

Раздел 5

Миссия и видение

Введение	стр. 2-3
Материал для чтения	стр.4-7
"Видение: если мы не знаем, куда идти, то никогда туда не придем".	
Объяснение миссии Д.Ф.Энгел	стр. 8-12
Лекции	стр. 13-29

Сначала прочитайте оба материала для чтения, начиная со страницы 4, а затем начните отвечать на вопросы, начинающиеся с лекции Джима Энгела (курсивом) на стр. 13.

Обратная связь	стр. 30
-----------------------	---------

Задачи

В этом разделе вы:

Научитесь включать других людей в общее видение, обращаясь к их надеждам, ценностям и устремлениям.

Узнаете роль, которую хорошо продуманное кредо миссии играет в определении поля деятельности.

Научитесь уточнять и модифицировать организованную миссию путем:

-выделения главных ценностей и убеждений, неизменно лежащих в основе всей работы.

-определения цели вашей организации, принимая в расчет ее историю, успехи к данному моменту и ее нынешнее состояние.

-обозначения результатов при достигнутой цели организации.

Введение

Вы начинаете изучение пятого 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. Энгела, Терри Спаркса и Джейн Оверстрит. Данный раздел включает лекции Джеймса Энгела, набранные курсивом.

Д-р Джеймс Ф. Энгел 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. Г-н. Энгел также выполняет обязанности президента "Девелопмент Ассоушиэйтс Интернэйшэнл" (ДАИ), движения, фокусирующегося на развитии лидерства в зоне охвата организации под названием "Две трети Земного шара". Он также является исполнительным директором ее образовательного крыла: Центра Организационного Усовершенствования (ЦОУ) в Восточном колледже.

Д-р Энгел получил признание за свои труды в областях стратегии сети всемирных миссионерских организаций, евангелизации и финансового управления. Но, пожалуй, наиболее известен он так называемой "шкалой Энгела", формализующей стадии процесса принятия решений в духовной сфере. Первой из многих его работ (в соавторстве в Уилом Нортонем) была "Что случилось с жатвой?" - 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 Энгела было соблюдение целостности и повышение эффективности работы христианских лидеров в "Двух третях Земного шара". Опыт г-на Энгела включает работу консультантом/инструктором с сотнями христианских организаций в более чем 70 странах мира.

"Девелопмент Ассоушиэйтс Интернэйшэнл" (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 плоды: 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 проверки полученных знаний вам необходимо будет слушать кассету, как правило, 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

ВИДЕНИЕ: Если мы не знаем, куда идти, то никогда туда не придем

Последние слова Раджендрана (Раджида) Хабиба звучали эхом в голове Виктора Оско еще долго после окончания собрания сотрудников.

“Виктор, самая главная отличительная черта хорошего лидера – это ясное видение и чувство направления, понятные тем, кто исполняет работу. Сейчас пора либо направить наш корабль правильным курсом, либо задраить люки. Все в твоих руках! Ты должен вернуться к истокам и понять, почему КСМ вообще должна существовать. Ты должен показать, что направление работы компании поможет сделать реальный вклад в служение Христу и Его Царству”.

Виктора не надо было убеждать, что КСМ нужно новое видение и направление. Но с чего начать? Он серьезно задумался об этом. Взгляд Виктора упал на кредо миссии организации, напечатанные на стене офиса:

исполнение Великого Поручения посредством печатного слова.

Это был критический момент. Глаза Виктора открылись на то, что ускользало от него раньше: *кредо миссии было неподходящим для данного момента.* Ему пришли на память результаты опроса, проведенного государственным министерством телевидения. Опрос показал, что большинство читателей Кабули младше 35 лет предпочитают электронные СМИ, особенно видео и радио, что сильно отличается от ситуации 20-летней давности. С другой стороны, книги оказывают наибольшее влияние на старшее поколение. Вывод напрашивался сам: *КСМ функционирует так, как будто ничего не изменилось со времен независимости страны.*

Шок оказался настолько сильным, что Виктор незамедлительно собрал совещание исполнительного комитета. Когда подали чай, он рассказал о том, что, как ему казалось, Бог говорил ему. Как обычно, Стелла Сэйндж отреагировала первой: “Как мы могли этого так долго не замечать?!” Фред Менгисту быстро согласился, Бонг Ким был, казалось, слишком занят чаем.

Утро еще не кончилось, а у всех уже создалось впечатление, что облако, закрывающее невиданный ранее мир, уходит. По приглашению Виктора остальные присоединились к дискуссии. КСМ отправилось по тропе новых открытий, которая со временем приведет его к значительным успехам в рамках организации и всей Церкви Кабули.

Скоро стало ясно, что все сотрудники должны были принять участие. Офисы были закрыты до конца дня. Подали ленч. Виктор обрисовал ситуацию тем, кто ее еще не знал, а затем, разделив сотрудников на 7 групп по четыре человека, задал им следующие вопросы:

Как наша страна изменилась с момента объявления ее независимости?

Наша церковь столь же влиятельна, как и раньше?

Какова роль КСМ, как христианского издательства сегодня?

Сам того не осознавая, Виктор сделал главный шаг для реализации творческого потенциала организации в момент кризиса. **Он позволил сотрудникам напрямую участвовать в формировании будущего организации.** Другими словами, он *отдал бразды правления* каждому индивидуально, сделав их активными участниками, а не пассивными, обескураженными наблюдателями.

Собравшись за столами, люди, казалось, забыли о ленче. Создавалось впечатление, что накопленное и с трудом сдерживаемое за эти годы, с шумом вырвалось на поверхность. Когда рабочий день кончился, никто не собирался уходить – редкий случай для КСМ. Виктор чувствовал себя тренером футбольной команды, победительницы матча: объятия и слезы благодарности свидетельствовали о чувствах сотрудников.

Стелла следила за тем, чтобы за каждым столом делались заметки. Она должна была выделить из них общие идеи. Фактически, большую часть ночи Стелла провела в раздумьях и молитве. Когда Виктор вошел в свой офис следующим утром, он обнаружил на столе служебную записку, озаглавленную “*Новое начало*”, копию которой Вы увидите на следующей странице.

Виктор согласился с тем, что сказали остальные. Слова Раджендрана оказались весьма практичными. “Мы должны вернуться к самым истокам и решить, зачем существует КСМ, и что нам нужно делать, если мы серьезно относимся к Великому Поручению.

К читателю.

Виктору удалось постигнуть первую и основную отличительную черту лидерства – *нарушать сложившийся статус-кво* путем вдохновения **видения будущего** и включения в работу других, обращаясь к их ценностям, надеждам и устремлениям. Без видения нет лидерства.

Помните, что по складу характера Виктор не является обладателем масштабного видения. С другой стороны, он смог высвободить свой творческий потенциал внутри КСМ, и видение появилось в результате усилий всех сотрудников, а не “спустилось” от лидера. Мы раскроем всю глубину значимости этого достижения в этом и других разделах.

Как вы уже поняли, видение имеет два компонента: (1) ясное и общепринятое понимание организационной миссии и направления и (2) понимание путей достижения наибольшей эффективности при исполнении миссии. Из следующего материала для чтения вы узнаете, каков продуктивный процесс прояснения организационной миссии и направления. Другие аспекты видения будут рассмотрены в следующих разделах.

Меморандум

Кому: Виктору Оско. Копии: Фреду Менгисту и Бонг Ким.

От: Стеллы Сэйндж.

