

Выделение неформальных отношений в качестве значимого фактора СПК

Снежко Светлана Валерьевна

аспирантка факультета государственного управления

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: svetlana.snezhko@citigroup.com

Внутриорганизационные взаимодействия людей обусловлено не только профессиональной деятельностью на уровне формальных должностей, но и эмоциональными переживаниями при непосредственных личных контактах работников, которые проявляются в неформальных отношениях, опосредующих взаимодействие людей, занимающих эти должности. В последнее время неформальные отношения находятся в центре внимания современной науки управления. Актуальность исследования неформальных отношений определяется тенденцией их распространения в организациях, вызванной рядом таких факторов, как: упрощение организационной иерархии; осознание значимости отношений доверия между сотрудниками, а не структуры организации (1); развитие командного менеджмента, партнерских отношений между подчиненными и руководством; позитивные изменения в социально-экономической сфере, в результате чего материальные условия труда и вознаграждение перестают быть основным мотивирующим фактором для персонала.

Связь неформальных отношений и СПК очень тесная. «СПК — эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива»(2.С.75). Ряд авторов (Б.Д. Парыгин, А.Н. Лутошкин, А.Н. Большакова и др.) определяют СПК как «устойчивый, психологический, эмоциональный настрой». Именно в специфике неформальных отношениях проявляется эмоциональность связей людей в организации (3.С.57), обуславливающая их производственные отношения. Опираясь на данный подход к пониманию СПК, мы акцентируем внимание на неформальных отношениях как на его значимом и определяющем факторе, поскольку «интенсивность и направленность эмоциональности группы может оказывать стимулирующее или подавляющее влияние на ее эффективность»(3.С.58). В свете того, что неформальные отношения сегодня свободно развиваются в организациях, а также, учитывая их роль в характере СПК, можно рассматривать неформальные отношения как объект воздействия в целях формирования, регулирования и сохранения желаемого СПК.

Однако характер СПК не определяется только эмоциональностью взаимоотношений в коллективе, т.к. она влияет только на некоторые показатели СПК, такие как: удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами; отношение к сотрудникам; уровень конфликтности; текучесть. Общее состояние СПК оценивается по ряду показателей, которые зависят от других аспектов проявления неформальных отношений. Проблема выделения неформальных отношений в качестве значимого фактора СПК, или, можно даже сказать, как явления, оказывающего многофакторное воздействие на СПК, связана с отсутствием единой развернутой классификации неформальных отношений. В результате такого пробела в исследовании неформальных отношений возникает затруднение в определении и рассмотрении данного явления. Неформальные отношения исследованы отрывочно, т.к. разные авторы рассматривают отдельные аспекты их проявления, в частности: эмоциональный (отношения, возникающие на основе социально-психологических особенностей); производственный (отношения, связанные с решением проблемных производственных задач); социальные сети (связи между людьми, основанные на доверии, для оказания помощи и поддержки независимо от статуса, места работы, профессии). Последний аспект проявления неформальных отношений особенно часто и подробно исследуется в настоящее время. Его можно отнести и к эмоциональным отношениям, т.к. в основе лежит взаимодействие людей, не связанной с производством, и к производственным, т.к. наиболее часто они применяются для оперативного решения производственных задач за счет быстрого

движения информации. Выделяют даже различные основания их формирования: совет, влияние, дружба и доверие (4). Учитывая многообразие проявлений неформальных отношений, важно понимать, что понятие неформальных отношений зависит от подхода, применяемого к их исследованию, т.е. рассмотрения основания их формирования. Кроме того, можно выделить еще группу неформальных отношений, которые не подпадают ни под один из упомянутых выше аспектов неформальных отношений, например, организационные традиции, негласные правила, привычки. Поэтому, на наш взгляд, изначально следует проводить более общее деление неформальных отношений на отношения, имеющие психологическую или социально-психологическую основу, и отношения непсихологические.

Возвращаясь к влиянию различных аспектов проявления неформальных отношений на состояние СПК, рассмотрим, как они влияют на иные показатели. Такие показатели как удовлетворенность содержанием труда, трудовая активность и текучесть кадров во многом определяются производственными неформальными отношениями. Производственные неформальные отношения прорывают границы между иерархическими уровнями организации, что выражается в предоставлении служащим управленческих полномочий. Это определенно вызывает у сотрудников уверенность, что им доверяют, видят в них надежных и верных соучастников общего дела, формирует чувство доверия и преданности, а главное желание работать в компании.

Литература

1. Нестик Т.А. (2004) Развивать организацию через развитие социальных сетей: роль кадровой службы // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. №7.
2. Шепель В.М. Социологические и психолого-педагогические основы хозяйственного руководства химическими предприятиями. М., 1974.
3. Платонов Ю.П. по Почебут Л.Г. (2000) Организационная социальная психология. Спб.: Речь.
4. Sanders K., Snijders T, Stokman F.N. (1998) Editorial: effects and outcomes of informal relations within organizations. Kluwer academic publishers. Netherlands.
5. Муджиков Н.Л. (2006) «Неформальные отношения в контексте управленческого взаимодействия». Диссертация. Волгоград.
6. Обозов Н.Н. (1979) О факторах СПК в коллективе. Под. ред. Шорохова Е.В., Зотова А.И. Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения: Сб. статей / АН СССР, Ин-т психологии. М.: Наука.