

10 Відеолекція 10 Ваш стиль керівництва

Знову радий вас вітати! Ми продовжуємо вчитися керувати. Зверніть увагу на назву цієї лекції – «Ваш стиль керівництва». Під час попередніх сесій ми вивчали ваш тип особистості та звернули увагу на вашу особисту місію життя. Сподіваюся, ви отримали користь від цих роздумів. Як зазвичай, на початку лекції ви бачите знайоме вам визначення.

Сьогодні я хочу розглянути кілька різних способів керівництва або стилів лідерства. І ми розглянемо кілька різних способів оцінки керівництва. Перед тим, як ми приступимо до цього, я хочу, щоб ви знали, що, якщо ви – добрий лідер, то не будете використовувати тільки один стиль, тому що різні ситуації вимагають застосування різних способів керівництва. Ваш стиль сильно залежить від ситуації, у якій ви перебуваєте, від культури, в якій ви живете. Ми поговоримо про це докладніше, коли дійдемо до поняття «культура».

Поговоримо про стилі керівництва. Цей список узято з книги під назвою «Становлення християнського лідера», написаної Тедом Енгстромом. Спостерігаючи за лідерами зі свого оточення, він сказав, що є чотири основні стилі того, як людина може вести людей уперед.

Перший підхід, названий Laissez-Faire (лайзез фэйр) або «принцип невтручання», який ви можете розпізнати, якщо знайомі з висловлюваннями уряду США, означає, що все відбувається саме по собі або, люди діють самостійно. Іншими словами, лідер дає мінімум вказівок і надає людям максимальну свободу дій. Начебто люди йдуть туди, куди самі хочуть іти, а лідер відступає на задній план. При цьому виникає запитання: «Чи справді це лідерство? Яким чином воно проявляється?» Наприклад, один пастор у Сполучених Штатах розумів, що Бог закликає його бути письменником і проповідником, але він проводив так багато часу з церковною документацією, що йому було важко було займатися тим, до чого він покликаний. Як ви знаєте, у пасторів зазвичай багато зустрічей із людьми з питань пастирського піклування. Також потрібно вирішувати безліч питань щодо розширення будівлі, потрібно відвідувати зустрічі різних комітетів, груп тощо. Зрештою, він звернувся до братської ради своєї церкви і просто сказав: «Я вважаю, що не повною мірою виконую Божу місію у своєму житті, тому що постійно займаюся другорядними справами». Брати відповіли: «Можливо, ви маєте рацію. Бог призначив вас для іншої місії». Ухвалили, що пастор буде звільнений від необхідності вести документацію і відвідувати зустрічі комітетів. Ці справи доручили іншим людям. Серед його обов'язків залишили наставлення через проповідь і написання книг. Це рішення принесло велику користь. Можливо, ви знаєте, людину, про яку я говорю, її звать Юджин Петерсон. Він зробив найвідоміший перефраз Біблії

і написав багато книжок. Юджин Петерсон був неймовірно продуктивним. У той час церква, де він ніс служіння, була відносно невеликою і налічувала в середньому приблизно 300 парафіян. Це був підхід до лідерства під назвою Laissez-Faire (лайзез фэир). Іноді в діловому світі цей підхід може стати дуже ефективним.

Якщо у вашій групі є справді вмотивовані люди, то цей стиль керівництва може стати вельми ефективним. Google, наприклад, має високо структуровану лінію керівництва. Але вони виділяють співробітникам час, тому що знають, що найняли багато чудових, творчих і цілеспрямованих людей. Керівництво компанії виділяє 10% робочого часу своїх співробітників, щоб витрачати його на нестандартне мислення. У цей час можна обговорювати ідеї спільно, але, можна працювати і самотійно. Працівнику надано свободу вибору, щоб цей час відповідав їхньому типу особистості, їхнім здібностям тощо. У відведений час кожен просто придумує нові ідеї. У результаті в Google є багато важливих ідей для довготермінового планування. Є те, чого вони хочуть досягти, внести нововведення і є те, що вони хочуть змінити у своїй бізнес-моделі. Такі рішення стали можливими після того, як співробітникам дали свободу дій.

