

SOSIAL İŞDƏ İNSAN RESURLARININ İDARƏ OLUNMASI

Sosial iş cəmiyyətdəki həssas qrupları dəstəkləyən və onların sosial rifahını və həyat keyfiyyətini yüksəltmək məqsədi daşıyan fəaliyyət sahəsidir. Bu prosesdə əsas rol oynayan insan resursları sosial işin səmərəliliyini şərtləndirən ən mühüm amillərdəndir. Sosial işdə insan resurslarına sosial işçilər, psixoloqlar, sosial xidmət ekspertləri və digər əlaqəli sahələrdə çalışan mütəxəssislər daxildir. Onların bilik, bacarıq və təcrübəsi göstərilən sosial xidmətlərin keyfiyyətini və davamlılığını müəyyən edir. Sosial işdə insan resurslarının idarə edilməsi işçi qüvvəsinin düzgün seçilməsi, onların peşəkar inkişafının təmin edilməsi, motivasiyasının və rifahının qorunması kimi mühüm aspektləri ehtiva edir. Bu sahədə səmərəli idarəetmə sosial xidmətlərin daha effektiv və səmərəli olmasına imkan verir.

Sosial iş müasir cəmiyyətlərdə sosial problemlərin həllində və rifahın yüksəldilməsində böyük əhəmiyyət kəsb edir. Sosial işin effektivliyi bu sahədə çalışan insanların fədakarlığından, idarə olunmasından və motivasiyasından asılıdır. İnsan resurslarının idarə edilməsi sosial işin keyfiyyətinin yüksəldilməsində, vətəndaşlara göstərilən xidmətlərin səmərəliliyinin, işçilərin peşəkarlığının artırılmasında əsas rol oynayır. Sosial işdə insan resurslarının idarə edilməsi təkcə işçilərin işə götürülməsini deyil, həm də onların təlim və inkişafını, iş mühitinin keyfiyyətini, motivasiyasını və fəaliyyətinin qiymətləndirilməsini nəzərdə tutur. Bu sahədə uğurlu idarəetmə sosial işçilərin iş yükünün tarazlaşdırılması, onların psixoloji rifahının qorunması və xidmətin davamlı inkişafının təmin edilməsi üçün vacibdir.

Sosial iş cəmiyyətdəki həssas qrupları dəstəkləyən və onların sosial rifahını təmin etməyə çalışan fəaliyyət sahəsidir. Bu prosesdə insan resurslarının rolu böyükdür, çünki insanların sosial problemlərinin həllinə bilavasitə sosial işçilər, psixoloqlar və sosial xidmət ekspertləri kömək edir. Təcrübəli kadrların cəlb edilməsi sosial xidmətlərin keyfiyyətini artırır və onların davamlılığını təmin edir. Sosial işdə insan resursları təkcə insan resursları ilə məhdudlaşmır, onların inkişafı, motivasiyası və səmərəli idarə olunması da bu sahədə uğur qazanan əsas

UOT 316
DOI: <https://doi.org/10.30546/3006-0346.2025.2.86.330>

MƏDİNƏ BAYRAMLI

Bakı Dövlət Universiteti, müəllim

<https://orcid.org/0000-0987-3245-1097>

E-mail: madinabayramli@gmail.com

amillərdəndir. Bu baxımdan sosial işdə insan resurslarının idarə edilməsi strateji yanaşmalar tələb edir.

İnsan resurslarının idarə olunmasının ilk mərhələsi planlaşdırmaadır. Bu mərhələdə aşağıdakı məsələlər nəzərə alınır:

- Cəmiyyətin sosial xidmətlərə olan ehtiyaclarının təhlili;

- Lazımı kadrların müəyyən edilməsi və onların fəaliyyət istiqamətlərinin planlaşdırılması;

- İnsan resurslarının mövcud vəziyyətinin qiymətləndirilməsi və kadr çatışmazlıqlarının aradan qaldırılması yollarının araşdırılması [6, s.90].

