

BİG DATA ƏSRİNDƏ AKADEMİK KİTABXANAÇILARDAN TƏLƏB OLUNAN İNNOVATİV İDARƏETMƏ BACARIQLARI

Nərminə Abdullayeva
AMEA M.Füzuli ad. Əlyazmalar İnstitutu
narmina-abdullayeva@unec.edu.az

Açar sözlər: innovativ kitabxana işi, menecment, idarəetmə bacarıqları, menecment səviyyələri, böyük verilənlər

Hal-hazırda Big Data müxtəlif sahələrdə əhəmiyyətli bir problemə çevrilmiş və həm tədqiqatlarda, həm də təcrübədə ona xüsusi diqqət yetirilir. Kitabxana-informasiya elmlərisahəsindən olan alimlər big data-nın kitabxana tədqiqatları üçün dəgenişimkan yaratdığını iddia etsələr də (Gordon-Murnane, 2012) [1,s.30-34], onun kitabxananın idarə edilməsi və innovasiyaların tətbiqində rolu qeyri-müəyyən olaraq qalır və əlavə araşdırmaya ehtiyac duyur. Məlum olduğu kimi, verilənlərə əsaslanan böyük kitabxanalaröz istifadəçilərinə fərdi, uzaqdan, real vaxt rejimində - ənənəvi və virtual xidmətlər təqdim edir. Bu məqalə təkcə kitabxananın innovativ yenilikləri, texnologiyası və xidmətlərinin əhatə edən kitabxana menecmenti və innovasiya məsələlərini deyil, həm də böyük verilənlərdövründə kitabxanaçıların qarşılaşdığı çətinlikləri aradan qaldıracaq texniki və idarəetmə yanaşmalarını, yaranan problemlərin həll yollarını təklif etmək məqsədi daşıyır. Bu məqalə həm kitabxana idarəçiliyinə, həm də ümumən kitabxana-informasiya elmləri üzrə mütəxəssislərə əhəmiyyətli və orijinal töhfələr verə bilər. Kitabxana işçiləri və tədqiqatçılar üçün nəzərdə tutulan bu tədqiqat işi əsas idarəetmə problemlərini həll etmək və kitabxanada müxtəlif yenilikləri təşviq etməkdə idarəedici rəhbərlərin rolunu vurğulayır. Daim dəyişən mühitdə innovasiya demək olar ki, hər bir təşkilat, o cümlədən kitabxanalar üçün prioritet məsələdir. Yenilik mütləq kortəbii şəkildə tətbiq olunmur; yeniliyi tətbiq edən kitabxana işçi heyətinin mütləq şəkildə bir sıra bilik və bacarıqlara malik olması vacibdir.

ИННОВАЦИОННЫЕ НАВЫКИ УПРАВЛЕНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ АКАДЕМИЧЕСКИМ БИБЛИОТЕКАРЯМ В ЭПОХУ БОЛЬШИХ ДАННЫХ

Нармина Абдуллаева

***Ключевые слова:** инновационная библиотечная работа, управление, управленческие навыки, уровни управления, большие данные.*

В настоящее время большие данные стали значимой проблемой в различных областях и им уделяется особое внимание как в исследованиях, так и в практике. Хотя ученые в области библиотечного дела и информатики утверждают, что большие данные также открывают широкие возможности для библиотечных исследований, их роль в библиотечном управлении и инновациях остается неясной и требует дальнейших исследований. Как известно, большие библиотеки, управляемые данными, предоставляют своим пользователям индивидуальные, удаленные, работающие в реальном времени — традиционные и виртуальные услуги. Эта статья призвана предложить не только вопросы библиотечного управления и инновации, охватывающие инновации, инновационные технологии и услуги библиотеки, но и технические и управленческие подходы, которые помогут преодолеть трудности, с которыми сталкиваются библиотекари в эпоху больших данных, и найти решения проблем. Эта статья может стать существенным и уникальным вкладом в библиотечное управление, библиотекарей и информационных специалистов в целом. Это исследование, предназначенное для библиотекарей и исследователей, подчеркивает роль менеджеров в решении ключевых вопросов управления и продвижении различных инноваций в библиотеке. В постоянно меняющейся среде инновации являются приоритетом почти для каждой организации, включая библиотеки. Инновации не обязательно применяются спонтанно; Важно, чтобы сотрудники библиотеки, реализующие нововведение, обладали определенным багажом знаний и навыков.

