MÜƏSSİSƏLƏRİN EFFEKTİV FƏALİYYƏTİNDƏ RƏQƏMSAL LİDERLİYİN ROLU

Dürdanə MƏMMƏDOVA*

Xülasə: Liderlik həyatımızda olan bir anlayış olsa da, rəqəmsal liderlik son dövrdə gündəmə gələn və maraq doğuran bir anlayışdır. Bu gün sürətlə inkişaf edən internet əsrində yeniliklərdən xəbərdar olmaq, yenilikləri və rəqibləri izləmək və fəaliyyət planları hazırlamaq üçün bir təşkilatın idarə edilməsi prosesi rəqəmsal liderlik olaraq təyin edilə bilər. İndi demək olar ki, bütün şirkətlər müxtəlif strategiyalar hazırlayır və yeni rəqəmsal texnologiyaların tədqiqi və tətbiqi üçün təşəbbüslər irəli sürürlər. Rəqəmsal liderlər bu təşəbbüsləri yaxşı idarə etmək və şirkətin bütün səviyyələrində rəqəmsal transformasiyanı təmin etmək üçün lazımdır.

Araşdırmamda əsasən rəqəmsal liderlərin sahib olmalı olduğu texnoloji dəyişikliklərə tez uyğunlaşmaq bacarığı, uzaqdan və əməkdaşlıq edən komandalara rəhbərlik etmək bacarığı, aydın və effektiv ünsiyyət qurmaq bacarıqlarına da aydınlıq gətirilmişdir.

Açar Sözlər: *Liderlik, Rəqəmsallaşma, Rəqəmsal Liderlik, Transformasiya*

The Role of Digital Leadership in The Effectıve Operation Of Enterprises

Abstract: While leadership is a concept that we have in our lives, digital leadership is a concept that has recently come to the fore and has aroused interest. Today, in the rapidly developing internet age, the process of managing an organization to keep abreast of innovations, monitor innovations and competitors, and develop action plans can be defined as digital leadership. Now almost all companies are developing various strategies and launching initiatives for the research and implementation of new digital technologies. Digital leaders are needed to manage these initiatives well and ensure digital transformation at all levels of the company.

My study also clarified the ability to quickly adapt to technological changes that mainly digital leaders should have, the ability to lead remote and collaborative teams, and the ability to communicate clearly and effectively.

Key Words: *Leadership, Digitalization, Digital Leadership, Transformation*

Giriş

Liderlik menecmentin ayrılmaz hissəsidir və menecerlik əməliyyatlarında həyati rol oynayır. Liderlər təşkilatın məqsədlərinə daha asan yolla çatmasına kömək edir, işçilərə bələdçilik edir, istiqamət verir və etibarlılıq yaradır. Biznes və sənaye təşkilatlarında menecerlər lider rolunu oynayır və təşkilatın məqsədlərinə çatmaq üçün özlərinin tabeliyində olanların da liderliyinə nail olur. Menecerlər təşkilatdakı insanların fəallaşmasına və işləməsinə cəhd edir. Liderlik insanların davranışlarına təsir edir. Liderlərin başqalarını cəzbetmə bacarığı və öz göstərişlərinə əməl etdirmək potensialı olur.

İnsanlar effektiv liderlik vasitəsilə təşkilati məqsədlərə çatmaq üçün optimal töhfələrini göstərməyə həvəsləndirilə bilərlər. Liderlik dominantlıq tələb edir və liderin arxasınca gedənlər verilən təlimatları və nəzarəti qəbul edirlər. Lider təşkilatın gələcəyinə aid istiqamət və yeni fikirlər verir.

1. Liderlik Anlayışı

Liderlik qrup məqsədlərinə nail olmaq üçün tabeçilikdə olanların vəzifələrini həvəslə, səriştə və ruh yüksəkliyilə yerinə yetirmə və təsiretmə sənətidir (Halil Can, 2011: ss.478).

Vendel Frençə görə, "Liderlik məqsədə, məqsədlər komplektinə və yaxud, daha geniş aspektdə gələcəklə bağlı perspektivlərə nail olmaq istiqamətində başqalarının davranışına təsir etmək prosesidir".

Keyt Davisə görə, "Liderlik məqsədlərə nail olmaq üçün başqalarını ruhlandırmaq və onlara həvəslə işləməkdə kömək etmək prosesidir".

Kuntz və O'Donnelə görə, "Liderlik insanlara elə təsir etmək sənəti və ya prosesidir ki, onlar qrup məqsədlərinə çatmaq üçün həvəslə mübarizə aparsınlar".

* Müəllim, Bakı Avrasiya Universiteti, "Biznes Və Menecment" Kafedrası, e-mail: www.durdanememmedova@gmail.com

DOI :10.30546/100981.1.2024.0137

Piter Drakerə görə, "Liderlik insan görüşlərini daha yüksək mərtəbələrə genişləndirmək, insan fəaliyyətini daha yüksək standartlara çatdırmaq, insan şəxsiyyətini normal hüdudlarından kənara doğru inkişaf etdirməkdir".

Qrey və Starka görə, "Liderlik həm proses, həm mülkiyyətdir. Proses kimi, ondan qrupun və ya təşkilatın hədəflərini formalaşdırmaq üçün qeyri-məcburi təsir vasitəsi kimi istifadə olunur. Bu zaman məqsəd, həmin hədəflərə nail olmaq üçün davranışı motivasiya etmək və qrupa və yaxud təşkilati mədəniyyətə kömək etməkdir. Mülkiyyət olaraq, liderlik lider kimi qəbul edilən adamların simvolu olan xüsusiyyətlər komplektidir" (D.Paşaoğlu, 2013: ss. 210).

Beləliklə, liderlər başqalarının davranışına hədə və ya başqa güc tətbiq etmədən təsir edə bilən insanlardır. Liderlər başqaları tərəfindən "rəis" qəbul edilən insanlardır.

