**1. Социальная структура производственной организации**

Социальная структура является одним из важнейших организационных компонентов и относится к шаблонным, или регулируемым, аспектам взаимоотношений между членами организации. Существуют две точки зрения на социальную структуру организации как целевой группы. Наиболее известна точка зрения американского социолога В. Бенниса, который полагает, что всегда в человеческом обществе есть то, что может быть названо двойной реальностью: с одной стороны, нормативная система, ничего не воплощающая, с другой стороны – фактический порядок, воплощающий все, что есть. Каждый член организации подчиняется множеству правил, запретов и разрешений, которые позволяют создать и поддерживать социальный порядок внутри организации. Однако практически жить все время по правилам просто невозможно: наша жизнь – это постоянное отклонение от правил и в то же время ориентация на них. Поэтому исследователи организаций создают модели структуры организации (идеальные нормативные модели), а затем рассматривают фактическое поведение членов организаций в соответствии с этими моделями, но с учетом конкретных ситуаций.

Нормативная структура включает в себя ценности – критерии привлекательности и разумного выбора целей, а также оценки социальных норм окружающей среды, нормы – управляющие поведением обобщенные правила (шаблоны поведения), которые изменяются и совершенствуются, приводя индивидов к достижению коллективных целей, целей организации, и ролевые ожидания. Роли определяют вклад члена организации в общую деятельность в зависимости от позиции, занимаемой им в организации, а также взаимные ожидания участников, взаимный контроль за их поведением. Ценности, нормы и роли организованы так, что составляют относительно стойкие системы взаимного доверия и предписаний, управляющих поведением членов организации.

Фактический порядок можно определить как поведенческую структуру. Она значительно отличается от нормативной структуры, прежде всего, тем, что здесь на первый план выступают личностные качества членов организации и их взаимные оценки этих качеств. В соответствии с известной теорией американского ученого Дж. Xоманса поведенческая структура состоит из действий, взаимодействий и сентиментов, не регламентированных нормами и правилами. Действия и взаимодействия членов организации здесь во многом зависят от сентиментов – первичной формы взаимной избирательности членов организации. К сентиментам относятся позитивные и негативные чувства, выбор или отторжение окружающих людей, т.е. симпатии и антипатии, привязанность и неприязнь. В целом же поведенческая структура – это система отношений между людьми, находящаяся в рамках нормативной структуры, но в то же время отклоняющаяся от нее (в известных пределах) в результате проявления личностных чувств, предпочтений, симпатий и интересов.

Таким образом, социальная структура – это система упорядоченных определенным образом позиций членов организации, включающая в себя совокупность взаимосвязанных ролей, упорядоченных взаимоотношений между членами организации, в первую очередь отношений власти и подчинения. Эти отношения могут изменяться вследствие изменения целей, в ходе обмена ресурсами и изменения характера их использования. Именно последний вид изменений является важнейшим резервом развития организации, поскольку это прежде всего новшества в области разделения труда, мотивации членов организации, новые формы социального контроля и обоснованное принятие управленческих решений.

**2. Ценности производственных организаций**

Наиболее крупным элементом государственного хозяйства с экономической, технической и социальной точек зрения является производственный потенциал, выступающий в виде предприятий, фирм и других производственных организаций. Содержательная сторона деятельности таких организаций крайне многообразна и оказывает существенное влияние на различные стороны жизни общества. Являясь частью этого общества, производственные организации и их члены сами подвержены процессам общественных изменений. Поэтому производственные организации и их влияние на общество можно рассматривать во многих аспектах.

Сама по себе производственная организация как сложная система, выступает в виде:

1) юридически (законодательно) оформленного субъектно-объектного органа;

2) хозяйственного объекта;

3) социального организма;

4) организационной структуры;

5) пространственно-технического организма.

Производственным организациям характерны следующие особенности.

Во-первых, являясь генератором общественного богатства, они – основной поставщик материальных благ.

Во-вторых, именно производственные организации решили одну из ключевых задач развития человеческого общества: они осуществляют расширенное воспроизводство, что позволяет не только накапливать материальные, интеллектуальные и духовные ценности (за счет полученной прибыли), но и качественно преобразовывают их т.е. по существу предоставляют саму возможность для развития общества.

В-третьих, фирмы, осуществляя свою хозяйственную деятельность, являются основным «донором» государства, направляя в казну налоговые платежи, которые используют для решения общенациональных и региональных задач.

В-четвертых, выплачивая заработную плату своим работникам, дивиденды акционерам, выступая в качестве продавца и покупателя на рынке предприятий, они формируют покупательную способность.

