

EL-BASSIOUNY, N., AMIN, A., WILSON, J. A. J. (2023) WHAT MAKES A BALANCED LEADER?: AN ISLAMIC PERSPECTIVE. DE GRUYTER

Никита А. Харчун
nikharchuk@mail.ru

Nikita A. Kharchuk
student, HSE University

В 2022 г. немецкое научное издательство «Вальтер де Грюйтер» совместно с Международной ассоциацией менеджмента, духовности и религии начали выпускать серию книг, посвященную роли духовности в широком смысле в делах менеджмента: «Достоинство этой серии книг — ее всестороннее освещение и систематическое рассмотрение основных тем, таких как государственное управление, предпринимательство, семейный бизнес, трудовые отношения, брендинг, коррупция, деловая этика» (Management, Spirituality..., 2022). Третья книга в серии — это коллективная монография о специфике лидерства в исламе, она и стала предметом этой рецензии.

Редакторами книги «Что делает лидера сбалансированным? Исламская перспектива» стали Ноха Эль-Бассиуни, Ахмед Амин и Джонатан Уилсон. Они объединены широкими сферами профессиональных научных интересов, которые совпадают в вопросах менеджмента, изучения маркетинга и лидерства, места ценностей в них. Книга состоит из введения и заключения, написанных редакторами¹, а также из 8 глав. Каждая из них

представляет собой небольшое отдельное исследование, именно поэтому возникает необходимость рассмотреть все главы отдельно. Из предоставленного в конце книги списка кратких биографий авторов видно, что все они, как и редакторы, известные специалисты в вопросах администрирования, маркетинга, педагогики и бизнеса. Также важно отметить, что большая часть авторов так или иначе связана с Немецким университетом в Каире.

**Никита Андреевич
Харчун**
студент НИУ ВШЭ

Во введении редакторы, ссылаясь на слова главы ВОЗ о COVID-19 (Wilson, Pilling, 2020), заявляют о том, что миру сейчас не хватает лидерства. Они ставят проблему недостаточной изученности понимания лидерства вне западного контекста, в частности в исламе. Для того чтобы начать рассмотрение этой тематики, авторы обращаются к тому, как исторически в разных культурах понимался концепт баланса. Так, они сравнивают древнегреческое *арете* и конфуцианское учение *чжун юн* с христианскими представлениями о добродетелях. Этот анализ показывает: все рассматриваемые философские системы сходятся в том, что именно соблюдение во всем золотой середины — ключ к выбору правильного пути в жизни. Такое сопоставление проводится, чтобы выявить общее в религиозно-философских учениях разных народов мира и затем провести сравнение с исламом.

¹ В написании введения принимала участие еще и Юмна Эль-Щербини, которая занимается изучением этики и психологии потребления.

Далее редакторы переходят к рассмотрению *баланса* в психологии и менеджменте. Это понятие не только играет важную роль в теории, но и рекомендовано специалистами к применению на практике в межличностных взаимоотношениях и даже частных делах. Затем авторы пытаются описать существующие в западной традиции теории лидерства и приходят к выводу о том, что в основном можно выделить три типа: этическое, духовное и трансформационное лидерство. При этом ни один из них не обладает балансом, а также неприменим ко всем сферам жизнедеятельности человека.

Однако, по их мнению, этот недостаток преодолевает исламское понимание лидерства, связанное с концептом «вассатыйи», то есть балансом и серединой везде и во всем. Иными словами, это баланс между любыми крайностями, недопущение радикальности, гармонизация не только тела и души, но и всех сторон жизни человека, подведение ее под общий принцип умеренности. Таким образом, по мнению авторов, в исламе, в отличие от западных культур, религия не может быть представлена отдельно от способа ведения бизнеса. Он тоже должен быть умеренным и гармоничного встраиваться в жизнь верующего, потому что «ислам — это не просто вера, а жизненный путь» (El-Bassiouny et al., 2020, p. 22).

В *главе 1*, написанной Юсуфом Сидани, профессором Американского университета Бейрута, специалистом в области нравственности в бизнесе, поставлен вопрос о том, является ли исламская этика универсалистской или утилитарной (Brady, Dunn, 1995, p. 386). Чтобы найти ответ, он обращается к классикам этих двух учений И. Канту и И. Бентаму. Давая определение исламской этике, Сидани говорит, что будет ориентироваться скорее на Коран и Сунну, нежели на учения отдельных исламских мыслителей. Автор утверждает, что учение ислама само по себе представляет середину между двумя, как их воспринимает Сидани, крайностями: универсализмом и утилитаризмом. Для мусульманина именно пророк Мухаммед — пример для подражания, а он учил, что существуют четкие правила и запреты, как у универсалистов. Однако автор выделяет пять необходимостей, ради которых пророк разрешал правила нарушать (как это можно делать согласно утилитаристскому учению в отношении принципа удовольствия): веру, разум, душу, собственность и семью. Таким образом, автор приходит к выводу, что ислам задает этический вектор, оставляя за последователем место для моральных маневров.