Düzgün planlaşdırılmış insan resursları idarəetməsi sosial xidmət sahəsinin səmərəliliyini artırır və xidmətlərin daha geniş əhali qruplarına çatdırılmasına imkan yaradır [2, s.43].

Müasir cəmiyyətlərdə sosial xidmətlər sosial rifahın qorunmasında və əhalinin həssas qruplarına dəstək verilməsində mühüm rol oynayır. Sosial xidmətlər cəmiyyətin müxtəlif ehtiyaclarını ödəmək üçün dövlət, qeyri-hökumət təşkilatları və konkret sektorlar tərəfindən həyata keçirilən kompleks tədbirlər sistemləridir. Lakin bu xidmətlərin effektiv olması üçün onların real ehtiyaclara uyğunlaşdırılması vacibdir. Cəmiyyətin sosial xidmətlərə olan ehtiyaclarının təhlili bu sahədə strategiyanın planlaşdırılması və qurulması üçün ilk və ən vacib addımdır. Bu təhlil prosesində demoqrafik göstəricilər, sosial problemlərin səviyyəsi, iqtisadi vəziyyət və mövcud xidmətlərin konfliktləri nəzərə alınır. Əsas məqsəd sosial xidmətlərin effektivliyini artırmaq, onların effektivliyini təmin etmək və cəmiyyətin real tələbatlarına cavab verən həllər təklif etməkdir.

Sosial iş sahəsində işə qəbul prosesi xüsusi diqqət tələb edir, çünki bu sahədə çalışan şəxslər empatiya, etik prinsiplərə sadıqlıq və psixoloji dayanıqlıq kimi keyfiyyətlərə malik olmalıdırlar. İşə qəbul zamanı aşağıdakı meyarlara üstünlük verilir:

- Peşəkar bilik və bacarıqlar;
- Empatiya və etik prinsiplərə uyğunluq;
- Praktiki təcrübə və problem həll etmə bacarığı;
- Komanda ilə işləmə və kommunikasiya qabiliyyətləri [3, s.86].

Bununla yanaşı, müsahibə prosesində namizədlərin sosial işin çətinliklərinə qarşı dayanıqlığı və onların stressə davamlılıq səviyyəsi də nəzərə alınmalıdır.

Sosial iş sahəsində insan resurslarının idarə olunması effektiv sosial xidmətlərin təmin edilməsində həlledici rol oynayır. İşçilərin düzgün seçilməsi, motivasiyası, təlimi və psixoloji rifahının qorunması sosial xidmətlərin keyfiyyətini artırır və cəmiyyətə daha böyük fayda gətirir. Müasir yanaşmaların tətbiqi və innovativ idarəetmə strategiyalarının həyata keçirilməsi sosial işin daha səmərəli və dayanıqlı olmasını təmin edir.

Sosial xidmətlər sahəsində işə qəbul prosesində əsas amillərdən biri namizədlərin şəxsi bilik və bacarıqlarının qiymətləndirilməsidir. Sosial iş həssas qruplarla işləməyi, mürəkkəb sosial problemlərin həllini və etik prinsiplərə riayət etməyi tələb etdiyi üçün bu sahədə çalışan insanların yüksək səviyyədə bilik və praktiki bacarıqlara malik olması vacibdir. Qabaqcıl biliklərə sosial iş, psixologiya, sosiologiya, hüquq və idarəetmənin nəzəri və praktiki prinsipləri haqqında fundamental anlayışlar daxildir. Praktiki bacarıqlar effektiv ünsiyyət, problem həlli, qərar qəbul etmə, komanda işi və emosional zəka kimi vacib komponentləri əhatə edir. İşə qəbul prosesi zamanı bu bacarıq və biliklərin qiymətləndirilməsi namizədlərin sonrakı fəaliyyətlərə nə dərəcədə hazır olduqlarını müəyyən etməyə kömək edir.

