

Раздел 1.

Господь, могу ли я быть лидером?

Введение	стр. 2-3
Материалы для чтения	
"Господь, могу ли я быть лидером".	стр. 4-6
Де Суза, Энтони " <i>Быть лидером</i> ", главы 1,2	стр. 7-14
Лекции	стр. 15-30

СНАЧАЛА изучите три материала для чтения, начиная со страницы 4, а затем начните отвечать на вопросы учебника, начинающиеся с лекции Джима Энгела (курсивом) на стр. 15.

Обратная связь **стр. 31**

Задачи.

В этом разделе вы:

Исследуете различные концепции лидерства посредством изучения положений лежащих в их основе.

Сравните превалирующие концепции лидерства с моделью лидера- слуги, продемонстрированной Иисусом.

Произведете оценку своей собственной концепции лидерства в контексте готовности к служению.

Определите области, в которых с точки зрения вашего опыта необходимы изменения политики лидерства.

Введение.

Вы начинаете изучение шестого раздела курса под названием *Лидерство: Продуктивное Использование Сильных Сторон Личности*. Курс направлен на развитие ваших способностей как лидера путем выявления данных Господом даров и побуждения остальных, используя пример Христа. Мы верим, что Господь использует этот курс, чтобы помочь вам стать более эффективным лидером. На это наша надежда и об этом - молитва.

Метод.

Интернет-формат. Мы снабдили Вас материалами для чтения, необходимыми для завершения разделов. Каждый раздел содержит лекции (курсивом) и вопросы на протяжении всего учебника, которые помогут вам применить изученное в специфических ситуациях. В конце введения вы найдете информацию по другим курсам, а также - альтернативные варианты форматов курса.

Лекции:

Лекционная часть настоящего курса взята из записанных на кассеты уроков докторов Джеймса Ф. Ангела, Терри Спаркса и Джейн Оверстрит. Данный раздел включает лекции Джеймса Ангела, набранные курсивом.

Д-р Джеймс Ф. Ангел хорошо известен в кругах евангелистов по всему миру. В настоящее время он работает в Восточном колледже, где является ведущим профессором в сфере программ для выпускников по экономическому развитию. Мр. Ангел также выполняет обязанности президента "Девелопмент Ассоушиэйтс Интернэйшнл" (ДАИ), движения, фокусирующемся на развитии лидерства в зоне охвата организации под названием "Две трети Земного шара". Он также является исполнительным директором ее образовательного крыла: Центра Организационного превосходства (ЦОП) в Восточном колледже.

Д-р Ангел получил признание за свои труды в областях стратегии сети всемирных миссионерских организаций, евангелизации и финансового управления. Но, пожалуй, наиболее известен он так называемой "шкалой Ангеля", формализующей стадии процесса принятия решений в духовной сфере. Первой из многих его книг и работ (в соавторстве в Уилом Нортон) была "Что случилось с урожаем?" - книга, давшая толчок современному объектно-ориентированному стилю благовестия и ученичества. Одна из последних его публикаций, "Туманное будущее", - широко цитируемая работа о перспективах североамериканских международных религиозных миссий.

На протяжении последних 28 лет задачей первостепенной важности для д-ра Ангела было соблюдение целостности и повышение эффективности работы христианских лидеров в "Двух третях Земного шара". Опыт г-на Ангела включает работу консультантом/инструктором с сотнями христианских организаций в более чем 70 странах мира.

"Девелопмент Ассоушиэйтс Интернэйшнл" (ДАИ), основателем которой он является, претерпела быстрый рост благодаря уникальной комбинации библейской программы, приближенной к реальности во всех аспектах христианского лидерства, и практического наставничества.

Дополнительные курсы, предлагаемые Центром организационного усовершенствования:**"Сначала необходимое: Царство Божие".**

Теоретические основы служения.

"Создавая пространство для Бога: Духовное формирование христианских лидеров".

Чистота личности и духовная дисциплина.

"Преумножая урожай: построение эффективного служения, следуя примеру Иисуса".

Учимся думать и планировать стратегически.

Альтернативные форматы курса.

Учебник и аудиокассета. Методология этого формата может быть для вас несколько новой. В этом случае Вам нет необходимости посещать занятия, и вы можете учиться там, где живете или работаете. Вы не делаете конспектов лекций, а читаете учебник, слушаете несколько минут кассету, затем выключаете ее и отвечаете на вопросы из учебника. Для применения прослушанного вам придется слушать кассету чаще всего не более 10 минут. Этот метод уникален в том смысле, что является дистанционным, и в то же время - очень интерактивным. Мы надеемся, что вы многому научитесь, ибо имеете возможность применять изучаемый материал в своей жизни и работе.

Интернет- формат (данный формат). В этом формате мы предоставили вам материал для чтения, необходимый для изучения разделов. Каждый раздел содержит лекции (курсивом) и вопросы на протяжении всего учебника, которые помогут вам применить изученное в специфических ситуациях.

Адрес Центра Организационного Усовершенствования в Восточном колледже:

COE at Eastern Colledge
1300 Eagle Road
St. Davids, PA 19087

Тел: 610-341-1566; Факс: 610-341-5910; Электронная почта: dai_coe@eastern.edu

*Господь, могу ли я быть лидером? **

Был жаркий день. Преподобный Виктор Оско, новый генеральный директор компании "Кингдом Сайнпост Министриз" (более известной как КСМ) откинулся на спинку кресла, чтобы обдумать первый месяц своей работы. Виктор почувствовал значительное облегчение, когда вновь включили электричество, и его усталый кондиционер опять зашумел.

Он никогда не предполагал, что может занять такую должность в относительно молодом возрасте 38 лет. Будучи выпускником библейского колледжа "Амбассадор", Виктор был вполне удовлетворен относительной туманностью своего будущего как пастора церкви Избранных и искупленных в одном из близлежащих провинциальных центров. Без сомнения, рост церкви Виктора привлек внимание его дяди и высокоуважаемого предшественника, преподобного Стефана Огулу, с почетом избранного главой ассоциации "Избранных и искупленных", крупнейшей церкви в Кабули*.

Виктор вспомнил то чувство удивления, которое он и его жена испытали при получении приглашения КСМ на этот важный пост. Все, казалось, говорило о том, что на это была воля Божья, и следующие шесть недель Виктор провел, обучаясь у своего выдающегося дяди. Преподобный Огулу, в свою очередь, не оставил Виктора на произвол судьбы, ибо так или иначе был связан с офисом КСМ как член совета директоров.

Большую часть первого месяца Виктор провел, пытаясь лучше понять структуру и работу организации. Однако чем больше он узнавал, тем озабоченнее становился, т.к. понимал, что не сможет полностью заменить своего дядю, который, действительно, был "чем-то в своем роде". Несмотря на то, что все были добры и приветливы с ним во время "периода медового месяца", начались неизбежные сравнения с дядей, постепенно подорвавшие уверенность Виктора. В конце концов, уронив голову, он простонал: *"Господь, зачем ты поместил меня сюда!"*

.....

Возглас Виктора отвечает чувствам многих, кто был призван на руководящие должности, не имея должной подготовки и опыта работы. Его предпосылки станут еще более ясны, после того как мы кратко рассмотрим историю КСМ.

"Кингдом Сайнпост Министриз"- компания-издатель брошюр и других религиозных материалов, расположенная в Кабули, маленькой процветающей европейской стране, бывшей колонии, обретшей свою независимость в 1975. Церковь "Избранных и искупленных", была основана первыми миссионерами из ассоциации "Всемирных послов Господа" (ВПГ), игравшими главенствующую роль пока большинство из них не были вынуждены покинуть страну. КСМ же была основана генеральным директором ВПГ, Питером Рубелла, в 1957 г. Цель служения все так же выступает на фасадной стене здания: **"Выполнять Великое Поручение посредством печатного слова"**.

*Данная история вымышлена. Любое сходство с существующими организациями и персонажами непреднамеренно. (Кабули - вымышленное имя (прим. пер)).

Рубелл оставил страну вместе с большинством миссионеров ВПГ в 1975 г. Именно тогда, преподобному Огулу, бывшему пастором церкви "Избранных и искупленных", и был предложен пост генерального директора.

Преподобный Огулу являлся выпускником как библейского колледжа "Амбассадор", так и семинарии ВПГ. Как и большинство лидеров, он принадлежал к основной народности страны. В течение ряда лет Огулу занимал ведущие посты во многих организациях и являлся признанным государственным и христианским деятелем.

Преподобный Огулу довольно быстро восстановил связи с ВПГ и стал известен на Западе. Понятно, что многие публикации по проектам ВАГ оседали в его офисе. Кроме того, КСМ стала популярным магазином западных изданий и, в результате - ведущим христианским издательством страны.

К моменту повествования в КСМ насчитывала 28 работников с полной занятостью и 11- с частичной. Исполнительный комитет, помимо генерального директора включал еще трех членов: главного бухгалтера, Стеллу Сэйндж, производственного директора, Бонга Кима и преподобного Фреда Менгисту, директора по церковным связям. Некоторое время комитет имел также главного редактора, но сейчас эту роль взял на себя преподобный Огулу.

