

УДК 101.1 316 (045)

А. В. Левченко
кандидат філософських наук,
доцент кафедри філософії та політології
Хмельницького національного університету

ДІАЛЕКТИКА ВЗАЄМОДІЇ ФОРМАЛЬНИХ І НЕФОРМАЛЬНИХ СТРУКТУР У КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Суттєвим чинником історичного розвитку на всіх етапах функціонування суспільства є організація. У різних формах діяльності певної спільноти, етносу чи нації вона виявляє себе як приклад колективного суб'єкта, що втілює зв'язки соціальної взаємодії й реалізує ту чи іншу програму або мету. Активна природа і соціотворчий вплив організації виявляється як на рівні функціонування певної спільноти, так і суспільства загалом. Різноманітні засоби соціальної організації охоплюють усі рівні та сфери відносин між людьми, між окремим індивідом і групою тощо. Завдяки притаманним соціальній організації засобам соціалізації, нормам і цінностям створюються необхідні умови для продуктивної, спільної, узгодженої діяльності людей. Розвиток соціальних організацій є об'єктивною необхідністю історичного й культурного процесу.

Метою статті є розгляд основних положень соціальної організації в контексті філософського аналізу. Отже, складність і багатовимірність проблеми впливу організації визначають особливості філософського дискурсу, частиною якого є як осмислення природи та сутності соціальної організації загалом, так і з'ясування конкретних історичних форм.

Найбільш суттєвий внесок у вивчення феномена організації, різних аспектів її діяльності зробили Д. Гвішіані [3] і його школа, а також Я. Зеленецький [4], А. Пригожин [10], Е. Смирнов [12], С. Фролов [13] та ін. Соціальна організація характеризується ними як необхідна складова суспільного життя й елемент суспільної структури. На думку А. Пригожина [10], соціальна організація є передусім цільовою спільнотою, а її функціональність реалізується через мету. Теоретичні й практичні аспекти діяльності соціальної організації аналізуються Е. Смирновим [12], С. Фроловим [13], Б. Мільнером [8]. Розділяючи організацію як процес і як явище, вони стверджують, що, з одного боку, вона являє собою сукупність дій, які зумовлюють виникнення взаємозв'язків між різними частинами цілого, а з іншого – організація – це об'єднання людей для виконання певних програм чи цілей.

У дослідженні І. Гавриленка та М. Недюхи [2] організація постає як колективний суб'єкт соціального розвитку й важливий засіб соціалізації. Організація також характеризується як необхідна сторона історичного процесу, вираження здатності людської спільноти до узгоджених і скоординованих дій, для досягнення певної мети.

Діалектика взаємодії формальних і неформальних структур у межах соціальної організації досліджується відомим американським соціологом П. Блау [1]. Аналізуючи інтегративні процеси в суспільстві, він з'ясовує роль формальної та неформальної організації у функціонуванні суспільства. Осмисленню організації як прикладу функціонування соціальної системи присвячена праця Н. Лумана [7].

Організація – це суспільний феномен, якому притаманна особлива структура, характер, цілі й соціальні функції. З'ясування їхньої природи та сутності можливе лише в контексті вивчення проблем, що стосуються загальної теорії організації. Термін «організація» означає дію, завдяки якій певному предметові, явищу чи процесу надається внутрішня впорядкованість, узгодженість частин чи елементів. Під організацією розуміється також сукупність процесів або дій, які зумовлюють установлення взаємних зв'язків між частинами цілого.

У контексті філософського аналізу поняття «організація» використовується для характеристики об'єднання

людей, які спільно реалізують певну програму або завдання й діють на основі єдиних правил і процедур поведінки, узгоджених і скоординованих дій [8; 11; 13]. Організація складається з людей або груп, що взаємодіють між собою, здійснюють спільну діяльність, виконують більш-менш чітко окреслені функції в суспільстві. Часто соціальна організація є посередником між суспільством, з одного боку, і конкретними індивідами – з іншого. Водночас організація є досить самостійним і стабільним утворенням у межах соціального цілого.

Цілі, які виконує організація, є досить чіткими та визначеними для її членів. Крім того, організація характеризується не лише цілеспрямованістю, своєрідним «баченням» мети, а й своїми завданнями та засобами їх реалізації. Завдяки цьому, організації, як правило, складаються свідомо й раціонально, а умовою збереження організації, її стійкості та ідентичності самій собі є стан постійного обміну і взаємодії зі своїм соціальним оточенням. В організації також відбувається свідоме й добровільне входження та вихід індивідів із неї.

