

Осознанное управление

Дмитрий Белов

Дмитрий Белов

Осознанное управление

«Автор»

2026

Белов Д. А.

Осознанное управление / Д. А. Белов — «Автор», 2026

Эта книга — не очередной учебник по менеджменту и не «рецепт успеха». Её автор, практик, много лет наблюдавший за бизнесом изнутри, предлагает неожиданный взгляд на управление компаниями через призму православной веры и святоотеческого опыта. Автор честно предупреждает: это не учение Церкви, а его личная попытка осмыслить корпоративные проблемы языком библейских образов. Почему хорошие идеи гибнут в бюрократии? Почему честные люди часто оказываются «неудобными»? Почему реформы проваливаются? Он отвечает на эти вопросы, используя метафоры «капитала и хозяйства», «духовных болезней» и библейских историй. Вы не найдёте здесь обещаний карьерного взлёта. Книга призывает к осознанности, трезвению и честному взгляду на себя. Она будет полезна тем, кто устал от формализма и хочет понять глубинные — духовные — причины кризисов в организациях. Это приглашение к размышлению, а не готовый ответ.

© Белов Д. А., 2026

© Автор, 2026

Содержание

Глава	5
Конец ознакомительного фрагмента.	14

Дмитрий Белов

Осознанное управление

Глава

«Осознанное управление: от онтологии хозяйства до практики корпоративного служения»

Введение

Откуда берётся эта теория

Предлагаемый вниманию читателя курс не является плодом кабинетных размышлений или лабораторных экспериментов. Он родился из прямого, подчас болезненного столкновения с реальностью — той реальностью, в которой живут и работают миллионы людей: из опыта практического взаимодействия с бизнесом в найме, переговорах и торговле.

Автор не был топ-менеджером, управлявшим многотысячными коллективами. Его позиция — это позиция внимательного наблюдателя, который оказался внутри описываемых явлений и, пытаясь осмыслить их, обратился к тому, что было ему наиболее близко и понятно: к Священному Писанию, к святоотеческому наследию и к живому опыту Православной Церкви. Именно этот взгляд — взгляд, ищущий за внешними, «хозяйственными» процессами их духовные, онтологические корни, — и породил ту систему понятий и аналогий, которая излагается в данном курсе.

Это не попытка «научить бизнес молиться» и не призыв превратить офис в монастырь. Это попытка предложить язык — возможно, неожиданный, но, как показала практика, удивительно точный — для описания тех глубинных закономерностей, которые управляют жизнью любой человеческой общности, будь то государство, корпорация или Церковь.

Для кого и зачем

Курс адресован нескольким категориям читателей, и каждая из них, хочется надеяться, найдёт в нём своё.

Корпоративным служащим разного уровня — от инженера по эксплуатации до генерального директора — он предлагает инструмент для осознанного анализа собственной практики. Почему благие намерения разбиваются о реальность? Почему реформы, начатые с энтузиазмом, заканчиваются крахом? Почему честный профессионал часто оказывается «неудобным», а ловкий манипулятор процветает? Теория, излагаемая в курсе, не даст готовых ответов, но снабдит читателя системой координат, в которой эти вопросы хотя бы можно корректно поставить.

Православным мирянам, ежедневно трудящимся в миру, — показать, что их профессиональная деятельность не есть нечто безразличное с точки зрения веры. Что служение на рабочем месте, исполнение своих обязанностей честно и ответственно, имеет подлинное духовное измерение и может быть осмыслено как участие в Божественном домостроительстве.

Пастырям, социальным и общественным служителям Русской Православной Церкви — дать практический язык для диалога с деловым сообществом, для понимания тех искушений и вызовов, с которыми сталкиваются их прихожане в корпоративной среде, и, возможно, для построения системных социальных инициатив, основанных на трезвом понимании экономической реальности, а не на благих мечтах.

Наконец, **представителям иных конфессий**, интересующимся богословием и управлением, — предложить взгляд на социально-экономические процессы с позиции православной традиции, что может послужить основой для плодотворного межконфессионального диалога и лучшего понимания друг друга.

Объём и структура

Курс построен по дидактическому принципу: от простого к сложному, от фундаментальных категорий — к прикладным моделям и практическим кейсам. В первых разделах вводятся базовые понятия, без которых невозможно понимание дальнейшего: «хозяйство» и «капитал», «область власти», «литургическое знание» и «блудное познание», «акривия» и «икономия». Эти термины, заимствованные из богословского лексикона, наполняются новым содержанием применительно к организационной реальности.

