

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
"МОСКОВСКИЙ АВИАЦИОННЫЙ ИНСТИТУТ  
(НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)"

Кафедра 501

"Менеджмент и маркетинг высокотехнологичных отраслей промышленности".

Реферат по дисциплине "Основы менеджмента"

Тема: "В чём заключается отличие формальных и неформальных организаций и их основные характеристики"

Выполнил: ст. гр. М10-403С-18

Жоров Е.И.

Проверил: преподаватель

Богатов Ю.М.

Москва, 2022

## **Введение**

Организация - это социальная категория, и в то же время - средство достижения целей. Это место, где люди строят отношения и взаимодействуют между собой.

Некая группа должна соответствовать нескольким обязательным требованиям, чтобы считаться организацией:

- 1) Наличие, по крайней мере, двух людей, которые считают себя частью этой группы;
- 2) Наличие по крайней мере одной цели, которую принимают как общую все члены данной группы;
- 3) Наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.

Существуют формальные и неформальные организации. Формальная организация - это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей. Неформальная организация - спонтанно возникающая группа людей, достаточно регулярно вступающих во взаимодействия друг с другом.

В любой организации люди строят отношения и взаимодействуют. Поэтому в каждой формальной организации могут возникать неформальные группы и организации, которые образовались без вмешательства руководства. Эти неформальные объединения часто оказывают сильное влияние на качество деятельности и политику формальной организации. Если официальные отношения регламентируются соответствующими инструкциями, приказами, распоряжениями, то неофициальные, как правило, не регламентируются.

## **Формальная организация**

Формальная организация - организация, обладающая правом юридического лица, цели деятельности которой закреплены в учредительных документах, а функционирование - в нормативных актах, соглашениях и положениях, регламентирующих права и ответственность каждого из участников организации. В соответствии со ст. 48 ГК РФ юридическим лицом признаётся организация, которая:

- 1) Имеет обособленное имущество в собственности, в хозяйственном ведении, в оперативном управлении;
- 2) Отвечает имуществом по своим обязательствам;
- 3) Может от своего имени приобретать имущественные и личные неимущественные права;
- 4) Может быть истцом и ответчиком в суде.

Особенности формальных организаций состоят в следующем:

- 1) Рациональность, так как в их основе лежит принцип целесообразности;
- 2) Отношения людей в них преимущественно служебного характера;
- 3) Цели организации - функциональные, намеренно однозначные;
- 4) Наличие органа власти и аппарата управления.

Формальная организация создается по заранее установленному плану. Она ориентирована на достижение приемлемого уровня производства и общих целей организации. Формальная структура определяет всю систему отношений и набор функций, позволяющих осуществлять целенаправленную деятельность. Главной функцией формальной организации является соединение людей со средствами и целями коллективного труда. Преимущества формальных организаций - то, что они обеспечивают максимальную эффективность деятельности за счёт определённого ограничения разнообразия, т.е. они направляют усилия людей в узкое русло выполнения целей и задач организации. Они также создают целостность коллектива как единого организма со своими законами и правилами жизни. Главная задача формальной организации - наиболее рационально организовать выполнение целей и задач.

## **Неформальная организация**

Неформальная организация - это спонтанно сформировавшаяся группа людей, регулярно вступающих во взаимодействие для достижения целей организации.

Неформальные организации обычно возникают как социально-психологические объединения, спонтанно складывающиеся в результате длительного межличностного и внутригруппового общения. Неформальные организации складываются как добровольные ассоциации. В них вступают люди, оказавшиеся в одинаковой ситуации, разделяющие одни и те же интересы, сталкивающиеся с одними и теми же проблемами. Членство в них подвижно, существуют они на членские взносы. Однако, развиваясь и разрастаясь, такие организации имеют тенденцию превращаться в формальные.

У неформальных организаций много общего с формальными организациями, в которые они оказываются вписанными. Они в некотором роде организованы также, как и формальные организации - у них имеется иерархия, лидеры и задачи. В спонтанно возникших организациях также имеются неписанные правила, называемые нормами, которые служат для членов организации эталонами поведения. Эти нормы подкрепляются системой поощрений и санкций.