Соціальна організація являє собою також сукупність зразків поведінки, настанов, соціальних ролей, засобів соціального контролю. Це забезпечує співжиття членів спільноти, гармонізує множини їхніх прагнень і дій у процесі задоволення потреб, а також сприяє розв'язанню проблем і конфліктів, які виникають під час спільного життя.

Як невід'ємний елемент соціальної структури й цілісний комплекс взаємопов'язаних елементів організація характеризується формальним розподілом функцій, наявністю ієрархії статусів, ролей і престижу, бюрократичною структурою, фіксованим членством і водночас певною свободою для її членів. На думку дослідників соціальної організації, вона являє собою досить складний організм, у якому переплітаються, поєднуються, координуються інтереси особистості й групи, примус і свобода, безумовна дисципліна та вільна творчість, нормативні вимоги й неформальні ініціативи. Вони постійно розвиваються, перебудовуються, коли не відповідають вибраним цілям, трансформуються в інші форми, коли виявляється, що вони не здатні виконувати свої завдання [6, с. 42, 47, 278].

Загалом організація характеризується через розподіл соціальних дій відповідно до статусів і ролей у групі, через взаємодоповнення цих диференційованих дій, а також стабільність і тривалість у часі статусної та ролівої структури, відносно незалежність соціальних дій від індивіда, що їх виконує.

Організація складається з індивідів і груп, які взаємодіють між собою. Соціальна взаємодія між членами організації є основним сутнісним визначенням сутності організації. При цьому можна говорити про різні типи такої взаємодії: або такі, що наперед визначені планом чи програмою, або ж неформальні, спонтанні, особистісні у своїй основі. Організаційні процеси об'єктивно містять у собі соціальну сутність, однак і особистість в організації не втрачає своєї окремішності. Як правило, в організації концентрується потужний особистісний потенціал, що є передумовою розвитку людського об'єднання.

Забезпечуючи умови для спільних узгоджених дій людей, кооперації та інтеграції їхніх зусиль у досягненні організаційних цілей, виступаючи важливим способом об'єднання зусиль окремих індивідів у ході спільної діяльності, соціальна організація демонструє потужні синергетичні

можливості. Так званий синергетичний ефект організації виявляє себе в природі додаткової енергії, що перевищує суму індивідуальних зусиль її учасників. Така перевага організації є однією з причин дуже частого звертання людства до різних організаційних форм [13, с. 41]. Крім того, синергетична парадигма або концепція самоорганізації нелінійних систем дає змогу бачити складність і неоднозначність процесів, у тому числі й організаційних, які відбуваються в суспільстві, визначити міру людської суб'єктивності в суспільних процесах.

Соціальна організація загалом є феноменом складним і багатомірним. Фіксуючи різні форми взаємодії між людьми, регламентуючи всі можливі зв'язки в суспільстві, організація постає як деяка єдність соціальних утворень, що діють відповідно до строго визначених програм, настанов і правил, з одного боку, і спонтанних сил суспільства, об'єднань і спільнот, що виникають незаплановано, поза програмою. Їхня спільна діяльність є вираженням сконцентрованого в людському об'єднанні потужного потенціалу соціальної інтеграції.

Перший тип організації виникає як результат узагальнення в нормах і санкціях більш або менш раціонального аналізу соціальної дійсності, умов вирішення життєво важливих для спільноти завдань. Другий тип створюється поступово й певною мірою несвідомо. Він містить у собі, як стрижень, такі норми та санкції, що певний час уже функціонували та визнавалися індивідами, але не були зафіксовані в кодексах, правилах чи загальних регламентах. Узагалі більшість таких норм не формулюється однозначно, хоча на практиці реалізується в діях індивідів – членів групи. Про це свідчать санкції, негативні для тих, хто відхиляється у своїй поведінці від визнаної більшістю норми.

Межа між першим і другим типами організації не є однозначною й назавжди зафіксованою. Часто буває так, що організаційні норми, які спочатку були встановлені свідомо й ефективність яких була контрольованою, з часом настільки глибоко засвоюються індивідами, що реалізуються ними автоматично, без урахування можливості застосування санкцій. Це свідчить про високий ступінь соціалізації суспільства.

