

ИННОВАЦИОННЫЙ ЕВРАЗИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

МАГИСТРАТУРА

Кафедра «Философия»

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**НЕФОРМАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ
РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ РЕГИОНА**

6N0501 «Социология»

Исполнитель _____ Н.К. Искакова

Научный руководитель

к.с.н., проф. ИнЕУ _____ Н.Б. Рудица

Допущена к защите:

Зав.кафедрой «Философия»

к.ф.н., проф. ИнЕУ _____ Д.Т. Сыздыкова

Павлодар, 2008

РЕФЕРАТ

Структура и объем магистерской диссертации. Магистерская диссертация изложена на 83 страницах. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, включает в себя 3 рисунка и 6 таблиц.

Актуальность темы настоящего диссертационного исследования определяется важностью модернизации процессов управления в системе высшего образования и обусловливается следующим фактором. Важнейшим условием модернизации высшей школы и интеграции в единое европейское образовательное пространство является внедрение новых технологий и, прежде всего - в систему управления вузом.

Объектом исследования избрана система управления вузом как социальной организацией, а предметом исследования - регулирование неформальных отношений как ключевой элемент вышеназванной системы.

Целью диссертационной работы стала исследование неформальных отношений и регулирование трудовых отношений в организации, а так же влияние на взаимоотношения как важного элемента системы управления современным вузом.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в обосновании предложений по регулированию неформальных трудовых отношений в современном вузе в единстве её составляющих, форм и моделей.

Степень научной разработанности проблемы. Проблематика регулирования неформальных отношений как элемента управления современным вузом - тема достаточно новая и объединяет исследования междисциплинарного характера.

Публикации результатов исследования. По теме магистерской диссертации опубликовано 2 статьи в Вестнике ИнЕУ.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Глава 1 Теоретические подходы к исследованию неформальных отношений	
1.1 Природа и сущность неформальных отношений	9
1.2 Неформальные отношения: системный подход	21
1.3 Отечественный и зарубежный опыт исследования неформальных отношений	31
Глава 2 Социологический анализ регулирования неформальных отношений в социальной сфере региона (на примере системы высшей школы Павлодарской области)	47
2.1 Особенности неформальных отношений в системе высшего образования Республики Казахстан	65
2.2 Влияние неформальных регуляторов трудовых отношений на эффективность управления вузом	69
Заключение	77
Список использованных источников	80

ВВЕДЕНИЕ

Система высшего образования – это уникальный социальный институт, с одной стороны, предназначенный для удовлетворения потребностей населения в образовании и воспитании, призванный развивать и приумножать человеческий капитал. С другой стороны, система высшего образования нацелена на подготовку специалистов, способных выдержать конкуренцию на рынке труда и решать актуальные задачи материального и духовного воспроизводства общества. Во-вторых, в настоящее время состояние системы управления высшей школой не в полной мере соответствует современным потребностям, недостаточно адаптировано к изменяющимся текущим и перспективным условиям функционирования высших учебных заведений. Важным представляется следующее обстоятельство: объективные процессы глобализации затронули и систему высшего образования, сформировали условия для интеграции образовательной системы.

Актуальность темы настоящего диссертационного исследования определяется важностью модернизации процессов управления в системе высшего образования и обусловливается следующим фактором.

Важнейшим условием модернизации высшей школы и интеграции в единое европейское образовательное пространство является внедрение новых технологий и, прежде всего - в систему управления вузом.

Целью диссертационной работы стала исследование неформальных отношений и регулирование трудовых отношений в организации, а так же влияние на взаимоотношения как важного элемента системы управления современным вузом. Поставленная цель обусловила основные задачи исследования, состоящие в следующем:

- выявить содержание понятий «неформальные отношения», «неформальные организации», «социальное управление», их соотношение, место и роль в системе современного управления;
- определить специфику вуза как социальной корпорации;

- обобщить отечественный и зарубежный опыт исследования неформальных отношений;
- выявить особенности неформальных отношений в системе высшего образования Республики Казахстан.

Объектом исследования избрана система управления вузом как социальной организацией, а предметом исследования - регулирование неформальных отношений как ключевой элемент вышеназванной системы.

Степень научной разработанности проблемы. Проблематика регулирования неформальных отношений как элемента управления современным вузом - тема достаточно новая и объединяет исследования междисциплинарного характера. Степень научной разработанности темы целесообразно оценивать по нескольким направлениям.

Во-первых, при исследовании неформальных трудовых отношений в социальной сфере обращались к классическим исследованиям в области менеджмента. В их числе труды: Ф. Тейлора, М. Вебера, Г. Эмерсона, Дж. Коулмана, А. Файоля, Э. Мэйо, А. Маслоу, Д. Макгрегора, В. Оучи и др. Научно-методологический подход к проблемам управления прошел долгий путь становления - от принципов «научного» подхода Ф. Тейлора и их практического воплощения (технократический подход) в империи Г. Форда и альтернативной концепции «человеческих отношений» Э.Мейо в 1920-30х гг.

Положения, сформулированные в трудах известных зарубежных ученых, позволяют рассматривать неформальные отношения как необходимое условие для существования системы корпоративного управления, в том числе управления вузом и как фактор, формирующий эффективную и этически-стабильную инфраструктуру организации.

Во-вторых, для изучения социокультурного феномена высшей школы большое значение имели работы классиков отечественной науки Н.А. Бердяева, В.С. Библиера, В.С. Иконникова, Н.И. Кареева и др., в которых заложены принципы гуманизации образования, а образование рассматривается как «школа диалога культур». Аспекты современного состояния системы высшего образования нашли свое отношение в трудах Г.Е. Зборовского, В.В.Майера, В.Я.

Нечаева, А.А. Овсянникова и др. На важность поиска новых подходов к решению традиционных проблем управления образованием обращали внимание Н.Г. Алексеев, Б.С. Гершунский, Ю.Н. Емельянов, Н.С. Злобин, Е.С. Кузьмин, Х.Г. Раковский, Б.Т. Пономаренко, В.С. Степин, З.А. Янкова.

Таким образом, можно говорить о наличии весьма значительного количества работ по различным аспектам исследуемой темы. Тем не менее, оценивая степень разработанности проблемы институционализации деловой этики в систему управления вузом, следует отметить, что проблема деловой этики как элемента управления стала предметом научного изучения и рассматривается как зарубежными, так и отечественными авторами в контексте управления. Проблема управления с помощью неформальных практик в системе высшего образования в научной литературе еще не получила комплексного изучения. Вместе с тем, непрерывное изменение социально-экономической ситуации в высшей школе в условиях реформирования требует постоянной корректировки методов управления современным вузом. Это во многом определило выбор темы диссертационного исследования.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в обосновании предложений по регулированию неформальных трудовых отношений в современном вузе в единстве её составляющих, форм и моделей.

Развитие современного общества невозможно без реализации определенного свода законов, правил, норм, алгоритмов его поведения в целом и его составляющих – производственных коллективов, организаций, неформальных объединений людей вплоть до семьи как первичной ячейки общества. Управление представляет собой непрерывный и целенаправленный процесс воздействия на управляемый объект, которым может быть техническая установка, организация или отдельная личность. Управление есть процесс, а система управления - механизм, который обеспечивает этот процесс.

Наука управления позволяет систематизировать, анализировать управленческий процесс и разрабатывать рекомендации по его оптимизации.

Принципиально процесс управления характеризуется двумя основными составляющими: управляющей системой и объектом управления.

Организационный порядок, основанный на формальных нормах, образует систему предсказуемых действий и, с точки зрения диалектики, организационный порядок - это процесс становления норм взаимоотношений, который испытывает перманентную претензию на институционализацию со стороны иных отношений. Не принятые организационным порядком отношения имеют статус неформальных, дополняя формализованную систему и являясь источником ее саморазвития. Генетически неформальные отношения возникают в силу дуализма человеческой природы и несут в себе отпечаток специфической субкультуры коллектива, генерирующей посредством них свою идентичность, противопоставляя общему особенное.

В этой связи неконтролируемые неформальные отношения представляют собой формы адаптации потребностей системы управления к потребностям субъекта управления, что повышает вероятность нормативных нарушений частного и общего характера. Для некоторых управленческих ситуаций данная стратегия может быть оправдана внешними факторами, как временная мера адаптации управленческой системы к новым условиям нормативной системы социума, однако в длительной перспективе такая практика приводит управленческую систему к кризису. Контролируемые неформальные отношения в свою очередь представляют собой формы адаптации потребностей системы управления к потребностям объекта управления, что повышает гибкость и устойчивость управленческой системы. Согласно П. Друкеру, динамику самовозрастающих результатов определяет труд. Если это так, то формализация условий труда задает лишь усредненный уровень результативности, а дополнительным ресурсом в управленческом взаимодействии, повышающим эффективность труда, являются контролируемые неформальные отношения. В этой связи развитие и контроль неформальных отношений в коллективе в сегодняшних условиях объективно становится необходимым фактором, позволяющим сочетать стабильность и гибкость управленческой системы, усиливающим ее реакцию на запросы внешней среды. Это ресурс, использование которого качественно повышает эффективность труда, а игнорирование разрушает организационный порядок, что свидетельствует об

актуальности изучения специфики неформальных отношений как ресурса управленческой практики. В зависимости от специфики производственных условий, в которых они возникают, неформальные отношения неодинаково сказываются на системе управленческих коммуникаций, поэтому актуальность исследования этих отношений объясняется важностью научного обоснования меры их функционального и дисфункционального воздействия в конкретных ситуациях управленческого взаимодействия.

Необходимо отметить, что неформальные отношения не являются чем-то вторичным, а оказывают весьма значимое влияние на управленческие взаимодействия в любой организации. В современных условиях развития организаций неформальные управленческие взаимодействия нередко оказываются определяющим инструментом в решении производственных и непроизводственных задач, привлечения инвестиций, формирования морально-психологического климата в трудовом коллективе, налаживания личностных контактов в деловой среде, управленческом сообществе. В этом контексте исследование неформальных управленческих взаимодействий особенно актуально с точки зрения решения практических управленческих задач конкретных организаций. [20]. Поскольку в отечественной социологической науке методологическая и теоретическая проблематика неформальных управленческих взаимодействий недостаточно изучена и обоснована, а острота и масштабы практических коллизий в этой области требует адекватных решений, актуализируется не только изучение таких управленческих практик, но и осмысление концептуальных основ методологии исследования, определение приоритетных задач и направлений социологического дискурса в данной сфере.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ НЕФОРМАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

1.1 ПРИРОДА И СУЩНОСТЬ НЕФОРМАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Современное общество развивается по пути формирования информационной экономики и экономики, основанной на знаниях. Приоритет в толковании "экономики знаний" принадлежит идее о том, что важнейшим фактором экономического роста становятся не информация как таковая, а информация, усвоенная и трансформированная в сознании индивида, т.е. знания. Экономика знаний обладает определенной спецификой и включает в себя ряд признаков: во-первых, потребление знания может увеличивать его ценность; во-вторых, неделимость знания как продукта; в-третьих, наличие автора знания, что предопределяет необходимость проработки правового режима интеллектуальной собственности.

Анализ «новой экономики» позволяет выявить ее характерные особенности. Экономический рост все в большей степени обеспечивается не за счет индустриальной составляющей, а благодаря внедрению и освоению новых технологий, увеличению наукоемкости производства. Разворачивается процесс значительного сокращения жизненного цикла товаров и услуг, укорачиваются сроки амортизации оборудования, развивается инновационная деятельность, ускоряется движение потока знаний между различными секторами экономики. Наука органически вписывается в производственный процесс. Снижаются производственные издержки, наблюдается более тесная связь между тематикой научных исследований и стратегией деятельности корпораций, меняются методология и формы организации научных подразделений. Таким образом, для «новой экономики» характерны бурное развитие рынка знаний, резкое увеличение доли наукоемкого сектора экономики и объема производимого им продукта, ускоряющиеся процессы компьютеризации информационного пространства. Поэтому основой для развития "новой экономики" выступает высокоразвитый человеческий капитал, характеризующийся высоким образовательным уровнем.

В условиях становления новой экономики первостепенное значение приобретают проблемы неформальной занятости и трудовых отношений. Тем не менее, нельзя сказать, что эти проблемы достаточно проработаны на теоретическом уровне. Объясняется это рядом причин. Одной из них является то, что оценить параметры неформальных трудовых отношений достаточно сложно из-за их «подпольного» характера, а также вследствие того, что часто они создаются на основе вторичной занятости, которая прикрывается каким-нибудь вполне легальным видом деятельности. Оценке масштабов неформальных трудовых отношений зачастую мешает недостоверность информации, так как грань между формальными и неформальными трудовыми отношениями является достаточно размытой. Рассмотрим последний аспект подробнее. Проблема заключается в том, что формальные и неформальные трудовые отношения имеют много общего. Так, С.Б. Барсукова [20] предлагает выделить следующие черты сходства формальных и неформальных трудовых отношений.

Контракт не всегда определяет реальные условия трудовой сделки: внешне формальный найм может оказаться неформальным по сути. С другой стороны, найм может являться формальным по сути, а каналы поиска работы и критерии оценки потенциального работника окажутся неформальными. Важно учитывать и то, что при формальном найме, даже более чем при работе по устной договоренности, работодатели ценят в работнике неформальные характеристики, такие как уживчивость в коллективе и покладистость в отношениях с начальством. При этом у представителей неформального и формального найма примерно одинакова степень готовности защищать свои права, неформально нанятые работники проявляют недовольство и фиксируют ситуацию нарушения своих прав не чаще, чем официально нанятые, а вероятность соблюдения условий договора практически не зависит от степени формализации трудовой сделки.

Подчеркнем, что неформальные трудовые отношения имеют целый ряд характерных черт, определенных в работе Т. Шанина [3]. В их возникновении большую роль играет специфичность целей, преследуемых как наемными

работниками, так и наймодателями. В их числе отмечаются нацеленность на выживание, а не на накопление капитала, обеспечение занятости, а не максимизация прибыли. С одной стороны, неформальный сектор экономики обеспечивает гибкость и множественность способов заработать, с другой - характеризуется трудоемкостью работ на нерегулируемых рынках с высокой степенью неопределенности, незащищенностью труда. Привлекательность неформальной занятости, тем не менее, объясняется доступностью подобной работы, возможностью использования в ней семейных и местных ресурсов. В неформальном секторе, особенно в сфере семейного труда, возникают условия для реализации различных форм взаимной поддержки и кредитования, основанных в большей степени на доверии и родстве, соседстве и этничности, чем на формальных контрактных отношениях. Свойством неформального рынка труда зачастую является отсутствие регистрации предпринимательства, что часто обуславливает интеграцию легальных, нелегальных и криминальных видов деятельности бедных слоев, существующих по принципу выживания.

Очевидно, что неформальным трудовым отношениям необходимо дать точное определение, выделить их из совокупности трудовых по критерию наличия или отсутствия трудового договора в их правовой основе. По нашему мнению, неформальными могут быть признаны любые трудовые отношения, основанные на личной договоренности между их субъектами, не получившие необходимого оформления в трудовых договорах и связанных с ними документах. В этом контексте представляется невозможным согласиться с мнением ряда авторов, которые в качестве критерия отнесения к неформальным трудовым отношениям предлагают наличие или отсутствие государственной регистрации в качестве юридического или физического лица. Например, к неформальной занятости относят деятельность граждан, занимающихся предпринимательской деятельностью без регистрации в качестве юридического лица или на индивидуальной основе; работу официально не оформленных лиц в зарегистрированных субъектах хозяйствования; а также лиц, занятых оказанием профессиональных или технических услуг в свободное от основной работы время; незарегистрированных платных услуг на дому; занятых в домашнем

хозяйстве производством продукции, если она предназначена для реализации на рынке [3]. При таком подходе из анализа трудовых отношений полностью будут исключены противоправные и преступные виды деятельности, направленные на оказание трудовых услуг. Существует и иная классификация неформальных трудовых отношений, при которой в ее основу положен критерий характера взаимоотношений субъектов: преимущественно конфликтные, антагонистические; преимущественно взаимовыгодные; солидаристические [3]. Однако следует учитывать, что характер взаимосвязи не может полностью отделить противозаконные и противоправные виды деятельности, например, может иметь место солидаристический тип неформальных трудовых отношений в случае оказания сексуальных услуг, тем не менее, эта деятельность наказуема по действующим правовым нормам.

