



Оригинальная статья  
УДК: 330.87  
ББК: 86.372

## Желать ли начальства? К вопросу о продвижении по службе: светский научный и православный подходы

Плотников Вадим Владимирович<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Православный Свято-Тихоновский гуманитарный университет

<sup>1</sup> vpf74@mail.ru

*Автор, ответственный за переписку:* Плотников Вадим Владимирович, vpf74@mail.ru

**Аннотация:** На основе сопоставления мнений авторитетных специалистов по управленческой науке и поучений святых отцов Православной Церкви выявляются как общие черты, так и отличия светского и православного взглядов на продвижение по службе.

**Ключевые слова:** продвижение по службе, карьера, управление.

**Для цитирования:** Плотников В. В. Желать ли начальства? К вопросу о продвижении по службе: светский научный и православный подходы // В центре экономики. 2024. № 1. Т. 5. URL: <https://vcec.ru/index.php/vcec/article/view/104/119>

Original Paper  
JEL Classification: D79,  
D80, H19, I38, Z12

## Wishing for superiors? On the issue of career advancement: secular scientific and Orthodox approaches

Vadim V. Plotnikov<sup>1</sup>

<sup>1</sup> St. Tikhon's Orthodox University

<sup>1</sup> vpf74@mail.ru

Corresponding author: Vadim V. Plotnikov, vpf74@mail.ru

**Abstract.** Based on a comparison of the opinions of authoritative specialists in management science and the teachings of the holy fathers of the Orthodox Church, both common features and differences between secular and Orthodox views on career advancement are revealed.

**Keywords:** career advancement, career, management.

**For citation:** Plotnikov V. V. Wishing for superiors? On the issue of career advancement: secular scientific and Orthodox approaches. *In the Center of Economy*. 2024;1(5). URL: <https://vcec.ru/index.php/vcec/article/view/104/119>

© Плотников В. В., 2024

### Введение / Introduction

Вопросы вступления в управленческую должность и продвижения по служебной лестнице имеют важное значение в управленческой науке и практике, поскольку мотивы, цели, профессиональные навыки и личностные черты управленца оказывают решающее влияние на качество управленческих процессов и их результаты. Вместе с тем, представляет интерес изучение возможности наполнения содержания управленческой деятельности, в том числе продвижения по службе, таким смыслом, который позволяет учесть не только экономический, технологический, социальный, психологический

и другие свойственные для рассмотрения управленческой науки аспекты управленческого труда, но и духовный аспект, что в итоге будет способствовать более полному учету всех факторов, влияющих на эффективность управления.

В этой связи является актуальным исследование изречений представителей Православной Церкви по вопросу восхождения в начальство на предмет выявления актуальных для управленческой науки суждений с перспективой их возможной интеграции в управленческую теорию и практику.

### Теоретические основы / Theoretical basis

Вступление в управленческую должность тесно связано с



вопросами управленческой мотивации и карьеры, поэтому в светской науке и рассматривается в контексте данных вопросов.

В частности, А.П. Исаев на основе анализа управленческой деятельности и приоритетов в работе менеджеров выделяет одиннадцать ключевых мотивов, наиболее часто присутствующих в структуре управленческой мотивации. Это мотивы:

1. Достижения успеха;
2. Профессиональный;
3. Социального признания, статуса, престижа;
4. Материальный;
5. Безопасности, избегания неудачи;
6. Соревновательный;
7. Уважения и самоуважения;
8. Самореализации, самовыражения;
9. Власти или доминирования над другими;
10. Независимости;
11. Ответственности перед другими [17].

В той или иной степени каждый из этих мотивов связан со стремлением занять руководящую должность, однако, следует отметить, что особенно в этом отношении выделяются такие мотивы, как:

- мотив социального признания, статуса, престижа. В содержании этого мотива автором отмечается стремление к высокой социальной оценке своих заслуг, авторитету и уважению, известности, получению достойного статуса в обществе, занятию хорошей должности;

- мотив власти или доминирования над другими. Форма проявления данного мотива в поведении и эмоциях, согласно автору: склонность руководить другими, подчинять своей воле, держать под контролем ситуацию и подчиненных, готовность к борьбе за место и роль лидера, соперничество за более высокую должность [17].