В *главе 2* Эман Эль Кале, глава академической поддержки в Эмиратском колледже высшего образования, изучающая образ лидера в разных культурах, задается вопросом о конкретных качествах, которыми должен обладать именно исламский лидер. Исследуя жизнь и путь пророка Мухаммеда, она подчеркивает холизм и неотделимость духовного лидерства от светского, что уже описывали редакторы во введении. В исламе быть лидером и иметь лидера — это обязанность, возложенная Аллахом на людей, поэтому даже в маленькой группе должен быть главный, который относится к подчиненным с заботой, как к собственной семье (*асабия*). Автор сравнивает эту исламскую концепцию с идеями Платона: по мнению последнего, в идеальном государстве необходима мудрая элита, состоящая из заранее отобранных лидеров, которых готовили к этой роли с детства. Тем не менее в исламе, как отмечает автор главы, лидерские задатки есть в каждом от рождения. Также она пишет, что самого пророка Мухаммеда можно было бы отнести к харизматическому типу лидера, однако этому типу недостает качества самопожертвования, которым наделен пророк (Northouse, 2013). Отвечая на поставленный в исследовании вопрос, автор выводит модель исламского лидерства, в основе которой лежат такие качества, как справедливость, компетентность, совещательность (*шуро*) и братство (*ухувва*).

В главе 3 Далия Абдельрахман Фарраг и Рана Собх, профессора в сфере маркетинга в Катарском университете, рассматривают Умара ибн аль-Хаттаба в качестве одного из идеальных примеров сбалансированного исламского лидера. Сам пророк Мухаммед говорил о нем как о человеке, который способен лучше всего отличать добро от зла. Основной тезис авторов состоит в том, что с помощью веры, или кредо (*акида*), можно найти баланс между разумом и сердцем, которое ответственно за мотивацию (*ният*). Именно в благородности мотиваций авторы видят праведный путь последователя ислама. В большой таблице, представленной в статье, они четко и с примерами разбирают путь аль-Хаттаба и его исламские добродетели. Благодаря им, по мнению авторов, этот исламский лидер и попал в список ста самых влиятельных людей в истории (Hart, 1978).

Авторы главы 4 Ноха Фарраг, Дина Эль Одесси и Ноха Омая Шабана — специалисты в очень разных науках: от лингвистики до культурных ценностей и математической статистики. На основе изучения того, что они называют западной и восточной литературой о понимании лидерства², авторы выводят два типа идеального лидера: универсальный и холистичный. Универсальный лидер — тот тот, кто умеет подстраиваться под ситуацию и своих последователей, чтобы добиться наилучшего результата. Холистичный же — тот, кто действует по семи принципам лидерства, которые авторы выводят из западной и восточной литературы. Главное, согласно последнему из них, — сосредоточенность на Боге, позволяющая иметь высшую цель и тем самым не впадать в крайности, а объединять их в себе. Авторы заявляют, что пророка Мухаммеда можно отнести как к одному, так и к другому типу лидерства. Также они показывают, как пророк соответствует каждому из вышеупомянутых семи принципов на примерах из его жизни (El-Bassiouny et al., 2020, p. 88). Таким образом, они доказывают, что главный пророк мусульман обладал не только важными в свою эпоху, но и признаваемыми современными исследователями лидерскими качествами. Тем самым авторы предлагают своего рода инструмент для выявления идеального с точки зрения исламской традиции лидера.

В главе 5 Дина Абдельзахер и Захир Латиф, профессора менеджмента американских университетов, проводят исследование исламских НКО в США. Мусульманское сообщество в США — самое разнообразное этнически среди религиозных объединений (Mogahed, Chouhoud, 2017), поэтому проблема разнообразия и инклюзивности стоит в нем очень остро. Авторы указывают на то, что именно в этом и заключается причина неудовлетворенности американских мусульман, особенно молодых, своими лидерами. Они также отмечают, что разнообразие без инклюзивности может быть даже опасно для коллектива, однако равноправное включение всех в процесс деятельности организации повышает ее эффективность. Авторы утверждают, что ислам сам по себе — очень инклюзивная религия. Например, он признает всех авраамических пророков до Мухаммеда, а также призывает к равенству между расами и полами. Однако, несмотря на это, расизм крайне распространен среди американских мусульман, а женщины и люди молодого возраста лишь недавно начали получать больше возможностей участвовать в деятельности НКО. Авторы рассматривают способы решения этих проблем и дают советы, как повысить инклюзивность таких организаций, опираясь на Коран и исламские нормы.

