

ОТ СМИРЕННОСТИ К СЕРВАНТ-ЛИДЕРСТВУ: НОВАЯ ЭТИКА И КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ

Юлия Владимировна Давтян¹,
Елена Александровна Савчук²

^{1,2} МГИМО МИД России, Москва, Россия

¹ yu.slivchikova@my.mgimo.ru

² e.savchuk@my.mgimo.ru



Аннотация. Актуальность изучения теории сервант-лидерства связана с теми культурными изменениями, которые происходят в современном обществе в связи с переходом к практике осознанного потребления и с выработкой «нового нормативизма». Этот «новый нормативизм» включает в себя представления о фигуре руководителя, основанные не только на его профессиональной компетентности, но и на строго определённых личных качествах — таких, как скромность и готовность «служить» своим

подчинённым в их профессиональном и личном развитии. Обращение к анализу литературы по теме лидерства-служения («сервант-лидерства») выявило заметный рост числа публикаций в англоязычной научной литературе. В то же время, апелляция адептов этой теории к историческим прецедентам позволяет предположить, что в подходах сервант-лидерства силён элемент не столько теоретического обоснования, сколько ценностного воздействия на сознание, стремящегося изменить способы и инструментарий управления, соответствующие установке на «устойчивое развитие» современных обществ, свёртывающие установку на расширенное потребление. Объектом исследования стали возможности и границы стратегий перевода современных обществ на рельсы «новой нормативности»; предметом — дискурс власти, включающий в повестку тему «служения», «смирения» и «скромности». Новизна исследования состоит в уточнении особенностей современного этапа становления теории сервант-лидерства и роли «философии ценностей» в социально-политическом и экономическом пространствах культуры. Цель работы — выявить некоторые национально-культурные особенности принятия ценности сервант-лидерства, показать перспективы и вместе с тем ограниченность данной модели организации управления. Достижение поставленной цели потребовало решения таких задач, как уточнение определения сервант-лидерства и качеств «лидера-слуги», предпринятые на основе тематического анализа научной литературы по данной теме; анализ специфики понимания концепта «служение» в российской социокультурной действительности

сти; выделение иных (неэкономических) путей интерпретации этих концептов; обоснование перспектив сервант-лидерства в современной российской культуре. Методология, использованная для достижения поставленной цели, основана на обращении к методу case study и использованию SWOT-анализа. Привлечены методы аксиологии и философской антропологии, семиотического анализа и современной герменевтики (концентрированное описание). В результате обоснован вывод о наличии ряда предпосылок к более широкому принятию этой модели управления, а также некоторых элементов PR-стратегий, эксплуатирующих ценность «служения» в широком культурном понимании этого термина.

Ключевые слова: культура управления, корпоративная культура, этика управления, лидерство, лидерство-служение, корпоративная социальная ответственность

Для цитирования: Давтян Ю.В., Савчук Е.А. От смиренности к сервант-лидерству: новая этика и культура управления // Концепт: философия, религия, культура. — 2022. — Т. 6, № 1. — С. 39–49. <https://doi.org/10.24833/2541-8831-2022-1-21-39-49>

Philosophical essay

FROM HUMILITY TO SERVANT LEADERSHIP: NEW GOVERNANCE ETHICS AND CULTURE

Iuliia V. Davtian¹,
Elena A. Savchuk²

^{1,2} MGIMO University, Moscow, Russia

¹ yu.slivchikova@my.mgimo.ru

² e.savchuk@my.mgimo.ru

Abstract. Cultural changes we see today call for a thorough study of servant leadership. They originate from the spread of conscious consumption and the formation of new norms. Within this novel set of expectations, the leader figure is not reduced to their professional characteristics but needs to meet specific personal qualities (virtues), for example, modesty and selfless willingness to serve one's subordinates in their professional and personal growth. The literature review has revealed a growing number of works on servant leadership in English. At the same time, references to historical precedents indicate that imposing values outweigh a strictly theoretical analysis. The value-driven approach aims to impact means and instruments of governance at a conscious level, to match political leadership with sustainable development, and defy extensive consumption. We set to study prospects and limitations of applying new norms to modern societies and of assuming such a leadership style in various national cultures. The research focuses on governance discourse that embraces the concepts of service, humility, and modesty. The authors addressed the following research questions: what is the theory of servant leadership today? What is the role of value theory (axiology) in culture, both in its economic, political, and social dimensions? These questions are novel in modern Russian philosophy. Thematic analysis of literature on the topic has shown essential characteristics of a servant leader and made it possible to provide a compatible definition. The study concentrates on the understanding and functioning of the concept of *service* in Russian national culture and goes beyond its economic interpretation. The methods of anthropology and axiology, thick description, case study, and SWOT analysis were utilized. The paper finds conditions for implementing the servant type of leadership in Russia to achieve better results both in politics, and in business. Promotion of servant leadership is possible via PR strategies that exploit service as a general cultural phenomenon.

