

# Когда быть лидером непросто

(Как быть с проблемными людьми и ситуациями)

*"Вы слышали, что сказано: любите ближнего своего и ненавидь врага своего. А Я говорю вам: любите врагов ваших, благословляйте проклинающих вас, благотворите ненавидящим вас и молитесь за обижающих вас и гонящих вас, да будете сынами Отца вашего Небесного... Ибо если вы будете любить любящих вас, какая вам награда? Не то же ли делают и мытари? И если вы приветствуете только братьев ваших, что особенного делаете? Не так же ли поступают и язычники? Итак будьте совершенны, как совершен Отец ваш Небесный". (Евангелие от Матфея 5:43-48)*

БИБЛЕЙСКОЕ  
ОСНОВАНИЕ

Несомненно, ты по себе знаешь, насколько трудно иногда быть лидером. Бывают исключительно тяжелые моменты. Подчас лидерство становится неблагоприятным делом, лидер остается в одиночестве и может пасть духом только потому, что становится мишенью для критики. Пожалуй, будучи лидером, всегда чувствуешь, что с одной стороны тебя *поддерживают*, а с другой - на тебя *нападают*.

Надо помнить, что хотя и ты, и твои сотрудники - христиане, вы все же при этом остаетесь людьми. Это значит, что пока жизненный путь не закончен, нам не избежать конфликтов. У людей разные взгляды, характеры и переживания, и этим бывает обусловлено определенное поведение. Слава Богу за Его благодать. Церковь иногда уподобляется Ноеву ковчегу. Внутри пахнет так, что вонь была бы непереносима, если бы снаружи не было потопа! Давай разберемся, что нам делать с трудными людьми.

## Обсуждение:

Обсудите в группе некоторые трудные ситуации из своего лидерского опыта. Видите ли вы какие-то общие черты?

Наиболее частые причины конфликтов и трудностей:

- а. Столкновение характеров
- б. Скрытые неосуществленные ожидания
- в. Неуверенность в себе
- г. Раны от прошлых неразрешенных конфликтов
- д. Независимая позиция и отсутствие гибкости

## Основные принципы, которые должен понимать лидер

1. В отношениях с людьми лидерам часто нужно прибегать к принципу 101%: найди \_\_\_\_\_, в котором вы согласны, и удели ему 100% своего внимания.
2. Отношения с людьми - такая сфера, где лучше поставить \_\_\_\_\_ на вершине горы, чем госпиталь у ее подножья (всегда лучше заблаговременно предпринять шаги, чтобы предотвратить возможные проблемы.)
3. Когда человек проявляет слишком бурные \_\_\_\_\_, несоизмеримые со степенью важности вопроса, которого непосредственно касается разговор, это значит, что существует другая, скрытая проблема.
4. Когда \_\_\_\_\_ потребности человека перевешивают разум, на него невозможно воздействовать логикой.
5. Раненные люди \_\_\_\_\_ других. Обиженные - обижают.

КЛЮЧЕВЫЕ  
МОМЕНТЫ

6. Лидер никогда не должен возлагать ответственность за собственное \_\_\_\_\_ здоровье на другого.
7. Лидер может сам себе навредить. Можно победить в споре, но в итоге - \_\_\_\_\_ больше, чем выиграешь.
8. Нужно помнить закон связи: Прежде, чем попросить руку помощи, необходимо затронуть \_\_\_\_\_.

#### Помни...

- Конфликты **нормальны**. (*Они будут, потому что мы разные.*)
- Конфликты **нейтральны**. (*Сами по себе они ни хороши, ни плохи.*)
- Конфликты **естественны**. (*Они бывают у всех: ничто человеческое тебе не чуждо.*)

#### Пять возможностей при конфликте

- а. Я \_\_\_\_\_! (Ответить тем же.)
- б. Я \_\_\_\_\_! (Избежать разговора и уйти от конфликта.)
- в. Я \_\_\_\_\_! (Полностью уступить.)
- г. \_\_\_\_\_! (Пойти на компромисс.)
- д. Я с этим \_\_\_\_\_! (Решить вопрос.)

#### Как правильно воспринимать критику

- а. Различай, где конструктивная критика, а где - деструктивная.
- б. Когда ты со всей серьезностью относишься к Богу - это хорошо, но в отношении к себе будь попроще. Умей смеяться над собой.
- в. Старайся за критикой увидеть самого критика. Что кроется за его выпадами?
- г. Пойми, что хорошие люди всегда становятся объектом критики. Критиковали даже самого Христа!
- д. Будь в форме - духовно и физически. Умей держать удар.
- е. Смотри не на одного только критикующего, но и на общий настрой людей. Не позволяй одному человеку вогнать тебя в уныние.
- ж. Время покажет, кто прав. Позволь Богу высветить истинное положение дел.
- з. Сосредоточься на своем деле. Исправляй ошибки, но не изменяй делу.

