

**Швед В.В.**, кандидат економічних наук, доцент,  
професор кафедри бізнесу і права,

Вінницький інститут Університету «Україна»

**Прибега Н.О.**, магістрант 2-го року підготовки,  
спеціальність «Менеджмент»,

Вінницький інститут Університету «Україна»

**Шеремета О.В.**, магістрант 2-го року підготовки,  
спеціальність «Менеджмент»,

Вінницький інститут Університету «Україна»

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНА СУТНІСТЬ НЕФОРМАЛЬНИХ ГРУП ТА ОСНОВНІ ПРИЧИНИ ЇХ ПОЯВИ

## THEORETIC-METHODOLOGICAL SURFACE OF INFORMAL GROUPS AND MAIN REASONS FOR THEIR APPEARANCE

**Анотація.** У статті розглянуто сутність малих груп та наведено їх два основних види: формальні та неформальні групи. Наведено причини об'єднання людей у групи та основні риси груп. Проаналізовано сутність формальних та неформальних груп, наведено відмінності між даними групами, а також виділено ключові характеристики неформальних груп.

**Ключові слова:** група, неформальна група, формальна група, управління персоналом.

**Abstract.** The reasons for the merger are given people in groups and the main features of groups. The essence of formal and informal groups is analyzed, differences between these groups are given, and key ones have highlighted characteristics of informal groups.

**Keywords:** group, informal group, formal group, personnel management.

*Постановка проблеми.* Зміни в сучасному світі призвели до корінного зрушення у підходах до розуміння групової поведінки в колективі. Повсякденна цифровізація та віддалений режим роботи призвели до того, що формальні групи почали набувати все більш «ефімерних» ознак. Натомість неформальні зв'язки між членами колективу тільки посилились. Перебування усіх в однакових «віддалених умовах роботи» призвели до активізації неформальних зв'язків, що оминають усталені бюрократичні процедури та спричиняють формування все більшої кількості неформальних груп та об'єднань.

*Аналіз останніх досліджень та публікацій.* Питаннями вивчення сутності неформальних груп, причинами їх виникнення та методичними аспектами функціонування присвячені роботи багатьох вчених, зокрема: Антипіної Г.С., Новикової С.С., Іващенко М.М., Бандурка А.М., Виханського О.С., Карамушки Л.М., Кредісова А.І., Моргулець О.Б., Черкасова В.В., Поліщук І.І., Шведа В.В., Лепейко Т.І. та інших.

*Формулювання цілей статті.* Метою даної статті є аналіз сутності та змісту неформальних груп та основних їх ознак.

*Виклад основного матеріалу.* Сучасна наукова еліта не може дійти згоди щодо єдиного визначення малої групи. Тлумачення малої групи як явища, намагалися сформулювати багато науковців. Г. С. Антипіна визначала малу групу, як мало численну по своєму складу соціальну групу, члени якої об'єднані спільною діяльністю та знаходяться в

стійкій особистісній взаємодії один з одним, що являється основою для виникнення як емоційних відносин, так і особливих групових цінностей і норм поведінки [1]. В. Г. Крисько сформулював визначення явища малої групи як групи людей, чисельністю від кількох людей до десятків, об'єднаних спільними цілями та завданнями, як правило, що знаходяться в особистому контакті один з одним, що призводить до виникнення групових цінностей та норм [2]. С. С. Новикова визначала малу групу, як об'єднання людей, що мають безпосередній контакт один з одним, спільні інтереси, емоційну або родинну близькість, які усвідомлюють свою приналежність до групи та здобули визнання у членів групи. Однак, на нашу думку, з безлічі визначень можна сформулювати найбільш точне, яке узагальнює погляди більшості науковців [3].

Отже, мала група - це відносно відокремлене об'єднання двох або більше осіб, що знаходяться в досить стійкій взаємодії і здійснюють спільні дії протягом досить тривалого проміжку часу. Взаємодія членів групи базується на якомусь загальному інтересі і може бути пов'язано з досягненням спільної мети. При цьому група має певний груповий потенціал, або ж групові можливості, що дозволяють їй вступати у взаємодію з оточенням і адаптуватися до змін, що відбуваються в ньому.

Для кращого розуміння сутності груп у колективі наведемо основний перелік причин, через які люди об'єднуються у групи. Варто погодитись із думкою Іващенко М.М., що таких причин є чотири.

1. Особисті зацікавлення. Коли люди мають спільні інтереси, тоді, ймовірно, вони зацікавляться один одним. Симпатія посилюється, якщо у них подібна позиція, переконання або економічне становище.

2. Діяльність груп. Окремі особи також прагнуть вступити у групу, оскільки їх приваблює діяльність групи. Тобто якщо працівникам компанії або студентам подобається футбол то існує велика ймовірність того, що в інституті або на підприємстві виникне власна футбольна команда.