В целом, мы не найдем в светской литературе идеи о том, что человеку не следует стремиться к начальственной должности; желание сделать карьеру и, соответственно, такая черта, как честолюбие, в секулярном обществе не является социально неодобряемым. Но с другой стороны, разумеется, управленческая наука не декларирует и стремление обрести власть любой ценой, и тем более, использовать ее в собственных целях; напротив, специалисты по управленческой этике отмечают недопустимость у менеджеров качеств, «имеющих повышенную управленческую опасность, а именно нескромность, несправедливость, взяточничество, необъективный подбор кадров, злоупотребление властью» [22]. В рамках управленческой этики принято говорить о стремлении к власти «в целях масштабного проявления своей полезности людям» [22]. В современной управленческой литературе имеются и примеры осмысления честолюбия не как исключительно личного стремления к высокой должности и почетному положению, а как стремления к успеху компании. Именно такой взгляд, сформированный на основе проведенного многолетнего исследования качеств множества руководителей, излагает в своей концепции «руководителей 5-го уровня» Д. Коллинз. Согласно его выводам, руководители 5-го уровня отличаются от всех других тем, что способны из просто хорошей компании сделать великую, добившись феноменальных результатов ее деятельности. Автор отмечает,

что руководители 5-го уровня «исключительно честолюбивы, но их честолюбие относится в первую очередь к компаниям, которыми они управляют, а не к ним самим» [20, С.37]. В этой связи весьма характерно, что в описании руководителя 5-го уровня присутствует такая черта, как скромность.

Управление карьерой является одним из немаловажных разделов современной управленческой науки, в котором рассматриваются, в частности, несомненно, важные для управленческой деятельности вопросы мотивации, профессионального развития, совершенствования. В управленческой литературе отмечается, что «практически каждый вошедший в управление стремится в его структуре занять более высокую ступеньку, что вполне закономерно, обоснованно и целесообразно. Управленческая карьера есть естественно-логичное и необходимое управленческое явление» [15, С.382]. Согласно одному из распространенных определений, под карьерой понимается продвижение в организационной иерархии, представленное последовательностью выполняемых человеком работ в течение жизни [напр., см. 16]. Такой подход сам по себе предполагает на некотором этапе трудовой деятельности определенного человека вступление в управленческую должность или, впоследствии, ряд управленческих должностей, которые в случае последовательного повышения образуют «карьерную лестницу».

Что делает человека готовым к тому, чтобы занять управленческую должность и, соответственно, руководить другими людьми? Обычно при ответе на этот вопрос прибегают к рассмотрению тех или иных личностных и профессиональных качеств, которыми должен обладать управленец, однако, в данном случае важно обратить внимание на то, «чтобы человек, идущий в управление (причем в любой вид управления), обладал хотя бы элементарным (простым) уровнем и составом нравственных качеств. Как же можно управлять другими, если у тебя самого нет устойчивых нравственных оснований..?» [15, С.334], ведь «нравственная беспринципность подрывает сами основы управления. Она искажает и целевые ориентации, и организационные проявления, и регулирующие принципы» [15, С.334]. Нравственная ответственность является важнейшим аспектом ответственности управленца, особенно в свете того, что его фигура естественным образом занимает центральное положение в руководимом им коллективе. Причем, Г.В. Атаманчук, говоря о нравственной ответственности управленца в контексте важности его личного примера для подчиненных, возводит властную вертикаль к Богу: «от нравственности поведения и деятельности власть предрежащих определяюще зависит то, как себя ведут управляемые объекты. Безнравственность одного «вверху» тиражируется в геометрической прогрессии «вниз». Ведь людям привычно смотреть снизу вверх и следовать примеру «верхнего», недаром Бог мыслится находящимся на небесах» [15, С.510].

Хотя светское понимание нравственности и не тождественно христианскому, но все же нельзя не отметить некоторую созвучность вышеуказанных мыслей с поучениями святых отцов Православной Церкви, которые предупреждают, что далеко не каждый человек готов к тому, чтобы занять начальственную должность и руководить другими людьми. Например, святитель Тихон Задонский наставляет: «Прежде нужно научиться собой владеть и управлять тому, кто хочет



