UOT: 060301
Nigar İBRAHİMLİ
Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası Nizami Gəncəvi adına
Milli Azərbaycan Ədəbiyyatı Muzeyi, doktorant
nigar.ibrahimli.91@mail.ru
https://orcid.org/0000-0003-3646-2779

MUZEYLƏR VƏ TRANSFORMASİYA LİDERLİYİ

Xülasə: Məqalədə muzey işində transformasional liderliyin əsas xüsusiyyətləri araşdırılır, rəhbərlik və idarəetmə modelləri barədə elmi informasiya təqdim olunur. "Muzey lideri kim ola bilər?" sualı kontekstində müəllif yenilikçi liderin xarakterik xüsusiyyətlərini təhlil edir, ənənəvi liderliklə transformasional liderlik arasındakı fərqləri müqayisəli şəkildə təqdim edir, transformasional liderliyin inkişafı üçün atılmalı olan əsas addımlar barədə elmi mülahizələr irəli sürür. Transformasional liderlik anlayışı ilə bağlı bir sıra elmi nəşrlərə istinad olunur; bu nəşrlərdə yalnız anlayışın mahiyyəti deyil, eyni zamanda muzey idarəçiliyində mövcud olan problemlər də araşdırılır. Müəllif beynəlxalq təcrübəyə əsaslanaraq, elmi mənbələrlə yanaşı, müxtəlif muzey bloqlarının rolunu da qeyd edir və Amerika Muzeylər Assosiasiyasının rəhbərlik və təşkilati strukturla bağlı qəbul etdiyi xüsusi elektron standartlar haqqında da məlumat təqdim edir.

Bundan əlavə, mədəniyyət və incəsənət sahəsində fəaliyyət göstərən liderlərin daşımalı olduğu əsas xüsusiyyətlərə də toxunulur. Müəllif bu sahədə transformasional liderlərin yaradıcı düşüncəyə malik, innovasiyaları təşviq edən, sənətə həqiqi bağlılıq nümayiş etdirən şəxslər olduğunu vurğulayır. Bu cür liderlərin motivasiya, strateji planlama və ünsiyyət bacarıqları sayəsində həm təşkilat daxilində sağlam əməkdaşlıq mühiti yaratmaq, həm də cəmiyyətin mədəni inkişafına töhfə vermək imkanına malik olduqları oxucuya çatdırılır.

Həmçinin Nizami Gəncəvi adına Milli Azərbaycan Ədəbiyyatı Muzeyinin rəhbərinin mədəni irsin təbliği və dinamik təhsil proqramlarının yaradılması üçün strateji təşəbbüslərdən necə istifadə etməsi də araşdırılır. Dəyişiklikləri qəbul etməklə, yerli və beynəlxalq tərəfdaşlarla əməkdaşlığı inkişaf etdirməklə muzey özünü Azərbaycanda bir mədəniyyət mərkəzi kimi göstərmişdir. Tədqiqat müasir çağırışlara uyğunlaşmaqda muzeyin missiyasını və sürətlə inkişaf edən qlobal mədəni mənzərədə onun davamlılığını təmin etməkdə transformasiya liderliyinin vacibliyini vurğulayır. Nizami Muzeyi inkişaf və aktuallıq axtaran digər mədəniyyət müəssisələri üçün də mənbə rolunu oynayır.

Açar sözlər: Nizami muzeyi, muzeyşünaslıq, ekspozisiya, ədəbiyyat, incəsənət;

Нигяр ИБРАГИМЛИ
МУЗЕИ И ТРАНСФОРМАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО

Абстракт: В статье рассмотрены основные черты трансформационного лидерства в музейном деле, представлена научная информация о моделях руководства и управления. В контексте вопроса "Кто может быть музейным руководителем?" автор анализирует характерные черты инновационного лидера, сопоставляет различия между традиционным лидерством и трансформационным лидерством, а также выдвигает научные суждения об основных шагах, которые необходимо предпринять для развития трансформационного лидерства. Также в статье содержится ряд научных публикаций о трансформационном лидерстве; в этих публикациях исследуется не только суть концепции, но и проблемы, существующие в управлении музеем. Автор, опираясь на международный опыт, наряду с научными источниками, отмечает роль различных музейных блогов и предоставляет информацию о конкретных электронных стандартах, принятых Американской Ассоциацией музеев в отношении руководства и организационной структуры.

