

Дыса Алексей Сергеевич,  
студент, РАНХИГС

## СТОЛКНОВЕНИЕ ВЛИЯНИЯ ФОРМАЛЬНЫХ И НЕФОРМАЛЬНЫХ ГРУПП НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

**Аннотация.** В статье проведён теоретический анализ столкновения влияния формальных и неформальных групп на государственной службе. Определены типы неформальных объединений в государственных органах и показано, как противоречие формальных и неформальных механизмов регуляции порождает риски для эффективности государственного управления.

**Ключевые слова:** Неформальные группы, формальные структуры, государственная служба, столкновение влияния, конфликт интересов.

В любой формальной организации параллельно официальной структуре стихийно формируется сеть неформальных связей и государственная служба не является исключением из данной закономерности, поскольку бюрократическая среда, характеризующаяся высокой степенью регламентации и жесткой иерархической соподчиненностью, создает специфические условия для возникновения спонтанных межличностных контактов [7, с.288]. Сотрудники объединяются на основе личных симпатий, общности мировоззренческих установок, дружеских либо родственных отношений. В результате складываются неписанные правила, происходит распределение неформальных ролей, выдвигаются неофициальные лидеры, указанный процесс имеет естественную природу и не поддается устранению административными методами. Игнорирование существования неформальных групп способно причинить организации существенный ущерб [4, с.65].

Р. Мертон определял неформальную группу как совокупность индивидов, определенным образом взаимодействующих между собой, осознающих свою принадлежность к данному кругу и признаваемых его членами со стороны внешнего окружения [2, с.145]. В.В. Сметана акцентировал стихийный характер возникновения, характеризуя неформальные группы как сеть социальных связей, норм и действий, складывающуюся в процессе продолжительного межличностного общения [6, с.45]. Синтезируя приведенные подходы, возможно сформулировать следующую дефиницию о том, что неформальная группа подразумевает объединение лиц, образующихся спонтанно на основе межличностных контактов, общих интересов, ценностных ориентаций, личных предпочтений или профессиональных мотивов и в отличие от формальных групп, создаваемых целенаправленно и обладающих официальным статусом, неформальные объединения формируются естественным образом, вне административного принуждения [1, с.113]. Именно в этой двойственной природе, в спонтанности, эмоциональной близости и неписанных норм и состоит источник постоянного столкновения с рационально построенной формальной иерархией.

Сравнительный анализ формальных и неформальных групп позволяет выявить ряд принципиальных различий, формальные структуры учреждаются по воле руководства, имеют назначенного лидера, четкие должностные инструкции и рациональную основу взаимодействия, неформальные объединения, напротив, возникают спонтанно, лидерский авторитет в них базируется на личностных качествах. Внутригрупповые отношения строятся на эмоциональной близости, доверии и общих ценностях, регулятором поведения выступают групповые нормы, подкрепленные социальными санкциями (одобрение, осуждение, отчуждение). Формальные группы ориентированы на достижение организационных целей, неформальные же группы формулируют цели самостоятельно, зачастую связывая их с удовлетворением социальных потребностей участников [3, с.148].

Негативные аспекты неформальных отношений не менее значимы, неформальные группы способны блокировать распоряжения руководства, нарушать сроки исполнения поручений, исказить информационные потоки, оказывать сопротивление организационным



изменениям, закрытые сообщества затрудняют инкорпорацию новичков и внедрение инноваций. Слухи искажают факты, порождая атмосферу недоверия, раскол между группами или противостояние по принципу «мы против начальства» способно перерасти в затяжные конфликты, поскольку ни одна организация не обладает полным иммунитетом к перечисленным рискам [5, с.80].

В настоящее время государственная служба Российской Федерации подразумевает три вида: гражданскую, военную и правоохранительную. Гражданская служба осуществляется в органах исполнительной, законодательной и судебной власти; военная – в вооруженных формированиях. Каждый вид обладает собственной спецификой, но все они базируются на общих принципах, к которым относят приоритет прав и свобод человека, равный доступ граждан к службе, открытость деятельности, профессионализм и компетентность. Данные принципы закреплены законодательно. Государственные служащие обязаны соблюдать установленные запреты и ограничения, им запрещено заниматься иной оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной или творческой, а также предписано ежегодно декларировать доходы и расходы, за неисполнение должностных обязанностей предусмотрена юридическая ответственность.

На государственной службе неформальные группы приобретают специфические характеристики. Клиентела строится на личных взаимоотношениях между руководителем и подчиненными; в данной структуре доминирующей целью нередко выступает удовлетворение частных интересов в ущерб организационным, неформальные нормы регулируют распределение задач, режим труда, оплату, продвижение по службе, а парантелла представляет собой разновидность клиентелы, где в основе связей лежат клановые или родственные отношения. Амикальные группы образуются на почве взаимной симпатии и совпадения интересов коллег, политические альянсы создаются для реализации политических целей и усиления влияния [1, с.115].

