



alman
əməkdaşlığı
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

supported by
giz
Germany Development
Cooperation Agency
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT GIZ GERMANY



LİDERLİK

TƏLİMƏTİ



implemented by
giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



YERLİ SİYASƏTDƏ TƏMSİL OLUNAN QADINLAR ÜÇÜN LİDERLİK TƏLİMATI

Bakı-2017

“Yerli siyasətdə təmsil olunan qadınlar üçün Liderlik Təlimatı” n müəllifləri:

Natiq HACIYEV

ADA Universiteti fondunun prezidenti

Elgün SƏFƏROV

Hüquq elmləri üzrə Fəlsəfə Doktoru

Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq

Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin İnformasiya və

Analitik Araşdırmalar Şöbəsinin müdiri

Fidan QASIMOVA

*Cənubi Qafqazda Yaxşı Yerli Özünü İdarəetmə
Programı*

Almaniya Beynəlxalq Əməkdaşlıq təşkilatı

(Deutsche Gesellschaft für Internationale

Zusammenarbeit (GIZ) GmbH)

Təlimat bələdiyyələrdə, yerli icra hakimiyyəti orqanlarında, ali təhsil ocaqların tələbələri, sosial və hüquq sahəsində araşdırma edən şəxslər tərəfindən istifadə edilməsi planlaşdırılır.

Almaniyanın İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Nazirliyi (BMZ), Almaniyanın İnkişaf Siyasəti çərçivəsində “Gender bərabərliyi 2014” adlı strategiya yazısı ilə gender bərabərliyinin və qadın hüquqlarının təşviq edilməsinin ümumi öhdəliyini yalnız təsdiqləməklə məhdudlaşmayaraq, həmçinin səkkiz əsas sahədən olan siyasi iştirakçılıq məsələsinin üzərində fokuslanmışdır.

Gender bərabərliyi istiqamətində gedən irəliləyişlər hazırda olduqca yavaş olmasına baxmayaraq, ikitərəfli hökumət və beynəlxalq danışıqlar və məsləhətləşmələr zamanı gender və qadın hüquqlarının müzakirəsi Almaniyanın inkişaf siyasətinin tərkib hissəsidir.

MÜNDƏRİCAT

	Ön söz.....	6
	Giriş.....	10
01.	Liderlik, liderliyin təzləri, liderliyin xüsusiyyətləri.....	13
02.	Qadınlar və Liderlik, yerli səviyyədə qadın iştirakçılığı və liderliyi.....	25
03.	Emosional İntellekt Liderliyə dair ümumi məsləhətlər.....	37
04.	Təşviqat və ictimai məlumatlandırma.....	50
	Fakt və Rəqəmlər - Liderlik və İştirak.....	71
	Hüquqi mexanizmlər, Azərbaycan Respublikasının qanunları.....	72

Əlavələr

<i>Cədvəl 1.</i>	
Müzakirə üçün suallar	21
<i>Cədvəl 2.</i>	
Praktiki məşğələ-Liderlik dəyərləri	34
<i>Cədvəl 3.</i>	
PESTEL metodu	55
<i>Cədvəl 4.</i>	
GZİT təhlili	56
<i>Cədvəl 5.</i>	
Təşviqatın strateji planlamasına dair struktur.....	67

ÖN SÖZ

Azərbaycan iqtisadi inkişafı ilə irəliləməklə yanaşı, insan hüquqlarının müdafiəsi sistemində də xüsusi diqqət göstərir. İnsan hüquqlarının qorunması, xüsusilə bu hüquqlar çərçivəsində qadın hərəkatının inkişafı və azadlıqların təmin olunması istiqamətində qanunvericilik bazası genişləndirilir, cəmiyyətin müxtəlif sahələrdə qadınların rolunun artırılması yolunda işlər görülür, gender bərabərliyi mövzusunda müzakirələr aparılır. Cəmiyyətin inkişafında qadın hüquqları öz aktuallığı ilə daim fərqlənmiş, qadınların ictimai, siyasi, mədəni, sosial və s. sahələrdə əvəzolunmaz töhfələri olmuşdur.

Azərbaycan 1991-ci ildə müstəqilliyini bərpa etdikdən sonra cəmiyyətin inkişafında, müstəqil dövlətin qurulmasında qadınların rolu artmağa başlamışdır. Bu zaman Ulu Öndər Heydər Əliyev qadın problemlərinə daha böyük diqqət yetirilməsi üçün çalışmışdır. 1995-ci ildə qəbul olunmuş Konstitusiyamızda qadınların kişilərlə bərabər hüquqlarının olması ayrıca müddəə ilə təsbit olunur. Bununla da, demokratik cəmiyyət quruculuğunda qadınların iştirakının hüquqi bazası yaradılıb. Bu isə öz növbəsində ictimai-siyasi həyatımızın bütün sahələrdə gender siyasətinin güclənməsinə gətirib çıxartmışdır.

Ölkəmiz beynəlxalq təşkilatlara üzv olduqdan sonra gender məsələləri və qadınların vəziyyətinin yaxşılaşdırılması ilə məşğul olan strukturların hər biri ilə sıx əməkdaşlıq etməyə başlamışdır. Ölkəmiz “Qadınların siyasi hüquqları haqqında” BMT Konvensiyasına, “Nikaha daxil olma, nikaha daxil olmaq üçün minimal yaş həddi, nikahların qeydə alınması haqqında” BMT Konvensiyasına, BMT-nin Qadınlar üçün İnkişaf Fondunun “Zorakılıqsız Həyat” Regional Məlumatlandırma Kampaniyasına, “Qafqazda gender zorakılığına qarşı 16 günlük fəaliyyət” aksiyasına, “Qadınlara qarşı ayrı - seçkilinin bütün formalarının ləğv olunması haqqında” BMT

Konvensiyasına qoşulmuşdur. Konvensiyaya uyğun olaraq qadınların sosial rifahının yaxşılaşdırılması və onların ictimai fəallığının artırılması istiqamətində ölkəmizdə mühüm addımlar atılmışdır.

Ölkəmizdə qadın hüquqlarının qorunmasına dair qanunvericilik bazası yaradılıb və tam həcmdə fəaliyyət göstərir. Qadınların ölkənin siyasi, sosial, iqtisadi və mədəni həyatında rolunu artırmaq, BMT-nin “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında” Konvensiyasından irəli gələn öhdəliklərini mütəmadi həyata keçirmək üçün Heydər Əliyev “Azərbaycanda qadınların rolunun artırılmasına dair tədbirlər haqqında” Sərəncam imzalamışdır. Gender siyasətinin həyata keçirilməsi məqsədilə isə xüsusi Fərmanla Qadın problemləri üzrə Dövlət Komitəsi yaradılmışdır. Komitənin əsas məqsədi qadın hüquqlarının qorunması və dövlətin sosial, o cümlədən siyasi həyatında onların iştirakının artırılması olmuşdur.

Ölkəmizdə qadın problemləri daim dövlət qayğısındadır və gender proqramı ardıcıl surətdə həyata keçirilməkdədir. Azərbaycan Respublikasının prezidenti cənab İlham Əliyevin rəhbərliyi ilə yeni siyasi və iqtisadi sistem qurmuş, sürətlə inkişaf edərək bölgənin lider dövlətinə çevrilmiş Azərbaycan gender siyasətinin reallaşdırılması məsələsində yeniliklərə imza atmışdır. 2006-cı ildə qadın hüquqlarının daha geniş müstəvidə təmin olunması, dövlətin idarə olunmasında zərif cinsin nümayəndələrinin iştirakının artırılması məqsədilə Möhtərəm Prezident İlham Əliyevin Fərmanı ilə Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi yaradılmışdır. Komitə ailə, qadın və uşaq problemləri ilə iş sahəsində dövlət siyasətini və tənzimlənməsini həyata keçirən mərkəzi icra hakimiyyəti orqanıdır. Komitə tərəfindən təşkil edilən təlim proqramları vasitəsilə qadın hüquqları sahəsindəki qanunlar, konvensiyalar yayılaraq təbliğ və təşviq olunur. Bu proqramlara stereotiplərin və onların qadın hüquqlarının həyata keçirilməsinə mənfi təsirinin təhlili, uşaq nikahların fəsadları və digər mövzular daxildir. Həmçinin, hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsi və bərabər hüquqların təmin edilməsi üçün “Gender bərabərliyinin təminatları haqqında” (2006-cı il), “Məişət zorakılığının qarşısının alınması haqqında” (2010-cu il) Azərbaycan Respublikası qanunları qəbul olunmuşdur. Qadın siyasəti müstəqil Azərbaycan dövlətinin əsas prioritet sahələrindəndir. Qadın hüquqları həm qanunlar, həm də bir sıra məcəllələrlə (Ailə, Mülki, Cinayət, İnzibati Xətalər və s.) təsbit olunmuşdur. Qeyd etmək lazımdır ki, bu qanunların, dövlət proqramlarının, fərmanların qəbul edilməsi insanların təfəkküründə yeni düşüncə tərzinin formalaşmasına və stereotiplərin müəyyən qədər qırılmasına təkan verməyə başlamışdır.

Bu gün qadın siyasəti dövlət siyasətinin tərkib hissəsi kimi ölkəmizdə yüksək

səviyyədə həyata keçirilir. Qadın hüquqlarının müdafiəsi üçün bir çox qanunlar qəbul olunur, dövlət layihələri həyata keçirilir, tədbirlər təşkil olunur, beynəlxalq təşkilatlarla birgə işlər görülür, əməkdaşlıq genişləndirilir. Hal-hazırda Azərbaycan əhalisinin 50,1 faizini təşkil edən qadınlar cəmiyyətin müxtəlif sahələrində çalışırlar. İstər sosial, istər siyasi, istər mədəni, istər ictimai, istərsə də idman sahəsində qadınların çalışması ölkəmizdə gender bərabərliyin təmin olunması yolunda atılan addımlardan xəbər verir.

Respublikada rayon icra hakimlərinin başçılarından qadın müavinlərinin sayı 79 çatıb, qadın hakimlərin sayı isə 62 kimi yüksəlib, diplomat qadınların sayı artıq 181 nəfər olub.

Xüsusilə də, sonuncu bələdiyyə seçkilərində (2014-cü il) bələdiyyəyə üzv seçilənlərin 35%-i qadın oldu. Eyni zamanda sonuncu seçkilərə seçilmiş bələdiyyə sədrələrinin 29,7%-i qadındır. Hal-hazırda Avropa Şurası dövlətləri arasında seçilmiş qadınların sayına əsasən 3-cü yer tutur. Ölkədə yerli idarəetmədə qadınların sayının artması gender bərabərliyi prinsipinin təmin edilməsinin barisidi. Yəni da bu sahədə problemlər var. Qadın bələdiyyələrinin maarifləndirilməsi davam etdirilməlidir, bələdiyyə strukturlarında gender büdcələri öz əksini tapmalıdır, milli qanunvericilikdə bələdiyyələrin qadın hüquqlarının müdafiəsi ilə bağlı səlahiyyətləndirilməlidir.

Dövlət idarələrində, bələdiyyələrdə, sahibkarlıq sahələrində də qadınların xüsusi çəkisi artmaqda davam edir. Qadın problemlərinin həlli ilə bağlı dövlət orqanları fəaliyyət göstərir və qurumlar bu sahə üzrə ixtisaslaşmış yerli və beynəlxalq təşkilatlarla, o cümlədən fərdi şəxslərlə birgə çalışırlar. Azərbaycan qadın hüquqlarının müdafiəsi istiqamətində tətbiq etdiyi təcrübəni müxtəlif ölkələrlə bölüşür, eyni zamanda dünya ölkələri ilə təcrübə mübadiləsi aparılır. Mərakeş, Küveyt və başqa Asiya, Avropa, o cümlədən Afrika dövlətləri ilə ölkəmizin nümayəndələri görüşlər təşkil edərək təcrübəmizi geniş şəkildə təbliğ edirlər. Azərbaycanın qanunvericilik sistemi qadın hüquqları və gender məsələləri ilə əlaqədar beynəlxalq müqavilələrdən irəli gələn öhdəlikləri həyata keçirir. Lakin qadın problemlərinin azaldılması və həlli yolunda qadınlar özləri də səy göstərməlidirlər. Öz hüquqlarını bilməklə və vəzifələrini yerinə yetirməklə onlar özləri də qadın siyasətinin formalaşmasında və bir çox problemlərin həlli istiqamətində mühüm rol oynamış olurlar.

Boşuna deməyiblər ki, qadın böyük qüvvədir. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin cənab İlham Əliyevin 21 Fevral 2017-ci il tarixli Sərəncamı ilə Mehriban xanım Əliyevanın Azərbaycan Respublikasının Birinci vitse-prezidenti təyin edilməsi ölkədə demokratik prinsiplərin, insan hüquqlarının müdafiəsinin,

gender bərabərliyi indikatorunun təmin edilməsində dövlətin başçısının siyasi iradəsini təcəssüm etdirir.

Bu gün Azərbaycanın ictimai, siyasi, mədəni, sosial həyatında qadınların iştirakının genişlənməsi müşahidə olunur. Azərbaycan qadınlarının gözəl siması I xanımımız, Heydər Əliyev Fondunun Prezidenti, UNESCO və ISESCO-nun xoşməramlı səfiri, Azərbaycan Respublikasının Birinci vitse-prezidenti Mehriban xanım Əliyevadır. Ölkə başçımızın xanımı bütün qadınlarımız üçün nümunədir. O, xeyirxahlıq, mərhəmət, fədakarlıq simvoludur. Mehriban xanım Əliyevanın rəhbərliyi ilə fəaliyyət göstərən Heydər Əliyev Fondu elmin, təhsilin, mədəniyyətin inkişafı, sosial problemlərin həlli istiqamətində gördüyü işlərlə bərabər, qadınlara qarşı bütün zorakılıqların, mövcud olan stereotiplərin aradan qaldırılmasına xüsusi diqqət yetirir.

Qadınların ölkənin yerli idarəetmədə iştirakının təşviqi, bir çox orqanlarda, təşkilatlarda təmsil olunması, liderlik xüsusiyyətlərinin formalaşdırılmasına, bələdiyyə sistemində qadınların statusu “Yerli siyasətdə təmsil olunan qadınlar üçün Liderlik” adlı Təlimatda geniş şəkildə yer ayrılıb. Güman edirəm ki, kitab maarifləndirmə prosesinə və qadın bələdiyyələrinin imkanların genişləndirilməsi istiqamətində öz böyük töhfəsini verəcəkdir.

Hicran HÜSEYNOVA

siyasi elmlər doktoru, professor

Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə

Dövlət Komitəsinin sədri

GİRİŞ

Azərbaycanda əhalisinin 50.1%-ni qadınlar təşkil etdiyi üçün siyasi, iqtisadi, sosial qərarların verilməsində qadınların rəyinin nəzərə alınması, güclü, çoxşaxəli cəmiyyətin yaradılması üçün qadınların qərarvermə prosesində müəyyən nisbət təşkil etməsi zəruridir.

2004-2014-ci illərdə Azərbaycanda keçirilmiş bələdiyyə seçkilərində qadın təmsilçilər 4%-dən 35%-ə qədər artmışdır. Bu nəticənin əldə olunması vacib nailiyyətdir, lakin seçilmiş qadın bələdiyyə üzvlərinin əksəriyyətinin təcrübəsizliyi, bilik və bacarıqlarının çatışmamazlığı, həmçinin özlərinə inamın kifayət qədər olmaması çox vaxt seçilmiş qadınların yerli siyasətdə fəal iştirak etməmələri, eləcə də bələdiyyə sədrinin səlahiyyətlərini tam olaraq icra edə bilməmələri ilə nəticələnir.

