

У ДИНАМИЧНЫЙ УПРАВИТЕЛЬ Ъ

Живой • покорный • неизменный • жертвующий

Январь - март, 2011 (№ 2)

Лидер-управитель

Слово редактора

Книги и пособия Отдела
управления ресурсами

ОУР сегодня

Созидание доверия -
императив лидерства

Библейский взгляд

Служение управления
ресурсами: лидерство
без репутации

Размышление

Практикуйте то,
что вы проповедуете

Лучшие методы
со всемирного поля

Лицом к лицу

Всемирное планирование
служения управления ресурсами



Помазанный
или
назначенный



Исследуя сотрудничество с Богом

«Динамичный Управитель» позволяет вам распространять статьи издания в местных общинах, малых группах, классах субботней школы.

При использовании статей, укажите, пожалуйста, ссылку на оригинал

© «Динамичный управитель», 2011

Журнал издается ежеквартально Отделом Управления Ресурсами Генеральной Конференции и Евро-Азиатского Дивизиона АСД.

Директор Отдела Управления Ресурсами ГК Эрика Пуни.

Директор Отдела Управления Ресурсами ЕАД П.И. Либеранский.

Редактор Мария Овандо Гибсон.

Заместитель редактора Мэри Тэйлор.

Помощник заместителя редактора Джонета Бармадиа Фломо.

Подготовка издания на русском языке:
Главный редактор Либеранский П.И.
Редактор Кацал В.А.
Переводчик Амирханян П.С.
Верстка Ксенофонтова В.

Информацию присылайте по адресу:
107589 РФ Москва, ул.Красноярская, д.3
E-mail: pliberanskiy@ead-sda.ru
тел.: (495) 7868150

Редакционная коллегия в Евроазиатском Дивизионе:

Волощук Л.Т.	УУК
Иову С.П.	ЮУМ
Головач Г.И.	ЗРУК
Хечанова Цезарь ТКаУМ	
Фролов А.А.	ВРУМ
Пацукевич Н.Н.	БУЦ
Романов В.П.	ДВУЦ
Бурак В.И.	КаУМ
Гарашук В.Н.	УЦМ

обращение

Мотивация руководителя



Высота египетской пирамиды Хеопса 146 метров. Два миллиона блоков использовалось для ее строительства. Вес каждого блока — 2 тонны. Строительство пирамиды представляло собой тяжелый рабский труд. Рабы должны были строить, не проявляя никакого творчества. За них думали. Раб должен был истощать себя физически. Его работа не была отражением творчества. В этом руководители стройки не нуждались. Рабы строили пирамиду без особой мотивации. Как сегодня бы сказали — из-под палки. Это позже с приходом реформации появится такое понятие как «этика труда».

Мы заняты большим делом, Божьим делом. Все мы вовлечены в Его святой труд. Среди нас есть лидеры. Как мы мотивируем тех, кто рядом? Порой миссионерский труд, служение по обучению членов церкви, строительство миссионерской команды, мотивация всех братьев и сестер во время проведения различных программ, напоминает строительство некоей пирамиды в наших общинах, конференциях. Наблюдаем мы успех в нашем служении, в проводимых нами программах или нет, всё же остаётся главный вопрос: «Каковы мотивы того, что мы делаем?». Ведь это действительно важно. Как мы мотивируем людей на служение, как лидеры? Вдохновляют ли людей наши методы, подходы, или всё происходит наоборот? Наблюдается ли творческий, инициативный настрой в наших общинах? Ученые говорят, что когда человек правильно мотивирован, он находит правильные подходы, он производителен, потому что Бог сотворил человека целостной личностью с огромным творческим потенциалом.

Наша мотивация — это наш Бог, Его жертва, Его любовь в Иисусе Христе, Его отношение к нам. Нет большей мотивации. Он считается с нами. Он учит нас, как относиться к людям. Если мы поверим в потенциал человека, как лидеры, люди это оценят и это тоже будет особой мотивацией для них. Для человека важно, когда ему верят, когда его понимают. Некто сказал: «То, что вы в человеке видите, тем он часто и становится». Вспомним Иисуса и Его мотивирующий диалог с Петром: «Любишь ли Ты Меня»? Пётр всё понял. Он изменился. Немного позже Пётр стал руководителем Церкви. Духовная мотивация — это правильная мотивация. Правильная мотивация — это мотивация, в центре которой Иисус. Будем учиться у Него. Обновление и преобразование нашей мотивации для служения — наша сегодняшняя нужда. Чтобы пережить это, чтобы увидеть новые горизонты истинной христианской мотивации Бог предоставил нам все необходимые ресурсы — Священное Писание, силу и водительство Святого Духа и теплоту церковного общения. Пусть Господь благословит нас в нашем стремлении истинного преобразования и обновления нашей мотивации!

Павел Либеранский,
директор Служения Отдела Управления Ресурсами ЕАД.



Биологи пришли к окончательному выводу, что каждый живой организм находится в одном из двух состояний: или роста и развития, или спада и разложения. Не существует такого понятия, как состояние сбалансированности; остановка на месте равносильна разложению... Ни у вас, ни у меня нет никакого оправдания за духовное загнивание. «Будьте полны решимости каждый день возрастать в своем лидерском потенциале», — утверждает Джордж Барна в заключительных пометках к своей книге «Ведущие руководители».



Имея в поле зрения именно такую перспективу, этот выпуск журнала «Динамичный управитель» обращает внимание на лидерство в контексте руководства, ставя на обсуждение и знакомя со статьями и лучшими проверенными методами по управлению от наших лидеров на мировых полях. Эти материалы побуждают к глубокому размышлению, анализу и возрастанию и развитию.

Вице-президент всемирной Церкви по общим вопросам Лоуэлл Купер, имеющий многолетний блестящий опыт, подчеркивает важность лидерства и укрепления доверия в практике руководящего управления.

Доктор Скотт Родин, обладающий признанным писательским даром и выдающимися способностями руководства в области стратегического управления, определяет сущность управления, ставя ее в противоположность избитой теме назначенного руководства.

Первый номер наступившего года представляет трех наших новых директоров ОУР дивизионов: Джеймса Ф. Даниэля — заместителя директора Интерамериканского дивизиона, Павла Либранского из Евро-Азиатского дивизиона, а также Хавьера Мехиа Мехиа из Интерамериканского дивизиона, которые делятся с коллегами своими лучшими методами руководства управлением.

В этом номере представлены также публикации двух женщин, известных своими лидерскими качествами в области финансов и управления: Шэрон Стэддон — вице-президента по финансам конференции Аляски, имеющей опыт служения от тундры Аляски до гуманитарной деятельности агентства АДРА в пылающей пустыне Северной Африки, и Элейн Хэдже — вице-президента по финансам Межамериканской унионной конференции, которая в своей статье объясняет акроним РWУР.

Марио Ниньо, заместитель директора Генеральной Конференции, обладающий проверенными идеями и большим опытом, делится тем, какие три возможности существуют для обучения руководству на всемирном поле.

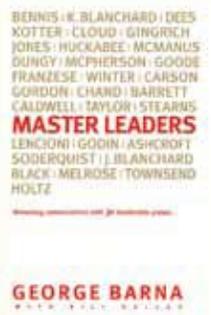
Рихард Крейгбаум в своей статье «Молитвы руководителя» отмечает: «Когда мы откликаемся на призыв руководить, мы берем на себя обязательство позволить другим увидеть свою мечту более ясно и сделать все возможное, чтобы это произошло. Это духовное дело, и его невозможно выполнить без действенного общения с Духом Божьим через молитву. Когда мы даем правильное направление, есть возможность достигнуть необыкновенных результатов. Именно поэтому мы отзываемся на призыв быть руководителями. Кроме того, это является одной из основных причин, почему мы следуем за великими лидерами. И именно поэтому лидеры молятся так горячо».

Аспектом лидерства является также преобразование и последовательность. Это последний номер «Динамичного управителя», в котором я служу редактором. Я благодарю всех читателей, чьи отзывы внесли существенный вклад в развитие и профессиональный рост в этой важной области. Однако, это духовное развитие, которое произошло в переходе к богословской парадигме «Владелец — управитель», продолжит формировать мою профессиональную практику и личную жизнь.

Сердечно благодарю вас, что позволили мне с пользой вести это служение.

Мария Овандо-Гибсон

Джордж Барна и
Билл Даллас Тиндейл
«Masters Leaders»,
Tyndale House
Publishers, Inc.
Carol Stream, Иллинойс
2009 US \$24.99



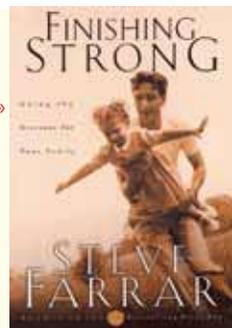
В своей книге «Master Leaders» Джордж Барна позволяет нам прослушать свои беседы с «великими людьми» (включая Барри Блэка, Кена Блэнчарда, Тони Дунджи, Патрика Ленчиони, Сета Година и многих других). Они представляют идеи, к которым пришли на собственном опыте: как они достигли своих целей, какие уроки извлекли из своих собственных неудач, и дают 16 важнейших ключей к руководству, которые вам нужно знать, как то: как обнаружить качества, которые делают руководителя успешным, как создать высокопродуктивную команду, как разрешать конфликты, а также как укреплять и вооружать других. Для заказа перейдите на www.tyndale.com.

