

ХАРАКТЕРИСТИКА ФОРМАЛЬНИХ ТА НЕФОРМАЛЬНИХ ГРУП ПІДПРИЄМСТВА

Діяльність з управління ніколи не відбувається в неорганізованому просторі. Реальна управлінська праця відбувається в середовищі різних відносин, цілей, зв'язків, норм, сформованих раніше. Відносно роботи керівника вони виступають об'єктивними умовами та обмеженнями, тобто ця діяльність перебуває в межах незалежної нормативної системи. Тому, приходячи працювати у будь-яке підприємство чи організацію, людина автоматично стає членом групи. До одних ми належимо досить короткий термін, інші, навпаки, супроводжують нас усе життя (сім'я, родина, друзі) і мають неабиякий вплив на нього. В теорії управління розподіляють групи, які є основою будь-якого колективу, на формальні і неформальні.

Формальні групи – це групи, що виникають за ініціативою адміністрації і входять певним підрозділом до організаційної структури і штатного розкладу підприємства. В основу формування таких груп покладено розподіл праці по вертикалі (рівні менеджменту) та по горизонталі (підрозділи, відділи, служби на одному управлінському рівні). Прикладом формальної групи є виробнича бригада, будь-який відділ апарату управління, обслуговуючі та допоміжні служби підприємства. Існують різні типи формальних груп:

Група керівників (команда) – складається з керівника підприємства (його підрозділу) і безпосередніх заступників і помічників керівника.

Функціональна група – поєднує в собі керівника і спеціалістів функціонального підрозділу (відділу, бюро, служби), які реалізують загальну функцію управління і мають близькі професійні цілі та інтереси.

Виробнича група – має у своєму складі керівника і працівників, зайнятих виконанням певного виду робіт на низовому рівні управління (ланка, бригада, ділянка). Члени групи разом працюють над одним завданням, стимул – кінцевий результат, а відмінності між ними пов'язані з розподілом видів робіт між членами групи залежно від кваліфікації робітників.

Комітет – це група всередині підприємства, якій делегуються повноваження вищою ланкою керівництва для виконання будь-якого проєкту чи завдання. Головна відмінність комітету від інших формальних структур полягає у груповому прийнятті рішення, що іноді є найефективнішим засобом вирішення складних проблем і досягнення цілей.

Головною умовою створення формальної групи є заздалегідь розроблений проєкт побудови організації. Це є поясненням виникнення формального лідера, тобто призначеної особи, яка буде керувати всіма, хто стоїть в організаційній культурі нижче за його посадою. Формальні групи виникають за волею керівництва і тому у певній мірі є консервативними, тому що найчастіше вони залежать від особистості керівника і людей, які працюють в цій групі. Комунікація здійснюється через формальні канали з іншими структурними елементами та всередині групи. Люди в таких групах взаємодіють на основі виробничих завдань, що стає офіційною причиною їхнього зв'язку.

Говорячи про вплив керівника на такі групи, основними формами впливу є адміністративний та економічний їх характер. Але як тільки вони виникають, відразу стають соціальним середовищем, в якому люди починають взаємодію між собою за іншими законами, створюючи неформальні групи.

Неформальні групи – це вільно утворені малі соціальні групи людей, які вступають в постійну взаємодію для досягнення особистих цілей. Неформальні групи створюються не керівництвом шляхом розпоряджень і формальних постанов, а членами організації залежно від їхніх взаємних симпатій, спільних інтересів, однакових прихильностей і таке інше. Ці групи існують в усіх організаціях, хоча вони не відображені в структурних схемах.

Неформальні групи мають свої неписані правила і норми поведінки, люди добре знають, хто входить в їх неформальну групу, а хто ні. В неформальних групах складається певний розподіл ролей і позицій, ці групи мають явно чи неявно визначеного лідера. В багатьох випадках неформальна група може мати на свого члена вплив, однаковий або більший, за формальну структуру. Неформальні групи зазвичай утворюються спонтанно в межах формальних груп, з якими вони мають багато спільного, а саме: мають певну організацію – ієрархію, лідера і завдання; мають певні неписані правила – норми; мають певний процес утворення – етапи; мають певні різновиди – види неформальних груп за ступенем зрілості.

Неформальні об'єднання за їх головними ознаками й характерними рисами називають ще самодіяльними самокерованими об'єднаннями. Вони можуть існувати у структурі формальних колективів. Вони не є самозамкнутими, їх учасники активно взаємодіють як між собою, так з усім колективом, можуть допомагати керівнику у згуртуванні колективу або заважати цьому процесу. Один і той же працівник може належати до кількох неформальних груп, що може призвести до внутрішнього конфлікту особистості. Особливо тоді, коли спрямованість груп різна, що створює ситуації напруженості. Працівник ніби опиняється між двома вогнями, перед необхідністю проблеми вибору.

