“Rəhbər” sözü tam mənada “əlindən tutub aparan” mənasını verir. Hər bir təşkilata vaxtını ancaq xüsusi vəzifələrin yerinə yetirilməsinə sərf edən deyil, tamamilə bütün bölmələrin ümumilikdə nəzarətinə cavabdeh olan insan tələb olunur.Bütövlükdə nəzarət olan cavabdehliyin bu növü, rəhbər işinin mahiyyətini təşkil edir.

Rəhbər əsas idarəedici funksiyalar yerinə yetirir: planlaşdırma, təşkilatçılıq, motivasiya, tabeçiliyndə olanların fəaliyyətinə və təşkilata bütövlükdə nəzarət.  Peşəkar hazırlanmış rəhbəri menecer adlandırırlar.

 Müasir menecer ictimai istehsal sistemində idarəedici – diplomat – lider – tərbiyəçi – təşkilatçı – innovator – insan kimi çıxış edir. Şəxsiyyətə olan əsas tələblər: səriştəlilik, işgüzar ünsiyyət bacarığına və natiqlik təcrübəsinə malik olması, pedaqoji, konsultativ və psixoloji qabiliyyətlərinin olmasıdır.

Menecment üzrə əsərlərin hamısı ideal menecer keyfiyyətlərini sadalayır. Onları iki qrupa bölmək olar: 1) bioloji və sosial-iqtisadi xüsusiyyətlər və 2) şəxsi keyfiyyətlər.

 Menecerin bioloji keyfiyyətləri. Qeyd olunan qrupun xüsusiyyətləri obyektiv xarakter daşıyır və şəxsin şüur və psixikasından asılı deyillər. Bu birinci növbədə onun cinsi, yaşı,  sağlamlığı, coşqunluğu, qabiliyyətləridir.

 1. *Cins*. Ənənəvi olaraq idarəetmə psixologiyası sahəsində aparılan tədqiqatlar, kişi rəhbərlərin həm dövlət qulluğunda, həm də biznesdə üstünlük təşkil etdikləri səbəbindən, kişi-rəhbərə yönəlmişdir. Son onillikdə cinsi fərqin əmək fəaliyyətinə və karyeraya olan təsiri xüsusi tədqiqatların mövzusu olmuşdur. Onların nəticələri əsasında qadınların təşkilati hərəkətlərinin xüsusiyyətlərini təyin edən iki qrup faktor seçmək olar:

1.    ictimai-mədəni (davranış standartları, rol stereotipləri, ailə ənənələri);  
2.    şəxsi cinsi, bioloji və psixoloji.

 İctimai-mədəni faktorların rolu qadınların çox hissəsinin uşaqlıqdan cəmiyyət tərəfindən, nisbətən sadə, ana, həyat yoldaşı, uşaqlara tərbiyə verən, həyat yoldaşının köməkçisi kimi,  ictimai statusa istiqamətlənməsində özünü göstərir. Bu səbəbdən qadın-rəhbərlər indiyə kimi müvəffəqiyyət qazanmaq üçün əlavə çətinliklərin öhdəsindən gəlmək məcburiyyətindədirlər. Qadın-rəhbərlərin müvəffəqiyyətinin təsadüfi olduğunu, bəxti gətirməsi kimi, kişi-rəhbərlərin müvəffəqiyyətini isə şəxsi keyfiyyətləri kimi izah edirlər.  Bu kimi stereotip təsəvvürlərin nəzərə alınması, işi ilə “rəis” rolunda “normal” olmasını sübut etməyə məcbur olan qadın-rəhbərlər üçün vacibdir. Kişiyə bunu etmək adətən lazım olmur.

 İkinci qrup faktorlar qadının fizioloji tsikllərdən (hamiləlik, uşağı əmizdirməsi, menstruasiya tsikli), ailə qayğısı, işgüzar münasibətlərin kişilərdən daha güclü olan şəxsi boyalara rənglənməsindən   daha çox asılı olan psixi durumunda özünü göstərir.   Menecment psixologiyasında bu faktorların bir mənalı qiymətləndirilməsi yoxdur. Ayrı-ayrı müəlliflər, əsasən də qadınlar, bunları effektiv rəhbərliyə səbəb kimi qiymətləndirirlər (F.Denmark, A.İqln, B.Conson – qadın rəhbərlərn “yumşaqlığı” və “insanlığı”, onlar tərəfindən əməkdaşların şəxsi problemlərinin başa düşmələrində kişilərdən üstün olmaları, demokratik rəhbərlik üsuluna tərəfdar olmaları).  Digər tədqiqatçılar yüksək emosionallıq və işgüzar münasibətlərdə şəxsi istiqamətlənmənin olmasini effektiv rəhbərlik edilməsinə neqativ təsiri olan faktor kimi əks nöqteyi-nəzər tərəfdarlarıdır. Lakin, əgər qadın-rəhbər “özündə frustrasiyalara və emosional hisslərə yüksək davamlıq yarada bilsə (M.Rixter)”, bu halda onlar neytrallaşa bilərlər.