Ричард Кригбаум
«Молитвы руководителя»,
Tyndale House
Publishers, Inc.
Carol Stream, Illinois
1998 US \$14.99



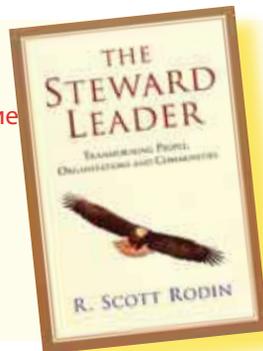
В конечном счете, молитва определяет эффективность лидера в том, что имеет наибольшее значение — в вечных вопросах человеческого духа, включая собственный дух лидера. Иисус учил нас руководить творчески и мудро, но избегал говорить напрямую, как именно это делать. Он только сказал, что нашей истиной должно быть Слово Божье, и что Он пошлет Дух Свой, Который будет руководить нашим духом. Он также повелел, чтобы мы молились. Эта книга является прекрасным инструментом для лидеров! Для заказа перейдите к www.tyndale.com.

Стив Фаррар
Distance «Сильный финиш:
держаться своей семьи до конца»
Multnomah Books
Colorado Springs, Colorado
1995 US \$13.99



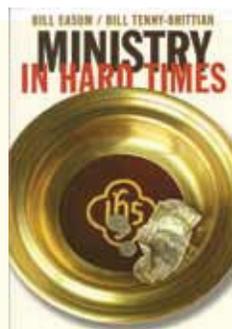
Мужчины, не имеет значения, был ли у вас отличный старт в христианской жизни. Не имеет значения, споткнулись ли вы, или даже в неудаче упали лицом в грязь. Главное, как вы закончите. Человек, который проходит весь долгий путь со своей женой, детьми, и Господом, в наши дни является большим исключением. Может быть, только один человек из десяти так поступает. Эта книга поможет вам быть такими. Для заказа перейдите на www.multnomahbooks.com.

Скотт Р. Родин
«Лидер в управлении
ресурсами: преобразование
людей, организации
и сообществ»,
InterVarsity Press
Downers Grove, Illinois
2010 US \$22.00



«В эпоху прагматизма, когда эффективное руководство часто определяется по достигнутым результатам, Скотт Р. Родин предлагает нам освежающий сдвиг парадигмы лидерства. Вместо того, чтобы в первую очередь сосредоточиться на необходимости приобретения навыков руководства и методов развития руководства или достижения результатов, Родин утверждает, что место лидера, с которого он должен начать и жить в дальнейшем, является то, что представляет его невидимую часть, но которую знает и видит Бог». — Юджин Хабекер. Чтобы заказать перейдите на www.ivpress.com

Билл Исум и Билл Тенни
«Служение в трудные
времена»,
Brittian Abingdon Press
Nashville, Tennessee
2010 US \$12.00



Если Ваша церковь сталкивается с «безумным миром» трудных времен и постоянных перемен, то это книга, которая нужна именно вам! Авторы помогут Вам определить будущее своей церкви, объяснив, что Вы можете исключить в трудные времена, а что — нет. Вдобавок к этому, они покажут вам, как в трудные времена развивать дальновидное, решительное, гибкое и разумное лидерство». — Боб-Уайтселл. Для заказа перейдите на www.abingdonpress.com.

Управление ресурсами и пасторское руководство

*Эрика Пуни, Директор
отдела управления ресурсами
Генеральной Конференции*



В действительности, большинство пасторов Церкви адвентистов седьмого дня никогда не учились на курсах по управлению ресурсами и не проходили такой дисциплины во время своей подготовки к служению. По крайней мере, из моего опыта могу сказать, что Церковь ожидает, что пасторы будут учить местную общину и способствовать распространению в ней принципов и методов христианского управления. В связи с этим, я бы хотел внести некоторые предложения, что пасторы могут сделать, чтобы воспитать верных управителей в своих местных общинах.

Чтобы помочь понять мою точку зрения, в этой статье я хотел бы сформулировать две гипотезы. Во-первых, цель христианского управления ресурсами состоит в том, чтобы помочь людям иметь опыт общения с Иисусом Христом как Господом и Спасителем. Во-вторых, обучение управлению ресурсами должно быть сосредоточено на преобразовании ценностей.

Проповедовать библейское управление ресурсами

Учитывая роль пастора, как главного воспитателя в религиозных вопросах, и основываясь на

собственном опыте в местной церкви, я убежден, что проповедь Христа (Его личность, жизнь и служение) с сосредоточиванием глубокого внимания на широких темах управления ресурсами, изменит сердца людей, их отношения и поведение. Проповедь Слова Божьего является мощнейшим фактором, потому что люди воспринимают это как голос Божий, говорящий через образы, представленные в Священных Писаниях. И когда все наши мысли сосредоточены на Христе, это сдвигает центр вселенной с нас самих на Бога; большой сдвиг парадигмы для некоторых людей и начало новой жизни и опыта с Ним. Проповедуйте по вопросам управления ресурсами, по крайней мере, один раз в месяц.

Учить управлению ресурсами в сфере финансов

В то время как проповедь может охватывать широкий спектр библейских тем и вопросов (иногда без упоминания слова «управление ресурсами»), обучение управлению ресурсами в вопросе финансов имеет более узкую цель — десятина и приношения. Такое обучение необходимо, поскольку оно предоставляет пастору или местному руководителю отдела управления ресурсами возможность обратиться к специфическим особенностям возвращения десятины Господней и принесения добровольных пожертвований. К тому же, обучение библейским принципам и методам финансового управления из Слова Божьего, является самым подходящим моментом, чтобы помочь членам церкви понять финансовую систему Церкви и как это влияет на миссию, как в местном масштабе, так и глобально. В ходе этих семинаров или проповедей людям должна быть также предоставлена возможность задавать вопросы и делиться свидетельствами, так как довольно часто это является драгоценной возможностью для разъяснения вопросов и подтверждения своей верности Богу и Церкви. Я предлагаю наметить на календарный год проведение двух обучающих семинаров по управлению своими финансами.

Регулярные посещения и свидетельство

Я признаю, что в некоторых ситуациях и в зависимости от части мира, посещение людей на дому или на работе не всегда возможно, но основной принцип заключается в том, что личный контакт очень важен, и это может принести большую пользу с точки зрения человеческих отношений и поддержки пастора и церкви. Быть на связи с людьми, независимо от используемых средств, открывает каналы взаимоотношений для лучшего понимания, и дает возможность пастору благодарить членов церкви за их верность Богу. Одним из способов утвердить членов церкви в том, чтобы продолжать оставаться верными управителями в финансовой сфере, является выражение благодарности собранию за их верность и особо отметить некоторых лиц во время богослужения. Это что-то очень простое, но может быть весьма эффективным, а часто лучшим методом.

Часто представляйте отчеты

Члены Церкви являются не дарителями, но управителями, и они хотят знать, какие перемены вносят в жизнь и служение церкви их приношения. К сожалению, принято считать, что церковь должна быть скорой на то, чтобы напоминать людям и говорить им об их финансовых обязательствах, но очень медленной на то, чтобы отчитываться перед своими членами. В местной общине есть много времени и способов для распространения этой информации: субботний бюллетень, время объявлений между субботней школой и богослужением, церковная доска объявлений и деловые встречи. Отчитываясь и делаясь информацией часто и в непринужденной форме, пастор может культивировать в церкви атмосферу доверия и

прозрачности — библейские ценности, которые хотят видеть люди в церкви, которой принадлежат.

Моделирование и наставничество

Верность, как черта человеческого характера, является заразной, и таким способом можно научить больше, чем преподаванием. Теперь я понимаю, что верность, проявляемая и снаружи и внутри, выражает присутствие Иисуса в нас (т.е. Христа, живущего во мне); я также знаю, что люди больше обращают внимания на то, что мы делаем, чем на то, что мы говорим. То, что пастор делает в местной церкви, говорит намного громче того, что он проповедует собранию. Когда пастор верен в десятинах и приношениях, члены общины тоже будут следовать его примеру. Когда члены видят, что их пастор — хороший управитель своим здоровьем, семьей, своим временем, молитвенной жизнью, а также в управлении своими финансами, они хотят вести себя, как он.

