Sosial işdə idarəetmə

1. İdarəetmə fəaliyyətinin mahiyyətini açıqlayın. Əsas göstəriciləri qeyd edin.
İdarəetmə, müəyyən məqsədlərə çatmaq üçün həyata keçirilən fəaliyyətlərdən ibarət olan bir prosesdir. Bu fəaliyyətlər insanlarla əməkdaşlıq etməyi və onları düzgün istiqamətə yönəltməyi əhatə edir. İdarəetmə, işləri nizamlamaq və hər şeyin düzgün getməsini təmin etmək məqsədilə bir nəfərin rəhbərliyi altında həyata keçirilir. Bu proses, ən azı üç nəfərin olduğu bir mühitdə işləyir. İdarəetmə olmadan heç bir təşkilat, müəssisə və ya firma fəaliyyət göstərə bilməz. Təşkilatın mövcudluğu idarəetmə ilə birbaşa əlaqəlidir və idarəetmə olmadan təşkilatların məqsədlərinə çatması mümkün deyil.

2. İdarəetmənin uğurlu həyata keçirilməsi üçün görüləcək işlərin ardıcıllığı hansı mərhələlər üzrə həyata keçirilir?
İdarəetmənin uğurlu həyata keçirilməsi üçün görüləcək işlər aşağıdakı mərhələlər üzrə yerinə yetirilir:

1. Planlaşdırma mərhələsi: İdarəetmənin başlanğıc mərhələsidir. Bu mərhələdə, əvvəlcə məqsədlər müəyyənləşdirilir, sonra məqsədə çatmaq üçün lazım olan mənbələr (insan gücü, avadanlıq, maliyyə və s.) təhlil edilir və uyğun metodlar seçilir. Planlaşdırma vaxt itkisi hesab edilməməli, əksinə bu mərhələ işin sürətlə və düzgün həyata keçirilməsi üçün vacibdir. Plan, işin necə və hansı vasitələrlə ediləcəyini göstərən bir rəhbərdir.

2.Təşkiletmə mərhələsi: Bu mərhələdə məqsədə çatmaq üçün resursların istifadəsi və vəzifələrin bölgüsü həyata keçirilir. Təşkilatın strukturunu müəyyən edərək, işçilər və resurslar arasında əlaqələr

qurulur. Təşkiletmə, planın həyata keçirilməsini təmin etmək üçün əsas təşkilati modeli seçməyi əhatə edir.

3.Kadr hazırlığı mərhələsi: Bu mərhələdə, təşkilatda işləyəcək kadrlar tapılır və seçilir. İşçilərin motivasiya edilməsi və onların işə uyğunluğu təmin edilir. İşçilərin yalnız işçi qüvvəsi deyil, həm də şəxsiyyət kimi dəyərləndirilməsi vacibdir. Kadr hazırlığı prosesində, işçilərin işə başlamağa hazır olub-olmadığı qiymətləndirilir.

4.Tətbiqetmə mərhələsi: Bu mərhələdə rəhbərlik tam fəaliyyətə başlayır və təşkilat hədəflərinə uyğun olaraq məhsul və xidmət istehsal etməyə başlayır. İstehsal və xidmət prosesləri başlanır, xammal alınır və məhsul istehsal olunur. Məqsəd, məhsul və xidmətləri planda göstərilən şəkildə təqdim etməkdir.

5.Nəzarət mərhələsi: Nəzarət, planlaşdırma, təşkiletmə və kadr hazırlığı mərhələlərindən sonra tətbiqetmənin düzgün həyata keçirildiyini yoxlamaq məqsədi daşıyır. Nəzarət zamanı hər hansı bir pozuntu və ya çatışmazlıq aşkar edilərsə, müvafiq tədbirlər görülür. İdarəetmədə, səhvlərin düzəldilməsi və işin düzgün qaydada davam etməsi üçün nəzarət mühüm rol oynayır.

Bu mərhələlər idarəetmənin uğurlu həyata keçirilməsi üçün əsas addımlardır. Hər bir mərhələnin düzgün yerinə yetirilməsi təşkilatın məqsədlərinə çatmasına kömək edəcəkdir.

3. Neo-klassik idarəetmə nəzəriyyəsi adı altında mövcud olan üç yanaşmanın müqayisəli izahını verin.

Neo-klassik idarəetmə nəzəriyyəsi üç fərqli yanaşmanı əhatə edir:

Mayonun “İnsan Münasibətləri Yanaşması”: Bu yanaşma, işçilərin münasibətləri və sosial əlaqələrinin iş yerində məhsuldarlığa necə

təsir etdiyini araşdırır. Mayonun təklif etdiyi nəzəriyyə, işçilərin yalnız maddi maraqları deyil, həm də sosial ehtiyaclarının təmin edilməsi ilə əlaqədar olaraq iş yerindəki münasibətlərin önəmli olduğunu vurğulayır. İşçilərin işdə bir-birlərinə hörmət və sevgi göstərməsi məhsuldarlığı artırır.

1.McGregorun “Davranış Yanaşması”: McGregor iki əsas yanaşma təklif edir. Yanaşma X, işçilərin çalışmaq üçün motivasiyaya ehtiyacı olduğunu və yalnız sərt nəzarət altında işlədiklərini nəzərdə tutur. Yanaşma Y isə işçilərin öz məsuliyyətlərini qəbul edib, yaradıcı şəkildə işləyəcəklərinə inanır. McGregor, menecerlərin bu yanaşmalardan hansını seçməsinin iş yerində məhsuldarlığa və işçilərin davranışlarına təsir etdiyini bildirir.
2.Abraham Maslowun “Ehtiyaclar İyerarxiyası”: Maslowun nəzəriyyəsi, insanların ehtiyaclarını bir-birinə əsaslanaraq müəyyən bir sıra ilə ödədiyini irəli sürür. Əvvəlcə fiziki ehtiyaclar (yemək, su və s.) qarşılanmalıdır, sonra təhlükəsizlik ehtiyacları (iş təhlükəsizliyi, sabitlik və s.), daha sonra sosial ehtiyaclar (ailə, dostlar və əlaqələr) gəlir, daha sonra hörmət ehtiyacları (özünə hörmət, başqalarından hörmət) və ən sonuncu olaraq özünü realizə etmək ehtiyacı gəlir.
Bu üç yanaşma, işçilərin motivasiyası və idarəedilməsi ilə bağlı fərqli perspektivlər təklif edir, amma hamısı insanların sosial ehtiyaclarının iş mühitində məhsuldarlığa təsir etdiyini qəbul edir.

4. Müasir idarəetmə nəzəriyyəsinin klassik və neo-klassik idarəetmə nəzəriyyələri ilə qarşılıqlı əlaqəsini təhlil edin
Müasir idarəetmə nəzəriyyəsi, klassik və neo-klassik nəzəriyyələrdən faydalanaraq inkişaf etmişdir. Bu nəzəriyyələr

birləşdirilərək yeni bir yanaşma yaranmışdır. Müasir idarəetmə düşüncəsinə görə, təşkilatlar ətraf mühitdən məhsul alır, onu işləyib nəticəyə çevirir və yenidən ətraf mühitə təqdim edirlər.

Müasir idarəetmənin üç əsas yanaşması mövcuddur:

1.Sistem yanaşması: Bu yanaşma, hər hadisənin öz-özlüyündə deyil, digər hadisələrlə əlaqədə qiymətləndirilməli olduğunu vurğulayır. Avstriyalı bioloq Lüdviq Fon Bertalanfiyə görə, hadisələr bir sistem daxilində nəzərdən keçirilməlidir.

2.Fövqəladə yanaşma: Joan Woodward 1953-1967-ci illərdə apardığı araşdırmalarla bu yanaşmanı inkişaf etdirmişdir. Bu yanaşma, idarəetmənin hər bir vəziyyətə uyğun fərqli şərtlər tələb etdiyini bildirir. Hər bir problem öz şərtləri daxilində qiymətləndirilməlidir və vahid bir universal həqiqət yoxdur.

3.Yeni idarəetmə yanaşmaları: William Ouchi 1981-ci ildə Amerika və Yapon təşkilatlarını araşdıraraq Z nəzəriyyəsini inkişaf etdirmişdir. Bu nəzəriyyəyə görə, Yaponiyanın müvəffəqiyyəti texnologiyadan yox, insanları xüsusi şəkildə idarə etmə üsulundan gəlir. Bu idarəetmə tərzi, güclü iş fəlsəfəsi, uzunmüddətli kadr inkişafı və qərar verməkdə fikir birliyinə yönəlir.