INNOVATIVE MANAGEMENT SKILLS REQUIRED FROM ACADEMIC LIBRARIANS IN THE BIG DATA AGE

Narmina Abdullayeva

Keywords: *innovative library work, management, management skills, management levels, big data*

Currently, Big Data has become a significant problem in various fields and is given special attention in both research and practice. Although scholars in the field of library and information science claim that big data also provides ample opportunities for library research, its role in library management and innovation remains unclear and needs further research. As you know, large data-driven libraries provide their users with individual, remote, real-time - traditional and virtual services. This article aims to offer not only library management and innovation issues covering the library's innovations, innovative technologies and services, but also technical and management approaches that will overcome the difficulties faced by librarians in the big data era, and solutions to problems. This article has the potential to be a substantial and unique contribution to library management and librarians and information scientists in general. Designed for librarians and researchers, this research highlights the role of managers in addressing key management issues and promoting various innovations in the library. In an ever-changing environment, innovation is a priority for almost every organization, including libraries. Innovation is not necessarily applied spontaneously; It is important that the library staff who implements the innovation has a certain amount of knowledge and skills.

Giriş

Big Data həm sıravı işçilər, həm də tədqiqatçılar üçün mühüm tədqiqat sahəsinə çevrilmiş geniş və mürəkkəb strukturları olan böyük verilənlər topluları üçün istifadə edilən bir termdir. Big data fərdi yanaşmanı nəzərə alaraq və intellektual xidmətlər təqdim etməklə kitabxananın ağıllı və istifadəçi dostu olmasına imkan verir. Ümumiyyətlə, kitabxananın big data-sı iki qrupa bölünə bilər: kataloq verilənləri və proses məlumatları. Kataloq sistemi kitabxananın özünəməxsus məlumatları deməkdir və kitabxanada mövcud olan sənədlər (fayllar) haqda informasiyadır, proses məlumatları isə çox vaxt kitabxananın idarə edilməsi və xidmət prosesi əsnasında yaranan məlumatlardır. Birinci növ verilənlər qrupu ümumiyyətlə sənədli, biblioqrafik və maliyyə məlumatları ehtiva edir, ikinci qrupa isəsənədlər, istifadəçilər barədə

qeydlər/məlumatlar daxildir. Kitabxananın big data-sının təhlili kitabxanaçı, istifadəçi və xidmətlər üçün əhəmiyyətli dəyər kəsb edən fərditövsiyə xarakterli xidmətlərin təqdim olunmasına və istifadəçilərin davranışının/vərdişlərinin təhlili kimi nəhəng rəqəmsal kitabxana innovasiyalarını həyata keçirməyə imkan verir. Kitabxanaçı amilikitabxanaya minimal xərclərlə rəqəbatqabiliyyətli məhsul və xidmətlər təqdim etməyə imkan verir. İstifadəçi amili kitabxana istifadəçilərinin təcrübəsinin inkişafını və onların məmnunluğunu əhatə edir. Xidmət amilinəkitabxananın müxtəlif formalarda olan big data-sının təhlili ilə xidmət və proseslərin keyfiyyətinin və səmərəliliyinin artırılması daxildir.

Rəqəmsal kitabxana innovasiyası həmçinin kitabxanadan davamlı və ağıllı rəqəmsal idarəetmə sisteminin təmin olunmasını tələb edir. Böyük verilənlərin (big data) həcmi, müxtəlifliyi, sürəti və doğruluğuna görə kitabxana idarəetmə sisteminin inkişafı təkcə kitabxananın yeni arxitektura dizaynını deyil, həm də kitabxananın böyük verilənlərinin idarə edilməsində (məsələn, verilənlərin əldə edilməsi, saxlanması, emal edilməsi) rəqəmsal texnologiyanın tətbiqini tələb edir. Buna görə də, həm rəqəmsal kitabxana idarəçiliyi, həm də rəqəmsal kitabxana innovasiyası bir-birilə əlaqəli bir sistemdir, burada kitabxana innovasiyaları kitabxana menecmentini idarə edir, o da öz növbəsində kitabxana innovasiyası üçün idarəetmə sistemlərini və lazımı dəstəyi təmin edir. Yuxarıda qeyd olunan müzakirələrə əsaslanaraq, bu məqalədə böyük verilənlərə əsaslanan kitabxana idarəçiliyi və innovasiyaların inkişaf yolu nəzərdən keçiriləcək.