Неформальні групи виникають на основі просторової близькості, спільності інтересів, занять, особистої симпатії, парної та групової дружби. У таких об'єднаннях їх учасники знаходять можливості для самовираження, виявлення ініціативи, неконтрольованого спілкування. Вони мають свою систему цінностей (гасла, символи, манеру одягатись). Мета їх діяльності може бути як соціально значущою, так і асоціальною.

Причини утворення неформальних груп можуть бути різні: бажання належати до певної соціальної групи і мати певні соціальні контакти; можливість отримувати допомогу від колег в колективі; прагнення знати про те, що відбувається навколо, користуватись неформальними каналами зв'язку; бажання бути ближчим до тих, кому симпатизуєш.

Процес утворення неформальних груп спеціалісти поділяють на п'ять етапів в результаті яких виникають п'ять різних видів неформальних груп, які відрізняються один від одного ступенем зрілості взаємостосунків:

I етап – стихійне поєднання людей, які несвідомо реагують на будь-які події;

II етап – поява більш свідомих емоцій у випадку успішних попередніх дій;

III етап – організоване об'єднання для спільної боротьби із зовнішньою загрозою, поява лідера;

IV етап – при наявності позитивних факторів – поява бажання ствердитись в боротьбі і продовжувати спільну діяльність, поява ієрархій;

V етап – об'єднання для вирішення довготривалих цілей, поява норм.

Неформальні групи є в кожній організації і серйозним аспектом в діяльності керівника є необхідність розуміння важливості існування цих груп і управління ними.

Неформальні відносини членів колективу неминучі, так як їх діяльність та інтереси не можуть існувати тільки в рамках формальних (затверджених) структур, посад, функцій і процедур. Крім того неформальні відносини є необхідними, так як без них формальна структура, в певному розумінні, втрачає свою ефективність.

Необхідність у неформальній організації зумовлюється таким: не можна стандартизувати всю сукупність відносин, що виникають під час спільної діяльності; завжди можуть виникати непередбачені ситуації, які потребують нестандартних рішень; час від часу з'являється необхідність в опрацюванні нових стандартів поведінки, які виникають саме в неформальній організації, а потім переносяться у формальну; відносини між людьми ніколи не бувають лише діловими.

Оптимальним є стан колективу за якого формальні і неформальні групи максимально співпадають. Таке співпадіння формальної і неформальної структур забезпечує згуртованість колективу і підвищує продуктивність його роботи.

За невідповідності структур, коли керівник не має авторитету в колективі, а групові норми і правила різняться з колективними, в організації може виникнути боротьба між формальною і неформальною структурами, що гальмує ефективну діяльність і процес досягнення організаційних цілей.

Разом з цим, практична стійкість організації залежить не тільки від кількості сконцентрованих у ній активностей-опорів, але і від способу їх поєднання, характеру організаційних зв'язків, виду організаційної структури.

Коли активність (розкладаюча або комбінуюча) спрямовується на певні комплекси, вона неминуче зустрічає в них опір, сильніший або слабкіший. Цей опір вимірюється сумою зусиль або сумою енергії, яка витрачається на те, щоб його подолати. Але поняття опору не є чим-небудь особливим і самостійним. Це та сама активність, але розглянута з іншої точки зору – протиставлена іншій активності.

Категорії «активність» і «опір» не лише цілком співвідносні, але й такі, що взаємно перетворюються: будь-яка активність є опором для інших активностей, яким вона протистоїть, та навпаки.

Будь-яке розкладання на елементи, що реально відбувається або тільки мислиться, є дезорганізацією. Адже воно для того і робиться, щоб зменшити опір речей нашим зусиллям (розділяй і володарюй), за допомогою яких ми потім організуємо елементи в нові, бажані для нас поєднання.

Отже, неформальні групи можуть допомогти формальній організації в досягненні її цілей. Для цього бажано: визнати існування неформальних груп і працювати з ними; вислуховувати думки членів і лідерів неформальних груп; перед тим як починати будь-які дії, прораховувати їх можливу негативну дію на неформальну організацію; дозволити неформальній групі брати участь у прийнятті рішень; швидко видавати точну інформацію, тим самим перешкоджати розповсюдженню чуток.

Таким чином, формальні та неформальні групи виконують основну, якщо не головну, роль в економіці та суспільстві в цілому, оскільки саме вони регулюють доступ до ресурсів, а також формують принципи цього доступу. Через формальні та неформальні групи суб'єкт економічної влади вирішує, яким способом буде втілювати ті чи інші економічні інтереси у життя.