Феномен неформальної організації (спільноти) пов'язаний переважно з важливістю процесів самоорганізації та саморегуляції в суспільстві і є наслідком спонтанних, непередбачуваних, незапланованих, не визначених наперед дій. Як зазначає А. Пригожин, неформальне – це таке явище в соціальній організації, яке стоїть поза організаційною програмою [10, с. 92]. Суттєве значення під час виникнення неформальної організації мають також особистісні фактори (інтереси, мотиви, життєві цінності), особливості міжособистісного спілкування. Тому неформальну організацію можна характеризувати, по-перше, як вияв процесів самоорганізації, а по-друге, як безпосередню (тобто неопосередковану) спонтанну спільноту людей, побудовану на їхньому особистому виборі зв'язків і асоціацій між собою [10, с. 110–111]. Подібна природа неформальної організації зумовлює те, що вона упорядковує повсякденне життя поза межами формальних організацій або ж доповнює й компенсує кодифіковані зразки поведінки. У межах неформальної організації функціонують переважно моральні санкції.

Як зазначає Н. Петрук, неформальні зв'язки в організації виявляють великий запас тієї соціальної енергії, яку акумулює будь-яке людське об'єднання і яка виявляється в різних формах соціальної творчості. Взаємодії неформального характеру виявляються передусім у міжособистісному спілкуванні. Це спілкування не є формально-рольовим, воно не зводиться до формально й офіційно приписаних контактів, а реалізується поза програмою і є наслідком процесів самоорганізації. Міжособистісні взаємини не мають офіційного характеру, вони складаються спонтанно й є результатом взаємодії індивідів як особистостей [9, с. 59].

Отже, неформальна організація виникає й функціонує насамперед як соціальний простір дії міжособистісних зв'язків і норм, а неформальні зв'язки характеризують такі від-

носини між людьми, які ґрунтуються на взаємності, відкритості стосунків, переважно глибоко особистісних, на відміну від суто функціональних чи анонімних.

Передумовою виникнення неформальних структур, реалізації різнобічної соціальної активності й творчості є автономія та самоцінність особистості. Вільна й суверенна особистість є головною підставою для формування порядків людського співробітництва і товарищескості. Сприятливими для утворення та зміцнення неформальних відносин в організації є також духовна близькість, взаємні симпатії індивідів, дотримання однієї системи цінностей. На думку Я. Зеленецького, у кожній спільноті є групи людей, яких пов'язує між собою дружба, спільність переконань, спільна віра, готовність до взаємодопомоги. Такі групи виявляються високоєфективними як у досягненні важливих цілей, так і у впливі на соціальне оточення [4, с. 85].

На відміну від неформальної, формальна організація породжується не спонтанними силами, а являє собою єдність установлених правил, стандартів, приписів, процедур, програм, які регулюють поведінку членів організації. Вона постає як інструментальне, свідомо сформульоване цільове утворення, що має чітко виражену організаційну структуру [1, с. 93]. Формалізація організації відбувається через свідомо задані сталі зразки функціональної поведінки (статус, режим, зв'язки тощо), які виступають як елементи організованості. Отже, головною ознакою формального є свого роду запрограмованість, попередня визначеність організаційних норм і дій [10, с. 90].

Наслідком формалізації, тобто задавання зразків, програмування дій в організації є звуження діапазону вибору, обмеження, навіть підкорення суб'єктивної волі учасника організації безособистісному порядку. Тому формальна організація будується переважно без урахування особистісних властивостей індивіда і не передбачає особливої прихильності індивіда до організаційних норм і вимог. Виходячи з цього, формальна організація наділяється авторитетом інституційної визначеності, узаконеності, як правило, з часом стає офіційною та інституційно визнаною.

Формальна організація – це передусім система формалізованих приписів, статусів, ролей, яка встановлює раціональний поділ праці, а також забезпечує координацію дій індивідів. Одним із критеріїв, за якими формальну організацію відрізняють від неформальної, є принцип легальності. Формальним є все, що легальне, установлене розпорядженнями чи за допомогою демократичних процедур вживлення. Інший критерій – незалежність організаційної структури від конкретних індивідів, які виконують регульовальні функції.

