

УРОК 3

РУКОВОДИТЕЛИ ДУХОВНО ВОЗРАСТАЮТ И ПОМОГАЮТ ВОЗРАСТАТЬ ДРУГИМ

Услышав стук в дверь, пастор Мин Сан зашептал молитву. Он ждал Ха гопа: они до говорились встретиться. Пастор хотел предложить Хагопу стать его за местителем. Он усердно молился: это был очень от ветственный шаг в его слу же нии и в жизни молодого юноши. Мин Сан умо лял Господа о помощи в столь серьезном и важном решении.

Церковь возрастала, и пастору требовалась помощь. Одно его тревожило: Хагоп стал христианином значительно позже остальных верующих, обладал небогатым опытом, да и происходил из семьи неверующих. Он был очень мо лод, иногда импульсивен и высказывал идеи, непонятные многим в группе. К тому же Хагоп не всегда понимал традиции и правила, принятые в церкви.

Пастор видел в молодом человеке огромный потенциал. И самое главное, он был уве рен, что это Сам Гос подь призвал его на служение: Хагоп был умен, предан и с воодушевлени ем изучал Священное Писание.

И все же некоторые члены церкви относились к нему с недо верием: слишком уж молод, говорили они, да и вос питывался в среде неверующих. «Про шу те бя, Гос поди, помоги мне по ступить правильно и сде лать так, как бу дет лучше для Твое го на рода и Твоего замысла», — произнес пастор, открывая дверь.



Ситуация, в которой находился пастор Мин Сан, сложна и имеет особое значение в исследовании лидерства, ибо касается Божия замысла о развитии Его Церкви и преемственности в ней. В настоящем уроке мы рассмотрим несколько Библейских примеров и принципов, которые могут прояснить эту проблему. Более того, мы узнаем много нового о возрастании и развитии христианского руководства.

План урока

Павел — руководящий по замыслу Божию
Призвание и развитие руководящих
Помощь последователям в духовном возрастании

Цели урока

По завершении этого урока вы должны суметь:

- Охарактеризовать принципы руководства на примерах Варнавы, Павла и Тимофея, применить их на практике.
- Объяснить суть понятия призвания и развития руководящих.
- Перечислить события жизни по мощи труда женикам во Христе в духовном возрастании и развитии.

Учебные задания

1. Внимательно прочтите 1 и 2 Послания к Тимофею. Даже если вам знакомы эти тексты, советуем повторить их, чтобы лучше усвоить материал урока. Прочтите так же Книгу Деяний (глава 19).
2. Изучите вступительную часть, план и цели урока. Проработайте материал согласно разработанной схеме. Ответьте на вопросы для самопроверки и сверьте ответы с ключом.
3. Повторите материал Раздела 1 (Уроки 1-3), выполните задания письменной работы по Разделу 1 и отосылите Формы для ответов своему инструктору ICI.

Ключевые слова

авторитарный
 адаптировать
 идентичный
 неукоснительный
 потенциал
 причастность
 самоотверженность
 харизматический
 эгоцентричный

Разработка урока

ПАВЕЛ — РУКОВОДЯЩИЙ ПО ЗАМЫСЛУ БОЖИЮ

Характеристика принципов руководства

Цель 1. *Охарактеризовать принципы руководства на примерах Варнавы и Павла.*

«Бог же творил не мало чудес руками Павла» (Деян. 19:11). Павел был выдающимся служателем Господа, избранным Божиим, который исполнился Святого Духа. И столь же чудесным, как и многие события в его жизни, было его предназначение: ему предназначено было заботиться о немощных.

место в истории и в Божем за мысль о преемственности Церкви. Апостольская деятельность Павла — это великолепный пример того, как Бог поставляет руководящих для выполнения Своего замысла.

Читатель, впервые встретившийся с Павлом (до своего обращения он звался Савлом), сразу понимает, что этот человек способен оказывать влияние на других. Он переполнен идеями и целеустремлен. Он не устанет трудиться ради исполнения на мечах. Его поступки отличаются особой смелостью. Он способен организовать поддержку своей деятельности. В нем обнаруживаются черты и качества, отличающие успешных руководителей. Но, к несчастью, все эти достоинства направлены на борьбу против дела, начатого Иисусом Христом (Деян. 7:57-8:3 и 9:2). Однако вскоре выясняется, что энергия Савла, направленная в неверное русло, неспособна противодействовать реализации замысла Бога: все его усилия можно сравнить с метанием прутьев в военный корабль.

Давайте вспомним этот не сокрушимый план преемственности Церкви. Пребывая на земле, Иисус Христос совершил множество чудесных дел, величайшим из которых, бесспорно, стала Его крестная смерть ради спасения человечества. Кроме того, перед Ним стояла задача избрать и научить некоторых из людей, которые могли бы продолжить Его дело, когда Он войдет во славу Отца. Итак, Он призвал учеников и воспитал их. И, уходя на небеса, Он дал им последние наставления, которые стали руководством для последующих поколений христиан: «Идите и научите все народы». Ученики покорились Иисусу и, облекшись силою Святого Духа, встали у истоков христианства: именно с них началась Церковь Господа Иисуса Христа.

В свои первые годы она вынуждена была решать множество важнейших задач. В Библии запечатлена не только духовная деятельность Церкви (проповедь и чудесные исцеления), но и многое другое. В Писании идет речь о ее организации, об обуславливании факторов развития, о постоянном пополнении ее рядов новыми деятелями и их обучении. Одним из руководителей ранней Церкви был мудрый и предан-

ный христианин Варнава. В со трудничестве с дру гим веду щими дея телями Церк ви он учас твовал в ре шении важ ней ших во просов, как на пример, разъ яснение хри стианского учения новообращенным, оказание помощи неимущим, орга низация но вых общин. И ка ждый раз, ко гда воз никала та или иная проблема, отцы Церк ви назначали того, кто мог бы возглавить дея тельность по ее ре шению: они из бирали тех, кого Бог наделил подходящими способностями.