Если бы вы пришли в компанию "во времена правления" преподобного Огулу, то заметили бы сразу несколько вещей. Во - первых, что было типичным для этой страны, генеральный директор занимал самый большой кабинет и пользовался комфортабельной квартирой, машиной и водителем. На половине здания, где был офис директора, всегда наблюдалась повышенная активность, т.к. начальники отделов и многие другие хотели получить одобрение своих действий. Как заметил один из гостей: *"Длинная тень преподобного Огулу падает на всех, кто здесь работает"*.

В компании всегда наблюдался недостаток квалифицированных кадров, а это значило, что при необходимости каждый должен был "закрывать бреши", независимо от образования или опыта. Люди, приходившие в компанию с университетским образованием или опытом, достаточно быстро уходили на более высокооплачиваемые должности в международные церковные организации или частный сектор.

Преподобный Огулу из предыдущего опыта знал, что достаточно трудно делегировать свои полномочия другим. Поэтому он считал для себя необходимым оставаться на руководящей должности, чтобы контролировать дела. Кроме того, он никак не мог забыть растрату крупной суммы денег одним из работников несколько лет назад.

Только немногие могли сказать, что хорошо знают преподобного Огулу, и даже Стелла Сэйндж, проработавшая в компании 23 года, вряд ли могла это утверждать. Имея дружелюбную манеру общения, он на самом деле был довольно замкнутым человеком. Не было, однако, сомнений в том, что у него была природная способность к видению ситуации и ответственному руководству. Это был лидер с замечательными ораторскими и мотивационными способностями. Совместно с советом директоров Огулу четко определил направление служения, не приветствуя при этом несогласных.

Виктор, однако, после кропотливых изысканий, выяснил, что КСМ недавно испытала кризис, вызванный рядом факторов. Прежде всего, недостаток бумаги и растущие цены привели большинство заказчиков к печати за рубежом, где цены были гораздо ниже. В дополнение к этому двое христиан, не имеющих сана, начали свое собственное издательское служение, предлагая более низкие цены, с использованием современных компьютерных технологий, которыми КСМ не обладала.

Таким образом, будущее КСМ оказалось под угрозой в то самое время, когда в стране наметились признаки возрождения и растущего принятия евангелия. После десятилетий застоя протестантская церковь, наконец, начала расти благодаря активности местных харизматических групп. Оценки христианского населения страны западных влиятельных источников варьировались от 34.6 до 55.9% (в зависимости от источника). Местные эксперты все же склонялись к нижней границе этой оценки. Доля традиционных религий по-прежнему оставалась на том же уровне, остальную часть составляли мусульмане и индуисты.

Вскоре Виктор убедился, что не способен дублировать "длинную тень" преподобного Огулу. Он никогда не чувствовал себя комфортно, раздавая указания и назидания. По природе Виктор был, скорее, командным игроком, готовым отдать инициативу в руки более квалифицированных коллег. По мере того, как его сомнения усиливались, в его сердце рождался крик: ***"Господь, могу ли я быть лидером!"***

.....

К читателям.

Добро пожаловать в то, что мы могли бы назвать "Сага о "Кингдом Сайнпост Министриз". События будут развиваться от раздела к разделу, ибо история эта затрагивает общие для любой части земного шара процессы. Целью является изображение не "позитивного" или "негативного", а реалистичного контекста, по которому мы могли бы провести исследование, на предмет "продуктивного использования сильных сторон личности".

Итак, Виктор Оско определенно испытывает кризис сомнения в собственных возможностях. Согласны ли вы с тем, что он - не лидер? Какой совет вы бы ему дали?

Обратитесь теперь к нижеследующему материалу для чтения, внимательно рассмотрите то, что Де Суза говорит о лидерстве, а затем ответьте на тот же вопрос: "Посоветовали бы вы Виктору сменить работу?"

Призвание лидера.

Энтони Де Суза

Быть лидером.

Известна ли вам важнейшая проблема любой организации? Ответ прост: недостаток навыков руководства. Очевидно? Возможно. Но, к сожалению, мы часто упускаем этот факт из виду.

Без развития навыков менеджмента и работы с людьми большинство из нас в лучшем случае представляют собой посредственных руководителей. Христианство не освобождает нас от этой ответственности, говорим ли мы о руководстве местной организацией, миссионерской деятельностью или организацией, основывающей свою деятельность на христианских принципах.

Лишь немногие обладают естественной способностью к руководству. С видимой легкостью такие люди работают с окружающими, мотивируют коллег и подчиненных и, похоже, никогда не оказывают на людей давления. К сожалению, большинство из нас не попадают под эту категорию.

В таком случае лучшее, что мы можем сделать - приобрести навыки работы с людьми посредством опыта. Эти навыки, действительно приходят с опытом, иногда болезненным, однако приобрести их становится легче на основе четкого понимания поведенческих мотивов людей.

Как христианские лидеры мы можем воспользоваться результатами исследований в областях человеческого поведения и развития менеджмента, а также других общественных наук, изучающих поведение людей в группах. Это даст нам понимание мотивов людей в различных ситуациях.

Итак, для успешного руководства нам необходимы две вещи:

- 1) знание основ группового поведения, кадровой науки и менеджмента;
- 2) подготовка в применении этих знаний и навыков.

Псалом 78:72 отдает дань качественному руководству и менеджменту: "И он пас их в чистоте сердца своего и руками мудрыми водил их".

Несмотря на то, что слова подобные "менеджменту" являются терминами 20 века, навыки, необходимые для эффективного руководства людьми столь же древни, сколь и Ветхий завет. Таким ветхозаветным примером эффективного лидера в период после изгнания израильтян является Неемия. Этот человек спланировал, организовал и претворил в жизнь мотивирующее руководство людьми в Иерусалиме и за его пределами.

Пример Неемии актуален и по сей день, и мы с легкостью могли бы использовать его книгу как руководство по лидерству, которое представляет собой рабочую модель, находящуюся вне времени!

Вот некоторые из ситуаций, с которыми ему приходилось сталкиваться:

ЛИДЕРСТВО: ПРОДУКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИЛЬНЫХ СТОРОН ЛИЧНОСТИ
Раздел 1. Господь, могу ли я быть лидером?

сочетание практического планирования с верой в Господа;
незаслуженная критика;
разрешение личностных конфликтов и ослабление напряженности в отношениях;
финансовый кризис;
кризис руководства.

Определение христианского руководства.

Обсуждая навыки руководства и менеджмента, мы должны иметь в виду, что христианское лидерство, прежде всего, базируется на служении. Это понятие легко вписывается в концепцию церкви или связанных с ними институтов; когда же мы говорим о деловом мире слово "служение" оказывается не к месту. Это происходит во многом благодаря непониманию концепции руководства во всем ее объеме. Для многих понятие лидерства включает лишь могущество, власть, положение, престиж и личные выгоды. Все это, однако, не имеет ничего общего с христианским лидерством.

Мое описание христианского лидерства таково:

направлено на служение, нежели на доминирование;
воодушевляет и вдохновляет;
уважает личность, нежели эксплуатирует ее;
мыслит, молится и действует на основании слов Христа: "И кто хочет между вами быть первым, да будет вам рабом; так как Сын Человеческий не *для того* пришел, чтобы Ему служили, но чтобы послужить и отдать душу Свою для искупления многих" (Мф. 20:27,28).

У нас есть не только учение Иисуса: в дополнение ко всему Христос резюмировал свой подход к лидерству. Он показал своим ученикам на собственном примере беззаветного, самоотверженного служения, как надо руководить. Не меньше Он требует и от несущих свое служение на земле сегодня. Если мы будем неотступно следовать образцу самоотверженного служения Христа, то станем свидетелями далеко идущих изменений, как в своей организационной структуре, так и в отношениях с людьми. Джон Р. Мотт по этому поводу сказал: "Мысли о руководстве и лидерстве приходят мне на ум, когда я сталкиваюсь со словами Господа о том, что Величайший среди нас будет служить всем. В таком контексте лидерство воспринимается как оказание максимальной помощи, минимальный эгоизм, а также непоколебимое и неустанное выполнение величайшей на этой земле работы по созиданию царства Господа нашего, Иисуса Христа".

Характеристики лидерства.

1. *Целевая ориентация.* Лидер (руководитель), как правило, видит картину в целом и представляет себе цель существования и работы данной организации или коллектива. Понятие "возглавлять" (т.е. шествовать во главе) подразумевает дальновидность и знание направления. В любой организационной структуре необходимы усилия отдельных индивидуумов в контексте общей цели, на которую их кто-то должен ориентировать. В своей вдохновляющей книге "Служащее лидерство" Роберт Гринлиф утверждает: "Признаком лидера, ставящим его в положение выбора пути для других людей, является лучшее знание им направления движения. Идущий во главе, всегда имеет перед собой цель. Эта цель может быть выработана как в групповом консенсусе, так и в порыве вдохновения отдельного

руководителя, который может просто сказать: "Давайте пойдем по этому пути!" Так или иначе, цель известна лидеру, и он всегда может разъяснить ее неуверенным. Путем ясной и повторяющейся формулировки цели лидер вносит определенность и придает уверенность тем, кто испытывает трудности с ее достижением".

Итак, лидерство фокусируется на цели. Цель христианского лидерства совпадает с намерением Иисуса помочь людям в становлении всем тем, чем они могут стать, ходя под Богом. "Я пришел для того, чтобы имели жизнь и имели с избытком", - говорил Иисус (Ин. 10:10).