Тема: Новое начало

Слава нашему живому Богу! Вчера с Небес спустилась манна. Я как будто заново родилась. Бог вошел в наши жизни и указал нам, как я думаю, путь к новому началу. Я просто не могла оторваться от записей, пока Господь говорил со мной. Кабули уже не тот, что во время обретения независимости. Много изменилось, но не христиане. Вот что, мне кажется, Бог сказал нам вчера:

1. Молодые люди отворачиваются от Иисуса Христа

Многие люди, младше 40 лет считают христианство лишь одним из путей найти смысл жизни. Они ослеплены Сатаной и верят, что любящий Бог открывает двери всем. Главное – искренность веры, а ее содержание не так важно. Они так же обращаются к богу успеха. Во избежание нищеты они готовы сделать все, что угодно. Им нужно образование и хорошая работа. И чем больше их затягивает такая жизнь, тем меньше их интересуют духовные истины.

2. Христиан все больше считают нетерпимыми и несовременными

Эти люди не могут принять Христа как единственный путь и сопротивляются нашему настойчивому желанию привести их к Нему. У них нет ни малейшего представления о том кто Иисус на самом деле, и, я боюсь, что наши жизни не служат им примером.

3. Церковь теряет свою силу

Наши самые большие деноминации, англиканская и братство Избранных и Искупленных, не растут. Большинству прихожан - за 40. Кроме того, мы отворачиваемся от всего того, что разрушает образ старого Кабули. Люди часто спрашивают, почему христиане терпят коррупцию правительства и его "христианского" президента. Что мы можем ответить на то, что богатые становятся богаче, а бедные – беднее? Я думала, Христос пришел, чтобы освободить бедных и угнетенных.

4. КСМ уже не обращается к людям

Мы все согласились, что христиане нуждаются в помощи по формированию стиля жизни, основанного на Царстве Божьем. Но чего мы достигаем нашими книгами? Очень немногого.

Наша задача

Настало время КСМ обратиться к верующим и неверующим людям с сильными и уместными словами, влияющими на жизни людей. Мы должны представлять собой нечто большее, чем просто утомленные издатели определенной деноминации. Если мы не предпримем указанные шаги, я не уверен, что у нас вообще есть будущее. А еще важнее, должно ли у КСМ быть будущее?

Теперь вы имеете возможность почувствовать, каким прекрасным лидером становится Виктор. Будьте уверены, что его рост не остановится. Не сомневайтесь – все мы, независимо от характера и опыта, можем быть лидерами.

Прояснение миссии

Джэймс Ф.Энгел

Выдающийся теоретик менеджмента, Питер Дракер, отмечает, что существуют три основные области, определяющие способность любого предприятия выжить, где принятие решений является в основном прерогативой высшего руководства. Эти области включают:

- 1) прояснение организационной миссии;
- 2) оценку данных организационных ресурсов и будущих нужд;
- 3) установление организационных приоритетов [описано в книге Питера Дракера, 1964, стр. 196].

Иными словами, стратегическое мышление начинается с полного исследования организации с целью выявления того, что необходимо сделать, чтобы использовать смену обстановки с выгодой.

Прояснение миссии

В чем же заключается миссия христианской организации? Некоторые скажут, что это очевидно. “Мы существуем, чтобы прославлять Бога и делать то, к чему он нас призвал”. С этим теологическим заявлением спорить невозможно, но оно поднимает серьезные вопросы.

Обратимся вновь к словам Дракера [Дракер, 1977, стр. 32]:

“Деловые предприятия и сфера обслуживания - это элементы общества. Они не существуют сами по себе, но служат определенной общественной цели, удовлетворяя потребности общества, сообществ и отдельных людей. Они не конечная цель, но средство. Было бы неверно спросить: “Что они из себя представляют?” Более правильный вопрос: “Что они должны делать, какие у них задачи?”

Дракер говорит, что единственной обоснованной причиной существования любого социального института является удовлетворение насущных нужд. Эти нужды, в свою очередь, требуют уточнения, равно как и конкретная миссия организации.

Одна из проблем, с которыми сталкивается христианский мир, заключается в том, что миссия или цель организации определяется слишком общо, и объективно оценить степень ее реализации трудно. В результате служение может существовать длительный срок с низкой или нулевой продуктивностью, до тех пор, пока оно получает финансы из христианской среды. Я считаю, что часто это делается во избежание необходимости решать трудные вопросы управления. Бесспорно, большая часть Божьего труда загадочна и в высшей мере субъективна. Но миссия, которую он дал людям и организациям, имеет ясные и четкие требования.

Давайте разберем конкретный пример. У организации "А" следующее кредо миссии: "Мы уверены, что все двери открыты, и что Бог дает возможность Своему Телу идти в мир и проповедовать Евангелие. Наша задача – быть послушными Великому поручению нашего Господа Иисуса Христа".

Ясно, что организация "А" серьезно относится к поручению Христа идти в мир и проповедовать. Это похвально и необходимо сегодня не меньше, чем раньше. Но что же конкретно призвана делать организация "А"? Разве формулировка миссии не является общим требованием ко всей Церкви?

Видите ли, проблема в том, что организация "А" становится жертвой тенденции включаться в любое служение, которое кажется ее сотрудникам подходящим. Ведь ее ничто не сдерживает. Эффективности здесь скорее низкая, т.к. синдром "все для всех" может быстро превратиться в обычную суету.

Любой институт, мирской или христианский, должен вкладывать свои ресурсы в то, что больше и лучше всего служит его миссии. Это важнейший принцип собранности, который, по мнению Дракера, нарушается наиболее часто и с печальными последствиями [Дракер, 1964,стр.12].

К сожалению, хотя и выдуманная, организация "А" хорошо описывает то, что происходит в христианском мире сегодня. Меня часто просят помочь организации прояснить ее миссию. Иногда сделать это почти невозможно из-за многообразия деятельности организации. Неясно, можно ли в нем вообще найти общую нить.

Как же рассеять этот организационный туман? Обдумайте следующие шаги:

- 1) определение миссии;
- 2) оценка жизнеспособности миссии в данной обстановке;
- 3) оценка эффективности служения по отношению ко всей миссии.

Определение миссии. В середине 70-х я работал консультантом в Оупен Дорз Интернэйшенл (ОДИ), служении, которое основал брат Эндрю вскоре после Второй Мировой Войны. На первых встречах в Голландии задавался фундаментальный вопрос: "Какая цель у ОДИ, какая у нее миссия?"

Было искушение ответить: "Мы контрабандисты Библии". Ведь брат Эндрю согласился на название "Божии Контрабандисты" после удачной доставки библий преследуемой церкви в Восточной Европе. Но в течение экскурсии стало ясно, что речь идет не только об этом. Во-первых, преследуемая властью Церковь получала целый набор различных материалов, включавший комментарии, книги и материалы для обучения.

К тому же, материалы доставлялись лично, чтобы гарантировать их получение адресатом.

Позже стало ясно, что некоторые сотрудники беспокоятся не только о преследуемой церкви в Восточной Европе. К примеру, было выражено беспокойство относительно подготовки церквей в некоторых странах к неминуемым страданиям и репрессиям. Кроме того, необходимо было поделиться опытом, полученным в преследуемой Церкви с остальным миром. Опыт показывает, считали они, что страдания создают своего рода Новозаветное Христианство, которое может, при правильном подходе, стать катализатором возрождения церквей на материалистическом западе. ОДИ оказалась не просто контрабандистом библий.

Со временем кредо миссии ОДИ (или ее видение) выкристаллизовалось в изложенное ниже. (Читатель теперь понимает, что во вступлении автор создал организацию "А", дабы подчеркнуть, что ОДИ удалось избежать некоторых описанных ранее ошибок).