Однако решением одной важнейшей задачи, стоящей перед Церковью Христовой, часто пренебрегали. Это — служение и проповедь Благой вести язычникам. Казалось, в ранне апостольской Церк ви нет чело века, спо собного воз главить этот вид дея тельности. Ученики Христа очень хо рошо пони мали нужды сво его на рода, иу деев, впрочем, не осоз навая, что обращение ко Христу язычников не менее угодно Богу.

Тем не менее, как известно, уготованное Всевышним спасение рас пространялось на все на роды и пле мена. Как же поступает Бог, преследуя ту или иную цель? Разумеется, Он призывает людей, наделяет их особыми талантами и ведет их туда, где они нужны.

Павел и был тем чело веком, который должен был вы полнить эту роль в истории: именно его Бог избрал проповедовать о Христе язычникам. Разумеется, мудрость, талант и спо собности даны человеку от Бога, и Всевышний еще до обращения и призвания Павла знал, что все это бы ло в нем. Удивительное обращение Пав ла и ста ло ре а лизацией за мысла Бо жия: это бы ло ясно и са мому Павлу, и от цам Церк ви. «...он есть Мой избранный сосуд, чтобы возвещать имя Мое пред народа ми и царями и сынами Израилевыми» (Деян. 9:15).

Мы знаем, что впервые Бог обратился к Савлу гласом небесным. (*Непреренно прочтите Деян. 9:1-6*). В дальнейшем Он дей ствовал при по средстве дру гих лю дей, что бы ук ре пить Пав ла в его но вом при звании. Бог научил его сми ре нию, ибо в начале его дея тельности христиане сомневались в его апостольстве и при звании. Фактически, ученики Христа в Иерусалиме, зная о ре путации Павла как вра га христиан, отказались принять его.

А те перь вспом ним Вар наву (прочти те Де ян. 9:26-28). Бог наделил его да рами управления: христиане уважали его и относились с огромным доверием. Он, не колеблясь, пользовался сво им по ложением, что бы по мочь дру гим лю дям. Способный сопереживать, он сделался другом и помощником Павла.

«...не тот ли это самый, который гнал в Иерусалиме призывающих имя сие, да и сюда затем пришел...?» — воскликнули ученики. Можно ли было доверять такому человеку?

Но Вар нава представил Павла апостолам и рас сказал о его уди вительном призвании. Он под держивал каждый его шаг и помогал приспособиться к новому положению в Церкви. Эта поддержка, несомненно, была чрезвычайно полезной для Павла на первом этапе его служения.

1 Что вы мо жете ска зать о Вар наве? На зовите хо тя бы четыре его черты, присущие руководящему. (Можете пользоваться списком, представленной в Уроке 1).

.....

.....

.....

.....

2 Обведите кру жочком бу кву, со ответствующую лучше му завершению предложения: Богу было угодно, чтобы и Вар нава, и Павел заняли позиции управления, потому что ...

- а) Павел больше преуспел в ру ководстве и дол жен был занять место Варнавы.
- б) многочисленные про блемы Церк ви долж ны ре шать разные руководящие.
- в) без участия Варнавы Павел не спра вился бы с де лом, к которому был призван Богом.

Мы уже го ворили о том, что Вар нава отличался способностью к *сопереживанию*. Дру гими сло вами, он мог по ставить себя на ме сто Павла, поэтому действовал как его ближайший друг: урав новешенно и спо койно. Он чет ко по нимал, в чем за ключается воля Божия. И, очевид но, главным

его достоинством было стремление *разделить от ответственность*. Он без колебаний решил помочь другому руководящему. Варнава знал, что Павлу надлежит занять особое место в реализации замысла Бога, у него же была своя роль. Известно, что многочисленные проблемы Церкви должны решать разные руководящие. (Прочтите Деян. 11:22-30).

Применение принципов руководства

Цель 2. Объяснить, каким образом Павел применил на практике усвоенные им уроки.

Варнава и Павел несли служение вместе: они действовали как слаженная команда — несли Благую весть миру и способствовали возрастанию Церкви. Варнаву очень интересовала подготовка опытных делателей. Вскоре в их кругу возникает еще один человек. Его звали Иоанном по прозвищу Марк (Деян. 12:25).

По-видимому, Иоанн Марк обладал значительным потенциалом, однако труд служителя оказался для него слишком тяжелым. Возможно, ему слишком не доставало привычного уклада жизни в Иерусалиме, а может быть, он просто устал от столь длительного путешествия. Так или иначе, Иоанн Марк внезапно отделился от миссии и возвратился в Иерусалим (Деян. 13:13). Впоследствии Варнава вновь обращался с предложением взять с собой в благовестнический поход Иоанна Марка, но Павел отверг его (Деян. 15:36-39).

Складывается впечатление, что Павел столь нетерпеливо стремился совершить дело Божие, что с раздражением относился ко всякому, кто казался ему менее преданным Всевышнему. В то же время Варнава хорошо понимал, что замысел Бога может реализоваться только при посредстве бесконечно доверяющих Ему людей. Поэтому он заступился за Иоанна Марка, этого молодого служителя, так же, как прежде заступался и за самого Павла.

Но даже эта размолвка между Павлом и Варнавой является частью предопределенного свыше замысла. И если Павел на этот раз отверг помощь Иоанна Марка, позже он с радостью примет его как сотрудника (Кол. 4:10; 2 Тим.

4:11). И, что особенно важно, Павел вскоре стал следовать примеру Варнавы: он избрал себе в помощники молодого человека с характерными качествами руководителя, и стал учить его и наставлять. Имя этого служителя — Тимофей.