 2. *Yaş*. Menecerin effektiv fəaliyyətinə təsir edən ikinci vacib bioloji əlamət,yaş faktorudur. Onun təsiri haqqında, insanların şəxsi xüsusiyyətləri ilə izah olunan ümumi qaydalardan tez-tez olan istisnaları nəzərə alaraq, əlbəttə ki, ümumi, orta hesabda danışmaq olar. Bu səbəbdən menecmentin müasir nəzəriyyəsi rəhbərin işgüzar karyerayasının başlaması, inkişafı və tamamlaması  üçün optimal yaş həddi haqqında birmənalı cavab verə bilmir. Lakin menecerin effektiv fəaliyyətinə bu faktorun şübhəsiz təsiri haqqında ümumi qəbul edilmiş  fikir var, daha yüksək rəhbər vəzifələr daha yetkin yaş tələb edir. Bəzi idarəetmə strukturları (ordu, dövlət aparatı) yüksək vəzifələrə gəlməni dəqiq qaydalar hesabına nizamlayırlar, məsələn 20-35 yaşda praktiki olaraq general olmaq mümkün deyil. Bu faktor biznesdə belə sərt nizamlanmayıb. Lakin, yetkin yaşlı insanların yüksək vəzifə tutmasının müəyyən qanuna tabeliliyi mövcuddur.  Yaponiyada emaledici sənayedə iri şirkətlərin przidentlərinin orta yaşı 63,5 ildır, ABŞ-da 59 ildir (T.Kono), vitse-prezidentlər bir qədər cavandırlar, təxminən 55,7 yaşdadırlar. Yaponiya şirkətinin prezidenti adətən şirkətdə 30 ildən az olmayan müddətdə işləmiş və bu vəzifəni 8 il ərzində tutan adam təyin olunur.

Gənc rəhbərin əsas yaxşı cəhətləri: fəallığı, innovasiyalara yüksək həssaslığı və  işgüzarlığı, sağlamlığı, yaxşı işləmək qabiliyyətləridir.  Lakin onlar yaşlı həmkarlarına təcrübədə, təşkilatın xüsisiyyətini bilməkdə, soyuqqanlılıqda, müdriklikdə, əsas olanı ikinci dərəcəlidən seçmək qabiliyyəti kimi, xüsusi insan kapitalının olmasında geri qalırlar.  Kadrların rəqabətlə seçmə mexanizmləri olmayan  və dəqiq fəaliyyət meyarlarının təyin edilməsi mürəkkəb olan yerlərdə  (dövlət qulluğu), stajı və yaşı nəzərə almaq məqsədəuyğundur.  Harada rəhbərliyin effektivliyi müntəzəm olaraq rəqabətlə yoxlanılır və fəaliyyət nəticələri müəyyən qədər hiss olunandırsa (biznes sahəsi), yaş həddinin təyin olunması məqsədəuyğun deyil.

 3. *Sağlamlıq*. Sağlamlıq effektiv rəhbərlik üçün vacib amildir. Menecment nəzəriyyəsində termin geniş anlaşmaya malikdir: özündə ancaq fiziki deyil, psixososial meyarları da daxil edir. İnsanın bioloji sağlam orqanizmi optimal rejimdə fəaliyyət göstərir və ətraf mühitdə baş vermiş dəyişikliklərə adekvat reaksiya verə bilir. Menecer üçün bu onun gündəlik effektiv fəaliyyətinin əsas şərtidir, çünki onun iş günü çox vaxt qanunvericilikdə qəbul edilmiş fizioloji normalardan artıqdır. Bundan başqa, menecerin işi yüksək emosional gərginliklə bağlıdır. Tibb işçilərinin məlumatına görə, insan həyatının 50%-i yaşadığı həyat tərzindən asılıdır, 20% irsiyyətinə aiddir, 20% ekologiya, 10% səhiyyədən asılıdır. Həyat tərzi, insanın davamlı, müəyyən ictimai-iqtisadi şəraitdə formalaşmış həyat fəaliyyətinin üsulu, onların hesabına fizioloji və ruh tələbatlarının təmin edilməsi, ünsiyyət və davranış normalarıdır, bunlar insan sağlamlığını təyin edən faktorlardır.

Biz bu ya və digər şəraitdə sağlam həyat tərzini seçə bilərik. Psixi sağlamlıq anlayışı isə, psixologiyada hələ ki geniş qiymət almamışdır.  Rus psixiatrı S.S.Korsakovun fikirincə, bu, insan haqqında təsəvvürün bütövlükdə psixika təsəvvürü kimi olması ilə bağlıdır. Onun daxilində şəxsiyyəti təyin edən, ona davamiyyət verən, tarazılıq və bu bütövlüyü pozmağa çalışan təsirlərə müqavvimət  göstərə bilmək qabiliyyəti olan bütün əhəmiyyətli xüsusiyyətlər birləşmişdir.  İnsanın psixi sağlamlığı onun formalaşdığı mühitin sosial sağlamlığından asılıdır. Sosial əlaqələr (ailə, qohumlar, yaxınlar, dostlar, əməkdaşlar və sair) həm yaxşı, həm də neqativ təsir göstərə bilərlər.