Двойственная природа неформальных групп на государственной службе проявляется особенно рельефно, то есть с одной стороны, они способствуют улучшению психологического климата и формированию групповой солидарности, но с другой влекут деструктивные последствия. Конфликт интересов возникает в ситуации, когда личная заинтересованность должностного лица способна повлиять на объективность выполнения профессиональных функций, возникает противоречие между частными интересами служащего и законными правами граждан, организаций, общества, государства, личная заинтересованность трактуется как возможность получения выгоды в денежной, имущественной форме, в виде услуг или преимуществ как для самого служащего, так и для его близких родственников либо лиц, связанных с ним деловыми отношениями [4, с.70].

Связь между конфликтом интересов и неформальными группами имеет непосредственный характер, личные связи формируют почву для возникновения конфликтных ситуаций. Неформальные объединения могут использоваться для обхода официальных процедур, извлечения противоправных выгод, посредством неофициального взаимодействия ресурсы распределяются в интересах конкретных лиц или структур, а внутри групп складываются неписанные договоренности, нарушающие нормативные предписания и законодательство. В случае если неформальное объединение преследует цель извлечения прибыли для себя или иных участников, такое поведение квалифицируется как коррупционное [5, с.81].

Неформальные группы повышают коррупционные риски по нескольким направлениям, создаются административные барьеры, позволяющие извлекать незаконную выгоду; информация и материальные ресурсы передаются в обход официальных каналов; групповая сплоченность порождает круговую поруку при нарушении закона; служебный статус используется в частных целях. Коррупция, питаемая неформальными связями, приводит к подрыву доверия к государственным институтам, нерациональному расходованию бюджетных средств, размыванию принципов правового государства и росту социальной напряженности [1, с.116].



Инструментарий сдерживания деструктивного влияния неформальных групп содержит ряд элементов, в государственных органах формируются комиссии по соблюдению норм служебного поведения и урегулированию конфликтов интересов; государственные служащие обязаны декларировать доходы, расходы и имущество; осуществляется антикоррупционная экспертиза проектов нормативных правовых актов; в обществе пропагандируется нетерпимость к коррупционным проявлениям.

Несмотря на функционирование данной системы, она характеризуется рядом недостатков, к их числу относятся:

- недостаточная определенность правовых формулировок, создающая возможность субъективной интерпретации;
- слабость контроля и неэффективность мер ответственности за коррупционные правонарушения, провоцирующая злоупотребления должностным положением;
- ресурсная ориентированность экономической модели, формирующая питательную среду для коррупционных схем;
- низкая прозрачность процедур предоставления государственных услуг, затрудняющая общественный надзор [1, с.117].

Таким образом, управление столкновением влияния формальных и неформальных групп на государственной службе базируется на трех компонентах: законодательные нормы, этические требования и инструменты мониторинга и основная задача состоит в обеспечении беспристрастности и объективности функционирования государственных институтов в условиях одновременного действия двух систем регуляции, формальной и неформальной, и в минимизации рисков возникновения конфликтов интересов и повышении уровня доверия населения к власти

#### **Список литературы:**

1. Воронов, В. А. Подходы к определению неформальных отношений и групп на государственной службе / В. А. Воронов. – Уфа: ООО "Научно-издательский центр "Вестник науки", 2025. – С. 112-117.
2. Мертон, Р. К. Социальная теория и социальная структура / Р. Мертон. – М.: АСТ: Хранитель, 2006. – 873 с.
3. Сидоренков, А. В. Неформальные подгруппы в производственных группах: численный состав и отношения в подгруппах / А. В. Сидоренков // Вестник Донецкого национального университета. Серия Д: Филология и психология. – 2025. – № 1. – С. 146-158.
4. Скифская, А. Л. Неформальные отношения в организации / А. Л. Скифская, А. Л. Колтунов, Д. А. Мостовая // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2024. – Т. 17, № 2. – С. 65-79.
5. Слепцова, Е. В. Неформальная составляющая социально-трудовых отношений в организации / Е. В. Слепцова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – № 5-3 (87). – С. 79-82.
6. Сметана, В. В. Социальные организации: структура, виды, организационная культура и организационный менеджмент: учебное пособие / В. В. Сметана. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 128 с.
7. Холодова, В. Р. Формальные и неформальные отношения / В. Р. Холодова, С. Н. Беликова. – Рязань: Индивидуальный предприниматель Жуков Виталий Юрьевич, 2021. – С. 288-289