Дружба Павла и Тимофея — удивительнейший в истории пример отношений между учителем и учеником. Со времени Христа не было подобного примера. Тимофею прежде всего следовало найти поддержку у иудеев, так же, как в свое время Павлу (Деян. 16:1-3). Он был воспитан в смешанной семье — отец Тимофея был еллином —, в которой иудейские традиции практически не соблюдались (к примеру, сам Тимофей был необрзанным). В это время в Церкви шла серьезная дискуссия по поводу необходимости обрезания. В частности, апостол Петр подвергался суровой критике за то, что общался с необрзанными (Деян. 11:1-3).

В сложившейся ситуации Павел мог бы сказать: «У меня есть о чем думать, и не нужно нагружать меня своими проблемами». Он вполне мог бы отстраниться от ответственности за воспитание и поддержку другого проповедника. Но он не стал этого делать. Павел понимал, что Тимофей призван Богом, но в силу своей юности, очевидно, не смог в полной мере использовать данный Всевышним дар. Именно поэтому он наставлял Тимофея примерно такими словами:

Быть на должностях руководителя — дело почетное. О тебе пророчествовали древние, но только от тебя зависит, сумеешь ли ты развить свои таланты и укрепить веру (см. 1 Тим. 1:18-19; 3:1).

Он убеждал Тимофея уважать закон и традиции древних, вплоть до обрезания, и в то же время призывал: «Никто да не пренебрегает юностью твоею...» (1 Тим. 1:18-19; 3:1).

Неся свое служение, Павел никогда не забывал о том, что он — лишь один из многих в череде служителей, призванных совершить дело Божие. Он говорил о том, что Бог спас и призвал званием святым служителей не по делам их, но «...по Своему изволению и благодати...» (2 Тим. 1:9). Эта благодать, по твердой уверенности Павла, дана была прежде вековых времен и открылась людям явлением Спасителя Ии-

суса Христа. Он же, Па вел, поставлен Богом для благовестия, проповедником, и апостолом, и учителем язычников (см. 2 Тим. 1:8-11).

А теперь попробуйте представить себе столь великого руководителя, как Па вел, совершенно уверенного в собственной жизни, свободно и честно делегирующего власть начинающему молодому сподвижнику: *Теперь и ты станешь руководить по изволению Бога и Его благодати.* Именно таков смысл этих увещаний. «Тимофей! — провозглашает Павел, — заботься о том, что поручено тебе Богом. Не пренебрегай своим талантом. Возгревай дар Божий. Будь усерден и старателен» (см. 1 Тим. 4:14-15; 6:20; 2 Тим. 1:6).

На этом апостол не останавливается. Он напоминает своему преемнику о высшей цели — помочь другим людям обрести познание Господа и провозгласить Его дело: «...что слышал от меня при многих свидетелях, то передай верным людям, которые были бы способны и других научить» (2 Тим. 2:2).

3 Предлагаем не сколько высказываний о Варнаве. Ни же выпишите предложения о том, как Па вел последовал его примеру.

а Варнава хотел разделить власть с Павлом.

.....

б Варнава видел в Павле человека, призванного Богом.

.....

в Варнава только собственным влиянием поддерживал Павла перед верующими.

.....

г Варнава помог Павлу начать собственное служение.

.....

ПРИЗВАНИЕ И РАЗВИТИЕ РУКОВОДЯЩИХ

Как происходит призвание и развитие руководящего

Цель 3. Привести примеры призвания и развития.

Павел смело говорил о своем призвании. Он был уверен в том, что призван Богом для совершения волею неопределенного служения. Вам, вероятно, приходилось сталкиваться с понятием *даров служения*. Бог поставил в Церкви ряд служителей, которыми Он поделился, чтобы различать различные функции: пророков, пасторов, учителей. Вспомните, что Варнава принял Павла прежде всего на основании того, что тот был призван Богом. Именно этим он объяснял окружающим свою поддержку этого бывшего гонителя христиан. Варнава не просто представлял верующим нового талантливого руководителя. Он показывал, что признает Божие призвание Павла, которое является основой его служения.

Итак, мы знаем, что Павел признавал Божие призвание в жизни Тимофея. Одновременно, начинающий руководитель подобен нежному растению, которое необходимо оберегать, возвращать. Тимофею нужно было развить навыки руководства, приобрести духовные знания и умение разбираться в людях, возрастать в служениях. Таким образом, Павел дал Тимофею массу практических советов относительно развития руководителя, но начал с объяснения того, что Тимофей получил дар руководства от Бога, по благодати Всевышнего (1 Тим. 4:14). Божественное призвание стало для Павла основой убеждения в огромном руководящем потенциале Тимофея.

Разумеется, Павел и Тимофей были служителями и проповедниками. Мы считаем их людьми особого рода. Но что можно сказать о тех христианских руководителях, которые не являются штатными проповедниками или служителями в церквях? Являются ли они *призванными*?

Никто не станет отрицать, что замысел Божий предполагает самые разнообразные призвания, среди которых есть и уникальные. На самом деле, существуют различные классификации делателей. Поместная церковь нуждается в служителях

телях, призванных Богом и официально признанных духовными руководящими — пастырями стада Божия. В большинстве случаев от этих людей требуется специальное образование, полнейшая преданность евангельскому служению. Их почитают все члены церкви, к ним обращаются за помощью по самым разным вопросам деятельности церкви.

В определенном смысле к христианскому служению могут быть призваны не только штатные служители, но и рядовые члены церкви. Из наставлений Павла Тимофею мы делаем следующие выводы: даже самый одаренный призванный Богом руководящий нуждается в обучении и развитии навыков. Поэтому мы твердо уверены в том, что каждый христианин-руководитель является одновременно и призванным и сформированным, то есть, развитым. Для того чтобы в полной мере использовать в служении имеющийся потенциал, необходимо учитывать два главных обстоятельства:

1. Признание важности Божия призвания в жизни человека.
2. Развитие собственных талантов и помощь другим в усовершенствовании способностей, данных Богом.