Тут я делаю просто: наши члены будут следовать за нами, куда мы будем вести их, и наше личное влияние будет иметь как немедленные и непосред-

ственные, так и долгосрочные последствия для их жизни и служения Богу. Просто живя жизнью верного управителя, появляется прекрасная возможность изменить ситуацию, а Божьей благодати достаточно, чтобы помочь нам, когда мы слабы и чувствуем себя неполноценными. Но независимо от того, какой подход вы предпочтете использовать для продвижения и стимулирования и верности в своем небольшом уголке мира, важно помнить, что управление ресурсами не является какой-то другой программой Церкви, предложенной для реализации, но путем жизни, жизнью, безраздельно отданной Иисусу.

новости отдела управления ресурсами

В 2010 году Церковь адвентистов седьмого дня выполнила два важнейших действия, касающихся христианского управления ресурсами, которые, как я считаю, будут иметь огромное влияние на ее работу во всем мире на протяжении многих лет наперед. Эти два действия являются такими значимыми, поскольку они отражают коллективное понимание и приверженность Церкви библейскому пониманию управления ресурсами.

1. Служение управления ресурсами

На 59-й сессии Генеральной Конференции в Атланте, Церковь проголосовала за то «чтобы изменить название отдела управления ресурсами Генеральной Конференции на служение управления ресурсами». Это решение включить слово «служение» соответствует целостной точке зрения Церкви, что управление является вопросом всей жизни; абсолютным откликом верующих Богу. Как служители, мы должны помочь людям объединиться с Иисусом Христом и полностью посвятить Ему, как Господу, свою жизнь и самих себя.

В то время как в прошлом, некоторые, возможно, смотрели на отдел управления ресурсами как на агентство, которое приносит доход Церкви для поддержания миссии, это голосование показало, что управление ресурсами, как и любое другое служение, является инструментом добросовестного служения, нацеленным на выполнение основной миссии Церкви — сделать учениками все народы.

Исходя из такого понимания, служение управления ресурсами является надежным партнером в осуществлении инициативы Генеральной Конференции «Расскажи об этом миру» и будет играть свою роль в поддержке трех стратегических планов «В благодати возрастая», «В благодати достигая» и «в благодати укрепляя».

2. Директор отдела управления ресурсами на уровне конференции

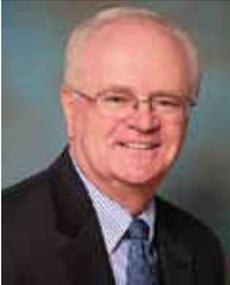
На Годичном совещании исполнительного комитета Генеральной Конференции (первом после сессии ГК в Атланте), которое состоялось в октябре 2010 года

в Силвер-Спринг, Церковь проголосовала за то, чтобы «побуждать все местные миссионерские поля (конференции/миссии/области/поля) назначить соответствующего директора отдела управления ресурсами на полный рабочий день». Это решение тесно связано с принятием Церковью управления ресурсами как служения (смотри выше о решении, принятом в Атланте), и желанием руководства Церкви сделать обучение управлению ресурсами приоритетом на уровне конференции и местной церкви.

В то время как это необходимо осуществлять в местном уровне с учетом различных факторов местного контекста, идея ясна: управление ресурсами, как служение и образ жизни, является весьма и весьма важным. Как служители, мы хотим, чтобы члены церкви, являясь христианскими управителями, возрастали в своих личных отношениях с Иисусом, и, в результате этого опыта они будут активно участвовать в осуществлении Божьей миссии, и будут верны Ему в своих финансах. Управление ресурсами является вопросом чистого сердца!

Созидание доверия - императив лидерства

*Лоуэлл К. Купер
Вице-президент по общим
вопросам Генеральной
Конференции,
Силвер-Спринг, Мэриленд*



Лоуэлл К. Купер совершал служение в качестве заместителя секретаря Генеральной Конференции, а в настоящее время является вице-президентом по общим вопросам Генеральной конференции в Силвер-Спринг, Мэриленд. Предыдущий опыт его служения состоит из служения пастором местной церкви, директором отдела конференции в Альберте, Канада, а также более чем 16-летней работы в Пакистане и Индии на разных руководящих должностях. Он имеет степени магистра теологии и магистра в области общественного здравоохранения. Лоуэлл женат на Рей Ли (Фигур), медсестре и музыканте. У них двое взрослых детей и три внука. Лоуэлл любит читать и декламировать стихи.

Посвящение жизни управлению ресурсами основано на доверии Богу. Следование библейским принципам управления ресурсами в практической жизни построено на доверии к людям и организациям. Люди отдают людям и организациям, которым они доверяют. И отказывают в поддержке людям и организациям, которым не доверяют.

Руководители Церкви поступают разумно, уча библейскому пониманию управления ресурсами. Но если у членов церкви будет низкий уровень доверия к руководству, тогда свое управление ресурсами они на практике будут осуществлять вне церковной организации. Таким образом, основная задача руководителей заключается в том, чтобы привести свою личную жизнь и общественное руководство к такому образцу, который создает доверие. Лидеры должны помнить, что, «гораздо больший комплимент быть тем, кому доверяют, чем быть любимым»¹.

Установление доверия

Существует два вида доверия, которые влияют на подход верующих к вопросу управления ресурсами. Первым является личное доверие, доверие, которое служители и члены церкви имеют к конкретным руководителям. Мы судим о себе по своим намерениям, другие судят о нас по нашим действиям. Укрепление доверия требует времени и внимательного отношения к этому вопросу. Оно может быть утеряно моментально из-за одного единственного проступка.

Вопросы личного доверия так же стары, как само человеческое общество. Иаков обманывал своего, брата Исава, Лаван обманывал своего племянника Иакова. Критики апостола Павла исподволь выражали сомнения в целостности его личности. Павел ответил заявлением о подлинности своей жизни.

«...отвергнув скрытные постыдные дела, не прибегая к хитрости и не искажая слова Божия, а открывая истину, представляем себя совести всякого человека пред Богом» (2 Кор. 4:1, 2).

Для Павла сложность принятия этических и моральных решений регулировалась всеобъемлющим осознанием того, что он был призван Богом. По милости Божией он получил работу. Это убеждение стало его центральным ориентиром.

Павел утверждает, что дисциплинарный кодекс, применяемый в его жизни, возник не в результате внешних правил, руководящих принципов, политики, проверок или надзора, но является внутренним побуждением. Осознание того, что его служение совершается по благодати Божьей, заставляет его жить целостной жизнью. Его поведение основано на преимуществе осознания того, что он сотрудничает с Богом в программе спасения мира.

«Мы никому ни в чем не полагаем претекания, чтобы не было порицаемо служение» (2 Кор. 6:3).

Развитие доверия к руководителю базируется на взаимосочетании черт его характера и компетентности. Лидеры с хорошими чертами характера, но не вполне компетентные, не внушают доверие. Аналогичным же образом, те, кто обладает неоспоримой компетентностью, но обладают сомнительным характером, также не заслуживают доверия. Характер и компетентность, сочетаясь вместе, создают прочную основу для роста доверия. Стивен Р. Кови пишет о потере и восстановлении доверия к руководству. «Как правило, самым быстрым способом потерять доверие являются поведенческие нарушения. В то же время, самый эффективный способ укрепить доверие заключается в том, чтобы показать компетентность»².

Итак, давайте рассмотрим типы поведения, которые помогают со временем создать репутацию надежности.



1. Хранить обязательства, добиваться результатов. Одной из наиболее распространенных причин, по которой люди не считают кого-то целостным, заключается в том, что они характеризуют его как человека, который «не держит своего слова». Сдерживать обещания, даже устные, является важнейшим фактором, который позволяет обществу функционировать. Представьте, какой была бы жизнь, если бы никому нельзя было доверять. Уверенность в руководителе понижается, когда люди чувствуют, что мы в действительности не выполняем того, что обещаем.

2. Практиковать открытость, честность и прозрачность. В построении отношений с людьми, слова как окна — они позволяют другим видеть нашу внутреннюю сущность. Как отмечается, лидеры обладают целостностью, когда они непредвзято и справедливо говорят и о своих собственных делах, и о делах других. Осознание ошибок, признание, что не на все вопросы имеются ответы, обмен новостями, как плохими, так и хорошими, помогают установить доверительные отношения.

3. Созидание здоровых отношений. Методы, которые содействуют установлению хороших межличностных отношений, помогают создавать восприятие целостности. Когда лидеры признают значимость других людей и искренне заботятся об их благосостоянии; когда руководители не раскрывают конфиденциальной информации, они тем самым применяют методы, которые способствуют укреплению доверия. Даже такой простой акт, как внимательно выслушать, обнаруживает уважение к другим, к их мнениям и индивидуальности.

4. Демонстрация в критические моменты убеждений, основанных на принципе. Псалом 14 описывает характер того человека, который может устоять в присутствии Бога. Одной из его особенностей является то, что он «клянется, хотя бы злему, и не изменяет». (Пс. 14:4). Кризисные моменты не способствуют развитию характера, они лишь проявляют его истинную суть. Человек, который умеет подчинить эмоции объективности и разуму, даже при неблагоприятных обстоятельствах, скорее всего, достоин доверия.