Məqalə elmi-nəzəri ədəbiyyatın müqayisəli təhlili və sintezi, məntiqi və tarixi yanaşma, qruplaşdırma metodlarından istifadə olunaraq hazırlanmışdır.

Əsas hissə

Kitabxanaların effektiv idarəçiliyində əsas rolunu təbii ki, peşəkar kitabxana mütəxəssisi oynayır. Kitabxana mütəxəssislərinin idarəetmə bacarığının olması vacib şərtidir və bu bacarığı olan kitabxanaçı rahatlıqla inkişaf edə bilər [2]. Big data əsrində kitabxana işinin konsepti də kökündən dəyişilmişdir. Buna görə də bütün peşəkar kitabxanaçılar aşağıdakı ilkin bacarıqlara malik olmalıdırlar ki, öz vəzifələrini layiqincə yerinə yetirsinlər.

1. Dəyişikliklərin idarə edilməsi - Ali təhsil daim dəyişən bir sektordur - siyasət, texnologiya, pedaqogika və tələbə davranışı bütün bunlar müəssisənin fəaliyyətinə təsir göstərir. Akademik/universitet kitabxanaları da bu dəyişikliklərə məruz qalır və müəssisə daxilində kitabxananın mövqeyini nəzərdən keçirməyə və yenidən müzakirə etməyə ehtiyac var. Dəyişiklikləri effektiv idarə edə bilmək kitabxana rəhbərləri üçün ən yüksək bacarıqlardan biridir.

2. Dəyəri sübut etmək - Getdikcə daha çox sübuta və informasiyaya əsaslanan sektorda kitabxanaların təşkilata öz dəyərini sübut etmələri və onlara qoyulan sərmayənin qaytarılması həmişəkindən daha vacibdir. Tələbə

təcrübəsinin təkmilləşdirilməsi və tələbənin əldə etdiyi uğura kitabxananın verdiyi töhfənin nümayiş etdirilməsi etibarlı kitabxana brendinin mövcudluğunu əsaslandırır.

3. Nüfuz və danışıqlar –Nəzərəçapracaq bir fərq yaratmaq üçün edilən effektiv dəyişiklik qurum daxilində nüfuz və danışıqlar aparmaq qabiliyyətinə əsaslanır. Bu bacarıqlar getdikcə əməkdaşlıqadaña da üstünlük verən müasir dünyada çox vacibdir.

4. Yaradıcılıq və yenilik - Dəyişiklik tempi o deməkdir ki, məhsuldarlıq artıq şəhərdə yeganə üstünlük deyil, daha radikal düşüncəyə ehtiyac var.

5. Rəqəmsal dünyada tədqiqatların dəstəklənməsi - Elmi kommunikasiya rəqəmsallaşdıqca inkişaf edir: informasiyaya açıq giriş (Open Access), altmetriya, bibliometriya, məlumat mübadiləsi, rəqəmsal humanitar elmlər, mətn/verilənlərin hazırlanması (data mining) və tədqiqatların geniş təbliği, yayılması və maliyyə mənbələrinin əldə edilməsi üçün sosial mediadan istifadə hazırda inkişaf edən bəzi sahələrdir.

6. Rəqəmsal savadlılıq - Tələbələr (və onlara dəstək verən akademik heyət) rəqəmsal dünyaya hazırlanmasında kitabxanaların rolu böyükdür və bu sahədəki əhəmiyyəti zaman keçdikcə daha da artır.