Keywords: organisational culture, management culture, management ethics, leadership, servant leadership, corporate social responsibility

For citation: Davtian, I. V., Savchuk, E. A. (2022) 'From Humility to Servant Leadership: New Governance Ethics and Culture', *Concept: Philosophy, Religion, Culture*, 6(1), pp. 39–49. (In Russian). <https://doi.org/10.24833/2541-8831-2022-1-21-39-49>

*When pride comes, then comes disgrace, but with humility comes wisdom.
King Solomon, Proverbs 11:2.*

*Секрет мудрости, власти и знания в скромности.
Эрнест Хемингуэй*

Дискурс власти, складывающийся в рамках современных культурных практик, отчётливо проявил феномен, который можно было бы условно назвать дихотомией «управления» и «служения». Одним из концептов, тематизирующих данную проблематику, является «сервант-лидерство». «Сервант-лидерство» — сравнительно новая управленческая модель, находящаяся в процессе теоретического оформления. Она получила развитие в зарубежных исследованиях последней четверти XX в. – 2010-х гг. Само выражение «сервант-лидерство» пришло в научный дискурс из менеджмента, где его понимают буквально: как принцип управления компанией, при котором главная цель лидера — служить своим подопечным. Такой подход отличается от сложившихся ранее представлений о роли руководителя, когда в качестве его главной задачи провозглашается достижение успеха (компанией, организацией, а также партией, городом, государством, — любым субъектом экономической, социальной, политической и т.д. деятельности). Новая модель пересматривает систему целей и ценностей, отказываясь считать приемлемым ориентацию на «успех любой ценой», без учёта личных интересов «членов команды». Активная экспансия идеи сервант-лидерства на другие, не связанные напрямую с менеджментом, области культуры

заставляет отнести к этой концептуальной модели серьёзно. Хотя, разумеется, нельзя не признать: речь в данном случае идёт не о строгом термине; скорее — об определённой культурной установке, акцентирующей прежде всего ценностный, а не функциональный аспект отношений управления.

Напомним: впервые понятие лидераслуги ввёл Роберт К. Гринлиф, произошло это в 1970 г. По словам Гринлифа, секрет успешного лидерства состоит в том, чтобы ставить во главу угла *служение*, а не *руководство*. С его точки зрения успех предприятия прямо связан с тем, насколько внимателен руководитель к нуждам своих подчинённых, насколько он способен видеть перспективу успеха команды и реализацию собственной «власти» в профессиональном и личностном росте её членов. Гринлиф считал удовлетворение потребностей других истинным намерением «служащего» вождя: позиция «я служу» выдвигается в противовес принципу «я веду». При этом менталитет «я служу» особенно заметно проявляется у политиков, на государственной службе; причём из мировоззрения «я служу» исходят два положения: я служу, потому что я лидер, и я лидер, потому что служу. Такая установка воплощает принцип этического компромисса, и связанных с ним культурных практик «бескорыстной заботы о благополучии других»¹.

¹ Greenleaf R.K. The Servant as Leader. — The Greenleaf Center for Servant Leadership, 2015. — P. 13. — URL: http://www.ediguys.net/Robert_K_Greenleaf_The_Servant_as_Leader.pdf

Нельзя не заметить, что эти рассуждения Гринлифа игнорируют точку зрения, согласно которой этический альтруизм — «перевернутый» эгоизм с отсроченным временем возмещения «моральных затрат». Однако сам факт обращения к риторике альтруизма отлично характеризует поиск позиции, которая противостояла бы «духу наживы» и подавления, свойственных чрезмерной увлечённости экономическим, социальным политическим и т.д. функционализмом.

«Лидер-слуга» делится властью, ставит на первое место потребности подчинённых, помогает их личностному росту. Что, в свою очередь, заставляет сотрудников компании развиваться и работать как можно лучше. Руководитель должен периодически задавать себе вопрос: становятся ли мои подчинённые здоровее, мудрее, свободнее, самостоятельнее? В то же время, лидеры, которые меняют своё мышление и посвящают себя служению, так же, как и их сотрудники, получают большую выгоду, — ведь они тоже лично развиваются. В целом совокупный нематериальный капитал при такой командной работе растёт быстрее за счёт растущей вовлечённости всех её сотрудников.