2. *Побуждение.* Эффективные христианские лидеры, как и Господь их, стараются дать возможность другим испытать жизнь с избытком, (т.е. в ее полноте). Образ жизни таких лидеров и способы их взаимодействия с людьми многообразны, но сосредоточены на помощи в индивидуальном росте "... в меру полного возраста Христова" (Эф. 4:13).

3. *Участие.* Даже беглый взгляд на жизнь Иисуса показывает его участие к людям. *Из всех ресурсов для лидеров наиболее важен человеческий.* Без людей финансовые и материальные ресурсы ничего не стоят. Даже на наиболее автоматизированных предприятиях руководство заботится о нуждах персонала. В противоположность всем остальным ресурсам "человеческий" имеет чувства, предпочтения и способен мыслить, и именно поэтому руководство людьми вызывает сложности.

Нам необходимо относиться к человеку, как к личности и, побуждая его приносить вклад в достижение целей организации, также помогать в его нуждах. Это позволит совместить личный рост сотрудника с задачами организации.

К сожалению, очень часто в церквях мы ревностно претворяем в жизнь программы за счет эксплуатации людей, тогда как служение должно идти рука об руку с заботой о людях.

Как христианским лидерам нам необходимо ставить цель организации или церкви во главе всех видов активности посредством ее постановки, планирования, программирования, мотивации, координирования, и оценки. Необходимо также стремиться создать атмосферу, благоприятную для развития кадров, что возлагает на верхушку христианских лидеров дополнительную ответственность.

4. *Личное развитие.* По мере развития персонала лидерам также необходимо создать себе здоровый имидж и позитивное, ориентированное на успех отношение. Многие люди идут по жизни, не осознавая своего призвания. Накопленный же негативный опыт программирует некоторых на отрицательное к себе отношение, ведущее к соответствующим результатам работы.

Подобное самовосприятие проявляет себя в чувстве неадекватности, подавлении способностей и слабых достижениях.

Относится ли это к Вам?

Если да, то имейте в виду, что вы усвоили негативный имидж, однако вы можете перестроиться и заменить его на более позитивный. Иисус Христос придаст вам для этого необходимые силы, и вы сможете наслаждаться успехом, который Господь для Вас предусматривает.

Я бы хотел дать вам несколько тезисов для размышления на протяжении изучения данного материала. Попробуйте ежедневно продумывать их. Прочитайте эти тезисы про себя, затем вслух, запомните их, если получится. Работайте с ними до тех пор, пока они не станут частью вашего процесса мышления.

Я ценен для Бога.

Господь сделал меня своим чадом, членом Его особой семьи (Римлянам 8:17).

Иисус называет меня своим другом.

Иисус подтверждает мою ценность, призывая меня работать с ним, делая своим соратником.

Иисус выбрал меня для плодотворных дел (Ин. 15:15).

Независимо от обстоятельств, Иисус всегда со мной (Мф. 28:20).

Господь дал мне способности, чтобы я использовал их в Его славу и на благо людям.

Я учусь распознавать Божьи дары, и благодарен за них.

Я могу и буду развивать эти дары.

Я буду учиться брать на себя риск по использованию этих даров, ставя более высокие цели и достигая их.

Вот что говорит по этому поводу Питер Дракер, руководитель группы экспертов по менеджменту:

" Важнейшие правила для расстановки приоритетов диктуются смелостью, нежели анализом. Выберете будущее в противоположность прошлому, свой собственный путь, а не карабкайтесь на гору; сфокусируйтесь на возможности решения, нежели, чем на проблеме; ставьте перед собой высокие цели, нежели следуйте легкими и безопасными путями" .³

Прежде, чем вы продолжите читать дальше, я бы хотел задать вам те же два вопроса, с которых начал. Во-первых, мечтаете ли вы о великих свершениях для Господа? Во-вторых, хотите ли вы поставить перед собой цели, ведущие к воплощению ваших замыслов в жизнь? Не продолжайте чтение, пока не сможете ответить положительно.

Что есть лидерство?

"Нам нужны лидеры! Дайте нам лидеров!"- слышатся возгласы отовсюду, начиная с религиозных, социальных, промышленных, и заканчивая политическими кругами.

Однако прежде чем воспитывать лидера, нам необходимо задаться рядом вопросов. Что есть лидерство? Откуда берутся лидеры? Как их распознать? Если нам недостает природных лидеров, можем ли мы развивать лидерские качества в людях? Если да, то как?

Давайте начнем с попытки определения лидерства. На вопрос: "Как бы вы определили характеристики менеджеров известных вам организаций?", - группа опрошенных руководителей разделила их на категории.

Отличные лидеры.

"Он не только принимал наши идеи и предложения, но и поступался своей линией для нашего ободрения".

"Он вселял в нас уверенность и выказывал уважение. Он часто говорил мне, что я работаю лучше, чем мне кажется".

"Он был очень коммуникабельным и держал нас в курсе важных событий".

"Он обладал глубоким знанием бизнеса и был наилучшим профессионалом из тех, на кого я когда-либо работал".

"Она вселяла в нас чувство собственной значимости".

"Она учила меня подходить к своей работе с конструктивной критикой. Этому же я буду учить и своих подчиненных".

"Она давала нам столько свободы, сколько было нужно".

"Она настаивала на высоком уровне работы и помогала нам его достичь".

Плохие лидеры.

"Он с трудом принимал решения и всегда избегал этого".

"Он всегда был слишком занят, чтобы слушать или советовать".

"У него было собственное правильное представление о разделении труда. Когда дела шли плохо, вина падала на нас, когда же все было хорошо, он пожинал лавры".

"Он мотивировал нас страхом и угрозами, так что получал в ответ лишь минимум".

"Она придиралась к мелочам".

"Она унижала нас. Я редко покидал ее офис без ухудшения настроения или раздражения".

"У нее был раздвоенный язычок: она рассказывала разные истории об одном и том же".

Заметили ли вы, что когда люди говорят о своих лучших или худших руководителях, они обычно не перечисляют их самых сильных или слабых сторон? Разговор, как правило, идет о поведенческих схемах. Часто люди говорят с переполненными чувствами, независимо от того о каких руководителях идет речь.

Лица, комментарии которых приведены выше, также согласились с тем, что хорошие лидеры знают о влиянии, оказываемом на других, они открыты для отзывов и предложений и прилагают все усилия для выявления своих негативных тенденций.

Те же опрошенные пришли к выводу, что плохие руководители могли бы улучшить свою работу, постепенно заменяя негативные поведенческие черты позитивными, без каких-либо сверхчеловеческих усилий.

Прежде, чем говорить о том, каким образом может происходить это улучшение, зададимся вопросом: "Каким человеком должен быть идеальный лидер?"

Этот вопрос я задал на обсуждении с группой молодых специалистов, которые в результате указали на следующие качества:

- ✓ Способность к начинаниям и их поддержанию.
- ✓ Отсутствие боязни участия, способность открыто выслушивать и принимать во внимание чувства других.
- ✓ Способность принимать идеи других и действовать с пониманием по отношению даже к необузданным предложениям.
- ✓ Способность видеть в людях доброе начало.
- ✓ Коммуникабельность, надежность, аккуратность и тщательность.
- ✓ Способность анализировать ситуацию и находить решение.
- ✓ Способность признавать свою неправоту и исправлять ошибки.
- ✓ Тактичность в сочетании с твердостью и убедительностью, способность бороться и не жаловаться.
- ✓ Доведение до каждого сотрудника его вклада в общее дело.
- ✓ Ободрение упавших духом и одновременное умелое ограничение избыточного энтузиазма.
- ✓ Способность к примирению конфликтующих точек зрения, нежели выступление в качестве ярого сторонника или адвоката.
- ✓ Вдохновение сотрудников на завершение начатого.

Никто, конечно же, не удовлетворяет всем этим требованиям одновременно, однако мы вправе ожидать от руководителей соответствия многим из приведенных характеристик.

Несмотря на ненаучную природу дискуссии, молодые люди предложили вполне реальные требования к улучшению поведенческого стиля и подготовки лидеров.

Давайте теперь приведем эти предложения в действие.

Обучение лидеров.

Известный деятель образования и консультант Джеймс Д. Гилл в своей работе "Обучение лидеров" отмечает:

"Качества и навыки, необходимые для лидерства, можно усвоить и развить посредством образования и опыта. Человек способен научиться ясно выражать свои мысли, принимать эффективные решения, мотивировать и вдохновлять, выказывать уважение и доверять подчиненным, быть справедливым в суждениях, давать ясные указания и проявлять терпимость к ошибкам, быть лояльным к последователям и защищать их интересы, быть скромным и открытым для новых идей и различных мнений, понимать юмор и уметь расслабляться¹.

Что вы сейчас чувствуете по поводу собственных навыков и стиля руководства? На какое место вы бы поместили себя в соответствии с комментариями Гила?

Если вы не очень-то высоко оценили себя, не отчаивайтесь, - вы можете научиться! Специалист по социальной психологии Бернард М. Басс указывает на ряд способов, которыми мы осваиваем навыки руководства. Среди них находятся и перечисленные в "Путеводителе по лидерству" Ральфа М. Стогдилла.

