КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН БИЛИМ БЕРҮҮ ЖАНА ИЛИМ МИНИСТРЛИГИ

ЖАЛАЛ-АБАД МАМЛЕКЕТТИК УНИВЕРСИТЕТИ

Профессор Ш.М. Ниязалиев атындагы
«Философия жана гуманитардык илимдер»
кафедрасы

Социалдык иштин менеджменти

Жогорку окуу жайлары үчүн окуу куралы

Жалал-Абад-2017

УДК 364.4 (075.8)

ББК 60.55я7

К 58

Окуу кралы ЖАМУнин Окумуштуулар кеңешинин 2015-жылдын 18.06.15 №4 жыйынынын чечими менен басмага сунушталган

Түзүүчү: Кожоназарова Ы.М. окутуучу

Рецензенттер:
философия илимдеринин кандидаты, доцент Токтогулова Г.Т.
тарых илимдеринин кандидаты, профессор Дүйшеев Ж.А.

Социалдык иштин менеджменти (ЖОЖдор үчүн окуу куралы)
Кожоназарова Ы.М. Ж: 2017. - 201

Китеп социалдык ишти уюштуруудагы азыркы учурдагы жана классикалык менеджменттин өзгөчөлүктөрүн, социалдык кызматтагы уюштуруу-башкаруучулуктун ыкмаларын өздөштүрүүгө мүмкүнчүлүк берет.

Жогорку окуу жайлардын жана «Социалдык иш» адистигинин студенттерине, социалдык кызматкерлерге жана жалпы эле окурмандарга арналат.

Социалдык иштин менеджменти –
Жалал-Абад, 2017

Көрө билүү – демек башкаруу
Б.Паскаль

Киришүү

Дүйнөнүн саясий картасынын СССРдин жоголуусу, Россия Федерациясынын өз алдынча мамлекет болуусу менен коштолуп (1990-ж), өлкөнүн социалдык-экономикалык жашоосун рынок шартына ылайык жаңыча уюштуруу, анын постсоветтик мейкиндикте жана бүткүл дүйнөдөгү ролу жана маанисин тактоо, Россиянын ретроспективдүү тарыхый өнүгүүсүн кайра ойлонуу менен байланышта. Россиянын ичиндеги мындай байланыштын негизинде татаал социалдык-психологиялык процесстерди пайда кылган. Социалдык дүйнө татаал түзүлгөн, анын татаалдыгы анда жашаган адамдар ар түрдүү, ар түрдүү ойлонушат, сүйлөшөт жана аракеттенишет. Россия калкынын негизги бөлүгү мурдагы СССР доорундагыдай өздөрүнүн жашоосун ыңгайлуу (комфортно) сезүүгө көнүшкөн, анткени ал доордо бардык жарандар үчүн зарыл жашоо муктаждыгы камсыздалган, СССР И.В. Сталиндин узак харизматикалык бийлиги алдында жашоо кечиргенине карабастан адамдар үчүн эртеңки күндү ойлонуунун кереги болгон эмес. Экинчи жагынан мурдагы СССРдин негизги бөлүгү социалисттик экономика шартындагы жашоону каалашкан эмес, анткени алардын пикири боюнча жекече ийкемдүүлүктүн (шыктын) толук пайда болуу перспективасы жок. Көптөгөн адамдар ишкерлик духун курчап турган материалдуу дүйнөнү өзгөртүүчү

жаңыча жолду ички сезимдеринде туюшкан, аларды мурдагы жашоо канааттандырган эмес.

Жыйынтыгында азыркы коом шарттуу түрдө эки бөлүктөн турат: биринчиси, демократияга өтүү жолун, коомдогу рыноктук социалдык-экономикалык тартипти жакташат, экинчилери мурдагы СССРдеги социалдык тартипке кайтууну каалашат. Жыйынтыгында коомдун көрсөтүлгөн эки бөлүгүндө ички имманенттүү виртуалдык күрөш жүрүп, калктын жалпы социалдык жана саламаттыгынын кескин начарлашына, төрөлүү санынын азайуусуна, өлкө калкындагы табигый жана табигый эмес өлүмдүн (жаракат, бактысыз абал, өзүн-өзү өлтүрүү, өлтүрүү) көбөйүүсү менен коштолгон. Мисалы: 1989-2002-ж Россия калкынын табигый азайуусу 7,4.млн адамды түзгөн. Бул абал 2006-жылдарга чейин уланган. Бул маалымат РФнын президенти В.В.Путиндин (2003-2006-ж) Федералдык жыйналышка жөнөткөн жылдык маалыматынан белгилүү (2003-2006-жж). Социалдык иш социалдык-гуманитардык илимий жана академиялык сабак катары, коомдогу кесиптик ишмердүүлүк катары, рынок шартындагы жашоону камсыздоо, калкка социализация жана ресоциализация жаңылыктарына жардам көрсөтүү проблемаларын чечүүгө багытталган. Социалдык иш адистеринин мындай ишмердиги социалдык-экономикалык жашоо түзүлүшүндөгү, башкача айтканда АКШ, Батыш Европа жана башка дүйнөнүн башка өнүккөн өлкөлөрү жетишкен ийгиликтерге багытталуусун жана социалдык ишти уюштуруудагы өтө чоң эмес жекече ыкмаларды колдонууну шарттайт.

Социалдык иш дүйнөдөгү белгилүү түзүлүү система теорияларын, уюштуруу теорияларын, классикалык, азыркы менеджментти айкалыштыра уюштуруусу керек. Айрыкча бул Россиядагы 06.10.2003-ж №131 «РФдагы жергиликтүү өзүн-өзү башкарууну уюштуруунун жалпы принциптери» - деген федералдык мыйзамдардын негизинде иш алып баруучу социалдык кызмат үчүн өтө маанилүү.

Азырынча Россиядагы административдик-уюштуруу, социалдык ишти башкаруу системасынын рынок шартындагы жаңы либералдык-демократиялык ыкмасы жетишерлик деңгээлде эмес, ошондуктан катачылык жана сыноо режимдерин функциялаштырууга аргасыз. Ошондой эле менеджментти колдонуу усулдарында жана оптималдуу формаларды издөөдө калктын социалдык жардамына муктаж. Иштеп чыгуу стадиясында социалдык иш адистери кардардын татаал жашоо кырдаалын өзгөртүүчү субңект катары кабылдоо теориясы жатат.

Бул окуу куралында автор белгилүү федералдык журналдарда жарыяланган, коомдогу социалдык иш ишмердигинде баалаган критерийлерди колдонуу менен өз пикирлерин берди. Ошондой эле социалдык иш сапатынын критерийи катары «улуттун адамдык капиталы» түшүнүгүн колдонуу сунушталды. Россиядагы адамзаттык капиталды колдонуу, өнүктүрүү, түзүүгө салым кошуу, коомдогу социалдык ишти түзүү, уюштуруу-башкаруунун негизи болот.

Белгилей кетүүчү нерсе батыш мамлекеттеринин жогорку окуу жайларынын социалдык-гуманитардык

адистик багытындагы студенттерди негизги классикалык социалдык теорияларды окуп үйрөнүшөт, алардын ичинен:

1) Социалдык илим теориясынын негиздери (Вебер, Мертондун тезистери: протестантизм жана азыркы табигый билимдердин үзгүлтүгү; Т. Кундун илимий революция теориясы; түшүнүү чектери жөнүндөгү герменевтикалык айлана; гистерезис жөнүндөгү тезис; адамдык мамиле теориясы);

2) Ар түрдүү сабактардын социалдык илимдер теориясы (А.Смит «базардын көрүнбөгөн колу»; коомчулук теориясы; Э.Дюркгейм жана башкалардын өзүн-өзү өлтүрүү гипотезасы). РФ Болон процессине кошулуу жөнүндөгү келишимге кол койду. Ал анын жогорку билим системасына кошулуусун аныктайт (2010-жыл Европада кабыл алынган). Ошондуктан негизги классикалык социалдык теорияны окуп үйрөнүү зарыл.

Сунушталган окуу куралы студенттерге жалпы таанымал классикалык теорияларды окуп үйрөнүү жана колдоно билүүсүнө жардам болот.

Биринчи бөлүм: Социалдык иш илимий, уюштуруу-башкаруу жана академиялык сабак катары

Эгер адам өзүнө-өзү жардам
берүүнү каалабаса, анда ага
жардам бере албайсың
Иран макалы

1. Проблеманын актуалдуулугу

1990-жылдын башында Россияда коомдук өнүгүүнүн жаңы багыты, «Социалдык иш» деген аталыш менен белгилүү болду. Бул адамдарга социализациялык жана ресоциализациялык жардам көрсөтүүгө багытталган социалдык өз ара таасир этүүнүн өзгөчө түрү.

Азыркы атайын адабиятта татаал жашоо кырдаалындагы калктын тайпасына же жеке жактарга башкача айтканда чөйрө жана адам аралык гармонияга жетишүү үчүн социалдык жардам түрүндөгү социалдык иш жөнүндөгү көз караштар калыптанган. Азыркы мезгилде Россиянын 90% дан аз эмес калкы татаал жашоо кырдалында, анткени стабилдүү жашоону камсыздоонун салыштырмалуу канааттандырбоосу, экономиканы толук реконструкциялоодогу жашоо парадигмаларынын жана бардык социалдык жашоонун алмашуусу өткөөл мезгил катары мүнөздөлөт. Балким, индивиддин ресоциализация жана социализация потенциалы, социалдык тайпа жана коомдогу сунушталган рынок шартындагы жашоо ишмердиги

келтирилген социалдык иш түшүндүрмөсүнө дал келбестир. Мындай шартта социалдык тейлөө – бул социалдык иштин түрлөрүнүн бири. Башкача айтканда ал мекемелерде (социалдык-эмгек мамилесинде), билим берүү системасында, саламаттыкты сактоодо, коргоодо, укук коргоодо, транспортто колдонулат. Ошого байланыштуу социалдык ишти коомдо жана мамлекетте уюштуруу жана башкаруу проблемалары кызыгууну жаратат.

1991-жылдын СССРдин кулашы менен коомдогу социалистик мамиле өндүрүш каражаттарына болгон коллективдүү менчиктин негизинде аныкталып, Россия өз алдынча мамлекет катары коомдук мамилени өзгөртүү курсун өз колуна алган. Россия коомунда социалистик мамиле менен бирге, рыноктук, либералдык-демократиялык мамиле да кире баштаган. Бул курс официалдуу түрдө 1993-жылы Россиянын жаңы конституциясынын кабыл алынышы менен бекитилген. 1994-жылдагы Конституциянын негизинде Гражданд ык кодекс кабыл алынып, анда Россия гражданд арынын коомдогу жаңы социалдык-экономикалык мамилелерге өтүүдөгү укуктары жана милдеттери бекитилген. 1995-жылы РФнын үй-бүлө кодекси кабыл алынып, үй-бүлө, нике социалдык институтунун түзүлүшүнүн жаңы усулдук багыты аныкталган. Андан соң башка кодекстер да (эмгек, административдик, жер) кабыл алынган. Россия коому үчүн өткөөл мезгил өтө оор болгон. Өлкөдө мекеме-уюм, ишканалардын массалык токтоп калуусу жана жоюлуусу башталган.

Массалык жумушсуздук пайда болуп, инфиляция процесстери кескин курчуган. Коомдо бай жана кедейге бөлүнүү кескин тез башталган. Мисалы, академик Т.И. Засловскойдун маалыматы боюнча 2000-жылдын башында Россиядагы азыркы россия коому 6 иерархиялык катмарга бөлүнгөн.

1. Башкаруучу саясий жана экономикалык элита болжол менен 1%
2. Жогорку катмар 6-7%
3. Ортоңку катмар 20%
4. Базалык 60%
5. Төмөнкү 7%
6. Социалдык төмөнкү 5%

Өлкөнүн калкынын көп бөлүгү жаңы экономикалык шартты өздөштүрө алышкан эмес. Үй-бүлө жана нике социалдык институту өзгөрүп (никеге турууга караганда ажырашуунун саны өскөн), төрөлүү кескин төмөндөп, калктын өлүүсү жогорулап, көптөгөн кароосуз балдар пайда болгон. Жалпысынан демографиялык процесс начарлап, Россияда криминалдык кырдаал пайда болгон.

Билим берүүнүн деңгээли боюнча өлкө дүйнөдө 4-орунда болуп, ички дүң продукция (ВВП) – 38-орунда, жашоо узактыгы (2005-жылы) дүйнөдө 191-орунду ээлеген. Ушуга байланыштуу адамдык потенциалдын өнүгүү индексинин деңгээли дүйнөдө 57-орунда. Россиядагы өлүм коэфиценти 1000 адамдан 16.5% га өсүп, Европада жогорку көрсөткүчтө болгон.

Келтирилген фактылар көрсөткөндөй Россия гражданларына үзгүлтүксүз социалдык жардам зарыл,

башкача айтканда социалдык ишти уюштуруу-башкаруу системасын камсыздоо. Бирок бул иштин эффективдүүлүгү болуп, туура уюштуруу, башкаруу, жетектөө саналат.

2. Социалдык ишти уюштуруу факторлору

Адам ар түрдүү ички индивидуалдуу ресурстарга ээ: интелектуалдуу, антропологиялык, психологиялык, экономикалык, социалдык, кесиптик, эрктик ж.б. Үй-бүлө (коомдун алгачкы негизи катары) дагы ички ресурс болуп саналат: үй-бүлө маданияты, акча ресурстары, материалдык ресурстар, психологиялык туруктуулук ж.б.у.с. социалдык тайпалардын өзүнүн ресурстары бар: баалуулук, саясий багыт, экономикалык мамилеге тартылуу.

Коомдук ресурстарга негизги эффективдүү социалдык институттар: үй-бүлө жана нике, саясий уюмдар, экономикалык институттар, билим берүү, саламаттыкты сактоо жана социалдык өнүгүү, рухий жана маданий жашоо.

Социалдык иштеги негизги уюштуруу фактору – муктаж мүмкүнчүлүгү чектелгендер (майыптар) жана социалдык түзүмдөр аралык зарыл байланыш звенолорун түзүү, колдонуу жолдору жана ресурстарын активдештирүү. Мында индивид жана социумдун максаттарынын дал келбестигин эске алуу керек.

Социалдык ишти уюштуру фактору болуп, (материалдык жана финансы каражаты, кызматтар, жаңычылдык, идеялары) индивид социализациясы, социалдык тайпа жана коом үчүн ички ресурстарды

катыштыруу (тартуу) жөндөмдүүлүгү саналат. Андан сырткары социалдык иштин уюштуруу фактору болуп анын жашоо цикли кызмат кылат, б.а. социализация жана ресоциализация этаптарын аныктайт.

3. Социалдык ишти башкаруу

Коомдун өнүгүшүндөгү социалдык иштин жетишкендик үчүн койгон негизги максаты дайыма максаттуу башкаруу ишмердигинин зарылдыгы, башкача айтканда башкаруучулук таасир менен субъектинин обңектини башкаруу таасири.

Россияда башкаруу таасиринин үч баскычтуу системасы калыптанган: федералдык, региондук (аймактык) жана муниципалдык деңгээл.

Социлдык иш үчүн да өлкөдөгү бардык башкаруу системасынын бөлүгү катары үч баскычтуу уюштуруу жана башкаруу системасы мүнөздүү.

Ошондуктан социалдык ишти башкаруу ошол негизги принциптер, формалар, функциялар жана усулдар аркылуу ишке ашырылат, башкача айтканда илимий башкаруунун бардык системасы үчүн кабыл алынган.

Рыноктук социалдык-экономикалык структардагы илимий башкаруу системасы XIX кылымдын аягында «менеджмент» деген аталышты алган. Ушуга байланыштуу социалдык иштеги илимий башкаруу системасын социалдык иштин менеджменти деп атоого болот.

Социалдык иштин менеджменти – социалдык менеджмент системасынын рамкасында иш алып барат.

Илимий менеджмент системасынын негиздөөчүсү болуп америкалык инженер, окумуштуу Фредерика Тейлор (1856-1915-жж) эсептелет. Андан башка илимий менеджменттин негиздери Г.Эмерсон жана Г.Форддун эмгектеринде да бар. Илимий менеджмент системасы «Тейлоризм» деген аталышты да алган. Тейлоризм – бул классикалык эмгек геометриясы, негизги аксиомасы болуп уюштуруу гармониясы, экономикалык жана психологиялык максаттуулук саналат. Анын негизги жоболору бүгүнкү күндө да актуалдуу (Тейлорчулуктун илимий негиздерине башка баптарда токтолобуз).

Мындан сырткары социалдык иштин менеджменти төмөндөгү илимий теорияларга негизденет; административдик башкаруу мектебинин илимий теориясы, негиздөөчүсү Анри Файоль (1841-1925-жж) француз окумуштуусу; адамдык мамиле мектеби түзүүчүсү Э.Мейо (1880-1949-жж) америкалык социолог жана психолог; бюрократия теориясы М.Вебер иштеп чыккан (1856-1920-жж) немец социологу; керектөө, иерархия, мотивация теориясы А. Маслоуга (1908-1970-жж) таандык, ал америкалык философ жана психолог жана башка концепциялар.

Социалдык иштин менеджментинин негизги функциялары:

- дүйнөдөгү, коомдогу, мамлекеттеги социалдык процесстерди прогноздоо;
- чыныгы фактылардын пайда болушунун иреттүү мүнөзүн социалдык таасир системасында пландоо;

- жеке индивид, социалдык тайпа жана федералдык, регионалдык, муниципалдык деңгээлдеги коомго социалдык колдоо системасын координациялоо;
- өлкөдөгү, региондогу, муниципалитеттеги социализация жана ресоциализация иш-чараларын өткөрүүнү көзөмөлдөө;
- уюштуруу-башкаруу мүнөзүндөгү жаңычыл усулдарды жана формаларды иштеп чыгуу.

Социалдык иш индивиддердин жана социалдык тайпалардын социализация жана ресоциализация багытындагы негизги мамлекеттик – коомдук маселелерин чечет. Бул маселелер РФнын конституциясында жана башка мыйзам актыларында аныкталган жана анда негизги социалдык кызматкерлер бөлүнүп көрсөтүлгөн. Өлкөдө бул Россиянын Президенти, региондо – регион жетекчиси (Республика, Край, Дубан, округ) муниципалитет – жергиликтүү бийлик органы.

Социалдык иштин уюштуруу-башкаруу ишмердигинин изилдөө обңектиси – болуп башкаруу сферасындагы уюштуруучулук социалдык мамиле саналат. Ал индивиддин, социалдык тайпанын жана ыңгайлуу жашоо шарт системасынын, коомунун социализациялык жана ресоциализациялык өз ара таасир, байланыштарынан турат.

Изилдөөнүн предмети болуп – уюштуруу-чулук – социалдык мамилени башкаруу таасиринин байланыш процесстеринин закон ченемдүү келип чыгуусу жана социализация жана ресоциализациянын өз ара таасирлери саналат.

Эми социалдык иштин менеджментинин маселелерин кыска жана так айтууга болот:

- өлкөнүн, региондун, муниципалитеттин гражданд арынын социалдык-экономикалык абалы жөнүндөгү чыныгы фактыларды окуп үйрөнүү;
- уюштуруу-башкаруу ишмердигинин типтүү фактыларын жана башкаруу таасиринин өнүгүү тенденциясынын негизинде социалдык иш системасын аныктоо, ачып көрсөтүү;
- өлкөдөгү, региондогу, муниципалитеттик деңгээлдеги социалдык ишти башкаруу жана уюштуруунун тигил же бул инновациялык аракеттерин түшүндүрүү;
- гражданд арды социализациялоо жана ресоциализациялоодогу социалдык ишти уюштуруу-башкаруу системасынын андан ары ар тараптуу өнүгүүсүн прогноздоо;
- федералдык, регионалдык, муниципалдык деңгээлдеги социалдык иштин уюштуруучулук-башкаруучулук ишмердигин жакшыртуунун илимий негиздүү жолун формулировкалоо (так айтуу).

Социалдык иш системасындагы уюштуруу-башкаруу ишмердигинин максаты – индивиддерди, социалдык топторду жана цивилизациялуу жашоо формасындагы коомду социализациялоо жана ресоциализациялоонун эффективдүү жолдорун окуп үйрөнүүдөн жана иштеп чыгуудан турат.

Ошентип социалдык иш – бул адамдардын социалдык өз ара таасир көрсөтүүсүнүн өзгөчө түрү. Анын негизги максаты аларга социализация жана ресоциализациялык жардам көрсөтүү. Мындай

контексте социалдык иш маанилүү ролдогу сабак катары божомолдонот. Бул божомол социалдык-гуманитардык илимдердин адамдарга өз ара таасир этүүсүнүн жетишкендиктерин колдонуунун жыйынтыгы. Мындай өз ара таасирди уюштуруу, аны башкаруу социалдык иш ишмердигинин маңызын түзүүчү негизги мүнөзгө ээ.

Социалдык иштин уюштуруу-башкаруучулук мүнөзү төмөндөгү түшүнүктөргө негизденет, социалдык өнүгүү, социалдык ченем, социалдык база, социалдык технология, социалдык мейкиндик, адам капиталы, адам фактору, адамдык потенциал.

Эгер азыркы европалык социалдык саясаттын моделдеринин башатын XV-XVIIкк католиктик-протестанттык христиандык социалдык окуулар түзсө, анда илимий академиялык сабак болуп саналган социалдык иштин тарыхы 1930-жылдары башталган, башкача айтканда «Улуу депрессия» деген аталышты алган Батыштагы экономикалык кризис дооруна туура келет.

Англиялык экономист, макроэкономика усулунун негиздөөчүсү Дж.М. Кейнс 1930-жылы социалдык иш майыптарга жана социалдык топторго көмөкчү социалдык-технологиялык система катары пайда болуп, коомдун стабилдүү өнүгүшүндөгү мамлекеттин өзгөчө ролуна илимий анализ берген. Европалык социалдык моделдин андан ары өнүгүшү социалдык иштин жаңы жаралган усулунун негизинде пайда болуп, анын виртуалдык инструменти болуп социалдык-эмгек мамилелер: жумушчуларды,

мүмкүнчүлүгү чектелгендерди (майыптарды), балдарды, оорулууларды, ошондой эле үй-бүлө жана коомдогу башка социалдык топторду коргоо саналат.

Россиянын президенти В.В. Путин өзүнүн Өкмөт мүчөлөрү жана федералдык кеңешменин жетекчилери, РФнын Мамлекеттик Кеңеши менен болгон 2005-жылдын 5-сентябрындагы жолугушуусунда 25млн. россиялыктар жашоо минимумдан төмөн киреше аларына токтолгон. (Ошондой эле 2004-жыл 26-майдагы федералдык жыйналышта В.В. Путин 30млн граждан жашоо минимумдан төмөн киреше аларын да айткан). Ал приоритеттүү улуттук проектилер болуп: саламтттыкты сактоо, билим берүү жана турак жай саналарын өзгөчө белгилеп, ушул сфераларда адам капиталын өнүктүрүүдөгү шарттардын зарылдыгын да баса белгилеген. Социалдык иштин уюштруу-башкаруу системасы улуттун адамдык капиталын сактоо жана өнүгүүгө багытталган.

Социалдык иштин уюштуруучулук-башкаруучулук мүнөзүн окуп үйрөнүү ушул курстун негизги маселеси.

Экинчи бөлүм. Башкаруу ишмердүүлүгүнүн теоретикалык-методологиялык негиздери

1. Башкаруу системасынын социалдык жаратылышы

Социологиялык көз караш менен алганда башкаруу – бул социалдык мамиле жана адамдар аралык бийлик формасынын бекитилиши. Башкаруучулук мамиле – эки субъектинин өз ара мамилесинин өзгөчө иерархиялык сферасы: башкаруучу жана башкарылуучу.

Башкарууну эки аспектиде кароого болот:
1) мамиле системасы катары;
2) өз ара таасир формасы катары.

Мамиле системасы – социалдык иерархия (жетекчи - баш ийүүчү), ошондой эле бийлик көзөмөлүнүн жана бийлик даражасын иш жүзүнө ашыруу тартиби.

Өз ара таасир этүү формасы – бул жетекчилик укуктуу иш жүзүндө көрсөтүү стили. Башкаруу бир адамдын башкаларга болгон ачык же жашыруун басымы жана коомдогу социалдык-экономикалык жыргалчылыктагы теңсиздик.

Башкаруу системасы авторитардык жана демократиялык формага ээ, бирок ал майыптардын жана социалдык топтордун эркиндигин ушул коом үчүн кабыл алынган норма жана эрежелердин рамкасында чектелген социалдык система болуп саналат. Ар кандай башкаруу системасы аткаруучулукка караганда башкаруучулук милдети белгилүү деңгээлде аз

болгондой түзүлөт. Белгилей кетчүү нерсе башкаруучуну дайындоо дайыма адилетсиздик менен байланышта, анткени жетекчилик орунга бир эле адам жылдырылып, башкалары өз ордунда калышат. Башкаруу ар кандай цивилизациялуу жана рационалдуу уюшулган коомдогу негизги социалдык институттардын бири. Адамдарды башкаруу – бул белгиленген, аныкталган жүрүм-турумга аларды дайыма жетектөө.

Башкаруу системасы байыркы мезгилден эле татаал маселелерди чечүүгө аракеттенген: жетекчилердин кызыкчылыктары: аткаруучулар көп иштеп, аз айлык алышса, аткаруучулардын кызыкчылыктары: аз иштеп көп айлык алышса.

Ошентип башкаруу – бул бир индивиддин экинчисине түздөн-түз таасир этүү максатына багытталган процесси. Башкаруунун философиялык негиздери болуп, башкаруу субъектиси (жетекчи) жана башкаруу объектисинин (аткаруучу) өз ара таасирлери саналат. Мындан субъектинин – объектиге болгон мамилеси келип чыгат. Социалдык башкаруунун татаалдыгы ушунда, башкача айтканда башкаруу объектиси сапатында дал ошонун өзүндөй индивид эсептелет. XX кылымдын башында адам болмушунун философиясынын рамкасында эки индивид аралык мамиленин өзгөчө экзистенционалдык мүнөзү негизделген (эки субъектинин мамилесинин экзистенционалдык жолун негиздөөчүлөрдүн бири орус философу Н.Бердяев) жана субъектинин-субъектиге өз ара таасир этүүсүнүн түрү деген аталышты алган.

Жогоруда биз белгилегендей, рыноктук-

экономикалык мамилени башкаруу – менеджмент деп аталат. Белгилей кетчүү нерсе менеджмент – бул коммерциялык башкаруунун түрү. Белгилүү болгондой коммерция киреше, пайда табуу деп божомолдонот. Ошондуктан менеджер субъектинин-субңектиге болгон мамилесин иштеп чыгат, башкача айтканда аткаруучулар аркылуу максималдуу киреше табууну ишке ашырат. Киреше табуу – менеджердин кызмат ишмердигин баалоо критерийи. АКШда биринчи менеджер мектептери 1880-жылдары эле ачылып, АКШ менеджменттик өнүгүүнүн пионери болуп саналат. Азыркы мезгилдеги келечектин менеджерлери социалдык-гуманитардык сабактарды: социология, укук, философия, экономика, психологияларды окуп үйрөнүшөт. Өткөн мезгилде менеджменти өнүктүрүүнүн көптөгөн ар түрдүү теориялары өнүккөн (мисалы: АКШда).

Башкаруу социалдык институт катары өзүнүн тарыхый өнүгүү жолунда көптөгөн доорлорду басып өтүп жана көптөгөн өзгөрүүлөргө дуушар болгон. Илимде бул доорлор «Башкаруу революциясы» деп аталат.

Биринчи башкаруу революциясы 4-5 миң жыл мурда болуп, Байыркы Чыгыштагы кул элөөчүлүк коомдун калыптануу дооруна туура келет. Менеджмент тарыхчылары эсептегендей анда көп касталары диндик функционерлерге башкача айтканда менеджерлерге айланышкан.

Экинчи башкаруу революциясы. Биринчи башкаруу революциясынан миң жылдан кийин пайда

болуп, (б.з.ч. 1792-1750-жж) вавилон башкаруучусу Хаммурапинин башкаруу концепциясынын пайда болушуна туура келет. Ал коомду эффективдүү административдик башкаруу системасын түзгөн. Вавилондо Хаммурапинин кодекси деп аталган белгилүү закондор (мыйзамдар) жыйнагы башкаруунун 285 законун (мыйзамын) өз ичине камтыйт. Бул менеджмент тарыхынын өнүгүшүнүн баалуу эстелиги.

Үчүнчү башкаруу революциясы. Вавилон падышасы Навуходоносор II (605-562-ж б.з.ч.) Вавилондук мунаранын (башня) проектисинин гана автору болбостон, асма бактардын, дан сактоочу кампалардын жана текстил фабрикаларын көзөмөлдөөчү өндүрүш системасынын проектилеринин да автору болуп саналат. Башкаруу адистери белгилегендей Навуходоносор II нин идеялары азыркы күндөгү менеджментте да колдонулат.

Төртүнчү башкаруу революциясы XVIII-XIXкк улуу индустриалдык революция менен дал келет, башкача айтканда европадагы капитализмдин келип чыгуу доору. Бул доордо бир жеке менчик ээси менен миңдеген акционерлер пайда болот же капиталды биргелешип башкарышат. Менчиктин жаңы системасы өндүрүш жана капиталдан башкаруунун бөлүнүүсүнө алып келди, анан администрация жана менеджмент өз алдынча экономикалык күчкө айланды. Жыйынтыгында төртүнчү башкаруу революциясы менеджмент кесибин жандандырды. Башында менеджменттин техникалык мааниси тар мааниде түшүнүлүп: өндүрүлгөн продукцияны сатып өткөрүүнү көзөмөлдөө жагын

тейледи. Андан ары акционердик менчиктин формасынын өнүгүшү менен менеджменттин түзүлүшү (структурасы) да өзгөрдү: акционерлердин дайындоосу менен менеджер болуп өндүрүштүн өкүлдөрү эсептелип калды. Башкаруу атайын окутуу үчүн керек болгон ыкма, усул, принцип, инструмент жана техниканын жыйындысына айланды. Биз белгилеп өткөндөй төртүнчү башкаруу революциясы капитализмдин жаралуусу менен байланышта. XIXкк аягында жаңы фигура – жалданган менеджерлик пайда болгон. Ошентип индустрализациянын башталышы – бул капитализмдин башталышы, ал эми капитализмдин алгачкы доорунун аякташы – менеджерликтин кириши, жайылышы.

Бешинчи башкаруу революциясы. XX кылымдын башталышы бюрократия концепциясынын пайда болушу менен мүнөздөлөт, башкача айтканда бюрократия теориясын М.Вебер негиздеген. Бул доор менеджерлик революция деген аталышты алган. Э.Бернштейн жана К.Шмидттин теориялары пайда болуп, капиталистер классы административдик башкаруучулукту, башкача айтканда жеке менчик ээлеринин кызыкчылыктарына карама-каршы келген кызыкчылыгы бар административдик башкаруучулукту сүрүп чыгара баштаган.

1941-жылы Дж.Бернхаймдын «Менеджерлик революция» деген китеби жарыкка чыккан. Автор капиталистер табы башкаруу табын сүрүп чыгарат деген идеяны негиздеген. Анын идеялары көп жагынан Т.Веблен, М.Вебердин идеялары менен үндөш.

Менеджерлик революция мисалы, АКШда болжол менен өлкөнүн 60% калкы – бул ортоңку тап экендигин билдирди. Базар экономикасында ортоңку таптын негизин менеджерлер түзөт. Ортоңку тап эки карама-каршы полюска бөлүнүп – байлар жана кедейлерге бирок бири-бири менен кагылышпайт.

1900-жылдан баштап административдик башкаруу теориясын окуп үйрөнүү АКШ жөнүндө Батыш Европанын алдыңкы университеттеринин окуу программаларынын бөлүгүн түзгөн.

2. Башкаруу практикасы жана менеджмент илим катары

Илимий башкаруу – бул илимий билимдер системасы, башкача айтканда башкаруу практикасынын теоретикалык негизи болуп саналат.

Батыштын менеджмент практикасы төмөндөгүдөй концепциялардын негизинде аныкталат:

- Илимий башкаруу концепциясы (негиздөөчүсү Ф.Тейлор, тейлорчулук);
- Административдик башкаруу мектеби (А.Файоль)
- Адамдык мамиле мектеби (Э.Мейо);
- Башкаруунун психологиялык мектеби;
- Адам ресурсунун эффективдүүлүгүн жогорулатуу концепциясы; (1950-жылдагы авторлор тайпасынын теорияларынын жыйындысына негизденет).

Көрсөтүлгөн бардык концепциялар эволюциялык өнүгүү мүнөзүнө ээ. Социалдык өз ара таасирдин ар

түрдүү аспектиси, мотивациясы катары божомолдонот. Ошондой эле бийлик жана авторитеттин, уюмдардагы коммуникация, жетекчилердин лидерлик сапатынын пайда болушу жана социалдык – эмгек жашоосунун сапатынын өзгөрүшү да эволюциялык мүнөзгө ээ.

Белгиленген концепциялардан сырткары, менеджменттин 3 илимий багыты калыптанган:
1) башкаруу процесси катары (уюштуруунун максаты – башкаруу функциясы болуп саналган ар түрдүү өз ара байланышкан аракеттер комплекси);
2) башкаруу системасы катары (башкаруучулар уюштурууну ар түрдүү элементтердин жыйындысы катары кароосу керек), (адамдар, технология, структуралык түзүмдөр).
3) башкаруу кырдаал катары (жетекчи башкаруучулук форма методдорду жана аны кырдаалга жараша пайдалануучу күчкө ээ деп божомолдонгон жол).

Азыркы мезгилде менеджменттин төмөндөгүдөй багыттары өнүккөн:

- Башкаруу социологиясы;
- Менеджмент социологиясы.

Башкаруу социологиясы ар түрдүү коомдун жашоо ишмердигиндеги социалдык иерархиянын жалпы закондорун окутуп үйрөтөт.

Менеджмент социологиясы базар коомундагы фирмалардын жана компаниялардын жетекчилеринин тактикалык жана стратегиялык багыттар системасын өз ичине камтыйт.

Белгилей кетчүү нерсе СССР мезгилинде «менеджмент социологиясы» деген терминге тыюу

салынган, башкача айтканда менеджмент – бул буржуазиялык коомдогу башкаруу түрү болуп саналып, социалисттик коомдо колдонулбашы шарт дешкен. Жалпы эле марксизм-ленинизм теориясы үчүн «социология» термини жат көрүнүш болгон. 1920-жылы гана СССРде социология академиялык сабак катары илимий статуска ээ болгон, 1930-жылдан 1950-жылдары тыюу салынып, ал эми «башкаруу социологиясы» термини таптакыр колдонулган эмес.