7. Marketing - Ənənəvi kitabxana xidmətinə hələ də tələbat olsa da, rəqəmsal məkanda güclü rəqabət var. Akademik kitabxanalar öz əhəmiyyətini göstərmək üçün rəqəmsal və çap sənədlərinə və xidmətlərinə çıxışı maksimum dərəcədə artırma bilməlidir.

8. Rəqəmsal İnformasiyanın idarə edilməsi - İnformasiya mülkiyyəti, hüquq menecmenti, rəqəmsal məlumatların qorunması, əlaqələndirilməsi və yayılması məsələləri universitetlərlə yanaşı informasiya ilə zəngin kitabxanalar üçün də vacib məsələlərdir.

9. Məkanı inkişaf etdirmək və idarə etmək - Kitabxanaların daşınmaz əmlakından istifadə artmağa davam etdikcə, tədrisin inkişafını dəstəkləmək üçün fiziki və virtual məkanları genişləndirmək çox vacibdir.

10. Əməkdaşlıq - Qurum daxilində və xaricində yeni yerli və beynəlxalq əməkdaşlıqlar artır. Sosial media və rəqəmsal fəaliyyət dünyanı kiçiltədikcə, insanları bir-birinə daha da yaxınlaşdırdıqca qlobal əməkdaşlıq, beynəlxalq tədqiqatlarda işbirliyinə dəstək, transmilli təhsil və kurikulumun qloballaşması əhəmiyyətli dərəcədə inkişaf edir.

Big data əsrinin əsas xüsusiyyətlərindən biri “smart/ağıllı şəhər”lərin yaradılması və inkişafıdır. Ağıllı şəhərlər öz vətəndaşlarının həyat keyfiyyətlərinin yüksəldilməsinə sərmayə qoyaraq yeni biliklərə əsaslanan sənaye sahələrində çalışan insanları belə şəhərlərdə yaşamağa və işləməyə cəlb etməyi qarşısına məqsəd qoyur. Ağıllı şəhərlərin əsas komponentləri “ağıllı” insanlar, “ağıllı iqtisadiyyat, “ağıllı” dövlət, “ağıllı” hərəkətilik, “ağıllı” mühit və “ağıllı” yaşayışdır.

“Ağıllı şəhərlər”əson dövənlərdə xüsusi diqqətin artması kitabxanalar və informasiya mərkəzlərinə bu sahədə öz rollarını müəyyən etməyə və bu istiqamətdə olan inkişafa inteqrasiya etmək imkanı verir. İnteqrasiya etmək üçün strategiya lazımdır və istənilən strategiya təhlillə başlayır. Bu proseslərin nəticələri, hər halda, şəhərdən şəhərə dəyişə bilər. Burada məqsəd sadəcə olaraq hər hansı təhlil üçün başlanğıc nöqtəsi ola biləcək bəzi önəmli sualları təqdim etməkdir: kitabxanalar və informasiya xidmətləri “ağıllı şəhər”in yaradılmasına nə kimi köməklik edə bilər? Və bütün bunlar üçün hansı bilik, bacarıq və vərdişlər tələb olunur?

Onu qeyd etmək lazımdır ki, kitabxana fəaliyyəti cəhətdən yanaşdıqda “ağıllı” insanlar dedikdə burada həm kitabxanaçı, həm də istifadəçilərin “ağıllılıq” prinsiplərinə uyğun olması nəzərdə tutulur. Və “ağıllı” kitabxanaçıların malik olması vacib sayılan xüsusiyyətlər bunlardır:

- İxtisaslaşma səviyyəsi,
- Ömür boyu öyrənməyə meyillilik,
- Sosial və etnik çoxluq,
- Çeviklik,
- Yaradıcılıq,
- Kosmopolitlik/Açıq fikirlilik,
- İctimai həyatda fəal iştirak (Ian M. Johnson, 2013) [3, s.4-7]

