

МОРАЛЪТ НА ЛИДЕРА-СЛУГА

Иван П. Иванов

ШУ „Еп. Константин Преславски”, ivanov1@gbg.bg

THE MORALITY OF SERVANT-LEADER

Ivan P. Ivanov

РЕЗЮМЕ: В текста се разглежда концепцията за сервант-лидерството на Робърт Гринлийф – една от малкото теории и практики на морално ангажирано лидерство, в която лидерът се грижи за благосъстоянието на своите последователи.

Изследването е финансирано от Изследователски проект на ШУ № РД-08-295/12.03.2015.

КЛЮЧОВИ ДУМИ: Сервант-лидерство, лидер-слуга, власт, морал

ABSTRACT: In the text are presented the Concept of the Servant Leadership by Robert K. Greenleaf - one of the few theories and practices morally committed leadership in which the leader cares about the welfare of his followers.

KEYWORDS: Servant Leadership, Servant-Leader, Power, Morality

ЛИДЕРСТВО, ЦЕННОСТИ И МОРАЛ. Функционирането на организацията зависи от качеството на лидерството; качеството произлиза от морала, на който то се основава (Ч.Барнард).

Етиката на лидерите има значително влияние върху техните организации. Хората по цял свят искат техните лидери да бъдат етични. Изследване на лидерите на Kouzes и Posner със 75 000 души по света за това, което те търсят в лидера показва, че с най-висок ранг през целия 20-годишен период на изследването е "честност". Хората искат да следват някой, който е честен и принципен.

Докато много проучвания са фокусирани върху лидерството, малко са фокусирани върху лидерската етика. [9] Изненадващият факт е, че много теории за лидерството разработват поведението и уменията на лидерите без споменаване на моралния контекст. Те са насочени към умения или техники, предназначени да накарат другите хора да направят нещо, като тези умения или техники могат да се използват за добро или за зло. Например, и Ганди, и Хитлер са трансформационни лидери. [1]

СЕРВАНТ-ЛИДЕРСТВО И ЕТИКА. В някои публикации правят разлика между философия на лидерството (например "лидер-слуга" или "етично лидерство") и теория за лидерството (например функционални и ситуационни теории). Философиите визират ценностите на лидерството, докато теориите - ефективността. Сервант-лидерството е различна лидерска концепция. То е акцент върху ценности и етика. Лидерите-слуги демонстрират личен морал и почтеност, както и насърчаване на морално мислене и поведение сред колегите си. Ценностите и етиката са вградени в основата на оперативните принципи на организацията. [1]

ДВА МОДЕЛА НА ЛИДЕРСТВО: „ВЛАСТ“ И «СЛУЖЕНЕ». Целта на лидерството по модела „власт“ е придобиване и се основава на натиск, манипулация и принуда, за да се накарат хората да правят нещо.

Има някои сериозни недостатъци за модела на властта.

Първо, моделът на властта се съсредоточава върху властващия. Властта е самоцел. Не е морално съдържанието, не е морална целта на дейността.

Второ, моделът на властта насърчава конфликтите за власт. Хората искат да бъдат лидери, борят се за власт и се оказва, че и други хора също правят това. Съвсем скоро,

лидерите гледат на другите като на съперници, времето им е посветено на борба за власт, а не на проблеми.

Трето, моделът на властта определя за успех и успешен този който е придобил по-голяма власт, а не този, който привнася най-много за организацията или общността.

Други проблеми с властта се отнасят до самия лидер. Хората, които търсят властта често са неподходящи за лидери. Те се фокусират върху това, което те искат, а не това, което другите хора искат и губят връзка с хората, които се очаква да обслужват. Те могат да останат на власт дори пренебрегвайки нуждите на тези, които те обслужват. Те никога не могат да получат достатъчно власт. Стремещт към властта става един вид пристрастяване или заболяване. Те винаги искат още. Това лесно води до духовна корупция и нещастен живот.

Лидерът-слуга просто служи на другите. Мисията му е да се определят и задоволят нуждите на другите. Лидерите-слуги обикновено са организатори, координатори, лечители, партньори и строители на коалиции.