Sosial iş sahəsində uğurlu fəaliyyət göstərmək üçün peşəkar bilik və bacarıqlarla yanaşı, empatiya və etik prinsiplərə riayət etmək də əsas şərtlərdən biridir. Sosial işçilər cəmiyyətin həssas qrupları ilə işlədiklərinə görə onların emosional vəziyyətini anlamaq, problemlərinə həssas yanaşmaq və ədalətli qərarlar qəbul etmək bacarığı vacibdir. Empatiya – insanların hiss və düşüncələrini anlamaq və onlara dəstək göstərmək qabiliyyəti – sosial işin əsasını təşkil edir və müştəri ilə güvənə əsaslanan münasibətlərin qurulmasına kömək edir. Eyni zamanda, etik prinsiplərə uyğunluq sosial işdə peşəkar fəaliyyətin keyfiyyətini və cəmiyyətə təsirini müəyyənləşdirən mühüm amillərdəndir. Sosial işçilər ədalətlik, konfidensiallıq, hörmət, obyektivlik və vicdanlılıq prinsiplərinə riayət etməli, hər bir fərdin hüquqlarını qorumağa və onların rifahını təmin etməyə çalışmalıdırlar [8, s.43].

Müasir sosial iş sahəsində ən mühüm amillərdən biri insan resurslarının keyfiyyətidir. Bununla belə,

sosial xidmətlərin səmərəli idarə olunması təkcə fiziki resurslardan deyil, həm də yüksək intellektual potensiala malik “düşüncə beyin” resurslarının mövcudluğundan asılıdır. Sosial iş təkcə icra prosesi ilə bağlı deyil, o, dərin təhlil tələb edən, sosial problemləri anlayan və innovativ həllər təklif edə bilən mütəxəssislər tələb edir. “Düşünən beyin” resursları, yəni yaradıcı, analitik düşünmə qabiliyyəti, strateji planlaşdırma və qərar qəbul etmə bacarığı olan insan kapitalı sosial işin keyfiyyətini müəyyən edən əsas amillərdəndir. Belə ekspertlər təkcə mövcud sosial problemlərin həlli üçün kifayət etmir, həm də yeni yanaşmaların, metodologiyaların və siyasətlərin formalaşmasında fəal rol oynayırlar. Bu baxımdan sosial biznes sahəsində “düşünən beyin” resurslarının rolu günü-gündən artır. Cəmiyyətin dəyişən ehtiyaclarına çevik və effektiv həllər tapmaq, resursları daha optimal idarə etmək və uzunmüddətli inkişaf strategiyalarını hazırlamaq üçün intellektual insan kapitalını gücləndirmək lazımdır. Buna görə də sosial düşüncəli ağılların iştirakı sektorun innovasiyasını, davamlılığını və məhsuldarlığını artıran mühüm amillərdən biri kimi dəyərləndirilir [5, s.54].

Sosial iş cəmiyyətdəki müxtəlif sosial qrupların rifahının yaxşılaşdırılmasına yönəlmiş fəaliyyət sahəsidir. Bu prosesdə milli-etnik məsələlərin həlli xüsusi əhəmiyyət kəsb edir, çünki etnik müxtəliflik və milli kimliklər cəmiyyətin sosial strukturunun tərkib hissəsidir. Müxtəlif milli-etnik qrupların sosial integrasiyası, hüquqi həmrəyliyin təmin edilməsi və ayrı-seçkiliyin qarşısının alınması sosial işin əsas məqsədlərindəndir. Sosial işçilər milli-etnik məsələlərin həlli üçün müxtəlif yanaşmalardan istifadə edirlər. Bunlara sosial inklüzivliyin təşviqi, mədəniyyətlərarası dialoqun gücləndirilməsi, hüquqi və sosial dəstək mexanizmlərinin yaradılması daxildir. Milli-etnik qrupların unikal sivilizasiyalarını və dəyərlərini nəzərə almaq, müvafiq fərdi və icma əsaslı sosial proqramlar hazırlamaq da vacibdir [1, s.76].

Müasir cəmiyyətlərdə etnik fərqlərin sosial sabitliyə və harmonik birgə yaşayışa səbəb olmasını təmin etmək üçün sosial işçilər vətəndaş həssaslığı, etnik tolerantlıq və sosial ədalət prinsiplərini rəhbər tutmalıdırlar. Bu baxımdan sosial iş prosesində milli-etnik məsələlərin həlli təkcə sosial rifahın yüksəlməsinə deyil, həm də davamlı sülhün və sosial integrasiyanın möhkəmlənməsinə kömək edir.