В-пятых, производственные организации формируют важнейшие рынки – рабочей силы, капиталов и инвестиций, товаров и средств производства.

В то же время сами производственные предприятия являются объектом воздействия со стороны общества.

Таким образом, учитывая значение и ценность производственной организации и производства в экономике в целом, можно утверждать, что организация производственного процесса на предприятии играет едва ли не ключевую роль в общественном воспроизводстве. Кроме того, она непосредственно способствует созданию и приращению национального дохода страны.

**3. Роль неформальных групп в деятельности производственных организаций**

Неформальная группа представляет собой такой тип организации социальных отношений, который характеризуется относительной независимостью от социальных структур, нечетко выраженной целью групповой деятельности и неформальным контролем, основанным на традиции и зависящим от степени осознанности группового членства. Эту группу называют также «психологической» или «группой по интересам», так как в основе ее образования лежат либо чисто психологические, эмоциональные отношения, либо общие личные интересы. Существенную роль при ее образовании играет ситуация. Она образуется на личностной основе в результате инициативы индивидов, ее составляющих. В группе в целом самопроизвольно развивается система поведения, способствующая удовлетворению потребностей ее членов. Это такой тип организации социальных отношений, который характеризуется относительной независимостью от социальных структур, нечетко выраженной целью групповой деятельности и неформальным контролем, основанным на традиции и зависящим от степени осознанности группового членства. Эту группу называют также «психологической» или «группой по интересам», так как в основе ее образования лежат либо чисто психологические, эмоциональные отношения, либо общие личные интересы. Существенную роль при ее образовании играет ситуация. Она образуется на личностной основе в результате инициативы индивидов, ее составляющих. В группе в целом самопроизвольно развивается система поведения, способствующая удовлетворению потребностей ее членов.

Основной причиной возникновения неформальной группы в формальной организации является неизбежная ограниченность формальной организации, которая не может охватить и регулировать все процессы функционирования социальной организации.

**Неформальную группу образуют** сотрудники, объединенные по их собственной воле на основе взаимных симпатий, дружеских отношений для достижения определенной цели. Некоторые неформальные группы могут быть организованы из сотрудников, которых объединило недовольство руководителем. Сила воздействия неформальной группы достаточно большая в организации, а при определенных условиях может стать доминирующей и свести на нет усилия руководства. Исследования неформальной группы, законов их функционирования, их влияния на сотрудников показали, что имеющие место социального взаимоотношения необходимо учитывать при управлении коллективом. Неучет социальных взаимоотношений может привести к распаду коллектива; группы, образованные личными социальными отношениями, которые осуществляются в ролях, определяемых внутренней средой. Это значит, что содержание этих ролей – результат взаимодействия внутри группы.

Первичной группой (или ограниченной) – называют группу, которая является таковой в том смысле, что складывающиеся в ней отношения касаются каждого ее члена. Все члены в ней связаны друг с другом (например, семья). Входящие в нее люди испытывают чувство сопринадлежности. Отношения, возникающие в ней, регулируются нормами, которые создает сама группа.

В том случае, если люди вступают в формальные организации для осуществления целей организации, либо им нужно вознаграждение в виде дохода или ими руководят соображения престижа, то принадлежность к неформальной группе может дать людям психологические выгоды не менее важные для них, чем получаемая зарплата.

Личность многогранна. И чем больше «граней», тем более многообразны ее потребности, а, следовательно, тем труднее обеспечить их удовлетворение только в рамках формальной организации, чем больше оснований для объединения членов организации.

Первой причиной вступления в неформальную группу является удовлетворение потребности в чувстве принадлежности. Люди, чья работа не дает возможности устанавливать и поддерживать социальные контакты, склонны быть неудовлетворенными. Возможность принадлежать к группе поддержка с ее стороны тесно связаны с удовлетворенностью сотрудника. И все же, несмотря на то, что потребность в принадлежности широко признается, большинство формальных организаций сознательно лишают людей возможностей социальных контактов. Поэтому люди часто вынуждены обращаться к неформальным организациям, чтобы эти контакты обрести.

В идеальном варианте подчиненные должны иметь возможность без всякого стеснения обращаться к своему непосредственному начальству за советом или для обсуждения своих проблем. Если этого не происходит, то начальнику следует внимательно разобраться в своих взаимоотношениях с подчиненными.

