

должен продолжать реформы в газовой отрасли и электроэнергетике. Американская электроэнергетика, не являясь экспортноориентированной отраслью, тем не менее, сильно влияет на международную ценовую конкурентоспособность основных экспортеров. Принимая во внимание указанную выше необходимость повышения степени переработки исходного сырья и изменения сырьевой ориентации, задача ослабления давления материальных издержек на внутренние и экспортные цены в отраслях обрабатывающей промышленности приобретает актуальность и должна решаться в увязке с предыдущим направлением поддержки национального производства.

5. Безусловно, адекватным задаче роста конкурентоспособности является использование богатого опыта США в области повышения инновационной активности в экономике и стимулирования наращивания инновационных конкурентных преимуществ реальным сектором экономики. Учитывая наличие значительных научно-технических заделов, с одной стороны, а также отставание Казахстана в области стимулирования научно-технологической кооперации различных субъектов и секторов экономики и в качестве механизмов передачи технологий, с другой, данное направление повышения конкурентоспособности национального казахстанского производства вполне обоснованно.

6. Включение Казахстана в процесс глобализации требует применения опыта США в облас-

ти стимулирования создания глобальных преимуществ производителей. В первую очередь это касается реализации экологических ограничений на экономический рост, прекращения оттока и частичной «репатриации» мозгов из-за границы, развития телекоммуникационного сектора экономики, в том числе Интернета, а также транснационализации казахстанского бизнеса.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Стратегия индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2003–2015 годы. Указ Президента Республики Казахстан от 17 мая 2003 года №1096.
2. Емельянов С.В. Американский опыт повышения национальной конкурентоспособности // США – Канада: экономика, политика, культура. 2002. №11.
3. И.Еленева Ю.Я. Обеспечение конкурентоспособности промышленных предприятий. М., 2004. 296 с.
4. Лифиц И.М. Теория и практика оценки конкурентоспособности товаров и услуг. М., 2003. 221 с.

#### Summary

This article is devoted to formation of the state regulation mechanism aimed at rise of the national competitive capacity in Kazakhstan. The author suggests various ways how to raise competitiveness of Economics and highlights the most significant trends of producers support in Kazakhstan. Also recent changes and current situation in Kazakhstan are analyzed in this article and the author considers different methods of competitive advantage formation based on investment and innovative approach.

*Университет Международного  
бизнеса, г. Алматы*

*Поступила 2.05.07г.*

*Н. М. НЫСАМБАЕВА*

## МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ИНЖЕНЕРНОЙ СРЕДЕ

Употребление понятие среды, подразумевает профессиональную среду как совокупность людей, чья профессиональная квалификация однотипна и не зависит от места работы, занимаемого в настоящее время. Мы исходим из того, что существует различие между трудовой средой и профессиональной.

В первом случае человек рассматривается в объективной системе трудовых отношений и условий труда, которые влияют на него, на его

рабочее место в процессе выполнения им профессиональных функций.

Профессиональная же среда существует благодаря осознанию своей принадлежности к группе и принятию связанных с этим прав и обязанностей. Итак, понятие профессиональной среды близко к понятию референтной группы. А. Малевский указывает, что термин «референтная группа» выступает в трех различных значениях: 1) когда какой-либо индивид стремится к тому,

чтобы группа признала его своим членом; 2) когда какой-либо индивид стремится противопоставить себя группе (негативная референтная группа); 3) когда данный индивид сравнивает свою собственную позицию с положением определенной группы [1].

Л. Б. Варне ссылается на целый ряд работ, в которых используется понятие референтной группы для определения преобладающих систем ценностей, с которыми идентифицирует себя отдельная личность, причем данная группа может не состоять из личностей, находящихся между собой в непосредственном контакте [2].

Понятие референтной группы используется для обозначения реальной формы принадлежности людей к данной группе или по крайней мере каких-либо контактов отдельных личностей с представителями этой группы. Однако это не является обязательным условием для «психологической принадлежности» к определенной системе ценностей или к определенной категории личностей.

Необходимым является не только чувство принадлежности к среде у индивида, но и признание этой принадлежности со стороны среды, а также признание обществом данного рода занятий в качестве самостоятельной профессии. В немногочисленных профессиональных группах такое соглашение может иметь неофициальный характер, основанный на личных контактах.

Межличностные отношения иногда определяют как некоторую программу кадровой политики в коллективе, а иногда как систему личных контактов и их последствий для сотрудничающих людей. Во втором случае речь идет о характеристике взаимоотношений сотрудников и вытекающих отсюда товарищеских связях и конфликтах. Представляется, что можно применять термин «межличностные отношения» и к описанию типических черт сотрудничества, а также того, что обычно называется «атмосферой труда» и содержит оценку не только непосредственно личных отношений, но и отношения коллектива как целого к работнику.