Sosial işin səmərəli təşkili üçün fərdi, qrup və

kollektiv fəaliyyətin də rolu böyük əhəmiyyət kəsb edir. Sosial problemlərin həlli, sosial adaptasiya və icmaya integrasiya proseslərində qrupların və kollektivlərin qarşılıqlı fəaliyyəti sosial işin mühüm tərkib hissələrindən biridir. İnsanlar arasında qarşılıqlı maraq, yoldaşlıq və dəstək sosial problemlərin daha səmərəli həllinə, cəmiyyətin rifahının yüksəlməsinə kömək edir.

Sosial işdə qrup və kollektiv fəaliyyət müxtəlif formalarda həyata keçirilə bilər. Bunlara dəstək qrupları, icma layihələri, sosial integrasiya proqramları və könüllü fəaliyyətlər daxildir. Bu cür yanaşmalar insanların psixososial problemlərinin öhdəsindən gəlməkdə, sosial bacarıqlarının inkişafında və sosial dəstək mexanizmlərinin gücləndirilməsində mühüm rol oynayır.

Sosial iş sahəsində müasir yanaşmaların tətbiqi sosial problemlərin daha səmərəli həllinə və xidmətlərin keyfiyyətinin yüksəldilməsinə imkan verir. Bu kontekstdə struktur yanaşması sosial işin formalaşmasında sistemli və elmi prinsiplərə əsaslanan metodologiyaya aiddir. Müasir struktur fərdi, qrup və icma səviyyəsində sosial işin həyata keçirilməsini təmin edən çərçivələr və prinsiplər toplusudur. Struktur sosial problemlərə təkcə fərdi məsələlər kimi deyil, həm də daha geniş sosial, iqtisadi və mülki amillərlə bağlı sistem kimi baxır. Bu çərçivədə sosial işçilər fərdlərin və qrupların üzləşdiyi çətinliklərin struktur səbəblərini araşdırır, mövcud sosial institutlarla əməkdaşlıq edir və sistemli həll yolları təklif edir. Müasir quruluşun əsas prinsipləri sosial həmrəylik, inklüzivlik, davamlı inkişaf, innovativ texnologiyaların tətbiqi və multidissiplinar əməkdaşlıqdır. Bu prinsiplər sosial işdə səmərəliliyin artırılmasına, insan resurslarından optimal istifadəyə və uzunmüddətli sosial dəyişikliklərə nail olmağa kömək edir [4, s.111].

Sosial işdə insan resurslarının idarə edilməsi sosial rifahın yüksəldilməsi və ehtiyacı olan insanlara keyfiyyətli xidmətin göstərilməsi baxımından böyük əhəmiyyət kəsb edir. İnsan resurslarının səmərəli idarə edilməsi sosial xidmətlər sektorunda çalışan mütəxəssislərin şəxsi inkişafına, motivasiyasına və səmərəliliyinə birbaşa təsir göstərir. Bu sahədə uğurlu idarəetmə üçün düzgün kadr seçimi, təlim və inkişaf proqramlarının həyata keçirilməsi, dəstəkləyici iş mühitinin olması və etik prinsiplərə əsaslanan idarəetmə strategiyalarının həyata keçirilməsi vacibdir. Eyni zamanda, innovativ yanaşma

və texnologiyaların tətbiqi sosial işçilərin işini daha səmərəli və nəticəyönümlü edir. Bütün bu amillər sosial xidmətlərin keyfiyyətinin yüksəldilməsinə, insan resurslarının daha səmərəli istifadəsinə və nəticədə cəmiyyətin sosial rifah səviyyəsinin yüksəlməsinə xidmət edir. Bu baxımdan sosial işdə insan resurslarının idarə edilməsi strateji yanaşmalar tələb edən mühüm bir sahədir və davamlı inkişaf üçün davamlı təkmilləşdirmə işləri aparılmalıdır.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