другими владеть и управлять, и прежде самому делать то, что хочет другим приказывать» [13, С. 379]. О том же учит и святитель Иоанн Златоуст: «ни стремящийся к начальству гражданскому, ни ищущий духовного начальства не смогут хорошо править, если не научатся прежде начальствовать над самими собою, как должно, и не будут во всей точности исполнять законы гражданские и духовные» [7, С. 611]. Исполнение законов гражданских и принятых в обществе моральных норм (которые во многом базируются на христианской этике) как раз и соответствует светскому пониманию нравственности. Исполнение же духовных законов, стремление жить по-христиански, научиться контролировать свои страсти для управленца является не менее важным, и святые отцы особо подчеркивают этот аспект. «Чтобы управлять другими, надо научиться наперед управлять собою; чтобы учить других, надо самому приобрести знание. Когда я не умею владеть собою, когда нет во мне духа самообладания, духа кротости, святости, любви и правды, тогда я - плохой управитель. Когда играют мною всякие страсти, - лучше мне не браться управлять другими, чтобы не причинить большего вреда и себе и им» [3, С. 187]. «Надобно разумным и мудрым быть тому, кто хочет людьми управлять, и лучшим по сравнению с другими быть, чтобы многим пример доброго жития собою представлять... Несмышленный и неисправный человек, принимающий начальство, подобен бесноватому, взявшему нож, которым и себя и других уязвляет и закаляет» [13, С. 118]. Преподобный Иоанн Кассиан подчеркивает, что «избирают в начальники только того, кто научился сам делать то, что он будет приказывать подчиненным своим, и кто сам оказал старшим то послушание, которое будет требовать себе от младших» [5].

Относительно вопроса о стремлении занять начальственную должность святоотеческие поучения содержат отрицательный ответ, поскольку это стремление почти всегда основано не на желании принести пользу людям, а на страсти славолубия. Человеку, обретшему христианское устройство души, и не свойственно думать о начальстве. «Всякий, ищущий славы Божией и во всяком деле всячески подвизающийся творить не свою, а Господню волю, никогда не возмечтает властвовать над кем-либо другим, или представлять себя высшим кого... Но те, которые не имеют такого расположения, но ищут человеческой славы и жаждут богатства и утех, такие (стыдно поистине сказать) суть язычники, а не христиане настоящие» [4, С. 697], - наставляет преподобный Симеон Новый Богослов. С другой стороны, нужно суметь рассмотреть волю Божию в ситуации, когда назначение на руководящую должность происходит, например, неожиданно, по стечению обстоятельств, без искания того со стороны самого человека. В таком случае, оценив свои силы и способности, принять начальство непогрешительно, особенно если учесть, что отказ может привести к неблагоприятным последствиям. Исчерпывающее наставление по этому поводу дает преподобный Макарий Оптинский: «Касательно должностей или послушаний честолюбивых, должно уклоняться и самому не насакивать, а когда будет звание Божие, то не без погрешения будет и противление. Св. Григорий Богослов не велит насакивать на начальство, но и не отрицаться, а иначе может превратиться весь иерархический порядок. Ежели, например, через сопротивление твое займет место такой,

который не может соответствовать назначению, и последует вред, то нельзя за это не дать ответа» [1, С. 362]. О том же говорит и преподобный Амвросий: «Начальства искать не должно, а если против желания изберут, упорно отказываться не следует» [2, С. 579], - и при этом предупреждает: «А кто сам захочет искать чести, тот будет получать одно только безчестие и с этим сопряженную скорбь» [2, С. 590]. Говоря о тяжести начальственного бремени, преподобный Амвросий замечает, что эта тяжесть усиливается в случае, если человек желал начальственной должности и добивался ее. А особенно недостойно поступают те, кто стремится занять управленческую должность каким-либо неприличным образом: «Худо и не по-христиански поступают те, которые всякими происками, или ходатайством других, или мздою, или иным каким способом на честь восходят. Тем они показывают, что страдают или славолубием суетным, что христианам неприлично, или желанием скверного прибытка, что им самим и обществу вредно, и так тем самым исканием показывают себя недостойными власти» [12, С. 807]. Разумеется, что такое восхождение на руководящую должность не одобряется и с позиций светской морали.