У межах формальної організації велике значення мають статус і функціональні позиції (обов'язки) індивіда. Індивід як член формальної організації є носієм певної функції, йому притаманні також стійкі норми відносин з іншими індивідами. Отже, «індивід виявляється включеним у складну мережу заданих априорно відносин, які являють собою офіційно встановлену структуру статусів, програму діяльності й сукупність норм і правил» [10, с. 92].

Орієнтація організації на формально встановлені правила та завдання має своїм наслідком те, що її діяльність стає одоманітною, у ній здійснюється жорсткий контроль за всіма рішеннями й діями людей. При цьому механізми контролю, що діють у формальній організації, часто є неефективним, оскільки нівелюють свободу індивіда і можуть призвести до виникнення соціального напруження.

Формальна організація є досить ефективною соціальною структурою, особливо в умовах необхідності координації діяльності великої кількості людей, що об'єднуються для досягнення спільних цілей. Правила та норми, за якими здійснюється організаційна діяльність, чітко регулюють відносини між людьми. Об'єктивною ознакою формальної організації є соціальний контроль, що є засобом організованості. Завдяки механізмам координації здійснюється вибір шляхів до поставленої цілі, зазначає С. Фролов [13, с. 78].

Необхідними ознаками формальної організації є раціональність, безособистісність, однозначність. Крім того, формальна організація ефективно використовує силу влади, зокрема державної, що нерідко спричиняє перетворення її в офіційну. Незважаючи на те що влада, як правило, упорядковує людську діяльність, контролює її, робить раціональною, вона часто обмежує свободу особистості, можливості вибору.

Складним є співвідношення особистості й формальної організації. На думку А. Пригожина, належність індивіда до формальної організації визначається передусім його роллю в ній [10, с. 116]. Водночас особистість здатна опиратися прагненню формальної організації до її повного підпорядкування та поглинання. Завдяки автономії особистості й відокремленню функції від особистості людина отримує можливість здійснення вибору того чи іншого типу поведінки. Тому, звісно, людина не може бути повністю запрограмованою у своїй діяльності й виконувати лише те, що передбачено програмою організації. Людина завжди виявляє себе та реалізує свої можливості як особистість, і ця обставина суттєво впливає на приписану людині роль.

Варто враховувати те, що формальними настановами, загальними довготривалими правилами й цілераціональними діями задаються досить стабільні координати людської діяльності, а формальні приписи до того ж часто не допускають свавілля. Крім того, формальні організаційні структури забезпечують стабільність зв'язків між людьми й передбачуваність людської поведінки.

З одного боку, формальна організація перешкоджає індивідуалізації людської діяльності, а з іншого – вона надає загальнозначущої форми поведінці особистості, значною мірою детермінує її. Формальні механізми пов'язують індивіда та організацію, а входження індивідів до організації мотивує процес формування групової свідомості. І хоча індивіди, які утворюють формальну організацію, відрізняються між собою за соціальним статусом, їх об'єднують спільні цілі і єдиний інтерес [10, с. 121].

Розвиток організації супроводжується, як правило, процесами інституалізації. Становлення соціальних інститутів – це закономірний процес суспільної та історичної еволюції людської спільноти. Соціальні інститути, як і організація, є суб'єктом культурно-історичних і державотворчих процесів. Від міри інституалізації залежить функціонування соціального організму загалом, його нормальний і стабільний розвиток. Соціальні інститути забезпечують успадкування суспільного й історичного досвіду, його засвоєння, розвиток у нових формах, соціалізацію індивідів, регулювання, координацію, організацію суспільних відносин, вартісних орієнтацій, звичаїв, традицій, моделей і норм поведінки. Соціальний інститут характеризується як стійка форма організації та регулювання суспільного життя, що включає сукупність закладів, соціальних норм і культурних зразків, які визначають стійкі форми соціальної поведінки й дій [2, с. 331].

Залежно від способів і ефективності функціонування соціальних інститутів та організації значною мірою здійснюється розвиток соціуму. Звісно, головним продуктивним чинником політичного життя й центральною ланкою організації суспільства є такий інститут, як держава. Вона уособлює владні функції, монопольно володіє правом їх застосування. Процес творення держави включає в себе різні процеси – політичні, економічні, правові, соціокультурні, духовні. Одним із суттєвих соціальних механізмів і чинників державотворення є організація.