Далее рассматриваются типовые патологии корпоративных систем — от банальной коррупции до системного самообмана, когда форма окончательно подменяет содержание. Для их описания используются библейские архетипы: культ Ваала, культ Астарты, ересь Ария, история реформы при царе Иоасе, сюжеты о Самсоне и Осии.

Центральная часть курса посвящена тому, что можно назвать «инструментами управления в падшем мире». Как выстроить систему бюджетирования, которая не провоцирует злоупотреблений? Как распознавать сотрудников разного уровня зрелости и применять к ним дифференцированный подход? Как проводить диагностику состояния организации, не разрушая её «целомудрия» искусственными проверками? Как правильно вводить нового человека в компанию, чтобы его труд стал её «капиталом», а не «хозяйственным» придатком, бездумно расходующим ресурсы?

Завершающий раздел подводит итог и выходит на эсхатологический горизонт — вопрос о конечной судьбе всего «хозяйства» и о смысле труда в перспективе Вечности.

Курс изобилует метафорами и образами: «ящик Иоаса», «паутина целомудрия», «младенцы, похороненные под дубами», «принцесса на горошине», «Святая Святых» для нового сотрудника. Все они — не догматические утверждения, а лишь попытка нащупать точный язык для описания сложной реальности. Прошу относиться к ним с пониманием, а если это невозможно, не торопиться с критикой, ведь не все возможно понять в нашем мире для человека.

Источники, гипотезы и интерпретации: о субъективности и границах

Необходимо сразу и с предельной ясностью обозначить: данная теория не является учением Церкви, не претендует на статус богословского трактата и не должна восприниматься как истина в последней инстанции. Это — авторская система взглядов, интерпретация, предлагаемая к обсуждению, но не к догматизации.

Источники, на которые опирается автор:

- Священное Писание Ветхого и Нового Завета (в Синодальном переводе);
- творения святых отцов (в той мере, в какой они касаются антропологии, аскетики и экклезиологии);
- каноническое право Православной Церкви (понятия акривии и икономии);
- жития святых и агиографические памятники;
- «Основы социальной концепции Русской Православной Церкви» и выступления Святейшего Патриарха Кирилла, касающиеся экономической этики;
- классическая и современная литература по менеджменту, экономической теории и организационной психологии (в той мере, в какой она служит иллюстративным материалом);
- публичные кейсы из истории крупных корпораций (Enron, Nokia, Microsoft, Apple и др.).

Авторские гипотезы, выходящие за рамки общепринятых интерпретаций, таковы:

Исторический раскол между Восточной и Западной Церковью (ересь «филиокве») имел не только догматические, но и цивилизационные последствия, заложив основу для специфически западного юридического мышления, которое, в свою очередь, породило институт юридического лица (*persona ficta*) и современную секулярную экономику.

Категории «хозяйства» и «капитала», понятые не в экономическом, а в онтологическом смысле, являются универсальными и могут быть применены для анализа любых человеческих общностей — от семьи до транснациональной корпорации.

Практики, традиционно относимые к сфере духовной брани (различение помыслов, трезвение, послушание, исповедь, епитимья), имеют прямые аналоги в эффективных управленческих методиках и могут быть адаптированы к корпоративной среде без профанации их сакрального содержания.

Все библейские экзегезы, предлагаемые в курсе, носят характер **аналогий и прообразов**, а не строго догматических толкований. Там, где Святоотеческое Предание даёт однозначную интерпретацию, она указывается. Там, где возможны разночтения, автор представляет свой взгляд, не настаивая на его исключительности.

О роли Искусственного Интеллекта в создании этого текста

Работа над курсом велась с применением большой языковой модели (использовалась модель DeepSeek, версия, актуальная на начало 2026 года). Считаю необходимым пояснить характер ее применения, чтобы у читателя не возникало ни иллюзий, ни напрасных подозрений.