Кредо миссии (видение) Оупен Дорз Интернэйшенл

Мы уверены, что все двери открыты, и Бог дает возможность Своему Телу "Идти в мир и проповедовать Евангелие". Поэтому наше служение состоит из:

- 1) подготовки и личной доставки Библий, материалов, учебных и других пособий для строительства Церкви, Тела Христова, в странах с ограниченной свободой, и поддержки вовлечения этой Церкви в мировую евангелизацию;*
- 2) мотивации и подготовки Церкви в странах повышенного риска к перенесению преследований и гонений, которые ей угрожают;*
- 3) мотивации, мобилизации и подготовка Церкви в свободном мире к принятию участия и оказанию поддержки страдающей Церкви, с уверенностью, что их страдания будут облегчены настолько, насколько велика будет поддержка.*

Это кредо – лишь одно из многих возможных вариантов, но оно иллюстрирует важные моменты.

1. Миссия ОДИ не определяется своим кредо в свете прошлых или настоящих служений. Вместо этого найден общий знаменатель. Исторически большое внимание уделялось Восточной Европе, но ОДИ возникла не только лишь с целью доставлять библии в эту часть света. Эта нужда может исчезнуть при ослаблении ограничений. Скорее, целью является мотивация и помощь страдающим церквям во всем мире, выраженная в любой форме.

2. Кредо миссии отражает особенности служения. Нужды определяются в странах, закрытых для Евангелия; материалы доставляются адресату лично.
3. Оно отражает желание основателя и ключевых сотрудников расширить начальные цели, посредством включения в служение церквей, находящихся под угрозой и Церкви свободного мира.
4. Кредо миссии достаточно точно сформулировано. Оно помогает оценить действующие и предлагаемые служения. Было бы, к примеру, уместно ОДИ заниматься основанием церквей в Восточной Европе? Возможно, такая нужда там существует, но данная миссия ее в себя не включает. Это ограничивает тенденцию отклонения от первоначальной цели. Будет ли оправдано представление польской церкви запасов продуктов питания и средств оказания первой помощи? Ответ положительный, так как он попадает в рамки предоставления средств и поддержки.

Миссию, следовательно, можно определить и прояснить только с точки зрения общего знаменателя во всем, что делается. Если основная миссия организации нечеткая, окружающие не будут знать, зачем она существует. Вдобавок, сотрудники могут работать по принципу "кто в лес, кто по дрова".

Жизнеспособность миссии. Как только кредо миссии определено или прояснено, необходимо сосредоточиться на его жизнеспособности в данной обстановке. Ни одно парацерковное служение не имеет божественного постоянства, и нельзя не учитывать возможность отрицательного ответа на вопрос о жизнеспособности. Будет ли это знаком провала? Возможно. Но если Церковь сама возьмет на себя функции организации, то это будет наглядной иллюстрацией того, как институт "сам лишил себя работы".

Задайте решающий вопрос: *Если ваша организация перестанет существовать, что переменится?* Или по-другому: если бы вашей организации не существовало, основали бы вы ее сегодня? По результатам прекращения работы служения можно ясно судить, имеет ли данная организация свою нишу в современном мире.

Что касается ОДИ, то здесь ответ совсем другой. Если бы ОДИ перестала существовать, осталась ли бы у страдающей Церкви нужда в поддержке и мотивации? Нужно признать, что есть и другие организации, занимающиеся подобным служением. Но нужды намного превосходят возможности имеющихся групп. А как насчет мотивирующего служения Церкви, находящейся в зоне опасности и Церкви свободного мира? Было проведено необходимое исследование, и ответ оказался однозначно положительным.

Однако следует подчеркнуть, что в бурные времена обстановка меняется стремительно. Организация, жизнеспособная сегодня, может перестать быть таковой завтра. В этом случае необходимо менять цель, служение или и то, и другое. Наихудший результат – это продолжающийся статус-кво. Ничто так сильно не противоречит христианскому управлению, как такое поведение. Это особенно верно, когда оно сопровождается поиском средств для уже атрофированного служения.

СНОСКИ

Питер Дракер, Ф.,1964. *Работая на результат*. Нью-Йорк: Харпер и Роу.

Питер Дракер, Ф.,1977. *Введение в менеджмент*. Нью-Йорк: Харпер и Роу.

Д-р Джеймс Энгел: *Это раздел 5, “Видение”, с подзаголовком “Если мы не знаем, куда идти, то никогда туда не придем”. Ваш лектор сегодня Джим Энгел. Что вы думаете по поводу названия этого раздела? Я уверен, что вы согласны! Позвольте процитировать вам фразу, подходящую к теме раздела. Ее можно найти на странице 2. Читаем вместе: “Лидеру недостаточно иметь видение. Ему нужно привлекать последователей (я заменил слово “помощников”). Они тоже должны становиться лидерами, находить свою цель в общем деле распространения призыва и видения перемен”. Эта цитата из Джеймса Чемпи, мирского писателя. Я думаю здесь сказано все; лидер должен не только иметь видение того, куда движется организация, но и собирать вокруг себя заинтересованных людей. Это самое главное.*

“Лидеру не достаточно иметь видение. Ему нужно привлекать последователей Они также должны становиться лидерами, находить свою цель в общем деле распространения призыва и видения перемен”.

Джеймс Чемпи

В этом разделе речь идет о центральной проблеме причины существования нашей церкви или организации. В чем ее видение и миссия? Из слов Чемпи становится ясно, что лидер отвечает за выражение и мотивирование самостоятельности нашей работы. Итак, если остальные разделяют Ваше видение, то Вы как лидер должны определить общую цель и стремиться к ней. Видение нужно воплощать в жизнь так, чтобы оно было личным видением каждого. Бессмысленно говорить о видении, если остальные его не принимают и не действуют в соответствии с ним.

И последнее: нам с вами как лидерам очень важно подтверждать наши личные убеждения делами. О видении всегда много разговоров, но когда дело доходит до того, что действительно делают лидеры, мы сразу видим разницу. Я думаю, вы согласитесь, что так быть не должно. Такие люди не должны быть лидерами. Наше да должно означать "да", а нет - "нет".

Говоря о видении, позвольте назвать вам слово, которое поможет вам почувствовать эффективность лидера. Это простое слово. "Мы". О чем оно говорит? Не я. Мы все. Видение важно только тогда, когда с ним согласны, когда оно воплощено в жизнь в реалиях Царства Божьего. Вы понимаете самое главное? Иметь хорошее влияние не достаточно.

Я хорошо помню одну ситуацию из моего жизненного опыта. Лидер подошел к своим ключевым помощникам и сказал: “Бог повелел мне делать следующее”. Я не буду вдаваться в подробности, чтобы вы не гадали, с кем и где это случилось. Но “Бог повелел мне”? Мы дружно ответили: “Нам кажется это не так”. Мы молились об этом. Со временем никто из нас не изменил своего мнения, и тогда он сказал: “Мы все поступим именно так”. Странно, что Бог открыл что-то только ему, и больше никому.

Я не отрицаю, что иногда Бог делает и так, и не сомневаюсь в существовании пророческого видения. Так говорит Господь. Но если мы с вами лидеры, то нам нужно хорошенько убедиться, что мы призваны быть пророками. Проблема была в том, что видение это было нам навязано. Нам все равно пришлось подчиниться, и вот, взглянув назад в историю, мы видим маленький результат при больших затратах. Это было не наше, видение, а руководителя, понимаете? Видение – это мы.

Все, о чем мы говорили, разбирая формулировку видения (кредо), подводит нас к тому, что в деловом мире называется практическим результатом. В мире бизнеса – это прибыль. Там используется именно этот критерий оценки. Мы эффективны, если обслуживаем клиентов таким образом, что получаем от этого прибыль. Прибыль – это критерий в бизнесе; это то, чего добиваются; это как штурвал на корабле. В христианских же организациях есть искушение быть неопределенными, использовать общие слова, не измерять и не оценивать, а, следовательно, мы не знаем, куда идем, и не знаем, придем ли мы куда-нибудь вообще.