Многие люди думают, что их начальник в формальной организации плохо о них подумает, если они будут спрашивать его, как им выполнить определенную работу. Другие боятся критики. Более того, в каждой организации есть множество неписаных правил, которые касаются мелких процедурных вопросов, как, например: какой продолжительности должен быть перерыв на кофе, каково отношение начальника к болтовне и шуткам, как следует одеваться, чтобы заслужить всеобщее одобрение, а также, насколько все эти правила обязательны. В этих и других ситуациях люди часто предпочитают прибегать к помощи своих коллег. Например, новый рабочий, занятый в производстве, скорее попросит другого рабочего объяснить ему, как произвести ту или иную операцию. Это приводит к тому, что новые рабочие тоже стремятся участвовать в уже сформировавшейся социальной группе, где есть опытные рабочие. Получение помощи от коллеги полезно обоим: и тому, кто получил ее, и тому, кто ее оказал. В результате оказания помощи дающий ее приобретает престиж и самоуважение, а получающий – необходимое руководство к действию.

Потребность в защите является важной причиной вступления людей в те или иные группы. Хотя в наши дни очень редко можно говорить о существовании реальной физической опасности на рабочих местах, самые первые профсоюзы зародились именно в социальных группах, которые собирались в пивных и осуждали свои претензии к начальству. И сегодня члены неформальных организаций защищают друг друга от причиняющих им вред правил. Эта защитная функция приобретает еще более важное значение, когда начальству не доверяют.

Необходимость в общении возникает потому, что люди хотят знать, что происходит вокруг них, особенно, если это затрагивает их работу. И все же во многих формальных организациях система внутренних контактов довольно слабая, а иногда руководство намеренно скрывает от своих подчиненных определенную информацию. Поэтому одной из важных причин принадлежности к неформальной организации является доступ к неформальному каналу поступления информации – слухам. Это может удовлетворить потребности отдельной личности в психологической защите и принадлежности, а также обеспечить ей более быстрый доступ к нужной для работы информации.

Люди часто присоединяются к неформальным группам просто для того, чтобы быть ближе к тем, кому они симпатизируют. Они могут ходить вместе обедать, обсуждать свои рабочие и личные дела во время перерывов на кофе, или обращаться к начальству с просьбой о повышении зарплаты и улучшении условий работы. Люди скорее склонны устанавливать более тесные отношения с другими людьми, находящимися в непосредственной близости к ним, чем с теми, кто находиться на расстоянии нескольких метров. На работе люди склонны взаимодействовать с теми, кто рядом. Людей обычно тянет к тем, кто, по их мнению, может удовлетворить их потребность в принадлежности, компетентности, защите, уважении и др.

Некоторые руководители считают, что неформальная группа – это результат неэффективного управления, однако, возникновение данных групп явление естественное и весьма распространенное, – они есть в каждой организации.

Неформальные группы несут в себе как отрицательное, так и положительное влияние на деятельность формальной организации.

Неформальные группы могут вести себя непродуктивно, и это будет мешать достижению формальных целей. 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.

Подобные случаи отрицательной реакции иногда мешают руководителям видеть многочисленные потенциальные выгоды от неформальных организаций. Поскольку для того, чтобы быть членом группы, надо работать в данной организации, преданность группе может перейти в преданность организации. Многие люди отказываются от более высокооплачиваемых должностей в других компаниях потому, что они не хотят нарушать социальные связи, которые они приобрели в данной компании. Цели группы могут совпадать с целями формальной организации, а нормы эффективности неформальной организации могут превышать нормы формальной организации. Например, сильный дух коллективизма, характерный для некоторых организаций и порождающий сильное стремление к успеху, часто произрастает из неформальных взаимоотношений, непроизвольных действий руководства. Даже неформальные каналы связи могут иногда помогать формальной организации, дополняя формальную систему коммуникаций.

Не находя способов эффективного взаимодействия с неформальными организациями, или пытаясь подавить их, руководители часто упускают эти потенциальные выгоды. В любом случае, независимо от того, является ли неформальная организация вредной или полезной, она существует, и с ней нужно считаться. И даже если руководство и разрушит какую-то группу, на ее месте обязательно возникнет другая, у которой, возможно, сложиться заведомо отрицательное отношение к руководству.

**Литература**

1. Волков Ю.Г., Нечипуренко В.Н., Попов А.В., Самыгин С.И. Социология: Курс лекций: Учебное пособие, Ростов-н/Д.: Феникс, 1999.
2. Дорин А.В. Экономическая социология: Учеб. пособие, Мн., 1997.
3. Радугин А.А., Радугин К.А. Социология: Курс лекций, М., 1995.
4. Фролов С.С. Социология: Учебник. – 3-е изд., доп., М.: Гардарики, 2000.
5. Экономика и социология труда / Под ред. Б.Ю. Сербиновского и В.А. Чуланова, Ростов-н/Д.: Феникс, 1999.
6. Дворецкая Г.В., Махнарылов В.П. Социология труда, Киев, 1990.