1.1 Liderlik Xüsusiyyətləri və Liderin Vəzifələri

Liderliyin xüsusiyyətləri aşağıdakılardır:

- Liderlik təşkilatdakı insanların davranışlarına təsir etmək prosesidir.
- Liderlər təşkilatdakı insanların fəaliyyətlərini istiqamətləndirmək və koordinasiya etmək üçün məcburi olmayan metodlardan istifadə edirlər.
- Liderlər insanları verilən tapşırıqları təlimatlarına müvafiq şəkildə həyata keçirməyə istiqamələndirirlər.
- Liderlərdə başqalarına nüfuz etmək xüsusiyyəti olur.
- Liderlər insanlara gələcək üçün fikirlər verirlər.
- Liderlik qrup fəaliyyətidir. Lider arxasınca gedənlərə nüfuz edir, arxasınca gedənlər də öz növbəsində liderlərinə təsir edirlər.
- Liderlik əvvəlcədən müəyyən olunan vaxt periodunda verilmiş situasiya, verilmiş qrup üçün nəzərdə tutulur.
- Liderlik təsiretmə davranışının davamedici prosesidir. O, qrupu canlı qalmağa ruhlandırır.

Liderlik xüsusiyyətləri

1. Vəziyyətlərə adaptasiya
2. Ambisiyalı və nəaliyyət istiqamətli
3. İddialı
4. Əməkdaşlığa əsaslanan
5. Qətiyyətli və həll etmə bacarığına sahib
6. Güvənilə bilən
7. Digərlərinə təsir etməyi arzu edən və təsir edən
8. Enerjili
9. İsrarlı
10. Özünə əmin
11. Stresə dözümlü
12. Məsuliyyət daşımağa həvəsli
13. Emosional stabil
14. Koqnitiv bacarığa malik

Liderlik bacarıqları

- ✓ Ağıllı (intilligent)
- ✓ Konseptual bacarığa malik
- ✓ Kreativ
- ✓ Diplomatik, ədəbli
- Səlis danışıq bacarığı olan
- Qrup tapşırıqları haqda bilgili
- İnandırıcı və motivasiya edən
- Vicdanlı, insanpərvər

Aşağıdakı məqamlar liderliyin vacibliyini əks etdirir. Lider

- ✓ rəhbərlik etdiyi insanların dostu kimi davranmalı,
- ✓ insanların potensiallarını görmək və onları reallığa çevirmək bacarığına malik olmalı,

- ✓ təşkilatındakı əməkdaşlarının etibarını qazanmalı,
- ✓ insanları komanda kimi birləşdirə bilməli və komanda ruhunu yaratmağı bacarmalı,
- ✓ qrupunda intizam yaratmağı və məsuliyyət hissini inkişaf etdirməyi bilməli,
- ✓ təşkilatın əməkdaşları arasında yüksək əhval-ruhiyyə yaratmağı bacarmalı,
- ✓ insanları məqsədlərə çatmağa həvəsləndirməli,
- ✓ əməkdaşların əhval-ruhiyyəsinin yüksəlməsinə çalışmalı və əməkdaşlar arasında etik normalar yaratmalı və işçi qrupları ilə təşkilatın xaricində olan qüvvələr arasında əlaqələndirici şəxs kimi çıxış etməlidir (Richard L.Daft, 2009: s.699).

1.2 Liderliklə Menecment Arasında Fərq

Liderlik və menecment çox vaxt yan-yana olur, ancaq ikisi arasında bəzi fərqlər vardır. Liderliklə menecment arasındakı fərqlər aşağıdakılardır:

–Menecment rasional və məntiqli qərarlar verir, liderlik isə arxasınca gedənlərin gözləntilərinə görə qərar verir. Liderliyin emosional tərəfi vardır, menecment səmərəlilik baxımından hərəkət edir.

–Menecment hüquqi səlahiyyətlə münasibət qurur, lider isə güc vasitəsilə münasibət qurur.

–Menecerlərin formal səlahiyyəti vardır, lider isə belə bir səlahiyyətə malik deyildir.

–Bütün liderlər menecer, bütün menecerlər də lider deyillər.

– Menecement təşkilatın məqsədlərinə çatmaq üçün başqalarının fəaliyyətlərini planlaşdırmaq, təşkil etmək, istiqamətləndirmək və nəzarət etmək prosesidir. Liderlik isə verilən tapşırıqlara çatmaq üçün insanların davranışlarına nüfuz etmək prosesidir. Müvəffəqiyyətli menecerin həm menecerlik, həm də liderlik xüsusiyyətləri olmalıdır.

MENECER	LİDER
Mövcud vəziyyəti qoruyub davam etdirməyə çalışır	Müsbət istiqamətli dəyişikliklə maraqlanır
Səlahiyyət və Gücündən istifadə edir	Təsir etmə bacarığından istifadə edir
Siyahı və büdcə sahibidir	Vizyon sahibidir
Kontrol-diktə edir	Motivasiya edir
Çox işləməyi təbliğ edir	Ağılla işləmək tərəfdarıdır
Müdirlərinin etibarını qazanmağa çalışır	Ağıl və ürəkləri qazanmağa çalışır
Adidir	Yaradıcıdır
Yaxşı əsgərdir	Qabiliyyətini ortaya qoyur
“Kim” deyə soruşur	“Niyə-necə” sualları verir
“Qorxu”nu üstün tutur	“Etibarı”ı üstün tutur

1.3 Liderlik Növləri

Liderliyin növləri ilə bağlı ilk yanaşma Kurt Leviye aiddir

Kurt Lewinin Liderlik tədqiqatları.

İlk dəfə məhşur alman psixoloqu K.Lewin rəhbərlik üslubunun məziyyətlərini qrup dinamikası məktəbində təsvir etmişdir. Onun rəhbərliyi altında ABŞ-da Ayova universitetində müxtəlif situasiyalarda uşaqlarda aqressiv davranışın səviyyəsini eksperimental yol ilə öyrənirdilər. 10 yaşlı uşaqları 3 qrupa ayırmışdılar və:

II qrupda – uşaqların fəallığını sərt məhdudlaşdırmışdılar

II qrupda – qrup disskusiyaları və kollektiv qərar qəbulu

III qrupda – tam sərbəstlik verilmişdir.