Организационное доверие

Второй вид доверия — доверие к организации, твердое убеждение в том, что цели организации разумны, и ее действия будут соответствовать ее политике и публичным заявлениям. Кроме того, чтобы жить жизнью, которая

способствует построению личных доверительных отношений, руководители Церкви должны действовать так, чтобы создавать основу для укрепления доверия к Церкви как организации.

Это одна из самых важных задач руководства всемирной Церкви адвентистов седьмого дня. Поскольку реальность такова, что ошибки и неудачи, случающиеся в одной местной церкви или конференции, могут, и обычно так и происходит, немедленно сообщаются во многих других местах по всему миру. Отношение недоверия, проявленные в конкретной церковной организации, может быстро перерасти в обобщенное недоверие ко всей организации. Это особенно актуально в области управления церковными средствами, десятиной и пожертвованиями, находящимися в распоряжении Церкви, как выражение управления ресурсами членами церкви.

Так как ответственность и принятие решений широко рассредоточены по всей церковной организации адвентистов седьмого дня, члены церкви должны быть уверены, что финансовая система контроля обеспечивает доверие к финансовому управлению и отчетность по всему спектру структуры церковной организации. Когда член церкви приносит десятину и пожертвования в церковь, он имеет право ожидать, что средства будут использоваться ответственно и в обозначенных целях.

Члены имеют право знать, как используются десятины и пожертвования. Своевременное представление отчетов о том, что сделано с десятиной и пожертвованиями, важно также и в плане наставления членов относительно управления ресурсами. Существует очень тесная связь между осуществлением принципов управления ресурсами в жизни членов церкви и практикой в этих вопросах церковных руководителей, на которых возложена ответственность. Примеры, поданные теми, кто находится на руководящих должностях, оказывают весомое положительное или отрицательное влияние на формирование культуры в сфере управления ресурсами во всей церкви.

¹ Джордж Макдональд (1824-1905).

² Stephen M. R. Covey, *The Speed of Trust*, Free Press, p. 133.

Служение управлением ресурсами: лидерство без репутации

Если бы в любой момент за время моего пребывания в качестве руководителя, вы спросили меня, какая личность из Священного Писания олицетворяет идеал руководства, я, скорее всего, указал бы вам на предписание Нафана царю Давиду: «Все, что у тебя на сердце, иди, делай; ибо Господь с тобою» (2 Цар. 7:3). Я мог установить свое тождество с Давидом, как с «человеком Божьим во время Божье», и я верил, что Бог одобрит и наполнит Своей мудростью, если я смогу быть таким человеком. В конце концов, были царства, которые надо было победить, и люди которых нужно было вести. Нужно было сделать великие дела для Господа, и никакое видение не было слишком ограниченным, никакая цель — слишком маленькой.

Вспоминая свой опыт в качестве руководителя и методы руководства, о которых я свидетельствовал за годы моей консультантской работы, я теперь указал бы на другие стихи. Говоря о воплощении Иисуса, Павел говорит нам, что Иисус «уничжил Себя Самого, приняв образ раба» (Флп. 2:7). Он не говорит, что Иисус не стал человеком плохой или сомнительной репутации, а просто не имеет никакой репутации. То есть, репутация, имидж, престиж, известность, власть и другие атрибуты лидерства были не только обесценены, они были преднамеренно отвержены. Иисус стал таким человеком не по умолчанию или несчастному случаю, но по намеченному плану. И только в таком облике он мог служить, любить, давать, учить и... да, руководить.

В свете моего пребывания в должности президента семинарии и руководителя церкви, я пришел к убеждению, что истинное христианское руководство — длительная, дисциплинирующая практика становления человеком без репутации и, таким образом все более уподобляющимся Христу.

Такой мой переход от одного стиха к другому знаменует собой значительный прогресс для меня. Предыдущий стих был прямым словом, сказанным Богом конкретному человеку, и я экстраполиро-

вал его, чтобы отнести к себе и к христианскому руководству в целом. Последний стих был описанием природы Иисуса, которому я призван следовать просто и кратко. Первый стих сосредоточен на Божьем благословении моей работы, последний — на моем отклике послушания и подчинения Его характеру.

Это исследование вопроса о лидере-управителе выросло из сочетания моей работы в целостном управлении, моего исследования лидерства и этих искренних размышлений над своим путем. Объединив вместе эти аспекты, я понял, что все вытекает из преобразованного сердца благочестивого управителя. Как добрые управители, мы в действительности можем предложить только нашу уязвимую сущность, но мы можем сделать это с уверенностью и великой радостью. Это сильно отличается от того, каким я начал два десятилетия назад.

В нижеследующих пяти областях я начал изучать, что же значит быть лидером в сфере управления ресурсами. В каждой области я должен был признаться в своем непонимании христианского лидерства. Я также должен был предпринять новую попытку преобразования, которое приводит к свободе и радостному послушанию лидера-управителя.

Помазанный или назначенный

Я знаю немногих христианских лидеров, которые были помазаны, прежде чем они были назначены. В поисках христианских лидеров, которых мы можем назначить на должность, мы в основном используем бизнес-модель. Мы занимаемся тщательными поисками нужного человека, мы проверяем его рекомендации, проводим с ним строгие интервью и предлагаем ему пройти психологические тесты прежде, чем сделать решающее назначение. Когда они уже назначены на место, тогда только мы помазываем их и ниспрашиваем у Бога благословения на их работу.

Библейские свидетельства, как представляется, указывают, что Бог выбирает руководителей в ином порядке. Самуил помазал Давида прежде назначения его царем. Критерий отбора на руководство не был основан на том, чтобы выбирать того, кто кажется наиболее пригодным для назначения, но кого Бог помазал для выполнения этой задачи. И назначение без помазания всегда приводило к бедствию.

Меня никогда не спрашивали на собеседовании, чувствую ли я помазание Божье на должность. Если бы такое случилось, я не знаю, как ответил бы на этот вопрос. Этот вопрос никогда не приходил мне на ум.

Помазание имеет решающее значение для выполнения задач христианского лидерства, поскольку оно представляет природу уникальной формы руководства. Христианское лидерство, которое я определяю как работу лидера-управителя, требует не чего иного, как глубокого, всецелого подчинения своей жизни служению Богу, и только Богу. Это означает «потерять свою жизнь» для работы, которую Бог хочет вести, чтобы воздействовать через вас на благо вашего учреждения, учебного заведения, церкви или организации.

Ставки слишком высоки. Больше нигде в христианской жизни цена раздвоенной преданности делу не обходится для многих так дорого и не имеет столь продолжительного влияния. Неэффективные и оступившиеся руководители ставят под угрозу работу Царства, и их работа будет иметь влияние как для этой жизни, так и для вечности. Поэтому приступать к руководству следует с предельной серьезностью и только когда очевидно, что вы помазаны на выполнение этой задачи. У меня нет критериев, по которым можно определить помазание, или рекомендаций по процессу поиска, но я убежден, что при выборе лидеров нужно отнестись более серьезно к этой библейской модели.

Борьба с желанием возвыситься

Когда Иоанн Креститель увидел Иисуса, идущего к нему, он заявил: «Ему должно расти, а мне умяляться» (Ин. 3:30). Большинство христианских руководителей сказали бы, что они желают, чтобы Иисус возвышался, а они умялялись. Но на лидерской позиции трудно умяляться. Позицию руководителя отличают такие естественные атрибуты, как высокая зарплата, должность, престиж, приоритет, власть, влияние, честь и успех. И в каждой области есть заманчивые возможности для возвышения. Возникает также побуждения построить царство, в котором мы поместим собранную коллекцию наших атрибутов руководства. Мы должны не только сопротивляться удовлетворению этого стремления к славе и богатству, ассоциирующимся с руководством, но, по словам президента США Джона Адамса, мы должны также иметь «привычное презрение к ним»¹.

Возможно, труднее всего умяляться с позиции влияния и власти, которую мы имеем над людьми и обстоятельствами. По этой причине встречаются христианские лидеры, которые чрезмерно любят, в лучшем случае, давать директивы и в худшем случае, деспотичные. В результате возникают церкви и отделы, которые изобилуют выдрессированной беспомощностью. Слишком переоценивая свою значимость, мы приучаем наших людей зависеть от нас во всем. И эта зависимость питается нашей потребностью быть нужным, быть провидцем, контролировать ситуацию. Мы говорим себе, что чем больше мы будем вести подобным образом, тем более высоко будет оцениваться наше руководство и тем нужнее будет наше присутствие.