Qadın iştirakçılığının yalnız kəmiyyətlə məhdudlaşmaması məqsədi ilə qadınların bələdiyyə idarəetməsində yerli lider kimi uğurlu olması, qadınların ictimai təşəbbüslərini artırmaq çağırışlarına cavab olaraq, 2012-ci ildə Dayaq mentorluq proqramı təsis edildi. Proqramın təşəbbüskarı Almaniya Beynəlxalq Əməkdaşlıq Cəmiyyətinin Cənubi Qafqazda Yaxşı Yerli Özüidarəetmə Proqramı, əsas tərəfdaşı isə Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsidir. Dayaq Mentorluq proqramının ümumi məramı cəmiyyətdə dəyişikliyə nail olmaqla yanaşı həm də qadınların fərd olaraq inkişafı və gücləndirilməsi ilə bağlıdır.

Azərbaycanda qadın liderliyi və qadınların siyasi iştirakçılığı yerli səviyyədən milli səviyyəyə qədər məhdudlaşan xətt üzrə dayanır. Hazırda qadınlar, rəhbər vəzifələrdə, dövlət qulluğunda, özəl sektorda zəif təmsil olunurlar. Azərbaycanda yerli səviyyədən siyasi proseslərə qoşulan qadın liderlər haqqında məlumatlar kifayət qədər məhduddur. Qadınların

seçilmiş liderlər kimi təcrübələrinin təbliğ olunmaması, yerli səviyyədə qərarvermə prosesinə verdiyi töfhələri qiymətləndirən indekslərin olmaması, onların rəhbərlik roluna təsir edən faktorlar haqqında məlumatların azlığı digər qadınların gələcəkdə siyasi proseslərdə fəal iştirakına maneələr törədir.

Qadınların yerli idarəetmədə iştirakı xüsusilə vacibdir. Müşahidələr göstərir ki, liderlik təcrübəsi qadınlar üçün yerli səviyyədə iştirakçılığı əlçatan edir və qadınlara daha yüksək səviyyəyə keçmək üçün bilik və bacarıq, eləcə də etimad təmin edə bilən yaxşı təcrübə ola bilər. Yerli səviyyədə qərar qəbulunda iştirak və qazanılmış liderlik vərdisləri qadınları qarşılarına çıxan çətinlikləri dəf etməyə və maneələri azaltmağa kömək edir.

Siyasətdə uğur qazanmağın əsas amilləri inamlı təəssürat bağışlamaq, öz fikirlərini aydın və ardıcıl çatdırma bilmək bacarığıdır. Bu bacarıqlara yiyələnən qadınlar öz icma və bələdiyyələrinin həyatında fəal iştirak etməyə və hətta onları istiqamətləndirməyə müvəffəq olurlar.

Yerli səviyyədə qadın liderlərin bilik və bacarıqlarının artırılması, onların cəmiyyətdə daha yaxşı təşviq edilməsi məqsədilə Almaniya hökumətinin həyata keçirdiyi Yaxşı Yerli Özünüidarəetmə proqramı Ailə Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi ilə birgə təlim vəsaiti hazırlayaraq Sizlərə təqdim edir.

Fidan QASIMOVA

*Cənubi Qafqazda Yaxşı Yerli Özünüidarəetmə Proqramı
Almaniya Beynəlxalq Əməkdaşlıq Cəmiyyəti (Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH)*



**MƏN HEÇ VAXT ÖZÜMÜ DƏYƏRDƏN
SALMAMIŞAM VƏ MƏN HEÇ VAXT
AMBİSİYALARIN OLMASINI YANLIŞ
HESAB ETMƏMİŞƏM.**

Angela MERKEL
Almaniyanın Kansleri

01.

LİDERLİK VƏ YA İDARƏETMƏ



Siz fəaliyyət göstərdiyiniz hər hansı bir təşkilatda öz potensialınız və peşəkar bacarıqlarınız hesabına siravi işçidən idarəçiyə çevrildiyiniz zaman karyeranızın ən həyəcanlı və bəzən də təşviş doğuran anları ilə rastlaşırsınız. Artıq yeni vəzifəyinizdə düşündüyünüz fikir, dediyiniz söz və ya etdiyiniz hərəkət yeni idarə etməyə başladığınız insanlar üzərində birbaşa təsir yarada bilər.

→ **İdarəetmədə effektiv planlama;** sistemlərin istifadə olunması və müvafiq ünsiyyət metodlarının tətbiq olunması kimi hiss edilə bilən və qiymətləndirilə bilən bacarıqlardan əhəmiyyətli dərəcədə asılıdır.

İnsanlarla işdə müsbət və orijinal lider olduğunuzu göstərməlisiniz.

→ Liderlik ən çox inam, ilham, münasibət, qərarvermə, emosional intellekt və şəxsi xarakter kimi birbaşa hiss edilməyən və az ölçülə bilən amillərə əsaslanır.

LİDERLİYİN FUNKSİYALARI NƏDİR?



İstiqamətin təyin olunması

- Vizyonun və məqsədlərin qoyulması.
- Geniş perspektivlərin təyin olunması.
- Strategiyaların qoyulması.



İnsanların bir yerə gətirilməsi

- Məqsədlərin insanlara açıq şəkildə çatdırılması.
- Öhdəliyə nail olma.
- Komanda və koalisiyaların qurulması.



Həvəsləndirmək və ruhlandırmaq

- Ruhlandırma və motivasiyanın verilməsi
- Ardıcılara hüquqların verilməsi.
- Peşəkar ehtiyacların təmin olunması.

LİDERLİK DƏYİŞİKLİYƏ
VƏ İRƏLİYƏ DOĞRU APARIR



LİDER HAQQINDA TƏBİİ QANUNLAR

1

Liderlərin könüllü ardıcilları olur

2

Liderlik liderlər və onların ardıcilları arasında münasibət və əməkdaşlıq deməkdir

3

Liderlər öz nüfuzlarından sui-istifadə etmirlər

4

Liderlər “iş” çərçivələrindən kənar da liderdilər

5

Liderlik risk və qeyri-müəyyənlik deməkdir

6

Vicdanlı və məlumatı təhlil etmə bacarığı liderliyi yaradır

7

Liderlik öz daxili səsini qulaq asmaqdır.

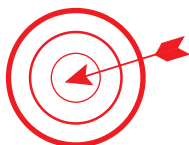
Liderlərin könüllüləri kimdir?

İnandıqları məqsəd və tədbirlər üçün təmənnəsiz olaraq öz vaxtını sərf edənlərdir. Könüllülər sizin uğurlarınız üçün əhəmiyyətli olan göstərişlər, əmək və təsir təqdim edirlər. Onların tövhəsi olmadan hər hansı məqsədə nail olmaq imkanınız xeyli məhdudlaşır.

İnsanlar niyə könüllü olurlar!

- › İcmaların inkişaf etməsində şəxsi maraqları
- › Müəyyən mövzuya spesifik maraq
- › Təşkilatlanma
- › Yeni səriştələri öyrənməyə professional maraq
- › Yeni insanlarla tanışlıq sosial maraq

21-Cİ ƏSRDƏ LİDERLİK



Rəhbərliyin və ya liderliyin eyni məfhum olub olmadığı daima müzakirə mövzudur, ancaq aparılan tədqiqatlar onu göstərir ki, liderlik və rəhbərlik arasında oxşar cəhətlər varsa belə, liderlik əsasən insanları bir məqsəd ətrafında toplayır və onlara məqsədə nail olmaq üçün təsir edir. On illərlə müzakirədən sonra peşəkarlar liderlik haqqında bir nəticəyə gəliblər – liderlik haqqında ortaqların bir tərif yoxdur. İnsanların müxtəlif bacarıqları və davranışlarının olmasını nəzərə alaraq və dəyişən dünyada daimi yeniliklərin olması liderlik üçün ayrı-ayrı mənalara gətirir. Ancaq liderliklə bağlı 21-ci əsrdə ortaqların bir neçə yanaşmaları var. Bunlar aşağıdakı kimidir:

1

Orijinal liderlik – liderlərin şəxsi səmimiyyəti ilə əlaqədar olan liderlik. Bu liderlər ardıcılıqları ilə səmimi münasibətləri ilə digərlərindən seçilir.

2

Mənəvi liderlik – dəyərlərə önəm verərək ardıcılıqlarını həvəsləndirməyə yönəlir.

3

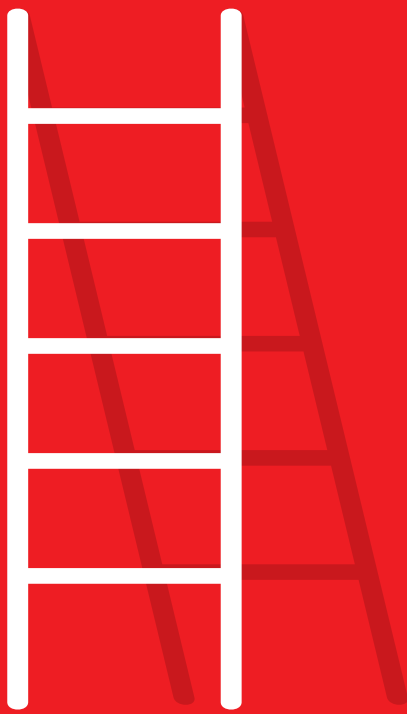
Xidmət göstərən liderlik – lideri digərlərinə xidmət göstərən kimi tərif edir və digərlərinin qayğısına qalan birisi kimi səciyyələndirir.

4

Adaptiv və ya uyğunlaşan liderlik – liderlərin ardıcılıqlarını problemlərə üstün gəlməyə və onları həll etməyə, dəyişikliklərə açıq olmağa sövq edir.

Hər bir insan özündə liderə xas olan cəhətləri daşıyır. Bu olub ki, hər hansı bir qurumun idarə edilməsində və ya hər hansı bir təşəbbüsdə bir qrup insanı idarə etməkdə, dostlar arasında, öz ailəmiz içində və ya özümüzü idarə etməkdə özünü göstərir.

ƏGƏR SİZDƏ LİDERƏ XAS OLAN
CƏHƏTLƏR VARSƏ ÖZ ÜZƏRİNİZDƏ
İŞLƏYƏRƏK LİDERLİK BACARIQLARINI
TƏKMİLLƏŞDİRƏ BİLƏRSİNİZ.



ƏSL LİDERLƏRİN XÜSUSİYYƏTLƏRİ NƏDİR?

1

Əsl liderlər ilk növbədə özlərini tanıyırlar və nə etdiklərini çox yaxşı bilirlər. Onların özünəməxsus dəyərləri və izlədikləri prinsipləri var. İcmalarda, öz işlərində və yaxud ailələrində səbəbindən asılı olmayaraq hər bir problemin həlli yollarını tapa bilirlər

2

Əsl liderlərin ən böyük xüsusiyyətlərindən biri də dürüst olmalarıdır. Əsl liderlər digərlərində inam yaradaraq, insanlar qarşısında hörmət və təsir güclərini gerçəkləşdirirlər. Liderlər sanki “mənim kimi et” prinsipi ilə davranırlar, qeyri səmimi liderlər isə “mənim dediyimi et” prinsipinə əsaslanırlar.

3

Əsl liderlər üstünlüklərini göstərmədən digərlərinin fikirlərini diqqətlə dinləməyi bacarmalıdırlar. Digərlərinin dediklərini diqqətlə dinləyərək, dərhal tənqid etmədən qaçırlar. Liderlərin ən üstün cəhətlərindən biri də təmkinli və təbii olmalarıdır.

4

Əsl liderlər insanları nəzarət etməyə meyilli olmur əksinə daha çox istiqamətləndirərək liderlik dəyərləri ilə yaşamağın və işləməyin yollarını göstəririlər.

5

Əsl liderlər digərlərini səlahiyyətləndirirlər. Onlar hər hansı məsələ ilə bağlı digərlərinə vacib və xüsusi tapşırıqlar verirlər.

LİDERLİYİN XÜSUSİYYƏTLƏRİNİN ƏSAS İKİ KATEQORİYASI

1

Vəzifəyə əsaslanan liderlər idarə etdikləri və ya məşğul olduqları sahələrdə hər bir məsələni həll etməyə çalışırlar. Onlar digərlərinə nümunə olurlar və buna insanlarla münasibətlərini yaxşı səviyyədə qurmaqla nail olurlar.

2

İnsanlara əsaslanan liderlər isə xoş təəssürat yaradırlar. Onlarla işləmək insanları yüksək əhvala və daima yaxşı nəticə göstərməyə sövq edir.

LİDERLİK TƏRZLƏRİNİ NECƏ ANLAYIRIQ?

ABŞ-ın məşhur Harvard Universitetinin tədqiqatlarına əsasən liderliyin bir neçə tərzləri var ki, bu insanların özünün tərzini anlamağa köməklik göstərir –

1. **Məcburedici:** birbaşa tələb edir
2. **Avtoritar:** insanları müəyyən məqsəd ətrafında toplayır
3. **Ahəng yaradan:** insanlarla mükəmməl ünsiyyət qurur
4. **Demokratik:** insanların iştirakını dəstəkləyir
5. **Təşəbbüskar:** işin icrası üçün yüksək standartlar yaradır
6. **Təlimə əsaslanan:** insanları gələcək üçün hazırlayır
7. **Bürokratik:** hər şeyi qaydalara uyğun aparır
8. **Xarizmatik:** digərlərini həvəsləndirir
9. **Qulluq edən liderlər:** digər insanların ehtiyaclarını təmin edir
10. **Hərəkətlərə əsaslanan liderlik:** insanlardan və özlərindən hərəkətləri vasitəsilə nümunə göstərməyə çalışır.



LİDER ÖZÜNÜN ARDICILLARI
OLAN ŞƏXSLƏRƏ DEYİLİR

Peter DRUKER
Amerikalı alim

BİZ GƏLƏCƏK ƏSRƏ NƏZƏR
YETİRSƏK, GÖRƏRİK Kİ, LİDERLƏR
DİGƏRLƏRİNİ GÜCLƏNDİRƏN
ŞƏXSLƏR OLACAQ.

Bill GEYTS,
Microsoft korporasiyasının
banisi və sahibi

MÜZAKİRƏ ÜÇÜN SUALLAR

Diqqət



1

Peşəkar bir qadını lider olmaqdan nə saxlayır?

2

Sizin lider olmaqda ən böyük çətinliyiniz nədir?

3

Lider olmaq üçün nə tələb olunur?

4

Cəmiyyətdə nümunəvi iş göstərmək və insanlara dəstək olmaq üçün nə etməlisiniz?

5

Liderlik tərzlərinə nəzər yetirərkən özünüzün liderlik tərzinin hansı tərzə uyğun olduğunu düşünün?



**“İNSANI 4 ŞEY HÖRMƏTLİ EDƏR:
BİRİNCİSİ DOĞRU DANIŞMAQ; İKİNCİ-
Sİ ƏDƏBLİ OLMAQ; ÜÇÜNCÜSÜ ELMLİ
OLMAQ VƏ NƏHAYƏT DÖRDÜNCÜSÜ
XOŞXASIYYƏT OLMAQ.”**

Nəsirəddin TUSİ
Azərbaycanlı alim

LİDERLƏRƏ XAS OLAN KEYFİYYƏTLƏR



QEYD: Lider olmaq üçün hansı keyfiyyətlərə sahib olmaq lazımdır ?

