**С чего начинается харизма**

Харизма проявляется в определенных условиях, при исчезновении которых она снижается и пропадает. Проявление харизмы осуществляется по алгоритму. Для его запуска она должна быть востребована ситуацией, подпитываться энергией и восприниматься другими людьми.

Георгий Яковлевич Кропин, тренер-консультант, специализирующийся на выработке имиджа и харизмы.

В последние годы в отечественной практической психологии управления психологи и деловые люди часто говорят о харизме как важном факторе профессиональной успешности работника. Обсуждение проблемы харизмы имеет три основных этапа:

1) признание необходимости наличия харизмы у политических и религиозных лидеров;

2) выделение фактора харизматичности как одного из условий эффективного управления персоналом;

3) определение харизмы как одного из профессиональных требований для специалиста, работа которого связана с воздействием на других людей (продажи, консалтинг, обучение, воспитание, журналистика).

Идут споры о том, позитивно или негативно харизма влияет на эффективность профессиональной и управленческой деятельности. Дискутируется также вопрос о том, является ли харизма врожденным качеством человека или же ее можно целенаправленно и осознанно развивать, «разогревать».

«Харизма — это влияние, основанное на свойствах личности человека, и его способность привлекать к себе сторонников». Власть харизматического лидера основана на эмоциональном и безусловном доверии людей к нему (М. Вебер).

В числе характеристик харизматической личности называются такие:

личное обаяние;

способность к трансляции энергии, заражению энергией других людей, воодушевлению их на выполнение определенных действий и поступков;

уверенная манера, способность владеть собой и ситуацией;

независимость и самостоятельность в решениях и поступках;

позитивное восприятие восхищения других людей;

хорошие риторические способности, умение говорить точно и лаконично по типу всем понятных лозунгов;

впечатляющая внешность или отдельная черта внешности.

Характеристики людей, подпадающих под влияние харизматического лидера, состоят в следующем (по З. Фрейду):

наличие у людей чувства общности, консолидированности, родства, братства;

ощущение людьми серьезной трудности или опасности, перед которой все равны (опасность для всех);

способность людей идентифицировать лидера со своим Я-идеалом («строгого, но справедливого отца-руководителя», «отца нации»);

признание за лидером неких экстраординарных, выдающихся способностей, которых нет у них;

сниженная самооценка, некоторая неуверенность в себе, тревожность, ограниченное себялюбие.

Вряд ли можно сомневаться в том, что у человека существует особая предрасположенность и одаренность к проявлению харизмы, хотя бы на том основании, что ее проявление предполагает наличие у человека незаурядной энергии и выносливости.

Но имеет место и тот факт, что харизма специалиста или руководителя реально проявляется в определенных условиях, и при исчезновении этих условий она снижается и пропадает.

Другими словами, чтобы феномен харизмы проявлялся, она должна быть востребована ситуацией, подпитываться энергией лидера и восприниматься людьми, на которых направлено ее «излучение».

Использование ситуации в проявлении харизмы осуществляется по такому алгоритму.

1. Постановка негативного диагноза или негативная оценка ситуации («все плохо»), а также описание недостатков и нерешенных проблем.

2. Описание должно фактически совпадать с реальной ситуацией, но эмоционально драматизировать ее.

3. Выделение людей, ответственных за нерешенные проблемы, трудности и недостатки («образ врага»).

4. Формулирование ценности или идеи борьбы за улучшение ситуации.

5. Провозглашение себя лидером этой борьбы.

Описаны способы усиления («разогревания» или стимулирования) харизматичности специалиста и руководителя:

человек должен безоговорочно верить в себя; чувствовать свое предназначение, свою миссию;

человек должен быть готов к интенсивной деятельности, у него должна проявляться склонность к трудоголизму, профессиональной и управленческой самоотдаче; он должен идти на самопожертвование и сознательно платить определенными лишениями или утратами за свою преданность идее, ценности, делу;

у работника должна проявляться экстремальная мотивация, предельная «упертость», преданность цели или идее по типу «дойти до конца», «добиться успеха во что бы то ни стало»;

человек должен быть «закрытым», таинственным, недоступным, непонятным, лучше — «не своим», а «со стороны», состоящим из доблестных качеств и внушающим восхищение (его недостатки и слабости не должны быть известны в компании или подразделении);

харизматичный специалист или руководитель должен иметь стабильный, устойчивый профессиональный или управленческий стиль;

для подчеркивания харизматического воздействия используются средства театрализации (корпоративная символика, традиции, ритуалы, эмблемы, корпоративный имидж);

наконец, работник должен осознанно, специально подчеркивать что-то особенное и внушительное в своей внешности и манере поведения.

Оценка действия харизмы связана с оценкой авторитарного или даже тоталитарного стиля управления и лидерства, поскольку харизматичный лидер или руководитель имеет значительную, нередко неограниченную власть. Влияние харизмы профессионала связано с формулированием и внедрением им идей и ценностей в неопределенном или противоречивом информационном поле.

Поэтому на вопрос о том, положительно или отрицательно харизма влияет на эффективность профессиональной или управленческой деятельности, можно найти как положительные, так и отрицательные ответы.

В частности, можно говорить о том, что харизма имеет положительное значение в следующих ситуациях:

когда необходимо за короткое время эмоционально, по внутреннему состоянию объединить определенную группу людей и направить их усилия на достижение единой цели;

когда необходимо провести в жизнь полезную идею, ценность, информацию и добиться ее однозначного понимания у разных людей;

когда необходимо эффективно преодолеть проблемную ситуацию и получить высокий результат на «рывке», вдохновении, азарте и энтузиазме.

Харизма лидера может иметь отрицательное значение в таких случаях:

если каждый член команды должен проявлять в работе самостоятельность, способность к критике и самокритике, а также личную инициативу;

если требуется получить общий интеллектуальный результат, собранный из результатов мыслительной работы членов группы, а также при решении новых, нестандартных проблем, не имеющих готовых аналогов решения;

если каждый член группы в одиночку, без поддержки лидера и группы должен проявлять креативность, уверенность в себе, способность управлять партнером и ситуацией.