Ошентип менеджмент – бул базар коомдук системасында колдонулган башкаруу закондорунун жыйындысы. Эгер кызмат көрсөтүүдө, товарды өткөрүү, сатууда, өндүрүштө менеджменттин эффективдүү жыйынтыгы үчүн акча кирешесин алуу болуп саналат жана бул жолду социалдык ишти башкарууда жана жалпы эле социалдык менеджмент системасында колдонууга болбойт.

Биз белгилегендей социалдык иш – бул адамдардын жыргал жашоо шарттын камсыздоо үчүн экинчи адамдарга болгон социализациясы жана ресоциализациясын өз ичине камтыган коомдук жана кесиптик ишмердиги. Жыргалчылык шарты катары бардык социалдык институттардын эффективдүү функцияланышы. Анын жыйынтыгында:

- коомдо туруктуу демографиялык кырдаал калыптанат.
- жумушка жарамдуу курактагы граждандар (жарандар) билим берүү системасына тартылат, кесиптик даярдыкка ээ болот, ар түрдүү фигуралардын, мекемелердин, уюмдардын, ишканалардын социалдык

эмгек мамилесине катышат (эмгекке жарамдуу калкта жумушсуздардын саны 5-6%дан ашпайт).

- мүмкүнчүлүгү чектелген жарандар (граждандар) социалдык жактан камсыздалышат (моралдык жана материалдык көмөк көрсөтүлөт, ошондой эле социалдык-эмгек мамилесине катышууга мүмкүндүк алышат);
- Эмгек ветерандары жана пенсионерлер коомдо эмгеги сиңген жана пайдалуу адамдар статусуна ээ болушуп, нормалдуу пенсия менен каржыланат, өз каалоолору боюнча социалдык эмгек мамилесине катыша алышат;
- жашы жете элек балдар балалык өмүрдү өткөрүшөт, окушат, табигый жана социалдык билимдерди алышат, келечектеги кесибин тандашат.
- Экзистенционалдык өзгөчөлүк коомдогу жаштар (16-30 жаш), социалдык топтор: кесиптик билим алуу, окуу мүмкүндүгүнө ээ.

Сөздүн башында белгилегендей 1990-жылы ООН жыл сайын ар бир мамлекеттин адам потенциялынын өсүү индексин аныктайт. Ал үч көрсөткүчтү өз ичине камтыйт:

- билим деңгээли
- коомдун сатып алуучулук жөндөмүнүн паритети
- жашоо узактыгы

1960-жылдан баштап «адам капиталы» термини илимде колдонулуп, эки көрсөткүчтөн турат:

- өлкөдөгү калктын кесиптик билиминин деңгээли;
- улуттун саламаттыгынын деңгээли.

Көптөгөн изилдөөлөрдүн жыйынтыгы боюнча

адам капиталынын 60%ын кесиптик билим берүү деңгээли түзөт, ал эми калктын саламаттыгынын абалы 40%ды түзөт. Адамдык капитал коомдогу социалдык сезимдерге болгон баасынын сапаттуулугу менен мүнөздөлөт. Улуттун адамдык капиталы канчалык жогору болсо, анын социалдык-экономикалык потенциалы да ошончолук жогорулайт. Биринчи бапта белгилегендей адамдык капиталдын абалы коомдогу социалдык иштин уюштуруу-башкаруучулуктун критерийи болуп саналат. Ошентип адамдык потенциалдын өнүгүү индекси жана адам капиталын социалдык иштин менеджментинин критерийлери аныктайт.

Социалдык менеджмент – социалдык башкаруунун подсистемасы катары жалпы башкаруу эле эмес, социалдык системаны башкаруу болуп саналат. Социалдык менеджменттин негизги маселеси болуп подсистемадагы социалдык-технологиялык таасирлерди эффективдүү башкаруу усулдарын жана формаларын анын туруктуулугун, эффективдүүлүгүн жана рационалдуулугун изилдөө жолу болуп саналат. Социалдык менеджментти подсистемаларга бөлсөк:

1) ар бир индивид өзүнчө – бул башкаруучулук таасирдин микро деңгээли;

2) коом ичиндеги ар түрдүү социалдык топтор – бул башкаруунун макро деңгээли

3) бардык коом – бул социалдык структураларды башкаруунун мега деңгээли.

Социалдык иштин менеджментин функциялаштыруудагы негизги кыйынчылык башкаруу

таасириндеги көрсөтүлгөн подсистемалар бирдей (бир тектүү) эмес. Мурда сөз кылгандай социум жана индивиддин максаттары көбүнчө дал келбейт. Индивид өзүнүн жүрүм-турумундагы эгоистик-физиологиялык керектөөлөрүн жетектейт жана мотивдештирет. А.Маслоунун пикири боюнча «физиологиялык керектөө баарынын үстүнөн үстөмдүк кылат».

Эгер адамга жашоосунда эң негизги нерсе жетишпесе, биринчи кезекте физиологиялык керектөөсүн канаттандыруу.

Социалдык тайпалар индивидге караганда көптөгөн башка мотивдерди жетектейт. XIXкк орто ченинде К.Маркс жазып кеткендей «адамдын чыныгы жаратылышы коомдук мамилелердин жыйындысы». Ал кудайдын жашоосун четке кагып, бардык адам адамзат коомунун өнүгүшүнүн белгилүү экономикалык фазасынын продуктысы. 1940-жылы Жан Поль Сартр немецтер окуппациялаган франциянын: «Адам эркин болуу үчүн айыпталган» деп жазган. Библияга ылайык адамдар белгилүү, кандайдыр бир максатта трансценденттүү (идеялистик философияда – билүүгө мүмкүн болбогон) Кудай тарабынан жаратылган. Талаш-тартыштын, эгоизмдин, куугунтуктун, залымдыктын, кыйноонун, өлтүрүүнүн жана согуштун жок болуп кетүүсүн христиандык жана коммунистик практик эместер дагы алып келе албагандыгын түшүнүү керек. Балким, биз негизги нерсени социалдык тайпалар көбүнчө экономикалык жетишкендик-терди колдонгонун, жетектегенин белгилей кетишибиз керектир. Бардык социалдык тайпалар экономикалык

стабилдүүлүктү каалашат, башкача айтканда мындай мамиле биринчи кезекте экономикалык пландагы өнүгүүнү жаратат. (өндүрүш каражаттарынын менчиктештирүүгө каалоо болсо, анда аны социалдык абалды жогорулатууга пайдалануу). Социалдык тайпалар экономикалык мамиледен сырткары саясий стабилдүүлүктү да каалашат. Ошентип социалдык менеджменттин макродеңгээли – бул конкреттүү топтор үчүн экономикалык стабилдүүлүк саясатын жүргүзүү. Социалдык иштин менеджменти мындай деңгээлде ошондой стабилдүлүктү колдоо үчүн социалдык технология инструментин издөө менен алектениши керек.

Мегадеңгээлдеги социалдык менеджмент – бул коомдогу социалдык топтор менен индивиддердин ортосундагы компромисти издөө. Бул жерде глобалдуу социалдык технология колдонулушу керек. Ал үчүн өз ара таасир чөйрөсүнө үч негизги социалдык таасир этүүчү ар түрдүү инструменттер зарыл:

- инсандар аралык чөйрөдө;
- атайын түзүлгөн ишендирүү чөйрөсүндө (окуу жайлардагы коммуникаторлор, технологиялык мекемелер ж.б.);
- массалык маалымат каражаттары (сыналгы, үн алгы, басма сөз, электрондук маалымат).

Ошентип социалдык менеджменттин методологиясы жалпы коомдогу социалдык тайпалар менен индивиддер аралык өз ара мамиленин өзгөчө экзистенциалдык формасына негизденет.

Үчүнчү бөлүм. Социалдык иш уюштуруу системасы катары

1. Уюштуруу теориясы илимий билим системасында

Ар кандай коом – бул көп сандаган уюмдардын жыйындысы. Уюм деген эмне, кандай жана кайсы закондун негизинде келип чыгат, функцияланат, өз потенциялын толтурат, өнүгөт, качан жашоосун токтотот же башка уюмга трансформацияланат?

Мындай суроолордун жообун атайын илимий сабак болуп саналган «Уюштуруу теориясы» берет.

Бул жерде эки түйүндүү сөз: «теория» жана «уюм» чечмеленет.

Теория теоретикалык башкача айтканда илимий билим. Ар кандай – бул кандайдыр бир кубулушка же процесске болгон субъектинин изилдөө көз карашы. Кабыл алынган, текшерилген практика теориясынын жыйындысы илимий билимдин обңективдүүлүгүн аныктайт. Уюштуруу теориясы уюштуруунун келип чыгуу закондорун жана принциптерин, функциясын жана өнүгүүсүн социалдык система катары окуп үйрөтөт.

Система – бул өз ара байланышкан, өзүн-өзү шарттаган жана бүт билимди камтыган элементтердин жыйындысы.

Система түшүнүгүнүн теоретикалык-методологиялык негизи окумуштуу А.А.Богданов тарабынан «Жалпы уюштурулган иши» же «Тектология» деген аталыш менен иштелип чыккан.

Тектологиянын өзөктүү пункту болуп анын уюштуруучулук көз карашы менен ар кандай көрүнүктүү изилдөө жолунун зарылдыгын таануу.

Богданов (Машновский) Александр Александрович (1873-1928-жж) – экономист, философ, табият таануучу, саясий ишмер, жазуучу, ММУнун профессору, дүйнөдөгү кан куюу Институтунун негиздөөчүсү жана биринчи директору.

Пролетар Университетинин негиздөөчүсү. Өзүнө илимий ыкма жүргүзүү менен көз жумган. Богданов негизинен башкаруунун ар түрдүү түрлөрүнө, уюштуруучулук-технологиялык жолдорго салым кошкон. Богданов башкаруунун (жаратылыш, коом, техникадагы) бардык жолдорун сунуштоо менен өзгөчө илим катары уюштуруучулук жана анын предметин, ар кандай уюштуруучулук процесстерге таасир эткен негизги категория жана закондорун сүрөттөөгө аракеттенген. Анын пикири боюнча уюштуруучулук илимдеги негизги предмети болуп уюштуруучулук принциптер жана закондор негизги көрүнүш болот жана ал аркылуу органикалык жана органикалык эмес дүйнөдөгү, адамдардын аң-сезимдүү ишмердигинде жана стихиялуу күч иштеринде уюштуруучулук процесстер агылып чыгат. Алар техникага (нерсе уюмдары) экономикага (адамдар уюмдары), идеологияга (идеялар уюмдары) таасир этет. Уюштуруунун маңызын анализдеп Богданов аны изилдөөнүн системалуу жолунун зарылдыгы жөнүндөгү идеяны айткан жана салыштырмалуу система жана анын элементтерине мүнөздөмө берген, уюштуруучулук

бүтүндүк анын бөлүктөрүнүн жөнөкөй суммасы экендигин көрсөткөн. Эгер бир адам бир күн ичинде талаанын 10дон бирин таштардан тазаласа, анда эки орундуу бир күн ичинде эки эсе жумуш эмес андан көп, ондон жыйырма бир, төрт жыйырма бир, эки 21/4-21/2-10 бөлүгүн аткарат деген ал. Ал эми 3-4 жумушчу мындан да көп, белгилүү чекке чейин аткарат. Бирок 2,3,4 жумушчу биригип эки эсе, үч эсе, төрт эсе ишти аз аткаруу жөндөмдүүлүгү четке кагылбайт. Эки кырдаал тең белгилүү күчтөрдүн биригүү жөндөмдүүлүгүнөн көз каранды. Биринчи шартта бардыгы практикалык жактан көбүрөөк өзүнүн бөлүгүнүн жөнөкөй суммасы катары көрүнөт, экинчиси практикалык жактан ал аз. Биринчисинде уюшулгандык, экинчисинде уюшулгандыктын жоктугу байкалат. Активдүүлүктүн практикалык суммасынын жогорулоо же төмөндөөсүнүн кээ бир порадоксун кантип аныктоого болот. Анын жообу каршылык эсебин пайда кылып, бул активдүүлүк жеңип чыгат. Каршылыкка каршы турганга караганда жеке активдүүлүк азыраак жоготуу менен бириксе, уюштуруу бүтүндүгү анын бөлүктөрүнүн жөнөкөй суммасынын жогоркусу (көптүгү) боло алат. Ошентип уюштуруу элементтери – каршылык, активдүүлүк болот. Ошондуктан бардык элементтер системасынын чөйрөгө болгон жана ар бир бөлүктүн бүтүнгө болгон мамилесин бардык бүтүндүк катары кароо зарыл. Богданов системанын туруктуу структурасы жана анын шарттары, негизги уюштуруучулук механизмдери: калыптануучу жана жөнгө салынуучу, уюмдарды анализдөөдөгү

математикалык апараттын колдонулушу жөнүндөгү бир катар кызыктуу ойлорду айткан. Ал «кайра байланыш» түшүнүгү менен маанилеш «бирегулятор» идеясын киргизген (кибернетикада). Богдановдун изилденүүчү уюштуруучулук илиминин жалпы закондорунун ичинен «эң аз закону» («закон наименьших») белгилүү. Богдановдун түшүндүрмөсү боюнча «… закон в силу которого прочность цепи определяется наиболее слабым из ее звеньев: скорость эскадры – наименее быстроходным из ее судов, урожайность – тем из условий плодородия, которое имеется в относительно наименьшем количестве (агрономический закон Либиха) и т.п. Бул законго ылайык чарбалык бүтүндүктү кеңейтүү анын артта калган бөлүктөрүнөн көз каранды». Богдановдун пикири боюнча бул закон бардык системага таандык: физикалык, психикалык, социалдык-экономикалык. Эгер дейт ал темир өндүрүү 5% га кеңейсе анда андан көз каранды болгон бардык тармактын байланыш чынжыры 5%дан ашпайт – антпесе алар үчүн керектелүүчү темир жетишпейт; ал эми эгер алар андан аз кеңейсе, өндүрүлгөн темирдин бөлүгү ашыкча болот. Ошол сыяктуу эле темир өндүрүү каражатын берүүчү тармак мурдагыга караганда 5% көп жеткириши керек. Ошондуктан чарба процесстери «эң аз законуна» баш ийет. Мындай көз караштын негизинде бөлүнгөн чарбанын бөлүктөрүн пландуу калыбына келтирүүнүн жолунун жалпы линиясы түзүлүшү мүмкүн. Биринчи кезекте ал түрдүү бүтүндүктү анын тең салмактуулугунун нормалдуу пропорциясын түшүндүрүү талап кылынат. Схема

менен көрсөтсөк: A-B-C-D-E…, мисалы A - 2млрд пуд көмүр өндүрүшү дегенди билдирсе, B - 200млн. пуд темир өндүрүшү, C – 1 млрд пуд дан ж.б. Кыйроонун же бүлгүнгө учуроонун таасири менен өндүрүш процессинин схемасы төмөндөгүдөй түргө келет: 0,2A – 0,3B – 0,7C – 0,9D – 0,1E... ж.б. Анда «эң за закону» артта калган тармактарда токтоп калуучу ролду ойнойт. Бул «сокку» тармагы болуп, чоңдук нормасы менен салыштырмалуу биринен экинчисинин минималдуу жогорулоосун биринчи кезекте күчтөндүрүү керек. Мисалы, транспортту эки эсе жогорулатуу катачылык болот, анткени башка тармактардын алсыздыгы анын ташуу жөндөмдүүлүгүн төмөндөтөт. «Алсыз звено» идеясы мурда колдонулган адамзат ишмердигинин ар түрдүү тармактарындагы тармактык пландаштыруу жана башкаруу усулдарынын негизи болуп саналат. Өзүнүн идеяларын өнүктүрүү менен Богданов эмгек коллективин башкаруу областындагы өтө аз закондун таасири жөнүндө кызыктуу ой-толгоосун айтат. Жетекчи бардык линия боюнча азыркыны колдоп, уюмдун жетишерлик туруктуулугун сактап, өзүнүн ишин туура жана максаттуу иш алып бара алат, бирок кайсы бир маселеде анын интелектуалдык энергиясы аны өзгөртөт же бир мүнөттүк салкын көз караш – согуш кырдаалындагыдай, толук талкалануууга, оңдолбос зыянга алып келет. Уюшулган жашоонун масштабы, коллективдүү болсо уюштуруучулук функция индивидуалдуу акылдан (мээден), «авторитеттен» же башкаруучудан көз каранды мүнөзүнө ээ болуп, мындан уюштуруу тибинин

«авторитардык» тарыхый чегинен качып кутулбоо аныктамасы келип чыгат. Жекече же кандайдыр бир бөлүмдөгү кыска убакыттагы катачылык кээде оңдолгус же бардык коллективдин жок болуусуна алып келет. Богдановдун «жалпы уюштуруучулук ишинде» ал уюштуруу илимдеринин келип чыгуусун жана ыктымалдуулугун четке какпайт. Ал жандуу жана жансыз жаратылыштын негизги маңызы уюштуруучулукта деп эсептөө менен бирге, ар кандай ишмердүүлүктүн аягы уюштуруучулук деген. Анын пикири боюнча адамзатта уюштуруучулуктан башка маселе, ишмердүүлүк жашоого башкача көз караш жок дейт. Богданов Ааламдын монистик концепциясын түзүүгө аракеттенет. Аалам деген ал – бул чеги жок, жайылган ар түрдүү типтеги кездеме формасы жана уюштуруучулук тепкичтери (толук уюшулгандык болбойт – бул түшүнүк маниге ээ эмес). Ушул бардык формалар дүйнөлүк уюштуруу процессинин тынымсыз жана үзгүлтүксүз ич-ара күрөшүнөн жаралат. Богданов боюнча уюштурулбаган (дезорганизация) ишмердүүлүк, уюштуруучулук ишмердүлүктүн кандайдыр бир бөлүгү. «Эгер коом, таптар, топтор бири-бири менен талкалоо чегине чейин кагылышса, андагы ар бир коллектив тынчтыкты уюштурууга жана адамзат өзү үчүн өзүнчө аракеттенет». Бул – обочолонуунун жыйынтыгы башкача айтканда уюшулган күчтөрдүн обочолонуусу, бөлүнүүсү, алардагы жалпы, бекем уюшкандыктын, биримдиктин жоктугу. Бул – уюштуруучулук формасындагы күрөш. Богдановдун пикири боюнча адам кайсы чөйрөдө болбосун анын уюштуруучулук

ишмердиги кандайдыр бир элементтке болгон биригүүсү же каршылыгы менен аныкталат. Тактап айтсак, «эмгек процесси ар түрдүү материалдар менен биригет башкача айтканда эмгек куралдары жана эмгекчи күчтөр ошондой эле бул комплекстердин ар түрдүү бөлүктөрүнүн обочолонушу, бөлүнүп калышы, жыйынтыгында уюшулган бүтүндүктү, - «продуктыны алуу». Комплекстердин биригүүсү (алгачкы кезекте) тектологиянын калыптануучу механизмдеринин негизинен туруп, биологиялык термин менен «коньюгация» деп аталат. Богданов коньгацияны кең мааниде түшүндүргөн; бул өнөктөштүк (шериктештик) жана башка бардык мамиле, металдар куймасы жана мекеме товарларын айырбаштоо ж.б. Көптөгөн нерселер (организмдин тамак сиңирүүсү, жакшы көргөнгө кучак жаюу, жумушчулар конгресси, душмандын согуштук толгоосу). Комплекстердин биригүүсү алардын уюштуруучулук кризисине алып келет башкача айтканда алар аралык тектологиялык чектин ажырашы жана кандайдыр бир сапаттуу жаңы системанын пайда болуусу, ал түздөн-түз же кандайдыр бир байланыш аркылуу («ингрессии»). Эгер алар бириккен байланыштар комплексинен турса ингресивдүүлүк системасы болот. Комплекстердин биригүүсү менен катар эле бөлүнүү жана коньюгировандык системанын «кулоосу» келип чыгат башкача айтканда жаңы өзүнчөлөрдүн пайда болуусу, жаңы «чектер» же дезингрессия. Бул дагы башка типтеги уюштуруу кризиси. Жашоодогу жана жаратылыштагы байкалган бардык кризистер, бардык «козголоңдор»,

«төңкөрүштөр», «катастрофалар» ж.б. ушул эки типке таандык. Мисалы, коомдогу төңкөрүш (революция) ар түрдүү топтор менен социалдык чектердин ортосундагы ажырым; суунун кайнашы – атмосфера жана суюктуктун ортосундагы физикалык чектин ажырымы, тирүү клетканын көбөйүүсү – жашоо чектери менен анын бөлүктөрүнүн түзүлүүсү (курамы), өз алдынчалыгы. Тектологиянын калыптанып келе жаткан механизмдери жөнгө салуучу механизм болуп, анын негизи эң мыкты элементтерди тандоодон турат. Көрүп турганыбыздай Богдановдун уюштуруу түзүү модели универсалдуу мүнөзгө ээ болуп, коомдогу жана жаратылыштагы кубулуштардын чексиз диапазонун таанууда колдонулат. Богдановдун уюштуруу анализинде өндүрүш мамилесин аныктаган социалдык-экономикалык жак начар байланыштырылган. Анын көз карашында экономикалык жашоо бүтүндөй техника маанисинде берилген. Өзүнүн үч катардуу уюштуруу схемасында:

1) нерселер (буюмдар) уюмун (техника);
2) адамдар уюмун (экономика);
3) идеялар уюмун (ыкмалар уюму)

Богданов биринчи катарга коет. «Адамдын техникалык мамилеге көз карандылыгынан өндүрүш мамилеси калыптанат, ал эми ошого жана башкаларга көз карандылыктын негизинде идеялар, нормалар, идеологиялар калыптанат». [1] Мындан биринчи катардагы уюштуруу принциптери экинчи, андан соң

[1]Богданов А.А. Тектология: всеобщая организационная наука. В 2-х кн. Кн. 1. – М.: Экономика. 1989. С.85

үчүнчү катар үчүн негизги болот. «Адам өзүнүн уюштуруу усулдарын оюнан чыгарбайт, ал жаратылыштын уюштуруу закондорунун негизинде жаралат – бул негизги жобо»[2]. Богдановдун пикири боюнча тектология бардык башка илимдердин арасында өгөчө орунда болушу керек жана бардыгынын методологиялык негизи ошондой эле философиянын ордунда эсептелет.

«Жалпы уюштуруу илими» кеңири жайылган эмес. Андагы абстрактуулукту, чарбалык башкаруунун актуалдуу проблемалары менен күчсүз (алсыз) байланышын кээде адилеттүү, кээде адилетсиз сындашкан. Ошону менен бирге азыркы мезгилде Богдановдун уюштуруу теориясы, кибернетика, башкаруунун тармактуу усулу багытындагы баалуу идеялары деңгээлине ылайык бааланууда (анын кээ бир эмгектери тактоолорду талап кылганына карабай) көп убакыт четке кагылганына, таанылбагандыгына карабастан Богданов жаңы синтетикалык илимдин негиздерин жарата алгандыгы талашсыз. Тектологиянын негизги идеясын микродүйнөдөн баштап биологиялык жана социалдыкка чейинки ар түрдүү деңгээлдеги уюштуруу системаларынын окшоштуктары түзөт. Түрдүү тектеги кубулуштар биримдиктин негизиндеги жалпы структуралык байланыштарга жана объект уюмунун закондорунун обңективдүүлүгүнө биригишет. Бул окумуштууга маселени түзүүгө жана аны чечүү жолдоруна

[2] Ошол эле жерде. С. 86.

мүмкүндүк берет. «Тектологиянын маселеси – уюштуруу ыкмаларын системалаштыруу, бул эмпирикалык илим жана өз жыйынтыгында индукция жолу менен баруусу керек» –деген Богданов. Бардык адам ишмердүүлүгү уюштуруучулук жана уюштура албастыктан турат – деген. Демек бул, бардык адам ишмердигин уюштуруучулук ыкманын жана уюштуруу көз карашын изилдөө материалы катары кароого болот. Үзгүлтүксүз өз ара таасирдин жыйынтыгында системанын үч түрү калыптанып, аны Богданов уюштурулушу боюнча төмөндөгүдөй бөлөт: уюшулган, уюшулбаган, нейтралдуу. А. Богданов башкаруу илиминин калыптанышына жана өнүгүшүнө орчундуу салым кошкон. Башкаруунун уюштуруу – технологиялык жолун ал: «Бардык маселе уюштуруу сыяктуу жаралуусу керек». А. Богданов уюштуруу жана башкарууну анализдөөдө математикалык усулдарды колдонуунун жактоочусу болгон. Ал тарабынан «өтө аз күч» закону иштелип чыгып, (эскадронун ылдамдыгын акырын сүзгөн корабльдын ылдамдыгы аныктайт), жана ал пландоо жана башкаруунун тармактуу усулунун негизин түзгөн. Ага «бирегулятор» идеясы башкача айтканда кибернетикадагы кайра кайтуу (обратно) байланышы түшүнүгү таандык.

А.Богданов системалуулук түшүнүгүн киргизип, уюм бул бүтүндүк башкача айтканда өз бөлүгүнүн чоң суммасы деп көрсөткөн.

Структуралык туруктуулук системасы жана анын шарттары жөнүндөгү идеяны иштеп чыккан. Бул системанын эки түрдүү закон ченемдүүлүгүн көрсөткөн:

- калыптануучу башкача айтканда системанын экинчи сапатка өтүүсү, өнүгүүнүн закон ченемдүүлүгү;
- жөнгө салынуучу башкача айтканда системанын мурунку сапатынын стабилдешүүсү, функциялануунун закон ченемдүүлүгү.

А. Богданов ар түрдүү системанын өнүгүү этаптарын мүнөздөгөн бир катар кызыктуу түшүнүктөрдү киргизген. «Комплексия» термини кырдаал үчүн колдонулуп, система, элементтердин механикалык биригүүсүн билдирген жана алардын ортосунда өз ара таасир процессии башталган эмес. Бул кырдаал ишкана ээси уюмду түзүп баштаган мезгил үчүн мүнөздүү (кадр тандоо, техника сатып алуу, ишкананы ижарага алуу) бирок уюмдун өзү ишке кире элек. Богданов боюнча «коньюгация» термини ушул өнүгүү этапты билдирет, башкача айтканда өзүнчө элементтер системасы менен өнөктөштүктүн (шериктештиктин) башталуусу (мисалы, жумушчулар өз ара формалдуу жана формалдуу эмес мааниде болушкан).

«Ингрессия» термини системанын жаңы сапатка өтүүсүн чагылдырат (мисалы, биригүүнүн өсүүсү, өз ара түшүнүү, коллективде иштей билүү), ал эми «дезингрессия» - бул системанын деградация (начарлоо) процесси, анын кулоосу бүтүн биригүү катары түшүнүлгөн.

Билимдин жалпы системалык эрежеси, системанын функцияланышы жана бузулуусу жашайт. *Ар кандай система*:

- өз ара байланышкан окшоштуктардан турат, бирок бирдейликти түзбөгөндөрдөн;
- бирдиктүү функционалдуу байланыштар биримдигинен;
- туруктуулукту сактоочу негизги максаттуу функцияга ээ;

Бардык системалар түзүлөт:

- жашоонун ишенимдүү жогорулоосу максатында;
- элементтердин ашыкча сапатынан;
- бир канча системалуу деңгээлден;
- деңгээлдер аралык байланыштын начарлашынын натыйжасында ички байланыштын күчтөнүүсүнүн эсебинен;

Системанын функцияланышы:

- табият таануу закондоруна ылайык калыптанат (масса жана энергиянын сакталуу закону, механика, химия, термодинамика закондору);
- келип чыгат:

а) убакыт жана мейкиндиктин белгилүү үзүмүнүн чегинде;

б) жогорку деңгээлдеги системанын өз ара байланыш жана биригүү шартында;

в) маалымат, нерсе, энергияны уюшумдуу колдонууга караганда жогорулоо жана эффективдүүлүктүн келип чыгышы.

г) курчап турган айлана-чөйрөдөгү зарыл ресурстарды колдонуунун эсебинен;

д) теңдөөнүн негизинде ички жана сырткы байланыш, консервативдүүлүк жана өзгөрүүчүлүк структураны сактайт жана оптималдаштырат.

Сырткы факторлордун таасир этүүсү системанын өзгөрүүсүнө алып келет:

- айлана-чөйрөдөгү ар кандай физикалык, энергетикалык, социалдык жана маалыматтык өзгөрүүлөр системанын өзгөрүүсүн пайда кылат;
- энергиянын минимум деңгээлинде чагылуусун камсыздаган багытты пайда кылат;
- системанын бузулуп жарылуусунун себептери;
- системанын структуралык байланышын бузуп жарган ички өзгөрүүдөн;
- сырткы таасирдин күч алуусу, системанын ички структуралык камсыздоо күчүнүн жогорулоосу;
- зарыл ресурстардын келип түшүүсүнүн узак чектелүүсү;
- уюмдун деңгээлиндеги чөйрөдөгү системанын жашоосу;
- бул процесс төмөнкү деңгээлдеги системада автономизация жана структуралык кайра куруу пайда болгондо жогорку деңгээлде жетилген системанын бузулуусу жүрөт.

Бардык система жалпы касиетке ээ, бирок биздин көңүлдү социалдык системаны функциялоо проблемасы турат.

Социалдык системаны карап чыгууда 3 аспектиге көңүл буруу зарыл:

- социалдык жалпылык, биргелешип иштөөдөгү, жайгашуудагы жалпы кызыкчылык;
- социалдык уюм, социалдык позиция менен социалдык функциянын байланышы;

➢ маданият, нормалар, жана баалуулуктардын калыптанышы.

Социалдык кубулуш жашоо менен гана чектелбей башка системалардан айырмаланат, ал эми бул өз кезегинде социалдык реалдуулукту жаратуучу адамдардагы өз ара таасирге алып келет.

Социалдык реалдуулук – бул адамдарга гана таандык болгон өзгөчө эркиндик сферасы, адамзаттык маңыздын келип чыгышы. Мисалы, дүйнөлүк деңгээлдеги СССР сыяктуу бекем мамлекеттик система, системанын бузулушунун жалпы себептеринин таасири астында бузулууга дуушар болгон анализ көрсөттү.

Ар кандай системалуу түзүлүш (адам жана адамзатты функциялаган социалдык системаны кошо эске алганда) анын туруктуу жашоосун жана өнүгүүсүн камсыздоочу бирдиктүү закон ченемдүүлүктөргө баш ийет.

Балким, СССР системалуу түзүлүш болсо, аны түзүүчүлөрдү (республикалар, крайлар, областар ж.б.) системанын бөлүгү катары карап, таасирдүү бузуп, жаруучу кырдаалдар катары кароого болот.

Таркалуу законуна ылайык бул бөлүктөрдө ар түрдүү карама-каршылыктар бышып жетилип, кошумча байланыштардын келип чыгуу себепчиси болгон.

Айырмачылыктын топтолуусу системалык карама-каршылыктардын жаралуусуна алып келет. Карама-каршылыктарды жок кылуунун эки жолу болушу мүмкүн: терс – системанын өзүн жана кошумча байланыштарды, оң – курч карама-каршылыктарды чечүүчү системаны кайра түзүү. Ошентип, системаны

бузуу менен карама-каршылык да жоголуусу керек болчу. Бирок андай болгон жок. Мындан эки жыйынтык чыгарууга болот. Биринчиден, факт боюнча системанын кулашы, мурдагы СССР саясий коньюктурадан көз карандысыздыгы (саясий демонтаж) башкача айтканда СССР анын курамдык бөлүгү экономикалык мейкиндиктин бүтүндүгүн, тарыхынын жана тагдырынын жалпылыгын, маданий-рухий кызыкчылыктардын жана нравалык психологиялык баалуулуктарынын дал келүүсүн бириктирип жашап келишүүдө. Экинчиден, мурдагы СССРдин мезгилиндеги республикалар (мурдагы союздук республикалар) социалдык-гуманитардык мейкиндикте үзгүлтүксүз байланышты улантып келишүүдө (кала берсе Прибалтика, Грузия жана Украина биригүүнүн башаты катары мисал болот жана орус тилинде окушат).

2. Уюмдун миссиясы

Ар кандай уюм өз миссиясына ээ. Уюмдун миссиясынын мааниси төмөндөгүчө:

- уюмдун бардык пландуу чечимдеринин базисин түзөт;
- уюмдун максатынын тактыгына болгон ишенимдүүлүгүн аныктайт;
- жумушчу күчүнүн топтолушу уюм тандаган ишмердүүлүк багытына жардам берет;
- уюмдун сырткы катышуучуларынын көмөгүнө жана түшүнүүсүнө чакырат;

Уюмдун миссиясынын жалпыланган мүнөзү:

- базар мамиле системасындагы орду жана ролу;
- сунушталган товарлар жана кызматтар;

- уюмдун максаттары (жашоо, жогорулоо, киреше);
- технология (процесстер, жаңычылдыктар, (инновация));
- философия (базалык көз караштар, баалуулуктар, мотивдер);
- ички концепциялар (күчтүү жагы, атаандаштык жөндөмүнүн деңгээли, жашоо факторлору);

1) имиджи (өнөктөштүк, керектөөчүлөр жана коом алдындагы жоопкерчилик).

Өзүнүн миссиясын ишке ашыруу менен, уюм белгилүү максатка жетет. Уюм катары социалдык иштин миссионердик ролу беш багытты аныктоосу мүмкүн.

1. Россияда адам потенциалынын социалдык-демографиялык компоненти өтө төмөн. Өлкөдөгү эркектер аялдарга караганда 13-14 жыл аз жашайт. Бул коомдогу негизги көйгөйдү жаратат, анткени 30%дан ашык аял балдарын атасыз чоңойтушат. Кароосуз балдар ушундан келип чыгат. Мындан сырткары толук эмес үй-бүлөдө балдарды тарбиялоо, балдарга зарыл жашоо потенциалын бере албайт.

Россияда адамдын жашоо баалуулугу салттык түрдө төмөнкү деңгээлде. Муну узак мезгил, көп кылым өкүм сүргөн крепостнойлук укуктун адамдык кадыр баркты төмөндөтүүсү, ошондой эле СССРдин мезгилиндеги адамды басынтуунун калыптанышы менен байланыштырууга болот (мисалы, колхозчулардын паспорту болбогондугу). Акыркы 15-20 жыл ичинде россия коомунун социалдык-демографиялык потенциалы дагы төмөндөп кеткен.

