



ПАСТЫРСКИЙ ВЕС

КАК ВЕСТИ ЛЮДЕЙ
БЕЗ ЖАЖДЫ ВЛАСТИ

ВИКТОР КРОСС

Виктор Кросс

Пастырский вес. Как вести людей без жажды власти

<https://litres.ru/74057746>

SelfPub; 2026

Аннотация

Вы правда хотите вести людей и не сгореть? Тогда хватит путать служение с привычкой тащить всё на себе.

Эта книга поможет Вам трезво посмотреть на власть, дар, характер, молитву, усталость и цену руководства. Вы перестанете кормить людей своим надрывом, начнёте отличать Божье поручение от чужой срочности, узнаете, где Ваш дар уже обгоняет характер, и сможете вести без игры в непогрешимость. Здесь нет красивых слов про успех. Есть прямой разговор о том, как не стать заложником похвалы, не озлобиться от критики, не прятаться за скромностью, не давить людей силой и не потерять Бога среди дел. Если Вы уже ведёте людей или чувствуете, что скоро придётся, эта книга сбережёт Вам годы ошибок.

Содержание

Введение	4
Честное желание	9
Кого ищет Бог	33
Первое место внизу	50
Конец ознакомительного фрагмента.	58

Виктор Кросс

Пастырский вес. Как вести людей без жажды власти

Введение

Эта книга написана не для тех, кто мечтает занять видное место. Она для тех, кто уже чувствует на себе чей-то взгляд, чью-то надежду, чью-то просьбу: «Иди впереди. Нам надо понять, куда идти». И человек от этого взгляда иногда прячется. Иногда отвечает слишком быстро. Иногда, наоборот, годами говорит, что он не создан для такого дела, хотя вся его жизнь уже давно подводит его к ответственности.

Есть странное недоразумение вокруг слова «руководство». Одни произносят его с вкусом, будто речь идет о праве распоряжаться людьми. Другие шарахаются от него, будто всякая попытка вести других уже пахнет тщеславием. Первые слишком легко берут в руки власть. Вторые слишком легко отдают ее тем, кому нельзя доверить даже малое дело. Между этими двумя ошибками проходит узкая дорога. По ней и приходится идти тому, кто хочет служить Богу и людям без самодовольства, но и без трусости.

Нельзя отрицать, что желание быть первым часто портило

людей. Оно портит и сегодня. Человек начинает с заботы о деле, а потом незаметно начинает заботиться о своем месте в деле. Сначала он хочет, чтобы служение росло, потом уже хочет, чтобы служение росло при нем. Сначала ему больно за людей, потом ему больно за свою репутацию. Сначала он готов сделать незаметную работу, потом выбирает только такую работу, где его увидят. Слова остаются правильными. Но внутри уже произошла подмена.

И всё же есть другое желание. Оно не кричит. Оно редко умеет красиво объяснить себя. Оно появляется, когда человек видит нужду и не может сделать вид, что не увидел. Видит растерянных людей, слабую общину, семью без опоры, молодого ученика, который погибнет среди пустых советов, если рядом не окажется кто-то старше. Тогда он говорит не «я достоин», а «кто-то должен». Потом, после долгих споров с самим собой, прибавляет: «Если Бог требует от меня, я не имею права прятаться».

Такое желание не унижает человека. Оно проверяет его. Источник, из которого выросла эта книга, говорит именно об этом напряжении. С одной стороны, не ищи великих вещей для себя. С другой, желание доброго служения названо честным и достойным. Вся трудность в словах «для себя». В них и спрятан яд. Человек может искать большого дела, не ища большого имени. Может стремиться к влиянию, не стремясь к почестям. Может хотеть силы, но не для того, чтобы давить, а чтобы выдержать то, что слабый не выдер-

жит. Может просить мудрости, потому что без нее навредит тем, кого любит.

В духовном руководстве опасна не высота задачи, а корысть сердца. Опасна не решительность, а самонадеянность. Опасен не голос, который зовет людей, а голос, который требует поклонения себе. Поэтому всякий разговор о руководстве должен начинаться не с методов, не с приемов, не с устройства собраний и не с умения говорить. Он должен начинаться с вопроса, который неприятен каждому: чего ты на самом деле хочешь?

На этот вопрос нельзя ответить торжественной фразой. Жизнь всё равно проверит. Проверит тем, согласен ли ты работать, когда никто не благодарит. Проверит тем, как ты говоришь о людях, которые тебя не поняли. Проверит тем, умеешь ли ты уступить место тому, кто сделает лучше. Проверит деньгами. Проверит похвалой. Проверит усталостью. Проверит теми, кто будет идти за тобой слишком медленно. Проверит теми, кто сначала восторгается, а потом разочаровывается. Проверит одиночеством, потому что руководитель часто первым видит беду и последним получает утешение.

Некоторые думают, что духовное руководство мягче обычного. На деле оно труднее. В обычном деле можно прикрыться должностью, контрактом, штатным расписанием, страхом наказания. В духовном деле всё это помогает мало. Людей нельзя привести к Богу приказом. Нельзя воспитать смирение громкостью голоса. Нельзя научить жертвенности

собственной жадностью. Нельзя призвать к молитве, если сам живешь так, будто Бог нужен только в конце совещания. Здесь личность руководителя становится частью его речи. И если эта личность фальшива, речь долго не проживет.

Вот почему духовное руководство начинается с внутренней власти над собой. Не над людьми, а над собой. Над своим раздражением. Над желанием нравиться. Над привычкой оправдываться. Над потребностью всё контролировать. Над ленью, которая умеет находить благочестивые объяснения. Над страхом, который умеет называться осторожностью. Пока человек не столкнулся с этим собственным хозяйством, ему рано учить других порядку.

Но и здесь надо быть честным. Никто не выходит на служение готовым. Моисей долго учился в пустыне. Петр громко обещал и горько падал. Павел, уже обращенный, нуждался в годах, которые спрятали его от прежней уверенности. Бог не ищет безупречных механизмов. Он ищет людей, которых можно исправлять. Человека, не способного признать ошибку, опасно подпускать к власти. Человека, который плачет о своей ошибке, еще можно вести дальше.

В этой книге мы будем говорить о руководстве как о служении. Не как о красивом выражении, которое произносят перед тем, как начать распоряжаться, а как о настоящем порядке жизни. Служение не отменяет власти. Оно очищает ее назначение. Власть дана не для того, чтобы человеку было удобно, а чтобы слабым стало безопаснее, растерян-

ным яснее, делу прочнее, истине слышнее. Власть без служения быстро становится самолюбием. Служение без мужества превращается в беспомощную доброту. Духовному руководителю нужно и то и другое: низкое место перед Богом и твердая спина перед трудностью.

Потому начнем с первого и главного: с честного желания. Не с таланта. Не с дара убеждать. Не с умения собирать людей. Всё это может пригодиться, но всё это может и погубить. Начнем с вопроса о честолюбии. Его нельзя просто выгнать из сердца, потому что вместе с грязным честолюбием можно выгнать и святое стремление к делу. Его надо разделить, как отделяют чистую воду от мути. Не всякое желание большого греховно. Греховно желание большого для себя.

Честное желание

В человеке живет желание подняться. Не каждый признается в этом, но почти каждый знает его голос. Оно может прятаться за скромностью. Может говорить тихо: «Я не ищу ничего особенного». А потом человек обижается, когда его не заметили. Может, наоборот, выходить вперед с такой уверенностью, что всем вокруг становится неловко. В обоих случаях вопрос один и тот же: что ты ищешь?

Духовная жизнь не требует от человека стать бесцветным. Бог не прославляется нашей вялостью. Талант, отданный в землю, не становится смиренным талантом. Он становится бесполезным. Если человеку дан ум, сила слова, способность собрать людей, выдержка, дар видеть направление, он не имеет права притворяться, будто ничего этого нет. Ложная скромность часто бывает удобной формой лени. Человек говорит: «Кто я такой?» - и спокойно проходит мимо дела, к которому его давно подталкивают обстоятельства, люди и совесть.

Но есть и другая ложь. Человек говорит: «Я должен служить», а внутри уже примеряет место, звание, влияние. Он еще не начал, но уже представляет, как его будут слушать. Он говорит о нужде людей, а сам питается мыслью о собственной значимости. Снаружи это трудно отличить от подлинного рвения. Потому первая проверка проходит не на со-

брании, а в тишине. Когда никто не хлопает по плечу. Когда нет возможности рассказать о своей жертве. Когда надо сделать малое, скучное, незаметное. Когда другой получает благодарность за то, что ты тоже делал.

Если в такой час сердце чернеет, значит, дело было не только в служении.

В старом источнике рядом стоят два голоса. Один говорит: стремиться к доброму руководству можно. Другой говорит: не ищи великих вещей для себя. Между ними нет противоречия. Есть нож, который режет мотив. Не ищи для себя. Но ищи того, что Божье дело требует от тебя. Не ищи высоты, чтобы смотреть сверху. Но не отказывайся от подъема, если наверху надо стоять под ветром.

