**ӘЛЕУМЕТТІК МЕНЕДЖМЕНТ**

Қазіргі кезде басқарудың әлеуметтік сферасы дербес жүйе ретінде қалыптасуда. Осы салада арнаулы мамандар - басқару менеджердің ерекше түрі пайда болды. Ғылыми білімдердің саласында ерекше орынды әлеуметтік менеджмент алуда.

Әлеуметтік менеджменттің мәні - басқарумен айналысатын адамдардың жұмысының мәнін ашады. Бұл саладағы жұмыс - басқаруды білдіреді. Басқа жұмыстармен салыстырғанда, әлеуметтік менеджмент жұмыстың сипатын білдіріп, сонымен қатар, мазмұны және қолданылатын шараларын да айқындайды. Әлеуметтік менеджменттің жұмыс құралы болып ақпарат қарастырылады. Ақпарат мәліметтерді қорыта отырып, басқарылып отырған объектінің жағдайын өзгертетін шешімдерге алып келеді. Сонымен, әлеуметтік менеджментте жұмыс жасайтын адамдардың жұмыс құралы - ақпаратты қорытатын шаралар болып табылады. Жұмыс қорытындысы менеджердің қойылған мақсатқа жеткені кезінде ғана анықталады.

Әлеуметтік менеджмент іс-әрекет жиынтығын, функциялар және мазмұнды басқару процесінде қолданылатын әлеуметтік жұмыстың көлеміне байланысты және қызмет саласынандағы, басқарма иерархиясындағы ішкі функцияларды және тағы да басқа факторларды қамтиды.

Күрделі және жауапты әлеуметтік жұмысты атқару үшін менеджерлердің арнайы білімі болуы керек. Білімдерін менеджерлер күнделікті жұмыста қолдана білулері қажет. Олардың профессионалдық білімділігін шартты түрде екі топқа бөлуге болады. Бірінші топқа жататыңдар: белгісіз және жоғарғы динамикалық жағдайдан өз шешімін дәлелдей білу; осы саладағы жағдайда жоғарғы ақпаратқа ие болу; басқа саладағы менеджментпен қарым-қатынас ұстау; ресурстарды басқара білу, жоспарлау және жобалау, басқаруды жоғарылату жолдарын жетік білу; жаңа ақпараттық технологияларды қолдана білу, коммуникация және байланыстарды жетік меңгеру.

Екінші топқа жататын факторлар келесідей: адам ресурстарын басқаруды жетік меңгеру; сыртқы байланыстарды жақсарта білу; өзін-өзі бағалауды білу, дұрыс қорытындыға келу және өзінің квалификациясын жоғары жетілдіру.

Әлеуметтік менеджмент тұжырымдамасы келесі ережелерге негізделген: әлеуметтік менеджмент әлеуметтік қызмет көрсету саласындағы басқару ретінде түсіндіріледі; әлеуметтік менеджменттің негізгі мақсаты клиенттердің қажеттіліктерін қанағаттандыру бойынша тиімді қызметті ұйымдастыру болып табылады; әлеуметтік сала қазіргі уақытта қызметтің неғұрлым серпінді дамып келе жатқан салаларының бірі болып табылады, бұл осы саладағы басқару міндеттеріне жаңаша қарауға мәжбүр етеді; қазіргі уақытта Қазақстанда әлеуметтік қызметтердің жаңа нарығы қалыптасып, қарқынды дамып келеді, бұл өз кезегінде әлеуметтік менеджменттің алдына жаңа міндеттерді қоюды талап етеді; әлеуметтік саланы мемлекеттік басқарудың рөлі азаймауы, ең алдымен, әлеуметтік қызметтер және халықты әлеуметтік қорғау саласындағы жаңа заңнаманы дамыту және қабылданған заңнамалық актілерді іске асыруды қамтамасыз ету тетіктерін дамыту арқылы түр-түрі өзгермеуі және іске асырылуы тиіс; мемлекеттік әлеуметтік қызметтермен қатар мемлекеттік емес сектор ұйымдары, оның ішінде халықаралық ұйымдар айтарлықтай рөл атқарады. Осыған байланысты басқарушылық міндеттердің арасында бірінші орындардың біріне ұйымдардың бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету, сонымен қатар, көрсетілетін әлеуметтік қызметтердің сапасын қамтамасыз ету міндеті шығады. Осылайша, ең алдымен клиенттің әл-ауқатына бағытталған әлеуметтік менеджмент экономикалық тиімділік мәселелерін де ескеруі тиіс; әлеуметтік қызметтерді басқару процестері осы ұйымдардың ерекшеліктерімен байланысты өз ерекшеліктеріне ие; әлеуметтік салада басқа салалардан, ең алдымен экономикалық, бірақ бейімделу процесі арқылы ғана басқару принциптері мен технологиялары пайдаланылуы мүмкін және пайдаланылуы тиіс; әлеуметтік менеджмент әлеуметтік мәселелерді шешуде индивидтердің қызметін ынталандыруға бағытталуы тиіс.

Әлеуметтік менеджменттің мәні оның жүйесінің құрылымын анықтайды. Ол мынадай компоненттерден тұрады: басқару субъектілері, басқару объектілері, басқару процесі және басқару жүйесінің механизмдері.