Тексты промптов, содержащих ключевые идеи, концепции, метафоры, личный опыт и авторскую позицию, равно как и общая архитектура теории, принадлежат автору. ИИ не генерировал «смыслы» и не предлагал новых богословских или управленческих гипотез. Его роль была инструментальной и сводилась к задачам, которые можно охарактеризовать как «ассистентские»:

- систематизация и структурирование разрозненных мыслей, приведение их в логически связную форму, соответствующую законам дидактики;
- выявление слабых мест и внутренних противоречий в аргументации — функция, аналогичная работе добросовестного редактора;
- поиск и анализ больших объёмов информации о прецедентах в мировой практике корпоративного управления, которые затем интерпретировались автором в рамках разрабатываемой теории;
- стилистическая обработка текста и приведение его к единому, читаемому формату.

Таким образом, читатель имеет перед собой не продукт «творчества машины», а результат человеческого замысла, пропущенный через фильтр ИИ ради ясности, последовательности и полноты изложения. Вся ответственность за содержание, включая возможные богословские неточности и спорные интерпретации, лежит исключительно на авторе. ИИ — лишь инструмент, подобный перу или печатному станку, который, однако, требует от пишущего особого трезвения, дабы не впасть в соблазн переложить на машину акт осмысления.

Духовный настрой и приглашение к чтению

Эта книга — не рецепт успеха и не «технология прорыва». Теория, в ней излагаемая, не гарантирует вам ни карьерного роста, ни коммерческой прибыли. Более того: последовательное применение её принципов может в краткосрочной перспективе сделать вас «неудобным» для системы, построенной на иных основаниях.

Всё, что предлагается вашему вниманию, — это приглашение к **осознанности**. К тому, чтобы жить и работать не на ощупь, не во тьме, а с ясным пониманием того, *что* ты делаешь, *каковы* возможные последствия твоих действий и *какую цену* придётся заплатить за ошибки. Это приглашение увидеть свою повседневную профессиональную рутину как поле духовной брани и одновременно — как пространство для служения Богу и ближнему.

Тем, кто возьмётся за чтение, хочется пожелать трёх добродетелей:



Трезвения

— чтобы отделять зёрна от плевел и не принимать авторские гипотезы за догматы;



Смирения

— чтобы, обнаружив в описанных патологиях собственную организацию или самого себя, не впасть в отчаяние или гордыню, но отнестись к увиденному как к поводу для покаяния и исправления;



Рассуждения

— чтобы применять прочитанное не механически, а сообразуясь с конкретными обстоятельствами, памятуя, что буква убивает, а дух животворит.

Если вы, читатель, не разделяете веры автора, но интересуетесь управлением и ищите небанальных моделей для осмысления организационной реальности, — добро пожаловать. Вы можете воспринимать всё изложенное как развёрнутую метафору, как язык, эффективность которого проверяется исключительно практикой.

Если же вы — верующий христианин, то автор смиренно просит ваших молитв о том, чтобы этот труд, при всех его неизбежных несовершенствах, послужил к пользе и назиданию, а не к соблазну.

Приглашаем вас в путь.

Раздел 1. Диагностика системных патологий в организациях

Глава 1.1. Болезни роста: когда организация перестаёт быть «целомудренной»

Представьте себе крупную компанию. Не какую-то конкретную, а собирательный образ, знакомый многим читателям. В ней есть всё, что полагается: современный офис, прописанные регламенты, KPI, бюджетное планирование. И при этом в ней происходит нечто, что трудно описать языком официальных отчётов, но что каждый сотрудник чувствует на себе.

Руководители высшего звена работают на износ, приходя в офис затемно и уходя затемно, но при этом стратегические задачи не решаются — всё время уходит на «тушение пожаров». Ценные специалисты, которых нанимали с таким трудом и на которых возлагали большие надежды, уходят — не из-за денег, а «из-за обстановки». Бюджет осваивается исправно, подчас даже с превышением, но реальное качество инфраструктуры падает: оборудование стареет, аварии случаются всё чаще, а плановый ремонт превращается в фикцию, имитацию бурной деятельности.

На совещаниях звучат правильные слова о миссии и ценностях, но после совещаний решения принимаются по другим, негласным правилам. Инженеры знают, что «лучше не высываться» — инициатива наказуема. Между отделами идёт тихая, но изнурительная война: каждый тянет одеяло на себя, стараясь освоить бюджет и отчитаться повыгоднее, не слишком заботясь о том, что происходит у соседей.

Это не описание какой-то отдельной катастрофы, это - картина **хронической болезни**, которая может длиться годами, десятилетиями, медленно подтачивая организм компании

изнутри и не быть столь явной как описано. Внешне всё выглядит прилично, но внутри копится усталость, цинизм, равнодушие, недоверие.

