



УРОК 7

РУКОВОДЯЩИЕ БЕРУТ НА СЕБЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

— Время призывает нас! Во всем мире происходят огромные социальные перемены, усиливаются миграционные процессы: жители сельских районов переезжают в города, люди покидают родные страны в поисках лучших условий для жизни. Среди тех, кто приезжает в нашу страну, есть много людей, воспитанных в языковых и культурных традициях, отличных от наших. Люди, выросшие в нехристианской среде, принимают Христа и желают присоединиться к нам. На окраине города живет большая группа эмигрантов: эти люди не слышат евангельского свидетельства, вновь обретенные не имеют места для поклонения. Из-за отсутствия транспорта они не в состоянии посещать нашу церковь, но все же мне кажется, что мы несем ответственность за этих людей. Я предлагаю часть дохода на шей церкви от строительства церкви в том районе, и хотелось бы, чтобы несколько наших братьев и сестер на первых порах возглавили эту церковь, помогли ей укрепиться.

Так говорил пастор: он созвал собрание членов церкви, чтобы просить их о поддержке проекта, который Господь вложил ему в сердце. Послышались возражения:

— Но мы сами едва концы с концами сводим.

— Разве можно пускать в нашу благословенную церковь чужаков, общаться с ними? Да и работорговцев у нас мало. Кроме того, не опасно ли такое соседство?



«...Я готов участвовать в проекте»

Затем поднялся молодой человек и решительно сказал:

— Братья и сестры! Думаю, что пришло время нам выяснить, правильно ли мы понимаем значение по местной церкви. Недостаточно быть счастливым и довольным сообществом детей Божиих. Есть гораздо более важная цель. Удовлетворяя не обходимые нужды в сво ей церкви, мы должны идти к людям с Благой вестью, нести им нашу любовь. Я готов участвовать в проекте.

Эта, имевшая место в действительности, ситуация отчетливо показывает, как важны для христианских руководящих понимание значения и природы целей и задач служения, готовность нести ответственность за их достижение. Библейским примером, побуждающим нас к исследованию всех этих вопросов, послужит история Есфири.

План урока

Есфирь — добровольный руководящий
Руководящие понимают природу целей
Руководящие берут на себя ответственность

Цели урока

По завершении этого урока вы должны суметь:

- В Книге Есфирь найти описание принципов руководства, применять эти принципы на практике.
- Различать виды целей и задач, объяснить их значение.
- Продемонстрировать понимание понятий *ответственность* и *реальность*.

Учебные задания

1. Прочитайте Книгу Есфирь — это необходимо для того, чтобы вы могли найти в тексте описание принципов руководства. Во время чтения можете делать заметки.
2. Просмотрите ключевые слова, в глоссарии найдите значения незнакомых вам слов, если таковые имеются.
3. Изучите материал урока и ответьте на учебные вопросы. Завершив работу, ответьте на вопросы для самопроверки и сверьте ответы.

Ключевые слова

конечная цель	страшный
пленник	текущая цель
рациональный	тяготы
скипетр	уничтожить
стандарты	экзотический

Разработка урока

В центре внимания данного учебного курса постоянно находятся три главных понятия, заключенные в концепции руководства: люди, которые руководят и идут вслед; задачи, которые они выполняют; их цели. Тема Раздела 1 — *Люди*: личные качества руководящих и их взаимоотношения с людьми. Раздел 2 был посвящен *функциям*: рассмотрены функции руководящих и механизм их осуществления. В цен-

тре Раздела 3 — *цели*. Данный урок рассматривает природу и значение целей и задач. Урок 8 научит нас ориентироваться на задачи при планировании и в работе. В Уроке 9 говорится, как побудить последователей к деятельности для выполнения задач и достижения целей.

В реальной жизни эти три понятия, конечно же, неразделимы. Прочитав Книгу Есфирь, мы узнаем, как они соотносятся и сочетаются.

ЕСФИРЬ — ДОБРОВОЛЬНЫЙ РУКОВОДЯЩИЙ

Цель 1. Привести примеры личностных качеств, функций и целей руководителя.

Руководящими становятся по-разному. Очень часто появление руководителя становится своеобразным ответом на нужды группы. Последователи доверяют руководящему, потому что именно с ним связывают исполнение своих нужд. Прежде чем появляется руководитель, обязательно должна быть *цель* (или проблема, требующая решения). Специфика цели или проблемы определяет потребность в руководящем определенного типа или в значительной мере влияет на самого руководителя. Это одна из причин, по которым невозможно определить набор качеств, обязательный для любого руководителя. У разных руководителей есть много общих характеристик, но не меньше у них и совершенно особых, индивидуальных качеств. В Библии есть много жестов примеров, подтверждающих эту мысль.

Повествование об Есфире — это исчерпывающий пример появления руководителя в ответ на определенную нужду. Книга начинается с описания проблемной ситуации. Попробуем представить, как происходили эти исторические события.