Помимо этого, рассматриваются основные характеристики, которые должны нести лидеры, работающие в области культуры и искусства. Автор подчеркивает, что трансформационными лидерами в этой области являются люди, обладающие творческим мышлением, способствующие инновациям, демонстрирующие истинную приверженность искусству. Читателю сообщается, что такие лидеры благодаря своим навыкам мотивации, стратегического планирования и общения имеют возможность создавать здоровую среду сотрудничества внутри организации, так и вносить свой вклад в культурное развитие общества.

Также исследуется, как руководитель Национального музея азербайджанской литературы имени Низами Гянджеви использует стратегические инициативы для продвижения культурного наследия и создания динамичных образовательных программ. Принимая изменения, развивая сотрудничество с местными и международными партнерами, музей зарекомендовал себя как один из культурных центров Азербайджана. В исследовании подчеркивается миссия музея в адаптации к современным вызовам и важность трансформационного лидерства в обеспечении его устойчивости в стремительно меняющемся глобальном культурном ландшафте. Музей Низами также служит ресурсом для других культурных учреждений, стремящихся к развитию и актуальности.

Ключевые слова: музей Низами, музееведение, экспозиция, литература, искусство;

Nigar IBRAHIMLI

MUSEUMS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP

Abstract: The article examines the main features of transformational leadership in museum work, presents scientific information on leadership and management models. In the context of the question "Who can be a museum leader?", the author analyzes the characteristics of an innovative leader, presents the differences between traditional leadership and transformational leadership in a comparative manner, and puts forward scientific considerations on the main steps that should be taken to develop transformational leadership.

A number of scientific publications are cited regarding the concept of transformational leadership; these publications examine not only the essence of the concept, but also the problems that exist in museum management. Based on international experience, the author notes the role of various museum blogs, along with scientific sources, and provides information on special electronic standards adopted by the American Museums Association regarding leadership and organizational structure.

In addition, the main characteristics that leaders working in the field of culture and art should possess are also touched upon. The author emphasizes that transformational leaders in this field are people who have creative thinking, promote innovations, and demonstrate a true commitment to art. The reader is informed that such leaders have the opportunity to create a healthy collaborative environment within the organization and contribute to the cultural development of society through motivation, strategic planning, and communication skills.

It also examines how the director of the Nizami Ganjavi National Museum of Azerbaijani Literature uses strategic initiatives to promote cultural heritage and create dynamic educational programs. By embracing change and developing cooperation with local and international partners, the museum has established itself as a cultural center in Azerbaijan. The study emphasizes the importance of transformational leadership in adapting to modern challenges and ensuring its sustainability in a rapidly evolving global cultural landscape. The Nizami Museum also serves as a resource for other cultural institutions seeking development and relevance.

Keywords: Nizami museum, museology, exposition, literature, art;

Введение

Понятие лидерства изучали ещё с древних времен. Об этой теме писали много философов и известных лиц истории как, Гегель, Платон, Макиавелли и многие другие. Лидерство анализировалось как психологический феномен, проявляющийся в иерархических отношениях внутри группы, где одни доминируют, а другие подчиняются. В отличие от этого, "руководство" рассматривалось как практическая деятельность по организации и управлению группой. Изучение лидерства ведется с разных научных позиций: от психологии и политологии до истории, социологии и философии. Каждая из этих дисциплин фокусируется на определенном аспекте: история – на примерах великих лидеров, психология – на их личностных характеристиках, политология – на их влиянии на общество, а философия – на их ценностях. Однако, для всестороннего понимания лидерства необходимо учитывать взаимосвязь этих различных подходов и объединять их в единую картину.

Эффективное управление организацией во многом зависит от лидерства. При этом, не существует единого идеального стиля; разнообразие подходов позволяет подобрать наиболее подходящий для конкретной ситуации и типа компании. В современном мире все больше внимания уделяется трансформационному лидерству. Исследователи стремятся понять, как этот подход соотносится с другими стилями управления, и какие стратегии, качества и компетенции необходимы для эффективного трансформационного лидерства. Лидер-реформатор – это тот, кто способен преобразовывать мышление и поведение людей, вдохновляя их на достижение общих целей. Он делает это, повышая их осознанность в отношении ценности этих целей и подчеркивая важность их индивидуального вклада в общий успех.