Bu yanaşmalar müasir idarəetmə nəzəriyyəsinin inkişafında əhəmiyyətli rol oynayıb və əvvəlki nəzəriyyələrin təkmilləşdirilməsi ilə yaranmışdır.

5. ABŞ və Yaponiyanın müasir idarəetmə sistemini xarakterizə edən xüsusiyyətləri müqayisəli şəkildə təhlil edin.
ABŞ və Yaponiyanın müasir idarəetmə sistemləri bir-birindən fərqlənir.

ABŞ İdarəetmə Sistemi:
Bu model mübarizə və yarış prinsiplərinə əsaslanır.
Liderlik mübarizəyə dayanır və sürətli müvəffəqiyyətə yönəlir.
İş yeri çox vaxt daha yüksək maaşın olduğu yerə dəyişir.
Elitizm və fərdiyyətçilik vurğulanır.
ABŞ modeli dünya üzrə bir çox ölkədə tətbiq edilir.
Yaponiya İdarəetmə Sistemi:

Yaponiya modeli xarici təcrübələrdən, o cümlədən Amerika təcrübəsindən təsirlənmiş, amma milli ənənələrini qorumuşdur.
İnsan resurslarına böyük önəm verilir, çünki ölkə təbii ehtiyatlarla zəngin deyil.
Rəhbərlik avtoritar deyil, konsultativ xarakter daşıyır.
İşçilər ümumi məqsədə çatmaq üçün birgə çalışırlar və fərdi vəzifələrə çox diqqət yetirilmir.
Yapon işçiləri şirkətlərinə çox sadiqdirlər və həftə sonları və ödənişli məzuniyyətlərdən istifadə etmirlər.
İş dəyişikliyi qəbul edilmir, başqa bir şirkətə keçmək insanın dəyərini və təcrübəsini itirməsinə səbəb ola bilər.
Şirkətlərdə işçilər və rəhbərlik eyni məkanlarda yaşayır və rəhbərliyin ayrı ofisi yoxdur.
Maaş fərqləri rütbəyə görə çox azdır, rəhbərliyin maaşı iqtisadi böhran zamanı ilk növbədə azalır.
Yaponiyanın idarəetmə üsulları, insanların psixologiyasını nəzərə alaraq mükəmməl nəticələr verir.
Bu iki idarəetmə sistemi arasında əsas fərqlər liderlik yanaşması, işçilərin şirkətə bağlılığı və iş mühitinin sosial strukturu ilə bağlıdır.

6.Sosial işin mahiyyətini açıqlayın
Sosial iş, insanların öz gücləri ilə həll edə bilmədiyi ehtiyacları qarşılamaq və problemləri həll etmək üçün sosial işçilər tərəfindən həyata keçirilən fəaliyyətdir. Başqa sözlə, sosial iş sosial problemləri həll edən bir peşədir. Sosial iş yoxsulluq, işsizlik, miqrasiya, psixoaktiv maddələrin istifadəsi, küçə uşaqları, baxımsızlıq, əlillik və xəstəlik kimi sosial problemlərin həlli ilə məşğul olur. Bu peşə cəmiyyətdə kasıb, yardıma ehtiyacı olan və sosial rifahı zəif olan insanların maraqlarını qoruyur.İlk dövrlərdə sosial iş əsasən kasıblara və yardıma ehtiyacı olan insanlara xidmət edirdi. Ancaq indi bu sahə daha genişdir və sosial işçilər gəlir səviyyəsindən asılı olmayaraq, ehtiyacı olan hər kəsə kömək göstərirlər.

7.Sosial iş hansı səviyyələrdə həyata keçirilir? Bu haqda açıqlama verin.
Sosial iş 3 səviyyədə həyata keçirilir: mikro, mezo və makro səviyyələrdə.

1. Mikro səviyyə:
Bu səviyyədə sosial iş fərdin ehtiyaclarına yönəlib. Yəni sosial işçi, cəmiyyətdəki hər hansı bir şəxsin problemini müəyyən etmək və həll etmək üçün birbaşa iştirak edir. Məsələn, bir fərdin sosial xidmətə ehtiyacı varsa, sosial işçi onunla fərdi şəkildə işləyir.

2. Mezo səviyyə:
Bu səviyyə bir insana, ailəyə və ya qrup şəklində olan insanlara yardım göstərir. Buradakı yardımın əhatə dairəsi genişdir. Yardıma ehtiyacı olan insan qruplarını dövlət müəyyən edə bilər.

Bu, dövlətin sosial siyasəti ilə əlaqəli olub, ən az qorunan vətəndaş qruplarına dəstək vermək məqsədi daşıyır.

3. Makro səviyyə:
Bu səviyyədə sosial iş, cəmiyyətin ümumi mühitini yaxşılaşdırmağa yönəlib. Bu iş sosial idarəetmə ilə bağlı olub, qanunvericilik tədbirləri, sosial xidmətlərin təşkili və sosial problemlərin dövlət səviyyəsində həllini əhatə edir. Makro səviyyədə insan həyatı üçün daha yaxşı şərait yaratmaq, ictimai-siyasi və milli-etnik münaqişələrin qarşısını almaq və yardıma ehtiyacı olan insanların müəyyənləşdirilməsi əsas məqsədlərdir
.
8.Ölkədə sosial işin təşkilinin əsas prinsip və qanunauyğunluqlarını izah edin.
Müasir dövrdə bir çox insanın həyatı sosial xidmətlər sistemindən və sosial iş üzrə mütəxəssis hazırlığının səviyyəsindən asılıdır. Sosial iş üzrə mütəxəssislər əhalinin sosial müdafiəsi üçün müxtəlif təşkilatlarda və xidmətlərdə fəaliyyət göstərirlər. Onlar məsləhət və reabilitasiya mərkəzlərində, məşğulluq xidmətlərində, uşaq klinikalarında, peşə rəhbərliyi mərkəzlərində, həmçinin dövlət və yerli idarəetmə orqanlarında çalışırlar.
Sosial işin mahiyyəti

Sosial iş, cəmiyyətdəki insanların sosial problemlərinin həlli ilə məşğul olan bir sahədir. Bu fəaliyyət insanların çətin həyat şəraitində onlara sosial yardım və dəstək vermək məqsədi daşıyır. Sosial iş həm də insanlara problemlərini həll etmək üçün səlahiyyət vermək və sosial-iqtisadi inkişaflarına kömək etmək deməkdir. Burada əsas məqsəd kömək etmək deyil, dəstək olmaqdır.

Sosial işçi və sosial xidmətçi fərqi

Tez-tez sosial işçi və sosial xidmətçi anlayışları bir-biri ilə qarışdırılır. Sosial işçi, insanların problemlərini həll etmələrinə dəstək verən və onların inkişafına kömək edən mütəxəssisdir. Sosial xidmətçi isə daha çox məişət yardımı göstərən şəxsdir. Məsələn, sovet dövründə bəzi insanlar yaşlıların pensiyalarını gətirir, evlərini təmizləyir və dərmanlarını çatdırırdılar. Onlar sosial işçi deyildilər, sosial xidmətçi idilər. Yeni sistem qurulandan sonra bu şəxsləri sosial işçilərlə qarışdırmağa başladılar.

Sosial işçinin rolu

Sosial işçi cəmiyyətin sosial problemlərini görüb, onları lazımi qurumlara çatdırır və həll yollarını axtarır. Bu baxımdan sosial işçi cəmiyyət üçün vacib bir şəxsdir. Onların əsas məqsədi insanlara dəstək olmaq və sosial rifahı yaxşılaşdırmaqdır.