Во время, когда царь Артаксеркс наводился на вершину могущества, царица Астинь от казалась виновата ему. Желая доказать не преданность своей власти, царь велел объявить по всем своим владениям, что разводится с царицей и удаляет ее из дворца.

В той стране любое царское постановление издавалось на вечные времена и даже сам царь не имел права отменить его. Позже гнев царя утих, но он, священный официальным постановлением, не мог вернуть царицу. Царедворцы посоветовали ему найти замену царице из числа самых красивых девиц, собранных со всего царства.

Среди подданных царя были иудейские пленники. Некоторые из них адаптировались к положению пленников и, обладая определенными свойствами характера и ума, достигли руководящих позиций в обществе. Одним из таких людей был Мардохей. На его воспитании находилась двоюродная сестра Есфирь, родители которой умерли: она была ему вместо дочери. Есфирь, обладая необычайной красотой, оказалась в числе девушек, отобранных по всей стране для представления царю. Мардохей велел ей никому не говорить, что она иудейка. Царя не интересовало ее происхождение. Она понравилась ему более всех девиц за красоту и хорошие манеры, он полюбил ее и сделал полновластной царицей.

Среди близких к царю вельмож был Аман, чело век гордый и эгоистичный, ненавидевший иудеев. Он обозлился на Мардохея за то, что тот не падал ниц перед ним. «Не только этого иудея следует казнить, — гневался Мардохей, — но и весь его народ истребить!»

Аману удалось внушить царю, что иудеи опасны для государства, не подчиняются законам, а потому их необходимо уничтожить. Он убедил царя издать соответствующий указ и начал готовить истребление иудеев к определенному дню.

Узнав об этом, Мардохей понял, что у иудеев есть только один шанс спастись. Может быть, царь, узнав, что действие его указа распространяется и на царицу, попытается спасти ее и соплемеников. Есфирь была единственным человеком, способным ответить на нужды момента. Поэтому Мардохей велел Есфире идти к царю и молить его помиловать иудеев.

Была ли хоть какая-то возможность выполнить задуманное? Мардохей, безусловно, знал, что никто не имеет права без приглашения показываться на глаза царю. Наказание за такой проступок — смерть. Ни этот закон, ни приказ об ис-

треблении иудеев нельзя было отменить. Только тот человек оставался жив, к которому царь простирал свой золотой скипетр. Словом, опасность погибнуть была вполне реальной.

— Ты знаешь закон, — ответила Есфирь Мардохею. — А я не звана к царю вот уже тридцать дней.

Тогда Мардохей напомнил Есфире, что она иудейка:

— Не ду май, что спа сешься благодаря своему царскому достоинству. Помогая своему народу, ты заботишься и о своей безопасности, — ответил Мардохей. — Кто знает, не для такого ли времени ты получила царское достоинство.

Следует заметить, что имя Есфирь означает *звезда*. Она занимала высокое положение благодаря тому, что Бог давал ей качества и возможность быть своего рода звездой. Но Бог возвысил Есфирь и всех других избранных не для того, чтобы они наслаждались властью. Есфирь, как и любой другой избранный Божий, была возвышена не для того, чтобы наслаждаться властью или блистать красотой. Она получила власть, чтобы послужить своему народу. Есфирь поступила как настоящий руководитель:

— Хорошо, — со гласилась она. — Я пойду, хоть это и против закона, и если погибнуть, погибну. Я отвечаю за последствия моего решения.

Есфирь не только обладала определенными задатками к руководству, но незамедлительно проявила эти качества. Мысленно она уже наметила план действий и понимала, что без поддержки ей не обойтись. Она нуждалась в помощи всего народа и просила своих соплеменников поститься трое суток, пообещав, что сама вместе со своими служанками также три дня и три ночи будет поститься. Эти моменты она обозначила четко.

В эти три дня Есфирь не только постилась: она старательно плачировала и готовила свои действия. Действия складывались в определенной последовательности: она приготовит пир для царя и Амана и, улучив минуту, в надлежащей форме изложит свою просьбу царю. Она в точности следует закону и даст царю время обдумать решение.

На третий день Есфирь оделась по-царски и направилась к тронному залу. Она действовала решительно, но с достоинством. Решившись на по ступок, она под вергалась опасности быть казненной за нарушение царского закона. Она осознанно пошла на это, так как понимала всю важность цели своих действий. Вместе с тем она действовала осторожно, чтобы ничем не оскорбить царя. Она оделась со ответственно обстоятельствам и горючила в над лежащей манере. Царь пришел в хорошее расположение духа. Выиграв этот этап, но не забывая о смирении, она ступила вперед и коснулась золотого скипетра.

Есфирь рас судительно следовала своему плану: она не спешила с просьбой, а решила дождаться удобного момента, для чего попросила царя прийти на пир. Постепенно она подвела царя к необходимому разговору и убедила его защитить иудеев.

1 Приведенными предложениями обозначены характеристики, функции и цели руководства Есфири. Перед каждым из предложений выпишите цифру, соответствующую той или иной характеристике, функции, цели.