Руководство в духовном смысле редко начинается с удобства. В первом веке тот, кто становился впереди христианской общины, становился заметной целью. Его первым спрашивали. Его первым обвиняли. Его первым могли бросить в темницу. Тогда стремление к такому служению почти не могло быть карьерой. Карьера любит теплые комнаты, прочные связи, безопасный рост. А здесь человек получал опасность, заботу и труд. Поэтому слово о честном желании звучало иначе. Оно было не приглашением к почету, а призывом не испугаться ответственности.

Сегодня в некоторых местах церковное руководство уже не связано с угрозой смерти. Иногда оно дает уважение, доступ к людям, возможность говорить с возвышения. И тут

старый яд снова поднимается в крови. Человек может захотеть духовного звания так же, как другой хочет должности в учреждении. Только слова будут благочестивее. И опасность от этого не меньше, а больше, потому что мирская карьера хотя бы не прикрывается именем Бога.

Вот почему честолюбие надо не украшать, а судить. Не чужое, свое.

Я знал людей, которые боялись всякого влияния. Их просили вести группу, наставлять молодых, взять на себя трудный разговор, а они отвечали: «Нет, это не по мне». Иногда это было настоящее смирение. Человек понимал меру своих сил. Но иногда за этим стоял страх. Страх ошибиться. Страх быть осужденным. Страх потерять спокойствие. Страх, что придется жить строже, потому что за тобой будут смотреть. Такой страх может выглядеть благочестиво, но он не всегда чист. Иногда человек просто бережет себя.

Есть и такие, кто, наоборот, готов вести всех и сразу. Он еще не научился отвечать за собственный язык, но уже готов учить общину мудрости. Он не умеет спокойно принимать замечание, но говорит о духовной власти. Он дома резок, в делах неточен, в обещаниях легок, зато на людях умеет говорить о призвании. Такого человека нельзя выдвигать вперед только потому, что он сам туда стремится. Горячность не равна призванию. Способность говорить не равна праву вести. Уверенный голос еще не значит, что человек знает дорогу.

Первое честное желание духовного руководителя должно быть не «дай мне людей», а «исправь меня». Это звучит не так торжественно, зато ближе к делу. Потому что люди, которые пойдут за нами, неизбежно встретятся не только с нашими лучшими убеждениями, но и с нашими слабостями. Они столкнутся с нашим нетерпением, с нашими привычками, с нашим способом спорить, с нашим отношением к деньгам, к времени, к чужому успеху. Руководитель передает больше, чем говорит. Иногда он передает то, о чем сам хотел бы молчать.

Влияние не спрашивает разрешения. Оно просто действует. Отец влияет на детей, даже когда устал и молчит. Старший сотрудник влияет на новичка тем, как говорит о начальстве. Пастор влияет не только проповедью, но и тем, как относится к человеку после неудачи. Учитель влияет не только уроком, но и тем, как принимает вопрос, который кажется ему глупым. Поэтому вопрос о руководстве шире должности. Многие не имеют звания, но уже ведут. Многие имеют звание, но давно никого не ведут, кроме самих себя по кругу.

Честное желание начинается с признания: моя жизнь тянет за собой другие жизни. Это может отрезвить сильнее любой лекции. Если я ленив, кто-то рядом решит, что верность не требует труда. Если я груб, кто-то усвоит, что правда имеет право быть жестокой. Если я двуличен, кто-то научится говорить о Боге правильными словами и жить по другому закону. Если я мужествен, кто-то осмелится. Если я молюсь не

для вида, кто-то поверит, что молитва не украшение. Если я прошу прощения, кто-то поймет, что власть не отменяет покаяния.

Значит, стремиться к руководству можно только при согласии быть проверенным глубже, чем остальные. Не потому, что руководитель ценнее. Наоборот, потому что его падение задевает многих. Камень, лежащий у дороги, может треснуть сам по себе. Камень в стене, если он слаб, раскрывает щель для ветра и воды. Чем выше место, тем опаснее незаметная трещина.

Некоторые хотят руководить, потому что им невыносимо быть обычными. Это плохое начало. Обычная верность перед Богом не ниже видного дела. Часто она чище. Если человек не может мирно служить там, где его почти не видно, ему нельзя спешить туда, где его будут видеть все. Видность не лечит внутреннюю пустоту. Она только дает ей громкоговоритель.

Другие хотят руководить, потому что видят беду и не могут отвести глаза. Это начало лучше. Но и оно нуждается в очищении. Жалость без дисциплины быстро выдыхается. Возмущение без мудрости ломает людей. Смелость без послушания Богу превращает служение в личную кампанию. Даже хорошие порывы надо отдавать в руки Божьи, иначе они становятся нашим малым царством.

В старом тексте приводится мысль: истинный руководитель не ведет кампанию за собственное повышение. Как точ-

но сказано. В церковной среде такая кампания редко выглядит грубо. Человек не раздает листовки с просьбой избрать его. Он просто умеет оказаться рядом с нужными людьми. Умеет рассказывать о своих трудах так, чтобы это звучало как смиренное свидетельство. Умеет намекнуть, что без него дело пойдет хуже. Умеет быть незаменимым, потому что никого рядом не растит. Всё это можно делать с мягкой улыбкой. Но дух здесь тот же самый: «заметьте меня».

Духовное руководство идет другим путем. Оно не отказывается от порученного дела, но и не вырывает его из рук Бога. Человек делает то, что должен, и принимает, если его поставят дальше. Принимает и то, если не поставят. Он не становится кислым от чужого назначения. Не объясняет успех другого интригами. Не собирает вокруг себя обиженных. Не превращает ожидание в скрытую войну. Это трудно. На практике всё проще и неприятнее: надо благословить того, кого выбрали вместо тебя, и продолжать делать свое малое дело без яда в голосе.

Здесь и видно, насколько желание было честным.

Надо сказать прямо: люди с сильными дарами особенно нуждаются в таком испытании. Дар создает иллюзию права. Если я умею говорить, почему меня не слушают? Если я вижу ошибку, почему мне не дают исправить? Если я могу организовать лучше, почему во главе другой? Эти вопросы не всегда греховны. Иногда дело действительно страдает от слабого руководства. Но сильный дар легко начинает презирать

порядок, терпение и людей, которые думают медленнее. Тогда человек уже не служит даром. Он служит себе через дар.

Святое желание отличается тем, что готово платить цену до того, как получит видимое место. Оно молится не только перед выступлением, но и перед разговором с одним трудным человеком. Оно читает не для цитат, а чтобы стать глубже. Оно учится молчать, когда молчание вернее. Оно делает работу, за которую не будет отдельной благодарности. Оно держит слово в мелочах. Оно не считает, что великое поручение освобождает от обычной порядочности.

Есть люди, которые мечтают о широком влиянии, но опаздывают на каждую встречу. Люди, которые говорят о верности, но не отвечают на письма, если им неудобно. Люди, которые хотят наставлять молодежь, но не способны выслушать подростка без раздражения. Люди, которые призывают к жертве, но дома требуют, чтобы все крутились вокруг их усталости. Это не мелочи. Мелочи показывают, как устроен человек, когда он не собран перед публикой.

Духовное руководство начинается там, где человек перестает делить жизнь на сцену и закулисы. Бог видит и то и другое. Люди рано или поздно тоже почувствуют разрыв, даже если не смогут его назвать. Дети особенно быстро чувствуют. Близкие люди тоже. Поэтому один из самых строгих экзаменов для всякого руководителя проходит дома. Там не действует привычная речь. Там знают интонации. Там видят, как человек реагирует, когда его не слушают, когда он голо-

ден, когда устал, когда планы сорвались. Дом не всегда справедлив в оценках, но он редко ошибается в запахе фальши.

Если человек хочет вести других, пусть спросит себя: тем, кто рядом со мной каждый день, легче верить Богу или труднее? Не слушателям, не дальним знакомым, не тем, кто видит меня два раза в месяц. Тем, кто видит меня раздраженным, занятым, больным, веселым, растерянным. Если при них я совсем иной, чем в служении, надо остановиться. Не для отчаяния. Для правды.

Честное желание не боится такой остановки. Оно знает: лучше сейчас увидеть трещину, чем потом рухнуть вместе с теми, кто оперся на тебя.

Есть еще одна проверка: отношение к страданию. Почти всякий хочет плода. Мало кто хочет корня, который уходит в темную землю. Руководство приносит не только радость, но и раны. Люди будут неправильно понимать. Иногда заслуженно. Иногда нет. Будут приписывать тебе мотивы, которых не было. Будут требовать твердости, а потом сердиться на нее. Будут просить совета и не принимать его. Будут уходить, не сказав правды. Будут благодарить поздно или никогда. И при всём этом руководитель не имеет права стать циником.