- Подготовка прямым начальником.
- Контролируемый опыт работы на плановой основе.
- Подготовка в качестве заместителя или ассистента руководителя.
- Стажировка на руководящей работе.
- Стажировка на ряде должностей с запланированными переходами.
- Работа в качестве специального стажера.
- Выполнение специальных проектов.
- Участие в работе профсоюзов.
- Участие в гражданских проектах
- Прослушивание лекций в аудитории.
- Семинарские занятия.
- Получение откликов от коллег, подчиненных, клиентов и руководства.
- Обсуждение ситуаций и проблем в группах, ролевые игры.
- Имитационные игры.
- Компьютерные и программные инструкции.
- Развитие восприимчивости.

Хотите ли вы осуществлять эффективное руководство? Хотите ли достигать результатов с помощью других людей? Все это возможно, и вы способны на это. Хотите знать, что для этого нужно? (Пусть вас не пугает список. Он может выглядеть невыполнимым, но вы способны научиться). Итак, от вас требуется уметь развивать прочные взаимоотношения с людьми, иметь глубокое понимание человеческой природы, развивать и использовать определенные навыки руководства, а также вырабатывать обдуманый план действий.

Это все еще может выглядеть непреодолимо, но новые возможности откроются вам по мере работы над этими требованиями.

В отношении контроля персонала Джордж Хеизи так резюмирует свою идею: "Наблюдения показывают снова и снова, что практически каждый человек с нормальным интеллектуальным уровнем и искренним желанием служить людям способен приобрести существенные навыки в искусстве руководства, если он будет изучать его принципы и методы, применять их обдуманно, добросовестно и настойчиво"³.

Большинство из нас знает, что хороших капитан спортивной команды тренируется долгими часами, чтобы приобрести способность концентрироваться на каждой фазе игры. Те, кто готовится занимать руководящие должности должны поступать так же. Позитивное лидерство дает наилучшие результаты, когда оно представляет собой разумный, продуманный и спланированный во времени процесс. Лидер выдвигает перед людьми требования, но человеческая природа сложна и часто его озадачивает. Поэтому способность вести людей и направлять их энергию в сторону достижения цели является жизненно важным фактором для успеха руководства и работы предприятия.

На лидере лежит тяжелая ноша ответственности, но в то же время его работа может быть приятной и стимулирующей. Задумайтесь над этим. Не прекрасно ли, когда мы можем направить людей? Мы получаем стимул, когда организуем, направляем и добиваемся результата. Мы, подобно спортсменам, испытываем удовлетворение от побед. И чем больше нам это нравится, тем больше времени внимания и ресурсов мы этому уделяем.

Д-р Джеймс Энгел. Настоящий раздел я озаглавил "Господь, могу ли я быть лидером?" Лектором сегодня будет доктор Джеймс Энгел. Данной лекцией мы начинаем первое из серии обсуждений предмета, занимающего умы огромного количества людей во всем мире, а именно лидерства. Не могу передать вам, насколько часто я слышал высказывания и комментарии по поводу того, что мир вышел из-под контроля, никто ни за что не отвечает. Надо сказать, что это даже больше относится к церкви, нежели чем к остальному миру. Я также часто слышу жалобы на то, что прежних руководителей уж больше нет.

Возможно, жалующиеся имеют в виду лидеров, подобных преподобному Стефану Огулу, которого вы уже встречали на наших страницах. В основе этого лежит вопрос, к какому виду руководства мы апеллируем? Нужен ли нам большой босс? Стефан Огулу, я думаю, относится именно к этой категории. Это человек, добившийся многого, но и имеющий ряд недостатков. Это ли мы подразумеваем под лидерством? А как скажем, насчет человека, не наделенного полномочиями, но работающего гораздо лучше, возможно, в коллективе. Может ли он быть лидером? Чего же мы собственно хотим?

Видите, здесь мы столкнулись с проблемой, т.к. общепринятая концепция менеджмента может весьма отличаться от христианской. Более того, культурные среды, в которых мы живем, содержат огромное количество информации по лидерству. Все это было перемешано и проблема христиан состоит в том, что они не уделили достаточно времени и усилий тому, чтобы разобраться в точке зрения Господа по этому поводу. В этом и состоит цель всей серии предлагаемых кассет, а именно: рассмотреть все аспекты лидерства.

Сегодня особенно велика потребность в служащих лидерах, и все мы это знаем. Вы, возможно, слушали об этом проповеди, говорили сами или читали книги. Термин этот, несмотря на частое использование и обсуждение, достаточно трудно поддается определению, с чем вы, возможно, тоже сталкивались. То, что мы пытаемся здесь сделать - это раскрыть вышеуказанные вопросы и выяснить, что же на самом деле говорит по этому поводу Господь.

Я уверен, что вы согласитесь с тем, что рассматриваемый предмет лежит в основе всего того, что мы делаем, когда выполняем наказания Иисуса Христа.

У меня не выходит из головы высказывание христианских лидеров одной из центральноафриканских стран. В течение нескольких дней мы проводили обсуждение важных вопросов, с которыми сталкивается церковь сегодня, в частности, ее роста и вопросы евангелизации. В разговоре о препятствующих росту факторах один за другим собеседники отмечали, что основной проблемой сегодня являются лидеры, которые, будучи властью преобладающими, частенько сдерживают прогресс церкви. Очень сильное заявление.

Это как раз и есть то, что нам необходимо детально рассмотреть, заметив опять же, что мирская и библейская концепции лидерства могут сильно отличаться.

Итак, давайте взглянем на реальность, историю Виктора Оско, "Кингдом Сайнпост Министриз" и "Всемирных посланников Господа" (ВПГ). Настолько ли уж вымышлены эти персонажи? Может создаться впечатление, что я знал вашу историю, когда начал рассказывать свою. Это, действительно, вымышленная история, однако, согласитесь, она достаточно хорошо описывает положение дел в мире на настоящий момент. По мере хода истории вы встретитесь с рядом лиц, которых узнаете достаточно хорошо.

Давайте начнем с бедного Виктора, оказавшегося в наиболее трудной ситуации преемника властного лидера, Стефана Огулу, недавнего генерального директора, оставившего свой пост. Помните его? Думаю, что если бы мы с вами сидели за одним столом, то нам было бы, о чем поговорить по его поводу.

Я бы рассказал вам о сотнях Огулу, которых я знал, и, думаю, вы, в свою очередь, - тоже.

Теперь обратимся еще раз к "Кингдом Сайнпост Министриз". Перечитайте, пожалуйста, материал, озаглавленный "Господь, могу ли я быть лидером?" и ответьте на вопросы, помещенные в рамку, в центре этой страницы: Что, по вашему мнению, преподобный Огулу действительно думает о своих подчиненных? Какова их мотивация? Что, по-вашему, он имел в виду, говоря: "На мне лежит обязанность возглавлять этот коллектив, а люди то в нем какие?"

Думаю, что ответы можно вывести из известных вам стилей поведения. Итак, что же мотивирует подчиненных Огулу приходить каждый день на работу и что, по-вашему, думает об этом он сам? Ноша это или благословение? Для нас это неплохое начало анализа поставленных вопросов.

Обратитесь еще раз к материалу под заголовком "Господь, могу ли я быть лидером?" Сосредоточьте свое внимание на Стефане Огулу, генеральном директоре, недавно оставившем свой пост. Выразите мнение, преподобного Огулу о своих подчиненных, ответив на следующие вопросы.

- Что заставляет их приходить каждый день на работу?
- Что эти люди думают о работе? Ноша это, благословение или нечто другое?
- Что как руководитель должен делать Огулу, чтобы добиваться от своих подчиненных результатов?

Д-р Джеймс Энгел. *Я думаю, что если поискать, то здесь можно найти путеводную нить. Почему бы нам не обратиться к стр.17, где я выделил то, что счел нужным в этой связи. Вы, возможно, нашли бы и другие вещи, но несколько из них, помещенные в рамку на стр. 17, наиболее характерны. Общим допущением для человека, определившего стиль руководства преподобного Огулу как доминантный, является то, что его подчиненные рассматривают работу как необходимость для выживания или тяжкое бремя, т.е. что-то, что вы должны делать, но не желали бы. Я помню работы, где я чувствовал себя аналогично, в частности это касается строительного разнорабочего. Я ненавидел там каждую минуту.*

Если мы рассматриваем свою работу именно так, то нам требуется определенное руководство.

Во-вторых, я думаю, преподобный Огулу сказал бы - и мы можем понять, почему, - что на людей нельзя полностью полагаться в смысле той работы, которую вы им доверяете. У него были основания для этого, а именно - растрата. Один из его доверенных людей сильно ранил Огулу, совершив крупное злодеяние.

Это приводит нас к третьему моменту. Когда вы начинаете доверять кому-либо и полагаться на этого человека, возникает вероятность злоупотребления вашим доверием с его стороны. Откровенно говоря, можно понять, чем обусловлены взгляды преподобного Огулу. Фактически, они подходят под положения теории лидерства под довольно странным названием, "Теория X (икс)".

В более позднем разделе, возвращаясь к этому же материалу, Терри Спаркс будет использовать данный термин для описания людей, выполняющих свою работу под нажимом.

Некоторые положения о мотивации, разделяемые большим количеством лидеров.

Большинство людей воспринимают свою работу как насущную необходимость или бремя, нежели благословение.

Вы не можете полностью полагаться на людей в выполнении своих заданий.

Если вы слишком доверяете людям, они могут этим воспользоваться.

