

ТҮЙІН

А.О. Қожағалиев

«Ақтобе Мұнай Өндеу» ЖШС Бақылау Кеңесінің Төрағасы (Астана қ.)

**Қазақстан кәсіпорындарының төлем қабілеттілігінің тұрақтылығын
және қалпына келтіру перспективасын бағалау әдістемесі
(«Мұнайсервис» ЖШС мысалға ала отырып)**

Автор жасалынып жатқан оңалту шараларының ұтымдылығы жайлы, сол шаралардың кәсіпорындардағы уақытша қаржылық қиыншылықтарды жоюдағы тиімділігі туралы өте орынды күдіктерін білдіреді.

Сонымен қатар, ол кәсіпорындарды сауықтырудың жаңа жүйесін құруда дүниежүзіне кеңтаралған шешімдерге негізделген оңтайлы әдістерді ұсынады. Аталған жүйені құру кәсіпорындардағы қаржылық сауықтыру тәртібін айқындық пен нәтижелілікке негіздеп, бизнестік нысандар тарапынан уақытша қаржылық мәселелерді шешуде сенім қалыптастыруы қажет.

Түйінді сөздер: Қалпына келтіру процесі; төлеу қабілетін қалпына келтіру; тұрақтылықты бағалау; қаржы ресурсы.

RESUME

A.U. Kuzhagaliyev

Board of supervisors limited partnership «Aktobe petroleum refining» (Astana)

**The method of the assessment of stability and prospectives of restoration of solvency of the enterprises of
kazakhstan (on the example of LLP “Munaiservice”)**

The author expresses fair doubts regarding effectiveness of existing procedures of rehabilitation of the companies on their way to overcome temporal financial difficulties.

At the same time he recommends budgeting and well thought-out ways of building new rehabilitation system considering international experience. Building such system should be directed to transparency and effectiveness of procedures and assure business entities in solving temporary financial difficulties.

Key words: The rehabilitation process, procedures of financial improvement, assessment of stability, financial resource.

УДК 336.647

Н.Б. Рудица, доктор PhD, кандидат социологических наук

Инновационный Евразийский университет (г. Павлодар)

E-mail: kaf_obd@mail.ru

Природа неформальных отношений в организациях

Аннотация. В статье рассматривается проблема удовлетворения потребности работников организаций в преодолении информационного дефицита, необходимого для выстраивания профессиональной и жизненной стратегий.

Ключевые слова: производственные процессы, неформальные организации, управленческие взаимодействия.

В настоящее время особенно возросла интенсивность трудовых нагрузок в производственных процессах, которые инициируются руководителями. Как свидетельствуют социологические исследования, проведенные Ю.С. Денисовой в современных производственных организациях, трудовые перегрузки в рабочих процессах складываются в тревожную тенденцию. «Формально определенного рабочего дня, - пишет Ю.С. Денисова, - фактически нет; сверхурочные и работа в выходные дни зачастую являются не исключением, а нормой; уход в отпуск может обернуться увольнением» [1]. Социально-психологическая защищенность может обернуться важнейшим фактором, который обеспечивается группой – коллективом для всех его членов и высоко ценится последними.

Потребность в общении также является мощным стимулом для формирования неформальных организаций. Как это не банально звучит, но значение общения в человеческой жизнедеятельности трудно переоценить. Этот факт очень убедительно был продемонстрирован еще в фундаментальных работах Г.М. Андреевой, которая рассматривала общение многофункционально, выделяя в нем а) обмен

информацией (коммуникативную сторону общения), б) взаимодействие (интерактивную сторону общения) и восприятия людьми друг друга [2]. Люди хотят общаться, обмениваться эмоциями, хотят знать, что происходит вокруг них, особенно если это затрагивает их работу. Вместе с тем известно, что в формальных организациях система внутреннего общения определена соответственно целям работы организации, что делает этот процесс скучным однообразным, эмоционально бедным. Информационная сторона процесса касается исключительно профессиональных данных. Нередко в организациях руководство намеренно ограничивает, а то и совсем скрывает от своих подчиненных определенную информацию, касающуюся, в частности, социальных проблем организационного развития, таких, например, как проблемы социального обеспечения, возможных кадровых передвижений и т. п. Поэтому одной из важных причин принадлежности к неформальной организации является доступ к неформальному поступлению информации – слухам, это может удовлетворить потребности работников в преодолении информационного дефицита в так называемой «конфиденциальной» и «пропущенной информации», необходимой для выстраивания профессиональных и жизненных стратегий, обеспечения информационной защищенности.

В социально-психологических исследованиях отмечается, что люди также часто присоединяются к неформальным группам просто для того, чтобы быть ближе к тем, кому они симпатизируют. Они могут ходить вместе обедать, осуждать свои рабочие и личные дела во время перерывов, или обращаться к начальству с просьбой о повышении зарплаты и улучшении условий работы. Люди скорее склонны устанавливать более тесные отношения с другими людьми, находящимися в непосредственной близости к ним, чем с теми кто, находится на расстоянии. На работе люди склонны взаимодействовать с теми, кто рядом. Людей обычно тянет к тем, кто, по их мнению, может удовлетворить их потребность в принадлежности, компетентности, защите, уважении и др.