Цинизм в служении страшнее усталости. Усталый человек может отдохнуть. Циничный уже заранее презирает тех, кому служит. Он всё еще говорит правильные слова, но внутри считает людей материалом, проблемой, массой, стадом в худшем смысле. Такой человек может быть успешным адми-

нистратором, но духовным руководителем он быть перестает. Пастух не обязан быть сентиментальным, но он не имеет права ненавидеть овец за то, что они овцы.

Потому честное желание должно включать готовность страдать без ожесточения. Не искать страдание, не играть в мученика, не рассказывать каждому, как тяжело служить. Просто знать, что цена будет. И если цена кажется слишком высокой, не торговаться с Богом чужими судьбами.

В старом источнике звучит мысль о слугителе, который должен быть первым под ударом. Это не романтика. В трудные времена впереди стоящий получает больше ветра. Но именно поэтому его место не должно занимать тщеславие. Тщеславие любит венки, но плохо переносит камни. Оно быстро обижается: «Я столько делаю, а они...» Служение говорит иначе: «Я знал, на что шел, хотя не знал всех подробностей. Господи, дай мне не сбежать и не озлобиться».

В этом месте полезно вспомнить: руководитель не сам себя делает духовным руководителем. Люди могут назначить на должность. Комитет может проголосовать. Община может признать. Но духовную власть нельзя выдать протоколом. Она рождается в тайном месте, где человек долго учится слушать Бога, признавать грех, принимать исправление, любить людей и делать дело без шума. Потом вдруг оказывается, что к его словам прислушиваются. Не потому, что он требует. Потому что в них есть вес.

Этот вес нельзя сыграть. Его можно подделывать какое-то

время: говорить медленнее, использовать правильные выражения, держаться уверенно. Но настоящая духовная власть чувствуется по-другому. Она не давит. Она заставляет совесть проснуться. Она не унижает. Она помогает человеку увидеть правду и не убежать. Она не суетится. Она не торопится доказать свою силу. И часто она принадлежит людям, которые меньше всего любят говорить о собственной власти.

Честное желание должно быть готово к незаметному созреванию. Бог не всегда спешит. Мы часто торопим события, потому что видим нужду. Но Бог видит еще и нас. Он знает, что будет с нами, если дать нам влияние раньше времени. Молодое дерево можно поставить на площадь, но ветер сломает его. Лучше пусть оно пустит корни там, где никто не восхищается его будущей тенью.

Многие годы подготовки кажутся потерянными только человеку, который оценивает жизнь по внешним результатам. Пустыня Моисея не была паузой в биографии. Она была школой. Тишина Павла не была отступлением. Она была очищением. Падение Петра не было концом. Оно стало раной, через которую ушла самоуверенность. Бог умеет делать из задержек подготовку. Мы чаще видим только задержку.

Потому не надо презирать нынешнее малое место. Оно может быть мастерской. Если сегодня тебе доверены пять человек, не мечтай о пятистах так, будто эти пятеро случайны. Если тебе поручена скучная работа, проверь, как ты ее делаешь. Если ты живешь под руководством человека слабее те-

бя в некоторых дарах, проверь, умеешь ли ты уважать власть без раболепия и помогать без скрытого презрения. Всё это не задерживает настоящее служение. Это и есть служение.

Человек, который верен в малом, не обязательно получит большое в человеческом смысле. Это надо принять. Бог не обязан превратить каждую верность в широкую известность. Но без верности в малом широкое дело становится опасным. Кто научился быть честным в тени, тот меньше растеряется на свету.

Поговорим и о похвале. Она не зло сама по себе. Усталому человеку доброе слово может помочь. Но похвала становится ловушкой, когда руководитель начинает зависеть от нее, как больной от лекарства. Тогда он уже не свободен говорить неприятную правду. Он будет смягчать всё, что может вызвать недовольство. Будет избегать нужных решений. Будет окружать себя теми, кто подтверждает его образ. А если похвала исчезнет, он станет резким, жалким или мстительным.

Поэтому полезно иногда делать добро, о котором никто не узнает. Полезно отдавать сильную мысль другому, чтобы он сказал ее и получил благодарность. Полезно помогать делу так, чтобы имя не прозвучало. Не как упражнение в тайной гордости: «Вот какой я незаметный». А как лекарство. Душа должна привыкнуть, что Бог видит достаточно.

Есть и обратная проверка: критика. Руководитель, неспособный слушать критику, обречен окружить себя тишиной. Люди перестанут говорить правду, но ошибки не исчезнут.

Они просто уйдут под пол. Потом пол провалится. Конечно, не всякая критика справедлива. Бывает злость, зависть, невежество, простая усталость людей. Но даже в кривой критике иногда торчит маленький острый гвоздь правды. Смиранный человек вынет его и подумает. Гордый сначала порежется, потом обвинит молоток, доску и всех свидетелей.

Честное желание руководить включает готовность быть исправляемым. Не только Богом в тайной молитве, где мы сами выбираем формулировки, но и людьми. Живыми, неудобными, не всегда деликатными. Если человек принимает исправление только от тех, кто говорит мягко и заранее признает его величие, он принимает не исправление, а почтительный намек.

Надо учиться различать унижение и смирение. Унижение ломает достоинство, смирение ставит человека на место перед Богом. Руководитель не должен позволять людям разрушать себя капризами. Но он должен позволять истине разрушать его ложный образ. Без этого он станет актером собственной непогрешимости.

В духовном деле вред от такого актера велик. Он может говорить о покаянии и ни разу публично не признать собственной неправоты. Может учить доверию и сам держать все нити в руках. Может требовать открытости, но вокруг него все будут бояться сказать лишнее. Может призывать к свободе во Христе, а создавать атмосферу, где свободен только он. Люди привыкают к этому и называют осторож-

ность мудростью. Потом целая община учится жить без прямого слова.

Честное желание ведет иначе. Оно не делает руководителя слабым. Напротив, оно дает ему силу не защищать себя каждую минуту. Он может сказать: «Здесь я ошибся». И дело от этого не рухнет. Иногда после таких слов люди впервые начинают доверять по-настоящему. Они видят не безупречную маску, а человека, который стоит под тем же Божиим судом, что и они.

Но смирение не означает отказа от решения. В этом тоже частая ошибка. Человек боится показаться властным и потому никого не ведет. Он всё обсуждает, переносит, смягчает, откладывает. Называет это бережностью. А рядом люди устают от неопределенности. Им не нужен тиран, но им нужен кто-то, кто после молитвы, совета и размышления скажет: «Идем сюда». Не навсегда во всех вопросах. Но сейчас, в этом деле, пора идти.

Честное желание к руководству должно быть достаточно смиренным, чтобы слушать, и достаточно твердым, чтобы решать. Это редкое соединение. Без смирения твердость становится грубостью. Без твердости смирение превращается в туман. Духовная зрелость не выбирает одну половину. Она просит Бога соединить обе.

Слово «служение» часто звучит мягко, почти уютно. Но в Евангелии оно сурово. Слуга не выбирает только приятные поручения. Он не говорит: «Это ниже моего дара». Он не ис-

чезает, когда столы надо убрать после праздника. Он не считает, что его достоинство страдает от простой работы. Христос поставил в центр не правителя, окруженного знаками почета, а Того, кто берет полотенце. И это не красивая сцена для витража. Это приговор нашему желанию сидеть выше.

Если человек хочет вести по-христиански, он должен спросить: какую работу я считаю ниже себя? Кого мне трудно обслужить без внутреннего превосходства? В каком месте я жду особого отношения? На что я обижаюсь, потому что считаю себя уже заслужившим больше? Ответы на эти вопросы расскажут о нас больше, чем все наши рассуждения о руководстве.

Служение не уничтожает личность. Христос не был бесхарактерным. Он мог быть мягким с надломленным человеком и резким с религиозной гордостью. Он мог молчать перед ложным обвинением и переворачивать столы там, где дом молитвы превратили в рынок. Поэтому служение нельзя путать с бесконечной уступчивостью. Слуга Божий служит не человеческим капризам, а Божьей воле ради людей. Иногда ради людей надо отказать. Иногда надо обличить. Иногда надо уйти от толпы, которая хочет не истины, а зрелища.

Честное желание руководить должно быть очищено от желания всем нравиться. Это особенно трудно для добрых людей. Им кажется, что любовь всегда должна оставлять приятное чувство. Но врач, который боится причинить боль, не сделает нужной операции. Наставник, который боится слез

ученика, иногда оставит его в опасной лжи. Родитель, который хочет только теплой атмосферы, может воспитать человека без внутреннего стержня. Любовь не наслаждается строгостью, но и не отказывается от нее, когда строгость нужна.

