

सेवकाइको नेतृत्व

डा. स्टीफन गिब्सन



प्रतिलिपि अधिकार © २०१९ शेफर्ड्स ग्लोबल क्लासरूम
दोस्रो संस्करण । आर्इ एस बी एन: ९७८-१-९४३९५३-६०-८

सर्व अधिकार सुरक्षित । परीक्षण पृष्ठहरू बाहेक, शेफर्ड्स ग्लोबल क्लासरूम (SGC) को लिखित अनुमति बिना यस पुस्तकको कुनै पनि अंश कुनै पनि माध्यमबाट - इलेक्ट्रोनिक, मेकानिकल, फोटोकपी, रेकर्डिङ वा अन्य कुनै पनि रूपमा पुनः उत्पादन वा प्रसारण गर्न पाइने छैन । हाम्रो SGC अंग्रेजी पाठ्यक्रमको प्रत्येक खरिदले हामीलाई संसारभरका ख्रीष्टियन अगुवाहरूलाई यही पाठ्यक्रम अनुवाद गर्न र प्रसारित गर्न सक्षम बनाउँदछ । SGC लाई सम्पर्क गर्न, वा यो आकर्षक दर्शनमा दान गर्न, www.shepherdsglobal.org मा जानुहोस् ।

अन्यथा संकेत नभएसम्म, सबै पवित्रशास्त्रको उद्धरणहरू पवित्र बाइबल, किंग जेम्स संस्करणबाट लिइएका हुन् । "ESV" को रूपमा चिन्ह लगाइएका धर्मशास्त्रका उद्धरणहरू ESV® बाइबल (द होली बाइबल, इङ्ग्लिश स्ट्याण्डर्ड भर्जन ®), प्रतिलिपि अधिकार © २००१ क्रसवेद्वारा जुन गुड न्यूज पब्लिशर्सको प्रकाशन सेवा हो । अनुमतिद्वारा प्रयोग । सर्वअधिकार सुरक्षित ।

अवधारणाको परिकल्पना: ब्रान्डन हिलिगोस
आवरण परिकल्पना: शेन मुयिर
सम्पादकीय लेआउट: एज्रा मोर्ली

विषयवस्तु

पाठ्यक्रमको अवलोकन	५
१. नेतृत्वको परिभाषा	७
२. अगुवाहरूका लागि चाहिने बाइबलीय योग्यताहरू	१५
३. नेतृत्वको महत्त्व	२५
४. एउटा अगुवाको निर्माण गर्नु	३३
५. दास अगुवा	४१
६. चरित्रमा आधारित नेतृत्व	४९
७. व्यक्तिगत प्राथमिकताहरू	५७
८. नेतृत्वको स्तरहरू	६७
९. सम्बन्ध र संलग्नता	७७
१०. समूह निर्माण	८७
११. उद्देश्य सहितको सेवकाइ	९५
१२. परिवर्तनतर्फ अगुवाइ गर्नु	१०५
१३. अगुवाहरूको विकास गर्नु	११५
१४. अन्तर संस्कृतिक सम्मिलन	१२५
१५. कार्यसम्पादनको प्रतिक्रिया	१३३
१६. जनमासमा बोल्ने कला	१४१
१७. व्यक्तिगत समस्याहरू: पैसा, समय र पहिरन	१४९
दर्शन सजाउने कला: सेवकाइको पुनरुत्पादन प्रक्रिया	१६१
सिफारिस गरिएका स्रोतहरू	१६७
गर्नुपर्ने कार्यहरूको अभिलेख	१६९
उद्धृत पदहरू	१७०
सूचकाङ्क	१७१

पाठ्यक्रम अवलोकन

पाठ्यक्रम विवरण

यो पाठ्यक्रम विशेष गरी सेवकाइमा लागिरहेका ख्रीष्टियन अगुवाहरूको लागि रचना गरिएको हो, तर कुनै पनि नेतृत्वको भूमिकामा रहेका अगुवाहरूको लागि यस सिद्धान्तहरूको प्रयोग गरिन्छ। यसले हृदयको विश्वास नेतृत्वको जग किन हो भनेर देखाउँछ। एक क्षमतावान् अगुवाले आफ्नो खुबी र चरित्रलाई कसरी विकास गर्ने र आधिकारिक स्थानमा हुनु अघि आफ्नो प्रभाव कसरी बढाउने भनेर सिकेछ। अगुवाहरूले मूल्यहरू पत्ता लगाउन, उद्देश्य प्राप्त गर्न, दर्शन बाँड्न, लक्ष्यहरू संगठित गर्न, रणनीतिको तर्जुमा गर्न, कार्य निवारण गर्न र उपलब्धि अनुभव गर्न प्रक्रियामार्फत आफ्ना संगठनहरूलाई कसरी मार्गदर्शन गर्ने भनेर सिकेछन्।

पाठ्यक्रमको उद्देश्य

१. नेतृत्वलाई व्यक्तिगत प्रभावको रूपमा परिभाषित गर्न।
२. नेतृत्वको आधारको रूपमा हृदयको विश्वासलाई मान्यता दिन।
३. अगुवाहरूको लागि बाइबलीय योग्यताहरू सिक्न।
४. अगुवाइ गरिनुपर्नेहरूको लागि अगुवाइ गर्न।
५. सफलताको लागि व्यक्तिगत प्राथमिकताहरूलाई व्यवस्थापन गर्न।
६. मानिसहरूलाई लक्ष्यमा पूर्ण रूपमा प्रतिबद्ध हुन उत्प्रेरित गर्न।
७. एउटा समूहलाई विकास र नेतृत्व गर्नको लागि तयार गर्न।
८. संगठनको दर्शन, लक्ष्य र रणनीतिको योजना गर्न।
९. नेतृत्वमा सांस्कृतिक दृष्टिकोण बुझ्न।
१०. भाषा, समय, पैसा र पहिरन सम्बन्धी सिद्धान्तहरू लागू गर्न।

कक्षाका अगुवाहरूको लागि निर्देशन

कक्षाका अगुवाहरूलाई पाठका विशेष भागहरूका लागि निर्देशनहरू सहित पाठ्यक्रमभरि टिप्पणीहरू समावेश गरिन्छ। तिनीहरूलाई छड्केगरि लेखिएको हुन्छ।

छलफलका प्रश्नहरू र कक्षा भित्रका गतिविधिहरूलाई धनुषवाण बिन्दुहरूद्वारा संकेत गरिएका छन्। छलफलका प्रश्नहरूको लागि, कक्षाका अगुवाले प्रश्न सोध्नु पर्छ र विद्यार्थीहरूलाई जवाफ दिनको लागि छलफल गर्न समय दिनुपर्छ। यदि उही विद्यार्थीले सामान्यतया पहिले जवाफ दिन्छ, वा यदि केही विद्यार्थीहरूले बोल्दैनन् भने, अगुवाले कसैलाई प्रश्न निर्देशित गर्न सक्छन्: "इगोर, तपाईं यो प्रश्नको जवाफ कसरी दिनुहुन्छ?"

पाठ्यक्रममा धेरै पदहरू प्रयोग गरिएको छ। कक्षामा ठूलो स्वरमा पढ्नु पर्ने खण्डहरूलाई धनुषवाण बिन्दुहरूद्वारा सङ्केत गरिएको छ। अन्य समयमा, शास्त्र सन्दर्भहरू पाठमा कोष्ठकहरूमा दिइएको छ। उदाहरणका लागि: (१ कोरिन्थी १२:१५)। ती सन्दर्भहरू पाठमा कथनहरूको लागि सहयोगीको रूपमा छन्। यो सधैं कोष्ठकमा परिच्छेद पढ्न आवश्यक छैन।

कहिलेकाहीँ त्यहाँ एउटा स्थूलाक्षर हुन्छ जुन इतिहासमा कुनै अगुवाबाट उद्धरण गरिएको हुन्छ। जब कक्षा स्थूलाक्षर उद्धरणमा

आउँछ, कक्षाको अगुवाले विद्यार्थीलाई उद्धारण पढ्न र व्याख्या गर्न लगाउन सक्नुहुन्छ। यी अगुवाहरूले गरेका र सिकाएका सबै कुरामा हामी सहमत हुनुपर्छ भन्ने छैन, तर तिनीहरूका उदाहरणहरूबाट हामी सिक्न सक्छौं।

प्रत्येक पाठ गर्नुपर्ने कार्यहरूसँग समाप्त हुन्छ। गर्नुपर्ने कार्यहरू पूरा गरिनुपर्छ र अर्को पाठको समय अघि जानकारी गर्नुपर्छ। यदि विद्यार्थीले गर्नुपर्ने कार्यहरू पूरा गरेन भने, उसले पछि गर्न सक्छ। यद्यपि, अगुवाले विद्यार्थीहरूलाई समय तालिकामा राख्न प्रोत्साहित गर्नुपर्छ ताकि उनीहरूले कक्षाबाट बढी सिक्न सकून्। प्रत्येक पाठको गर्नुपर्ने कार्यहरूमा ३ पाठका विशिष्ट कुराहरूलाई कण्ठ गर्नु हो।

प्रत्येक कक्षा सत्रको सुरुमा कक्षाको अगुवाले अधिल्लो पाठबाट लेखन कार्यहरू सङ्कलन गर्नुपर्छ। अगुवाले कक्षा छलफलका लागि गर्नुपर्ने कार्यहरू १ का लागि लेखिएका केही अनुच्छेदहरू छान्न सक्छन्। साथै प्रत्येक कक्षा सत्रको सुरुमा, प्रत्येक विद्यार्थीले आफूले स्मरण गरेकोबाट अधिल्लो पाठको गर्नुपर्ने कार्यहरूको ३ विषयवस्तुहरू लेख्नुपर्छ। पछि कक्षाले यी स्मरण गरेका कथनहरूलाई छोटकरीमा छलफल गर्नुपर्छ ताकि सबैले तिनीहरूको महत्त्व बुझून्।

यदि विद्यार्थीले शेफर्ड्स ग्लोबल क्लासरूमबाट प्रमाणपत्र पाउन चाहन्छ भने, उसले कक्षा सत्रहरूमा भाग लिनुपर्छ र गर्नुपर्ने कार्यहरूलाई पूरा गर्नुपर्छ। पूरा भएका गर्नुपर्ने कार्यहरूलाई अभिलेख गर्नको लागि पाठ्यक्रमको अन्त्यमा फारम प्रदान गरिन्छ।

पाठ्यक्रमको एउटा उद्देश्य भनेको विद्यार्थीहरूलाई शिक्षक बन्न तयार गर्नु हो। कक्षाको अगुवाले विद्यार्थीहरूलाई उनीहरूको शिक्षण सीप विकास गर्ने अवसर दिनुपर्छ। उदाहरणका लागि, कक्षाको अगुवाले कहिलेकाहीँ विद्यार्थीलाई पाठको छोटो भाग कक्षामा पढाउन दिनुपर्छ।

"दर्शन सजाउने कला" शीर्षकको उपदेशले पाठ १७ लाई पछ्याउँछ। नेतृत्वको बारेमा यो उपदेश पाठ्यक्रमभर कुनै पनि समयमा प्रयोग गर्न सकिन्छ र मण्डलीहरूमा प्रचार गर्न वा नेतृत्व टोलीहरूलाई सिकाउनको लागि उपलब्ध छ।

पाठ १

नेतृत्वको परिभाषा

परिचय

केटाहरूको समूह सँगै खेलिरहेका छन् । जोन भन्छन्, "हे, आऊ हामी फुटबल खेलौं ।" उसले बोलेको कुरा कसैले याद गरेको देखिँदैन । त्यसपछि टिम भन्छन्, "जर्ज, ती लट्टीहरू लिएर जानुहोस्, र हामी सिपाही जस्तै बनेर खेल्नेछौं ।" जर्जले लट्टीहरू लिन्छन्, र केटाहरू चाँडै नै उनीहरू सेना हो भनेर खेल व्यवस्थित हुन्छन् ।

- » यो समूहको अगुवा को हो, जोन वा टिम? अगुवा भनेको के हो? अगुवाको अर्थ अख्तियारको पद होइन भनेर हामी किन भन्न सक्छौं?

अगुवा वा नेतृत्वको परिभाषा

कहिलेकाहीँ अख्तियारको स्थानमा रहेको व्यक्ति वास्तवमा नियन्त्रणमा रहेको व्यक्ति हुँदैन । कहिलेकाहीँ आधिकारिक स्थानमा नरहेको व्यक्तिलाई पनि मानिसहरूले पछ्याउँछन् । यसको अर्थ नेतृत्व पदभन्दा बढी हुन्छ ।

एक अगुवा मानिसहरूले पछ्याउने व्यक्ति हुन् ।

अगुवापन भनेको प्रभाव हो ।

कुनै पनि समय तपाईंले आफ्नो व्यक्तिगत वा व्यावसायिक जीवनमा लक्ष्य प्राप्ति तर्फ अरूको विचार र कार्यहरूलाई प्रभाव पार्ने प्रयास गर्दै हुनुहुन्छ भने तपाईं नेतृत्वमा संलग्न हुनुहुन्छ ।^१

केही सामान्य परिदृश्यहरू

एउटा कारखानाको प्रबन्धकले नयाँ नीतिहरू घोषणा गर्दछ । जब ऊ जान्छ, एक जना कामदारले अरूलाई उनीहरूले वास्तवमा अब के गर्ने भनेर बताउँछन् ।

बसमा मान्छेहरूको समूह सँगै यात्रा गर्दैछन् । बस बिग्रन्छ । एउटा व्यक्ति अर्को यातायातको विकल्प मिलाउनलाई बाहिर निस्कन्छ ।

एक जना पास्टरले आफ्नो मण्डलीका सदस्यहरूको समूहलाई मण्डलीले के गर्नुपर्छ भन्ने कुरा बुझाउँदै हुनुहुन्छ । सदस्यहरूले सुन्छन् तर ठोस प्रतिक्रिया दिँदैनन् । तिनीहरू एक निश्चित व्यक्तिलाई पछिरेका छन् जो अझै आइपुगेको छैन र उनीहरूलाई तिनीहरूले के गर्नेछन् भनेर बताउने छन् ।

यी प्रत्येक अवस्थामा, अगुवा को हो? त्यो व्यक्ति जसलाई अन्य मानिसहरूले पछ्याउन रोज्छन् ।

१ केन ब्लान्कार्ड र फिल हजेस, *दास अगुवा: तपाईंको हृदय, सोचाई, हात, र बानीहरूलाई परिवर्तन गर्दै* (न्यासभिल: थोमस नेल्सन, २००३), १०

हामी नेतृत्वलाई परिभाषित गर्दछौं। हामीले अझै असल अगुवा वा दीर्घकालीन प्रभावकारी अगुवा के हो भनेर परिभाषित गरेका छैनौं। अगुवाको कार्य सही वा गलत हुन सक्छ र राम्रो नतिजा वा खराब परिणाम आउन सक्छ। एउटा व्यक्ति एक अगुवा हुन सक्छ जसलाई मानिसहरूले छिट्टै पछ्याउँछन्, तर तिनीहरूको अपेक्षाहरू पूरा गर्ने व्यक्ति ऊ नहुन सक्छ। उसँग प्रायः नयाँ अनुयायीहरूलाई आकर्षित गर्ने तर चाँडै तिनीहरूलाई गुमाउने ढाँचा हुन सक्छ।

यदि एक व्यक्तिले निर्णायक कदम चाल्छ र मानिसहरूले त्यसलाई पछ्याउँछन् भने, ऊ त्यो समयको लागि अगुवा हो। एउटा व्यक्ति एक समयमा अगुवा हुन सक्छ र अर्को समयमा नहुन पनि सक्छ। उसले केही निश्चित परिस्थितिहरूमा नेतृत्व गर्न सक्छ र विशेष खालको क्षमताहरूको कारण अर्को परिस्थितिमा नेतृत्व नगर्न पनि सक्छ।

यदि हामीले नेतृत्वलाई प्रभावको रूपमा परिभाषित गर्दछौं भने, येशु सबै समयको लागि सबैभन्दा ठूलो नेतृत्व गर्ने व्यक्ति हुनुहुन्थ्यो। लाखौं मानिसहरूले उहाँको शिक्षा पछ्याउँछन्। उहाँको आज्ञा पालन गर्ने उद्देश्यले संसारभरका संस्थानहरू अवस्थित छन्।

येशुले नेतृत्वलाई सेवाको रूपमा परिभाषित गर्नुभयो (मत्ती २०:२५-२८)। यस परिभाषाद्वारा पनि, येशु सबै समयका महान् अगुवा हुनुहुन्थ्यो किनभने उहाँले मुक्ति प्रदान गरेर सबै मानिसहरूको लागि सबैभन्दा ठूलो सेवा प्रदान गर्नुभयो।

नेतृत्व भनेको पद भन्दा बढी हो

आधिकारिक पदले तपाईंलाई अख्तियार प्रयोग गर्ने अधिकार दिन्छ, तर स्वतः रूपमा तपाईंलाई अगुवा बनाउँदैन।

तपाईं कुनै पदमा हुनुभएकोले तपाईंले नेतृत्व गर्दै हुनुहुन्छ भन्ने नसोच्नुहोस् तपाईं कुनै पदमा हुनुभएकोले तपाईंले नेतृत्व गर्दै हुनुहुन्छ भनी नसोच्नुहोस्, खास गरी त्यतिबेला जब तपाईंले नेतृत्व गर्ने प्रयास गरिरहनुभएको व्यक्तिहरूद्वारा तपाईंलाई अगुवाको पदमा राखिएको छैन। पद भनेको नेतृत्वको ढोका मात्र हो। पदले तपाईंलाई अगुवा बन्ने अवसर दिन्छ। पद आफैले तपाईंलाई अगुवा बनाउँदैन।

» यो कथनलाई व्याख्या गर्नुहोस्: "पद भनेको नेतृत्वको ढोका मात्र हो।"

जब कसैले उसले अगुवाइ गर्दैगरेको मानिसहरूलाई "म बोस हुँ" वा "म पास्टर हुँ" भन्छ भने, उसले मानिसहरूले उसको अख्तियारलाई स्वीकार नगरेका कारण अक्सर यस्तो भन्छ। उसँग पद छ, तर मनिसले पछ्याइरहेका छैनन्। उसको प्रभाव बलियो नभएकोले उसले आफ्नो पदको अख्तियार प्रयोग गर्न खोजिरहेको छ।

» यस कथनको अर्थ के हो: "तपाईंले मानिसहरूलाई तपाईं उनीहरूको अगुवा हुनुहुन्छ भनेर कहिल्यै सम्झाउनु पर्दैन"?

इस्त्राएलमा राजा हुनुअघि शमूएल प्रमुख अगमवक्ता र पुजारी थिए। उनले मनिसहरूको लागि न्यायकर्ताको रूपमा सेवा गरे। उनका छोराछोरीहरूले उनको धार्मिक उदाहरण पछ्याएनन्; त्यसैले जब शमूएल बूढो भए, मानिसहरू उनीकहाँ आएर उनलाई एउटा राजा दिनुहोस् भनेर मागे (१ शमूएल ८:५)।

हामी शमूएलको प्रभाव देख्छौं कि मानिसहरूलाई थाहा थियो कि उनले मात्र राजा नियुक्त गर्न सक्छन्। तिनीहरूले अरू कुनै माध्यमबाट राजा नियुक्त गर्ने प्रयास गरेनन्। जब उनले तिनीहरूलाई एक जना शाऊल छन भने तब सबैले शाऊललाई स्वीकार गरेनन्; तर अरू कसैलाई राजा बनाउन सक्ने प्रभावशाली व्यक्ति कोही थिएन।

शमूएलको प्रभाव जीवनभर बुद्धि र चरित्र प्रदर्शनमा आधारित थियो। मानिसहरूले शमूएलका छोराहरूलाई अस्वीकार गरे किनभने छोराहरूमा शमूएलको चरित्र थिएन। क्षमताको कुनै पनि मात्राले राम्रो चरित्रलाई प्रतिस्थापन गर्न सक्दैन।

नेतृत्व भनेको उत्पादकता भन्दा बढी हो

एक निर्माता एउटा त्यस्तो व्यक्ति हो जसले राम्रो काम गर्दछ र आफ्नो प्रयासले लक्ष्य हासिल गर्दछ। एउटा निर्माता मूल्यवान् हुन्छ। प्रत्येक संस्था त्यसको निर्माताहरूमा निर्भर गर्दछ।

अगुवा भनेको त्यस्तो व्यक्ति हो जसले अरूलाई सँगै काम गर्न प्रभाव पारेर के गर्न सकिन्छ भनेर विचार गर्छ। यदि अगुवा धेरै जसो निर्माता बन्नमा केन्द्रित हुन्छ भने, उसले नेतृत्व गर्ने जिम्मेवारी पूरा गरिरहेको हुँदैन। उसको काम राम्रो काम गर्ने मात्र होइन, अरूलाई पनि राम्रो काम गर्न अगुवाइ गर्नु हो।

**"सबैभन्दा ठूलो अगुवा
आवश्यक छैन जसले
सबैभन्दा ठूलो काम गर्दछ।
उहाँ नै हुनुहुन्छ जसले
मानिसहरूलाई ठूला कुराहरू
गर्न लगाइदिनुहुन्छ।"**

रोनाल्ड रेगन

निर्माताहरू	अगुवाहरू
एक निर्माताले आफ्नो कामको लागि जिम्मेवार महसुस गर्छ।	एक अगुवाले अरूले के गर्छ त्यसको लागि जिम्मेवार महसुस गर्छ, किनभने उसलाई थाहा छ कि उसले उनीहरूलाई प्रभाव पार्न सक्छ।
एक निर्माताले कामको लागि आफ्नो सक्दो उत्तम प्रयास दिन्छ।	एक अगुवाले कार्य पूरा गर्न आफ्नो र अरूको प्रयासलाई एकसाथ खिचदछ।
एक निर्माताले लगातार आफ्नो उपलब्धिहरूलाई थपेर काम गर्दछ।	एक अगुवाले समूहसँग आफ्नो उपलब्धिहरू वृद्धि गर्दछ।

यदि तपाईं तपाईंको संगठनद्वारा पूरा भएको धेरै जसो काम गर्दै हुनुहुन्छ भने, तपाईं जुन रूपमा तपाईंले नेतृत्व गर्नुपर्ने हो त्यसमा असफल हुनुहुन्छ। यदि तपाईं सधैं संगठनको कार्यमा व्यस्त हुनुहुन्छ भने, तपाईं नेतृत्व गर्न असफल हुन सक्नुहुन्छ।

» आफ्नो कार्य गतिविधि र लक्ष्यहरूको जाँच गर्नुहोस्। तपाईंसँग निर्माताको विशेषताहरू के के छन्? तपाईंमा अगुवाको विशेषताहरू के छन्?