- 1. Empatiya hissi (duyma):** Siz işlədiyiniz və əlaqədə olduğunuz şəxslərlə düzgün ünsiyyət qursanız işlərinizdə daha uğurlu ola biləcəksiniz. Əgər digərləri sizin onları narahat edən məsələləri dinlədiyinizdən əmin olsalar, o zaman sizin də onlarla işləriniz öz yolunda olacaq, onlar sizinlə eyni məqsədi bölüşəcək və mənfə hissələrdən uzaq olacaqlar.
- 2. Bütövlülük:** Uyğunlaşa bilən lidersinizsə siz hörmət və inam qazanacaqsınız və sizin ardıcıllarınız sizə bənzəmək istəyəcəklər.
- 3. Səmimilik:** Səmimi olan və öz narahatlıqlarını gizlədə bilməyən şəxslər maneələri aradan qaldırmaq üçün əllərindən gələni edəcəklər. Səmimilik inkişafa və özünü dəyərləndirməyə kömək edir.
- 4. İstiqamət göstərmə:** Yaxşı liderlər hər hansı bir məsələnin həlli üçün lazım olan addımları müzakirə edir və uğura aparan yolları götür-qoy edərək doğru düzgün hərəkəti müəyyən edir. Bu işə son nəticədə faydalı təşəbbüslərin ortaya çıxmasına gətirib çıxarır.
- 5. Ünsiyyət:** Səmərəli ünsiyyəti aparan liderlər düzgün və sağlam hərəkətləri vasitəsilə digərlərini işə cəlb edir. Əgər siz dürüst və səmərəli şəkildə öz gözləntilərinizi digərləri ilə paylaşsanız, sizin ardıcıllarınız və ya işləmək istədiyiniz digər şəxslər sizə eyni səviyyədə cavab verəcəklər.
- 6. Asanlıqla uyğunlaşma:** Hər bir problemi eyni cür həll etmək olmaz. İnsanlar əgər çəviklilik göstərsə, yeni ideyalara açıq olmaqla məsələlərin həllini asanlıqla tapmaq olar.
- 7. Əqidəlilik:** Məqsədə nail olmaq gücü və öz işinə inanan liderlər digər şəxsləri özləri ilə apara bilirlər.



**“BİR EVİN PROBLEMLƏRİ İLƏ
MƏŞĞUL OLMAĞI ANLAYAN BİR
QADIN DEMƏK OLAR Kİ, BİR
ÖLKƏNİ İDARƏ ETMƏYİN
PROBLEMLƏRİNİ ANLAYIR.”**

Mahatma QANDİ

Hindistanlı siyasətçi – Lider

02.

QADINLAR VƏ LİDERLİK

Qadınlar rəhbər vəzifələrdə əhəmiyyətli dərəcədə aşağı səviyyədə təmsil olunurlar. Qadınların liderlik rollarında daha az təmsil olunmalarına səbəb cəmiyyətdə mövcud olan ənənəvi sosial bölgülərlə və eləcə də gender stereotipləri ilə bağlıdır. Beləliklə cəmiyyətimizdə cinslərə “kişi-arvad” prizmasından baxılması, qadınların bir peşəkar kimi inkişaf etmələrinə maneəçilik törədir. Qadınlar və kişilər arasında bir fərq kimi daha çox onların özlərini təkmilləşdirməyə az meyilli olması və hər hansı bir məsələnin iş yerlərində həlli üçün danışıqlar aparmağa az təşəbbüskar olması göstərilir. Çünki qadının peşəkar və siyasi sahədə təkmilləşməyində əksər hallarda ailədən dəstək verilmir və burada onların öz fərdi inkişafı üçün maliyyə xərcləməyə imkanlarının məhdud olması amilində zərurətdir.

Həmçinin son zamanlar aparılmış tədqiqatların nəticəsində məlum olmuşdur ki, qadınlar icmada, cəmiyyətdə, iş yerlərində və hətta evdə kişilərdən daha fərqlidirlər. Bu isə birbaşa onların əvvəldə qeyd etdiyimiz liderlik tərzləri və keyfiyyətləri ilə əlaqədardır, belə ki, qadınlar daha demokratik və iş prosesində iştirakçılığa üstünlük verirlər, nəinki kişilər. Lakin, bu həmişə belə deyil. Qadınlarla kişilər arasında liderlik xüsusiyyətlərinin müqayisəsi göstərmişdir ki, qadınların liderliyi şəraitə görə dəyişir. Ümumiyyətlə qadınlarla kişilərin səmərəli və düzgün idarə etməsi səmərəlilik cəhətdən, işin düzgün aparılması cəhətdən bərabərdir. Burda

cinsin heç bir əhəmiyyəti yoxdur. Ancaq, qadınlar hər hansı bir məsələnin həllini “kişiləşdirirlər” – yəni kişilər kimi həll etməyə çalışırlar. Aparılan bir araşdırmada məlum olmuşdur ki, qadınlar hərbi vəzifələrdə kişilərdən daha az səmərəli, amma təhsil, dövlət idarəçiliyi, bələdiyyə və sosial xidmətlər göstərən işlərdə daha səmərəlidirlər. Bu onunla əlaqədardır ki, qadınlar insanlarla münasibət tələb olunan işlərdə kişilərdən daha uğurlu nəticə göstərə bilirlər. Qadınlar kişiləri idarə etməyi tələb edən işlərdə daha az səmərəlidirlər.

Xülasə etsək, əslində kişilərlə qadınlar arasında liderlik tərzləri o qədər də fərqlənmir. Sadəcə bu insanlarda olan düşüncə tərzindən irəli gəlir. Lakin, göstərdiyimiz kimi adətən kişilərə xas olan rəhbərlik rollarında qadınların olması insanların alışmadığı bir haldır. Qadınlar öz demokratik və iştiraka əsaslanan tərzləri ilə, kişilərdən daha səmərəlidirlər. Bununla da, razılaşmaq olar ki, qadınlar digərlərinin sosial durumlarının qayğısına qalır və etik davranışlara daha çox üstünlük verirlər.

Qadınlar qayğıkeş olurlar, kişilər isə nəzarətçi

Bərabər imkanlar əldə etməkdən ötrü qadınlar nə üçün «daha yaxşı» olmalıdır? düşüncəsini məhz kişilərlə qadınlar arasındakı gücün tarazlığını sübut etmək üçün adətən qadınların üzərinə daha çox məsuliyyət və əlavə tədbirlər düşür.

Mənim fikrimcə, hər bir liderlik üslubu çox şəxsi xarakter daşıyır. “İnsanları necə qarşılamağın şəxsiyyətim həmçinin, mənim qadın və alim olmağım faktı ilə bağlıdır” (Angela Merkel). Angela Merkel ilk qadın Kanslerdir, lakin o, həmçinin, ilk alim, ilk şərqçi almandır və 51 yaşında o, ən gənc Kanslerdir. Nəticə etibarilə, onun çoxşaxəli liderlik üslubu siyasi sferaya da təsir göstərmişdir. Lakin əsasən qadın olduğu üçün deyil. Kansler özünün çox şəxsi «Merkel üslubu» ilə liderlik edir.

QADIN İŞTİRAKÇILIĞININ YERLİ SƏVİYYƏDƏ ƏHƏMİYYƏTİ NƏDİR?

+

İcma ehtiyacları daha düzgün nəzərə alınır

+

Ayrı-ayrı qrupların, o cümlədən gender qruplarının spesifik ehtiyaclarını daha dəqiq müəyyənləşdirmək mümkün olur

+

İctimai maraqların nəzərə alındığı və ictimai konsensusa əsaslanan daha doğru qərarlar qəbul olunur

+

Qərarvermə prosesində sosial ədalət prinsipi təmin olunur

+

Bələdiyyə büdcələrinin tərtibatında gender həssaslığı təmin olunur

+

İcma ilə bələdiyyə arasında qarşılıqlı etimad yaranır

+

Qəbul edilən qərarlara görə qarşılıqlı məsuliyyət hissi formalaşır

+

Qəbul edilmiş qərarların daha səmərəli icrası imkanları artır

+

Yerli əhəmiyyətli qərarların qəbulu zamanı qadınların spesifik ehtiyacları daha yaxşı nəzərə alınır



**“RƏHBƏRLİK İŞLƏRİ DÜZGÜN
GÖRÜR, LİDERLİK İSƏ DÜZGÜN
İŞLƏR GÖRÜR.”**

PİTER DRAKER
Amerikalı alim

LİDERLİYİ NÜMAYİŞ ETDİRMƏK ÜÇÜN YERLİ SƏVİYYƏDƏ NƏ ETMƏK LAZIMDIR?

Cəmiyyətdə fəal olmaq və yerlərdə səmərəlilik göstərmək üçün qadınlar özlərini və digərlərini həvəsləndirməlidir. Bu hansı qaydada baş verir? Müsbət mühit yaratmaq üçün çalışın ki, özünüz, işlədiyiniz şəxslər və təşkilatınız üçün gözləntiləri artırasınız və sonra hədəfə çatmağın yollarını tapasınız. Bununla siz qarşıya qoyduğunuz hədəfləri bacardığınızı qədər dəqiq bilməlisiniz ki, digərləri də sizin nəyə nail olmaq istədiyinizi bilsin.

Bələdiyyə qadın üzvləri olaraq cəmiyyət, üçün faydalı nəticələr əldə etmək üçün təşkilatlanaraq maarifləndirmə işlərini aşağıdakı qaydada təşkil edə bilərsiniz.

Siz maarifləndirmə prosesində bir çox alətlərdən istifadə edə bilərsiniz, bunlar

- › yerli tv, radio, qəzet, jurnal
- › sosial şəbəkələr və yaxud bələdiyyəyə məxsus veb sahifə
- › dəyirmi masaların təşkili
- › qadın təşəbbüs qrupu
- › bələdiyyə strukturlarında müzakirələrin aparılması.
- › maarifləndirici materialların hazırlanması və əhali arasında paylanması (bukletlər, elanlar, məlumat vərəqələri, kitabçalar və digər).

Fəaliyyətinizin mediada və sosial şəbəkədə işıqlandırılması nə üçün vacibdir?

- › yaşadığınız icmalarda qadın liderliyinin təşviqi
- › bələdiyyə qadın liderlərinin rolunun artırılmasına, onlara qarşı inamın və fərdi xüsusiyyətlərin inkişafına dəstək
- › nümunəvi bələdiyyə qadın üzvü kimi karyera yüksəlişi

Nümunə:

26 Noyabr qadınlara qarşı zorakılıqla beynəlxalq mübarizəyə həsr edilmiş mövzularda yerli mediya da maarifləndirmə

Yerli lider qadınların rolu icmalarda maarifləndirmə işi aparmaq, qadın hüquqları haqqında məlumatlılığı artırmaq və onları müdafiə etmək, qadınlar üçün yerli özünüidarəetməni daha da cəlbədicə etmək, qadınların bilik və bacarıqlarını artırmaq, onların ictimai siyasi proseslərdə iştirakçılığını sövq etmək, özünü-realizədə dəstək vermək, regionlarda gender bərabərliyinə nail olmaq, məişət zorakılığına əl atanlarının ətrafında ictimai qınaq mühiti yaratmaqda onunla mübarizə aparmaqdan ibarət ola bilər.

İcmanın sosial ictimai həyatında səmərəli şəkildə iştirak etmək üçün qadın bələdiyyə üzvlərinin müzakirəsi üçün suallar

Diqqət



1

Qadınların rifah və hüquqlarını müdafiə edən və gender bərabərliyini təbliğ edən məlumatlandırıcı tədbirlər həyata keçirirsinizmi?

2

Təmsil olunduğunuz bələdiyyədə neçə qadın üzv fəal iştirak edir?

3

Qadınların daha fəal iştirak etmələri üçün bələdiyyədə nələr dəyişməlidir?

4

Vəzifə müddətinizdə bələdiyyə iclası tərəfindən qəbul edilmiş gender həssas qərar və qaydalar hansılardır?

5

Qadınların ehtiyacları və qayğıları ilə necə məşğul olursunuz?

6

Qadınların bələdiyyə siyasətində daha fəal olmaları üçün hansı təşviqat işləri həyata keçməlidir?

DİGƏRLƏRİNİ HƏVƏSLƏNDİRİN

Aşağıda qeyd olunanlar sizə köməklik göstərəcəkdir:

Digərlərinə nümunə olaraq insanlarda inam qazanın

- › Söylədiklərinizi və ya söz verdiklərinizi həyata keçirin.
 - › Qarşınızdakı insanlarla səmimi olaraq, fikirlərinizi birbaşa ifadə etmə bacarığınızı daim təkmilləşdirin.
-

Daima insanlarla ünsiyyətdə olun

- › Lider kimi danışın. Yadda saxlayın ki, sizin sözləriniz bütün təşkilatın fikirlərini əks etdirir.
 - › Lider kimi dinləyin. Maraqlı suallar verərək, məlumatı necə qəbul etdiyinizi təsdiqləyərək qarşınızdakını dinlədiyinizi göstərin. Çalışın ki, digərlərini anlayasınız və buna aid konstruktiv rəy verəsiniz.
 - › Lider kimi öyrənin. Gördüyünüz, eşitdiyiniz və müşahidə etdiyinizi nəzərə alın.
-

Yaradıcılığı təlqin edin

- › Sizinlə işləyən şəxslərin yaradıcılıq bacarıqlarını üzə çıxarmaq və onların potensialını artırmaq üçün yeni tapşırıqlar verin.
 - › İnsanlara yeni təcrübələr təklif edin.
 - › İnsanları digər şöbələrlə və ya qurumlarla əlaqədə olmağa həvəsləndirin.
-

Səlahiyyət verin

- › Bacardığınız qədər müstəqillik verin.
- › İnsanları sözlərinin üstündə durmağa həvəsləndirin.

Daima öyrədin

- › İnkişaf etdirin.
 - › Əldə edilmiş bütün razılıqları nəzərdə saxlayın.
 - › Digərlərini öyrətmək üçün həvəsləndirin.
-

Uğuru qəbul edin və qiymətləndirin

- › İnsanları digərləri yanında tərifləyin.
 - › Onların işlərini qiymətləndirin.
 - › Təşkilatdakı fəal və uğurlu işçilər haqqında hekayələri bölüşün.
-

Şərəflə fədakarlıq göstərin

- › İnsanların ehtiyaclarını dərhal nəzərə alın.
 - › Çətinliyə görə məsuliyyəti paylaşın.
-

Nümunəvi olaraq digərlərini ruhlandırın

- › Çətin tapşırıqları üzərinizə ilk götürün.
 - › Qabaqcıl olun.
 - › Çətin anlarda gözə görünün.
-

Həmişə səbəbləri paylaşın

- › Hər hansı bir mövzu ətrafında danışarkən açıqlama verin.
- › Tələblərinizi dəqiqləşdirin, onların səbəbini və vacibliyini qeyd edin.

ÖZÜNÜZÜ HƏVƏSLƏNDİRİN

Ətrafdakılara Nümunə Olun

- › Qarşıya məqsədlər qoyun. Haraya getmək istədiyinizi müəyyənləşdirin.
 - › Vaxta uyğun hərəkət edin. Əsas işləri sonraya saxlamayın.
 - › Gündəlik tapşırıqları prioritetləşdirin.
 - › Digərləri üçün nümunə olun.
-

Ünsiyyət

- › Məqsədlərinizi müəyyən edin.
 - › Digərlərini dinləməyi bacarın.
 - › Gördüklərinizdən və eşitdiklərinizdən öyrənin.
-

Səlahiyyət

- › Özünüə növbəti liderlik vəzifəsini qəbul etməyə icazə verin. Məsuliyyət səviyyənizi artırmağa hazır olun.
-

Öyrətmək

- › Güclü tərəflərinizə dair siyahı tərtib edin.
 - › Zəif tərəflərinizə dair siyahı tərtib edin.
-

Qiymətləndirmək

- › Son altı ayda nailiyyətlərinizi nəzərdən keçirin və nəyə nail olmaq lazım olduğunu müəyyənləşdirin.