- | | | |
|-------|--|-------------------------------|
|а | Она желала спасения своему народу. | 1) Характеристика руководства |
|б | Она действовала смело и отважно. | 2) Функция |
|в | Царя необходимо было убедить. | 3) Цель |
|г | Встреча была запланирована заранее. | |
|д | Она отдала четкие распоряжения. | |
|е | Ее поведение было вежливым и исполненным почтения. | |
|ж | Она взяла на себя ответственность. | |
|з | Она действовала рассудительно и последовательно. | |

РУКОВОДЯЩИЕ ПОНИМАЮТ ПРИРОДУ ЦЕЛЕЙ

Цель 2. *Провести различия между конечными и текущими целями.*

Вернитесь к Уп ражнению 1. Вы ви дите, что по зиции **а** (Она желала спасения своему народу) и **в** (Царя необходимо было убедить) — это *цели*. Что между ними общего? Почему мы называем их *целями*? Обратите внимание, что оба этих предложения выражают желаемые результаты, для достижения которых предпринимаются определенные усилия. В чем отличие этих двух це лей? Что бы от ветить на этот во прос, вспомним историю Есфири. Она желала спасения своему на роду — это высшая цель всех дей ствий Есфири. Для дос тижения этой выс шей цели ей не обходимо бы ло убедить царя избавить иудеев от верной гибели. Конечная цель дос тигается по средством оп ределения и дос тижения дру гих це лей. Высшая цель хри стианского служения, называемая *миссией*, имеет духовный смысл, со стоящий в том, что бы приобрести мир для Христа. Каждая поместная церковь ставит перед собой ряд конечных целей. Чтобы достичь этих целей, мы оп ределяем *текущие цели*, или *задачи*.

Теперь обратите внимание на то, как Ес фирь последова тельно выполняла свои задачи. Ей не обходимо было добить ся царского рас положения, убедиться в том, что царь пра вильно понимает ситуацию, а значит, примет правильное ре шение. Так как царь не мог отменить свой приказ, необходи мо было найти способ спасти иудеев и вместе с тем не на рушить закон. Такой способ, не умаляющий царского досто инства, был найден: царь позволил иудеям стать на за щиту их жизни. Благодаря ясному пониманию высшей цели, Есфирь смогла четко определить для себя и своих слуг ряд задач. По мере выполнения этих задач она приближалась к высшей, то есть, к конечной цели.

2 Вспомните при веденный в начале это го уро ка со времен ный пример из жизни поместной церкви. В чем за ключается ситуация, требующая появления руководящего?

.....

3 В чем сходство пастора и Мардохея?

.....
.....

4 Предположим, группа приступает к реализации предложенного пастором проекта. Можете ли вы сформулировать конечную цель для группы?

.....
.....
.....

5 Предположим, вы — молодой человек, который становится руководящим, тем самым создавая условия для начала работы над проектом. Напишите две задачи, которые вам потребуется выполнить для достижения цели.

.....
.....
.....

Почему важно знать задачи

Цель 3. *Рассказать о значении целей и задач.*

Так как конечные, или высшие, цели христианского труда представляются очевидными, многие руководящие забывают о необходимости четкой постановки задач. Они полагают, что формулировки «выполнять волю Господа» и «приобретать души» вполне понятны. Нежелание некоторых руководителей ставить конкретные задачи объясняется, вероятно, их стремлением пребывать оторванными от действительности. Однако, стремясь быть максимально успешными руководителями, мы должны искать руководства свыше на этапе планирования. Плодотворный, приносящий радость труд возможен только при условии четкой постановки задач. Невнимание руководителей к этому аспекту руководства зачастую снижает эффективность их труда и негативно сказывается на церковном служении.

1. *Постановка задач необходима для рационального использования времени, сил и ресурсов.* Четко определяя задачи, мы экономно расходим имеющиеся ресурсы, а значит, более уверенно следуем к намеченным целям. В противном случае какая-то часть работы может оказаться невыполненной, а какая-то часть, напротив, продублированной. Денежные средства могут быть израсходованы не по назначению, а подлинные нужды — остаться невыполненными. Может получиться так, что некоторые из членов группы будут перегружены работой.

2. *Постановка задач содействует сотрудничеству.* Люди ощущают потребность в совместном труде, если знают, почему им необходимо объединить усилия. Призыв пастора: «Давайте вместе поработаем» может не получить должного отклика. «Работать вместе» не имеет смысла, если нет ясного представления о желаемом результате совместного труда.

3. *Постановка задач обеспечивает основу для оценки.* Всякая деятельность может быть эффективной только при условии существования критериев ее оценки. Отсутствие оценки результатов труда ведет к снижению качества работы и заинтересованности работников. За ранее формулируя задачи, мы можем дать оценку результатам и таким образом помочь последователям увидеть достижения или недоработки. Мы обнаруживаем недостатки в организации работы и разумно распределяем свои усилия.