Эркектердин жашоо мезгилинин узактыгы 1987-жылы 65 жашка чейин, 2003-жылы 58,5 жашка чейин гана болгон. Андан дагы калктын эмгекке жарамдуу бөлүгүндөгү өлүмдүн жогорулоосу өскөн. Айрыкча бул көрүнүш реформанын алгачкы жылдарында башталган. Мисалы, 1994-жылы 35-45 жаштагы эркектердин өлүмү 2 эсе, аялдар 1991-жылга салыштырмалуу 1,6 эсеге көбөйгөн. 1998-2000-жылдары калктын өлүмү 25%га, ал эми төрөлүүнүн төмөндөшү 1,8 эсеге азайган. Жыйынтык көрсөткөндөй калктын санынын стабилденүүсү депопуляция режими менен алмашкан (жылына 2,8%деңгээлинде). Орус үй-бүлө институтунун абалы татаал абалда болгон. Никеленүү көрсөткүчү төмөндөп, фертилдик (бала төрөй ала турган) курак арасында кескин түрдө бир баладан ашпаган төрөлүү көрсөткүчү белгилүү болгон. Ушуга байланыштуу социалдык иштин уюм катары миссионердик ролду аткаруусу жогорулап, өзүнүн инструменти, форма жана усулдары менен россия коомунун өнүгүшүнө позитивдүү таасир этүү зарылдыгы пайда болгон. 2. Социалдык иш уюм катары так, гумандуу максатта коомду социалдаштырат. Базар экономикасындагы А.А. Смиттин «көрүнбөгөн колдор» («невидимые руки») контекстинде адамдардагы жекече керектөөлөр басымдуулук кылган. Өз кезегинде индивидуалдуулук өзүнүн кыймыл аракетинин аркасында адамдарды өзүмчүлдүккө түрткөн. Өзүмчүлдүктүн көптөгөн түрлөрү бар. Өзүмчүлдүк каалоо өз керектөөсүн башка адамдарга жамандык жасабай турган жол менен канаатандырат – бул коомду социалдаштыруунун

элементи болуп саналат.

Л.Толстой белгилегендей «биз адамдарды, биз алар үчүн жасаган жакшылыгыбыз үчүн жакшы көрөбүз, биз өзүбүз жасаган жамандыкты сүйбөйбүз». Социалдык иш адамдарды жакшылык жасатууга жөндөмдүү жана коомдук мамилени гумандаштырат. 3. Социалдык иш системасында көптөгөн социалдык кызматтар бар, бул кызматтар адамдарга кыйын кырдаалда жардам берет. Гуманистик жаратылышы боюнча бул кызматтар алардын уюштуруучулук ишмердигинен туруп, алардын структуралык уюштуруучулук маңызы адис жумушчуларды социалдык кызматка тартат жана алардын эмгек активдүүлүгүнө импульс берет. 4. Социалдык иш системасы түз жана кыйыр түрдө социалдык иштин адис жумушчулары менен гана иш алып барбастан, коомдун маанилүү бөлүгү менен да иш алып барат (адамдар дайыма бири-бирине майда барат кызмат көрсөтүшөт: көчөдө, фирмада, мекеме, уюм, ишканадагы тартип жөнүндөгү маалыматтар, тынымсыз өткөн авто кыймыл көчөлөрүндө алсыз адамдарга физикалык жардам; транспорт акысын узатып коюу ж.б.). Бул коомдун социалдык ишке сырттан катышуусу болгону менен миссионердик образды түзөт. 5. Социалдык иштин негизги миссиясынын жыйынтыгы болуп, адамзаттык потенциалдын төмөндөөсүн жоюудагы социалдык саясатка катышуусу, демек коомдун жашоо жөндөмдүүлүгүнө жардамдашуу.

Белгилеп өткөндөй, адамзат потенциалы – бул улуттун адам капиталынын негизи. Зарыл адамзат

капиталын түзүү – бул да социалдык иштин миссионердик функциясы болуп саналат.

3. Уюштуруу теориясы жана социалдык иш

Уюштуруу теориясы миссия түшүнүгүн эки негизги мааниде божомолдойт. Биринчиден, ал философияны элестетет, уюмдун жашоо маңызы жана базалык баалуулуктардын жыйындысы катары сүрөттөйт, башкача айтканда уюм өзүнүн ишмердигин ишке ашыруусу керек. Белгилей кетчүү нерсе ошонусу менен ал уюштуруу стртегиясы жана уюштуруу маданияты сыяктуу түшүнүктөр менен тыгыз байланышта. Мисалы, федералдык деңгээлдеги социалдык иштин уюштуруу маданияты дайыма Россиянын президенти В.В. Путин тарабынан демонстрацияланат (анын ичинен 2005-жылы В.В. Путин Россия граждандары менен болгон түз эфир деги теледеги сөз берүүсүндө Ставрополь крайынын Дегтяревский хуторунун (имараты бар обочолонгон жер участкасы) жашоочуларына социалдык жардам көрсөтүлөрүн, суу каналдары курулуп, суу менен камсыз болушун айткан). Балким, социалдык иштин уюштуруу маданияты ар бир социалдык иш адистерин өздөрүнүн жумуш орду менен камсыз кылуусу керек. Ал жумуш баштоо убактысын сактоо, жумуш ордундагы тартип, документтер менен так иштөөнү камсыздайт.

Социалдык иштин стратегиясынын принциптери анын уюштуруу стартегиясынан турат. Мисалы,

муниципалдык башкаруудагы социалдык коргоонун стратегиясынын принциптер системасы төмөкүлөр басымдуулук кылыш керек:

- муниципалдык маалыматка бир дагы үйсүздөр;
- бир дагы жашы жете элек төрөөчүлөр;
- бир дагы эске алынбай калган жетимдер, пенсионерлер, майыптар (мисалы, 2006-ж АКШнын бюджетинде «бир дагы бала унутта калбасын» деген девиз менен жакыр үй-бүлөлөрдүн балдарын колдоо боюнча түзүлгөн улуттук программанын негизинде чыгашанын саны өскөн).

Мындай стратегиялык принциптер муниципалдык социалдык кызматтын жумушчуларына мобилдүү таасир көрсөтөт. Экинчиден, социалдык теориянын миссиясынын таар мааниси – бул жалпы уюштуруучулук максат системасы уюмдун жашоосунун, анын башкалардан принципиалдуу айырмасынын маанисин ачуу, сезүү жана таркатуу. Бул система мекеме же ишканын уюштуруучулук уникалдуулугун калыптандыруу каражаты, ошондой эле уюмдун мүчөлөрүнүн жүрүм-турумдарын жөнгө салат. Мындан уюм тарыхынын мааниси, анын корпоративдик маданияты, уюм мүчөлөрүнүн базалык баалуулугу аныкталат (мисалы, конкреттүү индивиддерге жана калк тайпасына атайын муниципалдык борборлордун социалдык жардамы. Жумушчулардын өз оюунун уникалдуу борборлорун сезүүсү, башкача айтканда адамдарды ачкачылыктан, сууктан сактайт деген ишенимдери).

Уюштуруу теориясы – уюштуруу максаты

божомол түшүнүгүн берет. Ал башкаруунун универсалдуу функциясы катары, уюм ишмердигинин белгилүү багыты менен байланышкан процесс катары, жыйынтыгында, максат келечектин идеалдуу образы калыптанат деп түшүндүрүлөт. Уюштуруу теориясындагы максатты болжолдоо (целопологание) ишмердүүлүктү түзүү жана тандоонун негизи катары кээ бир моделдерде уюмдун өнүгүшүнө жана структуранын калыптанышына таасир эткен негизги фактор катары каралат. Башкаруунун эффектүүдүлүгүн жогорулатуу проблемалары менен алектенген теоретик, практик жана көптөгөн изилдөөчүлөр бир пикирден ишмердүүлүктү башкаруу жана ишмердүүлүк максатын калыптандыруу – башкаруунун түйүндүү функциясы дешет. Бул жыйынтык социалдык-экономикалык ишмердүүлүктүн бардык сферасына стратегиялык жана оперативдик тактикалык башкаруу катары жайылат.

Максатты болжолдоо (целепологания) системанын максатын, маселелерин негиздөө, калыптандыруу, түзүү процесси болуп саналып, аларды тартиптештирүү, маанилүүлүгү боюнча катарлаштыруу, убакытты бөлүштүрүү, периодикалык карап чыгуу, актуалдаштыруу жана жаңылоо болуп саналат. Максатты болжолдоо тышкы (максат сырттан берилгенде) жана ички (система өз максатын өзү иштеп чыгат жана анын жетишкендиги үчүн аракеттенет). Мисалы, 2003-жылдын 16-майдагы РФнын федералдык жыйынында В.В. Путин жалпы сырткы максатты аныктап: «10 жыл ичинде биз өлкөнүн ички дүң продуктусун минимумдук денгелде жогорулатышыбыз

керек» дейт. Бул бардык коом үчүн тышкы максатты болжолдоо (ошондой эле өлкөнүн социалдык системасы үчүн). Сырткы максатты болжолдоо ички максатты болжолдоо менен сөзсүз байланышта болуусунун зарылдыгы жок. Россия коомунун бөлүгү он жыл ичиндеги сырткы дүң продуктынын жогорулоосун реалдуу деп эсептебейт. Ошентип сырткы максатты болжолдоо – бул ар бир индивид үчүн өз алдынча психологиялык процесс. Адамдын ички мааңызына таасир этүү жана ал чыгара албай турган маселени аткарууга мажбурлоо – чече алгыс маселе. Ошондуктан максатты болжолдоо башкаруунун бир областына таандык, пландоо, проектилөө анализдөө кыйын. Максатты болжолдоонун механизмдери түшүнүксүз бойдон калууда. Андыктан системанын максатын жана системаны башкаруунун максатын чектөө жана айырмалоо зарыл. Жалпылыктарга карабастан бул бир түрдө эмес. Социалдык тайпаны, уюмду, коомду бир мезгилде башкаруу системасы катары бул системаны башкаруунун максаты болуп элдин жыргалчылыгын жогорулатуу саналат. Бирок башкарууда субъектинин жана объектинин максаты айырмаланат, ошентип башкаруучулардын жана баш ийүүчүлөрдүн аракеттери, мотив, пайда, кызыкчылыктарында ажырым келип чыгат. Социалдык иш системасынын бардык деңгээлиндеги максатты болжолдоонун негизги мотиви болуп, анын керектөө мотиви менен байланышы саналат. А. Маслоунун керектөө мотивация теориясына ылайык биринчи физиологиялык керектөөнү жана коопсуздук керектөөсүн канаатандыруу менен индивид

өзүнүн жакынкы айлана-чөйрөсүнүн бир тараптуулугун каалайт. Ошондуктан социалдык иштин максаттуу болжолдоосунун негизи – коомдун, социалдык тайпанын, индивиддин социализациясы жана ресоциализациясы, конкреттүү улуттук белгилүү закондорунун жана салттарынын жашоо эрежеси жана нормалары.

Азыркы менеджменттин классиги П.Друкер максаттуу башкаруу концепциясын иштеп чыккан. Бул концепция уюмдардын керектөөсүнүн ар түрдүүлүгүн негиздейт жана комерциялык фирмалардын ишмердигин 8ге бөлүп карайт:

- уюм иштеген базар тибин аныктоо;
- базар чыгарып жаткан продуктынын тибин аныктоо;
- пландаштырылган киреше деңгээлин аныктоо;
- зарыл ресурстардын булактарын жана типтерин түзүү;
- жаңычылдыкка мамиле;
- персоналдардын (кесип түркүмүндөгү адам) керектөөсүн канаттандыруу;
- уюм ишмердигине болгон коомдук кабылдоону камсыздоо;
- уюштуруучулук эволюциясынын негизги фактору катары менеджменттин өнүгүшү.

П.Друкер боюнча муниципалдык деңгээлдеги социалдык иштин уюштуруу системасынын уюштуруучулук максат болжолун төмөндөгүчө сүрөттөйт:

- конкреттүү муниципалдык маалыматтын социалдык өздүк сезүүсүн аныктоо (социалдык-демографиялык

кырдаал, калктын жайгашуусу, жашы жетелектердин саны, пенсионерлер, майыптар);

- муниципалдык билимде адам потенциалынын деңгээлин түзүү (гендердик анализ, ооруу-сыркоонун деңгээли, үй-бүлө жана нике институтунун деңгээли, билим берүү жана саламаттыкты сактоо системасы);
- муниципалдык билимде адам капиталынын сапатын жогорулатууну аныктоо (калк арасындагы адистештирилген билим берүүнүн деңгээли жана атуулдардын болжолдуу саламаттыгы);
- муниципалдык билимдеги калкты социализациялоо жана ресоциализациялоодогу зарыл деңгээлди камсыздоо үчүн финансы жана материалдык ресурстардын булактарын жана формаларын түзүү;
- муниципалдык билимдеги бардык социалдык тайпаларды колдоодогу пландаштырылган иновациялык (жаңы) формалар;
- муниципалдык билим берүүдөгү кызмат көрсөтүүчүлөрдүн социалдык-экономикалык керектөөсүн камсыздоо;
- социалдык иштин бардык системасынын муниципалдык билиминин маанилүүлүгү үчүн коомдук кабыл алууну камсыздоо (социалдык кызмат жана социалдык жактан колдоо уюмдары);
- муниципалдык билим берүүдөгү социалдык менеджменттин өнүгүү формаларын пландаштыруу (иновациялык формалар мисалы, аймактык дарыгер жана медайымдар менен бирге калктын ден-соолугунун абалын биргелешип социалдык текшерүү).

Ошентип уюштуруу системасы катары

социалдык иштин усулдук аспектилерин карадык, илимий билим системасындагы уюмдун теоретикалык жолдорун көрсөттүк жана бул системадагы уюмдун миссионердик ролуна токтолдук.

Төртүнчү бөлүм. Социалдык кызмат системасындагы уюштуруучулук жүрүм-туруму

1.Уюштуруучулук жүрүм-турумдун методологиясы

Уюштуруучулук жүрүм-турум – бул азыркы социалдык-психологиялык жана экономикалык уюштуруу-башкаруу концепцияларында кеңири колдонулган түшүнүк.

Уюштуруучулук жүрүм-турум теориясынын принциптери:

1. Бир түрдүү тышкы таасирлерге болгон ар түрдүү жүрүм-турум реакциясы (бардык адамдар, мисалы, кокусунан өчүрүлгөн электр эенергиясына, сууга ар түрдүү реакция жасашат).
2. Уюмдагы андан сырткаркы көрүнүштөргө болгон адамдардын реакциясы ар түрдүү (уюмдагы жумушчунун жумуштагы жүрүм-туруму үлгүлүү – ал эми үй-бүлөсүндө ал – тиран: эң белгилүүсү мисалы – Чикатило – адам өлтүргүч, ушундай көрүнүштөр бар).
3. Адамдын (уюмдун, тайпанын) реакциясы ар түрдүү кырдаалга, доорго жараша ал түрдүү жүрүм-турумда.

Уюштуруучулук жүрүм-турум теориясы өз алдынча область катары 1950-1960-жылдары изилдене баштаган.

Уюштуруучулук жүрүм-турумга төмөндөгүдөй аныктама берүүгө болот: уюштуруучулук жүрүм-турум – бул алынган маалыматтарды колдонуу практикасындагы жана уюмдагы адамдардын (индивид жана тайпа) жүрүм-турумун изилдөө. Уюштуруучулук

жүрүм-турумду башкаруу системасынын методологиялык рамкасындагы илимий сабак. Кичи топтор (формалдуу жана формалдуу эмес) ичиндеги мамиленин динамикасын кароодо уюштуруучулук жүрүм-турум жөнүндөгү билим өзгөчө маанилүү.

Кээ бир кырдаалдарда, башкача айтканда эки же андан көп тайпанын (мисалы, ардагерлер менен иштөө бөлүмү жана социалдык камсыздоо бөлүмү) координациялык күчүнүн зарылдыгында менеджерлер тайпалар аралык мамилеге кызыгышат.

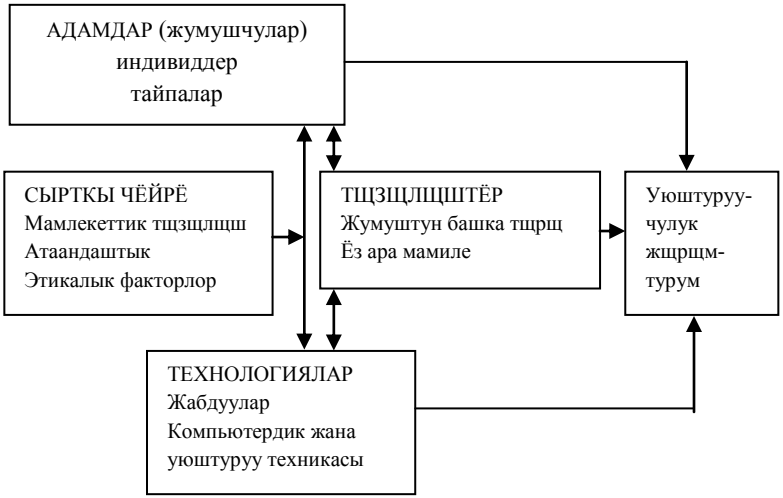
Уюштуруучулук жүрүм-турум төмөндөгү маселелерди чечүүгө багытталган (4.1-сүрөттө)

- көрүнүш, процесстерди сүрөттөө;
- көрүнүш, процесстердин маанилүү мүнөздөмөсүн баяндоосу, түшүнүүсү;
- жүрүм-турум өзгөчөлүктөрүн прогноздоо;
- уюштуруу көрүнүштөрүнүн жана процестеринин ишинин жүрүшүн контролдоо.

Уюштуруучулук жүрүм-турумдун эң негизги максаты – адамдардын иш процессиндеги башкаруучулук жүрүм-турумдарын жана анын жогорулоосунун ыкмаларын ээлөө.

4.1-сүрөт

4.1.Уюштуруучулук жүрүм-турумдун калыптануу системасынын принципиалдуу структурасы



Адамдар (жумушчулар). Индивиддерди жана тайпаларды өз ичине камтыган анын ички социалдык системасын түзгөн социалдык иш кызматкерлери (чоң жана кичине, формалдуу жана формалдуу эмес). Эң негизги эске алуучу нерсе социалдык кызмат эл үчүн кызмат кылуу үчүн түзүлгөн.

Социалдык иштин кызматкерлери – булар уюмдун алдына койгон максатына жетүү багытын камтыган ойлонуучу, сезүүчү кыймылдуу адамдар. Тайпанын негизги мүнөздөмөсү – алардын жогорку динамикасы (калыптануусу, өнүгүүсү, кулоосу). Азыркы социалдык кызмат сапаттуу жумушчу күчүнөн турат (атайын социалдык-гуманитардык билимдин жогорку деңгээли), мамлекетте, аймакта, муниципалдык билимдеги социалдык иштин өнүгүү перспективасын

көрүү жөндөмдүүлүгүнөн турат.

Социалдык иштин менеджерлери өтө татаал маселелерди чечүүсүнө туура келет. Кызматкерлер ар бири өз алдынчалуулугу менен айырмаланышат, кээ бири дайыма кийимди жана тагынчактарын тез-тез алмаштыруусу менен айырмаланса, экинчиси тамеки жана спирт ичимдиктерин пайдалануусу, үчүнчүсү уюм алдындагы милдетин, максатын жогору коюсу менен айырмаланат.

Социалдык кызмат менеджерлери кызматчылардын ар түрдүү күтүүсүз жүрүм-турумдарын байкоо менен гана чектелбестен, алар менен ылайыкташып иштөөгө даяр болуусу керек.

Уюштуруу структурасы. Уюштуруу структурасы социалдык иш кызматкерлеринин ортосундагы формалдуу мамилени аныктайт жана аны уюмдун максатына жетүү үчүн пайдалануга шарт түзөт.

Социалдык кызмат структурасында ар түрдүү адистин өкүлдөрү – менеджерлер (бөлүм-дүн башчылары), социалдык иш адистери, бухгал-терлер, пол жуугучтар, айдоочулар, жумушчулар иштешет. Алардын аракетинин эффективдүү координациясы белгилүү структуралык схеманы иштеп чыгуу болуп саналат. Шериктештиктин татаал схемасы ички структурада түзүлөт: макулдашуу, чечимди кабыл алуу жана ишке ашыруу. Азыркы мезгилде Россиядагы бардык уюштуруу – башкаруучулук социалдык-экономикалык системанын борборлорунун, аймактык жана муниципалитеттик борборлордун орун

которуусунун, түзүмдүк өзгөрүүлөрдүн натыйжасы социалдык иш системасындагы кыйынчылыктарды жаратууда. Муниципалитеттеги социалдык иштин калыптанып келе жаткан концептуалдык негиздери жаңы негизге өтө баштаган.

Технология. Социалдык кызматты технологиялык камсыздоо болуп социалдык ишти башкаруу процессиндеги материалдык ресурстар саналат. Техника, технологиянын деңгээли эмгек мамилесинде маанилүү таасир көрсөтөт, уюштуруу техникасынын жардамы менен социалдык кызматтагы кардарларды тейлөө сапаты жана эсепке алуунун эффективдүүлүгүн жогорулатат, кыскасы жалпы система үчүн жардам болуп саналат.

Курчап турган айлана-чөйрө. Ар кандай уюмдун ички жашоо чөйрөсү сырткы чөйрө менен байланышта. Ар кандай уюм өз алдынча жашай албайт, чоң системанын бөлүгү болуп саналат, башкача айтканда көптөгөн курамдык подсистема – мамлекет, үй-бүлө, ар түрдүү фирмалар, мекеме, уюм, ишканалар.

Социалдык экономикалык процесстердин ааламдашуусу бардык подсистеманын өз ара интенсивдүү таасирине алып келет. Ушунун баары чөйрөнүн жогору өзгөрүүсүнө шарт түзөт. Социалдык кызмат сырткы чөйрөгө да таасир этет. Социалдык саясат федералдуу, регионалдуу жана муниципалдуу деңгээлдеги социалдык саясат системасынан көз каранды.

2.Уюштуруучулук жүрүм-турумдун системасы

Жумушчунун жандуу байланыш
мүмкүндүгү – жумуш берүүчүнүн
баалуулук сапатына көз каранды.
Уильям Морин

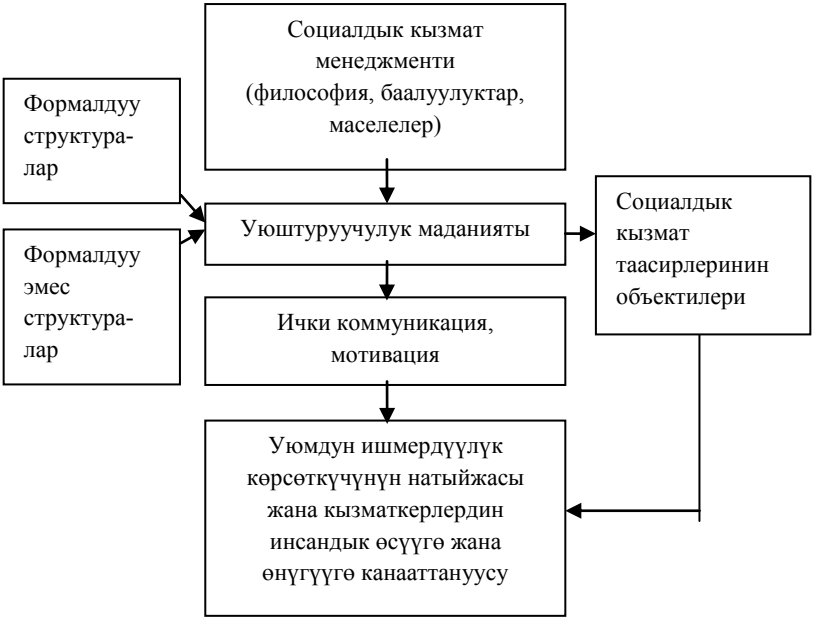
Уюштуруучулук жүрүм-турум системасынын функциялары. Уюштуруучулук жүрүм-турум системасы ар кандай уюмда бар, бирок ар түрдүү спецификалык формада.

Уюштуруучулук жүрүм-турум системасынын негизги маселеси уюмдун алдына койгон максатына жетүүсүнө таасир көрсөтүүчү адамдык жана уюштуруучулук факторлордун идентификациясынан (окшоштуктарынан) жана аны эффективдүү башкаруу үчүн шарт түзүүдөн турат, кээ бир ачык айкын факторлор менеджменттик текшерүүдөн сырткары, кээ бирлерин башкарууну өздөштүрүү зарыл.

Уюштуруучулук жүрүм-турумду өлчөө үчүн көбүнчө социалдык камсыздоо уюмунун ишмердүүлүгүнүн 3 көрсөткүчү колдонулат:

- кардарларды (клиентти) тейлөө сапаты жана деңгээли;
- жумушчулардын канааттануу деңгээли (жумушту калтыруунун төмөнкү көрсөткүчү, кечигүүлөр жана кадрдык алмашуу агымы).
- социалдык камсыздоо уюмдарынын ички өнүгүшү жана жекече өсүүсү (социалдык иш жөнүндө жаңыча билимдерди жогорулатуу мүмкүндүгү, квалификациясын жогорулатуу).

Уюштуруучулук жүрүм-турумдун схемасы
4.2-сүрөт



Социалдык кызмат менеджментинин философиясы социалдык кызмат жетекчилиги коомдогу социалдык иштин миссионердик ролун түшүнүүсү керек; социалдык иш коомдогу социалдык тайпалардын жана индивиддердин социализация жана ресоциализациялоодогу инструменти катары; азыркы Россияны социалдаштыруунун өзгөчөлүктөрүн закондуу нормативдүү түшүнүү; социалдык иштеги базардын ролу; индивиддерди социалдык-эмгек мамилесине камтуунун эсебинен социалдык ишти активдештирүү; Коомдогу адамдын жашоо баалуулуктарын жогорулатуу; индивидуализмди социализациянын фактору катары гумандуу түшүнүү; социалдык кызматтын ичиндеги формалдуу жана формалдуу эмес структураны байланыштыруу ролу.

Уюштуруу маданиятынын ролу. ЮНЕСКОнун маалыматы боюнча азыркы дүйнөдө 794 маданият белгилүү. Көптөгөн адамдардын жашоо ишмердигинин ыкмалары маданияттын калыптанышынын жана өнүгүшүнүн булагы катары кызмат кылат. П.Чаадаевдин ата-мекендик маданиятты тууроо жана өздөштүрүүнүн өзгөчөлүктөрү жөнүндөгү ой-пикирине токтолсок: «Россия 300 жылдан бери Батыш Европа менен жуурулушуп кетүүгө аракеттенип келет, ал жактан бардык көптөгөн идеяларды, жемиштүү өздүк таанымды жана жашоодогу өздүк жыргалчылыкты өздөштүрдү» (мисалы, 1990-жылдагы кескин баш тартуу, 2005-жылдагы монеталаштырууга кескин өтүү жана анын кесепеттери).

Социалдык иш жалпы коомдогу жана социалдык кызматтардагы уюштуруу маданиятынын жакшырышында чоң ролду ойнойт. Социалдык иштеги уюштуруу маданияты үчүн төмөндөгү өзгөчөлүктөр мүнөздүү:

- имманенттүү гуманитардык идеялар, коомдогу жашоону камсыздоо процессинде социалдык иш адистеринин баамдоосунун негизин түзөт. (бул Россия үчүн актуалдуу, ошондой эле дайымкы ички өнүгүү үчүн зарыл);
- адамдардын баалуулук салмагы жер шаарындагы бардык биологиялык көрүнүштүн аң-сезимдүү бөлүгү катары;
- адамзат коомчулугунун бирге жашоочулугундагы ноосфералык багытуулук;

▪ адистердин кесиптештик (таламдаштык) бирикмеси.

Уюштуруу маданияты – бул социалдык кызмат системасындагы күчтүү система башкача айтканда кесиптештердин тайпалык жана жекече жүрүм-турумун аныктайт. Уюштуруу маданияты болжол, ишеним, баалуулук жана нормалар жыйындысы болуп, уюмдун бардык мүчөлөрүнө таандык. Маданият жетекчилердин таасири же убакыт агымында калыптанышы мүмкүн.

Маданият – эмгек шартынын негизги элементи. Уюштуруу маданият идеясы абстрактуу мүнөзгө ээ, анткени биз көрө албайбыз, кол тийгизе албайбыз, бирок ал жашайт жана таркалат. Бөлмөдөгү аба сыяктуу ал баарын кучагына алат, баарына таасир этет.

Демек маданият – динамикалык системалык түшүнүк, ал уюмдагы болуп жаткан көрүнүш- төрдүн баарына таасир этет.

Демек биз социалдык кызмат менеджмент системасындагы уюштуруу жүрүм-туруму жөнүндөгү жалпы түшүнүктөрдү карап чыктык.

3.Социалдык иш адам капиталынын өнүгүшүнүн жана сакталышынын инструменти катары

Постмодернизм философиясы батыш өлкөлөрүндө «адам ресурстары» концепциясынын өнүгүшү 1950-жылдары эле басымдуулук кылгандыгын баяндайт. Бул концепцияны изилдөө жана талкуулоо адамдын жаратылыштык жөндөмдүүлүгүнүн өнүгүүсүн негиздөөгө шарт түздү. 1960-жылы америкалык экономист Т.Шульц биринчилерден болуп, жогорудагы

түшүнүктөрдүн жыйынды категориясы катары «адам капиталы» терминин киргизген. Анан анын кесиптеши Г.Беккер коомдун өнүгүшүндөгү жашоону камсыздоонун негизги ресурсу катары түшүнүлгөн адам капиталын түшүндүрүүнүн методологиялык жолдорун негиздеген. Экономистер «адам капиталына» биринчилерден болуп теоретико-методологиялык түшүндүрмө беришкендиктерине карабастан, бул түшүнүк социалдык-гуманитардык билимдин обңектиси болуп саналат.

Батыш өлкөлөрүнүн жогорудагы концепцияны киргизүүсү адам ресурстарын пайдалануунун төмөндөгү жолдорун аныктоого шарт түздү:

- коомдун ички экономикалык мамилесин индивидуалдаштыруу, бир гана материалдык өндүрүш сферасында эмес, адам ишмердигинин бардык тармагында атаандаштык эмгекти аткаруууга шарт түздү;
- атмосфераны түзүү, инсанды сыйлоо өзгөчө – жеке адамдардын кесипкөйлүгүн жана алардын коомдун пайдалуу мүчөсү болуу жөндөмдүүлүктөрү;
- ар бир адамдын эмоционалдык-психологиялык жашоо фонун салыштырмалуу камсыздоо, мындан адам узак экономикалык активдүү жашоону алат, коомдогу жашоону камсыздоочу элементтердин максималдуулугуна жетет.

Белгилей кетүүчү нерсе адам капиталы өзүнүн негиздүү өзгөчөлүктөрүнө ээ: ал Т.Шульцтун пикири боюнча «индивидиумдун бөлүнгүс бөлүгү болот, ошондуктан сатылбайт жана сатылып алынбайт, жашап

турган социалдык институтта менчик сапаты катары каралбайт». Көптөгөн изилдөөчүлөр белгилегендей адам капиталынын сапаты социалдык айлана-чөйрөдөн жана индивид ата-энелеринен көз каранды. Мисалы, А.О.Вареникин белгилегендей адам капиталын кайра өндүрүү 2 негизги институттан турат:

- үй-бүлөдөн, негизги мурас каналы катары;
- мамлекеттен, социалдык баш ийдирүүнүн негизги агенти (тыңчысы) катары.

А.О.Вареникин айткандай адам капиталынын калыптанышына жогорудагы 2 эле таасир эмес ар кандай мамлекетте кездешкен 5 негиз бар:

- үй-бүлө жана нике институту;
- мамлекетти жана коомду башкаруунун саясий структурасы;
- экономикалык институттар;
- билим берүү, саламаттыкты сактоо жана социалдык өнүгүү институту;
- рухий жана маданий институттар.

Эң негизгиси – бул камсыздоо көрсөтүлгөн институттардын улуттук адам капиталын калыптандыруу үчүн зарылдык болуп саналат. Бул багыттагы негизги милдетти илимий жана академиялык сабак болуп саналган «социалдык иш» аткарат. Коомдогу социалдык тайпалар менен индивиддердин ортосундагы өз ара байланыш жана өз ара таасир процесстери социалдык иштин жаратылыштык-социалдык маңызынын потенциалы болуп саналат. Бул процесстерди атайын даярдалган адистер башкача айтканда зарыл билимге, ык-шыктарга ээ болгон

адистер ишке ашырышат.

Өлкөнүн адам капиталын пайда кылуу жана өнүктүрүү – бул коомдун жашоо ишмердигин башкаруунун бардык структурасындагы комплекстүү проблема.

Бүткүл дүйнөлүк банктын эсеби боюнча АКШдагы улуттук байлык курамынын негизги өндүрүш фонду төмөнкүлөрдү түзөт: физикалык топтолгон капитал - 19%, жаратылыш ресурстары - 5%, адам капиталы - 76%. Батыш Европада мындай көрсөткүч 23,2 жана 74% болсо, Россияда 10, 40 жана 50%.

АКШ жана Батыш Европадагы адам капиталынын топтолушунун жогорку көрсөткүчү бул коомдогу социалдык ишти эффективдүү жүргүзүү менен шартталат. «Адам капиталын» талкуулоодо көптөгөн пикирлер бар. Алардын ичинен негиздүүсү катары С.А. Дятловду эсептөөгө болот. Ал инвестиция жана адамдык салымдын натыйжасында белгилүү саламаттыкты сактоо, билим, жөндөмдүүлүк, мотив запастары калыптанган жана ал коомдун тигил же бул сферасын калыптандырууда максаттуу пайдаланылган жана өсүп-өнүгүүгө чоң таасир тийгизген (өнүгүү адам эмгегинин натыйжасы).

Анализ көрсөткөндөй адам капиталынын түзүлүшүнүн өзү карама-каршылыктуу көрүнөт бирок жалпы багытты жыйынтыктасак бардык факторго таасир эткен адам капиталы болжол менен 40%, ал эми 60% билим берүү.