अगुवाले आफ्नो समय कसरी बिताउँछन् भन्ने धेरैले बुझ्दैनन्। यदि उसले ठूलो संगठनको नेतृत्व गर्छ भने, उसँग केही विशेष कार्यहरू हुन सक्छ।

उदाहरणका लागि, ठूलो व्यापारको महाप्रबन्धकलाई विचार गर्नुहोस्। उसले धेरैजसो कामदारलाई काममा राख्दैन, किनकि उसले त्यो जिम्मेवारी कसैलाई दिएको छ। उसले मेसिनरी सामान चलाउँदैन। उसले सामग्री किन्दैन। उसले भवन मर्मत गर्दैन। उसले उत्पादन बेच्दैन। धेरैजसो मानिसहरूलाई, ऊ वरिपरि घुमेको र फोन कल गरेको र बैठकहरूमा बसेको हुन्छ जस्तो लाग्न सक्छ। यदि उसले केही दिनको लागि व्यवसाय छोड्यो भने, ऊ बिना पनि व्यवसाय राम्रोसँग अगाडि बढ्न सक्छ।

तर महाप्रबन्धक एक व्यक्ति हो जसले सबै कार्यहरू कसरी सम्बन्धित छन् भनेर देख्छ। उसले विभागीय प्रबन्धकहरूलाई तिनीहरूको पदमा राख्छ र तिनीहरूले आफ्नो काम गर्न सक्षम छन् भनेर सुनिश्चित गर्दछ। उसले व्यवसायको समग्र गुणस्तर

कायम राख्छ र सबैजनालाई अति महत्त्वपूर्ण कुरा बुझ्न मद्दत गर्दछ । उसले लगातार परिणामहरू उत्पादन गर्ने प्रणालीहरूको विकास गर्दछ । उसले व्यवसायको संस्कृतिलाई आकार दिन्छ । ऊ बिना, व्यापार अन्ततः पतन हुनेछ ।

एउटा सानो संगठनमा, अगुवाले जे गर्न आवश्यक छ त्यो गर्न इच्छुक हुनुपर्छ । तापनि, उसले सधैं तालिम योग्य, जिम्मेवार र इच्छुक व्यक्तिहरूको खोजी गर्नुपर्छ ।

परिवर्तन भइरहेको संगठनमा, अगुवालाई प्रत्येक विभागको मानिसहरूले परिवर्तनहरू बुझ्छन् भनेर सुनिश्चित गर्ने काममा संलग्न हुन आवश्यक छ । यद्यपि, उसले आफ्नो निरन्तर संलग्नता बिना विभागहरूको नेतृत्व गर्न मानिसहरूलाई विकास गर्नुपर्छ ।

एक पास्टर आफ्ना मानिसहरूका आवश्यकताहरू पूरा गर्न इच्छुक हुनुपर्छ र आफ्नो हैसियतको लागि कुनै पनि कामलाई कम ठासुहुँदैन । तापनि, उसले अरूलाई जिम्मेवारीहरू स्वीकार गर्न र मण्डलीको कार्यक्रमहरूको नेतृत्व लिनको लागि अगुवाइ गर्नुपर्छ । यदि पास्टरले यसो गरेन भने, उसले व्यक्तिगत रूपमा गर्न सक्ने काम बाहेक सेवकाइ बढेर जानेछैन ।

» अगुवालाई नेतृत्व गर्न धेरै व्यस्त हुनुको अर्थ के हो?

अगुवाको विशेषताहरू

हामीले नेतृत्वलाई यसको सबैभन्दा आधारभूत प्रभावको रूपमा वर्णन गरेका छौं । अगुवा भनेको त्यो व्यक्ति हो जसलाई मानिसहरूले पछ्याउँछन् । यद्यपि, यदि कुनै व्यक्तिले समूह वा संस्थाको अगुवाइ गरिराखेको छ भने, कम्तिमा चार अन्य विशेषताहरू पनि अवस्थित भएको हुन्छ ।

१. अगुवासँग अख्तियार हुन्छ ।

अख्तियार भनेको अन्य व्यक्तिहरूले स्वेच्छिक वा अनैच्छिक रूपमा उसको इच्छामा आफूलाई समर्पण गर्नु हो । एक व्यक्ति जसलाई मानिसहरूले स्वेच्छाले पछ्याउँछन् ऊसँग धेरै शक्ति हुन्छ, किनकि मानिसहरू जो समर्पण गर्न बाध्य हुन्छन् उनीहरूले सकेसम्म थोरै गर्छन् । तिनीहरूले लक्ष्य हासिल गर्न आफ्नो क्षमता र कल्पना प्रयोग गर्दैनन् ।

२. अगुवासँग जिम्मेवारी हुन्छ ।

उसँग समूहलाई सफल बनाउनको लागि आवश्यक ज्ञान, क्षमता र विधिहरू हुनुपर्ने अपेक्षा गरिएको हुन्छ । समूह सफल भएन भने अगुवालाई दोष लगाइन्छ । असफलताको बहाना बनाउने र अरूलाई दोष दिने व्यक्ति अगुवा हुन सक्दैन । ऊ त्यस्तो व्यक्ति हुन सक्दैन जसले अरूले नै निर्णय गरोस् भन्ने चाहन्छ ताकि उसलाई नतिजाको केही दोष नआओस् ।

पन्तियस पिलातस यहूदियाका रोमी शासक थिए । उनी शासन गर्न र क्रान्तिलाई दबाउन नियुक्त भएका थिए । आफ्नो शासनकालमा पिलातसले गल्ती गरे । रोमले उनको प्रशासनलाई अनुमोदन गर्दैन कि भनेर उनी चिन्तित थिए ।

जब येशुलाई विद्रोही भएको आरोप लगाइयो, पिलातसले येशु दोषी हुनुहुन्छ भनी विश्वास गरेनन् । यद्यपि, यहूदी अगुवाहरूले एक क्रान्तिकारीलाई (यूहन्ना १९:१२) कार्यान्वयन गर्न असफल भएकोमा पिलातसको कुरा लगाइदिनेछन् भनी संकेत गरे ।

पिलातसलाई थाहा थियो कि यदि उनको कुरा रोममा कसैले खबर गरियो भने उनी गम्भीर समस्यामा पर्नेछन् । त्यसैले, उनले निर्दोष मानिसलाई मृत्युदण्ड दिने निर्णय गरे ।

पिलातसले यो आफ्नो निर्णय हो भनेर इन्कार गर्ने प्रयास गरे। उनले यहूदी अगुवाहरूको उपस्थितिमा आफ्नो हात धोएर आफू दोषी छैन भन्ने चिन्ह देखाए।

एक अगुवाले आफूले गर्नुपर्ने निर्णयहरूको लागि अरूलाई दोष दिन सक्दैन। यदि उसले अरूलाई आफ्नो लागि निर्णय गर्न अनुमति दिन्छ भने, ऊ अझै पनि दोषी हुन्छ।

एक अगुवाले लगभग हरेक विशिष्ट जिम्मेवारी अरूलाई सुम्पन सक्छ, तर संगठनको सफलताको लागि अन्तिम जिम्मेवारी सुम्पन सक्दैन। संगठन असफल भएमा उसले अरूलाई दोष दिन सक्दैन। अगुवासँग संगठनको प्रत्येक विभागको अन्तिम जिम्मेवारी हुन्छ।

एक पास्टरले आफ्नो मण्डलीमा संगीतको शैलीको बारेमा धेरै गुनासोहरू प्राप्त गरे। संगीत छनोट गर्ने जिम्मा आराधनाको नेतृत्व गर्ने व्यक्तिको भएकोले यसमा आफ्नो गल्ती नभएको उनले बताए। उहाँले जिम्मेवारीलाई इन्कार गर्नु गलत थियो किनभने आराधनाको नेतृत्व गर्ने व्यक्तिको नेतृत्व गर्ने उहाँको जिम्मेवारी थियो।

३. अगुवासँग उसले नेतृत्व गर्ने मानिसहरूप्रति उत्तरदायित्व हुन्छ।

उसको नेतृत्व धेरै मानिसहरूको समर्थनमा निर्भर छ। उसको नेतृत्वमा राम्रो नतिजा छैन भने उसले प्रभाव गुमाउँछ। उसले आफ्नो हैसियत कायम राख्ने पनि मानिसहरूले अरू कसैलाई पछ्याइरहेका हुन सक्छन्।

» यदि एक अगुवाले अख्तियार प्रयोग गर्छ तर जिम्मेवार वा जवाफदेही हुन प्रयास गर्दैन भने के हुन्छ?

४. एक अगुवाको फराकिलो दृष्टिकोण हुन्छ।

उसले सानो जीत वा हारले आफूलाई प्राथमिक लक्ष्यबाट विचलित हुन दिँदैन। उसले निराशाको कारणले आफूलाई हतोत्साहित हुन दिँदैन। ऊ बलिदान दिन सक्षम हुन्छ। यदि उसले बलिदान गर्न धेरै घमण्डी वा असुरक्षित हुन्छ भने, उसले ठूलो उपलब्धिहरू प्राप्त गर्न जारी राख्दैन।

एउटा राष्ट्रले आक्रमणकारी सेना विरुद्ध आफ्नो रक्षा गरिरहेको थियो। राजाले धेरै वर्ष शासन गरेका थिए र उनका जनताद्वारा उनले माया र विश्वास प्राप्त गरेका थिए। उनले आक्रमणकारी सेनाका सेनापतिबाट सन्देश प्राप्त गरे। सेनापतिले राजालाई आफ्ना तीन छोराहरू लिएर सेनापति र तिनका तीन जना व्यक्तिहरूसँग व्यक्तिगत रूपमा लड्न आउन चुनौती दिए। यदि राजाले चुनौती स्वीकार गर्दैन भने उनी कायर भएको कुरा सेनापतिले बताए।

चुनौती स्वीकार नगर्दा आफू अपमानित हुने राजालाई लाग्यो। उनले सोचे कि उनले आफ्नो साहस प्रमाणित गर्नुपर्छ। उनी र उनका छोराहरूले एउटा पुलमा लड्न शत्रुहरूलाई भेटे। युद्धमा राजा र उनका छोराहरू मारिए। राष्ट्रलाई नेतृत्वविहीन छोडियो र आक्रमणकारीहरूले जिते।

विजयी राष्ट्रका एक कविले राजाको मृत्यु र उनीहरूले स्वतन्त्रता गुमाएकोमा शोक व्यक्त गरे। उनले राजालाई घमण्डले डोच्याउनु गलत भएको बताए। राजालाई आफ्नो स्वाभिमानको लागि सम्पूर्ण राष्ट्रलाई जोखिममा पार्ने अधिकार थिएन। राजाको काम राष्ट्रको नेतृत्व गर्नु थियो। जब व्यक्तिगत रूपमा उनी लड्न गए तब उनले नेतृत्वको जिम्मेवारीलाई त्यागे।

» कविले यो राजा गलत थियो भन्नु के ठिक थियो?

केही विद्यार्थीहरूलाई यस पाठको कारणले उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने आशा गर्छन् भनेर आफ्नो अनुभव बाँड्न अनुमति दिनुहोस्। यो प्रश्नको जवाफ सबै विद्यार्थीले दिनु आवश्यक छैन। विद्यार्थीलाई उसको सहज

स्तरभन्दा बाहिरका व्यक्तिगत प्रश्नहरूको जवाफ दिन दबाव नदिनुहोस् । गर्नुपर्ने कार्यहरू २ ले उनीहरूलाई थप सोच्ने र आफ्ना विचारहरू लेख्ने अवसर दिन्छ ।

पाँच सारांशका कथनहरू

१. अगुवा त्यो व्यक्ति हो जसलाई अरूले पछ्याउँछन् ।
२. नेतृत्व भनेको प्रभाव हो ।
३. पद नेतृत्वको ढोका हो ।
४. अगुवा निर्माता मात्र हुन सक्दैन ।
५. नेतृत्वलाई अधिकार, उत्तरदायित्व, जवाफदेहिता र व्यापक परिप्रेक्ष्य चाहिन्छ ।

पाठ १ गर्नुपर्ने कार्यहरू

१. यस पाठबाट जीवन परिवर्तन गर्ने अवधारणाको संक्षेपमा एउटा अनुच्छेद लेख्नुहोस् । यो किन महत्त्वपूर्ण छ व्याख्या गर्नुहोस् । यसले के राम्रो गर्न सक्छ? यसलाई नबुझ्दा के हानि हुन सक्छ?
२. यस पाठका सिद्धान्तहरूलाई आफ्नो जीवनमा कसरी लागू गर्ने भनेर व्याख्या गर्नुहोस् । यस पाठले तपाईंको लक्ष्यलाई कसरी परिवर्तन गर्छ? तपाईं आफ्नो कार्यहरूलाई परिवर्तन गर्न कसरी योजना बनाउनुहुन्छ?
३. पाठ १ को लागि पाँच सारांश कथनहरू याद गर्नुहोस् । अर्को कक्षा सत्रको सुरुमा तिनीहरूलाई स्मरणबाट लेख्न तयार हुनुहोस् ।
४. अर्को सत्रमा जानु अघि १ तिमोथी ३:१-१३, तीतस १:५-११, र प्रेरित ६:१-६ लाई पढ्नुहोस् । सेवकाइको नेतृत्वको लागि चाहिँने योग्यताहरूबारे केही पर्यवेक्षणहरू लेख्नुहोस् ।

अगुवाहरूको लागि बाइबलीय योग्यताहरू

परिचय

केही मानिसहरू विश्वास गर्छन् कि हामी सबै परमेश्वरको लागि समान रूपमा महत्त्वपूर्ण छौं, मण्डलीमा अरुमाथि अधिकार गर्ने कोही हुनु हुँदैन। धेरै मानिसहरू भन्छन् कि तिनीहरू नेतृत्वमा विश्वास गर्छन्, तर तिनीहरू कुनै पनि आत्मिक अख्तियारबाट मुक्त भएको रूपमा व्यवहार गर्छन्।

» के बाइबलले मण्डलीमा अख्तियार हुनुपर्छ भनेर सिकाउँछ? उदाहरण दिनुहोस्।

"बाइबलले थुप्रै ठाउँमा मण्डली नेतृत्वको बारेमा उल्लेख गरेको छ।" (केही उदाहरणहरू हिब्रू १३:७, १७; तीतस १:५; रोमी १२:८; १ कोरिन्थी १४:४०; २१ तिमोथी ५:१७)

नेतृत्वलाई प्रभावको रूपमा परिभाषित गर्नाले हामीलाई मण्डलीमा नेतृत्वको भूमिकाहरू बारे हेर्न मद्दत गर्छ। केही विशिष्ट भूमिकाहरू परमेश्वरद्वारा रचना गरिएको हुन्छ ताकि अगुवाहरूलाई बोलावट गरियोस् र मण्डलीलाई यसको उद्देश्यहरू पूरा गर्न र नेतृत्व गर्न सशक्त बनाइएको होस्।

» एउटा विद्यार्थीले समूहको लागि एफिसी ४:११-१२ पढ्नुपर्छ।

यस सूचीमा सबै सेवाको भूमिकाहरूलाई विशिष्ट बोलावटहरूद्वारा पहिचान गर्न सकिँदैन। उदाहरणको लागि, एक संगीतकार वा आराधनाको अगुवा यी मध्ये एकमा पर्दैन। तापनि, प्रत्येक सेवकाइको नेतृत्व भूमिका मण्डलीलाई यसको उद्देश्यहरू पूरा गर्न मद्दत गर्नमा केन्द्रित हुनुपर्छ।

नेतृत्वको भूमिका प्रचार, शिक्षा र सुसमाचार प्रचारमा मात्र सीमित हुँदैन। मण्डलीको जिम्मेवारी यी भन्दा फराकिलो हुन्छ। मण्डलीका मानिसहरूले पनि व्यावहारिक आवश्यकताहरू पूरा गर्न मिलेर काम गर्छन्। एक व्यक्ति जसले मानिसहरूलाई बगैँचाको लागि उपकरणहरू एकआपसमा बाँड्न अगुवाइ गर्छ भने उसले मण्डलीलाई आफ्नो उद्देश्य पूरा गर्न मद्दत गरिरहेको हुन्छ। मण्डलीका जिम्मेवारीहरूले मण्डली भवनमा हुने कार्यहरू भन्दा धेरै बाहिर नेतृत्वको भूमिकाहरूलाई बढी आवश्यक बनाउँछन्।

"म परमेश्वरसँग मलाई मद्दत गर्न अनुरोध गर्थेँ। त्यसपछि मैले उहाँलाई मद्दत गर्न सक्छु कि भनेर सोधेँ। मैले उहाँलाई आफ्नो काम म मार्फत गरून् भनेर बिन्ती गरेर अन्त्य गरेँ।"

जे. हडसन टेलर

२ यदि समूहमा कसैले तर्क गर्छ कि मण्डलीमा नेतृत्व आवश्यक वा बाइबलीय छैन भने, समूहले कोष्ठकमा सूचीबद्ध शास्त्रहरू जाँच गर्न सक्छ। यस मुद्दामा धेरै समय खर्च नगर्नुहोस्।

नेतृत्वको लागि चयनको चुनौती

यस पाठमा हामीले अध्ययन गरेको धर्मशास्त्र विशेष रूपमा पास्टर र डिकनहरूमा लागू हुन्छ। यद्यपि, धेरैजसो योग्यताहरू क्षमताको होइन, चरित्रको हो। सबै ख्रीष्टियनहरूसँग यहाँ वर्णन गरिएको जस्तो चरित्र हुनुपर्छ। यो चरित्र भए अगुवाहरू अझ प्रभावकारी हुन्छन्। तपाईंले प्रत्येक चरित्रको गुणस्तर हेर्दा, यसले व्यक्तिको प्रभावलाई कसरी असर गर्छ कल्पना गर्नुहोस्।

प्रेरित पावलले नयाँ मण्डलीहरूका लागि अगुवाहरू नियुक्त गरे जहाँ नयाँ विश्वास गर्ने समूहहरू थिए (प्रेरित १४:२३)। यी मध्ये धेरै नयाँ पास्टरहरू छोटो समय अवधि भित्र भर्खर विश्वासमा आएका थिए। यो निश्चित छ कि तिनीहरूमा यी सबै योग्यताहरू पूर्ण रूपमा थिएनन्, तर पावलले उपलब्ध भएकाहरू मध्ये उत्तम अगुवाहरूलाई नियुक्त गरे। तिनीहरू विकासको सम्भावना भएका मानिसहरू थिए। सबै गुणहरू पूर्ण रूपमा विकसित नभए पनि परमेश्वरले ख्रीष्ट र सेवाप्रति समर्पित व्यक्तिलाई प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ।

हामीसँग पास्टर र डिकनहरूको योग्यताको बारेमा दुई खण्डहरू छन्। ती तिमोथी र तीतसलाई प्रेरित पावलले लेखेका थिए। तिमोथी एफिससका मण्डलीहरूमाथि अगुवा नियुक्त भएका थिए, र तीतस क्रेटका मण्डलीहरूमाथि अगुवा नियुक्त भएका थिए। तिनीहरूको काम प्रत्येक स्थानीय मण्डलीको लागि पास्टरहरू नियुक्त गर्ने थियो।

» एउटा विद्यार्थीले समूहको लागि १ तिमोथी ३:१-७ पढ्नुपर्छ।

पास्टरहरूको योग्यता

१. निर्दोष

पास्टर गलत कामको लागि दोषी हुनु हुँदैन। यदि पास्टरले सही गरिरहेको छैन भने उसले अरूलाई सही गर्न अगुवाइ गर्न सक्दैन। पास्टर त्यो एक व्यक्ति हुनुपर्छ जसले समयको अवधिमा एक सुसंगत ख्रीष्टियन जीवन देखाएको छ। यो आवश्यक छ ताकि मण्डलीले उसबाट समुदायमा राम्रो गवाही पाउन विश्वास गर्न सकोस्।

लामो समयदेखि मण्डली स्थापना नभएको ठाउँमा पास्टर लामो समयदेखि ख्रीष्टियन नभएको हुन सक्छ। उसमा परिपक्वताका सबै विशेषताहरू नहुन सक्छन्, तर उसले परमेश्वरलाई समर्पित जीवन देखाउनुपर्छ। उसले गल्ती स्वीकार गर्न र आफ्नो व्यवहार सुधार्न इच्छुक हुनुपर्छ।

धेरै वर्षसम्म, एसियाका एक पास्टरलाई एक निश्चित गाउँमा प्रभुद्वारा शक्तिशाली रूपमा प्रयोग गरिएको थियो। उसको सफलताले उसलाई घमण्ड र आत्मिक लापरवाहीको लागि प्रलोभन दियो। एक रात अबेर एउटी युवतीले उनीसँगै मोटरसाइकलमा चढ्न पाउँ भनेर आग्रह गरिन्। यसले उसलाई प्रलोभनमा पार्ने र समुदायमा उसको प्रतिष्ठालाई हानि पुऱ्याउन सक्छ भन्ने थाहा भए तापनि ऊ मूर्खतापूर्वक सहमत भयो। जब तिनका सदस्यहरूले तिनको कार्यको बारेमा थाहा पाए, तिनीहरूले उसको निष्ठामा भरोसा गुमाए। अन्ततः उनले आफ्नो सेवाको पदबाट राजीनामा दिनुपर्‍यो। परमेश्वरको कृपाले, यस पास्टरले परमेश्वर र उसले चोट पुऱ्याएका मानिसहरूका अगाडि आफूलाई नम्र तुलाए। तिनले आफ्नो आत्मिक निरीक्षकको अनुशासन स्वीकार गरे। बिस्तारै विश्वास पुनर्स्थापित भयो र उनको सेवकाइको प्रभावकारिता बढ्यो।

» अगुवालाई विश्वास नगर्दा के हुन्छ?

