



**Е.В. Ильюк**

## **ХАРИЗМАТИЧНОСТЬ КАК ОСОБОЕ КАЧЕСТВО РУКОВОДИТЕЛЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА**

### **CHARISMA AS A SPECIAL QUALITY OF THE HEAD OF THE LAW ENFORCEMENT AGENCY**

**Введение:** вопросы повышения имиджа и эффективности деятельности правоохранительных органов чрезвычайно актуальны. И здесь особое внимание необходимо уделить работе с личным составом. Цель исследования – показать зависимость имиджа территориального правоохранительного органа и эффективности его работы от наличия у руководителя лидерских качеств, охватываемых понятием «харизма».

**Материалы и методы:** в ходе работы над статьей использованы различные психологические методы, включавшие наблюдение, анализ личности руководителя. Проведен систематический обзор научных публикаций и нормативных правовых актов, посвященных вопросам управления в правоохранительных органах, поэтапного становления личности; тренинговые методы.

**Результаты исследования:** автор приходит к выводу, что для эффективного управления подчиненными сотрудниками руководитель должен обладать комплексом психологических и лидерских качеств, которые охватываются понятием «харизма». Харизматические лидеры востребованы именно в правоохранительных органах, где есть единоначалие, где приказы не обсуждаются, а выполняются. Выделены внешние стороны проявления лидерской позиции (походка, осанка, взгляд, голосовой режим), внутренние (стратегическое мышление, практичное и гибкое мышление, развитые коммуникативные качества, контроль за своим эмоциональным состоянием, обаяние, служение делу как мотив службы, демонстрация скромного образа жизни) и некоторые другие.

**Обсуждение и заключения:** в статье представлены практические рекомендации для сотрудников (руководителей) правоохранительных органов по формированию харизмы.

*Ключевые слова:* харизма, руководитель, формирование лидерских качеств, эффективность управления, формирование кадрового резерва, профессиональная подготовка сотрудника правоохранительного органа, единоначалие, субординация, стрессоустойчивость, копинг-поведение

Для цитирования: Ильюк Е.В. Харизматичность как особое качество руководителя правоохранительного органа // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2018. Т. 9, № 1. С. 18-22. DOI:10.24420/KUI.2018.31.11104

**Introduction:** the issues of enhancing the image and effectiveness of law enforcement agencies are extremely relevant. The purpose of the research is to show the dependence of the image of the law enforcement agency and its effectiveness on the availability of leadership qualities and charisma.

**Materials and Methods:** the methodology of the study is psychological methods, including observation, analysis of the personality of the leader.

**Results:** studies of charisma began with the study of personality traits charismatic; then methods of «working hours» of charismatic qualities. For effective management of subordinate employees, the manager must possess a complex of qualities of the leader, charisma. Charismatic leaders are in demand in law enforcement bodies, where there is one-man management, where orders are not discussed, they are being implemented. You can distinguish external aspects (gait, posture, look, voice mode), and internal (strategic thinking, practical and flexible thinking, developed communicative qualities, control over your emotional state, charm, serving the cause as a motive of service, demonstrating a modest way of life) and others.

**Discussion and Conclusions:** "charisma" can be developed. For the first time, the method of developing charisma is applied to the formation of leadership qualities by law enforcement officers.

*Key words:* charisma, leader, formation of leadership qualities, management effectiveness, formation of the personnel reserve, professional training of the law enforcement officer, one-man management, subordination, stress resistance, coping behavior

For citation: Ilyuk E.V. Charisma as a special quality of the head of the law enforcement agency // Bulletin of the Kazan Law Institute of MIA of Russia. 2018. V.9, №1. P. 18-22. DOI:10.24420/KUI.2018.31.11104

### **Введение**

Феномен харизмы исследуется в психологии, философии, социологии, политологии, педагогике. Значение слова «харизма» уходит корнями в древнегреческую мифологию – к богине Харита – символу красоты.