Трансформационное лидерство в современном мире используется в разных отраслях. В музее трансформационное лидерство предполагает вдохновлять команду на изменения и развитие, мотивируя сотрудников и создавая условия для инноваций, чтобы вместе достигать амбициозных целей и укреплять приверженность организации. Например, Национальный музей Азербайджанской литературы имени Низами Гянджеви в последнее время встал на важный путь развития и зарекомендовал себя как первостепенное культурное и образовательное учреждение в Азербайджане. Являясь руководителем музея, Рафаэль Гусейнов сыграл ключевую роль в развитии Музея азербайджанской литературы имени Низами. Под его руководством музей расширил коллекцию, улучшил образовательные программы и активно продвигает азербайджанскую литературу. Благодаря его усилиям, музей стал важным центром сохранения литературного наследия и привлекает посетителей со всего мира. В музее произошли капитальные изменения. К числу таких изменений входит реконструкция в соответствии с современными стандартами, внедрение новейших технологий для сохранения и популяризации исторических зданий и обеспечения их доступности для мировой аудитории. Музей Низами продолжает оставаться центром литературных исследований. Издаются различные научные труды, в том числе литературно - научные журналы как, “Рисаля” (сборник исследований), “Гайнаг” (сборник источников), “Шярг” (сборник восточных переводов) “Хязиня” и “Меджлис”. За годы своего существования Музей Низами значительно расширил свою международную деятельность благодаря участию в международных выставках, конференциях и культурных обменах. Сотрудничество с зарубежными музеями и культурными учреждениями способствует популяризации азербайджанской литературы и культуры в мировом масштабе. Деятельность музея за рубежом способствует большему признанию литературного вклада Азербайджана на международном уровне.

Музеи и трансформационное руководство

Музейная сфера - одна из важнейших областей социокультурной жизни современного общества, которое переживает серьезную трансформацию. Музеи

формируют вокруг себя инновационные пространства, разрабатывают и реализуют специальные проекты по поддержке креативных творцов.
В результате этой деятельности музеи стали более предприимчивыми. В этой деятельности появилось новое понятие «мобильности» куда входит поиск и внедрение новых ресурсов, партнеров, медиа технологий и коммуникаций в музейную практику. Динамичные изменения в этой сфере дают стимул для приспособления к современным научным тенденциям. В этой связи важную роль играет развитие новых технологий и управленческих разработок в области музейного менеджмента. Благодаря этому многие музеи эффективно реализуют свои задачи в социокультурной среде. Развитие систем управления музеями началось после 40 – х годов XX века. В Америке и в Европе это было, время перемены музейного дела, начало 60-х годов XX века музеи превратились из исторических и художественных хранилищ в широко известные культурные центры и стали частью культурной индустрии. Здесь музеи играли особую роль как посредники между социальными индивидами и как рычаг экономического развития общества.
Войдя в “Эко - отрасль”, музеи начали создавать новые культурные продукты. В современном контексте особое внимание уделяется коммерческой деятельности, но также необходимо внедрять в практику понятие “музейного менеджмента”. В настоящее время решающее значение имеют контактные и коммуникативные навыки менеджеров, которые помогают найти сторонников, в том числе людей, способных оказать финансовую поддержку музеям. Вместе с установленной деятельностью директора, стратегию музейной деятельности определяет руководитель структурного подразделения, отвечающего за развитие музея и связи с общественностью. В условиях глобализации, трансформация музейной сферы благодаря внедрению менеджмента в содействии с трансформационным лидером ведёт к освоению новых технологий, к созданию нового имиджа и определяет вектор развития современного музея.

Кто может быть музейным лидером? Лидер — это тот индивидуум, который способен управлять, также побуждать свою команду на новые действия и вовлечь людей во вдохновляющую идею. Лидерство — это не прерогатива одиноких людей. Устойчивые системы необходимо создавать, собирать и формировать вместе. Другими словами, лидеры — это всегда руководители сообществ и систем, которые сходятся на принципе общих ценностей, что и является устойчивой структурой.