Все сказанное выше вовсе не означает, что по-христиански смиренный человек, не помышляющий о власти, не является достойным того, чтобы занимать начальственное положение. Промышлением Божиим «если кто позван и по этой причине в честь восходит, тот пороку славолубия не подлжит; но такой и искать не будет чести, а его сама честь искать будет. Он избегает чести, но за ним честь гоняется. Такой-то достоин чести, как все мудрые люди считают и утверждают. Напротив, недостойн чести тот, кто ищет чести, ибо для чего кто чести добивается, то и делать будет, получив честь. Но едва ли кто желает чести для поднятия трудов на общую пользу, а не для своей временной корысти. Скоро такие искатели, получив желаемое, показывают себя не иначе, как плевелы, между пшеницей посеянные, как сказано» [11, С. 461]. В житийной литературе имеется немало примеров, как святые угодники Божии, будучи избираемы на начальственное послушание, считали себя недостойными того, но, по неотступности просьбы, смиренно принимали возлагаемое на них бремя начальства.

Обладание властью, помимо высокой ответственности, сопряжено с повышенной степенью духовной брани. Святитель Тихон Задонский предупреждает о том, что начальник бывает подвержен множеству искушений, поэтому, прежде чем браться за управление, советует внимательно рассмотреть свои способности противостоять искушениям: «Когда призовут тебя на почетную должность и начальство, подумай, по силам ли это тебе: человек не всякую тяжесть может поднять. Не каждый и на почетной должности и начальстве может быть» [13, С. 379]; «чем выше честь христианина, тем тяжелее бремя ее. Дьявол, супостат наш, на всякого христианина восстает и борет, но прежде всего на начальника-христианина. Он все силы свои употребляет на то, чтобы начальника-христианина низложить и пленить» [10, С. 840]. Не случайно существует расхожее мнение, что власть «портит» человека, и прежде всего того, кто в нравственном отношении не был готов к принятию властных полномочий, поскольку в таких обстоятельствах вскрываются его страсти. «Как пыль ослепляет глаза, так гордыня власти помрачает зрение ума» [8, С.



414], - наставляет святитель Иоанн Златоуст, и предупреждает, что «трудно и благочестивому человеку остаться таким по получении власти. Тогда сильнее заявляют о себе и тщеславие, и корыстолюбие, и самонадеянность, — так как начальство дает к тому возможность, — равно и столкновения, оскорбления, злословия и многое другое. Поэтому кто неблагочестив, тот будет еще более неблагочестивым, сделавшись начальником» [9, С. 842]. Власть «даже против воли делает многих обидчиками» [6, С. 435], т.к. «поставляет человека во многие обстоятельства, которые делают и весьма кроткого тяжелым и суровым, подавая множество поводов к гневу» [9, С. 848], поэтому «надобно иметь очень мужественную душу, чтобы пользоваться властью, как следует» [6, С. 435].

То, что испытание властью способен выдержать не каждый, отмечают и представители светской управленческой науки. Испытание властью – одно из сложнейших, ведь недаром говорят: «хочешь узнать человека, сделай его начальником». Начальники подвержены многим соблазнам. «Власть утвердилась и продолжает существовать как источник быстрого (и легкого) обогащения, форма наслаждения благами жизни, способ самовозвеличивания» [15, С. 361]. «Если вы хотите обнаружить чьи-нибудь недостатки, ... поработайте под его руководством» [21, С. 185].

#### Выводы / Inferences

Таким образом, и в святоотеческих текстах, и в современной управленческой литературе обнаруживаются мысли о том, что далеко не каждый может понести нелегкую и ответственную ношу управленческого труда, поэтому нужно быть готовым, и прежде всего в нравственном отношении, к тому, чтобы управлять другими людьми, ведь начальники подвержены многим искушениям и соблазнам. Управленец должен уметь управлять самим собой и быть способным противостоять соблазнам, с которыми связано обладание властью, прежде всего необходима устойчивость против страстей славолубия и сребролюбия.

В качестве универсального руководства при принятии решения о вступлении в управленческую должность можно рассматривать общее наставление святителя Феофана Затворника о выборе рода деятельности: «Так как не рождаются служащими, а принимают службу, то пойми ту, которую хочешь принять; рассмотри себя и, если найдешь себя способным и гожим, принимай ее с Божиим благословением и молитвою. Иному служба указывается рождением, но все есть время, когда он вступает в нее, потому что же должен сделать и он. Лучше всего при сем прислушиваться к внутреннему голосу и личному настроению и принять то, к чему определяет Бог дарованием сил и характером» [14, С. 714].