### **Обзор литературы**

Согласно М. Веберу, харизма – это качество личности, признаваемое необычайным, благодаря которому личность оценивается как одаренная сверхъестественными, сверхчеловеческими свойствами, недоступными другим людям. Историки, описывавшие жизнь великих людей, отмечали, что только великим людям присуща харизма, у простых, обычных людей ее быть не может. Первоначально понятие «харизма» употреблялось исключительно в религиозной сфере, рассматривалось как «божья искра, дар свыше». В научный оборот данное понятие ввел М. Вебер во второй половине XX века, признаки и механизмы проявления харизмы отмечали Ж. Блондель, С. Московичи, П. Штомпка, Дж.Л. Ландарм, Г. Лебон, А. Уиллнер. В психоаналитической школе харизму изучали З. Фрейд, К.Г. Юнг, А. Адлер, Э. Фромм, в транзакционном анализе – Э. Берн. Дж. Конгер и Р. Канунго создали «Шкалы харизматического лидерства». А. Менегетти считал, что если личность развивается, она приобретает харизму. Характеристики харизматической личности изучались Н.Б. Энкельманом, Е.В. Сидоренко, С.Н. Зиневым, А. Сосландом.

Н.П. Романова, основываясь на социологическом подходе, выделяет различные типы харизматических лидеров: религиозные вожди, основатели религий; полководцы; вожди государств [1, с.131]. Изучают вопросы харизмы в экономике, менеджменте (О.В. Шкурко, М. Кете де Врис), педагогике (Т.А. Филь), политологи разрабатывают понятие «политической харизмы» (Н.В. Фрейк, А.А. Беганян) и др.

Общепринятым является восприятие харизмы как чего-то недостижимого, врожденного, данного от природы. В то же время в зарубежной психологии уже давно существует точка зрения, в соответствии с которой харизма не считается чем-то исключительным и может быть приобретена в результате тренингов и работы над собой. Ю.Ю. Чех указывала, что потенциал для развития харизматических качеств есть у каждого [2, с.159].

К анализу психологических концепций харизматической личности обращались Н.В. Дмитриева и Н.В. Буравцева. Они полагали, что харизматическую личность можно развить в ходе тренингов. Н.Б. Энкельманн начал разрабатывать тренинговые методы формирования качеств харизматика [3]. Техники наработки харизматических качеств подробно, в деталях разработаны Р.И. Гандапасом и К.В. Титовым. В то же время вопросы развития качеств харизматической личности не адаптированы к службе в правоохранительных органах, что и являлось задачей автора данной статьи.

### **Материалы и методы**

В качестве основных методов исследования использованы психологические методы, включавшие наблюдение, анализ личности руководителя. Проведен систематический обзор научных публикаций и нормативных правовых актов, посвященных вопросам управления в правоохранительных органах.

### **Результаты исследования**

Сотрудник полиции – это представитель власти. В его функции входит право «требовать от граждан и должностных лиц прекращения противоправных действий», «проверять у граждан и должностных лиц документы, удостоверяющие их личность»<sup>1</sup>. Для того чтобы граждане беспрекословно подчинялись законному требованию сотрудника полиции, он должен обладать целым набором психологических качеств. Комплекс этих психологических качеств, по нашему мнению, и охватывается понятием «харизма».

Лидеры формируются в иерархических структурах, созданных для преодоления критических ситуаций, в которых необходимо принимать решения в экстремальных ситуациях при дефиците времени, недостатке информации, берут на себя ответственность за все подразделение и действия подчиненных (возбуждение уголовного дела, избрание меры пресечения, применение оружия). В период действия военного или чрезвычайного положения, а также проведения контртеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта, при ликвидации последствий аварий, катастроф природного и техногенного характера и других чрезвычайных ситуаций служба проходит в особых условиях<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> О полиции: Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ. Ст. 28 // Доступ из СПС «Гарант» (дата обращения: 19.10.2017).

<sup>2</sup> О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ. Ст. 35 // Доступ из СПС «Гарант» (дата обращения: 19.10.2017).

Подбор кадров на руководящие должности – ответственная и важная задача. К принципам формирования кадрового состава органов внутренних дел относится учет личных и деловых качеств, заслуг в служебной деятельности<sup>1</sup>. Каждому сотруднику правоохранительных органов нужны лидерские качества (иначе управлять будет не он, а им будут управлять).