Лидерство или трансформационное руководство? В наши дни появилась новая модель понятия лидерства, именуемое как трансформационное лидерство. Этот стиль руководства характеризуется мотивированием и стимулированием людей на инновации, чтобы способствовать росту и успеху во всех сферах деятельности. Как правило, концепция трансформационного лидерства используется в различных сферах деятельности (спорт, политика, социология и т.д.) и использует методы менеджеров, лидеров и общественных комментаторов, чье видение общества высоко ценится. Трансформационные лидеры не занимаются микро - менеджментом. Такой стиль руководства позволяет сотрудникам быть креативными, уверенно продумать каждый шаг и в нужный момент предложить новые решения посредством коучинга и наставничества. Если вы устали от консервативных устоев прошлого века и решили провести фундаментальные изменения в своей отрасли, концепция «трансформационного лидерства» - правильный выбор для вас. Концепцию первоначально предложил и ввел в научный оборот Джеймс В. Даунтон, а развитие этой концепции связан с именем, эксперта по лидерству и президентским биографом Джеймом Мак Грегором Бернсом. Автор характеризует лидеров как, способных не только поднять последователей на ступеньку иерархии Маслоу, но и побудить их выйти за рамки собственных интересов.
Для улучшения трансформационного лидерства можно использовать следующие шаги:

- Знать конкретное желание и направление своей цели. Убедительно и чётко заявить сотрудникам общую миссию. Управлявшие должны понимать основные ценности

и компетенции своих подчиненных как доступные ресурсы для создания результативной команды.

- Мотивировать всех. Вдохновлять всех членов команды.
- Необходимо регулярная коммуникация для поддержки и интереса сотрудника и компании. Мотивируя их на результативность, показать им, что они могут сделать для этого на своем опыте.
- Строить доверительные отношения с сотрудниками.
- Лидеры часто излагают долгосрочные планы, но не предпринимают никаких усилий для его воплощения. Эту проблему можно координировать с помощью внутренней организации сотрудников. Наряду с коммуникацией между сотрудниками они также должны быть заранее информированы о своей роли в команде и как будет оцениваться их работа в будущем.

В настоящее время есть перечень публикаций, в которых освещаются понятие и проблемы музейного руководства. Одной из таких публикаций является книга Марты Морриса “Ведущие музеи сегодня: Теория и практика” опубликованная для Американской ассоциации по государственной и местной истории через издательскую фирму Rowman & Littlefield. В своей книге она выявила, что эта книга о контексте, срочности и нюансах служения миссии музейной организации, будь то на уровне руководящего органа или среднего менеджера. Книга также дает сбалансированный взгляд на внешние операции музея, которые являются факторами, влияющими на успех, такие как демографические изменения и политические тенденции, и внутренние действия музея, такие как организационный дизайн, новые способы планирования и принятия решений, реализация стратегических программ и гибкость в ответ на реальность постоянных изменений.

Помимо книг в зарубежной практике также есть блоги о музеях. Блоги являются одним из способов музейных профессионалов, через которых могут учиться друг у друга и других музеев или музейных ассоциаций, чтобы развивать свои навыки руководства. Помимо этого, существуют руководства и нормативные документы, разработанные музеями и их профессиональными объединениями, которые касаются вопросов лидерства. В качестве примера можно привести стандарты, опубликованные Американским альянсом музеев на своем веб-сайте, которые охватывают общие принципы руководства и организационной структуры, включая управление, совместное управление и состав управляющих органов. Одним из регулирующих моментов в руководстве является чёткое направление полномочий, т. е руководящий орган понимает основные области своей ответственности. Эти области состоят в коллективном определении задач, разработке политики для операций, обеспечении соблюдения положений устава и подзаконных актов, планировании учреждения, утверждает бюджеты, устанавливает финансовый контроль и обеспечивает наличие достаточных ресурсов для выполнения миссии музея. В ходе рабочего процесса, у многих музейных работников создаётся пессимистическое впечатление, что только определенные профессионалы могут проявить свои лидерские качества, а остальные нет. Исходя их этого профессионалам нужно показать, что лидерские качества музейных работников всех уровней приносят пользу организации. В настоящее время специалисты этой области работают над улучшением работы музеев, но все еще есть проблемы, над которыми нам нужно поработать, чтобы распутать эту паутину. К примеру, куратор специальных коллекций школы Хотчкисса, автор серии книг, связанных с музеем и менеджментом Джоан Х. Болдуин написала в блоге Leadership Matters о том, как мы сейчас относимся к музеям и лидерству. Она рассказала о том, как Дж.Болдуин и Э.Акерсон планируют пересмотреть оригинальную книгу “ Вопросы лидерства”, взяв интервью у большего числа музейных специалистов в этой области.

Например, в отношении отдельных лиц Джоан указала, что:

- Рынок труда остается высоко конкурентным, и поступление в магистратуру по-прежнему является обязательным.