Основными причинами, побуждающими людей вступать в неформальные отношения, являются:

- 1) Реализация своих интересов;
- 2) Обмен опытом в сферах своих интересов;

### 3) Организация совместных мероприятий в сфере своих интересов.

Специфика в том, что формальная организация создана по заранее продуманному плану. Неформальная же организация скорее является объединением людей, имеющих общие интересы. Примером такой организации может служить сообщество "РС-МАИ" - объединение студентов и сотрудников МАИ, увлекающихся радиоуправляемыми моделями автомобилей, лодок, различных летательных аппаратов и т.п..

К признакам, характеризующим неформальные организации, относятся:

1) Социальный контроль. Неформальные организации осуществляют социальный контроль за своими членами. Речь идёт об установлении и укреплении норм - групповых эталонов приемлемого и неприемлемого поведения. Естественно, тех, кто нарушает эти нормы, ждут сперва санкции, а затем отчуждение. Управленцу в связи с этим следует знать, что социальный контроль, осуществляемый неформальной организацией, может оказать положительное влияние на достижение целей формальной организации;

2) Неформальные лидеры. Неформальные организации также имеют своих лидеров. Их отличие от формальных состоит в том, что лидер формальной организации имеет поддержку в виде делегированных ему официальных полномочий и действует в отведенной ему конкретной функциональной области.

Существование неформальных групп в организации - нормальное явление. Такие группы чаще всего укрепляют трудовой коллектив, и формальный руководитель организации должен их поддерживать.

В отличие от формальной неформальная организация строится на принципах саморегуляции и самоорганизации. Неформальная организация не является жёстко структурированной. Она строится на основе личностных особенностей её участников, специфики отношений, складывающихся между ними. Здесь нет жёстко закреплённых безличных стандартов, делающих организацию устойчивой, напротив, преобладают групповые нормы, а спонтанное взаимодействие придает гибкость организационному поведению.

## **Смежные типы организаций**

В реальном мире нет ничего идеального, и между любыми двумя бесконечно близкими числами найдётся некоторое третье число, которое будет меньше первого и больше второго. На стыке двух названных типов организаций находятся такие разновидности организационных моделей, как поведенческая, органическая и «организационная туманность».

**Поведенческая модель** представляет собой одновременное функционирование двух систем в рамках одной организации:

1) Технической системы, производящей продукцию или услуги;

2) Социальной системы, включающей деятельность сотрудников, которые приводят в действие техническую систему.

Если удовлетворению социальных и психологических потребностей отдельных лиц и групп уделяется недостаточное внимание, то техническая система, по всей вероятности, начнет терять равновесие.

Сильная поведенческая модель делает акцент на децентрализации, гласности информационного потока, а также слабой командной цепи по отношению к организации труда и системам отчетности. Предполагается, что сотрудники сами вовлекаются в процесс принятия решений, которые осуществляются децентрализованно и зачастую коллегиально. Все сотрудники организации могут оказывать влияние на процедуры, используемые в подразделениях организации. Особый акцент делается на способности отдельных лиц вписываться в структуру организации и решать проблемы.

**Органическая модель** имеет следующие характеристики: наличие небольшого объема правил (за исключением правил по технике безопасности), полная децентрализация, коллегиальное принятие решений, широкая сфера ответственности сотрудников, наличие нескольких уровней иерархии и невысокий уровень разделения труда. Инициативные сотрудники, обладающие компетентностью и оригинальностью мышления, составляют основу этой модели.

Органическая модель характеризуется гибкостью и способностью быстро реагировать на изменения условий среды функционирования (пример подобной модели – шведская компания «Инейтер», предоставляющая консультации в области вычислительных систем).

**Модель «организационной туманности»** представляет собой модель самоконструирования. Она непрерывно изменяется, постоянно пребывая в поиске новых способов реагирования на условия среды и методов созидания собственного будущего. Ориентированная на самоконструирование, организация характеризуется такими качествами, как непостоянство, разногласия, неортодоксальность и изобретательность. Организация такого типа непредсказуема с точки зрения используемых методов и своей ориентации, зачастую являясь хаотичной. Данная форма организации является экспериментальной.