Управленческие и организационные отношения реализуются в управленческой деятельности, органической частью которой является организационная. Их нельзя отделять одну от другой потому, что это единый процесс: управление непременно предполагает организационные усилия, организация не имеет смысла без управления. Все многочисленные элементы системы управления, связанные между собой, могут представлять целостное образование только в результате организации управления. Поэтому поддержание организованной целостности системы управления, ее устойчивости - одна из важнейших задач управления, прежде всего ее составной части - организации, которая призвана разработать конкретные меры по достижению поставленных целей, разделить задачи на отдельные операции, найти ресурсы, распределить функции, скоординировать взаимодействия различных подразделений.

Использование формального и неформального управления невозможно без знания теоретических основ данной проблемы. Но одной только теории зачастую недостаточно для понимания проблемы. Таким образом, возникает необходимость применения аналитического материала, для того чтобы лучше разобраться в методологии, адаптируя ее к практике. В рамках этого материала могут быть рассмотрены возникновение, причины и истоки бюрократии как

высшей формы проявления формального управления и сочетание формального и неформального управления.

Неформальное управление отражает потребность формального управления, является его необходимым дополнением. В практике управления возникают такие проблемы и такие ситуации, которые можно решить только на неформальной основе. Более того, количество таких проблем возрастает по мере развития человека, производства и общества.

В деятельности человека и в развитии производства все большую роль играют творческий подход к работе, личная инновационность. Именно они являются главными факторами качества и динамики развития. Но отношение к делу с позиций творчества определяется в значительной мере неформальным управлением, позитивной социально-психологической мотивацией. Можно заставить исполнить, трудно заставить человека творить.

Иногда бывает ошибкой стремление менеджера к предельно четкой формальной организации. Конечно, она имеет определенные преимущества. Повышение ответственности, возможность контроля, продуманность в распределении функций, исполнительская дисциплина, некоторый автоматизм в работе, что способствует оперативности и своевременности решений. Но на Западе все большее распространение получает такой вид забастовки, как «работа по правилам». И такая забастовка обычно воспринимается руководством фирмы как бедствие. Это ведет к убыткам. Работа только формальная, без энтузиазма и творчества, сегодня воспринимается как отрицательное явление.

Признаки формального управления являются опора на формально действующие (утвержденные, введенные в действие) организационные положения:

- использование административных рычагов воздействия (приказ, установленная административная ответственность, дисциплинарное требование и прочие), жесткий контроль исполнения, учет только тех факторов работы, которые укладываются в установленный порядок.

Признаками неформального управления являются опора на человеческие неформальные отношения:

- слабые и сильные стороны человеческой натуры (уважение, авторитет, самолюбие, психологическая расположенность, заинтересованность), система индивидуальных или коллективных ценностей лидерство.

Функции неформального управления:

- реализация общих материальных и социальных интересов. Это может быть заинтересованность в рационализаторстве или разработке и внедрении изобретения, в получении дополнительных доходов, в совместном строительстве гаражей, в решении дачных вопросов, в организации турпоходов и т.п.

- защита от чрезмерного давления администрации, чрезмерной интенсификации труда, повышение норм выработки, сокращения работников и т.п.

- получение и передача необходимой или интересной информации;

- облегчение коммуникаций и налаживание взаимопомощи при решении как организационных, так и личных задач;

- охранение и культивирование общих культурных, социальных, национальных, религиозных и иных ценностей;

- удовлетворение потребностей в групповой принадлежности, в признании уважении и идентификации. Это повышает удовлетворенность трудом и пребыванием в организации;

- создание благоприятной среды деятельности и психологического комфорта, преодоление отчуждения, страха, обретение уверенности и спокойствия;

- адаптация и интеграция новых и молодых сотрудников. Принятие их в коллектив помогает им быстрее адаптироваться к требованиям организации, позволяет получать ценные советы и помощь, облегчает различные виды коммуникаций.

Функции формального управления:

- установление статусов, прав и обязанностей членов группы; жесткое определение и распределение ролей;

- обеспечение единства всех составных частей организации, связь различных подразделений с ее общими целями, целесообразное общественное разделение труда; - обеспечение повышения эффективности за счет известного ограничения разнообразия в организации.

Виды структур организации осуществляющих формальное управление:

1. Административная структура.

Включает подчиненных лиц, которые непосредственно отчитываются перед определенным руководителем. Подчиненная взаимосвязь между менеджером отдела и инспекторами или между старшей медицинской сестрой ее подчиненными характерна для административной структуры.

2. Оперативная структура.

Включает рабочих и служащих, которые вместе выполняют какое-либо задание или проект, например деятельность клерков в страховой компании. Когда происходит какой-либо инцидент, несколько клерков должны работать сообща и координировать свою работу друг с другом, если требуется справедливо разрешить иск. Решение этих необходимых задач и осуществление нужных взаимодействий создают условия для формирования оперативных структур. Медицинские сестры, которые оказывают неотложную помощь в больнице, обычно составляют оперативную группу, так как требуется определенная последовательность во время ухода за пациентом. Эти структуры имеют значительно больше самостоятельности в планировании и осуществлении своей деятельности, хотя у них есть общий руководитель.

Виды структур, осуществляющих неформальное управление:

1. Структуры по интересам.

Отдельные лица, которые могут не быть членами одной и той же административной или оперативной структуры, могут объединяться для достижения определенной совместной цели. Цели таких структур не имеют отношения к целям организации и являются специфическими для каждой структуры. Примерами структур по интересам могут быть объединения рабочих и служащих с целью получения больших выгод, а также объединение официанток, создающих из своих чаевых единый фонд.

2. Группы на основе дружбы.

Многие группы формируются на основании, каких либо общих интересов или признаков: возраст, политические убеждения, этническое происхождение и другие. Эти группы на основе дружбы часто продолжают свое взаимодействие и вне рамок рабочей деятельности.

Мотивы членства рабочих и служащих в тех или иных группах характерны для подавляющего большинства групп, которые четко разделяются на формальные и неформальные. Основное различие между ними заключается в том, что формальные и административные структуры создаются организациями, а неформальные возникают сами по себе. Неформальные группы имеют важное значение, удовлетворяя основную человеческую потребность в общении.

Хотя группы друзей неформальны, менеджерам следует попытаться, если возможно, позитивно воздействовать на них, направив их усилия на достижение целей организации. Пути воздействия на такие группы - это налаживание хороших отношений с лидером группы, обучение лидера групповому поведению и поддержка усилий членов группы сохранить групповые отношения.

Ступени возникновения и развития процесса неформального управления: осознанно, стихийно объединяются отдельные группы людей для управления и регулирования каких-либо событий основой объединения обычно становятся более осознанные эмоции - ненависть или, наоборот, приверженность к чему-либо или к кому-либо. Неформальное управление уже органично развивается, борясь с какой-либо внешней постоянной опасностью, стремление укрепления процесса управления на предприятиях и организациях объединение людей для более масштабного управления.

Причины побуждающие вступать в неформальные отношения и использовать этот метод управления.

Чувство принадлежности. Удовлетворение потребности в чувстве принадлежности - одна из самых сильных наших эмоциональных потребностей. Поскольку формальное управление сознательно лишает людей возможностей

социальных контактов, рабочие вынуждены обращаться к неформальному управлению, чтобы обрести эти контакты; взаимопомощь. Естественно, можно обратиться за помощью к своему формальному начальнику. Однако одни считают, что начальник может плохо о них подумать, другие боятся критики. В этих и других случаях люди предпочитают прибегать к помощи неформального управления.

Защита. Люди всегда знали, что сила - в единстве. В силу этого важной причиной вступления в неформальные отношения является осознанная потребность в защите;

Общение. Люди хотят знать, что происходит вокруг них. Поскольку в формальных отношениях система внутренних контактов довольно слабая, а иногда руководство намеренно скрывает от своих подчиненных определенную информацию, доступ к неформальному получению информации возможен только в неформальной организации;

Симпатия. Люди часто вступают в неформальные отношения просто для того, чтобы быть ближе к тому, кто им симпатичен. [7]

Значительный интерес во всем мире вызвали исследования того, в какой мере межличностные отношения влияют на повышение производительности труда, на отношение к труду, трудовую дисциплину. В ходе так называемых хотторнских (Хотторн – город в США) экспериментов Э.Мейо сделал выводы, которые легли в основу последующих исследований роли психологических факторов в современном производстве. Было выявлено, что производительность труда каждого рабочего зависит от его самочувствия в группе и соответствует чаще всего не столько его возможностям, сколько системе ценностных ориентаций, норм, установок, сложившихся в группе, определяется не только оплатой и условиями труда, но и характером возникших и упрочившихся неформальных отношений. Неформальная структура способна тормозить или, наоборот, обеспечивать процессы управления на уровне малых групп.

Было установлено, что характер неформальных отношений существенно влияет на все производственные показатели, в том числе такие, как производительность труда, текучесть рабочей силы, а также на отношение

рабочих к изменению норм, расценок.

Основы социальной психологии закладывались первоначально под влиянием гештальтпсихологии, бихевиоризма и психоанализа. Это влияние ощущалось и в последующей методологической направленности работ психологов. Вторая мировая война активизировала исследования процессов группового развития. Сплоченность и боеспособность групп, устойчивость их структуры при действии сил, направленных на разрыв и разрушение внутригрупповых связей, эффективность деятельности групп в зависимости от типа или стиля руководства – все это явилось предметом экспериментального изучения. Группы (формальные и неформальные, первичные и вторичные, референтные и др.) стали объектом особого внимания, а изучение межличностных отношений ведущим направлением в зарубежной социальной психологии. Исследования групповых феноменов вышли за рамки социальной психологии и стали широко использоваться в управлении промышленностью. Эти феномены учитываются при решении сложных вопросов подготовки кадров, научной организации труда, комплектования различных человеческих общностей. В центре исследований и оказалась малая группа, своеобразное промежуточное звено в системе "личность – общество". По отношению к личности малая группа рассматривалась как та социальная среда, которая жестко детерминирует поведение и особенности человека, а по отношению ко всему обществу малая группа выступала, таким образом, аналогом, своеобразной моделью общественных отношений.

Неформальные трудовые отношения являются неоднородными в своей основе. Тем не менее, проблема четкой дефиниции этих отношений и формирования подходов к их типологии может найти разрешение с учетом существующих методов оценки при условии определения критерия их классификации. По нашему мнению, при анализе трудовых отношений целесообразно использовать критерий легальности, и в этом случае можно выделить четыре их основных сегмента.

Неформальные трудовые отношения в легальной экономике складываются в рамках экономической деятельности, которая не нарушает действующих

законодательных норм и прав других хозяйствующих субъектов, однако, не фиксируется в отчетности и контрактах (внутрисемейный найм, производство в пределах домашних хозяйств). Неформальные трудовые отношения во внеправовой экономике выявляются в экономической деятельности, которая нарушает права иных хозяйствующих субъектов, но не регламентируется действующим законодательством (нарушение экологической безопасности, лоббирование, «прихватизация», «исключительные» индивидуальные льготы и субсидии).

Неформальные трудовые отношения в полуправовой экономике формируются в экономической деятельности, которая соответствует законодательству, но иногда выходит за его пределы (работа без патента и лицензии, уклонение от налогов, трудовой найм без оформления). Неформальные трудовые отношения в нелегальной, криминальной экономике имеют место в пределах экономической деятельности, которая запрещена законом (торговля людьми, человеческими органами, незаконное производство и т.п.). Структурировать неформальные трудовые отношения можно и в соответствии с составляющими элементами теневой экономики. Неформальные трудовые отношения в нелегальной деятельности существуют в рамках официально разрешенной деятельности, которая функционирует с определенными отклонениями от официальных стандартов. Неформальные трудовые отношения в формальном секторе экономики связаны с определенными договоренностями между субъектами относительно проведения приписок, искажений информации. Криминальные неформальные трудовые отношения возникают между их субъектами по поводу осуществления действий, которые непосредственно запрещены законом. В этом контексте наиболее негативными выступают неформальные трудовые отношения в наркобизнесе, сфере торговли людьми, «отмывании денег», нелегальной миграции и т.п.

Развитие общества по пути становления постиндустриализма и новой экономики модифицирует неформальные трудовые отношения и ускоряет процессы их развития. Постепенная глобализация национальных рынков,

«врастающих» в мировую экономику; развитие новых технологий, особенно информационных, способствуют децентрализации экономической деятельности. Организационная реструктуризация фирмы, переход от традиционной вертикальной интеграции к более гибким горизонтальным связям с субподрядными организациями и надомничеством; дерегуляция традиционных фордистских систем занятости еще более способствуют выпадению ряда экономических трансакций из сферы организованного учета. К указанным факторам добавляется постепенный отказ государства от политики экономической и социальной поддержки работников в сфере трудовых отношений, усиление тенденции к либерализации трудовых отношений, возрастанию фискального интереса государства к повышению экономической свободы и автономной мобильности рабочей силы. Ускоренное развитие неформальных трудовых отношений не является желательным для национальных государств и требует от них принятия определенных мероприятий по их эффективному ограничению.

1.2 НЕФОРМАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ: СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

Организация как согласованное единство элементов имеет упорядоченную структуру.

Системный подход к организации позволяет раскрыть содержание множества элементов, входящих в ее состав, находящихся в отношении и связях друг с другом, что придает организации определенную целостность и единство. Системный подход позволяет так же рассмотреть систему отношений и связей организации. Структуризация элементов, входящих в состав организации организационно-экономических и социально-экономических отношений и связей позволяет рассмотреть организационную структуру и ее функциональную структуру.

Функция руководства в современных сложных предпринимательских организациях состоит в координации деятельности различных производственных элементов и в оптимизации целей всего предприятия. Руководитель должен рассматривать предприятие как систему, а не как ряд изолированных элементов. Он должен представлять себе характер отношений между частями системы и их возможные взаимодействия. По существу, руководителю предприятия следует объединить отдельные, часто противоречивые функции в единую интегрированную систему, все элементы которой способствуют достижению общих целей организации.

За последние десятилетия по мере роста специализации, размеров и сложности организаций быстро увеличивалось значение проблемы интеграции, и эта проблема в будущем окажется еще более важной. Для применения системного подхода к анализу функций организации мы должны рассмотреть ряд принципов и понятий.

Организационная структура включает в себя множество подструктур материального, социального, экономического и иного свойства. Подструктуры разбиваются на элементы, в качестве которых в зависимости от целей и задач субъекта, выделяются: подразделения, работники, действия и процедуры, оборудование, механизмы, коммуникации, документированные и устные

информационные сообщения, элементы финансового потока, продукты производства и полуфабрикаты, правила организационного поведения. Свойства указанных элементов описываются характеристиками и показателями.

Функциональная структура определяется как совокупность устойчивых (циклически повторяющихся) операций и процедур, а также их связей, ориентированных на конечный результат, жизненно важный с точки зрения всей организации или ее отдельных частей. Функциональная структура организации складывается в результате наличия функциональных элементов, к которым относятся отдельные работники организации и группы, и подразделения. Качественными характеристиками функциональных элементов являются должностной статус работников, квалификация, положение в иерархической структуре, полномочия, порядок и правила исполнения процедур.

Функциональная структура основана на разделении функции между структурными подразделениями (специалистами), с подчинением нижестоящих подразделений. Она предусматривает подчинение одного работника (подразделения) нескольким вышестоящим руководителям, реализующим свои функции. Функциональная структура была разработана У.Тейлором в начале XX века и в настоящее время характерна для высших уровней управления народным хозяйством. [12, с. 181].