Има и друга голяма разлика между модела на лидерство „власт“ и модела „служене“. Моделът „власт“ предполага йерархия. В модела „служене“ йерархията не е много уместна. Всеки може да се идентифицира и да отговори на нуждите на другите. Всеки може да откликне на призива да бъде лидер-слуга.

Може би най-простият начин да се сравни модела „власт“ и модела „служене“ е това: моделът „власт“ се стреми да получи, а моделът „служене“ - да даде. И когато давате, ще получите нещо в замяна - много смисъл и удовлетворение. [6; 7]

ЛИДЕР И СЛУЖЕНЕ. Служенето и лидерството понякога се разглеждат като противоположности, лидерите-слуги често са неразбрани и може би подценявани. Те лидерстват по начин, който се съобразява с потребностите на хората, а не като лидер, който прави независими решения, които определят действията на групата. Особено в неясни ситуации, по-силното чувство на последователите за сигурност идва от работата с лидер, който е структуриран.

Лидерите-слуги може първоначално да изглеждат наивни и слаби, защото нашите лидери традиционно са били представяни като "силни, загадъчни, съдържани, мъдри и всемогъщи". За разлика от други лица, първо са служители, които стават лидери, а не са лидери, които избират да правят услуги.

В изследвания на сервант-лидерството, думите, с които се описва служенето варират от "добронамерените грижи за другите" до „репресивно робство". Често служенето се разглежда опетнено от егоистичните мотиви или вътрешните нужди на този, на когото се служи. [3]

МОРАЛ НА ЛИДЕРА-СЛУГА. Лидерът-слуга счита себе си на първо място попечител, а не господар или диктатор. Той не е просто човек, който върви напред, а служи на своите подчинени, които на свой ред изпълняват своите задължения служейки на други хора и приемайки техните услуги.

Лидерът, служещ на другите хора се отказва от личните си моментни интереси заради интересите на околните; той им помага да растат и да се развиват, предоставяйки им възможности за удовлетворяване на материалните и духовните им потребности. Такива лидери поставят над всичко служенето на сътрудниците, потребителите и обществото в цялост. Смисълът на техния живот е служенето на хората и разкриването на техния потенциал.

Неговата ръководна роля се свежда до това, да помага на хората да достигат поставените цели. Вместо да чака докато някой друг направи нещо за него, лидерът-слуга излиза напред и прави всичко необходимо, особено, ако това касае благополучието на хората. Истинският лидер-слуга не е привързан към привилегиите. Напротив, колкото повече заслуги и привилегии има, толкова по-скромен и отговорен става. Истинският лидер-слуга

винаги знае как да използва властта за да достигне поставените цели и увеличената си отговорност за това.

Лидерът-слуга се стреми към духовен ръст. Когато му оказват някаква услуга, той започва още по-добре да служи на другите. Колкото по-големи възможности и влияние има, толкова повече ги използва за служене на другите и затова той винаги остава на власт.

Лидерът-слуга е добър слушател; той умее да съпреживява и постоянно търси начин да възстанови отношенията, ако са разрушени в резултат на конфликти. Лидерът-слуга е прекрасно осведомен за случващото се около него. Той умее убедително да говори, способен е да доведе своите идеи до другите и постоянно укрепва своята общност. [1]

Лидерът-слуга издига отношенията между ръководител и подчинени на още по-високо ниво в сравнение с лидера-разпоредител.

В последните години значително нарасна интересът към лидерите от този тип, тъй като сега се отделя много внимание на концепциите за овластяване (предаване на властните пълномощия), участие на сътрудниците в решението на корпоративните проблеми и създаване на атмосфера на взаимно доверие.[Ib.]

ДЕСЕТ МОРАЛНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ЛИДЕРА-СЛУГА. Описани са от Джон Фейвърс (Бхакти Тиртха Свами) [Ib.]