२. एउटै श्रीमतीको श्रीमान्

संसारका धेरै भागहरूमा, बहुविवाह एक सामान्य चलन भएको छ। परमेश्वरको योजना एक पुरुषको लागि एउटै मात्र पत्नी

हो । पास्टरहरूले उदाहरण बसाल्नुपर्छ । यस मापदण्डले पास्टरले असल पति बन्न सक्दो प्रयास गर्नुपर्छ भन्ने जनाउँछ । ऊ आफ्नी पत्नीप्रति वफादार र प्रेमिलो हुनुपर्छ ।

३. सतर्क

पास्टरलाई आफ्नो भेडाको रक्षा गर्ने गोठालोसँग तुलना गर्न सकिन्छ । ऊ आफ्नो मण्डलीको संरक्षक हो । ऊ झूटा सिद्धान्तहरू र गलत प्रभावहरूबाट होसियार हुनुपर्छ । उसले आफ्ना मानिसहरूलाई सिकाउनु पर्छ ताकि तिनीहरू आफ्नो सिद्धान्तमा सुरक्षित हुन सक्न् । उसले व्यक्तिहरूलाई आत्मिक खतराबारे चेतावनी दिन तयार हुनुपर्छ । उसले मण्डलीमा हानिकारक सिद्धान्तहरू सिकाउन दिनु हुँदैन ।

४. गम्भीर

पास्टर आफ्नो सेवकाइको विषयमा गम्भीर हुनुपर्छ । ऊ एक आवेगपूर्ण व्यक्ति हुनुहुँदैन जसले धेरै छिटो वा आफ्नो भावनाले निर्णय गर्छ । ऊ महत्त्वपूर्ण मुद्दाहरूको बारेमा शान्तपूर्वक सोच्न सक्षम हुनुपर्छ । व्यक्तिगत सरोकार, मनोरञ्जन वा प्रलोभनले गर्दा उसले आफ्नो मन आफ्नो सेवकाइबाट विचलित हुन दिनु हुँदैन ।

५. सम्मानित

पास्टरको व्यवहार सुव्यवस्थित हुनुपर्छ । उसले अनुचित व्यवहार गर्नु हुँदैन । उसको व्यवहार उसले सिकाउने ईश्वरीय सिद्धान्त अनुरूप हुनुपर्छ ।

पास्टरले आफूले सेवा गर्ने ठाउँको चलनप्रति आदर देखाउन सिकुपर्छ । यदि उसलाई यो महसूस भयो कि उसले गरेको गल्तीको कारणले कसैको चित्त दुखेको छ भने उसले त्यस्तो अवस्थामा आफू नम्र भएर माफी माग्नुपर्छ ।

६. अतिथिसत्कार गर्ने

अतिथिसत्कार गर्नु भनेको यात्रा गरिरहेको र खाना र बासको आवश्यकता परेको व्यक्तिको आवश्यकताहरूलाई पूरा गर्नु हो । पास्टर अरूको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने व्यक्ति हुनुपर्छ । ऊ आफूसँग भएका कुराहरूलाई बाँड्नुपर्छ र इच्छुक हुनुपर्छ । उसले पहिलो पटक भेटेका मानिसहरूसँग पनि मिलनसार र सहयोगी व्यवहार गर्नुपर्छ ।

» अगुवाको लागि यो गुण हुन किन महत्त्वपूर्ण छ?

७. सिकाउन सक्षम

पास्टरले सत्य व्याख्या गर्न सक्षम हुनुपर्छ ताकि मानिसहरूले यसलाई बुझ्न सक्न् । उसले आफूलाई पढ्न र शिक्षित गराउन जिम्मेवारी लिनुपर्छ ।

८. मतवाला होइन

पास्टरले आफूलाई दाख्यबाट प्रभावित हुन दिनु हुँदैन । उसको व्यवहार रक्सीबाट प्रभावित व्यक्तिको जस्तो हुनु हुँदैन । यो सिद्धान्त समान प्रभाव भएको कुनै पनि अन्य पदार्थमा लागू हुनेछ ।

"मलाई एक सय प्रचारकहरू
दिनुहोस् जो पाप बाहेक
अरू कसैसँग डराउँदैनन् र
परमेश्वरबाहेक अरू केही
चाहँदैनन् ... तिनीहरूले मात्र
नरकका ढोकाहरू हल्लाउनेछन्
र पृथ्वीमा स्वर्गको राज्य
स्थापना गर्नेछन् ।"

जोन वेस्ली

९. हिंसात्मक होइन

पास्टरले धम्कीको बलले आफ्नो इच्छा प्राप्त गर्ने प्रयास गर्नु हुँदैन । उसलाई अपमान गर्ने कसैलाई चोट दिन तयार हुनुहुँदैन । (यो पनि हेर्नुहोस् २ तिमोथी २ : २४-२५।)

» पास्टरको लागि सही प्रकारको रिस देखाउने उचित तरिकाहरू के हुन्?

१०. लोभी होइन

संसारका मानिसहरूले आफ्नो नाफाको लागि आफूले बोलेको कुरालाई परिवर्तन गर्छन् । वकिल, विक्रेता वा राजनीतिज्ञहरू जस्ता केही पेशाहरूमा रहेका मानिसहरूले अरू मानिसहरूलाई खुसी पार्नको लागि सत्यलाई परिवर्तन गर्न प्रलोभनमा पर्छन् । एक पास्टर पनि प्रलोभनमा पर्छन्, किनकि परमेश्वरको वचनको सत्यता सबैलाई मन पर्दैन । पास्टर सत्यप्रति वफादार हुनैपर्छ, चाहे यसले उसलाई आर्थिक रूपमा फाइदा पुऱ्याउँछ वा पुऱ्याउँदैन ।

एक पास्टरले मण्डलीको सेवकाइलाई आर्थिक रूपमा समर्थन गरेको हेर्न चाहनु पर्छ । उसले मण्डलीले आफूलाई के दिनुपर्छ भनेर सधैं सोच्नुको सट्टा यसका सदस्यहरूको हेरचाह गर्ने परिवारको रूपमा काम गर्न मण्डलीको नेतृत्व गर्नुपर्छ ।

११. आफ्नो घर राम्रोसँग चलाउनसक्ने हुनुपर्छ

पास्टरको नेतृत्व गर्ने क्षमता घरमै प्रदर्शित हुनुपर्छ । उसले आफ्ना छोराछोरीलाई नियन्त्रणमा राख्नुपर्छ । यदि उसले आफ्नै घरलाई निर्देशन दिन सक्दैन भने, उसले मण्डलीलाई निर्देशन दिन सक्नेछैन । यसको मतलब यो होइन कि उसका छोराछोरीहरू सिद्ध चरित्रको हुनुपर्छ, तर पास्टरले तिनीहरूलाई विश्वासपूर्वक अगुवाइ गरेको र सच्याइरहेको हुनुपर्छ । यसमा वयस्क बालबालिकाहरू जो उसको अधिकारबाट टाढा रहेका छन् समावेश हुँदैन, किनभने ऊ अझै पनि तिनीहरूका लागि जिम्मेवार भएको हुँदैन ।

१२. नयाँ विश्वासी होइन

यदि कुनै व्यक्तिलाई धेरै छिटो अख्तियारको स्थानमा राखिएको छ भने, ऊ घमण्डको परिक्षामा पर्नसक्छ । घमण्ड त्यही पाप हो जसले शैतानलाई पतन गरायो । पदोन्नति क्रमशः अनुभवसँगै आउनुपर्छ ।

» यदि कुनै व्यक्तिलाई छिट्टै पदमा राखियो र उसले राम्रो गर्न सकेन भने के हानि हुन्छ?

१३. असल प्रतिष्ठा भएको

कुनै मानिसलाई पास्टरको रूपमा नियुक्त गर्नु अघि, उसको मण्डली बाहिरका मानिसहरूमा राम्रो प्रतिष्ठा हुनुपर्छ । आफूले गर्ने सबै कुरामा ऊ इमानदार र विश्वासयोग्य छ भनी तिनीहरूले जान्नुपर्छ । यदि उसले विश्वास गर्नु अघि उसको खराब प्रतिष्ठा थियो भने, उसलाई पास्टर बन्नु अघि राम्रो प्रतिष्ठा स्थापित गर्न समय चाहिन्छ ।

अफ्रिकाका एक पास्टरले आइतवार बिहान वचन प्रचार गरे, त्यसपछि घर जानको लागि बसमा चढे । भाडा तिरेपछि कन्डक्टरले बढी पैसा आफूलाई फिर्ता दिएको उनले थाहा पाए । ऊ निष्ठावान् मानिस भएको कारणले, उसले बढी आएको पैसा कन्डक्टरलाई यसो भन्दै फिर्ता दियो, "माफ गर्नुहोस्, सर, तपाईंले संयोगवश मलाई धेरै पैसा फिर्ता दिनुभयो ।" कन्डक्टरले जवाफ दिए, "होइन, मैले यो संयोगवश गरेको होइन । म तपाईंको मण्डली बाहिर उभिरहेको थिएँ र इमानदारीको बारेमा तपाईंको वचन सुनेको थिएँ । तपाईंले यो वचन अनुसार जीउनुहुन्छ कि हुन्न भनेर मैले हेर्ने निर्णय गरें !" बाइबलले बताउँछ

कि असल प्रतिष्ठा व्यक्तिको सबैभन्दा ठूलो धन हो (हितोपदेश २२:१)। तसर्थ, कुनै व्यक्ति सबैभन्दा चरम गरिबीको अनुभव गर्न सक्ने एउटा कुरा चाहिँ नाम भएको गरिबी हो। तपाईंको नाम लिँदा अरूको मनमा के आउँछ?

» एउटा विद्यार्थीले समूहको लागि तीतस १:५-११ पढ्नुपर्छ।

तीतसमा सूचीबद्ध भएका पास्टरका धेरै योग्यताहरू १ तिमोथीको खण्डमा पनि सूचीबद्ध गरिएका छन्।

» तीतसको खण्डमा पास्टरको कुन अतिरिक्त विशेषताहरू उल्लेख गरिएका छन्?

खण्डले झूटा सिद्धान्तलाई प्रतिक्रिया दिन पास्टरको क्षमतालाई जोड दिन्छ। पास्टर साँचो सिद्धान्तमा राम्रोसँग प्रशिक्षित हुनुपर्छ र प्रेरक रूपमा व्याख्या गर्न सक्षम हुनुपर्छ। खास उद्देश्य चाहिँ झूटा सिद्धान्तमा रहेकाहरूलाई सच्याउनु हो, तर अझ महत्त्वपूर्ण कुरा, मण्डलीलाई त्रुटिमा डोऱ्याइनबाट जोगाउनु हो। धेरै शिक्षा नपाएका पास्टरले अध्ययनद्वारा आफ्नो ज्ञानमा निरन्तर वृद्धि गर्नुपर्छ।

डिकनहरूको योग्यताहरू

» एउटा विद्यार्थीले समूहको लागि प्रेरित ६:१-६ पढ्नुपर्छ। यस खण्डमा कुन समस्यालाई वर्णन गरिएको छ?

सुरुका समयका डिकनहरूलाई पेन्तिकोसको चाडपछि तुरुन्तै नियुक्त गरिएको थियो। प्रेरितहरूले प्रार्थना र प्रचारमा ध्यान दिनु आवश्यक थियो। मण्डलीको व्यवस्थापन विवरणमा मद्दत गर्न सात जना मानिसलाई नियुक्त गरिएको थियो।

एउटा डिकनले पास्टरलाई सेवकाइमा विस्तृत रूपले मद्दत गर्दछ। एउटा डिकन एउटा प्रचारक हुन सक्छ, तर यो हुनैपर्छ भन्ने जरूरी छैन।

» पहिलेका डिकनहरूको योग्यताहरू के के थिए?

पहिलेका डिकनहरूको योग्यताहरू यसप्रकार थिए: इमानदारीताको नाम कमाएका, पवित्र आत्माको भरीपूरी पाएका, र बुद्धिले भरिएका। उनीहरूले मण्डलीको लागि पैसाको प्रबन्ध गर्थे, त्यसैले उनीहरूले इमानदारीताको नाम कमाएको हुनुपर्थ्यो। उनीहरूको कामले मण्डलीमा आत्मिक प्रभाव पार्ने भएकाले उनीहरूले परमेश्वरको निर्देशन, अभिषेक र शुद्धता पाउनको लागि उनीहरू पवित्र आत्माले भरिनु आवश्यक थियो। उनीहरूले धेरै कठिन परिस्थितिहरूको सामना गर्नुपर्ने भएकाले उनीहरूको लागि बुद्धि प्राप्त गर्नु महत्त्वपूर्ण कुरा थियो।

प्रेरित पावलले डिकनहरूको लागि केही योग्यताहरू सूचीबद्ध गरे।

» एउटा विद्यार्थीले समूहको लागि १ तिमोथी ३:८-१३ पढ्नुपर्छ।

१. आदरणीय

डिकन एउटा यस्तो व्यक्ति हुनुपर्दछ जो परिवार, साथीहरू र समुदायसँगको सम्बन्धमा सम्मानित भएको छ।

२. इमानदार

डिकन एउटा यस्तो व्यक्ति हुनुपर्छ जो उसले भनेका सबै कुरामा भरपर्दो छ। उसले मण्डलीका मानिसहरूको बारेमा आलोचना सुन्नेछ र मण्डलीमा भएका समस्याहरूको बारेमा धेरै विचारहरू सुन्नेछ। ऊ इमानदार व्यक्ति हुनुपर्छ।

३. मतवाली होइन

डिकन रक्सीबाट प्रभावित भएको व्यक्ति हुनुहुँदैन । उसको व्यवहार सम्मानजनक र एकरूप हुनुपर्छ ।

४. लोभी होइन

मण्डलीको लागि पैसाको प्रबन्ध गर्न र मण्डलीका मानिसहरूको आवश्यकताको हेरचाह गर्ने कुरामा एक डिकन जिम्मेवार हुनेछ । आफ्नो सेवकाइबाट आफूलाई फाइदा पुऱ्याउन खोज्ने व्यक्ति हुनुहुँदैन ।

५. असल सिद्धान्त असल विवेकमा कायम राख्ने हुनुपर्छ

जब एक व्यक्ति पापमा फस्छ, उसले अक्सर गलत सिद्धान्तमा विश्वास गर्न थाल्छ । यदि एक व्यक्ति आत्मिक विजयमा जीउँछ भने, उसले साँचो सिद्धान्त धारण गर्ने सम्भावना बढी हुन्छ ।

६. अनुभवी

एक व्यक्तिलाई डिकनको पद दिनु भन्दा अघि, उसले आफू बुद्धिमान् र सेवकाइमा भरपर्दो छु भनी देखाउने मौका दिनुपर्छ । बुद्धिमान् अगुवाहरूले मानिसहरूलाई अख्तियारको पद दिनु अघि सेवा गर्ने अवसर दिनेछन् ।

- » एक व्यक्तिले अख्तियारको पद प्राप्त गर्नु अघि मण्डलीको सेवकाइलाई मद्दत गर्न सक्ने तरिकाहरूको केही उदाहरणहरू के-के हुन्?

७. विश्वासयोग्य पत्नी

यदि उसको पत्नीले अरूको कुरा काट्ने गर्छ र एक ख्रीष्टियनको रूपमा राम्रो उदाहरण छैन भने यस्तो कुराले डिकनको सेवकाइलाई हानि पुऱ्याउँछ ।

८. आफ्नो घर राम्रोसँग चलाउन सक्ने

पास्टरले जस्तै, एक डिकनले आफ्नो घर राम्रोसँग व्यवस्थापन गर्न सक्षम हुनुपर्छ ।

राम्रो अगुवाइ गर्ने पास्टरका विशेषताहरू

- » "यो विशेषता किन महत्त्वपूर्ण छ?" भन्ने प्रश्नबाट सुरु गरी प्रत्येक बिन्दुको महत्त्वबारे छलफल गर्नुहोस् ।

१. उसको इमानदारीता अन्य संगठनहरू बीच विभाजित छैन ।
२. ऊ सेवकाइको समूह निर्माण गर्न र अन्य व्यक्तिहरूको क्षमता प्रयोग गर्न इच्छुक भएको हुन्छ ।
३. उसले आफ्नो मण्डलीलाई आत्मिक परिवारको रूपमा जीवन बाँड्नको लागि नेतृत्व गर्छ र सबै आवश्यकताहरूको बारेमा चिन्तित हुन्छ ।
४. उसले आफ्नो मण्डलीलाई व्यक्तिगत लाभको लागि भन्दा पनि परमेश्वर र मानिसहरूप्रतिको प्रेमले सेवा गर्छ ।
५. आराधना, सुसमाचार प्रचार र आत्मिक वृद्धि जस्ता आत्मिक प्राथमिकताहरू उसको सेवकाइको केन्द्रबिन्दु हुन् ।

६. उसमा मानिसहरूको विश्वास र भरोसा हुन्छ ।
७. ऊ मण्डलीलाई आफ्नो स्वामित्वमा नभएको स्थायी संस्थाको रूपमा निर्माण गर्न इच्छुक हुन्छ ।
८. उसले मण्डलीलाई परिपक्वतातर्फ डोर्‍याउँछ, दशांश दिने र आवश्यकताहरू पूरा गर्ने खालका सङ्गती सिकाउँछ ।
९. ऊ पैसाको प्रयोग सहित सबै कुरामा इमानदार हुन्छ ।
१०. उसले पैसा र कर्मचारीलाई राम्रोसँग व्यवस्थापन गर्ने क्षमता देखाउँछ ।

एक असल परियोजना भएको अगुवाको विशेषताहरू

मण्डली-संचालित उद्यमको नेतृत्व गर्न चयन गरिएको व्यक्तिमा यी गुणहरू हुनुपर्छ । मण्डलीका अगुवाहरूले मण्डलीको जिम्मेवारी पूरा गर्न र नेतृत्व टोलीमा थप सक्ने सदस्यहरूमा यी गुणहरू विकास गर्न काम गर्नुपर्छ ।

- » "यो विशेषता किन महत्त्वपूर्ण छ?" भन्ने प्रश्नबाट सुरु गरी प्रत्येक मुख्य महत्त्वबारे छलफल गर्नुहोस् ।
१. ऊ स्थानीय मण्डलीप्रति इमानदार हुन्छ — उपस्थिति, दशांश, र सहभागितामा — र उसँग सम्मानित ख्रीष्टियन गवाही हुन्छ ।
२. उसले पहिले नै आफ्नो प्रयास र जोशले स्थानीय मण्डलीमा लगानी गरिरहेको हुन्छ ।
३. उसँग पूर्ण इमानदारीता र नैतिकताको उच्च भावना हुन्छ ।
४. उसले पहिले नै आफूले गर्नसक्ने उत्तम कुराहरूको निमित्त पहल र प्रेरणा देखाउँछ ।
५. ऊ व्यक्तिगत रूपमा अनुशासित, आत्म-प्रेरित, र निरन्तर सुधारिँदै जाने हुन्छ ।
६. उसले अरूलाई व्यवस्थित गर्ने र नेतृत्व गर्ने क्षमता देखाउँछ, अरू कसैको निर्देशनमा काम गर्ने क्षमता मात्र होइन ।
७. परियोजनाको काममा उसको भूमिकाको लागि आवश्यक क्षमता हुन्छ ।

केही विद्यार्थीहरूलाई यस पाठको कारणले उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने आशा गर्छन् भनेर आफ्नो अनुभव बाँड्न अनुमति दिनुहोस् ।

पाँच सारांश कथनहरू

१. परमेश्वरले मण्डलीलाई आत्मिक अगुवाइमा काम गर्न भनी योजना गर्नुभएको छ ।
२. मण्डलीको जिम्मेवारीहरूका लागि धेरै नेतृत्वका भूमिकाहरू आवश्यक छन् ।
३. नेतृत्वका लागि धेरैजसो योग्यताहरू असल चरित्रसँग सम्बन्धित छन् ।
४. पास्टर वा अन्य सेवकाइका अगुवाले निरन्तर राम्रो गुणहरू विकास गर्नु आवश्यक पर्छ ।
५. एक सेवकाइमा रहेका अगुवालाई विश्वसनीयता, प्रेरणा र भरोसा आवश्यक हुन्छ ।

पाठ २ को गर्नुपर्ने कार्यहरू

१. यस पाठबाट जीवन परिवर्तन गर्ने अवधारणाको संक्षेपमा एउटा अनुच्छेद लेख्नुहोस् । यो किन महत्वपूर्ण छ, व्याख्या गर्नुहोस् । यसले के राम्रो गर्न सक्छ? यसलाई नबुझ्दा के हानि हुन सक्छ?
२. यस पाठका सिद्धान्तहरूलाई आफ्नो जीवनमा कसरी लागू गर्ने भनेर व्याख्या गर्नुहोस् । यस पाठले तपाईंको लक्ष्यलाई कसरी परिवर्तन गर्छ? तपाईं आफ्नो कार्यहरूलाई परिवर्तन गर्न कसरी योजना बनाउनुहुन्छ?
३. पाठ २ को लागि पाँच सारांश कथनहरू याद गर्नुहोस् । अर्को कक्षा सत्रको सुरुमा तिनीहरूलाई स्मरणबाट लेख्न तयार हुनुहोस् ।
४. अर्को सत्रमा जानु अघि, १ शमूएल २:१२-३६ लाई पढ्नुहोस् । एलीको नेतृत्वको बारेमा केही अवलोकनहरूलाई लेख्नुहोस् ।

पाठ ३

नेतृत्वको महत्व

परिचय

जोन म्याक्सवेलले एक व्यापारीसँग कुरा गरे जसको कम्पनीले असफल होटलहरू किने र तिनीहरूलाई पुनः संगठित गरे ताकि तिनीहरूले नाफा कमाउन सुरु गर्न सकून् । म्याक्सवेलले तिनीहरूले असफल होटल किन्दा कम्पनीले कस्तो किसिमको कदम उठाए भनेर सोधे । व्यापारीले भने, 'हामीले प्रबन्धकलाई सधैं बर्खास्त गर्छौं । ऊ राम्रो प्रबन्धक हो कि होइन भनेर हेर्न हामी पर्खदैनौं । हामीलाई पहिले नै थाहा थियो कि ऊ राम्रो प्रबन्धक होइन किनभने होटल असफल भइरहेको छ ।

नेतृत्वले समूहको सफलतालाई निर्धारण गर्छ

यदि व्यावसायिक खेलकुद टोली असफल भइरहेको छ भने, मालिकहरूले नयाँ खेलाडीहरू मात्र खोज्दैनन्; उनीहरूले नयाँ प्रशिक्षक खोज्छन् । खराब नेतृत्वको साथमा संगठन सफल हुँदैन ।

एक सच्चा अगुवाले आफ्नो संगठनको असफलताको लागि बहाना बनाउँदैन । यदि यो असफल भयो भने, ऊ पनि असफल हुन्छ ।

» नेतृत्व किन महत्त्वपूर्ण छ?