4. *Постановка задач помогает выявить дары и таланты.* Когда обозначен желаемый результат, становится понятно, какие дары и таланты необходимы для выполнения задуманного. Мы находим в себе и в других особые свойства, адекватные поставленной задаче. Вполне возможно, что Есфирь даже не представляла, на что она способна, — до тех пор, пока не поняла, какую именно нужду необходимо восполнить. Четко сформулировав задачи, мы можем поручить их выполнение тем работникам, которые обладают необходимыми для этого качествами. Некоторые из работников добровольно вызываются выполнить ту или иную задачу и таким образом заявляют о себе как о потенциальных руководителях.

6 Стивен работает плотником. Он слышит, как пастор призывает добровольцев поработать в церкви. Как вы полагаете, на какое объявление он откликнется? Обведите кружочком букву, которой обозначено выбранное вами предложение.

- а) Все, кто может, приходят ремонтировать церковь.
- б) Необходимо отремонтировать шесть оконных рам.

7 Обведите кружочком букву, которой обозначен результат постановки следующей за дачи: «На этой неделе каждая группа должна посетить пять семей. Всего таких групп будет три, по два человека в каждой».

- а) Содействовать сотрудничеству
- б) Сэкономить деньги
- в) Обеспечить основу для оценки труда

8 Обведите кружочком букву, обозначающую предложение, которое наиболее полно объясняет значение постановки задач.

- а) Четко определенные за дачи позволяют сделать больше работы за меньшее время.
- б) Задачи ставятся для того, чтобы облегчить работу руководящего.
- в) Постановка задач содействует выполнению работы и формирует микроклимат в группе.

РУКОВОДЯЩИЕ БЕРУТ НА СЕБЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Цель 4. *Найти примеры, поясняющие, почему целеустремленность приносит свободу.*

Очевидно, что ответ б) в последнем упражнении неверен. Определение ясных задач для себя и последователей — это один из наиболее сложных аспектов руководства. Объясняется это тем, что от руководящего требуются абсолютная честность и готовность при любых обстоятельствах взять на себя ответственность.

Вспомним пример из жизни по местной церкви. Пастор сказал, что считает себя ответственным. Он был готов пойти на определенные жертвы: для создания новой церкви ис-

пользовать часть церковных денег и на править работников из числа членов вверенного ему собрания. Кроме того, выступив с таким предложением, он рискует услышать критические замечания от своей паствы. В подобном положении оказалась Есфирь. Когда Мардохей призвал её, она почувствовала ответственность за свой народ. Когда люди мыслят категориями высших целей церкви и точно знают свои задачи, то с готовностью берут на себя обязательства и ответственность за их выполнение.

Молодой человек, вы названный слушать, пошел так потому, что начал полагать истинную цель церкви. Он был готов взглянуть в лицо реальности и взять на себя ответственность.

Психиатр Уильям Глассер объяснил, как мириться с реальностью и принимать ответственность. Работая с людьми, которые не сумели приспособиться к требованиям общества, он пришел к выводу, что их несчастье в значительной мере объяснялось тем, что они прятались от реальности. Они постоянно находили оправдания своим неудачам, в своих проблемах винили окружающих и обстоятельства. Представьте, что бы сказала Есфирь, если бы она так же относилась к реальности. Наверное, что-то вроде: «Но ведь я слабая женщина. Кто же царь так упрям!». Однако она бы могла принять факты такими, какими они есть, и действовать соответственно обстоятельствам.

Такое поведение, по мнению Глассера, — это единственный способ достичь успеха в жизни. Очевидно, что это единственный способ стать успешным руководителем. Глассер считает, что чувство довольства жизнью проистекает от готовности претерпеть лишения ради достижения намеченной цели. Он говорит, что целеустремленность приносит свободу. Если мы честно оцениваем перед собой полагавшиеся по следствия на наших действиях и вслед за этим совершаем эти действия, то обретаем уверенность в себе и достигаем успеха как руководители. Преимущество христианских руководителей заключается в том, что им известно: уверенность в себе — это на самом деле отражение упования на Господа.

9 Письменно воспроизведите слова Есфири, свидетельствующие о том, что она знала о последствиях своего решения и была готова взять на себя ответственность.

.....

Почему, приняв решение, она стала свободной? Не кажется ли вам, что она почти освободилась от страха? Она перестала искать оправдания. Она доказала себе, что способна принять трудное решение. Теперь ей ничто не мешало с верой идти вперед.

10 Обведите кружочком букву, которой обозначен пример, верно, в свете проведенной дискуссии, поясняющий, почему целеустремленность дает свободу.