Как назвать это состояние? Язык классического менеджмента предлагает разные термины: «дисфункция», «организационная патология», «системный кризис». Но в рамках нашей теории мы воспользуемся словом, которое может показаться неожиданным: **нецеломудрие**.

Что такое целомудрие системы?

В обывденном языке «целомудрие» ассоциируется исключительно с нравственной чистотой в сфере пола. В богословской традиции значение этого слова гораздо шире. Целомудрие (греч. σωφροσύνη) — это целостность, внутренняя собранность, состояние, при котором различные части существа не воюют друг с другом, а находятся в гармоничном единстве, подчинённом высшему началу. Целомудренный человек — не тот, кто подавил свои страсти, а тот, кто привёл их в порядок, кто управляет собой, а не управляем ими.

Применим это понятие к организации. **Целомудренная система** — это такая система, в которой:

- установленные правила и процедуры не являются мёртвой буквой, но реально работают и покрывают подавляющее большинство (условно, 85–90%) всех штатных ситуаций;
- исключения из правил (аварийные ситуации, нестандартные случаи) действительно являются исключениями, а не повседневной нормой;
- сотрудники не тратят львиную долю энергии на борьбу с самой системой;
- личные интересы участников не противоречат фундаментально интересам общего дела;
- информация о реальном положении дел не искажается и не приукрашивается, двигаясь снизу вверх.

Напротив, **нецеломудренная система** — это система, которая живёт в режиме перманентного «исключения из правил». В ней невозможно ничего сделать, не нарушив ту или иную инструкцию. В ней «ручное управление» стало нормой, а не чрезвычайной мерой. В ней руководители вынуждены исполнять работу подчинённых, потому что «так быстрее», а подчинённые имитируют деятельность, потому что «всё равно переделают». В ней правду говорят шёпотом в курилке, а на совещаниях — то, что хочет услышать начальство.

Ключевой симптом: «недостаточность акривии»

В последующих главах мы подробно разберём понятия **акривии** (строгого следования правилам) и **икономии** (обоснованного и временного отступления от правил ради высшей цели). Здесь же, для первичной диагностики, достаточно усвоить один простой критерий:

Если в вашей организации для того, чтобы сделать обычное, повседневное дело, регулярно требуется искать обходные пути, договариваться «по-человечески», задействовать личные связи или ждать особого распоряжения начальства — это признак того, что система нецеломудренна. Ей не хватает «акривии» — работающих, адекватных и общепринятых правил.

И наоборот: если правил так много, что они парализуют всякую деятельность, и при этом любое отступление от них карается неумолимо, без учёта обстоятельств — это тоже нецеломудрие, но другого рода. Это «акривия», выродившаяся в бездушный формализм.

Болезнь глубже, чем кажется

Почему же системы становятся нецеломудренными? Почему организация, созданная для общего дела, начинает работать против самой себя? Можно сослаться на человеческий фактор, на некомпетентность, на жадность. Но наш опыт показывает, что дело не только и не столько в отдельных личностях.

Существуют глубинные, архетипические искажения, которые, подобно вирусу, поражают саму ткань корпоративной культуры. Эти искажения воспроизводятся независимо от того, кто именно занимает ту или иную должность. Меняются люди — патология остаётся.

Этим архетипам — тому, что мы, пользуясь библейским языком, назвали «культом Ваала» и «культом Астарты», а также «ересью как институциональным кощунством» — посвящены следующие главы. Но прежде чем перейти к ним, читателю предлагается честно ответить себе на вопрос: узнаю ли я в этом портрете «нецеломудренной системы» свою собственную организацию? Или, может быть, самого себя?

Потому что исцеление начинается с диагноза. А диагноз невозможен без мужества увидеть реальность такой, какая она есть, а не такой, какой она представлена в отчётах.

Глава 1.2. Архетипы корпоративного идолопоклонства: культ Ваала и культ Астарты

В предыдущей главе мы описали симптомы «нецеломудренной» системы: имитация деятельности, накопление скрытых проблем, разрыв между словом и делом. Но откуда берутся эти симптомы? Являются ли они просто суммой индивидуальных ошибок и пороков — или за ними стоят некие устойчивые, воспроизводящиеся схемы, своего рода «духовные вирусы», поражающие организацию независимо от того, кто именно занимает в ней ту или иную должность?