एली इस्राएलका प्रधान पूजाहारी थिए । किनभने त्यहाँ कुनै राजा थिएन, र इस्राएलका कुलहरू केन्द्रीय सरकारको अधीनमा एक्यबद्ध थिएनन् । प्रधान पुजारी सम्भावित रूपमा राष्ट्रको सबैभन्दा प्रभावशाली अगुवा थिए ।

दुर्भाग्यवश, एली एक कमजोर अगुवा थिए । उनको व्यक्तिगत चरित्र राम्रो थियो, तर उनले आफ्ना छोराहरूलाई समेत सही काम गर्न अगुवाइ गर्न सकेनन् । उनका छोराहरू यौन अनैतिक, आराधनाका विधिहरूमा लापरवाह र लाभको लोभी थिए । तिनीहरूका कारण, धेरै मानिसहरूले मन्दिरको आराधनालाई तुच्छ ठान्थे (१ शमूएल २:१२-१७, २२, २९) ।

एलीले आफ्ना छोराहरूलाई तिनीहरूको पदबाट हटाउनुपर्थ्यो, तर तिनीहरूको इच्छा उनको लागि उनको नियुक्त जिम्मेवारीभन्दा महत्त्वपूर्ण थियो ।

एलीले राष्ट्रलाई आत्मिक उपासना र पवित्र जीवनमा नेतृत्व गर्नुपर्थ्यो; तर उनको प्रभाव उनका छोराहरू मार्फत राष्ट्रमा फैलनुको सट्टा छोराहरूमा सीमित भयो ।

मानिसहरूले आफूले गर्नुपर्ने काम नगर्नुका कारणहरू

१. उनीहरूलाई के गर्ने भन्ने थाहा छैन ।

यो जानकारीको अभाव हो । अगुवाले जानकारी दिनुपर्छ । यदि ऊसँग आवश्यकीय सबै ज्ञान छैन भने, उसले मद्दतको लागि कसैलाई खोज्नुपर्छ ।

२. उनीहरूलाई यो कसरी गर्ने थाहा छैन ।

यो तालिमको अभाव हो । अगुवासँग संगठनमा आवश्यक पर्ने सबै सीपहरू नहुन सक्छ, तर उसले तालिमको व्यवस्था मिलाउनुपर्छ ।

३. उनीहरूलाई थाहा छैन कि उनीहरूले यो किन गर्नुपर्छ ।

यो प्रेरणाको कमी हो । कहिलेकाहीँ संगठनका मानिसहरूले संगठनको लक्ष्य बुझ्दैनन् । वा सायद तिनीहरूले बुझ्छन्, तर वास्ता गर्दैनन् । अगुवाले मानिसहरूलाई लक्ष्य बाँड्नुपर्छ ।

४. उनीहरूलाई यो काम गर्नबाट रोक्ने समस्याहरू छन् ।

यो उपकरण र संगठनको अभाव हो । अगुवाले मानिसहरूलाई सफल हुनबाट रोक्ने समस्याहरू समाधान गर्न मद्दत गर्नुपर्छ ।

यो सूचीले संगठनका व्यक्तिहरूले आफूले गर्नुपर्ने काम नगर्नुका चारवटा सामान्य कारणहरू दिन्छ । यी चारवटै कारणले नेतृत्वको असफलता देखाउँछ ।

जब कुनै अगुवाले आफ्ना मानिसले गर्नुपर्ने काम नगरेको गुनासो गर्छ, उसले आफू अगुवाइ गर्न असफल भएको घोषणा गरिरहेको हुन्छ । उदाहरणका लागि, आफ्नो मण्डलीले सुसमाचार प्रचार नगरेको गुनासो गर्ने पास्टरले यी प्रश्नहरू विचार गर्नुपर्छ:

- के मैले तिनीहरूलाई सुसमाचार प्रचार गर्नुपर्छ भनेर व्याख्या गरेँ?
- के मैले तिनीहरूलाई कसरी सुसमाचार प्रचार गर्ने भनेर सिकाएँ (आदर्श रूपमा तिनीहरूलाई देखाएँ)?
- के मैले तिनीहरूलाई उत्प्रेरित गरेँ?
- के मैले तिनीहरूलाई सुसमाचार प्रचार गर्नबाट रोक्ने समस्याहरूको सामना गर्न मद्दत गरें?

यदि दुई सेनाहरू एउटै आकारका छन् र उनीहरूसँग एउटै उपकरणहरू छन् भने, कसले जित्छ? उत्कृष्ट सेनापती भएको सेनाले जित्नेछ ।

दुई खेल टोलीमा समान रूपमा प्रतिभाशाली खेलाडीहरू छन् । कुन टोलीले जित्ला? उत्कृष्ट प्रशिक्षक भएको टोलीले जित्नेछ ।

प्रेरणाको चुनौती

- » एउटा पुरानो उखानले भन्छ, "कलम तरवारभन्दा शक्तिशाली हो ।" तपाईंलाई यसको मतलब के लाग्छ?

यसको मतलब विचारमा, अनुनयमा र सञ्चारमा शक्ति हुन्छ भन्नु हो । हतियारभन्दा विचारको प्रभाव धेरै हुन्छ । "कलम" ले लिखित सञ्चारलाई बुझाउँछ, तर कुनै पनि प्रकारको प्रेरक सञ्चार मानिसहरूलाई उनीहरूको इच्छा विरुद्ध बाध्य पार्नु भन्दा बढी शक्तिशाली हुन्छ ।

यदि तपाईं मानिसहरूलाई जबरजस्ती गर्न खोज्नुहुन्छ भने, तपाईंको व्यक्तिगत उपस्थिति भन्दा बाहिर तपाईंको प्रभाव विस्तार गर्न गाह्रो हुन्छ । बाध्यतामा परेका मानिसहरूले आफ्नो काम उत्तमसँग गर्दैनन् । तिनीहरू आफ्नो ऊर्जा र विचारहरूलाई काममा समर्पित गर्दैनन् । तपाईंले मानिसहरूलाई जबरजस्ती गर्नु भन्दा उत्प्रेरित गरेर धेरै कुरा हासिल गर्न सक्नुहुन्छ । एउटा विचार-एक अवधारणाले लाखौं मानिसहरूलाई फैलाउन र प्रभाव पार्न सक्छ ।

दोस्रो विश्वयुद्ध बोलीहरूको शक्तिको उदाहरण हो । दोस्रो विश्वयुद्ध बोलीको युद्ध थियो, एउटा विचारको युद्ध थियो ।

बोलीको युद्ध किन भयो? एडोल्फ हिटलर एक शक्तिशाली वक्ता थिए। उनले जर्मनीको लागि आफ्नो दृष्टिकोणलाई सञ्चार गरे, र जर्मनहरूले उनलाई आफ्नो नेता बनाए। उनले तिनीहरूलाई विश्वमा शासन गर्ने उनीहरू उच्च जाति हो भन्नेमा विश्वस्त पारे। केही मण्डलीहरूले पनि उनलाई मसीहको रूपमा बताउन थाले र जर्मनी परमेश्वरको राज्य हो भनी भन्न थाले। हिटलरको नेतृत्वमा जर्मनीले इतिहासकै सबैभन्दा नराम्रो अत्याचार गरेको थियो। उनले बोलीको शक्तिले यस्तो गरेका थिए। कहिलेकाहीँ मानिसहरूलाई लाग्छ कि शब्दहरूले कुनै हानि गर्दैनन्, तर हिटलरका शब्दहरूले लाखौं मानिसहरूको ज्यान गयो।

जब हिटलरले आफ्नो शक्ति बढाउँदै थिए, इङ्गल्याण्डका केही मानिसहरूले सोचेका थिए कि उनीहरूका लागि कुनै खतरा छैन। जब देशमा नयाँ प्रधानमन्त्री चयन गर्ने समय आयो, केही उम्मेदवारहरूले जनतालाई शान्ति दिने वाचा गरे। तर विन्स्टन चर्चिलले मानिसहरूलाई सत्य भने। उनले भने, "म तिमीलाई रगत, पसिना र आँसु दिन्छु।" समस्याको सामना गरेका कारण उनी निर्वाचित भएका थिए।

चर्चिलका भाषणहरूले इङ्गल्याण्डलाई जर्मनीको विरुद्धमा रक्षा गर्न एकजुट बनायो। उनले भने, "हामी समुद्र र हावामा लड्नेछौं। यदि तिनीहरू हाम्रो समुद्र किनारमा अवतरण भए भने हामी समुद्र तटहरूमा लड्नेछौं। हामी प्रत्येक शहरको प्रत्येक गल्लीमा तिनीहरूसँग लड्नेछौं। हामी कहिल्यै हार मान्ने छैनौं। हामी कहिल्यै आत्मसमर्पण गर्नेछैनौं।"

हिटलर र चर्चिलको भाषणबाट हामी बोलीको शक्तिलाई देख्छौं। एक अर्थमा, हरेक युद्ध बोलीको युद्ध हो।

» प्रत्येक युद्ध बोलीको युद्ध हो भन्ने कथनको व्याख्या गर्नुहोस्। यसले हामीलाई नेतृत्वको बारेमा के बताउँछ?

कहिलेकाहीँ अगुवाले सोच्दछ कि उसले पैसा तिरेर मात्र मद्दत पाउन सक्छ। उसले सोच्दछ कि यदि उसले उनीहरूलाई धेरै पैसा तिर्‍यो भने आफ्ना मानिसहरूले अझ धेरै काम गर्नेछन्। त्यो सामान्यतया सत्य होइन। मानिसहरूले संगठनलाई सहयोग गर्छन् किनभने तिनीहरू यसमा विश्वास गर्छन्। तिनीहरू कडा मेहनत गर्छन् किनभने तिनीहरू लक्ष्यहरू बाँड्ने गर्छन्।

सबैले राम्रोसँग बुझ्ने र बाँडेको लक्ष्यतर्फ काम नगरेसम्म तपाईंले सार्थक काम गर्न सक्नुहुन्न। तर त्यो पर्याप्त छैन। तपाईं लक्ष्यमा कसरी पुग्नुहुन्छ भन्ने कुरा महत्त्वपूर्ण छ। तपाईं मूल्यहरूद्वारा निर्देशित हुनुपर्छ। तपाईंले आफ्नो लक्ष्य र कसरी त्यहाँ पुग्ने भन्ने कुरामा गर्व गर्नुपर्दछ।^३

» लक्ष्यमा गर्व गर्नु र कसरी त्यहाँ पुग्नुभयो भन्नेमा गर्व गर्नुको अर्थ के हो?

एक व्यापारीले आफ्ना कर्मचारीहरूलाई तलब दिएर मात्र ठूलो कम्पनी बनाउन सक्दैन। उसले तिनीहरूलाई लक्ष्य र मूल्यहरूको साथ नेतृत्व गर्नुपर्छ। यदि पैसा मात्र महत्त्वपूर्ण हुन्छ भने, मानिसहरूले व्यवसायको लक्ष्यहरूको लागि काम गर्दैनन्। तिनीहरू गुणस्तरको वास्ता गर्दैनन् र आफ्नो काममा गर्व गर्दैनन्।

सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कुराहरू पैसाको लागि मात्र गरिदैनन्। मानिसहरूले आफ्नो परिवार र छोराछोरीका लागि गर्ने कुराहरू सोच्नुहोस्। तिनीहरू ती कुराहरू पैसाको कारणले गर्दैनन्, तर अझ महत्त्वपूर्ण मूल्यहरूको कारणले गर्दा गर्छन्। मानिसहरू आफ्नो मूल्यहरूद्वारा प्रेरित हुन्छन्।

सेवकाइमा, नेतृत्व कौशल व्यापारिक संसारमा भन्दा पनि महत्त्वपूर्ण हुन्छ, किनभने मण्डलीका कामदारहरू प्रायः स्वयंसेवक हुन्छन्। अगुवाले

"व्यस्तताको अर्थ सँधैँ साँचो काम हुँदैन। सबै कामको उद्देश्य उत्पादन वा उपलब्धि हो, र यी मध्ये कुनै एकको लागि पूर्वविचार, प्रणाली, योजना, बुद्धि, र इमानदार उद्देश्य, साथै मेहनत हुनुपर्छ।"

थोमस एडिसन

३ केन ब्लान्चर्ड र शेल्डन बाउल्स, गुंग हो: कुनै पनि संगठनमा मानिसहरूलाई सक्रिय गर्नुहोस् (न्यूयोर्क: विलियम मोरो, १९९७), ३८

ती मध्ये अधिकांशलाई सशुल्क रोजगारीको प्रोत्साहन प्रस्ताव गर्न सक्दैनन् । अगुवालाई मद्दत गर्ने मानिसहरूले यो गर्छन् किनभने तिनीहरू मण्डलीमा विश्वास गर्छन् । यदि एक मण्डलीलाई स्थानीय रूपमा पैसा र ऊर्जाको साथ सहयोग गरिएको छैन भने, नेता असफल भएको छ ।

» तपाईंको मण्डलीमा मद्दत गर्ने मानिसहरू को हुन्? तिनीहरूले यो किन गर्छन्?

अगुवाको कामलाई यसरी संक्षेप गरिएको छ:

काम किन सार्थक छ भन्ने मानिसहरूलाई थाहा दिनुहोस् । तपाईं कहाँ जाँदै हुनुहुन्छ निर्णय गर्नुहोस् । सुनिश्चित गर्नुहोस् कि टोलीले लक्ष्य बाँड्ने गर्दछ । मूल्यहरू निर्धारण गर्न मद्दत गर्नुहोस् । ठाउँमा स्रोतहरूलाई पाउनुहोस् । नियम निर्माताहरूलाई नियन्त्रणमा राख्नुहोस् । सुनिश्चित गर्नुहोस् कि तपाईंलाई संगठन भित्र र बाहिर दुवै आवश्यक सहयोग छ । समस्याबाट बच्न भविष्यमा आफ्नो नजर राख्नुहोस् र दिशा परिवर्तन गर्न तयार हुनुहोस् ।^४

नेतृत्व र अन्य क्षमताहरू

यदि कुनै व्यक्तिसँग कुनै प्रकारको काममा सीप छ तर नेतृत्व क्षमता छैन भने, उसले एकलै वा कसैको निर्देशनमा काम गर्नेछ । तर जो व्यक्तिसँग उच्च स्तरको सीप छ र नेतृत्व क्षमता पनि छ भने उसले अरूलाई नेतृत्व गर्न र धेरै कुराहरू हासिल गर्न सक्षम हुनेछ ।

प्रेरित पावलले प्रमुख सहरहरूमा चर्चहरूको सञ्चालन सुरु गरे । उनले हरेक ठाउँमा अगुवाहरू नियुक्त गरे, किनभने उनलाई थाहा थियो कि मण्डली जताततै बढ्नको लागि धेरै अगुवाहरूको आवश्यकता छ ।

पावलले केही मानिसहरूलाई आफ्नो मिसनरी यात्राहरूमा आफूसँगै लिएर विशेष तालिम दिए (प्रेरित १६:३, प्रेरित १९:२२) । पावलले अगुवाहरूलाई निरन्तर विकास गर्नुपर्ने आवश्यकतालाई जोड दिए । उनले तिमोथीलाई अरूलाई सिकाउन सक्ने विश्वासी मानिसहरू खोज्न भने (२ तिमोथी २:२) ।

नेतृत्व क्षमता भएको अटो मेकानिकले उसको लागि काम गर्ने अन्य मेकानिकहरूसँग व्यापार गर्न सक्षम हुन सक्छ । यदि ऊ अगुवा होइन भने, उसले एकलै वा अरूको लागि काम गर्नेछ ।

एलेक्सलाई घरहरूमा सबै प्रकारका निर्माण कार्यहरू कसरी गर्ने भनेर थाहा छ । उसले उत्कृष्ट काम गर्छ र इमानदार छ । उसका ग्राहकहरूले उसलाई अरूलाई सिफारिस गर्छन्, र उससँग सधैं कामहरूले पर्खिरहेको हुन्छ । एलेक्ससँग कुनै कर्मचारीहरू छैनन् किनभने उसलाई सबै कुरा कसरी गर्ने भनेर थाहा छ र कसैलाई प्रयोग गर्न चाहँदैन जसले यो पनि गर्न सक्दैन । उसलाई सबै कुराहरू कसरी थाहा छ र कसैलाई प्रयोग गर्न चाहन्छन् भने यो पनि गर्न सक्दैन ।

नेतृत्व कौशलले व्यक्तिको अन्य क्षमताहरूको मूल्यलाई बढाउँछ । कुनै पनि क्षेत्रमा उच्च दक्षता भएको व्यक्तिले नेतृत्व क्षमता बढाएर आफ्नो महत्व बढाउन सक्छ ।

अगुवाको विश्वसनीयता

एक भरपर्दो अगुवाले मानिसहरूलाई उनीहरूलाई सफल हुन आवश्यक पर्ने कुराहरू प्रदान गर्दछ । अगुवाले तिनीहरूको सफलताको लागि व्यवस्थापनको सिर्जना गर्दछ । उनीहरूलाई थाहा हुनुपर्छ कि उसले आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्नेछ ताकि तिनीहरूले आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्न सकून् ।

अगुवा भरपर्दो भएन भने मानिसहरूले संगठनको लक्ष्य हासिल गर्न सक्दैनन्, त्यसैले लक्ष्य त्यागेर समायोजन गर्छन् । भरपर्दो नभएको अगुवाले आफूले अपेक्षा गरेको काम किन गरेन भनेर बारम्बार मानिसहरूलाई बताइरहन्छ ।

समस्याका लागि अगुवा तयार नभएको हुनुहुँदैन । उसले बाधा र अवरोधहरूको लागि योजना बनाउनुपर्छ र तिनीहरूको लागि तयार हुनुपर्छ । एक अगुवालाई थाहा हुन्छ कि चीजहरू सधैं परिवर्तन भइरहेका हुन्छन् । परिवर्तनले नयाँ समस्या ल्याउन सक्छ भन्ने कुरा उसले बुझ्छ, त्यसैले तयारी गर्छ । अरू मानिसहरूले परिस्थितिहरू आए जस्तै लिन सक्छन्, तर अगुवा नेतृत्व गर्न तयार हुनुपर्छ ।

एलन एक निर्माण दलको मुख्य व्यक्ति थिए । उसको पर्यवेक्षकले उसलाई भन्यो कि केही पर्खालहरू दिनभरिमा निर्माण गर्नुपर्छ, त्यसैले त्यो कुरा एलनले आफ्नो टोलीलाई भने । तर, पर्यवेक्षकले सामग्री पठाउन बिर्सकाले तिनीहरूकहाँ सामग्री आएन । एलनले टोलीलाई बताए कि लक्ष्य हासिल गर्न सकिँदैन । यो धेरै पटक भएपछि, एलनलाई आफ्नो टोलीलाई छिटो काम गर्नुपर्छ भनेर भन्न गाह्रो भयो ।

जोन एक स्कूल शिक्षक थिए । एकदिन ऊ विद्यालयमा आइपुग्दा प्रिन्सिपलले उसलाई त्यो दिन उसको कक्षाकोठा अर्को समूले प्रयोग गर्ने बतायो । ऊ अर्को ठाउँमा पढाउन तयार थिएन र कक्षा कोठाबाट आफूलाई चाहिने चीजहरू सार्ने उससँग समय पनि थिएन ।

सेवकाइमा नेतृत्व

बाइबलले हामीलाई बताउँछ कि परमेश्वरले प्रेरितहरू, अगमवक्ताहरू, प्रचारकहरू, पास्टरहरू, र शिक्षकहरूलाई बोलाउनुभएको छ (एफिसी ४:११-१२) । परमेश्वरले चाहिने क्षमता पनि दिनुहुन्छ ।

परमेश्वरको बोलावटले व्यक्तिलाई नेतृत्व गर्ने अवसर दिन्छ, तर सफलताको ग्यारेन्टी गर्दैन । यदि कुनै व्यक्तिको व्यवहारले उसको प्रभावलाई बढाउनुको सट्टा घटाउँछ भने ऊ सफल हुन सक्दैन ।

एफिसी ४:११ मा सूचीबद्ध सेवकाइको भूमिकालाई हेर्नुहोस् । यदि मानिसहरूले उसलाई विश्वास गर्न सक्दैनन् भनी सोचे भने एक प्रचारक कसरी सफल हुन्छ? यदि मानिसहरूले गल्तीहरू सिकाउँछन् भने शिक्षक कसरी सफल हुन सक्छ? एक जना पास्टर कसरी सफल हुन सक्छ यदि मानिसहरूले महसुस गरे कि उसले केवल तिनीहरूबाट लाभ लिन मात्र चाहन्छ?

प्रभावविना व्यक्ति सेवकाइमा सफल हुन सक्दैन । यी सेवकाइका भूमिकाहरू नेतृत्वको भूमिका हुन्, किनभने तिनीहरू प्रभावमा निर्भर हुन्छन् ।

नेतृत्वको बारेमा केही गलत मान्यताहरू

प्रत्येक बुँदा पढिसकेपछि र स्पष्टीकरण दिनुअघि सोध्नुहोस्, "यो विचारमा के गलत छ?"