### КЛЮЧЕВЫЕ МОМЕНТЫ

## ПЯТЬ ШАГОВ: КАК ПАВЕЛ РАЗРЕШАЕТ КОНФЛИКТ В ПОСЛАНИИ К ФИЛИМОНУ

Апостол Павел предвидел возможный конфликт с человеком по имени Филимон. Он понимал, что они могут разойтись во взглядах на Онисима, беглого раба Филимона. В своем послании Павел преподал нам пятишаговый курс по конфликтологии. Искусно преподнеся этот вопрос Филимону в письме, он показал нам пять необходимых стадий, через которые надо пройти для успешного разрешения конфликта:

1. \_\_\_\_\_ (стихи 4-7)  
Павел начал с похвалы Филимону. Нам стоит взять это на вооружение и начинать с хорошего. Применяй вышеупомянутый принцип 101%. Сначала всегда говори о положительных моментах и о том, что вас объединяет.
2. \_\_\_\_\_ (стихи 8-13)  
Павел решил пойти на уступку и не предъявлять Филимону требований, а просто попросить. Нужно быть готовым по возможности взять на себя часть ответственности за конфликт. Поднимая вопрос, который вызвал конфликт, учитывай особенности мотивов и темперамента людей; подстраивайся под них.
3. \_\_\_\_\_ (стих 14)  
Далее Павел предлагает Филимону самому принять решение. Нужно подобным образом предоставить выбор обеим сторонам, так, как ты его видишь, по возможности не задевая ничьего достоинства. Сделай все от тебя зависящее,

чтобы сохранить дружеские отношения.

4. (стихи 15-20)

Затем Павел призывает Филимона поступить правильно. Нужно самому пообещать предпринять необходимые шаги, а потом со всей определенностью призвать к соответствующим действиям противную сторону. Решите вопрос, насколько это возможно. Установите четкие границы и условия, которые помогут сохранить хорошие отношения. Копить врагов ни к чему.

ИЗУЧАЕМ  
СЛОВО

5. (стихи 21-22)

И наконец, Павел выражает уверенность, что Филимон сделает все, как надо. Лучше в заключение разговора показать, что ты веришь в человека. Дай понять, что доверяешь ему, считаешь, что он поступит правильно, и, несмотря на конфликт, не перестанешь любить его. Помни: не потерять человека гораздо важнее, чем победить в споре.

## Библейский метод конфронтации

Когда очевидно, что кто-то из вверенных твоему попечению людей ведет себя неправильно, нужно поговорить с ним начистоту. Библия указывает, что конфронтация необходима в случае греха, невыполнения обязательств перед людьми, негативного отношения, вредных высказываний и т.д. Если ты сомневаешься, что это библейский метод, перечитай следующие стихи:

- *2 Послание к Коринфянам 10:4-5* - Наше оружие направлено на то, чтобы помочь людям изменить мышление.
- *1 Послание к Фессалоникийцам 5:14* - Нам надлежит вразумлять, предупреждать и поддерживать слабых.
- *2 Послание к Тимофею 4:2-4* - Нужно терпеливо проповедовать, настаивать, обличать, запрещать и увещевать.
- *Послание к Колоссянам 1:28* - Необходимо вразумлять людей (предупреждать напоминанием).
- *Послание к Титу 1:13* - Нас учат обличать людей, чтобы они были здоровы в вере.

Не забывай, что твоя цель состоит в том, чтобы увидеть в людях изменения, произведенные силой Божьей. Твоя задача - не осуждение, а восстановление. Люди должны знать, что мы любим их, но более всего остального в мире мы любим истину. Жизнь, не освещенная светом истины, - это еще не настоящая жизнь.

ЗАГЛЯНИ  
В СВОЕ  
СЕРДЦЕ

## Шаги к эффективной конфронтации

1. **Молись, чтобы самому преодолеть гнев.**  
Не поддавайся эмоциям. Дождись момента, когда будешь в состоянии сохранять объективность. Но помни: с проблемой лучше разобраться, пока она не слишком разрослась.
2. **Проявляй инициативу.**  
Не жди, пока человек сам заговорит о проблеме. Писание призывает тебя самого, если видишь проблему, сделать все необходимое для ее разрешения, независимо от того, кто ты: обидчик или обиженный.
3. **Начинай с хорошего.**  
Сперва дай понять человеку, что ты его любишь, всячески подбодри его. Потом попроси разрешения сделать замечание и честно скажи, что видишь.
4. **Скажи, что у тебя есть проблема.**  
Не говори, что это его проблема, сделай акцент на своих переживаниях.
5. **Подними вопрос и скажи, что не совсем понимаешь, что произошло.**  
Разговор может оказаться больше выяснением ситуации, нежели конфронтацией. Соблюдай презумпцию невиновности, дай человеку объяснить все самому. Стремись максимально прояснить дело.