Sosial - psixoloji hadisələr tamamilə yeni bir layihə rəhbərlik üslubu fenomeni kimi kəşf olundu. Qrup fəaliyyətinin səmərəliliyi rəhbərlik üslübundan çox asılı olduğu qənaətinə gəlindi.

Bu araşdırmada Kurt Levin liderliyin 3 növünü qeyd etmişdir:

- ✓ Avtokratik liderlik
- ✓ Demokratik liderlik

- ✓ Liberal liderlik

Beləliklə liderliyin aşağıdakı 3 əsas növlərini izah edək.

Avtokratik yaxud diktatorluq Liderliyin bu növündə səlahiyyət tamamilə liderin əlində olur. Bütün qərarları özü verir. O, məcburi addımlar atır və motivasiyanın mənfi metodlarından istifadə edir. Diktator lider verdiyi əmr və tapşırıqlara dərhal əməl olunmasını istəyir, tabeliyində olanların xırda bir səliqəsizliyini cəzalandırır. Tabeliyində olanlar qərarvermə prosesində iştirak etmirlər. Bu cür lider düşünür ki, təşkilatında yeganə səriştəli insan yalnız özüdür. Edvin Filippoya görə, diktator liderlərin özlərinin də üç növü vardır:

1. ***Ciddi diktator.*** Bu cür lider neqativ təsirindən istifadə edir və işçilərinin onun əmrlərinə dərhal itaət etməsini gözləyir. Onun əmrlərinə əməl etməmək cəzayla nəticələnir. O, bütün qərarları verir və heç bir şey barəsində heç kimə izahat vermir. O, işində olduqca möhkəmdir.
2. ***Xeyirxah diktator.*** Xeyirxah diktator müsbət təsirlərdən istifadə edir və səmərəli insani münasibətləri inkişaf etdirir. O, paternalist lider kimi tanınır. İşçilər onun əmrlərinə itaət edərsə, onları tərifləyir və onları öz əvəzinə poblemlərin həllinə cəlb edir. Tabeliyində olan bütün işçilərin bütün hərəkətlərini nəzarət altında saxlamaq onun xoşuna gəlir.
3. ***Manipulyativ diktator.*** Bu növ lider təbiət etibarilə də manipulyatordur. O, tabeliyindəkilərin və işçilərinin beynində elə hisslər yaradır ki, guya onlar qərar vermə prosesində iştirak edirlər. Ancaq, o, bütün qərarları özü verir. Onun qərarlarına əməl etməmək də cəzaya səbəb olur

Demokratik və ya iştirakçı liderlik

Liderliyin bu növü qrup mərkəzli və ya məsləhətləşməli liderlik kimi də tanınır. Liderliyin bu növündə liderlər qruplarıyla məsləhətləşir və qərar vermə prosesində onların fikirlərini nəzərə alırlar.

Bu cür liderlər üzərində düşünülən problemi həll etmək üçün qrup üzvlərini müzakirə aparmağa ruhlandırır və onların razılığı əsasında qərar verirlər. İşçilərin qərar vermə prosesində iştirakı yaxud cəlb edilməsi də mükafatlandırılır. İşçilər arasında və liderlə fikir mübadiləsi rəğbətlə qarşılanır. Bu liderlər qrup üzvlərinə daha çox azadlıq verir. Qrup üzvləri fikirlərinə hörmət edildiyini və onlara əhəmiyyət verildiyini hiss edir. Bu, tabeçilikdə olanlar arasında etibar və güvən hissi yaradır və bu da iş məmnunluğuna gətirib çıxarır. İstedadlı qrup üzvlərinin qiymətli fikirlərini nəzərə aldıqdan sonra verildiklərinə görə, qərarların da keyfiyyəli artır.

Liderliyin bu tipinin çatışmazlığı qərarvermə prosesinin uzun olması və əməkdaşların fikirlərini alarkən çox vaxtın itirilməsindədir. Buna görə də, bu liderlik tipi çox vaxtaparandır.

Liberal (Qarışmama və ya fəaliyyət azadlığı)

Liderliyin bu növündə birbaşa liderlik virtual mövcud olmur. Buna görə də, bu cür liderliyə "liderin tamamilə olmadığı" adı da verilmişdir. Bu növdə səlahiyyətlər tamamilə tabeçilikdə olanlara verilir və onlar qərarlarını özləri verirlər. Liderin olmamasının həm müsbət, həm də mənfi cəhətləri ola bilər. Qrup üzvləri özlərini işlərinə həsr etsələr, bü liderlik tipi çox effektiv ola bilər. Mənfi tərəfi odur ki, lider qrupuna effektiv rəhbərlik etmək üçün kifayət qədər səriştəli olmur. Qrup üzvləri özlərini təhlükəsiz hiss etməyə bilər və qərarvermə səlahiyyətləri olmadığı üçün bu vəziyyət onların geriləməsinə gətirib çıxarar.

Törəmə növləri isə aşağıdakılardır

a. Bürokratik liderlik

Liderliyin bu növü daha çox təşkilatın qayda-qanununa müraciət edir və ondan həddindən çox istifadə edir. Liderin davranışı izlənməsi lazım olan qayda, nizam və prosedurlarla müəyyənləşir. Lider də, ona tabe olanlar da bu qayda və intizamlara əməl edir. Buna görə də, liderliyin bu növündə menecmentlə inzibatçılıq arasında bir fərq olmur. Bu

baxımdan, işçilər özləri heç bir şey edə bilmirlər. Onların fəaliyyətlərini yalnız qaydalar istiqamətləndirir.

b. Manipulyativ liderlik

Liderliyin bu növündə lider əməkdaşları verilən tapşırıqları yerinə yetirmələri üçün manipulyasiya edir. Manipulyativ lider olduqca eqoist olur və öz qazancları üçün işçiləri istismar edir. O, əməkdaşların ehtiyaclarını və arzularını çox yaxşı bilir, ancaq, onların ehtiyacının qarşılanması üçün çox az iş görür. Bu cür münasibətinə görə, bəzən bu cür lider işçilərin nifrətilə üzləşəcəyini nəzərə almalıdır.