१. अगुवा त्यो हो जसको सेवा अरूले गर्छ ।

अगुवा एक व्यक्ति हो जसले समूहको लागि आवश्यकताहरू पूरा गर्ने तरिका फेला पार्छ । त्यसैले उसलाई अगुवाका रूपमा स्वीकारिन्छ । येशुले भन्नुभयो कि अगुवा भनेको सेवा गर्ने व्यक्ति हो । उहाँले भन्नुभयो, महान् व्यक्तिचाहिँ सबैको सेवक हो । अगुवाले आफ्नो स्वार्थ अरूको लागि त्याग्छ ।

२. एक सेवक अगुवा आफ्ना अनुयायीहरू भन्दा बढी आत्मिक र परमेश्वर भक्त हुन्छ ।

तथ्य यो हो कि धेरै मण्डलीहरूमा पास्टर भन्दा धेरै सदस्यहरू नै परमेश्वरप्रति भक्त हुन्छन् । नेतृत्व क्षमताले आत्मिकतालाई प्रमाणित गर्दैन ।

३. सेवकाइको नेतृत्वमा पदोन्नति व्यक्तिगत प्रयासमा निर्भर गर्दछ ।

पदोन्नति प्राप्त गर्ने मानव प्रयासहरूले सामान्यतया राम्रोसँग काम गर्दैनन् । हामीले हाम्रा जिम्मेवारीहरूमा सक्दो प्रयास गर्नुपर्छ र हामीलाई सही ठाउँमा राख्नको लागि परमेश्वरमा भरोसा गर्नुपर्छ । नेतृत्वको स्थानमा पुग्ने प्रयासमा परमेश्वरलाई आदर नगर्ने काम कहिल्यै नगर्नुहोस् । यदि तपाईं परमेश्वरलाई आदर गरेर त्यहाँ पुग्न सक्नुहुन्न भने, तपाईं त्यहाँ पुग्न पर्ने व्यक्ति होइन ।

परमेश्वरका चुनिएका अगुवाहरू प्रायः पदहरू खोजिरहेका मानिसहरू हुन्छन् । जोन क्रिसोस्टमलाई सन् ३९७ मा कन्स्टान्टिनोपलको आर्कबिशपको रूपमा चुनिएको थियो । सुरुमा उनले पद अस्वीकार गरे किनभने उनले सोचेका थिए कि उनी योग्य छैनन् । पछि, उनले सेवकाइको पदहरूमा उचित मनोवृत्तिको बारेमा लेखे । कुनै व्यक्तिले गोरु पाल्न इन्कार गर्नुभने यो अचम्म मान्नुपर्ने कुरा होइन भनेर उनले बताए किनभने त्यो एउटा तल्लो स्तरको काम हो । यदि एक व्यक्तिले राजा हुन अस्वीकार गर्नुभने, उसले सोच्दछ कि उसको लागि यो पद धेरै उच्च छ । यदि एक व्यक्तिले सेवकाइको पद अस्वीकार गर्छ भने, यो कुनै पनि कारणले हुन सक्छ, उसले सेवकाइलाई उच्च पद हो वा निम्न पद हो भन्ने कुरामा निर्भर गर्दछ ।^५

केही विद्यार्थीहरूलाई यस पाठको कारणले उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने आशा गर्छन् भनेर आफ्नो अनुभव बाँड्न अनुमति दिनुहोस् ।

पाँच सारांश कथनहरू

४. संगठन असफल भयो भने अगुवा असफल हुन्छ ।
५. तालिम र प्रेरणा दिनु नेतृत्वको कार्य हो ।
६. मानिसहरू लक्ष्यहरू र उनीहरूले हासिल गर्ने तरिकामा गर्व गर्न चाहन्छन् ।
७. नेतृत्व कौशलले व्यक्तिको अन्य क्षमताहरूको मूल्यलाई बढाउँछ ।
८. अगुवाको विश्वसनीयताले संगठनको विश्वसनीयतालाई निर्धारण गर्छ ।

पाठ ३ को गर्नुपर्ने कार्य

१. यस पाठबाट जीवन परिवर्तन गर्ने अवधारणाको बारेमा संक्षेपमा एउटा अनुच्छेद लेख्नुहोस् । यो किन महत्त्वपूर्ण छ व्याख्या गर्नुहोस् । यसले के राम्रो गर्न सक्छ? यसलाई नबुझ्दा के हानि हुन सक्छ?
२. यस पाठका सिद्धान्तहरूलाई आफ्नो जीवनमा कसरी लागू गर्ने भनेर व्याख्या गर्नुहोस् । यस पाठले तपाईंको लक्ष्यलाई कसरी परिवर्तन गर्छ? तपाईं आफ्नो कार्यहरूलाई परिवर्तन गर्न कसरी योजना बनाउनुहुन्छ?
३. पाठ ३ को लागि पाँच सारांश कथनहरू याद गर्नुहोस् । अर्को कक्षा सत्रको सुरुमा तिनीहरूलाई स्मरणबाट लेख्न तयार हुनुहोस् ।
४. अर्को सत्रमा जानु अघि, १ राजाहरू १९:१९-२१ र २ राजाहरू २:१-१५ पढ्नुहोस् र नयाँ भविष्यवक्तालाई नेतृत्वको संक्रमणको बारेमा लेख्नुहोस् ।

एक अगुवा निर्माण गर्नु

परिचय

सबै केही मानिसहरूलाई प्रभाव पार्ने अर्थमा अगुवा हुनुपर्छ। उदाहरणका लागि, प्रत्येक आमाबाबुले आफ्ना छोराछोरीहरूलाई नेतृत्व गर्नुपर्छ। हामीले यस पाठ्यक्रममा अध्ययन गर्ने सिद्धान्तहरूले एउटा व्यक्तिलाई ती प्राकृतिक नेतृत्व पदहरूमा मद्दत गर्नेछ। जे होस्, यो पाठ्यक्रम प्रायः नेतृत्वको सिद्धान्तहरूमा केन्द्रित हुन्छ प्राकृतिक पदहरू भन्दा बाहिर जुन प्रत्येक व्यक्तिले पुरा गर्नुपर्छ।

तालिमको खतरा

अगुवा बन्न चाहने व्यक्तिको विभिन्न उद्देश्य हुन सक्छ। सही उद्देश्य भनेको सेवा गर्ने इच्छा हो।

तालिमले मानिसलाई ज्ञान र क्षमतामा अरूभन्दा उच्च बनाउन सक्छ। उसले मूल्यमा अरू मानिसहरूभन्दा आफू श्रेष्ठ छु भन्ने महसुस गर्न थाल्छ। उसले आफ्नो पदको सम्मानको रूपमा मात्र होइन, तर अन्तरनिहित श्रेष्ठताको भावनाको कारणले अरूबाट विशेष व्यवहारको अपेक्षा गर्न थाल्छ।

प्रेरित पावलले चेताउनी दिएका थिए, "ज्ञानले घमण्ड ल्याउँछ" (१ कोरिन्थी ८:१)। ज्ञान नराम्रो कुरा हो वा यो स्वतः हानिकारक हुन्छ भन्ने उनको मतलब थिएन। सन्दर्भमा, उनी एक व्यक्तिको बारेमा कुरा गर्दै थिए जसलाई केही निश्चित कुराहरू थाहा थियो तर उसले आफ्नो ज्ञान प्रयोग गर्ने तरिका प्रेमबाट प्रेरित थिएन।

तालिमले मानिसलाई परमेश्वरको राज्यको लागि अझ प्रभावकारी बनाउन सक्छ, तर मात्र यदि उसको इच्छा नम्र भई सेवा गर्ने हो भने।

**"महिमा खोज्ने व्यक्तिले
धेरै हासिल गर्दैन।"**

स्याम वाल्टन

अगुवा बन्नु

मान्छे कसरी एउटा अगुवा बन्छ? सम्झनुहोस्, हामी आधिकारिक पदको बारेमा मात्र कुरा गरिरहेका छैनौं। अगुवा एक प्रभावशाली व्यक्ति हो, एक व्यक्ति जसलाई मानिसहरूले पछ्याउँछन्।

केही व्यक्तिहरू अरूलाई प्रभाव पार्ने प्राकृतिक क्षमता लिएर जन्मेका हुन्छन्। तिनीहरू आत्मविश्वास देखाउँछन्, तिनीहरू समाधान खोज्न छिटो हुन्छन्, र मानिसहरूले तिनीहरूलाई सहज रूपमा पछ्याउँछन्। किनभने यी व्यक्तित्वहरू अवस्थित छन्, तपाईंले अनुमान गर्न सक्नुहुन्छ कि केही व्यक्तिहरू अगुवा बन्न जन्मेका हुन्छन् र अरूहरू हुँदैनन्। जे होस्, अगुवाहरू विभिन्न कारणले बनेका हुन्छन्।

एक पुरानो युक्रेनी किंवदन्ती अनुसार, एक जवान मानिस एक पूजारीकहाँ गएर भने, "पिता, मैले सपना देखें कि म १०,००० मानिसहरूको अगुवा भएको रहेछु। के यो साँचो हुनेछ?" पूजारीले भने, "अहिलेको कमी भनेको १०,००० मानिसहरूले तिमी तिनीहरूको अगुवा भएको सपना देखे हो।"

अगुवा बनाउने कारक तत्वहरू

एक व्यक्ति यी कारकहरू वा तिनीहरूको केही संयोजनबाट अगुवा बन्न सक्छ। यद्यपि, यी मध्ये कुनै पनि व्यक्तिलाई दीर्घकालीन, प्रभावकारी अगुवा बनाउन पर्याप्त छैन यदि ऊ अन्य क्षेत्रमा अत्यन्तै कमजोर छ भने।

१. स्पष्ट प्राकृतिक क्षमता

एक व्यक्ति जो विश्वस्त देखिन्छ ऊ जहाँ जान्छ तत्काल नेता हुन सक्छ। यद्यपि, यदि उसले सिर्जना गरेको अपेक्षाहरू पूरा गर्न असफल भयो भने, उसले नेतृत्व गर्न जारी राख्न सक्नेछैन। प्राकृतिक क्षमता भएको व्यक्तिले पनि प्रभावकारी बन्न नेतृत्वका सिद्धान्तहरू पालना गर्नुपर्छ।

२. संकटको समयमा प्रतिक्रिया

समस्याको प्रतिक्रिया स्वरूप धेरै अगुवाहरू देखा परेका छन्। ठूलो संकटले अगुवालाई प्रकट गर्न सक्छ। संकटको प्रतिक्रिया बनाइको भावना वा जिम्मेवारीको भावनाबाट आउँछ जुन केवल अवलोकन गर्ने र गुनासो गर्ने व्यक्तिसँग विपरीत हुन्छ।

संकटले क्षमतावान् अगुवाको निम्ति अवसर ल्याउँछ, तर संकट सकिएपछि नेतृत्व गर्नका लागि अन्य गुणहरू आवश्यक हुन्छन्। कहिलेकाहीँ संकटमा राम्रो नेतृत्व गर्ने व्यक्ति अन्य परिस्थितिहरूमा राम्रो नेतृत्व गर्न सक्षम हुँदैन।

३. दीर्घकालीन विश्वसनीयता

कहिलेकाहीँ एक व्यक्ति एउटा अगुवा हुन्छ किनभने ऊ वर्षौंदिखि भरपर्दो र विश्वासयोग्य भइरहेको थियो। मानिसहरूले उसलाई विश्वास गर्छन् किनभने तिनीहरू जान्दछन् कि ऊ संगठनप्रति प्रतिबद्ध रहेको छ।

४. हासिल गरिएको निपूर्णता

एक व्यक्ति एक अगुवा हुन सक्छ किनभने उसले विशिष्ट क्षेत्रमा ज्ञान र सीप हासिल गरेको छ। उसले केही निश्चित परिस्थितिहरूमा र केही समस्याहरू समाधान गर्न मात्र नेतृत्व गर्न सक्छ।

५. सिकिएको नेतृत्वका सिद्धान्तहरू

एक व्यक्तिले यस पाठ्यक्रममा अध्ययन गरिएका सिद्धान्तहरूको साथ नेतृत्व गर्न सिक्न सक्छ। यद्यपि, तालिमले व्यक्तिलाई उच्च स्तरमा प्रभावकारी अगुवा बनाउन सक्दैन जबसम्म ऊसँग केही प्राकृतिक क्षमता हुँदैन।

६. ईश्वरीय बोलावट

परमेश्वरले प्रेरितहरू, अगमवक्ताहरू, प्रचारकहरू, पास्टरहरू र शिक्षकहरूलाई बोलाउनुभएको छ (एफिसी ४:११)। संसारका समाजहरूमा, मानिसहरूलाई उच्च पदहरूमा पदोन्नति गर्नमा परमेश्वर सार्वभौम हुनुहुन्छ (भजनसंग्रह ७५:७, दानिएल २:२१)। कहिलेकाहीँ मानिसहरू आश्चर्यचकित हुन्छन् जब परमेश्वरले त्यस्तो व्यक्तिलाई बोलाउनुहुन्छ जसमा प्राकृतिक क्षमता हुँदैन, तर परमेश्वरले सधैं आफ्नो बोलावट पूरा गर्न आवश्यक पर्ने क्षमताहरू दिनुहुन्छ।

यदि मानिसहरूले अगुवालाई कुनै कारणले समर्पित भएको देख्छन् र ऊ परमेश्वरबाट सहायता गरिएको छ भने, तिनीहरूले विश्वास गरेको खातिर उसलाई पछ्याउन सक्छन्। आफ्नो इमानदारी कायम राख्न, यो आवश्यक छ कि उसले योग्यता, विश्वसनीयता र चरित्र देखाउनुपर्छ।

पवित्रशास्त्रमा नेतृत्वको लागि चाहिने कारक तत्वहरू

पवित्रशास्त्रमा धेरै मानिसहरूले कसरी आफ्नो नेतृत्व सुरु गरे हेरौं ।

एलीशा: संक्रमणकालमा अगुवाइ गर्ने व्यक्ति

एलीशालाई परमेश्वरले एलियापछि इस्त्राएलको प्रमुख अगमवक्ता बन्न चुन्नुभएको थियो । यो संक्रमणलाई १ राजा १९:१९-२१ र २ राजा २:१-१५ मा वर्णन गरिएको छ ।

परमेश्वरको बोलावट एक स्पष्ट कारक थियो जसले उनलाई एउटा अगुवा बनायो । यद्यपि, त्यहाँ अन्य महत्त्वपूर्ण विवरणहरू छन् । एलीशा सेवकाइमा समर्पित हुन ठूलो खेत छोड्न इच्छुक थिए । एलीशाको लागि धनभन्दा पनि परमेश्वरको बोलावट महत्त्वपूर्ण थियो । एलीशाको पछि सहायक गेहजीले पैसाप्रतिको मायाको कारण सेवकाइको आफ्नो मौका गुमाए (२ राजा ५:२०-२७) ।

एलीशा आफ्नो तालिमको एक भागको रूपमा सेवक हुन इच्छुक थिए । यो इच्छा नभएको भए उनी सेवकाइमा सफल हुने थिएनन् ।

एलीशालाई थाहा थियो कि बुढो भएका एलियाले परमेश्वरको शक्तिद्वारा अचम्मका कामहरू गरेका थिए । उनले तीन वर्षदेखि वर्षालाई रोकेका थिए । उनले दुष्ट राजा र रानीको मृत्युको भविष्यवाणी गरेका थिए । उनले आकाशबाट आगोको लागि प्रार्थना गरेका थिए । मानव विधिहरूमा तालिम दिएर आफ्नो भावी जिम्मेवारी पूरा गर्न सकिँदैन भनी एलीशालाई थाहा थियो । उनलाई थाहा थियो कि उनमा परमेश्वरको आत्माको अभिषेक हुनुपर्छ ।

एलियालाई परमेश्वरले माथि उठाउनु भएपछि, एलीशाले एलियाको खास्टो उठाए र खोलाको पानीलाई खास्टोले हानेर भने, "एलियाका परमेश्वर कहाँ हुनुहुन्छ?" युवा अगमवक्ताहरूले नयाँ अगुवाको सेवकाइमा परमेश्वरको शक्ति रहेको हुन्छ कि हुँदैन भनेर हेरिरहेका थिए । जब तिनीहरूले आश्चर्यकर्म देखे, तिनीहरूले भने, "एलियाको आत्मा एलीशामा छ" (२ राजा २:१५) । तिनीहरूले एलियाबाट एलीशामा परमेश्वरको शक्तिको स्थानान्तरण भएको देखे ।

नेतृत्वको जिम्मेवारी पाको अगुवाहरूबाट युवाहरूलाई अनिवार्य रूपमा सरेर जान्छ । यद्यपि, परमेश्वरको शक्ति स्वतः रूपमा सरेर जादैन । विश्वास नभएका अगुवाहरूको नयाँ पुस्ताले परमेश्वरको शक्ति गुमाउनेछ र मानव विधिहरूमा निर्भर हुनेछ ।

गिदोन: एउटा संकटको घडीमा नेतृत्व गर्ने व्यक्ति

गिदोन आफ्नो राष्ट्र वा कुलको अगुवा थिएनन् । प्रत्येक वर्ष फसल काट्ने बेलामा उनको राष्ट्र लुटिएको थियो । गिदोनलाई परिस्थिति परिवर्तन गर्ने कुनै विचार थिएन । जब परमेश्वरको दूत उनीकहाँ आए उनले खाना लुकाउन खोजिरहेका थिए । उनले आफ्नो अवस्थालाई सम्हाल्न र जीवित रहन मात्रै खोजिरहेका थिए । यो एउटा अगुवाको व्यवहार होइन ।

परमेश्वरले गिदोनलाई "वीरताको शक्तिशाली मानिस" भन्नुभयो किनभने परमेश्वरलाई थाहा थियो कि उनले के गर्न सक्छन् भनेर । परमेश्वरले गिदोनलाई चुन्नुभएकोमा उनी छक्क परे, र यस कुराको पुष्टिको लागि धेरै चिन्हहरू मागे ।

"मेरो पैदल यात्रा सार्वजनिक हो । मेरो व्यवसाय संसारमा छ, र मैले पुरुषहरूको सम्मेलनमा घुलमिल हुनुपर्छ वा अवसरले मलाई तोकेको पद छोड्नुपर्छ ।"

विलियम विल्बरफोर्स

गिदोनले मूर्ति पूजा गर्ने ठाउँ नष्ट गर्दा र परमेश्वरलाई बलिदान चढाउँदा परमेश्वरको आज्ञा पालन गरे। उनको कार्यले त्यस समयमा धार्मिक सुधार ल्याउन सकेन, तर यसले मानिसहरूलाई मूर्तिहरूको शक्तिमाथि शंका गर्ने सम्म बनायो।

गिदोन पूर्णतया परमेश्वरमा निर्भर थिए। उनले धेरैजसो सेनालाई फिर्ता पठाउने परमेश्वरको निर्देशन पनि पालन गरे। गिदोनले आक्रमणको असामान्य योजना बनाए र परमेश्वरले ठूलो विजय दिनुभयो।

दुर्भाग्यवश, गिदोनको विजयपछि उनले मानिसहरूलाई परमेश्वरको सेवा गर्न अगुवाइ गरेनन् तर मूर्तिपूजातिर लागे। यदि एउटा अगुवा लामो समयसम्म स्थिर हुँदैन भने, उसले परमेश्वरको लागि आफ्नो पूर्ण क्षमता हासिल गर्न असफल हुनेछ।

नहेम्याह: दर्शनको साथ नेतृत्व गर्ने व्यक्ति

नहेम्याह घरबाट टाढा बेबिलोनका राजाको लागि काम गर्ने एउटा यहूदी थिए। तिनले यरूशलेमको अवस्थाबारे सुने। सहर धेरै पहिले नै कब्जा गरिएको थियो; पर्खालहरू भत्किएका थिए, जसको मतलब मानिसहरू आक्रमणकारीहरूको दयामा निर्भर थिए।

नहेम्याहले व्यक्तिगत रूपमा कार्य गर्नुपर्ने जिम्मेवारी महसूस गरे। धेरैजसो मानिसहरूले प्रतिक्रिया दिनुपर्ने कुनै दायित्व महसूस नगरी यो समाचारमा शोक गरेका थिए। उनीहरूले परिस्थिति परिवर्तन गर्न सक्षम हुने आशा गर्दैनन्। एक अगुवाले जिम्मेवारीलाई महसूस गर्दछ किनभने उसले सोच्दछ कि यो स्थिति परिवर्तन गर्न सम्भव छ। किनभने उसले सक्छ, उसलाई थाहा छ कि उसले गर्नुपर्छ।

नहेम्याहले परमेश्वरको हस्तक्षेपको लागि प्रार्थना गरे। नहेम्याहलाई थाहा थियो कि पुनर्निर्माण परमेश्वरको सहायता बिना हुन सक्दैन। एक ख्रीष्टियन अगुवाले संसारलाई आफ्नो दृष्टिमा मिलाउनको लागि होइन, तर परमेश्वरको दर्शनमा परिवर्तन गर्न खोजिरहेका हुन्छन्। उसको भरोसा मानिसमा होइन, परमेश्वरमा आधारित हुन्छ।

परमेश्वरले विशेष अवसर दिनुभयो। राजाले नहेम्याहको समस्यामा चासो देखाए। यसबाट हामीले सिक्रे सिद्धान्त यो होइन कि हामीलाई मद्दत गर्न हामीलाई शक्तिशाली मानिसहरू चाहिन्छ। सिद्धान्त यो हो कि यदि लक्ष्य परमेश्वरको योजना हो भने, परमेश्वरले लक्ष्य पूरा गर्न विशेष अवसरहरू दिनुहुनेछ।

नहेम्याह यरूशलेम आइपुगे र त्यहाँका अगुवाहरूलाई आफ्नो दर्शन बताए। दर्शन एक व्यक्तिबाट सुरु भएको हुन्छ, तर अरूले चाँडै यसलाई बाँड्न थालिसकेका हुन्छन्। एक अगुवाले सबैले तुरुन्तै दर्शन बुझेको अपेक्षा गर्न सक्दैन। समर्थन थोरैबाट सुरु हुन्छ।

दर्शन बाँड्नुपर्ने थोरै मानिसहरू हुनु आवश्यक छ; अन्यथा, अगुवाले कसैको नेतृत्व गर्दैन। प्रतिबद्ध समूहको स्वामित्वमा दर्शन रहेको हुनुपर्छ। दर्शनको स्वामित्व लिनु भनेको यसमा सहमत हुनु र यो हुन सक्छ भन्ने आशा गर्नु भन्दा बढी हो। दर्शन बाँड्नुपर्नेहरूले यो आफ्नै हो भन्ने महसूस गर्नुपर्छ।

दर्शनप्रतिको प्रतिबद्धताले समुदायको स्थापना गर्‍यो। उनीहरूले कसरी सँगै बस्ने, एकअर्कालाई समर्थन गर्ने र दर्शनप्रति इमानदार रहने भनेर सिक्रुपर्ने थियो।

नहेम्याह एउटा यस्तो व्यक्तिको उदाहरण हुन् जो अगुवा बनेतापनि तिनलाई यी समस्याहरूको लागि कुनै जिम्मेवारी थिएन। उनले कुनै पदबाट सुरु गरेनन्, तर परिवर्तन गर्ने जोशका साथ अगाडि बढे। उनको दूरदृष्टिले गर्दा उनी अगुवा बने।

राजा शाऊल: एक पदमा रहेर नेतृत्व गरेका व्यक्ति

शाऊल इस्राएलका पहिलो राजा थिए। उनले अधिल्लो राजाको उदाहरणलाई पछ्याउन सकेनन्। उनी एक किसान थिए र उनमा कुनै पनि प्रकारको शासकको अनुभव थिएन।

उनी नियुक्त हुँदा त्यहाँ न सेना थियो न सरकारी कर्मचारी नै थिए। त्यहाँ कुनै आधिकारिक न्यायाधीशहरू थिएनन्, कुनै सरकारी कार्यालयहरू थिएनन्, अनि सरकारसँग खर्च गर्नको लागि करहरू थिएनन्। राजा नियुक्त भएपछि, शाऊलको भूमिका यति अपरिभाषित थियो कि उनले खेतमा किसानको रूपमा काम गरिरहे।

त्यसपछि संकट आयो (१ शमूएल ११)। इस्राएलको सहयोगी सानो राष्ट्रलाई इस्राएलका शत्रुहरूले आक्रमण गरे। नयाँ राजालाई बताउन कोही पनि मैदानमा गएनन् किनभने उनीहरूले राजाले केही गर्नेछन् भन्ने आशा गरेका थिएनन्। शाऊलले दिनको अन्तमा यो खबर सुने जब उनी खेतमा काम गरेर घर फर्केका थिए।

शाऊलले बल र निर्णयका साथ काम गरे। उनले स्तब्ध पार्ने तरिकामा जोतिरहेको गोरुका रगत लागेका टुक्राहरू सहित सन्देश पठाए (१ शमूएल ११:७)। एक जनजाति प्रमुखको घरमा दौडिरहेको सन्देशवाहक आइपुगेको कल्पना गर्नुहोस्। उसले गोरुको रगतले लतपतिएको खुट्टालाई भुईँमा फ्याँक्छ र घोषणा गर्छ, "राजा शाऊलले यस आपतकालीन अवस्थामा सहयोग गर्न नआउने कुनै पनि मानिसको गोरुलाई यस्तै गरिनेछ भनी भन्नुहुन्छ।"

हजारौँ मानिसहरू भेला भए र ठूलो विजय हासिल भयो। यो विजयले शाऊललाई बलियो अगुवाको रूपमा स्थापित गर्‍यो।

शाऊल एक अगुवाको उदाहरण हुन् जसले पदबाट सुरु गरे। उनी सुरुमा अगुवा बन्न चाहँदैनथे; तर पद पाएकोले जिम्मेवारी महसुस गरे।

» संकटमा शाऊलको प्रतिक्रिया कसरी गिदोनको भन्दा फरक थियो?