Стремление к власти и к занятию управленческой должности как проявление честолюбия в современном секулярном обществе не является социально неодобряемым и рассматривается управленческой наукой в контексте управленческой мотивации и управления карьерой. В то же время, в рамках управленческой науки развивается направление, связанное с управленческой этикой, в рамках которой уточняется, что стремление к власти и обладание ею должно рассматриваться в контексте проявления своей полезности для людей, для той социальной системы, в которой человек является руководителем или желает им стать. И это вполне согласно с православным взглядом на властные отношения между людьми.

«Власть одного над другим может быть оправдана только тем, что обладающий властью необходим другим людям, поскольку от него исходит реальная польза» [19]. «Тайна власти обращается во спасение тогда, когда сама власть служит другим. И нет иного измерения власти, только служение. И чем выше человек продвигается по ступеням служебной лестницы, чем больше у него власти, тем должно быть больше внутреннего смирения, тем должно быть выше осознание необходимости свое положение употреблять во благо других людей» [18].

Наличие такой важной точки соприкосновения современной научной мысли с христианским взглядом, как желание послужить людям и общему делу в качестве мотива при стремлении занять управленческую должность, создает предпосылки для общности подходов. По сути, как ученые, так и православные в данном случае имеют в виду одни и те же основания, однако, имеют место нюансы словоупотребления: в то время как с точки зрения христианской нравственности термин «честолюбие» означает один из пороков и неприемлем для обозначения нравственно одобряемых мотивов, ученые, в частности, Д.Коллинз, могут использовать термин «честолюбие», говоря о стремлении руководителя к успеху компании (но при этом отличая это от личного честолюбия). В отношении к честолюбию кроется и причина имеющихся отличий светского и православного взглядов относительно мотивации занять руководящую должность и относительно карьерного роста: в светской морали личное честолюбие не считается пороком, соответственно, продиктованные им карьерные устремления не могут считаться предосудительными, в отличие от православного взгляда. С церковной точки зрения, помышлять о продвижении по карьерной лестнице не следует, если только это не продиктовано искренним стремлением послужить для общего блага, а если такое продвижение случается не по воле самого человека, то, оценив свои способности, принять новую, более высокую, должность как Божие повеление. Таким образом, следует отметить различие ценностных оснований, из которых выводится большинство суждений об управленческой мотивации: для представителей современной секулярной науки таким основанием является система общечеловеческих ценностей, а для святых отцов Православной Церкви – христианская нравственность.



#### Список источников

1. Душеполезные поучения преподобного Макария Оптинского / Сост. архим. Иоанн (Захарченко). – Козельск: Введенская Оптина Пустынь, 2006. – 830 с.
2. Душеполезные поучения преподобных оптинских старцев: в 2 т. Т.1. – Козельск: Введенская Оптина пустынь, 2009. – 687 с.
3. Иоанн Кронштадтский, св. прав. Моя жизнь во Христе. – Киев: Оранта, 2006. – 767 с.
4. Слова преподобного Симеона Нового Богослова. Ч. I. В пер. на рус. язык. Еп. Феофана. – М.: Правило веры, 2006. – 815 с.
5. Сокровищница духовной мудрости: Антология святоотеческой мысли. Начальство [Электронный ресурс]



// Православная энциклопедия «Азбука верь». URL: <https://azbyka.ru/otechnik/prochee/sokrovishnitsa-duhovnoj-mudrosti/184> (дата обращения: 25.03.2024).

6. Творения святого отца нашего Иоанна Златоуста, Архиепископа Константинопольского. Т. 7. В 2-х кн. Кн.1. В рус. пер. – СПб.: Изд. Санкт-Петербургской Духовной Академии, 1901. – 472 с.

7. Творения святого отца нашего Иоанна Златоуста, Архиепископа Константинопольского. Т. 10. В 2-х кн. Кн.2. В рус. пер. – СПб.: Изд. Санкт-Петербургской Духовной Академии, 1904. – с. 460-992.

8. Творения святого отца нашего Иоанна Златоуста, Архиепископа Константинопольского. Т. 11. В 2-х кн. Кн.1. В рус. пер. – СПб.: Изд. Санкт-Петербургской Духовной Академии, 1905. – 469 с.

9. Творения святого отца нашего Иоанна Златоуста, Архиепископа Константинопольского. Т.11. В 2-х кн. Кн. 2. В рус. пер. – СПб.: Изд. Санкт-Петербургской Духовной Академии, 1905. – с. 476-1008.