1. Лидерът-слуга изпитва дълбока любов към хората. Той съчувства на страданията на другите и е искрено загрижен за тяхното благополучие. Той цени властта, влиянието, парите и ресурсите на организацията, но не счита че ги притежава; просто осъзнава, че без тях е невъзможно да достигне нужната продуктивност. Той иска да ги използва за благото на подчинените си.

2. Лидерът-слуга дава на хората чувство за щастие и защитеност. Голяма част от хората са в постоянно безпокойство и се чувстват незащитени и нещастни. Лидерът-слуга разбира техните чувства и не допуска те да страдат. Той постоянно проучва нуждите на хората. Ако между тях възникват конфликти, той се стреми да ги потуши, умее да избягва проблеми. Способността на лидерите да вдъхновяват работниците и да създават здрав екипен дух практически напълно зависи от тяхната удовлетвореност от живота и работата.

3. Лидерът-слуга създава устойчиви ценности. В Африка има пословица: макар, че ние считаме, че сме получили настоящето в наследство от нашите предци, в действителност ние сме го взели назаем от нашите потомци. Лидерът-слуга осъзнава необходимостта от изменение на старите парадигми, които вече не работят. Той е застъпник на идеята за устойчивото развитие – да се живее така днес, че да оставим на своите потомци ресурси, които са били под негов контрол. Той не се интересува от личния си успех или бързия, но краткотраен успех на подчинените. Той се вдъхновява от големи цели и се стреми към значителни и устойчиви резултати.

4. Лидерът-слуга е философ. Той винаги се стреми към истината - религията, етиката, ценностите и, в крайна сметка, към всичко вечно. Той в някаква степен е философ, опитващ се да разбере смисъла на нещата, без да се спира от никакви трудности и препятствия. Търсенето на истини е желание да се задават въпроси, които позволяват да се види картината в цялост и да се видят последствията от всички наши постъпки.

5. Лидерът-слуга ръководи отвътре. Той постоянно работи над своя характер. Добрият характер или вътрешната цялостност е източник на могъщество. Лидерът трябва да е образец, както в думите, така и в делата.

6. Лидерът-слуга е ориентиран към принципи. Концепцията за лидера-слуга е универсална и е необходима на всяка култура. Нейната етика се основава на принципи - естествени абсолютни, а не относителни правила, универсални закони, влияещи благотворно на всички, тъй като създават атмосфера на взаимна отговорност и доверие.

Стивън Кови дава едно от най-добрите определения на моралните принципи: «Принципите не са изобретени от нас или от обществото; това са закони на вселената, от-

насящи се както до човешките отношения, така и до организациите. Те са част от човешкото битие. В качеството на пример може да се приведат такива понятия, като честност, искреност, справедливост, цялостност, доверие и вяра. Тези качества пораждат стабилност и постоянство. Тяхното отсъствие води до разпад и разрушение».

Извънредно важно е да се развива в хората състрадание, безкористие и любов, тъй като те са по-важни от външните успехи и продуктивността. Ако в колектива има добри, принципи взаимоотношения, успехът ще дойде.

7. Лидерът-слуга притежава широка и перспективна визия. Лидерът трябва да има проникателност и мощно въображение, за да прецени как по най-добър начин да използва ресурсите на организацията. Неговото балансирано мислене е способно да реши множество социални, икономически и други проблеми.

8. Лидерът-слуга наема хората в съответствие с техните склонности. Склонностите на човека се определят от състоянието на неговото съзнание, професионални възможности и духовно развитие.

Лидерът-слуга разбира, че всеки човек има свой характер, привички, потребности и желания. Затова той търси за всеки тази дейност, която е естествена за него, за да работи с вдъхновение. Той се старее да удовлетвори потребностите, а не желанията. Удовлетворението на потребностите (особено от себerealизация и себепознание) носи на хората удовлетворение, а изпълнението на желанията – не.

9. Лидерът-слуга умее да възлага работа и да делегира пълномощия. Организацията действа ефективно, ако нейните членове чувстват, че играят важна роля при достигането на успехите и тази роля е точно определена. Това е възможно благодарение на делегирането, което може да е линейно (йерархично) или матрично (в съответствие с квалификацията за конкретната задача). Отговорността, обаче не може да бъде делегирана. Тя е на лидера. Делегирането поощрява стремежа към квалификация, тъй като хората поемат лично отговорност за изпълнението на задачата.

