

Секция «Актуальные проблемы современной социологии (для бакалавров)»

### **О неформальных отношениях на рабочем месте**

**Иванов Дмитрий Игоревич**

*Студент (бакалавр)*

Ульяновский государственный университет, Ульяновск, Россия

*E-mail: Taburetk2222@yandex.ru*

Широко признанным фактом является склонность социальных групп формировать организационную структуру в пределах своих границ. Наличие упорядоченной структуры позволяет более эффективно решать комплексные задачи, за счёт специализации исполнительных и производящих структурных единиц. Разделение обязанностей ведёт в свою очередь и к разделению ответственности. Но зачастую официально и открыто заявленная система управления оказывается не достаточно эффективной и это приводит к возникновению неформальных личных связей, которые уже можно классифицировать не как профессиональное общение, а как личное. Известны случаи и обратной направленности, когда возникновение неформальных рабочих или производственных отношений вело к общему упадку организационной структуры, различным элементам дисфункции и прочим дезинтегрирующим процессам.

Необходимость разработки практических методов решения подобных проблем всегда признавалась управляющими кругами предприятий, компаний, государств. Открыто этот вопрос был широко освящён на рубеже XIX - XX веков, именно на этот промежуток времени и приходится институционализация социологии как академической науки. Если в случае с естественными формам организации вопросов к факту существования неформальной структуры не возникало никогда, ввиду отсутствия внятных нормативно правовых актов регулирующих внутренне устройство подобных групп, то по отношению к естественно - искусственным организациям таким государственный аппарат вопросы возникали всегда. Сочетание искусственного начала - наличие назначаемых должностей, с естественным - выборность некоторых органов всегда порождало массу противоречий, причина которых переход отношений участников структуры с профессионального на личный уровень. И если разбор подобных проблем на уровне государства требует более тщательного анализа, то в случае с частным бизнесом и коммерческими предприятиями дела обстоят несколько проще.

В отличие от государственного сектора, частный сектор лишён идеологической составляющей и ориентирован преимущественно на получение прибыли. Следовательно, существуют лица напрямую заинтересованные в эффективности деятельности предприятия. Из этого можно сделать вывод, что руководство и лица получающее дивиденды от прибыли, не заинтересованно в существовании системы неформальных отношений внутри предприятия. Но иерархия компаний зачастую устроена так, что её руководство получает только статистические данные о деятельности её младших структурных единиц. Возникает вопрос: «Как руководство может выявить наличие деструктивных отношений среди исполнительного персонала своей компании?»

И ответ достаточно прост. В среде исполнителей и производящего персонала, среде наиболее подверженной явлению, известному как «текучесть кадров» очень часто появляются новые сотрудники. Именно среди этих людей обычно и выделяются те, кто встает в конфронтацию с существующей системой неформальных отношений и отказываются её признавать. Активные участники этой системы заинтересованы как можно скорее спровоцировать увольнение нового такого сотрудника, их действия зачастую направлены на создание крайне не благоприятных условий труда для объекта их агрессии. И как правило

им удаётся достичь своих целей. Следовательно, компании необходим отдел, который готов к диалогу с увольняющимися или уже уволившимися сотрудниками. Отдел, который будет способен узнавать истинные причины ухода людей с их места работы, а так же, готовый по возможности вернуть их в строй, так как, случается, что среди уволившихся есть люди хорошо усвоившие производственную специальность и именно в сохранении таких кадров заинтересована сама компания, её руководство и владельцы.