9.Sosial işin ən vacib xüsusiyyətləri hansılardır? Məntiqi ardıcıllıqla izah edin.
Sosial işin bir neçə vacib xüsusiyyəti var və onları ardıcıllıqla belə izah etmək olar:

Hərtərəfli qiymətləndirmə:
Sosial işin birinci və ən vacib xüsusiyyəti hərtərəfli qiymətləndirmədir. Sosial işçi problemi tam və düzgün başa düşməli, vəziyyəti hərtərəfli analiz etməlidir. Bu proses sosial yardımın əsasını təşkil edir.
Düşünmək və analiz etmək:

İkinci xüsusiyyət çox düşünməkdir. Sosial işçi problemi dərinliklə araşdırmalı və düzgün qərarlar qəbul etməlidir. Yalnız belə olduqda spesifik sosial problemləri həll etmək mümkündür.
Geniş dünyagörüşü:
Üçüncü xüsusiyyət dünyagörüşünə sahib olmaqdır. Sosial işçi müxtəlif sosial problemlərin köklərini və onların qarşılıqlı əlaqələrini anlamaq üçün geniş dünyagörüşünə malik olmalıdır. Bu, sosial problemlərin həlli üçün əsas şərtdir.
Məsləhət almaq:
Dördüncü xüsusiyyət məsləhət almaqdır. Sosial işçi ehtiyac duyduqda mütəxəssislərdən və ya həmkarlardan məsləhət almalıdır. Bu yanaşma daha düzgün qərarlar qəbul etməyə kömək edir.
Bu xüsusiyyətlər sosial işdə uğurlu və effektiv fəaliyyət göstərmək üçün əsasdır.

10.Sosial iş peşəsində müasir idarəetmə modelləri necə qruplaşdırılır? Sistemli təhlil edin.
Müasir idarəetmə yanaşması işçinin özünü və işinin keyfiyyətini yaxşılaşdırmaq məqsədinə əsaslanır. Sosial iş də insanların həyatını yaxşılaşdırmağa yönəlib. Bu idarəetmə yanaşması bir neçə əsas xüsusiyyəti ilə seçilir:

İnteqrasiya olunmuş yanaşma:
Müasir idarəetmə yanaşması bütöv yanaşmadır. Bu yanaşmada insanın bütün ehtiyacları və problemləri nəzərə alınır. Sosial iş də bu prinsipə əsaslanaraq, insanın sosial problemlərini geniş miqyasda dəyərləndirir.
İnsan mərkəzliliyi:

Bu yanaşma insanın azadlığı və məsuliyyətinə önəm verir. Sosial iş də insanların azad şəkildə qərar qəbul etmələrinə və məsuliyyət hisslərinin formalaşmasına kömək edir.
Ünsiyyətin vacibliyi:
Müasir idarəetmə yanaşması ünsiyyətin bütün səviyyələrdə vacib olduğunu vurğulayır. Sosial işdə də insanlar arasında düzgün və açıq ünsiyyət qurmaq əsas prinsiplərdən biridir.
Davamlı təhsil:
Bu yanaşma işçilərin bacarıqlarını artırmağa və biliklərini yeniləməyə önəm verir. Sosial işdə də həm işçilərin, həm də müraciət edənlərin təhsili və məlumatlandırılması mühüm yer tutur.
Bacarıqların inkişafı:
İdarəetmə yanaşması işçilərin ünsiyyət və peşə bacarıqlarının artırılmasına kömək edən mühit yaradır. Sosial iş də insanların qabiliyyətlərini inkişaf etdirmək və onları cəmiyyətə daha yaxşı inteqrasiya etmək üçün çalışır.
Bu xüsusiyyətlər sosial iş peşəsində müasir idarəetmə yanaşmasının əsas prinsiplərini təşkil edir və insan mərkəzli yanaşmanı ön plana çəkir.

11.Davranış nədir və sosial iş davranışı necə qiymətləndirilir?
Davranış nədir?
Davranış insanın daxili aləminin xarici şəkildə ifadəsidir. Yəni, insanın hiss və düşüncələrinin hərəkətlər, mimikalar və ya bədən dili ilə üzə çıxmasıdır.

Sosial işdə davranış necə qiymətləndirilir?
Sosial işə görə, davranış insanların fərdi və sosial hadisələrə verdiyi reaksiyaların bədən dili ilə ifadəsidir. Bu ifadələrə göz

hərəkətləri, üz ifadələri və ya hərəkətsizlik kimi hallar daxildir. Sosial işdə hesab olunur ki, davranış yalnız bir hərəkət deyil, eyni zamanda digər insanların davranışlarına da təsir göstərə bilər. Məsələn, bir insanın üz ifadəsi və ya bədən hərəkəti başqalarının reaksiyasını formalaşdıra bilər.
Bu baxımdan, sosial işçilər davranışı müşahidə edərək, onun mənasını və başqalarına təsirini anlamağa çalışırlar.

12. Təşkilatı davranışın mahiyyəti nədir və bu elmin qarşısında hansı vəzifələr durur?
Təşkilati davranış nədir?
Təşkilati davranış, təşkilat daxilində insanların davranışını və fəaliyyətini öyrənmək məqsədi daşıyan elmdir. Bu elm, ətraf mühitin təsirini nəzərə alaraq fərdlərin, qrupların və təşkilatların davranışını sistematik şəkildə araşdırır. Məqsəd bu davranışları anlamaq, proqnozlaşdırmaq və təkmilləşdirməkdir.
Təşkilati davranışın qarşısında duran vəzifələr:

Təsvir: İş prosesində insanların müxtəlif situasiyalarda necə davrandığını sistemli şəkildə təsvir etmək.
Dərketmə: Müəyyən şəraitdə insanların nə üçün belə davrandığını anlamaq və izah etmək.
Proqnozlaşdırma: Gələcəkdə baş verə biləcək vəziyyətləri qabaqcadan görmək. Bu, menecerin peşəkar biliyi və intuisiyası ilə əlaqəlidir.
İdarəetmə: İşdə insanların davranışını düzgün idarə etmək və fəaliyyətin səmərəliliyini artırmaq yollarını tapmaq.
Bu vəzifələr təşkilatın daha effektiv idarə olunmasına və işçilərin fəaliyyətinin yaxşılaşdırılmasına kömək edir.

13. Sosial işin idarə olunmasında sosioloji, sosial psixoloji və psixoloji yanaşmaları izah edin.
Sosioloji yanaşma:
Sosiologiya cəmiyyət haqqında elm sahəsidir. Bu elm cəmiyyətin necə işlədiyini və dəyişdiyini araşdırır. Sosiologiya cəmiyyəti tədqiq edərək onun canlı olduğunu və daim inkişaf etdiyini öyrədir. Sosial iş də sosiologiyanı istifadə edir, çünki sosiologiya cəmiyyətin strukturunu və dəyişikliklərini anlamağa kömək edir.

Sosial-psixoloji yanaşma:
Sosial-psixologiya qrup davranışlarını araşdırır və burada əsas mövzu qrup üzvlərinin qarşılıqlı əlaqələridir. Bu yanaşmada ailə və digər qruplar yoxlanılır. Sosial psixologiya həmçinin, insanları fərd olaraq dəyərləndirir, çünki insan bir qrupun üzvüdür və qrup daxilindəki münasibətlər insanın davranışına təsir göstərir.

Psixoloji yanaşma:
Psixologiya fərdləri araşdıran bir elmdir. Psixologiya fərdin düşüncələrini, hisslərini və davranışlarını öyrənir. Fərd, iqtisadi, sosial və psixoloji mühitində bir-biri ilə əlaqə qurur. Şəxs və fərd arasında fərq var; şəxs, xarici mühitdən müstəqil olsa da, fərd mühitlə əlaqəlidir.
Bu yanaşmalar sosial işin idarə olunmasında insanları anlamaq və onlara uyğun yardım göstərmək üçün əhəmiyyətlidir.

14.Hansı səbəblərdən sosial iş bürokratiyadan və bürokratiyanın sahib olduğu biliklərdən yararlanır? Prosesi ətraflı izah edin.
Sosial iş bürokratiyadan və bürokratik biliklərdən faydalanır, çünki bürokratiya müəyyən qaydalar və davranış nümunələrinə

malik olan bir qurumdur. Dünyada sosial işçilər bürokratik sistemlərdə iştirak edirlər və bu sistemdən istifadə edirlər. Sosial işçilər bürokratik mədəniyyət və dəstək vasitəsilə müraciət edənlərə xidmət göstərirlər. Buna görə sosial işçilər bürokratik qaydaları və davranışları yaxşı bilməlidir. Çünki sosial iş, bürokratik davranışların fərdi davranışlara təsir etdiyini və fərdin problemlərini həll etmək üçün bürokratiyanın istifadə edildiyini anlayır.