Азыркы мезгилдеги социалдык иштин теоретикалык-методологиялык базасы калкты

социалдык камсыздоо болуп саналат. Россия коомунун социализация жана ресоциализациясы бул иштин негизги бөлүгү экендиги талашсыз. Бирок социалдык мамлекетти курууда (бул боюнча РФнын конституциясынын 7-статьясында айтылган) атуулдар экономикалык мамилеге максималдуу тартылуусу керек. Ошондуктан социалдык камсыздоо системасы төмөнкү багыттарды камсыздоосу шарт:

- үй-чарбасынын экономикалык өнүгүшү, демек ал өндүрүү жолу аркылуу муниципалдык экономика, товар айырбаштоо жана сатуу ошондой эле ар түрдүү кызмат көрсөтүүгө тартылышы же катышышы шарт;
- сапаттуу адам капиталынын антропологиялык негизин түзүү үчүн үй-бүлө, нике мамилесинин үй-бүлө ичиндеги социалдык өнүгүүсүн ошондой эле коомдук экономикалык мамиледе колдонулган ар түрдүү психо-педагогикалык усулдарын издөө жана колдонуу;
- ар түрдүү социалдык технологияларды колдонуу жана иштеп чыгуу жолу менен коомдогу бардык социалдык тайпаларды экономикалык мамилеге тартуу (мүкүнчүлүгү чектелгендерди (майыптарды), жаш жеткинчектерди, жашы жете элек өспүрүмдөрдү, улгайган курактагыларды).

Ал үчүн илимий менеджменттин негиздөөчүлөрүнүн бири Г.Форддун мүкүнчүлүгү чектелгендерди (майыптарды) социалдаштыруу пикирине таянабыз. Ал 1914-жылдары эле өз ишканасында атайын социалдык программаны колдонгон. Коомдук адам капиталынын калыптанышындагы социалдык иштин

эффективдүүлүгүн шарттуу түрдө жогоруда көрсөтүлгөн 40% рамкасында аныктоого болот. Адам капиталынын калган 60%ын кыйыр түрдө билим берүү деңгээли катары карайбыз. Ошентип азыркы мезгилдеги Россиядагы адам капиталынын калыптанышы үчүн социалдык иш эффективдүү эмес. Ошондуктан билим берүү жаатындагы социалдык ишти андан ары жүргүзүү жана изилдөө зарыл. Бул өзгөчөлүк төмөндөгү багыттардын өнүгүшүнө муктаж:

- көңүлдүү мамиле өз ара таасирдүү билим алуу процесси катары;
- билим берүү жана алуудагы биргелешкен билим берүү социалдык иш процессинин дидактикалык өз ара таасиринин субңективдүү жана обңективдүү мүнөзү;
- билим берүү процессиндеги индивиддердин өз ара мамилесинин социалдык-укуктук негиздери.

Россиядагы социалдык иштин эффективдүүлүгүнүн критерийлери жөнүндөгү табигый суроо пайда болот. Экономикалык мамиледеги эффективдүүлүк болуп, бул мамилеге катышуучулардын жөндөмдүүлүгү жана алардын өндүрүштөгү материалдык кирешелери, сатылган товарлары жана кызмат көрсөтүүлөрү саналат. Социалдык иш экономикалык мамиледе да көрүнөт:

- жумуш берүүчү жана жумушчулардын ортосундагы социалдык-эмгек мамилелерин өнүктүрөт;
- жумушчулардын физикалык жана эмоционалдык-психологиялык күчтөрүн калыбына келтирүүнү жөнгө салат;

- жаштар жана калктын башка социалдык тайпаларынын ылайыктуу кесип табуусуна, калктын жумуш менен камсыз болуусуна таасир (жардам) көрсөтөт;
- «трипартизм» (жумуш берүүчү, жумушчу жана мамлекеттик структура) укуктук эмгек келишимин кароодо социалдык өнөктөштүккө катышат;
- мекеме, фирма, ишканалардын башкаруучулук ишмердигине катышат.

Бирок экономикалык мамиле социалдык-гуманитардык илимдин теоретикалык-методологиялык парадигмасына кирет. Социалдык иш коомдо пайда болгон социалдык мамиленин бардык системасын жөнгө салат.

Мындан технологиялык каражаттарды пайдалануу, социалдык мамилеге эффективдүү катышуу жана коомдогу социалдык иштин сапатын баалоо үчүн критерий болуп, адам капиталынын өнүгүшүнүн сапаты жана деңгээли эсептелиши мүмкүн. Бул капиталдын негизин ИРЧП (адам потенциалынын өнүгүү индекси АПӨИ) түзүп, 1990-жылдан Дүйнөлүк банкта колдонулуп, ПРООНдун жыл сайын берилүүчү «адамзатты өнүктүрүү боюнча отчету» докладынын мазмунун түзөт.

Адам потенциалынын өнүгүү индексинин (АПӨИ) негиздөөчүлөрүнүн бири болуп Россиялык профессор В.И.Жуков эсептелет. Ал белгилегендей адам потенциалынын өнүгүү индекси 4 парадигмадан турат жана 3 көрсөткүч менен өлчөнөт. Парадигмалардын курамдык бөлүгү болуп, натыйжалуулук (жемиштүүлүк) башкача айтканда

(киреше жана экономикалык өнүгүү), теңдик («мүмкүндүктөрдүн теңдиги» принциби), туруктуулук (цивилизация мүмкүндүгүнүн жеңилдиги, оңойлугу), мүмкүндүктүн кеңейүүсү (адам кызыкчылыктарын өнүктүрүү менен чектелбестен аны күчөтүү).

АПӨИнин негизги көрсөткүчтөрү:

- жашоо узактыгы;
- билим берүү деңгээли;
- жашоо деңгээлинин индекси (жалпы ички продукты).

2005-жылдан баштап БУУ (ПРООН)нун өнүктүрүү программасы боюнча адам потенциалын өнүктүрүү жөнүндө «Россия 2015-жылда: максаттуу өнүгүү приоритеттери» деген аталышта сунуштап келет. Азыр Россия ички жалпы продукциясынын (ВВПнын) көлөмү боюнча 38-орунда – бул АКШнын акча бирдиги боюнча 8 миң долларга жакын (1991-жылга салыштырганда 9 эсеге өскөн) жана бул өсүү Докладда белгиленген. Жогорку билим берүүнүн деңгээли боюнча Россия, Израил, Норвегия жана АКШдан кийинки 4-орунда. Мындай билимге 25-64 жаштагы ар бир 5 адам ээ. Бирок Россиянын орчундуу проблемасы бул жашоо узактыгынын төмөнкү деңгээли. Өлкөдөгү эркектердин орточо жашоо узактыгы 59, ал эми аялдар 72 жаш. Ошондуктан Россия АПӨИ рейтинги боюнча дүйнөдө 57-орунда.

Социалдык иш коомдогу жалпы социалдык топтордун, индивиддердин ишмердигинин обңектисин өзүнүн социалдык-технологиялык инструментарийи деп божомолдойт. Бирок С.Д.Хайтын белгилегендей социумдун жана анын негизин түзгөн индивиддеринин

«жашоо маңызы» ар түрдүү. Анткени бардык индивиддер (ар бири өз алдынча) өз ара таасирдүү окшоштуктардан турат. Ар биринин жекече жөндөмдүүлүктөрүнө жараша индивиддердин активдүүлүгү ар түрдүү. Социумдун кызыкчылыгы көп жагынан индивиддердин кызыкчылыктары менен дал келбейт. Социум аң-сезимдүү жандык эмес, ал саясий түшүнүктөр менен жашайт, ал эми индивид физиологиялык, биологиялык жана социалдык керектөөлөрдү жетектейт. Социалдык иштин формаларын жана методдорун колдонууда спецификалык өзгөчөлүк жана татаалдык байкалат. Адам капиталы ар бир индивидде өзүнчө калыптанат жана бир гана социумда биригет. Россиядагы жашоо узактыгынын төмөнкү деңгээли демографиялык түзүлүшкө таасир тийгизет. Андан сырткары бул көрсөткүч адам капиталын аныктоодогу негиздердин бири. Жогоруда белгилеп өткөндөй Россия үчүн ал өлкөнүн жалпы улуттук байлыгынын 50%ын түзөт. Ошондуктан Россиядагы социалдык иштин негизги каражат (инструменталдык) күчү адам жашоосунун узактыгынын төмөнкү деңгээлинин себептерин изилдөө жана анын жолдорун иштеп чыгуу саналат. Бул социалдык иштин ата-мекендик адам капиталына кошкон чоң салымдарынын бири болот. Адистер белгилегендей эркектердин эрте курактагы өлүмү – бул эркектердин гана көйгөйү эмес. Ал үй-бүлө, нике мамилесиндеги көйгөй жана толук эмес үй-бүлөнүн көрсөткүчүн жогорулатат. Мындай аныктамаларды, баа берүүлөрдү Россиянын мамлекеттик статистикалык

комитеттеринин официалдуу документтеринен табууга болот. Айрыкча акыркы 10 жылдагы мисалы, мындай жашоо образынын кескин көбөйүшүнүн себеби күчтүү алкаголдук ичимдиктерди көп колдонгондук. Бул Россияда социалдык оорунун бир түрүнө айланып, физикалык ооруларга жана эрте өлүмгө алып келүүдө. Ошондой эле бул оору алкаголдук психоз жана психикалык бузулууларга алып келген. Официалдуу фактылар боюнча 1991-жылдан 2003-жылга чейин алкагол жана алкаголдук психоз диагнозу менен 100 000 адамдын ичинен 2700-300 адам катталган, ал эми психикалык бузулуу жана жүрүм-турумунун бузулушу боюнча 350-400 адам катталган. Адистер белгилегендей 1990-жылдагы 1990-жылдагы Россиядагы постмодернизмдин кириши, гедонизм таасирлери социалдык структурада ушундай көрүнүштөрдүн күч алуусуна алып келген. Этикалык гедонистик багыттын негиздөөчүсү, философ Аристипп белгилегендей адам жыргалчылыкты кабылдоо процессин башкара алуусу шарт, ошондой эле өзүнүн жүрүм-турумунда анын башкарып кетүүсүнө жол коюшу керек эле. Гедонизмдин ашыкча топтолушу бул жашоонун кыскарышынын бирден бир себепчиси. Гедонизмдин кесепеттери бул ВИЧтен өлүүнүн кескин жогорулоосу, инекция жана тери оорулары, наркотикалык каражаттардын ашыкча дозасы. Гедоникалык маданиятка дал келбеген жыргалчылыктын мүмкүндүгү калктын бактысыз көрүнүштөрүнө, ууланyу, жаракат алуу, өлтүрүү жана өзүн-өзү өлтүрүүгө алып келет. Мисалы, официалдуу статистика боюнча 1990-жылдан

2002-жылга чейин өлтүрүүнүн саны 21100дөн 44300гө жогоруласа, өзүн-өзү өлтүрүү 39200дөн – 55300гө жеткен. Ошентип социалдык иштин негизги максаты Россиянын атуулдарынын жашоо узактыгын жогорулатуу болгон:

- өлкөнүн калкынын жашоо образын корректировкалоодо атайын социалдык технологияларды иштеп чыгуу жана изилдөө. (алкаголдук ичимдиктерди колдонуу жаатында жаш өзгөчөлүктөрдү чектөө жана сатуу мөөнөтүн өзгөртүү мисалы, кечки 9^{00}дөн кийин сатылбайт);
- адамдардын жыргалчылыкты колдонуу жаатындагы социалдык таасирлерди өзгөртүү;
- социалдык проектилөө жана прогноздоо (Россия жарандарынын жашоо сапатын өзгөртүү боюнча), (социалдык өнүгүү, саламаттыкты сактоо, билим берүү ж.б.);
- коомдогу жаңы баалуулуктарды өнүктүрүү боюнча социалдык технологияларды иштеп чыгуу жана издөө.

Ошентип, жүргүзүлгөн анализ көрсөткөндөй коомдогу адам капиталынын өнүгүшү, сакталуусу, пайда болуусу жана бул капиталдын сапаты социалдык иштин эффективдүү мүмкүнчүлүгүнөн түздөн-түз көз каранды.

Бешинчи бөлүм: Социалдык иштин менеджменти коомдогу социалдык-экономикалык процесстерди башкаруунун жалпы системасынын составдуу бөлүгү катары

1. Илимий башкаруу концециясы

Жогоруда айтып кеткендей менеджменттин классикалык илимий мектебинин негиздөөчүсү болуп америкалык Ф.Тейлор таанылган.

1968-жылы АКШда менеджменттин илимий багыты катары 100 жылдык юбилейи белгиленген. Бул дата Америка коомундагы инженер-механиктердин ишмердүүлүктөрү менен байланыштуу. 1886-жылы бул коомдун жыйналышында компаниянын президенттеринин бири Г.Таун «инженер экономист ролунда» деген темада доклад жасап, анда техникалык конструкташтырууга караганда эмгек процессин башкаруу маанилүү болгондугуна карабастан татаалдашып бараткандыгын белгилеген. Өндүрүштү башкарган инженерлер үчүн (техника, технология билиминен сырткары) чыгым, киреше, пайда ошондой эле баш ийүүчүлөр менен жалпы тил табышып иштөө зарылдыгы белгиленген. Балким, Г.Таундун доклады кандайдыр бир негиздүү кырдаал болбогондо эч кандай коомдун өнүгүүсүнө таасир бербеши мүмкүн эле. Ал менеджменти өнүктүрүү идеясын киргизген. 1895-жылы 9 жылдан кийин инженер-механиктердин Америка коомунун (ASME) жыйналышында Ф.Тейлор «Келишим акы системасы» деген темада доклад жасаган. Анын докладынын негизги идеясы:

- айлык акы жумуш орду үчүн эмес конкреттүү адамга төлөнөт;
- баалоо божомолго эмес анык билимге негизделип түзүлөт;
- баалоо анык билимге негизденип бирдей образдуу жана адилеттүү болот;
- баалоонун түзүлүшү менен продукты арзандап, мурдагыга караганда айлык акы жогорулайт;
- айлык акы анык билимге жана эсепке негизденип, мыкты жумушчулар өзгөчөлөнөт, өндүрүүнүн төмөндөө себептери жоголот, жумушчулар арасында достук атмосфера түзүлөт, жумуш берүүчүлөр менен жумушчулардын жалпы кызыкчылыктарынын шериктештиги өсөт.

Ф.Тейлордун идеялары дароо эле колдоо тапкан жок. Ошого карабастан акыркы 10 жылда Ф.Тейлор жана анын пикирлештери кээ бир ишканаларга эмгекти уюштуруунун жаңы методдорун киргизе башташкан. Ф.Тейлор төмөнкүдөй негизги жыйынтыкка келген: өндүрүмдүн төмөндөшүнүн төмөнкү деңгээли жумушчулардагы стимулдуу багыттын жоктугу. Өндүрүш технология системасында адам жана жумуш ордун конкреттештирген жана жумушчу операциясында катуу тартип киргизген. Ф.Тейлордун илимий системасы боюнча маселе кандай аткарылары көңүлдүн байкоосуна алынды. Натыйжасын көрүү менен башкалардан талап кылуу маселеси турган.

«Ф.Тейлордун илимий менеджментинин дегумандашкан мүнөзү». Ф.Тейлор системасындагы негизги адашуу жумушчуларды ойлонуучу, акылдуу

жандык эмес машинадагы кошумча тетик же нерсе катары кароосу. Бул биринчи фаза «машина кылымына» өтүү жана өнөр жай революциясынын өнүгүшүндөгү эйфория жана экинчиден «энергетикалык революция» болгон. Ф.Тейлор өз эмгегинде белгилегендей: акырын аткарыла турган жумушту үйрөнүүгө көп убакыт коротпогон компетенттүү жумушчуну табуу керек. Анан жумушту тез аткарат деп жумуш берүүчүнү ишендирүү керек. Биздин системаны колдонуу үчүн жумушчуга ушундай аткаруу керек деп билдирүү керек. Андай болбосо жумушчу пландаштырылган жыйынтыкка жетпейт.

Ф.Тейлордун жумушчуларды робот катары кароосу күлкү келтирген. Анын оппоненттери болуп профсоюздар эсептелген. Ф.Тейлордун пикири боюнча жумушчулар алгач ишсиз жана жалкоо болушуп, жогорку өндүрүү абалына жетишпейт. Анын пикири жөн жерден жаралган эмес. Ал өзү компанияда жумушчулар менен бирге иштеп, алардын аракеттерин байкап, анан ушундай жыйынтыкка келген. Ошондой эле алардын аракетин «рестрикционизм» - түшүнүгү менен берген.

«Рестрикционизмди» адамдын дайыма көңүл кош иштөөсү менен түшүндүрүлгөн. Ф.Тейлордун пикири боюнча рестрикционизмдин 2 түрү бар:

- табигый рестрикционизм (ар бир адамдын жумушсуздукту дайыма каалоосу);
- ээ болуу рестрикционизми (жумушсуздукту каалоо жашоо ишмердигинин социалдык шартынан көз каранды).

Ф.Тейлор боюнча илимий менеджментке 5 кадам.

1. 10дон 15ке чейинки ар түрдүү тармакта иштеген же ар түрдүү аймактагы ар түрдүү адамдар анализин талап кылган конкреттүү жумуш тибин аткара алууга ийкемдүүлүгүн тапкыла, издегиле.
2. Анализденүүчү жумушту аткарууда ушул адамдардын ар бири колдоно турган элементардуу операция же кыймыл сериясын ошондой эле алардын ар бири колдонуучу инструментти изилдегиле.
3. Ар бир бирине бөлүнгөн элементардуу кыймылды аткаруу үчүн секундамерди колго алып убакытты белгилеп үйрөнгүлө, анан ар бир иш элементин аткаруудагы тез аткарылуучу жолду тандагыла.
4. Жумуш аткаруудагы керексиз, акырын аткарылуучу жана пайдасыз кыймылдан арылгыла.
5. Бардык керексиз кыймылдан арылган соң өзгөчө тез жана өзгөчө ыңгайлуу кыймыл серияларын топтоштур.

Азыркы менеджменттин негиздөөчүлөрүнүн бири Питер Друкердин пикири боюнча Тейлордун концепциясы азыркы менеджер үчүн чектелген, гумандуу эместей көрүнүшү мүмкүн, бирок ал иштөө мазмунун биринчилерден болуп ойлонгон адамдардан Ф.Тейлор секундамерди пайдалануу усулуна байлангандыгына карабастан өзгөчө адам болгон. Ал башкаруу системасында көптөгөн жаратууларды патенттештирген.

Г.Эмерсон (1853-1931-жж), Ф.Тейлордун идеяларын улантуучу, башкаруу илимине

«эффективдүүлүк», «өндүрүмдүүлүк» терминдерин киргизген. Г.Эмерсондун ишендирүүсү боюнча «чымырканып иштөө-демек жумушка максималдуу күч жумшоо; өндүрүмдү – иштөө демек жумушка минималдуу күч жумшоо».

Г.Эмерсондун негизги эмгеги – «өндүрүм-дүүлүктүн 12 принциби». Эң негизгиси ал Ф.Тейлордун биринчи окуучуларынан болуп, эмгекти жыргалчылык катары караган. Г.Эмерсон эмгек адам үчүн канааттанууну пайда кылса, демек ал тапшырманы жеңил аткаргандыгы деп бекем ишенген.

Г.Эмерсондун өндүрүмдүүлүк принциптери:

1. Идея жана максаттардын анык коюлушу.
2. Аң-сезимдүү маанилүүлүк принциби.
3. Компетенттүү консултация
4. Тартип
5. Персоналдарга адилеттүү мамиле.
6. Оперативдүү, ишенимдүү, толук, так жана ар дайым алынып туруучу эсеп.
7. Диспетчерлик
8. Норма жана расписание (жадыбал)
9. Шартты нормалдаштыруу
10. Стандарттуу инструкция
11. Операцияны нормалдаштыруу
12. Эмгек өндүрүмүнө жараша сыйлоо

Адистер Г.Эмерсондун 2 принцибин өзгөчө белгилешет:

- максатты туура коюу принциби;
- аң-сезимдүү маанилүүлүк принциби;

Ушул 2 принципте XIX кылымдын аягы XX

кылымдын башындагы башкаруу классикалык мектебинин жалпы өнүгүү тенденциясы чагылдырылган. Бул тенденция боюнча: коюлган максатка жетүү үчүн рационалдуу инструмент катары өндүрүмдүүлүк уюмун кароо керек. Г.Эмерсондун өндүрүмдүүлүк принциби боюнча дүйнөдөгү өнүккөн капиталистик өлкөлөр ийгиликтүү экономиканы курууга жетишишкен. Белгилей кетүүчү нерсе СССРдин мезгилинде Ф.Тейлор жана Г.Эмерсондун идеялары катуу сындалып «айыл-чарбанын социалистик системасы» үчүн туура келбейт деп эсептелген.

XIX кылымдын аягы XX кылымдын башында илимий башкаруу проблемасы АКШдан Европа тарапка жылган. Негизги өкүлдөрүнүн бири Анри Файоль (1841-1925-жж). А.Файоль администрациялык башкаруу мектебинин негиздөөчүсү, ал таланттуу ишкер, уюштуруучу, окумуштуу болгон. Көп мезгил бою ал тоо өндүрүшү жана металлургия комбинатынын директору болуп, банкрот болуу алдында ишти кабыл алып иштеп баштап, бул ишкананы Франциянын гүлдөп өнүккөн ишканасына айландырган. 1918-жылы А.Файоль отставкага чыгып, административдик изилдөө борборун түзгөн. Эгер Ф.Тейлор цех жана заводдорду башкаруу багытын караса, А.Файоль жогорку административдештирүүнү караган. Ал ачкан башкаруу принциптери экономика гана багыты эмес ар түрдүү мекеме ишканаларды кучагына алган (армия, флот, ИИМ, ГКНБ).

Ошентип А.Файолдун идеялары универсал-дуу мүнөзгө ээ болгон. «Кичи (ири эмес) жана ири

ишканалардагы жүргүзүлгөн негизги операция-лардын өзгөчөлөнүшү жана бөлүнүшү эффектив-дүү башкаруу болуп саналат» деген А.Файол. *Андай операциялар алтоо*:

1. техникалык операция (өндүрүш, иштеп чыгаруу, иштетүү);
2. коммерциялык операция (сатып алуу, сатуу, айырбаштоо);
3. финансылык операция (каражат тартуу жана аны бөлүштүрүү);
4. камсыздандыруу операциясы (камсыздандыруу жана мүлктөрдү коргоо);
5. эсепке алуу операциясы (бухгалтерия, эсеп, статистика);
6. административдик операция (алдын ала көрө билүү, уюштуруу, бөлүштүрүү, текшерүү).

А.Файолдун ушул 6 негизги операциясы азыркы мезгилде дүйнө элдеринин ар түрдүү фирмаларында, мекемелеринде колдонулуп жүрөт.

А.Файол башкаруу системасынын өзүн 5 негизги операцияга бөлүп, башкаруу ишмердүүлүгүнө төмөндөгүдөй аныктама берген: «Башкаруу – демек алдын ала көрө билүү, уюштуруу, бөлүштүрүү, координациялоо жана текшерүү».

А.Файол дүйнө эли колдонгон башкаруунун 14 принцибин аныктаган:

1. Эмгектин бөлүнүшү.
2. Бийлик.
3. Тартип.
4. Буйрук берүүнүн биримдиги.

5. Жетектөөнүн биримдиги.
6. Жеке кызыкчылыктын жалпыга баш ийүүсү.
7. Сыйлоо.
8. Борборлоштуруу.
9. Иерархия.
10. Оңдоо
11. Адилеттүүлүк
12. Персоналдын дайымкы курамы
13. Демилге
14. Персоналдардын биримдиги.

А.Файол ар бир «принципке маани берип, өзгөчө белгиленген башкача айтканда принципсиз биз туңгуюктабыз, хаостобуз; эң мыкты принцип болгон менен ыкмасыз өлчөмсүз биз баары бир оор абалдабыз».[3] Белгилей кетүүчү нерсе А.Файолдун 14 принцибинин жарымына жакынкы башкаруунун социалдык аспектисине арналган. Ал жетекчилерден баш ийүүчүлөргө адептүү мамиле жасоосун, кээде өзү сүйгөн нерседен баш тарта билүүсүн талап кылган.

А.Файол, Ф.Тейлордон айырмаланып, корпоративдүү дух - ар кандай уюмдун негизи экендигин түшүнгөн. Тейлордун пикири боюнча жумушчулардын бири-бири менен ар кандай биригүүсү эмгекти аткаруудан аласытат деген.

[3] Файол А. Общее и промышленное управление. – М.: Экономика. 1921. С.7.

2. Башкаруу методологиясынын өнүгүшү

1920-1930-жж башкаруу системасында адамзат мамилесинин мектеби жана жүрүм-турум илими өнүгө баштаган. Бул мектептин негиздөөчүлөрү болуп Элтон Мейо, Абрахан Маслоу, Дуглас Мак Грегор, Фредерик Герцберг. Бул жана башка изилдөөчүлөр социалдык өз ара таасирдин ар түрдүү аспектилерин, мотивдерин, бийлик жана жетекчилик авторитеттин мүнөзүн, уюмдагы коммуникация ж.б. изилдешкен. Алардын изилдөө-лөрүнүн жыйынтыгын анализдөөдөн мурда биз менеджмент жана социологиянын өкүлү Макс Веберди (1864-1920-жж) өзгөчө белгилеп кетебиз. М.Вебер башкаруу багытында «бюрократия теориясы» терминин киргизген. Бул теория боюнча уюм алдындагы жетишкендик үчүн коюлган максатты, бардык ишмердиги, жөнөкөй операция-лары ж.б. бардык көрүнүштөрү аныкталган.

Башкаруу ишмердиги иерархия принцибине негизденет башкача айтканда ар бир төмөндө турган башкаруучу же ар бир бөлүм жогорку башкарууга баш ийет. М.Вебер боюнча башкаруу системасынын кызматы жумушчулардын ээлеген кызматы классификациясына негизденет, ал эми кызматкерлер өз алдынча башкаруу жагынан чектелишкен. Андан сырткары уюмдагы кызмат карьерадан бөлүнүп каралбайт, ошондуктан жашы улуулап же ийгиликтүү ишмерлер, иш билгилер кыймыл системасына ылайык иш аткара беришет. М.Вебер өзүнүн бюрократия теориясын уюмдун ичиндеги формалдуу эмес мамиле

тарабына кошкон. Бирок формалдуу эмес мамилени келечек изилдөөсү көрсөткөндөй башкаруу системасында эң негизги мааниге ээ. Бул өзгөчө Э.Мейо негиздеген адамзат мамилеси мектебинин пайда болушунда чоң мааниге ээ экендиги көрүнгөн. Концепциянын мааниси боюнча иштин өзүндөгү өндүрүш процесси жумушчулар үчүн өндүрүштөгү социалдык-психологиялык абалга караганда чоң мааниге ээ эмес.

Мындан Э.Мейо мындай жыйынтык чыгарган: өндүрүш жана башкаруу проблемасы адамзат мамилесинин позициясы катары каралуусу шарт. Э.Мейонун мындай жыйынтыкка келишинин себеби, ал 1927-1932-жылдары Чикагого жакын жердеги Хотторндогу «Уэстерн электрик» компаниясынын ишканасын жетектеген жана ал жерде көптөгөн эксперименттерди жүргүзгөн.

Жүргүзгөн эксперименттер көрсөткөндөй жумушчулардын иш өндүрүмдүүлүгү жетекчилик тарабынан жазылган катаал физикалык мүмкүнчүлүктөрдү аткарууга караганда тайпа ичиндеги жазылбаган норма жана эрежелеринин позитивдүү экендиги көрүнгөн. Мындан менеджерлер жумушчулар арасында пайда болгон формалдуу эмес мамиле жана уюмдардын максатын эске алуусу зарыл. Э.Мейо өзүнүн «Индустриалдык цивилизациядагы адам проблемасы» деген китебинде жумушчулардын эмгек өндүрүмдүүлүгүн жогорулатууга таасир этүүчү көрүнүш болуп социалдык жана психологиялык факторлор экен деген жыйынтыкка келген.

Демек башкаруу системасынын негизги маселеси болуп, социалдык жана психологиялык ишмердүүлүк мотивин жөнгө салуу, жумушчулардын «тайпалык сезим» жөндөмдүүлүктөрү жана биргелешкен кыймыл биримдиги.

Э.Мейо мекеме жетекчилери продукцияга караганда жалпы адамдарга көңүл бурууну жолго коюусу шарт, анткени бул көрүнүш адамдардын өз ишинен канааттануусун жана коомдогу социалдык стабилдүүлүктү камсыздайт. XX кылымда АКШда психологияда бихевиоризм деген багыт пайда болгон. Психологиялык бихевиористик багытты изилдөөнүн аныктамаларына таянып Э.Мейо төмөндөгүдөй жыйынтыкка келген: элди башкаруу – демек алардын жүрүм-турумун башкаруу. Ошондуктан Э.Мейонун жыйынтыктарын бекеринен өзгөчө белгилеген жокпуз. Ф.Тейлордон кийин менеджмент багытын изилдеген алгачкы өкүл Э.Мейо болуп, ал 1930-жылы өзүнүн жыйынтыктарына ылайык менеджментте революциялык өзгөрүү жасап, менеджменттин сапатын жаңыча өзгөрткөн.

Адистердин пикири боюнча менеджмент багытына дүйнөлүк тажрыйбада белгилүү салым кошкон өкүл америкалык Г.Форд (1863-1947), ал конвейлер идеясын бул дүйнөгө таратып, товарды массалык өндүрүү үчүн кодонулган. Аны менен бирге эле башкача көз караштар да пайда болгон: Г.Форддун негизги салымы менеджментти эмес маркетингди (даяр продукцияны сатуу жөнүндөгү илим) өнүктүрүү болгон. Г.Форд көрөгөчтүк менен дүйнө автомобил алууга даяр

экендигин, жана керектөөнү камсыздоонун каражаты болуп саналарын көрө билген. Ошентип Г.Форддун өзгөчө салымы орто таптагылар үчүн автомобил базары пайда болгон башкача айтканда өзүнүн мекемесиндеги жумушчулар автомобил сатып ала башташкан.

Ошентип Г.Форд жекече жетишкендиктерге жете алган. Ал 1896-жылы биринчи автомобилди куруп, 1903-жылы компаниясын негиздеп, анан 1908-1927-жылдары Т моделиндеги автомобилдер-ден 15 млн чыгарган. 1920-жылы Форддун завод-унда бир минутада автомобил жаратылган.

Г.Форд социалдык ишти башкаруу системасына өзгөчө салым кошкон. Ал өзүнүн заводунда жумушчуларды колдоо максатында атайын социалдык программа киргизген. Бул программанын негизги пунктуна ылайык жумушчулардын белгилүү шартты сактоосун негиз катары карап, анын негизинде өндүрүш жумушчуларынын эмгек акысын ошол мезгилде жогорку өлчөмдө (5доллар) төлөөсү аныкталган. Ал эми анын шарттары:

- сактык китепчесин ачуу%
- өз жакындарына жана туугандарына кам көрүү
- алкоголдук ичимдиктерди өтө колдонбоо.

Г.Форд ушул талаптарды көзөмөлдөө үчүн атайын инспекторлор штатын түзгөн. Г.Форд өз компаниясына жумушчуларды кабыл алууда алардын ден-соолугун, билимин, англис тилди билгендигин, дин тутуусун, атуулдугун, соттолгон, соттолбогондугун текшерип жумушка алган. Андан сырткары Г.Форд акы төлөнүүчү Форд клиникасын уюштурган башкача

айтканда ошол ишканалардагы оорулуулар үчүн эмгек терапия экспериментин жүргүзгөн. Оорулуу бирок олтура алгандар кроватка олтурушуп өтө оор эмес куроо жумуштарын аткарышып, ал үчүн айлык акы алышкан. Г.Форддун социалдык программасы жемиштүү болгон, өндүрүмдүүлүк болуп көрбөгөн-дөй жогорулаган.

Ошентип Г.Форддун өзгөчөлөнгөн аракети кайрымдуулук иш аракеттер жана акысыз социалдык кызматтар, жогорку айлык акы менен коштолгон. Индустриалдык коомдун жашоо шартына ылайыкташкан ыкмалар пайда болгон, киреше жогорулады.

Башкаруу методологиясын толуктаган америка-лык профессор Дуглас Мак-Грегор (1906-1964-жж). Ал X жана Y теориясын сунуштаган. X теориясынын негизин салттык түшүнүктөр түзөт. Анын негизинде жумушчулар жаратылышы боюнча жалкоо, ошондуктан текшерүү жана мотив керек, алар үчүн жумуш качып кутулгус жамандык, аны болгону айлык алуу үчүн аткарышат.

Мак Грегордун оптимистик варианты болуп Y теориясы саналат. Ал боюнча адамдар эмгектенгиси келишет жана жумушка муктаж, ошондуктан компаниянын максатына жетүү үчүн жеке жумушчулардын салымы жана жумушчунун жөндөмдүүлүгү артуу үчүн эмне зарылдыктар бар экендигин аныктоо зарыл. Өмүрүнүн аягына чейин Мак Грегор (1964-ж) Z теориясынын негизинде иштеп, корпорация менен жеке адамдын аракетин жана муктаждыгын бириктирүүгө аракетенген. Анын бүтпөй

калган ишин Ульям Оучи улантып, өз китебинде Япон менеджментинин өзгөчөлүк-төрүнө токтолгон. У.Оучи Z теориясынын негизги жоборлорун бөлүп караган:

- жумушчунун жумуш менен өмүр бою камсыз болушу;
- жумушчулар жөнүндө кам көрүү;
- жумушчулардын социалдык жашоосуна көңүл буруу;
- консенсустун негизинде чечим кабыл алуу;
- карьердин кыймылынын акырындыгы;
- маалыматтын мыкты жеткирилиши;
- компанияга берилгендик жана продукциянын сапаттуулугу үчүн активдүү кам көрүү.

Белгилей кетүүчү нерсе көптөгөн япон компаниялары өздөрүнүн менеджмент уюмдарында У.Оучинин теоретикалык жобосун колдонушат.

1940-жылы Мак Грегордун эмгектери менен катар эле америкалык А.Маслоунун (1908-1970-жж) эмгектери пайда болгон. А.Маслоу мотивация жана керектөө иерархиясы теориясын иштеп жаткан. Бул теорияда адам керектөөсүнүн жогорулоочу иерархиясы жатат, башкача айтканда ысыктагы керектөө, үйлүү болуу, тамак-аш жана жекече керектөөлөр. Бул иерархиянын негизинде төмөнкү идеялар жатат: кандайдыр бир керектөө канааттандырылса, ал индивид үчүн мотивдешүү болуп саналбайт.