Изучение организации начинается, как правило, с выявления ее функциональной структуры, главными элементами которой, как уже отмечалось выше, являются работники. В экономической литературе не исключается и такой подход к исследованию организации, который основан на сочетании вещественного и личного фактора в процессе производства, в котором работники включены для достижения главной цели - производства товаров и услуг, в целях удовлетворения своих материальных, социальных и духовных потребностей. Такой подход позволяет рассматривать организацию как производственно-хозяйственную, целенаправленную и многоцелевую систему, имеющую внешние и внутренние цели и самостоятельные подцели. Производственно-хозяйственная или деловая организация - это

адаптирующаяся, самоорганизующаяся, саморазвивающаяся и сознательно управляемая система.

В предпринимательской организации элементы, или части системы, включают отдельные личности, неформальные рабочие группы или неформальные организации, формальную организацию и в некоторых случаях внешние системы, оказывающие прямое воздействие на предпринимательскую организацию как систему. В состав предприятия входит также ряд подсистем, созданных для выполнения специальных функций: производственная, сбыта, управления и информационная. Таким образом, каждое предприятие представляет собой иерархическую систему с множеством взаимосвязанных подсистем.

Второй важный шаг в системном подходе состоит в том, чтобы рассмотреть взаимоотношения между различными элементами или частями единой системы.

Существует много видов взаимодействий между отдельной личностью, неформальной группой, формальной организационной структурой, функциональной подсистемой и различными группами внешнего окружения. Для взаимосвязи различных подсистем необходима соответствующая системная основа. Так, например, части организации должны быть такими, чтобы их можно было опознать в качестве переменных, которые оказывают существенное влияние на достижение конечных характеристик организации или ее частей (таких характеристик, как гибкость, стабильность и т.д.).

Части должны быть привязаны к целому с помощью определенных отношений каждой части к какой-либо общесистемной характеристике (или характеристикам), имеющей необходимую и логическую функциональную связь с выполнением задач всей организации.

Части должны быть определены не с целью их удобной классификации по тем или иным признакам, а так, чтобы была ясно видна их логическая и необходимая функциональная связь друг с другом и с системой в целом.

Большие части должны быть способны объединять все более мелкие части, которые необходимы для объяснения поведения организации в целом.

Части должны быть соответственно увязаны с поведением всех членов организации.

Картина взаимодействия между частями должна отражать постоянное функционирование взаимных связей, установленных от отдельных членов организации через ее подсистемы к окружающей среде. При этом надо иметь в виду “процесс сплавления” организации - процесс примирения и сплочения этих различных частей и установления единства между ними. Этот процесс выдвигает на первый план общие цели организации вопреки противоречащим им интересам отдельных личностей, групп, других организаций и самой рассматриваемой организации.

В условиях перехода индустриального общества к постиндустриальному и развитии институционального направления в экономической литературе, ряд исследователей опираются на институциональный подход к анализу сущности организации. В результате организация рассматривается как искусственное объединение институционального характера предназначенного для выполнения конкретно заданной функции. В этом смысле организация трактуется как социально-экономический институт общества на определенном этапе его развития. Институциональный подход к анализу организации в большей мере по сравнению с другими подходами акцентирует внимание на то, что организация возникает тогда, когда достижения каких-либо общественных целей осуществляется через достижение индивидуальных целей или же когда достижение индивидуальных целей осуществляется через выдвижение достижений общих целей. Во многих современных теоретических построениях внешняя среда выделяется как главная определяющая переменная организации. Долгое время представители «классического» и «поведенческого» направлений рассматривали организацию как закрытую систему, не придавая значения разнообразию среды и рассматривая ее состояния как заданные. Глубокую проработку концепции соотношения «организация - среда» дали теоретики социально-технических систем (так, Э. Миллер, А. Рейс) применительно к внутриорганизационным группам.

Дж. Томпсон выдвинул концепцию существования «внешнего слоя» организации, постоянно взаимодействующего со средой и защищающего свое внутреннее «технологическое ядро» от ее нежелательных изменений. В целом, данная теория утверждала общую, последовательную и многостороннюю зависимость организации от условий «внешней» среды. С использованием этих посылок концепции Дж. Томпсона построили свое исследование Дж. Лоуренс и П. Лорш. В совместной работе «Организация и среда: управление дифференциацией и интеграцией» авторы обосновывали переход современной теории организации к концепции открытой системы. Здесь внешняя среда по ее субокружениям характеризовалась тремя параметрами: степенью неопределенности, степенью однородности, доминирующим фактором конкуренции. Были оценены темпы изменения информации, время реализации обратной связи от среды к организационным действиям, наличие необходимой информации в каждый данный момент времени. Несмотря на локальный характер исследования Лоуренса-Лорша, обнаружение ими непосредственной зависимости характеристик внешней среды и оргструктуры вызвало большой резонанс. В том же русле провел обследование организаций Р. Дункан, который использовал существенно иные характеристики среды: «простая - сложная», «статичная - динамичная». Он пришел к выводу, что вторая из этих характеристик важнее для формирования структуры организаций. Однако, по данным исследований Г. Доуни, Д. Хелригела и Д. Слокума, на структуру сильнее влияет сложность внешней среды.

В каждой организации формируется своя организационная культура- это представления, ценности, убеждения, верования, ожидания, установки, нормы которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее сотрудниками.

Можно выделить несколько уровней организационной культуры: декларируемый, внешний и внутренний.

Декларируемый – ценности и нормы поведения, выраженные в таких документах как миссия, правила внутреннего распорядка, регламенты и т.д.

Внешний уровень – символика, стиль, униформа и тому подобное. Это те нормы поведения, обычай, традиции, которые может оценить «внешняя среда».

Внутренний уровень – неписанные правила взаимоотношений сотрудников предприятия между собой и с внешним миром. Собственно именно этот уровень культуры является базовым. Без реального повышения уровня внутриорганизационной культуры любые действия руководителей организаций, направленные на более высокие уровни, можно считать пустой тратой средств, профанацией. Многие исследователи считают этот уровень бессознательным, отмечая сложности управления процессом формирования внутриорганизационной культурой.

В сущности, управление есть не что иное, как изменение поведения людей в целях руководителя. Есть три способа заставить человека что-либо: сила, манипуляция, сотрудничество. Непродуктивность рабского труда общеизвестна. История XX века позволила сделать вывод о непродуктивности манипулятивных технологий в силу их ограниченности во времени и высокой затратой на контроль. Эффективность сотрудничества как формы постоянного диалога зависит от наших знаний, установок, поведения. Знаменитая формула инновации: «Этого не может быть. В этом что-то есть. Это всем известно». Таким образом, чтобы добиться от людей эффективного организационного поведения, необходимо, чтобы у них были соответствующие знания и установки. Благодаря организационной культуре формируется общий язык и концептуальные категории, критерии получения, удержания и утраты власти, правила поведения, системы поощрений и наказаний. При этом обеспечивает более тесную коммуникацию между членами организации – основные посылки и теоретические положения, от которых отталкивается конкретный человек, является общими для всех. [6, с.56-57]

Интегральный подход в исследовании организации был разработан голландским ученым Г. Хофштеде и французским консультантом Д. Боллинже, которые в основу диагностики положили 4 основные характеристики организационной культуры: «дистанцию власти», «стремление к избеганию

неопределенностей», «индивидуализм - коллективизм» и «мужественность и женственность». Все эти четыре параметра находятся в тесном взаимодействии и на основе их сочетания установить такие важные характеристики как: стиль управления в данной организации; потенциальные возможности возникновения в них конфликтов, характер их протекания и способы их разрешения. Эта методика довольно обстоятельно изложена в кандидатской диссертации М.А.Павловой «Методы диагностики и развитие организационной культуры»[5, с. 179].

Важнейшим фактором, оказывающим решающее влияние на достижение организацией устойчивой позиции на рынке являются социально-трудовые отношения. Это связано с тем, что именно социально-трудовые отношения отражают все изменения, происходящие во всех организационных процессах, формируют условия эффективного использования трудового и интеллектуального потенциала работников, так как тип социально-трудовых отношений и уровень их развития позволяет с большей или меньшей эффективностью реализовать возможности человеческих ресурсов для достижения высоких финансовых результатов. Как известно социально-трудовые отношения – это существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе трудовой деятельности, нацеленные на регулирование (улучшение) качества трудовой жизни. В то же время социально-трудовые отношения – субъективированы, так как отражают субъективно определенные интересы, потребности, намерения и действия участников этих отношений, определяемые их осознанной и взаимной зависимостью. Социально-трудовые отношения играют первостепенное значение не только для оптимального решения проблем продуктивной занятости и социальной защиты персонала предприятия, но даже в большей мере касаются повышения технологизации управления человеческими ресурсами, необходимость чего обусловлена изменениями условий труда и требований к качеству персонала.

Социально-трудовые отношения в зависимости от способа их регулирования, методов разрешения проблем делятся на определенные типы. При этом тип социально-трудовых отношений определяется их сущностью, а

именно, тем, каким конкретно образом принимаются важные организационные решения, в т.ч. касающиеся изменений в социально-трудовой сфере внутри организации. Сложившийся тип социально-трудовых характеризуют существующие в организации психологические, этические и правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности. Так, например, доказано, что базисную роль в формировании организационного типа социально-трудовых отношений играют сложившиеся модели управления людьми в организациях, определяющих нормы индивидуального и группового и межгруппового поведения, основанные на равенстве (или наоборот неравенстве) прав и возможностей всех субъектов таких отношений. При анализе реальных моделей социально-трудовых отношений было выявлено, что систему факторов, формирующих конкретную модель социально-трудовых отношений, и выбор соответствующих методов их регулирования, обуславливает организационный контекст конкретной компании. При этом развитие трудовых отношений определяется не только изменением соответствующих организационных структур, но и субъективным восприятием происходящих институциональных изменений отдельными работниками или группами (как формальными, так и неформальными). Таким образом, фактически сложившаяся в организации модель социально-трудовых отношений является результатом сочетания специфических обстоятельств и конкретных факторов, влияющих на них. При этом было установлено, что наряду с формальными социально-трудовыми отношениями в каждой организации складывается неформальная (внезаконная) система социально-трудовых отношений, развитие которой может привести к существенному перераспределению власти и ответственности в организации. Обе системы социально-трудовых отношений (формальная и неформальная) характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей отдельных работников и различных групп во всех организационных процессах, обусловленных институциональной спецификой конкретной организации. Выстраивание неформальной (внезаконной) системы социально-трудовых отношений, представляющей собой совокупность неформальных

институциональных практик основных субъектов этих отношений, часто происходит параллельно с формальной, что может оказать крайне негативное воздействие на общее организационное развитие. Социально-трудовые отношения отражают специфику производственного процесса, который в каждой организации характеризуется уникальностью, отраслевой принадлежностью, что формирует определенную организационную структуру, сферы функционирования социально-трудовых отношений, значительно отличающиеся по типу, экономическим интересам субъектов, удовлетворенности работников условиями труда, уровнем заработной платы. Изменения в рабочем процессе организации в целом либо в отдельных бизнес-процессах отражаются на всей системе социально-трудовых отношений, в первую очередь на экономических интересах их субъектов, заставляя последних принимать новые решения относительно применяемых моделей поведения и организационного взаимодействия.

Таким образом, в рамках каждой организации формируется специфическая модель социально-трудовых отношений, как сочетание формальной и неформальной системы социально-трудовых отношений комбинирующая определенные типы их формирования. В связи с чем важное значение приобретает процесс регулирования (развития) социально-трудовых отношений, который должен происходить в направлении формализации внебюрократической системы социально-трудовых отношений. Это изменение должно осуществляться исключительно ненасильственным путем при помощи формального закрепления спонтанно сложившихся приемлемых институциональных практик субъектов социально-трудовых отношений и постепенного отказа от деструктивных. При этом оппортунистические формы поведения могут быть нейтрализованы только в рамках организационного процесса институциональных изменений путем их постепенного превращения в прогрессивные (инновационные) модели поведения. Важным фактором успеха может стать внедрение прогрессивных технологий принятия важных организационных решений, основанных на реальных возможностях членов

организации принимать важные решения и совершать конструктивные действия.

Предлагаемый принцип формирования инновационной модели социально-трудовых отношений будет способствовать перерастанию индивидуальной компетентности в организационную. Основная идея организационных изменений заключается в признании необходимости долгосрочного, всеобъемлющего изменения и развития организации и ее членов, поэтому процесс управления развитием человеческого капитала организации непосредственно связан с процессом развития системы социально-трудовых отношений.

1.3 ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ НЕФОРМАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Любая наука базируется на использовании исторического опыта. Изучение уроков истории позволяет избежать противоречий и ошибок, встречающихся на ранних этапах развития науки.

Наука управления в этом отношении мало отличается от других наук. Как и любая наука, она интересуется прошлым, настоящим и будущим.

Анализ прошлого позволяет лучше понять настоящее, чтобы спрогнозировать будущее развитие.

Упрощенное, механистическое представление о природе поведения человека в организации - серьезное ограничение классических организационных теорий. По мнению У.Уайта, в их основе лежат три ложных допущения:

- 1) поведение человека полностью рационально и стремится к максимальной экономической выгоде;
- 2) каждый индивид реагирует на экономические стимулы как изолированный индивид;
- 3) поведение людей в организации может быть стандартизировано, подобно машинам.

Несмотря на огромную популярность и высокую эффективность классических теорий организации, в 30-е годы они подвергаются усиливающейся критике, основным мотивом которой выступает требование гуманизации труда.

Альтернативой классическим теориям предлагается концепция «человеческих отношений», последователи которой заявили, что поведение людей не инвариантно, а зависит от многих организационных и психологических факторов. Именно с концепцией 'человеческих отношений' организационные науки перестают пренебрежительно относиться к рядовым членам и начинают всерьез интересоваться их мотивами, ценностями, аттитюдами и чувствами работников. В противовес классическим теориям,

акцентировавшим незыблемость власти и авторитета руководства, теперь раздаются призывы к гуманному отношению к подчиненным, утверждается необходимость уважения к личности работника и демократизации управления в целом.

Возникновение школ «человеческих отношений» и «организационного поведения» - период попыток понять место людей в производстве. Ее основоположники утверждали, что для человека основными стимулами являются не материальные блага, а моральное удовлетворение, психологический комфорт, самоудовлетворение и другие психологические мотивы. В рамках школы человеческих происходило становление науки об человеческих ресурсах и управлении персоналом.

Мэри Фоллет (Mery Follet) - основоположница доктрины «человеческих отношений», призывая к «совместной власти» в противоположность «единоличной власти» предвосхитила переход к стилям совместного управления. Одна из первых применила приемы психологии и социологию для изучения промышленного предприятия. Ее работы фокусировались на человеческих отношениях внутри индустриальных групп, соотношении рационалистического и гуманистического подходов в управлении людьми. В частности, ее интересовала проблема влияния процесса постановки реальных целей в организации на количество конфликтов. Описала концепцию социальных конфликтов, заключающуюся в непрерывном возникновении конфронтаций и союзов на основе имеющихся желаний людей, которые связаны друг с другом различными отношениями. Ее концепция наделяла персонала властью; оказания работникам скорее помощи, нежели осуществление жесткого контроля, предоставление сотрудникам прав независимо от их властных полномочий, работа по ситуации (ситуационный подход), (Follet, 1918, 24, 96) открыли новую эру в теоретических исследованиях.

Честер Барнард (Chester Barnard), начавший свою карьеру в AT&T и закончивший ее президентом New Jersey Bell, был идейным продолжателем Фоллет. В 1938 он опубликовал свою теорию организации, выделяя важность эффективных коммуникаций и кооперативной природы бизнеса. Его теория

способствовала коренному изменению представлений о поведении работника в организации в послевоенный период. Одно из важнейших достижений Барнарда - концепция неформальной организации, которая существует в любой организации и образуется естественным образом сложившимися социальными группами. Неформальные отношения могут представлять мощную силу, которую менеджер обязан учитывать.

Другой значительный вклад в теорию менеджмента - концепция принятия власти, утверждающая, что обладающие свободой воли индивидуумы имеют право решать, следовать им указаниям менеджера или нет. Основное внимание было уделено функциям организации с выделением аспектов лидерства и мотивации. Выделил проблему неспособности менеджеров-практиков решать задачи, сформулированные с использованием научных терминов. Его работа стала основополагающей для развития теории поведения организаций. Одним из первых сделал попытку построить теорию принятия решений как основной элемент теории администрирования (Barnard, 1938, 68).