c. Paternalist liderlik

Bu liderlik növü yüksək əhval-ruhiyyəli və motivasiyalı işçilərin daha yaxşı və daha məhsuldar işləyəcəyi konsepsiyasına inanır. Bu konsepsiyaya görə, ata münasibəti menecerlə əməkdaşlar arasındakı ən doğru münasibətdir. Təşkilat daxilindəki hamı bir ailə kimi işləməlidir.

d. Ekspert liderlik

Bu liderlik növü müasir təşkilatların mürəkkəb strukturu nəticəsində meydana çıxmışdır. Liderliyin bu tipi liderlərin qabiliyyətinə, biliyinə və səriştəsinə əsaslanır. O, istedadı sayəsində vəziyyəti bacarıqla idarə edir. İşçilər təcrübəli sahibin və hər bir vəziyyəti problemsiz idarə edə bilən şəxsin sərəncamında işlədikləri üçün özlərini rahat və yükdən azad hiss edirlər.

Müasir təşkilatlarda, insan resursları bacarıq, bilik və səlahiyyətlər baxımından dəyişir. Onlar keyfiyyət, niyyət və təşkilata münasibətləri baxımından fərqlənirlər. Yanaşmaları və dünyagörüşləri baxımından fərqləndirkləri üçün onlar müxtəlif cür davranışlar nümayiş etdirirlər. Lider onların davranışlarını başa düşməli və uyğun olaraq da, liderliyin müxtəlif növlərindən istifadə etməyi bacarmalıdır. Menecer vəziyyəti qiymətləndirməli və vəziyyətə daha çox uyğun gələn liderlik tipini tətbiq etməlidir. Yadda saxlamaq lazımdır ki, liderlik vəziyyətə əsasən seçilməlidir. Vəziyyət dəyişərsə, istifadə olunan liderlik tipi də dəyişər. Müvəffəqiyyətli lider vəziyyəti qiymətləndirən, tabeçiliyində olanların psixologiyasını öyrənən və təşkilatın məqsədlərinə nail olmaq məqsədilə işdə əməkdaşlara başçılıq etmək üçün liderliyin ən faydalı tipini qəbul edəndir (İsgəndərov, 2017: 385).

1.4 Liderlik Gücünün Mənbəyi (Qaynaqları)

French və Raven (1968) liderlərin davamçılarına təsir edə bilmək üçün istifadə edəcəkləri güc mənbələrini 5 qrupa ayırmışdır. Bunlar mükafat gücü, məcburi güc, hüquqi güc, peşəkarlıq gücü və xarizmatik gücdür (Acar Baltaş, 2015: səh 127)

Mükafat gücü: Fərdlərin dəyərləndirilməsi üçün həvəsləndirici mükafatlara layiq görülməsi və vasitəçilik edilməsidir. Burada taktika vəzifələrin icrasından gələcək faydaları vurğulamaq, digərləri üçün dəyər yaradan məfhumların ya da digərlərinin istifadəsinə yarayacaq məlumatın tək əldə toplanmasıdır. Ümumiyyətlə, bir liderin nəzarətindəki mükafatlar nə qədər çoxdursa və bu mükafatların tabeçilər üçün önəmi nə qədər artıqdırsa, liderin mükafatlandırma gücü də o qədər artıq olmalıdır. Ancaq bu gücün uzun müddət istifadə olunması, tabeçilər arasındakı mənəvi əlaqələrə və razılığa mənfi yöndə təsir edə bilər.

Məcburi güc: Mükafat gücünün əksi olub, cəzalandırmanı əsas götürür. Məcburi güc liderin təlimatlarına tabeçilərin qarşı gələcəyi təqdirdə nəzarət və cəzalandırma gücünü ifadə edir.

Hüquqi güc: Təşkilati iyerarxiyadan qaynaqlanan və liderin təşkilat içərisindəki statusu sayəsində əldə etdiyi gücdür. Şəxsin mövcud olduğu mövqe səbəbiylə ətrafındakı insanlara təsir edə bilmə gücünü və nüfuzunu ifadə edir. Tədqiqatçılar bu gücə istinad edən

təsir etmə cəhdlərinin nəzarəti vacib etdiyini və bunun üçün uyğun bir mühitin tapılmasının lazım olduğunu, əks təqdirdə hüquqi güc qaynağının azalacağını bildirirlər.

Mütəxəssis gücü: Liderin işi ilə əlaqədar sahib olduğu bilik, bacarıq və peşəkarlığının tərəfdarları tərəfindən qəbul edilməsi nəticəsində əldə edilən gücdür.

Xarizmatik güc: Liderin sahib olduğu şəxsi xüsusiyyətləri ilə tərəfdarlarına təsiretmə gücünü ifadə edir. Liderə olan heyranlığın dərəcəsi və ya tabeçilərin liderlə özlərini eyniləşdirmə cəhdləri artdıqca liderin xarizmatik gücü daha effektiv olur.

2. Rəqəmsal Liderlik Anlayışı

Şirkət və ya firmanı uğura aparan ən mühüm amillərdən biri uğurlu və uzaqgörən liderlərdir. Şirkətin qısa və uzunmüddətli hədəflərini müəyyən etmək, hədəflərə uyğun strategiyaları həyata keçirmək, fəaliyyət planları yaratmaq, kimin hansı vəzifəni yerinə yetirəcəyini müəyyən etmək, işin mərhələsini və necə irəlilədiyini təqib etmək kimi bir çox vəzifəsi olan liderlər. , bütün bunlarla yanaşı, hər şey səhv getdiyi təqdirdə həyata keçirilə biləcək böhran planlarını da planlaşdırırlar (Çelebi, 2021: 25).