А.Маслоунун теориясы чоң талаш-тартыштарды жараткан. Кээ бир окумуштуулар бул адамдык маңыз менен аз байланышкан. Мисалы, Питер Друкер (америкалык, укук доктору 1909-жылы төрөлгөн) белгилегендей: «А.Маслоу каалоо тилекти аткаруунун жүрүшүндөгү өзгөрүүнү байкаган эмес. Каалоо тилек

аткарылган сайын жумуш аткаруу сапаты начарлайт». Ошого карабастан А.Маслоунун азыркы менеджментте орду чоң ошондой эле башкаруу методология системасында да. XX кылымдын экинчи жарымында илимий менеджменттин дүйнө адистери адам ресурстарын башкаруудагы сапатты жогорулатуу системасынын зарылдыгын байкашкан. Америкалык психолог Фредрик Херцберг (1927-жылы туулган) жумуш маңызын байытуу теориясын негиздеген, кийин бул теория кайрадан иштелген. Ф.Херцбергдин дагы бир теориясынын аталышы «атмосфера фактору». Илимий менеджменте дагы бир узак мезгил колдонулган Паркинсон (Норткот Паркинсон – англиялык окумуштуу 1910-1993-жж) закондорунун эрежелери жаралган.

Н.Паркинсондун закондору Ф.Тейлордун жыйынтыктарын чагылдырат. Закон боюнча: жумуш үчүн бөлүнгөн убакыт, ал аркылуу толтурулат. Мисалы, Н.Паркинсон уюмдар продукциянын соңку (акыркы) чыгуусуна көз каранды болбой, тубаса көбөйүү касиетке ээ экендигин байкаган. Мындан сырткары, жада калса жумуш эч кандай натыйжа бербесе дагы, бири-бири үчүн түзүлгөн керексиз ишмердүүлүк түрүнүн эсебинен кызматчылардын саны көбөйүүсүн улантат. Белгилей кетүүчү нерсе, экинчи дүйнөлүк согуштан кийин илимий менеджмент чоң гумандуулук багытында өнүгө баштайт; менеджер көзөмөлдөөчүлүк ролун жоготуп лидерге айланат.

Адистердин пикири боюнча, структуралык-функционалдык анализдин өнүгүүсү, анын ичинде,

башкаруу теориясын салыштыруудагы негизги роль Р.Мертонго (1910-жылы туулган) таандык. Социалдык реалдуулукка болгон системалуу көз караш, социалдык өзгөрүүнүн потенциалдуу булагын ачып көрсөтүү мүмкүнчүлүгүн белгилеп, ал башкаруу теориясына «дисфункция» деген түшүнүктү киргизген. Ар кандай убакытта, ар кандай көрүнүш функционалдуу жана дисфункционалдуу натыйжаларга ээ, ал үчүн башкаруу ишмердүүлүгүндө айрыкча саясаттын калыптанышында жана жүрүшүндө эске алуу зарыл. Р.Мертондун көз-карашы боюнча, башкарууда эффективдүү чечимдерди кабыл алуу үчүн жакшы белгилүү болгон ачык функциялардан сырткары жашыруун, латенттик (сыртына чыкпаган) функциялардын эске алынуусу зарыл.

Мына ошентип: XIX-XXIкк башкаруунун илимий системасы бир далай эволюциялык жолду басып өттү. Ф.Тейлор тарабынан негизделген илимий менеджменттин системасы иштелип чыкты. Илимий менеджменттин бүт системасынын составдык бөлүгү болгон социалдык ишти башкаруу индивиддерди, социалдык топторду жана бүтүндөй коомду социализациялоо жана ресоциализациялоодо туура колдонуусу керек. Албетте, Г.Форддун социалдык эксперименттери социалдык иштин жалпы методологиясына кызык. Мүмкүнчүлүгү чектелген тараптарды (майыптарды) социалдык колдоо, аларды толук жарамдуу социалдык эмгектенүүгө чакыруу, физикалык жактан дени-сак болгон адамдардай эмгекке жарамдуу көрүү – булар коомдогу белгилүү социалдык

иш. Жогорку баптагы каралган башкаруунун теоретикалык негиздери социалдык ишти башкаруу эффективдүүлүгүн жогорулатуу жолдорун (бардык деңгээлде – федералдык, регионалдык, муниципалдык) кароого жол ачат.

3.Социалдык иштин системасындагы ата-мекендик бюрократияны баалоого болгон социал-технологиялык ыкма (подход)

Эбактан бери бюрократия маанилүү институт катары мамлекеттик органдардын башкаруу таасиринин жалпы системасында өзгөчө орунга ээ. Адистердин жалпы ою боюнча, бюрократиялык мамилелердин элементтери башкаруунун бардык системасында бар.

Бюрократиянын (сөзмө-сөз «канцелярияныи үстөмдүгү») бир нече аныктамасы бар:

- коомдогу бийлик функцияларын ишке ашыруудагы корпоративдик кызыкчылыктарды консолидациялоодо специализацияланган чиновниктердин өзгөчө катмары;
- кызмат кишилеринин кыймыл жана өз ара мамилелеринде формалдык норма жана эрежелердин легитимдик түрдө болушу;
- социалдык жөнгө салуунун жалпы механизминдеги бийлик функцияларын ишке ашыруунун бир түрү.

Терминдин илимий негизделүүсүн жана «бюрократиянын» маанисин М.Вебер берген. Ал бюрократияны бардык формалдык коомдогу өзгөчө социалдык институт катары ачыктаган.

М.Вебердин теориясына ылайык бюрократия жөнүндө

уюмдун алдында турган максаттарына жетүү үчүн бүт ишмердүүлүк элементардык жөнөкөй операцияларга бөлүнөт, бул өз учурунда уюмдун ар бир звеносунун маселелеринин формалдык аныктамасын божомолдойт. Ушуну менен бирге эмгектин максималдуу мүмкүн болгон бөлүнүүсү башкаруу системасынын бардык звенолорунда өз милдеттерин эффективдүү жасоодо бүтүндөй жоопкерчиликтүү болгон адис-эксперттерди колдонууга шарт түзөт.

Бардык бюрократиялык башкаруу ишмердүүлүгү иерархия принцибинде түзүлөт: башкаруу системасындагы төмөн турган ар бир кызматчы же анын ар бир бөлүктөрү жогоруда тургандарга баш ийет. Ушуну менен бирге ар бир кызматкер бюрократиялык административдик иерархияда жогору турган жетекчиге өзүнүн, ошондой эле колунда иштегендердин чечим жана кыймыл аракеттери үчүн жооп берет. М.Вебер организацияда кызмат ишмердүүлүгү карьералык өсүүдөн ажырагыс, ушул себептен карьералык тепкичте даражанын чоңдугу жана ийгиликтүү ишмердүүлүккө (же экөө биргеликте) ылайык «илгерилөө» системасы болуусу керек деп белгилеген.

М.Вебер башкаруунун бардык бюрократиялык системасына социалдык формалдык бааны берген. Ал башкаруу функциясынын формалдык эмес өзгөчөлүгүн караган эмес. (Натыйжасында башкаруу системасындагы формалдуу эмес мамилелердин өзгөчөлүгүн Э.Мейо өзүнүн белгилүү «адам мамилелеринин мектебине» дегенди караган).

Байкап караганда «бюрократия» термини көптөгөн эл

жана өлкөлөр үчүн универсалдуу. Мисалы, улуу британияда бул термин «таажы кызматчылары» үчүн колдонулат, Россияда маани боюнча жакын жана көп жайылган «чиновниктер» түшүнүгү эсептелинет. Демек, биз бюрократияны адамдардын бирдейлигинин «инстиутционалдык» статусуна ээ деп белгилесек болот.

М.Вебер бюрократиялык мамилелердин катуу формалдаштырылган мүнөзү, рол функцияларын бөлүштүрүүдөгү тактык, бюрократтардын уюм максаттарына жетүүдөгү жеке кызыгуулары кылдаттык менен тандалган жана текшерилген маалыматтын негизинде түзүлгөн өз убактындагы жана квалификациялуу чечимдерди кабыл алууга алып келет деп эсептеген. Мисалы, Э.Фромм аны менен бирге бюрократиянын феноменин изилдеген. «Эмнеси болсо да, бирок эмгек жана капитал сферасындагы инициатива индивидден бюрократияга өткөн. Адамдардын көпчүлүгү багымсыздыгын жоготуп, улуу экономикалык империялардын менеджерлеринен көз каранды болуп жатышат» деп белгилеген.

Албетте бюрократиянын идеалдуу түрү чыныгы жашоодо мүмкүн эмес. Америка социологу Р.Мертон да бюрократия көйгөйлөрүн изилдеген. Бюрократия мамилесиндеги Р.Мертондун модели уюмдун социалдык түзүлүшүнүн элементтеринин текшерүүсүнүн жогорулатылган талаптарын божомолдойт. Бул талаптардын маңызы уюм мүчөлөрүнүн керектүү жүрүм-турумун нормалоо жана берилген тапшырмаларды аткарууга мотивациялоодо бекитилет. Өзүнүн абалы үчүн кээ бир коркунучтуу

кырдаал болгондо бюрократ жумушчу башкаруу түзүмүнүн формалдуу уюмдарга, формалдуу эрежелерге катуу таянуу менен божомолдойт. Кызматкерлер үчүн коюлган маселелердин чечүү ирээтин түзүп берип стандартташтырылган эреже жана нормалардын маанисин ашыра жогорулатууну бюрокртиянын кыйынчылыктары деп белгилеген. Мындай шартта уюм башка компания, уюм жана мекемелер менен болгон мамилесинин ийкемдүүлүгүн жоготот. Мында кардарлар жана коомдук уюмдар өздөрүнүн суроо талаптарындагы адекваттуу эмес реакцияны сезишет, ошондой эле көйгөй эсепке алынбаган реалдуу кырдаалдын негизинде эмес өздөрү койгон норманын негизинде чечип баштайт. Бюрократиялык башкаруу формасындагы негизги катачылыктар төмөнкүлөр менен аныкталат:

- ишмердүүлүктүн антигумандуу мүнөзү башкача айтканда адамзат жаратылышынын жашоо ишмердүүлүгүн четке кагат;
- көйгөйгө өздөрүнүн жеке көз карашын таңуулоо менен демократиялык мүмкүнчүлүктөр четке кагылат;
- өз ара мамиледеги ашыкча конформизм;
- инсанды өнүктүрүүдөгү байланыштын жоктугу;
- терең адистик билимдин талап кылынбагандыгы.

А.Тофферлер 1970-жылы илимге «адхократия» терминин киргизген. Ал кандайдыр бир маселе же проектини чечүү үчүн убактылуу жумушчу тайпасынын негизин түзгөн уюм түзүмү дегенди билдирет. Ушуну менен бирге ар түрдүү профилдеги адистерди топтоп, кырдаалга жараша тандап алат. Адхократияда

бюрократия сыяктуу так башкаруу түзүмү жок. Адхократиянын девизи – кырдаалга жараша ийкемдүү таасирденүү жана адаптация болуу (көнүү). Өз алдынчалуу мамлекеттеги бюрократиянын обңективдүү зарылдыгын Россиянын соңку тарыхындагы ыкмалар далилдейт. Мисалы, (1992-ж) Россия федерациясынын мамлекет катары өз алдынча жашоо мезгилинде, өлкөнүн бийлик орган аппараты бир нече жолу жогорулаган. Албетте, Россияда өзгөчө социалдык оору жашайт, башкача айтканда ал калктын реалдуу муктаждыгын башкаруу жана мамлекеттик бийлик ограндарынын ажыроо кырдаалы. Азыркы Россиядагы бул оору ашыкча чиновниктердин пайда болушуна алып келет. Ар кандай социалдык оору коомдогу демократиянын өнүгүү чеги менен дарыланат. Ошону менен бирге Россияда бюрократиянын өсүү фактысы анын мамлекеттик түзүлүштү эффективдүү башкаруу үчүн керек жана зарылдыгы жөнүндө күбө болот. Социалдык иштеги администрациялык башкаруучулук жана уюм түзүмү, коомду жана мамлекетти башкаруунун жалпы системасына кирет. Бюрократия табиятынан бардык социалдык ишти илимий башкаруунун өзү болуп саналат. Аныктама боюнча Россиянын негизги социалдык кызматкери – бул президент ал эми аймактарда жана областарда алардын жетекчилери.

Азыркы россия коомунда социалдык иштин уютуруучулук-башкаруучулук түзүмүндөгү бюрократия санынын өсүшүнүн себептери катары төмөнкүлөрдү кароого болот:

- 1990-жылдан баштап экономикалык мамилелер-дин реструктуризациясы мамлекеттин окуу жайларындагы алынып жаткан билимдердин дал келбөөсүнө жана түзүлүп жаткан соода мамилелеринде жумушчу жана адистерге болгон конкуренттик талаптарга алып келген, бул нерсе болсо өз адистиги боюнча иштебеген адамдардын дароо көтөрүлүшүнө, жумусуздук деңгээлине, коом арасындагы эмоционалдык психологиялык чыңалуунун көтөрүлүшүнө алып келген.
- социалдык коргоого алынбаган адамдардын санынын пайда болушу алардын жашоодогу экономикалык шарттын өзгөрүүсүнө социалдык көнүүгө токтоосуз катышууну талап кылат;
- Чечен Республикасындагы согуштук конфликттер өлкөдөгү кошумча бюджеттик чыгымдардан башка көзгө көрүнбөгөн материалдык-техникалык чыгымдарга алып келген, ошондой эле өлкөдө кескин түрдө социалдык-психологиялык чыңалуу болуп, кээ бир аймактар ичинде сепаратистик маанайлар пайда болуп, калк арасында, социалдык мамиленин бардык түзүмүндө криминогендик кырдаал курчуган жана жаштар арасында майыптар саны өскөн.

Өз кезегинде жогоруда көрсөтүлгөн себептер жаңы социалдык саясатты иштеп чыгуу жолуна Россия коомундагы толеранттуулук деңгээлин жогорулатууга, жаңы шарттагы социалдык тайпалардын, жеке атуулдардын социализация жана ресоциализациялаштыруудагы жаңы социалдык технологияларды иштеп чыгууга түрткөн. Федералдык жана аймактык деңгээлдеги мындай маселелерди чечүү

үчүн ар түрдүү башкаруу түзүмдөрүн түзүүнү башташкан (министрлик, департаменттер, башкаруу, бөлүм) башкача айтканда бюрократтык аппараттын саны жогорулаган. Россиянын президенти В.В.Путин федералдык жыйындагы баяндамасында (16-май 2003-ж) белгилегендей: «Өлкөнүн азыркы керектөөсүн, чечимдерин ишке ашырууда россия бюрократтарынын даярдыгынын начардыгы байкалууда жана тескерисинче ал «административдик рента» деп аталган. Өзүнүн абалынан чыгууну жаман эмес өздөштүргөн». Андан сыткары баяндамада айтылгандай россия бюрократиясы чоң өлчөмдө укуктарга ээ болгону менен бийлик сапатын жакшыртуу үчүн колдонууну адекваттуу жүргүзө алышпайт. Бирок өлкөдө бюрократия бар болгону менен жогорку конкурентке туруктуулук деңгээлди башкаруу адистеринин жетишсиздиги сезилет. Ошого байланыштуу Россияда көптөгөн мыйзамдар иштелип чыккан.

Бизге белгилүү ойчул Аристотель белгилегендей «адамдардын көпчүлүгү ардактуу наамга караганда пайдага көп аракеттенишет».

Бюрократиянын негизги функциясы коомго анын өнүгүшүнө, жогорулашына социалдык таасир көрсөтүү. Бюрократиянын таасиринин негизги формалары төмөнкүлөр:

- инсандык мамиледеги, документтерди даярдоодогу профессионализмди жогорулатуу;
- ар түрдүү уюмдагы кардарлар жана социалдык кызматкерлер менен жолугушууларды уюштуруу;

▪ коомго таасир этүүчү массалык маалымат каражаттарын пайдалануу. Ошентип бюрократия социалдык иш түзүмүндө эффективдүү эмес, жана коомго социалдык таасир берүүдөгү сапатты жогорулатуу үчүн жаңы форма катары колдонулбайт.

Алтынчы бөлүм: Социалдык ишти башкаруунун эффективдүүлүгүн мекеме, уюм, кызматтарында жогорулатуу көйгөйлөрү

1. Европада социалдык иш сферасын башкаруу ишмердигинин калыптанышынын тарыхый өбөлгөлөрү

Европалык социалдык идеялардын пайда болушунан баштап, Евро биримдиктин бирдиктүү социалдык саясатты Европа тарыхында көп кылымдарды өз ичине камтыйт. Бул процесс XX жүз жылдыктын келиши менен активдешкен. Россиядагы 1905-жылкы, андан соң 1917-жылдагы революциялар бул көрүнүшкө өз таасирин тийгизгендиги анык. Андан сырткары социалдык саясаттын өзгөрүүсүнө Германиядагы, Австриядагы, Венгрия, Финляндиядагы окуялар таасир эткен. Эл аралык коммуникативдүү кыймылдар келип чыккан. Айрыкча, 1929-1933-жылдардагы дүйнөлүк экономикалык кризис башкача айтканда өнөр-жай өндүрүшүнүн 35-40%га төмөндөөсү социалдык саясаттын кескин өзгөрүүсүнө алып келген. Социалдык чыңалуунун ири очоктору пайда болгон. Айрыкча Испания жана Франция да келип чыккан. Социалдык көйгөйлөрдүн чечилбегендиги

Германиядагы улутчул-социалисттердин жеңишин жеңилдеткен. (Буга чейин Италияда Муссомен режими бийликке келген).

Батыш Европанын алысты көрө билген капитал өкүлдөрү жана башкаруучу элитасы капиталистик системанын артыкчылыктарын колдонуу жолу менен социалдык конфликтерди жөнгө салууга болоорун түшүнүшкөн. Ал үчүн компромисстик жол гана мүмкүн болгон. Белгилүү англия экономисти М.Кейнстин «Обуая теория занятости, процента и денег» деген эмгегиндеги идеялар дүйнөдө социалдык иш феноменинин пайда болушуна түрткү болгон. Биз белгилеп өткөндөй илимий менеджменттин негиздөөчүлөрүнүн бири Г.Форд 1910-жылы эле өзүнүн заводундагы жумушчуларды социалдаштыруу боюнча социалдык технологиянын ар түрдүү формаларын активдүү колдонгон. Г.Форддун социалдык иши кайрымдуулук мүнөзүндө болуп, жумушчулардын социалдык-эмгек мамилесинде жеткиликтүү колдонууга багытталган.

Дж.Кейнс экономиканы жөнгө салуудагы мамлекеттин ролунун зарылдыгын, айрыкча калкты социалдык камсыздоо жана жумуш менен камсыз кылуу маселелеринин зарылдыгын негиздеген.

Кейнстик жол социалдык процесстерди башкаруу системасын өнүктүрүп, Батыш Европа жана АКШнын көптөгөн өлкөлөрү төмөнкүдөй социалдык реформаларды жүргүзүшкөн:

- 8 саатык жумуш күнүн киргизүү;
- Социалдык камсыздоону киргизүү;

- Акы төлөнүүчү өргүүнүн узактыгын жогорулатуу;
- Кесиптик кошуундардын укуктарын жана эркиндиктерин кеңейтүү;
- Балалуу үй-бүлөлөргө социалдык көмөкчү акча (пособия) киргизүү.

Социалдык иш бардык социалдык динамиканын илимий багыты катары экинчи дүйнөлүк согуштан кийин активдүү өнүгө баштаган, бирок анын өнүгүүсүнүн негизи болуп 1910-жыл, андан соң АКШдагы 1930-жылдар саналган (киргизилген). Айтып өткөндөй анын пайда болушунун негизги себеби болуп, бардык дүйнөлүк капиталистик системанын кризиси жана өлкөнүн социалдык-экономикалык жашоосуна мамлекеттин кийлигишүүсүнүн зарылдыгынын күч алуусу эсептелет. Мындай шартта социалдык иштин бардык социалдык саясатынын контекстинин өзгөрүүсү келип чыккан.

Социалдык иш социалдык саясаттын идеяларын жайылтууну өз колуна алган. 1930-жылы Европадагы социалдык саясаттын активдешүүсү мамлекеттик башкаруунун тарыхый өбөлгөлөрү жана коомдогу жашоо кыймылдын бардык сферасын өз колуна алуусуна мүмкүндүк жараткан. Бул өбөлгөлөрдү толугураак карасак: 1. Социалдык камсыздоо идеяларын 1678-жылы эле Лейбниц негиздеген. Лейбництин ой-пикири боюнча милдеттүү камсыздандыруу системасын колдонуу, мамлекетте жашоону жөнгө салуу жана социалдык коргоо функциясын айкалыштырууга мүмкүндүк берет.

2. 1789-жылы 26-августа Франциядагы учредителдик (уюштуруучу, түзүүчү) чогулушта адам жана жаран укуктарынын Декларациясы кабыл алынган. Франция 1791-жылы биринчи конституциясын кабыл алуу менен мамлекеттин институционалдык негиздеринде жана түзүмүндө жогорку бийликтерге жетишкен. 1793-жылдагы конституциясында «XVIII-XIX кылымдардагы буржуазиялык конституциялардын демократия-лануусу» деген статусту алган жана анда жарандар иш жөндөмдүүлүгүн, укугун эзүүгө каршылыгын жоготкон учурда коомдук жардам алууга укуктуу деп жазылган. 3. XIX кылымда К.Маркс жана Ф.Энгельстин материалистик көз караш идеялары пайда болгон. Бул идеялар кийинчерээк В.И.Ленин тарабынан өнүктүрүлгөн. 1930-жылы СССР Европа мамлекеттеринен айырмаланып, өнөр жайынын өсүүсү байкалган. Анткени Ленин тарабынан жетектелген 1917-жылдагы революция жеңип чыгып, аскердик чыгымдар өндүрүштү өнүктүрүүгө багытталган. Дээрлик калктын бардыгы минималдуу пособия (жөлөк пул) менен камсыздалган. 1936-жылындагы конституцияда (сталиндик) өлкөдөгү курулгандыгынын жоболору жазылган. Мамлекеттеги бардык тармак мамлекеттин көзөмөлүндө калган. 1992-жылы Россиянын өз алдынча мамлекет катары түзүлүүсү мурдагы мамлекеттин социалдык саясатынын багыттарын базар экономикасынын шартына жараша өзгөрүүсүнө алып келген.

2.1990-жылдын башында Россиянын соңку тарыхындагы социалдык ишти башкаруунун эффективдүүлүгүн жогорулатуунун методдору жана фомалары

Россиянын соңку тарыхындагы социалдык иш 1991-жылы 23-апрелде социалдык маселелер жана мамлекеттик эмгек комитетинин чечими менен Россия федерациясынын кесиптеринин тизмеси үч жаңы багыт менен толукталган:

- Социалдык педагог;
- Социалдык кызматкер;
- Социалдык иш адиси.

Коомдогу жаңы кесип сабактарынын пайда болушу социалдык иштин бардык багытында адистерди даярдоо зарылдыктарын пайда кылган. Белгилүү болгондой, дүйнөдө социалдык көйгөйлөрдү чечүү боюнча үч негизги багыт пайда болгон: 1. Революциялык – кайра түзүү багыты. Марксистик идеялардын негизинде көптөгөн өлкөлөр, биринчи кезекте Россия XX кылымдын социалистик революциясын ишке ашырган. Анын маңызы: социалдык көйгөйлөрдү бир гана революциялык кайра түзүүлөр аркылуу чечүү. Бул жолду 1917 жана 1991-жылдарда Россия тандап, андан сырткары Чыгыш жана Борбордук Европа, Азия жана Латын Америка да ушул багытты жакташкан. 2. Реформа багыты. Бул багыттын өкүлдөрү социалдык кыйынчылыкты коомдон изилдешкен, бирок андан

чыгуу жолун эволюциялык кайра түзүү багытынан көрүшкөн. Бул жолду көптөгөн өнүккөн капиталистик өлкөлөр тандашкан. Айрыкча Скандинавия өлкөлөрү, биринчи кезекте Норвегия.
3. Антропологиялык багыт. Бул багыттагылар адамдагы социалдык кыйынчылыкты адамдын өзүнөн, анын антропологиялык жаратылышынан издешкен. Бул багыттын негиздөөчүсү 1917-жылы чыккан «Социалдык диагноздор» деген аталыштагы классикалык китептин автору Мери Элен Ричмонд. Китептеги негизги идея америкадагы индивидуализм (жекелик) идеалогиясын камтып, ага ылайык жакырчылык – бул өзүнүн көз карандысыз жашоосун өз алдынча уюштура албаган социалдык оору.

Клиент (кардар) – бул социалдык оорулуу, ал эми социалдык кызматкердин негизги милдети социалдык дарыгердин ролун аткаруу. Бул жол социалдык иштин өзгөчө принциби болгон, башкача айтканда коомдогу социалдык ишти активдештирүү принциби болгон. Азыркы Россиядагы социалдык иш ишмердигин башкаруу бир топ кыйынчылыктарга дуушар болууда.

Дүйнө элдеринде колдонулган социалдык иш ишмердигин башкаруу уюштуруунун эффективдүү жолун тандоо негизги максатка айланган. Ал эми анын кыйынчылыгы болуп россия адамынын менталитетин, анын жашоодогу антропологиясын, эске алуу зарылдыгы.

Ушуга байланыштуу Россия Федерациясы-нын ар түрдүү субңектилери үчүн ар түрдүү комплекстүү багыттар колдонулат. Түшүнүктүү болгондой:

социалдык ишти башкаруунун оптималдуу жолу табылмайын, статистикалык аныктоолор көрсөткөндөй өлкөдө демографиялык кырдаал начарлайт, өлүмдүн саны жогорулап, төрөлүү азайып, өлкөдөгү адам капиталынын сапаты төмөнкү көрсөткүчтү көрсөтөт.

Эксперттердин баалоо анализи көрсөткөндөй, Россия үчүн социалдык ишти башкаруунун негизги усулдары болуп төмөнкүлөр эсептелет:

- атуулдардын социализация жана ресоциализация түрлөрүн коомго киргизүүнүн административдик – кысым жолу;
- бардык социалдык системанын эволюциялык багытка өтүүсү;
- ар бир жумушчунун жогорку өндүрүү эмгегинин эффективдүүлүгү үчүн жана бардык шартты жакшыртуу максатында мекеме, уюм, ишканаларда социалдык иштин ар түрдүү методдорун жана формаларын колдонуу;
- Россия Федерациясынын муниципалитетиндеги социалдык иштин методологиясын андан ары өнүктөрүү;
- Россиянын демографиялык кырдаалын өнүктүрүү-чү атайын федералдык жана регионалдык мыйзам-дарды кабыл алуу.

Ошентип, россия социалдык иш ишмердигин башкаруу сферасында татаал өзгөрүү системасына дуушар болгон.

Бир жагынан европа жана АКШдагы социалдык иштин калыптануусунун тарыхый ыкмаларын колдонуу зарылдыгы турса, экинчи жагынан коомдун, социалдык

тайпалардын, индивиддердин социалдашуусун жана ресоциалдашуусун Ата-Мекендик салттын негизинде өнүктүрүү.

3.Социалдык иш системасындагы маркетинг

Белгилүү болгондой, адам өзүнүн керектөөлөрүн канаатандыруу үчүн зарыл товарларга жана кызматтарга муктаж болот. Социалдык иш индивиддерге, социалдык тайпаларга жана коомдогу социалдашуга кызмат көрсөтөт, башкача айтканда, алардын керектөөсүн канааттандырат.

Коомдун көптөгөн мүчөлөрү ар түрдүү психологиялык, социалдык, экономикалык себептерге байланыштуу мындай институттарга өз алдынча аралашып кете алышпаган. Бирок, коомдун жардамысыз индивид физиологиялык, моралдык жактан калыптана алмак эмес. Платон белгилегендей уя аарысыз жашай алат, ал эми аары уясыз жашай албайт. Ушул эле кырдаалды адам коому менен салыштырууга болот.

Социалдык иш индивиддге «адамзаттык уяны» өздөштүрүүгө жардам берет. Ушуга байланыштуу социалдык иш системасында өз алдынча маркетингдин калыптануусу шарт болгон. Суроо талаптын түзүмү жөндөмдүүлүгү кимге кандай социалдык кызматты сунуштоону колдонуудан көз каранды.

Муниципалдык түзүмдүн социалдык кызматы кардарларды социалдык колдоодо ар түрдүү кызматтарды көрсөтөт. Бул кызматтарды шарттуу түрдө эки тайпага бөлүүгө болот:

- пассивдүү кызматтар
- активдүү кызматтар

Кызматтын биринчи түрү Россияда салттуу түрдө көп таркалган. Бул багытка материалдык акча кызматынын көп түрлөрү кирет: үй-жайы жок адамдарды түнү түнөй турган жай менен камсыздоо, акча компенсациясы, тамак-аш жана башкалар. Кызматтын экинчи түрү Ата-Мекендик социалдык иш системасында эми гана жайыла баштады. Кардарга болгон бул кызмат анын кесип менен кездешүүсү, башкача айтканда ал өз алдынча уюштура албагандыгы. Ошондуктан социалдык кызматкерлерди тигил же бул регион, муниципалдык түзүлүштөгү эмгек рыногунун динамикасы кызыктырат. Мындай шартта социалдык иш коомдук эмгекти сунуштоочу катары катышат. Андан сырткары бул кызматтын рамкасында социалдык иш ар бир жумушчу орундан, цехтерден, участкалардан баштап, алардын эффективдүү өндүрүмдүүлүгүн функциялаштырууга жана фирмаларга, мекемелерге жумушчулардын социалдык шартын жакшыртуу зарылдыгын түзүүгө жардам берет. Социалдык иш адистери фирманын жана мекемелердин жетекчилери менен жумушчу орундарын, анын санитардык-гигиеналык жана өрттөнүү-жарылуу коопсуздуктарынын тартипте-рин, коллективдеги моралдык-психологиялык табияттын зарылдыктарын камсыздоону кеңешип алышат.

Мындай социалдык иштеги ишмердүүлүктүн ар түрдүүлүгү синергетикалык багытка негизденүүсү шарт. Синергизм – бул биологиядагы ар түрдүү органдар

аралык шериктештик. «Синергия» термини 1950-60-жылдарда И.Ансоффом тарабынан киргизилген. «Синергетикалык портфель» деп да аталып – бул стратегиялык жактан бири-бири менен байланышкан бир ээликке таандык болгон ишкана ээлеринин түзүм тайпасы. Синергетикалык портфелге мисал болуп, авто компания, мейманканалар, аэропортту камсыздоо максатында алектенген транспортко ээлик кылат. Ал эми социалдык иш өзүнүн «синергетикалык портфелин» колдонуу менен кардарларга (клиент-терге) активдүү жана пассивдүү кызмат көрсөтөт. Ошентип маркетинг – башкаруу, өндүрүү, өнүктүрүү менен катар менеджменттик 4 (төрт) негизги функциянын бири болуп саналат. СССРдин кыйрашы менен Россия жаңы базар экономикасына өтүүдө даяр эместикти башынан өткөрдү. Мындай шартта социалдык иш маркетинги керексиз болуп калган. Коомдун стабилдешүүсүнөн соң, ошондой эле жарандардын рынок шартына ыңгайлашуусу социалдык иш кызматтарына болгон керектөөнү төмөндөткөн. Мындай кызматтарды чыныгы муктаждар гана пайдаланышкан. Ошондуктан социалдык иш маркетингинин ролунун жогорулоосуна алып келген. Ошого байланыштуу социалдык иштин маркетингинин методологиясын калыптандыруу зарылдыгы келип чыккан. Кызмат – кардардын кызыкчылыгына кызмат кылган. Ошентип социалдык иштин маркетинги төмөндөгү фундаменталдуу негиздерге таянган: 1. Маданият жана философия. Кардарга (Клиентке) пайда келтирүүчү керектүү кызмат түрүн өз ичине камтыган

социалдык процесстин негиздери. Маданият жана философия социалдык иштин жашоодогу татаал көйгөйлөрдү чечүүдөгү өз ара жардамын жана жалпы колдоо атмосферасын, коомдогу «орто таптын» түзүлүшүн, коомго зарыл болгон социалдаштыруунун эффективдүүлүгүн камсыздайт.
2. Тейлөө концепциясы, албетте 1948-жылы 10-декабрда БУУнун (ООН) Генералдык Ассамблеясы, Эл аралык эмгекти уюштуруу (МОТ - мировая организация труда) рекомендациясы, 1993-жылы 12-декабрда Россия Федерациясынын конституциясында кабыл алынган адам укуктары жана баланын укуктары конвенциясына негизденүү шарт. Бул документе жарандардын укук субңектиси жана укуктары сакталуусу шарт. Мындай шартта социалдык иштин маркетинги – бул Россиядагы социалдык камсыздоону практикада колдонуу, өнүктүрүү, өздөштүрүү зарылдыгын жөнгө салуучу жаңы иш багыты.

4.Социалдык иштин менеджменти эркин искусство катары

XX кылымдагы менеджменттин классиги Питер Ф. Друкер белгилегендей «менеджментти толук түрдө эркин искусство» деп атоого болот. Менеджерлер баарын өзүнө сиңирип алып, ошол бардык билимдерди жана жыйынтыктарды, табигый ошондой эле гуманитардык-экономикалык илимдердин: психология, философия, тарых, экономика, этика жана башка жетишкендиктерин практикада колдонот.

Менеджердин негизги маселеси болуп, ошол билимдерди талап кылынган жыйынтыктарга жетүүгө жана анын эффективдүүлүгүнө жумшайт:

- оорулууну дарылоого;
- студентти окутууга;
- көпүрөлөрдү курууга;
- муктаждарга социалдык жардам көрсөтүүгө ж.б.

Белгилей турган нерсе, менеджмент ар бир мекеменин түзүмдүк курамы болуп саналат. Жетекчи чече турган 3 негизги маселе бар, башкача айтканда коомдун өнүгүшүнө өзгөчө салым кошуу:

- өзүнүн мекемесинин миссиясын жана конкреттүү максатын формулировкалоо;
- мекеменин иши продуктивдүү, ал эми жумушчулардын аракети – эффективдүү болуусу үчүн чараларды колдонуу;
- мекеменин социалдык жоопкерчилигин жана социалдык таасирди жөнгө салуу үчүн дайыма иш алып баруу.

Социалдык иштин менеджменти аталган маселелерди чечүүнү камсыздай алуусу шарт. Ушунун өзү менеджменттин эркин искусствосу болуп саналат. Тактап айтсак, менеждмент өздүк таанымды, акылмандыкты, лидерликти айкалыштыра өзүнө сиңирген жетекчи. Өздүк таанымдын негиздери болуп, белгилүү болгондой, элдер жана бардык мезгилдеги дүйнөлүк ыкманы өз ичине камтыган – Библия саналат. Бул негиздерди төмөнкүлөр менен бекемдөөгө болот:

- өзүндүн апаңды жана атаңды сыйла;

- өлтүрбө;
- ойнош күтпө;
- уурдаба;
- өз жакыныңа калп күбө болбо;
- өз жакындарыңа жана жарыңа жамандык каалаба.