LIDERLİK DƏYƏRLƏRİ (PRAKTİKİ MƏŞĞƏLƏ)

Şəxsi-nizam intizam	Özünü sevmə	Pərəstiş	Sühhsevərik
Taktika	Əzmkarlıq	Bütövlük	Zəriflik
Minnətdarlıq	Utancaqlıq	Şövq	Məsuliyyət
İnam	Xoşəməllilik	Etimad	Dürüstlük
Əzmkarlıq	İşəyararlılıq	Xoşrəftarlıq	Şərəf
Dözümlülük	Zəka	Adillik	Ümidvarlıq
Etibarlılıq	Üzüyolalıq	Çalışqanlıq	Qayğı
Əhval	Dəqiqlik	Səmimiyyət	Səxavət
Mərifət	Yaradıcılıq	Sevinc	Sədaqət
Cəsarət	Öhdəçilik	Rəğbət	Mötədillik
Möminlik	Etibar	Xeyirxahlıq	Dostluq
Təmkinli	Sevgi	Qərəzsizlik	Ədalət
Qətiyyət	Dözümlük	Rəğbət	Rəhm
Etibarlılıq	Təmizlik	Duyum	Duaçılıq
Mehribanlıq	İnadkarlıq	Səbirlilik	Fədakarlıq
Ailəcanlıq	Aydınlıq	Məsuliyyət	Nailiyyət
Lütfkarlıq	Praktiklik	Zənginlik	Müdriliklik
Şəfqət	Sərrastlıq	Canıyananlıq	Məxfilik
Dönməzlik	Razılıq	Azadlıq	Qabiliyyət
Çətinlik	Sakit	Xeyriyyəçilik	Firavanlıq
İlahilik	Səhhilik	Ürəyi açıqlıq	Məharət
Həssaslıq	Yaxsı niyyət	Rəğbət	Kövrəklik
Ahəng	Xoşbəxtlik	Təhlükəsizlik	Səriştəlilik
Yenilikçilik	Yardımsəvərlik	Arxayın	Güc



**“LİDERLİYİN FAYDALI MƏQSƏDİ İŞİ
ZƏİF İCRA EDƏN İNSANLARIN İŞİ DAHA
YAXŞI GÖRMƏSİ, İŞİ YAXŞI İCRA EDƏN
İNSANLARIN HƏMİN İŞİ DAHA DA YAXŞI
İCRA ETMƏSİ ÜÇÜN KÖMƏKLİK
GÖSTƏRMƏKDİR.”**

Cim ROUN

Amerikalı iş adamı

03.

EMOSIONAL İNTELLEKT (ZƏKA) NƏDİR?



Zirək ağıl və peşə bacarıqları önəmlidir, lakin lider olmanın həlledici şərti məhz emosional intellektidir.

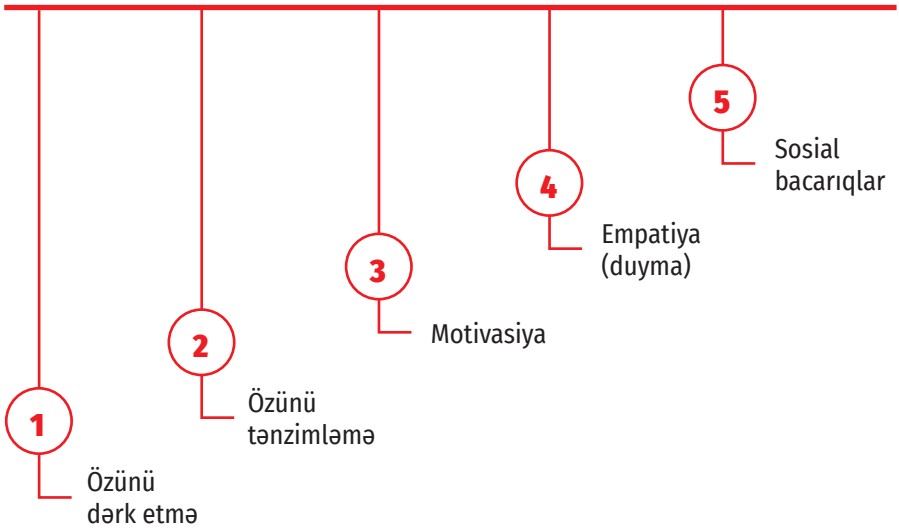
Ən kəsərli liderlər bir həlledici xüsusiyyəti paylaşırlar: onların hamısında emosional intellekt kimi tanınan qabiliyyət yüksək dərəcədə inkişaf edib. Təbii ki, zehni qabiliyyət və ya texniki bacarıqlar da vacib elementlərdir. Lakin tədqiqatçıların nəticələri açıq-aşkar göstərir ki, liderliyin zəruri şərti məhz emosional intellektidir. Hər hansı bir insan çox yaxşı təhsil ala bilər, itti, analitik zəka sahibi və ağıllı fikirlərin tükənməz mənbəyi ola bilər, lakin emosional intellekt olmadan o, heç vaxt güclü liderə çevrilə bilməz.

Emosional intellekti anlamaq üçün Sizə növbəti yanaşmanı təqdim edirik.

Emosional intellektin 2 mühüm cəhəti mövcuddur:



Emosional intellekti dərk etmək üçün 5 mühüm komponentə diqqət yetirmək lazımdır.



EMOSİONAL İNTELLEKTİ YERLƏRDƏ NECƏ TƏTBİQ ETMƏK OLAR

1

Özünüzü dərk edin

Hər hansı bir situasiyada öz emosiyalarımızı dərk edib və öz tendensiyalarımızı anlamaq bacarığıdır.

İnsanın özünü tanıyıb dərk etməsi həmçinin şəxsin öz dəyərlərini və məqsədlərini anlamağa da aiddir. Yüksək özünü tanıma ilə seçilən insan hara və nə üçün istiqamətləndiyini bilir. Məsələn, belə şəxsə maliyyə cəhətdən cəlbədedici, lakin onun həyat prinsiplərinə və ya uzun-müddətli məqsədlərinə zidd olan iş təklifi gəldikdə o, bu təklifi qətiyyətlə rədd etməyi bacarır. Özünü tanımada zəif olan insan isə işi qəbul edir, lakin daxili həyacan içində yaşayır, çünki onun boğulan dəyərləri göynəyir. Belə insan işi qəbul edəndən 2 il sonra öz-özünə deyə bilər: “Maaş yaxşı olduğuna görə bu təklifi qəbul etdim, amma iş çox mənasızdır, darıxdırıcıdır və gələcəyi yoxdur.” Özünü tanıyan insanların qərarları onların dəyərlərinə uyğundur – təəccüblü deyil ki, belə insanlar hər səhər işə həvəslə gəlir, ondan həzz alırlar.

2

Öz hisslərinizi və istəklərinizi tənzimləyin

Digər insanların emosiyalarını anlamaq— onların nə düşündüyünü və nə hiss etdiyini anlamaq bacarığıdır.

Liderlər üçün özünü tənzimləmə niyə bu qədər önəmlidir? İlk növbədə ona görə ki, öz hisslərini və istəklərini idarə edə bilən insan – yəni, kamil insanlar – iş yerlərində etibarlı və ədalətli mühit yaratmağa bacarırlar. Belə mühitdə dedi-qodu və çaxnaşmalar azalır, iş məhsuldarlığı artır. Bilikli, istedadlı insanlar təşkilata gəlib burada qalmaq istəyir. Bundan əlavə, özünü tənzimləmə bacarığı rəhbərlərdən sırayı işçilərə keçməyə meyillidir: rəhbərin sakit yanaşması hamıya məlum olduqda heç kim dəliqanlı kimi ad

çıxartmaq istəmir. Təşkilatın başında pis əhval-ruhiyyə hallarının azalması bütün təşkilata təsir edir. Beləliklə, emosional özünü tənzimləmənin əlamətlərini görmək çətin deyil: ölçüb biçmək, düşüncə hərəkət etmək meylli; qeyri-müəyyənlik və dəyişiklik şəraitində rahatlıq; vicdanlılıq, yəni nəfsin, tamahın diktə etdiyi istəklərə yox demək bacarığı.

3

Daimi həvəsləndirin

Bütün səmərəli liderlərin malik olduğu bir xüsusiyyət varsa, o da motivasiyadır (həvəsdır). Həvəs onları nail olmağa, hamının – özlərinin və digərlərinin – bütün gözləntilərini üstələməyə sövq edir. Burada başlıca hədəf məhz nail olmaqdır. Bir çox insanları yalnız kənar amillər həvəsləndirir: böyük maaş, yaxud yüksək vəzifədən və ya prestijli şirkətdə işdən irəli gələn üstün ictimai status. Bundan fərqli olaraq, liderlik potensialı olan insanların daxilində nailiyyətin özü naminə nail olmaq istəyi çox dərin köklər buraxır.

Siz liderləri axtarırsınızsa, kənar mükafatlar deyil, nail olmağın özü ilə həvəslənən insanları necə ayırd edə bilərsiniz? İlk növbədə, belə insanlarda işin özünə qarşı ehtiras var – onlar yaradıcı çağırışlar arayır, öyrənməyi xoşlayır və yaxşı görülən işlə fəxrəhlənirlər. Onlar həmçinin işin daha yaxşı görülməsinə tükənməyən maraqla göstərirlər. Belə maraqla canlanan insanlar, bir qayda olaraq, cari vəziyyətdən narazı görünürlər. Onlar daima özlərinə və digərlərinə sual verirlər: niyə biz bunu elə yox, belə edirik, yəni onlar həmişə yeni yanaşmaları sınağa hazırdırlar.

4

Empatiya (duyma) – Özünüzü digərlərinin yerinə qoyun

Duyğusal zəkanın bütün cəhətlərindən empatiya (duyma) ən asan tanınır. Həssas müəllimin və ya dostun bizə qarşı empatiyasını hamımız hiss etmişik; hissiyatsız məşqçidə və ya müdirdə onun olmamasına hamımız təəccüblənmişik. Lakin, iş gəldikdə, duyma qabiliyyətinə görə mükafatlandırılmaq bir yana, tərif eşitmək belə

nadir haldır. Duyma sözü, bazar iqtisadiyyatının sərt reallıqlarından çox uzaq olan bir məfhum kimi görünür.

Lakin duyma sentimental, kövrək, “mən yaxşı, sən yaxşı” sığalçəkən nərmə-naziklik deyil. Yəni, duymağı bacaran lider digər insanların duyğularını qəbul etməli və hamını razı salmalı deyil. Bu, dəhşətli olardı, çünki hər hansı fəaliyyəti mümkünsüz edərdi. Əslində, duyma ağıllı qərarların verilməsində digər amillərlə yanaşı işçilərin hisslərinin düşünüb nəzərə alınması deməkdir.

5

Sosial bacarıqlarınızı inkişaf etdirin

Duyğusal zəkanın ilk üç komponenti özünü idarə etmək bacarıqlarını ehtiva edir. Son iki komponenti təşkil edən duyma və ünsiyyət və ya sosial bacarıqlar isə insanın digərləri ilə münasibətlərinin idarə edilməsinə aiddir. Duyğusal zəkanın komponenti olaraq, ünsiyyət bacarığı səsləndiyi qədər sadə deyil. Bu, yalnız ünsiyyətçi, mehriban olmaq demək deyil, halbuki yüksək səviyyəli ünsiyyət bacarığına malik olan insanlar adətən pis-niyət, bədniiyyətli olurlar. Əslində, ünsiyyət bacarığı “məqsədyönlü” mehribanlıq deməkdir və insanları cəlb etmək, inandırmaq, ələ almaq, öz tərəfinizə çəkmək, həmfikir etmək mənasına gəlir.

Ünsiyyət bacarığı ilə seçilən insanların geniş tanışlıq dairəsi olur və onlar məharətlə müxtəlif insanlarla dil tapıb qarşılıqlı anlaşma qura bilirlər. Bu o demək deyil ki, belə insanlar daima ünsiyyətdədir; bu o deməkdir ki, onlar vacib işlərin təklidə görülmə bilməməsini yaxşı anlayırlar. Lazım gəldikdə, belə insanların istifadə edə biləcəkləri tanışlıq dairəsi var.

Ünsiyyət bacarığı duyğusal zəkanın digər komponentlərinin zirvəsidir. İnsanlar öz hisslərini anlayıb idarə edə və digərlərinin hisslərini duya bildikdə ətrafdakıqlarla münasibətləri daha səmərəli qururlar. Hətta işə həvəs ünsiyyət bacarığına müsbət təsir edir. Unutmayın ki, nailiyyət həvəsində olan insanlar hətta əksiklik və ya uğursuzluqla üzləşəndə nikbin qalmağı bacarırlar. Onların xoş əhvalı söhbətlərinə və digər ünsiyyət vasitələrinə sanki “nur saçır”. Əbəs yerə deyil ki, bu insanlar tanınır və sevilir.

Duyğusal zəkanın beş tərkib hissəsi

	Anlayışı	Əlamətləri
→ Özünü tanıma	öz əhval, duyğu və istəklərini tanımaq, habelə onların digər insanlara təsirini anlamaq bacarığı	özünə inanan özünü real qiymətləndirən özünə tənqid ilə yanaşa bilən
→ Özünü idarəetmə	qeyri-konstruktiv istəkləri və əhvalları nəzarətdə saxlamaq və ya fərqli istiqamətə yönləndirmək bacarığı qənaətləri durdurmaq və hərəkət etməzdən öncə düşünmək bacarığı	etibarlı və vicdanlı qeyri-müəyyənliyə qarşı çəviklik dəyişikliklərə açıq
→ Motivasiya	pul və ya vəzifə üçün deyil, iş xatirinə çalışmaq, işə can yandırmaq əzmi məqsədləri enerji və inadla təqib etmək istəyi	hədəfə çatmaqda həvəsli hətta uğursuzluqla üzləşəndə nikbin öz təşkilatına sədaqətli
→ Empatiya (duyma)	digər insanların duyğularını anlamaq bacarığı insanlarla onların hisslərinə uyğun davranmaq bacarığı	bacarıqlı işçiləri cəlb edib saxlaya bilən mədəniyyətlərarası məsələlərdə həssas işçilərə və müştərilərə diqqətli yanaşma
→ Sosial bacarıqlar	münasibətlər qurmaq, əlaqələr yaratmaq məharəti dil tapmaq və insanları cəlb etmək bacarığı	inandırıcı, etimad yarada bilən dəyişiklikləri idarə etməkdə səmərəli işçi komandaları yaratmaqda və onlara rəhbərlik etməkdə təcrübəli

Emosional intellekt (zəka) nəyə təsir göstərir

- › Sizin işinizdəki məhsuldarlığınıza
- › Sizin fiziki sağlamlığınıza
- › Sizin psixi sağlamlığınıza
- › Sizin münasibətlərinizə

Emosional intellekti necə inkişaf etdirmək olar?

1. Özünüzü dərk edin və diqqətli olun
2. Hisslərinizi müşahidə etməyi öyrənin
3. Öz davranışınıza diqqət yetirin
4. Öz hisslərinizə və davranışlarınıza görə məsuliyyət daşıyın
5. Reaksiya vermək əvəzinə cavab verməyi öyrənin
6. Özünüzün və ətrafdakıların hisslərini anlamağı öyrənin
7. Müsbət mühit yaradın
8. Ünsiyyət bacarıqlarınızı təkmilləşdirin

Xoşbəxtlikdən, duyğusal zəka öyrənilə bilər. Bu proses asan deyil, zaman, ən əsası isə iradə tələb edir, lakin duyğusal zəkanın həm fərd, həm də təşkilat üçün faydaları ona qoyulan zəhmətə dəyər.

