**Эссе: «Личность менеджера: стереотипы и реальность»**

Говоря о стереотипах, накладываемых на личность менеджера и той реальной ситуации, которая характерна для общего, собирательного образа управленцев современных организаций, я думаю, будет важно не только рассмотреть приписываемые им стандарты и стереотипы, но и суть их появления, а так же влияние на деятельность в целом.

Мне кажется, что стереотипам личности современного менеджера мы обязаны опыту управления в СССР. Хотя, как известно, в Советском Союзе должности «менеджер» не было. Однако ей соответствовали слова «управляющий» и «начальник».

Менеджмент считался капиталистической наукой, исследования в области управления персоналом отсутствовали, и изучался лишь ряд его положений в курсе экономики труда. И, что самое важное, человеческому фактору уделяли, на мой взгляд, малозначительную роль. Сама личность и её влияние на процесс управления не были важны и изучаемы, а главными требованиями, предъявляемыми к «менеджеру» в СССР, были строгое выполнение заданного плана, жесткий контроль и выполнение командно – распорядительных функций.

А ведь для успеха в управлении менеджер должен постоянно развивать свои как профессиональные, так и личностные качества и владеть искусством управления людьми, что является важнейшим требованием к менеджеру в современной организации.

Чтобы быть хорошим менеджером сейчас, необходимо быть психологом. Быть психологом – значит знать, понимать людей и отвечать им взаимностью. Кроме того, хороший менеджер должен быть и организатором, и другом, и учителем, и экспертом в постановке задач, и лидером, и человеком, умеющим слушать других. Он должен знать в совершенстве своих прямых подчиненных, их способности и возможности выполнения конкретной поручаемой им работы. Менеджер должен знать условия, связывающие предприятие и работников, защищать интересы тех и других на справедливой основе, устранять неспособных с целью удержания единства и правильности функционирования фирмы, что и является современным стереотипом личности менеджера.

В старой системе управления, существовавшей много лет на российских предприятиях, к менеджерам вышеперечисленные требования и стандарты, в целом, не предъявлялись. Именно поэтому, в новых условиях, после многолетнего опыта изучения и становления науки менеджмента в России, человеческому фактору и самой личности менеджера стали уделять колоссальное значение. Рассмотрев и оценив опыт СССР в области управляющих кадров, резко возросли требования к российским менеджерам и стали присущие новые стандарты, новый стереотип.

Поэтому сейчас, помимо наличия общих знаний в области управления предприятием, важны и таких характеристики, как чувствительность и подвижность, чувство «нового» и умение рисковать, творческий подход, инициативность, готовность к риску, самоактулизацияличности и, что самое, на мой взгляд, важное - умение не только контролировать, но и управлять людьми. Данные характеристики воедино, на мой взгляд, и создают тот стереотип личности менеджера в современной организации, который возник в противовес образу «менеджера» в СССР.

Однако, зачастую, эти стереотипы являются противоположными реальному образу менеджера. Думаю, нельзя выделить какой-то один, собирательный тип, характерный для менеджера. Мне кажется, что управленцев современными организациями можно разделить на две категории.

К первой, на мой взгляд, относятся те менеджеры, начало управленческой деятельности, которых сложилось ещё при административно-командной системе управления в СССР. Обычно, это руководители организаций уже в зрелом возрасте, не принимающие новые стандарты, стереотипы и требования.

Ко второй я бы отнес тех менеджеров, обучение которых произошло как раз во время преобразования управленческой парадигмы в России. То есть, это молодые люди, зачастую руководители крупных организаций, идущие в ногу со временем. Такие люди, на мой взгляд, освоили все предъявляемые к ним требования и, именно их реальная деятельность в большинстве случае не расходится с современным стереотипом.

Но я ни в коем случае не хочу сказать, что люди, выросшие в СССР, не могут быть достойными управленцами, ведь, как известно, в каждом правиле есть исключения. Просто, на мой взгляд, зачастую руководители, относящиеся к первой категории работников менее «гибки» и инициативны, они не управляют людьми, а только контролируют их деятельность. Хотя, и в общей массе менеджеров, относимых мною ко второму типу, имеются руководители, пытающиеся полностью перенять опыт западного руководства на себя и полностью отвергнуть результаты опыта руководства в СССР, что тоже неправильно.

Думаю, каждый менеджер должен выработать собственную стратегию управления, свой стиль, свое собственное сочетание личностных и профессиональных качеств, управленческих способностей и менеджерских умений, ведь весь процесс руководства рассматривается как процесс использования менеджером своих и профессиональных, и личностных и качеств.

Без постоянного и ежедневного труда по совершенствованию и саморазвитию стать и оставаться эффективным менеджером в современной организации, на мой взгляд, совершенно невозможно. Этого требует сам характер управленческой деятельности. Ведь управление есть такое руководство людьми, которое приводит их к успеху и самореализации. Развитие людей, развитие своей организации, фирмы, предприятия не возможно, если менеджер не развивает и не совершенствует себя.

На мой взгляд, только при условии своевременного устранения типичных управленческих ошибок, приверженности новому, современному стереотипу личности менеджера, осознания как позитивного, так и негативного опыта управления в нашей стране и происходящих на ней в данный момент реформ, накладывающих свои отпечатки, возможность эффективным менеджеров современной организации.