### 1. Формальные и неформальные организации:

### Формальная организация - костяк административной структуры - представляет собой систему узаконенных безличных требований и стандартов поведения, формально заданных и жёстко закреплённых ролевых предписаний. Она напоминает пирамиду, горизонтальный срез которой характеризует систему требований функционального разделения труда, а вертикальный (иерархический) - отношение власти и субординации. Формальная организация может быть описана в виде системы подразделений, групп и рабочих мест. Рабочее место отдельного работника и отдельного структурного подразделения в формальной организации легко определяется позициями, которые они занимают в горизонтальном и вертикальном срезах. В одном случае такая позиция называется функцией, в другой - статусом. Система безличных требований фиксируется нормами и образцами поведения, которые представляют собой основные элементы культуры. Они фиксируются в ролевых предписаниях. Формальную организацию с полным правом следует отнести к числу наиболее древних социальных изобретений человечества, направленных на рационализацию управления и эффективность кооперированной деятельности. Поскольку её цель - сделать управление людьми эффективным, а поведение контролируемым и предсказуемым, в фундаменте такой организации лежит принцип максимального упрощения и стандартизации отношений. Это достигается формализацией ролевых предписаний, введением безличных стандартов и норм, регламентирующих деловое поведение в организации. Формальная структура образует каркас отношений в организации, придаёт их необходимую устойчивость, позволяя облегчить и рационализировать процесс целедостижения. Вместе с тем она порождает ряд неустранимых дисфункций, поэтому служит для социологов самых разных направлений объектом критики.

### Неформальная организация - вторая подсистема. Она базируется на других принципах и источниках социальной регуляции поведения. В отличие от формальной неформальная организация строится на принципах саморегуляции и самоорганизации. Неформальная организация не является жёстко структурированной, вектор её направленности меняется. При этом её направленность может как усиливать внешний организационный импульс, так и противостоять ему. Вся она строится на основе личностных особенностей работников, специфики отношений, складывающихся между ними. Здесь нет жёстко закрепленных безличных стандартов, делающих организацию устойчивой, напротив, превалируют групповые нормы, а спонтанное взаимодействие придаёт гибкость организационному поведению. Если формальная организация опирается на жёсткую структуру отношений, зафиксированную в иерархии должностных функциональных позиций, то в неформальной подобная структура носит ситуационный характер. Таким образом, формальная структура создаётся отношениями между безличными должностными и профессиональными позициями, а неформальная - отношениями между живыми людьми в процессе их совместной деятельности. Обе формы организации сосуществуют на предприятии, взаимодополняют друг друга, а иногда и противоборствуют. Необходимость в неформальной организации как элементе социальной организации обусловлена следующими факторами: • невозможность стандартизировать всю совокупность отношений, возникающих на производстве по поводу трудовой деятельности; • неизбежность возникновения в организации непредвиденных ситуаций, требующих нестандартных решений; • необходимость отработки новых стандартов поведения, которые первоначально возникают именно в неформальной организации и лишь затем переносятся в формальную; • невозможность сведения отношений между людьми только к деловым задачам, поэтому всё многообразие неделовых отношений. Именно последнее условие дало специалистам возможность разделить неформальную организацию на два блока: неформальную организацию как тип неформальной организации, возникающей по поводу трудовой деятельности, и так называемую социально-психологическую организацию, регулирующую внепроизводственные связи людей. Характеризуя роль неформальной организации внепроизводственной сферы, они отмечают её роль в поддержании социальной целостности, в снятии социальных напряжений в коллективе, в поддержании у работников высокой самооценки и самоуважения. Видимо, неформальная организация выступает своеобразным буфером между человеком и жесткой формальной организацией. Она проявляет себя главным образом на уровне контактных коллективов, малых групп и опирается на спонтанно формирующиеся здесь межличностные нормы, ценности, механизмы сплочённости и лидерства, на выработанные группой санкции за отклоняющееся поведение

**2. Пять форм власти на примере моей учебы.**

1. Власть, основанная на принуждении:

Часто преподаватели пытаются повысить посещаемость и успеваемость своих студентов путем запугивания. Тем, что в случае непосещения занятий и невыполнения заданий могут возникнуть проблемы на зачете или экзамене.

1. Власть, основанная на вознаграждении:

При постоянном посещении всех занятий, выполнении всех заданий на отлично, хорошем поведении преподаватель может поощрить студента так называемым «автоматом».

При активном участии в жизни института, в различных мероприятиях руководство института может наградить студента дополнительной стипендией

1. Экспертная власть:

. Для студента является очевидным и не требующим специального подтверждения факт, что преподаватель обладает ценными знаниями в значимой области, и поэтому он склонен подчиняться его влиянию.

1. Законная власть:

Весь процесс обучения основан на том, что студент обязан подчиняться и исполнять все поручения и задания непосредственных своих руководителей/ преподавателей. Придерживаться правил и обязанностей устава ВУЗа.