**MƏN GÜMAN EDİRƏM Kİ, LİDERLİK
BİR ZAMANLAR GÜC DEMƏK İDİ,
LAKİN İNDİ İNSANLARLA YOLA
GETMƏK DEMƏKDİR.**

Margaret TETÇER

2007-ci ildə “The Ken Blanchard Companies” təşkilatı tərəfindən 1400 müxtəlif rütbəli idarəçilər arasında “digər insanlarla işləyərkən liderlərin 5 ən böyük səhv davranışı” mövzusunda keçirilən sorğuda aşağıdakı cavablar məlum olmuşdur. Bunlar:

- › 82% Düzgün rəy verə bilməməsi (tərifləmə və ya istiqamətləndirmə).
- › 81% Qarşısındakını dinləməmək və iş prosesinə cəlb etməməsi
- › 76% İnsanlara, tapşırıqlara və situasiyaya uyğun liderlik üslubunun tətbiq edilməməsi.
- › 76% Aydın məqsəd və vəzifələrin qoyulmaması.
- › 59% İnsanların inkişafına diqqət yetirməməsi

ƏSAS LİDERLİK VƏ RƏHBƏRLİK SƏHVLƏRİ

Tədqiqatların və sorğuların nəticəsində



- 1. Münasib olmayan ünsiyyət və dinləmə 41%**

Aparılan sorğular nəticəsində məlum olmuşdur ki, ünsiyyətin düzgün qurulmaması liderlərin bir nömrəli səhvidir. Çox zaman liderlər ya insanlarla ünsiyyətdə olmur, ya həddindən artıq ünsiyyətdə olur və ya emosiyalara qapılaraq münasib olmayan tərzdə ünsiyyəti qururlar. Bunlara həmçinin aqressiv ünsiyyətin qurulması və ya qınaq üzərində qurulan ünsiyyətin qurulması aiddir.
- 2. Çox və ya zəif idarəetmə, tapşırma və ya yol göstərmə 27%**

İkinci ən çox üzləşilən səhv kimi həmçinin digərlərindən rəyi dinləmədən qərarların və ya istiqamətin verilməsi, insanların fikirlərini nəzərə almadan qərarların verilməsi aid edilir.
- 3. Rəhbərlik bacarıqlarının olmaması 14%**

Buna problemlərin həll edilməsi, ortaq fikirə gəlmə kimi məsələlər aiddir.
- 4. Ardıcılara və ya işçilərə dəstəyin azlığı və ya dəstəyin olmaması 12%**

İşçilərə dəstəyin göstərilməməsi və ya həddində artıq dəstəyin göstərilməsi buna misal ola bilər. Hər ikisi işçilərdə qıcıqlandırma yaradır.
- 5. Səlahiyyətlərin düzgün verilməməsi 5%**

Qoyulan məqsədlərə çatmaq üçün işçiləri səlahiyyətləndirməmək və onların davranışlarına görə məsul etməmək liderlərin səhv hərəkətlərindən birisidir.

ƏLAVƏLƏR

Məşğələ 1

Qadın liderliyi ilə bağlı məşğələ

Bələdiyyələrdə qadın liderliyi ilə bağlı hansı keyfiyyətlər vacibdir?



Məqsəd

- › İştirakçılara seçilmiş bələdiyyə üzvlərində görmək istədikləri və arzu etdikləri liderlik keyfiyyətləri haqqında düşünməyə şərait yaradır.
- › İştirakçılara liderlik keyfiyyətinin cinsindən asılı olmadığını anlamaqda yardımçı olmaq.



Lazım olan vaxt:

45 dəqiqə



Proses

İştirakçılara bələdiyyə üzvlərinə xas olması lazım olan keyfiyyətləri sadalamalarını tapşırıq. Cavabları lövhəyə yazın. Bu cür cavablarla rastlashacaqsınız:

- › Liderlik qabiliyyətlərinə malik olmalıdır
- › İcmanı tanınmalıdır
- › İnandırma bacarıqları olmalıdır
- › Maliyyə bilikləri olmalıdır
- › İcma üzvlərini dinləyib onların maraqlarını və istəklərini təmin etməlidir.
- › Şəbəkə və könüllüləri olmalıdır.

2. Təklif edilmiş cavabları iştirakçılarla müzakirə edin.

3. Qadınlar və kişilərin bu cür bilikləri və keyfiyyətləri var mı? Səsləndirilən keyfiyyətlərdən hansının kişilərə, hansının qadınlara xas olduğunu soruşun.

İştirakçılardan ancaq səsləndirilən keyfiyyətlərin, və ya əlavə keyfiyyətlərin də olub olmadığını soruşun. Misal üçün bələdiyyə üzvlərinin fəal dinləmə bacarığı, vasitəçilik və ya münaqişələri həll edə bilmə bacarıqları olmalıdır mı?

4. Bütün iştirakçıların fikirlərini öyrənin. Müzakirələri liderin keyfiyyətlərinin bələdiyyə idarəetməsində nə cür əhəmiyyət daşdığı istiqamətində davam edin



http://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf

http://tr.51job.com/train/51newsletter/oct2007/slii_b-e.htm



**“DƏYİŞİKLİKLƏR İNTENSİV
CƏHDLƏRİN BƏHRƏSİDİR.”**

Məhəmməd Yunus

Nobel Sülh Mükafatı Laureatı

İCTİMAİ MƏLUMATLANDIRMA VƏ TƏŞVİQAT İŞLƏRİNİN APARILMASI

Təşviqat və ictimai məlumatlandırma hər bir qeyri hökumət və ictimai təşkilat və ya bir qrup şəxslərin fəaliyyətlərində apardıqları vacib işlərdən biridir. Düzgün təşviqat və ictimai məlumatlandırmanın aparılması nəticəsində müəyyən bir məsələyə dair narahatlığı olan bir çox sayda əhali qrupları və ümumiyyətlə minlərlə insan müsbət nəticə görə bilər.

BU BÖLMƏDƏN NECƏ İSTİFADƏ EDİLMƏLİ?

Bu bölmədən əsasən icmalarda təşviqat və ictimai məlumatlandırma işlərində fəal olan qadınlar, qadın təşkilatları, bələdiyyələr və digər maraq qruplarının istifadəsi üçün nəzərdə tutulmuşdur.

- Birinci hissə. Bu hissə təşviqat və ictimai məlumatlandırmanın əsas yanaşmaları haqqında olacaq.
- İkinci hissə: Təşviqat və ictimai məlumatlandırma işinin qurulması və planlaşdırılması. Bu hissədə hər hansı dəyişikliyə nail olmaq üçün addımlar və istiqamətlərdən bəhs edirik.
- Üçüncü hissədə təsir göstərməyin yollarını müəyyən edəcəyik.
- Dördüncü hissədə təşviqat və ictimai məlumatlandırmanın mexanizmlərinə dair məsələlərə toxunulur.

04.




TƏŞVIQAT VƏ İCTİMAI MƏLUMATLANDIRMA

Hər hansı bir məsələ haqqında təşviqat və ictimai məlumatlandırmanın aparılması və seçilmiş sahəyə diqqətin yönəldilməsi o qədər də asanlıqla başa gələn deyil. Ancaq, təşviqat işində uğura və müsbət nəticəyə nail olmağınız üçün insanlarla düzgün ünsiyyət qurmağınız, düzgün planlama işlərini həyata keçirməyiniz və dəqiq fəaliyyət planınızı müəyyən etməyiniz vacibdir.

Təşviqat və ictimai məlumatlandırma: Təşviqat və ictimai məlumatlandırma bir şəxs və ya qrupun inandığı hər hansı bir narahatlıq doğuran məsələyə müsbət təsir göstərmək üçün apardıqları fəaliyyətlərdir.

Təşviqat və ictimai məlumatlandırma işi həmçinin qərarverici qurumlar və oradakı şəxslərə müəyyən qərarlarda dəyişiklik etmək üçün nəzərdə tutulan bir proses də sayılır.

Təşviqat və ictimai məlumatlandırmaya dair bəzi fikirlər:

-  nəyəsə etiraz etmək deyil – etiraz etmək nəyəsə qarşı mənfi reaksiya göstərmək deməkdir, ancaq təşviqat və ictimai məlumatlandırma hansısa müsbət dəyişiklik gətirən məsələyə görə fəaliyyətlər deməkdir.
- Təşviqat və ictimai məlumatlandırma**  sadəcə məlumatlandırmaq demək deyil – təbii ki, hər hansı bir məsələdə dəyişikliyə nail olmaq məlumatlandırma işi görmək vacibdir.
-  maliyyə cəlb etmək demək deyil – baxmayaraq ki, bəzi dəyişikliklər etmək üçün büdcə də tələb olunur

Təşviqat və ictimai məlumatlandırma işinin seçilmiş bir universal yolu yoxdur.

Təşviqat və ictimai məlumatlandırma prosesi sizin yaşadığınız yerdən, işlədiyiniz insanların davranışlarından və digər faktorlardan çox asılıdır. Seçdiyiniz yol aşağıdakı bir çox faktorlardan asılı ola bilər

1

Seçdiyiniz mövzu və bu mövzuya dair təşviqat və ictimai məlumatlandırma apardığınız qurumların məsələ haqqında məlumatlılığı.

2

Təşviqat və ictimai məlumatlandırma mexanizmləri və yanaşmalara açıq olma. Bəzi qurumlar və nüfuzlu şəxslər ictimai qurumlar, bələdiyyələr və ya qadın qrupları, qeyri hökumət təşkilatları tərəfindən aparılan təşviqat və ictimai məlumatlandırma işlərini bəyənir və buna qarşı açıq fikirli olur. Ancaq bu həmişə belə deyil, ona görə işə başlamazdan əvvəl apardığınız işin uğurlu olması üçün ilk olaraq digər tərəfin nə dərəcədə sizin işinizə açıq olduğunu araşdırın.

Təşviqat və ictimai məlumatlandırmada uğursuzluqların səbələri

- 1. Anlaşılmaz məqsədlər vəzifələr.** Hər hansı bir strategiyanız yoxdursa, siz nəticə əldə etməkdə çətinlik çəkə bilərsiniz.
- 2. Təsir strategiyasının aydın olmaması.**
- 3. Müəyyən olunmuş vaxt çərçivəsinin qoyulmaması.** Fəaliyyət planının düzgün qurulması və hər hansı işlərin vaxt çərçivəsində həyata keçirilməsi sizin və digər şəxslərin həm vaxtına, həm də enerjilərinə qənaət etmiş olacaq.
- 4. Dəqiq məqsədin olmaması.** Bəzən seçilmiş hər hansı məqsəd qeyri-müəyyən bir mövzuda olur. Bu işə öz növbəsində qərarverən şəxslər və ya qurumlarda çoxlu suallar doğurur.
- 5. Yaradıcılığın və innovasiyanın olmaması.** Daima eyni tərzdə aparılmamalıdır.
- 6. Monitoring və qiymətləndirmə mexanizminin olmaması.** Cavabdehliyin olmaması, plana uyğun fəaliyyətin qurulmaması.

Təşviqat və ictimai məlumatlandırmanın müxtəlif növləri.

Kampaniya – xüsusi hədəf qrupları tərəfindən müəyyən məsələnin həllinə nail olmaq üçün görülən layihədir. Kampaniyalara maliyyə cəlb edilməsi, reklamların verilməsi və ya bir məsələnin təşviqi kimi amillər daxildir. Kampaniyaları daha çox başlanğıcı və sonu olan bir fəaliyyət silsiləsi kimi səciyyələndirmək olar. Burada ictimaiyyəti işə birbaşa cəlb etmək nəzərdə tutulmur.

İctimai kampaniya – yerlərdə hər hansı bir məsələnin həlli üçün nəzərdə tutulan və geniş ictimaiyyəti də cəlb edən fəaliyyətdir. Xeyriyyə tədbirləri buna misal ola bilər.

İctimai məlumatlandırma – ictimaiyyətin diqqətinə hər hansı bir problemi çatdırmaq və məlumatlandırmanı artırmaq məqsədi ilə aparılan fəaliyyətdir

Tərəfdaşlıqların qurulması – məsələ ilə əlaqədar müxtəlif qrupların müəyyən bir mövzu ətrafında fəaliyyətə cəlb edilməsidir

Təşviqat və ictimai məlumatlandırmanı kim aparır?

a. Bələdiyyə rəhbəri, bələdiyyə üzvləri və ya qadın təşkilatları tərəfindən aparılan təşviqat və ictimai məlumatlandırma

Təşviqat məsələnin birbaşa təsir etdiyi insanlar və ya qruplar tərəfindən aparılır. Bu insanlar və ya qrupların məsələdən daha çox anlayışı olduğu üçün onların rəyi əhəmiyyət kəsb edir. Məsələdən birbaşa faydalanmayan digər fiziki və hüquqi şəxslər isə onlara köməklik göstərə bilər.

b. Bələdiyyə rəhbəri, bələdiyyə üzvləri və ya qadın təşkilatları üçün aparılan təşviqat və ictimai məlumatlandırma

Könüllülər və ya qurumlar köməyə ehtiyacı olan insanlara dəstək verə bilərlər. Onlar məsələləri işıqlandırmaq üçün öz imkanlarından və bacarıqlarından istifadə edərək bir növ ictimai vəkillik fəaliyyəti ilə məşğul ola bilərlər. Təbii ki, bu daima ehtiyacı olan insanlar və ya qruplar ilə uzlaşdırılmış şəkildə baş verməlidir.

c. Bələdiyyə rəhbəri, bələdiyyə üzvləri və ya qadın təşkilatları ilə birgə aparılan təşviqat və ictimai məlumatlandırma

Təşviqat və ictimai məlumatlandırma işində birgə çalışma və əməkdaşlıq şəklində iş daha çox səmərə göstərir. Bəzən ola bilsin ki, ehtiyacı olan qruplar, təşkilatlardan ayrılıqda müəyyən işlər aparır. Bunların bir yerdə aparılması daha məqsədəuyğundur. Nəzərə almaq lazımdır ki, bu halda hər iki tərəf bərabərhüquqlu olmalıdır.

TƏŞVİQAT VƏ İCTİMAİ MƏLUMATLANDIRMA İŞİNİN HƏYATA KEÇİRİLMƏSİ

Müsbət nəticəyə nail olmaq üçün hansı işlər görülməlidir?

2.1. Strategiya və Planlaşdırma

Təşviqat və ictimai məlumatlandırma işində sistemin və strukturun olması vacib elementlərdəndir. Strukturlu yanaşma düzgün və düşünülmüş addımların atılmasına köməklik göstərəcəkdir.

Nə qədər düzgün seçim etsəniz, bir o qədər də siz məsələyə müsbət təsir göstərə biləcəksiniz.

İşinizin düzgün və planlı şəkildə qurulmasının müxtəlif yollarını bu bölmədə sizə göstərəcəyik.

Təşviqat və ictimai məlumatlandırma və kampaniyaların aparılması üçün şərtlər aşağıdakı kimidir:

1. Nəyi dəyişmək istədiyinizi bilin
2. Ən yaxşı təsir strategiyanızı müəyyən edin
3. Fəaliyyət planınızı müəyyən edin
4. Fəaliyyət planınızı icra edin
5. Daima prosesi yoxlayın və qiymətləndirin

Altıncı şərt isə proseslərin idarə edilməsi, koordinasiyasını, monitorinqini və qiymətləndirilməsini əhatə edir.

- **Monitorinq** fəaliyyət planına uyğun olan xüsusi nəticələrin inkişafını müəyyən edir. Monitorinq fəaliyyətinin gedişatı vaxtı baş verir.
- **Qiymətləndirmə** isə ümumi aparılan işin yekununun uğurunu ölçür və aparılan işin dəyərli olub-olmadığını müəyyən edir.

