**Характеристика организаторских и управленческих способностей**

Четыре типа высшей нервной деятельности, имеющиеся как у человека, так и у животных и определяющие динамику психических процессов, являются одной из существенных природных предпосылок формирования тех или иных способностей. Однако, существуют и сугубо человеческие типы высшей нервной деятельности, определяемые соотношением в деятельности первой и второй сигнальной систем. У отдельных людей относительно преобладает первая сигнальная система — художественный тип, у других — вторая сигнальная система — мыслительный тип, у третьих сигнальные системы уравновешены — средний тип.

Предрасположенность художественного типа к образным представлениям, к творческому воображению, к воплощению мысли в художественных образах, а мыслительного типа — к обобщенному, абстрактному мышлению в известной мере оказывает влияние на результативность деятельности человека в соответствующих сферах творческого труда.

Развитие способностей связано с усвоением и творческим применением знаний, навыков и умений. Особенно важна обобщенность знаний и умений — способность человека использовать их в различных ситуациях. Однако способности нельзя сводить к знаниям, умениям и навыкам. Способность — это устойчивые функциональные возможности личности. Способности определяют возможности человека к обучению, овладению знаниями и умениями.

Способность к той или иной деятельности может вызвать направленность личности к тем или иным видам деятельности, то есть формирование его склонностей. В то же время склонность к той или иной деятельности свидетельствует о наличии необходимых свойств личности, требующихся в данной деятельности.

Развитие способностей не следует понимать как количественный прирост природных задатков, как созревание того, что человеку дано от природы. Развитие способностей определяется теми требованиями, которые выдвигаются перед человеком в процессе его деятельности, разнообразием и содержательностью этой деятельности, проявлением максимальных усилий в ней. Трудолюбие, настойчивость и работоспособность — важнейшие, приобретенные при жизни предпосылки формирования способностей,

Всякая профессия требует от человека определенных психических свойств. Однако это не означает, что люди, достигающие одинаковых успехов в той или иной профессии, обладают одинаковыми способностями. Люди могут в ряде случаев компенсировать недостаток одних свойств развитием других своих качеств. Но существуют и такие профессии, в которых основное значение имеют определенные ведущие, стержневые свойства, не подлежащие компенсации. Монтажник-высотник не должен страдать высотобоязнью, музыкант должен иметь музыкальный слух, дегустатор — развитый вкус и обоняние.

При оценке профессиональных способностей следует учитывать психологическую структуру данной профессии, ее профессиограмму. При определении соответствия человека данной профессии необходимо не только разностороннее изучение данной личности научными методами, но и знание компенсаторных возможностей личности.

Структура любой конкретной способности включает в себя универсальные или общие качества, отвечающие требованиям различных видов деятельности, и специальные качества, обеспечивающие успех только в одном виде деятельности.

Соотношение ведущих и вспомогательных качеств в конкретной способности различается у разных людей и в зависимости от того, какое качество является ведущим, определяются необходимые вспомогательные способности и специфика деятельности, ее результат. Даже в рамках одной и той же деятельности человек может обладать различным сочетанием особенностей, которые позволят ему выполнять ее успешно, компенсируя недостатки.

Так, например, Н.Д. Левитов полагает, что в структуре педагогических способностей должны присутствовать следующие качества:

1) способность к передаче детям знаний в краткой и интересной форме;

2) способность понимать учеников, базирующуюся на наблюдательности;

3) самостоятельный и творческий склад мышления;

4) находчивость и быструю и точную ориентировку;

5) организаторские способности. [Левитов Н.Д. Детская и педагогическая психология. М., I960].

Ф.Н. Гоноболин расширяет структуру педагогических способностей, включая сюда:

1) способность делать учебный материал доступным учащимся;

2) понимание учителем ученика;

3) творчество в работе;

4) педагогическое волевое влияние на детей;

5) способность организовать детский коллектив;

6) интерес к детям;

7) содержательность и яркость речи;

8) ее образность и убедительность;

9) педагогический такт;

10) способность связывать учебный материал с жизнью;

11) наблюдательность (по отношению к детям);

12) педагогическую требовательность.

Но, вероятно, и этот список будет неполным и различным для педагогов, работающих в младших и старших классах, преподающих разные предметы, разного пола, возраста и т.д. Структура способностей к определенной деятельности у каждого человека индивидуальна так же, как и его личность. Отсутствие способностей еще не означает непригодности, так как существуют психологические механизмы компенсации отсутствующих способностей.

Основываясь на исследованиях американского психолога М. Шоу, отечественный ученый Р. Л. Кричевский в обобщенный портрет организатора, включает:

1) биографические характеристики;

2) способности;

3) личностные черты.

Важным биографическим показателем признается высокое образование руководителей. По данным японских исследователей, типичный японский менеджер имеет университетский диплом по инженерной специальности или социальным наукам, а иногда и два диплома. Многие российские менеджеры также имеют и гуманитарное, социально-экономическое образование.

Способности руководителя представляют собой второй блок его характеристик. Они делятся на общие (интеллект) и специфические (знания, умения и др.). Нельзя думать, что руководители сплошь высокоодаренные. Американские исследователи выяснили, что наиболее эффективными руководителями оказались не те, которые имеют чрезмерно высокие или низкие показатели интеллекта, а те, у кого они занимают промежуточное положение. Замечена такая закономерность: не все, кто отлично учится, становятся отличными руководителями. Р. Л. Кричевский, отмечая подобные наблюдения, предлагает шире использовать термин нашего психолога Б.М. Теплова, который он употребил в известной классической работе "Ум полководца" — "практический интеллект". Это, конечно, некая противоположность теоретическому (считаемому высоким) интеллекту, способному к большим обобщениям. Однако, по мнению Теплова, "нет ни малейшего основания считать работу практического ума более простой и элементарной, чем работу ума теоретического".

Специфические способности личности — это специальные знания, умения, компетентность, информированность. Эти способности чаще проявляются у руководителя, в его конкретной деятельности.

Здесь даны только самые общие характеристики, которые требуют от руководителя специфических знаний и умений. На самом деле их значительно больше.

Черты личности — это последний блок характеристик организатора. К личностным чертам относят: стрессоустойчивость, способность доминировать, стремление к победе, уверенность в себе, креативность, эмоциональную уравновешенность, ответственность, предприимчивость, надежность, независимость, общительность.

Охарактеризуем только некоторые из названных черт. Под способностью доминировать понимается умение руководителя влиять на подчиненных. В идеале каждый руководитель мечтает быть неформальным лидером, т.е. уметь влиять на людей благодаря только личным своим качествам. Влияние формального руководителя должно находить внутренний отклик у подчиненных, если же его нет, то руководитель не вправе рассчитывать на их полноценный труд.

Нуждается в пояснении такая черта, как "креативность", или более по-русски — "способность к творческому решению задач". Это в значительной степени не только характеристика интеллекта руководителя, но и способность поощрять творчество своих подчиненных.

Важной чертой личности руководителя считается его независимость. Она предполагает наличие собственной точки зрения на возникающие проблемы, однако не исключает учета мнений своих консультантов, коллег, подчиненных.

Перечисленные личностные черты, естественно, не исчерпывают всего богатства характеристик руководителей, о чем свидетельствует отечественная и зарубежная литература. Вместе с тем каждый истинный руководитель, менеджер обладает индивидуальными качествами. Многое здесь зависит и от, как сейчас говорят, "самоменеджмента", т.е. желания и умения самосовершенствоваться.

При подготовке этой работы были использованы материалы с сайта http://www.studentu.ru