**Как развить в себе харизматичность**

Юлия Васильева

В переводе с греческого "харизма" - это дар богов, благодать. В перечне деловых качеств наличие у соискателя "божьей благодати" выглядит несколько экзотично. Тем не менее слова "требуется харизматичный руководитель" все чаще появляются в объявлениях о вакансии.

"Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный" (под ред. Т. Ф. Ефремова) определяет харизму как "наделенность авторитетом, основанным на исключительных - интеллектуальных, духовных или каких-либо иных - качествах личности". То есть вне зависимости от занимаемой должности. А интернет-портал "Глоссарий. ру" добавляет: харизма в менеджменте - это "влияние, основанное на свойствах личности руководителя или его способности привлекать сторонников".

На сайте компании "ТехноНиколь" висит объявление о том, что им требуется генеральный менеджер южного направления. В перечне критериев предъявляемых к соискателю указано: "харизматичность". "Это элементарное требование, - объясняет менеджер по персоналу компании "ТехноНиколь" Татьяна Копылова. - Любой руководитель, тем более в нашей компании, должен быть руководителем не потому, что он занимает такую позицию, а потому, что он действительно лидер, человек, который может вести за собой".

Харизматичного лидера можно определить как человека, влияние которого основано на приписываемых ему исключительных характеристиках личности. "При поиске руководителей подавляющее большинство компаний требуют тех или иных уникальных свойств личности от кандидатов, - говорит управляющий партнер Theta Executive Search and Selection Дмитрий Колтыгин. - Сейчас я ищу целую группу менеджеров высшего звена для крупного банка. Заместитель председателя правления банка обращает достаточно второстепенное внимание на функциональную сторону соискателей (в том, что касается формальных требований, он доверяет нам) , но при этом он по два часа общается с кандидатами, выявляя их личные качества, то, насколько они харизматичны".

Институт международного права и экономики им. Грибоедова (ИМПЭ) даже тестирует своих абитуриентов на наличие харизмы. Желающие поступить в учебное заведение до начала экзаменов проходят обязательное собеседование с психологом и добровольное тестирование на многоцелевом полиграфе (детектор лжи). "Этот метод внедрен и активно используется сегодня, чтобы не допустить проникновения в стены института людей, склонных к асоциальному поведению, - рассказал "Ведомостям" проректор ИМПЭ Георгий Тимошенко. - Но в результате выяснилось, что подобное тестирование помогает выявить в том числе профпригодность, харизматичность и лидерские качества". Полученные аналитические данные используются институтом при распределении студентов на практику и стажировку.

Многие бизнес-консультанты считают, что харизме научить нельзя. "Харизма - это энергетика, напор, горящие глаза, интерес к тому делу, которым человек занимается, это никак не тренируется, - считает ведущий сотрудник консалтинг-центра "Шаг" Анастасия Куликова. - Мне кажется, это некое врожденное свойство личности. Из своего жизненного опыта могу сказать, что харизматичные люди в этом [тренинге], как правило, не нуждаются".

Директор международного агентства "Бизнес-Мастер" Константин Бордунас не согласен с утверждением, что харизма - это удел немногих. "Харизма есть у каждого, но не все люди об этом знают, - утверждает он. - Известно, что мы используем не все свои возможности. Для полной своей реализации необходимо освободиться от комплексов и научиться управлять собственной энергией. Это и помогает человеку проявить собственную харизматичность".

Один из семинаров бизнес-тренера Радислава Гандапаса носит поэтичное название "Трудно ли быть богом". "Главный совет по развитию собственной харизматичности - ставить перед собой масштабные цели и не бояться кризисов, - советует Гандапас. - Потребность в харизматической личности возникает в моменты опасности и тревог, прохождение кризисной ситуации помогает развивать собственную харизматичность".

Харизма дает свои вполне осязаемые результаты. Мнение и указания обожаемого начальника не игнорируют. Энергией такого человека заряжаются окружающие. Любовь и уважение к начальнику - отличный стимулирующий механизм. Кстати, несмотря на то что харизма считается атрибутом руководителя, не помешает она и рядовому сотруднику. Директор по персоналу РА "Витрина" Эдуард Багрицкий считает, что с такими людьми работать намного легче и интереснее. "У меня в подчинении был человек с явными харизматическими качествами, мне было легко с ним работать, потому что я мог на него положиться, его харизма убеждала меня в том, что поставленные задачи будут выполнены. Некоторые руководители, правда, боятся сильных подчиненных как конкурентов". Автор семинара-тренинга "Путь харизматического лидера" и глава компании "Камео" Антон Калабин использует собственные техники для того, чтобы повышать харизму сотрудников. "Я не смог найти на рынке начальника отдела продаж. Поэтому у меня не осталось другого выхода, как растить его в собственном коллективе, - рассказывает Калабин. - Нужно повысить самооценку человека, его веру в себя. Я даю сотрудникам задание, которое чуть-чуть превышает их обязанности, но выполнимо. Затем поощряю, закрепляю на этом уровне и даю другое задание. Правда, если я не угадал и задание слишком сложное, это может снизить самооценку".

То, что другие называют энергетикой, Антон Калабин без мистики считает верой в себя. Человеку, который во что-то пылко верит, нетрудно будет зажечь других людей. Отсюда и особая эффективность харизмы. Другое дело, что работать над собой, поверить в себя гораздо труднее. Тем не менее консультанты считают, что это возможно, и советуют придерживаться следующих правил.

1. Создайте вокруг себя "ближний круг". Успех управленца зависит от его непосредственных подчиненных, так называемого ближнего круга. Если речь идет о главе компании, то его ближним кругом будут топ-менеджеры: коммерческий директор, главный бухгалтер, начальники отделов.

2. Очень важно завоевать уважение и любовь своих прямых подчиненных. Например, люди должны чувствовать, что их зарплата зависит от вас, а не от них самих.

3. Проявляйте свою исключительность. Надо почувствовать себя избранным и дать почувствовать это окружающим. Хорошо, если у вас есть какие-то привычки, которых нет у подчиненных. Допустим, вы занимаетесь боевыми искусствами или знаете редкие языки. Чем больше "необыкновенных" качеств, которыми вы обладаете, тем лучше.

4. Делитесь властью с подчиненными. Не пытайтесь влиять на работу менеджеров в обход их непосредственного начальника. Иначе топ-менеджер будет ущемлен в своих правах, и уровень вашей харизмы для него существенно снизится. Чем выше позиция руководителя, тем больше власти он должен отдавать.

5. Оказывайте знаки внимания. Это может быть улыбка или рукопожатие. Подчиненные должны чувствовать ваш интерес к себе и бороться за ваше внимание. Не выражайте свое неудовольствие их работой в присутствии других людей. Намного полезнее морально поддержать.

6. Опекайте собственных сотрудников. Это может проявиться в выдаче им медицинского полиса, предоставлении кредита и прочих благ. Кроме того, во многих компаниях есть юрист - пусть его услугами пользуются ваши работники.