Hər bir fazada, bir çox addımlar nəzərdə tutulmuşdur. Vəziyyətdən asılı olaraq siz bu və ya digər vasitədən istifadə edə bilərsiniz. Bu addımlar təbii ki, ard-arda icra olunmamalıdır – müxtəlif elementlər müxtəlif vaxtlarda icra oluna bilər.

2.1. Nəyi dəyişmək istədiyinizi bilin (məsələləri dəqiqləşdirin)

Nəyi dəyişmək istədiyinizi bilmək təşviqat və ictimai məlumatlandırmanın planlaşdırılmasında ilk addım kimi qeyd edilir.

Təşviqat işində konkret məsələlər və nəyə diqqətin cəlb olunduğu dəqiq bilinməlidir. Bu o qədər də asan deyil.

2.2. Həll etmək istədiyiniz problemi müəyyən edin.

Təşviqat və ictimai məlumatlandırmanın aparılması dəqiq hər hansı bir məsələyə yönəldildiyi halda daha səmərəli ola bilər. Ən böyük problem həmin məsələnin düzgün formalaşdırılması və seçilməsidir.

Bu sahədə problemlərin müəyyən edilməsi müxtəlif təhlillər vasitəsilə həyata keçirilə bilər.

Vəziyyəti tam anlamaq üçün Problem ağacı, SİSTHƏ (siyasi, iqtisadi, sosial, texnoloji, hüquqi, ətraf mühit tendensiyaları) təhlili metodu və GZİT təhlili yardımçı ola bilər. Ətraflı məlumat üçün növbəti səhifələrə nəzər yetirin.

PESTEL (SİSTHƏ) METODU

PESTEL (SİSTHƏ) xarici amillərin təhlilini aparmaqda sizə köməklik göstərir. Bu təhlil metodu altı müxtəlif kateqoriyanı nəzərə alır:

Siyasi tendensiyalar: hər hansı məsələ haqqında müxtəlif qrupların müxtəlif fikirləri ola bilər, apardığınız ictimai məlumatlandırma işi digər proseslərə maneəçilik törədirmi? Yoxsa əksinə qoyulmuş strategiyaya uyğundurmu?

Məsələn erkən niğahların qarşısının alınması ilə bağlı təşviqat aparırsınızsa siyasi səviyyədə buna münasibətin necə olduğunu bilmək sizə vacibdir. Bu sizin işinizi daha strateji görməyə köməklik göstərə bilər.

İqtisadi tendensiyalar: təşviqat və ictimai məlumatlandırmanın aparılması üçün iqtisadi mühit imkan verir mi? Yərdərdə və ya ailələrdə vəziyyət necədir? Milli iqtisadi siyasət həmin məsələnin həllində köməklik göstərə bilər mi? və s.

Sosial-mədəni tendensiyalar: təşviqat və ictimai məlumatlandırma işinizdə hədəf seçdiyiniz insanların yaş qrupları nədir? Sosial vəziyyət nə yərdərdə, təhsilin səviyyəsi, inanclar, mediya münasibətləri və digər əlaqədar məsələlər buna daxildir.

Texnoloji tendensiyalar: burada ictimaiyyətin, və ya əhəlinin mobil telefonlara çıxışı, internetin olması, texniki innovasiyalarla bağlı məsələləri araşdırıla bilər. Məsələn siz mobil telefon vasitəsilə kampaniya aparmaq istəyirsinizsə, bu təhlil sizə köməklik göstərə bilər.

Hüquqi tendensiyalar: apardığınız təşviqat və ictimai məlumatlandırma mexanizmlərə dair ölkədə qanunun olması və ya işin qanuniliyi faktoru kimi məsələlər daxil edilməlidir.

Ətraf mühitlə bağlı tendensiyalar - təşviqat və ictimai məlumatlandırmanın aparılması üçün ətraf mühitlə bağlı faktorlar, ekoloji faktorlar araşdırılmalıdır.

Bütün faktorlar nəzərə alındıqdan sonra, sizə işinizdə bunlardan ən çox təsir göstərənləri müəyyən etməyinizi tələb olunur. Planlamada və digər mərhələlərdə bu faktorlar sizə lazım olacaq.

Təbii ki, sadəcə SİSTHƏ metodundan istifadə edərək məsələlərin araşdırılmasına nail olmaq mümkün deyil. Əlavə bir metod kimi həmçinin GZİT təhlilindən istifadə edilir. Burada Güclü və Zəif cəhətlər, İmkanlar və Tərəddüdlər və ya Təhlükələr.

GZİT TƏHLİLİ

Vacib məqam



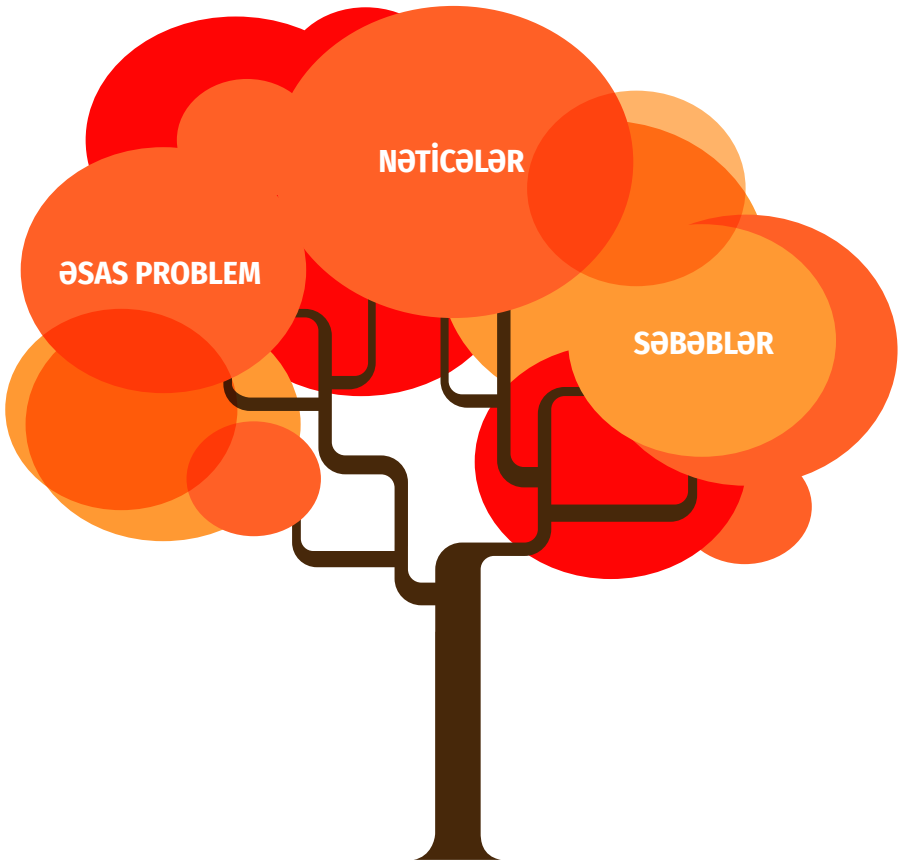
Güclü və zəif tərəflər araşdırılarkən təşkilatın daxildən hər hansı bir təşviqat və ictimai məlumatlandırmanı aparmaqda güclü və zəif olan cəhətləri seçilmiş komanda və ya işi aparan şəxslər tərəfindən sadalanır. İmkanlar və Tərəddüdlər /Təhlükələr isə daha çox təşkilatdan kənardakı faktorları araşdırır. Daha ətraflı aşağıdakı cədvəli nəzərdən keçirək.

<p>İ və T →</p> <p>G və Z ↓</p>	<p>İmkanlar (İ)</p> <p>Bunlar təşkilatdan kənarında olur və sizin onları dəyişmək imkanınız yoxdur.</p>	<p>Tərəddüdlər (T)</p> <p>Bunlar təşkilatdan kənarında olur və sizin onları dəyişmək imkanınız yoxdur.</p>
<p>Güclü tərəflər (G)</p> <p>Bunlar təşkilatınızın Güclü Tərəfləridir. Siz bunları yaxşı idarə edirsiniz. Onlar sizin təşviqat və ictimai məlumatlandırma işinizin aparılmasında sizə köməklik göstərir.</p>	<p>STRATEGİYALAR (G-İ)</p> <p>Təşkilatın daxilində olan güclü tərəflərimizdən yararlanaraq kənarında olan imkanlardan necə istifadə edə bilərik?</p>	<p>STRATEGİYALAR (G-T)</p> <p>Güclü tərəfimizdən istifadə edərək çətinliklərin öhdəsindən necə gələ bilərik?</p>
<p>Zəif cəhətlər (Z)</p> <p>Bunlar təşkilatınızın Zəif Tərəfləridir. Təşviqat və ictimai məlumatlandırma işinizdə sizə maneəçilik törədir.</p>	<p>STRATEGİYALAR (Z-İ)</p> <p>Zəif cəhətlərimizi düzəldərək, imkanlardan necə bəhrələyə bilərik?</p>	<p>STRATEGİYALAR (Z-T)</p> <p>Daxildəki zəif cəhətləri həll edərək, təşkilatdan kənarında təhlükələrin qarşısını necə ala bilərik?</p>

Baxmayaraq ki, bu bir nəfər tərəfindən də edilə bilər, siz bunu qrupun iştirakı ilə həll edə bilərsiniz.

PROBLEM VƏ HƏLLİ YOLLARI STRUKTURU METODU (Problem ağacı)

Problem Ağacı Metodu sizə bütün problemləri bir yerə sadalamaq və aralarında səbəb-nəticə əlaqəsi qurmağa imkan verir. Bunun vasitəsilə problemlərin birbaşa nəzarətimiz altında olmayan köklərini və öz növbələrində başqa problemlərə səbəb olan problemləri əks etdirən struktur əldə edirik. Müəyyən etdiyiniz 3-4 əsas problemin öhdəsindən gəlsəniz, bütün başqa təsirləri də aradan götürə bilərsiniz.



Problem ağacının və ya problem strukturunun hazırlanmasına dair qeydlər

Əsas problemi strukturun ortasında qeyd edin

- 1. Qrupunuzla səbəblər və nəticələrin nə olduğunu müzakirə edin. Nəticələri mərkəzi problemdən yuxarı və onların səbəblərini problemdən aşağıdakı cədvəldə qeyd edin*
- 2. Bacardığınız qədər problemin səbəblərini yazın, bu sizə əsas problemin ən vacib səbəbini müəyyən etməyə köməklik göstərəcək. Mərkəzi problemdən doğan səbəbləri oxla əlaqələndirin. Hər bir səbəbi açıqlayarkən səbəblərdən ortaya çıxan səbəbləri də müzakirə edin. Onların bir biri ilə əlaqəsini oxlarla göstərin. Məsələn, məişət zorakılığının səbəbi işsizlik ola bilər, işsizliyin səbəbi təhsilsizlik ola bilər, və təhsilsizlik səbəbi yoxsulluq ola bilər.*
- 3. Əsas problemdən nəticəni əlaqələndirin. Hər bir nəticənin, digər bir nəticəsinə müzakirə edin və struktura qeyd edin. Məsələn, məişət zorakılığı boşanmalara gətirib çıxara bilər, boşanmaların çoxalması uşaqların tam valideyn qayğısının olmaması ilə nəticələnə bilər, valideyn qayğısının olmaması isə uşaqların təhsildən yayınmalarına gətirib çıxara bilər.*

Müzakirənizi bitirdikdən sonra səbəblərə yenə nəzər yetirin, və təşviqat və ya ictimai məlumatlandırma vasitəsilə, nüfuzlu şəxsləri cəlb etməklə hansı səbəbin daha tez aradan qaldırıla biləcəyini müəyyən edin.

Problem ağacını Həll ağacına çevirin!

Hər bir səbəbi nəticə ilə tərsinə çevirə bilərsiniz. Məsələn, əgər məişət zorakılığının səbəbi təhsilsizlikdirsə və bu problem uşaqların valideyn qayğısının olmamasına gətirib çıxarırsa, o zaman təşviqat mövzusu uşaqların valideyn qayğısının artırılması məsələsi ola bilər. Bütün bunlar bir-biri ilə çox əlaqədardır.

Faktları bilmək üçün tədqiqat aparın

Təşkilatların cəmiyyətdə müəyyən seçdikləri problemlər daha çox qəliz olur, ona görə də hər hansı bir həll yolu tapmazdan əvvəl çalışın məsələni daha dərinləndirən araşdırasınız. Bunun üçün müxtəlif metodlar təklif edilir.

Məsələləri araşdırmağın yolları:

- Əlaqədar məlumatı toplayıb təhlil edin.
- Tədqiqatı apardığınız vaxt, məsələnin birbaşa aid olduğu insanları tədqiqata cəlb edin. Məsələn, əgər siz qadınların hər hansı bir yerdə işsizlik məsələsinə dair təşviqat işini həyata keçirmək istəyirsinizsə, onlarla birgə işləməlisiniz, onların da rəylərini almalısınız.

Tədqiqatı aparmağın yolları

- **Çalışın hədəf qruplarının iştirakını təmin edəsiniz:** Hədəf qruplarının fikirləri nəzərə alınmalı, strategiyalar onlarla birgə müzakirə edilməlidir.
- **Faktlara əsaslanmalısınız:** Təşviqat və ictimai məlumatlandırma işini daha səmərəli etmək üçün faktların və məlumatın aydın olmasına ehtiyac var.
- **Araşdırma məntiqli və əsaslı olmalıdır:** Araşdırmanı müxtəlif qruplarda apardığınız zaman çalışın eyni cür suallardan istifadə edəsiniz. Bu sizin faktları təhlil etdiyiniz zaman sizə köməklik göstərəcəkdir.
- **Şəffaf və aydın strategiyanızı hədəf qruplarına bildirin:** Siz həll etməyə çalışdığınız məsələlərə dair apardığınız araşdırmanın nəticəsində nə edəcəyinizi hədəf qruplarına bildirməlisiniz.
- **Məxfiliyi saxlayın:** Məxfi qalmaq istəyən insanları müəyyən edin. Əgər insanlardan kimsə sizə həssas məsələ haqqında nəsə fakt deyirsə və anonim olaraq qalmaq istəyirsə bunu təmin edin (yazılı şəkildə).
- **Riszləri idarə edin:** Apardığınız araşdırmanın işlədiyiniz qruplara və ya araşdırdığınız məsələyə bir ziyanın olub-olmadığını müəyyən edin - əgər hər hansı bir risk varsa, araşdırmadan vaz keçin.

Tədqiqat vasitəsilə aparılan məlumat toplama kəmiyyətə əsaslanma bilər. Burada statistik məlumatlar, digər bənzər məsələlərlə müqayisələr aparıla bilər. Məsələn, hər hansı bir araşdırmada məlum ola bilər ki, qızların 5 faizi məktəbə gedir və ya təhsil almaq imkanı var.

Məlumatınız sırf keyfiyyətə də əsaslanma bilər. Bura insanların hekayəsi, deyilən və ya yazılan ifadələr aid edilə bilər. Statistik, kəmiyyət, həm də keyfiyyət araşdırması təşviqatda sizə yardımçı olacaqdır.

Tədqiqatın həmçinin digər formaları da var ki, sizin təşviqat və ictimai məlumatlandırma işinizin düzgün aparılmasında sizə yardımçı olar.

→ **Masa araşdırması.** Bunlara məsələyə dair hesabatların nəzərdən keçirilməsi və ya siyasi hesabatlar daxildir. Bu hesabatlar mötəbər qurumların apardığı tədqiqat işləri olmalıdır.