Доброто делегиране предполага съвместно обсъждане и ясно определена задача.

Някои лидери избягват делегирането, тъй като се страхуват от загуба на власт, контрол или статус или че ще ги помислят за ниско квалифицирани. Други се страхуват от грешките на подчинените и затова предпочитат всичко да правят сами.

10. Лидерът-слуга оставя след себе си култура на високо качество и майсторство. Всеки лидер-слуга трябва да остави след себе си последователи (приемственост на лидерството). Той обича хората и иска да им помогне да вървят по неговия път използвайки пари, власт и други ресурси за тяхното благо. Той иска да им помогне да се чувстват щастливи и защитени, да се ценят един друг, да развият качествата на лидер-слуга.

Лидерът-слуга иска неговата философия и житейска визия да се развива и разпространява и да служи за източник на вдъхновение за другите. Той знае, че вдъхновените последователи ще вдъхновят и други за сътрудничество.

Лидерът-слуга оставя след себе си богато наследство благодарение на следните качества:

- Способност за реструктуриране: умение за приспособяване към измененията - технологични и свързани с конкуренцията.
- Способност правилно да разпределя средствата и да установява приоритетите.
- Способност за препроектиране, отстраняване на излишества, ефективност.
- Способност постоянно да задава въпроса: «На какво трябва да отдели по-голямо внимание и с какво трябва да се занимавам по-малко?»

Лидерът-слуга създава около себе си такава атмосфера, която неизбежно поражда последователи, а също носи благо на членовете на организацията. [Ib.]

ПРИНЦИПИ НА ЕТИЧНОТО ПОВЕДЕНИЕ НА ЛИДЕРА-СЛУГА. Това са четири оперативни принципа, които водят лидера-слуга в ежедневно вземане на решения.

Тези принципи не са само етични, те също са ефективни, защото те подкрепят висока производителност и изключителни организационни резултати.

1. Служете на хората. Служенето на другите е етично, защото това е уважение към нуждите на другите и е опит да помагаме да се отговори на техните нужди. То също е ефективно - когато са задоволени нуждите на колегите и клиентите, те могат да работят на по-високи нива.

2. Помогнете на хората да се развиват. Това означава зачитане на потенциала на всеки и признаване важността на личностното израстване и удовлетворението от работата. В организацията хората са най-важният ресурс. Когато хората растат, качеството им расте. Когато качеството им расте, капацитетът на организацията расте. Когато капацитетът на организацията се разраства, организацията може да обслужва по-добре клиентите си.

3. Прогнозирайте. Трябва да използвате информация и интуиция, за да видите какви нови тенденции и събития могат да определят бъдещето. Лидер, който не упражнява далновидност може да не успее да се адаптира към промените и може да доведе своята организация до беда.

4. Грижете се за всички, които организацията докосва - служители, клиенти, партньори, кредитори, акционери и общности. [9]

СЕРВАНТ-ЛИДЕРСТВО И КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ.

Лидерите-слуги участват в Движението за *корпоративна социална отговорност* (КСО) през последните 50 години. Днес има над 10 000 корпоративни участници и други заинтересовани страни от над 145 страни-най-голямата доброволна инициатива за корпоративна отговорност в света.

Това е етическа и бизнес концепция, според която фирмите интегрират доброволно устойчиви и социално отговорни политики в областта на човешките права, труда, околната среда и борбата с корупцията в своите бизнес дейности във взаимодействие с всички заинтересовани страни (Зелената книга на Европейската комисия, 2001).

Приложението на КСО е свързано със социално отговорен корпоративен мениджмънт. Той има вътрешни и външни измерения.