В главе 6 Менаталлах Дарраг, профессор Немецкого университета в Каире, специализирующийся на изучении менеджмента и психологии сотрудников компаний, и редактор монографии Ахмед Амин ставят две задачи: рассмотреть литературу и исследования о том,

² По сути, они просто обращаются к теориям исследователей западного и восточного происхождения.

какими качествами должен обладать сбалансированный лидер, а также рассмотреть это на примере Египта. Они решают провести количественное исследование о том, как жители страны с мусульманским большинством воспринимают концепт сбалансированного лидера, с какими качествами они его связывают. Для этого авторы берут выборку из 137 египетских менеджеров среднего звена, обучающихся по программе магистра делового администрирования в Каире, и проводят опрос. В итоге они показывают, что важность выделенных ими составных частей сбалансированности (толерантность, сдержанность, готовность к компромиссу) по-разному оценивается респондентами. Однако авторы указывают на следующие ограничения исследования: выборка была достаточно небольшой, а вопросы задавались на английском языке. В связи с этим они призывают к проведению новых исследований по этой теме.

В главе 7 Элиф Бэйкал, заведующая кафедрой делового администрирования Стамбульского университета Медиполь, рассматривает понятие духовного лидера в западном и исламском контекстах. Она утверждает, что духовные лидеры в компаниях западных стран появились как ответ на однообразность и излишний бюрократизм современных рабочих условий. Более того, хотя автор и отмечает, что о духовности (*spirituality*) и религиозности в современной академической литературе не принято говорить как о полностью отличающихся концептах, она утверждает, что на Западе укорененность духовности в религиозных взглядах имеет не столь важное значение (в качестве примера автор приводит увлечение йогой и медитацией), чего нельзя сказать об исламе (Rulindo, Mardhatillah, 2011, p. 21). В исламской традиции, по мнению автора, все наоборот: духовное и религиозное неотделимы. В подтверждение этого тезиса она приводит пример тот факт, что согласно Корану душа и тело нераздельны до смерти. Таким образом, в исламских странах появление духовного лидера в компании — это не следствие желания скрасить будни коллег, как это происходит в западных странах, а религиозная необходимость, обязательное требование к главе любой организации.

В главе 8 уже упоминавшаяся Дина Эль Одесси показывает, что большая часть (51%) исследований о духовном лидерстве проводилась в Азии и всего одно — в Африке (Oh, Wang, 2020, p. 229). Именно поэтому особый интерес вызывает изучение этого феномена в малоисследованных контекстах, например в североафриканском и, следовательно, исламском. Для примера она берет историю Махмуда аль-Араби — одного из основателей крупнейшей компании, производящей бытовую технику в Египте, ELARABY Group. Автор показывает, как этот глубоко религиозный человек добился успеха в бизнесе, применяя исламские понятия о достойных личных качествах лидера. Именно благодаря им он и смог снискать любовь и уважение со стороны не только своих работников, но и всего населения Египта.

В заключении редакторы книги отмечают, что эта монография — начало долгого пути накопления знаний, а не окончательный ответ на вопрос о том, каким же должно быть исламское лидерство. Они призывают исследователей продолжать заниматься этой малоизученной проблемой.

Данная книга помогает начать исследовательскую дискуссию о лидерстве в исламском контексте, и этим она действительно ценна: сами авторы утверждают, что в современной литературе о лидерстве как раз и не хватает учета фактора религиозности. Одна из сильных сторон этой коллективной монографии заключается в том, что авторы смогли совместить элементы исламского богословия и существующую литературу и подходы к пониманию лидерства. Так возникла своего рода методологическая синергия, стирающая

четкие границы между рассматриваемыми областями знания и позволяющая включить ислам в эту академическую дискуссию. Также необходимо отметить удачное сочетание качественных исследований, сосредоточенных на изучении классических текстов, и количественных — позволяющих понять, как теория соотносится с практикой.

