

В данном резюме на основании ваших ответов определяется соотношение вашего стиля руководства с выделенными нами шестью разными стилями руководства. **Ни один из этих аспектов лидерства не является ни более, ни менее важным, чем остальные** — все они дополняют и уравновешивают друг друга. Повторяем, что данные выводы основаны только на ваших собственных ответах. В каждом разделе ваши ответы складываются, давая показатели от 5 до 25, где показатель в 25 баллов будет означать, что вы считаете, что вы сильны в данном аспекте, тогда как показатель в 5 баллов будет означать, что вы не считаете себя сильным в нем. Важно посмотреть на соотношение показателей в разных разделах. Обдумайте эти итоги не спеша и поблагодарите Господа за сильные стороны вашего руководства. Вы, возможно, захотите также помолиться о тех людях в вашей церкви или организации, которые обладают качествами/способностями, по которым ваши показатели не так высоки. Если это обобщение ваших ответов вас чем-то удивит, обсудите его с кем-то, кто вас хорошо знает — возможно, какие-то из утверждений анкеты или ваша интерпретация их неверно отразились на конечных результатах.

Перенесите ваши оценки из «Индикатора» в нижеследующую таблицу, не забывая вычитать баллы, которыми вы оценили вопросы, обозначенные в предпоследней строке таблицы. Таким образом будет получен итоговый показатель для каждого из разделов. У некоторых людей показатели разных разделов будут довольно близки между собой, тогда как у других между ними будет больше разнообразия — это зависит оттого, как сильно расходились между собою ваши оценки разных утверждений.

Новаторское руководство		Стратегическое руководство		Административное руководство		Коллективное руководство		Пастырское руководство		Воодушевляющее руководство	
B1		B8		B2		B6		B7		B3	
B11		B10		B9		B12		B14		B5	
B20		B16		B18		B25		B22		B13	
B26		B28		B24		B30		B29		B19	
Прибавить 6		Прибавить 6		Прибавить 6		Прибавить 6		Прибавить 6		Прибавить 6	
Промежуточный итог		Промежуточный итог		Промежуточный итог		Промежуточный итог		Промежуточный итог		Промежуточный итог	
- B4		- B21		- B15		- B23		- B17		- B27	
Итого		Итого		Итого		Итого		Итого		Итого	

Новаторское руководство (v1+v11+v20+v26+(6-v4))

Новаторское руководство по нашему мнению осуществляют те, кто всегда готов быть впереди, кто готов на разумный и необходимый риск ради движения вперед и ради обнаружения и осуществления новых, далеко идущих задач. В христианском контексте это можно определить словами из Послания Павла к Филиппийцам, 3: «забывая заднее, а только простираясь вперед». *Новаторские лидеры* страстно и всецело преданы видению и цели служения. Апостол Павел являет собой великий пример лидера, нацеленного на то, чтобы расширять пределы церкви, несмотря на риск для себя самого. *Новаторские лидеры* ощущают себя на коне прежде всего на начальных стадиях любого проекта, когда их воодушевляет задача устремиться туда, куда зовет их Бог. Однако с течением времени они могут начать терять интерес к осуществлению цели, стремясь взяться за новую задачу.

Стратегическое руководство. (v8+v10+v16+v28+(6-v21))

Руководители, которые умеют разбивать большие цели и задачи на удобные для осуществления части, жизненно необходимы церкви. У *стратегических лидеров* есть понимание сути и умение сосредоточиться на способах осуществления цели, на том, *как* нужно ее осуществлять, и они умеют убедить других принять их план. Когда Неемия повел иудеев на восстановление стен Иерусалима, он продемонстрировал истинно *стратегическое руководство*, разделив работу на отдельные выполнимые задания. Его план был успешен, и стены были восстановлены за 52 дня.

Стратегические лидеры умеют привносить здравый смысл в трудные задачи — они умеют показать людям, что кажущаяся недостижимой цель выполнима. Однако, как и *лидеров-новаторов*, их может меньше привлекать сам процесс осуществления задачи, и они склонны оставлять его другим.