Басқару субъектілеріне халық, билік органдары, муниципалдық құрылымдардағы жергілікті өзін-өзі басқару органдары, әлеуметтік бағдарламалар шеңберіндегі жергілікті қоғамдастықтарда құрылатын қоғамның азаматтық институттары мен менеджмент институты және қаржы-өнеркәсіп топтары жатады. Басқару объектілеріне - әлеуметтік процестер, әлеуметтік сала, басқарудың әртүрлі деңгейлеріндегі әлеуметтік ресурстар жатады.

Әлеуметтік менеджменттің тетіктері әлеуметтік мақсатты болжауға, басқару әдістеріне (экономикалық, әкімшілік-ұйымдастырушылық, заңдық, ғылыми және т.б.) негізделеді. Олардың арасында әсіресе әлеуметтік, олар басқару әсерлерінің бүкіл жүйесінде біріктіруші болып табылады. Олардың мазмұнына адам мінез-құлқын ынталандыру, еңбекке қарым-қатынас жөніндегі шаралар жиынтығы кіреді. Әлеуметтік ұйымға әлеуметтік ұйымдарды жобалау және құру, олардың тұрақты инновациясы, тұлғаның өзін-өзі дамыту технологиялары және оның шығармашылық әлеуетін іске асыру, өзін-өзі басқару технологиясы және әлеуметтік менеджерлерді кәсіби даярлау жатады [1].

Әлеуметтік әріптестік жүйесінің өзін басқару процесі мен тетігі әлеуметтік диагностика, әлеуметтік ақпаратты жинау, талдау және сақтау, оны басқару субъектілеріне беру және басқарудың әртүрлі деңгейлерінде әлеуметтік нормативтер бойынша басқару субъектілерінің қызметін бақылауды жүзеге асыру әдістерін қамтиды.

Әлеуметтік мақсаттарды неғұрлым тиімді іске асыру және әлеуметтік менеджмент қағидаттарын жүзеге асыру үшін келесі ғылыми әдістерді неғұрлым толық пайдалану қажет:

* әлеуметтік жобалау және бағдарламалау;
* заманауи есептеу құралдары, ең алдымен компьютерлік техника, әлеуметтік ақпаратты өңдеу және сақтауда математикалық әдістерді қолдану негізінде әлеуметтік ақпаратты жинау және талдау;
* әлеуметтік ұйымдар мен топтардың, басқару командаларының және әлеуметтік менеджмент саласындағы мамандардың бірігуі;
* адамдарда еңбекке, жалпы өмірге, ұйым мен жалпы қоғамда орынды мінез-құлыққа оң уәждеме жасау (ұйымның мақсаттарын инновациялау, даму перспективаларын түсіндіру, ұйым стратегиясы мен жеке мүдделерді әзірлеу);
* тұлғаның, оның ішінде менеджерлердің өмірлік күштерін белсендіруге бағытталған психологиялық әсер ету (арнайы тренингтер және ойын әдістері);
* тұлғаның өзін-өзі жетілдіру әдістері, оның ішінде менеджердің жеке тұлғасы, өзін-өзі басқаруды дамыту;
* фундаменталды ғылымда, кибернетика, синергетика және басқа салаларда, күнделікті және келешектегі міндеттерге, басқару социологиясына жарамды қолданбалы зерттеулерде алынған білімді пайдалану.

Әлеуметтік менеджмент жүйесі шеңберінде шешілетін проблемалардың бүкіл кешеніне жүйелі көзқарас ғана оның теориясы мен практикасын қазіргі қоғам алдында тұрған міндеттер деңгейіне көтеруге мүмкіндік береді. Сондықтан да әлеуметтік менеджмент саласындағы болашақ мамандар әрбір оқылатын пәнде проблеманы шешудің әлеуметтік аспектісін анықтап, оларды шешудің барабар әдістерін іздестіруі тиіс [2].

Басқару жүйесін жетілдірудің маңызды шарты оның функцияларын талдау болып табылады:

* әзірленген өлшемдер негізінде басқару объектілерін нақты анықтау және құрылымдық оқшауландыру;
* басқарудың нақты функцияларын, жұмыс түрлерін және операцияларды бөлу;
* басқару жүйесінің функционалдық және сызықтық буындары арасындағы еңбекті айқын бөлу;
* құрылымдық буындар мен лауазымдық құралдар туралы ережелердің болуы;
* менеджменттің барлық негізгі функцияларын іске асыру және есепке алу негізінде басқару процесінің моделін әзірлеу;
* басқару жүйесін жетілдірудің негізгі бағытында іс жүзінде жүзеге асырылатын басқару қызметімен басқару процесінің моделін салыстыру жолдарын негіздеу.

Әлеуметтік менеджмент функцияларын талдау төрт кезеңнен тұрады:

1. объектілерді және басқарманың нақты функцияларын бөлу;
2. басқару процесінің моделін құру;
3. менеджмент функцияларын іске асыру бойынша іс жүзінде орындалатын жұмыстар мен операциялардың құрамын анықтау;
4. басқарушылық жұмыстардың нақты құрамын объективті қажетті құжаттармен салыстыру және салынған модельмен алшақтықтарды анықтау.

Менеджменттің ұйымдық құрылымы басқару құрылымы схемасында, штаттық кестелерде, құрылымдық бөлімшелер туралы ережелерде, сондай-ақ орындаушылар үшін лауазымдық нұсқауларда құжатпен белгіленеді [3].