Однако строгий человек должен бояться себя. Некоторым строгость дается слишком легко. Они быстро находят грех в других, быстро подбирают суровые слова, быстро чувствуют себя защитниками правды. Им надо дольше молчать перед Богом. Если обличение приносит тайное удовольствие, сердце уже нездорово. Духовный руководитель не должен бить людей истиной, как палкой. Истина и без того остра. Рука должна быть чистой.

Честное желание всегда возвращает нас к Богу. Не к образу идеального руководителя, не к сравнению с другими, не к мечте о будущем деле, а к Богу. Только перед Ним можно безопасно говорить о власти. Потому что там всякая наша высота становится маленькой. Там видно, что мы сами ведомые. Там становится ясно: я могу быть пастырем только пока сам слышу Пастыря. Если перестану слышать, мой опыт быстро станет опасным.

Молитва руководителя начинается раньше его решений. Если молитва появляется только тогда, когда решение уже принято и нужно Божье одобрение, это не молитва, а печать на нашем собственном документе. Настоящая молитва может изменить план. Может задержать. Может лишить нас лю-

бимой идеи. Может показать, что мы боремся не за истину, а за свою правоту. Поэтому занятые руководители часто бо-
ются настоящей молитвы. Она мешает спешке. Она возвра-
щает совесть.

Но без нее духовное руководство высыхает. Остается тех-
ника, привычка, умение говорить, знание людей, админи-
стративная хватка. Всё это может еще долго работать снару-
жи. Как механизм, который крутится по инерции. Но в ка-
кой-то момент люди начнут получать от нас не жизнь, а толь-
ко требования. Мы будем призывать к огню, которого сами
уже не имеем. Будем говорить о Боге по памяти.

Честное желание должно бояться такой судьбы больше,
чем неудачи. Неудача может смирить и научить. Успех без
Бога может погубить незаметно.

Здесь стоит сказать о дарованиях. Одни люди от природы
решительны, другие осторожны. Одни легко говорят, другие
лучше слушают. Одни видят порядок, другие видят душу че-
ловека. Одни быстро замечают опасность, другие умеют под-
держивать надежду. Духовное руководство не делает всех оди-
наковыми. Бог не стирает характер, а освящает его. Реши-
тельный учится не давить. Осторожный учится не прятать-
ся. Говорящий учится слушать. Слушающий учится вове-
ря сказать. Организатор учится не любить систему больше
людей. Утешитель учится не избегать трудной правды.

Поэтому не надо копировать чужой образ руководителя.
Можно учиться у сильных людей, но нельзя надевать их по-

ходку на свою душу. Чужая манера редко сидит хорошо. Бог работает с настоящим человеком, а не с театральным костюмом. Вопрос не в том, похож ли ты на известного служителя. Вопрос в том, стал ли твой собственный дар послушнее Христу.

Иногда человек думает: «У меня нет ярких качеств, значит, я не могу вести». Но руководство не всегда начинается с яркости. Часто оно начинается с верности, которую люди замечают только спустя время. Кто-то умеет быть постоянным. Кто-то умеет хранить тайну. Кто-то не бросает слабых. Кто-то не поддается панике. Кто-то говорит мало, но верно. В кризис люди ищут не самого блестящего, а того, кому можно доверить вес. Яркость помогает собрать внимание. Верность помогает выдержать путь.

С другой стороны, нельзя утешать себя отсутствием яркости, если на самом деле отсутствует труд. Некоторые называют себя тихими, хотя они просто ленивы. Называют себя осторожными, хотя боятся ответственности. Называют себя простыми, хотя не хотят учиться. Смирение не освобождает от развития. Если Бог дал хотя бы малую способность, ее надо упражнять. Неразвитый дар не становится духовнее от запущенности.

Честное желание говорит: я не буду рваться к месту, но и не буду закапывать порученное. Я не буду искать славы, но и не буду прикрываться скромностью, когда надо работать. Я не буду считать себя незаменимым, но и не буду исчезать,

когда Бог зовет. В этих трех «не буду» больше зрелости, чем в длинных речах о призвании.

Теперь о людях, которые уже идут за нами. Их нельзя использовать для доказательства своей правоты. Руководителю легко начать мерить себя числом последователей, их преданностью, их похвалой. Но люди не материал для нашей биографии. Каждый из них принадлежит Богу раньше, чем он оказался в нашем круге. Это отрезвляет. Я могу помочь человеку сделать шаг, но не имею права привязывать его к себе. Могу учить, но не должен закрывать от него Христа собственной фигурой. Могу принимать благодарность, но не должен питаться зависимостью.

Плохой руководитель боится, что люди вырастут и уйдут дальше. Хороший радуется, если они становятся крепче, свободнее и, может быть, уже не нуждаются в его постоянной руке. Родитель не хочет, чтобы взрослый сын всю жизнь держался за его палец. Наставник тоже не должен хотеть духовных младенцев вокруг себя ради ощущения важности. Руководство, которое не воспроизводит зрелость, строит памятник себе.

Честное желание руководить значит желать, чтобы дело Бога продолжалось и без нас. Эта мысль режет самолюбие. Мы любим говорить, что всё в Божьих руках, но внутри иногда хотим, чтобы без нас заметно стало хуже. Тогда все поймут, как мы были нужны. Это мелкое, стыдное чувство, но оно бывает. Его надо приносить к Богу сразу, пока оно не

стало политикой. Руководитель должен готовить замену, а не прятать ключи.

Есть люди, которые держат всё при себе и объясняют это ответственностью. На деле они боятся потерять контроль. Они никого не учат до конца, никому не доверяют важное, исправляют за всеми, устают, жалуются, что помощников нет, и сами же не дают помощникам вырасти. Такое служение может выглядеть самоотверженным, но в нем часто много неверия. Доверить часть дела другому - значит согласиться, что он сделает иначе, медленнее, иногда хуже. Но без этого он никогда не научится. А без новых людей дело состарится вместе с нами.

Честное желание не только берет ответственность, но и делится ею. Не без разбора. Не наивно. Но сознательно. Оно ищет не поклонников, а соразработчиков. Оно спрашивает не только «кто поможет мне выполнить мой план?», но и «кому я помогу стать сильнее для Божьего плана?»

В старом источнике много внимания уделено качествам: дисциплина, видение, мудрость, решительность, смирение, искренность, способность слушать, чувство меры. Всё это не украшения. Это инструменты любви. Без дисциплины любовь устает и срывается. Без видения она топчется на месте. Без мудрости вмешивается не туда. Без решительности опаздывает. Без смирения присваивает себе чужую жизнь. Без искренности становится приемом. Без умения слушать отвечает на вопросы, которых никто не задавал. Без чувства ме-

ры шутка ранит, строгость давит, забота душит.

Поэтому подготовка руководителя широка. Нельзя развивать только дар слова и оставлять без внимания характер. Нельзя изучать стратегию и не учиться молиться. Нельзя знать Писание и презирать людей. Нельзя быть мягким в личной беседе и нечестным в деньгах. Бог воспитывает всего человека. Мы часто предпочли бы, чтобы Он укрепил только нашу публичную часть. Но Ему нужна вся жизнь.

И тут возникает простой вопрос: с чего начинать? Не с объявления о великом намерении. Не с рассказа всем знакомым, что ты вступил в период подготовки к руководству. Начинать надо с ближайшего послушания. Вернуть долг. Попросить прощения. Навести порядок в обещаниях. Перестать кормить тайную обиду. Начать молиться не только о своем успехе, но о людях, которым завидуешь. Прочитать то, что давно нужно было прочитать. Поговорить с тем, от кого уходишь. Принять малую обязанность и выполнять ее без шума.

Большие слова проверяются малыми действиями.

Если человек говорит: «Я хочу служить Богу», а потом неделями не может выполнить простое поручение, ему рано строить дальние планы. Если он говорит: «Я хочу вести людей», но при первом несогласии становится холодным и колким, пусть учится владеть собой. Если он говорит: «Я хочу истины», но скрывает неудобные факты, пусть начнет с правды. Бог не презирает начало. Но Он не благословляет

самообман.

В руководстве всегда будет тайная часть. То, что люди не увидят и не должны видеть. Молитвы, слезы, сомнения, борьба с собственными мотивами, отказ от слов, которые хотелось сказать, письма, которые лучше не отправлять, решения, которые никто не оценит, потому что беда не случилась именно благодаря им. Эта скрытая часть часто важнее публичной. Публичная держится на скрытой, как ветви держатся на корне. Если корень высох, листья еще могут зеленеть несколько дней. Потом всё станет видно.

Поэтому честное желание должно заботиться о корне. В жизни это означает время с Богом, честное чтение Писания, исповедь греха, простую дисциплину сна и труда, верность семье, умение отдыхать без вины и работать без рассеянности. Иногда самые духовные провалы начинаются с очень телесной небрежности. Человек не спит, плохо ест, не останавливается, а потом удивляется, почему стал раздражительным, подозрительным и пустым. Мы не ангелы. Руководитель, забывший о человеческой ограниченности, часто прикрывает гордыню жертвенностью.