- а) Джон окончил по следствию своего решения поступить в Библейскую школу, которую он принял, откликаясь на призыв Бога начать служение; решил довести начатое дело до конца и теперь приступает к реализации своего плана. Он чувствует себя уверенно и уже не сомневается в том, что достигнет успеха. Выбрав направление действий, он уже не страдает от неопределенности. Теперь он может полностью сосредоточиться на достижении поставленной цели.
- б) Ревекка без колебаний решает уволиться с работы и отправиться за границу, чтобы там участвовать в деле Господнем. Она оправдывает свой поступок тем, что всегда хотела поработать в этой экзотической стране. Она прямо убеждает себя, что не поддастся на уговоры изменить свое решение. Ревекка надеется, что все сложится так, как ей нужно. Она уверена, что поступила как человек, полностью свободный в своих действиях.
- в) В течение определенного времени Бог призывал Томаса к христианскому служению. Теперь, после долгих молитв и испытания сердца, Томас принимает решение основать новую церковь там, где в этом существует огромная нужда. Он увольняется с работы, покидает семью и друзей — словом, идет на перемены, которых всегда боялся. Более того, он разрабатывает план действий и начинает богослужение в новом городе, полагая, вопреки неуверенности в будущем, что совершает угодное Богу дело. Удивительно

то, что его совершенно не волнуют насущные нужды. Он уверен, что Бог по-может ему довести начатое дело до конца.

- г) Питер размышляет о том, как ему ответить на призыв к служению. Для успокоения совести он рассуждает: «Я не подхожу для этой работы, я боюсь общения с людьми, у меня нет образования, и работа очень трудная даже для опытного служителя. Нет, мне никогда не достичь успеха в деле Господнем. До сих пор мои дела шли неплохо, поэтому нет смысла брать за что-то другое». Рассудив так, он старается забыть об этом деле.

11 Это задание поможет вам определить ваше отношение к качествам, необходимым успешному руководящему. Отвечая на вопросы, впишите значок X в соответствующие колонки. За каждую пометку в колонке 1 начисляйте себе три балла, в колонке 2 — два балла, в колонке 3 — один балл.	1 Обычно	2 Иногда	3 Редко
Вы готовы во что бы то ни стало взять на себя ответственность?			
Вы готовы быть абсолютно честными со своими последователями?			
Вы готовы на жертвы ради блага своих последователей?			
Вы готовы услышать критические замечания, призвав последователей пойти на жертвы ради достижения целей?			
Вы готовы потребовать от последователей уяснить истинное назначение церкви — даже если это приведет к отказу от ранее определенных конечных целей собрания?			
Вы готовы смотреть в лицо реальности, принимать факты и действовать исходя из обстоятельств?			

ЛЮДИ, ЗАДАЧИ, ЦЕЛИ

	1	2	3
Вы готовы разделить реальные цели и нормы, дать по следователям подробные инструкции и дос тупно объ яснить, как им над лежит действовать?			
Вы готовы терпеть лишения ради достижения целей?			
Понимаете ли вы, что, чес тно оце нивая последствия сво их дей ствий, об ретаете уве ренность в се бе и со вершенствуетесь как ру ководящий?			
Вы готовы выяснить подлинную цен ность це ли, для чего про вести ее оцен ку и со общить о результатах своим последователям?			
Вы готовы считаться с отговорками, когда определяете стандарты и по могаете последователям ориентироваться на них в работе?			
Вы готовы должным образом оце нивать успе хи сво их по следователей, от мечать их дос тоинства и достигнутый прогресс?			



Руководящие помогают работникам принимать реальность

Цель 5. *Указать верные утверждения относительно реалистичного мышления.*

Необходимы реальные задачи. Может существовать искушение «с верой» требовать каких-то особенных результатов. Конечно, вера и упование на Бога обязательно должны при-

существовать, но если люди в эмоциональном порыве возьмутся за не реальные задачи, то их подстерегает разочарование, и в бу дущем они вряд ли со гласятся сотрудничать. Прежде чем взывать к чувствам последователей, руководящий обязан испытать свою веру. Для выяснения реальности цели спросите себя, готовы ли вы произвести оценку результатов труда и ее итоги довести до све деня своих последователей? По силам ли эта цель группе?

Необходимо пре дупреждать о воз можных пре пятствиях. Руководящий, на правляя по следователей к дос тижению реальной цели, не упрощает и не усложняет её. Работники, как правило, лучше кон тактируют с ру ководящим, который способен признать наличие трудностей, просит последователей о молитвенной поддержке, интересуется их мнением. В случае, если работник высказывает неуверенность или сомнение, ру ководящий не дол жен сгла живать фак ты, вы звавшие у работника та кие чув ства. Будет лучше, ес ли он при знает наличие про блемы, пой мет чув ства ра ботника, ска жет: «Я знаю, что это слож ная задача». Руководящий, для ко торого привычной является фраза: «Не выдумывай, ничего сложного в этом нет», рискует остаться без последователей.

Отговорки не должны приниматься. Начиная с событий в Едемском са ду, у лю дей поя вилась при вычка оп равдывать себя, а в сво их не удачах и ошиб ках ви нить дру гих лю дей, сатану, обстоятельства. Всякий раз, на ходя отговорку, человек сни мает с се бя от ветственность и тем са мым ослабляет свои позиции, снижает свою самооценку. Поэтому, принимая отговорки и оп равдания, мы на са мом деле тоже бежим от ответственности. Ответственный руководящий делает то, что Глассер на звал ве личайшей за дачей, стоя щей пе ред человеком: он учит людей отвечать за свои поступки.