- Это по-прежнему та область, где слишком часто просят работать бесплатно в форме волонтерства или стажировки.
- Это сфера, в которой слишком часто не готовят к лидерству, но требуются независимые, творчески мыслящие сотрудники.
- Это все еще та область, где раса, класс и гендер являются барьерами. Несмотря на понятие толерантности всё ещё в некоторых странах при принятии на работу сотрудника, раса, культура, которую представляет индивид, выходит на первый план. Понятие класса, потому что низкие зарплаты по-прежнему облегчают выход на работу состоятельным людям; и гендер, особенно половая идентичность. [6]

Музейный персонал и музейная аудитория ожидают, чтобы организации руководствовались ценностями. Одна из задач сегодняшнего лидера, разобраться, что это значит для данного музея или организации наследие. Самоуверенный лидер это само сознательная организация. Музейным лидерам XXI века нужна смелость, чтобы справиться с трудностями. У руководителей много обязанностей и проблем при управлении музеем, устанавливая ожидания и применяя их, обе стороны смогут создать сильную организацию, которая в долгосрочной перспективе облегчит выполнение их обязанностей. Музейные специалисты на всех уровнях должны уметь выступать как в роли наставников, так и подопечных. Когда музейные специалисты будут учиться друг у друга, связи между ними не только укрепятся, но и смогут сохранить и укрепить понятие трансформационного лидерства и управление музеем в этой области.

Какая разница между музейным и трансформационным лидером?

В наше время очень популярно понятие “трансформационное лидерство”, но лидерство в музее требует как общие, так и особые лидерские характеристики.

Лидерами, которые преуспевают в небольшой музейной среде, как правило, являются:

- Создатели консенсуса (соглашения, компромисса). Они всегда работают с членами совета и большой группой волонтеров, испытывающих сильные чувства по отношению к организации. Директор должен уметь слушать и находить точки соприкосновения среди широкого круга заинтересованных сторон.
- Лидеры, которые способны сказать “да” людям, когда говорят “нет” проектам. Руководители музеев знают, когда надо выслушать. Они могут выяснить и описать, по какой причине, кто-то делает предложение, и направить это желание “почему” на что-то, что лучше соответствует плану и миссии. Они знают, как отложить принятие решения, чтобы смягчить ситуацию. Также могут показать, как та или иная идея может не сочетаться с миссией и стратегическим планом. В конце концов, руководитель музея может изящно сказать “нет”.
- Лидер способен отстаивать интересы музея, где бы и когда бы то ни было. У руководителя всегда наготове должна быть “лаконичная речь”, которой он может поделиться в любом удобном случае.
- Частая смена фокуса и задач в течение рабочего дня. Поскольку руководители музеев исполняют очень много ролей в течение дня, они могут частенько переключиться от работы по разным причинам. Если динамичность распорядка дня идёт наперекор вашему “консервативному” желанию усидчивости или терпеть не можете, когда вас отрывают от привычной вами рутины, то музейная работа не для вас.
- Музейные специалисты широкого профиля. Не все руководители обладают достаточной информацией о навыках своих сотрудников и волонтёров, чтобы выполнить любую работу – руководитель музея должен восполнить пробелы. Будь то уход за коллекциями, экспонатами, маркетинг или техническое обслуживание помещений. Для качественной музейной работы они должны быть готовы к форс - мажорным обстоятельствам в случае необходимости засучить рукава и выполнить свою работу [10].

Примеры трансформационного лидерства в сфере культуры и искусства.

Так как трансформационное лидерство имеет связи со многими отраслями науки, для определения её места в мире искусства сначала нужно ответить на следующий вопрос – " Что такое трансформационное лидерство и как его можно использовать для достижения успеха в мире искусства?" Как трансформационный лидер в мире искусства, важно быть одновременно вдохновляющим и дальновидным. Это означает, что нужно иметь четкое представление о том, чего хотите достичь, и уметь донести это видение до других таким образом, чтобы вдохновить их следовать вашему примеру.