Д-р Джеймс Энгел. Если преподобный Огулу пользовался этими и только этими положениями, какую политику руководства, по-вашему мнению, он должен был проводить? Иными словами, глядя на подчиненных под своим углом зрения, какие действия он предусмотрел бы для хорошего лидера?

Преподобный Огулу сформировал свою концепцию действий эффективного лидера, основываясь на вышеприведенных допущениях о мотивации работников.

Что, по-вашему мнению, ответил бы преподобный Огулу на вопрос о действиях лидера, желающего добиться успеха? Ищите подсказки в его действиях.

Общие допущения о действиях эффективных лидеров*.

Лидеру необходимо принимать на себя полномочия на основе либо своего положения, либо силы своей личности.

Люди будут делать то, чего вы от них хотите, при мотивировке вознаграждением или же наказанием.

Лидеры должны определять организационное видение и убеждать остальных присоединяться к его реализации.

Лидерам необходимо избегать близких отношений со своими подчиненными; "наверху" жизнь одинока.

Д-р Джеймс Энгел. *Я думаю, большинство из нас поступали бы так же, как и Огулу, имея подобные взгляды на людей, т.е. становились бы "большими начальниками". Помню, в мои подростковые времена, когда я работал в строительных бригадах и еще не был христианином, неприятно вспоминать, но когда начальник исчезал из поля зрения, мы все бросали работать и делали все, лишь бы к ней не возвращаться. Что же было делать начальнику? Можете себе представить, что происходило, когда он возвращался: иногда приходилось идти и на физические меры.*

Так, возможно, думал и преподобный Огулу. Он, скорее всего, склонялся бы к принятию руководителем полномочий на основе своего положения. То, что вы думаете, в таком случае, абсолютно не имеет значения, надо делать то, что говорит "тот парень или та женщина". Как следствие этого, руководитель будет делать все от него (нее) зависящее, чтобы подчиненные выполняли указания. Каким образом? - Поощряя их или наказывая.

В литературе по лидерству это называется "методом кнута и пряника". Думаю, в большинстве стран мира в том или ином виде существует история о фермере, не нашедшем иного способа сдвинуть с места своего осла, как повесить перед ним на палке морковку. Бедное глупое животное думало, что ему достаточно двигаться вперед, чтобы заполучить морковку. Этого, конечно же, не происходило, однако цель была достигнута: осел двигался вперед за наградой.

Другая же часть метода - пинать осла так сильно, как это возможно. Не было ли у вас в жизни ситуаций, когда руководство относилось к вам именно таким образом? Вас либо вознаграждают, интригуют радужными перспективами, следующими за выполнением задания, либо угрожают. В конечном итоге, они добиваются от вас своего. Знакомо, не так ли? Именно такие руководители, я уверен, говорят: "Наверху жизнь одинока. Не стоит сблизиться со своими подчиненными, иначе они воспользуются этим. Держите дистанцию".

Можно было бы и далее говорить на эту тему, но думается, стало уже достаточно ясно, что мы имели в виду под термином "большой босс". Это руководитель, осуществляющий неусыпный контроль.

* С точки зрения авторитарного лидерства (прим. пер).

Теперь я бы хотел, чтобы вы подумали вот о чем. Поразмышляйте над своими наблюдениями за лидерами христианских организаций и церковью вашей страны. Считаете ли вы, рассмотренное здесь отношение людей к своей работе и взгляды на лидерство типичными в вашей среде? Как изложенное сочетается с вашими собственными взглядами? Какие различия вы видите. Я очень хочу, чтобы вы поразмышляли над этим. Обратитесь к собственному опыту, своей точке зрения и работе с подчиненными. Что же вы обо всем этом думаете? Сделайте паузу для размышления.

Ниже приведены два вопроса, направленные на обдумывание изученного материала.

- ✓ Считаете ли вы, рассмотренное здесь отношение людей к своей работе и взгляды на лидерство типичными в вашей среде??
- ✓ Сравните эти положения с примером Иисуса Христа. Где вы видите сходства, а где - противоречия?

Д-р Джеймс Энгел. Я уверен, что вы встречали многое из того, о чем говорилось. Я живу в Северной Америке, но много путешествую по миру, и, по крайней мере, четверть из последних 25 лет я провел за пределами Соединенных Штатов. Я встретился с тысячами христианских лидеров, был в различных христианских организациях, и должен сказать, что руководство в стиле "большого босса" является достаточно общей практикой. Справедливости ради, должен отметить, что "большой босс"-необязательно диктатор и может быть весьма благосклонным. Однако имейте в виду, что преобладающую концепцию лидерства можно было бы сформулировать следующим образом: "Я как руководитель должен добиться от вас выполнения своих указаний, т.к. ответственность лежит на мне".

Единственный способ, с помощью которого мы можем разобраться в вопросе - это поразмышлять над тем, что говорит об этом Писание. Я бы хотел, чтобы вы посмотрели на ссылки, приведенные в рамке, а также - на стр. 20. Подумайте над примером Иисуса и системой ценностей Царства Божия, которые нам открывает писание. Ниже приведены четыре категории стихов. Найдите их в Библии и попытайтесь в одном-двух предложениях сформулировать их центральную тему. Проработайте все отрывки и запишите свои формулировки.

Ниже приведены четыре набора отрывков из Библии. Рассмотрите, пожалуйста, каждый отрывок по очереди в своей категории. Затем, попытайтесь сформулировать в одном-двух предложениях (для каждой категории) положения Иисуса о мотивации Его учеников.

Категория 1: Быт. 1:26-27; Мф. 25:14-25; Эф. 2:10 (ваша формулировка) _____

Категория 2: Кол. 3:23-24; (ваша формулировка) _____

Категория 3: Лк. 10:1-4; Ин. 15:8; 17:6-19 (ваша формулировка) _____

Категория 4: Мф. 7:15-23; Лк. 6:46-49; 15:25-32 (ваша формулировка) _____

Д-р Джеймс Энгел. Изучив эти стихи не один раз, я продолжаю видеть некоторые весьма сходные вещи. В первой рамке на стр. 21 вы можете увидеть мои формулировки, которые могут отличаться от ваших, но, в общем и целом, говорят о том же. Думаю, мы бы согласились, что первая формулировка - о том, как Иисус видит людей и их мотивацию к работе, ибо в Писании говорится, что люди созданы по образу и подобию Божьему и призваны относиться к работе, как к служению и благословию, а не как к бремени. Они призваны видеть работу не как место, где нужно слепо подчиняться приказам, а как место для творчества, применения здравого смысла и способности принимать решения.

В основе сказанного лежит идея о том, что работа столь же важна, сколь любовь или дружба. Отсюда следует, что у всех нас есть стремление к собственной значимости, как в жизни, так и в служении и, как правило, нет желания делать того, чем я занимался в свое время в строительных бригадах. Для человека достаточно унижительно признавать, что он идет на работу с намерением как можно меньше работать, что отнюдь не стимулирует его самооценку. В этом и состоит стремление к значимости. Христианам же дана Божья заповедь по иному смотреть на этот вопрос.

Мне нравится, что говорил по этому поводу христианский автор Ричард Фостер, советовавший выполнять любую работу для Господа, а не ради личных достижений. Это великолепно, т.к. отсюда следует, что любая работа, даже слуги или рабочего, является выражением собственной значимости в свете нашего Создателя.

Я считаю, что во втором отрывке Писания говорится о том, что люди мотивированы на хорошую работу сознанием того, что все делается во славу Господа. Боже Мой! Это ведь означает, что работа, в некотором смысле сама по себе является таинством и служением.

Разрешите мне на секунду остановиться и дать вам возможность забежать чуть вперед в своих мыслях. Я думаю, вы уже почувствовали, насколько по иному будут складываться отношения с людьми у лидера, имеющего подобный образ мышления, по сравнению с примером строительных бригад. Согласитесь, что использовать кнут для мотивации человека с таким образом мышления нет необходимости.

Наконец, у нас есть пример Иисуса, желавшего роста и развития своих последователей, а единственной возможностью для этого является свобода добиваться успеха и ошибаться. Поэтому Христос учил людей, освобождал их и жил рядом с ними. Он, однако, был реалистом и прекрасно знал, что его могут предать. Подобный риск, уверен, чувствовал и Стефан Огулу: "Если я доверюсь этому человеку, он может подвести меня".

Да, Христа подводили, однако в Его случае более важны были люди, чем осуществляемое в данный момент служение. Центральной задачей Христа было подготовить людей для Царствия Божия, - на этом Он сосредоточивал свои усилия. Христос знал, что людям, подобно маленьким птицам, необходимо укреплять свои крылья. Посмотрите на ту уверенность в своих учениках, которая исходит из Его молитвы в евангелии от Иоанна. Бог мой, не удивительно, что ученики следовали за Ним: Он верил в них.

Как бы вы работали для лидера, давшего вам понять словом и делом, что он по-христиански любит вас, доверяет и сделает все возможное, чтобы помочь вам эффективно работать? Думаю для руководителя, всем своим видом выражающего недоверие, вы бы работали по-другому, не так ли? Я бы уж точно.

И, наконец, последнее, что мы могли бы увидеть в вышеуказанных стихах - это то, что на нас, как на христиан, лежит ответственность по устройству наших дел должным образом. Моя работа в строительных бригадах не была честной по отношению к Господу, и за это надо будет ответить. Здесь, как вы понимаете, ответственность уже имеет отличный от рассмотренного нами ранее в теории "X (икс)" смысл. Не стоит также подходить к людям с предубеждением об их лени, которая, кстати, есть и у вас, т.к. это вызывает недоверие. Просто надо быть хорошими строителями, управляющими, а это в корне меняет наш взгляд на людей!