Если у руководителя нет лидерских качеств, коллектив будет неуправляемым. Руководители на вакантные должности также подбирают сотрудников, которые смогут эффективно управлять своими подчиненными.

Харизма – это набор социально-психологических качеств, которые позволяют эффективно управлять. Харизматическому руководителю нет необходимости кричать на подчиненных, чрезмерно наказывать их – сотрудники выполняют указания руководителя, так как уважают его, «надо – значит сделаем». Он принимает решения и несет ответственность за действия всего коллектива, соблюдение сотрудниками этических норм.

Внешние черты харизматических лидеров – обязательно обаяние, развитые коммуникативные качества, умение найти подход к любому человеку, они заряжают окружающих своей энергичностью.

Руководитель-харизматик всегда владеет собой, умеет контролировать свои эмоции, внутреннее спокойствие, и абсолютная уверенность в себе – его фоновые состояния. Он театрален: может показать те эмоции, которые нужны в конкретный момент и не показать те, которых от него ждут (гнев, например). Проявлять эмоции – элемент тактики взаимодействия.

Когда на нас кричат, мы начинаем выстраивать оборонительную линию поведения, находим способы уклониться от удара [4, с.152]. Гнев руководителя снижает его авторитет. Именно об этом писал Конфуций две тысячи лет назад: «Когда человек не управляет собой, хоть он и приказывает, ему не повинуются» [5]. Стрессоустойчивость и умение управлять своим эмоциональным состоянием – необходимое профессиональное качество любого сотрудника правоохранительного органа, и прежде всего руководителя.

Контролируя свои эмоции, он не позволит вовлечь себя в конфликт, если это не входит в его планы. Безусловно, он видит, что его пытаются вовлечь в конфликт с определенной целью. Он действует

«по правилам» [6, с.155], с теми, кто разжигает конфликт, ведет себя демонстративно доброжелательно и с чувством собственного достоинства.

В ситуациях когда нужно отвести агрессию в безопасное русло и снять напряженность в стрессовых ситуациях, помогает юмор. Смех обладает позитивной энергией, дающей прилив новых сил. На важных встречах бывает нужно расположить собеседника к себе. Лучший способ сделать это – заставить улыбнуться. Шутка часто оказывается лучшим выходом из острой, критической ситуации. Юмор – очень эффективное копинг-поведение. С помощью юмора можно предотвратить конфликт. Умело примененная шутка настраивает весь разговор на положительный и благоприятный тон. Нужно учиться применять юмор тогда, когда этого требует ситуация. Шутка должна быть короткой [6, с.26, 68, 69].

Лидеры не принадлежат к числу теоретиков – это люди действия. «Перейти Рубикон», «разрубить Гордиев узел» – это про решительных, способных принимать решения и нести ответственность лидеров.

Опасность для жизни, которую харизматический лидер преодолевает, придает ему ореол. При соприкосновении со смертью судьба сохранила ему жизнь, значит, он нужен. Тот, кто отслужил в горячих точках и завоевал награды, автоматически приобретает авторитет. «В конкретной жизненной обстановке у сотрудника бывает очень мало времени для принятия решения. А в большинстве случаев у преступника больше возможностей первого выстрела»<sup>2</sup>, поэтому от рук преступников гибнут сотрудники органов внутренних дел.

Руководитель благодаря своему харизматическому влиянию может отдавать распоряжения и добиваться их выполнения, не объясняя важность и необходимость задачи. Единоначалие и субординация являются принципами службы в органах внутренних дел<sup>3</sup>.

Если обычный человек испытывает стресс при необходимости принимать важные решения, то для лидеров стрессовой оказывается ситуация, когда им не удастся взять решение задачи в свои руки. Людям нужен лидер, который бы ставил цели и указывал направление движения.

В любой группе выделяют роли «альфа» (лидер) и «омега» (подчиненный). «Альфа»-лидер является самым жизнеспособным, доминирующим членом

<sup>1</sup> О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ. Ст. 75 // Доступ из СПС «Гарант» (дата обращения: 19.10.2017).