Работник, оценивающий свои отношения в коллективе, может иметь в виду либо свои формальные отношения, либо неформальные. Межличностные отношения в этом случае являются продуктом довольно сложной системы формальных и неформальных отношений и оценки атмосферы труда.

Данное исследование представляет собой фрагмент большой работы, отражающей результаты проведенных наблюдений. В статье освещаются следующие проблемы: понятие «инженерная среда», факторы, влияющие на формирование обособившейся профессиональной среды инженеров, а также характер контактов (формальных и неформальных) как в профессиональной среде, так и вне ее.

Ряд информационных данных о межличностных контактах на работе и в частной жизни получены в результате проведенного анкетирования на предприятиях научно-производственного комплекса «Казахмыс». Анкета предусматривала выяснение приятельско-товарищеских отношений. Критерием этих отношений считалась индивидуальная оценка каждого отвечающего

Выбор круга людей, с которыми вступают в дружественные, товарищеские отношения, в основе своей зависит от индивидуальных предпочтений личности. Очень часто это предпочтение является результатом существующих в данной группе обычаев или ситуативных контактов дружеского характера со своими сотрудниками.

Приятельско-товарищеские отношения можно трактовать как неформальные отношения в профессиональной среде. Данные таблицы свидетельствуют о системе контактов за пределами профессионального круга, являющиеся результатом влияния других сред.

Таблица 1

Профессиональная категория	Предприятия
Инженеры и руководящие работники	63,6
Техники и мастера	8,4
Рабочие	9,3
Администрация	3,7
Не поддерживаю приятельских отношений	8,4

Принадлежность людей различных профессий к товарищескому кругу зависит от таких факторов, как общественное одобрение товарищеских контактов с людьми иного профессионального статуса.

С некоторой вероятностью можно принять, что, оценивая свои отношения с коллегами, подчиненными и руководителями, обследуемые инженеры прежде всего имели ввиду свои отношения с инженерами.

Дистанция в отношении к другим профессиональным категориям, например к рабочим или администрации, не свидетельствует об антагонизме и конфликтах, проникающих в сферу товарищеских отношений

Существование определенных дистанций между профессиональными группами является фактом различий в культуре, интересах, выходящих за рамки профессии, в способе проведения свободного времени

Значительный процент лиц не поддерживают никаких контактов неофициального характера в пределах своего предприятия. Отсутствие приятельско-товарищеских контактов не влияет ни на удовлетворенность данным местом работы, ни на желание оставить данную работу, т. е. оно не выступает в качестве непосредственного критерия оценки места работы. Эти товарищеские отношения являются скорее дополнением или следствием тех межличностных отношений, которые вытекают из формальной структуры предприятия. Установление приятельско-товарищеских отношений является не столько реализацией потребностей инженеров, их основных стремлений, сколько мерой адаптации к среде с точки зрения неформальной структуры. Эта адаптация, однако, не всегда является достаточным условием удовлетворенности работой или данным предприятием.

Если на выбор лиц приятельско-товарищеского круга оказывает влияние частота контактов с представителями других профессиональных категорий и положение работника на предприятии, то это влияние проявляется и в связи между занимаемой должностью и товарищескими контактами.

Трудно говорить о какой-либо ярко выраженной тенденции в поддержании неформальных контактов вне инженерной среды, однако в зависимости от повышения должности в служебной иерархии среди членов товарищеского круга увеличивается число лиц, относящихся к руководителям предприятия.

С точки зрения выполняемых ответственными работниками функций люди на руководящих должностях выступают для них в значительной степени в роли сотрудников, поэтому и складываются контакты среди лиц близких профессиональных должностей. Это вызывает следующие предположения: а) инженеры заботятся о хоро-

ших отношениях с окружающими; б) инженеры, выполняющие руководящие функции, выступают в двойной роли – как члены данной среды и как представители предприятия. Не идентифицируясь в полной мере с ролью руководителя, они могут поддерживать хорошие отношения с подчиненными коллегами.

В вопросе об идентификации со средой важно отметить, что эта идентификация содержит в себе как позитивную, так и негативную стороны. Позитивная сторона заключается в определении данной средой нормы качества труда с точки зрения хорошей работы. Негативная сторона выражается в том, что при определенных условиях может придаваться большее значение мнениям своей среды, чем потребностям и мнениям предприятия. В целом это означает, что положительное мнение об отношениях в среде не связано только с творческой атмосферой на работе и возможностями реализации своих профессиональных стремлений, дающих ощущение собственной значимости.