4 Далее приводятся слова Павла, обращенные к Тимофею. Впишите **1**, если речь в них идет о развитии, и **2** — если о развитии и призвании.

- 1) Развитие
- 2) Развитие и призвание

-а «...упражняй себя в благочестии» (1 Тим. 4:7).
-б «Не ради о пребывающем в тебе даровании...» (1 Тим. 4:14).
-в «Вникай в себя и в учение...» (1 Тим. 4:16).
-г «...заклинаю тебя сохранить сие без предубеждения, ничего не делая по пристрастию» (1 Тим. 5:21).
-д «...храни преданное тебе...» (1 Тим. 6:20).

5 Обведите кружочком букву, соответствующую какому-либо **ВЕРНОМУ** высказыванию.

а Понятие призвания к руководству связано с призыванием людей стать Божиим народом и служить Всевышнему.

б Призвание к руководству является главным основанием для всякого христианина, посвятившего себя служению руководителю.

в Призвание от Бога и обладание рядом врожденных качеств — вот все необходимое для начала служения руководителю.

г Руководящий, избранный Богом и на самом деле желающий быть полезным Ему с самого первого шага на поприще служения, приступает к тренировке и развитию собственных способностей и навыков.

6 Прочтите каждый из указанных отрывков и ответьте на вопросы.

а Ефес. 4:11-16. Для чего Господь наделил Свой народ дарами служения?.....
.....

б 1 Кор. 12:4-11. Кому даются эти дары?
Для чего они даны?

в Рим. 8:29. К чему предопределены все верующие?

г Ефес. 1:4-5, 11-12. К чему Бог предопределил верующих?

д 2 Петр. 3:18. Какое повеление дается верующим?

В чем заключается развитие руководящего?

Цель 4. *Выбрать верные высказывания о развитии руководящего.*

Чтобы понять важность развития руководящего, необходимо точно знать, что входит в понятие руководитель. Известно, что Бог призывает людей на служение в самых различных областях. Некоторые из призванных не являются руководителями. Они — просто выдающиеся личности. Их иногда называют замечательными людьми. К таким относят пророков. Библейскими примерами в данном случае могут выступать Исаия и Иоанн Креститель. Они воздействуют на умы людей и своей деятельностью приносят славу Господу. Их главное предназначение — нести миру Слово Божие.

Некоторые из этих людей являются харизматическими личностями: им хотят подражать, на них стараются быть похожими. Это — выдающиеся актеры, лицедеи, трюкачи, одним словом, «звезды». Нередко их влияние на людей огромно, чем они и вносят свой вклад в дело Божие. Но, как правило, их популярность скоротечна, интерес к ним постепенно угасает, и эти люди уходят, не оставив после себя ничего. Уже слишком сильное внимание привлекали они к себе. Нечасто им удается воспитать себе последователей, поэтому дело, начатое ими, почти никогда не находит продолжения.

Иные известные люди — это правители. Они чаще всего видят в себе тех, кто способен достичь высших целей и привести к ним на род. Они ждут от людей подчинения на том лишь основании, что им, именно им, дана власть. Иногда им удается совершить что-либо выдающееся. Однако находящиеся у них в подчинении люди несчастливы, стоящие перед ними задачи их не интересуют, их таланты и способности не получают должного развития.

Для того, кто хочет стать истинным руководящим, лучший дар — подлинно любить ближнего, почитать его и стремиться сотрудничать с ним в служении Господу. Если вы внимательно читали послания Павла к Тимофею, то, очевидно, заметили, как он формулирует свои наставления. Первые касаются жизни и поведения самого Тимофея, вто-

рые содержат советы Тимофею о том, чему учить других людей. Таким образом, Павел доказывает Тимофею и всем, кто читает эти строки, что истинный руководящий постоянно помнит о своей задаче и о ведомых им людях. Он постоянно совершенствуется и помогает другим совершенствоваться и возрастать.

Несколько примеров из посланий Павла

- | | |
|--------------------------------|--|
| Тимофею надлежит запомнить: | Необходимо упражняться в благочестии. |
| Тимофей должен научить других: | Благочестие важно для земной жизни и для жизни грядущей. |
| Тимофею надлежит запомнить: | Обязательно нужно быть примером для верующих в словах, в жизни, в любви, в вере и в чистоте. |
| Тимофей должен научить других: | Руководитель должен быть непорочен. Тот, кто не способен управиться с собственной семьей, не может быть назначен руководителем, ибо он не сможет управиться с церковью. |
| Тимофею надлежит запомнить: | Следует избегать праздных разговоров. |
| Тимофей должен научить других: | Любим не следует проявлять нездоровый интерес к противоречиям, спорам, бесконечным конфликтам. Им не подобает сплетничать. |
| Тимофею надлежит запомнить: | Не следует допускать резкости в разговоре со старшими. Необходимо почитать человека в летах, как если бы он был твоим отцом. Обращайся с молодыми, как с братьями, с пожилыми женщинами — как с матерью. |
| Тимофей должен научить других: | Любим надлежит являть свою веру в делах, в час тишины, в своем отношении к собственным семьям. |

Итак, благодаря этим примерам, мы понимаем, что настоящий руководитель никогда не отдаляется от своих последователей. Лучший способ развить свои способности — начать помогать другому развить его таланты. На ступил момент, когда молодой руководитель Тимофей, внимая советам Павла, смог взять на себя ответственность за других. Он постиг удивительную истину: настоящий руководитель всегда готов воспринять что-то важное и всегда помнит о жизни своего народа.

7 Обведите кружочком букву, соответствующую каждому ВЕРНОМУ высказыванию. Исправьте неверные.

а Понятие популярности абсолютно тождественно понятию руководящего.

.....

б Истинные руководящие с уважением относятся к способностям и талантам других людей.

.....

в Прежде чем помогать другим людям, руководитель обязан довести до совершенства собственные способности и навыки.

.....

г Стиль руководства апостола Павла можно назвать авторитарным.