एक क्षमतावान् अगुवाको विशेषताहरू

एक क्षमतावान् अगुवाको रूपमा तपाईंले आफूलाई कसरी मूल्याङ्कन गर्न सक्नुहुन्छ? क्षमतावान् अगुवाको विशेषताहरूको यो सूचीलाई अध्ययन गर्नुहोस्। यदि तपाईं यी मध्ये केहीमा कमजोर हुनुहुन्छ भने, तपाईंले तिनीहरूलाई परमेश्वरको सहायताले विकास गर्न सक्नुहुन्छ। जब तपाईंले यी क्षेत्रहरूमा विकास गर्नुहुन्छ, तपाईंले आफ्नो नेतृत्वलाई बलियो बनाउनुहुनेछ।

एउटा प्रभावकारी अगुवा...

१. उसलाई चिन्ने मानिसहरूमा उसको प्रभाव हुन्छ।
२. उसमा आत्म-अनुशासन हुन्छ।
३. उसले विगतको जिम्मेवारी पूरा गरेको हुन्छ।
४. ऊ नयाँ जिम्मेवारी लिन इच्छुक हुन्छ।
५. मानिसहरूसँग उसले राम्रोसँग सम्बन्ध गाँसेको हुन्छ।
६. ऊ अरुको सेवा गर्न तत्पर हुन्छ।
७. उसले पहल गर्ने काम गर्छ।
८. ऊ इमानदार हुन्छ।
९. उसले तनावको सामना गर्न सक्छ।
१०. ऊ क्रोधले परास्त हुँदैन।
११. उसमा सकारात्मक भावना हुन्छ।

१२. ऊ निराशाबाट मुक्त हुन सक्छ ।
१३. उसमा आत्मविश्वास हुन्छ ।
१४. ऊ निष्ठावान् हुन्छ ।
१५. ऊ परमेश्वरसँग नजिक हुँदै गएको हुन्छ ।
१६. व्यक्तिगत समस्याले अपांग छैन ।
१७. उसमा सिक्रे क्षमता र सिकिरहने रहने इच्छा हुन्छ ।
१८. ऊ समस्या समाधान गर्न सक्षम हुन्छ ।
१९. ऊ वर्तमानको अवस्थामा सन्तुष्ट भएर बसिरहँदैन ।
२०. ऊ परिवर्तन ल्याउन इच्छुक हुन्छ ।
२१. उसले ठूलो दर्शन देख्छ ।
२२. उसले अब के गर्न आवश्यक छ भनी हेर्न सक्छ ।

सुरु गर्दै जानु

यदि तपाईं त्यस्तो संस्थामा काम गर्दै हुनुहुन्छ जहाँ तपाईं प्रमुख अगुवा हुनुहुन्न भने के हुन्छ?

यदि तपाईंको संस्थाको अगुवासँग सीमाहरू छन् जसले उसलाई तपाईंले यस पाठ्यक्रममा सिकेका सिद्धान्तहरू पछ्याउनबाट रोक्छ तब के हुन्छ?

कहिलेकाहीँ एउटा युवा, विकासशील अगुवा निराश हुन्छ किनभने उसलाई लाग्छ कि उसले जानेको नेतृत्वको सिद्धान्तहरू लागू गर्न सक्दैन । उसले आफू अख्तियारको हैसियतमा नभएकाले आफ्नो क्षमता सीमित भएको महसुस गर्छ ।

अगुवा बन्ने आशा गर्ने व्यक्तिले नेतृत्वको सिद्धान्तहरू लागू गर्नको लागि अख्तियारको स्थानमा पुग्नुजेलसम्म पर्खनु हुँदैन । उसले जिम्मेवारीहरू पूरा गर्न, विश्वास निर्माण गर्ने, आफ्नो ज्ञान बढाउने, सीपहरू अभ्यास गर्ने, विश्वसनीयताको लागि प्रतिष्ठा प्राप्त गर्ने, र आफ्नो व्यक्तिगत लाभको सट्टा संगठनको सफलताको लागि आफ्नो प्रतिबद्धता देखाउने सिद्धान्तहरू लागू गर्न सक्छ । यी कुराहरूले ऊ भन्दा माथिका अगुवाहरू लगायत सबैमा उसको प्रभावलाई बढाउँछ ।

याद गर्नुहोस्, अगुवा भनेको प्रभावशाली व्यक्ति हो । आधिकारिक पद बिना पनि त्यहाँ धेरै कुराहरू हुन्छन् जसले तपाईंको प्रभावलाई विकासित गर्दछ ।

अगुवा बन्नको लागि तपाईंले नयाँ संगठन सुरु गर्नुपर्छ भन्ने सोचाइ राख्न हतार नगर्नुहोस् । तपाईं जहाँ हुनुहुन्छ त्यहाँ तपाईंले धेरै गर्न सक्नुहुन्छ ।

तपाईंको पद वा स्थान जस्तोसुकै भए पनि, तपाईंले युवा अगुवा र टोलीका सदस्यहरूलाई प्रोत्साहन र सल्लाह दिन सक्नुहुन्छ । हुनसक्छ संगठनमा तपाईंको यो कामको औपचारिक भागको रूपमा गर्न सकिन्छ, वा यो अनौपचारिक रूपमा तपाईंको सहयोगको कदर गर्नेहरूसँग गर्न सकिन्छ ।

तपाईंको संगठन भित्र वा बाहिर अरूहरूद्वारा मार्गदर्शन गर्न खोज्नुहोस् । अधिकांश अगुवाहरू आफ्नो बुद्धि बाँड्न खुसी हुन्छन् । तपाईंलाई नेतृत्वको विशिष्ट पक्षहरूमा परामर्श दिन सकिन्छ; परामर्शदाता हरेक क्षेत्रमा उत्कृष्ट उदाहरण हुनुपर्छ भन्ने जरूरी छैन । परामर्शदाता तपाईंले भन्दा कान्छो पनि हुन सक्छ यदि ऊ केही क्षेत्रमा दक्ष छ भने ।

केही विद्यार्थीहरूलाई यस पाठको कारणले उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने आशा गर्छन् भनेर आफ्नो अनुभव बाँड्न अनुमति दिनुहोस् ।

पाठ ४ को गर्नुपर्ने कार्यहरू

१. यस पाठबाट जीवन परिवर्तन गर्ने अवधारणाको संक्षेपमा एउटा अनुच्छेद लेख्नुहोस् । यो किन महत्वपूर्ण छ व्याख्या गर्नुहोस् । यसले के राम्रो गर्न सक्छ? यसलाई नबुझ्दा के हानि हुन सक्छ?
२. यस पाठका सिद्धान्तहरूलाई आफ्नो जीवनमा कसरी लागू गर्ने भनेर व्याख्या गर्नुहोस् । यस पाठले तपाईंको लक्ष्यलाई कसरी परिवर्तन गर्छ? तपाईं आफ्नो कार्यहरूलाई परिवर्तन गर्न कसरी योजना बनाउनुहुन्छ?
३. यस पाठमा सूचीबद्ध "अगुवा निर्माण गर्ने कारक तत्वहरू" र "एक क्षमतावान् अगुवाका विशेषताहरू" लाई अध्ययन गर्नुहोस् । अर्को कक्षा सत्रको सुरुमा आफ्नो स्मरणबाट धेरै कारक तत्वहरू र विशेषताहरू लेख्न तयार हुनुहोस् ।
४. अर्को सत्रमा जानुअघि, यूहन्ना १३:१-१७ पढ्नुहोस् । यस खण्डले हामीलाई नेतृत्वको बारेमा के बताउँछ लेख्नुहोस् ।

दास अगुवा

महान् नेतृत्वको एक नमुना

येशुले आफ्ना चेलाहरूसँग खानुभएको अन्तिम भोजन निस्तार चाड थियो। औपचारिक रात्रिभोजमा दासले पाहुनाको खुट्टा धुने चलन थियो। यो काम सामान्यतया तल्लो तहको दासहरूलाई दिइएको थियो।

यस भोजमा, येशु र चेलाहरू मात्र त्यहाँ थिए। सुरुमा खुट्टा धुने काम कसैले गरेनन्। कुनै पनि चेलाले कामको लागि स्वयंसेवा गरेनन् किनभने तिनीहरूले दासको पद चाहँदैनथे। तिनीहरूमध्ये प्रत्येकले अझै पनि नयाँ राज्यमा उच्च पदको लागि आशा गरिरहेका थिए।

हामी कल्पना गर्न सक्छौं कि पत्रुसले चुपचाप यूहन्नालाई भने, "कसैले खुट्टा धुनु पर्छ; तिमीले यो काम गर्नुपर्छ।" हुनसक्छ यूहन्नाले जवाफ दिए, "होइन, म यो गर्न गइरहेको छैन; याकूबले यो गर्नुपर्छ।" तिनीहरूमध्ये कोही पनि सेवक वा दासको भूमिका लिन तयार थिएनन्। भोजको अन्त्यमा, येशु उठ्नुभयो, पानी र तौलिया लिनुभयो र काम सुरु गर्नुभयो। पछि पनि चेलाहरूले लाज मानिरहेका थिए।

पत्रुसले सुरुमा येशुलाई यति तल्लो तहको काम गर्न अनुमति दिनको लागि धेरै आदरको भाव राखी आफ्नो खुट्टा धुन दिन अस्वीकार गर्‍यो। येशुले पत्रुसलाई भन्नुभयो, "तिमीले मलाई तिम्रो लागि यो गर्न दिएनौ भने, मसँग तिम्रो कुनै भाग छैन।" उहाँले अवतारको महान् उद्देश्यलाई प्रतिनिधित्व गर्नको लागि सानो कामलाई प्रयोग गर्दै हुनुहुन्थ्यो। उहाँले अर्को समयमा भन्नुभयो, "जसरी मानिसको पुत्र पनि सेवा पाउनलाई होइन तर सेवा गर्न र धेरैको छुटकाराको मोल स्वरूप आफ्नो प्राण दिन आयो" (मत्ती २०:२८)। उहाँले आफ्नो मृत्युसँगसँगै दिनुभएको सेवालालाई त्यो अवसरमा खुट्टा धुने लगायतका अन्य धेरै सेवाहरूमा प्रकट भएको थियो। यदि कुनै व्यक्तिले येशुको सेवालालाई स्वीकार गर्दैन भने, ऊ येशुको राज्यको भाग होइन।

पछि, येशुले भन्नुभयो, "मैले के गरँ भनेर म व्याख्या गरौं।" संसारको व्यवस्थामा अगुवाले अरूबाट आफ्नो सेवा भएको अपेक्षा गरेको हुन्छ भनेर उहाँले बताउनु भयो। तर परमेश्वरको राज्यमा नेतृत्व गर्नु भनेको सेवा गर्नु हो।

नेतृत्वको सही दृष्टिकोण सबैको सेवा गर्नु हो। एक व्यक्ति जसले मानिसहरूका आवश्यकताहरू अवलोकन गर्दछ र ती आवश्यकताहरू पूरा गर्ने तरिकाहरू फेला पार्छ भने ऊ अगुवा बन्नेछ। मानिसहरू त्यस्तो अगुवा चाहन्छन् जसले उनीहरूको हेरविचार राख्छ र उनीहरूको आवश्यकताहरू पूरा गर्न सक्षम हुन्छ। मानिसहरू आफ्नो लागि अख्तियार प्रयोग गर्ने व्यक्तिलाई अधिकार दिन इच्छुक हुन्छन्।

सिपाहीहरूको एउटा समूहले काठको मूढाबाट घरहरू बनाइरहेको थियो। तिनीहरू गह्रौँ काठको मूढा उठाउन संघर्ष गर्दै थिए, र तिनीहरूका सैनिक अधिकारी तिनीहरूलाई चिच्याइरहेका थिए। एकजना मानिस छेउबाट गइरहेको थियो र हेर्नलाई रोकियो। उसले सैनिक अधिकारीलाई भन्यो, "तपाईं किन उनीहरूलाई मद्दत गर्नुहुन्न?" सैनिक अधिकारीले रिसाएर जवाफ दियो, "म सैनिक अधिकारी हुँ।"

त्यो मानिस सिपाहीहरूसँग सामेल भयो र तिनीहरूलाई काठको मूढा उठाउन मद्दत गर्‍यो। त्यसपछि उसले आफ्नो वर्दी देखाउन आफ्नो कोट खोल्‍यो। उनले भने, "म सेनापति हुँ।" उहाँ सेनापति जर्ज वाशिंगटन हुनुहुन्थ्यो, जो पछि संयुक्त राज्यको राष्ट्रपति हुनुभयो।

संसारको व्यवस्थामा पनि सेवा गर्ने चाहनाले पदोन्नति गराउँछ। यसलाई केही पदहरूको शीर्षकमा मान्यता दिइएको छ: उदाहरणका लागि, ग्रेट ब्रिटेनको सरकारमा सर्वोच्च पद प्रधानमन्त्री हो, जसको शाब्दिक अर्थ "पहिलो सेवक" हो। इतिहासका महान् अगुवाहरू ती हुन् जसले आफ्ना मानिसहरूको आवश्यकता पूरा गरे। संसारका अगुवाहरू सधैं सही उद्देश्यका लागि सेवा गर्दैनन्, तर येशुका अनुयायीहरूसँग विशेष गरी सेवा गर्न चाहने हृदय हुनुपर्छ।

एकजना कलेजका अध्यक्ष धेरै झोलाहरू लिएर आफ्नो कार्यालय पुगे। जब उनले एक विद्यार्थीलाई मद्दत गर्न भने, विद्यार्थीले जवाफ दिए, "म नोकर होइन।" अर्को विद्यार्थीले तुरुन्तै भन्यो, "म मद्दत गर्न सक्छु; म नोकर हूँ।" धेरै वर्षपछि ती दोस्रो विद्यार्थी कलेजको अध्यक्ष भए।

दास अगुवा

दास अगुवा भनेको के हो? यहाँ एक सरल परिभाषा छ:

दास अगुवा भनेको अगुवाइ गरिनुपर्नेहरूको लागि नेतृत्व गर्नु हो।

» सँगसँगै १ पत्रस ५:१-४ लाई हेर्नुहोस्। यो पवित्रशास्त्रले सेवकाइको नेतृत्वको बारेमा के बुझाउँछ?

नेतृत्व गर्नु भनेको मानिसहरूले तपाईंको सेवा गर्नु होइन; यसको मतलब तपाईंले मानिसहरूको सेवा गर्नु हो।

रोबर्ट ग्रीनलीफ लेख्छन्,

सामान्यतया मेरो अनुभवमा यो भएको छ कि साँच्चै ठूलो संगठनका धेरै शीर्ष व्यक्तिहरू दास-अगुवाहरू हुन्। तिनीहरू सबैभन्दा नम्र, सबैभन्दा आदरणीय, सबैभन्दा खुल्ला मनका, सबैभन्दा सिकाउन सक्ने, सबैभन्दा सम्मानजनक, सबैभन्दा हेरचाह गर्ने, र सबैभन्दा दृढ संकल्पित हुन्छन्। जब औपचारिक अधिकार वा पदीय शक्ति भएका व्यक्तिहरूले अन्तिम उपायको रूपमा बाहेक त्यो अख्तियार र शक्ति प्रयोग गर्न अस्वीकार गर्छन्, तिनीहरूको नैतिक अधिकार बढ्छ किनभने यो स्पष्ट छ कि उनीहरूले आफ्नो अहंकार र पदीय शक्तिलाई अधीनमा राखेका छन् र तर्क, अनुनय, दया, सहानुभूति, र छोटेकरीमा भरोसायोग्यको सट्टामा देखा पर्दछन्।^६

अलास्काका एक व्यक्तिले स्लेज तानेका कुकुरहरूको कामको वर्णन गरे। केही कुकुरहरू अगुवा कुकुर बन्छन्। तिनीहरू स्लेज तान्ने कुकुरमध्ये पहिला छन् किनभने तिनीहरू बलिया, छिटा, र बुद्धिमान् छन्। कुकुर अगुवा बनेपछि, उसलाई स्लेज तान्ने मध्ये पहिला भन्दा अन्य कुनै ठाउँमा राखिएको ऊ चाहँदैन। समस्या यो हो कि कुकुर बूढो भएपछि उसले अगुवाइ गर्न सक्दैन। ऊ भिन्न पदमा सेवा गर्न सक्षम हुनेछ, तर उसले यसलाई अस्वीकार गर्दछ। मालिकहरूले कहिलेकाहीँ बूढो कुकुरहरूलाई मार्नु पर्छ किनभने तिनीहरूलाई हेरचाह गर्न मद्दत हुन्छ र फरक स्थानमा रहेर सेवा गर्न अस्वीकार गर्छन्।

फिलिप्पीहरूको उदाहरण

प्रेरित पावल अगुवाहरू विकास गर्ने आवश्यकतामा धेरै केन्द्रित थिए। उनले धेरै ठाउँमा सेवकाइलाई सुरु गरे पनि धेरै अगुवाबिना कामलाई निरन्तर र विस्तार गर्न नसकिने कुरा उनलाई थाहा थियो।

» सँगसँगै फिलिप्पी २:१९-२१ लाई हेर्नुहोस्। किन पावललाई कहिलेकाहीँ सेवकाइको जिम्मेवारीको लागि पठाउनुपर्ने व्यक्तिको अभाव थियो?

६ रोबर्ट ग्रीनलीफ, *दास अगुवा: वैध शक्तिको प्रकृतिमा एक यात्रा र महानता* (महवाह, एन जे: पाउलिस्ट प्रेस), १२

कहिलेकाहीं पावलको सेवकाइमा जिम्मेवारीको लागि पठाउनुपर्ने व्यक्तिको अभाव थियो किनभने उपलब्ध भएका मानिसहरू आफ्नो फाइदामा मात्र चासो राख्थे । यी मानिसहरू मण्डलीसँग संलग्न थिए र कुनै न कुनै रूपमा मद्दत गरिरहेका थिए, तर तिनीहरूलाई सेवकको हृदयले सेवा गर्ने व्यक्तिको रूपमा विश्वास गर्न सकिँदैन थियो । यो समस्याले उनीहरूलाई गम्भीर जिम्मेवारीपूर्ण कुराहरूको लागि बेकार बनायो ।

फिलिप्पीहरूलाई लेखिएको पत्रमा व्यक्तिगत लाभ बिना सेवा गर्ने धेरै व्यक्तिहरूको वर्णन गरिएको थियो ।

इपाफ्रोडिटसले (२:२५-३०) सेवकाइमा यति कडा परिश्रम गरे कि उनको स्वास्थ्य प्रभावित भयो, र उनको लगभग मृत्यु नै भयो । पावलले भने कि हामीले यस प्रकारको भक्ति भएका मानिसहरूको प्रशंसा गर्नुपर्छ । यसको मतलब हामीले आफ्नो स्वास्थ्यको ख्याल गर्नु हुँदैन भन्ने होइन, तर इपाफ्रोडिटसको परमेश्वरको कामप्रतिको भक्तिले उनलाई मण्डलीको नायक बनायो ।

पावलले भने कि उनी आफैंमा यस्तो प्रकारको भक्ति थियो र उनले सेवा गरेका मानिसहरूबाट लाभ उठाउने प्रयास गरेनन् (२:१९-२२) । तिमोथीले पनि उही मुल्यहरूलाई पछ्याएको उनले बताए ।

यस पत्रमा वर्णन गरिएको सर्वोच्च उदाहरण येशु (२:५-८) हुनुहुन्छ । उहाँले आफूले पाएको सम्मानलाई धारण गर्नुभएन तर आफ्नो हैसियत त्यागेर दास बन्न तयार हुनुभयो । उहाँले आफैलाई पूर्णतया, बिलकुल मृत्युसम्मै पनि समर्पण गर्नुभयो ।

एउटा खराब उदाहरण...

गेहजी इस्त्राएलका प्रमुख अगमवक्ता एलीशाका दास थिए । सायद तिनलाई कुनै दिन एलीशाको सट्टामा छनौट गरिने थियो, किनभने तिनले एलीशाको सेवा गरिरहेका थिए जसरी एलिशा एलियाको ठाउँमा आउन अघि एलिशाले एलियाको सेवा गरेका थिए ।

जब नामान निको हुन आए र ठूलो रकम दिने प्रस्ताव गरे, एलीशाले त्यसलाई अस्वीकार गरे । गेहजी निराश थिए किनभने तिनीहरूले प्रायः ठूला उपहारहरू पाउँदैन थिए । तिनी गोप्य रूपमा नामानलाई खोज्न गए र भुक्तानीको भाग लिए ।

एलीशाले गेहजीलाई भने कि उनले सेवकाइमा ध्यान केन्द्रित गर्नुको सट्टा सम्पत्ति खोज्नु गलत थियो (२ राजा ५:२६) । गेहजीमा नामानको कुष्ठरोग सन्धो र कहिल्यै अगमवक्ता हुन सकेनन् ।

केही व्यक्तिहरू व्यक्तिगत सफलताको चाहनाले सेवकाइमा जान्छन् । सेवकाइ नै नेतृत्वदायी पद पाउने अवसर हो भन्ने उनीहरूको धारणा हुन्छ । तिनीहरूले स्वार्थलाई समर्पण गर्दैनन् र परमेश्वरप्रतिको प्रेमलाई पछ्याउँदैनन्; बरु, तिनीहरू आफ्नो सेवकाइमा स्वार्थलाई पछ्याउँछन् ।

सेवकाइको चाहना मानिसहरूको सेवा गरेर परमेश्वरको सेवा गर्ने इच्छाबाट आउनु पर्छ । यो मनसाय भएको व्यक्तिले सेवा गर्ने अवसरको रूपमा मात्र पदको इच्छा गर्दछ (१ तिमोथी ३:१) ।

"आफूलाई खोज्ने उत्तम तरिका भनेको अरूको सेवामा आफूलाई गुमाउनु हो ।"

महात्मा गान्धी

"मानिसहरूले लगातार एक विशेष तरिकामा काम गरेर एक विशेष गुण प्राप्त गर्छन् ।"

एरिस्टोटल

उसले आफ्नो पदोन्नतिको निर्देशन परमेश्वरले गरिरहनुभएको छ भनी पक्का हुन चाहन्छ। उसको सफल हुने चाहना परमेश्वरप्रति इमानदार हुने इच्छामा आधारित हुन्छ।

परमेश्वरप्रतिको पूर्ण भक्ति अक्सर नम्रताको रूपमा व्यक्त गरिन्छ। हामीले परमेश्वरसँगको सम्बन्धमा नम्र भूमिका नलिँदासम्म हामीले परमेश्वरलाई उचित रूपमा आदर गर्न सकेका हुँदैनौं।

किनकि नम्रता नै परमेश्वरप्रतिको भक्ति हो, भक्ति भनेको...