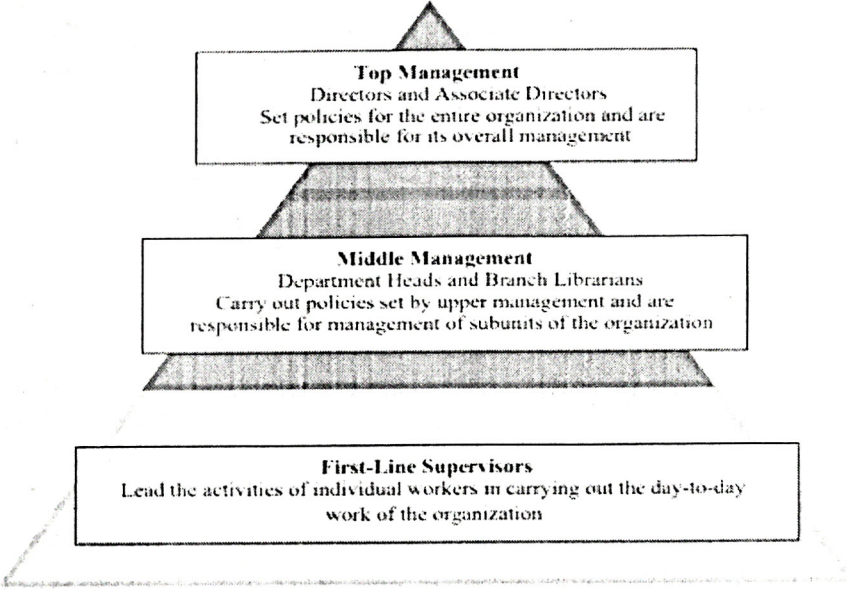
O zaman məsələ təkcə kitabxanaların və informasiya mərkəzlərinin bu yeni sosial eksperimentlərdə tutduğu rolu deyil, hər yerdə bu funksiyaları yerinə yetirmək üçün lazım olan bacarıqları müəyyən etməyə çalışmaqdır. İstənilən “ağıllı kitabxana”nın “ağıllı kitabxanaçılar”a ehtiyacı var. Sürətlə dəyişən mühitdə kitabxana işçiləri təkcə cari sistemləri və xidmətləri yerinə yetirmək və idarə etmək üçün səriştəli olmalı deyil, həm də daima hansı məlumatın lazım olduğuna diqqət yetirəcək qədər fikir və öhdəliyə malik olmalı, yeni məlumat mənbələri yaratmalı və informasiyanın effektiv şəkildə yayılması üçün yeni üsullar istifadə etməklə xidmətlərini təkmilləşdirməlidirlər. İşəgötürənlər tərəfindən strateji inkişafa yönləndirilmədən və onlar tərəfindən motivasiya olunmadan daim inkişaf etmək üçün kitabxanaçılar təkcə texnoloji cəhətdən deyil, həm də idraki yöndəntəkmilləşməlidirlər.

Bəs kitabxanaçılar hansı idarəetmə bacarıqlarına malik olmalıdırlar? Aydınır ki, onların müxtəlif idarəetmə səviyyələrində müxtəlif bacarıqları mənimsəməsi vacibdir. ABŞ-da İnformasiya Xidmətləri üzrə Strateji Planlaşdırma və İnformasiya Menecmenti üzrə Təhsil Proqramının İnkişafı üzrə beynəlxalq məsləhətçi, Massaçusets ştatında Boston, Simmons Kollecinin Kitabxana və İnformasiya Elmləri üzrə ali Məktəbinin dekanı və fəxri professoru Robert D. Styuartın Şimali Karolina Chapel Hill Universitetinin İnformasiya və Kitabxana Elmləri Məktəbinin professoru Barbara B. Moranın həmmüəllifi olduğu “Library and Information Center Management” (Stuart R.,

2007, 2009) kitabında kitabxana işində menecmentin / idarəetmənin 3 səviyyədə həyata keçirildiyi qeyd olunur:

Şəkil 1. Kitabxanada idarəetmənin səviyyələri[4]

Figure 1.1—Levels of Management in Libraries



Top menecment və ya yuxarı səviyyəli rəhbərlər: direktor və direktor müavinləri- Bütün müəssisə üçün idarəetmə siyasətini /qaydaları təyin edir və ümumi rəhbərliyə cavabdehdir. Orta səviyyəli idarəetmə / rəhbərlik -Şöbə müdirləri və filial rəhbərləri üst səviyyə rəhbərlik tərəfindən müəyyən edilmiş siyasəti həyata keçirməyə və təşkilatın alt bölmələrinin idarə edilməsinə cavabdehdir. Aşağı səviyyə və ya birinci dərəcəli nəzarətçi/menecerlər Təşkilatın gündəlik işini yerinə yetirməkdə fərdi işçilərin fəaliyyətinə rəhbərlik etməyə məsuldurlar.