Социалдык иштин менеджментинин эркин искусс-твосу жогоруда көрсөтүлгөн Библия текстерине негизденет. Социалдык иштин билимдүү менеджери ошол тексттер менен тааныш болуусу шарт. Андан сырткары социалдык иштин менеджменти Луктагы евангелийге негизденет. Анда «бир үйдөгү бешөө өз алдынча бөлүнүшөт, үчөө экөөнө каршы, жана экөө үчөөнө каршы; атасы баласына каршы, ал эми баласы атасына каршы; апасы кызына каршы, кайын эне келинге каршы ал эми келин кайын энеге каршы» (12гл. 52. 53 пр). Адамдын жана адамдык коомчулуктун өздүк таанымын ушул евангелийдеги курч сөздөрдөн бөлүп кароого болбойт.

Адамзат коомчулугунда миңдеген жылдарды өз ичине камтып калыптанган дүйнөгө болгон көз караштын негизинде үй-бүлө жана социалдык тайпалардагы сабырдуулукту камсыздоодо социалдык иш механизмдеринин жардамы зарыл. Социалдык иштеги менеджменттин эркин искусствосу адамдардын билимдүүлүгүнө жана библиялык осуяттарга сыйлуу мамиле жасоого таянат. Социалдык иштин продуктивдүүлүгү дал ошол иштерди өздөштүрө алган менеджерлердин акылмандыгынан көз каранды. Белгилүү болгондой акылмандык – жашоого баалуулук сезимдердин сүңгүп кириши. Социалдык иштин

акылман менеджери болуу үчүн россия коомунун бардык реалдуу жашоосун түшүнүү, россия тарыхын жакшы билүү, россия адамынын улуттук мүнөзүн сезүү. Социалдык иштин акылдуу менеджменти Л.Н.Толстойдун «Согуш жана тынчтык» чыгармасындагы Россиянын улуттук жашоосундагы маңызы экендигин билбей калуусу мүмкүн эмес. Анткени Л.Н.Толстой бул романда элдик көз караштын 85 түрүн, адамдын адамдык жылмаюунун 97 түрүн, адамдын эмоционалдык абалын, анын курчап турган дүйнө менен болгон мамилесин жазган.

Менеджер – бул социалдык иш уюмунун лидери. Ал адамдардын кадыр-баркына шек келтирбей турган кардарлар менен, баш ийүүчүлөр менен өзүнүн коллективи менен өзгөчө тилде сүйлөшө алуусу шарт. Мисалы, А.С. Макаренко «бери кел» деген сөздүн 15-20 түрүн берүү мүмкүндүгүнө жеткенде педагогикалык мамиленин устаты боло алат. Ошондуктан социалдык иштин менеджментинин эркин искусствосу болуу үчүн ал философ, психолог, экономист жана педагог боло алышы керек. Анткени искусство – бул ар кандай ишмердүүлүк сферасындагы шыктын, устаттыктын жогорку деңгээли.

5. Социалдык иштин менеджменти социалдык мамлекеттин функциясы катары

Россия Федерациясынын конституциясында белгилегендей (7 статья) «Россия федерациясы – адамдын эркин өнүгүшү, ылайыктуу жашоону

камсыздоо жана шарт түзүүгө багытталган саясатты өз ичине камтыган социалдык мамлекет социалдык иштин бардык уюштуруу системасы, башкаруу администрациясы, Россияда социалдык мамлекетти түзүү шарттарын аныктайт». Белгилүү болгондой, мисалы, Финляндия социалдык мамлекеттин функциясын аткара алган мамлекет, башкача айтканда адамдар үчүн ыңгайлуу мамлекет болуп саналат. 1973-жылы эле эки Фин окмуштуусу Эскеланд жана Финн өздөрүнүн «Социалдык мамлекеттин парадоксу» деген эмгегинде «Социалдык мамлекет ким ага өтө аз муктаж болсо, ал үчүн эффективдүү болгон көрүнүштө түзүлүшү керек» деп жазышкан.

Белгилей кетүүчү нерсе Евангелийдеги Матфейден «Эффект Матфея» деген аталышка ээ учкул сөздөн жогорудагы ойго маанилеш пикирди табууга болот: «колунда барга дагы кошулуп, көбөйөт, колунда жок бар нерсесинен да айрылат». Ал эми болбогон кулду ички караңгылыкка ыргытсаң: ал жерде ыйлоо жана тишти кычыратуу (Матвейден 25гл. п. 29-30).

Кыскача айтканда ошол доордогу көптөгөн эмгектердин багытын анализденүүчү маселе менен байланыштырууга болот.

Социалдык иштин менеджменти коомдогу адамдар жакшы жашоого, социалдык мамлекеттин идеяларын өнүктүрүүгө багыт алуусу шарт. Бирок мындай жашоо адамдын өзүнөн гана көз каранды. Бул көрүнүш Козьма Пруткованын «Эгер бактылуу болгуң келсе, ошондой бол» деген белгилүү афоризмин эстебей коюуга болбойт.

Коомдук мыйзам боюнча адам ден-соолуктуу болуу үчүн, ал дайыма өзүнүн социалдык статусун жогорулатуу жөнүндө ойлонуусу керек. Ал эми бул статусту жогорулатуудагы негизги багыт болуп – билимдүүлүк деңгээлин жогорулатуу саналат. Ошондуктан социалдык иштин менеджменти бул идеяларды коомдо жайылтып, өнүктүрүп, билим адам үчүн моралдык гана эмес, физикалык ден-соолук үчүн да зарыл экендигин түшүндүрүүсү шарт. Демократиялык коомдогу либералдык идеялардын негизи адамдардын кесип тандоо укуктары, ички үнү кандай жашоону кааласа, ошондой жашоого умтулуусу менен коштолот: мисалы, белгилүү философ Фрэнсис Фукуяма өзүнүн «Тарыхтын аягы жана акыркы адам» деген китебинде белгилегендей коомдун ортоңку катмары жалпы билимдүү болуусу шарт. Билим менен либералдык демократиянын ортосундагы байланыш негизгилердин бири болуп саналат. Социалдык иштин менеджменти калктын узак жашоо активдүүлүгүнө жана Россиянын саясатын жүргүзүүгө милдеттүү. Кайсы мамлекетте калк узак жашаса, коомдук жашоонун нравалык планкасы жогору болот. Ал эми орточо жашоо узактыгы 78-80 жылды камтыса, дүйнөдөгү мамлекеттердин өнүгүүсүнөн кабар берет. Конфуцийдин көз карашына ылайык, адам 70 жашка чыкканда гана каалоосун аткара алат. Ошондуктан коомдогу жашоо узактыгы 70тен жогору болсо, ал жерде социалдык мамлекет күчтүү түзүлөт жана коомдук мораль бекем болот. Конфуций белгилегендей «15 жашында менде билимге болгон

аңчылык жаралган; 30 жашта калыптанып бүткөн; 40 жашта менде күмөн пайда болгон; 50 жашта Асман эркин билдим; 60 жашта чындыкты кабылдоочу угуу мүмкүнчүлүгүм ачылган; ал эми 70 жашта керектүү чектен ашпаган өз жүрөгүмө кулак салгам».

Ошентип Конфуций жаш курагына карап, калкты 6 социалдык тайпага бөлгөн. Социалдык мамлекеттеги бул өкүлдөр өздөрүнүн жашоо жыргалчылыгын сезүүсү керек. Ал эми мындагы социалдык иштин менеджментинин ролу баа жеткис. Жарандардын коомдук жашоосу жана эмгек активдүүлүгү чоң кызыгууну пайда кылат.

Ошентип социалдык иштин менеджментинин ишмердүүлүк багыты коомдогу социалдык мамлекетти өнүктүрүү болуп саналат.

- мамлекеттин жарандарынын жекече социалдык жашоосун активдештирүүнүн жолу болуп жекече ден-соолукту сактоо маданиятын өнүктүрүү жана түзүү болуп саналат;
- коомдогу эмгек этикасынын маданияттын өнүктүрүү калктын билимдүүлүгүн арттыруу, социалдык өз ара сезимдин жакшыруусуна алып келет;
- коомдогу узак жашоо саясатын активдүү жүргүзүү, өз кезегинде коомдук жашоонун моралдык-нравалык туруктуулугунун жогорулоосун жаратат.

Жетинчи бөлүм: Жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү жана социалдык иш системасын контролдоо (көзөмөлдөө)

1. Контроль (көзөмөлдөө) башкаруу функциясы катары

Башкаруу функция катары атайын башкаруу аракети аркылуу ишке ашкан жана башкаруу функциясы деп аталат. Башкаруунун универсалдуу функциясын Француз окумуштуусу А.Файол тарабынан аныкталган. Ал функциялар төмөнкүлөр:

- алдын ала көрө билүү;
- уюштуруу;
- башкаруу;
- макулдашуу;
- көзөмөлдөө.

А.Файол аныктаган функциялардын пайда болгонуна 100 жыл өтсө да анын курамы жана маңызы башкаруу теориясынын жана практика-сынын өнүгүшү менен бирге каралбай келген. Ошондуктан азыркы мезгилдеги эмгектерде бул функциялардын түрлөрүнүн бир топ өзгөргөндүгү көрүнөт. А.И. Кравченко (азыркы мезгилдеги социологиялык башкаруу теориясынын негиздөө-чүсү) белгилегендей башкаруу функциясы башкаруу ишмердигинин өзгөчө түрү. Анын пикири боюнча 10дон 25 ке чейинки функцияны бөлүп көрсөткөн.

Башкаруунун бардык системасы башкаруу маселелерин чечүү системасы аркылуу ишке ашат. А.И.

Кравченконун пикири боюнча башкаруу маселесинин бардык комплекси төмөндөгү функциялардын жардамы менен ишке ашат:

- нормалоо;
- пландоо;
- эсептөө;
- текшерүү;
- анализдөө;
- жөнгө салуу.

А.И. Кравченко боюнча башкаруу функциясынын методологиялык маңызы А.Файол сунуштаган функциялардын мааниси менен дал келет. Белгилей кетсек, текшерүү жана жөнгө салуу – ар кандай башкаруунун негизги функциясы экендиги маалым. Ошентип текшерүү – ар кандай уюмдун бөлүнгүс курамы. П.Друкердин пикирине ылайык (азыркы менеджмент теоретиги) текшерүү жана аныктоо ишмердүүлүк багытындагы бирдей эле түшүнүктөр. Демек, текшерүүнүн мүнөздүү белгилер болуп:

- пландаштырылган жана тапшырылган көрсөткүчтө кемчиликтер байкалганда жүргүзүлүүчү корректировка жана жетишилген ийгиликтерди өлчөө үчүн уюмдун алдына койгон максатына жетүүнү камсыздоочу процесси;
- негизги маселеси катары санды жана сапатты баалоо жана уюмдун ишинин жыйынтыктарынын эсебин алуучу башкаруу ишмердиги;
- жаңы негиздеги башкаруунун циклдүү процессин тынымсыз кайталоого өбөлгө түзүүчү жана кайра

кайтуу байланышын камсыздоочу башкаруу процессинин негизги функциясы. Текшерүү системасысыз ар кандай уюмдун ийгиликтүү функция аткаруусу мүмкүн эмес, ал эми текшерүү да дал ошондой;

- жаралып келе жаткан көйгөйлөрдү аныктайт жана кризисстик кырдаалдын жаралуусунун алдын алат;
- көйгөй жалпы мекеме-уюмда кризисстик абалга өсүп жеткенге чейин башкаруу обңектисинин параметрлерин өз мезгилинде корректировкалоого мүмкүндүк берет;
- уюмдун сырткы чөйрөсүндөгү анык эместикти төмөндөтөт;
- уюмдун күчтүү тарабына колдоо көрсөтөт.

2. Социалдык иш жөнгө салуунун жана текшерүүнүн обңектиси катары

Белгилеп өткөндөй социалдык иш – индивидди, социалдык тайпаны жана коомду социалдаштыруу жана ресоциалдаштыруудагы кесиптик ишмердик. РФнын констиуциясына ылайык россия жарандарына белгилүү жашоо шарт сунуштаган: базар шартына ылайык социалдык мамлекетти куруу. Россиянын экономикасынын азыркы абалы өткөөл доордо башкача айтканда социалистик экономикадан базар экономикасына өтүү шартында Россиядагы социалдык иштин бардык системасына ылайык өткөөл мезгилдин эффективдүүлүгүнө багыт алуусу шарт. Мындай

эффективдүүлүктүн негиздери болуп төмөнкүлөр эсептелет:

- нике жана үй-бүлө;
- экономикалык институттар;
- саламаттыкты сактоо, билим берүү жана социалдык өнүктүрүү институттары;
- руханий жана маданий институттар.

Бардык социалдык институттардын эффективдүү функциясы болуп, Россияда атаандаштыкка туруктуу адам капиталын түзүү жана өнүктүрүү зарылдыгы. Адам капиталынын аныктамалары көп, алардын бири: адам капиталы – бул социалдык-экономикалык категория башкача айтканда материалдык жана руханий жыргалчылыктарды түзүүчү катары адамдын мүмкүндүктөрүнүн жана керектөөлөрүнүн шайкештиги. Өнүккөн өлкөлөрдөгү изилдөөлөр көрсөткөндөй кайсы өлкөдө адам капиталы жогору өнүксө, калктын жакырчылыгынын пайызы төмөн, ал эми жарандардын активдүү экономикалык жашоосунун узактыгы жогору көрсөткүчтө болору аныкталган.

Адам капиталын пайда кылуу, түзүү жана өнүктүрүү – бул ар бир өлкөнүн өзгөчө көп күчтү талап кылуучу социалдык процесси. Мисалы, 2005-жылы БУУнун маалыматы боюнча Россиянын адам капиталы болгону өлкөнүн улуттук байлыгы катары 57 гана пайызды түзгөн. Ал эми өнүккөн өлкөлөрдөгү улуттук байлык болуп саналган адам капиталы 70-80%ды түзөт. Россия билим берүү деңгээли боюнча Израил, Норвегия, АКШдан кийинки 4-орунда, ички дүң продукциянын (ВВП – внутренного валового продукта) деңгээли

боюнча 38-орунда ал эми жашоо узактыгы боюнча 191-орунда турат. Ушул түшүнүктөр (билим берүү, ИДП (ВВП), жашоо узактыгынын деңгээли) адам капиталынын мүнөздүү белгилери болуп саналат.

Ошондуктан социалдык иш – коомдогу адам капиталынын зарылдыгын түзүүдөгү бардык социалдык-экономикалык процесске активдүү катышуусу шарт. Социалдык ишти башкарууда жана текшерүүдө адам капиталын түзүүдөгү бардык социалдык технология системасын баалоо функциясын өз ичине камтуусу шарт. Мындай баалоо бардык федералдык, регионалдык, муниципалдык деңгээлдеги социалдык тайпалар, индивиддерге колдоо көрсөтүүдөгү бардык социалдык система жана социалдык кызматтардагы башкаруу ишмердүүлүгү үчүн милдеттүү болуп саналат. Эгер бул аймактарда адам капиталынын өсүүсү байкалбаса, анда социалдык иштин эффективдүүлүгү канааттандырарлык эмес деп бааланат. Ошондой эле социалдык ишти башкаруу деңгээли да бааланат.

3. Адам социалдык иш системасындагы башкаруу субңектиси катары

Ар бир адам тигил же бул деңгээлде өзүнүн жүрүм-турумун, кыймылын жалпы эле өзүн башкара алат. Анткени ар бир адамда ал башкара ала турган жеке чарба жашоосу бар. Каалоодон жана аракеттен келип чыккан адамдын дене, аң-сезим жана акыл-эсинин жекече аракети ойлонулуп жасалган башкаруу таасири

болуп саналат. Бул жол адамдагы аң-сезимди жана көмүскө сезимди башкара билүү жолу башкача айтканда З.Фрейддин психоанализ эмгегиндеги жекече аракетти аң-сезимдүү башкаруу.

Адамдын субъект катары башкаруучулук ишмердүүлүгү субъектинин ички руханий дүйнөсүн чагылдыруу менен анын психикасынын жана психологиялык туруктуулугунун абалынан көз каранды. Анткени адамдын өзүн-өзү башкаруусу өтө кыйын процесс. Кээ бир адамдарда көптөгөн «Мен» бар башкача айтканда калыптануу, тандоо, чечим кабыл алуу процессинде өтө карама-каршылык жаратат. Адамдагы мындай ички психологиялык күрөш инсан катары калыптанууда татаалдыкты жаратат. Биз белгилеп кеткендей, батыштагы социалдык иштин методологиясы социалдык иш системасындагы активдүүлүк принцибин колдонот. Анткени бул принципти Ата-Мекендик социалдык ишти башкаруу системасында пайдалануубуз шарт. Адам башкаруунун субъектиси функциясын аткарууга жана ролун ойноого жөндөмдүү, ошондой эле социалдык тайпанын мүчөсү катары бул тайпаны башкарууга катыша алат.

Социалдык тайпа катары биз кызыкчылыктары аркылуу бириккен байланыштагы адамдардын жалпылыгын түшүнөбүз. Буларга төмөнкүлөр кирет:

- үй-бүлө жана туугандар;
- жалпы иштин катышуучулары же кайсы бир уюмдун жумушчулары;
- коом (ардагерлер, жаштар ж.б.);
- клубдар, фонддор;

- бир ишенимдегилер;
- муниципалитеттин калкы;
- бир улуттагылар;
- өлкөнүн калкы ж.б.у.с.

Мисалы, үй-бүлөдө ата-энелерге жашы жете элек балдарды, үй-чарбасын, мураскорлорду башкаруу полномочиясы (жоопкерчилиги) жүктөлгөн.

Изилдөө көрсөткөндөй адам капиталынын негизи болуп, үй-бүлө мамилелер системасы эсептелет. Ошондуктан социалдык иштеги башкаруунун обңектиси болуп, үй-бүлөлүк мамилелер системасы саналат. Тилекке каршы 1990-жылдын башындагы азыркы Россияда үй-бүлө мамилелериндеги жараканы байкоого болот. Мисалы, 1989-жылы жашоочу калктын 1000нен 9,4 никеге туруп, 3,9 ажырашкан. Ал эми 2003-жылы 7,6% никеге туруп, 5.5% ажырашкан.

Бул кырдаалды анализдесек 30% толук эмес үй-бүлө башкача айтканда балдары бир гана ата же эне менен жашайт. Демек, бул Россиядагы адам капиталынын начардыгынан кабар берет.

Мындан социалдык иш башкаруусун текшерүүдө өлкөдөгү, региондогу, муниципалитеттеги толук эмес үй-бүлөлөрдүн эсебин алуу зарылдыгы келип чыгат. Муниципалитетте, региондо, өлкөдө канчалык ажырашуу көп болсо индивиддге, социалдык тайпага жана коомго болгон социалдык иштин таасиринин начардыгынан кабар берет.

Социалдык иштин ишмердүүлүгүн текшерүү – бул коомдогу адам потенциалынын эффективдүүлүгүн жогорулатуучу биринчи кезектеги жумуш. Социалдык

ишти текшерүү процесси бир канча этаптардан турат:
1. Баалоо критерийлерин стандарттарын, норма-ларын иштеп чыгуу. Стандарт – бул ченем. Мындан өнүгүүнүн максатын, миссиясын, түзүмүн даана алуу мүмкүндүгү бар. Социалдык иштин максаты төмөнкү талаптарга жооп берүүсү шарт:

- социалдык иш аткара турган убактылуу рамканын болушу;
- аткарылган жумуштун деңгээлине баалоочу конкреттүү ченемдердин болуусу (мындай ченемдер азыр жок бул келечектин иши).

2. Жетишпеген реалдуу жыйынтыктарды бекитилген стандарт менен салыштыруу.
3. Социалдык иштин эффективдүүлүгүн жогорулатуу боюнча зарыл аракеттерди кабыл алуу жана жыйынтыктарды баалоо. Мисалы, эгер муниципалитетте, региондо, өлкөдө өлүмдүн саны өссө, социалдык иштин башкаруу ишмердүүлүк системасы корректировкага муктаж (мындай абал 1990-жылы Россияда дээрлик кездешет).

4. Социалдык ишти башкаруудагы текшерүүнүн түрлөрү

Текшерүүнүн пландоо сыяктуу эле 3 түрү бар.
1. **Стратегиясын текшерүү**. Россия БУУнун жана башка таасирдүү органдардын мүчөсү, ал негизги багыт болуп саналган өлкөнүн социалдык-экономикалык өнүгүүсүндөгү эл аралык текшерүү обңектисине кирет.

БУУ жыл сайын бардык өлкөлөрдөгү адам капиталынын жана башка потенциалынын негизи болуп саналган адам потенциалынын өнүгүү индексин аныктайт. Ал өлкөлөрдөгү социалдык ишти уюштуруунун абалын БУУ текшербейт, бирок социалдык өнүгүү жана социалдык саясаттын башкаруу таасирин көзөмөлдөйт.

Стратегиялык текшерүүнүн абалын аныктоо үчүн дагы Россияны мисал келтирүүгө болот, калктын социалдык-экономикалык абалы туурасында жыл сайын Россия федерациясынын президентине РФнын федералдык чогулушу кабарлайт. Мисалы, 2003-жылы РФнын Президенти В.В.Путиндин билдирүүсүндө калктын өлүүсү өскөндүгү, 3 жыл ичинде 10%га жогорулагандыгы, 1999-жылы орточо жаш 67 болсо, 2002-жылы 64 жашка төмөндөгөндүгү айтылган. 2004-жылы Путиндин билдирүүсүндө 30млн дон ашык адам орточо айлык акыдан төмөн абалда жашагандыгы маалым болгон.

Жашоо узактыгы АКШга салыштырмалуу 12 жылга, Польшага салыштырмалуу 8 жылга, Кытайга салыштырмалуу 5 жылга төмөн.

Айрыкча эмгекке жарамдуу курактагы өлүмдүн санынын көптүгүн белгилеген. Башка өлкөлөргө салыштырмалуу жаш балдардын өлүмү 7,5 – 2 эсеге көп.

2005-жылы билдирүүсүндө Путин Батыш Европага салыштырмалуу аялдар 10, эркектер 16 жашка аз жашашкандыгын айтат.

Ошондуктан Россиядагы социалдык иш системасын жөнгө салууну, текшерүүнү колго алуу

керектиги баса белгиленет.

Стратегиялык текшерүүдөгү көрсөтүлгөн түрлөр (багыттар) Россиядагы социалдык ишти башкарууну корректировкалоо жана пландоо зарылдыгын көрсөткөн. 2. **Тактикалык текшерүү**. Текшерүүнүн бул түрү регион, муниципалитет, жалпы Россиядагы социалдык иштин абалын өз кучагына алат. Мисалы, 2005-жыл РФнын мамлекеттик кеңеши билдиргендей социалдык саясат жана социалдык иш «адам капиталын өнүктүрүү үчүн» деген аталышта болуусу шарт.

Өлкөдөгү социалдык иштин абалына тактикалык текшерүүнү РФнын өкмөтү жүргүзөт, ал үчүн 2005-жылы 28-сентябрда «2006-2010-жылдарды майыптарды социалдык колдоо» деген максаттуу концепция бекитилген.

Мамлекеттин, крайдын, областын өкмөтү региондогу социалдык саясаттын эффективдүүлүгүн жогорулатуу боюнча атайын программаларды иштеп чыкканда гана социалдык ишти башкаруунун тематикалык жана стратегиялык текшерүүсү колдонулат. 1.**Оперативдик текшерүү.** Бул социалдык ишти башкаруудагы кеңири таркалган текшерүүнүн түрү. Оперативдүү текшерүүнү муниципалитеттеги социалдык кызматтын менеджерлери активдүү колдонушат. Социалдык ишти башкаруудагы бул текшерүү үч түргө бөлүнөт: 2.**Алдын ала текшерүү**. Социалдык кызмат адистеринин ык-шыктарын, кесиптик билимин анализдөөчү текшерүүнүн түрү. Муниципалитеттеги социалдык кырдаалга болгон адистердин

жөндөмдүүлүгү анализденет (мисалы, жалгыз эне же кароосуз балдар менен иш алып баруу) ж.б. 3.**Учурдагы текшерүү**. Бул социалдык кызматтагы менеджерлердин кол алдындагы жумушчуларынын иш-аракеттерин көзөмөлдөөсү. Учурдагы текшерүү көбүнчө көйгөйлөрдү жаратат, анткени көйгөйлөрдүн себептери аныкталат, аны жоюу багытында чаралар колдонулат. 4.Акыркы текшерүү. Анын жардамы аркылуу аткарылып жаткан жумуштун жыйынтыгы чыгарылат. Ал жетекчиге келечектеги багыттар үчүн маалымат болот.

Ошентип социалдык ишти башкаруудагы жөнгө салуу жана текшерүү бул – социалдык иштин бардык функциясынын жана башкаруу ишмердигинин негизги этабы болуп саналат.

Сегизинчи бөлүм: Социалдык иштеги персоналдарды башкаруу

1. Персоналдарды башкаруунун жалпы концепциясы.

Персоналды башкаруу же кадрдык менеджмент – башкаруу – уюштуруу ишмердиги-нин өзгөчө багыты, менеджменттин өзгөчө түрү илимий практикалык иш-чаранын спецификалык системасы, мекеме, уюм, фирмадагы адамдарга болгон жетекчилик принциптер жана усулдар.

Персоналдарды башкаруу – бул өз алдынча ишмердүүлүктү изилдөө предметине ээ болгон менеджменттин бардык методологиясынын өзгөчө түрү.

Персоналдарды башкаруунун предметтик областына төмөнкүлөр кирет:

- жумушчуларды тандоо жана бөлүштүрүү;
- аларды аттестациялоо жана алга жылдыруу;
- кадрларды окутуу жана көндүрүү;
- коллективдин ичиндеги конфликтүү кырдаалдарды чечүү;
- коллективдеги жумушчуларга жагымдуу социалдык-психологиялык абалды түзүү;
- уюшулган пландоо жана персоналдардын өзгөчөлүктөрүн эсепке алуу менен уюмдун өзүн түзүү.

Персоналдарды башкаруу системасы – азыркы мезгилдеги илимий менеджмент системасындагы татаал илимий сабак. Уюм ишмер-дигинин спецификасынан көз карандысыз персоналдарды башкаруу профилин жана анын масштабын менеджменттин негизги багыты деп аныктоого болот.

Мекемелердеги персоналдарды башкаруу системасын адамзат жүздөгөн жылдар аралыгында иштеп чыккан.

Техника, машина жана жабдуулар эмес, дал ошол адамдын өзү азыркы менеджменттеги негизги баалуулук экендигин түшүнүшүбүз керек. Дүйнөдөгү өнүккөн өлкөлөр аны XX кылымда эле түшүнүшкөн. Тилекке каршы азырынча Россияда персоналдарды башкаруу идеялары кыйынчылык менен жолго коюлууда.

Анткени СССРдин мезгилинде башкача айтканда революцияга чейинки Россияда кадыр баркка адамдар эмес, адамдар ээлеген жумуш орундары жеткен.

Биз белгилеп өткөндөй илимий менеджменттин негиздөөчүсү Ф. Тейлор 1895-жылы эле биринчилерден болуп, айлык акыны конкреттүү адамдын аткарган кызматына төлөш керек, анын ээлеген ордуна эмес деген идеяны айткан.

Социалдык иш – россия коомунун социалдык стабилдүүлүгүн камсыздоого милдеттүү ар түрдүү социалдык кызмат жана мекемелердин ишмердүүлүгүнүн жыйындысы, топтому, натыйжасы.

Социалдык кызматтагы кадрдык менеджменттин рационалдуу уюшулган системасынан, муниципалитеттеги, региондогу, жалпы эле өлкөдөгү социалдык ишти уюштуруунун маанилүү деңгээли көз каранды.

2. Кадрдык менеджменттин тарыхый аспектилери

А.И. Кравченконун пикирине ылайык кадрдык менеджменттин тарыхы 3 этаптан турат:

- илимге чейинки;
- классикалык;
- азыркы мезгилде

Илимге чейинки мезгилди А.И.Кравченко эки этапка бөлгөн: античтик (байыркы), орто кылымдык. Персоналдарды башкаруу илиминин античтик доордогу өнүгүшүн биз Аристотель менен байланыштырабыз. Анын жазып калтырганы боюнча: «үй-чарбасында жансыз предметтерге, менчикке эмес адамдарга кам көрүшөт, жакшылык биринчи жамандык акыркы турат (аны биз байлык деп атайбыз)». Чыныда античтик

доордо кулдар жансыз жумушчу күч болуп саналышкан. Аристотел боюнча кулдар персоналдарды башкаруу концепциясына кирбеген, башкача айтканда кулдар ал боюнча толук кандуу адам катары каралбаган. Анын пикирине ылайык «кулдар жөнүндө эмес эркин адамдар жөнүндө кам көрүш керек» деген.

Ошондой эле античтик доор үчүн максатка багытталган тандоо да мүнөздүү. Вавилондук башкаруучулардын бири Навуходоносора II чи өзүнүн текстилдик мануфактурасына кесиптик жөндөмүнө жана физикалык ден-соолугуна карап тандап алып пайдаланган.

Дагы бир жагдайды белгилеп кетсек, байыркы гректин улуу акылманы Платон мамлекеттик жыргалчылыкка эки нерсени:

- кызмат жана келечектеги кызматты түзүү;
- «ар бир кызмат» кайсы мыйзам чегинде жүргүзүлөрүн аныктоо.

Ошентип балык уулоочулук, деңизде сүзүүчүлүк жана аскердик адискөйлүк жогорку деңгээлге жеткен.

Орто кылым доорундагы персоналдарды башкарууну өнүктүрүү боюнча, биз биринчи кезекте Италиялык Николо Макиавеллинин илимий салымдарына таянабыз. Адистердин пикирине ылайык анын оргиналдуу башкаруу практикалык системасы өзүнүн эффективдүүлүгү боюнча, азыркы концепциялардын маңызын түзөт.

Бүгүнкү күндө Н.Макиавеллинин идеялары персоналдарды башкаруу областындагы улуу интелектуалдык байлык экендигин моюнга алуубуз

керек.

Менеджменттин өнүгүшүнө Н.Макиавелли-нин 4 (төрт) принциби өзгөчө таасир эткен.

1. Лидердин бийлиги же авторитети жактоочулардын колдоосуна ээ болгон;
2. Баш ийүүчүлөр өзүнүн лидеринен эмне күтүп жатышкандыгын билүүсү жана алардын лидери баш ийүүчүлөрдөн эмне күтүп жаткандыгын түшүнүүсү шарт.
3. Лидер жашоо эркиндигине ээ болуусу шарт;
4. Лидер өз тарапкерлери үчүн дайыма акылмандын жана адилеттиктин үлгүсү.

Азыркы мезгилдеги персоналдары башкаруу багытында таң калууну жана мазмундуулукту жараткан Н. Макиавеллинин эмгеги «Падыша» деп аталган. Бул эмгек өз элин башкарган мамлекеттин башчысына рекомендация түрүндө жазылган.

Н.Макиавелли «адамдарды эркелетүү керек кыйратуу, жок кылуу керек, бир аз эле жамандык менен адам өч алышы мүмкүн, ал эми көп болсо жеңе албайт, мындан адамдагы капалыкты өч алуу үчүн коркпой тургандай чечүү керек» деп жазган.

«Башкаруучу адамдардын психологиясын, алардын ой-жүгүртүү өзгөчөлүктөрүн, нравалык адаттарын, жетишкендиктерин жана кемчилдиктерин баамдай алганда гана ал күчтүү башкаруучу боло алат» деген Н.Макиавелли. Адамдардын аракеттери жана башка сапаттары башкаруучулук атак даңкка жеткирет. Жетекчи үчүн билимдүү болуу жетишсиз. Атак даңкка жетүүдөгү эң коркунучтуу нерсе бийлик экендигин

түшүнүү зарыл. Н.Макиавеллинин пикирине ылайык кээ бир өз алдынча адамдарда өзүнүн эмгек жашоосунда топтогонун жоготуу коркунучу бар.

Анткени адамдарда көбүнчө туруксуздук, жалганчылык, коркоктук, ач көздүк жана нараазычылык көп болот. Ошондуктан акылдуу жетекчи музыкант сыяктуу алардын сезимдерин колдонуусу шарт.

Жетекчи оор кырдаалга түшүп калбоо үчүн алдын ала бардык адамдарды карасанатай деп саноо менен бирге жана сезим алдоосуна кабылбоосу керек дейт Н.Макиавелли. Эгер анын адамдар жөнүндөгү оюу чындык болсо, анда жумуш ийгиликтүү болот. Эгер тескерисинче болуп чыкса, анын ой-пикирин өзгөртөт.

Н. Макиавелли «Адамдар кечээкиге караганда бүгүнкү күн менен алектенишет, эгер келечекте жыргалчылыкка дуушар болсо, башка багытты издебей, ошону менен калышат» деп жазган.

Н.Макиавелли боюнча адамдардын жүрүм-турумунда эки мотив – коркунуч жана сүйүү башкарат. Ким корксо аны башкаруу жеңил. Бирок эске ала турган нерсе коркуу бекем жана татаал, ал эми сүйүү абдан назик. Ал адамдын ички түпкүрүндө болот. Ал эми жетекчиге ким жакшы ким жаман экени алдын ала дайын эмес. Чынында адамдар өздөрү кандай болгондугуна карабастан чынчылдыкка аракеттенишет. Эгер жетекчи ошол көрүнүшкө жол койсо, ал алданат. Н.Макиавеллинин пикирине ылайык адамдарды өзүнүн деңгээли менен теңдеш караган же адамдардын кандайлыгына карабай ашыра баалаган жетекчи, көбүнчө кыйынчылыкка дуушар болот.

Акылдуу жетекчи чындыкты гана анализдейт жана баамдай алат. Н.Макиавелли «Биз көрүп тургандай адамдар өз алдынча койгон байлыкка же атак даңкка башкача айтканда максатка жетүүгө ар түрдүү аракеттенишет: бири кылдат жана этияттык менен, экинчиси болгон аракети менен; бири күч, экинчиси – искусство; бири - чыдамкайлык менен, экинчиси – тескерисинче; бирок ар биринин жөндөмү максатына жеткирүүсү мүмкүн, башка жагынан караганда экөө тең бирдей эле аракет-тенди мисалы, ар ким өз алдынча аракеттенген-дигине карабастан экөөнүн бири ийгиликке жетти же тескерисинче: демек биринчи аракеттин образы убакыт өзгөчөлүгүнө дал келет, экинчи дал келбейт» деп жазган.