Чи знаєте ви, що саме так починався Gmail? Кілька людей зібралися разом, почали обговорювати поштові сервери, що існували до того моменту, і зробили наступний висновок: «Роботу поштових серверів можна поліпшити, якби ми могли знайти спосіб зробити це, це, і це. У підсумку ми мали б справді корисний продукт, з яким можна вийти на ринок». Таким чином, поява Gmail виявилася результатом застосування підходу невтручання, коли працівникам дали свободу і вони внесли свої пропозиції. Звісно, ці ідеї ще потрібно було донести до керівництва та отримати схвалення, але ініціатива виходила від людей, які були добре вмотивовані робити те, що вони хотіли робити і робити це просто зараз. Підхід Laissez-Faire (лайзез фэир), або «принцип невтручання», працює тільки в тому разі, якщо у вас є люди, які неймовірно вмотивовані і дійсно хочуть щось зробити.

Демократичний підхід – це процес, за якого кожен бере участь в ухваленні рішень. Потрібно зауважити, що демократія є досить новим явищем у світовій історії. У стародавніх греків демократія була присутня в містах. Демократія проявлялася, коли громадяни, які мали право голосувати, приходили на загальноміські збори і могли впливати на державну політику. Коли створювалися Сполучені Штати Америки, а вони були створені на основі демократичного підходу, це було доволі ново, бо до цього моменту рішення ухвалювали тільки дворяни або члени королівської сім'ї. На чолі були король або королева. Саме вони ухвалювали головні рішення. На нижчому рівні, що можна робити, а що не можна визначало дворянство.

Королю і дворянам належала вся земля і всі ресурси, а решта людей навряд чи мали змогу впливати на хід подій. Це не їхнє діло, це частина привілеїв королівської сім'ї. У багатьох державах королівська сім'я не була підзвітна нікому.

Засновники Сполучених Штатів вирішили, що їм не потрібен король, і вони хочуть, щоб усі люди брали участь в ухваленні рішень. Як це зробити? Вони створили Конституцію і систему її виконання. Тут є цікава примітка. В основі демократії лежить розуміння подібне до богословського. І це те, у що ми не віримо: що люди за своєю природою хороші. Тому у всіх у нашому уряді є система підзвітності, стримування і противаги. Президент не може робити все, що він хоче, на нього діє система стримування і противаги через Верховний суд, Сенат і Палату представників. І жоден із цих органів сам по собі не може ухвалювати довготермінові постанови, там теж є система стримування і противаги. Варто визнавати, що люди за своєю природою не всі хороші, у них є схильність до зла, і вони можуть дуже швидко стати егоїстичними. Ви можете бачити це в житті диктаторів і схожих на них людей. Ми створили цю систему, яка багато разів показала себе досить успішною. Таким чином, демократичний стиль керівництва – це метод, що ґрунтується на участі кожної людини в рішеннях організації або в церкві. У нашій церкві теж була створена така обстановка, тому що я просив братів і сестер брати участь у вирішенні різних питань. Потім лідер допомагає визначити більш конкретно, що потрібно зробити, щоб досягти бажаного результату, і допомагає групі отримати енергію та імпульс, щоб рухатися вперед до досягнення того, що вони спільно бажають. Позитивний бік цього стилю керівництва полягає в тому, що всі охочі люди залучені, вони присвячені справі, вони беруть участь, тому що вони хочуть бути частиною цього процесу. Мінус у тому, що мають бути залучені всі люди. Ніхто не зможе просто сидіти осторонь, і чекати, що організація чи церква сама по собі впорається і без них. Отже, ви будете демократичним, ви будете використовувати демократичний стиль, коли більшість учасників справді зацікавлені в тому, щоб брати участь у вирішенні питань, і вони нестимуть відповідальність за це. Вони в змозі бути незалежними і не потребують того, щоб ви постійно були поруч і говорили, що саме їм потрібно зробити. У них самих є необхідні знання та досвід для ухвалення правильних рішень. У таких ситуаціях цей метод працює дуже добре. В інших ситуаціях цей стиль не працює, тому що не всі люди пристосовані для участі в цьому процесі.