В 1964 г. в университете Сетон-Хил (штат Нью-Джерси) по инициативе Гринлифа был создан действующий по сей день Центр сервант-лидерства (*Center for the Leadership*), первоначальное название (*The Center for Applied Ethics*). С тех пор, как центр стал заниматься продвижением нового стиля руководства, ряд организаций приняли его в качестве своего пути управления; а с начала XXI в. лидерство-служение нашло своё отражение и в разработке программного обеспечения с помощью методологий управления Scrum и Agile. При этом критики данного подхода не без основания ссылаются на то, что излишняя опора стратегии управления на личные качества руководителя делает уязвимой саму систему управления — например, в случае прихода к власти недобросовестного лидера или в случае сознательного либо несознаваемого самим лидером следования им по пути, который не столько «развивает», сколько «разрушает» его подчинённых («неэтичные действия»).

В результате дискуссий вокруг теории лидерства-служения сегодня складывается своеобразная «философия», разрабатывающая проблему соединения функционализма с ценностным подходом, желательно — в оптимальных пропорциях. Особо внимание исследователей эта теоретическая модель привлекла начиная с 2008 г., когда появились основополагающие работы С. Сендджайи, Дж. Сарроса и Дж. Санторы [Sendjaya, Sarros, Santora, 2008], а также Р. Лидена, С. Уэйна, Х. Жао и Д. Хендерсона, [Servant leadership: Development..., 2008].

В частности, были разработаны различные шкалы, помогающие различать уровни сервант-лидерства, а также оценивать поведение «лидеров-слуг». Так, Л. Спирс считал, что «лидер-слуга» должен иметь следующие десять черт: сопереживание, умение слушать, исцеление, самосознание, убедительность, концептуализация, предвидение, ответственное руководство, приверженность росту (нацеленность на формирование профессионального сообщества, в котором каждый участник сможет продуктивно раскрывать свой потенциал и развиваться) и построение сообщества [Spears, 2004: 4]. Понимая сервант-лидерство как «естественное желание служить другим», Дж. Барбуто и Д. Уилер разработали оперативные определения и шкалы для измерения одиннадцати характеристик лидера-слуги. Факторный анализ сократил эту шкалу до пяти уникальных измерений: Врожденная альтруистичность, Способность сопереживать и навыки прикладной психологии, Мудрое руководство, Способность визуализировать информацию, Понимание социальной ответственности компании. Среди этих пяти измерений альтруистическое призвание больше всего соответствует этике [Barbuto, Wheeler, 2006: 311].

Р. Рассел и А. Стоун в свою очередь предложили девять функциональных признаков сервант-лидерства (видение, честность, целостность, доверие, обслуживание, моделирование, руководство, оценка других и расширение возможностей) и одиннадцать «сопровождающих» признаков (коммуникация, доверие, компетент-

ность, управление, видимость, влияние, убеждение, слушание, поддержка, обучение и делегация). Они также утверждали, что лидер-слуга должен быть учителем, чтобы «развивать» своих последователей, и что личные ценности и убеждения предшествуют принятию теоретических моделей и совершению практических шагов в рамках лидерства-служения [Russel, Stone, 2002: 152].

Н. Эва, С. Сенджая, К. Херберт и М. Робин, представители одного из ведущих университетов Австралии, ставят во главу угла духовный аспект, называя его отличительной чертой сервант-лидерства по сравнению с другими позитивными подходами к лидерству [An examination of the light., 2017]. Апелляция к «духовности» в целом соответствует духу и букве подхода Р.К. Гринлифа: «лидер-слуга» не просто придерживается определённых принципов управления, он также «полагается на духовное понимание и смирение» как на «источник своего вдохновения»².

Джеймс Сайп и Дон Фрик в своей книге «Семь столпов Служения-лидерства» определяют сервант-лидеров следующим образом: «слуги-лидеры» — это те, кто «ставят людей на первое место»; являются умелыми коммуникаторами; способны сострадать и объединять вокруг себя; они дальновидны, являются системными мыслителями и проявляют моральный авторитет [Sipe, Frick, 2015].

