# Профессиональные качества руководителя

**Профессионально необходимые качества руководителя** — индивидуально-личностные и социально-психологические особенности человека, в комплексе обеспечивающие успешность его работы на конкретной управленческой должности. Эти качества изучаются с помощью метода экспертных оценок и специально разработанных психологических тестов. При изучении профессиональных качеств руководителей наиболее продуктивным оказывается функционально-деятельностный подход, т.е. выявление искомых качеств на основе анализа структуры деятельности менеджеров определенного ранга. Сравнение уровней развития выявленных качеств в группах успешных и неуспешных менеджеров позволяет составить эталонный профиль для каждой должностной позиции. Рассмотрим основные профессиональные (деловые) качества руководителя.

Практический интеллект — способность человека мыслить критически и логично; способность быстро, гибко и эффективно использовать свои  знания и опыт в решении практических задач. Это необходимое качество, но не достаточное. Эффективность управленческой работы в равной мере зависит как от умения работать с информацией, так и от умения общаться с людьми. Так, лица с техническим или естественнонаучным образованием, как правило, имеют развитое аналитическое мышление, но именно они гораздо чаще, чем менеджеры-гуманитарии, испытывают трудности в решении управленческих задач. Поэтому не менее важным является такое качество как социальный интеллект.

Социальный интеллект — способность понимать и правильно интерпретировать чувства других людей, ставить себя на место другого, знать, что можно требовать от конкретного человека, а что нет. Это умение вести себя согласно ситуации, создавать при помощи общения атмосферу, наиболее благоприятствующую успеху дела. Без этого качества руководителю весьма затруднительно создать соответствующий климат в коллективе, способствующий экономическому успеху организации.

Адекватная самооценка —  выражается в способности к самонаблюдению, самоконтролю, критичности  и коррекции своего поведения. Неадекватная самооценка проявляется в избирательном восприятии информации (например, менеджер отбрасывает информацию, которая могла бы  снизить оценку его деятельности в собственных глазах или начинает оценивать подчиненных не по объективных результатам их деятельности, а по тому, насколько хорошо они умеют приспосабливаться к его ожиданиям). Завышенная самооценка, неумение правильно оценить свои возможности и профессиональную компетентность приводят к тому, что менеджер берется выполнять непосильные задачи. В свою очередь, заниженная самооценка порождает неуверенность в себе и отрицательно влияет на отношения с коллегами или подчиненными.

Установлено, что количество объективной информации, получаемой руководителем о себе и способствующей адекватной самооценке, обратно пропорционально уровню занимаемой должности. Чем высшую ступень занимает менеджер в управленческой иерархии организации, тем меньше критической информации о себе он получает. Поэтому проблема адекватности самооценки в первую очередь важна для руководящих кадров высшего уровня. Решить ее помогают разнообразные методы психокоррекции.

Профессиональные знания. Установлено, что по мере приближения к вершине управленческой пирамиды объем необходимых узкоспециальных знаний уменьшается.  Так, директору завода или президенту фирмы не обязательно настолько досконально знать технологию производства, насколько с ней знаком главный технолог. Однако топ-менеджер должен знать, соответствуют ли производственные процессы мировым стандартам, каковы технологические и экономические связи между предприятиями отрасли, каковы наиболее перспективные виды продукции и т.п. Т.е. наряду с необходимыми знаниями в области управления ему нужно иметь общее представление о специальных вопросах.

Менеджеры и руководители высшего уровня должны обладать профессиональными  качествами, позволяющими:

* выявлять проблему с учетом ее взаимосвязей с другими задачами управления;
* принимать оптимальные решения с учетом мнения различных специалистов;
* оперативно руководить и контролировать работу сотрудников.

С повышением уровня управления возрастают требования к таким психологическим  качествам руководителей, как чувство ответственности, способность перспективно мыслить, настойчивость и целеустремленность. Также немаловажное значение имеет способность к социальной активизации других людей, способность заражать их своей энергией, волей, уверенностью в своих силах.

На более низких уровнях управленческой иерархии берется во внимание склонность к систематической повседневной работе и способность к быстрой переориентации при изменении ситуации.