**ЗАГЛЯНИ  
В СВОЕ  
СЕРДЦЕ**

**6. Слушай и дай человеку высказаться.**

Здесь можно дать слово другой стороне и позволить человеку высказать свою точку зрения. Возможно, ты увидишь ситуацию под другим углом, что поможет вам обоим.

**7. Если нужно, подведи разговор к покаянию и прощению.**

Свяжи момент исправления с тем, кто этот человек во Христе. Заканчивать разговор можно, только убедившись, что вы прояснили и разрешили все вопросы и простили друг друга.

**8. К компромиссу можно прибегать в области мнений, но не в области библейских истин и принципов.**

Определись, в чем необходимо проявить твердость. Ты вполне можешь подвинуться в вопросе своих собственных взглядов и предпочтений, но только не в тех вопросах, о которых четко и ясно говорит Библия.

**9. В заключение помолись вместе с собеседником и дай ему понять, что все равно его любишь.**

Всегда заканчивай разговор молитвой. Внуши человеку надежду, напхни, как он дорог тебе и Богу; дай ему основание никогда не сомневаться в твоей любви.

**Будь добр, передай мне... благословение!**

Хотя разобраться с конфликтом очень важно, возможно, сам конфликт - лишь симптом более глубокой проблемы. Настоящая проблема всегда коренится в сердце. Очень часто нерешенные конфликты и трудности обусловлены тем, что людям не хватает "благословения". В ветхозаветные времена отец благословлял детей; раввин - ученика, мастер - преемника. "Благословение" включало следующие элементы:

**а.** \_\_\_\_\_  
Патриархи возлагали руки на благословляемого или обнимали его.

**б.** \_\_\_\_\_  
Патриархи поддерживали и ободряли благословляемого словом.

**в.** \_\_\_\_\_  
Патриархи говорили о ценности благословляемого в своих глазах.

**г.** \_\_\_\_\_  
Патриархи с помощью ярких картин обрисовывали потенциал благословляемого.

**д.** \_\_\_\_\_  
Патриархи искренне обещали, что увидят, как благословение сбудется.

Часто мы неспособны выразить это словами, но, подобно Иакову, всю жизнь боремся за свое "благословение". Мы жаждем одобрения вышестоящих лидеров, родителей, начальников. Будучи частью падшего человеческого рода, мы утратили уверенность в себе и в собственной ценности. Именно поэтому так много людей всю жизнь не могут найти себя. И поэтому мы часто пытаемся удовлетворить личные потребности не самым здоровым способом.

**Компоненты внутреннего здоровья**

**а. Ощущение**

\_\_\_\_\_  
Если его нет, ощущаешь  
неполноценность.

**б. Ощущение**

\_\_\_\_\_  
Если его нет, ощущаешь  
незащищенность.

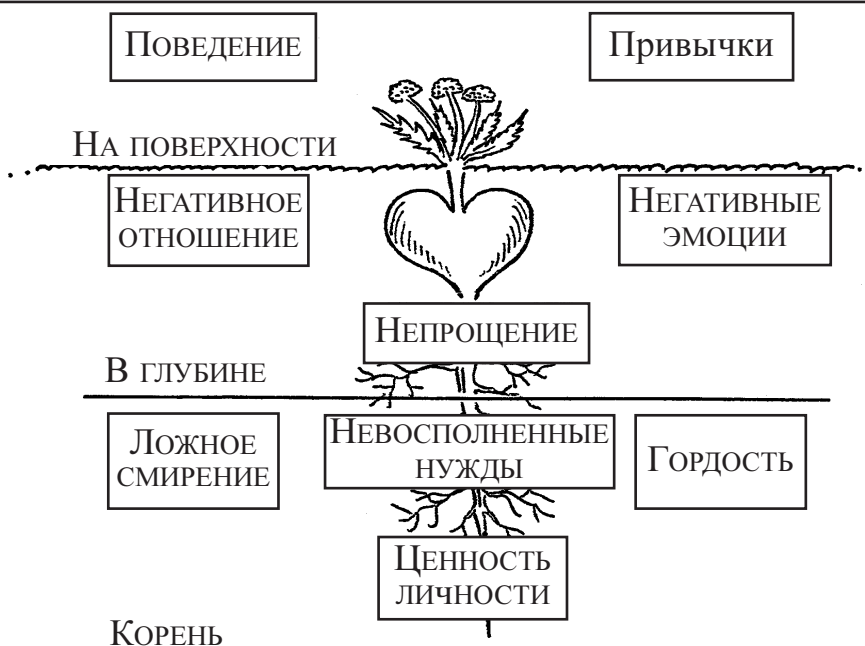
**в. Ощущение**

\_\_\_\_\_  
Если его нет, ощущаешь  
неадекватность.