В литературе по теории и истории менеджмента деятельность Фоллет и Барнарда рассматривается как правило в русле гуманистического направления менеджмента, приверженцы которого уделяли основное внимание анализу поведения людей в процессе труда, их потребностей, отношений на рабочих местах, а также социальных взаимодействий и групповых процессов.

Ротлисбергер внес существенный вклад в анализ способов преодоления различных барьеров на пути коммуникаций в организациях. Труды Ротлисбергера в кооперации с Диксоном ознаменовали смещение интересов исследований менеджмента с индивидуального на групповой труд (Roethlisberger, 1939, 1941; Dickson, 1966). Сначала под управлением Мэйо, а затем самостоятельно Ротлисбергер координировал работу "хоторнской группы", результатом которой стали основополагающие выводы о свойствах рабочего места как социальной системы (опубликованы в 1939г. в виде полного отчета по хоторнским исследованиям).

Исследования социологов, начиная с Хоторского эксперимента, проводившегося под руководством Э.Мейо, [5, с.22] убедительно

продемонстрировали наличие на предприятиях неформальных социальных групп, формирующихся на основе вторичных малых социальных групп.

Как известно, Э.Мейо и его сотрудники в ходе эксперимента выявили, что рабочие в производственной деятельности руководствуются не только логикой. Они относятся к своей работе и друг к другу эмоционально, связаны определенными неформальными правилами и нормами отношений. При этом Э.Мейо особое внимание акцентировал на факте образования в ходе производственного процесса первичной малой группы, сформированной не по профессиональным, а по личностным критериям. Главное завоевание Э.Мейо и его сотрудников состоит в том, что они первыми начали рассматривать производственное предприятие как социальную систему, то есть систему индивидуальных активностей, включенных в общую социальную систему и налагающих на эту систему свои специфические психологические характеристики.

Главной задачей исследований было стремление снизить текучесть персонала и потери рабочего времени, найти дополнительные факторы повышения эффективности производства. Руководство компании было озабочено низкой производительностью труда сборщиц на конвейере. Группу психологов пригласили для того, чтобы проанализировать условия труда и высказать рекомендации, которые позволили бы поднять производительность. Специалистам было известно, что на эффективность трудовой деятельности оказывает влияние целый ряд разнообразных факторов - начиная от окраски стен в производственном помещении и кончая взаимными симпатиями и антипатиями членов рабочей бригады. Значение имеет и скорость движения конвейера, и особенности оформления рабочих мест, и многое другое. Было решено проверить действие как можно большего числа факторов. Начали с простейшего - уровня освещенности в производственном помещении. Ведь понятно, что кропотливый труд сборщиц электротехнических устройств требует хорошей (не слабой, но и не избыточной) освещенности. Создавалось впечатление, что, экономя электроэнергию, компания просто не обеспечивала достаточного освещения. По рекомендации психологов яркость ламп была

увеличена. Как нетрудно было предвидеть, производительность труда несколько возросла. Не желая ограничиваться этим достижением, психологи решили исследовать и другие возможные факторы. Но ради чистоты эксперимента уже исследованный фактор потребовалось устранить: освещенность была снижена до исходного уровня. Производительность труда также изменилась. Однако, к удивлению исследователей, она не снизилась до начального уровня (как можно было ожидать), а снова возросла! Объективное ухудшение условий парадоксальным образом повлекло улучшение результатов!

Чем же был вызван этот неожиданный эффект? Причины - сугубо психологические. У работниц сложилось впечатление, что специалисты-психологи проводят эксперимент с целью улучшения условий их труда. Начало эксперимента оправдало их ожидания: стало светлее, и работать стало легче. Любые дальнейшие шаги, предпринимаемые психологами, уже рассматривались как направленные на благо рабочих. Росли и энтузиазм сборщиц, и, соответственно, производительность труда.

Таким образом, на результаты деятельности оказывают влияние не столько объективные внешние условия, сколько субъективное к ним отношение. Ошибочное мнение работниц – что эксперименты осуществляются ради их блага, приводило к увеличению производительности труда (Эффект плацебо).

По мнению Э. Мейо:

- рабочие лучше работают в группе;
- члены группы придерживаются в своем поведении групповых норм;
- руководители производства должны ориентироваться в большей степени

на людей, чем на чисто технические факторы роста.

В данных исследованиях было открыто явление неформальной организации трудовых коллективов, а затем сформулирована так называемая концепция (доктрина, теория) «человеческих отношений» и положено начало разработки новых средств повышения производительности труда, таких, как: "партиципативное управление", "групповые решения", "просвещение служащих", "кружки качества" и т.д.

С тех пор наполняется реальным содержанием само понятие

«неформальные отношения» применительно к организации. Так, Ч.Барнард утверждал, что неизбежно возникающая в рамках формальной организации неформальная организация жизненно важна для функционирования системы. Одновременно с Ч.Барнардом к таким же выводам пришли Ф.Ротлисбергер и В.Диксон которые обнаружили, что неформальные отношения в рабочей группе имеют явно выраженную структуру, в ее рамках существуют статусные различия и подгруппы и возникают неформальные нормы, регулирующие производственную деятельность рабочих.

С общесоциальной точки зрения вся общественная организация (включая государственные и негосударственные общественные структуры) пронизана неформальными управленческими взаимодействиями, роль которых неизменно важна и существенна. Неформальные отношения активно воспроизводятся в экономике, государственном и местном управлении, политике, пронизывают науку, культуру, образование и другие сферы общественной деятельности. В шестидесятых годах прошлого века в зарубежной социологии возникает понятие «неформальная экономика». Автором этой терминологии по праву считается английский социолог и антрополог Кейт Харт, который и сформировал современное представление об этом феномене. Продуктивное исследование данная проблематика получила в работах Э.Сото, а также А.Винокура, М.Олсона, Г.Офера, С.Роуз-Аккерман, Ф.Шнайдер и др.

На важную роль неформальных взаимодействий в производственной деятельности в российской действительности одним из первых обратил внимание американский социолог Г.Гроссман в процессе изучения социалистической экономики эпохи «перестройки». Позже А.Каценелинбойген и С.Корданский проанализировали советскую социально-экономическую систему как неразрывный синтез официально-плановых (формальных) с рыночными (неформальными) отношениями, что в известной степени утверждало концепцию многоукладности социалистического хозяйства. Несколько позже к подобному выводу о неразрывности природы формальных и неформальных отношений, о всеобщем характере неформального пришли другие исследователи - Л.Косалс, Т.Шанин, Р.Рывкина. К признанию

универсальности неформальных отношений, их неразрывности и естественной связи с формальными отношениями пришли в своих работах И.Клямкин и Л.Тимофеев, к фиксированию «особого статуса» неформальных взаимодействий в организациях - Л.Никифоров, Т.Кузнецова и В.Фельзенбаум. Социально-экономические аспекты неформальных взаимодействий анализируются в работах С.Ковалева, Ю.Латова, В.Радаева, Б.Рябушкина, Н.Седовой, Э.Чуриловой и др. Нравственные аспекты управленческой деятельности, начиная с семидесятых годов прошлого века получили плодотворное развитие в научных трудах Р.Г.Апресяна, В.И.Бакштановского, В.Т.Ганжина, Н.Д.Зотова, В.П.Коблякова, Ю.В.Согомонова, Э.А.Уткина, И.Ю.Фомичева, В.А.Чурилова, Ф.Н.Щербака [20 с. 5,6,7]

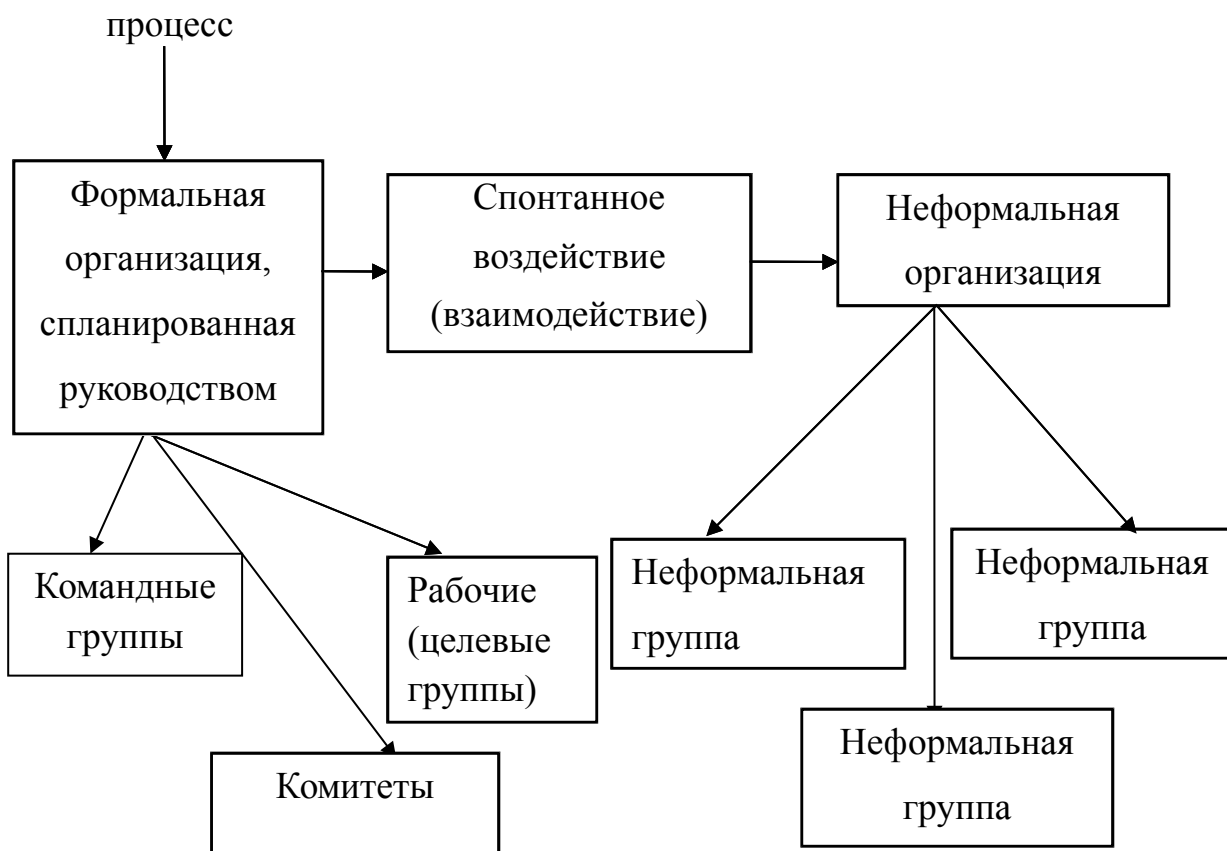
В рамках реализации различных организационных и управленческих процессов чаще всего ориентируется на использование формальных групп² и организаций, но в любом таком процессе обязательно задействованы и другие силы – неформальные группы и организации. Воздействие таких сил обязательно должно быть учтено. Механизм образования формальных и неформальных организаций можно представить схематично (рис.1).

Формальные группы создаются в рамках организационных структур по воле руководства. Такие группы вполне законны, они реализуют цели, поставленные перед ними на предприятии. Можно выделить следующие типы формальной организации:

- командные группы (группы руководителей), которые представляют собой основное руководство предприятия, то есть высший уровень управления;
- рабочие (целевые) группы, имеющие, как правило, одно и то же задание, объединенные единым видом деятельности и обладающие относительной самостоятельностью в планировании своего труда (бухгалтеры, конструкторы);
- комитеты, которые создаются с целью выполнения оперативной задачи или решения проблемы. Чаще всего они носят временный характер. Однако бывают и постоянные комитеты (ревизионная комиссия, исполнительный комитет).

Механизм образования формальных и неформальных организаций

Организационный процесс



Причины вступления в формальные группы:

- вознаграждение;
- заработная плата;
- престиж принадлежности;
- желание выполнить работу.

Проведенные исследования Э.Мейо в 1942г. на фирме Western Electric послужила началом созданием теории человеческих организаций.

На базе проведенного исследования им были сделаны выводы о важности:

1. поведенческих факторов;
2. взаимоотношений с руководителями;
3. системы контактов руководителей различного уровня с непосредственными подчиненными.

Неформальные организации образуются спонтанно и ставят перед собой различные цели, поскольку основой их создания является личный интерес.

Тогда как люди, вступающие в формальную организацию, как правило, точно знают причины своего выступления в нее, для вступления в неформальную организацию также существуют свои причины, которые не всегда всецело осознаются.

К основным причинам создания неформальных организаций, по мнению Майкла Мескона можно отнести:

- чувство принадлежности к определенному кругу людей;
- желание оказать взаимопомощь;
- заинтересованность, объединение совместных усилий «за» или «против» чего-либо.

В неформальных организациях существует своя иерархия управления, которая складывается стихийно и формально не узаконена. В рамках этой иерархии существует и действует неформальный лидер.

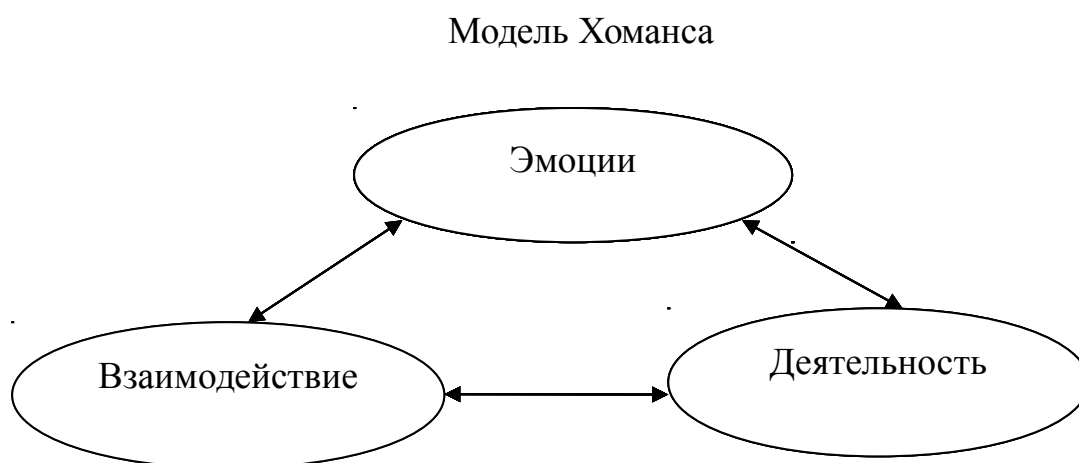
Неформальный лидер приобретает свое положение, добиваясь власти и применяя ее по отношению к членам группы. По существу нет никаких серьезных различий в средствах, применяемых лидерами формальных и неформальных организаций, для оказания воздействия. Существенным отличием является то, что неформальный лидер делает опору на признание его группой. В своих действиях он делает ставку на людей и их взаимоотношения.

Сфера влияния неформального лидера может выходить за административные рамки формальной организации. Несмотря на то, что неформальный лидер одновременно является одним из членов управленческого персонала формальной организации, очень часто он занимает там сравнительно невысокую ступень в организационной иерархии. Существенные факторы, определяющие возможность стать лидером неформальной организации, включают: возраст, должностное положение, профессиональную компетентность, расположение рабочего места, свободу передвижения по рабочей зоне и отзывчивость. Точные характеристики определяются принятой в группе системой ценностей. Неформальный лидер имеет две первостепенные функции: помогать группе в достижении ее целей и поддерживать и укреплять ее существование. Иногда эти

функции выполняются разными людьми. Если это так, то в неформальной группе возникают два лидера: один для выполнения целей группы, другой – для социального взаимодействия.

Формальные и неформальные группы взаимодействуют между собой. Это взаимодействие может быть представлено (рис.2) в виде простейшей модели-модели Хоманса.

Рисунок 2.