15. Sosial işçi insanları tanımaq və onları başa düşmək üçün hansı elm sahələrindən bəhrələnməlidir? Nümunə üzərindən izah edin.
Sosial işçi, insanları tanımaq və onları başa düşmək üçün bir neçə elm sahəsindən faydalanmalıdır. Məsələn, bir şəxs yay mövsümündə yeni bir şirkətdə işə başlayır. O, əvvəlcə əməkdaşlarla və şirkətin strukturu ilə tanış olur, onların nə etdiyini öyrənir. Bu zaman çoxlu yeni təəssüratlar yaranır və bu təəssüratlar qarışır, çünki lazım olan məlumatları düzgün şəkildə əldə etməmişdir. Şirkətin strukturu və işçilərinin vəzifələri barədə məlumatlar olmalı və sosial işçi bu məlumatları əsas götürərək şəxslərə kömək etməlidir. Bu misal, yalnız formal təşkilatlar üçün keçərlidir, amma qeyri-formal təşkilatlar da mövcuddur və bu qruplarda insanlar daha çox qarşılıqlı təsirdə olurlar.

16. Sosial işin idarə olunması dedikdə nə başa düşülür? Bu haqda açıqlama verin.
Sosial işin idarə edilməsi, sosial işçinin peşə fəaliyyətini təşkil edib həyata keçirməkdir. Bu proses, müraciətçilə əlaqəli məqsədləri qoruma və ya müalicə mərhələlərində planlaşdırma

ilə başlayır, sonra proqramlaşdırma və tənzimləmə ilə davam edir, tətbiq və nəzarət mərhələsi ilə tamamlanır. Sosial işin idarə edilməsi cəmiyyətin əsas problemlərini, sosial olaraq həssas qruplarla necə işləyəcəyini və müxtəlif qrupların problemlərini necə həll edəcəyini başa düşməkdən ibarətdir. Bu, cəmiyyətə faydalı olmaq üçün mütəxəssis hazırlamağa yönəlmiş bir işdir.

17. Sosial xidmətin idarə edilməsi ilə sosial işin idarə edilməsi arasında olan fərqli cəhətləri müqayisəli şəkildə təhlil edin. Sosial xidmətin idarə edilməsi ilə sosial işin idarə edilməsi fərqlidir. Sosial xidmətin idarə edilməsi, sosial xidmət sahəsində görülən işlərin təşkil edilməsi və idarə olunmasıdır. Sosial işin idarə edilməsi isə bir peşənin və elm sahəsinin idarə edilməsidir. Bu fərqi anlamaq vacibdir, çünki biri konkret (somut), digəri isə mücərrəd (soyut) idarəetmədir.

Konkret idarəetmə, maddi obyektlərlə əlaqəli idarəetmədir. Məsələn, masa, kompüter və telefon kimi maddi əşyalarla edilən idarəetmə konkret idarəetmə adlanır. Məcərrəd idarəetmə isə maddi əşyalara ehtiyac olmadan, düşüncə və iradə ilə həyata keçirilən idarəetmədir. Bu idarəetmə şəxsi düşüncə və hərəkətləri əsas götürür.

Sosial işin idarə edilməsi mücərrəd bir idarəetmədir. Bu, sosial işçinin peşə fəaliyyətinin idarə edilməsidir. Sosial işin idarə edilməsi, sosial işçi və digər komanda üzvləri ilə müştərilərlə, həmçinin onların problemləri ilə əlaqədar edilən bir idarəetmədir. Bu idarəetmə həm sosial iş elminə, həm də idarəetmə sahəsinə əsaslanır.

18. Sosial işin idarə edilməsinin hansı tipləri var? Bu tiplər haqqında geniş izah verin.
Sosial işin idarə edilməsi iki növə bölünür: daxili idarəetmə (peşə rəhbərliyi) və xarici idarəetmə (qurum/təşkilat rəhbərliyi).

Daxili idarəetmə (peşə rəhbərliyi): Bu, peşənin özünün idarə edilməsidir. Dar mənada, bu, sosial işin öz-özünə idarə olunması deməkdir. Geniş mənada isə, idarəetmə elminin prinsiplərinə əsaslanaraq peşənin bir qurumda və ya təşkilatda idarə olunması başa düşülür. Peşə rəhbərliyi müraciət edən və ya problemi olan şəxsin məsələsinə qərar verildikdən sonra başlayır və sosial işçinin peşəkar müdaxiləsi ilə bitir. Sosial işçi bu müddət ərzində planlaşdırma aparır və işin uğurlu olması onun peşəkar bacarığından asılıdır.
Xarici idarəetmə (qurum/təşkilat rəhbərliyi): Bu, sosial işçinin peşəkar rəhbərliyini əhatə edir, lakin peşənin idarə olunması deyil. Burada təşkilatın idarə edilməsi peşəkar bilik və bacarıqlarına əsaslanır. Bu, sosial işçinin işini düzgün şəkildə yerinə yetirməsinə kömək edir, lakin təşkilatın rəhbərliyi peşəkar rəhbərliyə çevrilmir. Təşkilati idarəetmə qaydalara əsaslanmalı və sosial xidmət rəhbərliyindən fərqli şəkildə aparılmalıdır. Bu, sosial işin təşkilati aspektini inkişaf etdirir.

19. Sosial işin təşkilində rəqəmsal texnologiyalardan istifadənin xüsusiyyətlərini səciyyələndirin.
Sosial işin idarə edilməsində rəqəmsal texnologiyaların istifadəsi müasir dövrdə zəruri hala gəlmişdir. Sosial işçilər müştərilərinə onlayn məsləhət, telefonla, video ilə məsləhət, kiberterapiya (avatar terapiyası), veb-əsaslı müdaxilələr və digər rəqəmsal vasitələrdən istifadə edə bilərlər. Bu texnologiyaların istifadəsi

sosial işdə yeni metod deyil, amma işin effektivliyini artırır.
Sosial işdə rəqəmsal texnologiyaların xüsusiyyətləri bunlardır:

1.Elektron sistemlər: Sosial işçilərin gündəlik işlərini asanlaşdırmaq üçün proqram təminatı istifadə edilir.
2.Onlayn mənbələr: Sosial iş xidmətlərindən istifadə edənlər üçün internet resursları mövcuddur.
3.Yardımçı texnologiyalar: Xidmətlərdən istifadə edən insanlar üçün fərqli texnologiyalar mövcuddur.
4.Sosial media və şəbəkələr: İnsanların onlayn xidmətlərdən istifadə etməsi üçün sosial şəbəkələr və platformalar təklif olunur.
5.İnformatika: Böyük məlumat dəstləri təhlil edilir və xidmətlərin təkmilləşdirilməsi üçün istifadə olunur.
6.Şəxsi məlumatların idarə edilməsi: Xidmətə müraciət edən insanların məlumatlarına giriş və onları qorumağa kömək edilir.
7.Mobil cihazlar və internet dəstəyi: Sosial işçilər smartfonlar və noutbuklar kimi texnologiyalardan istifadə edirlər.
8.Onlayn öyrənmə: Peşəkar təhsil və veb seminarlar onlayn şəkildə təqdim edilir.
9.Süni intellekt və maşın təlimi: Sosial işçilər ehtiyacları proqnozlaşdırmaq üçün məlumatları təhlil edirlər.
Sosial işçilər rəqəmsal imkanları inkişaf etdirmək üçün aşağıdakı bilik və bacarıqları əldə etməlidirlər:

Onlayn xidmətlərdən istifadə: Fərqli qrupların onlayn xidmətlərdən necə istifadə etdiyini başa düşməlidirlər.
Etik qərarlar: Sosial işçilər məlumat təhlükəsizliyini qorumaq üçün etik qərarlar qəbul etməlidirlər.

Onlayn müdafiə: Rəqəmsal texnologiyaların faydalarını və risklərini müəyyənləşdirib, riskləri azaltma yolları tapmalıdırlar.
Qanunvericilik və qaydalar: Sosial işçilər tətbiq olunan qanun və qaydalara riayət etməlidirlər.
Sosial işçilər həmçinin rəqəmsal texnologiyalarla bağlı etik məsələləri və şəxsi məlumatların təhlükəsizliyini qorumaq üçün diqqətli olmalıdırlar.