.....

д Некоторые великие люди, выдающиеся личности, не являются руководителями.

.....

ПОМОЩЬ ПОСЛЕДОВАТЕЛЯМ В ДУХОВНОМ ВОЗРАСТАНИИ

Цель 5. *Привести примеры методов, используемых руководителями в оказании последователям помощи в развитии их талантов и способностей.*

Обратимся теперь к началу урока и вспомним ситуацию, в которой оказались пастор Мин Сан и Ха-гоп. Она свидетельствует о том, что уроки, преподанные нам Варнавой, Павлом и Тимофеем, важны и сегодня. Бог продолжает действовать при посредстве людей; Он призывает их и возращает в духе Библии. Такие руководители, как Мин Сан, прекрасно чувствуют необходимость в помощнике, с которым можно было бы разделить возросший объем работы. А преданные верующие, подобные Ха-гопу, ощущают прикосновение Божие и с готовностью принимают на себя ответственность.

Реализуя дело Божие, руководители хорошо понимают, что работу должны выполнять люди, подходящие для нее наилучшим образом. Наиболее зрелые и опытные из них знают, как подбирать молодых руководителей. В то же время молодые христиане, те, кто только делает первые шаги на поприще управленчества, принимают руководство старших как должное. И какой бы пост ни занимали сегодня вы, разумеется, вам хорошо знакомы чувства пастора и Ха-гопа.

Вероятно, главная цель, которой вам как лидеру следует достичь, это научиться развивать потенциал лидера в других верующих. К приему, руководитель молодежной группы должен внушать своим подопечным ответственность за приведение к Богу членов своих семей и соучеников. Руководя верующими более старшего возраста, он должен быть способен оказать им помощь в семье или на работе. И, конечно, каждый христианин нуждается в вашей работе руководящих способностей в той или иной мере.

- 8 Писание учит, что христианские руководящие должны ...
- а) быть старше своих подопечных.
 - б) быть призваны к пасторскому служению.
 - в) относиться друг к другу с почтением и готовностью помочь.
 - г) обуздывать свое стремление занять ведущие посты.

9 Опытные руководящие осознают необходимость воспитывать молодое поколение. Они час от часу готовят себе замену — потенциальных молодых руководителей — и ...

- а) направляют их проходить специальные курсы для руководителей.
- б) внимательно присматриваются к ним в течение нескольких лет.
- в) задействуют их в собственной работе и воспитывают личным примером.
- г) дают им массу поручений и следят за их выполнением.

Как помогать другим

Цель 6. *Охарактеризовать действенные принципы управления.*

Первые со временные книги по теории управления были написаны людьми, которые преследовали коммерческие цели и были заинтересованы прежде всего в развитии производственных отношений. В этих трудах были изложены рекомендации, как подчинить людей воле руководителя или начальника. Некоторые христианские руководители, читая эти книги, взяли на вооружение некоторые из предлагаемых методов. Следует отметить, что в большинстве своем рассматривались способы убеждения и давления на людей. Христианские руководители, движимые желанием во что бы то ни стало способствовать развитию дела Господня, хотели знать, каким образом утвердить контроль и власть над подчиненными. Им необходимо было научиться мотивировать людей, побуждать их к работе ради достижения целей, которые представлялись руководящему чрезвычайно важными.

И только недавно руководители коммерческих и промышленных предприятий, люди, занимающие высокие посты в правительствах и сфере просвещения, пришли к единому мнению о том, что используемые ими методы работают недостаточно, а нередко и вообще не работают. Они обнаружили о начале исследования новых, более действенных методов управления. Результаты подобных исследований ни в какой мере не удивили христиан: «новые», разработанные учеными методы были практически идентичны тем, о которых нас

учит Библия и которые использовались людьми, избранными Богом быть вождями народа.

Прежде чем начать ра боту над дан ным учебным пособи ем, его ав тор по сетил се минар, ко торый про водил из вест ный кон сультант по тео рии управ ления. Он поль зовался са мой современной терминологией, являл свои по знания в об ласти пси хологии и ме неджмента, опи сывал мно жество ситу аций и предлагал решение различных проблем. Слушатели с не терпением жда ли, ко гда же на конец он от кроет по вейшую теорию. Но закончил он совершенно неожиданно.

«Знаете, — сказал он, — проведя широкое исследование, мы пришли к выводу, что основным и безотказным является единственный метод. Он за ключается в сле дующем: не обхо димо заботиться о людях». Вот это да! Мы два часа боя лись вздохнуть, что бы не про пустить ни сло ва, ска занного про фессором! А уз нали лишь то, чему нас учили в Биб лейской школе. Почему же христианам иногда так трудно воспринять тот факт, что глав ная, подлинная истина всё-таки принадле жит Богу! И не мо жет быть боль шей мудрости, нежели та, которая заложена в Писаниях.

10 Обведите кр ужочком бу кву, со ответствующую ка ждому ВЕРНОМУ высказыванию.

- а** Авторы первых современных книг по тео рии управ ления особое вни мание об ращали на спо собы мо тивации подчиненных, побуждение их по ступать по во ле началь ника.
- б** Люди, ко торых уда ется убе дить в цен ности за мыслов начальника, чаще всего достигают высоких результатов.
- в** Результаты недавних исследований по теории управ ления подтвердили, что глав ным и без отказным является един ственный метод: забота о подчиненных.
- г** Если руководитель целеустремленно движется по направ лению к поставленной цели и в то же время печется о ну ждах сво их людей, он спо собен в значитель ной сте пени облегчить бремя своего служения. Вскоре он обнаруживает, что достичь цели гораздо легче, в то же вре мя под чи ненные довольны (как и учил Моисей).

А теперь давайте рассмотрим некоторые принципы, изложенные в трудах, посвященных теории управления. Разумеется, не возможно не заметить, что все они согласуются с Библейским учением и с примерами Варнавы и Павла.

