

Курс “Учись руководить”

Видеолекция 2: Что такое лидерство? Определения понятия.

В предыдущей видеолекции, я рассказал вам о себе, о том, как Господь вёл меня по пути роста в служении и становления как христианского служителя и лидера.

Теперь, когда вы уже знаете о том, кто я и как происходило моё познание предмета руководства, мы можем прямо перейти к изучению его принципов и определений. Что такое лидерство? Что такое руководство? На этой сессии мы дадим несколько определений данному предмету. Что значит быть лидером? Что значит быть руководителем? Что значит руководить? Что означает быть руководителем группы людей, руководителем церкви, определённого вида служения, в котором призваны участвовать вы? Интересно заметить, что существует огромное количество определений данному предмету. Уоррен Беннис и Берт Нанус в книге: “Лидеры: Стратегии принятия ответственности” упоминают о существовании 850 определений понятия “лидерство”.

Итак, что такое лидерство или руководство? Лидерство — это процесс убеждения или примера, с помощью которого человек или лидерская команда побуждает группу к достижению целей, стоящих перед лидером или разделяемых лидером и его или её последователями. Это определение дано в книге Джона Гарднера о лидерстве. Заметьте, что это - процесс, это - убеждение, это - побуждение к достижению целей. И эти цели определяют лидер или вся группа. Об этом мы с вами поговорим несколько позднее. Освальд Сандерс в книге “Духовное руководство” пишет так: “Лидерство — это влияние, способность одного человека влиять на других”. Я думаю, что он также имел ввиду влияние, направленное на достижение цели, потому что лидерство всегда должно быть направлено на какую-либо цель. Далее, Джеймс МакГрегори Беренс в книге “Лидерство” даёт следующее определение: «Лидерство над людьми осуществляется, когда люди с определёнными мотивами и целями мобилизуют, конкурируют или конфликтуют с другими. Мобилизуют институциональные, политические, психологические и другие ресурсы, чтобы пробуждать, привлекать и удовлетворять мотивы последователей”.

Заметьте, как в этом определении появляется новый аспект. Как и в предыдущих, оно описывает лидерство над людьми, описывает мотивы и цели, мобилизацию ресурсов. Но сейчас я подчеркну последнюю фразу: "Мотивы последователей". И здесь я вспомнил шутливую мысль, которая пришла мне, когда я просил лидеров в своей церкви высказывать своё видение о будущем нашей церкви. Иногда они говорили мне о таких видах служения, которые я даже себе представить не мог. И вот тогда эта шутливая мысль и пришла: "Мне нужно догонять своих, ведь я же их лидер". И, хотя лидер действительно должен идти впереди, а не догонять кого-то, я обращаю внимание на последнюю фразу именно потому, что это хорошо, когда какое-то собрание, группа людей настолько проникнуты видением, что лидеру уже просто необходимо направить своё действие на то, чтобы желаемое видение было достигнуто. Джеймс МакГрегор Бернс подчёркивает, что каждый член церкви имеет своё призвание, свои дары. Лидеру стоит позаботиться о том, чтобы этот потенциал был раскрыт, и каждый мог бы выполнить то, к чему призван Богом.

Джордж Барнетт в книге "Лидеры о лидерстве" пишет: "Христианский лидер — это тот, кого Бог призвал руководить; ведёт других с помощью Христа, проявляя характер, подобный Ему, и демонстрирует функциональные компетенции, позволяющие эффективно руководить". Здесь обращаю внимание на новую фразу: "функциональные компетенции". Для того, чтобы быть эффективным руководителем, действительно, нужны знания, способности и определённые навыки. Роберт Клинтон, в книге "Созидание лидера" указывает на то, что главная задача руководства — это влиять на Божьих людей для достижения Божьих целей. Мне особенно нравится это высказывание, потому что мы хотим обратить внимание не на нас, не на наши цели, а на Бога и поставленные Им цели. Итак, лидер помогает группе людей определить их цели, и достичь их.

Теперь опишу своё понимание лидерства, которое выработалось у меня на основании чтения, изучения, размышления, и моего опыта участия в различных сферах церковного руководства. Начну с лидера: с его сильных и слабых сторон, с его духовных качеств и недостатка таковых. Как лидер во многих областях вы уникальны, и то, как именно вы руководите зависит от того, кем вы являетесь. Господь мог призвать вас после того, как вы получили прекраснейшее образование, а может быть у вас вообще его нет. Может быть, вы по характеру экстраверт и потому любите общаться с

большим количеством людей, а, возможно, вы являетесь интровертом. Может быть, у вас всегда возникает чувство того, как поступить правильно, а, может быть, у вас такого чувства не возникает. Позднее мы с вами поговорим о темной стороне руководства и признаем, что у каждого из нас есть определённые искушения, которым мы можем поддаваться, и, конечно, есть определённые искушения, которым мы все подвластны, но есть те, которые будут особенно сложными для вас, а для другого человека они не будут являться искушением вообще.

Итак, начнём с личности лидера. Вот этот человек в углу экрана и представляет собой нашего лидера. Лидер не может существовать сам по себе, он всегда является частью какой-то культуры. Культура или общее поведение, общее мнение формируется группой людей, собирающихся вместе. У них есть что-то общее в поведении, определённые ритуалы, которым они следуют, у них есть общий язык и его особенности, определённый словарный запас и понимание толкования смысла. Они могут рассказать истории из своего прошлого. И это их общая история. В результате они готовы определить, как всё происходит именно в этом месте. Когда мы будем детальнее обсуждать вопрос культуры, я расскажу вам о том, как определить, что именно является культурой местности или группы, в которой вы служите.