Robert Katz uğurlu idarəetmə üçün vacib olan üç idarəetmə bacarığını müəyyən etmişdir:

- texniki bacarıqlar,
- bəşəri bacarıqlar və
- konseptual bacarıqlar[5]

Spesifik funksiyalar və tapşırıqlarla əlaqəli olan Texniki bacarıqlar birinci dərəcəli menecer səviyyəsində ən vacibdir. Effektiv birinci dərəcəli menecer və ya supervayzer olmaq istəyən şəxs həyata keçirilən prosesi başa düşməlidir. Kitabxana rəhbərinin kataloqlaşdırma və təsnifatdan xəbəri olmadan bir qrup kataloqçu kitabxanaçıya nəzarət etmək çox çətin olardı. Digər tərəfdən, kitabxana direktoru olan şəxs bir vaxtlar belə texniki biliklərə malik

ola bilərdi, lakin direktor indi heç bir kataloqlaşdırma və təsnifləşdirmə işi aparmadığına görə, o, belə bacarıqlara, xüsusən də metadata qeydlərinin yaradılması kimi daha yeni qabiliyyətlərə malik olmaya bilər. Üst səviyyəli menecerlər kitabxananın bütün fəaliyyət sahələri üzrə cavabdeh olduqlarına görə, onların aşağı səviyyəli menecerlər və nəzarətçilərdə olması çox vacib bir çox texniki bacarıqlara malik olmaması önəmli deyil.

Yuxarı səviyyədə menecerlər daha çox konseptual bacarıqlara malik olmalı və müəssisənin fəaliyyətinə geniş aspektdən baxmağı bacarmalıdırlar. Bəşəri bacarıqlar - insanlarla effektiv ünsiyyət qurmaq bacarığı bütün səviyyələrdə vacibdir. Digər idarəetmə mütəxəssisləri mühüm əhəmiyyət kəsb edən xüsusi idarəetmə bacarıqlarını müəyyən etməyə cəhd etmişlər və bəzi tədqiqatlarda xüsusi olaraq kitabxana menecerləri üçün lazım olan bacarıqlara nəzər yetirilmişdir. Məsələn, Q. Edvard Evans kitabxanaçılar, arxivçilər və informasiya menecerləri üçün universal idarəetmə əsaslarını təklif etmişdir [6,s.295-307]. Onun siyahısına 12 sahə daxildir: planlaşdırma, kadr təminatı, fiskal idarəetmə, innovasiya, motivasiya, kommunikasiya, liderlik, kəmiyyət üsulları, etika, qərar qəbuletmə, nümayəndəlik və marketinq. Menecerlərə lazım olan səriştələri dəqiq müəyyən etmək çətindir, çünki onlar mövqeyinə və məkanına görə fərqlənirlər. Müxtəlif ölkələrdə müxtəlif sosial, mədəni və iqtisadi şəraitə görə bu bacarıqları qlobal miqyasda müəyyən etmək daha çətindir. Buna baxmayaraq, aşağıdakı bacarıqlar əksər müasir menecerlər üçün vacibdir:

- **Siyasi Bacarıqlar.** Kitabxanalar və informasiya agentlikləri son dərəcə siyasi təşkilatlardır və bugünkü şəraitdə mövcud olmaq üçün bu barədə məlumatlı olmaq çox vacibdir. Menecerlər bir vizyon yaratmalı və başqalarını bu vizyona inanmağa ruhlandırmalıdırlar. Onlar strateji düşüncə və fəaliyyət üçün əlverişli mühit yaratmalıdırlar. Kitabxanalar həm daxildə, həm də müəssisədənkənar subyektlərlə münasibətdə çox vaxt son dərəcədə siyasi yönümlüdür. Təşkilat üçün siyasi arenada tarazlığı saxlamaq çeviklik tələb edir. Risk etməyə hazır olmaq mühüm bir bacarıqdır.