Дейности, насочени навътре към организацията: управление на човешките ресурси (професионално образование и опреснителни курсове за служителите, подобряване на процеса на комуникация и информираност); възлагане на повече отговорности и ангажиране на служителите, баланс между работа, семейство и свободно време; подпомагане на равенството между половете – равни възможности за заемане на отговорни длъжности и за заплащане; здраве и безопасност по време на работа (анализ и оценка на риска, дефиниране на политиката за здраве и безопасност, предотвратяване на инциденти, здравето и безопасността като критерии при закупуването на стоки и услуги); управление на екологичното влияние и природните ресурси: намаляване на консумацията на енергия и използване на възобновяеми енергии и материали; закупуване (избор на доставчици) на екосъвместими материали и ресурси; управление на отпадъците (напр. рециклиране); получаване на социални и екологични сертификати; разработване на устойчив баланс; разработване на Кодекс за поведение.

Дейности, насочени навън от организацията: подкрепа на културни, спортни и инициативи за социална помощ; партньорства с местни субекти по проекти специфични за КСО - местни общности, бизнес партньори, доставчици и консуматори; права на човека; глобални екологични проблеми.

ПРАВИЛА НА ЛИДЕРСТВОТО БЕЗ ТИТЛА. Робин Шарма е автор на концепцията „лидерство без титла“, което всъщност е вариация на идеите на сервант-лидерството. В своята книга „Лидер без титла. Съвременна притча за истинския успех в живота и бизнеса“ [2], той формулира правилата на този вид лидерство:

Пет правила, зашифровани в думата IMAGE (ОБРАЗ): Иновации (Innovation); Майсторство (Mastery); Автентичност (Authenticity); Мъжество (Guts); Етика (Ethics).

Пет правила, зашифровани в думата SPARK (ИСКРА): Говори искрено (Speak with Candor); Правилно поставяй приоритети (Prioritize); В неприятностите се крият възможности (Adversity Breeds Opportunity); Практикувай отговор, а не реакция (Respond Versus React); Изказвай похвали на околните (Kudos for Everyone).

Пет правила, зашифровани в думата HUMAN (ЧОВЕК): Полезност (Helpfulness); Разбиране (Understanding); Непринудено общуване (Mingle); Развлечение (Amuse); Грижа (Nurture).

Пет правила, зашифровани в думата SHINE (СИЯЙ): Ясна визия (See Clearly); Здравото е богатство (Health is Wealth); Вдъхновение (Inspiration Matters); Не пренебрегвай семейството (Neglect Not Your Family); Усвършенствай стила на своя живот (Elevate Your Lifestyle).

ЗАКОН НА ВЗАИМНОСТТА. Шарма цитира един от най-известните етически закони като **закон на лидерството без титла:** „Това е един от най-мощните фактори в човешките взаимоотношения. Когато ти искрено помагаш на хората, те също искрено се стараят да ти помогнат. Когато ти се раздаваш заради сътрудника, този сътрудник започва да се раздава заради теб. Такава е човешката природа. Помогни на човека да постигне успех и той ще ти помогне за твоя успех. Но преди човека да ти протегне ръка, ти си длъжен да докоснеш неговото сърце. Постарай се да запомниш, че лидерите без титла помагат на хората да постигнат в екип повече, отколкото могат да постигнат сами. Това е ключов момент. И още помни: лидерът без титла винаги прави първата крачка. Не чакай другият да направи първата крачка, пътят прокарваш ти.

Винаги давай на другите това, което сам най-много би желал да получиш. Това е едно от най-ценните правила, на които аз мога да те науча. Ако искаш поддръжка, оказвай поддръжка на другите. Ако искаш благодарност, благодари на хората. Ако искаш уважение, ти трябва да го проявиш първи. И тогава то ще се върне при тебе. Дай - и ще получиш.

И още нещо, никога не забравяй главната идея за това, че най-добрият способ да събудиш в твоите сътрудници вроденият им лидерски потенциал е самият да им служиш за пример за лидерство. Аз съм уверен, че ти си слушал много пъти това наставление, но искам пак да го повторя, тъй като то действително е много важно.

Да служиш за пример за лидерство е един от най-силните инструменти на позитивното влияние върху хората.“ [П.]