Liderlik həyatımızda olan bir anlayış olsa da, rəqəmsal liderlik son dövrdə gündəmə gələn və maraq doğuran bir anlayışdır. İnternet istifadəçiləri tez-tez axtarış sistemlərində "Rəqəmsal liderlik nədir?" sualını verirlər. sualını axtarır. Gündən-günə rəqəmsallaşan müasir dünyada, şirkətinizə uyğun və düzgün mərhələlərdən keçərək rəqəmsallaşmanı təmin etmək üçün rəqəmsal transformasiyaya və bu transformasiyanı idarə edəcək insanlara ehtiyac var. Bu nöqtədə rəqəmsal liderlik anlayışı ilə qarşılaşırıq.

2.1 Rəqəmsal Transformasiya Əsrində Liderlik

Bu gün sürətlə inkişaf edən internet əsrində yeniliklərdən xəbərdar olmaq, yenilikləri və rəqibləri izləmək və fəaliyyət planları hazırlamaq üçün bir təşkilatın idarə edilməsi prosesi rəqəmsal liderlik olaraq təyin edilə bilər.

İndi demək olar ki, bütün şirkətlər müxtəlif strategiyalar hazırlayır və yeni rəqəmsal texnologiyaların tədqiqi və tətbiqi üçün təşəbbüslər irəli sürürlər. Rəqəmsal liderlər bu təşəbbüsləri yaxşı idarə etmək və şirkətin bütün səviyyələrində rəqəmsal transformasiyanı təmin etmək üçün lazımdır.

Rəqəmsal əsrdə lider olmaq üçün rəqəmsal liderliyin əsaslarını yaxşı başa düşməlisiniz. Bura texnoloji dəyişikliklərə tez uyğunlaşmaq bacarığı, həmçinin uzaqdan və əməkdaşlıq edən komandalara rəhbərlik etmək bacarığı daxildir. Rəqəmsal liderlərin sahib olmalı olduğu əsas bacarıqlardan biri aydın və effektiv ünsiyyət qurmaq bacarığıdır. Bura komandanızın bağlı və uyğunlaşması üçün video konfrans və ani mesajlaşma kimi rəqəmsal əməkdaşlıq alətlərindən istifadə etmək imkanı daxildir. Bundan əlavə, rəqəmsal liderlər süni intellekt, maşın öyrənməsi və blokçeyn kimi inkişaf etməkdə olan texnologiyalar haqqında möhkəm anlayışa malik olmalıdırlar. Bu, onlara komandanın səmərəliliyini və məhsuldarlığını artırmaq üçün bu texnologiyalardan necə istifadə etmək barədə məlumatlı qərarlar qəbul etməyə kömək edəcək. Digər vacib bacarıq uzaq komandalara rəhbərlik etmək bacarığıdır. Bu, aydın məqsədlər qoymaq, gözləntilər təyin etmək və komandanı motivasiya və məşğul saxlamaq bacarığını tələb edir, hətta gündəlik üz-üzə qarşılıqlı əlaqə olmadan (Anik, S. 2020: səh 271-286).

Rəqəmsal liderlik niyə vacibdir?

Biznes proseslərini daha sürətli və daha mütəşəkkil etmək bütün şirkətlərin əsas məqsədlərindən biridir. Texnologiyanın inkişafı və hər sahədə yaratdığı rahatlıq sayəsində iş proseslərini sürətləndirmək mümkün ola bilər. Bu prosesi ən doğru şəkildə həyata keçirmək rəqəmsal liderlərin işidir. Rəqəmsal liderlərin innovativ ideyaları və strategiyaları sayəsində rəqəmsal transformasiya prosesi çox tez və rahat şəkildə tamamlana bilər. Uğurlu rəqəmsal lider həmişə özünü təkmilləşdirir və öz inkişafını ən yaxşı şəkildə işçilərə çatdıra bilər. Başqa sözlə, işçiləri rəqəmsal transformasiyaya hazırlayarkən həm də işçilərin etibarını qazana

bilirlər. Bu ikisinin eyni vaxtda yeriməsi çox vacibdir. Rəqəmsal lider rəqəmsal transformasiyanın olmazsa olmazıdır.

2.2 Rəqəmsal Liderlərin Xüsusiyyətləri

- **Ünsiyyət bacarıqları yüksəkdir**

Lider deyəndə ilk ağıla gələn xüsusiyyətlərdən biri güclü ünsiyyətdir. Rəqəmsal liderlər keçmişdəki liderlərə nisbətən ünsiyyətdən daha güclü istifadə etmə üstünlüklərinə malikdirlər. Texnologiya sayəsində şirkət daxilində kommunikasiya şəbəkəsi qurmaq və şirkətin hər səviyyəsi ilə əlaqə saxlamaq üstünlüyünə sahib olan rəqəmsal liderlər bu şəbəkə sayəsində işçilərinin istək və ehtiyaclarını qısa müddətdə müəyyən edə bilirlər. Eyni şəkildə, qurduqları kommunikasiya şəbəkəsi vasitəsilə rəqəmsal transformasiya planlarını addım-addım təqib edə bilir və hər hansı bir nasazlıq halında tez müdaxilə edə bilirlər. Güclü ünsiyyət işçi bağını gücləndirən və liderlə işçi arasında yaxınlıq yaratmağa kömək edən mühüm amildir.

- **Onlar strategiya hazırlayıb həyata keçirə bilərlər**

Yaxşı strategiya hər şeyin başlanğıcıdır. Rəqəmsal transformasiyaya strategiya olmadan başlamaq, marşrut təyin etmədən getmək istədiyiniz yerə çatmağa ümid etmək kimidir. Rəqəmsal liderlər yaxşı təşkil edilmiş və işləyən rəqəmsal transformasiya planı hazırlamaq istəyirlərsə, əvvəlcə öz strategiyalarını müəyyən etməlidirlər. Aydın, yolu aydın və bütün səviyyələrdə şirkət işçiləri tərəfindən asanlıqla həyata keçirilə bilən strategiyaların hazırlanması günün sonunda faydalı nəticələr əldə etməyə kömək edəcəkdir. Rəqəmsal liderlər həmişə işləyən və həyata keçirilməsi asan olan praktik, eyni zamanda rasional və innovativ strategiyalar hazırlamalıdırlar.