→ **Əsaslı araşdırma:**
Sorgular və sual-cavab. Onlayn sorgular, sosial mediya vasitəsilə sorgular və ya yazılı sorgular
Müsahibələr (ayrıca və ya qrup müsahibəsi).

2.4. Aydın şəkildə təşviq edəcəyiniz mövzunu müəyyənləşdirin

Təşviqatın mövzusu nə olursa olsun, sizin dəqiq addımlarınız əvvəlcədən məlum olmalıdır. Hər hansı bir məqsədə çatmaq üçün vəzifələriniz müəyyən edilməlidir. Qarşıya qoyduğunuz vəzifələr müəyyən zaman çərçivəsində reallığa uyğun olaraq SMART olmasına diqqət yetirin. Bu ingilis dilindən Spesifik (dəqiq), Ölçülə bilən, Yerinə yetirilə bilən, İşə aidiyyəti olan və Vaxta Bağlı mənasını daşıyır.

Təşviqat və ictimai məlumatlandırma vəzifələriniz müəyyən olunduqdan və siz nə etmək istədiyinizi bildikdən sonra növbəti addım kimi təsir göstərmə strategiyasını nəzərdən keçirək.

TƏSİR GÖSTƏRMƏYİN ƏN YAXŞI YOLLARINI MÜƏYYƏN EDİN

Bu vəsaitdə göstərilən təşviqat və ictimai məlumatlandırma proseslərini keçdikən sonra işin həyata keçirilməsi vaxtı qərarvericilərə və qurumlara məsələlərin həlli üçün təsir göstərmək yollarını müəyyən etmək lazım olacaq. Bu, həm sizin hədəf qruplarınızı və onlara vermək istədiyiniz əsas mesajı müəyyən etməyə gətirib çıxaracaq.

Təsir göstərmə strategiyasını hazırlamaq üçün beş əsas addım mövcuddur:



Siz aşağıdakı suallarla Təşviqat və ictimai məlumatlandırma apararaq nəyi dəyişmək istədiyinizi anlamalısınız.

Məsələyə dair institusional siyasət	İnstitusional Praktika	Fərdi davranış
<ul style="list-style-type: none"> • Qərarlar harada verilir? • Qərarları kim verir və kim təsdiq edir? • Qərarlar necə verilir? • Qərarlar nə zaman veriləcək və ya verilməyəcək? • Qərar verməyə nə təsir göstərir? 	<ul style="list-style-type: none"> • Praktikaya kim nəzarət edir? • Bu praktika niyə baş verir? Praktikaya hansı amillər təsir göstərir? • Təşviqat və ictimai məlumatlandırma apardığınız məsələyə dair maneələr və ya imkanlar? 	<ul style="list-style-type: none"> • Bu davranışlar niyə baş verir? • Bu davranışların olması üçün hansı ehtiyaclar var?

Xarici faktorlar aşağıdakılar ola bilər:

- **Siyasi kontekst** – misal olaraq, bu təşviqat və ictimai məlumatlandırma dövlət qurumlarının qərar verməsini tələb edərsə, bu qurumların təbliğata münasibəti necədir?
- **Sosial, iqtisadi və mədəni kontekst** – cəmiyyətdə apardığınız təşviqat və ictimai məlumatlandırmaya münasibət necədir?
- **Beynəlxalq faktorlar** – misal üçün apardığınız təşviqat və ictimai məlumatlandırma mövzusunda dair beynəlxalq sazişlər varmı, beynəlxalq səviyyədə bu necə baş verir?

Siz xarici konteksti qiymətləndirməklə bərabər, öz bacarıqlarınızı və imkanlarınızı da qiymətləndirməlisiniz.

Strategiyanızın dəqiq olması üçün daxili imkanlarınızı araşdırın.



Maliyyə imkanları

- › Təşviqat və ictimai məlumatlandırmanı aparmaq üçün işçiləriniz varmı?
- › Bunun üçün maliyyə vəsaitiniz kifayətdirmi?
- › Tədbirlər keçirmək və təşviqat üçün materiallar çap etmək üçün maliyyəniz varmı?



İnformasiya resursları

- › Təşviqat işini aparmaq üçün arqumentləriniz və faktlarınız varmı?



İnsan resursları

- › Komandanız varmı?
- › Komanda üzvləriniz birbaşa bu işlərlə məşğuldular, yoxsa digər layihələr də idarə edirlər?



Bilik və bacarıqlar

- › Təşviqat aparan şəxslərin məsələ ilə əlaqədar planlama və icra etmə bacarıqları var mı?
- › Müəyyən biliklər çatışmırsa, siz bunu necə həll edə biləcəksiniz?

Təşviqat və ictimai məlumatlandırmada dəstək almaq istəyirsinizsə, müəyyən vəkillərinizin olması vacibdir. Bu insanlar qərarvermədə təsir gücləri olan insanlar və ya qurumlar olmalıdır.

Bu mərhələdə ən vacib vasitələrdən biri hədəf qruplarının təhlili metodudur. Hədəf qruplarınızı seçdikdən sonra sizin onlara təsir etmə strategiyanız da məlum olacaq.

Hədəf qruplarının təhlili metodu

Tərəfdaşların təsir gücü ↑	<p>Onların ehtiyaclarını təmin edin (təsir gücü yuxarı, marağı az).</p> <ul style="list-style-type: none"> › marağ sahəsinə dair onları cəlb edin və məsləhətləşin › marağ səviyyəsini artırmağa çalışın › çalışın onları əsas iştirakçı olmağa doğru aparasınız 	<p>Əsas iştirakçılar (təsir gücü və marağı yuxarı)</p> <ul style="list-style-type: none"> › bu qruplara daha çox fikir verin › qərarvermədə onları cəlb edin › daima cəlb edin və məsləhətləşin
	<p>Az vacib (təsir gücü və marağı az)</p> <ul style="list-style-type: none"> › ümumi şəkildə məlumatlandırın: veb sahifəsində yeniliklər, məktublar göndərin › çalışın onları diqqət çərçivəsində saxlayın 	<p>Məlumatlı saxlayın (təsir gücü aşağı, marağı çox)</p> <ul style="list-style-type: none"> › az riski olan sahələrə cəlb edin › məlumatlandırın və maraqlı sahələrdə onlara məsləhətləşin › xoş məramlı səfirlər kimi onları nəzərə alın

→ Tərəfdaşların maraqları

Sizin əsas mesajınız təşviqat işində əsas arqument, ideya və ya faktdır.

Əsas mesajınız qısa 8-10 sözdən ibarət olmalıdır. Bu hər hansı bir şüar olmamalıdır, sadəcə daima əsaslına biləcəyiniz mesaj olmalıdır.

Əsas mesajınız hədəf qruplarınıza çatdırmaq istədiyiniz məsələ ilə bağlı olmalıdır. Bu inandırıcı bir mesaj olmalıdır.

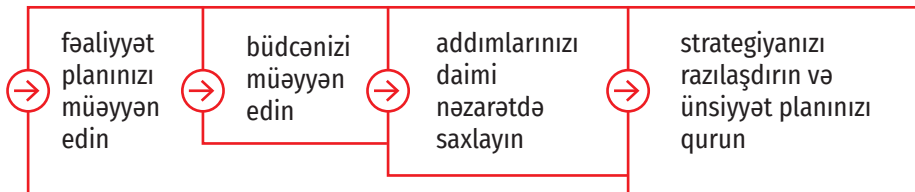
Mesajınızı düzgün çatdırmaq üçün ünsiyyətin qurulması

Əsas müsajınız qurduğunuz zaman aşağıdakı ünsiyyət strategiyalarına fikir verilməlidir:

- › Ünsiyyət dəqiq olmalıdır.
- › Ünsiyyət asanlıqla anlaşılmalıdır.
- › Ünsiyyət təsir göstərməyə çalışdığınız icmaların və ya insanların hüquqlarını qorumalıdır.
- › Ünsiyyət hər hansı mənfi həvəs oymatmaq yönümlü olmamalıdır.

Təsir etmə strategiyasını (kimlə tərəfdaş olduğunuzu müəyyən etmək, vəzifələrinizi bilmək, əsas mesajınız) biləndən sonra siz Fəaliyyət Planınızı hazırlamağa keçə bilərsiniz.

Burada əsas dörd addım nəzərə alınmalıdır:



Təşviqatın Strateji Planlamasına dair strukturu

Bu vəsaitdə qeyd etdiyimiz bütün məsələləri bir yerə toplasaq aşağıdakı cədvəl vasitəsilə bütün suallarımıza cavab tapa bilərik.

Təsirlər: Biz nəyə nail olmaq istəyirik? Əsas dəyişmək istədiyimiz nədir?

Məqsəd və vəzifələrimiz: spesifik (dəqiq), ölçülə bilən, yerinə yetirilə bilən, işə aidiyyəti olan və vaxta bağlı

Aralıq nəticələrimiz (məqsədə çatmağa qədər əsas istədiyimiz nəticələr) spesifik (dəqiq), ölçülə bilən, yerinə yetirilə bilən, işə aidiyyəti olan və vaxta bağlı

Kimlər həll edə bilər?	Tərəfdaşlarınız və hədəf qruplarınız kimlərdir?
Tədqiqat	Həll etmək istədiyiniz məsələ araşdırılıbmı?
Hansı təşviqat və ictimai məlumatlandırma mexanizmlərindən istifadə etmək istəyirsiniz?	Yanaşmalarınız nədir? (KİV, sosial şəbəkələr, görüşlər, tədbirlər və s.) Fəaliyyət planınız nədir?
Mühitimiz buna imkan verirmi?	Mühitinizi təhlil edin (pestel, gzeit, problem ağacı və s.)
Necə başlamağa bilərsiniz?	Fəaliyyət planınız var mı? Hansı vaxt çərçivəsində planlaşdırırsınız?
Təşviqatınız uğurludurmu? Nəzarət edirsinizmi?	Monitoring və qiymətləndirmə planınız necə işləyir? Təbliğat mexanizmlər düzgün qurulubmu?

TƏŞVİQAT VƏ İCTİMAİ MƏLUMATLANDIRMA MEXANİZMLƏRİ

SUAL

Diqqət 

- Təşviqat və ictimai məlumatlandırma aparmaq üçün qanunlar varmı?
- Təşviqat və ictimai məlumatlandırma apardıqdan əvvəl hər hansı bir qurumun bundan xəbəri olmalıdırmı?

Təşviqat və ictimai məlumatlandırma müxtəlif formalarda həyata keçirilə bilər.

- › Mediya/İctimai tədbirlər/mətbuat konfransı – siyasi liderlər və digər təsiri olan şəxslər dəvət edilir
- › İctimai məlumatlandırma seminarları və dəyirmi masalar
- › Məktub yazma kampaniyaları
- › Birbaşa üz-bə-üz görüşlər.

ƏLAVƏ

Təşviqat və ictimai məlumatlandırmaya dair ümumi məsləhətlər

Yaxud qısa bir zamanda necə yaxşı təsir bağışlamaq!

Qeyd: Bu ideyalar hər ölkəyə şamil edilə bilməz.

Müxtəlif kateqoriyalı insanları cəlb edin. Nə qədər fərqli olarlarsa, bir o qədər böyük təsir olar

Məktub yazma kampaniyasına başlayın

E-mail vasitəsilə “fəaliyyətə çağırış” kampaniyasına başlayın

Araşdırma aparın və aşkar etdiyiniz sübutları dəstəklənməsində istifadə edin

Sosial şəbəkələrdə aydın mesaj paylaşın, fəal və etibarlı qruplar cəlb edin

İstək ərizəsini hamıya ötürün

Mövzu üzrə tədbirlər təşkil edin (misal üçün konsert yaxud foto sərgi)

Öz məsələnin üzrə mütəxəssis olun

İnsanları maraqlandırın. Məsələnin üzrə çalışan müttəfiqlər taparaq onların nüfuzundan faydalanın

Şəbəkələr yaradın və münasibətlər qurun

Yerli qəzetdə bir məqalə yerləşdirin və hədəf qruplarının adlarını və əlaqə məlumatlarını qeyd edin

Vacib şəxsləri yığıncaqlara dəvət edin və burada olan digər şəxsləri maraqlı tərəflər qismində dinləməyə dəvət edin

Nüfuzlu şəxsləri dəvət edin ki, qoşulsunlar və sizi dəstəkləsinlər

Təşviqat və ictimai məlumatlandırmanın digər metodları

Təşviqat və ictimai məlumatlandırma növləri	İşgüzar nümunə
İnandırma	Digər tərəfin məqsədlərinə əsaslanan sizin təklifinizi dəstəkləyəcək güclü faktlar hazırlayın
Danışıqlar və kompromis	Əks-rəyi dinləyin, “ortaq mövqeyə” müvəffəq olun (nə sizin başlangıç mövqe, nə də ki onların) və bunula razılaşın
Tədbirlər	Adətən kampaniyalar keçirərkən, nail olmaq istədiyinizə diqqət cəlb edən ictimai tədbir təşkil edin
Məlumatlandırma	Öz nəzər nöqtənizə və ya işinizə diqqət cəlb edən qəzet məqaləsi yazın və ya sosial şəbəkələrdən istifadə edin
Tərəfdaşların cəlb edilməsi	Sizin perspektivlərinizə şərik olan, yaxud sizinlə eyni məqsədlərə nail olmaq istəyən bir neçə şəxslər tapın və birlikdə daha yüksək nəticə üçün çalışın
Araşdırma	Məsələniz üzrə mütəxəssis olun ki, işinizi izah edərkən faktlarınız əsas mesajınızı dəstəkləsin və təklifinizə müqavimət göstərmək çətin olsun
İsrarlı olma	Bir qədər dəyişdirilmiş ifadələr işlətməklə, təklifinizə qəbul edilənə qədər dəfələrlə qaydın
Dinləmə və tərəfdar olma	Digər tərəfi fikirlərini təqdim etməyə dəvət edin. Diqqətlə dinləyin və razılaşdığınız məqamları qeyd edin. Etibarlarını qazanın ki, sizə qarşı isti münasibət bəsləsinlər

Fakt və Rəqəmlər - Liderlik və İştirak

Hazırda Azərbaycan əhalisinin ümumi sayının 50,1%-ni qadınlar təşkil edir. İşləyən qadınların 69,2%-i özəl sektorda, 30,8%-i isə dövlət sektorunda çalışır. Sahibkarlar arasında qadınların xüsusi çəkisi 19%-dək yüksəlmişdir.

Təhsil və səhiyyə sahəsində çalışanların 70%, bədən tərbiyəsi və idmanla məşğul olanların 39,8% qadınlardır.

Milli Məclis sədrinin üç müavinindən biri, ölkənin ilk milli Ombudsmanı qadındır.

Hakim vəzifəsində çalışanlar arasında qadınların xüsusi çəkisi 2010-cu ildə - 11,5%, 2016-cı ildə 12,2%;



Qadınlar parlamentdə:

1990-cı ildə 4,3%,
2000-ci ildə 10,7%,
2010-cu ildə 16%
2015-ci ildə 16.8 %



Qadınlar bələdiyyələrdə

2004-cü ildə - 4%
2009-cu ildə - 26%
2014-cü ildə 35%

2016-cı ilin sonuna ölkənin 85 rayonundan 79 icra hakimiyyəti başçısının müavini qadındır.