3. Мета групи. Мета групи також може слугувати причиною об'єднання людей. Яскравим прикладом цієї причини є волонтерська діяльність або програми спільного фінансування вирішення важливої проблеми. До речі, саме спільною метою пояснюється створення об'єднань співвласників багатоквартирних будинків або, так званих, квартальних комітетів.

4. Потреба належності. Ще однією причиною приєднання до групи є потреба належності. Нові члени громади можуть вступити в Клуб нових членів комуни з метою познайомитися з новими людьми, або ж, щоб бути серед людей. Подібно до цього розлучені часто вступають у групи підтримки, щоб не бути самотніми.

5. Вигода від перебування у групі. Зрештою, люди стають членами групи, бо часом вбачають у такому член-стві якісь вигоди для себе [4].

Як зазначає Леонтьєва Л.С. у своїй праці «Теорія менеджменту», для кожної групи характерні певні важливі риси.

Перша суттєва риса груп – певний спосіб взаємодії між їх членами. Ці характерні зразки діяльності та взаємодії визначають структуру груп. Спостерігаються різні способи взаємодії всередині груп, включаючи такі, як братерство, жіноча організація, клуб, танковий екіпаж в армії.

Друга важлива риса груп – членство, почуття приналежності до цієї групи. Згідно Мертону, люди, що входять до групи, сприймаються та іншими як члени цих груп. Група має свою ідентичність з погляду сторонніх.

Групова ідентичність значно стійкіша, ніж можна припустити. Якщо ми зустрічаємо людину і дізнаємося, що він є членом релігійної групи (наприклад, євреїв-християн) або етнічної групи (наприклад, росіянин грецького походження), ми зазвичай припускаємо, що група має на нього вплив і вважаємо, що його вчинки здійснюються під тиском інших членів групи. Наприклад, якщо росіянин грецького походження голосує за грека в якості кандидата на який або пост, нам видається, що група зробила на нього певний тиск [5].

Сучасний менеджмент виділяє дві категорії груп, які є складі будь-якого колективу. Це формальні та неформальні групи.

Ми вважаємо, що найкраще сутність та зміст формальних та неформальних груп розкрито у праці «Управління персоналом» авторів Поліщук І.І. та Шведа В.В. Так, автори зазначають, що формальні групи – це групи, які створені наказом керівника організації для виконання конкретних виробничих завдань.

Створення формальних груп здійснюється по рівнях управління (по вертикалі і горизонталі). Так створюються підрозділи, відділи, департаменти, служби в організаційній структурі управління організації.

У формальних групах взаємодія між членами групи має офіційний характер, а кожен з них має посадову інструкцію, у якій передбачаються їх права і обов'язки та відповідальність. Основна увага в них спрямована на посадові взаємовідносини. У цих групах є керівник (лідер), якому вище керівництво делегує права та відповідальність. Група діє на основі встановлених норм і правил поведінки.

В той же час, за думкою авторів, неформальні групи створюються самі, спонтанно на основі людських взаємовідносин і психологічної сумісності, взаємоповаги. Неформальна група виділяє із свого складу лідера і надає йому владні повноваження. Така група не має формального оформлення у трудовому колективі організації. Сила неформальної влади лідера залежить від ставлення до нього членів групи і тому не є стабільною. Симпатії і антипатії між членами групи мають індивідуальний характер.

Неформальна група може допомагати формальній у досягненні поставлених цілей за таких умов:

- керівництво організації повинно визнавати наявність неформальних груп, працювати з ними і не загрожувати їх існуванню;
- враховувати думку і пропозиції лідерів неформальних груп;
- коли неформальний лідер протистоїть роботодавцю, його вплив може підірвати авторитет керівника;
- при прийнятті непопулярних рішень необхідно визначити можливий негативний вплив неформальної групи;
- для того щоб ослабити опір змінам з боку неформальної групи, необхідно залучати її до прийняття рішень;
- не допускати чуток через недостатність інформації [6].

В той же час маємо відзначити, що деякі автори виділяють певні види формальних груп. Зокрема, виділяють: групи керівників – така група складається з керівника підприємства (його підрозділу) і безпосередніх заступників і помічників керівника; функціональні групи – це групи які поєднують в собі керівника і спеціалістів

функціонального підрозділу, які реалізують загальну функцію управління і мають близькі професійні цілі та інтереси; виробничі групи – це групи які мають у своєму складі керівника і працівників, зайнятих виконанням певного виду робіт на низовому рівні управління. Члени групи разом працюють над одним завданням, стимулом виступає спільний кінцевий результат, а відмінності між ними пов'язані з розподілом видів робіт між членами групи залежно від кваліфікації робітників.