- **Analitik Bacarıqlar.** Menecerlər dəyişikliklərin təmsilçisi kimi xidmət edir və buna görə də təhlili yaxşı bacarmalıdırlar. Uzaqgörənlik faydalıdır, lakin dərin düşüncə və ya intuisiyaya əsaslanan qərarları müdafiə etmək bəzən mümkün deyil. Aydın, rəşional, yaxşı arqumentləşdirilmiş təhlil menecerlərin fəaliyyətini dəstəkləmək üçün vacib faktordur. Tənqidi düşüncə effektiv idarəetmənin açarıdır.

- **Problem həlləmə bacarıqları.** Problem həlli, şübhəsiz ki, menecerin ən vacib gündəlik fəaliyyət proseslərindən biridir. Menecerlər dəyişikliklərin idarə olunmasına müsbət münasibət göstərməlidirlər, çünki müasir təşkilatlarda uğurun açarı çox zaman çeviklikdir.

• **İnsani / Başarı bacarıqlar.** İnsanlar hər bir təşkilatın ürəyidir. Onlar bir-birindən çox fərqlənir və menecer bütün bu fərqliliklərlə münasibət qurmalıdır. Bu sahədə ən çox tələb olunan bacarıqlar adətən ünsiyyət, münasibətlərin həlli və insanlarla ünsiyyət kateqoriyalarına aid olan bacarıqlardır. Getdikcə daha çox təşkilatda menecerlər komanda əsaslı təşəbbüslərin koordinasiyasına cavabdehlik daşıyırlar. Menecerlər komandaları idarə etmək üçün ən yaxşı üsulları, eləcə də tabeliyində olanlara kouçluq və mentorluq etməyi bilməlidirlər. Yumor hissi hər zaman faydalıdır. Təşkilatdakı hər şeyə başqalarının gözü ilə baxa bilmək əməkdaşlığı asanlaşdırır və fərqli baxışlar arasında qarşılıqlı azalda bilər. Bu, menecerlərin idarə etdikləri insanlar barədə narahat olmağa və onlara maraq göstərmələrinə kömək edir.

• **Sistem Bacarıqları.** Bütün kitabxana menecerləri kompüter əsaslı informasiya sistemləri ilə tanış olmalıdır. Sistem təkcə texnologiya deyil, həm də müəyyən nəticələr əldə etmək üçün nəzərdə tutulmuş resursların və rutin işlərin müəyyən prinsiplər üzrə təşkilidir. Bugünkü kitabxana adətən daha böyük sistemin bir hissəsidir və menecerlər təşkilatlarının daha böyük sistem (məsələn universitet) daxilində tutduğu mövqedən xəbərdar olmalıdırlar.

• **Maliyyə Bacarıqları.** Bütün menecerlər maliyyə bacarıqlarına, o cümlədən maliyyənin haradan gəldiyi, hara getdiyi və onu necə əldə etmələri ilə bağlı əsaslı biliklərə ehtiyac duyurlar. Bu bacarıqlara marketinq bilikləri də daxildir, çünki təşkilatların və ya xidmətlərin marketinqi çox vaxt onların maliyyələşdirilməsi ilə nəticələnir. Bundan əlavə, kitabxanalara dövlət maliyyələşməsi azaldıqca, özəl fondlardan maliyyə mənbələrinin fəndreyzinqin tapılması, xüsusən də yuxarı səviyyəli rəhbərlər/top menecerlər üçün çox vacibdir. Fəndreyzinq çox vaxt aparır, lakin o, çox vaxt kitabxananın büdcəsinə əlavə gəlirlərin daxil olması üçün lazım olan dəstəyi təmin edir.