Басқару кадрларына басқару функцияларын жүзеге асыратын немесе оларды жүзеге асыруға ықпал ететін қызметкерлер, яғни басқару процесіне кәсіби қатысатын және басқару аппаратына кіретін қызметкерлер жатады. Басқару кадрларының әртүрлі жіктелуі бар: лауазымдық бұйрық бойынша, басқару сатысындағы деңгейлер (сатылар) бойынша, арнайы білім бойынша, өндіріс салалары және т. б.бойынша [4]. Осы белгі бойынша басқару кадрлары үш үлкен топқа бөлінеді: басшылар, мамандар және қосалқы персонал (техникалық орындаушылар). Басқару кадрларының аталған топтарының әрқайсысы басқару жүйесіндегі ерекше орынмен, кәсіби даярлық ерекшеліктерімен сипатталады.

Ресми құрылымдардан басқа, кез келген әлеуметтік ұйымда формальды емес ұйымдық құрылыммен сипатталатын, бейресми топтарда қызметкерлер арасында, тұлғааралық деңгейде туындайтын өзара байланыстың тұтас желісінен тұратын өзара қарым-қатынастар жүйесі бар. Бұл әлеуметтік жобалау, формальды және формальды емес құрылымдардың оңтайлы нұсқаларын жасау саласындағы мамандар болып табылатын әлеуметтік менеджерлердің ерекше назарының объектісі.

Қоғам ұйымдарының жетекші салаларына сәйкес келетін әлеуметтік басқарудың негізгі түрлері әлеуметтік менеджмент теориясында ортақ де, ерекше де бөліп көрсетуге мүмкіндік береді. Әлеуметтік басқару ғылымы білімнің екі деңгейін — белгілі бір тарихи кезеңде қоғамдық өмірді реттеу механизмін түсіндіретін әлеуметтік басқару теориясын және қоғамды ұйымдастырудың түрлі салаларында әлеуметтік менеджментті практикалық жетілдіру үшін ғылыми-әдістемелік базаны қамтамасыз ететін ұйым мен басқару теориясын ажыратады [5]. Әлеуметтік менеджмент теориялық және қолданбалы аспектілерді біріктіреді, бұл әлеуметтік менеджерлерге әлеуметтік салада неғұрлым тиімді түпкілікті нәтиже алуға мүмкіндік береді.

Басқару және басқарылатын кіші жүйелер. Әрбір әлеуметтік жүйе екі дербес, бірақ өзара байланысты: басқарылатын және басқарушы кіші жүйелерден тұрады. Басқарылатын кіші жүйеге материалдық және рухани игіліктерді жасау немесе қызмет көрсету процесін тікелей қамтамасыз ететін барлық элементтер жатады. Басқару кіші жүйесіне басқару процесін қамтамасыз ететін барлық элементтер, яғни басқару жүйесінде жұмыс істейтін адамдардың ұжымдарына мақсатты әсер ету процесі жатады. Басқару жүйесінің маңызды элементі басқарудың ұйымдық құрылымы болып табылады [6].

Аталған кіші жүйелердің әрқайсысының өз ерекшеліктері бар. Бұл ретте, жүйе және оның элементтерінің жиынтығы туралы айта келе, әлеуметтік жүйенің өзінде және оның ірі бөліктерінде (басқарылатын және басқарушы кіші жүйелер) аз деңгейдегі өзіндік жүйелерді құрайтын элементтердің біртекті топтары анық көрінетініне назар аудару керек: техникалық, технологиялық, ұйымдастырушылық, экономикалық және әлеуметтік.

Техникалық жүйе әр түрлі жабдықтардың көптеген жекелеген түрлерінен бөлек техникалық құралдардың тепе-тең болуын білдіреді. Мысалы, әлеуметтік-экономикалық жүйелерде ол кәсіпорынның, ұйымның, саланың өндірістік қуатын көрсетеді,олардың көмегімен адамдар материалдық өндіріс процесінде берілген сападағы және белгілі бір мөлшерде өнім шығаруға қабілетті.

Технологиялық жүйе қызметті, материалдық немесе рухани өндірісті сатыда және процестерде бөлуге негізделген. Технологиялық жүйенің элементтері Еңбек заттары, жекелеген операциялар мен процестер болып табылады. Бұл жүйе материалдық немесе рухани өндіріс және оларды басқару үдерісіндегі операциялардың бірізділігін анықтайтын ережелер мен нормалардың жиынтығы болып табылады.

Ұйымдастыру жүйесі басқару құрылымын, тиісті ережелер мен нұсқаулықтарды әзірлеу көмегімен техникалық құралдарды, еңбек заттарын, құрал-саймандарды, алаңдарды және еңбек ресурстарын ұтымды пайдалануға мүмкіндік береді.

Экономикалық жүйе шаруашылық және қаржылық процестер мен байланыстардың бірлігін білдіреді.

Әлеуметтік жүйе адамдар мен әлеуметтік топтардың бірлескен қызметі нәтижесінде пайда болатын әлеуметтік қатынастардың жиынтығы болып табылады. Экономикалық жүйе материалдық және рухани өндірістің, қоғамдық саясаттың мақсаттарын анықтайды, оларды ұйымдастырудың принциптері мен әдістерін қалыптастырады [7]..