Д. Ван Диерендонк отмечает, что «правильный» лидер, взаимодействуя с последователями, оказывает им всяческую поддержку, оставаясь в тени (смирение и скромность). Он всегда стремится понять своих подопечных и направляет их, принимая на себя весь груз ответственности. Будучи уверенным в себе, он ведёт себя честно и открыто, не боится развивать возможности и расширять горизонты своих «подчинённых» [van Dierendonck, 2011:

1233].

В уже упомянутом обзоре литературы о сервант-лидерстве выпускник Фулбрайта Натан Эва и его коллеги утверждали, что концепт «servant leadership» должен быть определён как новый подход к руководству, проявляющийся «в приоритизации индивидуальных потребностей и интересов последователей этой модели организации управления»; требуется переориентация «заботы лидера о себе на заботу о других в рамках организации и более широкого сообщества» [Servant Leadership: A systematic review..., 2019: 114].

В России первые исследования, посвящённые вопросу сервант-лидерства, появились совсем недавно, а их скромное количество говорит о недооценённости данной темы в среде практиков. Среди редких работ — статьи И. Петровской [Петровская, Бычкова, 2014; Petrovskaya, Mirakyan, 2018] и диссертационное исследование А. Миракян³. При этом авторы в основном концентрируют внимание вокруг темы лидерства и руководства в сфере социально ориентированного бизнеса, не затрагивая тему служения в более широком ключе (например, не обращаются к политическому или социальному контекстам). Однако тот факт, что крупнейшие российские компании всё активнее внедряют принципы корпоративной социальной ответственности, говорит о растущем самосознании их лидеров и в целом бизнеса в России к этим формам переориентации экономики на новые модели управления.

Предпринятый обзор современной литературы по проблемам сервант-лидерства необходимо дополнить анализом нескольких значимых этапов трансформации самого концепта «служения», столь важного в данном контексте. Для авторов, разделяющих идеи сервант-лидерства, несомненна связь «служения» с религиозными мотивами. Они указывают, что идея «служения»

² Greenleaf R.K. The Servant as Leader. — The Greenleaf Center for Servant Leadership, 2015. — P. 6. — URL: http://www.ediguys.net/Robert_K_Greenleaf_The_Servant_as_Leader.pdf

³ Миракян А.Г. Социальная ориентированность бизнеса как фактор смены парадигмы лидерства: специальность 08.00.05: дис. ... канд. экон. наук / Миракян Аракся Григорьевна; Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. — Москва, 2018. — 250 с.

уходит корнями вглубь веков. Этот концепт присутствует в библейских текстах, проходит красной нитью через мировую литературу и философию. «Служение» нередко оказывается рядом с таким понятием, как «скромность», присущая тому, кому «много дано». Так, Марк Туллий Цицерон в «Тускуланских беседах» связывал скромность с «высокостью духа», называя её третьей по счёту «наукой» среди тех, которым «учит философия» (на первое место он ставит почитание богов, на второе — «справедливость, на которой держится человеческое общество»⁴. Скромность таким образом оказывается посередине между «божественным» и «социальным». Личная скромность Императора хорошо известна, хотя подобные качества вряд ли украшали значительное число его современников и потомков, в том числе стоявших у власти. Однако сближать светское и религиозное служение даже с помощью такой выдающейся добродетели, как скромность, соглашаются не все. К последним относится Августин Аврелий, который отчётливо разводит служение религиозное и служение светское и даже называет растворение государства в материальных интересах особым видом разбоя (*magnum latrocinium*)⁵ [Гусев, 2018]. С этого момента мысль европейского средневековья возвращается к идее служения первого лица как особой форме ответственности за достижение «общего блага». Об особой ответственности монарха за вверенных ему подданных рассуждает Данте Алигьери в своём сочинении «Монархия», — уточняя, что находящийся в ответе перед самим Богом император не нуждается в главенстве над собой римского первосвященника⁶.

Разумеется, здесь приведены лишь некоторые идеи, описывающие разнообразные трактовки «служения» власти обществу. С поправкой на время и место эти идеи показывают существенную трансформацию содержания понятия «служи-

ние» и его зависимость от историко-культурного контекста.

