**Личность, стиль и имидж менеджера. Роли менеджера. Организационное поведение менеджера. Основные черты преуспевающего менеджера.**

Стиль управления — это совокупность наиболее харак­терных и устойчивых методов решения задач, используемых руководителем, манера его поведения по отношению к подчи­ненным. Стиль управления оказывает существенное влияние на эффективность деятельности коллектива и предприятия (ор­ганизации) в целом. Конкретный стиль управления в реальных условиях определяют факторы объективного и субъективного характера: задачи и функции коллектива; условия работы коллектива; размеры и структура коллектива; индивидуальные качества и опыт руководителя; профессионализм менеджера; уровень профессиональной подготовки и сознательно­сти членов трудового коллектива; уровень зрелости и сплоченности трудового коллектива и др.

Диапазон стилей руководства простирается от полной де­мократии до абсолютной автократии. Исследования различных типов руководителей и эффективности их деятельности, прове­денные психологами и социологами, позволили выявить три наи­более часто встречающихся стиля руководства: авторитарный, или автократический, демократический и либеральный, хотя на практике не часто встречаются руководители, придерживающие­ся исключительно того или иного стиля. При использовании авторитарного (директивного) стиля руководитель-автократ не терпит возражений. Подчиненным он предоставляет минимум информации. Никому не доверяет и ни­кого не ставит в известность о своих намерениях. Он быстро из­меняет направления своих действий. С подчиненными непривет­лив, склонен к поспешным решениям. У него, как правило, не складываются отношения с грамотными и умными людьми. В таких условиях лучшим работником считается тот, кто умеет отгадывать его мысли. Со всеми вопросами подчиненные бегут к «главному». Руководитель-автократ непредсказуем. Никто тол­ком не знает, как он будет реагировать на те или иные события. При таком стиле руководства часто возникают конфликты. Пре­тензии автократа на собственную компетентность во всех вопро­сах порождают хаос и снижают эффективность работы. Преобладающими методами управления являются приказы, наказания, замечания, выговоры, лишение различных льгот.

Либеральный (попустительский) стиль характеризуется безынициативностью, невмешательством в трудовой процесс. Руководитель-либерал предпринимает действия только по указа­ниям вышестоящего руководства, стремится уклониться от от­ветственности. Он может под влиянием различных факторов из­менять свое решение. В организации часто важные вопросы ре­шаются без его участия. Во взаимоотношениях с подчиненными либерал вежлив. Он предоставляет им почти полную свободу, не требователен и не любит контролировать их работу. В стремлении приобрести авторитет он способен предос­тавлять подчиненным различные льготы, выплачивать незаслу­женные премии, а также может за нерадивого подчиненного сам выполнить работу, не любит увольнять плохих работников. Такой стиль руководства предпочтителен в творческих коллективах, где сотрудники отличаются самостоятельностью и творческой индивидуальностью.

Демократический (коллегиальный) стиль руководства предполагает наличие у руководителя и подчиненного чувства доверия и взаимопонимания. Руководитель ведет себя как один из членов группы. Каждый сотрудник может, не опасаясь, сво­бодно выражать свое мнение. Большинство проблем обсуждается коллективно. Руководитель старается чаще советоваться с подчи­ненными, не проявлять своего превосходства и правильно реаги­ровать на критику. За последствия принятых решений он не пе­рекладывает ответственность на подчиненных. Стремление при­слушиваться к мнению сотрудников объясняется не тем, что сам он этого не понимает, а убеждением, что при обсуждении всегда могут возникнуть нюансы, позволяющие улучшить положение дел. Такой руководитель не считает зазорным идти на компро­мисс либо отказаться от принятого решения, если подчиненный убедит его в этом. Он старается доказать целесообразность реше­ния проблемы и получаемые при этом выгоды. При осуществле­нии контроля он обращает особое внимание на конечный резуль­тат. Такая обстановка создает условия для самовыражения под­чиненных, у которых развивается самостоятельность суждений. Это имеет и воспитательный характер, позволяет достигать цели с малыми затратами. Управление осуществляется без грубого на­жима, с учетом способностей людей. Такой стиль руководства многие специалисты считают оптимальным. Вместе с тем исследования показали, что не во всех случаях подчиненные предпочитают демократический стиль руководства, не всегда этот стиль является наиболее про­дуктивным.

Таким образом, каждый из рассмотренных стилей руко­водства имеет как положительные, так и отрицательные черты, причем с учетом конкретных условий, а условия деятельности коллективов весьма разнообразны. До сих пор не определена прямая зависимость между стилем и эффективностью руково­дства.

В современных условиях стиль деятельности менеджера в значительной мере оп­ределяют следующие обстоятельства: внешняя и внутренняя среда современных предприятий характеризуется весьма высокой сложностью, что делает каждую управленческую ситуацию неповторимой; переход от вертикальных структур, связей и отношений, в которых люди были простыми «винтиками», к преимуществен­но горизонтальным усложняет всю систему взаимоотношений между людьми; каждый менеджер уникален как личность; почти каждый менеджер в принципе владеет всем арсе­налом современных методов управления; каждый менеджер использует свой, предпочтительный для него набор методов управления. Об этом говорит тот факт, что в близких ситуациях разные менеджеры действуют подчас совершенно по-разному, добиваясь практически одинаковых ре­зультатов. В этих условиях наиболее предпочтительным может быть стиль деятельности менеджера, который можно условно назвать ситуационно-личностным.

Имидж (англ. image — буквально образ) менеджера — это образ его, устойчивое представление об отличительных или ис­ключительных характеристиках данного менеджера, придающих ему особое своеобразие и выделяющих его из ряда других руко­водителей. Основу имиджа составляют целенаправленно созда­ваемый и поддерживаемый стиль работы и межличностных от­ношений менеджера и официальная атрибутика. «Имидж» — английское слово, обозначающее «образ», «оре­ол». Это сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа, эмоционально окрашенный образ кого-либо, чего- либо. Забота о своем имидже — это запечатление его в сознании людей, лучшая самопрезентация. Понятие имиджа близко к понятию персонификации, но включает не только естественные свойства личности, но и специ­ально созданные. Кроме того, оно говорит как о внешнем облике, так и внутреннем мире человека, о его психологическом типе. Обретение профессионального имиджа — не самоцель для делового человека, лидера. Однако обладание им составляет весьма существенную его личностную и профессиональную ха­рактеристику, имеет глубокий практический смысл.

Смысл понятия «имидж» складывается из разных слагае­мых. Важнейшая составляющая часть его — нравственная. Дело в том, что нравственный человек осознает необходимость жить по моральным заповедям, выверенным человеческим опытом, без­нравственный же всегда в плену у собственных страстей и стра­стишек и идеал его — вседозволенность.