Осылайша, әлеуметтік менеджмент теориясы қоғамдық процестерді басқару саласындағы әлеуметтік процестер мен құбылыстардың жүру заңдары мен заңдылықтарын, принциптерін белгілейді.

Әлеуметтік менеджмент мәселелерін зерделеудің келесі тәсілдері бар:

* нақты-тарихи, ол әлеуметтік басқарудың даму және қолданыстағы факторлардың ықпалында болатын үдерістер ретінде іс-қимылдарын зерделеуді болжайды:
* басқару қарым-қатынасын зерттеуде экономикалық, құқықтық, әлеуметтік-психологиялық және басқа да басқару қарым-қатынасын талдау тәсілдерінің өзара байланысын болжайтын кешенді;
* аспектілік, басқару қарым-қатынасының бір жағын зерттеуге мүмкіндік беретін аспектілік, қандай да бір әлеуметтік ғылыммен (философия, Саяси экономика, әлеуметтану, психология және т. б.) арнайы зерттелетін қарым-қатынас түрімен байланысты пайда болатын қасиеттердің бірі);
* басқарылатын және басқарылатын кіші жүйелерді элементтердің жалпы мақсатына біріктірілген өзара байланысты тұтас кешен ретінде қарастыруға, Жүйенің қасиеттерін, оның ішкі және сыртқы байланыстарын анықтауға мүмкіндік беретін жүйелік жүйе.

Әлеуметтік менеджмент ғылымының тиімді әдістеріне модельдеу жатады (үлгілердің әртүрлі түрлері қолданылады - вербалды, физикалық, графикалық, математикалық және т.б.), эксперимент - социологиялық және психологиялық (сауалнамалар, тестілеу, бақылау және т. б.), сондай-ақ экономикалық-математикалық әдістер (бағдарламалау, ойын теориясы, ақпарат теориясы, корреляциялық және факторлық талдау және т. б.) [8].

Әдіснамалық зерттеулердің негізгі мақсаты басқару құбылыстары, жүйелері мен процестері туралы білім алу үшін неғұрлым тиімді жолдарды, тәсілдер мен әдістерді әзірлеу болып табылады.

Басқару қатынастары: басқарушы және басқарылатын кіші жүйелер арасындағы, яғни субъект және тікелей әлеуметтік басқару объектісі арасындағы қатынастар; басқару жүйесінің ішіндегі басқару қатынастары: сатылар, басқару деңгейлері арасында (тік байланыстар): әрбір сатының басқару буындары арасында (көлденең байланыстар) басқару кіші жүйесінің әртүрлі сатыларында басқарудың бір аттас функционалдық буындары арасында; басшылар мен бағыныштылар арасындағы қатынастар: басқарудың әрбір буынында (субординация қатынастары), басқарудың әртүрлі буындарында (үйлестіру қатынастары) [9].

Бұдан басқа, әлеуметтік басқару қатынастары:

* салалық, өңірлік, салааралық, өңіраралық, аумақтық-салалық;
* сыртқы (қоршаған ортамен қарым-қатынас) және ішкі (жүйе элементтерінің өзара іс-қимыл қатынастары);
* жүйеаралық, тұлғааралық және аралас, сондай-ақ ұжымдық және жеке;
* уақытша және тұрақты, тікелей және жанама;
* сызықтық, функционалдық және аралас.

Әлеуметтік менеджмент жүйесінің өзі көпфункционалды болып, әлеуметтік саланың құрылымына сәйкес келеді. Соңғысы мынадай факторлармен сипатталады: халықтың жан басына шаққандағы табысы; отбасылық табысы; ең төменгі өмірлік деңгейі; тұтыну себеті; еңбекпен қамтылу; білімге қол жеткізу; медициналық қызмет көрсету, тамақтану сапасы; экологиялық жағдай (қоршаған ортаның, ауаның және т. б. жай-күйі); демографиялық жағдай (туу, өлім-жітім, өмір сүру ұзақтығы); жеке қауіпсіздігінің жай-күйі; қылмыстың жай-күйі; әлеуметтік байланыстардың, әлеуметтік коммуникациялардың жай-күйі және әлеуметтік көңіл-күй; қылмыспен күрес; қорғалмаған топтарды (зейнеткерлерді, балаларды, мүгедектерді) әлеуметтік қолдау; ана мен баланы қорғау; ауытқушылық мінез-құлық; дене шынықтыру мен спорттың жай-күйі; мәдени ортаның жай-күйі, оның материалдық-техникалық базасы; тауарлар мен қызметтер көрсету саласы [10].

Кесте 1. Әлеуметтік басқарудың нәтижесінде тағайындалған көмектің орташа айлық мөлшері және алушылар саны 2005-2017 жылдар аралығы [11]

Әлеуметтік саланың әрбір құрылымдық элементі жалпы жүйе шеңберінде қалғандардың барлығымен байланысты; ғылыми әдістерге сүйене отырып, әлеуметтік саланы басқару органдарының жүйесі бір мақсатпен-өз мүшелерінің өмір сүру сапасын арттыру әлеуметтік процестердің барлық жиынтығына кешенді ықпал етуді жүзеге асырады [12].