10. Тихон Задонский, свт. Собрание творений [в 5 томах]. Т.2: Сокровище духовное, от мира собираемое. – М.: Изд-во им. свт. Игнатия Ставропольского, 2003. – 960 с.

11. Тихон Задонский, свт. Собрание творений [в 5 томах]. Т.3: Об истинном христианстве. Книга 1. – М.: Се-стричество во имя свт.Игнатия Ставропольского, 2009. – 864 с.

12. Тихон Задонский, свт. Собрание творений [в 5 томах]. Т.4: Об истинном христианстве. Книга 2. – М.: Изд-во им.свт.Игнатия Ставропольского, 2003. – 992 с.

13. Тихон Задонский, свт. Собрание творений [в 5 томах]. Т. 5: Письма. Наставления. Размышления. Молитвы. – М.: Изд-во им. свт. Игнатия Ставропольского, 2003. – 991 с.

14. Феофан Затворник Вышенский, свт. Начертание христианского нравоучения. – М.: Лепта Книга, 2008. – 752 с.

15. Атаманчук Г. В. Управление – фактор развития (размышления об управленческой деятельности). – М.: Экономика, 2002. – 567 с.

16. Бавыкина Е.Н. Анализ сущности понятия «Карьера» [Электронный ресурс] // Научная электронная библиотека «Киберленинка». URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-suschnosti-ponyatiya-kariera> (дата обращения: 25.03.2024).

17. Исаев А.П. Мотивация эффективности [Электронный ресурс] // Сайт НП ЦДО «Элитариум». URL: [http://www.elitarium.ru/motivaciya\\_jeffektivnosti/](http://www.elitarium.ru/motivaciya_jeffektivnosti/) (дата обращения: 25.03.2024).

18. Кирилл, Святейший Патриарх Московский и всея Руси. Проповедь, сказанная на литургии в храме Казанской иконы Божией Матери поселка Вырица [Электронный ресурс] // Газета «Православный Санкт-Петербург». URL: <http://www.pravpiter.ru/pspb/n208/ta001.htm> (дата обращения: 26.03.2024).

19. Кирилл, Святейший Патриарх Московский и всея Руси. Проповедь, сказанная по окончании великого повечерия с чтением Великого покаянного канона св. Андрея Критского в храме Христа Спасителя [Электронный ресурс] // Сайт Храма святителя Арсения Тверского. URL:

<https://church-arseniy.cerkov.ru/2021/03/16/o-lyubonachalii/> (дата обращения: 26.03.2024).

20. Коллинз Д. От хорошего к великому: Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет... – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 320 с.

21. Минцберг Г. Действуй эффективно! Лучшая практика менеджмента. – СПб.: Питер, 2011. – 288 с.

22. Шепель В.М. Человеческая компетентность менеджера. Управленческая антропология для менеджеров. Управленческая этика [Электронный ресурс] // Портал «Wikireading.ru». URL: <https://marketing.wikireading.ru/304> (дата обращения: 25.03.2024).



### Reference

1. *Soul-helpful teachings of the Monk Makary of Optina*. Compiled by Archimandrite John (Zakharchenko). Kozelsk, 2006. 830 p.

2. *Soul-helpful teachings of the Venerable Optina elders: in 2 vols*. Vol. 1. Kozelsk, 2009. 687 p.

3. John of Kronstadt, St. *Right My Life in Christ*. Kiev, 2006. 767 p.

4. *Words of St. Simeon the New Theologian* P. I. Translated into Russian by Bish. Feofan. M., 2006. 815 p.

5. *Treasury of Spiritual Wisdom: An Anthology of Patristic thought*. Superiors [Electronic resource]. Orthodox encyclopedia «Azбука very». URL: <https://azbyka.ru/otechnik/prochee/sokrovishnitsa-duhovnoj-mudrosti/184> (date of access: 25.03.2024).

6. *Creations of our holy father John Chrysostom, Archbishop of Constantinople*. Vol. 7. In 2 books. Book 1. (In Russian). St. Petersburg, 1901. 472 p.

7. *Creations of our holy father John Chrysostom, Archbishop of Constantinople*. Vol. 10. In 2 books. Book 2. (In Russian). St. Petersburg, 1904. p. 460-992.