Как бы Вы назвали такой вид управления? Представьте, что нас с вами пригласили на конференцию, скажем на одном из островов Карибского моря. Вот мы плывем с одного острова на другой на нашем корабле. Наш лидер говорит нам: “Я не уверен, туда ли мы плывем”. Тем не менее, мы продолжаем плыть дальше, так и не достигая нужного места. Что сказать о таком лидере? Ничего хорошего. Нам требуется, если хотите, компас.

Компас указывает нам нужное направление. И именно по этому критерию мы и будем себя оценивать. Это очень важно в видении. Видение связано с организационными результатами. Звучит очень по-деловому, “по-западному”. Но я утверждаю, что это принцип, данный Иисусом, призвавшим нас быть строителями. Другими словами, наше демократия (“свободный повод”) в управлении – это не анархия.

Вот интересная цитата африканского автора по имени Квеку Хатчвелд: “В Африке недостаток стремления к результату – это большая проблема. Мы не можем привыкнуть к тому, что мы созданы для выполнения цели, и это объясняет недостаток прогресса. Наша сила во взаимоотношениях. Она так затмевает нашу слабость, что мы продолжаем получать удовольствие от общения и дружбы, не достигая при этом никаких результатов”.

Это сказал не я. Некоторые из нас на Западе в погоне за результатом забывают о людях. Но я думаю, здесь меня отлично понимают. Главное, что наши достижения важны для Господа. Отсюда - ясное видение и миссия. Церкви и организации должны иметь четкое кредо, объясняющее причину их существования и направление движения. Уяснением этого мы здесь и занимаемся.

Обратите внимание, когда у нас есть ясное кредо, цель или направление - можно назвать по-разному, мы можем узнать, приближаемся ли мы к цели. Можно было бы сказать, что результат в Божьих руках, и это не наша ответственность. Друзья мои, в Слове Божьем нет позволения лидерам снимать с себя ответственность за результат таким образом. Да, Бог добивается результата, но ведь Он ожидает чего-то и от нас. Согласны?

Говоря об организации, миссии или цели, мы затрагиваем то, что нужно время от времени переоценивать. Помните, мы говорили о кризисе эффективности? В какой-то момент истории организация была точно в десятку. Мир изменился, а она - нет. Помните тот пример?

У нас была дугообразная кривая, показывающая подъем и спад эффективности.

Одна из причин, почему это происходит, заключается в том, что мы не убедились заново, что мы делаем то, что нужно. Подчеркну, что периодически, раз в год или два года, нам необходимо пересматривать наше кредо, цель, видение, миссию; называйте, как хотите. КСМ этого не делала. На пороге 2000 года она все еще несла служение, начатое в день основания и связанное с литературой. Мир изменился, а КСМ – нет. В этом наша проблема.

Хорошо, но как это сделать? Как полностью прояснить и оценить организационное направление? Сейчас я покажу вам один возможный сценарий, а вы скажите мне насколько он хорош. Вернемся к КСМ. На два дня Виктор отозвал из офисов свой исполнительный комитет. Помните, кто в нем состоит? Стелла, Фред и Бонг. Виктор сделал это потому, что хорошо знал, и мы разбирали это в предыдущем разделе, что КСМ сбивалась с пути. Нужно было заново обдумывать свою миссию.

После двух дней молитвы и размышлений они вернулись с новым кредо, которое вы можете прочитать ниже. Звучит хорошо, но именно здесь началось разочарование. Каждый отдел провел собрание, и во время обсуждений новое кредо не было воспринято положительно. Налицо была большая проблема. Подумайте о том, почему это произошло? Почему остальные просто повернулись к этому спиной? А ведь кредо много значило для сотрудников. Весь процесс выбора нового кредо, возможно, не был до конца продуман. Судите сами.

Виктор Оско отозвал из офисов свой исполнительный комитет на два дня, чтобы обдумать миссию КСМ. После двух дней молитвы и размышлений они вернулись с новым кредо:

“Миссия Кингдом Сайнпост Министриз заключается в том, чтобы усилить служение поместной церкви посредством предоставления библейских пособий людям с целью помочь им принять руководство Иисуса Христа в их повседневной жизни”.

Затем руководители всех отделов провели совещания для презентации и объяснения кредо. К их разочарованию, реакция была отнюдь не воодушевляющая. Однако никто не предложил что-либо изменить.

✍ Оцените процесс создания и презентации нового кредо миссии. В чем его сильные и слабые стороны?

Д-р Джеймс Энгел: *Может быть, это очень простой вопрос, но разрешите задать вам его: кто отсутствовал на собрании? Там было три человека, но кто отсутствовал? Вы можете сказать - никто. То есть, там были лидеры, а они определяют видение. Нет и нет. Из того, что мы с вами сказали раньше, следует, что лидеры могут инициировать что-то, но от кого приходит видение?*

От всех нас! Это происходит, когда мы перерабатываем, обдумываем его и делаем своим. Продиктованное сверху - видение лидеров, но не наше. Возможно, вы прочитали это и упустили главную мысль - ничего страшного. Думать таким образом довольно нетипично. Я предлагаю сделать радикальный поворот от нашего обычного образа действий.

Самостоятельность, вот что важно. Посмотрите на утверждение в рамке внизу, а я поясню его вам. Цель - не навязать видение, а стимулировать процесс его возникновения по мере общения и поиска консенсуса людьми, которые будут претворять его в жизнь. Довольно разумно, не так ли? Особенно в теле Христовом. Помните о том, как часто мы навязываем слова: "Так говорит Господь".

И опять, я не отрицаю роль библейского пророчества. Я просто ставлю под вопрос многие случаи, когда лидеры вели себя как пророки. Если никто этого не слышит и не реагирует, это еще не значит, что они все законченные грешники. Вы согласны? Это ведь возможно?

Далее, люди не станут действовать на основании того, чего они не имеют. Это то, что мы имеем в виду, говоря о понятии "считать своим". Я это обдумал и согласился. Это верно и так должно быть. Видите ли, именно здесь высшие руководители, такие, как Стефан Огулу, начнут терять терпение из-за надления властью меньших лидеров, о которых говорится в этом курсе.

Высшее звено руководителей считает себя обладателями видения. Я - начальник, это мое видение. Делайте по-моему. Но руководители часто не понимают, что видение, спустившееся сверху вниз, будет принято очень пассивно. Откровенно говоря, Виктор не слишком об этом заботится, - им придется повиноваться! Он использует метод кнута и пряника. Однако помнит ли он (и Вы) о нашей задаче делегирования полномочий? Мы повторяем это снова: людям необходимо давать свободу. Они не будут действовать на основании того, что не считают своим.

Отсутствовала еще одна важная группа, и Виктору, к сожалению, от этого только хуже. Там не было никого из совета. Потому что, как мы узнаем позже, в основе требования совета директоров лежали основание и прояснение миссии. Джейн Оверстрит поможет вам это увидеть. Кроме того, совет ответственен за подтверждение выполнения миссии организацией. Разумно? Конечно.