Конечно, это не настоящее лидерство, это подделка, которая способствует нашему возвышению и распространяет наше царство. Такой тип лидера — лидер-владелец. Такое руководство приносит страшный вред людям, оставляя их не вовлеченными в служение и не проявившими себя. Это впустую тратит имеющиеся ресурсы и ограничивает служение, под прикрытием умелого руководства и использования данных Богом талантов для того, чтобы «добиться цели». Один из пионеров в области исследования лидерства Роберт Гринлиф напоминает нам, что различие между истинным лидером-слугой, который в первую очередь является слугой и лидером-слугой, который прежде всего стремится быть лидером, заключается в возрастании тех людей, которые находятся под его началом. Тестовый вопрос таков: «Произошел ли у тех, кому вы служили, личностный рост? Стали ли они, под вашим руководством, здоровее, умнее, свободнее, более самостоятельными, что сделало бы их более способными к служению?»²

Лидеры-управители управляют людьми, которым они служат. Они воспитывают людей. Руководство, которое стремится к эгоистичному возвышению, испытывает недостаток в целостности и, как правило, нечестно. Целостность внешне свидетельствует о том, что мы представляем собой изнутри. Это не является производным от внешнего и не зависит от внешнего возвышения. По этой причине, благочестивая целостность происходит от Бога.

Я пришел к пониманию, что призыв к тому, чтобы быть лидером-управителем является призывом к такому образу жизни, когда есть постоянное подавление жажды власти, силы и влияния, где наше стремление к завоеванию репутации заменяется уверенностью в силе помазания от Бога.

Быть и делать

Правильное понимание нашего преображения в образ Божий также учит нас, что наиболее важным для Бога является не то, что мы делаем, но то, кто мы есть. Светские эксперты по лидерству начинают осознавать тот факт, что ключом к эффективному лидерству является самосознание³. В христианском понимании это означает, что лидер, это тот, кто в первую очередь преобразован через самосознание и самокритику.

По этой причине главным инструментом для эффективного лидера-управителя является зеркало и группа друзей, чтобы убедиться, что

они изучают его с ясностью и держат в центре внимания.

Становление лидером без репутации означает не бояться, что будут пристально рассматривать ваши слабости и копошиться в грязи вашего личного мира. Это означает позволить Богу преобразовать вас. И что еще более важно, это означает знать, что вы нуждаетесь в таком преобразовании намного больше, чем кто-либо другой в вашей организации. Когда к такому непрерывному преобразованию добавляется желание умяляться, в то время как Христос будет возвышаться, что все находится под помазующей силой Духа, начинает проявляться подлинный лидер-управитель.

Лидерство - это чудо

Мы должны подходить к вопросу лидерства с таким же смирением и осознанием своей зависимости. Исключительная ответственность лидера-управителя — радостное, отзывчивое повиновение. На протяжении всей истории Бог обращал внимание на самых ничтожных, самых слабых, изгоев, бездарных, греховных и отверженных, чтобы дать им большую роль в руководстве историческими событиями. Не думаю, что сегодня Он изменил Свой подход. Если мы честны, как лидеры, мы понимаем, что масштаб и вызовы того дела, на которое мы призваны, намного превосходят наши способности руководить. Мы знаем, что есть другие, более талантливые, более подготовленные, более духовные и более храбрые, чем мы. Но великие, благочестивые лидеры всегда работали в той удивительной точке пересечения, где смирение и вера встречают изумительное присутствие и силу Духа Божьего, и происходит чудо руководства.

Это не означает, что мы не готовим себя, не оттачиваем свои навыки и не стремимся быть лучшими, чтобы могли пребывать в Царстве. Это означает, что, в конце концов, все, что мы приносим, окажется удручающе недостаточно того, что требуется, и мы снова прибежем к благодати и верности Бога, чтобы творить чудо руководства посредством или даже вопреки

Становление лидером управления без репутации (продолжение)

нашему маленькому жалкому набору способностей и талантов.

Когда Бог использует нас, чтобы быть эффективным руководителем, мы должны упасть на колени в изумлении и благодарности, что мы снова видели, как это чудо работает в нашей среде. Однако для нас слишком легко приписать права собственности на чудо и полагать, что оно является результатом наших собственных замечательных способностей и врожденных лидерских качеств. Когда у нас происходит этот едва уловимый, но разрушительный сдвиг, мы становимся лидерами-собственниками, и на этом эффективность нашего руководства для Царства заканчивается. Сами по себе мы отрезаны от предохраняющей нас от падения силы Духа. Почти каждый руководитель в какой-то момент обнаруживает, что в своей работе находится в этом самом состоянии, и это будет самым ужасающим.

Подлинное христианское лидерство — это чудо использования Богом наших глиняных сосудов для славы работы для Его Царства. Упущение этого чудесного аспекта лидерства угрожает всему, что мы делаем как руководители, и наш офис или кабинет станет самым одиноким местом на земле. Я стал больше ценить чудо подлинного христианского лидерства и его связь с самой сутью нашего «я», понял необходимость умяться и осознал нужду в силе помазания от Бога, как определяющей характеристики христианского лидера-управителя.

Добиваться заслуженного одобрения

Как публичные деятели мы получаем как неоправданную критику за неудачи наших учреждений, так и незаслуженную похвалу за их успехи. Истинное призвание к лидерству требует, чтобы мы принимали первое и отклоняли второе. Это означает, что наша работа заключается в том, чтобы принимать на себя вину за ошибки, допущенные теми, кто находится под нашим руководством и отклонять похвалу, переадресовывая ее тем, кто несет наибольшую ответственность за наш успех. Таким образом, мы должны держать себя в равновесии, не беря критику слишком близко к сердцу и не принимая похвалу слишком легко. Но такой баланс поддерживать очень трудно.

Однако сохранение такого равновесия приводит к несколько необычному опыту выявления свободы в руководстве — центральной темы этой книги. Лидеры-управители свободны! Мы можем познать свободу от тирании самосохранения и развития только тогда, когда принимаем критику и отклоняем похвалу. Успех лидера-управителя в значительной степени зависит от его способности сохранять такую двойную динамику лидерства в балансе. Лидеры, которые причиняют боль, теряют доверие и приводят в уныние своих людей. Руководители, которые впитывают в себя похвалу, производят негодование и жертвуют стимулом.

Здесь вступают в игру два существенных искушения. Первым является страх быть отвергнутым, что заставляет нас избегать конфронтации. Это происходит, когда мы хотим сделать всех счастливыми и в качестве критерия нашей деятельности, эффективности нашей работы и «лидерских качеств» применяем одобрение других. Мы движимы идеей, что хорошие

руководители не будут производить конфликтные ситуации и что непринятие нашей работы как руководителей является отвержением нашей индивидуальности и характера.

Второе искушение состоит в оказании сопротивления. Мы видим, куда дует ветер и, независимо от сложившейся ситуации, правим в этом направлении. Мы не хотим, чтобы наши люди беспокоились, подвергли сомнению наши решения или не соглашались с нашими суждениями. Мы хотим, чтобы установилась гармония и единство, и это похвально. Но оставленное необузданным, это желание заставляет нас жертвовать мужеством, пронизательностью и подвергает риску. Это, казалось бы, приносит нам кратковременные аплодисменты, но в конце оставляет у разбитого корыта. Перефразируя цитату Ральфа Уолдо Эмерсона, можно сказать: «Некоторые лидеры терзают себя в безымянных могилах, в то время как тут и там многие забывают себя для вечности».

Цель должна состоять в том, чтобы каждую ночь ложиться в постель с чистой совестью и правым сердцем перед Богом. Бог требует только одно от лидеров-управителей — чтобы мы всем сердцем стремились познать Его волю и покорно и радостно откликнулись на нее.

Перед тем, как занять одну из своих руководящих должностей, я провел несколько часов с человеком, которого я уважаю за его мудрость и лидерские качества. Он оказал мне поддержку и дал добрые советы, и перед моим уходом, он сказал то, что мне часто вспоминается и вдохновляет по сей день: «Скотт, что бы ты ни делал, всегда стремись быть человеком, которому Бог может доверять». Сейчас я полагаю, что Бог может доверять только такому человеку, кто ищет аплодисменты только для пронзенных гвоздями рук. Для такого человека, создание репутации не имеет никакой ценности.

Лидерство - это преобразование

Годы, проведенные мной на различных руководящих должностях, являются исследованием преобразования. Я пришел к убеждению, что столь многие из этих лет прошли с неправильной концепцией ожиданий, ценностей и представлений о христианском лидерстве. Я не жаждал власти и не был одержим внешними атрибутами лидерства, но также и не стремился быть руководителем, не заботящимся о своей репутации, и при этом не отвечал на призыв быть в первую очередь слугой.

И именно здесь я ошибался.

Я стал отвергать понятие о том, что хорошие христианские лидеры попадают на эту должность только при помощи протекции и громких криков, и что любой, кто хочет быть президентом или генеральным директором, начальником или исполнительным директором, автоматически должен быть дисквалифицирован. Я по-прежнему отвергаю некоторые аспекты этого, как несоответствующие в полной мере нашим понятиям об одаренности и нашим желаниям. Хотя, истина в этом вопросе заключается в том, что лидеры-управители — это, в первую очередь, благочестивые управители, и как благочестивые управители, они призваны быть лидерами.

