



Человек нуждается в общении с другими людьми, некоторое общение может быть кратковременным и незначительным. Иногда даже самое незначительное общение может решить какие-либо важные вопросы или решить проблему. Определение организации, которое сформулировал классик менеджмента Ч. Бернанд гласит о том, что организация- это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей. **В** каждой формальной организации существует сложное переплетение неформальных групп и организаций, которые образовались без вмешательства руководства. Эти неформальные объединения часто оказывают сильное влияние на качество деятельности и организационную эффективность.

Формальные организации- объединение людей, связанных между собой официальными договорённостями о правах и обязанностях.

Для формальной организации характерна возможность карьерного роста, так называемая «вертикальная мобильность». Так же для формальной организации очень важно постоянное обучение и повышение квалификации, которое даёт сотрудникам постоянно обновлять свои знания и профессиональные навыки в соответствии с меняющимися условиями производства, конкуренцией, необходимостью совершенствования деятельности организации. Не менее важным условием формальной организации являются налаженная система коммуникации, циркулируемой между отделами и департаментами организации. Коммуникация необходима для принятия управленческих решений и рациональной координации деятельности людей. Кроме того, взаимный обмен информацией между различными отделами, звеньями формальной организации является важнейшим условием, средством делового общения и социального взаимодействия членов организации. В сложных организациях обмен информацией осуществляется по особым каналам и специализированным сетям. В настоящее время эту функцию в значительной мере берут на себя новейшие информационно-кибернетические устройства и обслуживающие их специалисты.

Неформальная организация — это спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенной цели. Трудовая среда очень благоприятна для образования таких групп. Благодаря формальной структуре организации и ее задачам, одни и те же люди обычно

собираются вместе каждый день, задачи, которые они решают, заставляют их часто общаться и взаимодействовать друг с другом. Естественным результатом этого интенсивного социального взаимодействия является спонтанное возникновение неформальных организаций. В большой формальной организации существует не одна неформальная организация. Большинство из них свободно объединены в своего рода сеть. Неформальная организация зачастую функционирует внутри формальной, поддерживает и усиливает ее. В ней открываются более продуктивные каналы коммуникаций, чем это возможно в официальной иерархии. Многие члены организации находят в ней таких людей, с кем они чувствуют себя более свободно, ощущают защиту. Важнейшими причинами вступления в неформальную группу являются: чувство принадлежности, взаимопомощь, взаимозащита, тесное общение и заинтересованность. Для неформальной организации характерен социальный контроль, который проявляется в установлении и укреплении норм приемлемого и неприемлемого поведения. Не менее важным для неформальной организации является сопротивление переменам. Сопротивление будет возникать каждый раз, когда члены группы будут видеть в переменах угрозу дальнейшему существованию группы.

Для такой организации характерно наличие неформального лидера. Неформальный лидер приобретает свое положение, добиваясь власти и применяя ее по отношению к членам группы, аналогично тому, как это делает лидер формальной организации. Отличие состоит в том, что лидер формальной группы имеет поддержку в виде делегированных ему официальных полномочий. Опора неформального лидера – признание его группой. В своих действиях он делает ставку на людей и взаимоотношения.

Очень важно, чтобы руководители понимали, что неформальные организации динамически взаимодействуют с формальными. Поскольку групповые эмоции влияют как на задачи, так и на взаимодействие, они могут также оказывать влияние и на эффективность формальной организации. Таким образом, одними из важнейших задач руководителя являются сближение формальных и неформальных структур, положительная ориентация неформальных групп и борьба с отрицательными проявлениями в коллективе. Для организации идеальный расклад, когда неформальные и формальные организации очень сильно совпадают. Такое совпадение формальной и неформальной структур создает сплоченность в коллективе и дает заметный производственный эффект.

При несовпадении структур, когда руководитель не пользуется авторитетом в коллективе, в коллективе может возникнуть борьба между формальной и неформальной структурами, которая препятствует эффективной деятельности.

Список использованной литературы:

Агарков, А.П. Теория организации. Организация производства: Интегрированное: Учебное пособие для бакалавров / А.П. Агарков, Р.С. Голов. - М.: Дашков и К, 2015. - 272 с.

Михненко, П.А. Теория организации: учебник / П.А. Михненко. - М.: МФПУ Университет, 2013. - 336 с.

Тихомирова, О.Г. Менеджмент организации: теория, история, практика: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова, Б.А. Варламов. - М.: Инфра-М, 2014. - 320 с.