<sup>2</sup> Колокольцев В. Бывает время и закручивания, и откручивания гаек. Эксклюзив НТВ. URL: <http://www.ntv.ru/novosti/1577741/> (дата обращения: 19.10.2017).

<sup>3</sup> О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ. Ст. 4 // Доступ из СПС «Гарант» (дата обращения: 19.10.2017).

группы. Огромное значение имеет психологическая установка на победу. Противоположность роли «альфы» – роль «омеги». «Альфа» – это первая буква, «омега» – последняя буква латинского алфавита. Лица типа «омега» ничего не делают, пока не получат указание. «Омеги» имеют низкую самооценку, это зависимые люди. Получая негативные результаты, они обвиняют обстоятельства или руководителя. «Омега» в детстве научили, что нельзя давать сдачи, нужно быть вежливыми, послушными. «Омега» старается быть правильным, прилежно учиться, считая, что это ему позволит стать успешным. Исполнители-«омеги» склонны отвлекаться, им постоянно нужны перекуры, не могут работать без кофе. Они быстрее чувствуют усталость, не находят в себе сил для принятия решений и их отстаивания, оживляются при подключении внешнего источника – энергичного руководителя – или при чрезвычайных стрессовых внешних обстоятельствах.

Энергичность харизматического лидера приводит на окружающих сильный эффект, поэтому говорят об особом ореоле лидера. Для него важно, чтобы его цель не сводилась к приобретению материальных ценностей, целью должно быть служение людям. Это отражено в Присяге сотрудника органов внутренних дел РФ: «Служу России, служу Закону!». В кадровой работе при отборе сотрудников всегда отслеживается мотивация – либо «за зарплату», либо ради служения людям, с получением максимального удовлетворения от приносимой пользы. Коллективизм и эффективная работа подразделения возможны только во втором случае. Если сотрудники служат «деньгам», то коллективизма, слаженной и эффективной работы не будет, начнут развиваться негативные проявления вроде сплетен, доносов и предательства.

Харизматический лидер знает, как нужно поступить. Даже будучи моложе подчиненных, харизматик создает впечатление, будто он обладает более обширным жизненным опытом. Он уверен в себе настолько, что у окружающих даже и мысли не возникает, что он может сомневаться в своей правоте. На самом деле харизматический лидер не всегда знает, что нужно делать. Но в таком случае другие обязательно должны думать, что у него есть четкий план, а значит, все нормально [4, с.158]. Когда он говорит, все остальные молчат, при этом не важно, что и как он будет говорить, важно, что все будут его слушать [4, с.158]. Наличие харизмы ослабляет критику в адрес лидера и его поступков, смягчает критические оценки.

Руководителю необходимо демонстрировать скромный образ жизни, ограничение личных потребностей: «мне нужно немного, я человек простой». Проявления скупости сразу же снижают

харизму, проявления «купеческого разгула» подрывают имидж государственного органа.

С харизматического лидера берут пример подчиненные, его поведение копируют, на него хотят быть похожими, его слова значимы, его удачные выражения становятся поговорками, он создает нормы внутригрупповой культуры и формирует морально-психологический климат в коллективе.

Каждый сотрудник успех подразделения воспринимает как свой собственный. Чувство успеха – мощный генератор положительной мотивации. Крупные успехи бывают редко, поэтому руководитель должен вознаграждать и малые победы.

Залог успеха – это умение просчитывать проблемную ситуацию на много ходов вперед по сравнению с обычными людьми. Мышление лидера должно быть гибким и практичным, направленным на то, чтобы находить средства и способы решения задач [7, с.25], а также стратегическим, нацеленным на перспективу.

К сверхспособностям лидера относят уникальную память и необычайную интуицию, сверхинтеллект: умение делать несколько дел одновременно: писать, читать, слушать, декламировать. Подобные способности приписывали Юлию Цезарю и Александру Македонскому [4, с.135].

Отношения харизматического лидера по вертикали власти могут быть охарактеризованы фразой «слуга царю, отец солдатам». Функции «отца» – направлять, учить, осуществлять наставничество, поощрять и наказывать.