Но отдых тоже может стать бегством. Здесь опять нужна правда. Один человек должен лечь спать раньше, потому что его усталость уже стала опасной для окружающих. Другой должен встать и сделать дело, потому что его «бережность к себе» давно стала мягким названием лени. Никто не даст универсального правила, которое отменит совесть. Духовная

зрелость как раз в том, чтобы перед Богом различать эти вещи без самообмана.

Честное желание руководить не ищет легкой жизни. Но и не презирает жизнь, которую Бог дал. Оно принимает цену, но не делает из цены идола. Некоторые люди так привыкают страдать ради дела, что начинают подозревать всё здоровое и радостное. Им кажется, что если не больно, значит, не духовно. Это тоже ошибка. Христос знал усталость и скорбь, но Он принимал трапезу, дружбу, радость, благодарность. Руководитель, который не умеет принимать добро, со временем станет жестким. Он будет требовать от других такого же сухого мужества, каким сам себя истощил.

Зрелое желание служить умеет и отдавать, и принимать. Принимать помощь. Принимать заботу. Принимать совет. Принимать то, что другой может сделать лучше. Это смиряет. Некоторым легче отдать последние силы, чем позволить другому принести стакан воды. В первом случае они остаются сильными. Во втором приходится признать нужду. Но руководитель, который никогда не бывает нуждающимся, учит людей не живой вере, а неприступности.

Теперь вернемся к началу. Можно ли хотеть руководства? Да, если речь идет о труде, а не о пьедестале. Да, если желание проходит через вопрос «для кого?» Да, если человек готов быть слугой, учеником, братом, а уже потом наставником. Да, если он ищет не великого имени, а верного участия в Божьем деле. Да, если он согласен на цену, скрытую рабо-

ту, исправление, терпение и зависимость от Святого Духа.

Но если человек хочет руководить, чтобы быть значительным, лучше ему остановиться. Если хочет власти, потому что не умеет жить без контроля, пусть остановится. Если хочет говорить, но не хочет слушать, пусть остановится. Если хочет вести, но презирает медленных, пусть остановится. Если хочет почета, пусть тем более остановится. Остановка не всегда конец. Иногда это милость. Бог может очистить желание. Но неочищенное желание, попавшее к власти, причинит боль многим.

В конце этой первой главы не будет громкого вывода. Есть только несколько вопросов, которые стоит оставить без быстрого ответа.

Что я ищу в служении: Божьего дела или своего отражения в глазах людей?

Могу ли я делать нужное, если меня не заметят?

Радуюсь ли я, когда другой получает место, о котором я думал?

Есть ли рядом люди, которые имеют право сказать мне неприятную правду?

Становятся ли люди возле меня свободнее для Бога или зависимее от меня?

Готов ли я начать с малого послушания сегодня, а не с мечты о большом поручении завтра?

На такие вопросы не отвечают один раз навсегда. К ним возвращаются. Руководитель, который перестал возвращать-

ся, уже в опасности. Потому что честное желание не хранится само. Его надо очищать снова и снова. Сердце умеет присваивать даже святые вещи. Поэтому каждый, кто хочет вести, должен часто становиться перед Богом без должности, без дара, без объяснений и говорить просто: «Проверь меня. Не дай мне искать великого для себя. Но и не дай мне уклониться от того, что Ты поручаешь».

С этого начинается путь. Не с уверенности в себе, а с готовности быть найденным, исправленным и посланным.

Кого ищет Бог

Настоящих руководителей всегда меньше, чем нужды в них. Это видно не только в церкви. В семье, в школе, в больнице, в маленьком деле, в большом учреждении, в стране, в миссии, в кругу друзей: рано или поздно кто-то должен встать и сказать не громко, но ясно: «Пойдем туда». И тут обнаруживается странная вещь. Людей, которые готовы рассуждать о положении дел, много. Людей, которые готовы жаловаться, тоже достаточно. Людей, которые умеют объяснить, почему всё стало плохо, хватает почти всегда. А вот тех, кто примет ответственность и не превратит ее в право командовать, мало.

Недостаток руководителей не означает недостатка одаренных людей. Одаренных как раз хватает. Есть умные, бойкие, образованные, энергичные, убедительные. Есть люди, которые быстро понимают обстановку, легко говорят, уверенно держатся, умеют собирать вокруг себя внимание. Но духовное руководство начинается не там, где человек способен произвести впечатление. Оно начинается там, где Бог может доверить человеку людей.

Это доверие тяжелее, чем кажется. Человек любит думать о руководстве как о возможности действовать шире. Бог чаще смотрит на него как на возможность служить глубже. Нам видна сцена, на которой руководитель говорит, принимает

решения, ведет за собой. Богу видны скрытые помещения сердца: что человек делает с обидой, как он переносит поддержку, чего хочет, когда никто не слышит его молитвы, как относится к слабым, как говорит о тех, кто мешает, как поступает, когда можно взять себе больше, а заметит только совесть.

Поэтому Бог ищет не просто способных. Он ищет пригодных.

В Писании это звучит почти тревожно. Бог ищет человека. Не потому, что Ему не хватает сил. Не потому, что Его дело зависит от человеческого таланта так, как предприятие зависит от хорошего управляющего. Бог ищет человека, потому что решил вести людей через людей. Это Его путь. Он мог бы каждый раз говорить с неба так, чтобы никто не сомневался. Но чаще Он касается одного человека, долго готовит его, ломает в нем гордость, укрепляет в нем веру, а потом через него поднимает других.

И тут возникает вопрос, от которого лучше не уходить: почему таких людей мало? Не потому, что Бог редко зовет. Скорее потому, что люди редко соглашаются на весь путь. Многим нравится часть, где есть дело, смысл, признание, движение, благодарность. Мало кому нравится часть, где есть скрытая подготовка, одиночество, дисциплина, горькое знание себя, терпение с людьми, неблагодарность, отказ от собственных прав. Руководство кажется привлекательным, пока человек видит только влияние. Когда он видит цену,

желание часто становится тише.

Но Бог не обманывает. Он не зовет человека на красивую должность. Он зовет его под тяжесть. Иногда эта тяжесть будет радостной. Есть радость в том, чтобы видеть, как люди крепнут, как растерянный начинает молиться, как слабый делает первый честный шаг, как община перестает топтаться на месте. Но рядом с этой радостью всегда будет забота. Тот, кто ведет, уже не может жить только своей погодой. Он несет в памяти чужие лица. Он помнит незаконченные разговоры. Он видит опасность раньше других и от этого реже бывает беззаботным.

Люди часто спрашивают: где взять руководителей? Этот вопрос звучит на собраниях, в миссиях, в церквях, в семьях. Но иногда его задают так, будто руководителя можно быстро найти, как мастера по объявлению. Нужен человек на участок, на группу, на служение, на кризис. Кто свободен? Кто говорит лучше? Кто согласится? Кто не занят? Такой поиск понятен, но он слишком мелок. Настоящий вопрос глубже: кого Бог уже готовит, а мы не замечаем? И кого мы выдвигаем только потому, что он сам громко стоит впереди?

Иногда будущий руководитель не выглядит удобным кандидатом. Моисей после сорока лет пустыни не производил впечатления человека, который быстро заговорит с фараоном. Давид был младшим среди братьев, и его даже не сразу позвали к пророку. Гедеон прятался, когда Бог назвал его сильным. Петр был слишком порывист, Павел слишком опа-

сен в своем прежнем рвении. Если бы комитету дали их резюме заранее, многие решения были бы осторожными. Но Бог видит не только сегодняшнюю форму. Он видит, что можно сделать с человеком, если тот окажется в Его руках.

Это не значит, что надо закрывать глаза на характер и бросать ответственность на любого странного человека. Напротив, духовное руководство требует большего внимания, а не меньшего. Просто смотреть надо глубже внешней пригодности. Человек может быть тихим, но верным. Неловким в начале, но обучаемым. Не быстрым на слова, но честным. Незаметным, но уже несущим чужие нужды без приказа. Если мы ищем только блеск, мы пройдем мимо таких людей. А потом будем жаловаться, что руководителей нет.

Бывает и обратное. Человек ярок, но внутри неуправляем. Он легко берет слово, но не умеет держать слово. Он собирает людей, но привязывает их к себе. Он смел в критике, но слаб в покаянии. Он быстро предлагает решения, но не дослушивает боль. Он готов вести, пока всё подтверждает его значение. В трудный час он либо станет жестким, либо исчезнет. Такого человека нельзя ставить вперед только потому, что он впереди всех стоит.

Бог ищет не тех, кто любит первое место. Бог ищет тех, кто любит Его волю больше своего места.