Ещё одной важной характеристикой таких лидеров в мире искусства является страсть к искусству. Они должны быть увлечены искусством, которую создают, и уметь передавать это чувство другим. Это поможет мотивировать членов вашей команды и побудит их к созданию лучшей работы. Ещё одна ключевая характеристика лидеров в мире искусства является, поощрение креативности в других. Создавая среду, в которой поощряется и ценится креативность, вы можете дать членам вашей команды возможность рисковать и экспериментировать с новыми идеями. Это может привести к созданию новых инновационных произведений искусства и помочь вашей организации выделиться на переполненном рынке. Расширение прав и возможностей членов команды также важно для лидеров в мире искусства. Предоставив членам необходимые инструменты и ресурсы, для достижения успеха, отступая дать им возможность самостоятельно принимать решения и брать на себя ответственность за свою работу. Это поможет членам команды почувствовать, что их ценят и уважают, и может привести к повышению вовлеченности и производительности. Наконец, построение отношений с теми, кем вы руководите, имеет решающее значение в мире искусства. Познакомившись с членами вашей команды на личном уровне, вы сможете лучше понять их индивидуальные сильные и слабые стороны и адаптировать свой подход к руководству в соответствии с их потребностями. Это может помочь создать позитивную рабочую среду для совместной работы, в которой свободно обмениваются идеями и каждый чувствует, что его ценят.

В настоящее время понятие трансформационного лидерства используется в разных отраслях, но, что же различает и объединяет транснационального лидера от обычного лидера?

Главное отличие заключается в следующем:

- Преобразующие лидерские качества
- Интерес к инновациям
- Чрезмерное увлечение своей работой
- Поощрение остальных к экспериментам с различными формами и техниками
- Вдохновляя членов своей команды мыслить нестандартно и сделать то же самое, предложив им исследовать темы, которые они, возможно, раньше не рассматривали.

Внедрение трансформационного подхода к лидерству сопряжено с определенными трудностями, особенно в мире искусства. Среди основных препятствий - сопротивление переменам, сохранение художественного совершенства и согласование художественного видения с потребностями бизнеса. Решая проблемы сотрудников и наглядно демонстрируя, какую пользу они могут извлечь из организационных изменений, менеджеры могут снизить сопротивление переменам. Поддержание совершенства в искусстве требует последовательных усилий. Найти баланс между художественным видением и развитием потребностей современного бизнеса – серьезная задача. Однако трансформационный лидер может расширять возможности и поощрять творческие поиски, одновременно привлекая команду к ответственности за поддержание высокого стандарта качества. Крайне важно обеспечить, чтобы определённое видение было последовательным и согласовывалось с миссией и целями компании. Лидеры, придерживающиеся трансформационного подхода, знают, как инвестировать в своих сотрудников, предоставляя им необходимые инструменты и ресурсы для достижения

успеха. На самом деле, разумная инвестиция в проекты сотрудников, это и есть вложение в организацию. В результате, это приводит к большей удовлетворенности сотрудников и их удержанию на рабочем поле. Сотрудничество и разнообразие - одна из новых тенденций трансформационного лидерства в искусстве. Лидеры, уважающие уникальные перспективы других людей, способны максимально раскрыть потенциал членов своей команды. Трансформационные лидеры несут ответственность за вдохновение, расширение возможностей и поддержку творческих лиц, чтобы они могли реализовать свой потенциал и совершить революционный прорыв в области искусства и культуры.

Функция Рафаэля Гусейнова как трансформационного лидера в музее литературы им. Низами.

Рафаэль Гусейнов сыграл важную роль в развитии Музея азербайджанской литературы имени Низами. Его усилия направлены на расширение коллекции музея, совершенствование образовательных программ и популяризацию азербайджанской литературы в стране и за рубежом. Возглавляемый Рафаэлем Гусейновым музей является ярким центром сохранения литературного наследия Азербайджана, который привлекает ученых, студентов и посетителей со всего мира. За время своей работы на посту директора Музея азербайджанской литературы Рафаэль Гусейнов осуществил ряд важных инициатив, направленных на укрепление репутации музея.

Его вклад включает в себя:

Расширение коллекции. На сегодняшний день Р. Гусейнов ведет активную работу по пополнению коллекции музея. Он приобрел ценные образцы рукописей, книг и экспонатов по азербайджанской литературе, пополнил музей ценными экспонатами, демонстрирующими глубину и богатство литературного наследия Азербайджана. Кроме того, курирует модернизацию инфраструктуры музея, включая обновление выставочных площадей и внедрение современных технологий экспонирования. К тому же координировал восстановление исторического здания музея, сохранение его архитектурного стиля и приведение его в соответствие с современными стандартами.