20. Sosial işin idarə edilməsində sosial xidmətlərin effektiv şəkildə çatdırılması hansı mərhələlər üzrə həyata keçirilir? Bu mərhələləri ardıcıllıqla praktiki nümunə üzərindən təhlil edin.
Sosial işin idarə edilməsində sosial xidmətlərin effektiv çatdırılması yeddi mərhələdən ibarət həyata keçirilir:

1.Qəbul mərhələsi: Sosial işçi müştəri ilə ilk dəfə əlaqə qurur. Bu mərhələdə sosial işçi müştəri ilə inam yaratmağa çalışır və ilk təəssüratların əhəmiyyəti böyükdür. Aktiv dinləmə və empatiya burada vacibdir.
2.Qiymətləndirmə mərhələsi: Bu mərhələdə sosial işçi müştərinin vəziyyətini analiz edir. Güclü tərəflər, ehtiyaclar və çətinliklər müəyyən edilir. Açıq tipli suallar istifadə edərək müştəri haqqında daha çox məlumat toplanır.
3.Planlaşdırma mərhələsi: Bu mərhələdə məqsədlər müəyyən edilir və hərəkət planı hazırlanır. Müştəri və sosial işçi qarşıya qoyulan məqsədləri müzakirə edir və hər biri üçün xüsusi şərtlər təyin olunur.
4.Tətbiqetmə mərhələsi: Planlaşdırma mərhələsindəki fəaliyyət planı tətbiq edilir. Bu mərhələdə həm müştəri, həm də sosial işçi məqsədləri həyata keçirmək üçün çalışır.

5.Nəzarət/Dəyərləndirmə mərhələsi: Tətbiq etmə mərhələsi bitdikdən sonra, sosial işçi müştərinin probleminin həllinə necə təsir etdiyini qiymətləndirir və izləyir.
6.Xitam (İşi sonlandırma) mərhələsi: Müştəri və sosial işçi əlaqəni sonlandırmağa qərar verir. Bu mərhələdə əldə olunan irəliləyişlər nəzərdən keçirilir və qiymətləndirilir.
7.Təqibetmə mərhələsi: Bu mərhələdə sosial işçi, müdaxilə planının effektivliyini monitorinq edir və lazım olduqda düzəlişlər edir. Müştəri ilə əlaqə saxlanılır və vəziyyətin necə davam etdiyi yoxlanılır.
Bu mərhələlər, sosial işin effektiv çatdırılmasını təmin etmək və müştərinin ehtiyaclarına uyğun müdaxilə etmək üçün ardıcıl və planlı şəkildə həyata keçirilir.

21. Sosial siyasətin mahiyyətini açıqlayın. Sosial siyasətin başlıca subyektləri hansılardır?
Sosial siyasət, dövlətin ölkə əhalisinin rifahı üçün qəbul etdiyi qərar və tətbiq etdiyi təcrübələrin cəmidir. Bu siyasət hər gün həyatımıza təsir edir və çoxumuz bu barədə qəzetlərdə oxuyur, ya da radiolarda eşidirik. Sosial siyasət müəyyən bir məqsədə çatmaq üçün nələrin edilməsi lazım olduğunu tənzimləyir. Hər bir sosial məsələ ilə bağlı gördüyümüz işlər və necə hərəkət etməli olduğumuz sosial siyasətin bir hissəsidir. Sosial siyasət, cəmiyyətin sosial həyatındakı dəyişikliklərdən asılıdır və bu dəyişiklikləri necə etmək barədə qaydaları müəyyən edir.

22. Sosial siyasətin əsas vəzifələrini qruplaşdırın.
Sosial siyasətin əsas vəzifələri aşağıdakılardır:

1.Gəlirin ədalətli bölgüsü və yoxsulluğun azaldılması: Sosial siyasət milli gəlirin ədalətli bölüşdürülməsini təmin edir və siniflər arası maddi fərqləri azaltmağa çalışır. Yoxsulluq problemini həll etmək də bu siyasətin əsas məqsədidir.
2.Fürsət bərabərliyi: Sosial siyasət, hər kəsin təhsil və özünü inkişaf etdirmə sahələrində bərabər imkanlara sahib olmasını təmin etməyə çalışır.
3.Sosial müdafiə: Sosial risklər, məsələn, qocalıq, xəstəlik və işsizlik zamanı vətəndaşların gəlirlərinin azalması və ya dayanması halında onların yaşamını təmin etmək üçün tədbirlər görülür.
4.Tam məşğulluğun təmin olunması və işsizliklə mübarizə: Sosial siyasət, hər bir vətəndaşın işləmək və gəlir əldə etmək imkanı olmasını təmin edir.
5.Sosial nizam və sülhü təmin etmək: Cəmiyyətdə sinif, irq, din və iqtisadi vəziyyətə görə ayrı-seçkilik etmədən insanların bir-birilə sülh içində yaşamasını təmin edir.
6.İqtisadi inkişafın təmin olunması: Dövlət, iqtisadi inkişafı stimullaşdırmaq və məşğulluq təmin etmək üçün investisiyalar üçün uyğun şərait yaradır.

23. Sosial iş ilə sosial siyasət arasındakı münasibətlərin formalaşması tarixini məntiqi ardıcıllıqla qruplaşdırın.
Sosial iş ilə sosial siyasət arasındakı münasibətlərin formalaşmasının tarixi belədir:

90-cı illərdə sosial siyasət, ekoloji quruluşun qiymətləndirilməsində mühüm rol oynamışdır. Bu dövr sosial işin daha yaxşı başa düşülməsinə səbəb olmuşdur. 1994-cü ildə Jansson, sosial işçilərin mövcud siyasətləri dəyişdirmək və yeni

siyasətlər tətbiq etmək bacarıqlarına ehtiyac olduğunu vurğulamışdır. O, sosial işçilərin siyasəti dəyişdirmə bacarığına malik olmadan müştərilərə tam kömək edə bilməyəcəklərini qeyd etmişdir. Jansson, sosial siyasətin sosial iş praktikasında vacib rol oynadığını və sosial işçilərin siyasətə təsir etmə qabiliyyətinə sahib olmaları gərəkdiyini bildirmişdir.

24. Nəyə görə bir peşə olaraq sosial iş sosial elm intizamı kimi sosial siyasətin ən vacib təməl daşlarından biri hesab edilir? Fikrinizi əsaslandırın.
Sosial iş, sosial siyasətin təməl daşlarından biri hesab edilir, çünki sosial işçilər cəmiyyətin rifahını artırmaq və insanların əsas ehtiyaclarını ödəmək məqsədi daşıyır. Onlar xüsusilə həssas, məzlum və yoxsul insanlarla işləyir, onların sosial problemlərini həll etməyə çalışırlar. Sosial problemlər, cəmiyyət üçün zərərli və dəyişdirilməsi lazım olan vəziyyətlərdir, məsələn, yoxsulluq, bərabərsizlik, ayrı-seçkilik, cinayət və narkotik istifadəsi. Sosial işçilər qanunvericilik proseslərində iştirak edə bilərlər və bu, sosial siyasətin formalaşmasına kömək edir. Onlar sosial işin dəyərlərinə və prinsiplərinə əsaslanaraq müştərilərinin rifahını yaxşılaşdırmağa çalışırlar. Sosial işin əsas məqsədi sosial problemləri həll edərək cəmiyyətin rifahını artırmaqdır. Bu səbəbdən sosial iş və sosial siyasət arasında sıx əlaqə mövcuddur.

25.Milli ideologiya və “Azərbaycançılıq” ideologiyasına sistemli yanaşma edin.
İdeologiya insanların düşüncə və həyat tərzini istiqamətləndirən bir gücdür. O, insanların istək və arzularının həyata keçməsi üçün imkan yaradır. İdeologiya, sosial ədalət prinsipinə

əsaslanmalıdır. Milli ideologiya da sosial ədalətlə bağlı olmalıdır. Sosial ədalət, yalnız hər kəsin lazımi şəraitə sahib olması və cəmiyyətdə bərabər imkanlarla yaşaması deməkdir. Sosial iş və dövlətin məqsədi, pis vərdişləri olan insanların cəmiyyətə inteqrasiyasına kömək etməkdir. İşsizlik və çətin əmək şəraiti insanları marjinallaşdırır və cəmiyyətdəki sosial problemlərə səbəb olur. Hər bir vətəndaş qanunçuluq və düzlük görməlidir ki, özünü güvənli hiss etsin. Milli ideologiyanın təməlini isə vətəndaşların hüquqlarının tanınması və qorunması təşkil edir. "Azərbaycançılıq" ideologiyası vətənpərvərlik, pozitiv millətçilik və dövlətçiliyi əhatə edir. Bu ideologiya, vətəndaşların şəxsiyyətinin və milli mənliyinin göstəricisinə çevrilməlidir. Cəmiyyətdə zənginlik hər kəsin rifahını təmin etməlidir. Zənginlik, digər insanların da rahat yaşamasına şərait yaratmalıdır. Belə bir cəmiyyət sosial ədalətin bərqərar olduğu cəmiyyətdir və bu cəmiyyətdə insanlar rahatlıq və qürurla yaşayarlar.