- ✓ **Цель - не навязать видение, а стимулировать процесс его возникновения по мере общения и поиска консенсуса людьми, которые будут претворять его в жизнь.**

- ✓ **Люди не станут действовать на основании того, что не считают своим.**

Д-р Джеймс Энгел: *Итак, кредо миссии. Еще раз, что это такое? Это утверждение, объясняющее, зачем мы существуем. Внизу перечислены два, даже три, его составных компонента, учитываемые при выработке кредо миссии.*

Элементы кредо миссии

Основные ценности
[Убеждения, основанные на Библии]

Цель

Ожидаемые результаты

Д-р Джеймс Энгел: *Во-первых, какие у нас основные или фундаментальные ценности? Это кирпичики, из которых строится наша вера. Во время реализации нашей стратегии этими ценностями поступиться нельзя. Другими словами, мы не ставим их под угрозу, так как на них мы строим все остальное. Иногда они не четко выражены, плохо функционируют и не продуктивны или даже неверны. Откуда берутся основные ценности? Должны - из Писания. Об этом мы будем говорить. Затем формулируется цель служения. Она объясняет, зачем мы существуем. Мы существуем, чтобы служить данным людям, делая то-то и то-то.*

Последний элемент - это ожидаемый результат. Это основные вещи, о которых мы говорим, что мы ожидаем успеха, если... Если. Вы понимаете? Не забывайте эти три компонента, потому что мы будем просить вас, в процессе обучения, применять их к своим организациям и к кредо их миссии. А затем, мы попросим вас со своими подчиненными пройти процесс переоценки причин существования вашей церкви, или организации. Мы будем давать эти задания по одному. Мы начнем с основных ценностей, дойдем до цели и закончим результатами.

Итак, позвольте мне начать с фундаментальных ценностей. Это центральные, очень важные для нас вещи. Это наш строительный материал. Я уже говорил, что мы не всегда четко формулируем наши ценности, поэтому крайне важно сделать их ясными для всех, а не просто подразумевать. Иногда, конечно, их можно выяснить из наблюдения или слушания.

Ниже Виктор просит троих местных пасторов из братства Избранных и ИскуПЛенных сказать, в чем, по их мнению, заключаются ценности и убеждения современного КСМ. Они все достаточно хорошо знают организацию. Если бы Вы были в этой группе, что бы Вы сказали? Какие, по-вашему, у КСМ основные ценности? Мы не дали вам достаточной базы для ответа, но позвольте сказать, что наши ценности часто отражены в наших поступках. Это могут и не быть положительные ценности. Итак, как КСМ смотрит на поместную церковь и своих сотрудников?

А что можно сказать о поведении предыдущего директора? Какие уроки мы можем из него извлечь? Вы не так хорошо знаете КСМ, но если бы вы были ее сотрудником, то несомненно, смогли бы определить некоторые ее ценности. Они могут быть не самыми лучшими. Давайте попробуем это сделать?

Виктор просит троих местных пасторов из братства ИскуПЛенных и Избранных сказать, в чем, по их мнению, заключаются ценности и убеждения современного КСМ. Они все достаточно хорошо знают организацию. Один из них даже был в совете директоров.

✍ Если бы вы были членом этой группы, как бы вы отреагировали? (Подсказка: обратите внимание на их отношение к поместной церкви; к сотрудникам, и на политику менеджмента их бывшего Генерального Директора, и т.п.)

Д-р Джеймс Энгел: *Как и ожидалось, коллеги говорили сдержанно. Вот, что услышал Виктор. Конечно, ему пришлось читать между строк. Никто из нас не наберется храбрости говорить абсолютно прямо. Сравните эти четыре замечания с тем, к чему пришли Вы. Во-первых, они сказали, что поместная церковь важна только в качестве получателя материалов. Это жесткое и весьма недвусмысленное заявление. Но у нас ведь выдуманная история ... или не совсем?*

КСМ, действительно, как вы знаете, не существует, но бывают ситуации, когда мы говорим: "Я не доверяю поместной церкви, они – наши клиенты и будут делать то, что мы им скажем". При попытке прозондировать почву в церкви на предмет зависимости от какой - либо организации, Вам, наверное, ответят: "Нет, нет, мы служим церкви!" Видите? Слугу видно по его делам. А здесь это не так. Они живут по-другому. Их церковь – только клиент.

Логично было бы увидеть еще одну основную ценность: КСМ делает (или, уже в прошедшем времени - "делала") все, что захочется преподобному Огулу. Он никому не давал свободы, он был царем!

Возможно, у вас возникла еще и следующая мысль: КСМ примет нововведение одной из последних. Это стандарт, хотя и отрицательный, и если компания будет его придерживаться, произойдет трагедия потери "строительного материала". Не забывайте, что эта организация в данное время существует, чтобы служить миссии ВПГ (организация Всемирных Послов Господа) и извлекать из нее деньги.

Честно говоря, ясно, что КСМ перестала быть продуктивным воспитателем местных писателей и национальных писательских инициатив, хотя раньше и была таковой. Компания, как уже было сказано, стала филиалом для сбыта западных изданий, так как преподобный Огулу стал частью иерархии ВПГ.

Друзья, говоря это, я не высказываюсь здесь против миссии вообще, но все мы знаем, что такие вещи имеют место.

Мне интересно, что увидели Вы. Я пытаюсь показать как консультант, что здесь есть отрицательные ценности или стандарты, нефункционирующие и непродуктивные. Остальное выявить трудно. Посмотрите, как они обращаются со своими подчиненными. Разве можно сказать, что им важны эти люди? Вряд ли! Понимаете, о чем я говорю?

Вы можете обнаружить и хорошее. Я думаю, что КСМ времен обретения независимости назвало бы это творческим моментом и начало бы старательно помогать поместной церкви. Я уверен, что таков был их дух. Понимаете?

Знаете, интересно, что если бы мы могли там быть во время правления преподобного Огулу, то услышали бы: "Мы здесь, чтобы служить церкви". Наверное, они в это верили, но только вряд ли знали, что такое настоящее служение. Они начали служить ВПП. Кстати, может быть так даже лучше. Я не говорю, что сотрудничество с ВПП - это не верно, но считаю, что это мог быть отход от нужд страны. Часто слова, выражающие наши основные ценности, расплывчатые. Они не несут в себе смысла. А в нашем случае (КСМ) дела сильно отличались от провозглашенных ценностей.

Одна из важных тем для осмысления, - это как себя вести, когда мы – христианская организация, подобная КСМ. Об этом мы еще поговорим подробно. Я надеюсь, вы все понимаете.

Итак, в чем суть наших размышлений об оценке фундаментальных ценностей? Я предложил бы две категории. Во-первых, библейские принципы, на которых основано наше внешнее служение. То есть, наше служение миру, церкви и т.п. Я отделяю это от библейских принципов, на которых основано наше отношение к коллегам. Нам необходимо рассмотреть и то и другое.

Я предлагаю разобраться во всем подробно. Во-первых, будучи христианской организацией, как я уже говорил, каким образом мы можем серьезно работать с местной церковью? Слишком многие в христианских организациях говорят, что служат церкви, хотя это не так. Но вместе с тем, посмотрите, как те из нас, кто служит в местных церквях, отзываются о христианских организациях. Они видят в них своих злейших врагов. "Чудесно". Нам лучше спросить себя, как мы относимся к другим. Какие у нас принципы сотрудничества и т.п.?

Какие у нас теологические перспективы? Как мы относимся к тем, кто не похож на нас? И к чему мы действительно призваны? В какой момент мы обращаемся к Слову Божьему со словами: "Вот наш мотивирующий фактор!" Могу сказать вам, что в основе системы ценностей сотрудничающих христианских организаций, создавших данные материалы, лежит следующая вещь: "Ключ к полному выражению Божьего Царства в мире сегодня заключается в подготовке лидеров для эффективного служения в любом месте". Наша задача - помочь вам, друзья, реализовать мечту. Наше основание – Библия, наш пример – Иисус. Все, что мы делаем, оценивается с этой точки зрения.

Я не стану предлагать вам множество категорий для этого, просто скажу, что для нас это крайне важно.