Не менее важным источником, позволяющим проследить наиболее существенные черты концептуальной модели, соответствующей русскому слову «служение», является народное творчество. И в целом стихия народной речи, начиная от сказок («служивый») и заканчивая пословицами и поговорками. Так, Словарь В.И. Даля приводит целый ряд интерпретаций глагола служить: «СЛУЖИТЬ, служивать кому, чему, к чему, либо на что, годиться, пригождаться, быть пригодным, полезным; быть орудием, средством для цели, идти в дело, на дело, быть нужным, надобным. ... *О человеке, кому, на кого, по воле своей оказывать услуги, подавать помощь, услуживать, прислуживаться. Он не раз на меня службы служил, угождал. Надо служить друг другу или друг на друга. Служить кому знанием, богатством своим. ... Служить где, чем, при чем, быть, состоять на государственной, либо общественной службе, при должности, занимать место с известными обязанностями, быть на (при) месте. ... Он служит верой и правдой. ... Кто служит, тот и тужит. ...*»⁷.

Отдельного внимания исследователей удостоился «вопрос об инструментах трансляции концепта служения из воинского этоса в религиозную практику и сферу труда» [Овчинникова, Бондаренко, 2012: 216]. В контексте изучения культурной специфики российского имперского периода Е.А. Овчинникова и Л.И. Бондаренко выделяют «мобилизационный потенциал» установки, для которого характерно «не служение, а служба», имеющая внешнюю цель («выслужиться», «добыть на хлеб» и т.д.) [Овчинникова, Бондаренко, 2012: 218]. Напротив, «служение» предполагает инкорпорирование цели в саму деятельность. Такое «смещение акцента», по мысли авторов цитируемой статьи, при-

⁴ Цицерон Марк Туллий. Избранные сочинения. — Москва: АСТ; Харьков: Фолио, 2000. — С. 230.

⁵ Августин Аврелий. О Граде Божиим. Кн.4, гл.4.

⁶ Данте Алигьери. Монархия. — Москва : Кучково поле, 1999. — С. 95; 136–137.

⁷ Служить // Толковый словарь Даля. — URL: <https://gufo.me/dict/dal/%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B8%D1%82%D1%8C>

ходит в Россию только со второй половины XVIII в. Размышляя об эволюции концепта «служение» в викторианской Англии, Е.А. Овчинникова и Л.И. Бондаренко отмечают выделение «ценностно-рациональной мотивации деятельности», противостоящей «целерациональному поведению» [Овчинникова, Бондаренко, 2012: 217]. Полагаем, необходимо дополнить приведённые рассуждения двумя соображениями. Во-первых, очевидно, что специфика трактовки «служения» (в том числе, как практики управления — например, в церковной сфере) в России не представляла собой исключительную уникальность, связанную (например) с какой-то особой «душевною» русского народа: неформализованные практики, отвечающие формату открытой интерпретации своего места в иерархии управления и ценностей, присутствовали и у других народов. Во-вторых, включение ценностей в сам процесс организации и управления каким-либо видом деятельности не гарантирует её успешности в достижении поставленных целей («Кто служит, тот и тужит»).

Любопытными в этой связи являются данные финского консалтингового агентства Hofstede Insights, которое проводит кросс-культурные исследования различных практик управления уже в наши дни. Используя шкалу кросс-культурных измерений Герта Хофштеде, это агентство получило следующие данные по России (за 2021 год): высокая «дистанцированность от власти» (93), сравнительно низкая «обособленность» (39), «женственность» (ориентация на заботу о других, 36), высокий показатель «отношения к неопределённости» (переживания из-за невозможности полностью контролировать будущие события, 95), низкий уровень «снисходительности» (то есть высокая степень зависимости от принятых в обществе норм, 20)⁸. Полученные результаты позволяют предположить, что стратегии сервант-лидерства в России имеют большие

перспективы: Россия — общество «сдержанное», то есть имеющее высокую степень зависимости от социальных норм, к тому же «ориентированное на заботу о других». Таким образом, готовность вводить фиксированные ценностные показатели в практики управления здесь явно высока. Вместе с тем, большая осторожность по отношению к инновациям и низкий показатель наличия обратной связи в управлении говорят о том, что образ «лидера-слуги» не станет доминирующим по крайней мере в ближайшем будущем.

С другой стороны, ценность «служения» как определённая позиция представителей власти в сознании россиян достаточно высока. Об этом свидетельствует даже не столько популярность идеи «доброто» руководителя, сколько негативное отношение к «формализму», пусть даже и приводящему к «внешне» успешному решению тех или иных проблем. Функционализм воспринимается как сознательное выхлещивание «ценностей» «по западному образцу», само по себе «правильное» отношение к включению ценностного измерения в систему принятия управленческих решений нередко воспринимается как источник потенциального успеха любого начинания. Тиражируемые российскими медиа идеи новейшего «поворота к ценностям» создают, на наш взгляд, благоприятную почву для постепенного распространения практики принятия кодексов профессиональной этики (врачей, юристов, учителей, управленцев и т.д.). Идеи сервант-лидерства могут обрести благодатную почву в общественных настроениях и оказаться интересными и для «управляемых», и для самих управленцев.