26. Sosial xidmətin mahiyyətini açıqlayın. Sosial xidmət göstərən subyektlər hansılardır?
Sosial xidmət, çətin vəziyyətdə olan şəxslərin və ya ailələrin sosial problemlərini həll etmək və onların cəmiyyətdə digər insanlarla bərabər yaşamasına imkan yaratmaq məqsədilə həyata keçirilən tədbirlərdir. Sosial xidmət, sadəcə yardım təklifləri və ya xeyriyyə işləri ilə qarışdırılmamalıdır. Məsələn, problemli bir həmkarının problemlərinə həll tapmaq və ya müəyyən vaxtlarda xeyriyyə işləri görmək sosial xidmətə aid deyil.

Sosial xidmətlər, vətəndaşların, onların qanuni nümayəndələrinin və ya dövlət orqanlarının müraciətləri əsasında təşkil edilir. Sosial xidmətin bir çox növü vardır, bunlar arasında sosial-tibbi, psixoloji-pedaqoji, sosial-hüquqi, sosial-məişət, sosial-məsləhət və zəmanətli xidmətlər yer alır. Həmçinin, sosial xidmətlər vətəndaşların sosial uyğunlaşması, qeyri-sağlam davranışların qarşısının alınması və əlillərin reabilitasiyası kimi sahələri də əhatə edir. Sosial xidmətləri həyata keçirən subyektlər arasında dövlət orqanları, yerli idarəetmə qurumları, sosial xidmət mərkəzləri və digər qeyri-hökumət təşkilatları da yer alır. Bu xidmətlər, çətin vəziyyətdə olan insanlara müxtəlif sahələrdə dəstək verərək onların həyat keyfiyyətini yaxşılaşdırmağa yönəldilir.

27. Sosial Xidmətlər Agentliyinin vəzifələrini qruplaşdırın.
Sosial Xidmətlər Agentliyinin vəzifələri aşağıdakılardır:

Sosial xidmətlərin təmin edilməsi – Sosial xidmətə ehtiyacı olan şəxslərə Azərbaycan Respublikasının qanunlarına uyğun xidmətlər göstərmək.
Cəmiyyətdə bərabər iştirakın təmin edilməsi – Sosial xidmətə ehtiyacı olanların cəmiyyətə inteqrasiyasına kömək etmək, bayram və əlamətdar günlərdə təşviqlər təşkil etmək.
Əlilliyi olan şəxslərin müdafiəsi – Əlilliyi olan şəxslərin sosial müdafiəsini gücləndirmək, idman və sağlamlıq tədbirləri ilə onların beynəlxalq yarışlarda iştirakını dəstəkləmək.
Yaşayış yeri olmayan şəxslər – Yaşayış yeri olmayan şəxslərə müvəqqəti sığınacaq təmin etmək.
Baxımsız və kimsəsiz şəxslər – Baxımsız, sosial təhlükədə olan şəxslərin sosial xidmət müəssisələrinə yerləşdirilməsi.

Məişət zorakılığına qarşı mübarizə – Məişət zorakılığı qurbanları üçün sosial müdafiə və psixoloji dəstək göstərən yardım mərkəzləri yaratmaq.
İnsan alverinə qarşı mübarizə – İnsan alveri qurbanlarının sosial və peşə reabilitasiyasını təmin etmək.
Cəza çəkməkdən azad edilmiş şəxslər – Penitensiar müəssisələrdən azad edilən şəxslərin sosial adaptasiyasını təmin etmək.
Reabilitasiya tədbirləri – Əlilliyi olan şəxslərin reabilitasiya müəssisələrində reabilitasiyasını təşkil etmək.
Sanatoriya və kurort xidmətləri – Vətəndaşları sanatoriya və kurortlarla təmin etmək.
Uşaqların sosial müdafiəsi – Valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaqların sosial xidmət müəssisələrində təmin edilməsi.
Sosial reabilitasiya – Yetkinlik yaşına çatmayanların və sosial təhlükədə olan şəxslərin reabilitasiyasını həyata keçirmək.
Əmək veteranlarına və şəhid ailələrinə dəstək – Əmək veteranlarına və şəhid ailələrinə ev və nəqliyyat təmin etmək.
Yetkinlik yaşına çatmayanlarla profilaktik iş – Yetkinlik yaşına çatmayanların baxımsızlığını profilaktik tədbirlərlə aradan qaldırmaq.
Ödənişli sosial xidmətlər – Dövlət büdcəsindən ödənişli sosial xidmətlər göstərmək.
Övladlığa götürülən uşaqların qeydiyyatı – Övladlığa götürülən uşaqların uçotunu elektron şəkildə aparmaq.
Bu vəzifələr, sosial xidmətlərin effektiv və hərtərəfli şəkildə həyata keçirilməsini təmin etmək məqsədini güdür.

28. Sosial xidmət formalarını nümunə göstərməklə izah edin.
Sosial xidmət formaları aşağıdakılardır:

Evdə (səyyar) sosial xidmət – Bu, sosial xidmətə ehtiyacı olan tənha ahıllara, əlillərə, xəstəliyin son mərhələsində olan şəxslərə və onların ailələrinə evdə xidmət göstərməkdir. Xidməti, qohumlar və ya qanuni nümayəndələrinin olmadığı yerlərdə təklif edilir.
Yarımstasionar (günərzi) sosial xidmət – Müstəqil həyat tərzi sürə bilən, amma çətin həyat şəraitində olan ahıllar və əlillər üçün gündüz və ya gecə vaxtlarında xidmət göstərilir. Bu xidmət, sosial-məişət, tibbi və mədəni yardım, həmçinin asudə vaxtın səmərəli keçməsi üçün təşkil edilir.
Stasionar sosial xidmət – Ahıllar və əlillər üçün xüsusi xidmət müəssisələrində fiziki və tibbi şəraitin yaradılması, sosial reabilitasiya, qulluq və istirahət təşkil edilir. Burada, sosial xidmət müəssisəsində yaşayan şəxslər ayrıca yaşayış sahəsi ilə təmin olunurlar.
Sosial-məsləhət yardımı – Bu xidmətin məqsədi çətin həyat şəraitində olan şəxslərin (ailələrin) cəmiyyətə inteqrasiyasını təmin etməkdir. Bu, onlara sosial xidmətlər barədə məsləhət və dəstək verməkdən ibarətdir.
Bu formalar, sosial xidmətlərin fərqli ehtiyacları olan insanlara uyğun şəkildə təqdim edilməsini təmin edir.

29. Təyinatından asılı olaraq sosial xidmət növlərini səciyyələndirin.
Sosial xidmət növləri təyinatına görə aşağıdakı şəkildə səciyyələndirilir:

Sosial-məişət xidmətləri – Şəxslərin (ailələrin) məişət şəraitini və yaşayış vəziyyətini yaxşılaşdırmağa yönəlmişdir.

Tibbi-sosial xidmətlər – Şəxslərin sağlamlıq vəziyyətini yaxşılaşdırmağa yönəlmişdir.
Sosial-psixoloji xidmətlər – Şəxslərin cəmiyyətə uyğunlaşması və psixoloji vəziyyətinin yaxşılaşdırılması məqsədilə təklif olunur.
Sosial-pedaqoji xidmətlər – Yetkinlik yaşına çatmayanların inkişafındakı geriliklər və davranış pozuntularının qarşısının alınması, asudə vaxtlarının təşkil edilməsi və ailə tərbiyəsinin dəstəklənməsi məqsədilə təklif olunur.
Sosial-iqtisadi xidmətlər – Şəxslərin həyat səviyyəsinin yaxşılaşdırılması və möhkəmləndirilməsi məqsədilə göstərilir.
Sosial-hüquqi xidmətlər – Şəxslərə hüquqi yardım göstərilməsi və onların hüquqlarının qorunması məqsədilə həyata keçirilir.
Palliativ xidmətlər – Müalicəsi mümkün olmayan şəxslərin və onların ailə üzvlərinin fiziki, psixoloji və mənəvi problemlərinə dəstək verilməsinə yönəlmişdir.
Bu xidmətlər, insanların müxtəlif ehtiyaclarını qarşılamağa və onların həyat keyfiyyətini artırmağa yönəlmişdir.