Под деятельностью понимается совокупность конкретных задач, которые выполняются персоналом. Их выполнение предполагает взаимодействие, при котором проявляется положительные и отрицательные эмоции. Эти эмоции в свою очередь влияют на то, каким образом люди будут осуществлять свою деятельность и взаимодействовать в будущем.

Наличие неформальных организаций и групп является вполне закономерным, нормальным фактом. Но такие группы непременно должны быть управляемыми.

Для эффективного управления этими группами и обеспечения взаимодействия менеджеру необходимо:

- признать существование неформальной организации, группы;
- выслушивать мнение членов неформальной группы и лидеров;
- перед принятием управленческого решения по любому вопросу необходимо учитывать возможные негативные воздействия на неформальную группу;

- разрешать группе принимать участие в выработке решений для того, чтобы ослабить ее противодействие;
- быстро и полно информировать персонал о различных важных для предприятия мероприятиях (чтобы исключить распространение слухов). [17, с. 252-255].

Все современные формальные организации являются по своей природе бюрократическими. Часто бюрократия ассоциируется с неэффективностью, бесполезностью, волокитой. В такого рода управлении нередко средства деятельности превращаются в цели.

К исследованию бюрократии неоднократно обращались социологи (М.Вебер, П.М.Блау, Дж.Унклер). наиболее значительный вклад в него внес немецкий социолог М.Вебер. Он ввел понятие «идеальный тип бюрократии» и дал ему следующую характеристику:

- наличествует четкая иерархия авторитетов, в которой реализуется «цепь» команд сверху.
- каждый высший авторитет осуществляет контроль за авторитетом, занимающим более низкое положение в иерархической структуре. Горизонтальные связи отсутствуют.

На всех уровнях данной организации имеются письменные предписания, которыми руководствуются официальные лица. Каждый работник получает фиксированный оклад; для получения более высокого оклада индивид должен поступательно продвигаться по служебной (карьерной) лестнице.

Никто из членов организации не владеет материальными ресурсами, которыми он оперирует.

В целом бюрократия все более отдаляет рабочих от участия в управлении. Бюрократия - иерархически организованная, зачастую неуязвимая управляющая система, подчиняющаяся своему основному закону функционирования: сохранение своих привилегий, власти и обеспечение своего постоянного воспроизводства. Носителем системы бюрократического произвола - обязательного атрибута административной власти - является слой привилегированного чиновничества, для которого характерны глубокое

чинопочитание, карьеризм, угодничество, замена дела словом. Не будет преувеличением сказать, что бюрократия является антиподом оптимального управления и его врагом номер один.

В нашей стране с удивительной регулярностью появляются грозные указы «О сокращении административно-управленческого персонала», но через самое короткое время количество министерств и ведомств с обширным чиновничьим аппаратом вырастает вновь.

В России бюрократический аппарат стал заметно расти при Петре I. В 1715 году численность чиновников в центральном аппарате и в системе местного управления составляла 5300 человек, и на их содержание ежегодно тратилось около 100 тыс. рублей; через 5 лет, в 1721 году, количество чиновников и расходы на них удвоились. Бюрократ - талантливый конформист, блестяще владеющий искусством воздействия на личность. Беспощадно точно сказала помощница Рейгана Элизабет Доул, что Президенту в его окружении не нужны сотрудники, умеющие только поддакивать. «Если он говорит «нет», то и мы все говорим «нет». К сожалению, это правило распространяется на окружение практически любого начальника. Законы бюрократии определяют ценность работника по его умению соблюдать установленные правила, ритуалы, оберегать иерархические устои и поддерживать статус-кво во всех случаях служебной практики.

Одним из блестяще отработанных бюрократий способов уклонения от личной ответственности является нехитрый метод передачи решения вопроса коллегиальному органу, различным комиссиям и совещаниям - призыв «поручить комиссии рассмотреть данный вопрос более глубоко и всесторонне» вызывает настороженность у опытного руководителя. Другой блестящий бюрократический прием, известный еще древним римлянам и отшлифованный за столетия до удивительного совершенства, - метод подмены дела словом.

Аналитические данные Института государства и права Академии наук РФ позволяют определить характерные черты бюрократического сознания:

- безразличие к целям и задачам деятельности организации, что проявляется в преувеличении внимания к процедуре, форме в ущерб существу

дела. Традиционной маскировкой такого равнодушия являются повышенная бдительность и якобы существующая необходимость выполнять формальные указания, циркуляры и предписания (известна горькая шуточка о медсестре, которая будит больного «Проснитесь, вам пора принять снотворное»);

- подмена общих государственных интересов узковедомственными, корпоративными и особенно частными. Такой чиновник руководствуется в основном формальными указаниями и соображениями карьеры и изначально не только нравственно неполноценен, но и профессионально неэффективен. Вся его деятельность предельно прагматична и рациональна, - важна только та работа, только те люди, которые могут принести личную выгоду;

- консерватизм, боязнь и нежелание перемен (особенно если эти перемены сокращают зону интересов чиновника), предельное сокращение любой неопределенности и риска. Все эти тенденции неминуемо ведут к застою, стагнации; бюрократ высокого уровня, как и большинство работников сферы управления, по своему талантлив: он великий мастер - имитатор бурной деятельности, виртуозно владеет демагогией и в совершенстве умеет уйти от неприятных, обременительных и ответственных заданий, умеет собирать и утаивать важную информацию, прекрасно ориентируется в корпоративных секретах своих коллег. И все же основа бюрократического сознания - посредственность. Верно заметил Оноре де Бальзак: «Существует только одна гигантская машина, управляемая пигмеями, и это бюрократия»; широкое и умелое применение штампа с грифом «секретно» позволяет спрятать важную для коллектива информацию и подкрепить репутацию как надежного, осторожного и бдительного сотрудника. Известно, что крупный итальянский физик Э. Ферми, много настрадавшийся от бдительности чиновничьего аппарата, написал на конверте одного из писем «Совершенно секретно, сжечь до прочтения».

Умение перенести на свою персону регалии того высокого учреждения, где он служит, и, как следствие этого, талантливо играть роль недоступного, барственного вельможи. В этом случае в ход идут отработанные приемы закрытия доступа к барину: милицейский пост при входе в учреждение,

неприступный секретарь, длительные сроки рассмотрения просьб и жалоб, резкость и безапелляционность высказываний в адрес рядовых сотрудников и просителей.

Однако бюрократия как форма организации имеет не только недостатки, но и преимущества.

Преимущества бюрократии:

- возможность принимать решения согласно общим критериям
- заинтересованность в поддержании высокого уровня компетенции служащих
- уменьшение коррупции благодаря полной занятости и фиксированному окладу

Недостатки бюрократии:

- сдерживание инициативы работников
- исключение из процесса экспертизы талантливых людей
- неспособность полностью ликвидировать коррупцию

Сложность борьбы с бюрократией заключается в том, что не всегда удастся распознать, кто прячется под маской добросовестного сотрудника, старающегося сохранить административный порядок и защищающий организацию от волонтаризма и хаоса. Ошибочно принимать за бюрократа каждого работника аппарата управления, отождествлять бюрократизм с организованностью и порядком, без которых немислим труд коллектива. Ведь бюрократия реализует свою власть на основании формализованных в принципе разумных правил, првомерность которых закреплена в служебных инструкциях и законах. Таким образом, бюрократия проявляется в легальном господстве и становится выразителем воли закона, гарантом объективной рациональности при жесткой иерархии и выраженной централизации управления.

Существенно подрывают основы бюрократии, расширяющиеся с каждым годом компьютерные методы обработки информации, так как они объективны и широко открыты для всех пользователей. Компьютер претендует раскрыть общественности даже такие охраняемые тайны, как наличие билетов на самолет или свободных мест в гостинице. И два века назад опасность бюрократического стиля управления понимали в России со всей очевидностью: «Когда начальство вместо настоящих дел занимается одними рапортами о получении и исполнении

указов, ответами и объяснениями - сие правление по существу и течению дел доказывает происходящий от него вред. Все остается на одних бумагах». В весьма своеобразной форме выразил свой протест против армейской формалистики и бюрократии великий писатель Эдгар По во время его кратковременного обучения в Вест-Пойнтской военной академии. В 1831 году слушателям академии было приказано явиться на парад «с белым поясом, в белых перчатках и при оружии», и он вышел на парад точно в соответствии с приказом - вся его одежда состояла только из белого пояса и белых перчаток и, хотя он был при оружии, из Вест-Пойнта его исключили за «грубое нарушение воинского долга».

Что же можно противопоставить бюрократизму? Нужно помнить, что каста бюрократов, несмотря на попытки спрятаться, разнообразить методы бюрократии, все же распознаваема и по своей сути глубоко антиобщественна. Бюрократия действует в обстановке постоянного страха, под угрозой разоблачения ее творческой и духовной неразвитости, и по мере дальнейшей демократизации общества, развития самоуправления этот страх все более усиливается. Открытость системы управления, гласность, общественный контроль, рост культуры и духовности общества губительны для бюрократии.

Преувеличение или усиление роли формального управления ведет к охарактеризованному выше бюрократизму, делает управление бездушным, механическим и тем самым снижает его эффективность. Но вообще без формального управления также не может быть не только эффективного, но и нормального управления.

Преувеличение роли неформального управления, особенно без учета конкретных обстоятельств работы, анализа ситуации, также чревато отрицательными последствиями. В этом случае управление может рождать бесконечные конфликты, подхалимство, безответственность, протекционизм. Поэтому для более правильного управления организацией необходимо сочетать формальное и неформальное управление.

К недостаткам школы психологии и человеческих отношений можно отнести игнорирование вопросов самоуправления и самоорганизации рабочих в

производстве, учеными был явно завышен уровень воздействия на рабочих с помощью социально-психологических методов.

Однако, несмотря на критику, которой подвергалась школа психологии и человеческих отношений, основные ее положения нашли впоследствии отражение в новых, более сложных и современных концепциях менеджмента.

2. СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕФОРМАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ СИСТЕМЫ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ).

Система образования относится к числу важнейших социальных институтов. С функциональной точки зрения система образования включена в число институциональных структур, обеспечивающих социализацию индивидов. Система образования вносит существенный вклад в интеграцию общества.

Вуз - это учреждение с наивысшим суммарным интеллектом работников. Ни одно из других предприятий или учреждений не может сравниться с вузом по количеству ученых и высококвалифицированных специалистов. Казалось бы, что такая организация должна действовать очень рационально, стремясь к достижению целей. Однако практика иллюстрирует вуз как сложнейшую организацию, где одни решения принимаются коллективно, другие – индивидуально. Как следствие в результате эти решения отклоняются от лучших вариантов, ибо постоянно проявляется отпечаток личной заинтересованности работников, неспособность предвидеть в полной мере последствия принимаемых решений, нежелание находить компромиссные варианты.

Труд работников высшей школы представляет собой одну из разновидностей труда как такового и является необходимой составной частью общественного труда, непосредственно связанного со всем механизмом общественного воспроизводства

Насколько же важны неформальные отношения в процессе управления вузом? Очень важны – так считает лишь 6,4% респондентов. (8,3% преподавателей, 19,7% студентов). Не играют роли по мнению 16,1% (33,4% служащих, 12,5% преподавателей, 15,5% студентов). Большинство же (77,5% и в т.ч. 87,5% с ученой степенью) выбрали более гибкий альтернативный вариант ответа «скорее важны, чем нет». 79,2% опрошенных преподавателей, 50,2% сотрудников вуза и 56,7% студентов считает, что неформальные отношения

играют очень важную роль во взаимодействии их с коллегами по работе (учебе), остальные большую роль придают отношениям, основанным на формальных статусных нормах. Еще большая часть респондентов 58,1% полагает, что неформальные отношения в системе взаимодействия вуза с властными структурами разного уровня не оказывают существенного влияния на деятельность вуза, 41,9% с ними не согласны и оценили их влияние, как весьма существенное, остальные опрошенные не имеют своего мнения по этому вопросу. Одновременно 17,1% респондентов думают, что неформальные отношения между различными управленческими структурами и руководителем внутри управленческой иерархии вуза постоянно оказывают влияние на его деятельность, 60,1% думают, что «не всегда» и 22,8% вообще отрицают это влияние (табл.1).

Таблица 1.

Оценка роли неформальных отношений между различными управленческими структурами внутри вуза на эффективность его деятельности респондентами разного социального статуса, %

Оказывают влияние	Социальный статус респондента		
	студент	преподаватель	сотрудник
1. Всегда	17,4	17,4	16,7
2. Не всегда	63,8	65,2	51,0
3. Не влияют	18,8	17,4	32,3
Итого	100,0	100,0	100,0

Какие же формы проявления неформальных отношений вузовские преподаватели и другой персонал считают наиболее эффективными? Совместные культмассовые мероприятия (58,1%, студенты 33,4%), научные конференции, симпозиумы (45,2%, студенты 11,8%), встречи «без галстуков» (35,5%, студенты 31,4%), спортивные состязания (19,3%, студенты 17,6%), проведение выставок и ярмарок (12,9%, студенты 5,9%). Общая сумма превышает 100%, т.к. можно было назвать не обязательно одну форму. Для

решения проблем, связанных с неформальными отношениями в вузе, респонденты предложили «не использовать их в корыстных целях», «самые важные выявить и перевести в статус формальных», «бороться с коррупцией», «усилить контроль, внеплановые проверки», «демократизировать систему управления вузом», «поднять зарплату преподавателям», «создать достойные условия жизни».

Аналогичное исследование было проведено на промышленных предприятиях и в организациях социальной сферы региона. Это позволяет сравнить ситуацию и оценки роли неформальных отношений в вузах и других организациях (табл.2).

Таблица 2.

Сопоставление отношения к проблеме в вузах и других организациях, %

Альтернативные высказывания, оцениваемые респондентами	Вузы	Другие организации
1	2	3
1. Неформальные отношения оказывают существенное влияние на трудовую деятельность	41,9	49,6
- не существенное	32,3	36,0
- не влияют	25,8	14,4
2. В организационной иерархии существуют неформальные отношения между работниками разного ранга	90,3	75,6
- не существуют	6,4	20,6
- существуют, но не всегда	3,3	3,8
3. Законные права персонала всегда соблюдаются	19,3	12,2
- в основном соблюдаются	67,8	61,1
- в основном не соблюдаются	12,9	26,7

4. Неформальные отношения оказывают существенное влияние на распределение денежных вознаграждений	54,8	35,0
- не существенное влияние	32,3	41,7
- не оказывают влияния	12,9	23,3
5. Морально-психологический климат в организации формируется на основе корпоративных норм и правил	51,6	14,4
- неформальных отношений	25,8	22,2
-организационно-воспитательной работы	9,7	18,9
- другие факторы	12,9	44,5
6. Неформальные отношения всегда помогают в решении поставленных задач	22,6	18,3
- не всегда	74,2	75,6
- не помогают	3,2	6,1
7. Неформальные взаимодействия во взаимоотношениях в коллективе выражаются	3,2	13,3
- подарками	9,7	60,6
-дружескими отношениями, доверительным обсуждением вопросов	88,1	26,1
- другими формами		
8. Незаконные неформальные отношения проявляются всегда	9,7	41,1
- редко	41,9	47,8
- не проявляются	48,4	11,1
1	2	3
9. Неформальные отношения очень важны для процесса управления	6,4	16,1
- скорее важны, чем нет	77,5	63,9

- не играют роли	16,1	20,0
10.Неформальные отношения в системе взаимодействия с органами управления существенно влияют на деятельность организации	41,9	46,7
- не оказывают существенного влияния	58,1	42,2
- не влияют	0	11,1

Так, в частности, выяснилось, что персонал промышленных предприятий в значительно большей степени оценивает влияние неформальных отношений на свою трудовую деятельность, чем студенты, преподаватели и сотрудники вузов (табл.2 и табл.2.1; 2.2).

Интересно сравнение ситуации в разных отраслях. Оказалось, что наиболее сильное влияние неформальных отношений в промышленности, строительстве и сфере услуг. В самом обобщённом виде структура пространства неформальных отношений вуза представлена неформальными практиками и сферой теневых отношений, граница между которыми условна и подвижна. Наиболее часто явления, подпадающие под разряд теневых, квалифицируются как коррупционные, что обращает на себя повышенное внимание исследователей и вызывает неиссякаемый интерес общественности.