В самом деле, сегодня имидж мудрого руководителя, понимающего цели и задачи, стоящие перед вверенной ему структурой, уверенно набирает очки в политической конъюнктуре. Здоровая личная скромность и способность позаботиться о подчинённых выделяется в качестве одно-

⁸ The Hofstede Insights Culture Compass™ // Hofstede Insights. — URL: <https://www.hofstede-insights.com/product/culture-compass/>

го из направлений представления положительных качеств первого лица.

И в социально-политической сфере, и в бизнесе уходит в прошлое культивируемое ещё недавно понимание власти как комплекса привилегий, а не служения. Тем более, что культура «устойчивого развития» всё чаще требует смены имиджа «знаковых» фигур политики и бизнеса: роскошь и нежелание считаться с окружающими более не приветствуются. Призывая граждан «меньше потреблять», политик или руководитель крупной компании не может позволить себе на людях демонстрировать знаки консьюмеризма и потребительского энтузиазма. Востребованными оказываются руководители, обладающие высокой личной скромностью. Как например президент Уругвая Пепа Мухика, который стал символом аскетизма в своей стране: простой характер, скромное ранчо, старый фольксваген и дешёвый костюм. Мухика не раз признавался самым бедным президентом в мире, — возможно, именно по этой причине он и считается одним из самых уважаемых лидеров в мире. Простота Мухики не является наигранной. Со своим поведением, внешним видом и образом жизни он стал своеобразным «послом смирения» в современной политике. Выступая с речью на саммите Группы 77, крупнейшей организации развивающихся стран, он открыто призвал покончить с «культурой транжирства», отказаться от западных ценностей, словно продолжая мысль Хосе Карлоса Мариатеги: «Мы, конечно, не хотим, чтобы социализм в Латинской Америке был копией или имитацией. Это должно быть героическое творение»⁹. Смирность Мухики — это и признание собственных слабостей и ошибок, что нашло своё отражение в его выступлении по случаю банкротства уругвайской авиакомпании Плуна, когда он сознался в кру-

шении планов по её спасению¹⁰. Тогда его запоминающийся образ, не лишённый эксцентричности в своей простоте, занял обложки многих мировых СМИ.

Другой пример простоты и скромности — бывший президент Доминиканской Республики Данило Медина. Один из самых популярных лидеров в Латинской Америке, Медина заработал доверие граждан благодаря невыдуманной близости к народу, которая выражалась в его любви работать «на местах», частых выездах за пределы президентской резиденции, целью которых было стремление лично разобраться в проблемах, волнующих население. Разумеется, подобное поведение можно интерпретировать и как популизм: ведь идеи сервант-лидерства касаются не только предложения о воспитании личной скромности руководителя, но и предполагают эффективность его работы в своём профессиональном качестве.

Пожалуй, наибольшую эффективность сервант-лидерство по-прежнему демонстрирует в религиозной сфере. Знаковая фигура здесь — Папа Римский Франциск. Он сторонится папских богатств и привилегий, предпочитает жить в доме для гостей вместо Апостольского Дворца и ездит на обычном Форде Фокусе. Он омывает и целует ноги преступникам и инвалидам, ему нравится смешиваться с толпой и гулять по улицам города без охраны. На одной из утренних месс Папа обратился к прихожанам с такими словами: «Нельзя править народом без любви и смирения. И каждый мужчина, каждая женщина, которые собираются посвятить себя служению народу, должны задать себе эти два вопроса: Люблю ли я свой народ, чтобы служить ему лучше? Смиренен ли я и слышу ли я, что говорят другие, разные мнения, которые нужны, чтобы выбрать лучший путь?»¹¹. Личная скромность сделала Папу

⁹ Presidente uruguayo José Pepe Mujica en el G-77+China en Bolivia // Luigino Bracci Roa YouTube Chanel. — 2014. — 15 jun. — URL: https://www.youtube.com/watch?v=6WezjHJ_5DA

¹⁰ Mujica asumió responsabilidad por el caso Pluna // SubrayadoHD: YouTube Chanel. — 2013. — 26 dec. — URL: <https://www.youtube.com/watch?v=jFqpiBUdFKw>

¹¹ Papa Francisco: no se gobierna sin humildad y respeto // The Vatican – ES. Archive: YouTube Chanel. — URL: <https://www.youtube.com/watch?v=AOxaogn9vHI>

Франциска человеком года по версии журнала Time, а смиренность сделала его символом, достойным обложки культового журнала Rolling Stone.