Қоғамда, оның ішінде әлеуметтік салада кез келген қайта құруларды жүзеге асыру үшін әртүрлі ресурстардың көп саны талап етіледі: материалдық, қаржылық, әлеуметтік. Техникада, технологияда, ғылымда, мәдениетте, білім беруде серпілісті жүзеге асыру үшін ресурстардың жеткілікті мөлшерін шоғырландыру және жаңалыққа енгізу қажет. Әйтпесе, жоспар, бағдарлама, жоба сәтсіздікке ұшырайды. Бұл проблеманы табысты шешу ғылым мен әлеуметтік менеджмент өнеріне байланысты. Бір жағынан, ресурстардың, әлеуметтік процестердің барлық жиынтығын жан-жақты ғылыми талдау, оларды бағалау, игеру тетіктерін білу, екінші жағынан-өмірлік тәжірибесінің болуы, ресурстарды жаңғырту және жұмылдыру жөніндегі қызмет қажет.

Әлеуметтік менеджменттің негізгі заңдарына: қоғамдық дамудың мәдени, саяси және экономикалық факторларына негізделген әлеуметтік басқару жүйесінің бірлігі [13]. Бұл басқару қатынастарының ажырамайтын тізбегінде (әкімшілік-мемлекеттік басқарудың жоғары органдарынан оның төменгі буындарына дейін), қоғамның әр түрлі мақсаттары мен мүдделерін үйлестіру негізінде, менеджменттің негізгі функциялары мен әдістерін ұштастыра отырып, оның барлық құрамдас бөліктерімен әлеуметтік басқару бірлігінде көрінеді; оның ішінде, сондай-ақ осы кіші жүйелердің неғұрлым тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ету мақсатында олардың арасындағы ұтымды арақатынасты болжайтын әлеуметтік жүйенің басқарылатын және басқарушы кіші жүйелерінің тепе-теңдігі; әлеуметтік басқару функцияларын орталықтандыру мен орталықсыздандырудың оңтайлы арақатынасы. Басқаруды орталықтандыру деңгейі қоғамдық даму процесінде өзгереді және бұл өзгеріс әлеуметтік басқару заңы болып табылады. Қоғамдық дамудың әрбір кезеңі үшін орталықтандырудың (орталықсыздандырудың) оңтайлы деңгейі болуы тиіс); халықтың әртүрлі жіктерінің әлеуметтік басқаруға, оның тиімділігі мен жауапкершілігін арттыруға қатысуы, өйткені материалдық және рухани игіліктердің қоғамдық өндірісі халықтың қажеттіліктерін қанағаттандыру мақсатына бағынады.

Кесте 2. Тағайындалған атаулы әлеуметтік көмектің орташа айлық мөлшері және алушылар саны [14]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| алушылар саны, адам | 196266 | 141621 | 97280 | 60705 | 56108 | 38244 | 28786 | 23267 |
| орташа айлық мөлшері, теңге | 1183,7 | 1481,1 | 1605 | 1932 | 1970,7 | 2179,0 | 2438,5 | 2692,4 |
|  |  |  |  |  |  |

Әлеуметтік менеджмент принциптері деп қоғамда қалыптасқан әлеуметтік жағдайларда басқару органдары басқаратын мінез-құлық ережелерін, негізгі ережелері мен нормаларын түсіну керек. Олар әлеуметтік басқару жүйесіне, құрылымына, үдерісі мен механизміне қойылатын талаптарды анықтайды [15]. Басқару принциптері адамдардың іс-әрекетінің ортақ бастамасы болып табылатын жалпы сипаттарға, тән фактілер мен белгілерге тән объективті қолданыстағы заңдар мен заңдылықтарды жинақтап қорытуының нәтижесі болып табылады. Демек, әлеуметтік басқару принциптері — басқару қатынастарының даму заңдылықтарын көрсететін басшылық идеялар, бастапқы ережелер. Принциптердің, заңдар мен заңдылықтардың өзара байланысын мынадай ретпен көрсетуге болады: әлеуметтік даму заңдары –> әлеуметтік дамудың тиісті кезеңінің (кезеңінің) әлеуметтік заңдары –> әлеуметтік басқарудың заңдары мен заңдылықтары –> әлеуметтік басқару принциптері. Бұл ретте әлеуметтік басқарудың принциптері мен әдістері арасындағы маңызды айырмашылық басқару принциптері оларды таңдамайды. Принцип әдістер жүйесін қалыптастыруға және әрбір әдісті жеке таңдауға мүмкіндік береді, бірақ әрбір жеке әдістің басқару принциптеріне бірдей әсер етпейді [16].

Осылайша, әлеуметтік менеджмент принциптері:

* қоғам дамуының заңдарына, оның әлеуметтік заңдары мен менеджмент заңдарына негізделген болу;
* әлеуметтік менеджмент мақсаттарына сәйкес келу, менеджменттің негізгі қасиеттерін, байланысын және қарым-қатынасын көрсету;
* әлеуметтік басқару үдерістерінің уақыт және аумақтық аспектілерін ескеру;
* болуы құқықтық ресімдеу, т. е. болуы мүмкін бекітілуі әр түрлі нормативтік құжаттар.