Ви помітите, що наступний стиль **доброзичливо-автократичний**. Це не демократичний стиль, але для нього характерна батьківська турбота з боку лідера. Лідер – це той, хто керує і тісно співпрацює з групою, і, звісно, він є частиною групи і хоче, щоб усі були задоволені. І хоча лідер має владу, він діє доброзичливо. Цей стиль керівництва описав Платон. Він говорив, що

ідеальною формою правління був би доброзичливий диктатор: людина добра і бажає добра людям, але наділена владою. Бачте, у ситуації демократичної участі все може дуже швидко повернутися до посередності, якщо ніхто не дає вказівок, тому що кожен має сказати своє слово, і ви маєте працювати на основі консенсусу. Деякі люди навіть вважають, що справа далі просто не піде і все зупиниться. А якщо у вас доброзичливо-автократична форма керівництва і люди її приймають, то рішення можна ухвалити швидко і вказівки для подальших дій групи так само можна дати швидко. Деякі групи людей процвітають завдяки саме такому лідерству. Я не усвідомлював цього під час служіння у своїй першій церкві. Як я вже казав, у цій церкві була група людей, які були готові служити і дуже хотіли лідера, який сказав би їм, що їм робити і куди йти. Я ж, навпаки, намагався бути демократичним лідером і залучити всіх до участі, щоб вони теж займалися цим процесом і керували тим, що відбувається. Ці люди щодня ходили на роботу, де їм говорили, що робити. Їм це було дуже потрібно. Вийшло так, що ми якимось чином не розуміли одне одного.

Кілька років тому я проводив дослідження процесу зростання церкви. Помічено, що цей стиль керівництва перебуває у списку тих, які можуть допомогти церкві зростати якнайшвидше. Коли я здійснював служіння в Південній Каліфорнії, наша церква продала свою першу будівлю. Її купила інша церква. Це була свого роду незалежна церква, з організаційною структурою, що абсолютно відрізнялася від нашої. У той час я був провідним пастором нашої церкви. У нас були співробітники, а також високоосвічені, компетентні лідери, які добровільно допомагали в різних ситуаціях. Коли ми вирішили продати будівлю, ми призначили зустріч із представниками іншої церкви. Мені було цікаво спостерігати різницю в структурі двох церков: я приходив на зустрічі з головою нашої групи планування будівництва, з головою нашої фінансової групи і з членами групи планування. З мого боку столу сиділо семеро людей. З боку другої церкви прийшли тільки пастор Дьук і його шурин, який був адміністратором церкви. Вони мали право ухвалювати рішення просто тут і зараз. Їм не потрібно було радитися з правлінням, тому що пастор Дьук був єдиною людиною, яка керувала церквою. Пізніше, коли моя молодша донька виходила заміж, оскільки в неї залишилося так багато гарних спогадів про події, пов'язані з нашою першою будівлею, ми забажали провести вінчання саме в ній. Друга церква вже кілька років використовувала його. Я приїхав туди, щоб запитати, скільки коштує оренда цієї церковної будівлі. І, знаєте, служителі церкви мусили спочатку запитати дозволу в пастора Дюка. Він був тим, хто добре контролював ситуацію. Церква зростала, тому що він збирав людей, які звикли до такого стилю керівництва й успішно проводили свою діяльність. Вони змогли досягти великих успіхів, тому що ухвалювати

рішення можна було простіше. Чи підтримую я таку структуру і стиль керівництва? Не завжди. Це залежить від культури і від людей, яким ви служите. Я просто хочу, щоб цей варіант, образно висловлюючись, був «у вашій сумці з інструментами» і, коли настане слухний час, могли стати «доброзичливим диктатором», що не завжди так уже й погано. Ви можете використовувати диктаторський стиль у позитивному напрямку.

Наступний тип лідерства можна назвати авторитарно-бюрократичним. Самовладна, самодержавна людина - це та, хто каже: «Я головний, незважаючи ні на що». Кілька років тому в одному журналі було опубліковано карикатуру на церкву. Я не пам'ятаю назви журналу, але я пам'ятаю карикатуру. Було зображено пастора, якого запитали: «Яка організаційна структура вашої церкви?» І він намалював велике-велике коло і сказав: «Це - Я!». Потім домалював кілька маленьких кілочок внизу, які представляли всіх інших членів церкви». Ось, це - самодержець! Це людина, яка каже: «Це - Я! Я нікому не підзвітний!» У такій церкві немає повноправних учасників. Немає церковної ради. Немає лідерів. Тільки одна людина створює правила. Ви помітите, що у багатьох підприємців саме такий характер і стиль керівництва. Схоже можна сказати і про засновників церков, бо вони вважають, що мають діяти так, щоб чогось досягти. Як вони вирішать, так усе й буде. Особливо корисним цей стиль може бути в надзвичайних або кризових ситуаціях. Ви виявите, що, коли церкви розвалюються або в них відбуваються різні конфлікти, коли йде сильний, але доброзичливий, демократичний лідер, зазвичай залишається величезний вакуум. У такому разі, має прийти хтось, хто зможе об'єднати різні частини організації або церкви. І ось тоді авторитарно-бюрократичний стиль працюватиме добре.