Азыркы мезгилдеги менеджменттин адистери Н.Макиавелли койгон Лидер үчүн эмне эң мыкты, жакшы – сүйүүбү же коркуу сезимиби деген негизги суроону өзгөчө белгилешет. Чынында өзүңдүн менеджердик жүрүм-турумуңда эки мотивди тең кылдат айкалыштыра билүү. Бирок коркуу сүйүүгө караганда пайдалуураак. Бирок коркуу жек көрүүгө айланбоосу шарт.

Персоналдарды башкаруу – бул Н.Макиавелли багыттаган менеджердик иш же адамдарды эркелетесиң же жок кыласың, бирок өтө ойлонуп жасоо зарыл. Белгилүү болгондой адамдар болоор болбос капалык жана шылдың үчүн өч алышат. Ал эми катуу кысым алардын өч алуусуна чек коет (бул багытта СССР мезгилиндеги Сталиндик бийликтеги катуу кысымды мисал келтирүүгө болот).

3.Персоналдарды башкаруу кызматынын келип чыгышы

Илимге чейинки доорлордо кардардын менеджменттеги персоналдарды башкаруу системасынын негизги элементтери калыптанган-дыгы белгилүү.

Биринчи фазасы өнөр жай төңкөрүшү (1750-1870-жж) башкача айтканда «машина доору» фабрика өндүрүшүнүн өнүгүшүнүн, товарды массалык өндүрүүнүн, ири өнөр жай мекемелеринин курулушунун, жумушчу коллективинин өсүшүнүн башталышы болуп саналган. Кол эмгегинин техника эмгеги менен алмашуусу, эмгек шартын, анын бөлүнүү формаларын, кесиптик жөндөмүнүн өзгөрүүсүнө алып келди. Бул фабрика-завод системасындагы товар өндүрүүнүн жаңы структурасын пайда кылды: социалдык кызматта кадр зарылдыгы келип чыкты, менчик эмес өндүрүш каражаттарына жетекчилер пайда болду.

XIX кылымдын аягында XX кылымдын башында (классикалык менеджменттин түзүлүшү менен) АКШ жана Европанын чоң мекемелеринде биринчи кадрдык кызматтар жыргалчылык, берекелүү турмуш секретарлары пайда болду.

Алар өзгөчө функцияларды – администрация менен жумушчулардын ортосундагы ортомчулук байланышты аткарышты. Бул багыттагы секретар-лар жумушчулар менен түшүнүктүү тилде, алардын деңгээлинде сүйлөшүп ошол эле маалыматты башкаруучуларга кадрларды пайдалануу жана

эффективдүү багытты камтыган тариз-де жеткирген жана иш алып барган. Кадрларды кесипкөйлүгү боюнча тандоо багытынын илимий негиздөөчүлөрү америкалык Т.Парсонс (1908) жана белгилүү немец психологу Г.Мюнстербергдер (илимий психотехниканын негиздөөчүсү XX кылымдын биричи чейрегинде АКШда иштеген) болушкан.

Өнөр жайга тейлоризм принциптеринин кириши менен XX кылымдын башында персоналдарды тандап алуу системасын түзүү зарылдыгы келип чыккан. Персоналдарды башкаруунун жаңы концепциясынын негиздерин адамдарды башкаруу системасын түзгөн, башкача айтканда эмгекти уюштуруунун жогорку чеги жана өндүрүмдүүлүктү жогорулатуу түйүндүү түшүнүктөрдөн болгон.

Экономикалык жактан өнүккөн мамлекеттер (АКШ, Германия, Франция) Ф.Тейлордун системасын киргизишкен, башкача айтканда кадр түзүү жана тандап алуу методикасын иштеп чыгышкан. Бул мезгилде жаңы бөлүмдөр пайда болгон: департаменттер, персоналдар бөлүмдөрү, индустриалдык мамилелер бөлүмдөрү же жалдоо мамилелер бөлүмдөрү. Бул бөлүмдөр жумушчулар профсоюзу менен тыгыз байланышта иштеген. 1920-жылдын башында Германияда фирма жетекчилерине глобалдуу сурамжылоо жүргүзүлгөн. Ал конкреттүү кесипти мүнөздөгөн деталдуу критерийлерди тактоого шарт түзгөн. 151 суроону ичине камтыган анкета прикладдык психология институту тарабынан түзүлгөн. Анкеталык суроолоруна жооп берүүдө негиз болуп көптөгөн кесиптик

психограммалар түзүлгөн (айдоочу, учкуч, басмаканада арип терүүчү жумушчу, конторчу, вагон жетектөөчү, котормочу, телефончу ж.б.).

Белгилей кетүүчү нерсе акырындык менен (айрыкча россиядагы 1917-жылкы революциядан кийин) АКШда жана Батыш Европада жумушчулардын кызыкчылыгын активдүү коргоочу катары профсоюз (кесиптик кошуун) менен администрациянын мамилеси активдешкен. Кийинчерээк ушул негизде өз алдынча илимий багыт – индустриалдык мамилелер илими өнүккөн. Бул кадрдык менеджменттеги *биринчи багыт*. *Экинчи багыт* персоналдар бөлүмү ээлеген адамдар аралык социалдык-психологиялык мамиле (жалданма жумушчулар жана жумуш берүүчүлөр экономикалык категорияларга бөлүнүшпөйт).

Бул багыт 1920-жылдын аягы 1930-жылдын башында Э.Мейонун күчтүү аракети менен өз алдынча илимий-изилдөөчү сабак катары киргизилген жана бул сабак – мектептеги адамдык мамиленин калыптануусу жана адам мамилеси жөнүндөгү илим болуп саналат.

Россияда кадрларды башкаруу багыты орто кылымдан эле белгилүү.

Негизги кадр кызматынын функциясын разряддык (түр, топтун, тайпа түрү) буйрук аткарган, ал борбордук мамлекеттик мекеме болуп, XVI- XVIII кылымдарда кирген жана дворяндык катмардын арыз даттанууларын, аскердик башкарууну жана башка көптөгөн маселелерди караган.

Разряддык буйрук менен жогорку катмар гана алектенген: бир областын башкаруучусун, аскер

округунун башчысын, элчилерди, сотторду, ишенимден чыккан чиновниктердин үстүнөн сотторду, жергиликтүү иштер менен алектенген.

Андан сырткары разряддуу буйрук өлкөнүн чек ара кызматын да жетектеген. Анын эсеп-кысабы атайын разряд китепчесине жазылган.

XIX кылымдын аягы XX кылымдын башында эмгек ресурстарын башкаруу боюнча функция эмгек ортомчулук органы, эмгек биржасы, агенстволор жана ишке жайгаштыруу конторалары на топтолгон. СССРде персоналдарды башкаруу проблемаларын изилдөөгө көптөгөн илимий мекемелер тартылган 1920-1930-жылдары (жогоруда белгилеп өттүк). Борбордук Эмгек институту (ЦИТ) түзүлгөн. Жетекчиси А.К. Гастев болгон.

А.К.Гастев (1882-1941-жж) советтик теоретик жана эмгекти уюштуруунун илимий практиги жана өндүрүш башкаруучусу, ири коомдук ишмер, белгилүү акын. Бүткүл россиялык металчы-жумушчулар союзунун Борбордук Комитетинин секретары, башкаруучусу, Москва, Харьков, Николаев жана Сормовдо өндүрүш мекемесинин өзгөчө кырдаалдар комиссары жана башка көптөгөн кызматтарда иштеген. 1920-жылы Москвада (ЦИТ – Центральный институт труда) борбордук эмгек институтун негиздеген жана 1938-жылга чейин жетектеген. Гастев башкарган БЭИнун (борбордук эмгек институтунун) коллективинин иштеп чыккан концепциясы эмгек түзүлүшүнүн концепциясы деп аталып, 3 баптан жана көптөгөн багыттардан турат: жумушчу ордун уюштуруу

жана өндүрүш процессиндеги эмгек кыймылынын теориясы, башкаруу процессинин теориясы, рационалдуу өндүрүш окуусунун методикасы ж.б. БЭИнун концепциясы өз ичине техника жана технологияны, биологияны, психофизиологияны, экономиканы, тарыхты, педагогиканы өз ичине камтыган. Андан сырткары илимдеги жаралуулар жана өсүп өнүгүүлөрдү башкача айтканда кибернетика, инженердик психология, эргономика, праксеологияны да камтыган. Концепциянын авторлору өздөрүнүн концепциясын «технобиосоциалдык» деп атагандыгы да бекеринен эмес.

Гастев боюнча НОТ – бул эмгек процессин изилдөөнү талап кылуучу ыкмага негизденген илимий рационалдуулук.

НОТтун процедуралык-методикалык бөлүгү обңектини алдын ала анализдөөнүн негизинде курулат; анын курамы бөлүнөт; мыкты элементтерди тандоого болот. Изилденүүчү объектинин сүрөтүнүн жалпы синтетикалык чиймеси.

Гастевдин көз карашындагы негизги жетишкендикти Ф.Тейлор жана Г.Форд менен салыштырууга болот, бирок алардан кескин өзгөчөлөнгөн жактары да бар. Тейлор жана Форддон айырмасы мекеме жана цехтин жумушун уюштуруу маселесинде (ЦИТ) БЭИнун (борбордук эмгек институтунун) главасында өзүнчө жумушчу орундар коюлган.

Батыштын ойчулдары Гастев жана анын коллегаларынын эмгекти уюштуруу жана башкаруудагы

илимий идеяларынын киргизилишин жогору баалашкан. Ал эми кээ бир советтик адистердин (О.А. Ерманский, П.М.Керженцев) ж.б. сындоосуна дуушар болгон. Ошого карабастан 1924-жылы Гастевдин жетекчилиги менен инженердик билимди окутуу усулу кабыл алынган. Тез жана массалык окутуу жолго коюлган; көптөгөн лабораториялык изилдөөлөр жана эксперименттер жүргүзүлгөн, тактап айтсак, биомеханика, энергетика, психотехника ж.б., бул усул менен жогорку квалификациялуу жумушчуларды 3-6 айда даярдоого болсо, ал эми мектепте 3-4 жылда даярдалат анын бул концепциясы бир гана өндүрүштүк процессте эле эмес адамдардын жалпы маданий чөйрөсүн өз ичине камтыган.

Гастев «биз заводдун ичинде жүрсөк да, сыртында жүрсөк да биз түзгөн стандарттар биз менен бирге. Ошондуктан биз тынымсыз революциядабыз. Демек бул жалпы элдик маданият» деп жазган жана ал заводдор «Искромет», «Электросила» деп аталган. 1927-жылы ЦИТ өзүнүн демилгеси менен «Установка» трест акционердик коомун түзүшкөн жана жумушчуларды даярдоодо НОТтун усулдары киргизилген. Бул трестин иш ыкмасы азыркы күндө чоң кызыгууну жараткан. ЦИТтик ыкма менен 100 миңдеген жумушчулар, 10 миңдеген өндүрүш инструкторлору даярдалган. Ушул иштелип чыккан окутуу усулу кесиптик билим берүү тармагына эле эмес жалпы билим тармагына чоң таасир тийгизген.

Гастев башкаруу процессин ар түрдүү, конкреттүү коомдук өндүрүш сферасына киргизген. Ал

өндүрүштү башкарууну өз алдынча эки илимий изилдөө обңектисине бөлгөн:

1. Нерселерди башкаруу
2. Адамдарды башкаруу. Анын сөзү менен айтканда «жумушчулар станокту мекеменин башчысы, жумушчуларды башкарат».

Ошентип Гастев башкаруу теориясында чоң из калтырды.

Гастевден башка да изилдөөчү окумуштуулар бул областа изилдөө иштерин жүргүзүшкөн. Алардын бири П.М. Керженцев. Керженцев П.М. (1881-1940) советтик партиялык жана мамлекеттик ишмер, экономист, тарыхчы, публисист. Көптөгөн чоң кызматтарды аркалаган. Эгер Гастев эмгекти уюштуруунун илимий усулуна кайрылса, Керженцев башкаруу маселесине кайрылган.

Керженцевдин пикирине ылайык бул илимий багыттын обңектиси – уюштуруу планы, эсепке алуу, контролдоо, мекеме бирикмесинин түзүмү, милдеттерди туура бөлүштүрүү системасынын түзүлүшү, жоопкерчилик, кадрларды тандоо жана колдонуу ыкмалары жолго коюлган. Керженцев көбүнчө праксиология идеясына негизденет. Ал сабатсыздыкты жоймоюн мекемедеги эмгекти уюштуруу жана башкаруу боюнча сөз кылуу мүмкүн эмес деген. Ал өз мезгилинде В.И.Ленин менен бирге иштеп, көп чоң ийгиликтерге жетишкен. Башка илимпоздор, окумуштуулар сыяктуу эле Керженцев да башкаруу процессиндеги жоопкерчиликтүүлүккө, тактыкка, чынчылдыкка, талапка ылайык келүү маселелерин өз

ичине камтыган бир топ концепцияларды иштеп чыккан. Ошондой эле анкета жүргүзүүнү да колго алган.

Убакыт өткөн сайын жаңы көйгөйлөр, жаңы илимий усулдарды талап кылган. Ошондуктан Керженцев НОТтун иши бекем жана ийгиликтүү болуусу үчүн жалпы НОТ менен сугаруу керек, башкача айтканда мектеп ишин «Ноттоштуруш» керек деген. 1920-1930-жылдары көптөгөн журналдар чыгып, китептер басылып, жалпы адамдар маалымат менен камсыздалган. Мисалы, «Эмгекти уюштуруу» журналы, «Время» («Убакыт») журналы, «Жумушчулар күчүн башкаруу» китеби ж.б. Ошентип персоналдарды башкаруу кызматы Россияда 1920-жылдары эле калыптанган. Алар көптөгөн чет өлкөлүк ыкмаларга таянышкан.

4.Социалдык кызматтагы кадрдык менеджменттин өнүгүшүнүн азыркы этабы

Биз белгилегендей Россиядагы социалдык иш академиялык илимий сабак катары 1990-жылы пайда болгон. 1991-жылы СССРдин кулашы менен Россиядагы кординалдуу өзгөрүү, рынок шартына өтүү, жумушсуздуктун өсүүсүнөн келип чыккан көптөгөн социалдык көйгөйлөр, көптөгөн адистерди кайра даярдоо, кароосуз балдардын санынын өсүүсү, үй-бүлө түзүмүнүн кулашы, толук эмес үй-бүлөнүн санынын өсүүсү – социалдык иштин жалпы системасында социалдык кызмат институттарынын пайда болуусун тездеткен. 1991-жылы Москва Мамлекеттик

Университеттинде социалдык иш адистери даярдалып баштаган. Кийинчерээк көптөгөн ЖОЖдордо даярдалган. 040101 «Социалдык иш» адистиги:

- социалдык кызматтарда, мекеме, уюмдардарда профессионалдык практикалык иштерди жүргүзөт (ортомчулук, консультация, атайын жардам);
- жеке жактарга, үй-бүлөлөргө, ар түрдүү курактагыларга, калктын этникалык жана башка тайпаларга социалдык жардам жана кызмат көрсөтөт;
- жеке жактарга жана өзгөчө муктаж тайпаларга, мүмкүнчүлүгү чектелген адамдарга, эркинен ажырагандарга социалдык ишти уюштурат жана координациялайт;
- изилдөө-аналитикалык ишмердүүлүктү жүргүзөт – микрорайондогу калктын социалдык көйгөй-лөрүн чечүү үчүн жана социалдык иштин программа, проектилерин иштеп чыгуу максат-ында;
- мекеме-уюм, ишканалардагы социалдык кызмат-тын уюштуруу – башкаруучулук жана администра-тивдик иштерине катышат;
- калкты социалдык жактан коргоо жана жардам берүү маселелерин чечүүдө ар түрдүү мамлекеттик жана коомдук уюмдар менен биримдикте иш алып барат;
- социалдык кызмат атайын орто окуу жайларында тарбия берүүчүлүк милдетти аткарат. (бул областа кошумча билим алуу шарты менен).

Социалдык иш областындагы адистердин кесиптик ишмердүүлүгүнүн обңектиси – жеке тараптар, үй-бүлөлөр, калктын тайпасы, социалдык жардамга

коргоого муктаждар эсепетелет. «Социалдык иш» адистиги боюнча бакалавр, магистр жана социалдык иш адистерин даярдоо багытында социалдык кызматтын кадрдык менеджментинин укугу бар. Мисалы, 1970-жылы көптөгөн америкалык фирма жана компаниялардын персоналдарды башкаруу бөлүмдөрү, кадрлар бөлүмү адам ресурстар бөлүмү деп аталышы өзгөргөн. Бул кадрдык кызмат гуманистик багытты өз ичине камтыган. Азыркы Россия бул ыкманы изилдеп чыгуусу керек. Белгилүү болгондой социалдык иштин негизги максаты – ар түрдүү социалдык технологияны иштеп чыгуу боюнча социалдык иш адиси өзүнүн кесиптик ишинин эффективдүүлүгүн көрсөтүүсү шарт.

Социалдык кызматтын кадрдык менеджментинин гуманизми – зарыл социалдык технологияларды өздөштүргөн адистик жөндөмдүүлүккө багытталышы керек. Социалдык технология – бул социалдык обңектинин максатын жакшырткан кесиптик таасир жөндөмдүүлүгүнүн жыйындысы.

Азыркы мезгилде Россияда социалдык кызмат жана социалдык багыттар чөйрөлөрдө ишке ашып келет. Социалдык иштин өздүк жаратылышы көрсөткөндөй социалдык саясат жана социалдык технология кеңири чөйрөнү камтуусу зарыл.

Социалдык иш өз ичине 3 компонентти камтый тургандыгын социалдык кызматтын кадрдык менеджменти түшүнүүсү шарт:

1. Социалдык иш илим катары.
2. Социалдык иш окуу процесси (жараяны) катары.

3. Социалдык иш кесиптик ишмердиктин түрү катары.

Ошондуктан социалдык иш кесиптин түрү экендигин тар жана кең мааниде карайбыз.

Кең маанисинде социалдык иштин технологиясы социалдык сферанын кеңири спектирин, калктын бардык катмарын өз ичине алса, тар мааниде – калктын муктаж катмарын гана өз ичине алат.

Социалдык кызматтын кадрдык менеджменти көрсөтүлгөн 2 тенденцияга багыт алат. Мисалы, Россияда кароосуз балдардын санын өсүүсүнө жеке технологиялык жардамды иштеп чыгуу жетишсиз. Ошондуктан социалдык жумушчу үчүн кароосуз калуу себептери, профилактикасы изилдөө багыттарынын технологиясын иштеп чыгуу негизги нерсе болуп саналат.

Социалдык кызматтын кадрдык менеджментинин адистери стартегиялык ой-жүгүртүп, адамдарга кадр катары эмес, адамдык ресурс катары, ар дайымкы баалуулук катары мамиле жасоосу шарт. Социалдык кызматтагы персоналдарды башкарууга кеткен чыгымдарды чыгым катары эмес адам капиталына инвестиция катары кароо керек. Ошентип, адам ресурстарн башкаруу стратегиясы жана кадрларды башкаруу концепциялары кадрдык кызмат ишмердүүлүгүндө көптөгөн өзгөрүүлөргө дуушар болду. Айрыкча XX-XXI кылымдарда.

Тогузунчу бөлүм: Социалдык мекемелердеги укуктук жана социалдык-эмгек мамиленин пайда болуу өзгөчөлүктөрү

1. Социалдык мамилелердеги эмгекти уюштуруу

Социалдык мекемелер калктын муктаж катмарына көмөк көрсөтүүчү социалдык ишти түздөн-түз аткаруу максатында түзүлөт. Ошого байланыштуу социалдык мекемелердеги эмгекти уюштуруу кызматы Россиянын эмгек мыйзамына дал келген маселелерге жооп берет.

«Социалдык-эмгек мамиле» терминин маңызын эмгек процессиндеги социалдык мамилелер, эмгек түзөт (өндүрүштөгү материалдык жана руханий жыргалчылык үчүн адамдардын ишмердүүлүгү). Эмгек мамилеси практикада эмгек жана капитал, жалданма жумушчу жана жумуш берүүчүлөр социалдык таза түзүлүштү эмес, тескерисинче социалдык мамилелер аларды коштогон карама-каршылык, конфликтердин негизинде же эмгек процессинин жыйынтыгында түзүлөт. Социалдык-эмгек мамиле блогуна – өндүрүш үчүн зарыл болгон жумушчу күчтөрү жана жумушчуларды эмгек шаймандары менен камсыздоо шарттары негизги система катары кирет:

- калкты социалдык коргоо ситемасы;
- социалдык өнөктөштүк (шериктештик) системасы;
- социалдык камсыздоо системасы;
- пенсия системасы;
- эмгекти коргоо ж.б.

Социалдык мекемелердеги эмгектин өзүнө таандык спецификасы бар. Социалдык кызматтын социалдык иши үчүн жумушчу күч да спецификалык өзгөчөлүктөргө ээ.

Ар кандай жумушчу күчүнүн өндүрүш процесси башкача айтканда эмгекке жумушчуну даярдоо үй-бүлөдөн, мектептен, кесиптик окуу жайлардан, ЖОЖдордон, колледждерден иштеп жаткан жерде квалификациясын же стажировкасын жогорулатуудан башталат. Жекече жумушчу күч – социалдык кызматтагы эмгек ишмердигинин негизги шарты. Белгилүү болгондой жумушчу жумуш берүүчүгө өз күчүн эмгекке болгон жөндөмдүүлүгүн сатат.

Социалдык мекемедеги жумушчунун жумушчу күчүнүн критерийлерине токтолсок:

- рационалдуу жана эмоционалдуу маалыматты бере алуу шыгы, жөндөмү;
- вербалдуу жана вербалдуу эмес каражаттарды пайдалануу жөндөмү;
- диалогду уюштуруу жана колдоо жөндөмү;
- тайпалык динамиканы башкаруу жөндөмү;
- ролдук адекваттуу позицияны ээлөө жөндөмү;
- психологиялык көмөк көрсөтүү жөндөмү;
- конструктивдүү конфронтация позициясын ээлөө жөндөмү;
- конфликти конструктивдүү чечүү жана коммуникативдүү кырдаалга багытоо жөндөмү;
- кардардын, шериктин эмоционалдык абалын түшүнүү жөндөмү;

▪ жашыруун мотивдерди жана коргоо реакцияларын билүү, аныктап таануу жөндөмү.

Албетте, социалдык мекемедеги социалдык-эмгек мамилесинин мүнөзү башка кесиптерден кескин айырмаланат. Социалдык иш адистери баарынан мурда максаттуу функцияны, проектини, моделди, планды жана текшерүүнү багыт алуусу зарыл.

Азыркы мезгилдеги социалдык иш адиси иштин максатын түшүнөт жана өзгөргөн кырдаалга ылайык өзгөртө билүүгө да жөндөмдүү. Коомдук эмгектин методологиялык өбөлгөлөрүн изилдөө – бул эмгек процессиндеги эки тараптуу аракет: уюштуруу-техникалык жана социалдык-экономикалык.

Коомдук эмгектин функциялары. Коомдук эмгектин функциясы болуп, өндүрүш күчүнүн өнүгүү деңгээлинен көз каранды болгон жана анын маңызынын убакыттагы өзгөрүүсү.

Адистер коомдук эмгектин 3 функциясын бөлүп көрсөтүшөт:

1. Эмгек жеке физиологиялык жашоо каражаты, жөндөмү жана адамдык керектөөнү канааттандыруучу өлчөм катары;
2. Эмгек коомдук жашоонун негизи, буюм байлыгынын булагы, коомдук прогресстин фактору катары;
3. Эмгек адамдын өзүнүн өнүгүү фактору, инсандык калыптануу сферасы катары.

Биринчи функция негизги жана байыркы, калган функцияларга кызмат кылат. Ар бир адам баарынан мурда социалдык жана руханий ишмердүүлүк менен алектенүүсү керек. Башкача айтканда турак-жай, кийим-

кече, тамак-аш керектөөлөрүн канааттандыруусу зарыл.

Мындагы эмгек ишмердигинин негизги багыты – адам жана табият аралыгындагы буюм алмашуу. Адамдык керектөөнү канааттандырууда эмгек буюм байлыгынын булагы (турак-жай, завод, фабрика, окуу жайлар, оорукана, жолдор ж.б.) коомдук прогрестин фактору (эмгектин бир топ жогорку түрүнө аракеттенүү, коомду жана өндүрүштү уюштуруу). Адам нормалдуу шартта эмгектенүү менен белгилүү канааттанууну жана оң эмоцияны сезет.

Башка сөз менен айтканда, социалдык инсан катары адамдын өзүн калыптандырат. Ар тараптуу өнүккөн инсандык деңгээлге жетүүгө социалдык-экономикалык мамиленин жана өндүрүш күчүнүн деңгээли өтө жогору болуусу шарт (ыңгайлуу эмгек шарты техникалык камсыздануу, компьютер, калктын жарандык, коомдук жогорку кирешеси).

Социалдык кызматтагы кызматкерлердин эмгегинин өзүнчө спецификасы бар бирок, ошого карабастан коомдук эмгек функциясынын методологиялык багытынын негизин түзөт. Социалдык кызмат жетекчиси менен социалдык иш адисинин ортосундагы эмгек мамилеси кызматка бекитүү же дайындоодо түзүлөт.

Социалдык жумушчуну кызматка бекитүү социалдык кызмат жетекчисинин жазуу түрүндөгү буйругу менен ишке ашат. Белгилей кетүүчү нерсе мамлекеттеги эмгек кодексине дал келгендей эмгек мамилеси жумушчу менен жумуш берүүчүнүн ортосунда түзүлгөн эмгек келишиминин негизинде

жүргүзүлөт.

Эмгек мамилесинин тараптары болуп жумушчулар жана жумуш берүүчүлөр саналат.

РФнын эмгек кодексине ылайык (20-ст) жумушчу жумуш берүүчү менен эмгек мамилесине киришип жаткан физикалык тарап. Социалдык кызматтагы жумуш берүүчү бул жумушчу менен эмгек мамилесине киришип жаткан юридикалык тарап (мекеме).

Социалдык кызматтагы эмгек мамилесиндеги жумуш берүүчүнүн укуктары жана милдеттери мекемедеги башкаруу органынын юридикалык тарабы же мыйзамда көрсөтүлгөн нормативдүү укуктук актылардын негизинде жогорку органдардын буйругунун негизинде аныкталат. Жумушчунун негизги укуктары жана милдеттери РФнын эмгек кодексинин 21-статьясында, ал эми жумуш берүүчүнүн укуктары жана милдеттери 22-статьяда көрсөтүлгөн.

Социалдык кызматтын жетекчиси кызмат функциясынын спецификасына дал келген ар бир социалдык жумушчунун укуктарынын жана милдеттеринин инструкциясын РФнын эмгек кодексинде бекитилген укук жана милдеттердин негиздерине ылайык иштеп чыгат. Социалдык кызматтын жетекчисинин негизги укуктары жана милдеттери жогорку органдар тарабынан бекитилет. Мисалы, муниципалдык социалдык кызматтын жетекчисинин укуктарынын жана милдеттеринин инструкциясын муниципалитеттин жогорку

жетекчилиги өзүнүн жазуу жүзүндөгү буйругу менен бекитет.

2.Муниципалитеттин социалдык кызматындагы социалдык шериктештик (өнөктөштүк).

Социалдык (өнөктөштүк) шериктештик – бул жумушчулар (жумушчулардын өкүлдөрү) жана жумуш берүүчүлөр, (жумуш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү) жана алардын эмгек мамилелерин жөнгө салуу маселелерин жана ушундай мамиле менен түздөн-түз байланышкан (мисалы, социалдык-эмгек мамиле) жумушчу жана жумуш берүүчүлөрдүн кызыкчылыктарын камсыздоого багытталган жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу органдары.

Бул социалдык форма трипартизм деп аталат. Социалдык шериктештин негизги принциптери (РФГКнын 24-статьяларында)

- тараптардын тең укуктуулугу;
- тараптардын кызыкчылыктарын эске алуу жана сыйлоо;
- келишим мамилесине катышуудагы тараптардын кызыкчылыктары;
- социалдык шериктештикти демократиялык негизде өнүктүрүүдөгү мамлекеттин таасири;
- тараптардын жана алардын өкүлдөрүнүн мыйзамдарды жана башка нормативдүү укуктук актыларды сактоосу;
- өкүлдөрдүн укуктары эмгек сферасына кирүүдө маселелерди талкуулоо эркиндиги;

- тараптардын өз милдеттерин кабыл алуу эркиндиги, макулдугу;
- тараптар кабыл алуучу милдеттердин реалдуулугу;
- коллективдүү келишимдерди, аткаруу милдети;
- коллективдүү келишимде, кабыл алгандардын аткарылышын текшерүү;
- тараптардын жана анын өкүлдөрүнүн катачылыгы менен коллективдүү келишимдердин аткарылбай калуусундагы жоопкерчилик.

Белгилей кетүүчү нерсе, муниципалитеттеги социалдык кызмат калкты социалдык колдоо функциясын аткаруу максатында түзүлгөн жана ал мамлекеттин законунда көрсөтүлгөн (миалы, РФ №131 06.10.2003 ж.б.). «РФгы жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу уюмунун жалпы принциптери жөнүндө». Бул функцияга төмөнкүлөр кирет:

- шаар округунда жашаган жарды жарандарды камсыздоо;
- опека жана попечительство (камкордукка алуу);
- маанилүү социалдык уюштуруу жана жүргүзүү (бул жумуш атайын кесиптик даярдыкты талап кылбайт. Ага жашы жеткендер, жумушка жарамдуу жарандар жумушунан же окуусунан бош убактысында 3 айда бир жолкудан ашпаган кайтарымсыз негизде катышышат; маанилүү социалдык иштин узактыгы 4 сааттан ашпоосу шарт).

РФнын №131 06.10.2003-жылкы мыйзамына ылайык «калктын өзүн-өзү башкаруу органдары» (муниципалдык район, шаар округу) башка маселелерди чечүүгө укуктуу башкача айтканда жергиликтүү өзүн-

өзү башкаруу органынын компетенциясына кирбеген жеке материалдык жана финансы маселелерин.

Демек, муниципалитет анын аймагында жайгашкан социалдык-экономикалык шарттан көз каранды болгон социалдык кызмат органдарынын функциясын кеңейтүүгө укуктуу.

Муниципалитеттеги социалдык шериктештик функциясын аткаруу үчүн РФнын субңектилер законуна жана жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу органдарынын өкүлдөрү бекиткен коммисиянын жоболоруна ылайык социалдык-эмгек мамилесин жөнгө салуу боюнча 3 тараптуу коммисия түзүлөт.

Муниципалитеттин социалдык кызматынын жумушчулары ушул 3 тараптуу коммисиянын курамына кирүү мүмкүндүгү бар. Андан сырткары, социалдык жумушчулардын социалдык-эмгегин камсыздоодогу талаш маселелерин чечүүдө коммисияга кайрылууга укуктуу.

Муниципалитеттин социалдык кызматында коллективдүү келишимдер жана макулдашуулар түзүлөт.

Коллективдүү келишим – бул жумушчулар жана жумуш берүүчүлөр же алардын өкүлдөрү аралык түзүлгөн муниципалитеттин социалдык кызматындагы социалдык-эмгек мамилесин жөнгө салуучу укуктук акт.

Эгер башталган күндөн 3 ай аралыгында тараптар аралык коллективдүү сүйлөшүү максатына жетпесе, тараптар пикир келишпестик токтомун жазышат. Жөнгө салынбаган пикир келишпестиктер

федералдык закондо аныкталган башка жолдор менен чечилет (сот органына, прократурага кайрылуу) же коллективдүү сүйлөшүү андан ары улантылат.

Белгилей кетүүчү нерсе, социалдык шериктеш тараптар бир тараптуу укуктарга эмес, бири-биринин кызыкчылыктарын эске алуусу шарт. Мындай шартта профсоюз арбитраждык позицияны ээлөөсү керек: жумуш берүүчү жана жумушчулардын максималдуу кызыкчылыктарын эске алуу. Ошенитип, социалдык мекемелердеги укуктук жана социалдык-эмгек мамилеси Россия жарандарынын эмгек ишмердүүлүгүнүн укуктук талаасынын курамдык бөлүгү болуп саналат.

Социалдык шериктештик жөнүндө талкуулоо менен эл аралык эмгек уюму (МОТ) дүйнөлүк таасирдүү уюм катары түзүлгөндөн кийин, башкача айтканда 1919-жылдары социалдык шериктештиктин дүйнөлүк практикасы түзүлгөндүгүн белгилөөгө болот.

МОТ (международной организации труда)(ЭЭУ) – социалдык шериктештиктин жана социалдык-эмгек мыйзамынын дүйнөлүк борбору. Мамлекеттин 3 тараптуу мүчөлөрүнүн бирдиктүү эл аралык уюму:

- өкмөт;
- ишкерлердин өкүлдөрү;
- жумушчулардын өкүлдөрү.

МОТтун негизги максаты – социалдык-экономикалык прогресске жардам берүү, социалдык адилеттүүлүккө жетишүү, эмгек шартын жана калктын жыргалчылыгын жогорулатуу, адам укуктарын коргоо. Социалдык иштин бардык системасы негизги жалпы

адамдык баалуулуктарга жетекчилик кылат. Азыркы мезгилде МОТтун 183 конвенциясы 191 рекомендациясы мекеменин социалдык ишиндеги социалдык шериктештикте колдонулат.

Онунчу бөлүм: Кесипкөйлүк (профессинализм) жана социалдык иш адистерин аттестациялоо

1. Социалдык жумушчунун ишмердигиндеги кесиптик (чеги поле) талаа

Биз белгилегендей социалдык иштин максаты – социалдаштыруу жана ресосоциалдаш-тыруу башкача айтканда коомдук социалдык тайпанын жана индивиддин физиологиялык, психологиялык жана социалдык аман-эсен, сак-саламаттыгынын жетишкендиги. Социалдык жардамдын принципиалдуу моделинин 2 багыты бар:

1) индивид жана социалдык тайпа үчүн айлана-чөйрөнүн өзгөрүүсү;

2)кардарга (клиент) аны менен түзүлгөн шериктештик мамилелер жана фасилитация аркылуу ага таасир этүү.

Фасилитация (башкаруу стили) – деп индивид өзү жоо албаган апатия (көңүлү чөгүү) жана дезорганизация (эмгек тартибин бузуу) иштерин жоюудагы ортомчулук кызматы аталат.