Помните о талантах и способностях людей, которыми вы ру ководите. В хри стианском управ лении не обходимо также осознавать Божие призвание в жиз ни другого человека, а также дары, данные ему Богом.

Помните о том, что все люди разные. Эти индивидуаль ные различия не сле дует воспринимать как про блему, кото рую непременно нужно устранить. Вспомните о различиях в происхождении Пав ла и Ти мофея. Вме сте с тем, эти лю ди сыграли важнейшую роль в осуществлении дела Божия.

Помогите лю дям при способить свои мно гочисленные качества к си туации. Оказывайте подчинен ным над лежа щую поддержку, помогайте им четко определить, в ка кой из сфер ва шей дея тельности они мо гут ока зать наи большую пользу. Вспомните слова Павла о том, что он был рад вы полнить уни кальную роль — про поведовать о Хри сте язычникам.

Помогите лю дям четко понять, чего от них ожидают и каковы требования, предъ являемые к ним. Объясните под чиненным, каких шагов вы от них жде те в той или иной си туации, чтобы каждый из членов группы смог адап тировать ся к требованиям руководителя. Ознакомьте их с вашими до водами, расскажите, какие причины лежат в основе тех или иных ваших поступков. Помогите новичкам познакомиться с историей, традициями и осо бенностями группы, которую вы возглавляете. Вспомните о том, что по это му по воду пи сал апостол Па вел сво ему учени ку, Ти мофею. Он ста рался на помнить ему о про шлом и под готовить к бу дущему. В этом смысле апостол давал Тимофею особые наставления.

Помогите лю дям понять, что вы за боитесь о них не только как о тру жениках. Забота не мо жет быть ис кус ственной, но толь ко неподдельной. Она вы ражается не толь ко в словах, но главным образом в воззрениях и поступках.

Не стесняйтесь выразить похвалу за хорошо выполненную работу. Хотим предостеречь: похвала в дан ном случае не должна быть личной. Не сле дует говорить: «Вы рас полагаете к себе. Я вами доволен». Человек почувствует, что вы цените его, но такая похвала не позволит развиваться его талантам и способностям. Необходимо оценить вклад человека в об щее де ло, по хвалить его за ста рательность и усер дие. Хвалите лю дей за их дос тижения. Наи более эф фективная форма по хвалы та кова: «Вы от лично работаете. Составленная вами программа превосходна. Вы ока зываете нам не оце нимую помощь».

Признавайте тот факт, что раз витие и рост подчи ненных способствуют и ва шему рос ту. В совершении Божия дела нет места конкуренции. Руководящий, который бо ится делового роста подчиненных, ослабляет собственное положение. Подчиненные не до веряют самодовольным ру ководителям, ис пользующим ав торитарный стиль ру ководства. Чувство са модостаточности иг рает важ нейшую роль толь ко тогда, когда человек осознает, что он — слу га Господа-Все держителя. Лучший спо соб в дан ном случае — по мочь дру гому осознать себя как часть единого коллектива и как инди вида, выполняющего важнейшую роль в де ле Господа. Подлинный ру ководящий дос тигает ус пеха толь ко то гда, ко гда помогает другим и ок ружает себя компетентными сотрудни ками. Если же ру ководитель ощущает шаткость своего положения и от казывается признать вклад чле нов группы, он не в состоянии упрочить собственные позиции.

Поощряйте участие подчиненных в формулировании цели и при нятии решений. Не пытайтесь заставить подчиненных работать ради достижения собственной цели; напротив, убедите их в том, что ва ши цели совпадают. Важно не просто объявить об этом. Попытайтесь уверить их, что в дан ном случае речь идет не об оказании помощи лично вам. Каждый из них не сет собственное служение, но со гласитесь: вы способны дос тичь ва ших це лей толь ко в том случае, ко гда подчиненные дос тигнут сво их. В свою очередь, они идут к решению поставленной перед ними задачи только в единстве с вами. Это основной принцип коллективной работы. Весьма

сомнителен успех тех христианских руководителей, которые надеются, что сами будут принимать решения и заставляют подчиненных неукоснительно исполнять их требования. Преуспеет только тот, кто на самом деле будет рад, если подчиненные примут активное участие в деле принятия решений. Нельзя призывать людей: «Работайте для меня». Нужно говорить: «Давайте вместе трудиться для Господа!»

Помогайте подчиненным под держивать по рядок и соблюдать дисциплину. Большинство людей способны плодотворно трудиться только тогда, когда перед ними стоит четкая задача, разработан хорошо понятный ими план деятельности. Суровость правил — еще не залог успеха. К нему ведет четкая организация структуры. Преуспевающему руководителю известны принципы планирования: он устанавливает сроки, нормы, организует, координирует работу подчиненных. В следующем уроке мы более пристально рассмотрим тему планирования, координации и организации деятельности.

Вопросы для размышления и самоанализа. Какими дарами и способностями наделил вас Господь? Считаете ли вы, что данный курс является еще одним шагом в становлении ваших достоинств? Чему научили вас Библейские примеры? Как, основываясь на приобретенных знаниях, помочь в становлении подчиненных?

11 Обведите кружочком букву, соответствующую каждому ВЕРНОМУ утверждению.

- а** Чтобы достичь успеха, руководитель должен осознавать ценность талантов и способностей членов возглавляемого им коллектива.
- б** Залогом успеха является способность руководителя направить способности и навыки своих подчиненных в нужное русло, так чтобы цель, поставленная перед коллективом, была достигнута, а нужды его членов — восполнены.
- в** Если постоянно говорить подчиненным о своей любви к ним, не обязательно знакомить их с методами достижения поставленной цели, они и так вас поймут.