Не можна сказати, що один стиль кращий за інший. Ви, як лідер, маєте думати про те, який стиль працюватиме там, де ви перебуваєте. Що працює найкраще у вас? Що працювало раніше? Яка культура цього місця? Ви зможете самостійно визначати це в майбутньому.

Ще один погляд на стилі керівництва представлений у нещодавно виданій книжці Деніела Гоулмана «Лідерство, що досягає мети». На екрані ви бачите шість стилів. Ви можете вибрати той, який пасує вам найкраще або той, який найкраще підходить для вашої ситуації.

1. Примусовий лідер хоче, щоб робили те, що він вам сказав. Це авторитетний хлопець, який каже: «Знаєш, правильно це чи ні, але ти маєш виконати те, що я сказав тобі зробити.» Так функціонує армія, чи не так? Кожен військовий має своє звання або чин і, якщо у вас звання нижчого

рівня, то ви не ставите під сумнів накази, віддані вам. "Ви робите те, що Я кажу!" - це слова примусового лідера.

2. авторитетний лідер – це той, хто каже: «Підемо зі мною». Але це «з ним», я під керівництвом авторитетного лідера.

3) Афілійований лідер. Афіліяція або афіляція, походить від англійського слова affiliation – «з'єднання, зв'язок» і від пізньолатинського filialis - "синівський». Це прагнення бути в товаристві інших людей, потреба людини у створенні теплих, довірчих, емоційно значущих стосунків з іншими людьми. Прагнення до зближення з людьми, дружба, кохання, спілкування – все це потрапляє під поняття *афіліяція*.

Для такого лідера люди завжди будуть на першому місці. Ще до того, як в організації буде задано напрямок, вони навчатимуться стосунків із людьми. Ефективний лідер у цьому процесі визначає ключових людей, з якими потрібно встановити стосунки.

Ви знайдете чимало таких лідерів у церквах. Цей стиль буде корисний під час організації або церкви, або будь-якого служіння, коли важливо поставити запитання: «Хто з людей у цій церкві є впливовою людиною?» Обов'язково познайомтеся з ними, дізнайтеся, що в них на серці, дізнайтеся, що потрібно для того, щоб церква почала вчитися.

І коли ці люди прийдуть першими, ви зможете отримати бачення майбутнього, до якого Бог закликає цю церкву чи цю організацію.

4. Демократичний лідер запитає: «Що ви думаєте про це?» У цій книзі просто використовується інша назва для способу, про який ми говорили раніше.

5. Лідер, який задає темп, – це людина, яка приходить і, по суті, каже: «Роби, як я». Інакше кажучи, це той, хто бере із собою групу людей, хто проповідує і каже: «Знаєте, ми повинні розповідати про Ісуса Христа в кожному будинку в цьому районі». Але сам він цього не виконує. Що робить лідер такого типу? Він каже: «У вівторок увечері я збираюся зателефонувати всім вам, щоб дізнатися, хто хотів би піти зі мною, хто хотів би навчитися робити це. Робіть, як я». Або-ж схоже відбувається, коли у вас з'являється помічник – перша людина у вашій майбутній команді. Ви готуєтеся здійснювати служіння разом або працювати в місіонерській організації. Ви говорите цій людині: «Ось, що я роблю в такій ситуації». Тобто, ви навчаєте вашого помічника, щоб він знав, що і як потрібно робити.

6. Лідер-тренер. (Для опису цього процесу часто використовують термін "Коучинг" – слово, запозичене з англійської мови). Він працює над вирощуванням якомога більшої кількості лідерів. Це – ті лідери, які кажуть: «Спробуйте це».

На цьому слайді наведено порівняння вище названих стилів: **примусовий, авторитетний, афіліятивний, демократичний, такий, що задає темп, і тренерський (коучинг).**

У першому рядку ми побачимо, **як діє лідер**, який використовує один із 6 стилів керівництва:

Примусовий стиль лідерства вимагає негайного підпорядкування,

Авторитетний мобілізує людей для досягнення бачення.

