



Наряду с формальными или официальными объединениями, деятельность которых рационально организована и стандартизована в соответствии с точно предписанными групповыми правилами, целями и ролевыми функциями, существуют также и неформальные группы, возникновение которых обусловлено социальным взаимодействием людей друг с другом. Как показывает практика, в любой группе коллеги достаточно быстро переходят от регламентированных рабочих отношений к дружеским, неформальным. Если организация большая – могут образоваться неформальные группы, куда входят люди из разных отделов, цехов. В маленьких организациях, такой группой может даже стать весь коллектив. Итак, что же из себя представляет сама структура подобных групп, а также какие особенности мы можем выделить?

Думаю, стоит начать с самого главного, с причины возникновения подобных групп и разобраться, какие же именно цели преследуют люди, образуя их.

Стоит выделить 5 основных причин:

1. Принадлежность к обществу и коллективу: практически любому человеку важно быть частью чего-то большего, а не просто винтиком в механизме, который день за днем только и делает, что выполняет поставленные начальством задачи. Неформальная группа в полном объеме дает такую возможность.
2. Защита: неформальный коллектив может защищать своих членов от трудностей и проблем, в том числе даже от непосредственного начальства.
3. Общение: люди на работе проводят большую часть дня и часто испытывают дефицит общения. Неформальные отношения позволяют восполнить его, не отвлекаясь на внешние контакты во вне рабочее время.
4. Обмен информацией: в неформальной обстановке важная информация о работе организации распространяется быстрее. Так же новички получают возможность советоваться с более опытными коллегами, что ускоряет процесс обучения.
5. Взаимопомощь: дружеская поддержка позволяет человеку не только лучше справляться с должностными обязанностями, ведь к коллегам-друзьям можно прийти и со своими жизненными проблемами, получить совет и помощь.

Опираясь на вышеперечисленные пункты мы можем подытожить, что причин действительно много и, учитывая то, что они затрагивают различные аспекты жизни людей, вероятность возникновения неформальных групп довольно велика.

Перейдем к теме особенностей данных групп:

1. Социальный контроль.

Неформальные объединения осуществляют социальный контроль за своими членами. Первым шагом на пути в этому является установление и укрепление норм – групповых эталонов приемлемого и неприемлемого поведения. Чтобы быть принятым группой и сохранить, а, может быть, и повысить свое положение в ней, человек должен соблюдать эти нормы. Чтобы укрепить соблюдение этих норм, группа может применять довольно жесткие санкции, а в отношении «нарушителей» может быть высказано всеобщее негодование, порицание, в некоторых случаях даже отчуждение. И, вспоминая то, что люди участвуют в неформальных группах для восполнения своих социальных потребностей, можно представить, насколько сильным и эффективным будет данное наказание, а также, какое психологическое давление будет оказано на «нарушителя».

1. Сопротивление переменам.

Люди используют неформальные организации для обсуждения тем связанных с предполагающимися или фактическими изменениями, которые могут произойти в их организации. Стоит отметить, что чаще всего внутри неформальных объединений наблюдается тенденция сопротивлению переменам, что обусловлено консерватизмом, характерным для данного рода групп. Участники боятся перемен, ведь они могут нести угрозу дальнейшему существованию группы. Реорганизация, расширение производства, сокращения, а так же и появление большого числа новых сотрудников могут привести к сокращению возможностей взаимодействия группы или даже к ее полному распаду.

1. Неформальные лидеры.

Неформальные организации, как и формальные, имеют своих лидеров.

Неформальный лидер приобретает свое положение в результате взаимодействия между членами группы, зарабатывая свой авторитет и добиваясь власти, что позволит ему так или иначе влиять на участников группы. По сути, формальный и неформальный лидеры применяют одни и те же средства для оказания

воздействия на членов организации. Разница лишь в том, что приоритетом для второго является признание его группой, а в своих действиях он делает ставку на взаимоотношения между членами группы. Неформальный лидер осуществляет 2 первостепенные функции: помогать группе в достижении первостепенных целей, а также укреплять ее существование. Бывает такое, что у неформальной группы есть 2 лидера, отвечающих за разные функции.

Некоторые руководители считают, что неформальная группа — это результат неэффективного управления, однако, как мы уже выяснили, возникновение данных групп естественно и весьма распространено.

Неформальные группы несут в себе как отрицательное, так и положительное 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. Также стоит упомянуть, что далеко не все сотрудники готовы следовать нормам поведения, установленным в неформальной группе. Даже если эти люди хорошо справляются со своими обязанностями, им грозит роль изгоев, что негативно скажется на работе. И снова говоря о лидерах, нельзя забывать о том, что лидер неформальной группы обычно выбирается на основе личностного, а не должностного авторитета. Это может привести к конкуренции с формальным руководством.

Подводя итог, я могу с уверенностью сказать, что формирование неофициальных групп вполне обосновано и очевидно, что данные объединения оказывают прямое воздействие на работоспособность организации в целом, причем влияние неформальной группы на организацию обратно пропорционально размерам организации. Однако, если начальство достаточно лояльно относится к таким группам или, что даже лучше является также и их неформальным лидером, то и влияние начальства внутри всей организации будет больше, а коллектив будет более сплоченный.

На выделенные мною особенности неформальных групп важно обращать внимание, в первую очередь, руководителям, ведь пренебрежение ими может привести как к

снижению работоспособности, забастовкам, полной парализации работы компании. Грамотному же руководству под силу использовать данные особенности в своих целях, тем самым укрепляя свою организацию.