Не удивительно, что Христос говорил о служащем лидерстве. Лидеры-слуги фокусируются на оснащении, освобождении людей посредством служения им. Обратите внимание на слово "освобождение". Это снятие с людей оков бездумного подчинения, добровольная ответственность и, если хотите, полет. Это то, каким образом действовал Иисус, чтобы размножить Себя в нас. Насколько же иной была у него концепция лидерства!

Мотивация Христом своих учеников.

Люди созданы по образу Божию и призваны рассматривать работу как служение. По этой причине полновластность в принятии решений и творчество должны использоваться им во благо.

Признание того, что все делается во славу Господа, мотивирует людей на превосходную работу.

Люди не будут расти и развиваться, если им не доверять и не давать свободу как преуспевать, так и ошибаться.

Христиане обязаны быть рациональными управителями, о чем впоследствии спросится с них.

Д-р Джеймс Энгел. *Обратимся еще раз к Писанию. В рамке ниже определенные стихи сгруппированы в пять категорий. Давайте посмотрим, что в них говорится. Попробуйте суммировать, как приведенные стихи описывают каждую категорию.*

Ниже даны пять групп стихов, каждая из которых проливает свет на точку зрения Христа о лидерстве. Как и прежде, ознакомьтесь с каждым стихом и попытайтесь свести основные мысли к одному или двум предложениям.

Категория 1. Ин. 15:16; Быт. 12:1-3; Иисуса Навина 1:1-2,6 (ваша формулировка) _____

Категория 2. Ин. 15; Лк. 8:10 (ваша формулировка) _____

Категория 3. Ин. 15:16; Еф.4:11-16 (ваша формулировка) _____

Категория 4. Ин. 1:35-42;15:9; 15:16; Мф.4:19-20 (ваша формулировка) _____

Категория 5. Ин. 15:14- 15; Лк. 12:4; 22:39-45 (ваша формулировка) _____

Д-р Джеймс Энгел. Я полагаю, что первая категория фокусируется в основном на власти Бога. В рамке, на стр.23, я попытался суммировать для вас свое видение основных идей, к которому вы можете обратиться. Лидер, в соответствии с идеей Христа, "назначается" Богом и черпает свою власть только в Боге. Что же касается преподобного Огулу, то он, по-моему мнению, размышлял следующим образом: "Я нахожусь на вершине благодаря той должности, которую занимаю, а вы должны повиноваться".

Это, конечно, не имеет ничего общего с Христовой концепцией лидерства. Все мы, лидеры, назначены Господом. Наша власть исходит от Него, а не от должности, и уж никак не от культурной концепции лидерства данной страны, в соответствии с которой руководитель может быть наделен всей полнотой власти. Я не думаю, что это совпадает с точкой зрения Бога в таком контексте. Власть в смысле полномочий - да, однако, опять же в зависимости от того, как ими пользуются.

Вторая категория, я думаю, говорит о том факте, что Божьи люди призваны, уполномочены, и оснащены для действий. Иными словами, Господь закладывает в нас дарования, способности и мотивации. Работа же лидера состоит в том, чтобы найти к человеку подход, помочь ему и оснастить всем необходимым для того, чтобы он стал тем, кем Господь хочет его видеть. Мы знаем, что Иисус отправлял от себя оснащенных учеников. И Он не жалел времени на их подготовку: он учил их всей своей жизнью, Он любил, увещивал их и делал это в лучших традициях раввинов своего времени. Мы называем это наставничеством.

Хотел бы привести здесь очень интересную китайскую поговорку. Прочитайте ее, пожалуйста, внимательно: "После ухода хорошего лидера говорят: "Мы работали сами". Это значит, что этот лидер дал своим работникам свободу и все необходимое для выполнения поставленных задач. Иисус осознавал, что истинная работа для царствия Божия есть только в Теле Христовом. В этой категории есть стих, говорящий о такой целостности. Тело Христово - не индивидуальный объект, а симфония нашего единения. Что это за могучая сила! Неудивительно, что Иисус мог говорить о вселенском значении своего Тела здесь, на земле.

Есть и кое-что еще в примере Иисуса. Помните его отношение к людям? Они не были для него слугами, они были друзьями, о чем Он и говорил в конце своей земной жизни. Иисус учил и созидал людей, а не раздавал указания. Он строил свои отношения в духе открытости, смирения и даже уязвимости. Он называл нас друзьями. Что за неоценимое высказывание Царя Царей!

Говоря о нашем всевластном лидере, Иисусе, зададимся вопросом: насаждал ли Он когда-нибудь эту власть? Совсем нет. Он служил нам. Он добровольно становился уязвимым, когда это было нужно. Обратитесь к самому концу жизни Иисуса, когда Он мог бы сказать: "Останьтесь со мной, я в ужасной муке". Перед учениками находился человек, не имевший ничего общего с "большим начальником", а живший вместе с ними. Что за великолепный способ обучения! Джейн Оверстрит в более поздних главах введет для этого термин и обсудит с вами более объемно предмет наставничества, как оказания помощи людям в их росте.

Откуда берется способность служить? И кому служить? Иисус служил своим ученикам, одновременно развивая их и подготавливая к выполнению работы для Царствия Божия. Один из двенадцати предал Его. Если вы посмотрите на организацию, которую Он построил за время своей жизни, то она была не велика. Но есть ли в истории хоть одно событие, которое так изменило мир?

Метод Христа не был необычным для раввинской традиции того времени. Христос, однако, поднял его на недостижимую высоту, ибо Он, как уже было сказано, был первым сосредоточившимся на людях, а не на программе действий. Заметьте также, что Христос оставил в стороне свою божественность и стал человеком. Он рос, так же как и мы, испытывал все искушения и, в то же время, указывал человечеству путь. Это ли не жертва, что Он оставил нам готовую модель!

Взгляд Христа на служащее лидерство.

Лидер определяется Богом и получает полномочия от Него.

Людей необходимо оснащать, уполномочивать и давать им возможность работать в духе согласованности с их способностями и индивидуальностью. Служение является результатом такой возможности.

Настоящие лидеры рассматривают подчиненных как друзей и взаимодействуют с ними в духе открытости, смирения и чувствительности.

Д-р Джеймс Энгел. *Нам дан достаточно сложный набор стихов, над которым я бы хотел, чтобы вы поразмышляли, и это важно. Иисус продемонстрировал то, о чем написал нам затем Апостол Павел, а именно - необходимость оценивать других выше себя (Филлипийцам 2:1-11; Римлянам 12: 3-8). Это трудные отрывки. Я бы хотел, чтобы вы прочитали их и решили для себя, что же Павел в действительности хотел сказать. Если уж что и идет вразрез с общими представлениями, так это данные стихи. Попросите Господа просветить ваш разум во время их изучения.*

Иисус продемонстрировал то, о чем написал нам затем Апостол Павел, а именно: необходимость оценивать других выше себя (Филлиппийцам 2:1-11; Римлянам 12: 3-8). Это два нелегких отрывка из писания.

- Прочитайте эти отрывки и решите для себя, что же Павел в точности пытался донести до нас, как лидеров, когда писал, что нам необходимо почитать других выше себя.

Д-р Джеймс Энгел. *По правде говоря, я размышлял над этими отрывками почти ежедневно. Я пришел к вере немногим более 30 лет назад, в возрасте 31 года. Произошедшие со мной изменения дали мне немалую пищу для размышлений. В 20 главе евангелия от Матфея Иисус говорит: "...князья народов господствуют над ними, и вельможи властвуют ими". Затем он продолжает: "...а кто хочет между вами быть большим да будет вам слугою". Иными словами, заповедуются ставить интересы других выше собственных, или как сказал Петр в своем первом послании 5:3: "...подавая пример стаду".*

Я, однако, не думаю, что тем самым Иисус предлагал нам принижать собственную оценку. Помоему Он как бы говорит: "Вы - сыновья и дочери Царя и имеете все, что только могли пожелать. Но когда вы сравниваете себя с другими, ставьте их интересы на первый план". Это учение, которому следуют очень немногие из известных нам лидеров, ибо ничего нет труднее.

В моей жизни было два человека, обращавшихся со мной подобным образом, - они были моими наставниками. За одного из них, чьи слова я вспоминаю, я бы мог сегодня умереть, потому что именно это он и делал для меня. Когда я разговаривал с этим человеком в последний раз, он сказал: "Джим, ты ушел гораздо дальше, чем я когда-либо мог". Не знаю, насколько это верно, я лишь повторяю его слова: "Ты превзошел меня, и это наполняет меня радостью. Я рад, что у меня была возможность с тобой работать". Что за подход! Многих из нас ведь настораживают успехи других. Отсюда следует, что на самом деле мы достигаем влияния на других посредством отказа от своей власти над ними. В разделе 3 мы будем серьезно обсуждать проблему поиска власти. Я бы хотел подготовить вас к этому, т.к., по-моему, жаждущие власти лидеры являются источником большого количества проблем современной церкви. Жажда власти очень коварна и на определенном этапе с ней встречаются многие из нас. Я тоже не безгрешен и расскажу вам собственную историю борьбы с ней.