Это звучит просто. В жизни это проверяется неприятно. Например, человеку поручили маленькую группу, а он мечтал о большом служении. Его попросили помочь другому,

а он хотел вести сам. Его не позвали на важное обсуждение, хотя он считал себя нужным. Его поправили публично или не поблагодарили вовремя. Что произойдет внутри? Вот здесь и видно, что человек любит. Божье дело? Или свою роль в нем?

Настоящего руководителя часто готовит именно такая незаметная школа. Не только книги, не только наставники, не только опыт выступлений. Его готовят задержки, мелкие обязанности, неудачные разговоры, люди, которых трудно любить, поручения, где нельзя прославиться. Его готовит необходимость подчиняться. Готовит нужда признать ошибку. Готовит долгий период, когда он уже видит больше, чем может изменить. Если он пройдет это без ожесточения, в нем появится вес.

Вес не равен важности в собственных глазах. Вес чувствуется в человеке, который не торопится доказать себя. Он может быть решительным, но не суетливым. Может быть мягким, но не расплывчатым. Может говорить коротко, но после его слов людям хочется поступить честнее. Не потому, что он внушил страх. Потому что его слова приходят из жизни, где они уже чем-то оплачены.

В старом источнике говорится, что духовные руководители не производятся собраниями и не создаются назначением. Назначение может дать полномочие. Оно может открыть дверь. Оно может сообщить другим, кому поручена ответственность. Но назначение не делает человека духов-

ным. Это важно помнить тем, кто назначает, и тем, кого назначили. Бумага не заменяет помазания. Должность не заменяет молитвы. Звание не заменяет зрелости. Если внутри пусто, внешняя власть только быстрее покажет пустоту.

Но и другая ошибка опасна. Некоторые так боятся внешних форм, что начинают презирать порядок. Они говорят: «Главное, чтобы Бог поставил». Верно. Но Бог часто действует через церковь, через совет, через подтверждение других людей. Самозванство не становится духовным от слов о внутреннем призвании. Если человек уверен, что Бог его зовет, но никто из зрелых рядом не видит в нем пригодности, ему стоит не спорить, а задуматься. Призвание обычно подтверждается не только внутренним огнем, но и внешним плодом.

Кого же ищет Бог? Он ищет человека, который знает, что сам не является источником силы. Самоуверенный руководитель опасен даже тогда, когда прав. Он слишком верит в собственный глаз, собственную хватку, собственный опыт. Он может произносить слова о Божьей помощи, но решения принимает так, будто Бог нужен только для благословения уже выбранного пути. Такой человек часто успешен некоторое время. Он умеет двигать дело. Но рядом с ним люди либо становятся зависимыми, либо устают, либо учатся той же самонадеянности.

Человек, которого может использовать Бог, знает свою недостаточность не как красивую фразу. Он не играет в

скромность. Он действительно понимает: без Божьей милости он навредит. Это понимание не парализует его. Оно ставит его на колени. Он принимает решения, но делает это с внутренней осторожностью. Он говорит твердо, но помнит, что может ошибиться. Он ведет людей, но сам остается ведомым.

Бог ищет человека, который готов отвечать за других. Не вмешиваться во всё, не контролировать каждый шаг, не жить чужой жизнью вместо человека. Ответственность глубже контроля. Контроль часто исходит из страха. Ответственность исходит из любви и долга. Руководитель видит человека не как функцию в общем деле, а как душу, которой нельзя пользоваться. Он знает: если я поручаю, надо учить. Если требую, надо объяснять. Если исправляю, надо не ломать. Если доверяю, надо дать место для роста и ошибки.

Многие хотят влияния без такой ответственности. Они любят говорить, вдохновлять, направлять. Но когда человек упал, когда возник конфликт, когда надо тратить вечер на тяжелый разговор, когда нужно разбираться с последствиями своего решения, они устали, заняты, недоступны. Это не руководство. Это краткое выступление, растянутое на годы. Бог ищет тех, кто не бросит людей после красивого призыва.

Он ищет человека, который способен страдать за дело без постоянного рассказа о своей жертве. Есть люди, которые делают добро и сразу выставляют счет вниманием. Они могут не произносить его словами, но всем вокруг понятно: те-

перь их должны понимать, беречь, благодарить, уступать. Такая жертва быстро становится способом власти. Настоящая жертва не требует, чтобы каждый проходящий знал ее цену. Она не прячет цену от Бога, но и не превращает ее в рычаг против людей.

Это не значит, что руководитель должен молчать о трудностях до полного разрушения. Ему нужны друзья, наставники, иногда отдых, иногда помощь. Но есть разница между честной просьбой о поддержке и постоянным напоминанием: «Смотрите, сколько я для вас вынес». Первое сохраняет человека. Второе связывает окружающих виной.

Бог ищет человека, который умеет видеть дальше своего поколения. В духовном деле короткое зрение губительно. Оно заставляет выбирать быстрый успех вместо глубокого роста. Быструю численность вместо зрелости. Легкое согласие вместо честной правды. Руководитель с коротким зрением спрашивает: как это будет выглядеть сейчас? Руководитель с более глубоким зрением спрашивает: что это вырастит через десять лет? Каких людей мы формируем? Что останется, если меня не будет? Сможет ли следующий не только сохранить, но и продолжить?

Такой взгляд требует терпения. Посеять всегда менее эффективно, чем показать готовый плод. Воспитать человека труднее, чем использовать его нынешнюю энергию. Дать место молодому и выдержать его ошибки труднее, чем самому сделать быстрее. Но если руководитель не думает о тех, кто

придет после него, он строит не служение, а зависимость от своей фигуры.

Бог ищет человека, который не боится правды. Не только правды о мире, грехе, церкви, обществе, других людях. Правды о себе. Без этого руководитель становится мастером объяснений. Он объяснит, почему сорвался. Почему не выполнил. Почему обошелся жестко. Почему не послушал. Почему нарушил обещание. Объяснения могут быть умными. Но если в них нет покаяния, они только укрепляют ложь.

Люди рядом с таким руководителем тоже учатся объясняться вместо исправления. Атмосфера постепенно портится. Ошибки уже не признают, их оформляют. Грех не называют грехом, его описывают обстоятельствами. Неверность превращается в сложность периода. Грубость - в усталость. Тщеславие - в заботу о качестве дела. И все говорят так складно, что совесть устает спорить.

Руководитель, которого ищет Бог, должен сохранять способность сказать: «Это было неправильно». Без длинной защиты. Без перевода разговора на чужие ошибки. Без театра самоуничтожения. Просто признать, исправить, попросить прощения, принять последствия. Такая простота редко бывает у слабых людей. Она требует силы.

Еще Бог ищет человека, который способен любить порядок, но не поклоняться ему. Дело без порядка рассыпается. Люди устают от хаоса, от вечных опозданий, от решений, которые никто не записал, от обещаний, которые потерялись в

добрых намерениях. Плохая организация может разрушить хорошее служение так же верно, как плохой характер. Поэтому руководитель должен уважать время, ясность, ответственность, последовательность.

Но порядок не должен стать идолом. Бывает, что ради системы человек перестает видеть живых людей. Ему важнее, чтобы всё шло по схеме, чем чтобы слабый не был раздавлен. Он раздражается на непредвиденное не потому, что дело страдает, а потому что нарушена его власть над обстоятельствами. Духовное руководство держит порядок как инструмент, а не как божество. Иногда ради человека придется изменить план. Иногда ради верности придется нарушить привычное расписание. Мудрость в том, чтобы отличить нужное исключение от простой расхлябанности.

Бог ищет человека, который умеет слушать. Это качество недооценивают, потому что оно не выглядит ярко. Говорящий руководитель заметнее. Слушающий руководитель глубже видит. Многие беды разрастаются не потому, что никто не знал правильного ответа, а потому, что никто не дал человеку договорить. Он принес не только факт, а боль, стыд, путаницу, страх. Ему ответили слишком рано. Формально правильно. По сути мимо.

Слушать трудно, потому что в это время нельзя наслаждаться собственным умом. Нельзя сразу исправить другого. Нельзя показывать, что ты уже всё понял. Надо выдержать чужую медлительность. Надо заметить не только слова,

но и то, что человек обходит. Руководитель, который умеет слушать, часто узнает правду раньше кризиса. Люди приходят к нему до того, как всё сломано. Это большая милость.

Но слушание не означает бесконечного погружения в чужие состояния. Есть руководители, которые слушают так долго, что уже не ведут. Они боятся перейти к решению, потому что решение кого-то огорчит. Настоящее слушание должно служить истине и действию. Выслушав, надо иногда утешить. Иногда обличить. Иногда сказать: «Теперь делай». Иногда: «Тебе надо прекратить». Иногда: «Я не могу поддерживать это». Слушание без мужества превращается в мягкую форму бездействия.

Бог ищет человека, который не презирает слабых. Это кажется очевидным, но именно здесь многие сильные люди падают. Они терпимы к слабости, пока она не мешает делу. Но стоит слабому замедлить общий ход, повторить старую ошибку, не понять с третьего раза, сильный человек начинает кипеть. Он может молчать, но внутри уже списал человека. А списанный человек чувствует это быстрее, чем ему сказали.