Из вышесказанного может сложиться впечатление, что неформальные организации возникают только потому, что они нужны людям для удовлетворения тех или иных индивидуальных потребностей. Разделяя позиции социологов, которые полагают, что неформальные организации призваны оказывать необходимую поддержку существованию целостной организационной структуры. Ч. Барнард утверждал, что неизбежно возникающая в рамках формальной организации неформальная жизненно важна для функционирования системы. Как свидетельствует П. Блау, одновременно с Барнардом к таким же выводам пришли Ф. Ротлисбергер и В. Диксон, которые обнаружили, что неформальные отношения в рабочей группе имеют явно выраженную структуру, что в ее рамках существуют статусные различия и подгруппы и возникают неформальные нормы, регулирующие производственную деятельность рабочих. Так, рабочие ожидают, что их товарищ не будет работать ни слишком быстро, ни слишком медленно, и любое нарушение этих групповых норм наказывается высмеиванием, отказом в статусе и даже остракизмом. Другими словами рабочие сами неформально организуют для контроля над выпуском продукции, а дополняется этот организованный социальный контроль неформальной структурой статусов. Поэтому неформальная организация оказывает на производство серьезное влияние [3].

Вместе с тем возможны ситуации когда, то, что, служит интересам организации в одной группе, вызывает дезорганизацию в большой системе, более того, явление социальной самоорганизации является нецелесообразным и даже вредным с точки зрения основной функции системы. Так, например, неформальные группы, особенно в руководстве организации, легко могут представить частный интерес данной группы в качестве общего интереса, что уже отмечалось нами при анализе феномена бюрократии. Ещё более существенные примеры негативного проявления социальной самоорганизации в социально-управленческих структурах дал процесс приватизации казахстанских предприятий и других видов бывшей общенародной собственности, при этом далеко не каждый гражданин нашей страны (особенно это касается рядовых тружеников) стал свободным собственником.

Важно отметить, что у неформальных организаций можно обнаружить много общих черт с формальными организациями, в которые они оказываются вписанными. Можно утверждать, что неформальные организации в некотором роде организованы так же, как и формальные, - у них имеется иерархия, лидеры и задачи. В спонтанно возникших, так называемых «эмерджентных», организациях также имеются неписанные правила, называемые нормами, которые служат для членов организации эталоном поведения. Эти нормы подкрепляются системой поощрений и санкций. Специфика в том, что формальная организация создана по заранее продуманному плану. Неформальная же организация, как уже отмечалось, является, в том числе и спонтанной реакцией на неудовлетворенные индивидуальные потребности. Анализируя особенности формальной и неформальных структур в организации, необходимо подчеркнуть, что выделить такие структуры фактически возможно лишь в абстракции, ибо в реальности они тесно переплетены и взаимно переходят друг в друга. Однако данный подход методологически оправдан, так как позволяет определить особенности организационных отношений в этих структурах и обоснованно прогнозировать пути достижения практических результатов деятельности менеджера в определенной сфере его профессиональной деятельности.

Анализ неформальных управленческих взаимодействий было бы неправильно ограничивать лишь сферой производственной организации, что нередко имеет место в многочисленных исследованиях в области управления. Характерно, когда речь ведется об управлении, то предполагается непременно

наличие именно производственной организации. С такой позицией нельзя согласиться. Область такого рода отношений гораздо шире и разнообразнее, распространяется на всю сферу социальных отношений. Вся общественная организация (включая государственные и негосударственные общественные структуры) пронизана неформальными управленческими взаимодействиями, роль которых неизменно важна и существенна. Неформальные отношения активно воспроизводятся не только в экономике, но и в государственном и местном управлении, политике, пронизывают науку, культуру, образование и другие сферы общественной деятельности. Другими словами, всю совокупность социальных связей и отношений можно абстрактно разделить на официальные, узаконенные, формализованные связи и отношения. Первые, как правило, в поле всеобщего внимания, открыты и поэтому достаточно известны. Вторые же (неформальные) редко выставляются на всеобщее обозрение, имеют латентный характер, весьма разнообразны в своем проявлении, неординарны и во многом непредсказуемы. Все сказанное в полной мере относится к управленческим связям, возникающим в различных областях социальной действительности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Денисова Ю.С. Трудовые перегрузки в рабочем процессе // Социс. – 2004. – № 5. 2002.-391.
- 2 Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Наука, 2002.-391 с.
- 3 Блау М.С. Исследования формальных организаций / В кн.: Американская социология. – М., 2004. – 392 с.

ТҮЙІН

*Н.Б. Рудица, PhD докторы, экономика ғылымдарының кандидаты
Инновациялық Еуразия университеті (Павлодар қ.)*

Ұйымдардағы бейресми қатынастардың негізі

*Мақалада ұйым қызметкерлерінің кәсіби және өмірлік стратегияны құруға қажетті ақпараттық тапшылықты еңсерудегі сұранысты қанағаттандыру проблемасы қарастырылады.
Түйінді сөздер: өндірістік үдерістер, бейресми ұйымдар, басқару әрекеттер.*

RESUME

*N. Ruditsa, PhD, candidate of Sociological Sciences
Innovative University of Eurasia (Pavlodar)*

The character of informal relationships in organizations

The issue of being provided with the information for achieving the professional and life goals and strategies by the employees are considered in the article.

Key words: manufacturing processes, informal organizations, administrative interactions.

УДК №336.77.067(574)

Г.К. Сарсенова,

Р.З. Мурзина, кандидат экономических наук

Инновационный Евразийский университет (г. Павлодар)

E-mail: Gulmira27081980@bk.ru

Основные направления деятельности микрокредитных организаций в Республике Казахстан

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные принципы микрокредитования. Описаны основные критерии микрокредитных программ в РК, проанализирован зарубежный рынок микрофинансирования.

Ключевые слова: микрокредитование, принципы, услуги, критерии, организации, структура, анализ, метод, спрос, рынок.

С того момента, как Республика Казахстан обрела независимость, главным направлением государства стало оказание поддержки малообеспеченным слоям населения. С переходом к рыночной экономике растущий спрос на финансовые ресурсы отечественных предпринимателей и потребителей