Афіліятивний стиль створює гармонію та емоційні зв'язки,

При **Демократичному стилі** лідерства формується консенсус через участь усіх людей,

Лідер, що задає темп – встановлює високі стандарти діяльності.

Лідер - Тренер (Коучинг) – вирощує нових трудівників і розвиває людей для служіння в майбутньому.

Другий рядок - описує кожен стиль однією фразою:

Примусовий лідер: «Ви робите те, що Я кажу!»

Авторитетний лідер: «Підемо зі мною».

Афілійований лідер: «Люди насамперед».

Демократичний лідер запитає: «Що ви думаєте про це?»

Лідер, що задає темп: «Роби, як я».

Лідер-тренер скаже: «Спробуйте це».

Які емоційні та інтелектуальні компетенції лежать в основі цих стилів?

У діловому світі стверджують, що емоційний стан та інтелект важливіші за навички. Те, як ви взаємодієте з людьми, дуже важливо. Що рухає лідерами кожного типу? Що відповідає цим стилям керівництва?

Примусовий стиль – це прагнення до досягнення, до ініціативи та самоконтролю.

Авторитетний спосіб – це впевненість у собі, емпатія, бажання приймати зміни та бути каталізатором змін.

Афіліятивний стиль підштовхує до того, щоб мати емпатію, будувати стосунки. Для нього спілкування життєво важливе.

Демократичний стиль підтримує співпрацю, командний стиль керівництва та комунікацію між людьми.

Той, хто задає темп, – це прагнення до сумлінності, досягнень та ініціативності.

Тренерський стиль - це коучинг з його глибоким бажанням розвивати інших і самосвідомістю, що проявляється зі співчуттям до інших людей.

Наступний рядок порівняння – описує ситуації, за яких конкретний стиль підходить найкраще.

Примусовий – у кризовій ситуації допомагає повернути проблему назад, повернутися до початку. Корисний із проблемними співробітниками.

Авторитетний – коли зміни вимагають нового бачення або, коли необхідний чіткий напрямок;

Афіліятивний – щоб усунути ризики, «зарубцювати шрами» в команді або мотивувати людей у стресових обставинах;

Демократичний – щоб зацікавити групу, дійти згоди, або отримати інформацію від досвідчених співробітників,

Лідер, який задає темп – для отримання швидких результатів від високо мотивованої і компетентної команди

Тренерський стиль (Коучинг) – щоб допомогти співробітнику поліпшити продуктивність або розвинутися в довготерміновій перспективі.

Останній рядок: Загальний вплив на клімат у церкві, організації та групі співробітників.

Примусовий стиль – Загалом чинить негативний вплив, його можна успішно використовувати тільки протягом короткого часу.

Авторитетний стиль – справляє найбільш позитивний вплив у більшості випадків.

Афіліятивний – позитивний вплив

Демократичний – також позитивний

Лідер, який задає темп, – загалом чинить негативний вплив і працює тільки в певних ситуаціях, із певними людьми.

Тренерський стиль (Коучинг) корисний у довготерміновій перспективі, але не завжди в короткотерміновій.

Ефективне лідерство - Використання часу

Як ви використовуєте свій час? Що ви вважаєте для себе важливим під час складання вашого розкладу на день? Які ваші пріоритети? Наприкінці 19 століття Вільфредо Парето, італійський економіст, досліджував це питання і розробив метод, який згодом став відомий як «принцип Парето» або «принцип 80/20».

Коли він розглядав економіку Італії, то помітив, що 20% людей володіють 80% матеріальних засобів. Він також зробив висновок, що

відсоткове співвідношення 20% на 80% може бути застосоване і в інших випадках.

Наприклад, 80% результатів діяльності компанії досягається за рахунок використання 20% ресурсів. А 20%, що залишилися, вироблятиметься за рахунок 80 % її ресурсів. Якщо ви застосуєте принцип Парето до церкви, то виявите, що в цьому є частка правди: 80% пожертвувань, імовірно, надходить від 20% ваших відвідувачів. 20% ваших членів церкви, ймовірно, виконують 80% роботи і служіння вашої церкви. 80% скарг, імовірно, походять від 20% людей або менше. Кризи виникають у 80 % людей, і дуже рідко або взагалі не виникають у 20 % і т. п.