Каждому человеку не обходимо знать, что он способен на по ступок. От говорки по могают ему ук лоняться от встречи с реальностью. Чтобы указать ему путь к ус пеху и тем са мым способствовать ус пеху всей церк ви, ру ководящий обя зан ус тановить стан дарты. Ус лышав оп равдание, руководящий не должен говорить «Ничего, все в порядке». С любовью и уважением он должен помочь человеку дейст-

ЛЮДИ, ЗАДАЧИ, ЦЕЛИ

зовать сообразно установленным стандартам. От руководителя, в свою очередь, требуются любовь, терпение и готовность идти на риск.

Воздавайте работнику должное за достигнутый успех. Укажите на его хорошие качества, обратитесь к нему по поводу достигнутого прогресса. Затем точно объясните ему, в чем состоит поручение. Определите задачи и нормы. Дайте четкие пояснения и убедитесь в том, что работник понимает, как ему предстоит действовать. Молитесь вместе с работником и дайте ему понять, что надеетесь на успешное выполнение поставленных перед ним задач.

12 Обведите букву, которой обозначен каждый правильный ответ. Какую задачу можно назвать *реальной*?

- а) Ту, которая свидетельствует о вере руководителя
- б) Ту, которая по силам группе
- в) Ту, которая ободрена всеми членами группы

13 Обведите кружочком букву, которой обозначен каждый правильный ответ. Какую помощь в выполнении задач руководитель может оказать своим последователям?

- а) Сказать им, что работа несложная
- б) Выразить сомнение и неуверенность
- в) Понять их трудности

14 Обведите кружочком букву перед каждым **ВЕРНЫМ** утверждением.

- а** *Реалистичное мышление* исключает элемент веры; следовательно, при постановке задач вы можете ориентироваться на результаты, вполне достижимые без веры.
- б** *Реалистичное мышление* признает существование проблем и трудностей; поэтому старайтесь выяснить, в чем они заключаются, просите последователей о молитвенной поддержке, советуйтесь с ними.
- в** *Реалистичное мышление* отказывается принимать отговорки, аргументируя тем, что поступать иначе значит поощрять безответственность.
- г** *Реалистичное мышление* требует выработать стандарты и предложить их последователям в качестве ориентиров;

вместе с тем руководитель обязан считаться с отговорками последователей и в случае, если работники действуют неэффективно, убеждать их в обратном.

- д *Реалистично мыслящий* руководитель всегда добродетельно и искренне воздает должное работникам, ценит их хорошие качества и достигнутый прогресс.

Руководящие платят цену

Цель 6. *Объяснить на практических примерах содержание пяти особенностей руководства.*

Существует цена руководства, и об этом свидетельствуют все рассмотренные нами Библейские примеры. Только одно обстоятельство облегчает уплату этой цены, делает ее разумной — это цель, к которой устремлены все наши усилия. Христианские руководящие знают, что Бог занимает особое место в Его всемирном плане. Их намерения — это Его намерения. Несмотря на это, руководящим известны и потерянности, и отчаяние. В большинстве случаев с такими намерениями можно справиться, если молитвенно применить реалистичное мышление. Нас ждут проблемы и конфликты, и мы не сможем достойно справиться с ними, если откажемся признать реальность, так как это сделала Есфирь. Вот лишь несколько фактов, которые следует принять и принять.

1. *Руководящие — это слуги, а не хозяева.* Даже в деловом мире руководитель больше не является «шефом». Ему отведена роль инструктора, наставника, помощника в деле планирования и организации работы. О таком стиле руководства говорил Иисус. История христианства свидетельствует, что величайшие руководящие следовали Его примеру, даже под угрозой смерти.

2. *Руководящие трудятся тяжелее, чем последователи.* В свое время было предпринято исследование, цель которого состояла в том, чтобы выяснить, что общего у наиболее преуспевающих руководителей. Оказалось, что не существует общего для всех набора деловых и личных качеств. Кто-то склонен к авторитарному стилю руководства, а для кого-то более естественно демократизм. Единственное, что роднило

всех руководящих, — это тяжелый труд. Они провели больше бессонных ночей, больше учились и больше работали над собой, чем их последователи.

3. *Руководящие подвергаются критике и об винениям.* Необходимо быть го товыми к то му, что на ши по ступки и методы работы встретят непонимание либо будут превратно истолкованы. Кро ме то го, мы бу дем оши баться, по ходя оби жать лю дей. Если мы при зна ем этот факт и не ста нем рьяно защищаться, то критика будет для нас благословением. Мы в со стоянии трезво взглянуть на свои по ступки и можем воззвать к Господу, чтобы Он помог нам стать более зрелыми.