Әлеуметтік менеджменттің негізгі принциптеріне жатады:

* шешім қабылдауда дара басшылық принципі және оларды талқылау кезінде алқалылық;
* әкімшілік-мемлекеттік, шаруашылық және әлеуметтік-мәдени менеджменттің бірлік принципі;
* салалық және аумақтық әлеуметтік басқаруды үйлестіру қағидаты;
* әлеуметтік басқарудың ғылыми принципі;
* әлеуметтік басқаруды болжау принципі;
* еңбек мотивациясы қағидаты;
* әлеуметтік басқару нәтижелері үшін жауапкершілік қағидаты;
* кадрларды ұтымды іріктеу, оларды дайындау, орналастыру және пайдалану қағидаты;
* басқарудың үнемділік және тиімділік принципі; жүйелілік принципі (объектіні немесе басқару субъектісін әртүрлі буындардан тұратын жүйе ретінде қарау); иерархиялық принципі (элементтерге бөлуді талап ететін көп сатылы, көп деңгейлі жүйе ретінде жүйелерді қарау. Бұл ретте әрбір саты төмен тұрған сатыны басқарады және бір мезгілде жоғары тұрған деңгейге қатысты басқару объектісі болып табылады);
* қажетті әртүрлілік принципі (басқару жүйесі басқарылатын жүйеге қарағанда кем емес күрделілік пен әртүрлілікке ие болуы тиіс);
* кері байланыстың міндеттілік принципі (нақты жай-күйін берілген жай-күймен салыстыру арқылы басқарушы жүйенің басқарылатын жүйеге әсер ету нәтижелері туралы ақпаратты алу).

Облыстық және Алматы, Астана қалалық жұмыспен қамту және әлеуметтік бағдарламаларды үйлестіру басқарма-ларынан алынған мәліметтер бойынша 2018 жылдың қаңтар-қыркүйек айларында еңбек делдалдымен 544,8 мың адам хабарласқан. Осы санның 53,7 пайызы немесе 292,1 мың адам ауыл тұрғындары. 2018 жылдың қазан айының 1 күніне жұмыспен қамту мекемелерінде тіркелгендің саны 146,8 мың адамды құрайды, соның ішінде 56,3 пайызы немесе 87,2 мың адам ауыл тұрғындары. Жұмыссыздар санының 56,9 пайызы немесе 83,6 мың адам - әйелдер, 59,1 пайызы немесе 40,3 мың адам 16-29 аралығындағы жастар [17].

Жұмыспен қамту - әлеуметтік менеджменттің негізгі функциясы болып табылады. Жұмыспен қамту бөлімшелерінің еңбек делдалдығымен 414,5 мың адам жұмыспен қамтылды немесе оның үлесі барлық жұмыс іздеуші азаматтардың санының 76,2 пайызын кұрайды. Осы санның әлеуметтік жұмыс орындарына –20,1 мың жұмыссыздар, «жастар тәжирбиесі» бойынша 24,6 мың оқу бітірген түлектер жұмысқа орналастырылды. Жұмыспен қамтылғандардың 55,4 пайызы немесе 229,5 мың адамы ауыл тұрғындары.

 2018 жылдың өткен кезеңінде 45,4 мың адам, яғни жұмыспен қамту бөлімшелеріне өтініш жасаған барлық азаматтардың 16,8 пайызы, қоғамдық жұмыстарға қатынасты. Соның ішінде ауыл тұрғындары 44,4 мың адам. Қоғамдық жұмыстарға бағытталған азаматтардың ішінде 36 пайызы елді мекендер, қалалар, кәсіпорындар аймақ жерін жинастыру үшін тұрғын-үй коммуналдық шаруашылықтарына көмекке жіберілді. 27 пайыздан көбі аймақтық экологиялық сауықтыру, көгалдандыру қызметтеріне қатынасты.

2018 жылдың 3 тоқсанында жұмыссыздардың саны 441,6 мың адам, жұмыссыздық деңгейі – 4,8% құрады, 2017 жылдың жылдың 3 тоқсанында осы көрсеткіш 0,5 мың адамға азайды, ал жұмыссыздық деңгейі 0,1% төмендеген.

ҚР ҰЭМ Статистика комитетінен алынған мәліметтер бойынша экономикалық белсенді халықтың саны 2018 жылдың 3 тоқсанының көрсеткіштерімен салыстырғанда, 2017 жылдың 3 тоқсанында 9169,5 мың адам, яғни 156,4 мың адамға (1,7%), көбейіп, жұмыспен қамтылғандар саны 8727,9 мың адам немесе 1,8 % пайызға көбейген.

Кесте 3. 2018 жылдың қазан айының 1 күніне еңбек нарығының негізгі көрсеткіштері [18]