Многие авторы монографии, как уже упоминалось выше, связаны с Немецким университетом в Каире, а значит, их исследовательская деятельность не сводится к простому наблюдению за объектом издаека — они регулярно контактируют с тем, что они изучают, и это дает больше возможностей для получения достоверного знания. К тому же, благодаря форме этой книги, где каждая глава — это отдельная статья, в ней содержится большое количество литературы и наработок по самым разным проблематикам. Именно поэтому редакторам сборника удалось собрать в одном издании богатый и очень разный эмпирический материал, поставить оригинальные теоретические вопросы. Несмотря на кажущуюся несоразмерность кейсов, ввиду малой изученности темы эта подборка вносит значительный вклад в изучение проблем ислама и лидерства.

Однако у этой коллективной монографии есть и недостатки — впрочем, как и у каждого исследования. В качестве основного из них можно выделить постоянное обращение к западному и восточному пониманию лидерства как к чему-то устоявшемуся и монолитному. Все авторы, нигде этого не проговаривая, подразумевают, что литература по этой проблематике посвящена в основном западным обществам и лишь изредка — восточным. По сути, ни один из авторов, который рассматривает «западные» общества, ценности, подходы и т.д., не дает этому слову определения или хотя бы обоснования того, почему он им пользуется. Получается, у всех из них есть предубеждение, что мир поделен на разные и — что еще более странно — самозамкнутые цивилизации, в каждой из которых существуют сильно различающиеся представления обо всем, начиная с базовых ценностей. Такому предубеждению необходимо серьезное теоретическое обоснование, а оно, к сожалению, в книге отсутствует.

Также серьезный недостаток книги — явный декларативный характер отдельных исследований; впрочем, это отмечают и сами авторы. Многие из них считают, что нормы ислама можно изучить, лишь посмотрев на то, как жил пророк Мухаммед и первые его последователи. Более того, зачастую проблема ставится так, что само исследование становится похоже на исламскую апологетику. Так, например, ни в одной из работ не рассматривается даже вероятность того, что пророк Мухаммед или какой-либо из почитаемых его последователей может не соответствовать критериям, предъявляемым современными исследователями к сбалансированному лидеру. Интересно также, что нигде в этой книге нельзя найти обоснование, почему хороший лидер вообще должен быть сбалансированным. Да, во введении показано, как в различных философско-религиозных системах и современных исследованиях превозносится именно такой тип лидерства, но все же он не единственно возможный. Может сложиться впечатление, что это вызвано ценностной и религиозной предвзятостью авторов.

Несмотря на это, рассматриваемая коллективная монография — хороший сборник работ, достаточно полно обобщающий существующие наработки в изучении теории лидерства в исламе, а также предоставляющий результаты исследований авторов по данной проблематике. Коллектив авторов сам осознает, какая тяжелая и объемная задача была поставлена ими, и предлагает другим заинтересованным исследователям продолжить их дело по сбору данных в этой новой и малоизученной области знания об исламской традиции.

БИБЛИОГРАФИЯ

Brady, F.N., Dunn, C.P. (1995). Business meta-ethics: An analysis of two theories. *Business Ethics Quarterly*, 5(3), 385–398.

El-Bassiouny, N., Amin, A., Wilson, J. A. J. (Eds.). (2023). What makes a balanced leader?: An islamic perspective. Berlin: Walter de Gruyter GmbH & Co KG.

Hart, M.H. (1978). The 100: A ranking of the most influential persons in history. Hart Pub. Co.

Management, Spirituality and Religion [электронный ресурс]. *De Gruyter*. URL: <https://www.degruyter.com/serial/msr-b/html#overview> (датаобр. 06.09.2024).

Mogahed, D., Chouhoud, Y. (2017). American Muslim poll 2017: Muslims at the crossroads. Washington, DC; Michigan: Institute for Social Policy and Understanding.

Northouse, P. (2013). Leadership theory and practice. California: Sage Publications.

Oh, J., Wang, J. (2020). Spiritual leadership: Current status and agenda for future research and practice. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 17(3), 223–248. doi:10.1080/14766086.2020.1728568.

Rulindo, R., Mardhatillah, A. (2011). Spirituality, religiosity and economic performances of Muslim micro-entrepreneurs. 8th International Conference on Islamic Economics and Finance, Center for Islamic Economics and Finance, Qatar Faculty of Islamic Studies, Qatar Foundation, Doha, December 19–21.

Wilson, T., Pilling, D. (2020). WHO chief says lack of global leadership has prolonged pandemic. *Financial Times*. <https://www.ft.com/content/972b3194-45fc-4635-bb42-39ac9f3d1616> (датаобр. 06.09.2024).