Таким образом, из всего комплекса явлений неформального корпуса в поле научного и общественного интереса попадает относительно небольшой их круг - т.е. только те, которые маркируются как коррупция.

Такое «секуляризованное» внимание заслоняет тот важнейший аспект, что коррупция в вузе «вырастает» именно из неформальных контактов и существует благодаря им, а потому должна рассматриваться только в общем контексте связей и отношений в неформальном пространстве вуза, и вне его теряет сущность и глубину выражения.

Таблица 2.1

Оценка влияния неформальных отношений на трудовую деятельность
респондентов разного статуса, %

Влияние на трудовую деятельность	Социальный статус респондента		
	Руководитель, предприниматель	ИТР, служащий	Рабочий
1. Существенное	77,8	44,9	39,2
2. Не существенное	22,2	41,1	41,4
3. Отсутствует	0	14,0	19,4
Итого	100,0	100,0	100,0

Таблица 2.2

Оценка влияния неформальных отношений на трудовую деятельность в разных
отраслях региональной экономики, %

Влияние на трудовую деятельность	Сферы деятельности				
	Нефте- газодобы- ча	Другая промыш- ленность	Сфера услуг	Торговля, общепит	Строи- тельство
1. Существенное	52,0	21,7	66,1	17,7	74,2
2. Не существенное	37,2	60,9	26,0	49,0	23,3
3. Отсутствует	10,8	17,4	7,9	33,3	2,5
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

В этом отношении мы солидарны с мнением известного исследователя коррупции Г. Сатарова [14], что изучение неформальных норм и практик является главным фактором, определяющим успех как исследований в области коррупции, так и выработке практических мер по её регулированию.

В последнее время много пишут и говорят о том, что в сфере образования, в том числе в экономике образования, идут процессы, скрытые от официальной статистики. При этом чаще всего в центре внимания оказывается тема коррупции, которая с каждым годом становится всё более и более популярной. И если ещё несколько лет назад это внимание обеспечивалось почти исключительно за счёт массива публикаций в СМИ, то в последнее время начинают появляться отдельные аналитические работы. Кроме этого, данные, отражающие динамику коррупционных процессов в вузах, систематически освещаются в мониторинговых исследованиях, проводимых ведущими социологическими организациями. Используя эти материалы, попробуем обозначить основные структуры пространства неформальных отношений в вузе. За рамками её небольшого объёма неизбежно остаётся ряд методологических проблем, связанных с определением и разграничением терминов «коррупция», «теневые отношения», «теневой институт» и др., дискуссии вокруг которых систематически освещаются в научных изданиях и в других публикациях.

Условные границы между неформальной и теневой сферами всё же могут быть проведены. Определяющим критерием такого разграничения является наличие рыночных трансакций в чистом виде в сфере теневых отношений и их отсутствие, если речь идёт об отношениях неформальных. Однако и здесь следует иметь в виду, что в неформальной сфере весьма популярен обмен символическими ресурсами, обмен дарами, обмен информацией, которые многие исследователи также склонны интерпретировать как разновидность рыночных отношений. Кроме этого, для внешнего наблюдателя невозможно с достоверностью определить характер и мотивы обмена, квалифицировать статус его участников, поэтому с точностью выяснить на каком именно - неформальном или теневом участке пространства осуществляется взаимодействие, достаточно сложно. Работа неформальных и теневых структур организована и упорядочена за счёт сетевой организации пространства. Теневые и неформальные сети полностью обеспечивают деятельность всех звеньев, выполняя такие важнейшие функции как движение информации о

возможных неформальных способах решения проблем, передачу обмениваемых эквивалентов, обеспечение клиентурой, снижение рисков от сделок и т.д.

Проведённые исследования показывают, что случаи передачи взяток через посредников встречаются гораздо чаще, чем при личных контактах. По мнению почти всех наших респондентов, «нет такого понятия - прямое взяточничество». И если, доверяя полученным данным, считать, что взятки берёт примерно каждый пятый преподаватель, то с учётом посреднической цепочки количество участников сделки вырастает как минимум вдвое. В рамках сетевых взаимодействий можно также проанализировать как неформальный, так и теневой аспекты деятельности. Однако необходимо учитывать те же нюансы, которые затрудняют отличия между ними и были отмечены выше. В действительности, сети не бывают только теневыми или исключительно неформальными. Всё зависит от характера поступающего заказа, в зависимости от которого одна и та же сеть может сработать по разным схемам: обычной дружеской, а потому бесплатной, услуги или теневой сделки по высокой цене. Однако именно эта тонкая грань между неформальным и теневым аспектами деятельности сетей чрезвычайно важна для формирования другого элемента в структуре теневого пространства вуза - теневых институтов. Обычные неформальные сети, включающие очень широкий круг контактов вне и помимо профессиональной деятельности социальных агентов, неустойчивы, ситуационный и зависят от личных отношений. В то время как теневые сети, обслуживающие коррупционные практики, напротив, отличаются относительной устойчивостью, поскольку здесь достаточно высоки издержки на поиск и включение в сеть новых агентов. За счёт этого работа таких сетей институционализируется - т.е. формирует устойчивую систему норм и правил, упрощающих процедуру теневых транзакций, делающих её рутинной. Так формируются теневые институты, самыми популярными из которых на сегодняшний день можно считать следующие:

- институт организации спонсорской поддержки кафедр и подразделений;
- институт теневого репетиторства;
- институт взаимных благодарностей;

- институт материальной поддержки преподавателей и сотрудников;
- институт патронажа и опеки.

Рассмотреть современный казахстанский вуз как теневую систему можно как через анализ работы сетевых структур в неформально-теневом пространстве вуза, так и теневых институтов, имея в виду, что их деятельность дополняет друг друга и позволяет описать совершенно разные модели.

Общие затраты на взятки в год, отдаваемые гражданами Республики Казахстан на всех рынках бытовой коррупции, составляют 2796 млн. долларов. Следует подчеркнуть, что оценка является минимальной. В среднем специальном образовании коррупция приводит к дискриминации населения по признакам дохода и места жительства в отношении возможности получения качественных услуг или повышения качества этих услуг. Более тяжелая ситуация сложилась в высшем образовании.

В частности, альтернативы действий для респондентов, решавших в течение последних десяти лет проблемы поступления в вуз (своего или своих детей - почти 60% выборки), выглядят следующим образом:

46,1% - поступали сами по себе, без всякой помощи;

30,0% - прибегали к репетиторам или платным курсам подготовки;

13,3% - прибегали к вознаграждению преподавателей, работников вуза для облегчения сдачи экзаменов;

10,6% - была идея поступать в вуз, но пришлось отказаться из-за отсутствия необходимых средств.

Следует учитывать, что за последние годы репетиторство превратилось в завуалированную оплату поступления в вуз с бесплатным образованием. Поэтому есть основания утверждать, что не менее 20% абитуриентов становятся студентами за взятку. Интересно, что жители небольших населенных пунктов вынуждены чаще прибегать к взяткам, чтобы компенсировать упомянутое выше вытеснение из сферы качественных услуг по получению образования. Важно, что 11% граждан просто отказываются от идеи поступления в вуз. Причем эта форма вытеснения тем больше, чем ниже доход семьи. Наш анализ показывает, что сейчас пребывание в вузе влияет на

изменение отношения к коррупции, оно становится более прагматичным, коррупция становится естественным инструментом решения проблем. Молодые люди, вступающие во взрослую жизнь, с самого начала сталкиваются с коррупцией, привыкают с ее помощью решать свои проблемы, преодолевать препятствия, начинают считать ее естественной частью социальной среды. Законы отбора в такой среде приводят к тому, что именно прибегающие к коррупции легче достигают тактических успехов, которые в молодом возрасте легко принимаются за стратегические. В конечном итоге социальная группа, из которой будут рекрутироваться политические, экономические, военные, культурные и иные элиты, становится разносчиком и мультипликатором коррупции, укореняя ее и умножая ее негативные последствия.

Помимо законов и инструкций трудовые отношения регулируются комплексом неформальных норм поведения, негласными договоренностями с начальством и коллегами, и в каждой организации они свои. Неформальные договоренности являются либо дополнением (там, где закон молчит), либо прямым нарушением закона (например, принятие на работу по устной договоренности без заключения контракта).

Очевидно, что в различных организациях неформальный ресурс управления используется в разной форме и степени. Чтобы сделать картину сопоставимой, С.Ю.Барсуковой был сконструирован «индекс неформальности», фиксирующий неформальные регуляторы трудовых отношений. «Индекс неформальности» (более точно - индекс использования неформальных отношений как ресурса управления организациями) строился на основе следующих показателей:

- принятое поведение в случае кратковременной болезни (больничный лист или устная договоренность с начальством о невыходе на работу);
- позиционирование руководителя (беспрекословный авторитет или равный партнер);
- способ организации трудового процесса (зафиксированные функциональные обязанности или гибкие договоренности);

- способ защиты трудовых прав (посредством закона или личных отношений с руководством);
- участие предприятия в личной жизни работника (совместные праздники, помощь в разрешении трудных жизненных ситуаций);
- корпоративные праздники (их наличие);
- способы пресечения мелкого воровства и нарушения трудовой дисциплины (наказывают всех и всегда, или иногда и выборочно);
- критерии применения санкций (квалификация и стаж или личные отношения с руководством);
- значение отношений с начальством (важны или нет) при определении размера оплаты труда, премий и надбавок, оплаты за сверхурочный труд, продвижения по службе, условий и режима работы, санкций за опоздания (прогулы) или служебные ошибки (брак).

Вопросы в анкете предполагали два варианта ответа. Первый вариант отражал формальный способ разрешения обсуждаемой ситуации, второй - неформальный. Ответы кодировались как 0 и 1. Затем баллы суммировались и нормировались (максимальная оценка - 10 баллов) То есть значение индекса, равное 0, говорит о том, что в организации, по мнению работника, неформальные способы регулирования трудовых отношений не используются. Его рост свидетельствует о расширении зоны неформальных регуляторов в деятельности предприятия.

Спектр опрошенных работников довольно узок и включает в себя только пять групп: банковские служащие, работники малого бизнеса, рабочие крупных промышленных предприятий, сотрудники кафедр вузов и представительств иностранных фирм (табл. 3).

Таблица 3.

Распространенность неформального регулирования трудовых отношений

Группы работников	«Индекс неформальности»	«Индекс желательной неформальности»
-------------------	-------------------------	-------------------------------------

Банки	1,5	2,4
Представительства иностранных компаний	2,3	2,8
Крупные промышленные предприятия	5,7	7,8
Малые предприятия	7,2	6,8
Бюджетная сфера (кафедры вузов)	7,5	7,2

Но даже в таких рамках «индекс неформальности» существенно различается. Наиболее значимы неформальные способы регулирования трудовых отношений в сфере малого бизнеса и преподавательской деятельности. Менее всего - в регулировании производственного процесса и трудовых отношений в банках и представительствах иностранных фирм.

Реальная ситуация может существенно расходиться с пожеланиями работников. Для интегральной оценки их представлений о допустимости и целесообразности использования неформальных способов регулирования трудовых отношений был построен «индекс желательной неформальности», в основе которого лежали следующие показатели:

- представление о зависимости качества труда от организационной культуры (качество выше, если наведен жесткий формальный порядок или создана атмосфера творчества);

- предпочтительный способ решения производственных проблем (согласно закону или по согласованию с непосредственным руководством вуза);

- предпочтения в выборе руководителя (профессионализм или личностные качества);

- предпочтительный стиль отношений с руководителем (служебные отношения или доверительные);

- суждения о важности личностных качеств для карьерного роста.

«Индекс желательной неформальности» был приведен к тому же интервалу (от 0 до 10 баллов), что и «индекс неформальности»; это делает возможным их сопоставление.

Как и предполагалось, представления о желаемом использовании неформальных регуляторов не соответствуют реальному положению. Скажем, работники крупных промышленных предприятий более других групп приветствуют неформальные способы регулирования трудового процесса и отношений, однако востребованы они менее, чем в малом бизнесе или вузовской практике. Наиболее формализованный порядок (как идеал, так и реальность) демонстрируют банковская сфера и российские представительства западных компаний, наименьший - малый бизнес и кафедры вузов, что не противоречит представлениям их сотрудников о желаемом и правильном положении дел.

По данным опроса, неформальное регулирование представлено следующим образом.

1. Избирательное наказание за нарушение трудовой дисциплины.

По абсолютному большинству проступков (прогулы, опоздания, брак, служебные ошибки, мелкое воровство расходных материалов, запчастей и т. д.) наказание преимущественно селективное. По мнению работников, от возможности стать «жертвой» лучше всего защищает личная преданность руководству. Во вторую очередь учитывается квалификация работника (более квалифицированные лучше защищены от наказаний). И последним по значимости фактором выступает трудовой стаж.

2. Избирательное поощрение и выборочная материальная поддержка.

Из опрошенных 62% отметили, что при решении вопросов о премиях и надбавках отношения с начальством играют важную роль. Еще более значимы такие отношения при выдаче разрешения на использование транспорта организации - 83%. Выявлена тесная зависимость ответов на вопросы: «Насколько вы удовлетворены отношениями с начальством?» и «Связываете ли вы с вузом, в которой работаете, надежды на разрешение трудных ситуаций в вашей жизни?». Абсолютное большинство - 78% - тех, кто надеется на помощь

вуза, квалифицирует свои отношения с руководством как «полностью удовлетворительные» или «скорее удовлетворительные».

3. Широко практикуемые устные договоренности, регулирующие вопросы оплаты труда и трудовой дисциплины на кафедрах и структурных подразделениях вуза. Область, где порядок устанавливается не законом (контрактом, письменным договором), а устной договоренностью с начальством, чрезвычайно широка. Это оплата труда в основное и сверхурочное время, премии и коэффициента доплат, предоставление отпусков и совмещение функций.

Таким образом, в руках руководителей высших учебных заведений оказывается еще один ресурс управления трудовым коллективом. Но эта картина неоднородна: на одном полюсе находятся работники крупных промышленных предприятий и вузовских кафедр, где вопросы оплаты и организации их труда более других регулируются законом. На другом сосредоточены работники малого бизнеса — их деятельность более других регламентируется устными договоренностями. Сотрудники банков, представительств, иностранных компаний занимают промежуточную позицию.

«Добро» неформальности. Данные опроса позволяют сделать вывод скорее об оправдании, нежели порицании работниками неформального регулирования трудовых отношений. Характерно, что на вопрос: «Каковы достоинства решения вопросов по закону?» - 64% выбрали ответ: «Вопрос решается быстро». А на аналогичный вопрос: «Каковы достоинства решения вопросов по договоренности с начальством?» - 73% выбрали ответ: «Вопрос решается справедливо». То есть неформальным решениям приписывают большую справедливость, чем принятым на основании закона.

Отношения с начальством являются важным фактором удовлетворения работой. Среди тех, кто удовлетворен работой полностью или «скорее удовлетворен», 3/4 считают свои отношения с начальством «удовлетворительными». А вот среди сотрудников вуза Павлодарский области, не удовлетворенных работой, 58% и отношения с начальством трактуют как «неудовлетворительные». Связь видится в следующем: в ситуации, когда

многие важные вопросы трудовой сферы регулируются на неформальной основе, удовлетворенность работой зависит от отношений с руководством. Не случайно, по мнению большинства сотрудников, хорошие отношения с начальством - более надежный гарант трудовых прав, чем законы и правовая грамотность. Правда, здесь мнение работников разных секторов существенно различается. Там, где «индекс неформальности» минимален (банки и представительства иностранных компаний), отношениям с начальством придают меньшее значение. С ростом этого индекса усиливается представление о начальнике как гаранте прав, в том числе прописанных в законе, не говоря уже об устных договоренностях.