Иисус является единственным и абсолютным Господом нашей жизни, мы стремимся быть похожими на Него и только на Него одного. Это наше единственное призвание. Мы призваны к нашей работе, и эта работа носит помазание Божье. Мы призваны к умалению, чтобы Христос был возвеличен. Прежде всего, мы призваны быть народом Божиим, поскольку выполняем Его работу. И мы призваны молиться и взирать на чудеса лидерства, которые Бог может осуществлять в нашей среде.

В этом смысле, искренне откликнувшись на это призвание и прилагая усилия для борьбы со всем, что может соблазнить нас и увести от этого идеала, мы становимся подлинными лидерами-управителями. Поступая так, мы будем преобразованы в подобие Христа, становясь лидерами без репутации.

Материал взят из книги Скотта Р. Родина The Steward Leader: Transforming People, Organizations and Communities («Лидер-управитель: преобразование людей, организаций и сообществ»). Используется с разрешения Intervarsity Press, PO Box 1400, Downers Grove, IL 60515; www.ivpress.com.

1. Дэвид Маккалоу, Джон Адамс (New York: Simon and Schuster, 2001), с. 19.

2. Роберт К. Гринлиф, Слуга как руководитель (Westfield, Ind.: Greenleaf Center, 1970), с. 7.

3. Среди многих авторов, которые отстаивают тему тщательного самосознания, Джеймс О'Тул, Стивен Кови, Ноэль Тичи, Джон Коттер, Питер Блок, Уоррен Беннис, Макс Де При и Питер Друкер.

Скотт Р. Родин (доктор философии, университет Абердина) управляющий директор OneAccord NFP, и старший научный сотрудник института Энгстрема. Он занимал пост президента Христианской ассоциации управления ресурсами и президента Восточной баптистской духовной семинарии (в настоящее время семинарии Палмера). Скотт Р. Родин является автором пяти книг, в том числе «Управители в Царстве».



Практикуйте, что вы проповедуете

Элейн Хэджел

*Вице-президент по финансам
Линкольнской конференции,
Небраска*



Элейн Хэджел является вице-президентом по финансам Средне-Американского униона, который включает в свой состав шесть конференций в девяти штатах в центральной части Соединенных Штатов. Вместе с мужем, Лоуэллом, она служила в различных местах, включая Гуам, Японию и Соединенные Штаты, и проводила аудиторскую проверку в четырех дивизионах по направлению аудиторской службы Генеральной Конференции. Образование сестра Хэджел получала в разных местах: начальное образование — в стране своего рождения Канаде, среднее образование — в Индии, и высшее образование — в Соединенных Штатах. Элейн совершала много различных служений: сначала в качестве заместителя, а с 2006 года в качестве руководителя финансового отдела униона, проводила финансовые и трастовые аудиторские проверки, как член сообщества профессиональных оценщиков, а также преподавала различные предметы — бухгалтерский учет, жизненные навыки и английский язык; наряду с тем, что была полностью занятой матерью трех, теперь уже взрослых сыновей.

Задолго до того, как о коротких текстовых сообщениях нельзя было даже мечтать, я узнала о ценной последовательности из букв, которые я и мои сестры часто использовали, чтобы напоминать друг другу о важном принципе. Мне было пять или шесть лет, еще не ходила в школу. К тому времени я уже могла читать много слов, но их написание еще не укладывалось в моем дошкольном сознании. В нашей холодной спальне на чердаке, где мы, три девочки, ютились под теплыми одеялами, моя старшая сестра учила нас магии букв П.Ч.Т.П. и ценным концепциям, которые они представляли.

Даже будучи маленькими детьми, мы поняли принцип лозунга «Практикуй то, что ты проповедуешь». Мы кодифицировали это в аббревиатуру П.Ч.Т.П. Когда я призывала свою младшую сестру делиться более охотно, ее ответ был: «П.Ч.Т.П.». А когда старшая сестра велела мне поторопиться и помочь с мытьем посуды, мой ответ был «П.Ч.Т.П.». Когда дело касалось более широких семейных проблем, и наша жизнь влилась в широкий общественный поток, и тогда мы часто между собой пользовались этой мантрой «П.Ч.Т.П.». Во время работы в комитетах и в беседах эта аббревиатура все еще всплывает в моем разуме, и я использую ее, чтобы оценить личные и стратегические решения.

Руководители Церкви как управители

Наше управление ресурсами, как руководителей Церкви, означает много больше, чем просто верность в десятинах и щедрость в приношениях. В залах заседаний мы регулярно молимся о том, чтобы Святой Дух говорил нам и руководил нашими решениями и как часто, вместо того чтобы внимать побуждениям Духа, мы слушаем голоса групп по интересам. Слишком часто, вместо того, чтобы быть водимыми Святым Духом, мы позволяем, чтобы наши решения контролировались тем, что другие подумают о нас, или как другие могут отреагировать на наши решения. На членов церкви больше влияет то, что они видят в нашем использовании Божьих активов, чем все наши глубокомысленные и большие программы по управлению ресурсами. Теперь лично о себе. Иногда я даже задавалась вопросом, как некоторые руководители Церкви будут отвечать, когда Бог потребует представить окончательный отчет о расходах их работников. Даже, несмотря на то, что эти расходы могут быть допустимы Рабочим курсом Церкви, я часто думаю, являются ли они наиболее рациональным использованием Божьих денег. К счастью, я не судья и не Святой Дух, но каждый из нас, как Божьи управители, даст отчет об использовании Его активов.

Ответственность и подотчетность

Кроме того, учитывая, как Бог видит наше управление, мы также должны принимать во внимание наш долг перед жертвователями. В первую очередь мы подотчетны перед Богом. Кроме того, мы также ответственны перед теми, кто доверил свои средства под наше управление. Мы, как руководители, несущие ответственность за управление ресурсами, обязаны придерживаться принципа прозрачности в наших решениях и действиях. В Соединенных Штатах, руководители находятся под контролем «Единого закона бережливого отношения к инвестициям». Хотя в других странах могут действовать иные законы, но общая концепция является универсальной. Во всемирной Церкви наши руководители имеют еще большую ответственность — быть благоразумными и бережливыми управителями порученных нам средств Божьих. Благоразумные пользователи должны думать мудро и нести полную ответственность перед другими. Мы должны различать между тем, что является хорошим использованием и что является наилучшим использованием того, за что мы являемся ответственными.

Наши программы по управлению ресурсами важны, но намного более важно, живем ли мы, основываясь на библейских принципах управления ресурсами.

Среди практических инструментов, которые мы используем в Церкви АСД, особенно выделяются два: СДО (семинар по духовному обогащению) и Финансовый Диагноз. СДО имеет краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную программы, нацеленные на укрепление духовности. Он заключается в том, чтобы побудить каждого члена выработать и закрепить привычку общаться с Богом в первые часы каждое утро. Мы посвящаем 40 дней на формирование этой привычки и 180 дней на ее закрепление. Каждые два года, как обратная связь, мы изменяем акцент, и работаем над дальнейшим углублением основных духовных принципов.

Финансовый диагноз является практическим, несложным и высокопродуктивным проектом. Он направлен на обучение и убеждение тех, у кого уже сложились устойчивые и привычные отношения с Богом. Церкви, которые уже принимали участие в СДО, делают свой собственный диагноз и на основе этого опыта устанавливают свои цели, задачи и стратегию, направленные на достижение предпочтительных для них результатов. Комитет по управлению ресурсами проводит анализ в отношении всех членов церкви регулярно посещающих богослужение, с целью выявить периодичность (но не количество), с которой они поклоняются Богу, принося свои финансы. Их распределяют по различным группам: те, кто имеет доход и систематичен в своих десятинах и пожертвованиях, те, которые имеют доход, но не постоянны в своих десятинах и пожертвованиях, те, кто не имеют дохода, и др. На основании этого анализа, в общих чертах обрисовываются цели и задачи на следующие 12 месяцев и начинают воплощаться в жизнь действия для достижения ожидаемых результатов.

Такой фронт работы, в сочетании с другими методами, помогли нам привнести в церковь опыт поиска Бога и в нашем дивизионе никогда прежде не замечался такой финансовый рост: в среднем более чем на 100% за последние пять лет. Когда народ Божий получает правильное руководство, ресурсы начинают поступать самым естественным образом; посвященная церковь становится щедрой и систематически верной церковью.

— *Мигель Коста Пине́йру, директор отдела управления ресурсами Южно-Американского дивизиона*



Мне удалось установить, что лучшие советы и рекомендации по проведению семинаров по управлению ресурсами, которые облегчают передачу информации и знаний, взяты из области образования.