Мета, заради якої я ділюся з вами цією інформацією, полягає в тому, що, коли ви розглядаєте свій стиль керівництва та інші стилі, то маєте розуміти, що менш важливі справи можуть відволікати вас від важливих справ і рішень. Наприклад, з ким ви проводите 80% свого часу? Найчастіше серед людей, які меншою мірою допомагатимуть вам у досягненні бачення та місії церкви. Це будуть люди, які скаржаться, це будуть проблеми, що виникають. Буде безліч інших речей, які я вважаю інструментом, який ворог використовує, щоб просто відволікти вас і завадити вашій церкві або організації рухатися вперед до бажаного майбутнього.

Учора я розмовляв з одним церковним лідером і засмутився, тому що у нього було прекрасне бачення і розуміння того, що потрібно зробити, щоб церква розвивалася і була успішною в служінні. Однак, у церкві була сім'я, яка часто створювала всілякі труднощі. Хтось звинуватив цього пастора в тому, що він сказав те, чого він не говорив, або що він сказав це в певному контексті. Ці люди зателефонували старійшинам церкви. Старійшини зустрілися з пастором. Пастор змушений був виправдовуватися і говорити, що це не те, що я сказав насправді. І так далі... Кілька годин пішло на те, щоб розібратися з цією скаргою. І це замість того, щоб виконувати необхідні дії та працювати з людьми, які допоможуть втілити бачення в реальність.

Як я вже розповідав вам, на початку свого служіння, я думав, що моя робота полягає в тому, щоб бути свого роду «капеланом» або пастором для всіх. Яка б потреба не виникала, я хотів, щоб люди зверталися до мене. Я вважав, що повинен безпосередньо брати участь у розв'язанні кожної проблеми: я привозив людей на реабілітацію від алкоголізму, відвозив їх до лікарень і виконував різну роботу, хорошу роботу, прекрасне служіння для людей. Але це забиравало в мене час і сили. Я не міг правильно використати свій час і енергію на те, щоб допомогти нашій церкві визначити своє найкраще майбутнє і що потрібно зробити, щоб рухатися до цього майбутнього, і хто в церкві братиме участь у цьому процесі. Як наслідок, добрі діла призвели до розчарування.

У моїй останній церкві ми пройшли через період, про який я планую розповісти під час наступних лекцій цього курсу. Він відомий, як період «бурхливої води» або конфлікт «поселенців піонерів». Це час конфлікту в організації чи церкві, коли кількість людей, які були в ній з моменту заснування, приблизно дорівнює кількості тих, хто приєднався вже після того, як прийшов пастор чи новий лідер. Саме це сталося, коли я здійснював служіння в Каліфорнії. Величезна кількість скарг надходила від різних людей. Я витрачав дедалі більше й більше свого часу та емоційної енергії, маючи справу з людьми, які були незадоволені тим, що відбувається. Були незадоволені тому, що багато чого в церкві змінювалося. Щоб вирішити цю проблему, старійшини моєї церкви прийняли незвичайне рішення. До цього я ніколи не чув, щоб хтось робив схоже в церкві. Мені сказали більше не вислуховувати скарги. Якщо хтось дзвонив мені, надсилав звичайний лист або писав електронною поштою, я мав передати цю інформацію двом зі старійшин, спеціально призначених для того, щоб вислуховувати скарги. Це рішення звільнило мій час та емоційну енергію для роботи над тими проєктами, про які ми раніше домовилися або над питаннями, пов'язаних з майбутнім нашої церкви.

Тепер, коли ми вивчили різні стилі лідерства, пам'ятайте, що важливо розмірковувати над тим, який із цих підходів є найкращим у ситуації, в якій ви опинилися на даний момент. Дійте відповідним чином, і Бог благословить вас. І Царство Боже зміцнюватиметься.

Чи будуть деякі люди незадоволені? Так, будуть. І це важко переносити. Завдяки моєму характеру і вихованню, отриманому в моїй родині, я бажаю догоджати людям. Я один із тих, кому потрібне похвала. Ви теж можете бути такою людиною.

Під час цієї та попередніх лекцій йшлося про те, як ми з вами, які беруть участь у різному служінні, можемо визначити основні характеристики своєї особистості, свої дари та стилі керівництва. Особисто я маю розуміти, що, якщо я справді бажаю брати участь у творенні Божого Царства, то я маю робити це добре. Я не хочу відволікатися на другорядне. Тому знайдіть способи ефективно використовувати свій час і стилі керівництва, що пасують вам. Нехай Бог благословить вас як ефективного лідера!