Впрочем, оценивая происшедшие за последние годы перемены, 43% работников всех секторов отмечают движение в сторону формализации способов регулирования трудовых отношений. Тех, кто считает, что изменений не происходит, немногим меньше - 39%. И всего 18% разделяют мнение, что вопросы чаще стали решаться, как хочет начальство, а закон значит все меньше.

Из интервью с руководителями высших учебных заведений выяснилось, что формы неформального управления зависят от рыночных позиций и принципов кадровой политики вуза. При всей уникальности обследованных организаций они тяготеют к одному из двух типов: предприятия, динамично развивающиеся («победившие»), и предприятия стагнирующие («проигравшие»). Им соответствуют принципиально различные модели неформального регулирования трудовых отношений (табл. 4).

«Проигравшие» предприятия - модель 1

В рамках этой модели трудовые отношения находятся под намеренно смягченным контролем со стороны руководства и держатся в основном на патриотизме «старых кадров» - ветеранов.

На таких предприятиях заработная плата соответствует среднестатистической по отрасли, каналы вертикальной мобильности перекрыты, затруднен карьерный рост и сильно выражена текучесть кадров; «волнообразный характер» заказов и клиентов дестабилизирует условия и режим труда. Типичный пример - «старые» предприятия, находящиеся в затяжном кризисе, в

том числе крупные и средние машиностроительные заводы. Поскольку персонал по возрасту и квалификации практически однороден (обычно это состарившиеся профессионалы из элитарных групп), руководство ориентируется на эгалитарные принципы управления, поддерживая для «костяка» равные материальные возможности и статусные права. Доминирует стремление никого «не обидеть». Приток молодых специалистов на этих предприятиях весьма слабый, но даже на тех, кто все-таки пришел, рассчитывать всерьез нельзя.

«Победившие» предприятия - модель 2

Эта модель обычно практикуется на «новых» отечественных фирмах непромышленного и финансового сектора и в представительствах западных компаний.

К ней тяготеют также и производственные предприятия, имеющие высокие позиции за счет выхода на мировой рынок (главным образом, экспортоориентированные предприятия ВПК.

Таблица 4.

Модели неформального регулирования трудовых отношений

Критерий сравнения	Модель 1: «Проигравшие»	Модель 2: «Победившие»
Отношение к подчиненным	«Мягкое» регулирование трудовых отношений	«Жесткое» регулирование
Правила инкорпорирования членов организации	Негласное правило брать «всех без разбору». Привлечение для вспомогательных работ «дешевой» рабочей силы, контакты с бывшими сотрудниками	Забота о «чистоте рядов». Система рекомендаций, «протекции». Тщательный отбор и «выращивание» специалистов
Основа	Намеренно смягченный	Жесткий контроль над

внутрифирменной интеграции	контроль над работой сотрудников. Стремление «не обидеть», уравнивать условия для всех оставшихся на предприятии	работой; внутренняя биржа труда. Особые отношения с ценными специалистами (система «личных» контрактов с директором)
Контроль за использованием ресурсов и рабочего времени	Попустительство в отношении использования рабочего времени и оборудования, а также сырья и материалов в личных целях. Распространена скрытая рента	Демонстративная приверженность целям организации, проявляющаяся, в том числе, в расширении границ рабочего времени
Цель неформального регулирования	Поддержка равновесия, стабильность	Поддержка системы динамического развития

Доходы сотрудников в таких организациях в 5-10 раз выше, чем в среднем по отрасли, а зарплата квалифицированного специалиста, как правило, не опускается ниже 1-1,5 тыс. долларов. В таких организациях руководство не боится остаться без предложения рабочей силы, что формирует основу достаточно жесткой позиции в области трудовых отношений.

Правильное понимание сущности неформальных отношений, их структуры, а так же умение определять их целевую направленность дают руководителю возможность полнее использовать потенциал собственных работников. Скрытый и зажатый формальной структурой, он проявляется в неформальных отношениях и даёт руководителю новые способы решения имеющихся проблем.

2.1 ОСОБЕННОСТИ НЕФОРМАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Как правило, молодые сотрудники используют предприятие как своеобразный «трамплин», позволяющий получить из рук высококлассных специалистов-ветеранов секреты профессионального мастерства. Долгосрочный расчет молодежь делает на другие коммерческие фирмы. Омолодить ядро предприятия не удастся, поэтому повышенной зарплатой и какими-то особыми льготами молодых специалистов выделять нецелесообразно - это подорвало бы и без того хрупкий психологический климат коллектива.

Из интервью: «Я не могу привлекать молодежь за счет особых условий заработной платы. Те, кто остался на предприятии, — патриоты. Это единственное, за счет чего предприятие еще живет. Все специалисты по-своему ценные. Считай, уйдет один человек - исчезнет целая «школа». Поэтому я не могу кого-то выделять по зарплате, особенно молодых. Это вызовет непонимание».

С другой стороны, в поле зрения находятся ушедшие с вуза сотрудники, на которых больше всего рассчитывали. Не исключается и использование рабочей силы из ближнего зарубежья.

Для регулирования трудовых отношений иногда руководство вуза идет на встречу кандидату наук занимающего управленческую должность и пишущего докторскую диссертацию, для которого устанавливается особый удобный режим труда. Особого урона вузу это не наносит, а ценного работника таким способом удастся сохранить.

Внутреннее корпоративное единство в вузе основано на внеэкономических, неформально-личностных началах. Такая система трудовых отношений хотя и позволяет сохранить некий кадровый резерв, тем не менее оказывается неспособной аккумулировать инновационный потенциал работников, все более напоминая «клуб ветеранов». Уволившихся ранее специалистов, как правило, обратно не принимают. В случае исключений устанавливается жесткий испытательный срок: человек должен вновь доказать свою преданность.

В вузах формируется кадровый резерв, руководители подразделений, деканы факультетов и ведущие специалисты оценивают работу сотрудника насколько качественно он выполнял работы, вовремя ли, как относится к делу в целом и т. д. Ценным специалистам, напротив, создаются благоприятные условия. Основным элементом политики «особых отношений» с руководящим составом вуза является система «личных контрактов», заключаемых с 20-30% таких специалистов. Ректор вносит в контракт обязательства по выполнению требований специалиста: например, при предоставлении целевой ссуды специалист берет на себя обязательства, в которых заинтересован ректор: например, не увольняться в течение оговоренного срока, выполнять функции наставника по отношению к определенному количеству молодых специалистов и т. д. Условия контракта накладывают жесткие ограничения как на ректора, так и на работника, но они позволяют сохранять ценных сотрудников и максимально использовать их опыт и знания в подготовке нового поколения специалистов. Как правило, такие договоренности поддерживаются неформальной системой санкций и поощрений.

Таким образом, исследование показало, что эффективность управления резко снизится, если в руках руководителей оставить лишь законные способы регулирования трудовых отношений. Неформальное регулирование чутко реагирует на общие рыночные шансы предприятий и их кадровую ситуацию. Сами работники скорее поддерживают элементы неформального управления.

Факторы, от которых зависит сочетание формального и неформального управления:

- качество персонала: профессионализм, образование, отношение к работе, отношение к менеджеру, динамика личности (самообразование, профессиональный рост и прочее);

- личность менеджера: человеческие качества, коммуникабельность, профессионализм, доброжелательность, целеустремленность;

- социально-экономическая обстановка, внешняя и внутренняя. Влияет на возможности варьировать соотношение формального и неформального управления;

- психологический климат, существующий в управляемом коллективе. Он выступает и как следствие неформального управления. Следствия всегда расширяют или сужают наши возможности.

Это касается многих проблем типов управления:

- стратегическое, инновационное, маркетинг, корпоративное, антикризисное и прочее;

- интересы, ценности и мотивы, господствующие в коллективе;

- динамика развития коллектива, фирмы, организации

В понимании формального и неформального управления могут проявляться различные тенденции изменения их сочетания. Существуют объективные границы этих изменений, за которыми формальное управление или, точнее попытка формализации управления ведет к неустойчивости управляемой системы и в дальнейшем к ее разрушению. Это ситуация превращения человека в машину, робот. Но есть объективные границы усиления неформального управления в рамках вуза или, точнее, определенного уровня управляемости. За этой границей система также скатывается к кризисным ситуациям и разваливается. Это ситуация превращения человека в машину, робот.

Но если сочетание формального и неформального управления строится в условиях повышения управляемости, тогда степень формализации управления имеет предел, потому что превратить человека в робота невозможно. А вот степень неформального управления может увеличиваться неограниченно. Это объясняется тенденциями развития человека, его сознания, профессиональной подготовки, системы ценностей и прочее. И тогда изменение соотношения формального и неформального управления приобретает другую форму, и тенденции изменения этого сочетания становятся разнообразными, предполагают выбор одной из них по динамическим характеристикам роста соотношения формального и неформального управления.

Методология управления также является важнейшим фактором сочетания формального и неформального управления. Она определяет необходимость использования научного, системного анализа в управлении. Построить

необходимое сочетание невозможно без глубокого понимания всех факторов активизации деятельности человека в конкретных условиях его работы, без изучения господствующих в коллективе ценностей и интересов.

2.2 ВЛИЯНИЕ НЕФОРМАЛЬНЫХ РЕГУЛЯТОРОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ВУЗОМ

Развитие общества, сопровождавшееся развитием и изменением социальной значимости его основных институтов, привело к переориентации деятельности вуза и трансформации его организационно-управленческой модели. Особенностью деятельности высшего учебного заведения является то, что в последнее десятилетие одновременно с сокращением роли государства в управлении высшей школой казахстанские вузы получили гораздо больше свободы в принятии управленческих решений, чем это было ранее. Более широкая институциональная автономия, а также феномен внутреннего предпринимательства, интерпретируемый как новая дополнительная свобода инициативной деятельности, дали возможность вузам в значительной мере преодолевать бюджетные трудности, привлекая дополнительные финансовые ресурсы на образовательном рынке. Тем не менее, систему управления современным казахстанским вузом можно охарактеризовать как традиционную иерархическую департаментализацию, характерную для советского периода. Учебную подсистему вуза, реализующую основную задачу системы высшего образования, можно охарактеризовать как дисциплинарную департаментализацию, поскольку группировка людей и ресурсов осуществляется вокруг учебных дисциплин. С определенной точки зрения данная модель управления вузом соответствует основным признакам бюрократической организации, сформулированным в трудах М. Вебера. Для функционально-управленческого описания вуза исходя из классификации Г. Минцберга, согласно которой вуз как крупная организация состоит из пяти типов компонент, различающихся по виду выполняемых функций. Классифицируя компоненты вуза, к операционному ядру следует отнести профессорско-преподавательский состав, реализующий основную «продукцию» вуза – образовательные программы и научные исследования. Стратегическая вершина – это ректорат и ученый совет университета. Средняя линия состоит из университетской вертикали власти: ректор – декан – заведующий кафедрой.

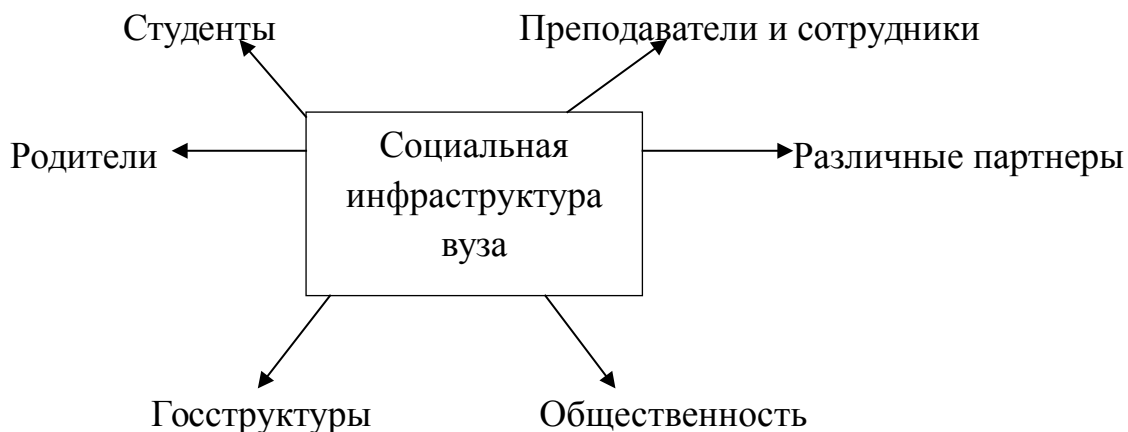
Технологическая структура представлена службами, обеспечивающими технологии учебного процесса и научной работы, такими как учебно-методическое управление, управление послевузовской подготовки и др. Технический персонал включает вспомогательные подразделения от управления финансами (бухгалтерии) до административно-хозяйственных служб. Согласно Минцбергу, вуз представляет собой «профессиональную организацию», внутри которой администраторы (стратегическая вершина), определяют общие формальные стандарты деятельности сотрудников и подразделений, определяющие успешное и устойчивое функционирование вузовской корпорации. В то же время, характеристика вуза исключительно как «иерархической бюрократии» и отождествление его с производственными организациями или государственными структурами означает игнорирование содержательной составляющей его деятельности, а также наличие у вуза таких компонентов социальных организаций, как специфическая внутренняя структура, цели, члены организации, системы коммуникации, культурные особенности, распределение социальных ролей. Наличие данных компонентов позволяют рассматривать вуз как социальную организацию, в основе деятельности которой лежат фиксированные взаимосвязи как внутри вуза, так и между вузом, государством и обществом, определяющие социальную интегрированную инфраструктуру вуза. (рис.3).

Особенность управления социальной инфраструктурой вуза определяется также наличием социальной среды с формальной и неформальной социальными структурами. И если формальная структура вуза, отраженная в четко специализированных статусных позициях, закреплена законодательно-нормативными актами, то неформальная структура, как совокупность личностных позиций и взаимосвязей членов вуза, основана на отношениях престижа и доверия.

Данные отношения не регламентируются официальными правилами и нормами, но, тем не менее, именно неформальная социальная структура, являясь компонентом деятельности, формирует предпосылки для институционализации деловой этики как элемента управления вуза.

Рисунок 3.

Социальная интегрированная инфраструктура вуза



Занимая определенное место, неформальная социальная структура формирует взаимоотношения и определяет престижные контакты, скрытых или явных лидеров и базируется на неписанных правилах этики, к которым можно отнести и уважение чувства собственного достоинства и личного статуса, понимания интересов и мотивов поведения окружающих, социальную ответственность за их психологическую защищенность и т.п. Именно неформальная социальная структура насыщает деятельность вуза этическими принципами и проблемами морально-личностного характера, для решения которых правил и норм формального порядка уже становится недостаточно. Поэтому нужен такой подход в управлении, согласно которому можно обеспечить гармоничное, системное развитие, учитывающее взаимодействие элементов формальной и неформальной социальных структур на всех уровнях иерархии. Именно это и обуславливает необходимость институционализации норм и стандартов деловой этики как основного элемента неформальной социальной структуры в систему управления вузом.

Важным теоретическим источником, обеспечивающим научную базу для изысканий в области институционализации норм и стандартов деловой этики в практику вузовского управления, является общая теория организаций. В

условиях «академического капитализма» стало очевидно, что направление организационных изменений вузов в целом совпадает с организационными изменениями, происходящими в современных крупных корпорациях. Крупные корпорации раньше по времени и в большей степени, чем университеты, стали испытывать давление новой быстро изменяющейся внешней среды. Соответственно, они раньше приступили к организационным изменениям, а исследователи проблем управления уже сделали целый ряд теоретических обобщений и разработали ряд конкретных алгоритмов нового менеджмента. Современная теория менеджмента указывает общее направление трансформации - от механистической к органической организации.