В первую очередь, мы должны учитывать то, как думают люди. Как люди учатся? На основе работы Энтони Грегорка мы знаем, что: (1) некоторые предпочитают конкретные примеры и объекты, а не теории и отвлеченные понятия, они следуют предписаниям шаг за шагом; (2) другие предпочитают руководящие принципы с минимальной структурой, и не склонны тщательно следовать инструкциям; (3) есть еще такие, которые предпочитают иметь дело с абстракциями посредством моделей, идей, концепций и символов, они лучше читают и лучше слушают лекции, и (4) последняя категория, кто предпочитает конкретное применение идей через примеры и практику, они учатся методом проб и ошибок, и не любят следовать процедурам шаг за шагом (Грегорк, 1982. «Руководство взрослых по стилю»). Наши семинары должны удовлетворять различным стилям учащихся.

Во-вторых, люди не работают в одиночку, поэтому как они могут ожидать, чтобы узнать только, как работать? В целях обеспечения эффективности передачи информации/знаний на миссионерские поля/организации, участниками семинара должны быть более чем по одному представителю от каждого поля/организации.

В-третьих, семинары нуждаются в обучающих структурах, если будет обучение и последующая передача этих знаний. В работе семинаров есть такие эффективные довольно свободные структуры, объединенные с обучением, как думать делаясь парами (или согласование). Каждому участнику разрешается думать об идее/понятии/методе/практике, после чего участники объединяются парами, и каждая пара (или объединенные по четыре) участников делится своими мыслями (Уильям Х. Грин, Рита Генриксвез-Грин, Ларри Буртон и Тим Грин, 2003. «Педагогические основы образования»). Участники могут быть сгруппированы по областям, которые они представляют, для обеспечения целенаправленной передачи информации/знаний.

Этому вопросу передачи информации/обучения необходимо уделять должное внимание, в противном случае, наш вклад в эту область не даст желаемых результатов. Лучшие методы, выдвинутые на первый план в этом материале, представляют собой ценную информацию для семинаров и практических занятий по управлению ресурсами.

— *Джеймс Ф. Даниэль, заместитель директора отдела управления ресурсами, Интраамериканского дивизиона*



Как руководитель отдела управления ресурсами моего дивизиона, я включил в круг своих обязанностей, по крайней мере, три лучших метода. Во-первых, в максимально возможной степени, мы проводим встречи по управлению ресурсами на районном уровне, таким образом, чтобы больше верующих могли прийти на них и получить уроки, которыми мы хотим поделиться с ними. Я также призываю наших коллег в унионе, миссии и конференции делать то же. Во-вторых, как руководители, мы должны быть примером в нашей вере и практике управления ресурсами перед нашими членами, делаясь во время семинаров личными свидетельствами. В-третьих, мы также управители. Наставляя наших членов быть более щедрыми к работе Божьей и другим людям вокруг нас, мы должны практиковать щедрость по отношению к тем, для кого мы осуществляем наше служение как руководители. Будучи примером, мы следуем по следам Иисуса, и результаты превосходные.

— *Венделл Мандоланг, директор отдела управления ресурсами Южного Азиатско-Тихоокеанского дивизиона*



То, что я практикую уже на протяжении многих лет, является представлением на богослужении вдохновляющей, основанной на Библии, проповеди о десятине. Я завершаю ее личным свидетельством о десятине о том, как Бог благословил нашу семью. Затем обращаюсь к каждому человеку, призывая его принять решение быть верным Богу в финансах и войти в отношения завета с Ним. Почти каждая рука поднимается! И по причине так благословенно проведенного времени на богослужении, большинство из посетителей приходит снова на вечернее богослужение. Мы завершаем служение пением псалма из сборника гимнов АСД «Велика верность Твоя». У многих в аудитории, после проповеди и слов гимна, на глазах появляются слезы. Многие выражают признательность за весть и говорят мне, что решили перепосвятить себя Богу.



— *Эдвард Рэйд, бывший директор отдела управления ресурсами Северо-Американского дивизиона*

На мое формирование как руководителя отдела управления ресурсами оказала влияние следующая африканская поговорка: «Если ты хочешь идти быстро, ты должен бежать один, если ты хочешь идти далеко, ты должен идти вместе с другими». Для реализации этой философии, я применяю наставническую модель Джона Максвелла:



Действие — *Результат*

Я делаю это — *я модель*

Я делаю это, и ты со мной — *я наставник*

Ты делаешь это, и я с тобой — *я советник*

Ты делаешь это — *ты двигаешься вперед*

Ты делаешь это, и кто-то с тобой — *наши возможности умножаются*

— *Кинунду Ндвнга, бывший директор отдела управления ресурсами Восточного Центрально-Африканского дивизиона*

Когда мы применяем подтвержденные положительными результатами в компаниях бизнес-стратегии, это называется «лучшими методами». Специалисты устанавливают эти лучшие методы путем исследования коммерческих проектов успешных компаний, а затем экстрагируют причины хороших экономических показателей компании. В 1 Фес. 5:21 мы читаем: «Все испытывайте, хорошего держитесь».

Христианская жизнь тоже является духовным предприятием. Основная цель состоит в том, чтобы получить положительные результаты с точки зрения духовности. Если бизнесмен желает достичь экономического роста, то мы, христиане, хотим достигнуть духовного роста. Мы говорим о безукоризненном управлении, потому что духовные христиане, это те, кто становятся верными управителями. Иными словами, духовность является основой верности.



Каковы тогда лучшие методы, которые другие христиане используют для обогащения и наполнения своей духовной жизни? Если эти методы работают в их случае, то они также хороши и для нас. Ниже приведены некоторые примеры: Джон Уэсли проводил первые три часа в день в молитве и изучении Священного Писания. Каков был результат? Он написал более 230 книг, и, кто может сомневаться в силе его служения?

Адонирам Джадсон делал то же самое два-три часа в день. Каков был результат? Он принес Евангелие в языческую Бирму, и перевел Библию с английского языка на бирманский язык.

Мартин Лютер молился ежедневно по три часа. Каков был результат? Он является отцом протестантской Реформации, и переводчиком Библии на немецкий язык, сделав ее первой самой распространенной книгой в истории.

Чарльз Сперджен молился и изучал несколько часов в день. Каков был результат? Он опубликовал 3561 проповедей и по этой причине его называют «королем проповедников».

Джонатан Эдвардс молился пять раз в день. Каков был результат? Он был инициатором духовного возрождения, которое распространилось на все колонии Соединенных Штатов.

Джон Буньян, жестянщик, молился и изучал Библию несколько часов в день. Каков был результат? В дополнение к другим книгам, он пишет книгу «Путешествие пилигрима», которая имела самый большой, после Библии, тираж.

Положительный результат в жизни этих мужей доказывает, что молитва и исследование Библии работают. Преследуемый за проповедь, Буньян был заключен в тюрьму на более чем двенадцать лет. Он был так близок к Богу через молитву и изучение Библии, что желал иметь больше испытаний, чтобы утешение, которое он получал от жизни молитвы и изучения Слова Божьего, было приумножено.

Да, это работает! Проверьте! И каков будет результат в вашей жизни?!

— *Хавьер Мехиа Мехиа, директор отдела управления ресурсами Интерамериканского дивизиона*



Мы призваны быть счастливым во Христе. Для этого у нас имеются тысячи причин. Бог сделал и продолжает делать со Своей стороны все, чтобы мы могли бы быть людьми надежды и счастья. Каковы наши ответные чувства? Бог желает иметь с нами доверительные отношения, и видеть наше посвященное служение. Все начинается и заканчивается отношениями в семье, церкви и обществе. Как люди, мы нуждаемся в постоянной связи с Ним. Это вызовет доверие к Богу, изменит наш характер, и облагородит наши привычки.



Бог раскрывает Свои планы относительно каждого из нас. Он желает видеть нас вовлеченными в самоотверженное служение. Он призывает нас доверять Ему, даже когда Он использует нас самым необычным образом. Живя в полной свободе, давайте не будем забывать, что Бог знает лучше, в чем мы нуждаемся, и что будет содействовать нам во благо. Давайте не противиться Его планам и целям.

Один человек посадил оливковое дерево и начал молиться: «Господи, пошли дождь на мое маленькое деревце». И Бог послал на землю дождь. Дерево напиталось достаточным количеством воды, и человек продолжал молиться: «А теперь, Господи, пошли, пожалуйста, много солнца, потому что моему маленькому деревцу необходимо тепло». И Бог послал солнце. Дерево росло, а человек продолжал молиться: «Господи, пошли, пожалуйста, легкий мороз, чтобы укрепить корни и ветви моего маленького деревца». Бог послал мороз и дерево погибло. Человек этот очень расстроился. Он пошел к своему другу, чтобы рассказать ему свою историю и поделиться своим горем. «Смотри, у меня тоже есть оливковое дерево», — ответил его друг. Его дерево росло очень хорошо. «Но я молился по-другому. Я сказал Богу, что Он — Творец этого маленького дерева, и лучше знает, в чем оно действительно нуждается. Я только прошу, чтобы Бог заботился о нем, и Он делает это».