1. Əliyev A. *İnsan resurslarının idarə edilməsi*. Bakı: Elm və Təhsil, 2005, 302 s.
2. Həsənov M. *Sosial iş və idarəetmə prinsipləri*. Bakı: Təhsil Nəşriyyatı, 2010, 230 s.
3. Qasıмова L. *Sosial işdə peşəkar etik qaydalar*. Bakı: Şərq-Qərb, 2015, 240 s.
4. Qurbanov E. *Müasir menecment və sosial işdə insan amili*. Gəncə: Qafqaz Universiteti Nəşriyyatı, 2012, 180 s.
5. Zeynalov T. *Sosial siyasət və insan kapitalı*. Bakı: Bakı Universiteti Nəşriyyatı, 2018, 340 s.
6. Jones R. & Brown, K. *Managing People in Social Services*. New York: Palgrave Macmillan, 2008, 220 p.
7. Kaplan R. & Norton, D. *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston: Harvard Business School Press, 1996, 280 p.
8. Smith J. *Human Resource Management in Social Work*. London: Oxford University Press, 2001, 290 p.

XÜLASƏ

Sosial iş sahəsində insan resurslarının idarə olunması, effektiv sosial xidmətlərin göstərilməsində mühüm rol oynayır. Bu məqalədə sosial işin əsas prinsipləri və insan resurslarının idarə olunmasının bu sahədəki əhəmiyyəti təhlil edilir.

İnsan resurslarının idarə edilməsi strategiyaları sosial işçilərin peşəkar inkişafını təmin etməklə yanaşı, onların motivasiyasını artırır və iş proseslərinin daha səmərəli aparılmasına kömək edir. Əsas diqqət, sosial işçilərin seçimi, onların hazırlanması, iş şəraitinin yaxşılaşdırılması və təşkilati idarəetmə modellərinə yönəldilir.

Məqalədə həmçinin insan resurslarının idarə olunmasının etik aspektləri, sosial ədalət və inklüzivlik prinsipləri vurğulanır. Daha effektiv sosial xidmətlərin göstərilməsi üçün insan resurslarının

düzgün idarə edilməsi vacibdir və bu, həm sosial işçilərin rifahına, həm də cəmiyyətin ümumi sosial müdafiəsinə müsbət təsir göstərir.

Açar sözlər: *sosial, resurs, insan, fəaliyyət, xidmət, kadr potensialı.*

Медина Байрамлы

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Резюме

Управление человеческими ресурсами в сфере социальной работы играет важную роль в предоставлении эффективных социальных услуг. В статье анализируются основные принципы социальной работы и значение управления человеческими ресурсами в этой сфере.

Стратегии управления человеческими ресурсами не только обеспечивают профессиональное развитие социальных работников, но и повышают их мотивацию и помогают более эффективно осуществлять трудовые процессы. Основное внимание уделяется подбору социальных работников, их обучению, улучшению условий труда и организационным моделям управления.

В статье также освещаются этические аспекты управления человеческими ресурсами, принципы социальной справедливости и инклюзивности. Правильное управление человеческими ресурсами имеет решающее значение для предоставления более эффективных социальных услуг, и это оказывает положительное влияние как на благополучие социальных работников, так и на общую социальную защиту общества.

Ключевые слова: *социальный, ресурсный, человеческий, деятельность, услуга, кадровый потенциал.*

Madina Bayramli

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN SOCIAL WORK SUMMARY

Human resource management in the field of social work plays an important role in the provision of effective social services. This article analyzes the basic principles of social work and the importance of human resource management in this field.

Human resource management strategies, in ad-

dition to ensuring the professional development of social workers, increase their motivation and help to conduct work processes more efficiently. The main focus is on the selection of social workers, their training, improvement of working conditions and organizational management models.

The article also emphasizes the ethical aspects of human resource management, the principles of social justice and inclusion. Proper management of human resources is essential for the provision of more effective social services, and this has a positive impact on both the well-being of social workers and the general social protection of society.

Keywords: *social, resource, human, activity, service, human resource potential.*