Обобщая вышеизложенное, можно сформулировать некоторые психологические рекомендации, направленные на формирование лидерских качеств (харизмы).

- Спокойствие и уверенность. Чем кризиснее ситуация – тем спокойнее и сдержаннее быть. Харизматический лидер не суетится по мелочам. Его отличает достойная и уверенная манера держаться, поэтому он выглядит собранным и владеющим ситуацией.

- Открытость и доброжелательность. Харизматический лидер никогда никому не жалуется [4, с.158], не рассказывает о своих проблемах [7, с.77].

- Речевая культура. Харизматический лидер старается говорить немного и по делу, учитывая, что за каждое слово необходимо нести ответственность.

### **Обсуждение и заключения**

Руководитель должен уметь эффективно управлять. Харизма является инструментом, многократно усиливающим влияние лидера [4, с.213]. Харизма – это не чудо и не дар божий, а результат постоянного труда над собой [7, с.3, 29]. Это определенный набор внутренних психологических качеств, позволяющих оказывать эффективное воздействие на окружающих.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Романова Н.П. Концепция харизматичного лидерства // Вестник ЧитГУ. 2011. № 9 (76). С. 131.
2. Чех Ю.Ю., Филиппенкова С.И. Феномен харизмы в современной психологии управления: подходы и теоретические основания // Вестник ТвГТУ. Серия «Науки об обществе и гуманитарные науки». 2017. Вып. 1. С. 159.
3. Энкельманн, Б. Харизма. Личностные качества как средство достижения успеха в профессиональной и личной жизни. М.: ЗАО «Интерэксперт», 2005. 272 с.
4. Гандапас Р.И. Харизма лидера. Манн, Иванов и Фербер. 2017. 224 с.
5. Аристотель. Политика // Соч. Т. 4. М., 1983. 830 с.
6. Титов К.В. Биологическая основа успешности. Управление главным социальным инстинктом для достижения богатства и статуса. М.: Э, 2017. 272 с.
7. Титов К.В., Кондаков Г. Формирование личной харизмы. Интегрированный навык. Афина. 2007. 166 с.

### REFERENCES

1. Romanova N.P. Konceptsiya harizmatichnogo liderstva // Vestnik CHitGU. 2011. № 9 (76). S. 131.
2. CHEKH YU.YU., Filipchenkova S.I. Fenomen harizmy v sovremennoj psihologii upravleniya: podhody i teoreticheskie osnovaniya // Vestnik TvGTU. Seriya «Nauki ob obshchestve i gumanitarnye nauki». 2017. Vyp. 1. S. 159.
3. ENkel'mann, B. Harizma. Lichnostnye kachestva kak sredstvo dostizheniya uspekha v professional'noj i lichnoj zhizni. M.: ZAO «Interehkspert», 2005. 272 s.
4. Gandapas R.I. Harizma lidera. Mann, Ivanov i Ferber. 2017. 224 s.
5. Aristotel'. Politika // Soch. T. 4. M., 1983. 830 s.
6. Titov K.V. Biologicheskaya osnova uspeshnosti. Upravlenie glavnym social'nym instinktom dlya dostizheniya bogatstva i statusa. M.: EH, 2017. 272 s.
7. Titov K.V., Kondakov G. Formirovanie lichnoj harizmy. Integrirovannyj navyk. Afina. 2007. 166 s.



**Об авторе:** Ильюк Елена Вадимовна, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры уголовного права 2-го факультета Института повышения квалификации Московской академии Следственного комитета Российской Федерации

e-mail: elena.ilyuk@mail.ru

© Ильюк Е.В., 2018

Статья получена: 20.10.2018. Статья принята к публикации: 15.03.2018.

Статья опубликована онлайн: 20.03.2018.

**About the author:** Ilyuk Elena V., Candidate of Law Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Criminal Law Department of the Second Faculty of the Institute for Advanced Studies Moscow Academy of the Investigative Committee of the Russian Federation

e-mail: elena.ilyuk@mail.ru

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The author has read and approved the final manuscript.