30. Sosial işçilərin hüquq və vəzifələrinin müəyyənləşdirilməsi sosial xidmətlərin göstərilməsində necə müəyyən olunur?
Sosial işçilərin hüquq və vəzifələri, sosial xidmətlərin göstərilməsi zamanı müəyyən edilir və aşağıdakı kimi ümumiləşdirilə bilər:

Sosial işçilərin hüquqları:

İşə qəbul olarkən işəgötürənin hesabına tibbi müayinədən keçmək.
Peşə bacarıqlarını artırmaq üçün əlavə təhsil almaq, bu da işəgötürənin vəsaiti hesabına həyata keçirilir.

Xidməti vəzifələrini yerinə yetirərkən işəgötürənin hesabına zəruri geyim və avadanlıqla təmin olunmaq, həmçinin nəqliyyat xərcləri üçün müəyyən bir pul kompensasiyası almaq.
Zəruri məlumatları əldə etmək üçün sorğu göndərmək.
Qanunla müəyyən olunmuş digər hüquqlara malik olmaq.
Sosial işçilərin vəzifələri:

Sosial xidmətin göstərilməsi və xidmətə olan tələbatın qiymətləndirilməsi, eləcə də fərdi sosial xidmət planının hazırlanması.
Çətin həyat şəraitində olan şəxslərin və ailələrinin problemlərinin həllinə kömək etmək.
Sosial xidmətlərin göstərilməsi zamanı qanunvericiliyə və peşə etikası qaydalarına riayət etmək.
Sosial xidmətlərə dair göstərilən xidmətlərin standartlara uyğun olmasını təmin etmək.
Xidmət göstərilən şəxslərin hüquqlarına, şərəf və ləyaqətlərinə hörmət etmək.
Xidmət göstərilən şəxslərə qarşı ayrı-seçkiliyə və qeyri-insani rəftara yol verməmək.
Sosial xidmət göstərilən şəxslərə, onların hüquqları, sosial təminatlar, tibbi və digər xidmətlər barədə məlumat vermək.
Öz vəzifələrini yerinə yetirərkən əldə etdikləri məlumatların məxfiliyini qorumaq və qanunda nəzərdə tutulan digər vəzifələri yerinə yetirmək.
Bu hüquq və vəzifələr sosial işçilərin iş fəaliyyətlərini və sosial xidmətlər göstərmək prosesindəki məsuliyyətlərini müəyyən edir.

31. Nəzarətin mahiyyətini açıqlayın və üstün tərəflərini qeyd edin.
Nəzarət, idarəetmə prosesində vacib bir mərhələdir və müvafiq qanunvericilik və qaydalara əsaslanaraq, işin düzgün yerinə yetirildiyini yoxlamağa xidmət edir. Bu, müəyyən edilmiş qaydalar, metodlar və meyarlar əsasında həyata keçirilir və işin istehsal prosesi daxilində uyğun olub-olmadığını tədqiq edir. Nəzarət, təşkilatın məqsədlərinə çatmaq üçün vacibdir və həmişə planlanan hədəflərə uyğun olub-olmadığını müəyyən etməyə kömək edir.

Nəzarətin əsas məqsədi, praktikada əldə edilən nəticələrin əvvəlcədən müəyyən edilmiş plan və hədəflərə uyğun olub-olmadığını izləməkdir. İdarəetmənin uğurlu olması üçün nəzarət prosesi düzgün işləməlidir. Bu prosesdəki mərhələlərdə işlər, həm plana uyğun şəkildə aparılmalı, həm də məqsəd və nəticə arasında düzgün balans yaradılmalıdır. Beləliklə, təşkilatın hədəfləri uğurla reallaşacaq.

Nəzarətin ayrılmaz elementlərindən biri hesabatlardır. Hər nəzarət prosesi sonunda müəyyən nəticələr toplanmalı və bu nəticələr müvafiq hesabatlarda təqdim edilməlidir. Hesabatlar olmadan nəzarət prosesi tamamlanmış hesab edilmir. Hesabatlar nəzarət edilən fəaliyyətlərin necə həyata keçirildiyini, hansı məsələlərin həll olunduğunu və hansı sahələrdə inkişafın lazım olduğunu əks etdirir.

Digər tərəfdən, nəzarət nəticələrinin tətbiqi çox vacibdir. Nəzarət yalnız nəticələrin izlənməsi ilə bitmir; əldə edilən məlumatlar tətbiq edilməli və işlərin təkmilləşdirilməsi üçün

istifadə edilməlidir. Nəzarət nəticələri tətbiq edilərsə, təşkilat daha yaxşı, daha mütəşəkkil və daha səmərəli işləyəcək. Bu da təşkilatın daha məhsuldar və gəlirli olmasına gətirib çıxarır.

Beləliklə, nəzarət işin düzgünlüyünü təmin edən, nəticələri qiymətləndirən və bu nəticələri işin daha yaxşılaşdırılması üçün tətbiq edən bir prosesdir. Bu, həmçinin təşkilatın inkişafı və uğurlu idarə olunması üçün vacibdir.

32. Nəzarətin məqsədi və əsas prinsipləri hansılardır?
Nəzarətin məqsədi təşkilat və işlərin düzgün, effektiv və məqsəd yönümlü şəkildə idarə edilməsini təmin etməkdir. Nəzarət vasitəsilə, həyata keçirilən proseslər və fəaliyyətlər müəyyən edilmiş hədəflərə uyğun olub-olmaması yoxlanılır. Bu, yalnız işin təkmilləşdirilməsi və məhsuldarlığın artırılması ilə nəticələnmir, həm də hər hansı bir potensial problem və ya səhv ortaya çıxmadan əvvəl qarşısını almağa kömək edir.

Nəzarətin əsas prinsipləri isə onun düzgün və effektiv həyata keçirilməsini təmin edir. Aşağıdakı prinsiplər nəzarətin uğurla tətbiq olunmasını təmin edən ən vacib məqamlardır:

Müstəqillik: Nəzarət müstəqil olmalıdır. Yəni, nəzarətçi və ya yoxlayan şəxs heç bir tərəfdaşlığa, təzyiqə və ya maraqlara təsir etməməli, öz işini yalnız obyektiv şəkildə və qanunlara uyğun aparmalıdır. Bu, nəzarət prosesinin doğru və ədalətli olmasını təmin edir.
Qərəzsizlik: Nəzarətçi hər hansı bir şəxsi marağa xidmət etməməli və bütün qiymətləndirmələrini obyektiv şəkildə aparmalıdır. Şəxsi fikirlər, emosiyalar və ya münasibətlər

yoxlama prosesində təsir etməməlidir. Yalnız faktlar və sübutlar əsasında qərarlar verilər.
Etik və İnsan Dəyərlərinə Hörmət: Nəzarət zamanı insanların hüquq və dəyərlərinə hörmət edilməli, etik qaydalara uyğun davranılmalıdır. Hər bir insanın ədalətli və bərabər şəkildə qiymətləndirilməsi təmin edilməlidir.
Vaxtında və Düzgün Nəzarət: Nəzarət təxirə salınmamalıdır. Gecikmələr və ya vaxtsız nəzarət, ciddi problemlərin ortaya çıxmasına və təşkilatın düzgün idarə olunmamasına səbəb ola bilər. Nəzarət, təyin edilmiş vaxtda və düzgün şəkildə həyata keçirilməlidir.
Yazılı Nəzarət: Nəzarət bütün aspektləri ilə yazılı olaraq sənədləşdirilməlidir. Hesabatlar, qeydlər və nəticələr hər zaman sənədləşdirilməli, nəzarət zamanı edilən qiymətləndirmələr və tapıntılar müvafiq olaraq qeyd edilməlidir.
Obyektivlik: Nəzarət zamanı qiymətləndirmələr şəxsi və emosional olmamalıdır. Yalnız real faktlar və verilən məlumatlar əsasında obyektiv qərarlar qəbul edilməlidir. Bu, qiymətləndirmələrin doğruluğunu və dürüstlüyünü təmin edir.
Bu prinsiplər nəzarətin düzgün həyata keçirilməsini və təşkilatın səmərəli işləməsini təmin edir. Nəzarət, işin düzgünlüyünü qorumaq, səhvləri azaltmaq və inkişafı dəstəkləmək üçün vacibdir.