Наша теория утверждает второе. И для описания этих схем мы обращаемся к языку, который может показаться неожиданным, — к языку библейских архетипов.

Почему Библия? Понятие архетипа в управленческом контексте

Архетип — это не просто «старая история». Это устойчивая, повторяющаяся в разных культурах и эпохах модель поведения, мышления и отношений, которая обладает огромной объяснительной силой. Библейские архетипы особенно ценны для нас потому, что они описывают реальность с предельной, онтологической глубиной: они не просто фиксируют внешние проявления, но вскрывают корень явления — искажение правильных отношений между человеком, миром и Богом.

Мы не утверждаем, что современные менеджеры сознательно «поклоняются Ваалу». Мы говорим, что в своей повседневной практике они могут неосознанно воспроизводить ту же самую духовную ошибку, которую их далёкие предшественники облекали в форму религиозного культа. Узнать этот архетип — значит получить шанс выйти из-под его власти, перестать быть его бессознательной марионеткой.

Культ Ваала: жертва «младенцев» ради безличной «энергии»

В ханаанской мифологии Ваал (Баал) был богом грозы, бури и плодородия. Его «специализацией» была безличная, стихийная сила — дождь, ветер, электрический разряд молнии. И культ его требовал страшной платы: человеческих жертвоприношений, в том числе детей. Смысл этого ритуала был прост и чудовищен: чтобы высвободить безличную «энергию» Ваала (дождь для урожая, победу в войне), нужно было отдать ему самое ценное, самое живое и личное — собственного ребёнка.

Теперь зададимся вопросом: нет ли в современной корпоративной практике чего-то типологически сходного?

Современный Ваал — это безличный «результат». Квартальная прибыль. Капитализация. EBITDA. «Энергия» денег и рыночного успеха. Это те стихийные силы, от которых, как кажется, зависит само существование компании. И когда возникает напряжение между этими безличными показателями и живыми, долгосрочными проектами, командами, человеческими отношениями — «культ Ваала» предписывает принести живое в жертву безличному.

Типичные проявления «культа Ваала» в организации:



Сокращение стратегических проектов ради квартального отчёта. У компании есть перспективная разработка, которая может дать плоды через три года. Но текущий квартал нужно «закрывать» с хорошими цифрами. Проект закрывают, команду распускают. «Младенец» принесён в жертву.



Увольнение ключевых сотрудников ради сиюминутной экономии. Отдел, который был носителем уникальных компетенций и корпоративной памяти, расформировывается, потому что его содержание «съедает маржу». Компания экономит деньги, но теряет душу.



Культ «энергии» как самоцель. Деньги из инструмента превращаются в верховное божество. Все процессы оцениваются исключительно с точки зрения их «окупаемости» здесь и сейчас. То, что не имеет немедленного денежного выражения, объявляется бесполезным или второстепенным.



Бесконечные «перезагрузки» стратегии без реальных изменений. Это имитация жертвоприношения: громкие объявления о «новом курсе», которые ни к чему не ведут, но создают иллюзию, что «Ваал» умиловлен.

Психологически «культ Ваала» всегда сопряжён со страхом. Страхом не успеть, не дотянуть, проиграть конкурентам. И этот страх толкает на предательство будущего ради настоящего.

Культ Астарты: профанация рождения и «младенцы под дубами»

Астарта (Ашера) была богиней плодородия и плотской любви. Её культ включал так называемую «сакральную проституцию»: ритуальный блуд, который должен был магически стимулировать плодородие земли и скота. При храмах Астарты существовали священные рощи — дубравы, в которых и совершались эти ритуалы. Согласно некоторым толкованиям, детей, рождённых от таких ритуальных союзов, нередко хоронили тут же, под дубами, посвящая их божеству. Они были «плодами», которые не собирались возвращать.

Этот образ — «младенцы, похороненные под дубами» — является ключевым для понимания второй великой корпоративной патологии.

«Культ Астарты» в организации — это страсть к бесконечному порождению новых проектов, инициатив, «стартапов», реорганизаций, которые создаются не для того, чтобы быть возвращенными и принести плод, а ради самого процесса «рождения».