- म परमेश्वरको शक्तिमा भर पर्छु ताकि उहाँको महिमा होस्।
- यदि मेरो क्षमताले परमेश्वरको सट्टा मलाई सम्मान गर्छ भने म दुखी हुन्छु।
- म तल्लो स्थानका कामहरू गर्न र अस्पष्ट ठाउँहरूमा काम गर्न इच्छुक हुन्छु।
- मेरो मनलाई नबुझ्ने मानिसहरूको अपमान म सहन्छु।
- म सांसारिक ओहदाका प्रतीकहरूद्वारा प्रेरित हुँदिन।
- मेरो पदोन्नति हुने वा नहुने भनेर छनौट गर्न परमेश्वरमा भरोसा गर्छु।

तपाईंले ख्रीष्टको आत्माविना ख्रीष्टको शरीरको काम गर्न सक्नुहुन्न। यसको मतलब मण्डलीको नेतृत्व ख्रीष्टको आत्मालाई प्रकट गराउने अगुवाहरूले गर्नुपर्छ। तपाईंले परमेश्वरको लागि बोल्न सक्नुहुन्न जबसम्म तपाईंले उहाँको कुरा सुन्नुहुन्न, खाली प्रेरित र निर्देशित हुनको लागि मात्र होइन, तर आकारमा बनिन पनि। रूपान्तरित हुनको लागि तपाईं सुन्नुहुन्छ।

सेवकाइको नेतृत्वको लागि चाहिँने पहिलो योग्यता

» सेवकाइको नेतृत्वको लागि चाहिँने पहिलो योग्यता के हो?

ख्रीष्टको प्रेमले हामीलाई उत्प्रेरित गर्छ (२ कोरिन्थी ५:१४-१५)।

मानिसहरूले धेरै कारणले असल काम गर्छन्। कहिलेकाहीं तिनीहरू असल मानिसहरू हुन् जससँग असल कारणहरू छन्, तर उत्तम कारण होइन।

पत्रुसलाई मण्डलीको महान् अगुवा बनाउने योजना परमेश्वरले गर्नुभयो। पत्रुसले येशुलाई अस्वीकार गरेपछि, येशुले उनलाई पुनर्स्थापित गर्न र उनलाई फेरि सेवामा बोलाउन उनीसँग कुराकानी गर्नुभयो।

तीन पटक येशुले पत्रुसलाई सोध्नुभयो, "के तिमी मलाई प्रेम गर्छौं?" यसले यो जोड दियो कि येशुको लागि प्रेम नै सेवाको निमित्त सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण योग्यता हो (यूहन्ना २१:१५-१७)। मानव क्षमता सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कुरा होइन। मानिसहरूको निमित्त प्रेम धेरै महत्त्वपूर्ण छ, तर यो सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कुरा होइन। येशुको लागि सेवकाइको नेतृत्वको निमित्त सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण योग्यता प्रेम हो।

यदि तपाईंले येशुलाई प्रेम गर्नुभयो भने, तपाईंले उहाँको अनुकरण गर्नुहुनेछ र उहाँ जस्तै बस्नुहुनेछ। यदि तपाईं उहाँलाई प्रेम गर्नुहुन्छ भने, तपाईं अरूले उहाँलाई चिनेको र प्रेम गरेको चाहनुहुन्छ। सेवकाइको लागि सबैभन्दा राम्रो प्रेरणा भनेको अरूलाई येशुसँग सम्बन्धमा ल्याउने इच्छा गर्नु हो।

सेवकाइको लागि पहिलो योग्यता नै परमेश्वरप्रतिको प्रेम हो। परमेश्वरप्रतिको प्रेम मानिसहरूको लागि गरिएको सेवा र प्रेमद्वारा प्रदर्शित हुन्छ। परमेश्वरलाई कुनै भौतिक कुराको आवश्यकता छैन; उहाँसँग सबै स्रोत र शक्ति छ। तर येशुले भन्नुभयो कि जब हामी उहाँका जनहरूको आवश्यकताहरू पूरा गर्छौं, हामी उहाँको सेवा गरिरहेका हुन्छौं (मत्ती २५:४०)।

भण्डारेको अवधारणा

» तपाईं कसको लागि काम गर्नुहुन्छ?

प्रत्येक पास्टरले यो बुझ्नुपर्छ कि उसले परमेश्वरको लागि काम गरिरहेको छ र उसको परमेश्वरप्रति आधारभूत उत्तरदायित्व छ (१ कोरिन्थी ४:१-५)। हामी मानिसहरूको सेवा गरेर परमेश्वरको सेवा गर्छौं, किनभने यही जिम्मेवारी परमेश्वरले हामीलाई दिनुभएको हो।

बाइबलले सेवकाइको नेतृत्व गर्ने व्यक्तिको लागि भण्डारे शब्द प्रयोग गर्छ (१ कोरिन्थी ४:२)। भण्डारे शब्द केही भाषाहरूमा सजिलै अनुवाद गरिएको छैन। भण्डारे एक त्यस्तो व्यक्ति हो जसले अरू कसैको लागि मानिसहरू र स्रोतहरूको प्रबन्ध गर्दछ। उसले मानिसहरूको सेवा गर्छ जुन उसले व्यवस्थापन गर्छ, तिनीहरूको आवश्यकताको ख्याल राख्छ; तर उसलाई भण्डारे बनाउने व्यक्तिप्रति ऊ उत्तरदायी हुन्छ।

अल्बर्ट मोहलरले सेवकाइको अगुवाहरूको भूमिकालाई यसरी वर्णन गरे:

- हामी मानव जीवन र तिनीहरूको कल्याणका भण्डारेहरू हौं।
- हामी समय र अवसरको भण्डारेहरू हौं।
- हामी सम्पत्ति र स्रोतको भण्डारेहरू हौं।
- हामी ऊर्जा र सावधानीको भण्डारेहरू हौं।
- हामी प्रतिष्ठा र जन्मसिद्ध अधिकारको भण्डारेहरू हौं।
- हामी सत्य र शिक्षाका भण्डारेहरू हौं।^७

एक महान अगुवाको सबैभन्दा महत्वपूर्ण विशेषता

जिम कोलिन्सले किन कोही महान् बन्छन् र धेरै वर्षसम्म उत्कृष्ट रहन्छन् भनी पत्ता लगाउन व्यवसायहरूको अध्ययन गरेका छन्। उनले जुनसुकै पनि संस्थामा लागू हुने सिद्धान्तहरू फेला पारे। ठूला व्यवसायहरूको प्राथमिक विशेषताहरू मध्ये एउटा यो थियो कि तिनीहरू कोलिन्सले भने अनुसार ५ औं स्तरको अगुवा थिए।^८

कोलिन्सको वर्णन अनुसार, नेतृत्वको पहिलो स्तर एक व्यक्ति हो जो धेरै राम्रो काम गर्न सक्षम छ। यसले उसलाई प्रभाव दिन्छ।

एक राम्रो टोली सदस्य नेतृत्वको दोस्रो स्तरमा हुन्छ, किनभने उसले समूहसँग राम्रोसँग काम गर्छ।

एक सक्षम प्रबन्धक तेस्रो स्तरमा हुन्छ। उसले मानिसहरू र स्रोतहरू प्रबन्ध गर्छ ताकि तिनीहरूले उसलाई दिइएका लक्ष्यहरू पूरा गर्न सकून्।

स्तर ४ का अगुवाले संगठनका मानिसहरूलाई स्पष्ट दृष्टि प्राप्त गर्न प्रतिबद्ध र कार्यक्षमता लगाउन उत्प्रेरित गर्दछ।

स्तर ५ का अगुवाले व्यक्तिगत नम्रता र दृढ संकल्पको संयोजन मार्फत दीर्घकालीन महानताको लागि संस्था निर्माण गर्दछ।

यी सबै स्तरका मानिसहरू मूल्यवान् छन्, र कुनै पनि संस्था तिनीहरूलाई पाउँदा खुसी हुनेछ।

^७ अल्बर्ट मोहलर, नेतृत्व गर्ने निश्चयता: महत्वपूर्ण नेतृत्वका लागि २५ वटा सिद्धान्तहरू (ब्लूमिंगटन: बेथानी हाउस पब्लिशर्स, २०१२)

^८ जिम कोलिन्स, गुड टु ग्रेट: किन केही कम्पनीहरूले छलांग मारे... तर अरूले सकेनन् (न्यूयोर्क: हार्पर बिजनेस, २००१)

स्तर ४ को अगुवामा सबै गुणहरू छन् जहाँ धेरै मानिसहरूले एक महान् अगुवाको अपेक्षा गर्छन् । ऊ त्यो प्रबन्धक होइन जसले त्यहाँ के छ भनेर व्यवस्थित र पर्यवेक्षण मात्र गर्दछ । स्तर ४ को अगुवाले मानिसहरूलाई उत्प्रेरित गर्न, स्पष्ट दृष्टिकोण संवाद गर्न, र लक्ष्यहरू बाँड्नुँड गर्न मानिसहरूलाई नेतृत्व गर्न सक्छ ।

स्तर ५ को अगुवाको एउटा विशेषता छ जुन स्तर ४ मा नहुन सक्छ । स्तर ५ को अगुवाले संस्थालाई महान् बनाउन आफैलाई अर्पण गर्छ । ऊ नम्र हुन्छ; उसले संस्थालाई आफूभन्दा महत्वपूर्ण ठान्छन् । उसले संस्थालाई आफ्नो प्रवर्द्धनका लागि प्रयोग गर्दैन, संस्थाका लागि आफूलाई अर्पण गरिरहेको हुन्छ । यदि एउटा अगुवाको मुख्य चिन्ता संस्थाको उपलब्धिहरूको लागि सम्मान र प्रशंसा प्राप्त गर्नु हो भने, ऊ स्तर ५ को अगुवा होइन ।

नम्रताको मतलब ऊ डरपोक वा अनिश्चित छ भन्ने होइन । नम्रताले उसलाई साहसी र दृढ बनाउँछ किनभने ऊ आफ्नो भन्दा संस्थाको बारेमा बढी चिन्तित हुन्छ ।

आफ्नो प्रतिभाका कारण महान् देखिने अगुवाहरू धेरै छन् । उनीहरूले संगठनको विकास गरेका छन् । तिनीहरूले धेरै राम्रा परिवर्तनहरू गरे । यद्यपि, तिनीहरूले संस्थालाई आफ्नो प्रसिद्धिको लागि मञ्चको रूपमा प्रयोग गरे । तिनीहरूको नेतृत्वको अवधिपछि, संस्था उत्कृष्ट हुन सकेन किनभने तिनीहरूले यसलाई आफ्नो व्यक्तित्व भन्दा बाहिर महान् बनाउन निर्माण गरेनन् ।

यो सिद्धान्त दासत्वसँग कसरी सम्बन्धित छ विचार गरौं । स्तर ५ को अगुवा विश्वस्त छ कि उसले संस्थाको लागि काम गरिरहेको छ जसले मानिसहरूको लागि असल नतिजा दिन्छ । उसले आफूलाई त्यो संस्थाको उन्नतिको लागि दिन्छ किनभने यसले राम्रो गर्छ । यसरी उनले जनताको सेवा गरिरहेका छन् ।

जिम कोलिन्सले ख्रीष्टियन सिद्धान्तहरू सिकाउन खोजिरहेका थिएनन्, तर उनको अनुसन्धान येशुका शिक्षाहरूसँग मेल खान्छ । साँच्चै महान् अगुवा त्यो हो जसले सेवामा आफूलाई अर्पण गर्दछ ।

एउटा अवसर थियो जब अर्को राष्ट्रका आगन्तुकहरू येशुलाई भेट्न आएका थिए । आफ्नो सेवकाइ चाँडै नै अन्तर्राष्ट्रिय बन्न लागेको सोचेर चेलाहरू उत्साहित थिए । तर येशुले आफ्नो आगमनको उद्देश्यमा आफ्नो ध्यान केन्द्रित गर्नुभयो ।

येशुले भन्नुभयो, "गहूँको दाना माटोमा परेर मरेन भने त्यो एकलै रहन्छ । तर त्यो मर्नो भने त्यसले धेरै फल फलाउँछ" (यूहन्ना १२:२४) । येशुलाई धार्मिक अगुवाको रूपमा प्रसिद्ध हुने चासो थिएन । उहाँ सबै मानिसहरूको सेवा गर्ने कार्य पुरा गर्न आउनुभएको थियो ।

हृदयको परिवर्तन

दास अगुवाको काम हृदयबाट सुरु हुन्छ । समस्या यो हो कि हामी सबैले आत्मकेन्द्रित हृदयबाट जीवन सुरु गर्छौं । किनभने, हाम्रो सबैको सबै कुरामाथि आफ्नो फाइदा खोज्ने प्रवृत्ति छ ।

अरूको सेवा गरेर परमेश्वरलाई खुसी पार्न चाहने सेवकाइको अगुवाले सामान्यतया एउटा आत्मिक प्रक्रियाबाट गुज्रनुपर्छ जसले उसलाई व्यक्तिगत महत्वाकांक्षाको निमित्त एक प्रकारमा मृत्युमा पुऱ्याउँछ । यदि परमेश्वरप्रति उसले पूर्ण समर्पण हुन प्रतिरोध गर्छ भने, ऊ त्यस्तो अगुवाको रूपमा विकसित हुन्छ जसले आफ्नै उन्नतिको लागि मात्र काम गर्दछ ।

- » एउटा विद्यार्थीले समूहको लागि १ कोरिन्थी १३:१-८ पढ्नुपर्छ । समूहले पदहरूलाई सँगै हेर्नुपर्छ र प्रेममा आधारित हुँदा नेतृत्व कस्तो हुन्छ भनेर छलफल गर्नुपर्छ ।

अगुवा बन्नको लागि परमेश्वरको तपाईंप्रति चाह छ, त्यसको लागि तपाईंसँग परिवर्तित हृदय हुन जरूरी छ । पहिचान गर्नुहोस्

कि तपाईंको सेवकाइ अहिलेसम्म आत्म-प्रेरित भएको छ कि छैन । विशेष लक्ष्यहरू पहिचान गर्नुहोस् जुन स्वार्थको कारण गलत थियो । किनभने व्यक्तिगत प्राथमिकता भएको थियो भनेर गलत मनोवृत्तिहरूलाई पहिचान गर्नुहोस् ।

के तपाईं अरूको सफलतामा रिसाउनु भएको छ? जब तपाईं सफलताको सपना देख्नुहुन्छ, के तपाईं प्रायः आफूलाई आउन सक्ने सम्मानको बारेमा सोच्नुहुन्छ, वा अरूको निम्ति तपाईं सहयोगी हुनसक्छु भन्ने बारेमा सोच्नुहुन्छ?

विशिष्ट कार्यहरू पहिचान गर्नुहोस् जुन फरक हुनुपर्छ । माफी माग्नु र गलत शब्द र कार्यहरू सच्याउन निर्धारण गर्नुहोस् - तिनीहरूलाई विशेष रूपमा सूचीबद्ध गर्नुहोस् ।

तपाईंले नेतृत्व गर्ने मानिसहरूलाई आफ्नो नयाँ दृष्टिकोणको बारेमा व्याख्या गर्नुहोस् । तपाईंको सार्वजनिक क्षमायाचनाले तपाईंको हृदय परिवर्तनको प्रभावलाई कमजोर पार्नुको सट्टा बलियो बनाउनेछ यदि तपाईंले निरन्तर यसलाई रूपमा अनुसरण गर्नुभयो भने । यदि केही व्यक्तिहरू तपाईंको नयाँ प्रतिबद्धतामा शंका गर्छन् भने रिस नगर्नुहोस् । एकरूपताले उनीहरूलाई विश्वस्त बनाउँछ । तपाईंले आफ्नो लागि सम्मान र शक्ति खोज्ने परीक्षाको अनुभव गर्दा परमेश्वरको मद्दतको लागि प्रार्थना गर्नुहोस् ।

आफ्नो मनको परिवर्तन नै पर्याप्त छ भनेर सोच्नुको सट्टा तपाईंले आफ्नो हृदय परिवर्तन गर्नको लागि परमेश्वरमा भरसा गर्नुपर्छ । तपाईंले यो गलत हो भनेर महसुस गर्दैमा तपाईंको स्वभाव परिवर्तन भएको हुँदैन । केवल परमेश्वरले मात्र तपाईंको स्वभाव परिवर्तन गर्न सक्नुहुन्छ ।

केही विद्यार्थीहरूलाई यस पाठको कारणले उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने आशा गर्छन् भनेर आफ्नो अनुभव बाँड्न अनुमति दिनुहोस् ।

पाँच सारांश कथनहरू

१. सेवक नेतृत्व भन्नाले नेतृत्व गरिनुपर्नेहरूको लागि नेतृत्व गर्नु हो ।
२. मानिसहरू आफ्नो लागि अख्तियार प्रयोग गर्ने व्यक्तिलाई अधिकार दिन इच्छुक हुन्छन् ।
३. परमेश्वरप्रतिको प्रेम मानिसहरूको लागि गरिएको सेवा र प्रेमद्वारा प्रदर्शित हुन्छ ।
४. स्तर ५ को अगुवाले संस्थालाई महान बनाउन आफैलाई अर्पण गर्छ ।
५. केवल परमेश्वरले मात्र तपाईंको स्वभाव परिवर्तन गर्न सक्नुहुन्छ ताकि तपाईं ईमानदारीपूर्वक सेवा गर्न सक्नुभएको होस् ।

पाठ ५ गर्नुपर्ने कार्यहरू

१. यस पाठबाट जीवन परिवर्तन गर्ने अवधारणाको संक्षेपमा एउटा अनुच्छेद लेख्नुहोस् । यो किन महत्वपूर्ण छ व्याख्या गर्नुहोस् । यसले के राम्रो गर्न सक्छ? यसलाई नबुझ्दा के हानि हुन सक्छ?
२. यस पाठका सिद्धान्तहरूलाई आफ्नो जीवनमा कसरी लागू गर्ने भनेर व्याख्या गर्नुहोस् । यस पाठले तपाईंको लक्ष्यलाई कसरी परिवर्तन गर्छ? तपाईं आफ्नो कार्यहरूलाई परिवर्तन गर्न कसरी योजना बनाउनुहुन्छ?
३. पाठ ५ को लागि पाँच सारांश कथनहरू याद गर्नुहोस् । अर्को कक्षा सत्रको सुरुमा तिनीहरूलाई स्मरणबाट लेख्न तयार हुनुहोस् ।
४. अर्को सत्रमा जानुअघि, दानिएल १:८-१५ पढ्नुहोस् । तपाईंले दानिएलको बारेमा देख्नु भएको विशेषताहरूलाई लेख्नुहोस् जसले उनको भावी नेतृत्वलाई असर पऱ्यो ।

चरित्रमा आधारित नेतृत्व

हृदयको विश्वासको शक्ति

हृदयको विश्वास भनेको सत्यको बारेमा निश्चयता हो। हृदयको विश्वासहरू वास्तविकताको बारेमा दृढ विश्वासहरू हुन्। हृदयको विश्वासले हाम्रा निर्णयहरूलाई डोऱ्याउँछ, किनकि एक व्यक्तिले आफूले विश्वास गरेको कुराको प्रतिक्रियामा कार्य गर्दछ।

हृदयको विश्वासले धार्मिक सत्यलाई मात्र जनाउँदैन। यदि एउटा विक्रेताले साँच्चै विश्वास गर्छ कि उसको उत्पादन सबैभन्दा राम्रो छ र सबैलाई यसको आवश्यकता छ भनेर सोच्छ भने त्यो उसको हृदयको विश्वास हो। त्यो हृदयको विश्वासले उसलाई अरू मानिसहरूलाई प्रभाव पार्न सक्ने सम्भावना बढाउँछ।

मानिसहरूको एउटा समूह मरुभूमिमा हराएको छ। तिनीहरूले आफ्नो अवस्था र विकल्पहरूको बारेमा छलफल गर्छन्। एउटा व्यक्ति तिनीहरूको अवस्थाको बारेमा भनेको आफ्नो वर्णनमा सबैभन्दा विश्वस्त छ। उसले तिनीहरूलाई के गर्नुपर्छ भनेर मनाउने कुरा पनि उसलाई थाहा छ। ऊ अगुवा बन्छ।

हृदयको विश्वास गलत हुन सक्छ। एक व्यक्तिले सत्य नभएका कुराहरूमा विश्वास गर्न सक्छ। हृदयको गलत विश्वासले पनि नेतृत्वलाई केही समयको लागि शक्ति दिन्छ। उदाहरणका लागि, यदि एक व्यक्तिले उसलाई कतै पुग्नको लागि निर्देशनहरू थाहा छ भनेर गलत रूपमा विश्वास गर्छ र मानिसहरूले उसको हृदयको विश्वासको कारणले उसलाई पछ्याउन सक्छन्। अन्ततः तिनीहरू निराश हुनेछन्, र उसको प्रभाव धेरै मात्रामा घट्नेछ। तिनीहरूले उसलाई फेरि पछ्याउने सम्भावना कम हुन्छ।

नेतृत्व हृदयको विश्वासमा आधारित हुन्छ, किनकि अगुवाले अरूलाई सत्यता देखाउँछ र त्यस सत्यको उचित प्रतिक्रिया दर्शाएर नेतृत्व गर्दछ। उसले भन्छ, "यो हुने नै यस्तै हो, र हामीले के गर्नुपर्ने पनि यही हो।"

यदि भीडभाड भएको भवनमा बसेको व्यक्तिले भवनमा आगो लागेको महसुस गर्यो भने, उसले सबैले त्यो सत्य सुन्न आवश्यक छ र त्यसमा प्रतिक्रिया दिन आवश्यक छ भनी उसलाई थाहा हुन्छ। ऊसँग संवाद गर्नुपर्छ भन्ने हृदयमा विश्वास हुन्छ। सूचनाले विश्वास गर्ने सबैबाट काम गर्नलाई उत्प्रेरित गर्छ। केही सेकेन्डको लागि, त्यो व्यक्ति एक अगुवा हो किनभने उसले आफ्नो हृदयको विश्वासलाई संचार गरेर तिनीहरूलाई प्रभाव पार्छ। ऊ अगुवा बन्न जारी राख्दैन जबसम्म तिनीहरूले पनि के गर्नुपर्छ भनेर उसलाई थाहा छैन भन्ने विश्वास गर्दैनन्। उसको नेतृत्व त्यो बिन्दुमा समाप्त हुन्छ जब उसको हृदयको विश्वास समाप्त हुन्छ।