Резюмируя сказанное, можно сделать вывод, что сервант-лидерство по-прежнему не является чётко прописанной стратегией или конкретной технологией управления, хотя, безусловно, может стать отправной точкой для разработки последних. Лидерство-служение — это скорее представления о рекомендуемом образе жизни современного ответственного руководителя, основанного на принципах «новой нормативности»; его «философия», под которой обыденное сознание понимает принятие тех или иных ценностных ориентаций. Принятие этих установок обеспечивает мотивацию, которая включает в себя умение слушать и слышать других людей, эмпатию, сопереживание, самокритику, убедительность, основанную на дальновидности, связанной с осознанной концептуализацией своих стремлений в качестве руководителя (целеполагание, учитывающее ценности не как фон, а как одну из значимых целей), ответственность за работу «команды», работа по её сплочению и поддержанию заинтересованности её членов.

Принятие ценностей, связанных с самоограничением, релевантно тренду «устойчивого развития» и тем культурным практикам, которые направлены на утверждение поведенческой стратегии умеренного потребления, диктуемой новыми экономическими условиями и их проекцией в социально-политическую сферу. Идеалы общего блага, реализуемые через изменение установки сознания, которыми пропитана просветительская модель культуры, находят в этике сервант-лидерства своё продолжение и развитие. В то же время, эти установки, как и любые ценностные стратегии, исторически ограничены и не могут служить панацеей при решении конкретных экономических, политических и социальных задач. Противостояние этих ценностей функционализму открывает дорогу популизму, задающему перспективу подмены конкретных путей решения поставленных задач их идеологизированными «копиями». Что создаёт условия для обновления дискурса власти по «старой», а не по новой схеме — при их кажущемся различии.

Список литературы:

- Бондаренко Л.И., Овчинникова Е.А. Концепт "служения" в нравственной культуре России // Дискурсы этики: Альманах. — Санкт-Петербург : Издательство РХГА, 2012. — С. 215-222.
- Гусев О.Ю. Церковь, государство и право в их историческом взаимодействии (к вопросу о теоретико-правовых основаниях трактовки) // Юридическая мысль. — 2018. — № 2. — С. 13-20.
- Петровская И.А., Бычкова А.В. Концепция лидерства как служения и возможности ее реализации в российских организациях // Вестник Московского университета. Серия 24: Менеджмент. — 2014. — № 1-2. — С. 3-23.
- An Examination of the Light and Dark Antecedents of Servant Leadership / N. Eva, S. Sendjaya, K. Herbert, M. Robin // Academy of Management Proceedings. — 2017. — Vol. 2017, № 1. — P. 12823. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2017.12823abstract>
- Barbuto J.E., Wheeler D.W. Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership // Group & Organization Management. — 2006. — Vol. 31, № 3. — P. 300–326. <https://doi.org/10.1177/1059601106287091>
- van Dierendonck D. Servant Leadership: A Review and Synthesis // Journal of Management. — 2011. — Vol. 37, № 4. — P. 1228–1261. <https://doi.org/10.1177/0149206310380462>
- Petrovskaya I., Mirakyan A. A mission of service: social entrepreneur as a servant leader // International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research. — 2018. — Vol. 24, № 3. — P. 755–767. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-02-2016-0057>

Russell R.F., Stone G.A. A review of servant leadership attributes: developing a practical model // *Leadership & Organization Development Journal*. — 2002. — Vol. 23, № 3. — P. 145–157. <https://doi.org/10.1108/01437730210424>

Sendjaya S., Sarros J.C., Santora J.C. Defining and Measuring Servant Leadership Behaviour in Organizations // *Journal of Management Studies*. — 2008. — Vol. 45, № 2. — P. 402–424. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00761.x>

Servant Leadership: A systematic review and call for future research / N. Eva, M. Robin, S. Sendjaya, D. van Dierendonck, R.C. Liden // *The Leadership Quarterly*. — 2019. — Vol. 30, № 1. — P. 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2018.07.004>

Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment / R.C. Liden, S.J. Wayne, H. Zhao, D. Henderson // *The Leadership Quarterly*. — 2008. — Vol. 19, № 2. — P. 161–177. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2008.01.006>

Sipe J.W., Frick D.M. *Seven pillars of servant leadership: practicing the wisdom of leading by serving*. — New York: Paulist Press, 2015. — xxiii, 256 p.