Национальный музей азербайджанской литературы имени Низами Гянджеви за последнее время прошел важный путь развития и зарекомендовал себя как важное культурно-просветительское учреждение Азербайджана. В музее проведены масштабные ремонтные и реставрационные работы, отвечающие современным стандартам. Количество выставочных залов увеличилось с 23 до 30, что позволило представить более широкий спектр артефактов и экспонатов. Для сохранения, демонстрации и свободного доступа к историческим объектам мировой аудитории, при реконструкции были использованы самые современные технологии. Экспозиция музея была реорганизована таким образом, чтобы сделать ее более познавательной. Созданы новые монографические разделы, посвященные конкретным темам и периодам истории азербайджанской литературы. Эти разделы посвящены жизни и творчеству отдельных писателей и поэтов, чтобы продемонстрировать их вклад в азербайджанскую и мировую литературу. Для привлечения интереса посетителей и быстрого ознакомления их с историей азербайджанской литературы, экспонаты музея сочетают в себе современные технологии, интерактивные дисплеи, цифровые архивы и мультимедийные материалы.

Музеи расширили свою просветительскую деятельность за счет различных программ, ориентированных на студентов, исследователей и широкую общественность. Для более глубокого понимания азербайджанской литературы и культуры регулярно организуются семинары, лекции и экскурсии, которые предназначены для разных возрастных групп и уровней образования. В соответствии с требованиями современной эпохи на базе экспозиционных залов музея разработаны видео-экскурсии по выставочным залам музея, позволяющие посетителям осматривать залы в режиме онлайн.

В рамках сотрудничества с другими учреждениями культуры здесь проводятся мероприятия, выставки, литературные собрания, юбилеи, презентации книг, передвижные выставки и дни культуры особого назначения. Эти мероприятия привлекают как местных

жителей, так и туристов, помогают глубже оценить и понять азербайджанскую литературу и культуру. Сотрудничество с зарубежными музеями и культурными учреждениями способствует распространению азербайджанской литературы и культуры во всем мире. Деятельность музея за рубежом также способствует распространению литературного вклада Азербайджана на международной арене.

30 декабря 2004 года, после посещения музея Президентом Азербайджанской Республики Ильхамом Алиевым, летом в 2005 году на основе разработанного проекта, начались работы по реконструкции в здании музея. Перед лицом угрозы обрушения, здание музея было построено и укреплено на прочном фундаменте шириной и глубиной в три метра. Вся отделка здания была отреставрирована. Полы площадью 4 500 кв. м покрыты мозаичным паркетом. Все двери и окна были заменены на новые, более прочные деревянные. Крыша здания была полностью обновлена. Она была покрыта современной металлической облицовкой на площади 2 700 кв. м. Снаружи музея лестница и внутренний двор были облицованы гранитом и мрамором. Специально для здания были установлены трансформатор и генератор. Здание оборудовано специальной системой вентиляции.

Кроме того, все памятники и произведения искусства в музее были отреставрированы. На новой выставке представлено 25 тысяч экспонатов. Музей создал базу данных на трех языках. Все комнаты оборудованы компьютерами и мониторами для посетителей музея. Здание оборудовано системами внутреннего и наружного освещения, а также системой видеонаблюдения. Таким образом, музей полностью преобразился и обрел новую жизнь [7].

14 марта 2009 года, Президент Ильхам Алиев, ознакомившись с музеем после реконструкции, в книге пожеланий музея отметил следующее: “ Открытие Национального музея азербайджанской литературы имени Низами Гянджеви после реконструкции - очень знаменательное событие в истории Азербайджана. Представленные в музее экспонаты и произведения искусства свидетельствуют о богатстве культуры азербайджанского народа. Желаю всем сотрудникам музея успехов” [1, с. 41]

Признавая важность образования в сохранении культуры, он инициировал создание различных образовательных программ и культурных мероприятий. К ним относятся лекции, выставки и семинары, направленные на стимулирование интереса к азербайджанской литературе, как среди местного населения, так и среди международных ученых. Рафаэль Гусейнов проявляет большой интерес к налаживанию международного сотрудничества. Под его руководством музей сотрудничает с зарубежными культурными центрами, участвует в международных выставках и конференциях, добивается повышения имиджа азербайджанской литературы во всем мире.