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Облыстар атауы | Өтініш берген азамат-тардың саны,мың адам | Жұмыссыздықтан әлеуметтік  шараларыменқамтылған  азаматтардың саны,  барлығы оның ішінде: мың адам  | ЭБХ\*\*, -тантіркелген жұмыс-сыздың үлесі %  | 2018 ж.3 тоқсан-ындаЖұмыс-сыздық деңгейі,%(СА\*алыңған мәләмет бойынша) |
| Жұмысқа орналастырыл-ғандар | Қоғамдық жұмысқа қатысқан-дар | Кәсіби даярлауға, қайта даярлауға,біліктілікті арттыруға жіберілген-дер |
| барлығы | әлеумет- тік жұмыс орын-дарына | жастар тәжірибесі шеңберіндеқұрылған жұмыс орындары-на |
|   | Қазақстан | 544,2 | 414,5 | 20.1 | 24,6 | 75,3 | 38,4 | 1,6 | 4,8 |
| 1 | Ақмола | 16.4 | 15.1 | 0.7 | 0.6 | 2.5 | 1.7 | 0.7 | 4.8 |
| 2 | Ақтөбе | 36.4 | 31.1 | 1.6 | 2.2 | 7.7 | 2.5 | 1.3 | 4.7 |
| 3 | Алматы | 47.6 | 38.7 | 1.4 | 1.6 | 9.0 | 5.5 | 1.3 | 4.6 |
| 4 | Атырау | 19.9 | 16.7 | 0.7 | 1.0 | 5.0 | 1.4 | 3.6 | 4.9 |
| 5 | Шығыс Қазақстан | 56.0 | 50.4 | 1.2 | 1.3 | 6.7 | 2.4 | 1.3 | 4.8 |
| 6 | Жамбыл | 28.1 | 21.0 | 1.4 | 2.3 | 5.0 | 4.2 | 2.4 | 4.9 |
| 7 | Батыс Қазақстан | 22.2 | 16.1 | 1.0 | 1.5 | 4.7 | 1.6 | 1.8 | 4.9 |
| 8 | Қарағанды | 46.7 | 41.9 | 0.9 | 1.1 | 6.2 | 3.0 | 1.0 | 4.5 |
| 9 | Қостанай | 23.8 | 19.8 | 1.2 | 0.6 | 3.6 | 1.6 | 1.0 | 4.8 |
| 10 | Қызылорда | 28.6 | 22.6 | 1.0 | 2.3 | 5.5 | 1.5 | 2.3 | 4.8 |
| 11 | Маңғыстау | 27.9 | 17.9 | 0.9 | 1.1 | 3.0 | 0.9 | 2.3 | 4.8 |
| 12 | Павлодар | 20.7 | 17.8 | 1.5 | 0.6 | 2.9 | 1.2 | 1.4 | 4.7 |
| 13 | Солтүстік Қазақстан | 18.1 | 15.1 | 0.7 | 0.4 | 2.9 | 1.7 | 1.3 | 4.8 |
| 14 | Оңтүстік Қазақстан | 75.2 | 43.8 | 4.5 | 4.0 | 5.2 | 5.5 | 3.5 | 5.2 |
| 15 | Алматы | 30.8 | 18.3 | 0.9 | 1.0 | 2.9 | 1.3 | 1.0 | 5.2 |
| 16 | Астана | 18.0 | 8.1 | 0.2 | 0.7 | 1.5 | 0.6 | 0.8 | 4.5 |

Басқару принциптерінің жүйесі қоғамдық даму және әлеуметтік басқару процесінде өзгереді. Дегенмен, менеджменттің негізгі принциптері толығымен жоғалып кете алмайды, өйткені әлеуметтік басқару жүйесіне қойылатын талаптарды білдіреді. Әлеуметтік дамудың әр түрлі кезеңдерінде осы принциптерді пайдаланудың нысандары мен әдістері әртүрлі болуы мүмкін және болуы тиіс.

Әлеуметтік сала - материалдық және рухани игіліктерді бөлуге бағытталған мемлекеттің әлеуметтік саясаты жүзеге асырылатын, қоғамдық өмірдің барлық жақтарының ілгерілеуін қамтамасыз ететін, әр адамның өмір сүру сапасын жақсартуға бағытталған адами қоғамның өмір сүру саласы. Ол адам өмірінің барлық кеңістігін оның еңбек, тұрмыс, Денсаулық, бос уақыт жағдайларынан бастап әлеуметтік-класс, ұлттық-этникалық қатынастарға дейін қамтиды. "Әлеуметтік" мазмұны-бұл әлеуметтік топтар, индивидтердің қоғамдағы орны мен рөлі, өмір салты мен салты туралы қарым-қатынасы [19].



Сурет 1. Қазақстан Республикасы әлеуметтік салаларынының қызметкерлерінің орташа жалақы мөлшері 2011-2015 жылдар [20]

Өркениетті дамудың басты мақсаты-экономиканы, нарықты, техникалық құрылымдарды дамыту емес, оларды реформалау емес, өз азаматтарының табысын арттыру, олардың өмір сүру сапасын арттыру, кедейлер мен кедейлер жоқ, жеткілікті деңгейі жоғары (орта сынып) халық бар, бай және өте бай адамдар бар. Менеджменттің әлеуметтік мәдениетінің өзіндік ерекшелігі өмірдің барлық салаларында (экономикалық, саяси, рухани-мәдени) басқарудың барлық субъектілерінің қызметін бағалаудағы тиімділік векторы интегралдық ретінде әрекет ететін әлеуметтік әзірліктер жағына жылжуы болып табылады [21].

Қорытынды

Қорытындылай келе, реформалардың осы кезеңінде әлеуметтік қызмет көрсету саласындағы нарықтық тетіктерді дамыту Мемлекеттік әлеуметтік қызмет көрсету жүйесінің ресурстарын қысқартуға әкеп соқпауы тиіс. Қазіргі уақытта мәселе мекемелерді ұстауды сметалық қаржыландырудан әлеуметтік қызмет көрсету жүйесін басқарудың бағдарламалық-мақсатты әдісіне көшу туралы тұруы мүмкін. Осыған байланысты Мемлекеттік әлеуметтік қызмет көрсету жүйесі бірінші кезекте заңнамамен кепілдік берілген әлеуметтік қызметтер көрсетуге тиіс екендігін ескере отырып, әлеуметтік қызмет көрсету мекемелерін бағдарламаларды іске асырудың шарттық режиміне ауыстырудың орындылығын қарау қажет. Бұл жағдайда заңмен кепілдік берілмеген қосымша ақылы әлеуметтік қызметтер муниципалдық тапсырыстың нысаны бола алады.