8. *Creations of our holy father John Chrysostom, Archbishop of Constantinople*. Vol. 11. In 2 books. Book 1. (In Russian). St. Petersburg, 1905. 469 p.

9. *Creations of our holy father John Chrysostom, Archbishop of Constantinople*. Vol.11. In 2 books. Book 2. (In Russian). St. Petersburg, 1905. p. 476-1008.

10. Tikhon Zadonsky *St. Collection of creations* [in 5 volumes]. Vol. 2: Spiritual Treasure, collected from the world. M., 2003. 960 p.

11. Tikhon Zadonsky *St. Collection of creations* [in 5 volumes]. Vol. 3: On True Christianity. Book 1. – M., 2009. - 864 p.

12. Tikhon Zadonsky *St. Collection of creations* [in 5 volumes]. Vol.4: About true Christianity. Book 2. M., 2003. 992 p.

13. Tikhon Zadonsky *St. Collection of creations* [in 5 volumes]. Vol. 5: Letters. Instructions. Reflections. Prayers. M., 2003. 991 p.

14. Feofan Затворник Вышенский *St. The Outline of Christian Moral Teaching*. M., 2008. 752 p.

15. Atamanchuk G.V. *Management as a factor of development (reflections on managerial activity)*. M.,



2002. 567 p.

16. Bavykina E.N. *Analysis of the essence of the concept «Career»* [Electronic resource]. Scientific electronic library «Kiberleninka». URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-suschnosti-ponyatiya-kariera> (date of access: 25.03.2024).
17. Isaev A.P. *Motivation of efficiency* [Electronic resource]. Site of «Elitarium» ed. center. URL: [http://www.elitarium.ru/motivaciya\\_jeffektivnosti/](http://www.elitarium.ru/motivaciya_jeffektivnosti/) (date of access: 25.03.2024).
18. Kirill, His Holiness Patriarch of Moscow and All Russia. *Sermon delivered at the Liturgy in the Church of the Kazan Icon of the Mother of God in the village of Yritysa* [Electronic resource]. The newspaper «Orthodox St. Petersburg». URL: <http://www.pravpiter.ru/pspb/n208/ta001.htm> (date of access: 26.03.2024).
19. Kirill, His Holiness Patriarch of Moscow and All Russia. *Sermon delivered at the end of the Great Compline with the reading of the Great Penitential Canon of St. Andrew of Crete in the Church of Christ the Savior* [Electronic resource]. Website of the Church of St. Arseny of Tver. URL: <https://church-arseniy.cerkov.ru/2021/03/16/olyubonachalii/> (date of access: 26.03.2024).
20. Collins J. *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap and others don't*. M., 2013. 320 p.
21. Mintzberg H. *Act efficiently! The best practice of management*. SPb., 2011. 288 p.
22. Shepel V.M. *Human competence of the manager. Managerial anthropology for managers. Managerial ethics* [Electronic resource]. Portal «Wikireading.ru». URL: <https://marketing.wikireading.ru/304> (date of access: 25.03.2024).

#### **Информация об авторах**

**В. В. Плотников** – кандидат экономических наук, доцент, кафедра новых технологий в гуманитарном образовании, Православный Свято-Тихоновский гуманитарный университет;  
Адрес: Россия, 115184, Москва, ул. Новокузнецкая, д. 23 Б;  
E-mail: [vpf74@mail.ru](mailto:vpf74@mail.ru)

#### **Information about the authors**

**V. V. Plotnikov** – PhD in Economics; assistant professor, Dep. of New Technologies in Humanitarian Education, St. Tikhon's Orthodox University;  
Address: 23B, Novokuznetskaya Street, Moscow, 115184, Russia;  
E-mail: [vpf74@mail.ru](mailto:vpf74@mail.ru)

#### **Вклад авторов**

**Плотников В. В.** – научное руководство; концепция исследования; развитие методологии; написание и доработка текста; оформление статьи; итоговые выводы.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.  
Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

#### **Contribution of the authors**

**Plotnikov V. V.** – scientific guidance; research concept; development of methodology; writing and revision of the text; design of the article; final conclusions.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.  
The authors declare no conflicts of interests.



Статья поступила в редакцию: 27.03.2024;  
одобрена после рецензирования: 28.03.2024;  
принята к публикации: 29.03.2024.

The article was submitted: 27.03.2024;  
approved after reviewing: 28.03.2024;  
accepted for publication: 29.03.2024.