Другим примером роли профессиональной среды, в данном случае в более широком значении, включающем отношения со знакомыми вне сферы профессиональной работы, является значение неформальных отношений при перемене работы.

Предложение переменить работу обычно поступает неофициальным путем, либо с ведома институтов, ведающих вопросами кадров, либо от коллег, знающих о вакансиях у себя на работе и заинтересованных в том, чтобы устроить на нее знакомого человека, соответствующего к тому же определенным критериям данной среды. Приятельско-товарищеские контакты способствуют потенциальному или активному заполнению рынка труда.

Вопрос о возможности перемены работы был сформулирован так: «Обращались ли к Вам в течение последнего года какие-либо институты, предприятия или отдельные лица, предлагающие переменить работу (независимо от того, были эти предложения официальные или неофициальные)?» Шкала ответов представлена в табл. 2.

Подытоживая данные, касающиеся профессиональной среды инженеров, можно, как нам думается, сформулировать следующие выводы:

1. В казахстанских условиях существует ряд факторов, способствующих выделению инженеров

Таблица 2.

Предложение исходило	Предложение в отношении инженеров
От коллег и приятелей	18,7
От институтов	4,7
От предприятий	26,2
От коллег и приятелей с институтами предприятиями	10,3
Не поступали	34,6

в профессиональную группу и ведущих к созданию профессиональной среды. К ним принадлежит в первую очередь наличие профессионального звания, охраняемого законом и дающего определенные права, а также престиж и профессиональная традиция, деятельность профессиональных обществ.

2. Между инженерами и остальными категориями работников на производстве существует дистанция в товарищеских отношениях при одновременном сохранении хороших межличностных отношений. Подобная дистанция в товарищеских отношениях вне работы на производстве обнаруживается в выборе лиц, принадлежащих к товарищеским группам, которые функционируют в свободное время.

В высшей степени вероятно, что аналогичная дистанция в товарищеских отношениях существует и в отношениях между инженерами, различающихся своим положением и должностью. Если учесть, что межличностные отношения в сфере производства являются в целом хоро-

шими, а конфликты с рабочими отсутствуют, то напрашивается вывод, что дистанция в товарищеских отношениях между инженерами и рабочими возникает в результате различий в культуре, в интересах, в положении и не носит антагонистического характера. Конфликты и трения возникают ситуативно и не являются результатом дистанций в самой среде.

3. Межличностные отношения на производстве выступают как механизм обеспечения групповых и индивидуальных интересов. Товарищеские отношения вне предприятия выполняют ряд важных с точки зрения профессии функций, особенно при перемене работы и при получении информации о вопросах, связанных с профессией.

4. Тенденция замыкаться в узком кругу приятельско-товарищеских отношений способствует утверждению групповых стереотипов, не всегда полезных даже с точки зрения индивидуального профессионального роста инженеров. Одновременно существование сплоченной профессиональной среды инженеров благоприятствует созданию творческой атмосферы в данной профессиональной группе, определяет эффективность деятельности инженеров, способствующей дальнейшему развитию технического прогресса.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Zagadnienia psychologii społecznej. Warszawa, 1982.
2. Barnes L.B. The sociology of work. New York, 2001.
3. Абдуллин А.Н., Черкасова Т.В. Управление предприятием. Уфа, 2001.

Жезказганский университет

Поступила 2.03.07г.

Н. А. АБУЕВА

## МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУДЫ МОДЕРНИЗАЦИЯЛАУДЫҢ МЕТОДОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Мемлекеттік басқаруды модернизациялау саласындағы «алдыңғы қатардағы идеяларының» ізденістері саясаттық маркетинг пен менеджменттің классикалық басқару теориясынан әлеуметтік синергетикасына алып келеді. Мұның қайнар көзінде ең маңыздысы саясаттық элитаны зерттеу барысында «харизматикалық көш басшы» деген түсініктің методологиялық маңыздылығы өседі.

Харизматикалық тұлға нақты ғажайып қа-

сиеттерімен ерекше дарындылық пен белгілі бір кісілік қызметте ерекшеленуімен анықталады.

Харизматикалық тұлғаның мазмұнды жағы ішкі тұлғалы (табыстылық, мақсатты не телеологиялылығы, қызмет белсенділігіндегі тапқырлығы, интеллектуалдығы мен бет әлпеті) және тұлғалықтан тыс көрсеткіштері (адептардың, командалардың, ізбасарлардың бар болуымен) қасиеттерімен анықталады. Харизматикалық ұқсастылықты білдіретін