- **Yeniliklərə tez uyğunlaşa bilir**

Bu gün texnologiyanın sürətli inkişafı innovasiyalara açıq olmağı və texnologiyaya əsaslanan şirkət strategiyalarının tez-tez yenilənməsini tələb edir. Yeni rəqəmsal liderlərin ən vacib xüsusiyyətlərindən biri açıq fikirlilik olmalıdır. Dünya dəyişdikcə və inkişaf etdikcə, sabit fikirli strategiya ilə irəliləmək heç bir irəliləyiş əldə edə bilməmək deməkdir. Rəqəmsal lider bir qərar mexanizmi olaraq dəyişməyə asanlıqla uyğunlaşarsa və qərarlarını bu istiqamətdə qəbul edərsə, şirkətdəki işçilərin bu dəyişiklikləri qəbul etməsi daha asan olar. Liderlərin bu dəyişiklikləri və inkişafları işçilərinə asanlıqla mənimsəməsi üçün ilk növbədə dəyişikliyə özləri ayaq uydurmalıdırlar. Uğurlu rəqəmsal lider olmağın bəlkə də ən vacib tələblərindən biri kimi uyğunlaşma göstərilə bilər.

- **Cəsarətli ol və risk et**

Təəssüf ki, yeniliklərdən istifadə etməkdən qorxan, ənənəvi üsullara sadiq qalan liderlə uğur qazanmaq çox çətindir. Rəqəmsal liderlər texnologiya və innovasiyalardan istifadə etməkdə cəsarətlidirlər. Risk etməkdən çəkinmirlər və yenilikləri ilk tətbiq edən şirkətlərdən biri olmaq məqsədi ilə hərəkət edirlər. Rəqəmsal liderlər üçün rəqabətdən öndə olmaq və uğurlu rəqəmsal transformasiya prosesinə sahib olmaq çox vacibdir. Rəqəmsal liderlər təhlil edilmiş və planlaşdırılmış layihəni sınamaqdan qorxmamalı və daim inkişafı dəstəkləməlidir.

Texnologiyanın insanların tələblərinə tez cavab vermək üçün əla bir vasitə olduğunu dərk edərək, rəqəmsal liderlər həmişə uğur qazanmağın bir yolunu tapacaqlar (Toduk Y. 2017).

3. Rəqəmsal Liderliyə Transformasiyanın Müəssisələr Üçün Çətinlikləri Və İmkanları

Əgər bir təşkilatda lidersinizsə, rəqəmsal dövrün iş dünyasına gətirdiyi dəyişikliklərdən xəbərdar olmaq vacibdir. Texnologiya bizneslərin fəaliyyət tərzini sürətlə dəyişir və rəqəmsal əsrdə liderlik yeni problemlər və imkanlar təqdim edir.

Rəqəmsal əsrdə liderlər üçün əsas problemlərdən biri daim inkişaf edən texnoloji dəyişikliklərdən xəbərdar olmaqdır. Yeni texnologiyaların biznesə necə tətbiq oluna biləcəyini və onların səmərəliliyi və məhsuldarlığı artırmaq üçün necə istifadə oluna biləcəyini anlamaq vacibdir. Bundan əlavə, liderlər getdikcə əlaqəli dünyada getdikcə vacib hala gələn kibertəhlükəsizlik və məlumatların məxfiliyi məsələlərini həll etməyə hazır olmalıdırlar (İçerli, 2020: 665-674).

Bununla belə, rəqəmsal əsrdə liderlik şirkətlər üçün də bir çox imkanlar təqdim edir. Texnologiya təşkilat daxilində ünsiyyəti, əməkdaşlığı və qərar qəbul etməyi təkmilləşdirməyə kömək edə bilər. Bundan əlavə, məlumat analitikası liderlərə daha məlumatlı və strateji qərarlar qəbul etməyə kömək etmək üçün dəyərli fikirlər təqdim edə bilər. Bir sözlə, rəqəmsal əsrdə liderlik şirkətlər üçün daim dəyişən dünyada uyğunlaşmaq və inkişaf etmək üçün bir fürsətdir.

3.1 Rəqəmsal Dövrdə Liderlik Problemləri

Rəqəmsal əsrdə liderlik onlara qarşı çıxmaq üçün xüsusi bacarıq və səriştələr tələb edən unikal problemlər təqdim edir. Rəqəmsal əsrdə liderlərin üzləşdiyi əsas problemlərdən bəziləri bunlardır:

1. *Daimi dəyişiklik* - rəqəmsal dövr daimi dəyişikliklərlə xarakterizə olunur və liderlər texnoloji və bazar dəyişikliklərinə tez uyğunlaşmağa hazır olmalıdırlar. Bu, istiqaməti tez dəyişmək və əsaslandırılmış qərarlar qəbul etmək üçün çeviklik və çeviklik tələb edir.
2. *Məlumatların idarə edilməsi* - rəqəmsal əsrdə mövcud olan məlumatların miqdarı böyükdür və hər gün artır. Liderlər şirkətin böyüməsinə kömək edə biləcək tendensiyaları və imkanları müəyyən edərək bu məlumatları effektiv şəkildə idarə etməyi bacarmalıdırlar.
3. *Effektiv ünsiyyət* - rəqəmsal əsrdə liderlik üçün ünsiyyət əsasdır. Liderlər sosial media, e-poçt və mətn mesajları daxil olmaqla müxtəlif kanallardan istifadə edərək komandaları, müştəriləri və biznes tərəfdaşları ilə effektiv ünsiyyət qurmağı bacarmalıdırlar.
4. *Kibertəhlükəsizlik* - artan kiberhücum təhlükəsi ilə kibertəhlükəsizlik rəqəmsal əsrdə liderlər üçün getdikcə daha vacib bir məsələdir. Onlar şirkətin məxfi məlumatlarını qorumağı və İT sistemlərinin xarici təhdidlərə qarşı təhlükəsizliyini təmin etməyi bacarmalıdırlar.
5. *Davamlı öyrənmə* - rəqəmsal əsrdə davamlı öyrənmə ən son tendensiyalar və texnologiyalardan xəbərdar olmaq üçün açardır. Liderlər öz şirkətlərini rəqabətdə qabaqlamaq üçün daim öyrənməyə və yeni yanaşmaları sınamağa hazır olmalıdırlar (Ercan Önbıçak, 2022: səh 128-137).