Духовный руководитель не обязан делать вид, что слабости нет. Он не должен поощрять лень, незрелость, вечное уклонение от ответственности. Но он должен отличать слабого от упрямого, раненого от лукавого, медленного от ленивого. Для этого нужна любовь, иначе всё будет решаться по удобству дела. Кто мешает, тот виноват. Кто не успевает,

тот не нужен. Так думает жесткая система. Христос так не обращался с людьми.

Бог ищет человека, который умеет обращаться с властью так, чтобы люди не теряли достоинство. Власть неизбежна. Даже тот, кто не любит это слово, всё равно влияет, решает, распределяет, запрещает, разрешает. Вопрос не в том, будет ли власть. Вопрос в том, какой дух будет в ней. Власть может давить, а может охранять. Может требовать поклонения, а может освобождать для служения. Может собирать вокруг личности, а может направлять к Богу.

Плохой руководитель делает людей маленькими рядом с собой. Им кажется, что без него они не справятся, не поймут, не решат, не услышат Бога. Хороший руководитель, наоборот, помогает им вырасти. Сначала они опираются на него. Потом учатся стоять. Потом сами поддерживают других. Если после многих лет вокруг руководителя всё еще только беспомощные исполнители, надо спросить, не выгодна ли ему их беспомощность.

Бог ищет человека, который не боится одиночества, но и не гордится им. В руководстве бывают часы, когда решение приходится держать почти одному. Не потому, что ты выше всех, а потому что ответственность не делится поровну между всеми словами. Совет нужен. Братская поддержка нужна. Проверка нужна. Но в конце есть момент, когда руководитель перед Богом должен сказать: «Я отвечу». Это одинокий момент.

Некоторые люди бегут от него. Они прячутся за коллективом, за мнениями, за бесконечными обсуждениями. Другие, наоборот, начинают любить одиночество руководителя, как особый знак избранности. Они никого не подпускают близко, потому что им нравится стоять на возвышении непонятости. И то и другое опасно. Зрелый человек принимает одиночество как часть цены, но не делает из него украшение. Он ищет совета, благодарит за помощь, остается братом среди братьев, но не перекладывает свой груз на чужие плечи.

Бог ищет человека, который способен учиться всю жизнь. Руководитель, переставший учиться, вскоре начинает защищать вчерашний опыт как вечный закон. Он говорит: «Мы всегда так делали». Или: «Я уже это проходил». Иногда опыт действительно помогает распознать старую ошибку в новой одежде. Но опыт может и ослеплять. Мир меняется, люди меняются, вопросы меняются, и только истина Божья остается неподвижной. Применять ее к новым обстоятельствам должен человек с живым умом, а не хранитель собственных привычек.

Учиться значит читать, слушать, наблюдать, спрашивать, признавать, что молодой может увидеть то, чего не видит старший. Это не унижает руководителя. Это сохраняет его от окаменения. Духовная зрелость не делает человека всезнающим. Она делает его более способным отличать главное от второстепенного и более свободным принять помощь.

Но обучение не должно превращаться в вечную подготов-

ку без послушания. Есть люди, которые всё читают, всё посещают, всё обсуждают, но никогда не делают решительного шага. Они знают о руководстве больше, чем выдержали в жизни. Их знание становится складом, а не хлебом. Бог ищет не только учеников за столом, но и работников в поле. Учиться надо, чтобы служить, а не чтобы бесконечно откладывать служение под видом подготовки.

Кого ищет Бог? Того, кто готов к духовной войне. Это выражение может звучать слишком торжественно, но реальность проще и жестче. Там, где люди начинают жить честнее перед Богом, всегда возникает сопротивление. Не всякое сопротивление надо объявлять нападением тьмы. Иногда это наша глупость, плохая организация, резкий характер, недосказанность. Не надо духовными словами прикрывать собственные ошибки. Но было бы наивно думать, что Божье дело идет без настоящего противодействия.

Руководитель часто первым чувствует это давление. Уныние без ясной причины. Разделения из мелочей. Усталость, которая вдруг делает всё бессмысленным. Искушение смягчить правду. Искушение взять власть грубо. Искушение убежать в занятость, чтобы не молиться. Искушение поверить, что люди безнадежны. Если человек не понимает этой борьбы, он будет воевать с людьми вместо того, чтобы бороться за них.

Духовная война не оправдывает подозрительности. Руководитель не должен видеть врага в каждом несогласном. Но

он должен быть трезв. Не всякая ссора объясняется характерами. Не всякая апатия лечится новым планом. Не всякая неудача означает, что надо поменять метод. Иногда надо стать на колени, проверить сердце, попросить Бога открыть скрытую ложь и укрепить тех, кто ослабел.

Бог ищет человека молитвы. Без этого всё сказанное раньше становится слишком человеческим. Можно быть дисциплинированным, умным, смелым, хорошим организатором, терпеливым слушателем и всё же не быть духовным руководителем. Потому что духовное руководство ведет людей не просто к порядку, успеху или нравственной собранности. Оно ведет их к Богу. А к Богу нельзя вести по карте, которую давно не открывал перед Ним.

Молитва руководителя не должна быть официальной обязанностью. Она должна быть местом, где он перестает быть главным. Там он приносит людей по именам, а не как задачи. Там он слышит, что его раздражение не равно Божьему суду. Там он получает любовь, которой у него нет. Там он отдает планы, которые слишком полюбил. Там он вспоминает, что церковь, семья, служение, ученики, дело не принадлежат ему.

Когда молитва исчезает, руководитель обычно не сразу падает. Он продолжает действовать. Может быть, даже успешнее прежнего, потому что молитва отнимает время, а без нее дел становится больше. Но постепенно меняется тон. В словах появляется сухость. В решениях - самонадеянность.

В отношении к людям - нетерпение. Внутренний источник мелеет, а внешняя активность растет. Это опасное сочетание. Оно может долго выглядеть как посвященность.

Бог ищет человека, который согласен быть скрыто подготовленным. Это, может быть, труднее всего для поколения, привыкшего показывать процесс. Мы хотим, чтобы рост был виден, чтобы путь имел свидетелей, чтобы подготовка уже приносила признание. Но Бог часто прячет человека. Не из жестокости. Из милости. В скрытом месте человек узнает, будет ли он служить без зрителей. Там его мотивы становятся проще. Там его дар не кормят аплодисментами. Там он делает то, что нужно, потому что нужно.

Скрытость может быть пустыней. Может быть обычной работой. Может быть годами семейной верности. Может быть служением в маленькой общине, о которой никто не пишет. Может быть болезнью, которая ограничила человека. Может быть периодом, когда все его прежние силы не работают. Не всякая скрытость приятна. Но если человек не ожесточится и не будет всё время стучать в двери, которые Бог пока держит закрытыми, эта скрытость станет школой.

Нельзя назначить себе срок созревания. Мы любим думать: еще год, еще один курс, еще один опыт, и я готов. Бог не всегда согласен с нашими календарями. Он может ускорить там, где мы ожидали долгого пути. Может задержать там, где мы уже приготовили речь. Важно не угадать срок, а быть верным в нынешнем дне. Сегодняшняя верность по-

что всегда прозаично. Но из нее Бог строит будущую пригодность.

Первое место внизу

Самое трудное в христианском руководстве не то, что оно требует силы. Это как раз многие понимают. Труднее другое: сила должна идти вниз. Не к почету, не к удобству, не к особому отношению, а к служению. Человеку хочется подняться, чтобы его меньше толкали. Христос поднялся на крест. Человеку хочется получить право говорить последним. Христос взял полотенце и омыл ноги тем, кто еще не понимал, с Кем сидит за столом.

Эту перемену нельзя принять только умом. Можно согласиться с ней в проповеди, кивнуть, даже растрогаться. Но потом начинается обычная жизнь. Кто-то не уважил твой труд. Кто-то перебил. Кто-то решил без тебя. Кто-то сделал плохо то, что ты поручил. Кто-то рядом получил больше внимания. И тут становится ясно, действительно ли ты принял путь слуги или только любишь это слово, пока оно звучит красиво.

В обычном мире руководитель стоит выше. Ему подают отчеты, к нему идут за решением, его время берегут, его имя пишут на первой странице. В этом нет само по себе греха. Порядок нужен. Ответственность должна иметь форму. Но Христос внес в это устройство такой свет, от которого многое стало выглядеть иначе. Он не отменил руководство. Он судил его дух. Кто хочет быть большим, пусть будет слугой.

Не украшенным слугой на праздничной картине, а настоящим, тем, кто делает нужное ради других и не считает это унижением.