Spears L.C. Practicing servant-leadership // *Leader to Leader*. — 2004. — Vol. 2004, № 34. — P. 7–11. <https://doi.org/10.1002/ltl.94>

References:

Barbuto, J. E. and Wheeler, D. W. (2006) 'Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership', *Group & Organization Management*, 31(3), pp. 300–326. <https://doi.org/10.1177/1059601106287091>

Bondarenko, L. I. and Ovchinnikova, E. A. (2012) 'Kontsept "sluzheniya" v нравstvennoy kul'ture Rossii [The concept of "service" in the moral culture of Russia]', in *Diskursy etiki: Al'manakh [Discourses of Ethics: Almanac]*. Saint Petersburg: RKHGA Publ., pp. 215–222. (In Russian).

van Dierendonck, D. (2011) 'Servant Leadership: A Review and Synthesis', *Journal of Management*, 37(4), pp. 1228–1261. <https://doi.org/10.1177/0149206310380462>

Eva, N. et al. (2017) 'An Examination of the Light and Dark Antecedents of Servant Leadership', *Academy of Management Proceedings*, 2017(1), p. 12823. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2017.12823abstract>

Eva, N. et al. (2019) 'Servant Leadership: A systematic review and call for future research', *The Leadership Quarterly*, 30(1), pp. 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2018.07.004>

Gusev, O. Y. (2018) 'Tserkov', gosudarstvo i pravo v ikh istoricheskom vzaimodeystvii (k voprosu o teoretiko-pravovykh osnovaniyakh traktovki) [Church, state and law in their historical interaction (to the question of the theoretical and legal foundations of interpretation)], *Ūridičeskaâ mysl'*, (2), pp. 13–20. (In Russian).

Liden, R. C. et al. (2008) 'Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment', *The Leadership Quarterly*, 19(2), pp. 161–177. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2008.01.006>

Petrovskaya, I. and Bychkova, A. (2014) 'Servant Leadership Concept and its Implications in the Russian Context', *Vestnik Moskovskogo Universiteta. Seriya 24. Menedžment*, (1–2), pp. 3–23. (In Russian).

Petrovskaya, I. and Mirakyan, A. (2018) 'A mission of service: social entrepreneur as a servant leader', *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(3), pp. 755–767. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-02-2016-0057>

Russell, R. F. and Stone, G. A. (2002) 'A review of servant leadership attributes: developing a practical model', *Leadership & Organization Development Journal*, 23(3), pp. 145–157. <https://doi.org/10.1108/01437730210424>

Sendjaya, S., Sarros, J. C. and Santora, J. C. (2008) 'Defining and Measuring Servant Leadership Behaviour in Organizations', *Journal of Management Studies*, 45(2), pp. 402–424. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00761.x>

Sipe, J. W. and Frick, D. M. (2015) *Seven pillars of servant leadership: practicing the wisdom of leading by serving*. New York: Paulist Press.

Spears, L. C. (2004) 'Practicing servant-leadership', *Leader to Leader*, 2004(34), pp. 7–11. <https://doi.org/10.1002/ltl.94>

Информация об авторах

Юлия Владимировна Давтян — кандидат филологических наук, старший преподаватель кафедры испанского языка, МГИМО МИД России, 119454, Москва, проспект Вернадского, 76 (Россия)

Елена Александровна Савчук — кандидат педагогических наук, доцент кафедры испанского языка, МГИМО МИД России, 119454, Москва, проспект Вернадского, 76 (Россия)

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Information about the authors

Yulia V. Davtian — PhD in Philology, Senior Lecturer, Department of the Spanish language, MGIMO University, 76, Prospect Vernadskogo, Moscow, Russia, 119454 (Russia)

Elena A. Savchuk — PhD in Pedagogy, Associate Professor, Department of the Spanish language, MGIMO University, 76, Prospect Vernadskogo, Moscow, Russia, 119454 (Russia)

Conflicts of interest. The authors declare absence of conflicts of interest.

Статья поступила в редакцию 10.12.2021; одобрена после рецензирования 21.01.2022; принята к публикации 05.03.2022.

The article was submitted 10.12.2021; approved after reviewing 21.01.2022; accepted for publication 05.03.2022.