Как мы относимся к Великому Поручению? Как мы относимся к Царству Божьему? Что это отношение говорит нам о том, каким должно быть наше служение? Об этом нужно и стоит думать.

Возможно, было бы полезно предложить вам следующее: Вы могли начать изучение наших материалов, не ознакомившись с фундаментальным для всей нашей работы курсом на двух кассетах под названием: "Сначала необходимое", где мы рассматриваем взаимосвязь всемирного служения с Царством Божиим. Я думаю, именно этот курс помогает нам понять принципы и убеждения, которые должны нами руководить.

Теперь о том, что это значит в контексте организации. Об этом мы много говорили. Ничего нового я вам не скажу. Я лишь предложу вам вопрос: видим ли мы в людях лишь часть механизма или мы реально беспокоимся об их продуктивности? Здесь заключены два важных практических результата для организации. Помните, что такое практический результат? Это термин делового мира, подразумевающий те основные моменты, которые управляют нашими действиями. По этим двум критериям мы и будем себя оценивать.

Они даны не в порядке приоритетности. Один из них: достигаем ли мы нашу цель библейскими и продуктивными средствами? Второй: освобождаем ли мы людей? Делаем ли мы их продуктивными? Об этом нужно много думать. Во что мы действительно верим и каковы наши действия? Все это относится к фундаментальным ценностям.

Две важные области, где необходимо сформулировать основные ценности.

- ✓ Библейские ценности, руководящие нашим служением.
- ✓ Библейские ценности, руководящие способами мотивации, подготовки и управления сотрудниками.

Д-р Джеймс Энгел: А теперь посмотрим, как Виктор прояснял основные ценности, которые должны управлять КСМ в это уникальное время ее истории. Он сделал кое-что очень мудрое. Откройте следующую страницу. Виктор отправился в каждый отдел и попросил дать сотрудникам один выходной, чтобы помолиться и обсудить вещи, важные для руководства КСМ.

Смотрите, что он сделал. Он исправил свою первую ошибку и вовлек всех остальных людей. Они молились и, возможно, постились. Проясняется ли для Вас ряд возможных фундаментальных ценностей? Прочитайте их внимательно. Обратите внимание на слабые и сильные стороны. Можете ли вы предложить какие - либо изменения?

Виктор Оско никогда не забудет замечательных результатов общения всех сотрудников на тему проблем КСМ. Он повторил это с каждым отделом, дав сотрудникам выходной и попросив их просто молиться и обсуждать важные для них ценности. Вот некоторые из них, одобренные почти всеми. Они были приняты руководством и положены в основу КСМ.

КСМ существует для служения Кабулийской церкви во славу Христа.

КСМ призвана Богом готовить христиан к борьбе с тем, что мешает им принять руководство Христа в повседневной жизни.

Мы верим, что мы должны в служении Телу Христову быть глазами и ушами церкви, предвосхищая перемены и быстро откликаясь на самую большую нужду.

КСМ обязуется заботиться о своих сотрудниках и вместе поддерживать друг друга в вере и служении.

Служение не может быть важнее духовной жизни и обязанностей сотрудников по отношению к их семьям.

Мы обязуемся быть подотчетными друг другу, подтверждая таким образом, что мы хорошо управляем тем, что доверил нам Господь.

✍ Внимательно изучите эти фундаментальные ценности. В чем их сила? Что бы Вы изменили?

Д-р Джеймс Энгел: Лично я считаю, что это хороший пример того, какие основные ценности мы хотим увидеть. Вы можете с этим согласиться? Пожалуй, здесь все очень конкретно, но заметьте, что КСМ призвано служить всем церквям. Они могли бы сказать, что они призваны служить только одной церкви Избранных и Искупленных. Это было бы тоже правильно.

Второй момент - это старание понять, что значит, готовить христиан. Далее, говорят сотрудники КСМ, если мы действительно будем служить церкви, мы должны быть ее глазами и ушами и предвосхищать перемены, а также готовить необходимые материалы. Они установили о приоритет семьи сотрудников о том, что служение не важнее духовной жизни. Далее, обязательство быть взаимоподотчетными. Надеюсь, этот список дает вам представление об основных ценностях организации.

Но что нам делать с этими ценностями? Их нужно поместить на столах всех сотрудников. Их нужно вживить в наше сознание; это то, во что мы верим. Для этого они и нужны. Если за работой мы о них забываем, мы просто теряем время.

Кроме того, мы не выполнили намерения Бога. Друзья, цените их. Они важны. Они непреложны.

Я расскажу вам историю, имеющую для меня очень большое значение.

Еще в начале нашего существования организация–основатель, давшая начало двум другим, с которым связано наше служение, называлась Центр Организационного Усовершенствования (ЦОУ) при Истерн Колледж. Сейчас эта организация – часть Девелопмент Ассоушиэйтс Интернэйшенл, нашей более крупной международной группы.

ЦОУ, во время своего основания, имел ряд ключевых ценностей. Например, мы верили в глобальное (холистическое) служение, где нет различия между благовестием и социальной трансформацией. Это очень важно. У нас был печальный опыт, когда группа, желавшая с нами сотрудничать, выразила желание, чтобы мы помогли им подготовить учебные материалы для их подопечных, подобные вашим. Только одно мы не могли для них сделать. Научить их холистическому служению, ведь они не верили в него.

Я хочу сказать вам, что значил этот контракт. Он обеспечивал финансирование всего первого года работы. Чтобы начать это служение, мне нужны были деньги. Посмотрим, насколько важна эта ценность. Мы бы могли на это согласиться: "Вы делаете, что хотите - мы работаем с вами". Но я и мой коллега д-р Фразер были на собраниях. Мы переглянулись, и я сказал: "Господа, мне очень жаль, но наше собрание окончено. Нам не о чем больше говорить". Они спросили: "Неужели это так важно для вас?" Я ответил, что несомненно.

Я могу закончить эту историю на положительной ноте. Мы все объяснили, и они согласились, что это важно. Я говорю об этом, чтобы показать, что мое искушение, как лидера, было закрыть на это глаза. Если бы я так и сделал, то это был бы компромисс с устоями нашей организации, оскорбительный для Бога. Это также непреложно.

Теперь ваша очередь. Пожалуйста, обдумайте вопрос в рамке.

✍ Каковы основные ценности вашей церкви или христианской организации? Не обсуждайте это с другими. Подумайте сами.

Д-р Джеймс Энгел: Трудное задание? Возможно, ваш список включает все только со знаком минус, - результат размышлений о КСМ. Это хорошо, потому что от некоторых принципов, руководящих нами, нужно избавиться. Здесь я говорю о твердых, положительных, библейских ценностях, в которые мы верим и которых придерживаемся.

Теперь второй из трех компонентов вашей миссии. Я называю его целью. Посмотрите на две цели на следующей странице. Первая: КСМ выполняет Великое Поручение посредством литературы. Ко второй мы перейдем чуть позже.

Итак, первая цель. Удачная ли это формулировка: "выполнять Великое Поручение посредством литературы"? Я полагаю, она так же наивна, как если бы на предприятии заявили: "наша цель - производить холодильные сумки". Когда еще не было холодильников, пищу хранили в емкостях со льдом. Так вот будучи производителем таких емкостей, после внедрения электрических холодильников вы оказываетесь банкротом, если не проявите гибкость.

Вы не занимаетесь настолько специальным бизнесом. Вы делаете нечто большее. Вот отличный пример. КСМ призвана не только работать с литературой, но является еще и связующей организацией. Согласны? Здесь стены расширяются. Если они ассоциируют себя только с литературой, то больше они ничем не занимаются. Они могут не выполнить того, к чему призваны. В этом суть моего примера. Не определяйте свою цель с помощью своего самого главного служения. Думайте шире, для этого мы еще разберем другие примеры.