Ученики Христа не сразу поняли это. Они спорили о местах, думали о престолах, представляли себе близость к Учителю как будущую честь. Их нельзя слишком быстро осуждать. Мы часто похожи на них, только наши разговоры стали тоньше. Мы не просим напрямую посадить нас справа или слева. Мы говорим о признании дара, о правильном порядке, о необходимости сильного лидерства. Иногда это правда. Иногда за этим просто старое желание быть выше брата.

Христос не стал мягко подыгрывать их мечтам. Он спросил о чаше и крещении, то есть о страдании, которое стоит на пути к славе. Они ответили быстро. Слишком быстро отвечают люди, которые еще не знают цены. Так бывает и теперь. Молодой человек говорит: я готов служить. И часто он действительно горит. Но он представляет себе служение как движение, слово, плод, людей, которые слушают. Он еще не представляет, что служение может означать годы терпения, обвинения, скучную верность, тяжелые разговоры, отказы, собственные провалы, необходимость снова идти к тем, перед кем стыдно.

Христос не разрушает желание служить. Он очищает его. Он как будто спрашивает: ты хочешь быть рядом со Мной в славе, но готов ли ты быть рядом со Мной в унижении? Ты хочешь вести людей, но готов ли ты стать ниже их нужды?

Ты хочешь, чтобы за тобой шли, но готов ли ты идти туда, где первым ударит боль?

Слуга не означает слабый человек. Это важно сказать сразу. В нашем языке слово слуга легко слышится как человек без воли, без лица, без собственного решения. Но Христос не был безвольным. Он мог говорить так, что сильные мира сердились, а простые люди просыпались. Он мог отвечать молчанием, когда все ждали оправдания. Он мог обличить лицемерие открыто. Он мог уйти от толпы, которая хотела использовать Его силу для своих целей. Его служение не было покорностью человеческим капризам. Оно было совершенным послушанием Отцу ради людей.

Поэтому руководитель-слуга не обязан выполнять всякую просьбу. Он не обязан быть удобным всем. Он не обязан улыбаться там, где надо плакать, или уступать там, где уступка погубит человека. Служение не в том, чтобы у людей никогда не возникало недовольства. Служение в том, чтобы искать их подлинного блага перед Богом, даже если они временно не оценят этого.

Но именно здесь начинается опасная путаница. Некоторые строгие люди быстро присваивают себе право говорить жестко: я же ради их блага. Может быть. А может быть, им просто нравится власть истины в их руках. Истина свята, но рука может быть нечистой. Если я обличаю с удовольствием, если чужой страх делает меня увереннее, если после жесткого разговора я чувствую не скорбь и молитву, а победу, мне

надо остановиться. Слуга Божий не наслаждается тем, что причинил боль, даже когда боль была нужна.

У Христа служение соединено с кротостью и властью. У нас эти вещи часто расходятся. Мягкий человек боится власти. Властный человек презирует мягкость. Но в духовном руководстве они должны встретиться. Кротость без власти оставляет людей в беде. Власть без кротости ранит тех, кого должна охранять. Руководитель-слуга учится стоять твердо и при этом не терять нежности к человеку.

Попробуем сказать проще. Слуга в руководстве спрашивает не что я получу от этих людей, а что им нужно от меня по воле Бога. Иногда им нужна ясность. Иногда защита. Иногда терпение. Иногда исправление. Иногда пример. Иногда молчаливое присутствие. Иногда решение, которое они сами не решаются принять. Иногда отказ, потому что их просьба ведет не туда. Служение не имеет одной интонации на все случаи. Оно требует сердца, которое смотрит на людей не как на ступени, а как на порученных.

Человек, который хочет быть первым по Христу, должен привыкнуть к нижнему месту. Не к униженной позе, не к болезненному самоуничтожению, а к готовности делать работу, которая не повышает его образ в чужих глазах. Это может быть простая помощь после собрания. Может быть долгий разговор с человеком, который не принесет пользы твоему делу. Может быть признание, что другой сказал вернее. Может быть отказ от последнего слова в споре. Может быть

трудная забота о том, кто никогда не станет благодарным сторонником.

Нижнее место проверяет правду о нас. Пока мы наверху, нам легко казаться щедрыми. Мы раздаем внимание, советы, поддержку. Но когда нас не замечают, когда решение принимают без нас, когда нас просят о черновой работе, когда нас ставят рядом с человеком менее способным, но более признанным, тогда выходит наружу настоящий материал сердца. Слуга может почувствовать боль. Он не камень. Но он не обязан превращать боль в обиду и обиду в политику.

В духовной жизни много скрытой политики. Она редко признает себя политикой. Человек улыбается, но внутри собирает доказательства своей недооцененности. Он помогает, но так, чтобы все понимали, без кого дело держится. Он соглашается, но потом тонко показывает, что решение было слабым. Он говорит о служении, но ведет учет: кто поблагодарил, кто нет, кто позвал, кто забыл. Внешне он все еще слуга. Внутри уже счетовод.

Христос освобождает нас от этого счета. Не сразу и не без боли. Он ставит нас перед Собой и спрашивает: кому ты служишь? Если людям ради их признания, ты будешь зависеть от их памяти. Если Мне ради людей, ты сможешь продолжать, когда они забыли. Это не значит, что благодарность не нужна. Человеческое сердце нуждается в добром слове. Но руководитель-слуга должен получать свою последнюю опору не от благодарности людей, иначе он станет рабом их на-

строения.

В старом источнике есть мысль о том, что служение и страдание стоят рядом. Это не мрачная любовь к боли. Это трезвость. Если ты служишь живым людям, тебе придется страдать. Не потому, что все плохие. Просто люди сложны, ранены, упрямы, слабы, часто не знают самих себя. И ты тоже такой. Любовь к людям неизбежно впускает в жизнь их беспорядок. Кто хочет служить без страдания, тот хочет любить только на расстоянии.

Руководитель-слуга должен быть готов к неблагодарности. Родители знают это лучше многих. Ребенок редко благодарит за то, что его остановили перед опасностью. Он сердится. Потом, может быть через годы, поймет. Может быть, не поймет. Наставник, пастырь, старший брат в вере часто переживает то же самое. Он говорит нужное слово, принимает трудное решение, защищает человека от его же слепоты, а в ответ получает холод или обвинение. Если он служил ради немедленного понимания, он сломается. Если ради Бога, устоит, хотя и с болью.

Но здесь снова нужна осторожность. Некоторые руководители слишком быстро называют всякое недовольство неблагодарностью. Иногда люди сердятся не потому, что они неблагодарны, а потому что руководитель был груб, несправедлив, поспешен. Слуга Божий не должен прикрываться страданием, чтобы не проверять свои действия. Если после каждого трудного решения вокруг остаются раны, стоит

спросить не только о жесткости людей, но и о своей руке.

Служение требует не только готовности давать, но и готовности смотреть на последствия своего даяния. Помог ли я человеку стать ближе к Богу или только заставил его замолчать? Укрепил ли я его совесть или только подчинил себе? Дал ли ясность или вылил раздражение? Сказал ли правду в любви или просто не выдержал напряжения? Эти вопросы неприятны, но без них руководитель быстро начнет считать себя мерой добра.

Христов путь слуги также освобождает нас от идола статуса. В мире статус часто отвечает на вопрос: кто ты? В Царстве Божьем этот вопрос решается иначе. Ты принадлежишь Христу. Этого достаточно для достоинства. Поэтому тебе уже не надо доказывать свою ценность местом за столом. Можно сесть ниже. Можно уступить. Можно принять незаметную работу. Не потому, что ты ничтожен, а потому что твое достоинство не погибает от низкого поручения.

Человек, не уверенный в своем достоинстве перед Богом, будет искать его в должности. Он станет болезненно реагировать на каждое уменьшение внешнего почета. Его не так представили. Не туда посадили. Не спросили первым. Не упомянули. Не выделили. Он может скрывать это, но внутри будет шторм. Руководитель-слуга не свободен от такой боли полностью. Но он учится говорить ей: ты не мой господин.

Иногда нижнее место дают не добровольно, а обстоятельства. Человека отодвинули. Его служение сократилось. Его

больше не зовут туда, где раньше слушали. Молодые делают иначе. Здоровье не позволяет прежнего темпа. В такие периоды обнаруживается, служил ли человек делу Божьему или своей незаменимости. Если он может благословить тех, кто идет дальше, если не отравляет их путь сравнениями, если не превращает опыт в оружие против нового поколения, в нем есть дух слуги.

Старение руководителя - отдельное испытание. Молодой борется за то, чтобы его несли не тщеславие и страх. Старший борется за то, чтобы не держать всё в руках до последнего. Служение требует вовремя принять меньшее место. Это трудно. Особенно если человек много лет действительно нес тяжелую ношу. Ему кажется, что без него всё рассыплется. Может быть, часть и рассыплется. Новые люди сделают ошибки. Но если никогда не дать им нести, они так и останутся детьми. Слуга Божьего дела думает не только о том, как сохранить свою систему, а о том, как передать жизнь.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.