер Ю.Ю. Старые и новые хозяева России (От властных отношений к собственническому) // Мир России. 1992. №1. Т. 1. С. 67–90.
16. Радаев В.В. Типы стратификационных систем // В кн.: Радаев В.В., Шкаратан О.И. Социальная стратификация: Учеб. пособие. М.: Аспект Пресс, 1996. 318 с.
17. Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций. М.: Логос, 2012. 432 с.
18. Радаев В.В. Экономическая социология. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2005. 603 с.
19. Пригожин А.И. Современная социология организаций. М.: Интерпракс, 1995. 296 с.
20. Мескон М.Х. Основы менеджмента. М.: Дело, 2000. 704 с.

INFORMAL RELATIONSHIPS IN MODERN BUSINESS COMPANIES*N.I. Tyurina*

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The article analyzes different theoretical approaches of Russian and foreign researchers to the phenomenon of informal practices in business companies. We trace the evolution of the researchers' perception of the concept «informal relations» at work: from a very negative attitude requiring urgent elimination of such relations to a positive assessment recognizing the beneficial effect of this type of relations on production processes. The correlation between the concepts of «informal relations» at work and «informal organization» are analyzed. A definition is proposed of informal relations in business organizations, as well as their classification on four grounds with the account of modern companies' specific features and on the basis of a synthesis of knowledge gained in this field.

Keywords: informal relations and practices, organization, company, informal organization, informal relations in a company, classification of informal relations.