Әлеуметтік мақсаттарды неғұрлым тиімді іске асыру және әлеуметтік менеджмент қағидаттарын жүзеге асыру үшін келесі ғылыми әдістерді неғұрлым толық пайдалану қажет:

* әлеуметтік жобалау және бағдарламалау;
* заманауи есептеу құралдары, ең алдымен компьютерлік техника, әлеуметтік ақпаратты өңдеу және сақтауда математикалық әдістерді қолдану негізінде әлеуметтік ақпаратты жинау және талдау;
* әлеуметтік ұйымдар мен топтардың, басқару командаларының және әлеуметтік менеджмент саласындағы мамандардың бірігуі;
* адамдарда еңбекке, жалпы өмірге, ұйым мен жалпы қоғамда орынды мінез-құлыққа оң уәждеме жасау (ұйымның мақсаттарын инновациялау, даму перспективаларын түсіндіру, ұйым стратегиясы мен жеке мүдделерді әзірлеу);
* тұлғаның, оның ішінде менеджерлердің өмірлік күштерін белсендіруге бағытталған психологиялық әсер ету (арнайы тренингтер және ойын әдістері);
* тұлғаның өзін-өзі жетілдіру әдістері, оның ішінде менеджердің жеке тұлғасы, өзін-өзі басқаруды дамыту;
* фундаменталды ғылымда, кибернетика, синергетика және басқа салаларда, күнделікті және келешектегі міндеттерге, басқару социологиясына жарамды қолданбалы зерттеулерде алынған білімді пайдалану.

Әлеуметтік менеджмент жүйесі шеңберінде шешілетін проблемалардың бүкіл кешеніне жүйелі көзқарас ғана оның теориясы мен практикасын қазіргі қоғам алдында тұрған міндеттер деңгейіне көтеруге мүмкіндік береді. Сондықтан да әлеуметтік менеджмент саласындағы болашақ мамандар әрбір оқылатын пәнде проблеманы шешудің әлеуметтік аспектісін анықтап, оларды шешудің барабар әдістерін іздестіруі тиіс.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі:

1. Әлеуметтiк менеджмент: негiзгi терминдер және жана әдiстемелi көзқарастардың авторлары оқулық / А.Н. Силин, В.П. Шеломенцева, Н.Б. Рудица, Н.М. Насырова. - Павлодар : ЭКО, 2009. - 78 б.
2. Әлеуметтік басқару негіздері / Оқу құралы / А. Г. Гладышев. - М.: Жоғары Мектеп, 2011. -27б.
3. Әлеуметтік менеджмент: Учебник / под ред. Д. В. Жалпы. - М.: Академия, 2009. - 84б.
4. Тощенко Ж. Т. Социология управления. Оқулық.-М.: Академия, 2011. -110б.
5. Удальцова М. В. Социология управления: - М.: ИНФРА-М, 2010. - 44 б.
6. Харченко К. В. Басқару социологиясы: теориядан технологияға дейін[ Мәтін]. - Белгород, 2009. - 16 б.
7. Мағлұмат Әлеуметтік технологиялар. М.: ИНФРА-М, 2015. - 78 б.
8. Волков Ю. Е. әлеуметтік басқару қоғамдық жүйелердегі басқару қызметінің түрі ретінде. // Әлеуметтік-саяси журнал. - 2015. - № 3. 28-33 беттер.
9. Зайцев А. К. басқару тәжірибесіне әлеуметтік технологияларды енгізу. М.: Экономика, 2013. - 48 б.
10. Зудина Л. Н. Ұйымдастыру басқару. М.: ИНФРА-М, 2015. - 56 б.
11. http://stat.gov.kz
12. Иванов В. Н. Әлеуметтік технологиялар қазіргі әлемде. М: Славян диалог, 2013. - 112б.
13. Әлеуметтік менеджмент: оқулық. - М.: ММУ, 2009. 99 б.
14. http://stat.gov.kz
15. Вачугов Д. Д. менеджмент негіздері. - М.: Жоғары Мектеп, 2010. 76 б.
16. Әлеуметтiк менеджмент: негiзгi терминдер және жана әдiстемелi көзқарастардың авторлары оқулық / А.Н. Силин, В.П. Шеломенцева, Н.Б. Рудица, Н.М. Насырова. - Павлодар : ЭКО, 2009. - 79 б.
17. Әлеуметтік менеджмент: оқулық, 2013. 31 б.
18. http://stat.gov.kz
19. Иванова Т. Ю. Приходько В. И. Теория организации. Қысқа курс. - Спб.: Питер. 2009, 158 144 б.
20. http://stat.gov.kz
21. Заманауи менеджмент. Принциптер мен ережелер. В. И. Данилова-Даниляна. - Нижний Новгород: Дайджест, 2010. 95 б.

Құрастырған: Серік М., Сәлім Ж.