3.2 Rəqəmsal Liderlər Üçün İmkanlar

Rəqəmsal lider olaraq, təşkilatınızda innovasiyaları idarə etmək üçün rəqəmsal dövrdən faydalanmaq imkanınız var. Kəşf edə biləcəyiniz ən yaxşı imkanlardan bəziləri bunlardır:

Məlumat və məlumatlara giriş: Bu gün mövcud olan məlumatların miqdarı ilə daha məlumatlı və dəqiq qərarlar qəbul etmək üçün real vaxt rejimində məlumat toplayıb təhlil edə bilərsiniz. Bu, təşkilatınızın səmərəliliyini və effektivliyini artırmağa kömək edə bilər.

Ani ünsiyyət: Texnologiya coğrafi mövqeyinizdən asılı olmayaraq komandanız və digər liderlərlə real vaxt rejimində əlaqə saxlamağa imkan verir. Bu, əməkdaşlığı yaxşılaşdırmağa və daha sürətli qərar qəbul etməyə kömək edə bilər.

Proseslərin avtomatlaşdırılması: Proseslərin avtomatlaşdırılması təkrarlanan tapşırıqlarla bağlı vaxtı və xərcləri azaltmağa kömək edə bilər, sizə və komandanıza diqqətinizi daha strateji vəzifələrə yönəltməyə imkan verir.

Yeni biznes modellərinin inkişafı: Rəqəmsal dövr əvvəllər mümkün olmayan yeni biznes modelləri yaratmaq imkanı verir. Yeni məhsul və xidmətlər yaratmaq və yeni bazarlara çıxmaq üçün texnologiyadan istifadə edə bilərsiniz.

Təkmilləşdirilmiş müştəri təcrübəsi: Texnologiya ilə siz onların ehtiyaclarına uyğunlaşdırılmış həllər təklif edərək, müştəri təcrübəsini fərdiləşdirə bilərsiniz. Bu, müştəri məmnuniyyətini və marka sadiqliyini artırmağa kömək edə bilər.

Bu imkanlardan yararlanmaqla siz daha effektiv rəqəmsal lider ola və təşkilatınızın getdikcə artan rəqabətli bazarda seçilməsinə kömək edə bilərsiniz (Özmen, 2020: 57-69).

3.3 Rəqəmsal Liderlər üçün Alətlər və Texnologiyalar

Rəqəmsal lider olaraq, əlinizdə olan alətlər və texnologiyalardan xəbərdar olmalısınız. Rəqəmsal əsrdə liderliyinizi təkmilləşdirmək üçün istifadə edə biləcəyiniz bəzi əsas alətlər və texnologiyalar bunlardır:

1. *Onlayn Ünsiyyət Alətləri* - Ünsiyyət rəqəmsal liderin ən vacib bacarıqlarından biridir. Onlayn ünsiyyət vasitələri vasitəsilə siz komandanızla səmərəli və effektiv ünsiyyət qura bilərsiniz. Slack, Zoom, Skype, Microsoft Teams və başqaları kimi bir neçə onlayn ünsiyyət vasitəsi mövcuddur.
2. *Layihə İdarəetmə Vasitələri* - Layihənin idarə edilməsi rəqəmsal lider üçün başqa bir vacib bacarıqdır. Digərləri arasında Trello, Asana, Monday.com kimi bir neçə layihə idarəetmə aləti mövcuddur. Bu alətlər komandanızı mütəşəkkil saxlamağa, məqsədləri və son tarixləri təyin etməyə və layihənin gedişatını izləməyə kömək edir.
3. *Məlumatların Təhlili Alətləri* - Rəqəmsal əsrdə yaradılan məlumatların miqdarı ilə, məlumatlı qərarlar qəbul etməyə kömək edəcək məlumatların təhlili vasitələrinə sahib olmaq vacibdir. Google Analytics, SEMrush və Ahrefs kimi alətlər istifadəçi davranışını anlamağa, saytınızın performansını təhlil etməyə və inkişaf imkanlarını müəyyən etməyə kömək edə bilər.
4. *Marketinqin avtomatlaşdırılması alətləri* - Marketinqin avtomatlaşdırılması rəqəmsal əsrdə artan tendensiyadır. Hubspot, Marketo və Pardot kimi alətlər marketinq kampaniyalarınızı avtomatlaşdırmağa, liderlərinizi idarə etməyə və müştərilərinizlə ünsiyyətinizi fərdiləşdirməyə kömək edə bilər.
5. *Süni intellekt alətləri* - Süni intellekt rəqəmsal əsrdə iş görmə tərzimizi dəyişir. Çatbotlar və virtual köməkçilər kimi süni intellekt alətləri istifadəçi təcrübəsini təkmilləşdirməyə, komandanızın səmərəliliyini artırmağa və əməliyyat xərclərini azaltmağa kömək edə bilər.

Bu alətlər və texnologiyalardan istifadə edərək, komandanızın səmərəliliyini artırmaq, əsaslandırılmış qərarlar qəbul etmək və istifadəçi təcrübəsini təkmilləşdirməklə rəqəmsal dövrdə liderliyinizi təkmilləşdirə bilərsiniz (https://blog.cicloorganico.com.br/az).

3.4 Rəqəmsal Liderlərin İnkişafı Və Təlimi

Bu bacarıqları inkişaf etdirmək üçün liderlərin rəqəmsal liderlik üçün xüsusi təlim və təlimlərdə iştirak etməsi vacibdir. Bundan əlavə, liderlərin ən son tendensiyalar və texnologiyalardan xəbərdar olması üçün şirkətin dəstək və resurslar təklif etməsi vacibdir. Bir sözlə, rəqəmsal dövrdə liderlik liderlərdən rəqəmsal bacarıqları inkişaf etdirməyi və rəqəmsal dünyanın daimi dəyişiklikləri ilə məşğul olmağı bacarmağı tələb edir. Bura yeni tendensiyalar və texnologiyalardan xəbərdar olmaq, mövcud rəqəmsal alətlərdən necə istifadə etməyi bilmək və uzaqdan rəhbərlik edən komandalar daxildir.