Основным предметом в изучении трудовых отношений в вузе остались, как и в предыдущий период, – неформальные практики. Начал осуществляться подход к рассмотрению данных практик с позиций их системной встроенности в трудовые отношения вуза. Понятие «неформальная структура трудовых отношений», предполагающее при его уточнении выделение всех ее неформальных составляющих: в организации и оплате труда, использовании рабочего времени, в правилах приема на работу и увольнениях и др. Выделяются позитивные и негативные последствия структуры неформальности. К числу позитивных проявлений относятся формирующиеся благодаря неформальности свойства пластичности и гибкости в труде, способствующие продвижению вперед, к «раскрепощению работников» и даже к глобальному капитализму. Отмечается, что главный козырь работников вуза – не столько их формальная квалификация, сколько умения, навыки, изобретательность, помогающие преодолеть неритмичность процесса производства. Рабочие получают определенные ресурсы, но при этом оказываются в нестабильном и уязвимом положении, т. к. вынуждены отказаться от формальных минимальных гарантий и защиты. Неформальная сфера деятельности работников вуза ослабляет их готовность к коллективным действиям и сопротивлению. Извлекая какую-то выгоду из неформальных практик, они предпочитают индивидуальные способы приспособления – коллективной борьбе.

Господствующие в сфере трудовых отношений неформальные правила и нормы стали рассматриваться как социальный амортизатор рыночных трансформаций [20]. Однако придавая трудовым отношениям исключительную степень пластичности, гася всевозможные шоки, они не могли стать проводником структурных сдвигов, способствовали «адаптации без реструктуризации»

Повышенные акценты социологов на неформальных сторонах труда приводили к попыткам построить новый механизм эффективной мотивации труда на основе взаимоувязки таких социокультурных традиций в трудовом поведении российских рабочих как мелкое воровство, круговая порука и по-особому, понимаемого ими чувства справедливости [21]. В этом механизме преобладающую роль играет не величина зарплаты, а стремление заслужить льготы на основе инструментального принципа «будь как все и следуй за лидером».

Возможно, что в условиях господства неформальности в трудовых отношениях, ничего не остается, как пытаться использовать ее в менеджменте, но все же в большей мере заслуживают признания попытки исследователей найти оптимум в соотношениях между формальными и неформальными правилами игры. Проводимы ранее исследования еще раз подтвердило о явном преобладании неформальных правил и практик над предписанными какими – либо документами. Неформальность трудовых отношений охватывает все сферы функционирования вуза и тем в большей мере, чем хуже их экономическое положение.

Были сделаны выводы, что в сложившихся условиях тотальная формализация трудовых отношений неконструктивна, практически невозможна и нецелесообразна. Необходимо все же устранить те проявления неформальности, которые работают против эффективности управления вузом. Основными рычагами устранения негативных проявлений неформальности были названы: проведение всеобщей аттестации рабочих мест, четкая регламентация порядка оплаты труда, использование, а не устранение коллективистских отношений. В целом господство неформальности в

управлении вузом во все годы проводимых реформ явилось важным фактором смягчения трансформационных процессов, снижения их негативных последствий и тем самым способствовало адаптации работников казахстанских вузов к новым условиям более привычными для них способами соглашательского, а не протестного характера.

Социологические исследования на основе фактических данных о неформальных трудовых отношениях в вузе составляют целостное представление о развитии общества. Поэтому исследование неформальных отношений сегодня актуализировано необходимостью описания текущего процесса социальной динамики в Казахстане. Обращая внимание на распространение среди работников вузов неформальных норм, при помощи которых в коллективе осуществлялось саморегулирование трудовой нагрузки, может расцениваться как помеха в установлении полного контроля над трудовым процессом при управлении вузом. С его подачи формальные и неформальные отношения трактуются как противопоставление, которое отчетливо выразилось в бюрократической концепции управления М. Вебера. Для понимания неформальных отношений как составной части управленческой системы представляет важность работа Т. Бернса и Д. Столкера, которые показали, что различный характер изменений в организациях определяется типами организационной культуры, в которой неформальные трудовые отношения являются существенными регуляторами.

Объектом управления в вузах являются организационные культуры, следовательно, неформальные отношения управляемы. Отмечая вклад упомянутых исследований в прирост научного знания, следует отметить преобладание в них анализа прямой корреляции распространения неформальных отношений с дисфункцией организационного порядка, тогда как рассмотрение неформальных отношений в статусе управленческого ресурса, как неотъемлемой части организационного порядка осталось за пределами внимания науки.

Объектом настоящего исследования является управленческое взаимодействие, понимаемое как система управленческих коммуникаций,

выраженная в формальных и неформальных субъектно-объектных отношениях в производственных коллективах.

Неформальные отношения в контексте управленческого взаимодействия, представленные конкретными поведенческими актами и символическими явлениями. В условиях лабильных организационных структур, неформальные отношения приобретают такое особенное свойство как легитимность существования, на основе которого они развиваются, как дополнение к управленческим стимулам, как расширенные сферы коллективных производственных решений, творческих подходов. Вместе с тем, причинами их появления также может быть управленческая некомпетентность и сознательные эксперименты, но в позитивном статусе. Они также служат удовлетворению гуманистических социальных потребностей, дополняя формальную систему отношений. Однако основная их черта - это легитимность, общий функциональный статус в управленческой системе, в отличие от статуса дисфункционального фактора в традиционной стандартизированной бюрократии. В разнообразии альтернатив сосуществования и развития неформальных и формальных отношений в управленческом взаимодействии, среди которых можно выделить классическую (формальные отношения против неформальных); традиционную (формальные отношения безотносительно к неформальным); инновационную (формальные отношения с контролем неформальных) мы защищаем третью. Очевидно, что формализация процессов управления в строительстве сегодня должна проходить по общепризнанным мировым стандартам ISO. Формальную основу управленческого взаимодействия, позволяющую поставить под контроль использование ресурса неформальных отношений в пользу результатов совместной деятельности в трудовых коллективах. В первую очередь необходимо критически переосмыслить сложившиеся стереотипы решений, ориентируя их на модернизацию управленческой системы, переподготовку кадров для освоения новых технологий управленческого взаимодействия, инвестировать в человеческий капитал.

В целом исследование показало, что неформальные отношения играют значимую роль, как в вузах, так и в других организациях. Существующие нормативные и законодательные акты соблюдаются далеко не всегда. Личные отношения определяют распределение денежных вознаграждений и других благ, что влияет на эффективность работы организации, морально-психологический климат и др. Это требует специальных социологических исследований и учета их результатов в управленческих механизмах.

В организациях региона формируются различные модели неформального регулирования производственных отношений. В содержательном аспекте роль неформальных управленческих взаимодействий меняется в зависимости от функционального состояния данной организации в области производства товаров или услуг. Наибольший вес в управленческих взаимодействиях неформальная регуляция имеет на предприятиях «неудачниках». Модель неформального регулирования трудовых отношений строится на основе либеральных принципов взаимодействия руководителей с подчиненными. В организациях такого рода неформальные управленческие взаимодействия выступают в качестве специфической, продиктованной объективной необходимостью формой управления организацией, основной задачей которой является сохранение производственного потенциала организации, укрепление организационных связей, компенсация временных трудностей за счет личностного потенциала, взаимопонимания.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В сочетании формального и неформального управления наиболее ярко и зримо проявляется то, что называется искусством управления.

Искусство управления вузом представляет собой соединение, и не просто соединение, а определенного вида комбинацию способностей, человеческих качеств, опыта и профессионализма менеджера.

Ведь в определении меры неформального управления имеет значение интуиция менеджера, способность предвидения и реализм, ощущение опасности и приобретение уверенности. Все это уходит в область искусства управления.

В области неформального управления находится управление менеджером со стороны персонала. Неверно считать, что только менеджер управляет коллективом, что не существует обратного воздействия. И это воздействие не случайное, оно играет определенную роль в общих процессах управления.

Обратное воздействие выступает чаще всего в виде реакции коллектива на решения, принимаемые менеджером, и не может не влиять на поведение менеджера в дальнейшем, не может не корректировать процессы управления.

Неформальное управление способствует видению реакции коллектива, своевременному распознаванию изменений в его отношении к делу, миссии, менеджеру. Неформальное управление способствует общей оценке состояния управления. С другой стороны, оно влияет на благоприятные реакции коллектива на действия менеджера, потому что предполагает наличие доверия не только менеджера к подчиненным, но коллектива к менеджеру.

Необходимо также в рамках данной работы рассмотреть динамику развития неформального управления:

- преодоление широко распространенного негативного, пренебрежительного отношения к неформальному управлению, признание этого вида управления и работа с ним. При этом важно помнить, что ликвидация неформальных отношений могут сделать нежизнеспособной и формальные отношения;

- внимательный учет мнения сотрудников при неформальном управлении, поощрение тех из них, которые помогают достижению целей организации. Необходимо всячески избегать противостояния формального и неформального лидеров, постоянный учет влияния принимаемых решений, и в первую очередь на неформальные отношения и недопущение негативных последствий такого влияния. Обязательное включение в процесс принятия важных решений участников неформального управления. Это устраняет или ослабляет сопротивление таких отношений принятым решениям.

систематическое обеспечение участников неформальных отношений достоверной информацией. Это минимизирует возможности распространения различного рода слухов и появления деструктивного для организации в целом поведения.

Успех любой коллективной деятельности лежит в отношениях сотрудничества и доверия, взаимопомощи и профессионализма. При этом не менее важно определить индивидуально-психологические качества личности, её реальное состояние и возможности, степень конфликтности и коммуникабельности. Разумеется, серьёзные исследования человеческой психики требуют сложного и многоаспектного анализа, использования разнообразного набора конкретных методик.

Коллектив – это сам по себе потенциально мощный стимул трудовой активности, приносит удовлетворение своим членам, ставит высокие цели, создаёт творческую атмосферу. Не зря говорят, что человек счастлив тогда, когда он с хорошим настроением идёт на работу и с таким же с неё возвращается домой. Совместное решение производственных интересов уменьшает стрессовые ситуации, повышает инновационный потенциал сотрудников. Эффективность и комфортность делового общения в группе в огромной степени зависят от её руководителя, точнее – от практикуемого им стиля руководства. Стил ь вообще есть проявление и выражение индивидуальности руководителя. Он «подбирается» как личный гардероб: чтобы было, во-первых, удобно, а во вторых, - соответственно ситуации. Но то,

что удобно и привычно для босса, вовсе не обязательно является таковым для подчинённых.

Таким образом, можно сделать вывод, что влияние формального и неформального управления на межличностные отношения играет очень большую роль в процессе развития вуза и его управления.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Экономическая социология. Алматы.: Экономика.2002, - 186с.
2. Шереги Ф.Э., В.Г.Харчева, В.В.Сериков. Социология образования: прикладной аспект.Москва.:1997,-300с.
3. Барсукова С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // Социологические исследования. 2003. N 7. 3-16с.
4. Шанин Т. Эксплоярные структуры и неформальная экономика современной России// Неформальная экономика. Россия и мир // Под ред. Т. Шанина. М.: Логос, 1999, - 12-25с.
5. Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент
6. Управление персоналом № 17(103) 2004, - 56-57с.
7. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления: Учебник для вузов по специальности «Менеджмент». М.: Издательство: НОРМА - ИНФРА-М, 1999, 305-309с.
8. Коротков Э.М. Концепция менеджмента. Москва.:1999, - 118-123с.
9. Макаренко М.В., Махалина О.М. Производственный менеджмент, Москва.: 1998,- 288-291с.
10. Русинова Ф.М., М.Л. Разу. Менеджмент Москва: ФБК-Пресс, 1999,
11. Яковлев А.М.. Социальная структура общества. Москва.: 2003,- 171с.
12. Егоршин А.П. Управление персоналом. Нижний Новгород.: 1999, - с.181
13. Сатаров Г.А. Коррупция и переходная экономика // Transition Экономический вестник переходной экономики, №2, 2004, - 1- 3с.
14. Титаев К. Д. <Почём экзамен для народа? Этюд о коррупции в высшем образовании> // Экономическая социология, 2005, - №2.
15. Шереги Ф.Э., Дмитриев Н.М., Арёфьев А.Л. Научно-педагогический потенциал и экспорт образовательных услуг российских вузов (социологический анализ). Москва.: 2002, - 240с.
16. Лукичева Л.И. Управление организацией. Москва.:2006, - 252-255с.
17. Гончарова М.А. Основы менеджмента в образовании. Москва.: 2006, -34с.
18. Васильев Ю.С., Глухов В.В., М.П.Федоров. Экономка и организация управления вузом. С-Петербург.: 2001, - 78с.
19. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда. Адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2000,- 156 с.
20. Симонов С.Г., Рудица Н.Б., Трусова Л.Р. Неформальные отношения: взгляд снаружи и изнутри. - Павлодар.: 2000, - 163с.

21. Захаров Н.Л. Воровство и льготы в структуре трудового поведения // Социологические исследования. 2001, - № 6.
22. Каланова Ш.М. Бишимбаев В.К. Тотальный менеджмент качества в высшем образовании. Астана. Фолиант. 2006, - 184с.
23. Мамбетказиев Е. Университеты XXI века: Инновации и реформы. Усть-Каменогорск. Издательство ВКГУ. 1999, - 175с.
24. Булатова А.Н., Исмагамбетова З.Н. Курс лекций по социологии. Алматы.: Данекер. 2000, - 119с.
25. Карданская Н.Л. Основы принятия управленческих решений. Москва.: 1998
26. Курочкин А. С. Управление предприятием. Киев.: 1998.
27. Мескон М. С., Альберт М., Хедоури Ф. Менеджмент — наука управления. Москва.: 1991.
28. Планкетт Л., Хейл Г. Выработка и принятие решений. Москва.: 1970.
29. Жигунов В.Г., Кишкел Е.Н. Основы управленческой деятельности: Учебник. Москва.: 1994.
30. Удальцова М.В. Социология управления. Новосибирск.: ИНФРА-М, НГАЭиУ, 1999, - 34с.
31. Бабосов Е. М. Социальное управление. – Минск.: Тетра Системс, 2002. – 288с.;
32. Гвишиани Д. М. Организация и управление. – Москва.: Наука, 1972. – 536с.;
33. Мертон Р. Явные и латентные функции // Американская социологическая мысль: Тексты / Под ред. Добренкова В. И. – Москва.: Изд-во МГУ, 1994. – 379-448с.;
34. Мескон М. Х., Альберт М. Основы менеджмента. – Москва.: Дело, 2000. – 704с.;
35. Пригожин А. И. Современная социология организаций. – Москва.: Интерпракс, 1995. - 296с.;
36. Бордачева Н.В. Занятость в неформальном секторе экономики: сущность, методы оценки, масштабы //Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. 2004. N 4., 19-24с.

37. Заславская Т., Шабанова М. Неправовые трудовые отношения: реакция россиян // Человек и труд. 2004. N 4. 39-46с.
- 38.. Кандиоти Д. Пол в неформальной экономике: проблемы и направления анализа// Неформальная экономика. Россия и мир / Под ред. Т. Шанина. Москва.:Логос, 1999. 356-369с.
39. Седова Н.Н. Неформальная экономика в теории и российской практике// Общественные науки и современность. 2002. N 3.49-58с.
40. Базылева М.Н., Кунцевич В.П. Трудовые отношения в теневой экономике: проблемы количественной оценки и их мотивационный механизм // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. 2005. N 1. 106-110с.
41. Зборовский Г.Е. Социология образования: В 2-х т. – Екатеринбург.: 1993-1994.
42. Щербина В.В. Социология организаций: словарь - справочник. - Москва.: Союз, 1996. - 269 с.
43. Хучек М. Стратегия управления трудовым потенциалом предприятий. - Москва.: РАУ, 1993. - 214 с.
44. Кибанова А.Я. - Управление персоналом организации: Учебник Москва.: ИНФРА-М, 1997. - 517 с.
45. Латов Ю.В., Ковалев С.Н. Теневая экономика.- Москва.: НОРМА, 2006. - 145с.
46. Арон Р. Этапы развития социологической мысли. - Москва.: Прогресс и универс, 1993. - 608 с.
47. Буюева Л.П. Человек: деятельность и общение. - Москва.: Политиздат, 1978. - 216 с.
48. «Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии». Алматы.: Эко, 2007. №1(97).
- 49.«Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии». Алматы.: Эко,2007.№2(98).
50. «Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии». Алматы.: Эко,2006.№5.
- 51 «Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии». Алматы.: Эко,2006.№4.

52. «Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии». Алматы.: Эко,2006.№7.