Административное руководство - (в2+в9+в18+в24+(6-в15))

Всем церквям требуются хорошие *управители* и *управляющие*, т.е. люди, обладающие административными способностями (Деяния, 6). Любая новая цель или любые изменения требуют людей, умеющих планировать, решать проблемы, распределять задачи и организовывать людей. Без этого умения самые лучшие планы могут остаться невыполненными. Апостолы поручили практическое дело раздачи еды и заботы о вдовах тем, кто обладал соответствующими умениями, в том числе Стефану и Филиппу.

Руководителей-управляющих часто недооценивают, потому что их стиль руководства не такой «приметный», как некоторые другие. Однако большая часть работы без них просто оставалась бы несделанной. Они умеют все организовать и проследить за своевременным выполнением работы. Но им может быть трудно найти общий язык с *лидерами-новаторами* — мечты о достижении невозможного не их стихия!

Коллективное руководство. (в6+в12+в25+в30+(6-в23))

Под этим мы подразумеваем руководство, осуществляемое в контексте группы, независимо оттого, является ли лидер официальным руководителем или нет. Для того, чтобы церковь была «одним телом» (1-е к Коринфянам, 12), совместная работа жизненно необходима. Главная сила *коллективных лидеров* в их стремлении работать с другими и в их умении им доверять. *Коллективных лидеров* отличает великое смирение — их единственная цель состоит в том, чтобы коллектив осуществил свою цель. То, что они сами могут достичь как личности, для них второстепенно. Самым главным, что Сила сделал для церкви, наверное, была его помощь Павлу в развитии его миссии, чтобы тот затем мог идти вперед и совершать великие дела. *Коллективные лидеры* неоценимы — если церковь действительно должна действовать как единое тело, то *коллективные лидеры* ей необходимы, чтобы добиться гармонии и эффективности работы всего коллектива.

Пастырское руководство. (в7+в14+в22+в29+(6-в17))

Многие церковные лидеры чувствуют, что *пастырское руководство* должно стать их главным стилем лидерства. Это не означает, что сами они не являются истинными пасторами своей паствы, просто свойственный им стиль лидерства принадлежит несколько иной сфере.

Лидеры-пастыри — это истинные «люди для людей», которые нужны для поддержки и «новаторов», и «стратегов», и коллективных лидеров и всех остальных членов церкви — особенно в трудные времена. Цель и ее осуществление для них менее важны, чем люди. Апостол Петр был настоящим *лидером-пастырем*, полной противоположностью Павлу с его неутомимой деятельностью по укреплению и расширению церкви.

Пастырское руководство часто незаметно, и его редко хвалят и ценят, однако оно невероятно важно. *Лидерам-пастырям* иногда непонятны «новаторы» и «стратеги» и их раздражает внимание к деталям, свойственное «администраторам». Но их вклад в работу коллектива бесценен — поразмыслите о *лидерах-пастырях* и вы, возможно поймете, что они заслуживают огромного уважения и поддержки.

Воодушевляющее руководство. (в3+в5+в13+в13+(6-в27))

Павел имел огромный дар воодушевления. Его послания к первым христианским церквям содержат не только поучения, но и слова воодушевления и ободрения. *Воодушевляющие лидеры* способны воодушевить целую церковь, коллектив, отдельных людей. Они прекрасно распознают таланты людей, их чувства и то, что ими движет, и они умеют вызвать все это наружу и направить на осуществление их призвания. Кому из нас не нужно воодушевление!

Воодушевляющие лидеры знают, что тихое, спокойное слово может подстегнуть людей, они знают, когда бросить вызов, а когда поддержать, когда учить, а когда дать свободу способностям человека. Иногда они могут раздражать кого-то тем, что они меньше занимаются реальными делами, чем другие лидеры, — ведь людям иногда нужно больше, чем просто поддержка.