Это относится и к нам. Мы часто просим те вещи, в которых, по нашему мнению, нуждаемся. Но только Бог знает то, в чем мы действительно нуждаемся. Давайте абсолютно доверять Ему. Давайте в это время материализма, жестокости, предательства, жадности денег, потери интереса к служению Богу и самопожертвованию, искать лучших отношений с Ним. Полагаться на Бога во всех обстоятельствах и быть вовлеченными в постоянное посвященное служение Богу. Он ждет. Он знает все, и обратит так, что все будет работать наилучшим образом для вас и меня.

— Павел Либеранский, директор отдела управления ресурсами Евро-Азиатского дивизиона

Результатом жизни, сосредоточенной на Боге являются дары, сосредоточенные на Боге. Несколько месяцев назад я просматривала некоторые материалы по управлению ресурсами и прочитала слова, которые, приблизительно напоминают эту фразу. С тех пор, связь между жизнью, сосредоточенной на Боге, и дарованным Богом стало моей «мантрой» в вопросах по управлению ресурсами. И это не только фраза — я видела, как это проявляется в реальной жизни.



Пастор, которого я знаю, пришел в новую церковь и в течение первых двух лет ничего не говорил с кафедры о десятине или управлении. Его проповеди были сосредоточены на преданности Христу и Его власти, и на необходимости умертвить нашу ветхую человеческую природу у подножия креста. И истина заключается в том, что мы будем в состоянии испытывать радость сосредоточенных на Боге даров только после того, как испытаем опыт такого преобразования. Когда этот пастор, наконец, сказал проповедь о различных аспектах управления ресурсами, включая десятину, было удивительно наблюдать реакцию членов в течение долгого времени. Как казначей конференции, я наблюдала, что десятинная заметка увеличилась. А бюджет местной церкви по-прежнему оставался черным пятном. В чем разница? Сосредоточение жизни на Боге приводит к дарам, сосредоточенным на Боге! Естественно, я стараюсь думать о способах поощрения финансовых приношений.

В сентябре, как месяце, посвященном вопросам по управлению ресурсами, мы призываем наших пасторов проповедовать, по крайней мере, одну проповедь на тему управления ресурсами. Этот журнал «Динамичный Управитель» распространяется в наших церквях, особенно в тех, руководители которых из числа рядовых членов. Ежемесячное издание Тихоокеанского унияна The Stewpot рассылается по электронной почте всем секретарям церквей нашей конференции. Всем нашим пасторам были предоставлены материалы из издания отдела управления ресурсами Северо-Американского дивизиона «Вера и финансы». В каждый номер бюллетеня нашей конференции The Alyeskan включается отчет об управлении ресурсами.

Как способ напомнить нашим жертвователям, что их средства действительно имеют значение и влияют на ситуацию, мы печатаем в нижней части каждой квитанции, подлежащей обложению подоходным налогом, краткий «Пункт хвалы» — небольшое печатное сообщение о том, как Господь благословляет все общины нашей конференции на Аляске. По мне, наивысшей ценностью управления ресурсами являются «сосредоточенные на Боге» дары при «сосредоточенной на Боге» жизни. Хотя, безусловно, верно то, что каждый доллар, принесенный Богу через Его Церковь оказывает влияние с точки зрения расширения наших возможностей в евангельской работе, положительно влияет на наши собственные семьи через нашу систему образования и приносит многие-многие другие духовные благословения. Истинной причиной предоставления даров нашему Небесному Отцу через Его Церковь является, прежде всего, сосредоточенность на Боге.

Даже притом, что мы часто читаем истории о людях, которые были благословлены материально по причине их верности в возвращении материальных даров, которые Бог доверил им, управление ресурсами не является своего рода автоматом, распределяющим благословения!

Истинные благословения — это благословения, которые напоминают нам, что мы Его дети и что Он любит нас вечной любовью. Они наполняют нас радостным ощущением, когда мы открываем Ему каждую сферу нашей жизни, и чувствуем, что связаны с Ним теперь и навсегда!

— Шарон Стаддон, вице-президент по финансам конференции Аляски.

Всемирное планирование для отделов управления

Марио Ниньо, магистр в области общественного здравоохранения, заместитель директора отдела управления ресурсами Генеральной Конференции



В 2010 году сессия Генеральной Конференции, проходившая в Атланте, штат Джорджия, внесла изменения в руководство служения управления ресурсами, назначив Марио Ниньо в качестве нового заместителя директора отдела. Марио имеет большой опыт в области руководства управлением. Он служил директором отдела управления ресурсами Межамериканского дивизиона в течение пятнадцати лет. Марио и его жена Ракель имеют троих взрослых детей.

Как всемирная Церковь мы имеем разные культуры, разные языки и этнические группы, но мы объединены одним Богом, одной Церковью, одной миссией и Священным Писанием. Это позволяет нам иметь интегрированные программы в каждом дивизионе, и давать направление всемирной Церкви. Чтобы представить видение и миссию служения управления ресурсами и чтобы вдохновить и способствовать формированию лидерства, существуют своеобразные пять окон, которые представляют основу для понимания управления ресурсами в концепции Церкви адвентистов седьмого дня.

Вот эти пять окон:

1. ФИЛОСОФИЯ управления ресурсами. Философия объясняет как, когда и почему появилось служение управления ресурсами.
2. ИСТОРИЯ управления ресурсами. История прослеживает различные моменты, начиная от создания этого служения.
3. БОГОСЛОВИЕ управления ресурсами. Богословие объясняет, в чем состоит управление ресурсами и каковы Божьи руководящие принципы.
4. МЕТОДОЛОГИЯ управления ресурсами. Методология определяет различные стратегии для достижения целей.
5. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА управления ресурсами. Организационная структура описывает человеческие ресурсы, которые необходимы для выполнения планов, программ и проектов, проходящих на разных уровнях Церкви.

В этом выпуске «Динамичного Управителя» рассматривается методология управления ресурсами. В течение последних пятнадцати лет моей работы в Интерамериканском дивизионе, мы осуществляли программу, ориентированную на подготовку лидеров в местной церкви, через Библейский Институт Управления Ресурсами (БИУР). Институт предлагал различные семинары на выходные дни. В первом модуле мы сконцентрировались на трех семинарах:

1. Богословие управления ресурсами;
2. Как изучать Библию?
3. Как проповедовать об управлении ресурсами.

Первый семинар дает основы богословия управления. На протяжении многих лет мы внедряли управление ресурсами с церковно-центричным акцентом. В центре внимания была Церковь и миссия Церкви. Ничего плохого в таком подходе нет, однако, в 1994 саммит Генеральной Конференции по вопросам управления ресурсами рекомендовал изменить акцент на богословие. Это означает, что Бог является центром нашей жизни, нашей Церкви, нашей миссии, и является, или должен быть центром всего. Это делает акцент на Господе Церкви, в отличие от Церкви Господа.

На втором семинаре мы исследуем Слово Божье с точки зрения еврейской культуры, языка и опыта. Мы сравниваем еврейскую Библию с другими частями Священного Писания.

На третьем мы представляем семинар «Как проповедовать об управлении ресурсами». Не всем нравится проповедовать об управлении ресурсами, и некоторые не знают, как это делать. Следовательно, когда вы соединяете все эти три семинара, станет легко проповедовать, потому что вы теперь будете знать богословие, будете знать, как исследовать Священное Писание, и в то время, когда вы получите весть, то будете готовы проповедовать, как только появится возможность. У Библейского Института Управления Ресурсами должны быть бюджет, преподаватели, учебники и учебные программы. Результаты отличные. Я настоятельно рекомендую эту стратегию всем дивизионам всемирной Церкви, потому что в этом имеется необходимость и наша обязанность заключается в том, чтобы удовлетворить эту нужду. Пусть Господь ведет Свою Церковь в это время, когда призыв к духовному возрождению и преобразованию является нашей обязанностью и нашей ответственностью.

Все великие пробуждения в истории христианства
были ответом на усердные молитвы.
Во время Пятидесятницы апостолы искренне зывали к Богу.
Вестница Божья Церкви Остатка убеждает нас,
что «мы можем ожидать возрождения лишь в ответ
на молитву» (*Избранные вести, т. 1, с. 121*).

Присоединяйтесь 

- к миллионам Адвентистов **СЕДЬМОГО** Дня
- **СЕМЬ** дней в неделю
- в **СЕМЬ** часов утра или вечера

В молитве
ОБ ИЗЛИТИИ СВЯТОГО ДУХА.

Молясь в любой другой час суток,
верующий объединяется с тысячами
своих братьев, живущих в других часовых
поясах земли.

«Цепочка горячо молящихся верующих
должна охватить весь мир...
в прошении об излитии Святого Духа»
(*Review and Herald, 3 января 1907 г.*).