Далее: "Наша цель – славить и поклоняться Богу посредством обучения верующих". Удачная ли это формулировка? Тут есть хорошие принципы, но что она нам говорит? Что мы узнали о церкви? Поклонение и обучение? Но это, слишком общие слова, это основные ценности. Видите ли, хорошая формулировка – это как дорожная карта вашего служения.

Можно это описать и по-другому. Представьте, что мы - футбольная команда, играющая на поле по правилам. Это значит цель – игра и соблюдение ее правил.

Помните, что если мы расплывчато формулируем нашу цель, то не сможем оценить наши достижения. Цель в отношении церкви в нашем примере была настолько неясна, что было невозможно оценить эффективность исполнения Божьей воли.

Две цели

КСМ. Мы существуем, чтобы исполнять Великое Поручение посредством литературы.

Местная церковь. Наша цель – прославлять Бога, поклоняться Ему и наставлять верующих.

Д-р Джеймс Энгел: Как хорошо сформулировать цель? Необходимы две вещи. Кому мы служим? Людям. А чем мы в действительности занимаемся? Обратите внимание на вопросы на следующих двух страницах. Помимо того, кому мы служим, и что делаем, есть и еще один момент: перемены в жизни людей, которым мы служим, в случае нашего успеха. Иными словами, мы включаем и результат.

Утверждение на следующей странице даст вам пищу для направленного размышления. Каким группам лиц вы служите?

Просто не пытайтесь быть всем для всех. Не говорите, что существуете, чтобы служить всем. Большинство из нас этого не делают.

Зачем существует ваша организация? Этим вопросом полезно задаться. Полезно также бывает посмотреть на обстоятельства, в которых дело началось. Изменились ли они? В чем была исходная цель? Изменилась ли она со временем? Вот еще отличный вопрос: Если бы вашей церкви или агентства сейчас не было, основали бы вы его в современном мире?

Я часто задаю этот вопрос. Однажды, одна деноминация ответила отрицательно. Они переживали трудное время и не имели реальной причины для существования. Когда они это осознали, произошли перемены к лучшему. Это очень хорошо.

Скажу по-другому. Что изменилось бы, если бы ваша церковь или организация перестали существовать? Заметил бы это кто-нибудь? Это хороший вопрос для церкви! Было бы это важно кому-то вне церкви? Существует целый ряд причин для положительного ответа: оздоровление отношений в обществе, создание рабочих мест, наличие семейных служений, в которых участвуют люди. Они нуждаются в нас.

Может быть, они скажут, там, где есть церковь меньше проблем с наркотиками. Они говорят вам о причинах вашего существования. Видите, вы можете это узнать. Вы смотрите на то, что реально имеет место, на происходящие перемены.

И последнее. Вопрос, который я уже поднимал. Как ваше служение укрепляет и дополняет служение местной церкви, или если вы церковь, то - христианской организации? Это хорошие вопросы. Какие перемены будут видны в жизни людей, которым вы служите, в случае успеха служения? Как нам, другими словами, узнать, в поклонении и ли мы работаем, должным ли образом назидаем? Видите ли, мы должны продумать, как сделать наши знания практичными и осязаемыми.

Вопросы для определения и прояснения цели служения.

- ✓ На какие группы лиц направлено ваше служение?
- ✓ Зачем существует ваша церковь или христианская организация?
При каких обстоятельствах она была основана?
Изменились ли они значительно?
Какова была исходная цель? Изменилась ли она со временем?

Если бы Ваша церковь или организация сейчас не существовала, основали бы вы ее в текущих условиях?

Что изменилось бы, если бы Ваша церковь или организация перестала существовать?

Как Ваше служение поддерживает и дополняет служение местной церкви (или наоборот, если вы церковь)?

✓ Какие перемены будут видны в жизни людей, которым вы служите, в случае успеха служения?

Д-р Джеймс Энгел: Это трудный процесс. Я не преуменьшаю трудности, с которыми мы столкнемся. А теперь мы посмотрим, что произошло, когда эти вопросы были заданы сотрудникам КСМ. Прочитайте сами:

КСМ было основано, чтобы служить миссии ВПГ в качестве распространителя литературы. С приходом независимости это изменилось, когда преподобный Огулу начал серьезно выпускать материалы, подготовленные специально для Кабулийской церкви. Некоторое время служение было динамично и эффективно. Затем основатель начал получать все больше власти и решил воссоединиться с миссией, что вело к возврату господства ВПГ и серьезным последствиям для церкви.

Размышляя о предложенных вопросах, Виктор и его сотрудники решили, что КСМ не могла бы быть основана сейчас, в ее теперешнем виде. Им было также ясно, что с их закрытием от служения почти ничего бы не осталось.

Тогда они подумали о днях после обретения независимости. Было очевидно, что тогда КСМ была больше, чем просто поставщик литературы. Она занималась созданием важных материалов для церквей, помогающих росту и умножению учеников. Все были согласны, что такое служение можно было бы основать и сегодня, и оно восполняло бы огромную нужду.

Был достигнут консенсус по поводу того, что КСМ - это коммуникационная организация, а не издательство. Раздавались положительные отзывы и о других СМИ, особенно аудиокассетах. Было разработано новое видение, которое в первом чтении звучало следующим образом:

Кингдом Сайнпост Министриз призвана Богом служить всему Телу Христову в Кабули и соседних странах. Мы стремимся построить и укрепить служения церквей и отдельных христиан посредством:

- **подготовки подходящих материалов для помощи христианам в успешном общении с неверующими.**
- **материалов для изучения Библии и для малых групп, показывающих образ жизни во Христе.**
- **обучения лидеров местных церквей в контексте следования Христу.**

Стало ясно, что в случае успеха изменений, которые КСМ дала обет Господу произвести, результаты не заставят себя долго ждать, и жизни людей и церквей будут заметно изменены.

Д-р Джеймс Энгел: Виктор собрал сотрудников вместе для серьезного размышления. Помните, что КСМ было основано как распространитель литературы миссии ВПГ, что изменилось с обретением независимости, когда преподобный Огулу всерьез заинтересовался подготовкой материалов для Кабулийкой Церкви. Тогда служение было динамично. Потом основатель захватил власть, и вы знаете, что случилось дальше.

Итак, Виктор (возвращаемся назад) собрал сотрудников, чтобы обдумать указанные вопросы. Они согласились, что КСМ не было бы основано сегодня, не будь оно радикально другим, ведь люди используют литературу значительно меньше. Вспомнив прошлое КСМ, они спросили: "Чем было КСМ тогда?" И что здесь особенно интересно, вспомнив историю КСМ, сотрудники пришли к выводу о том, что КСМ – коммуникационная организация. На основе этого были выведены новые цели, которое звучали следующим образом: изготовление облегчающих общение материалов, изучение Библии в малых группах, обучение лидеров поместной церкви.

Я не хочу здесь говорить о результатах - пока, только о целях. Оцените их. Что Вы о них думаете, какие у них сильные и слабые стороны?

Кстати, сотрудники КСМ хорошо справились, определив себя как помощников в общении. Мне это нравится, а вам? КСМ – это не только литература. Теперь они могут заниматься брошюрами, кассетами, электронной почтой; я думаю, вы понимаете. У них все готово к действию. Результатов пока нет, но я считаю, хорошо, что они создают и поддерживают служения отдельных церквей и отдельных христиан. Они делают это, помогая людям успешно общаться с неверующими, развивая стиль жизни во Христе, организуя изучения Библии в малых группах и обучая лидеров местной церкви. Какие изменения! Это осмысленные цели. Они кажутся мне разумными.