Öz araşdırmamda rəqəmsal əsrdə liderliyə dünya təcrbəsində ən yaxşı nümunə ola biləcək şirkətlərin idarəçiliyini qeyd edirəm. Budur bəzi nümunələr:

Amazon dünyanın ən innovativ şirkətlərindən biridir. Şirkətin rəhbərliyi müştəri mərkəzli yanaşması və daim yeniliklər etmək bacarığı ilə tanınır. Amazon-un qurucusu Jeff Bezos

"birinci gün" fəlsəfəsi ilə tanınır, yəni şirkət həmişə fəaliyyətə başladığı ilk gün kimi davranmalıdır. Bu o deməkdir ki, Amazon həmişə təkmilləşdirmə və yenilik yollarını axtarır.
Apple yenilikləri ilə tanınan bir şirkətidir. Şirkətin rəhbərliyi dizayn və istifadəçi təcrübəsinə yönəlmiş yanaşması ilə tanınır. Apple-ın qurucusu, mərhum Steve Jobs, meylləri proqnozlaşdırmaq və insanların istədiklərini belə bilmədiyi məhsullar yaratmaq bacarığı ilə tanınırdı.
Google innovasiya mədəniyyəti və məlumat mərkəzli liderliyi ilə tanınan bir şirkətdir. Şirkət istifadəçi mərkəzli yanaşması və məhsul və xidmətlərini təkmilləşdirmək üçün məlumat toplamaq və təhlil etmək bacarığı ilə tanınır.

Nəticə

Rəqəmsal əsrdə liderlər çoxsaylı problemlərlə üzləşirlər. Əsas olanlardan biri innovasiyaları və təşkilatın böyüməsini təşviq edən strateji qərarlar qəbul etmək üçün yeni texnologiyalar və tendensiyalardan xəbərdar olmaq ehtiyacıdır. Bundan əlavə, dəyişikliklərə qarşı müqavimətlə mübarizə aparmaq və komandanı yeni reallıqlara uyğunlaşmaq üçün motivasiya etmək lazımdır.

Rəqəmsal dövrün tələblərinə cavab vermək üçün liderlik bacarıqları inkişaf etməlidir. Buraya tənqidi düşünmə, yaradıcılıq, əməkdaşlıq, effektiv ünsiyyət və uyğunlaşma kimi bacarıqlar daxildir. Liderlər həm də mürəkkəblik və qeyri-müəyyənliklə mübarizə aparmağı bacarmalı, həmçinin tez və dəqiq qərarlar qəbul etməlidirlər.

Rəqəmsal liderlik təşkilat mədəniyyətinə bir neçə yolla təsir edə bilər. Məsələn, o, innovasiya, əməkdaşlıq və davamlı öyrənmə mədəniyyətini inkişaf etdirə bilər. O, həmçinin təcrübə və hesablanmış risk götürməyi, eləcə də müxtəlifliyi və inklüzivliyi dəyərləndirməyi təşviq edə bilər.

Rəqəmsal əsrdə liderlər məlumatların təhlili, süni intellekt, proseslərin avtomatlaşdırılması, kibertəhlükəsizlik və inkişaf etməkdə olan texnologiyalar kimi sahələrdə texniki bacarıqlara malik olmalıdırlar. Bununla belə, yadda saxlamaq lazımdır ki, texniki bacarıqlar davranış və liderlik bacarıqları ilə tamamlanmalıdır.

Liderlər bir neçə yolla öz komandalarında innovasiyaları inkişaf etdirə bilərlər. Buraya eksperimentləri təşviq etmək, səhvlərə yol vermək, müvafiq resurslar və alətlər təqdim etmək, yaradıcılıq və əməkdaşlığa dəyər verən iş mühiti yaratmaq daxildir.

Emosional intellekt rəqəmsal liderlik üçün əsasdır. Liderlər öz emosiyalarını, eləcə də komandalarının emosiyalarını başa düşməyi və idarə etməyi bacarmalıdırlar. Bunlara empatiya, özünüdərketmə, özünü tənzimləmə, motivasiya və sosial bacarıqlar daxildir. Emosional zəka daha müsbət və məhsuldar iş mühiti yaratmağa kömək edə bilər.

ƏDƏBİYYAT

Acar Baltaş, (2015), "Ekip Çalışması ve Liderlik", İstanbul
Çelebi, F. (2021), Dijital Çağda Liderlik ve Girişimcilik, Ankara: İksad Yayınevi ÇelikŞahin, Ç., Avcı, Y. E., ve Anik, S. (2020), Dijital liderlik algısının metaforlar yoluyla incelenmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi
D.Paşaoğlu, N.Tokgöz, N.Şakar, N.D.Ergun Özler, İ.Özalp (2013), Yönetim ve organizasyon, Anadolu Universitesi
Ercan Önbıçak, A. ve Akkoyun, B. (2022), Dijital liderlik çalışmalarının yönetim bilimleri kapsamında incelenmesi: Nitel bir araştırma. Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi,
Halil Can, (2011), Organizasyon və yönetim
https://blog.cicloorganico.com.br/az/davranış/rəqəmsal-əsrin-problemləri-və-imkanlarında-liderlik/ 13.04.2024
İ.İsgəndərov, (2017,)"Menecmentin əsasları", Bakı şəh,

İçerli, L. (2020), Dijital dönüşümle değişen liderlik anlayışı: Dijital liderlik üzerine bir değerlendirme. Proceedings E-Book

Özmen, Ö. N. T., Eriş, E. D. ve Süral Özer, P. (2020), Dijital liderlik çalışmalarına bir bakış. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi

Richard L.Daft, (2009), Management, ninth edition

Toduk Y. (2017). http://www.hurriyet.com.tr/ ik-yeni-ekonomi/dijital-liderler-nasilolmali-40492744