Nəticə

Liderlər də adətən təşkilatı və ya institusional şəraitdə fəaliyyət göstərdikləri üçün menecer və lider terminləri bir-biri ilə sıx bağlıdır, lakin eyni deyil. Menecerlər çox vaxt rasionallıq, analitiklik və avtoritet kimi ağıl keyfiyyətləri ilə, liderlər isə daha çox proqnozlaşdırma, kreativlik, təşəbbüs və ilham kimi mənəvi keyfiyyətlər ilə əlaqələndirilir. Bir mütəxəssisin dediyi kimi, menecer harada olduğunuzla maraqlanır, amma lider sizi yeni bir yerə aparır [7] Ümumiyyətlə, liderlər vəziyyətləri idarə etməyi bacarırlar, menecerlər isə onlarla yaşamağı öyrənirlər. Digər fərqlərə aşağıdakılar daxildir: Liderlər vizyon və strategiya yaradır, menecerlər isə nəticəni həyata keçirir; liderlər dəyişikliklərin, menecerlər isə mürəkkəbliyin öhdəsindən gəlirlər; və liderlər işin şəxsiyyətlərarası aspektlərinə diqqət yetirirlər, menecerlər isə inzibati vəzifələrlə daha çox məşğul olurlar.

Sonda onu qeyd edək ki, menecerlərin işi mürəkkəb və çoxcəhətlidir və menecerlər uğur qazanmaq üçün bir sıra bacarıqlara malik olmalıdırlar.

Menecerlər həm texniki və xüsusi biznes fəaliyyətini özündə əks etdirən çətin bacarıqlara, həm də əvvəllər təsvir edilmiş şəxsiyyətlərarası bacarıqları əhatə edən yumşaq /soft bacarıqlara malik olmalıdırlar (Knight, J., 2009). Heç bir menecer onun üçün faydalı ola biləcək bütün bacarıqlara malik deyil. Lakin yaxşı menecerlər bilirlər ki, onların uğurları bacarıq və biliklərindən asılıdır və onlar iş həyatları boyu öyrənməyi və ya özlərini hər cəhətdən inkişaf etdirməyi heç vaxt dayandırmamalıdırlar. Müasir kitabxana meneceri kitabxananın gələcəyini optimist nöqteyi-nəzərindən qiymətləndirən və ən çətin proseslərdən rəşional çıxış yolu tapmağı bacaran peşəkar mütəxəssisdir (Abdullayeva N., 2015) və ölkəmizdə bu ixtisas üzrə yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin hazırlanması günün tələbidir.

Ədəbiyyat

1. Gordon-Murnane, L. (2012). "Big Data: A big opportunity for librarians", Online, Vol. 36 No. 5, 30-34.
2. <https://librarianresources.taylorandfrancis.com/insights/librarian-skills-development/10-skills-librarians-need-future/>
3. Johnson, Ian M. (2013). Smart Cities, Smart Libraries, and Smart Librarians // LIBRARY JOURNAL, 32(1), 4-7.
4. Stueart, Robert D. (2007). Library and information center management / Robert D. Stueart and Barbara B. Moran. - 7th ed. p. cm. - (Library and information science text series), 524 p.
5. <https://granite.pressbooks.pub/ld820/chapter/6/>
6. Evans, G. Edward. (1984). "Management Education for Archivists, Information Managers and Librarians: Is There a Global Core?" Education for Information 2 295–307
7. Skills of a Retail Manager. <https://courses.lumenlearning.com/wm-retailmanagement/chapter/skills-of-a-retail-manager/>
8. <https://www.ala.org/educationcareers/careers/librarycareerssite/whatyouneedlibrarymgr>
9. Knight, J. (2009). The contemporary library and information services manager: Skills and knowledge requirements. *Business Information Review*, 26(1), 51- 56 <https://doi.org/10.1177/0266382108101308>
10. Abdullayeva, N.D.(2015) Kitabxana meneceri - innovativ inkişafın nüvəsi kimi. Azərbaycan Milli Kitabxanasının Elmi Əsərləri, Buraxılış 7, s. 84-87 [http://anl.az/download/elmi_eserler\(N7\).pdf](http://anl.az/download/elmi_eserler(N7).pdf)