Варто констатувати, що розвиток суспільства, його рух до стабільних інституалізованих утворень, передусім держави, супроводжується обов'язковою формалізацією неформальних відносин, що складаються в межах людської спільноти. Загалом діалектика взаємодії формальних і неформальних елементів у соціальній системі є дуже складною. Прерогативи формальної організації полягають насамперед у фіксуванні та закріпленні всього сталого й повторюваного у відносинах між людьми. Неформальні структури виражають міру організаційної лабільності, динамічності, гнучкості соціальної системи. Формальне та

неформальне в соціумі можуть, з одного боку, протистояти одне одному, а з іншого – можуть досить тривалий час співіснувати, функціонувати разом. За певних історичних умов неформальні зв'язки можуть досить швидко перетворюватися у формальні, тоді вільні асоціації чи спільноти одноподібні трансформуються в строго регламентовані об'єднання з чіткими умовами, статутами, умовами членства тощо. Можливі також ситуації, коли наявні вже неформальні об'єднання і структури включаються у функціонування формально-інституціональних організаційних структур і самі стають їхніми елементами. Отже, у ході історичного чи соціального розвитку може відбуватися легалізація неформальних відносин. Формалізація здійснюється також через надмірне розростання меж самої організації, збільшення її членів, що, у свою чергу, також вимагає більш чіткої регуляції та координації дій членів організації.

Формальна й неформальна організація не функціонують окремо, вони співіснують, взаємозамінюють одна одну, забезпечуючи тим самим нормальне функціонування соціуму. Категоричного протиставлення або розділення їх у суспільстві немає. Скоріше неодноразова констатація відмінностей між формальною та неформальною організаціями вказує на необхідність пристосування формальної організації до тих вимог життя, які пробили дорогу у вигляді неформальних зразків і еталонів поведінки.

Звісно, із позицій розвитку окремої особистості, задоволення її потреб та інтересів набагато ефективнішими є неформальні зв'язки й спонтанні порядки. Вони за своєю природою є особистісно зорієнтованими, а серед їхніх основних рис можна відзначити надзвичайну «своєчасність», лабільність до характеру змін у суспільстві, спонтанність, тобто незапланованість виникнення, добровільність членства. Неформальні зв'язки виникають тоді, коли в цьому відчувається особлива потреба, необхідність в особистісних контактах і міжособистісному спілкуванні. Індивід як носій активності помітно впливає на соціальне оточення, і так відбувається своєрідна персоніфікація соціального середовища. У процесі утвердження комунікативних зв'язків виявляється взаємна зацікавленість учасників в об'єднанні та інтеграції навколо суспільно значущих цілей.

Загалом організація є досить суттєвим компонентом суспільного розвитку. Вона є носієм різних форм активності людей, впливає на формування системи цінностей у суспільстві, детермінує вияви культурного та політичного життя й постає невід'ємною частиною державотворчих процесів. Організація є також структурою, яка акумулює загальнолюдський досвід співіснування та спільної діяльності.

Отже, організація у своїх сутнісних визначеннях характеризується як необхідний компонент суспільного розвитку. Вона детермінує різні форми активності людей, впливає на спрямованість культурного й політичного життя, виконує відповідні історичній ситуації завдання та функції. У результаті організація стає противагою дезорганізаційним процесам у суспільстві, сприяє раціоналізації людської діяльності, виконує важливі інтеграційні функції.

Зосереджуючи в собі важливі механізми й засоби соціальної, духовної та політичної консолідації людської спільноти, організація стимулює її рух до вищих форм культурно-історичного й суспільно-політичного існування.

Література

1. Блау Питер М. Исследование формальных организаций / М. Питер Блау; пер. с англ. В.В. Воронина и Е.В. Зиньковского // Американская социология. Перспективы, проблемы, методы: сборник статей. – М.: Прогресс, 1972. – С. 93–105.
2. Гавриленко І.М. Соціальний розвиток / І.М. Гавриленко, П.В. Мельник, М.П. Недюха. – Ірпінь: Акад. ДПС України, 2001. – 485 с.
3. Гвишиани Д.М. Организация и управление / Д.М. Гвишиани. – М.: Наука, 1972. – 536 с.
4. Зеленовский Я. Организация трудовых коллективов / Я. Зеленовский. – М.: Прогресс, 1971. – 311 с.
5. Історія українського війська / [В. Гриневич та ін]; упоряд., передмова Я. Дашкевич. – Львів: Світ, 1996. – 840 с.