4. *Руководящие ис пытывают оди ночество.* На лю дях руководящие про изводят впечат ление все общих лю бимцев. Однако хорошие руководящие — это оди нокие лю ди. Мно гим из нас нравится обсуждать с другими лю дьми различные проблемы, делиться своими тяготами. Отчасти этому способствует то, что контакты с лю дьми — это неотъемлемая часть нашей работы. Но когда приходит время для глав ных решений, мы ос та емся на едине с Бо гом. Мы обя заны ува жать частную жизнь и чувства других лю дей. Мы не име ем права вовлекать наши семьи и дру зей в дела церкви. Способы, которыми мы тра тим свое вре мя и си лы, недоступны пониманию большинства лю дей.

5. *Руководящие испытывают стресс.* Нам постоянно не хватает вре мени, а ведь так мно го еще нуж но сде лать. На нас бре менем ложатся надежды, которые связывают с на ми окружающие. Большинство цер ковных ру ководящих — это руководящие среднего звена. Ос уществляя ру ководство различными группами, они, в свою очередь, на ходятся под контролем пасторов и дру гих церковных должностных лиц. Та ким образом они тер пят двой ную на грузку, пре бывая од но временно в роли последователей и руководящих. Нам знако мо чувство неуверенности, боя знь принять неправильное решение. Мы хо тим нравиться лю дям и вме сте с тем обя заны неуклонно выполнять обязанности руководящих.

15 Объяснить практический смысл каждой из особенностей руководства. Ответы запишите в тетрадь.

а Руководящие — это слуги, а не хозяева.

б Руководящие трудятся тяжелее, чем последователи.

в Руководящие подвергаются критике и обвинениям.

г Руководящие испытывают одиночество.

д Руководящие испытывают стресс.

То, что мы называли *реалистичным мышлением*, требует от нас осознания главенства христианских целей над реальностью со всеми проблемами и трудностями. Осознав это, мы сможем в полной мере уяснить, что от нас требуется. Тогда мы будем избавлены от чувства неуверенности и не станем стремиться к служению, для которого у нас нет ни надлежащих качеств, ни репутации, какая была у Есфири: «*Я полностью посвящаю себя этому великому делу. Я готова отвечать за свое решение*».

16 Некоторые из пяти особенностей руководства вполне можно назвать *вредными факторами*. Это тяжелый труд и строгая дисциплина; критика, обвинения и непонимание; одиночество и стресс. Мы убедились, что Есфирь решилась на беспрецедентную жертву, согласившись принять последствия своего выбора, какими бы страшными они ни оказались. Письменно расскажите, почему вы хотите испытать на себе вредные факторы руководства.

Вопросы для самопроверки

1 В Книге Есфирь мы находим великолепный пример руководящего, ...

- а) возвышенного за огромный талант.
- б) которому возвышение по могло пре одолеть личные проблемы.
- в) который пришел, чтобы восполнить нужду.
- г) который появился на волне общественного интереса.

2 Какой великий принцип эффективного руководства в период кризиса задействовала Есфирь, когда приняла решение: «Пойду к царю, и если погибнуть, погибну»?

- а) Руководящие должны быть готовы к выполнению великих задач.
- б) Руководящие должны быть готовы во что бы то ни стало взять на себя ответственность.
- в) Руководящие должны быть готовы к тяжелому труду ради достижения целей.
- г) Руководящие должны быть готовы к тому, что в трудные времена останутся в одиночестве.

3 Все утверждения, за исключением одного, — это принципы здравого руководства, которыми руководствовалась Есфирь. Что из перечисленного НЕ относится к их числу?

- а) Руководящие существуют для всеобщего блага.
- б) Руководящие привлекают в работу своих последователей, распределяет между ними задания и делится с ними информацией.
- в) Руководящие определяют процедуру, адекватную ситуации, в которой он находится.
- г) Только быстрота действий обеспечивает смелость и решительность поступкам руководящего.

4 Желание видеть свой народ спасенным — конечная цель, которой были подчинены все действия Есфири. Такая цель называется ...

- а) миссией.
- б) задачей.
- в) текущей задачей.
- г) вдохновляющей целью.

- 5** Стремясь к ко нечной цели, Есфирь определила ряд промежуточных целей, или задач, называемых ...
- а) заключительными целями.
 - б) высшими целями.
 - в) организационными целями.
 - г) текущими целями.
- 6** Все приведенные утверждения, кроме одного, объясняют важность постановки задач. Какое утверждение НЕВЕРНО?
- а) Постановка задач помогает сэкономить время, силы и ресурсы.
 - б) Постановка за дач со действует со трудничеству и соз дает основу для оценки достигнутых результатов.
 - в) В постановке задач и целей нет ничего сложного.
 - г) Постановка задач помогает выявить дары и таланты.
- 7** Правильно поставленные задачи ...
- а) содействуют достижению желаемого результата и формированию настроения в группе.
 - б) облегчают труд ру ководящего и по зволяют об ходиться без текущего контроля.
 - в) позволяют за меньшее время сделать больше работы.
 - г) помогают ру ководящему быть бес пристрастным и со всеми со трудниками под держивать оди наково ров ные от ношения.
- 8** Термин, ко торым обоз начена ре шимость ру ководящего выполнить подлинное назначение и те кущие задачи церкви, — это ...
- а) реализм.
 - б) ответственность
 - в) признание.
 - г) реакция.
- 9** Термин, которым обозначен процесс оценки руководящими значения христианских целей в контексте реальной ситуации, — это ...
- а) мышление категориями возможного и невозможного.
 - б) христианский идеализм.
 - в) реалистичное мышление.
 - г) осознание.