Надеюсь, что моя фраза о том, что это была борьба, не уронит меня в ваших глазах, ибо это время, братья и сестры, когда мы честны друг перед другом в этих вопросах. Наша проблема в том, что мы замели эту проблему под коврик и позволили лидерам господствовать. Я могу сказать, исходя из абсолютного убеждения Святым Духом, что прямым результатом господства является грех препятствования Божьему замыслу. Вот насколько это важный вопрос.

Одно дело - говорить все это, и совершенно другое - воплотить в жизнь, что и было для меня большой проблемой. Нам необходимо осознать, как избавиться от корысти, а ответ кроется в смирении и сокрушении. Посмотрите, пожалуйста, на вопросы на стр. 25 и поразмышляйте над псалмом 51:1-19. Какой, по-вашему, смысл вкладывал Давид в сокрушенность? Пусть ваше размышление имеет молитвенный характер. У Бога есть, что сказать.

Прочитайте псалом 51:1-19

- Какой, по-вашему, смысл вкладывал Давид в сокрушенность?

К удивлению многих, тема лидерства, служащего нуждам людей, является очень актуальной в мирских кругах высшего менеджмента, хотя она и противоречит корыстной тенденции человеческой натуры.

- Какова, по-вашему, причина этой тенденции в менеджменте?

Д-р Джеймс Энгел. Сказанное имеет большое значение. Мне думается, этот отрывок раскрывает нам борьбу Давида и попытку убежать от себя. Давид предстает перед Богом в беспомощности, как бы говоря, что желая контролировать свою жизнь и делать дела своею властью, он идет против Господа. Этот псалом, действительно, проливает на нас свет и говорит о том, что нам необходимо смотреть в глаза правде. Следует понимать, что наши замыслы не есть Божьи замыслы. В современном мире быть слугой достаточно неестественно, и только смиренные, сокрушенные люди, осознающие свои собственные проблемы, способны на это.

Я верю в то, что преподобный Огулу, которого мы в нашем рассказе будем встречать снова и снова - хороший человек. Мы не пытаемся здесь нарисовать неугодный Богу персонаж. Просто это человек, который потерял способность смотреть на себя со стороны. По мере хода повествования вы узнаете о нем больше. Сокрушенность, смирение предусматривают следование истине без попытки достижения личной власти. Так поступал Иисус. Нестандартно? Без сомнения.

Это не согласуется с представлениями нашей культуры об идеальном лидере. Однако, если вы посмотрите на современные мирские публикации по лидерству, то будете крайне удивлены тому, что наиболее часто встречающийся там термин - "служашее лидерство", хоть верьте, хоть нет. Утверждается, что стиль "большого босса" изжил себя, и работа лидера теперь заключается в укреплении, оснащении и направлении своих подчиненных с целью раскрытия их творческого потенциала.

Подумать только, и это говорит коммерческий мир! Это, конечно, не имеет отношения к тому служению, о котором говорил Иисус, но отсюда явно видно, что хороший лидер - тот, который дает людям свободу совершенствования. Говорю это для того, чтобы показать, насколько сильно изменился наш мир. Любой организации сегодня, дабы не отстать, необходимо подвигать своих членов к изменениям

Изменения эти продиктованы обстоятельствами, и об этом кричат все книги, заставляя известного эксперта по менеджменту Питера Дракера дать этому следующую характеристику: "Мир, наконец, открывает то, что мы уже давно знали: в области менеджмента нет ничего такого, что не было бы высказано или продемонстрировано жизнью Христа". Интересно, не правда ли? Мы снова вернулись к Иисусу. В то же время во многих церквях и христианских организациях мира присутствуют мирские стандарты руководства, тогда как Иисус призывал нас служить.

Каковы же признаки смирения и сокрушенности? Вот некоторые, представляющие трудность. Например, способность извиняться. Вы можете представить себе лидера, говорящего: "Извините, я не прав"? Если же руководитель не может этого сказать, он не смирен, т.к. считает себя неуязвимым, а это трагедия.

Смирение же сопровождается благодарностью за исправление ошибок.

По мере обучения вы познакомитесь с членами нашей команды, Джейн Оверстрит и Терри Спарксом, которые осветят различные вопросы. Могу сказать вам, что в нашей совместной работе мы стараемся поддерживать атмосферу сотрудничества, открытости и при необходимости - критики.

В результате тяжелой борьбы я, наконец, понял, что если неадекватно отношусь к человеку, то согрешаю против него и не помогаю ему стать тем, чем он должен стать.

Смиранный человек радуется, когда Господь использует и помогает другим; для амбициозного же руководителя это очень сложно. В моей жизни были времена, когда я был рад отметить успех моего коллеги. Однако были и времена, когда один из моих коллег превосходил меня, будучи моим же учеником. Что вы думаете по этому поводу: учащийся лучше преподавателя? Я вспоминаю несколько мучительных моментов, при которых сердце мое начинает учащенно биться.

Думаю, что смирение подразумевает общую открытость и прозрачность, снятие масок, отделяющих нас от окружающих. Я не имею в виду обнажение души, однако надеюсь, вы начинаете понимать, что то же самое мы видим и в Иисусе. Это взаимоотношения на основе служащего лидерства.

Как же, в конце концов, мы можем стать служащими лидерами? Одна из очень полезных вещей на этом пути, я думаю, - помолиться, как сделал это Давид в псалме 139: узнай сердце мое, Господи, покажи мне правду о себе самом. Неотъемлемым требованием служащего лидерства являются адекватные отношения и ответственность перед другими людьми. Это могут быть не только члены руководящего совета, но и коллеги, другие христиане, которым я позволяю любить себя настолько, чтобы призывать к ответу, когда я схожу с пути истинного и ободряю в моем росте. Это совершенно иной дух отношений.

Отношения истинного лидера со своими подчиненными строятся не на основе власти и контроля, а скорее - ученичества. Они строятся на основе таких вопросов как: Что я могу сделать, чтобы помочь вам быть более эффективным? У вас когда-нибудь был руководитель, спрашивавший подобное? У меня - да. Это случилось первый раз в моей жизни, не так давно, на работе. Мой руководитель тогда сказал: "Джим, я доверяю тебе". Я был ему подотчетен и, без сомнений, он был лидером, а я не посягал на его власть. Тем не менее, он дал понять, что использует эту власть, чтобы помочь мне быть тем, кем Господь хочет меня видеть. Это именно тот самый тип лидера, который высвобождает силу церкви Иисуса Христа, чтобы она поднялась до невиданных высот. Верите ли вы в это? Лично я - всем сердцем.

Да, интересное мы предприняли путешествие. И куда же зашли? Мы дошли до противопоставления мирского взгляда на человеческую природу и лидерство с точкой зрения Христа на тот же вопрос. Мы увидели серьезный конфликт между ними, который усугубляется взглядами человека на лидерство, обусловленными культурой и против которого мы выступаем. Что же тогда все-таки есть служащее лидерство? Оно, определенно находится вне культуры, предписано Богом и является обязательным для тех, кто выбирает жизнь в Царствии Божием.

Видите, старая система контроля, представленная преподобным Огулу, не работает в сегодняшних условиях. Она игнорирует пример и учение Иисуса и, более того, замедляет прогресс.

Представляете теперь ситуацию в КСМ? В следующем разделе мы увидим, что Стивен не позволял своим подчиненным самостоятельно принимать решения. Все, чего можно этим добиться, - так это удушить нововведения и оставить все в прежнем состоянии. Вы вскоре увидите, что КСМ, сильно продвинувшись в начале своего пути, испытывает теперь кризис эффективности.

Мы все сегодня столкнулись с "тиранией изменений", и если не по иной причине, то хотя бы по этой, необходим служащий нуждам людей стиль руководства, к которому обратились сегодня и мирские компании. У христиан же есть более далеко идущее предписание, подкрепленное учением Иисуса: измениться.

Мой друг, Над Йоргенсен, приводит одну африканскую поговорку, в которой жизнь представляется в виде реки. Человек, стоящий в реке спиной к течению видит только то, что уже произошло и не видит грядущего. Я не стал бы спорить с тем, что подобная проблема присутствует лишь в Африке, однако, это еще и проблема КСМ. В компании ничего не изменилось с миссионерских времен: ее глава до сих пор стоит в реке, поддерживая состояние дел прежним. Мы видим, как его власть растет, а власть Господа вытесняется из его служения. Это не входило в его намерения, но происходит именно так.

В настоящее время наблюдается реставрация климата доверия, и если это возможно в мирской среде, то почему не в духовной? Интересно, заметили ли вы, что я до сих пор не дал вам определения лидерства? Как же так, университетский профессор не начинает с определения? Тем не менее, мы с вами обсудили различные компоненты лидерства, и теперь я бы хотел дать вам, если уж не определение, то хотя бы точку зрения на лидерство.

Обратитесь, пожалуйста, к рамке на стр. 28. Итак, эффективный лидер высвобождает энергию верующих. Согласны? Это не значит, что он встает во весь рост своей власти и объявляет им: "Воплотите мою мечту!" Лидер влияет на вверенных ему людей и дает им видение. Заметьте, лидеры нарушают "статус-кво" и стимулируют изменения, вдохновляя людей видением будущего и призывая их следовать за собой по мере того, как это будущее становится их мечтой.

