

значимости страна происхождения находится на четвертом месте. Этот признак уступает место таким, как личный позитивный опыт использования товара, наличие документации на товар и привлекательный внешний вид.

Каждый третий студент посчитал, что наличие маркировки страны происхождения является одним из признаков лучших товарных марок.

У респондентов сформированы четкие представления о том, какими товарами знаменита та или иная страна. Так, Франция ассоциируется с косметикой (на что указали 80% опрошенных), одеждой (23%) и вином (17%). Германию студенты связывают с автомобилями (47%) и пивом (23%). «Товарное лицо» Италии – обувь (37%) и продукты питания (33%). Для каждого второго студента оказалось затруднительным вспомнить, какими товарами знамениты США, но в то же время США лидируют по количеству упоминаний как страна происхождения различных товарных марок. У каждого восьмого студента Россия ассоциируется с товарами народного промысла, сувенирами; с полезными ископаемыми (нефть, лес и т. д.) наша страна ассоциируется у 23% опрошенных студентов.

С нашей точки зрения, существует прямая зависимость между тем, как студенты относятся к тем или иным странам и тем, какие товарные марки (бренды) они предпочитают. Мы предполагаем, что представления о престиже страны в мире влияют на оценку стоимости разных марок товаров из нее.

А. А. Недоростова

СТРУКТУРА НЕФОРМАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

В процессе трудовой деятельности человек включается в систему формальных и неформальных отношений. Индивид, попадая в производственную, общественную или любую другую организацию, застает там уже сложившуюся сеть различного рода отношений и норм, представляющих собой официально установленную структуру статусов и определенную программу деятельности в виде специальных предписаний.

Однако внутри всякой системы формальных отношений существуют межличностные отношения – это спонтанно складывающаяся система социальных связей, норм, действий, являющаяся результатом длительного меж-

личностного либо группового общения на основе личностных предпочтений. По отношению к индивиду неформальные отношения выступают как механизм защиты его от ограничивающего воздействия формальной организации, как сфера удовлетворения различных его социальных потребностей.

Индивид строит неформальные отношения в группе по собственному желанию и выбору. Неформальные отношения сосуществуют параллельно с формальными отношениями и оказывают значительное воздействие на социальные изменения внутри трудового коллектива, а также и на производственный процесс. Поэтому такие отношения заслуживают особого внимания исследователей-социологов.

В одних случаях, неформальные отношения усиливают друг друга, а в других, вызывают столкновения интересов и нарушают стабильность развития предприятия. Понимание того, как создаются и развиваются неформальные отношения, в чем их особенность, является очень важным для исследований социологов. Исследования неформальных отношений должны способствовать улучшению положения человека в трудовом процессе и, в целом, способствовать ускорению социально-экономического развития организации. Они должны помочь налаживанию рациональной организации труда, которая способствует полному проявлению человеческой сущности, развитию его активности, творческого потенциала, выработать механизмы регулирования характера взаимодействий, взаимоотношений и общения между людьми во всех видах их жизни и деятельности.

Изучению структуры неформальных отношений было посвящено пилотажное социологическое исследование, проведенное осенью 2004 г. в коллективах четырех бригад швейного производства «MNB» Екатеринбурга.

Результаты проведенного исследования показали, что в бригадах наблюдается высокая степень организованности работников, строгое выполнение ими своих функций, точность и своевременность выполнения требований бригадира, а также дисциплинированность и ответственность. Формальная структура предприятия эффективно сосуществует с неформальными, спонтанно складывающимися отношениями внутри бригад. Этому свидетельствуют многие факты. В бригадах успешно функционируют собственные механизмы внутрigrуппового контроля, выработанные и принятые участниками коллектива, а также традиции, существующие в бригадах.

Главными факторами, влияющими на появление неформальных отношений, являются, прежде всего, личные симпатии (личностные качест-

ва: доброта, общительность, чувство юмора и др.), а также профессиональные интересы (профессиональный опыт и квалификация сотрудниц).

Исследуя характеристики групповой динамики, мы пришли к следующим выводам:

1) В группах нет яркого неформального лидера. По полученным данным, именно бригадир является для членов бригады авторитетным лидером, т. е. совмещает в себе формальный и неформальный статусы;

2) Бригады на предприятии характеризуются достаточно высокой степенью сплоченности. Это выражается во взаимопомощи в сложных ситуациях, в совместном участии в обсуждении различных производственных решений. Участницы стремятся работать коллективно, решать различные вопросы совместно и общаться со всеми членами коллектива;

3) В отношениях между работницами внутри бригад существуют уважение и взаимные симпатии. Однако равнодушие и раздражительность имеет место в равной степени с положительным настроем работниц по отношению друг к другу. Проявление каких-либо негативных эмоций не проходит в ярко выраженной форме, например, в форме криков, крупных ссор, а носит скрытый характер. Отрицательные эмоции и настроения проявляют через резкие выражения, недовольные взгляды в сторону недоброжелателя или игнорирование.

4) Конфликты носят быстро разрешимый характер. Они возникают по поводу трудовой дисциплины, одной из которых является лишние разговоры во время работы. Нерасторопность в работе может вызвать недовольство со стороны коллег и привести к конфликтным ситуациям.

Наличие неформальных, межличностных отношений в бригадах позитивно влияет на работоспособность работниц, удовлетворенность трудом и производственным процессом в целом. Чем больше развиты неформальные отношения, тем выше удовлетворенность трудом со стороны работниц.

В ходе исследования мы пришли к выводу о том, что члены коллектива проявляют внимание и заботу о своих коллегах, сохраняют тепло в отношениях и благоприятный климат в бригадах, проявляют уважение к начальству и считают необходимым соблюдение неформальных норм для дальнейшего благополучного сотрудничества, поддержания хороших отношений. В конечном итоге выяснилось, что неформальные отношения усиливают формирование благоприятного климата в группах, оказывают положительное влияние на трудовое поведение работниц.