10 Соглашаясь с отговорками последователя касательно невыполнения поставленной задачи, руководящий тем самым ...

- а) демонстрирует гибкость и христианское милосердие.
- б) уклоняется от ответственности и это же по зволяет последователю.
- г) показывает, что быть до брым важнее, чем быть от ветственным.
- д) показывает, что любовь помогает ему избегать конфликтных ситуаций.

11 Перед каждым из фак тов впишите цифру, которой обозначен вариант реакции руководящего на этот факт.

- 1) Руководящие — это слуги, а не хозяева.
 - 2) Руководящие трудятся тяжелее, чем последователи.
 - 3) Руководящие подвергаются критике и обвинениям.
 - 4) Руководящие испытывают одиночество.
 - 5) Руководящие испытывают стресс.
- а Руководящий все сильнее осознает необходимость полностью довериться Господу.
- б Руководящий вы ступает в качес тве на ставника, ин структора и помощника.
- в Руководящий при знает, что ино гда ок ружающие не всегда правильно понимают мотивы его решений и поступков; по этой причине он приучает се бя не об ращать внимания на реакцию последователей.
- г Руководящий осознает, что в си лу занимаемого положения подвергается давлению извне. Он так же понимает, что тру дится для де ла Гос подня, и Гос подь об лечет его силой.
- д Руководящий понимает, что должен быть всецело предан сво ему слу жению, по казывать по следователям пример во всем.

Ответы на вопросы урока

- 9 «...и если погибнуть, погибну» (Есф. 4:16).
- 1 а 3) Цель.
б 1) Характеристика руководства
в 3) Цель.
г 2) Функция.
д 2) Функция.
е 1) Характеристика руководства.
ж 1) Характеристика руководства.
з 1) Характеристика руководства.
- 10 Ответы а) и в) верны, ответ б) — на против. Ревекка не свободна, потому что не посвятила себя делу достижения цели. Ее *эмоциональный порыв не является основой для решения такого рода, и надежда не приносит ей ощущение свободы*. Ответ г) — это типичный пример уклонения от ответственности. Запомните: Бог не призывает способных; Он наделяет способностями призванных.
- 2 Существовали люди, оставленные без евангельского свидетельства.
- 11 Если вы набрали от 24 до 36 баллов, то поступаете, как преуспевающий руководитель. Если количество баллов меньше 24, вновь прочитайте список и с Божией помощью примите четкое решение начать делать то, о чем забываете сейчас.
- 3 Он видит нужду и ищет руководителя, способного ее исполнить.
- 12 б) Ту, которая по силам группе
- 4 Ваш ответ. Я предлагаю такой вариант: приобрести жителей этой местности для Господа и предоставить им место для поклонения.
- 13 в) Понять их трудности.

ЛЮДИ, ЗАДАЧИ, ЦЕЛИ

- 5 Ваш ответ мог бы быть таким: 1) создать группы посещения, 2) создать комитет для работы над планом строительства.
- 14 а Неверно.
б Верно.
в Верно.
г Неверно. (Он требует работать в соответствии со стандартами. Кроме того, он наставляет их и помогает ориентироваться на стандарты.)
д Верно.
- 6 б) Необходимо отремонтировать шесть оконных рам.
- 15 Ваши ответы могут отличаться от предлагаемых мною вариантов:
- а Я обязан быть помощником, а не наблюдателем.
б Я должен по-прежнему давать окружающим пример в работе, пунктуальности, соблюдении стандартов и самосовершенствовании.
в Я должен быть готов к непониманию, критике и обвинениям. Если я допущу ошибку, то без условно признаю, что должен поработать над собой, и буду искать в этом деле помощи у Господа.
г Я должен быть готов к одиночеству; однако более глубокое общение с Господом поможет мне заполнить пустоту.
д Я должен понимать, что в силу занимаемого положения подвержен различным стрессам. Поэтому я должен возрастать в общении с Господом, облекаться силой, чтобы самые сложные обстоятельства не отвратили меня от Него, а еще больше приблизили.
- 7 Ответы а) и в) верны.
- 16 Ваш ответ. Наверное, каждый руководящий скажет вам, что решил на это служение потому, что осознал: дело Господнее заключается в том, что бы идти к людям и нести им Божию любовь. Откликнувшись на вопрос Господа: «...кого Мне по слать? и кто пойдет для Нас?» (Ис. 6:8), они решили *во что бы то ни стало* достичь целей,

к которым Бог призвал их. Приняв такое решение, они наперекор трудностям радуются плодам своего труда и наслаждаются подлинной свободой. Более того, они по-настоящему уверены в себе, потому что уверены в Господе.

- 8 в) Постановка задач содействует выполнению работы.