

*Кирмель М.В., магистрант  
Института магистерской подготовки  
Белорусский государственный экономический университет*  
**Научный руководитель: Наумов Д.И.,** к.соц.н., доцент,  
доцент кафедры экономической социологии,  
Белорусский государственный экономический университет

## ТРАКТОВКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В СОВРЕМЕННОЙ ЗАПАДНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ

### INTERPRETATION OF INSTITUTIONAL POLICY IN MODERN WESTERN ECONOMIC SOCIOLOGY

**Аннотация.** Рассмотрено трактовку организационной политики в современной западной экономической социологии. Исследовано, что организационная политика представляет собой неформальные, неофициальные и иногда закулисные попытки реализовать определенные идеи, возникающие в рамках организации, с целью повысить влияние и мощь организации или добиться других конкретных целей. Установлено, что социологические исследования позволят выявить особенности взаимоотношений внутри коллектива и стать подспорьем для руководства организации, как на этапе реформ, так и в период нормального развития организации.

**Ключевые слова:** организационная политика, западная экономическая социология, социологические исследования

**Abstract.** Considered interpretation of organizational politics in the modern Western economic sociology. It was investigated that organizational politics is an informal, unofficial and sometimes behind-the-scenes attempts to implement some of the ideas that arise within the organization, with the aim to increase the influence and power of the organization or to achieve other specific goals. It is established that sociological research will allow to reveal the peculiarities of relationships within the team and to be a tool for the management of the organization, both at the stage of the reform and during the normal development of the organization.

**Keywords:** organizational policy, western economic sociology, sociological research

*Постановка проблемы.* Рассмотрение сущности организационной политики необходимо начать с замечания о том, в отечественной научной литературе данное понятие практически не встречается. Вероятно, это связано с тем, что зачастую смысл организационной политики неосознанно закладывается учеными в понятие организационной культуры как ее составляющей.

*Анализ последних публикаций.* Весомый вклад в исследование организационной политики в современной западной экономической социологии сделали такие ученые, как У. Хоквартер, Л. Уитт, К. Кэкмар, Т. Бауэр, Б. Эрдоган, Дж. Гандс, У. Мюррей и другие.

*Изложение основного материала.* Стоит отметить, что наряду с термином «организационная политика» – Organizational Politics в англоязычной научной литературе используются термины Office Politics и Workplace Politics, что буквально переводится как «офисная политика», «политика, проводимая на месте работы».

В Business Dictionary приводится следующее определение понятия «организационная политика»: организационная политика – стремление отдельных сотрудников к достижению личных целей без оглядки на организационные цели [1].

У. Хоквартер, Л. Уитт и К. Кэкмар отмечают, что организационная политика представляет собой неформальные, неофициальные и иногда даже закулисные попытки

реализовать определенные идеи, возникающие в рамках организации, с целью повысить влияние и мощь организации или добиться других конкретных целей [2].

Т. Бауэр и Б. Эрдоган отмечают, что эффективная организационная политика заключается не в достижении целей, победе любой ценой, а в поддержании взаимоотношений в организации на протяжении всего процесса достижения общих целей [3]. Зачастую организационная политика воспринимается как нечто негативное, однако она может стать одним из инструментов и хорошим подспорьем в управлении организацией. Однако не стоит забывать и о разрушительных сторонах организационной политики для того чтобы минимизировать негативные эффекты. Конечно, как и отдельные индивиды, так и целые организации могут впустую тратить время, излишне доверяясь организационной политике. Однако преуменьшать значение организационной политики в управлении организацией также не стоит. Джон Коттер отмечает, что «без политических знаний и умений становится неизбежной перспектива погружения в бюрократические междоусобицы, узколобую политику и разрушительную силу борьбы, которые значительно замедлят организационное развитие, инновационные процессы, а также производительность и моральный дух работников» [4].

Возвращаясь к вопросу о многообразии интересов, стоит обратиться к понятиям силы и влияния организации, которые напрямую зависят от дефицитных ресурсов. Обычно организации имеют ограниченные ресурсы, которые должны быть распределены определенным образом. Отдельные работники и группы работников могут не согласиться с текущим путем распределения ресурсов, поэтому, естественно, что они стремятся к получению ограниченных ресурсов. Этот процесс «борьбы» за ресурсы обуславливает возникновение организационной политики. Таким образом, сущность организационной политики проявляется в объединении отдельных работников в группы людей со схожими интересами с целью «отвоевать» дефицитные ресурсы. По сути, работники организации ведут себя как работники государственного аппарата: участвуют в переговорах, создают альянсы, пытаются удовлетворить интересы конфликтующих сторон.