6. Лукашевич М.П. Соціологія праці / М.П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – 437 с.
7. Луман Н. Общество как социальная система / Н. Луман ; пер. с нем. А. Антоновского. – М. : Логос, 2004. – 231 с.
8. Мильнер Б.З. Теория организации / Б.З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 548 с.
9. Петрук Н.К. Українська духовна культура XVI–XVII ст.: соціальна організація і формування простору національного буття / Н.К. Петрук. – Хмельницький, 2007. – 288 с.
10. Пригожин А.И. Методы развития организаций / А.И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – 863 с.
11. Пригожин И. Время, хаос, квант / И. Пригожин, И. Стенгерс. – М. : Прогресс, 1999. – 310 с.
12. Смирнов Э.А. Теория организации / Э.А. Смирнов. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 548 с.
13. Фролов С.С. Социология организаций / С.С. Фролов. – М. : Гардарики, 2001. – 382 с.

Анотація

Левченко А. В. Діалектика взаємодії формальних і неформальних структур у контексті соціальної організації. – Стаття.

У статті розглядаються різні аспекти функціонування соціальної організації в системі суспільного буття. Відзначено, що через діяльність організації виявляє себе як приклад колективного суб'єкта, який реалізує певну програму чи мету. Виступаючи невід'ємним елементом соціальної структури, організація характеризується формальним розподілом функцій, наявністю ієрархії статусів, ролей і престижу, фіксованим членством і водночас певною свободою для своїх членів. Показано, що, забезпечуючи умови для спільних узгоджених дій людей та інтеграції їхніх зусиль у досягненні загальнозначущих цілей, соціальна організація демонструє потужні синергетичні можливості. Розглядаються особливості функціонування основних типів соціальної організації – формальної та неформальної. Установлено, що прерогативи формальної організації полягають у фіксуванні й закріпленні сталого та повторюваного у відносинах між людьми, а неформальні структури виражають міру організаційної лабільності, динамічності, гнучкості соціальної системи.

Ключові слова: соціальна організація, формальна організація, неформальна організація, синергетика, спільнота.

Аннотация

Левченко А. В. Диалектика взаимодействия формальных и неформальных структур в контексте социальной организации. – Статья.

В статье рассматриваются разные аспекты функционирования социальной организации в системе общественного бытия. Отмечено, что через деятельность организация проявляет себя как пример коллективного субъекта, который реализует определенную программу или цель. Выступая в качестве неотъемлемого элемента социальной структуры, организация характеризуется формальным распределением функций, наличием иерархии статусов, ролей и престижа, фиксированным членством и в то же время определенной свободой для своих членов. Показано, что, обеспечивая условия для общих согласованных действий людей и интеграции их усилий в достижении общезначимых целей, социальная организация демонстрирует мощные синергетические возможности. Рассматриваются особенности функционирования основных типов социальной организации – формальной и неформальной. Установлено, что прерогативы формальной организации заключаются в фиксировании и закреплении постоянного и повторяемого в отношениях между людьми, а неформальные структуры выражают меру организационной лабильности, динамичности, гибкости социальной системы.

Ключевые слова: социальная организация, формальная организация, неформальная организация, синергетика, общество.

Summary

Levchenko A. V. The dialectic interaction of formal and informal structures in the context of social organization. – Article.

In the article different aspects of social organization functioning in the system of public life are examined. It is marked that through activities organization proves itself as an example of collective subject, which will realize in the certain program or aim. Organization comes forward as an inalienable element of social structure, and is characterized by formal distribution of functions, presence of statuses hierarchy, roles and prestige, fixed retention and at the same time certain freedom for the members. It is shown that providing possibilities for the general concerted actions of people and integration of their efforts in main aims achievement, social organization demonstrates powerful synergistical possibilities. The features of social organization basic types functioning are examined – formal and informal. It is set that the prerogatives of formal organization consist in securing and fixing permanent and repeated values between people and that informal structure express the measure of organizational lability and dynamism, social system flexibility.

Key words: social organization, formal organization, informal organization, synergetic, association.