AR Konstitusiyasının 25-ci maddəsi

Cinsi əlamətə görə hər hansı fərqlər müəyyənləşdirmədən insan və vətəndaşın bərabərliyini təsbit edir, gender bərabərliyinin ən ümumi prinsiplərini və təminatlarını nəzərdə tutur və cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyi birbaşa qadağan edir. Konstitusiyasının həmin maddəsinə əsasən qadın və kişilərin hüquq bərabərliyi aşağıdakıları nəzərdə tutur:

- › kişi ilə qadının eyni hüquqları və azadlıqları vardır;
- › dövlət cinsindən asılı olmayaraq, hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verir;
- › insan və vətəndaş hüquqları və azadlıqları cinsi mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırıla bilməz;
- › heç kəsə cinsi mənsubiyyətə görə zərər vurula bilməz, güzəştlər və ya imtiyazlar verilə bilməz, yaxud güzəştlərin və ya imtiyazların verilməsindən imtina oluna bilməz;
- › hüquq və vəzifələrlə bağlı qərarlar qəbul edən dövlət orqanları və dövlət hakimiyyəti səlahiyyətlərinin daşıyıcıları ilə münasibətlərdə hər kəsin bərabər hüquqları təmin edilir



AR Konstitusiyasının 54-cü maddəsi

Cəmiyyətin və dövlətin siyasi həyatında iştirak hüququ
I. Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının cəmiyyətin və dövlətin siyasi həyatında maneəsiz iştirak etmək hüququ vardır.

AR Konstitusiyasının 55-ci maddəsi

Dövlətin idarə olunmasında iştirak etmək hüququ
I. Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının dövlətin idarə olunmasında iştirak etmək hüququ vardır. Bu hüququ onlar bilavasitə və ya nümayəndələr vasitəsilə həyata keçirə bilirlər.



Gender bərabərliyinin təmin edilməsinə yönəlmiş mühüm qanunlardan biri 10 oktyabr 2006-cı ildə qəbul olunmuş “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” qanundur. Qanun gender bərabərliyinin təmin edilməsi ilə bağlı dövlət siyasətinin əsas istiqamətləri kimi aşağıdakıları müəyyən edir:

- › gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün normativ hüquqi bazanın formalaşdırılması, təkmilləşdirilməsi və inkişafı;
- › normativ hüquqi aktların gender ekspertizasından keçirilməsi;
- › gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün dövlət proqramlarının hazırlanması və həyata keçirilməsi;
- › gender bərabərliyi mədəniyyətinin təbliği.



CEDAW- Qadınlara Qarşı Ayrı-Seçkiliyin Bütün Formalarının Ləğv Edilməsi Haqqında Konvensiya

Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsində ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsipinin təsdiq edildiyini və bütün insanların öz ləyaqətləri və hüquqları baxımından azad və bərabər doğulduğunun və heç bir fərq, o cümlədən, cinsi fərq qoyulmadan hər bir insanın onda bəyan edilən bütün hüquqlara və bütün azadlıqlara malik olmalı olduğunun bəyan edildiyini nəzərə alaraq, insan hüquqları haqqında beynəlxalq paktların iştirakçısı olan dövlətlərin üzərinə bütün iqtisadi, sosial, mədəni, mülki və siyasi hüquqlardan kişi və qadınların bərabər hüquqda istifadə etmələrini təmin etmək öhdəliyinin qoyulduğunu nəzərə alaraq, kişi və qadınların hüquq bərabərliyinə yardım etmək məqsədilə Birləşmiş Millətlər Təşkilatının və ixtisaslaşdırılmış təsisatların himayəsi altında bağlanan beynəlxalq konvensiyaları diqqətə alaraq, həmçinin kişi və qadınların hüquq bərabərliyinə yardım etmək məqsədilə Birləşmiş Millətlər Təşkilatının və ixtisaslaşdırılmış təsisatların qəbul etdikləri qətnamələri, bəyannamələri və tövsiyələri nəzərə alaraq, lakin bu müxtəlif sənədlərə baxmayaraq, hələ də qadınlara qarşı xeyli ayrı-seçkiliyin mövcud olmasından narahat olaraq, qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin hüquq bərabərliyi və insan ləyaqətinə hörmət olunması prinsiplərini pozduğunu, qadınların kişilərlə bərabər səviyyədə öz ölkələrinin siyasi, sosial, iqtisadi və mədəni həyatında iştirak etmələrinə əngəl törətdiyini, cəmiyyətin və ailənin rifahının yüksəlməsinə mane olduğunu və

öz ölkələrinin rifahı naminə qadınların imkanlarının tam şəkildə açılmasını daha da çətinləşdirdiyini xatırladaraq, yoxsulluq şəraitində qadınların ərzağa, səhiyyəyə, təhsilə, peşə hazırlığına və işə düzəlmək imkanlarına, həmçinin, digər tələbatlara daha az yol tapa bilmələrindən narahat olaraq, bərabərliyə və ədalətə əsaslanan yeni beynəlxalq iqtisadi quruluşun yaradılmasının kişi və qadınlar arasında bərabərliyin təmin olunmasına xeyli kömək edəcəyinə əmin olaraq, apar테idin, irqçiliyin bütün formalarının, irqi ayrışkıliyin, müstəmləkəçiliyin, yeni müstəmləkəçiliyin, təcavüzkarlığın, xarici istila və hökmranlığın və dövlətlərin daxili işlərinə müdaxilənin ləğv edilməsinin kişi və qadınların hüquqlarının tam həyata keçirilməsi üçün zəruri olduğunu qeyd edərək, beynəlxalq sülhün və təhlükəsizliyin möhkəmləndirilməsinin, beynəlxalq gərginliyin azadılmasının, sosial və iqtisadi sistemlərindən asılı olmayaraq, bütün dövlətlər arasında qarşılıqlı əməkdaşlığın, ciddi və səmərəli beynəlxalq nəzarət altında hamılıqla və tam tərksilahın, xüsusilə də nüvə tərksilahının, ölkələr arasındakı münasibətlərdə ədalətlik, bərabərlik və qarşılıqlı fayda prinsiplərinin təsdiq olunmasının və xarici və müstəmləkə hökmranlığı və xarici istila altında olan xalqların öz müqəddəratlarını təyin etmə və müstəqillik hüquqlarının həyata keçirilməsinin, habelə dövlətlərin milli suverenliyinə və ərazi bütövlüyünə hörmət edilməsinin sosial tərəqqiyə və inkişafa yardım edəcəyini və bunun da nəticəsi olaraq kişi və qadınlar arasında tam bərabərliyə nail olunmasına səbəb olacağını təsdiq edərək, ölkələrin tam inkişafının, bütün dünya rifahının və sülh işinin, bütün sahələrdə qadınların kişilərlə bərabər səviyyədə maksimum

iştirakını tələb etdiyinə əmin olaraq, qadınların ailə və cəmiyyətin rifahında, bu günə qədər tam şəkildə qəbul edilməyən xidmətlərinin əhəmiyyətini, analığın və hər iki valideynin ailədə və uşaqların tərbiyə olunmasında sosial əhəmiyyətini nəzərə alaraq və uşaqların tərbiyə olunmasının kişi və qadınlardan və bütövlükdə bütün cəmiyyətdən birgə məsuliyyət tələb etdiyinə görə qadınların nəslin artırılmasındakı rolunun ayrı-seçkiliyə səbəb olmadığını dərk edərək, kişi və qadınlar arasında tam bərabərliyə nail olmaq üçün həm kişilərin, həm də qadınların cəmiyyətdə və ailədə ənənəvi rollarını dəyişdirməyin zəruriliyini yada salaraq, Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi haqqında Bəyannamədə bəyan edilən prinsipləri həyata keçirmək və bu məqsədlə, belə ayrı-seçkiliyin bütün forma və təzahürlərini ləğv etmək üçün lazım olan tədbirləri görmək əzmində olduqlarını bildirərək, aşağıdakılar barədə razılıqə gəldilər.



XARTIYA PRİNSİPLƏRİ

Qadın və kişilərin yerli həyatda bərabərliyinə dair Xartiyanı imzalayan tərəflər fəaliyyətimizin əsas prinsipləri kimi aşağıdakıları tanıyırlar:

1. Qadın və kişilərin bərabərliyi fundamental hüquq yaradır

Bu hüquq yerli və regional hökumətlər tərəfindən onların istər birbaşa, istərsə də dolayı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının aradan qaldırılması öhdəlikləri daxil olmaqla məsuliyyət daşdıqları bütün sahələrdə həyata keçirilməlidir.

2. Qadın və kişilərin bərabərliyinin təmin edilməsi üçün çoxsaylı ayrı-seçkilik və çatışmazlıqlar aradan qaldırılmalıdır

Genderə əlavə olaraq irqə, rəngə, etnik və sosial mənşəyə, genetik xüsusiyyətlərə, dilə, dinə və ya inanca, siyasi və ya digər baxışlara, milli azlıqlara üzv olmağa, əmlakla, doğuma, əlilliyə, yaşa, cinsi oriyentasiyaya və ya sosial-iqtisadi statusa əsaslanan çoxsaylı ayrı-seçkilik və nöqsanlar qadın və kişi arasında bərabərlik həll edilən zaman nəzərə alınmalıdır.

3. Qadın və kişilərin qərar qəbul edən zaman balanslaşdırılmış iştirakları demokratik cəmiyyətin ilkin şərtidir

Qadın və kişilərin bərabərlik hüququ, yerli və regional orqanların qadın və kişilərin qərar qəbul edilməsinin

bütün sahələrində balanslaşdırılmış şəkildə təmsil edilmələri və iştiraklarını təşviq etmək üçün bütün müvafiq tədbirləri görmələrini və bütün müvafiq strategiyaları qəbul etmələrini tələb edir.

4. Gender stereotiplərinin aradan qaldırılması qadın və kişilərin bərabərliyinə nail olmağın əsasını təşkil edir.

Yerli və regional orqanlar qadınların status və durumlarında mövcud olan qeyri-bərabərliyin əsaslandığı və qadın və kişilərin siyasi, iqtisadi, sosial və mədəni həyatda rollarının qeyri-bərabər şəkildə qiymətləndirilməsinə rəvac verən stereotiplərin və maneələrin aradan qaldırılmasını təmin etməlidir.



Bələdiyyə üzvünün statusu

Bələdiyyə üzvünün statusu Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, xüsusi Qanun və Azərbaycan Respublikasının digər qanunvericilik aktları, habelə bələdiyyənin nizamnaməsi ilə müəyyən edilir. Bələdiyyə üzvlərinin səlahiyyətləri yalnız bələdiyyənin səlahiyyət müddətində qüvvədədir. Bələdiyyə üzvünün səlahiyyətlərinin itirilməsinin və onun səlahiyyətlərinə xitam verilməsinin əsasları «Bələdiyyələrin statusu haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə tənzimlənir. Ərazi seçki komissiyası tərəfindən bələdiyyə üzvünə seçkilərin yekunları elan olunduqdan sonra 5 gün müddətində Azərbaycan Respublikasının Mərkəzi Seçki Komissiyası tərəfindən müəyyən edilmiş nümunədə vəsiqə verilir.

Bələdiyyə üzvünün hüquq və vəzifələri

Bələdiyyə üzvü bələdiyyənin fəaliyyəti ilə bağlı aşağıdakı hüquqlara malikdir:

- › bələdiyyənin daimi və digər komissiyalarına üzv seçmək və seçilmək;
- › bələdiyyənin və onun orqanlarının iclaslarında müzakirə üçün məsələlər təklif etmək, müzakirə olunan məsələlər barəsində çıxış etmək, təkliflər və düzəlişlər vermək, qeydlər etmək, çıxış edənlərə və ya təyin edilməsinə razılıq verilən vəzifələrə göstərilmiş namizədlərə sual vermək, arayış vermək, səsvermədə iştirak etmək;

- › bələdiyyənin iclaslarında müzakirə üçün qərar layihələrini hazırlamaq;
- › bələdiyyənin daimi və başqa komissiyalarının iclaslarına təqdim edilmiş məsələlərin müzakirəsində iştirak etmək və təkliflər vermək;
- › bələdiyyənin fəaliyyəti ilə əlaqədar zəruri məlumat almaq;
- › sorğu vermək;
- › qanunvericiliyə müvafiq surətdə yerli radio və televiziyaadan, mətbu nəşrlərdən istifadə etmək.

Bələdiyyə üzvü yerli məsələlərlə bağlı bələdiyyənin vəzifəli şəxslərinə, bələdiyyənin icra orqanlarına, bələdiyyə müəssisə, idarə və təşkilatlarına sorğu ilə müraciət etmək hüququna malikdir.

Bələdiyyə üzvünün sorğusuna ən gec on beş gün müddətində, məsələnin əlavə öyrənilməsi və (və ya) yoxlanılması tələb edildiyi hallarda isə bir aydan gec olmayaraq cavab verilməlidir.

Bələdiyyə üzvü bələdiyyə tərəfindən onun səlahiyyətləri daxilində və qanunvericiliyə müvafiq olaraq qəbul etdiyi qərarlarının pozulmasını aşkar etdikdə onun ərazisində yerləşən həmin pozuntulara yol vermiş şəxslərdən onların aradan qaldırılmasını tələb edə bilər.

Bələdiyyə üzvləri bələdiyyənin iclaslarında iştirak etməyə borcludurlar.

Bələdiyyə üzvlərinin bələdiyyə orqanlarının iclaslarında bələdiyyənin səlahiyyətlərinə aid məsələlərin müzakirəsində iştirak etmək hüququ vardır.

Bələdiyyə üzvü seçicilərlə mütəmadi olaraq əlaqə saxlamalı, görüşlər keçirməli, onların təkliflərinə, müraciətlərinə və şikayətlərinə baxmalıdır.

Bələdiyyə üzvü 6 ayda bir dəfədən az olmayaraq seçicilərinə hesabat verir.
Bələdiyyə ərazisində yerləşən bələdiyyə müəssisə, idarə və təşkilatları bələdiyyə üzvünə seçicilərlə görüşmək üçün köməklik göstərməlidirlər.

Bələdiyyə üzvünün fəaliyyətinin əsas təminatları və məsuliyyəti

Bələdiyyə üzvünün səlahiyyətlərinin maneəsiz və səmərəli həyata keçirməsinə, onun hüquqlarının, şərəf və ləyaqətinin qorunmasına dövlət tərəfindən təminat verilir.

Səlahiyyət müddətində bələdiyyə üzvü bələdiyyənin, bələdiyyənin iclasları arasındakı dövrdə isə bələdiyyə sədrinin qabaqcadan razılığı olmadan əmək müqaviləsi ilə işlədiyi yerdə müdiriyyətinin təşəbbüsü ilə işdən çıxarıla, yaxud intizam tənbehi qaydasında azmaaşlı iş keçirilə bilməz.

Əmək haqqını bələdiyyədən alan bələdiyyə üzvünün əsas iş yeri bələdiyyə hesab olunur.

Əmək haqqı bələdiyyə tərəfindən ödənilməyən bələdiyyə üzvü öz səlahiyyətlərini həyata keçirərkən istehsal və ya xidmət, eləcə də elmi, təhsil və yaradıcılıq fəaliyyətini dayandırmır.

İstifadə edilmiş Qanunvericlik aktları və Ədəbiyyat:

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası
2. Bələdiyyələrin statusu haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu
3. "Qanunvericilik Toplusu", 2015-ci il. "Şərq-Qərb" nəşriyyatı (Ailə Məcəlləsi, Cinayət Məcəlləsi).
4. "Qadın hüquqları üzrə Bələdçi", "Qismət" nəşriyyatı, Bakı – 2013, səh 199.

**Kitabça Almaniya Beynəlxalq
Əməkdaşlıq Təşkilatı (GİZ)tərəfindən nəşr edilmişdir.**

Baş ofis: **Bonn və Eşborn, Almaniya**

Məsul şəxs: **Fidan QASIMOVA**
Cənub Qafqazda Yaxşı Yerli
Özünüidarəetmə Programı

*Dizayn və
kreativ tərəfdaş:*

AĞART.