Политика является частью организационной жизни, поскольку основой организации является как раз многообразие интересов, которые нуждаются в удовлетворении. Как утверждают Дж. Гандс и У. Мюррей [5], 93% менеджеров подтвердили, что в их организациях имеет место организационная политика, а 70% опрошенных были согласны с утверждением о том, что для того, чтобы добиться успеха, человек должен быть втянут в организационную политику.

Часто термины «политика» и «политический» ассоциируются с манипуляцией людьми с целью личного обогащения. Поэтому работники, вовлеченные в такой тип политического поведения, квалифицируются другими работниками негативно. Как утверждают Т. Бауэр и Б. Эрдоган, работники различных организаций, которые полагают, что их организации чересчур подвержены влиянию организационной политики, считают своих руководителей менее приверженными своей организации, менее других удовлетворены своей работой, их производительность ниже, они имеют более высокий уровень тревоги по поводу работы, чаще испытывают плохое настроение и болеют [6].

Негативные стороны организационной политики становятся более заметными во время процесса организационных изменений, либо в случае необходимости принятия сложных решений или борьбу между группами работников за ограниченные ресурсы. Для того чтобы минимизировать негативные последствия такого поведения, руководство организации должно обеспечить равные права доступа к информации среди участников различных групп, а также продемонстрировать работникам, что такое маневрирование не будет санкционировано и тем более вознаграждено. Кроме того, руководство организации должно поощрять менеджеров за деятельность по налаживанию обратной связи сотрудников с руководством. Высокий уровень развитости обратной связи уменьшит негативные последствия организационной политики и улучшит производительность труда

работников и, безусловно, положительно повлияет на взаимоотношения внутри коллектива [7].

*Выводы.* Социологические исследования позволят выявить особенности взаимоотношений внутри коллектива и стать подспорьем для руководства организации, как на этапе реформ, так и в период нормального развития организации. В частности, социометрия позволит определить формального и неформального лидера коллектива, выделить «группировки» работников в зависимости от общих интересов, например работа как интерес, хобби как интерес и другое, а затем начать с ними целенаправленную корректирующую работу. Также целесообразно проведение мониторинговых социологических исследований, направленных на измерение удовлетворенности работников различными факторами, связанными с трудовой деятельностью (например, удовлетворенность коллективом, руководством, объемом работы, размером заработной платы и т.д.).

#### **Список использованных источников**

- 1 Organizational Politics // Business Dictionary [Electronic Resource] – 2015. – Mode of Access: <http://www.businessdictionary.com/definition/organizational-politics.html>. – Date of Access: 27.10.2016.
- 2 Hochwarter W. A. Perceptions of organizational politics as a moderator of the relationship between conscientiousness and job performance / W. A. Hochwarter, L.A. Witt, K. M. Casmar // Journal of Applied Psychology. – 2000. – Vol. 85 (3). – P. 472–478.
- 3 Bauer T. Organizational politics / T. Bauer, B. Erdogan // Organizational behavior [Electronic Resource]. – 2013. – Режим доступа: [http://catalog.flatworldknowledge.com/bookhub/reader/3?e=bauer-ch13\\_s03](http://catalog.flatworldknowledge.com/bookhub/reader/3?e=bauer-ch13_s03). – Дата доступа: 27.10.2016.
- 4 Kotter J. Power and influence / J. Kotter. – New York: Free Press, 1985. – 240 p.
- 5 Gandz J. The experience of workplace politics / J. Gandz, V. V. Murray // Academy of Management Journal. – 1980. – Vol. 23. – P. 237–251.
- 6 Дятлов, А. Н. Управление организацией. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс] / А. Н. Дятлов // Высшая школа экономики. – М., 2005. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/text/19186664>.
- 7 Rosen C. Placing perceptions of politics in the context of the feedback environment, employee attitudes, and job performance / C. Rosen, P. Levy, R. Hall // Journal of Applied Psychology. – 2006. – Vol. 91(10). – P. 21-28.