ВЛАСТ И АВТОРИТЕТ НА ЛИДЕРА В ХРИСТИЯНСТВОТО. Има седем гръцки думи, които са преведени като "власт" или "авторитет" в Новия Завет. Две, които имат особено значение са "**Dynamis**" (обикновено се превежда като "власт" или "велико дело") и "**Exousia**" (обикновено се превежда като "авторитет").

Власт и авторитет може да работят самостоятелно или едновременно. Човек може да има правото, но не и способността да влияе на другите или възможност, но не и правото да го направи, или и двете - способността и правото да го направи.

Властта не е нито положителна, нито отрицателна по същността си - това как се използва я прави положителна или отрицателна.

Иисус Христос е имал както правото (авторитет), така и способността (власт) да постигне целите Си. [5]

ХРИСТИЯНСТВО И СЕРВАНТ-ЛИДЕРСТВО. Християнството е органично свързано с концепцията за лидера-слуга. Моделът за християнско лидерство е лидерът-слуга. Това е философия, набор от ценности, както и поредица от ежедневни практики.

Тези форми на власт, които включват авторитарен контрол и манипулиране на пос-

ледователите, за да се постигнат целите на лидера и организацията, са възпрепятствани от Христовото учение.

Фокусът върху качеството на опита на последователите като мярка за ефективност на християнското лидерство означава, че християнските лидери и християнските организации трябва да бъдат свързани с благополучието на последователите. [4]

Иисус Христос ясно разграничава модела на лидерство «власт» и модела «служене» и учи своите последователи да бъдат лидери-слуги.

В действителност, неговото учение по тази тема е може би най-ранната концепция за сервант-лидерство в историята.

Концепцията за лидера-слуга е широко застъпена в рамките на християнската църква, за да опише лидерство, което отговаря на учението на Христос, в рамките на светската теория за лидерството терминът „трансформационно лидерство“ е по-широко разпространен. Сервант-лидерството е модел за служене в Църквата. [4; 5]

Много християни наистина вземат тези думи присърце и стават лидери-слуги. [7]

От християнска гледна точка, L.Ford определя трансформационните лидери като тези, които могат да ни дадат възможност да погледнем отвъд нашите тесни и често егоистични хоризонти, да ни дадат възможност да бъдем повече, отколкото сме били ... [и които] се лишават от своята власт и я инвестират в своите последователи по такъв начин, че другите са овластени. Исус може да се разглежда като идеален пример за трансформационен лидер и лидер-слуга. [4]

СЕРВАНТ-ЛИДЕРСТВО И ЕКИПИ. Гринлийф навсякъде се застъпва лидерски екипи, които той нарича "съвети от равни". Членовете на екипа са равни, това означава, че всеки член на екипа е също толкова важен за постигането на задачите на екипа. Индивидите са избрани за екипа според техния произход, опит, знания или прозрение, а не заради техните титли и звания или позиции в организацията. Ръководителят на екипа е "пръв между равни", екипите не са йерархически в начина им на действие. Членовете на екипа могат да допринесат с идеи за всеки аспект на задачата, дори ако е извън ежедневната им сфера на отговорност. Всички идеи се взимат на сериозно. Никой индивид не трябва да е експерт, екипът като цяло е експертът.

ЕТИЧЕСКА ПОДГОТОВКА НА ЛИДЕРИ-СЛУГИ. Бъдещите лидери получават етична основа - ценности, добродетели и морал от техните семейства, църква, училище и пр. Но когато става въпрос за обучение за лидерство, те не могат да научат нищо за етиката на лидера.

Идеите на Гринлийф са изключително важни за работата на педагозите, които по презумпция трябва да служат и помагат на учениците и студентите да учат и да растат.

Гринлийф е притеснен за това, което той нарича "криза на лидерство" - колежите и университетите не подготвят младите хора да лидерстват. Това е следствие от факта, че през 70-80-те години на XX век в академичните среди имаше мнозина, които са против лидерството, защото то се свързваше със злоупотребата с власт от лидерите.