Також можна відзначити такий тип формальних груп, як комітет, тобто групу всередині підприємства, якій делегуються повноваження вищою ланкою керівництва для виконання будь-якого проекту чи завдання. Головна відмінність комітету від інших формальних структур полягає у груповому прийнятті рішення, що іноді є найефективнішим засобом вирішення складних проблем і досягнення цілей [7].

Якщо з причинами появи формальних груп є об'єктивними, то причини виникнення груп неформальних є багато в чому суб'єктивними. Так, сучасні дослідники виділяють такі причини, як:

- незадоволення потреб у почутті приналежності. Незадоволеність працівників може виникати в тому випадку, коли робота не дає можливості встановлювати і підтримувати соціальні контакти;
- необхідність взаємодопомоги – можливість звернутись до колег із порадою;
- необхідність взаємозахисту – можливість отримати захист колег від чогось, що може завдати шкоди;
- необхідність у тісному спілкуванні й симпатії – люди завжди прагнуть знати, що відбувається навколо них, а приналежність до неформальної організації дає можливість доступу до неформального каналу – чуток. Поряд із цим люди хочуть бути ближче до тих, кому вони симпатизують [8].

Наведемо основні відмінності між формальними та неформальними групами (табл. 1.)

Таблиця 1.

Основні відмінності формальних і неформальних груп [7].

Класифікаційна ознака	Характеристики	
	Формальні групи	Неформальні групи
Мета	Визначається організацією відповідно до місця групи у формальній структурі	Задоволення соціальних потреб, що перебувають поза межами інтересів формальної організації (хобі, дружба, кохання тощо)
Умови виникнення	За заздалегідь розробленим проектом побудови організації	Створюються спонтанно
Лідер	Призначається організацією	Визнається групою
Комунікації	Формальними каналами з іншими структурними елементами та всередині групи	Переважно неформальні канали як у групі, так і поза її межами
Взаємодія між членами групи	На основі виробничих завдань	Розвиваються спонтанно
Форми впливу на членів групи	Всі форми, але переважають економічного та адміністративного характеру	Переважно методи персонального психологічного впливу

З наведеної таблиці ми можемо зробити висновок, що основними характеристиками неформальних груп є наявність неформального лідера, тобто особи яку інші члени групи

визнають як провідника ідей групи та її керівника. Варто відзначити, що лідер дуже часто виникає доволі спонтанно. Також важливою характеристикою є спільна ідея функціонування такої групи, яка доволі часто ототожнюється із опорами змін, що відбуваються або мають відбутися в організації. Соціальний контроль – тобто наявність певного, часто негласного та неформалізованого, кодексу норм поведінки членів такої групи. Вид та норми соціального контролю визначаються членами неформальної групи, іноді навіть без участі лідера.

*Висновки.* Таким чином, ми можемо стверджувати, що неформальні групи неформальні групи являють собою спонтанно утворені соціальні об'єднання, які створюються з певною метою так, як правило, існують до моменту досягнення спільної для групи мети. Учасники такої групи, підкорюються спільним правилам та нормам поведінки, та мають на чолі певного неформального лідера.

#### Список використаних джерел

1. Антипина Г.С. Теоретико-методологические проблемы исследования малых социальных групп. Л.: Издательство Ленинградского университета. 1982. 112 с.
2. Крысько В.Г. Социальная психология. М.: Омега-Л. 2006. 352 с.
3. Новикова С.С. Социология. Воронеж. 2000. 464 с.
4. Іващенко М.М. Конспект лекцій з курсу «Менеджмент». URL: <https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/course/view.php?id=66>
5. Леонтьєва Л.С. Теорія менеджменту. URL: [https://stud.com.ua/50558/menedzhment/teoriya\\_menedzhmentu](https://stud.com.ua/50558/menedzhment/teoriya_menedzhmentu)
6. Поліщук І. І., Швед В.В. Управління персоналом. Вінниця: ТОВ «Твори». 2019. 284 с.
7. Моргулець О.Б. Менеджмент у сфері послуг. К.: ЦУЛ. 2012. 383 с.
8. Лепейко Т. І. Організаційна поведінка Х.: Вид. ХНЕУ. 2013. 156 с.
9. Швед В.В., Колібабчук Ю.В. Мотиваційні механізми управління персоналом. *Подільський науковий вісник*. 2017. №1. С. 114-117.
10. Швед В.В. Методологічні основи впливу на неформальні групи в міжнародному менеджменті. *Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. Економічні науки*. Сєверодонецьк, 2016. №3 (227). С. 94-97.
11. Швед В.В., Поліщук І.І. Управління персоналом: навч. посібник. Вінниця: ВФЕУ. 2014. 282 с.