Являясь руководителем музея, оказывает поддержку в издании исследовательских работ по азербайджанской литературе, в том числе каталогов, научных статей и книг. Основывает в этом очаге науки и культуры специальные научно-литературные журналы, как “Рисаля“, “Гайнаг”, “Шярг”, “Хязиня” и “Меджлис”. Эти издания являются бесценным источником для ученых и исследователей, изучающих азербайджанскую литературу и ее влияние на мировую литературу. Кроме того, материалы конференции также хранятся в электронном виде на сайте музея. Издаваемый с 2004 года, журнал публикует статьи, охватывающие области литературоведения и музееведения. Журнал издается два раза в год (весной и осенью) и содержит статьи по филологии (азербайджанская и мировая литература, теория литературы, анализ и критика литературы, текстоведение) и искусствоведению (музееведению). Научно-исследовательский журнал “Рисаля” включен в перечень периодических научных изданий, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией в области филологии и искусствоведения, а в 2019 году – включен в “Реестр печатных изданий” Министерства Юстиции Азербайджанской Республики, в то же время с 5 апреля 2018 года включен в Международную электронную базу данных EBSCO [8].

Одним из регулярно издаваемых музеем сборников из серии “Пятерица” (“Рисяля” - сборник исследований, “ Гайнаг ” - сборник источников, “ Хязиня ” - сборник каталогов, “ Меджлис ” - сборник церемоний) является сборник переводов “ Шярг ”. Редактором всех сборников является Академик Рафаэль Гусейнов. По сегодняшний день вышел в свет восемь томов сборника переводов “Шярг”. Оценив важность технологий в сохранении культуры. Он поддержал и создал условия для оцифровки наследия во многих отделах музея. Благодаря этой мере выставки музея стали доступны широкой аудитории, включая исследователей и литературоведов со всего мира. Конструктивный период руководства Рафаэля Гусейнова характеризуется сохранением и распространением азербайджанской литературы среди широкой общественности и продвижением музея как яркой и актуальной достопримечательности в азербайджанском культурном пространстве. Будучи руководителем, Национального музея азербайджанской литературы, наряду с научно – исследовательской работой, также выступает со статьями и публицистическими текстами, отражающими историю и деятельность музея [9].

Заключение

В глобализированном мире концепция «трансформационного лидерства» приобретает новый импульс. За последние годы интерес к трансформационному лидерству значительно возрос, появились исследования взаимосвязи между понятиями трансформационное лидерство, образ управления, концепцией трансформационного лидерства, а также качествами и компетенциями трансформационных лидеров. Преимущество этого стиля руководства заключается в возможности «раскрыть» потенциал развития, как отдельного лидера, так и организованной им команды. Он также показывает себя не только как управляющего, но и как руководителя, организующего совместную деятельность с учетом всех перспектив коммуникационной среды в обществе. Они должны постоянно совершенствовать свои лидерские качества, в том числе расширять возможности сотрудников и задавать правильное направление работы музея. Лидерство — это не командование или подчинение, а создание прочной культуры, в которой команда может расти и реализовывать свой потенциал. Ключ к успеху - забота и поддержка, во главе с сильным руководителем, которые приводят к экстраординарным результатам. Таким образом, добиться делового превосходства во всех сферах деятельности невозможно без внедрения в деятельность организации концептуальных идей трансформационного лидерства и на их основе вовлеченности сотрудников в деятельность организации.

Литература

1. Hüseynov R. Söz məbədi: Nizami Gəncəvi adına Milli Azərbaycan Ədəbiyyatı Muzeyi. Bakı: Araz, 2009. 47 s.
2. Балабанова Е. С., Деминская В. Н. Руководитель как трансформационный лидер: роль личностных качеств и управленческих практик // Российский журнал менеджмента. 2017. Т. 15, № 3. 288 с.
3. Канджеми Дж. П., Ковальски К. Дж., Ушакова Т. Н. Психология современного лидерства. Американские исследования. М.: Когито-Центр, 2007. 288 с.
4. Нортхаус П. Г. Лидерство. Теория и практика. Профессиональный подход к управлению компаниями и людьми. М.: Litres, 2023. 733 с.
5. Феррацци К. Никогда не управляйте в одиночку и другие правила современного лидерства. 2022. 352 с.
6. Ackerson A. W., Baldwin J. H. Leadership matters: leading museums in an age of discord. – Rowman & Littlefield, 2019, 282 pp
7. https://irs.gov.az/news/337
8. https://nizamimuseum.az/az/article/252

9. https://nizamimuseum.az/az/article/268
10. https://aaslh.org/a-special-kind-of-leader-small-museum-leadership-characteristics/

Məqalənin redaksiyaya daxilolma tarixi: 09.07.2025

Məqalənin təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: 04.08.2025

Məqalənin çapa qəbul olunma tarixi: 28.08.2025