Служение церкви - это уже не просто издательство. И хотя я вам об этом не говорил, у КСМ, в каком-то смысле, есть очевидные результаты, которые она может оценить. Получают ли люди помощь в общении с неверующими? Что они вам говорят? Действительно ли они ставят Иисуса на первое место в своей жизни? Видите, как все стало четко? Помогает ли лидерам местной церкви обучение? Да, это большой набор вопросов!

Возможно, ваш список целей будет отличаться, но здесь был представлен вполне реальный набор.

Он включает в себя незаписанные основные ценности. Здесь говорится, кто есть кто, и кто за что отвечает. Кроме того, легко вычислить результаты успешного выполнения работы. Это большой шаг в нужном направлении.

- ✍ В чем сила этого списка целей?
- ✍ В чем его явные слабости?
- ✍ Что нового вы узнали, что сможете применить в вашей организации или церкви?

Д-р Джеймс Энгел: *До того, как вы будете составлять свои списки целей, я хочу быстро рассмотреть цели поместной церкви. Прочитайте и ответьте на вопрос:*

Это список целей крупной растущей церкви:

“Наша цель – провозгласить Божье послание благодати и истины и призвать к возрождению духовно изголодавшихся людей (особенно не посещающих церковь, в возрасте до 40 лет).

Этот призыв исходит от поместной церкви, которая своим примером воплощает его в жизнь, служа не только церковному приходу, но и миру”.

- ✍ Что мы узнаем о церкви из прочитанного?

Д-р Джеймс Энгел: *У меня недостаточно времени, чтобы останавливаться на этом подробно. Вы заметите, что целевая группа населения обозначена четко – люди моложе 40. У вас это может быть по-другому. Они приняли это решение с трудом, полагая, что этого хочет от них Бог. Провозглашать Божье послание благодати и истины! Не только прихожанам, но и людям вне церкви. Вот это задача!*

Далее, призыв исходит от местной церкви, которая воплощает его в жизнь, переходя от служения прихожанам к светским служениям.

Итак, Вы многое узнали. Вам был дан фактический список целей церкви в центральной части США, которую посещают одна из моих дочерей–близнецов и двое моих внуков. Там же дьяконом служит мой незабвенный зять.

За десять лет эта церковь выросла от 50 до 5000 членов и продолжает трансформировать общины, из которых в нее собираются люди. Руководство осуществляется общиной, которая весьма практична. Я привожу вам это как пример, а не как формулу. Церковь вынуждена задаться вопросом: "Чем мы себя проявили? Кто мы на самом деле?" Это указывает на хорошее руководство. Ясно намерение проникнуть в общество с помощью подготовленных мирян. Очевидно, что члены этой церкви не сидят, сложа руки, а делают все необходимое. Это люди, живущие открыто и воодушевляюще.

Мы затронули интересный процесс. Откровенно говоря, на эту тему можно читать целый курс – настолько это фундаментально. Итак, мы "помогли" Виктору описать свои основные ценности, а затем цели и результаты. Знаете, в этом процессе Виктор буквально последовал совету Раджендрана Хабиба и внес новое видение в организацию, а не насадил его сверху.

У него были, конечно, и собственные идеи, но я уверен, что он поделился ими с остальными, руководил и подвел коллектив к решению. Они обсуждали и обдумывали, пока все не остались довольны. Решение разделили все, и тем самым заложена основа удивительного роста влияния КСМ. То же самое произошло и в церкви.

Процесс размышления, я надеюсь, понятен из материалов для чтения и из сказанного ранее. Друзья, строгой формулы у меня нет. Просто заставьте группу подумать. Пусть они оторвут глаза от земли и зададутся вопросом: "Кто мы в этом мире? Что нам делать, чтобы иметь влияние? Следует ли нам продолжать существовать?" Это был очень важный вопрос для КСМ. Коллектив принял решение, что компания больше не может существовать в прежнем виде, и вполне мог рекомендовать совету закрыть организацию.

Вы скажете, что так никогда не поступают. Это верно. Но разве вы не согласны, что есть такие христианские организации, которые стоило бы закрыть? Я бы сказал, что если мы не можем перед Богом защитить наши цели на основании наших фундаментальных ценностей и доказать, что у нас есть причина существовать в этом мире, нам нужно почтить Бога сказав: "Эти ресурсы можно лучше использовать в другом месте". Давайте наберемся для этого храбрости.

Обычно же мы не хотим закрываться, а говорим: "Вот насущная необходимость, и мы обязуемся с ней справиться". КСМ уточнила свои ориентиры, но она не совершенна. Она прошла неприятный, но заряжающий энергией процесс, без которого нельзя оживить организацию или церковь, процесс, когда Бог позволяет нам сказать: "Да, мы можем измениться!" В этом наша цель.

Мы хотим, чтобы вы применили узнанное в своей организации или церкви. Это итоговое задание раздела. Мы искренне желаем, чтобы вы сделали первые шаги. Соберите ключевых лидеров и задайте им эти вопросы. Объединитесь сердцами и мыслями и ищите Божьей мудрости. Определите основные ценности, принимаемые всеми. Затем, переосмыслите ваши настоящие цели, внесите изменения, где нужно, чтобы у вас была ясная "дорожная карта". Вы должны знать, куда вы идете, и как узнать, что вы пришли.

Я предлагаю вам воспользоваться помощью человека извне для прохождения этого процесса. Раджид очень помог Виктору. Я часто сам был консультантом. Терри Спаркс (с которым вы еще познакомитесь) тоже отлично консультирует на эту тему. Мы не выступаем добровольцами, а говорим о ценности помощника, задающего вопросы, руководящего процессом мышления. Честно говоря, я просил других сделать это для меня, хотя я и сам во всем разбираюсь. В моей организации я иногда теряю перспективу, как и все мы. Время от времени нам нужны друзья, чтобы вновь открыть нам глаза.

Задание не простое, но от всего сердца скажу, что, приступив к этому процессу, вы сделаете огромный шаг к созданию такой организации, какой она должна быть. Хочу искренне сказать, что я буду молиться, чтобы Бог руководил вами и чтобы наступил период возрождения. Прошу вас отнестись к этому серьезно. Начните с ключевых лидеров и посмотрите, как поведет вас Господь. Затем расширяйте сферу деятельности.

Я думаю, нужно закончить молитвой: "Отец, я молюсь за моих братьев и сестер, которые слышат эти слова. Дай им мужество сделать шаги, ожидая, что Ты, Господь жатвы, дашь им новое видение, откроешь их глаза на новые перспективы в мире. Мотивируй и изменяй их. Прошу об этом во славное имя Христа. Да благословит вас Господь!"

Ваше задание

Все мы время от времени должны прояснять наши ценности и цели. Это может занять много времени, но мы настаиваем - сделайте первый шаг! Соберите на 1-2 дня ключевых лидеров и раздайте им вопросы из этого раздела. Объединитесь сердцами и мыслями и ищите мудрости Божьей.

- ✓ Ваша первая цель - выявить основные ценности, понятые и принятые всеми.
- ✓ После этого пересмотрите список ваших целей, внесите необходимые изменения, чтобы вам было ясно, как построить более эффективное служение в это трудное время.

Отзывы по разделу 5.

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
<input type="checkbox"/> применен		
<input type="checkbox"/> практический	<input type="checkbox"/> великолепный	<input type="checkbox"/> трудный для понимания
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

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 5

***Видение: Если мы не знаем, куда идти,
то никогда туда не придем***



**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

Девелопмент Эссоушиэйтс Интернэйшнл, 1998.