- г) Выражая благодарность и признательность за вклад, сделанный тем или иным сотрудником, не обходимо по стараться, чтобы по хвала звучала как мож но бо лее лично, неофициально.
- 12** О чем из указанного следует непременно помнить руководителю, который стремится достичь успеха?
- а) Помогая в становлении и развитии талантов и способностей других людей, руководящий теряет завоеванное влияние на подчиненных.
 - б) Пренебрегая предложениями подчиненных, не обращая внимание на их вклад в общее дело, руководящий способен дольше контролировать работу группы в целом.
 - в) Подчиненные охотно доверяют самодовольным руководителям, использующим авторитарический стиль руководства.
 - г) Только помогая в становлении и развитии подчиненных, руководитель способен обрести истинную самооценку и упрочить свои позиции.
- 13** Ниже приведены принципы успешного управления. Что из указанного НЕ входит в число этих принципов?
- а) Преуспевающий руководитель разрабатывает план деятельности, устанавливает нормы и сроки выполнения работы, организует ее и мудро распоряжается имеющимися трудовыми и материальными ресурсами.
 - б) Мудрый руководитель отдает четкие распоряжения, ставит и следит за выполнением плана деятельности.
 - в) Руководитель, который все важнейшие решения принимает самостоятельно, берет всю ответственность за деятельность группы на себя и устанавливает в коллективе жесткую дисциплину, способен вдохновить своей самоотверженностью и подчиненных.
 - г) Мудрый руководитель поощряет участие подчиненных в процессе принятия решений, делая таким образом поставленную цель не только *своей*, но и *их* целью.

Вопросы для самопроверки

1 Один из крупнейших деятелей раннеапостольской Церкви, Варнава, использовал в своей деятельности важнейший принцип управления: он пользовался своим влиятельным положением, чтобы ...

- а) обеспечить одобрение своей деятельности со стороны апостолов.
- б) помогать другим верующим развивать свои способности и таланты.
- в) добиться престижных должностей для членов своей семьи.
- г) упрочить собственное положение, влияние и власть.

2 Значительные различия между Павлом и Варнавой характеризуют еще один принцип управления:

- а) успех всякого руководителя ограничивается необходимостью в нем.
- б) более молодые руководители, получившие дополнительную подготовку, как правило, более успешны.
- в) многочисленные проблемы Церкви должны решать разные руководящие.
- г) из многих подготовленных руководителей успевают достичь только некоторые.

3 Из эпизода с Иоанном Марком можно сделать следующий вывод: в начале своей деятельности апостол Павел был увлечен главным образом выполнением поставленной перед ним задачи. Однако Варнава хорошо понимал, что ключом к успеху в служении является...

- а) меньшая требовательность к подбору кадров.
- б) воспитание учеников, которые впоследствии также станут руководящими и продолжат дело учителя.
- в) формирование групп миссионеров, которые состояли бы из людей, считающих, что требования христианского служения должны быть менее строгими.
- г) подбор людей, которым бы не угрожала скорая замена новым руководителем.

4 Каким из предложенных высказываний можно было бы проиллюстрировать стиль руководства, использованный Иисусом Христом, а также Варнавой и Павлом?

- а) Этот руководитель лично наставлял, давал советы, предоставлял возможность учиться, обобщать, приобщать к изученному на практике, анализировать достигнутые результаты и давать поручения.
- б) Этот руководитель дает возможность учиться, наблюдая за его деятельностью. Он учит на собственном опыте.
- в) Он постоянно наставляет в учении, учит руководить, нравит, отговаривает, управляет на слушание и посвящает всю деятельность Богу.
- г) Такой руководитель избирает себе в ученики людей духовных и поучивших надлежащее образование. Он на некоторое время приближает их к себе, дает поручения и время от времени проверяет их выполнение.

5 Говоря о методах руководства апостола Павла, можно смело утверждать, что он ...

- а) поощрял назначение молодых людей на руководящие посты, однако не проявлял интереса к их деятельности.
- б) с восторгом отходил к потенциалу тех, кто призван Богом, и старался помочь им на первых порах.
- в) считал, что сам призванный должен решить, как ему откликнуться на призыв Божий.
- г) до определенного момента практически не проявлял интереса к воспитанию учеников и последователей.

6 Понятие призвания и разделения руководителя можно истолковать следующим образом:

- а) призвание имеет гораздо более важное значение, нежели развитие.
- б) воспитание нельзя считать делом более важным, нежели призыв Божий.
- в) успех в управленчестве в равной степени зависит от Бога и человека.
- г) «призванный» руководитель берет на себя ответственность за судьбу людей, и развываясь, он овладевает навыками эффективного руководства.

7 Осознавая, что христианские руководящие призываны к своему служению Самим Богом, другие руководящие и Тело Христово должны...

- а) поддерживать призыванных, помогать им работать и выполнять задачи, стоящие перед их служением.
- б) способствовать обучению потенциальных руководящих.
- в) предоставить место и создать необходимую атмосферу для развития административных навыков под руководством избранного руководящего.
- г) ходатайствовать о направлении потенциальных руководящих на обучение с целью постичь азы теории управления.

8 Вопрос о призвании и развитии приводит нас к заключению, что для работы в полную силу на ниве Господа, мы должны осознавать важность Божия призвания в своей жизни и ...

- а) развивать собственные способности.
- б) в жизни других людей, помогая им при этом совершенствовать их способности.
- в) реализуя его, служить людям и помогать им развивать их способности.
- г) в жизни других людей и развивать собственные способности, делая также все для развития способностей других.

9 Какое из указанных утверждений наиболее точно характеризует различие между выдающимися людьми, которые на самом деле не являются руководителями и теми, кто являются бесспорными руководителями?

- а) Выдающиеся люди чаще всего эгоцентричны и не планируют воспитание учеников, которые смогли бы продолжить начатое ими.
- б) Начальники в первую очередь ориентированы на выполнение задачи и мало тревожатся о чувствах своих подопечных.
- в) Истинные руководящие помнят о стоящей перед ними задаче и стремятся завоевать доверие людей. Они заинтересованы в росте и могут своим подчиненным развиваться и совершенствоваться.
- г) Наиболее точно выражают это различие варианты а) и в).