33. Sosial xidmət müəssisələrində nəzarət prosesi mərhələli şəkildə hansı qaydada həyata keçirilir? Bu mərhələləri ardıcıllıqla təhlil edin
Sosial xidmət müəssisələrində nəzarət prosesi mərhələli şəkildə aşağıdakı qaydalarda həyata keçirilir:

Xidmətlərin Müzakirəsi və Qiymətləndirilməsi: Hər həftə sosial xidmət qrupunun üzvləri toplanır və təqdim edilən xidmətləri müzakirə edirlər. Bu mərhələdə xidmətlərin keyfiyyəti obyektiv şəkildə qiymətləndirilir və hər hansı bir problem və ya səhv aşkarlanarsa, necə düzəldiləcəyi müzakirə olunur.
Özünə Nəzarət: Həftəlik qiymətləndirmələr özünə nəzarət şəklində həyata keçirilir. Sosial xidmətlər göstərən şəxslər tərəfindən təqdim olunan xidmətlər qiymətləndirilir və bu qiymətləndirmə qərəzsiz və mehriban bir şəkildə aparılır.
Xidmətin Nəzarəti: Sosial xidmət müəssisələrində ümumi xidmət, sosial iş və peşə təcrübələrinin nəzarəti mövcuddur. Hər biri fərqli növ nəzarət tələb edir, çünki bu xidmətlər insanlar, xüsusilə həssas qruplara birbaşa təsir edir və daha yüksək həssaslıq tələb edir.
Bu mərhələlər, sosial xidmətlərin keyfiyyətini təmin etmək və hər hansı bir pozuntunun qarşısını almaq üçün vacibdir. Nəzarət prosesinin məqsədi, sosial xidmətlərin düzgün və effektiv şəkildə həyata keçirilməsini təmin etməkdir.

34. Sosial işin idarə edilməsinə nəzarətdə vacib hesab edilən yazılı nəzarət standartlarını ətraflı təsnifləşdirin.
Sosial işin idarə edilməsinə nəzarət üçün vacib olan yazılı standartlar, sosial xidmətlərin və işin keyfiyyətini təmin etmək üçün əhəmiyyətlidir. Bu standartlar, etik davranış, effektiv xidmət və hesabatlılığın təmin edilməsi üçün vacibdir. Sosial işin idarə edilməsinə nəzarət edən əsas yazılı standartlar bunlardır:

Etik Təlimatlar: Sosial işçilərin müştərilərə, həmkarlara və peşəyə qarşı etik məsuliyyətlərini müəyyən edən təlimatlardır.

Bu təlimatlar sosial işçilərin peşəkar dürüstlüyünü qoruyaraq, müştərilərinin maraqlarına uyğun hərəkət etmələrini təmin edir.
Təcrübə Standartları: Sosial işin sahələrində ən yaxşı təcrübələri təsvir edən standartlardır. Sosial işçilər üçün bu təcrübələr, etik cəhətdən məsuliyyətli fəaliyyət göstərməyə və peşəkar inkişaflarını artırmağa kömək edir.
Tənzimləmə Uyğunluğu: Sosial işçilər qanuni və tənzimləyici standartlara riayət etməlidirlər. Bu, məxfilik, məlumatlı razılıq və həssas qrupların müdafiəsi ilə əlaqəli qanunlara riayət edilməsini əhatə edir.
Monitorinq və Qiymətləndirmə Protokolları: Mü müdaxilələrin effektivliyini izləmək və qiymətləndirmək üçün protokollar müəyyən edilməlidir. Bu, müştəri nəticələrinə dair məlumat toplanmasını və xidmətlərə düzəlişlərin edilməsini təmin edir.
Sənədləşmə Standartları: Sosial işdə dəqiq və vaxtında sənədləşmə vacibdir. Yazılı standartlar, bütün müştərilərlə qarşılıqlı əlaqələrin, qiymətləndirmələrin və tərəqqi qeydlərinin düzgün sənədləşdirilməsini təmin etməlidir.
Mədəni Kompetensiya Standartları: Sosial işdə mədəni fərqləri başa düşmək və onlara uyğun xidmət göstərmək vacibdir. Sosial işçilər müştərilərinin mədəniyyətini anlamağa və onlara hörmətlə xidmət etməyə çalışmalıdırlar. Bu, mədəni maneələri aradan qaldırmaq və müştərilərə daha yaxşı dəstək vermək üçün önəmlidir.
Bu yazılı standartlar sosial işin keyfiyyətini və etikliyini təmin etmək üçün əsas rol oynayır və həm müştəri məmnuniyyətini, həm də xidmətin effektivliyini artırmağa kömək edir.

35. Sosial xidmət və sosial iş yoxlamalarındakı nəzarət modellərini ayrı- ayrılıqda təhlil edin.

Sosial xidmət və sosial iş yoxlamalarında üç əsas nəzarət modeli mövcuddur: daxili nəzarət, xarici nəzarət və özünə nəzarət. Hər bir modelin məqsədi və funksiyası fərqlidir və hər biri sosial xidmətlərin effektivliyini təmin etmək üçün vacibdir.

Daxili Nəzarət: Bu modeldə sosial xidməti idarə edənlər təşkilat daxilində öz işlərini və xidmətlərini nəzarət edirlər. Daxili nəzarət, fasiləsiz və ciddi şəkildə aparılmalıdır. Bu nəzarət adətən mühasibat şöbəsi tərəfindən həyata keçirilir və məqsədi əməliyyatların düzgün və qanunlara uyğun həyata keçirilməsini təmin etməkdir. Daxili nəzarətçidən gözlənilənlər arasında şirkət rəhbərliyinin müəyyən etdiyi qaydalara uyğunluğun yoxlanılması, məlumat və sənədlərin düzgün axışının təmin edilməsi və prosedurların icrasına nəzarət etmək vardır. Bu növ nəzarət, rəhbərliyin özünü idarə etmədə çətinlik çəkdiyi hallarda, daha yüksək təşkilatın nəzarətinə ehtiyac duyur. Çünki bəzən işçilər rəhbərliyə qarşı obyektiv tənqid edə bilmirlər və bu zaman rəhbərlik öz işlərini obyektiv şəkildə qiymətləndirməkdə çətinlik çəkə bilər.
Xarici Nəzarət: Xarici nəzarət, təşkilatın əlaqəsi olmayan xarici qurumlar tərəfindən həyata keçirilir. Məsələn, dövlət qurumları tərəfindən aparılan büdcə yoxlamaları kimi. Azərbaycanda Hesablama Palatası, dövlət qurumlarının büdcələrini yoxlayır və Nazirlər Kabineti idarəetmə nəzarətini həyata keçirir. Xarici nəzarət, təşkilatların fəaliyyətinin daha geniş perspektivdə və obyektiv şəkildə qiymətləndirilməsinə imkan verir. Bu nəzarət növü müstəqil və qərəzsiz qiymətləndirmə təmin edir, çünki xarici qurumlar təşkilatın daxili maraqlarından asılı deyillər.
Özünə Nəzarət: Özünə nəzarət, sosial xidmət təşkilatlarında işçilərin öz fəaliyyətlərini mütəmadi olaraq qiymətləndirməsidir.

Bu modeldə, xidmət göstərən işçilər, məsələn, bir həftə ərzində etdikləri işləri qiymətləndirərək çatışmazlıqları və səhvləri aşkar edirlər. Bu proses zamanı işçilər bir araya gələrək qarşılıqlı müzakirə aparır, problemləri müəyyənləşdirir və növbəti həftə daha effektiv işləmək üçün düzəlişlər təklif edirlər. Özünə nəzarət, qanuni yoxlama deyil, daha çox işçilərin öz üzərində müntəzəm bir qiymətləndirmə aparmasıdır. Bu təcrübə, işçilərin daha yaxşı və səmərəli işləmələrinə kömək edir.
Bu üç nəzarət modeli sosial xidmətlərin effektivliyini artırmaq, problemləri vaxtında aşkar etmək və həll etmək üçün müxtəlif yollar təklif edir. Daxili nəzarət təşkilatın daxili işlərinə nəzarət edir, xarici nəzarət təşkilatın müstəqil qiymətləndirilməsini təmin edir, özünə nəzarət isə işçilərin öz fəaliyyətlərini qiymətləndirərək inkişaf etmələrinə kömək edir. Hər üç model bir-birini tamamlayır və sosial xidmətlərin keyfiyyətini artırmağa xidmət edir.