**г. Ощущение**

\_\_\_\_\_  
Если его нет, ощущаешь  
свою незначительность.

## ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ КАЖДОМУ ЛИДЕРУ О КОРНЯХ И ПЛОДАХ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ



НАГЛЯДНАЯ  
ИСТИНА

На поверхности лежат поведение и привычки. Человек может стать источником конфликтов или обид, потому что у него в жизни что-то не ладится. Если в разговоре с ним копнуть чуть поглубже, обычно без особого труда можно обнаружить негативное отношение и эмоции, например, гнев или депрессию. Если копать дальше, наверняка увидишь непростительное. В большинстве случаев негативные эмоции возникают у людей из-за того, что они не могут кого-то простить или не в состоянии отпустить что-то из прошлого. Если копать еще дальше, вскроются невосполненные нужды. Очевидно, человек ожидает, что кто-то должен восполнить его нужду. А когда другие не могут ее восполнить, он обижается.

В итоге все упирается в недостаток ощущения ценности собственной личности. Человек глубоко внутри считает себя никому не нужным и пытается избавиться от этого ощущения неправильными способами. Он может разжигать конфликты, добиваться внимания к себе, уходить в депрессию, становиться забитым, враждебным, чересчур независимым, излишне чувствительным, робким, неблагодарным, замкнутым - все от того, что его чувство собственного достоинства подорвано.

Поэтому так важно благословение. И, поскольку в большинстве нынешних семей понятия не имеют, что это такое, дело Божьей семьи - восполнить этот пробел. Ты - лидер в Божьей семье. Ты должен сам благословлять людей и учить этому других. Это значит, тебе необходима проницательность. Иногда надо твердо противостоять человеку, который порождает конфликты. Но иногда твое дело - предложить благословение тому, кто так нуждается в нем. Если тебе удастся создать атмосферу, в которой нуждающиеся получают благословение, скорее всего, ты предотвратишь большинство возможных конфликтов задолго до того, как они успеют назреть.

**САМООЦЕНКА:** *Оцени свое служение. Насколько часто ты сталкиваешься с конфликтами? Есть ли у людей возможность получить благословение?*

**ПРИМЕНЕНИЕ:** *Определи, кто для тебя, как лидера, является главным источником конфликтов. Найди нужду этого человека. Что необходимо в случае с ним: конфронтация или благословение? Сделай то, что нужно в данной ситуации.*

ЧТО ДЕЛАТЬ?

## ОТВЕТЫ - РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ 3

### Урок 4: Когда быть лидером непросто

#### ОТВЕТЫ

#### Основные принципы, которые должен понимать лидер

1. 1%
2. ЗАБОР
3. ЭМОЦИИ
4. ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ
5. РАНЯТ
6. ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ
7. ПОТЕРЯЕТ
8. СЕРДЦЕ

#### Пять возможностей при конфликте

- a. ВАМ ПОКАЖУ
- б. УХОЖУ
- в. СДАЮСЬ
- г. И НАШИМ И ВАШИМ
- д. РАЗБЕРУСЬ

#### Пять шагов:

Как Павел разрешает конфликт в послании к Филимону

1. СТАДИЯ КОМПЛИМЕНТА
2. СТАДИЯ КОМПРОМИССА
3. СТАДИЯ ВЫБОРА
4. СТАДИЯ ВЫЗОВА
5. СТАДИЯ УВЕРЕННОСТИ

#### Будь добр, передай мне... благословение!

- a. ЗНАЧИМОЕ ПРИКОСНОВЕНИЕ
- б. УТВЕРЖДАЮЩИЕ СЛОВА
- в. ПОДЧЕРКИВАНИЕ ЦЕННОСТИ
- г. ОПИСАНИЕ ВЫДАЮЩЕГОСЯ БУДУЩЕГО
- д. ИСКРЕННЕЕ ПОСВЯЩЕНИЕ

#### Компоненты внутреннего здоровья

- a. ДОСТОИНСТВА
- б. ПРИЧАСТНОСТИ
- в. КОМПЕТЕНТНОСТИ
- г. ПРЕДНАЗНАЧЕНИЯ