д) Все варианты — а), б) и в) — со вершенно точно ха рактеризуют это различие.

10 В пер вых со временных тру дах по тео рии ру ководства подчеркивалась важ ность уме ния убе ждать подчинен ных, с тем что бы они с го товностью вы полняли рас поряжения на чальства и дос тигали по ставленных це лей. Не давние ис сле дования в этой области показали, что подобные методы ...

а) чрезвычайно эффективны и позволяют получить высокие результаты.

б) не всегда оправдывают себя.

в) совершенно неэффективны.

г) утратили былую эффективность.

11 Современные ис следования по казывают, что со вершенно безотказным является единственный метод управления. Это ...

а) подчинение мнению большинства.

б) кооперативное управление.

в) авторитаризм.

г) забота о людях.

12 Все нижеуказанные высказывания ха рактеризуют принци пы управления, разработанные профессионалами в этой обла сти. Укажите, какое из них НЕ отражает такие принципы.

а) «Помни о талантах и способностях своих подчиненных».

б) «Не забывай о том, что все люди разные».

в) «Помоги людям четко понять, чего от них ожи дают и каковы требования, предъявляемые к ним».

г) «Помоги лю дям при способить свои мно гочисленные ка чества к ситуации».

д) «Не привлекай подчиненных к участию в принятии реше ний».

13 Хозе опасается уделять много времени воспитанию учени ков, поскольку это от влечет внимание общины от его соб ственной дея тельности. Какой прин цип сле дует ему по стичь, чтобы сделать свою работу более позитивной?

а) Дать людям понять, что он заботится о них не только как о сотрудниках.

б) Признать, что со вершенствование подчиненных в зна чительной степени увеличит эффективность его труда.

- в) Более широко привлекать подчиненных к участию в процессе принятия решений.
 - г) помочь людям приспособить свои многочисленные качества к конкретной ситуации.
- 14** Руководитель способен повысить эффективность своей работы и усилить влияние на подчиненных, если он ...
- а) помогает им и окружает себя компетентными сотрудниками.
 - б) следит за неукоснительным выполнением плана и требует строгого соблюдения дисциплины.
 - в) большую часть работы выполняет сам, поручая подчиненным только малозначительные дела.
 - г) достаточно хорошо сотрудничает с подчиненными, но решения принимает самостоятельно.
- 15** Что касается постановки целей и принятия решений, то лучшей политикой будет ...
- а) стремление заставить подчиненных работать на себя.
 - б) сокрытие собственных целей.
 - в) показная забота о подчиненных и постоянные просьбы типа: «Сделайте это, пожалуйста, для меня».
 - г) широкое привлечение подчиненных к участию в принятии решений. Работа под девизом: «Это наше общее дело».

Прежде чем приступить к изучению Урока 4, выполните письменную работу по Разделу 1 и отошлите форму для ответов в адрес инструктора ICI.

Ответы на вопросы урока

- 7 а Неверно. (Вы дающиеся личности не все гда оказываются преуспевающими руководителями).
б Верно.
в Неверно. (Добрый руководитель находится в постоянном поиске, все время учится и самосовершенствуется).
г Неверно. (Павел использовал стиль наставника и учителя).
д Верно.
- 1 Следует указать: способность, умение, способность делегировать полномочия, чувство причастности к коллективу, а также любые из качеств, перечисленных в Уроке 1.
- 8 в) относиться друг к другу с почтением и точностью помочь.
- 2 б) многочисленные проблемы Церкви должны решаться разными руководящими.
- 9 в) задействуют их в собственной работе и воспитывают личным примером.
- 3 а Павел заботился о воспитании и подготовке Тимофея к будущей роли руководителя, осознавая призвание Божие в жизни молодого человека.
б В своем послании (1 Тим. 4:14) Павел упоминает призвание Тимофея.
в Римлянам Павел представил Тимофея как своего сотрудника (Рим. 16:21), а в послании Коринфской церкви (1 Кор. 16:10) утверждал, что Тимофей творит дело Божие, как и он сам.
г Павел видел потенциал руководителя, заложенный в Тимофее. Именно поэтому он взял молодого человека с собой в путешествие и начал развивать его способности и дарования (Деян. 16:1-3).

- 10 а** Верно.
б Неверно.
в Верно.
г Верно.
- 4 а** 1) Развитие.
б 2) Развитие и призвание.
в 1) Развитие.
г 1) Развитие.
д 2) Развитие и призвание.
- 11 а** Верно.
б Верно.
в Неверно.
г Неверно.
- 5 а** Неверно.
б Верно.
в Неверно.
г Верно.
- 12 г)** Только помогая в становлении и развитии подчиненных, руководитель способен обрести истинную самооценку и упрочить свои позиции.
- 6 а** Для того чтобы подготовить их к служению и помочь в их духовном возрастании.
б Каждому верующему. Ради всеобщего блага.
в Уподобиться образу Христа — возрасти духовно.
г Стать Его святыми и не порочными чадами и прославить имя Божие.
д Возрастать в благодати и познании Господа нашего и Спасителя Иисуса Христа. Богу угодно, чтобы Его дети стали духовно богатыми и принесли достойный плод. Процесс возрастания христиан происходит под влиянием мудрых руководителей, в служении. В 1 Петр. 3:18, Иоан. 15:1-8 и в других стихах говорится о том, что возрастание и совершенствование — естественный результат духовной жизни.

- 13 в)** Руководитель, который все важнейшие решения принимает самостоятельно, берет всю ответственность за деятельность группы на себя и уславливает в коллективе жесткую дисциплину, способен вдохновить своей самоотверженностью и подчиненных.

РАЗДЕЛ 2

ЗАДАЧИ

**В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДЯЩЕГО
И КАКОВЫ ЕГО ЗАДАЧИ**