Типичные проявления «культа Астарты»:



Эпидемия «пилотов» и «инноваций», которые никогда не становятся реальностью. Запускается множество экспериментальных проектов, на них выделяются ресурсы, о них громко рапортуют. Но как только выясняется, что проект требует рутинной, кропотливой работы по возвращению, без немедленного фейерверка — интерес к нему угасает, и его тихо «хоронят», чтобы освободить место для следующего «пилота».



Постоянные реорганизации ради реорганизаций. В компании регулярно перекраивают структуру, переставляют людей, переименовывают отделы. Это создаёт иллюзию бурной деятельности и обновления. Но реальная эффективность не растёт, а люди привыкают к тому, что любое начинание — временно, и не вкладываются в него всерьёз.



«Проекты-однодневки» как карьерный трамплин. Сотрудник инициирует громкий проект, получает под него бюджет и статус, но не доводит его до ума, а перепрыгивает на следу-

ющий, используя предыдущий лишь как строчку в резюме. Проект же остаётся «младенцем, похороненным под дубом».



Нежелание заниматься рутинной работой. Культ Астарты — это культ «творческого экстаза», который презирает чёрную, незаметную работу по поддержанию жизни. В компании царит атмосфера вечного «мозгового штурма», но базовые процессы запущены, ибо они скучны и «некреативны».

Если Ваал требует жертв в виде *уничтожения* живого, то Астарта извращает сам *процесс рождения*. Она подменяет подлинное «родительство» (долгосрочную ответственность за возвращение) его ритуальной имитацией.

Обе эти патологии редко встречаются в чистом виде. Чаще всего они переплетены: компания приносит в жертву Ваалу (квартальной прибыли) то, что было рождено в ритуальном экстазе Астарты (многообещающий, но нежизнеспособный проект). Возникает замкнутый, самовоспроизводящийся круг: страх перед Ваалом толкает к профанации рождения (Астарта), а плоды этой профанации, неспособные к самостоятельной жизни, становятся лёгкой добычей для Ваала.

В следующей главе мы рассмотрим третий тип глубинного искажения — ересь как институциональное кощунство, когда не уничтожается и не профанируется, а *подменяется* сама истина, на которой стоит организация.

Глава 1.3. Ересь как институциональное кощунство: урок арианства для менеджмента

В предыдущих главах мы рассмотрели две глубинные патологии, поражающие организации: «культ Ваала» — принесение живых, долгосрочных проектов в жертву безличной «энергии» квартальной прибыли, и «культ Астарты» — профанация самого процесса творчества, бесконечное порождение «младенцев» (идей, инициатив, стартапов), которых никто не собирается возвращать.

Теперь мы переходим к третьей, возможно, самой опасной и трудноуловимой патологии — ереси.

Что такое ересь: не просто ошибка, а упорство в искажении истины

В обывденном языке «ересь» часто употребляется как синоним «неправильного мнения» или «заблуждения». В строгом богословском смысле ересь — это не просто ошибка, а сознательное, упорное искажение фундаментальной истины, облечённое в авторитетную форму и предлагаемое от имени той же традиции, которую оно подрывает. Еретик не отрицает истину открыто; он подменяет её изнутри, используя тот же язык, те же символы, ту же форму, но вкладывая в них иное, чуждое содержание.

В корпоративном контексте «ересь» — это ситуация, когда **миссия, ценности и стратегия компании**, торжественно провозглашённые и зафиксированные в «священных текстах» (брендбуках, кодексах этики, стратегических планах), на деле не имеют никакого отношения к реальным решениям. Но, в отличие от простого лицемерия или цинизма, «ересь» предполагает создание целой системы, которая *обосновывает и легитимизирует* этот разрыв, представляя его как нечто правильное и даже похвальное.

Чтобы понять механизм этой подмены, обратимся к классическому историческому примеру — арианскому кризису IV века.

Исторический кейс: пресвитер Арий и его «Фалия»

В начале IV века в Александрии разгорелся богословский спор, потрясший всю Церковь. Пресвитер Арий, человек образованный, аскетичный и пользовавшийся авторитетом, начал учить, что Сын Божий не является истинным Богом, единосущным Отцу, а есть лишь высшее, совершеннейшее творение, через которое Бог сотворил мир. С точки зрения церковного Предания, это было радикальным искажением самой сути христианской веры: если Христос не

Бог, то спасение, Им принесённое, не имеет абсолютной силы, и человек остаётся в пропасти между собой и Творцом.

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.