Гринлийф казва, че има три вида власт - принудителна власт, манипулативна власт и власт на убеждаването. С последното той има предвид процес, който не включва принуда или манипулация. За да е ефективна властта на убеждаването, институцията трябва да има голяма мечта. Той казва: „... Институциите функционират по-добре, когато идеята, мечтата, е на преден план, и лидерът се разглежда като слуга на идеята. Не "Аз" – лидерът е който движи тази институция; това е мечтата, великата идея ... идеята обединява хората в общи усилия, а не харизмата на лидера... вярата на лидера в мечтата привлича последователите и му дава подкрепа“.

Гринлийф смята, че най-добрата подготовка на млади лидери в университетите ще дойде от академичния състав на факултета, който ще се посвети на тази цел. Сервант-лидерството изисква не преподаване, а създаване на среда за студенти, които са се посве-

тили на него. Те се учат и израстват чрез инициране и провеждане на проекти за служене, както и чрез участие в стажове в настоятелства или съвети на директорите. [8]

ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЕ: МИСЛИ НА РОБЕРТ К. ГРИНЛИЙФ

- *Добрите лидери трябва първо да станат добри слуги.*
- *Нищо не се случва без мечта. За да се случи нещо наистина страхотно, трябва да има много голяма мечта.*
- *За вземането на едно решение рядко е налице 100% от информацията, необходима за едно добро решение, без значение колко дълго ще чакаме да се събере. И ако някой чака твърде дълго, той вече има различен проблем и трябва да започне всичко отначало. Това е най-ужасната дилема на колебливите лидери.*
- *Единственият тест на лидерството е, че някой ви следва.*
- *Най-добрият тест като лидер е: подчинените ви растат като личности; те стават по-здрави, по-мъдри, по-свободни, по-самостоятелни, по-вероятно е самите да се превърнат в лидери.*
- *Любов без смях може да бъде мрачна и потискаща. Смях без любов може да бъде подигравателен и отровен. Заедно те правят величието на духа.*
- *Морален авторитет е друг начин да се определи сервант-лидерството, защото той представлява реципрочен избор между лидер и последовател. Ако водачът е принципен, той ще има морален авторитет. Ако последователят е принципен, той ще последва лидера. В този смисъл, и лидерите, и последователите са последователи. Защо? Те следват истината. Те следват естествения закон. Те следват принципите. Те следват една обща, уговорена визия. Те споделят ценностите. Те се доверяват един на друг.*
- *Христос е казал: "Съботата е направена за човека, а не човек за съботата", по същия начин институциите трябва да служат на хората, а не обратното.*

ЛИТЕРАТУРА

1. Favors John. Leadership for an Age of Higher Consciousness I: Administration from a Metaphysical Perspective. (Фэйворс Джон. Лидер новой эпохи: метафизический взгляд на проблемы руководства. – М., 2003.)
2. Scharma Robin. The Leader Who Had No Title (Шарма, Робин. Лидерът, който нямаше титла. Съвременна притча за истинския успех в бизнеса и живота. – С., 2010.)
3. Abel, Ann. The Characteristics, Behaviors, And Effective Work Environments Of Servant Leaders: A Delphi Study. Dissertation, Virginia State University, 2000.
4. Carter, 8John. Power And Authority In Pentecostal Leadership. // Asian'Journal of Pentecostal Studies, 12:2, 2009.
5. Faeth, Margaret Ann. Power, Authority and Influence: A Comparative Study of the Behavioral Influence Tactics Used by Lay and Ordained Leaders in the Episcopal Church. Dissertation, Virginia, 2004.
6. Keith, Kent M. Servant Leadership In Business. University of Washington Seattle, Washington, 2009.
7. Keith, Kent M. Servant Leadership and Culture in the United States. Greenleaf Center-Europe Conference, Bussum, The Netherlands, 2007.
8. Keith, Kent M. Servant Leadership in Higher Education: Issues and Concerns. Palm Beach Atlantic University, Palm Beach, Florida, 2010.
9. Keith, Kent M. The Ethical Advantage Of Servant Leadership. Greenleaf Centre for Servant Leadership (Asia). 2014.

Prof. Ivan P. Ivanov, PhD
ivanov1@gbg.bg