Итак, лидер имеет отношение к культуре, он связан с группой людей или с другой группой лидеров. И все они принадлежат к одной и той же культуре. Культура — это то, как определённая группа понимает и действует. Куда бы вы не пошли, не поехали - везде есть определённая культура. Джон Вембер, мой профессор в семинарии, рассказал историю о том, как была создана Церковь Виноградника "Winner Church". А затем, последовавшие за этим движением, руководство этой церкви, приняли решение, что они не будут обращать внимание на доктрины, за исключением доктрины сотериологии. То есть для того, чтобы стать членом этой церкви, вы должны были верить в то, что вы спасены по благодати. По всем остальным вопросам вы могли иметь своё мнение. Там могли крестить человека любого возраста. Или, если человек верил, что крещение только для взрослых - он мог ждать до этого возраста. Вы могли иметь различные мнения по поводу духовных даров, их применения в современной церкви, или окончание их действия ещё в апостольский период и тому подобное. Таким образом руководство решило создать церковь, способную вместить всех желающих. Другими

словами, они стремились создать церковь без всякой предварительной культуры, без того, чтобы говорить:” Здесь мы поступаем именно так”.

И вот, что из этого получилось. Примерно через год существования церкви, один из пасторов идёт по залу и слышит разговор двух мужчин. Первый, который уже год посещал эту церковь, говорит новообращённому следующее:” Ты просто не понимаешь, здесь мы так не поступаем, так здесь не делается.” Этот пастор был шокирован. Все свои старания они направляли на то, чтобы избежать подобных высказываний, чтобы избавить церковь от такого мышления, но несмотря на все старания в течение года, определённая культура всё равно выработалась. Фраза была той же самой, выработалось понимание того, как мы поступаем именно в этом месте. Лидеру всегда приходится иметь дело с определённой культурой, существующей в этой группе людей, всегда есть её видимые аспекты, определённые критерии. Лидер, взаимодействуя с создавшейся культурой, определяет предпочтительное будущее. Здесь в качестве звезды, которую мы желаем достать с неба, то есть цели, которую мы определили для достижения, я нарисовал луну. Почему именно так? Здесь написано:” Видение предпочитаемого будущего становится звездой, на которую смотрят издали, а не конкретными действиями, направленными на её достижение.” У нас есть представление той картины, которую мы желаем увидеть. Говоря церковным языком — это то, к чему Господь нас призывает. Вот мы находимся здесь, а что вот там? Воспользуюсь словами Белахляева:” Позднее мы с вами определим, как нам достичь вот этого желаемого нами будущего”. Здесь нам важно определить, что именно мы желаем видеть в будущем нашей организации или нашей церкви. То, что я говорю о культуре и о видении будущего, касается всего: как церкви, так и бизнес- организации. И я надеюсь, что во время вашего служения, Бог будет давать вам направление, вы будете понимать, какое будущее желает от вас и от вашей церкви Бог. Будет очень хорошо, если у других участников вашей группы будет подобное видение. Вы будете иметь желание достичь именно такого будущего:” Нам нужно идти туда - там намного лучше, чем сейчас здесь”. Итак, видение предпочитаемого будущего также является частью процесса руководства.

Теперь на нашей схеме появляется ещё один прямоугольник. Здесь написано: молитва и планирование. Планирование может происходить различными способами. Во-первых, концептуально. Концептуальный план

подразумевает видение того, что должно произойти в обозримом будущем, скажем, в течение одного - трех лет, затем мы формируем стратегический план, который описывает наши действия в течение нескольких месяцев или года. Стратегический план описывает конкретные действия, позволяющие нам достичь вот этой звезды - нашего будущего. Будущего, которое мы предпочитаем иметь. Затем вырабатывается тактический план, который охватывает наши действия от одного до трех месяцев. В той церкви, где я совершаю служение в течение последних одиннадцати лет, требуется, чтобы все сотрудники раз в три месяца представляли планы по развитию своего служения. Эти планы являются концептуальными. Что именно мы хотим достичь? Затем составляются конкретные шаги по достижению этих целей. Все вышеперечисленное, является частью процесса руководства.

Подводя итог сказанному в этой лекции, приведу собственное определение, которое буду использовать в данном курсе. Лидер со всеми своими плюсами и минусами, сильными и слабыми сторонами взаимодействует с группой людей, чтобы определить культуру (то, «как поступают здесь»), чтобы развить видение предпочтительного будущего, а затем даёт импульс для выполнения действий, необходимый для достижения этого будущего, что связано с планированием и молитвой. Этим определением можно описать и то, о чём мы будем говорить с вами в этом курсе. Прежде всего мы будем тщательно обращать внимание на самого лидера, потому что я считаю справедливым высказывание: "Всё начинается, развивается благодаря лидеру, и всё приходит к своему упадку, благодаря лидеру". Мы поговорим о том, кем являетесь вы, к чему Бог призывает вас. Каким лидером Он желает видеть именно вас.

Затем мы поговорим о культуре. То, как мы поступаем здесь, может быть описано различными способами. Есть макрокультура. Мы смотрим на большую картину, но каждая организация имеет свою субкультуру. А что касается церквей, то здесь культура особенно сильно проявляет себя. Любая церковь и церковная организация, существующая даже короткое время, будет иметь свою субкультуру, проникающую во все сферы её жизнедеятельности.

Как взаимодействовать с данной культурой, чтобы определить предпочитаемое будущее? У нас будут сессии на эту тему. Затем мы поговорим о том, как определить видение.

После этого будут сессии, направленные на составление планов, необходимых для достижения такого будущего.

Процесс руководства — это удивительный процесс и, повторюсь, с тех пор, когда я научился тому, как жить и действовать в условиях этого процесса, моё служение укрепилось. Поэтому я приглашаю вас в это удивительное путешествие. Надеюсь, что вместе мы сможем сделать наше служение ещё более эффективным.