 İnsanın psixi sağlamlığının qiymətləndirilməsinə kompleks yanaşma, aşağıda göstərilən məcmu psixi durumun aydınlaşmalarını seçməyə imkan verir:

•    şəxsiyyət xüsusiyyətləri – nikbinlik, tarazılıq, dalğınlıq (tələskənliyin olmaması), əxlaq, iddia tələblərinin adekvat olması, vəzifə borcu hissi, özünə inam, küsəyən olmamaq, səmimilik (təbiilik), tənbəl olmamaq, yumor hissi, xeyirhahlılıq, səbr,  özünə hörmət, özünə nəzarət;  
•    psixi durum – emosional sabitlik (soyuqqanlıq), yaşa uyğun olan yetkin hisslər, neqativ hisslərin öhdəsindən gəlmək (qəzəb, qorxu, tamahkarlıq, paxıllıq), hisslərin və emosiyaların azad, təbii ifadəsi, sevinmək qabiliyyəti, adət (optimal) etdiyiniz əhval ruhiyyəni saxlamaq;  
•    psixi prosesslər – psixi inikasın adekvatlığı (həqiqətdə əks olunan obyektlərə subyektiv obrazların yaxınlığı), özü özünü adekvat dərk etməsi, diqqətin obyektdə yaxud fəaliyyət növündə cəmləşməsi, məlumatı yaddaşda saxlaması, malumatı məntiqlə işləmə qabiliyyəti, tənqidi düşünmə, kreativ düşünmə, özünü  tanıma,   zəka intizamı (fikirlərin idarə olunması).

 Effektiv idarəetmənin obyektiv faktorlarına insanın sosial-iqtisadi yeri, onun cəmiyyətdə olan statusu və aldığı təhsili aiddirlər.  Tədqiqatlar birmənalı olaraq rəhbər vəzifələrin tutulmasının insanın sosial mənşəyindən və statusundan birbaşa asılı olmasını təsdiqləyirlər.  F. E. Fidler demişdir ki, ”şirkətin prezidenti olmağın ən yaxşı üsulu, şirkətin sahibinin ailəsində doğulmaqdır”. Tarix çox sayda əks nümunələr bilir, lakin sosial-iqtisadi yer və tutduğu vəzifə arasında olan korrelyasiya mövcuddur.

Menecerlər rəhbərlik effektivliyi üzrə fərqlənirlər. Bu nədən asılıdır? Tədqiqat və sorğular göstərdi ki, menecerin fəaliyyətində müvəffəqiyyət faktorlarının vacibliyi keyfiyyətində aşağıdakıları seçirlər:  
1.    İnsanın menecer fəaliyyəti ilə məşğul olmaq arzusu və marağı.  
2.    İnasanlarla işləmək bacarığı, ünsiyyət, qarşılıqlı təsir, inandırmaq, insanlara təsir etmək (kommunikativ keyfiyyətlər) qabiliyyətləri.  
3.    Çeviklik, qeyri standartlıq, təfəkkür orijinallığı,  qeyri adi həlli tapmaq bacarığı.  
4.    Xarakterdə riskliliyin və cavabdehliyin optimal uyğunluğu.  
5.    Vəziyyətin gələcək inkişafını qabaqcadan görmək qabiliyyəti. Qərarların nəticəsini qabaqcadan görmək, intuisiya.  
6.    Yüksək peşəkar səriştə və xüsusi idarəetmə hazırlığı.  
Rəhbərliyin effektivliyinə səbəb olan, səxsi psixoloji keyfiyyətlərin sonrakı tədqiqatı, insana lazım olan aşağıdakı xüsusiyyətləri və əlamətləri seçmək imkanı vermişdir (P.Stosill):  
1.    Dominantlıq – tabeçiliyndə olanlara təsir göstərmək qabiliyyəti.  
2.    Özünə inam  
3.    Emosional tarazılıq və stressə davamlı olmaq (rəhbərin öz emosional təzahürlərinə nəzarət etmək bacarığı, emosional durumunun özü tərəfindən nizamlaması, özünü idarəetməni və optimal emosional gərginliyi zəiflətməsini yerinə yetirmək).  
4.    Kreativlik, vəzifələrin yaradıcı şəkildə yerinə yetirilməsi bacarığı, yüksək praktiki intellekt.  
5.    Nailiyyət və işgüzarlıq səyi, riskə getmək bacarığı (dərrakəli), problemlərin həllində üzərinə cavabdehliyi götürə bilməyə hazır olmaq.  
6.    Vəzifələrin yerinə yetirilməsində cavabdehlik və etibarlılıq, vicdanlılıq, verilmiş vədə və zaminliyə  sədaqətli olmaq.  
7.    Qərarların qəbulunda müstəqillik, sərbəstlik.  
8.    Dəyişən vəziyyətdə davranışın çevikliyi.  
9.    Mehribançılıq, unsiyyət, insanlarla qarşılıqlı əlaqə yaratmaq qabiliyyəti.