Социалдык иш – бул десоциолизация деп аталган социалдык ооруну дарылоодогу жана профилактикалоодогу социалдык-технологиялык

ишмердүүлүк. Социалдык жумушчулардын кардарлары болуп:

- мүмкүнчүлүгү чектелген (майып) балалуу үй-бүлөлөр (ошондой эле чектен чыккан жүрүм-турумдагы үй-бүлөлөр);
- минималдуу жашоо менен камсыз болбогон үй-бүлө;
- жумушсуздар;
- оорудан жабыр тарткан узак дарыланган тараптар же алардын туугандары;
- өз алдынча социалдашууга жөндөмсүздөр же алардын туугандары;
- өз ара мамилесинде жагымсыз эмоционалдык – психологиялык климаттагы үй-бүлөлөр;
- туугандары же опекуну жок пенсионерлер жана ветерандар;

Адистер кардарлар менен иш алып барган социалдык жумушчулардын 3 негизги функция-сын бөлүп көрсөтүшөт:

- тарбиялоочулук;
- укуктук жардам берүүчүлүк;
- фасилитативдүү (ортомчулук).

XX кылымда башкача айтканда биринчи дүйнөлүк согуштун алдында философияда – экзистенциализм багыты өнүккөн. Бул багыттын Россиядагы өкүлдөрүнүн бири Н. Бердяев экзистенциализм адам жашоосунун өзгөчө дүйнөсү. Бул дүйнөдө болуу, болгондо дагы дүйнө катары эмгек дүйнөсү, нерсе, буюм дүйнөсү түшүнүлөт. Анын негизги принциптерине ылайык субъектинин жана объектинин карама-каршылыгы алынып салынат.

Адамдардын ортосунда субъект – субъективдүү мамиле түзүлөт. Мындан «жеңилгис, жоголгус индивид субъективдүүлүк» эффекти келип чыгат. Эмгек потенциалынын ишке ашыруу процесси өндүрүш орду менен гана чектелбестен, коомдогу маалыматты алуу, дем алуу жана башка багыттар башталат.

Эмгектин социалдык-экономикалык маңызындагы өзгөрүүлөр жумушчунун өз алдынча өнүгүүсүнүн жана инсан катары калыптануусунун негизги каражаты болуп калды.

1960-жылдын аягында батыш өлкөлөрүндө «эмгек жашоосунун сапаты» деген аталыштагы адамдык эмгек жашоосундагы жаңы багыт пайда болду жана түшүнүк төмөнкүлөрдөн турат:

1. Жумуштун милдети:

- чыгармачыл жана ойлонулган болушу шарт;
- жумушчунун билимине жана билимин жогорулатууга тынымсыз көңүл буруу ошондой эле коллективдин мүчөлөрүнө өз ара жардам;

2. Жумушчунун милдети:

- өндүрүштөгү чечимдерди кабыл алууга катышууга;
- жумуш жана социалдык чөйрө менен (социалдык жумуш пайдалуу болуусу шарт) гармондуу байланыш түзүүгө;
- келечекке ишенимдүү кароого, жумуштан бошоо коркунучунан алыс болууга, өз жумушунун келечегин көрө алууга;

3. Жумуштун шарты ыңгайлуу жана коопсуз болуусуна. Андан сырткары «эмгекти байытуу» багыты пайда болуп, ал ар бир инсан үчүн жеке эмгек шартын түзөт.

Адистер экзистенционалдык маңызды өзүнүн кесиптик ишмердүүлүгү катары жакшы түшүнсө, кардарлар менен өзгөчө субңект-субңективдүү мамиле түзө алышат.

Социалдык иштин уюштуруу-башкаруу өзгөчөлүгү даяр чечими жок өзгөчө мамилелер системасы менен иш алып барат.

Социалдык иш адиси өзүнүн кесиптик милдетин аткарууда даяр чечим болбогондугуна карабастан индивид жана коом үчүн ыңгайлуулукту жаратууга мажбур. Ушул жагдай социалдык иш кесибинин татаалдыгын далилдейт. Мындай шартта социалдык иш адиси жаңы илимдеги (мисалы, акмеология – калыптанган инсанды изилдөөчү илим) методологияны колдонууга милдеттүү.

2.Социалдык жумушчунун профессиограммасы жана психограммасы

Кесиптик ишмердүүлүк – конкреттүү кесип өкүлүнүн, ишмердүүлүк субңектисинин кесиптик маселелерди чече алган мүнөздүү сапаты.

Кесипкөйлүктүн мүнөздүү белгилери:

- кесиптик компетенциясынын жана квалификациясынын жогорку деңгээли;
- эмгек потенциалынын чыңалуусун жана интенсивдүүлүгүн оптималдуу деңгээлде кармап туруу жөндөмү;
- кесиптик ыктарды аткаруудагы ишенимдүүлүктү жана жетишээрлик деңгээлдеги жогорку аныктыкты;

- жеке эмгекти жогорку деңгээлде уюштуруу;
- азыркы мезгилдеги мазмун жана мүнөздөгү кесиптик маселелерде өздүк билимге, ык-шыктарга таянуу;
- кесип сапатынын жогорку көрсөткүчүнүн стабилдүүлүгүн камсыздоодо ык-шыктарды колдонуу;
- кесиптин гуманистик, социалдык мааниге ээ максатына жетүүдө эмоционалдык-психологиялык багытты камсыздоо.

Кадрдык менеджмент практикасында профессиография жана акмеография методдору колдонулат. Профессиография методу коомдо аткарылуучу эмгек сапатын камсыздоодогу кесиптик билим, ык-шыктардын жетишкендигинин багыты. Акмеология – калыптанган инсандык чеберчиликти жана кесиптин өнүгүшүнүн маселелерин чечүүчү багыт.

Профессиограмма – бул адамдын психологиялык мүмкүнчүлүгү, кесипкөй инсандык сапат талабы (А.П.Чехов айткандай «адам кесипти издебейт, кесип адамды издейт»).

Профессиограмманын ядросу болуп психограмма саналат. Психограмма – инсандык талаптардын топтолушу, профессиограмманын негизги бөлүгү.

Ар кандай кесип адамды ага болгон урмат-сый мамилесинен турат.

Н.Г. Чернышевский өз каармандары жөнүндө адамды эсептөө гана башкарат деген. Бул тандалган кесипке таандык. Ал эми Вера Павловна менен Д.С.Лопухованын сүйлөшүүсүнө кайрылсак: «анткени сиз гимназияда окуганды жактырасыз, анткени сиз андан соң медицина илимин жактырып калдыңызбы?

- Ооба. Бул кооз нерсе; ал жумуштагы ийгилик үчүн пайдалуу; бирок иш мындай кооз нерсесиз деле болот, ал эми эсептөөсүз болбойт. Илимге болгон сүйүү иштен келип чыккан жыйынтык гана, ал эми анын себепчиси эмес, себеби бирөө гана – ал пайда».

Адамдын белгилүү бир кесипти тандоо процессинде экономикалык пайда көңүлдүн сыртында калбайт. Россиянын орто мектептериндеги билим берүү системасында билим алуунун эки багытына басым жасалат:

- табигый-математикалык;
- социалдык-гуманитардык.

Тигил же бул мектепти аяктаган окуучулар өз кесибин табууда, ички дүйнөсүнөн жооп таба алышат.

Социалдык иш - бул социалдык-гуманитардык кесип.

Социалдык иш адисинин ишмердигинин 3 негизги сферасы бар:

- аналитикалык (илимий-изилдөө) иши;
- менеджмент;
- кардарга (клиентке) түздөн-түз социалдык-психологиялык жардам көрсөтүү.

Социалдык жумушчулардын кесиптик изилдөө областында жүргүзүлгөн изилдөөлөрдүн негизинде кесипкөйлүк компетенциясына фасилитивдүүлүк кирери жана инсандар аралык мамиленин жеңилдиги аныкталды.

Көптөгөн изилдөөчүлөр (мисалы, Н.В.Бачманов, Н.А.Стафурин) социалдык сферадагы жумушчу обңектини толук жана туура кабылдоосу, экинчи

бирөөнүн ички сезимдерин түшүнө билүүсү жана бирге кайгыруусу, ошондой эле рефлекцияга жана өзүн-өзү контролдоого (башкарууга) жөндөмдүү болуусун баса белгилешкен. Социалдык жумушчу жалпы жана социалдык интелектүү болуусу шарт. Белгилей кетүүчү нерсе, интелект менен компетенттүүлүк ортосунда көз карандылык болбойт. Н.А. Аминовдун чет элдик маалыматында социалдык жумушчу үчүн «инсандык калыптануу жана эмоционалдык стабилдүүлүк» зарыл деп белгиленет.

Социалдык жумушчунун кесиптик компетенциясын баалоо үчүн эмпатияга ыңгайлашуу (ыктоо) негизги нерсе. Эмпатия – бул эмоционалдык абалды сезүү, түшүнүү, экинчи бир адамдын ички дүйнөсүнө сүңгүп кирүү.

Адистер эмпатияны 3 түргө бөлүшөт:

- эмоционалдуу эмпатия (механикалык окшоштуруу жана идентификацияга негизденет);
- когнитивдик эмпатия (салыштыруу жана аналогиялык интелектуалдык процесске негизденет).
- предикативдүү эмпатия (интуицияга, башка адам жөнүндөгү прогноздоочулук көз карашка жөндөмдүүлүк). Сунушталган багыттар аттестациялык критерийлерди иштеп чыгууда колдонулуусу шарт. Ошентип социалдык иштеги кесипкөйлүк – бул келечекте изилденүүчү жолдор, багыттар үчүн талап кылынган кесиптик компетенциянын өзгөчө талаасы, өзгөчө сферасы.

Он биринчи бөлүм: Социалдык кызматтагы административдик менеджмент

1. Ишмердүүлүктү башкаруудагы лидерликтин ролу

Башкаруу жана лидерлик – бул бири-бирине окшошпогон бирок өз ара байланыштагы түшүнүктөр. Лидерлик башкаруунун негизги аспектиси болуп саналат.

Окумуштуулар А.Файл жана Р.Хаустун пикирине ылайык башкаруучулук менен лидерликтин ортосундагы айырма болуп «башкарууну акылдуулук жана физикалык процесс катары аныктоого болот, башкача айтканда баш ийүүчүлөр алардын жазган официалдуу тапшырмаларын аткарышат жана белгилүү маселелерин чечишет. Лидерлик бир тарап, жак, тайпа мүчөлөрүнө таасир көрсөтөт».

Демек башкаруучу – бул формалдуу уюмдун, мекеменин өкүлү, ал эми лидерлик официалдуу мекеменин эрки менен лидер болбойт, ал иш сферасындагы баш ийүүчүлөрдүн укукту таануусу. Лидерлик кайсыл жерде тайпанын мүчөсү каалоосун же тайпанын башка мүчөлөрү компетенциясын өзгөрткөн жерде пайда болот. Социология классиги М.Вебер коомдун бардык сферасында бийлик, үстөмдүк жана баш ийүү мамилеси негизги мааниге ээ жана кеңири таркалган деп эсептейт.

Бийлик экономикалык күчкө негизденет (мисалы,

ким кредит алгысы келсе анын үстүндө банк бийлиги турат же начальниктин бийлиги – жумушчулардын айлыгын жогорулатат же тескерисинче).

Үстөмдүк М.Вебер боюнча экономикалык бийликтин рычагы гана болуп саналбастан, кыйшайуусуз аткарылуучу буйруктарды берүү мүмкүндүгү да болуп саналат. М.Вебер мындай үстөмдүктү күчкө ээ болуу катары кароого болбостугун далилдеген. Ал үстөмдүк системасынын узак туруктуулугу үчүн бир жолку күч көрсөтүү (зулумдук) жетишсиз. Андан сырткары баш ийүү башкаруучуну тыңдоого негизделген белгилүү баалуулуктарды ишенимдерди талап кылат. Бул контексте М.Вебер 3 (үч) идеалдуу чыныгы типти: «салттуу үстөмдүк», «харизматикалык үстөмдүк», «легалдык (мыйзамдуу) үстөмдүк» анализдейт.

Салттык үстөмдүк – баш ийүүчүлөрдүн ишенимине, бийликтин мыйзамдуулугуна жана түбөлүктүүлүгүнө таянат. Башкаруучулардын баш ийүүчүлөр менен болгон мамилесинде кызматчылардын үстүнөн үстөмдүк кылуу абалына жана укугуна ээ экендигин көрсөтөт. (Мындай үстөмдүктүн классикалык мисалы болуп, Россияда 300 жыл Романовдордун бийлигинин үстөмдүгү; эл падышаны кудай жөнөткөн деп эсептешкен).

Харизматикалык үстөмдүк – кандайдыр бир өзгөчөлөнгөн сапатка, кереметке, магиялык күчтөргө негизденет. Харизматикалык жетекчи бирөөнүн ишенимине жайгашат. Ал өзүнө тапшырылган миссияны кол алдындагыларды угуу менен

өзгөчөлөнтүп аткарат. М.Вебердин пикири боюнча харизматикалык жетекчиге салт боюнча эмес ага ишенгендиги үчүн баш ийишет. Харизма – жеке сапат жана бийликтин салттуу титулу сыяктуу оңой эле өткөрүлүп берилбейт.

М.Вебер харизматикалык үстөмдүк системасынын бийлигин өткөрүп берүүсүн 3 кө бөлөт:
1). Жаңы харизматикалык жетекчи болуу үчүн мураскор кээ бир критерийлерге ылайык келүүсү зарыл;
2). Мурунку харизматикалык жетекчи өз мураскорун дайындайт башкача айтканда ал мураскорго өзүнүн жеке харизматикалык сапаттарын жайылтуу менен;
3). Харизматикалык сапатты алып жүрүүчү мураскорду мурунку харизма жетекчисинин шакирттери жана ага берилген окуучулары дайындайт, бул көп кездешет. (Мисалы, католик чиркөөсүнүн мурастаган бийлигинде көп кездешет).

Легалдык үстөмдүк – бул укук үстөмдүк. Бийликтин жашоосу жана анын таасири адамдар тарабынан түзүлгөн позитивдүү укуктардын көз каранды. Үстөмдүктүн мындай тиби ар бир норма укук катары киргизилет жана аны менен бийликке баш ийгендин баары эсептешет. Бул жерде бийликке баш ийген адамдар өз алдынча башкаруучулар, ал эми жогоруда тургандар белгилүү мөөнөттөгү укуктук милдеттерди так аткарышат. (РФнын конституциясы боюнча президент төрт жылга гана шайланат).

Эркин атуулдар укукка баш ийишет жана бул укукту колдонгон башкаруучуга баш ийишет.

Башкаруунун мындай түрү Батыш өлкөлөрүнө

таандык жана социалдык-экономикалык жактан жогору өнүгүүгө да жетише алышкан. М.Вебер легалдык үстөмдүк жөнүндө ойлонуу менен «бюрократия теориясын» негиздеген.

Жогорудагы башкаруунун үч тиби көрсөткөндөй лидерликтин элементтери башка түрдө болгонуна карабай, легалдуу үстөмдүк болгон жерде лидерликтин демократиялык түрү сунушталат. Лидерликтин маңызы анын жолун жолдоочуларды даярдоодо турат. Анткени адам өзүнөн кийинки адамды тарбиялаганда гана лидер боло алат.

Лидерлик өзүнүн реалдуу пайда болуусу боюнча искусство же адамдардын максатка жетүүсүнө таасир этүү процесси катары каралат. Лидер болуу - демек, адамдардын алдында өзүн алып жүрүү, аларды жетектөө, аларга багыт берүү жана алдыда болуу. Чыныгы лидер келечекке жол табат, коюлган максатка жетүүгө шыктандырат.

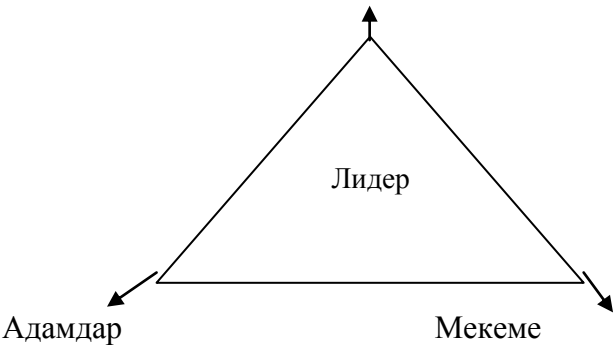
М.Эдельман – лидерлик – спецификалык кырдаал менен аныкталат жана иш аракеттин жообун табат дейт. Эгер алар алгылыктуу жумуш жасаса, эл артынан ээрчийт, андай болбосо аны лидер деп атоого болбойт.

Лидерликтин динамикасы – бул массанын жообу менен ченелет. Анткени лидер ал башкарган массага виртуалдуу баш ийет.

Ар кандай мекеменин принципиалдуу структурасын карап чыгып, биз белгиледик: мекеме, адамдардын максаттары гармониялуу динамикалык балансты сактай турган татаал күч деп

жыйынтыктайбыз. Мисалы, максатты корректировкалоо дайыма өзгөрүлмөлүү, анткени комманданын курамы өзгөрсө, жаңы адамдар келсе, демек максат, маселе, мекеменин түзүлүшү өзгөрөт. (11.1-сүрөттө). Баары бир бул триада үчүн лидер негизги орунда турат. Ал штурвалды катуу кармаган кеме капитаны сыяктуу (максат, кадрлар, мекеме) балансты барабарлап, кемени белгиленген курс боюнча башкарат. (Мисалы, муниципалитеттин социалдык кызматынын лидери жакыр үй-бүлөлөрдүн, кароосуздардын, толук эмес үй-бүлөлөрдүн санын азайтууну максат кылса, муниципалдык деңгээлдеги адам капиталын жогорулатат). Ал социалдык кызматты жетектеген бардык ишмердигин ушул максатка багынтып, бул маселени чечүү үчүн бардык кызматтын кадрдык потенциясын пайдаланат.

Максат



11.1.Лидердин максатка жетүү аракетинин приципиалдуу чиймеси

Ошентип, лидер – бул кеменин курсун өзгөртпөстөн, белгиленген максатка жетүү үчүн кеме башкарган адам.

2.Административдик башкаруу жана социалдык иштин сапаты

Административдик менеджмент – башкаруунун административдик – тартип форма-сын изилдөөчү азыркы кездеги менеджменттин негизги багыттарынын бири.

Жогоруда биз классикалык административдик башкаруу мектебинин негиздөөчүсү А.Файолдун негизги принциптери жана методологиясын караганбыз. Административдик менеджменттин практикасында жана теориясында эки негизги багыт бар:

1) Мекемени башкаруудагы рационалдуу системаны иштеп чыгуу.
2) Мекеменин структурасын түзүү.

Мекемени башкаруудагы рационалдуу системаны иштеп чыгуу жана түзүү, ишмердүүлүктүн негизги функциясын аныктоого негиз болот, башкача айтканда мекемедеги бөлүмдөрдү майда бөлүмдөргө бөлүүдө жана жумушчу тайпаларын бөлүштүрүүдөгү негиздер болуп саналат.

Муниципалдык социалдык кызматтын максаты (жакыр үй-бүлөлөрдү, кароосуздарды, толук эмес үй-бүлөлөрдү азайтуу) социалдык кызматтагы рационалдуу башкаруу системасын иштеп чыгууну талап кылат. Бул системанын мүнөзү төмөнкүлөрдөн көз каранды:

- муниципалитеттин экономикалык өнүгүшү жана жеке муниципалдык экономиканын негизинде бюджетти толтуруу;
- муниципалдык түзүлүштүн өндүрүш структурасынын жана бардык жашоосунун географиялык жайгашуусу;
- муниципалитеттин демографиялык структурасы (калктын экономикалык активдүү жана активдүү эмес саны);
- Калктын салттуу социалдык-психологиялык өзгөчөлүгү.

Бул түзүмдөр муниципалдык түзүлүштүн күчүнө виталдык (жашоолук) баа берүүгө мүмкүндүк жаратат, демек, андагы социалдык иштин бардык системасын аныктайт. Социалдык кызматтын административдик менеджменти муниципалитеттеги калктын бардык жагынан социалдык камсыздалуусун башкаруучу принципиалдуу аныктоосу шарт. Мисалы, калкты транспорт, байланыш, жарык тармагы менен камсыздоо. Социалдык иштин бул белгиленген системасы микрорайондордогу же өзүнчө жайгашкан социалдык объектилериндеги атайын социалдык кызматтардын филиал түрүндөгү майда системаларда (түзүмдөрдө) өзүнчө социалдык иштерди жүргүзүүсү.

Муниципалитеттеги социалдык иштин рационалдык системасын иштеп чыгуу үчүн эң мыкты интелектуалдык күчтөрдү кошуу (камтуу) зарыл, анткени андан демография динамикасы, муниципалитеттин өнүгүшү жана социалдык-экономикалык мүнөздөгү бардык курамдык бөлүгү көз каранды.

Социалдык иштин принципиалдуу системасы аныкталган соң, мекеменин социалдык ишинин түзүмүн (структурасын) да аныктоо (белгилөө) зарыл (мындай системаны иштеп чыгуу азыркы Россияда актуалдуу маселелерден).

Мындай структуранын ядросу болуп, социалдык кызматтын муниципалдык башкаруусу эсептелет. Эреже катары негиз болуп, райондордогу социалдык камсыздоо структурасы саналат (11.2-чиймеде).

Муниципалитеттеги социалдык коргоо системасынын түзүмүнө төмөнкүлөр кирет:

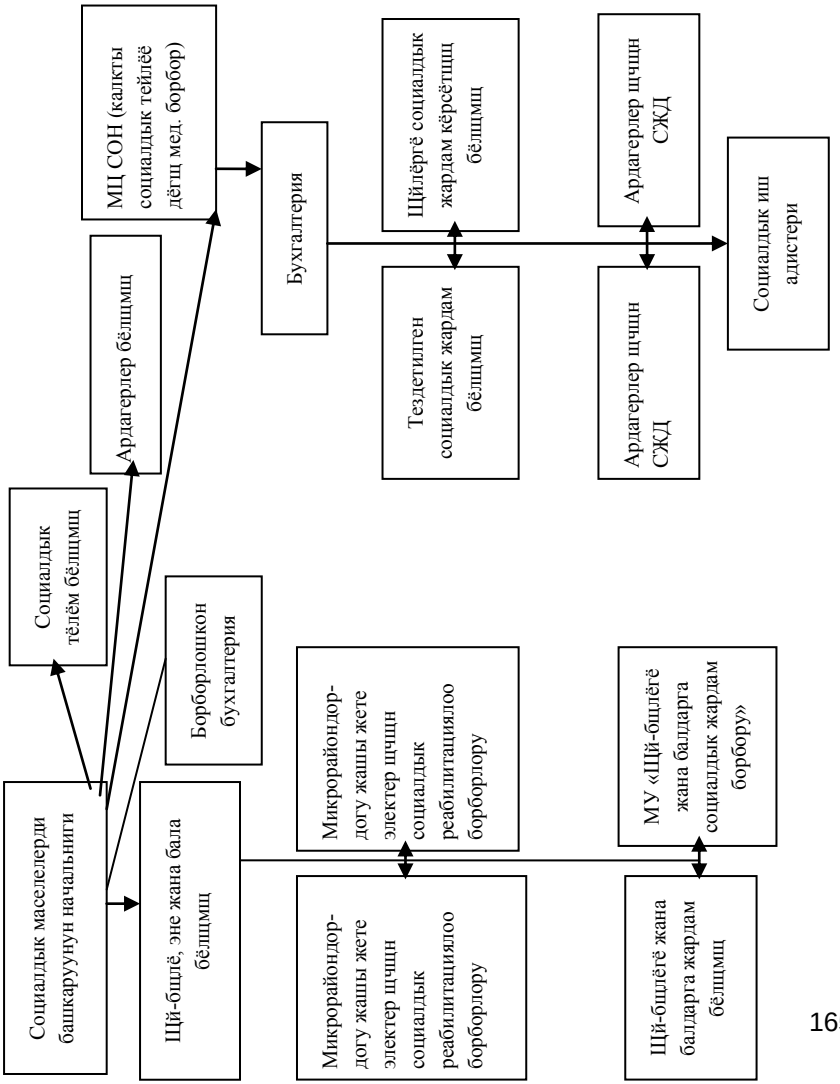
- Менеджерлер – муниципалдык органдардагы социалдык коргоонун жетекчилери, анын орун басарлары, бөлүм башчылары жана алардын орун башчылары;
- Социалдык тейлөөнүн стационардык мекемелери: - жетекчилер – менеджерлер (директор жана анын орун басарлары); бөлүм башчылар; адис дарыгерлер, медайымдар, фельдшерлер); бухгалтерлер, эмгек инструкторлору, тарбиячылар, психологдор ж.б.
- Медициналык-социалдык эксперт комиссиясы (МСЭК); негизги эксперттер, медайымдар, психологдор ж.б.;
- Социалдык кызмат жардамы ошондой эле социалдык тейлөө борборлору (борбордун директору жана анын орун басарлары, бухгалтерлер, социалдык иш адистери, күндүзгү бөлүмдөгүлөр, эмгек терапиясынын инструктору, социалдык жардамдын тездетилген кызматы ж.б.).

Кадрлардын жайгашуусу (жумушчулардын

жайгашуусу) – бул административдик менеджменттеги социалдык ишти уюштуруу-башкаруу ишмердигинин негизги этабы.

11.2-чийме.

Муниципалитеттеги социалдык ишти башкаруунун болжолдуу түзүлүшү



3.Социалдык иштеги административдик менеджменттин гуманитардык мүнөзү

Жогоруда биз белгилеп кеткендей, 1950-1960-жылдары социалдык-гуманитардык билимдин методологиясынын негизин адам ресурсунун концепциясы түзгөн анын уландысын Э.Мейонун адам мамилесинин мектептери түзөт. Бул концепцияга ылайык мамлекеттик жана коомдук жашоонун бардык социалдык-экономикалык түзүлүшү адамдардын инсан катары калыптануусунда турат, ал эми коомдогу социалдык институттар системасынын функцияланышы адамдардын кызыкчылыктарынан алардын керектөөлөрүнөн жана каалоолорунан келип чыгат.

Мамлекеттеги, региондордогу жана муниципалитеттеги, өзүнчө фирмалардагы, мекеме жана уюмдардагы админстративдик менеджмент көрсөтүлгөн гуманистик принциптердин негизинде жетекчилик кылуусу шарт. Бул социалдык иштеги админстративдик система үчүн өтө маанилүү. Анткени социалдык оор кырдаалга кабылгандар эле үчүн эмес коомдун баардык мүчөлөрүнүн социалдашуусунун жана ресоциалдашуусунун негизи болот.

Социалдык иш коомдо пайдалуу эмгек менен алектенген калктын активдүү экономикалык колдоосуна таянат. Эмгек мамилесинин социалдык түзүлүшү да социалдык иштин элементи (жумушчу орундарда зарыл социалдык

шарттарды түзүү: адам жана техника ортосундагы экономикалык принциптер, эмгек коопсуздугу, эмгектин санитардык-гигиеналык шарты ж.б.).

Өндүрүш мекемесинин административдик менеджментти социалдык иш системасына социалдык-эмгек мамилесин киргизүүсү шарт жана алар төмөнкүлөр:

- жумушчулардын жумушчу орундагы предметтер, жабдуулар менен болгон өз ара таасиринин эффективдүүлүгү үчүн жекече шарттарды түзүү;
- убактылуу жашоо шарттан кыйналган жумушчуларга социалдык жардам;
- мекеменин максаттуу социалдык программасы;
- жумушчулардын мекемеге активдүү ыңгайлашуусу;
- мекемедеги чектен чыккан көрүнүштөрдүн алдын алуу жана анын профилактикасы (ичкиликтен, наркамандыктан, чылым чегүүдөн дарылоо).

Бул көйгөйлөрдү мекемедеги социалдык кызматкерлер чече алышат.

Андан сырткары, социалдык жардамга россиянын калыптанып келе жаткан ишкерлер табы да муктаж.

Мекеме түзүлүшүндөгү администартивдик менеджмент өз ишмердигинде социалдык иштин методологиясын да колдоно алат.

Ошентип, социалдык иштеги административдик менеджменттин бардык башкаруу системасы гуманистик мүнөздү алып жүрүүсү шарт.

Колдонулган адабияттар

1. А.Д.Зарецкий. Менеджмент социальной работы. Учебное пособие. – изд. 2-е, доп. И перераб. – Ростов н/Д: Феникс, 2008.
2. Богданов А.А. Тектология: всеобщая организационная наука. В 2-х кн. Кн. 1. – М.: Экономика. 1989. С.85-86
3. Файол А. Обүее и промышленное управление. – М.: Экономика. 1921. С.7.
4. Всеобщая декларация прав человека. Конвенция о правах ребенка. – М., 2002.
5. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – СПб., 2002.
6. Аристотель. Этика. Политика. Риторика. Поэтика. Категории. – Минск, 1998.
7. Бабосов Е.М. Социология управления: учеб. пособие для студентов вузов. – Минск, 2000.
8. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход//Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. – М., 2003.
9. Бородкина Ф.М. Социальные индикаторы – что это такое? // Мир России. 2004. №4.
10. Бурганова Л.А. Теория управления: учебное. пособие. – М., 2005
11. Вебер М. Харизматическое господство // Социс. 1988. №5. Веснин В.Р. Менеджмент в вопросах и ответах: учеб. Пособие. – М., 2006.

12. Говаров С.Н. Модернизация во имя империи. Социокультурные аспекты модернизационных процессов в России. – М., 2004.
13. Гастев А.К. Трудовые установки. – М., 1973.
14. Ежов О.Н. Жизненный путь как подход в социологии и социальной работе // Социальная политика и социология. 2004. №4.
15. Жилин Д.С. Теория систем. – М., 2006.
16. Зарецкий А.Д. Организация жизнедеятельности людей. Система взаимоотношений социальной политики и социальной работы // социальное партнерство. 2004. №4 (23).
17. Фромм Э. Человек для себя. Исследования психологических проблем этики. – Минск, 1992.
18. Холостова Е.И. Социальная политика: учеб. пособие. – М., 2001.

Мазмуну

Киришүү……..... 3
Биринчи бөлүм: Социалдык иш илимий, уюштуруу-башкаруу жана академиялык сабак катары
1. Проблеманын актуалдуулугу.....8
2. Социалдык ишти уюштуруу факторлору.....11
3. Социалдык ишти башкаруу.....12
Экинчи бөлүм. Башкаруу ишмердүүлүгүнүн теоретикалык-методологиялык негиздери
1. Башкаруу системасынын социалдык жаратылышы.....19
2. Башкаруу практикасы жана менеджмент илим катары…….……25
Үчүнчү бөлүм. Социалдык иш уюштуруу системасы катары
1. Уюштуруу теориясы илимий билим системасында.....33
2. Уюмдун миссиясы.....50
3. Уюштуруу теориясы жана социалдык иш.....54
Төртүнчү бөлүм. Социалдык кызмат системасындагы уюштуруучулук жүрүм-туруму
1. Уюштуруучулук жүрүм-турумдун методологиясы..... 61
2.Уюштуруучулукжүрүм-турумдун системасы.....67
3. Социалдык иш адам капиталынын өнүгүшүнүн жана сакталышынын инструменти катары.....71
Бешинчи бөлүм: Социалдык иштин менеджменти коомдогу социалдык-экономикалык процесстерди

башкаруунун жалпы системасынын составдуу бөлүгү катары
1. Илимий башкаруу концециясы.....83
2. Башкаруу методологиясынын өнүгүшү.....92
3. Социалдык иштин системасындагы ата-мекендик бюрократияны баалоого болгон социал-технологиялык подход.....102
Алтынчы бөлүм: Социалдык ишти башкаруунун эффективдүүлүгүн мекеме, уюм, кызматтарында жогорулатуу көйгөйлөрү
1. Европада социалдык иш сферасын башкаруу ишмердигинин калыптанышынын тарыхый өбөлгөлөрү.....110
2.1990-жылдын башында Россиянын соңку тарыхындагы социалдык ишти башкаруунун эффективдүүлүгүн жогорулатуунун методдору жана фомалары.....114
3.Социалдык иш системасындагы маркетинг…….....118
4.Социалдык иштин менеджменти эркин искусство катары……..….122
5. Социалдык иштин менеджменти социалдык мамлекеттин функциясы катары.....126
Жетинчи бөлүм: Жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү жана социалдык иш системасын контролдоо (көзөмөлдөө)
1. Контроль (көзөмөлдөө) башкаруу функциясы катары.....130
2. Социалдык иш жөнгө салуунун жана текшерүүнүн обңектиси катары.....132

3. Адам социалдык иш системасындагы башкаруу субңектиси катары.....135
4. Социалдык ишти башкаруудагы текшерүүнүн түрлөрү.....138
Сегизинчи бөлүм: Социалдык иштеги персоналдарды башкаруу
1.Персоналдарды башкаруунун жалпы концепциясы.....142
2.Кадрдык менеджменттин тарыхый аспектилери.....144
3.Персоналдарды башкаруу кызматынын келип чыгышы.....149
4.Социалдык кызматтагы кадрдык менеджменттин өнүгүшүнүн азыркы этабы.....158
Тогузунчу бөлүм: Социалдык мекемелердеги укуктук жана социалдык-эмгек мамиленин пайда болуу өзгөчөлүктөрү
1. Социалдык мамилелердеги эмгекти уюштуруу.....162
2. Муниципалитеттин социалдык кызматындагы социалдык шериктештик (өнөктөштүк).....168
Онунчу бөлүм: Кесипкөйлүк (профессинализм) жана социалдык иш адистерин аттестациялоо
1. Социалдык жумушчунун ишмердигиндеги кесиптик (чеги поле) талаа.....173
2.Социалдык жумушчунун профессиограммасы жана психограммасы.....177
Он биринчи бөлүм: Социалдык кызматтагы административдик менеджмент

1. Ишмердүүлүктү башкаруудагы лидерликтин ролу.....181
2. Административдик башкаруу жана социалдык иштин сапаты.....187
3. Социалдык иштеги административдик менеджменттин гуманитардык мүнөзү.....192
Колдонулган адабияттар..... 195

Кожоназарова Ырыскүл Мырзалиевна

Социалдык иштин менеджменти

Окуу куралы

Редактор: Шерматов А.О.
Рецензенттер: Токтогулова Г.Т., Дүйшеев Ж.А.
Тех.редактор: Курманакунов Б.Н.
Компьютерде терген: Аманкулова А.Т.

Терүүгө 10.11.14-ж. берилди. Басууга 18.06.15-ж. кол коюлду.
Ченеми Тиражы

Баасы келишимдик негизде

Жеке ишкер полиграфиясы, Жалал-Абад ш., Жеңи-Жок 58-38