Итак, первое. Служащее лидерство - это не диктат. Оно влияет на нас как видение на Тело Христово, передающееся таким образом, что каждая его часть может сказать: "Да, я осознаю свою роль в общем деле". Это означает, что необходимо прислушиваться к тому, что говорят люди, составляющие Тело.

Второе. Служащее лидерство придает людям силы для продуктивной работы, приносящей чувство удовлетворения, посредством вдохновения, оснащения и мотивации с использованием их способностей и устремлений. Так поступал Иисус: Он придал сил вам и мне, точнее сказать, Он придает их, ибо это продолжающееся служение Духа Святого.

И, наконец, эффективный лидер - это дирижер. Я объясню это подробнее, просто подумайте над фразой: дирижировать всеми ресурсами для претворения в жизнь видения организации. Мне нравится такое сравнение. Представьте себе дирижера оркестра и хора, который сводит их воедино, заставляя звучать в гармонии. Иными словами, чтобы добиться результата, он хорошо использует имеющиеся ресурсы. Таким образом, при эффективной работе лидера происходят две основные вещи: претворяется в жизнь организационное видение и достигается продуктивная работа, сопровождающаяся удовлетворенностью людей.

Поразительный эффект, не правда ли? В КСМ же, заметьте, нет ни продуктивности, ни удовлетворенности, - напротив... Таким образом, все дело в служении людям, их освобождении и придании сил, не так ли?

Эффективный лидер.

- ✓ Нарушает "статус-кво", вдохновляет видение будущего и привлекает людей на свою сторону, апеллируя к их ценностям, надеждам и мечтам.
- ✓ Придает людям силы и свободу для продуктивной работы, приносящей чувство удовлетворения, посредством вдохновения, оснащения и мотивации с использованием их способностей и устремлений.
- ✓ Координирует и сочетает совместные усилия в позитивной и продуктивной манере, что выливается в претворение в жизнь видения и миссии организации.

Д-р Джеймс Энгел. И последний момент. Давайте вернемся к проблеме человека, которого мы скоро хорошо узнаем, нашего друга Виктора Оско, нового руководителя организации, находящегося в раздумьях над примером своего заслуженного дяди, преподобного Огулу. В личности преподобного много достойного подражания, но много и такого, чему следовать не стоит. Виктор же задается вопросом: "Если я не такой, могу ли я быть лидером?" Говорят, что лишь определенного сорта люди могут быть лидерами, что ими не становятся, а рождаются. Концепция же, которую я хотел бы предложить вашему вниманию, если вы обратитесь к стр. 29, заключается в том, что лидерами как рождаются, так и становятся.

Существует три важных вещи, которые мы попытаемся сформулировать, исследуя этот вопрос. Первое - это то, что каждый может быть лидером. В следующем разделе мы увидим, что Виктор принадлежит к типу создателей коллектива, что, как мы знаем, и нужно организации в данный момент. В этом разделе вы увидите, что Виктор, как и любой другой, может быть лидером. Господь создал нас по-особому: с различными стилями поведения и темпераментами, но все мы способны быть лидерами.

Господь дает нам способности и характеры, чтобы мы могли стать такими, какими Он хочет нас видеть. И, наконец, необходимые для лидерства качества и методы можно усвоить. Да, друзья мои, мы не только можем, но и, в некотором роде, должны быть лидерами. Все люди отличаются друг от друга, и именно этому факту мы и порадуемся в следующем разделе. Слава Господу, что это так! Что если бы все мы были как Огулу? Земля наполнилась бы шумом от больших боссов, кричащих друг на друга!

Лидерами как рождаются, так и становятся.

- ✓ **Каждый может быть лидером.**
- ✓ **Господь дает нам способности и характеры, чтобы мы могли стать такими, какими Он хочет нас видеть.**
- ✓ **Необходимые для лидерства качества и методы можно и нужно усвоить.**

Д-р Джеймс Энгел. *Теперь, о вашем домашнем задании, целью которого является побуждение к применению полученных знаний в конкретной ситуации. В идеальном случае мы предполагаем, что на протяжении этого курса у вас будет друг или наставник, прикрепленный или избранный вами, как человек, которого вы хорошо знаете и которому можете доверять. Он помог бы вам обдумать материал. Иными словами, мы предполагаем, что по возможности, вы сможете поделиться с кем-то тем, что узнали. Не знаю, как вам, а мне необходимо обсуждение. У меня нет недостатка в идеях, но мне необходимо, чтобы кто-то проследил ход моих мыслей, помог мне себя понять и послужил бы немного проводником.*

Откройте стр. 30 и давайте посмотрим на ваше задание. Рассмотрите внимательно свои собственные представления о лидерстве и способы их реализации в прошлом. К какому из описанных стилей руководства ближе Ваши: к более старому - "сверху - вниз", характерному для преподобного Огулу, или же - к стилю служащего лидерства, широко обсуждаемому в настоящее время?

Далее продолжите то, что мы попросили вас начать: укажите на какое-либо положение или вид активности в вашей жизни, не согласующиеся с моделью Иисуса. Будьте в этом максимально честны. Возможно, вы даже почувствуете уверенность, встретитесь с кем-либо из ваших подчиненных, которому(ой) вы доверяете и зададите ему (ей) вопрос о том, что вы можете сделать, дабы помочь ему (ей) добиться большей эффективности". Думаю, вы немало о себе узнаете.

И, наконец, какие изменения Господь полагает вам на сердце? Разрешите вам сказать, друзья мои, что все мы учимся в Божьей школе по развитию навыков лидерства. И это школа на всю жизнь. Все мы несовершенны, а потому все - ученики, и это надо честно друг перед другом признать. Наибольшая проблема с лидерами сейчас та, что они полагают и чувствительность невозможной, в своем положении. Если это и ваша проблема, не будьте к себе слишком жестоки. Начиная видеть, в контексте псалма 51, прошлые ошибки, восславьте Господа за пролитие света на вашу жизнь. Как видите, Бог ведет нас, используя известные вещи.

На протяжении большей части нашей лидерской жизни Бог работает над нами, и только позднее мы начинаем видеть, как он использует нас. Глядя на свою жизнь, я могу достаточно ясно это проследить. Господь, без сомнения, использует нас, но наряду с этим Он дает нам возможность расти, учиться, ошибаться, потому, что любит нас, и всегда пребывает с нами. На протяжении всего настоящего курса мы будем отмечать тот факт, что служим Господу, который любит нас больше, чем мы могли бы себе представить. Нет ничего, что было бы помехой Его любви, независимо от того, какие трудности мы прежде испытывали и какие ошибки делали. Будем же вместе просить Бога о кардинальных изменениях.

Они могут быть не настолько радикальны в вашем случае, я же по мере проработки этого материала продолжаю учиться, следуя Божьему маяку.

Да благословит вас Господь в изучении как этого, так и последующих разделов. Давайте в заключение вместе помолимся:

"Отец, я молюсь за моих братьев и сестер, волею Твоею моих коллег, имеющих желание стать теми, кем Ты хочешь их видеть. Воздашь ли Ты должное этому желанию, Господи? Во всемогущее имя Иисуса, аминь."

Ваше домашнее задание.

Рассмотрите внимательно свои собственные представления о лидерстве и способы их реализации в прошлом.

1. Ближе ли они к более старому, командному стилю "сверху - вниз", или же к служащему лидерству, признаваемому в настоящее время предпочтительным.
2. Укажите на какое-либо положение или вид активности в вашей жизни, не согласующиеся с моделью Иисуса.
3. Какие из областей, требующих изменений, являются наиболее приоритетными?

Отзывы по разделу 1.

Нашей целью является сделать настоящий материал для Вас как можно более полезным. Мы находимся в процессе постоянного совершенствования.

Дайте нам, пожалуйста, вашу *искреннюю* оценку и предложения.

Ниже приведены наборы слов, которыми можно было бы описать материал этого раздела. Пожалуйста, отметьте те, которые наиболее полно выражают Ваше мнение. Вы также можете добавить свои слова.

<input type="checkbox"/> подходящий	<input type="checkbox"/> интересный	<input type="checkbox"/> слишком академический
<input type="checkbox"/> западный	<input type="checkbox"/> слишком длинный	<input type="checkbox"/> основанный на Библии
<input type="checkbox"/> слишком традиционный	<input type="checkbox"/> легкий для понимания	<input type="checkbox"/> скучный
<input type="checkbox"/> созидательный	<input type="checkbox"/> отставший от времени	<input type="checkbox"/> может быть сразу применен
<input type="checkbox"/> практический	<input type="checkbox"/> великолепный	<input type="checkbox"/> трудный для понимания
_____	_____	

2. Что Вы нашли для себя и своего служения наиболее полезным в данный момент? Пожалуйста, опишите конкретно.

3. Что Вы нашли для себя и своего служения наименее полезным? Пожалуйста, опишите конкретно.

4. Какие предложения Вы могли бы внести для улучшения этого раздела, как если бы он редактировался для повторного издания и распространения по всему миру?

РАЗДЕЛ 1

Господь, могу ли я быть лидером?

**Подготовлено: Центром Организационного Усовершенствования
Восточного колледжа:
При поддержке
"Девелопмент Эссоушиэйтс Интернэйшнл"**

P.O. Box 49278
Colorado Springs, CO 80949-9278 USA

Тел: (719)598-7970; Факс: (719)598-1556; Электронная почта: 75211.2414@compuserve.com