ख्रीष्टियनहरूको लागि, परमेश्वरको वचनको सत्यता र हाम्रो लागि उहाँको इच्छा प्रत्येक संस्थाको लागि आधार हुनुपर्छ, केवल सेवा संगठनहरूको लागि मात्र होइन। एक ख्रीष्टियनले परमेश्वरको वचन विपरीतको व्यवसाय सञ्चालन गर्नु हुँदैन।

बलियो नेतृत्वको लागि हृदयको दृढ विश्वास आवश्यक हुन्छ। कुनै पनि एउटा महान् अगुवाको बारेमा सोच्नुहोस्, या त पवित्रशास्त्रबाट वा पछिको इतिहासबाट। हृदयको दृढ विश्वास बिना उसको कल्पना गर्न प्रयास गर्नुहोस्, ठूलो क्षमतासँग पनि। एउटा व्यक्ति राम्रो आयोजक र सञ्चारक भए पनि, उसले हृदयको विश्वास बिना लामो समयसम्म नेतृत्व गर्न सक्दैन।

इतिहासबाट यी प्रत्येक अगुवाहरूको लागि, समूहमा कसैलाई उसको बारेमा केही भन्न दिनुहोस्, त्यसपछि हृदयको दृढ

विश्वास बिना नै यो अगुवाको कल्पना गर्ने प्रयास गर्न समूहलाई भन्नुहोस्: मोशा, यहोशू, पावल, मार्टिन लुथर, अब्राहम लिंकन, महात्मा गान्धी, विन्स्टन चर्चिल, र विली ग्राहम । (यी प्रत्येकको ठूलो प्रभाव थियो, तर तिनीहरू सबै ख्रीष्टियन अगुवाहरू थिएनन् ।)

विश्वास, सफलता होइन, तर यो अगुवाको लागि सर्वोच्च चालक हुनुपर्छ । हृदयको विश्वासको कारण ऊ सफल हुन बाध्य हुन्छ । तसर्थ, उसले सफलताको लागि हृदयको विश्वासमा कहिल्यै सम्झौता गर्दैन ।

हृदयको विश्वास अंशकालिक वा बहानामुखी हुनु हुँदैन । विभिन्न विश्वासहरूको प्रतिनिधित्व गर्न नियुक्त गरिएकोले यदि कुनै व्यक्ति आफ्नो हृदयको विश्वास परिवर्तन गर्न इच्छुक छ भने, ऊ बलियो अगुवा हुन सक्दैन ।

अगुवा सत्यप्रतिको निम्ति उसको जोशको लागि चिनिन्छ । किनभने ऊ हृदयको विश्वासद्वारा संचालित हुन्छ, ऊ सधैं सत्य के हो भनेर जान्न चाहन्छ । उसले केही गलत विश्वास गरिरहनु भन्दा ऊ सच्याउन चाहन्छ ।

हृदयको विश्वासले व्यक्तिलाई अन्यथा हुनु भन्दा उसको व्यक्तित्व बलियो बनाउँछ । टकराव, तर्क र आलोचनालाई घृणा गर्ने व्यक्ति पनि अगुवा बन्न सक्छ किनभने ऊ हृदयको दृढ विश्वासमा हुन्छ ।

हृदयको विश्वासले व्यक्तिलाई अन्यथा भन्दा उच्च स्तरको बुद्धिमत्तामा काम गर्ने बनाउँदछ । "हृदयको विश्वसनीय बुद्धि" को साथ,^९ धेरै निर्णयहरू आवेगद्वारा गरिन्छ किनभने केही विकल्पहरू विचार गर्न सकिँदैन । यसले व्यक्तिलाई के सही छ भनेर छिटो हेर्न सक्षम बनाउँछ । ज्ञान वा बुद्धिजस्तै, हृदयको विश्वास नभएको व्यक्ति मूर्ख हो ।

» तपाईंले व्यक्तिगत रूपमा चिन्नुभएको महान् अगुवा को हो? हृदयको विश्वासले उहाँको नेतृत्वलाई कसरी बल दिन्छ?

दानिएल र अन्य केही यहूदीहरू विदेशी साम्राज्यमा नेतृत्वको लागि प्रशिक्षणमा थिए । उनको लागि राम्रो काम गर्न र तालिमको निर्देशकलाई खुसी पार्नु महत्त्वपूर्ण कुरा थियो, तर उनको हृदयको विश्वासको जाँच भयो जब उनले थाहा पाए कि आफूले खानुपर्ने खाना खान एक यहूदीको लागि बेठिक थियो । उस्तै अवस्थामा धेरै व्यक्तिहरूले आफ्नो हृदयको विश्वासमा सम्झौता गर्छन् यदि हृदयको विश्वासले उनीहरूको हैसियतलाई कम गरेको देखिन्छ भने ।

तालिमका निर्देशकले दानिएलमा उत्कृष्ट मनोभाव भएको कुरा पहिल्यै देखिसकेका थिए । दानिएलले कुशलतापूर्वक उनलाई भेटे, नम्रतापूर्वक उनलाई अनुरोध गरे, र निर्देशकको लागि जोखिम नहुने केही फरक प्रयास गर्ने प्रस्ताव गरे । परमेश्वरले दानिएलको विश्वासयोग्यतालाई सम्मान गर्नुभयो र उनलाई ठूलो सफलता दिनुभयो (दानिएल १:८-१५) ।

सत्यनिष्ठा

कार्यहरू र मनोवृत्तिहरूमा लगातार लागू हुने हृदयको विश्वास नै सत्यनिष्ठा हो । व्यक्तिगत सत्यनिष्ठा भनेको आफूसँग एकरूप हुनु हो, आफ्नो व्यक्त विश्वास र मुल्य अनुसार काम गर्नु हो ।

सत्यनिष्ठा बिना तपाईंले अपेक्षाहरू सिर्जना गर्नुहुन्छ भने तपाईंले त्यो पूरा गर्न सक्नुहुन्न । सत्यनिष्ठा बिना तपाईंले तुरन्त प्रतिक्रिया जित्न सक्नुहुन्छ यदि मानिसहरूलाई लाग्छ कि तपाईंमा सत्यनिष्ठा छ । एक अगुवाले झूटो छविलाई आकर्षित गर्ने परीक्षाको सामना गर्दछ, ऊ के हो र मानिसहरूले के सोच्छन् भन्ने बीचको भिन्नतालाई आउन अनुमति दिन्छ । तर मानिसहरूले दीर्घकालीन रूपमा पछ्याउनको लागि तपाईंसँग साँच्चै सत्यनिष्ठा हुनु जरूरी पर्छ ।

९ अल्बर्ट मोहलरले *द कन्भिकशन टु लीड मा प्रयोग गरेको शब्द: नेतृत्वका लागि चाहिँने २५ वटा महत्त्वपूर्ण सिद्धान्तहरू* (बूमिंगटन: बेथानी हाउस पब्लिशर्स, २०१२) ।

स्थिरताको अभावमा सत्यनिष्ठाको कमी देखिन्छ। यदि अगुवाको कार्य र मनोवृत्ति उसले पेश गरेको मूल्यहरूसँग मेल खाँदैन भने, उसको सत्यनिष्ठामा कमी आउँछ। यदि एक अगुवा बेइमान छ, उसका स्वार्थी प्राथमिकताहरू छन्, उसलाई मद्दत गर्न सक्ने मानिसहरूसँग मात्र मित्रता देखाउँदछ, अशुद्ध इच्छाहरूलाई पछ्याउँछ, वा उसका गुप्त पापहरू छन् भने उसँग सत्यनिष्ठाको कमी छ।

आकानले आफ्नो पाप गोप्य र व्यक्तिगत थियो भनी सोचे। यसले अरू कसैलाई असर गरोस् भन्ने अपेक्षा उसले गरेको थिएन। तापनि, उसको पापको परिणाम स्वरूप इस्त्राएलका ३६ जना मानिसहरूको मृत्यु हुन्छ अनि पछि उसको सम्पूर्ण परिवारको पनि मृत्यु हुन्छ (यहोशू ७:२४-२६)।

अगुवाको लागि कुनै सानो पाप भन्ने हुँदैन। अगुवाले गरेको कुनै पनि पापले अरू मानिसहरूलाई असर गर्छ। किन? जब अगुवाले पाप गर्छ:

- उसले आफूलाई चाहिने आत्मिक शुद्धता र शक्ति गुमाउँछ।
- उसको नेतृत्वमा परमेश्वरको आशिष्को कमी हुन्छ।
- उसको विवेक विकृत छ।
- उसको प्राथमिकताहरू गलत छन्।

यी कारकहरूले उसको नेतृत्वलाई सीमित गर्दछ र उसले नेतृत्व गर्ने मानिसहरूलाई असर पार्छ।

चरित्र

व्यक्तिको वास्तविक भित्री स्वभाव भनेकै उसको चरित्र हो। जोन म्याक्सवेलले चरित्रको महत्त्वलाई यसो भन्दै वर्णन गरे कि एक व्यक्ति "बाहिर भन्दा भित्रबाट ठूलो हुनु आवश्यक छ।" व्यक्तिको चरित्र उसको प्रतिष्ठा भन्दा ठूलो हुनुपर्छ।^{१०}

मार्टिन लुथर किंग जूनियरले भने, "मानिसहरूलाई प्रायः कारणहरूतर्फ डोच्याइन्छ र प्रायः ती विचारहरू व्यक्तित्वकरण गर्ने व्यक्तिहरूद्वारा महान् विचारहरूप्रति प्रतिबद्ध हुन्छन्। यसमा उनीहरू आत्मसमर्पण गर्नको लागि तिनीहरूले मासु र रगतमा विचारको मूर्त रूप खोज्नुपर्छ।" यो कथनले चरित्रको महत्त्वलाई देखाउँछ। एक अगुवाले आफ्नो उद्देश्यमा यति विश्वास गर्नुपर्छ कि उसको सम्पूर्ण स्वभाव उद्देश्यसँग मेल खाओस्। यो त्यस्तो प्रकारको अगुवा हो जसले अरूलाई ठूलो प्रतिबद्धता गर्नको लागि उत्प्रेरित गर्दछ।

कहिलेकाहीँ कमजोर चरित्र भएको अगुवाले उसको व्यक्तिगत व्यवहारलाई बेवास्ता गर्दै मानिसहरूले उसको नेतृत्वलाई पछ्याउन चाहन्छन्। उसले सोच्छ कि ऊ अनैतिक हुन सक्छ तर अझै पनि अगुवाको रूपमा राम्रोसँग काम गरिरहेको हुन्छ। तापनि, मानिसहरू अगुवाको बोलीले भन्दा पनि उसको उदाहरणबाट बढी प्रभावित हुन्छन्। यदि उसका शब्दहरू उसको उदाहरणको विपरीत छन् भने, सुन्नेहरू अलमलमा पर्छन्।

अगुवाको व्यक्तिगत चरित्र प्राथमिक कारक हो जसले अरूलाई आफ्नो दर्शनमा प्रतिबद्ध गराउँछ। तिनीहरूले उसका सबै उद्देश्यहरू नबुझेका हुन सक्छन्, तर यदि तिनीहरूले उसको चरित्रमा विश्वास गर्छन् भने, तिनीहरूले उसलाई पछ्याउनेछन्।

"खुशी त्यो हो जब तपाईं
शान्तिमा के सोच्नुहुन्छ,
तपाईं के भन्नुहुन्छ र
तपाईं के गर्नुहुन्छ।"

महात्मा गान्धी

"प्रतिबद्धताले नै
प्रतिज्ञालाई वास्तविकतामा
रूपान्तरण गर्छ।"

अब्राहम लिंकन

१० जोन म्याक्सवेल, *लर्निङ फ्रम द जायन्ट्स* (न्यूयोर्क: लिटल, ब्राउन एण्ड कम्पनी, २०१४), ४०

» विश्वसनीयता भनेको व्यक्ति विश्वासयोग्य हुनु हो । कुन कुराले मानिसलाई विश्वासयोग्य बनाउँछ?

कहिलेकाहीँ अगुवाले विश्वास र मूल्यहरूको बारेमा कुरा गर्छ जुन उसले आफ्ना मानिसहरूले पछ्याओस् भन्ने चाहन्छ, तर उसले ती मूल्यहरूलाई मूर्त रूप दिँदैन । यदि उसका मानिसहरू सेवा र इमानदारी जस्ता निश्चित मूल्यहरूमा समर्पित छन् भने यसले उसलाई फाइदा गर्छ । तापनि, उसले प्रदर्शन नगर्ने मूल्यहरूलाई प्रभावकारी रूपमा सिकाउन सक्दैन । यदि अगुवाले असल मूल्यहरूलाई मूर्त रूप दिन्छ भने, उसले ती मूल्यहरू बाँड्नुहुँद गर्ने मानिसहरूलाई आकर्षित गर्नेछ ।

हृदयको दृढ विश्वासमा आधारित चरित्र यति महत्त्वपूर्ण हुन्छ कि यसले प्राकृतिक क्षमता नभएको व्यक्तिलाई पनि बलियो अगुवा बनाउन सक्छ । उदाहरणका लागि, मोशासँग बलियो प्राकृतिक साहस वा नेतृत्व क्षमता थिएन, तर परमेश्वरसँगको उनको सम्बन्ध र मानिसहरूप्रतिको प्रेममा नै भिन्नता पार्ने सामर्थ्य थियो । तिनको चरित्र ती मूल्यहरूमा आधारित थियो ।

हारून

हारून इस्राएलका पहिलो प्रधान पूजाहारी थिए, जबकि उनका भाइ मोशा चाहिँ अगुवा थिए । जब मोशा सीनै पर्वतमा परमेश्वरको व्यवस्था प्राप्त गर्दै थिए, मानिसहरू धार्मिक निर्देशनको लागि हारूनकहाँ आए ।

हारूनलाई थाहा भयो कि उनीहरू आफ्नो आँखाले देख्न सकिने मूर्तिलाई चाहन्छन्, त्यसैले उनले उनीहरूको अनुरोधलाई स्वीकार गरे र सुनको बाछो बनाए (प्रस्थान ३२:४) । उनको कमजोरीको कारणले गर्दा मानिसहरूले मूर्ति पूजा गरे र तिनीहरूलाई मिश्रबाट छुटकारा गराएको श्रेय मूर्तिलाई दिए । परमेश्वरको न्यायद्वारा हजारौँ मानिसहरू मारिए ।

हारून अगुवा हुन योग्यका थिएनन् किनभने तिनको हृदयको विश्वास कमजोर थियो । उसले आफ्नो प्रभाव कायम राख्नको लागि लोकप्रिय रायलाई पछ्यायो, यद्यपि उसलाई थाहा थियो कि यो गलत थियो ।

आदम

जब हव्वा सर्पबाट परीक्षामा परिन्, उनले फल लिइन् र खाइन्, र केही आफ्नो पतिलाई दिइन् जो उनीसँग थिए (उत्पत्ति ३:६) । उत्पत्तिले हव्वा र सर्पबीचको कुराकानीलाई अभिलेख गर्छ । आदमले किन एक शब्द पनि बोलेनन्?

बाइबलले हामीलाई यो बताउँछ कि उनले पाप गर्न छनोट गरेतापनि उनलाई थाहा थियो कि यो गलत थियो । हव्वा जस्तै उनी छलिएका थिएनन् (१ तिमोथी २:१४) । आदमले परीक्षामा पार्ने कुरा सुने, तर निर्णय हव्वालाई छोडिदिए । यद्यपि उनी नेतृत्व गर्न जिम्मेवार थिए, उनले नेतृत्व नगर्ने तर गलत कुरालाई अनुमति दिन रोजे ।

कमजोर चरित्र भएको अगुवाले अरूलाई निर्णय गर्न दिन्छ किनभने ऊ आफूलाई सही छु भन्ने कुरामा जोड दिन चाहँदैन । ऊ गल्ती गर्न इच्छुक छ, तर अरूले उसलाई दोष लगाएको ऊ चाहँदैन ।

एउटा हिँउको बरफ प्रायः पानीमुनि लुकेको हुन्छ जसको थोरै प्रतिशत मात्र देखिन्छ । देखिएको भागलाई अगुवाको कार्य सम्पादनसँग तुलना गर्न सकिन्छ । नदेखिएको भागलाई उनको चरित्रसँग तुलना गर्न सकिन्छ । चरित्र सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कुरा हो र यो एउटा व्यक्तिको लागि सबैभन्दा ठूलो पाटो हो । विडम्बनाको कुरा, धेरै व्यक्तिहरूले चरित्रलाई बेवास्ता गर्दै आफ्नो कार्य सम्पादनलाई बृद्धि गर्ने प्रयास गर्छन् । तिनीहरूले आफ्नो कार्य सम्पादनलाई राम्रो देखाउन आफ्नो चरित्रमा समेत सम्झौता गर्न सक्छन् ।

अधिकांश अगुवाहरूमा अस्पष्टताको प्रारम्भिक चरणहरू छन् । एक अगुवाले यो सोच्न सक्छ कि ती वर्षहरू महत्त्वपूर्ण छैनन् किनभने उसको उपलब्धिहरू सानो देखिन्छन् । जे होस्, ती वर्षहरूले भविष्यलाई आकार दिन्छ किनभने अगुवा जस्तो

व्यक्ति बन्नुपर्ने हो ऊ त्यस्तै हुन गइरहेको छ । एक युवा अगुवाले आफ्नो चरित्र विकास गर्नको लागि कठिनाइ र निराशाको अवधिलाई प्रयोग गर्नुपर्छ ।

कहिलेकाहीँ उच्च स्थानमा रहेका व्यक्तिको चरित्रमा समस्याहरू हुन्छन्, तर तिनीहरूलाई बेवास्ता गर्छन् । उहाँका लागि काम गर्ने व्यक्तिहरूले चरित्र समस्याहरू नदेखेको बहाना गर्न सक्छन् ।

चारित्रिक त्रुटिहरूले नेतृत्वलाई दुई तरिकाले असर पार्छ । पहिलो, यदि कुनै व्यक्तिमा गलत चरित्र छ तर बलियो योग्यता छ भने, उसले नेतृत्व गर्नेछ र मानिसहरूले पछ्याउँछन्; तर उसले गलत परिणाममा डोच्याउनेछ । जोसेफ स्टालिन जस्ता बलिया, तर निर्दयी नेता अथवा अगुवाहरूले यस्ता खालका सिद्धान्त देखाउँछन् ।

खराब चरित्रले नेतृत्वलाई असर गर्ने दोस्रो तरिका यो हो कि यसले अगुवाको क्षमतालाई कुण्ठित गर्छ । यदि कोही व्यक्ति अनुशासनहीन छ, प्रतिबद्धताहरू पूरा गर्दैन, असंगत छ, सनकी छ, विनाशकारी रिसाह इत्यादि छ भने, उसले अब्बल अनुयायीहरूलाई लामो समयसम्म जोगाउन सक्दैन र कसैबाट उत्कृष्ट प्रयासको उत्प्रेरण गर्न सक्दैन ।

रोबर्ट ग्रीनलीफले त्यो लेखेका हुन्

गान्धीले सिकाउनुभयो कि त्यहाँ सात कुराहरू छन् जसले हामीलाई नष्ट गर्छ । जब हामी तिनीहरूलाई बिस्तारै र ध्यानपूर्वक अध्ययन गर्छौं, सिद्धान्तविहीन वा अयोग्य माध्यम मार्फत पूरा भएको परिणामलाई कसरी शक्तिशाली रूपमा ती प्रत्येकले प्रतिनिधित्व गर्छन् भन्ने हामी देख्छौं ।^{११}

यी ती सात कुराहरू हुन्:

- काम बिनाको धन
- विवेक बिनाको आनन्द
- चरित्र बिनाको ज्ञान
- नैतिकता बिनाको व्यापार
- मानवता बिनाको विज्ञान
- बलिदान बिनाको आराधना
- सिद्धान्त बिनाको राजनीति

» यी प्रत्येक असफलताहरूका नतिजाहरूलाई छलफल गर्नुहोस् ।

कमजोर चरित्र भएको अगुवा आफ्नो सामाजिक अन्तरक्रियामा (नक्कली मित्रता र चासो देखाउने), आफ्नो आत्मिक नेतृत्वमा कपटी (नक्कली आत्मिक जोश र भावना), सांसारिक तरिकामा व्यावसायिक (सांसारिक हैसियत खोज्ने), हेरफेर गर्ने (मानिसहरूलाई काम गर्न प्रभावित गर्ने यदि तिनीहरूले तथ्यहरू जान्थे भने तिनीहरूले त्यो गर्दैन थिए), र उसको सेवकाइको भूमिकामा अल्छी (सीपहरू विकास गर्न असफल) ।

प्रतिष्ठा

» के तपाईं आफ्नो प्रतिष्ठाको ख्याल गर्नुहुन्छ? किन?

११ रोबर्ट ग्रीनलीफ, *दास अगुवा: वैध शक्तिको प्रकृतिमा एक यात्रा र महानता* (महवाह, एन जे: पाउलिस्ट प्रेस), ८

व्यक्तिको प्रतिष्ठा भनेको मानिसले उसलाई के हो भन्ने सोच्नु हो । व्यक्तिको चरित्र भनेको नै त्यो हो जो ऊ वास्तवमा हो । कहिलेकाहीँ एक व्यक्तिको प्रतिष्ठा उसको वास्तविक चरित्र भन्दा राम्रो वा खराब हुन्छ ।

केही मानिसहरू भन्छन् कि प्रतिष्ठा महत्त्वहीन छ, किनभने केवल चरित्र मात्रै महत्त्वपूर्ण हो । तर, प्रतिष्ठा भनेको अगुवाको चरित्रबारे मानिसहरूको धारणा हो । यदि मानिसहरूलाई उसको चरित्र खराब लाग्छ भने, उसले नेतृत्व गर्न सक्दैन, चाहे तिनीहरूको विचारमा तिनीहरू गलत होऊन् ।

अगुवाले आफ्नो प्रतिष्ठाको ख्याल गर्नुपर्छ । उसले आफ्नो चरित्रमाथि शंका गर्ने कारण मानिसहरूलाई दिनु हुँदैन । उसले सोच्न सक्छ कि सबैले उसलाई विश्वास गर्छन्, कसैले उसलाई नराम्रो सोच्दैन; तर त्यो सत्य होइन । धेरै व्यक्तिहरू आरोपमा विश्वास गर्न छिटो हुन्छन् किनभने तिनीहरूले पहिले नै धेरै अगुवाहरूको बारेमा सुनेका हुन्छन् जसले गलत गरेका थिए ।

दुई क्षेत्रहरू जहाँ अगुवा होसियार हुनुपर्छ: (१) त्यो पैसाको व्यवस्थापनमा जुन उसको होइन र (२) विपरीत लिङ्गीसँगको सम्बन्धमा । यी कुराहरूको बारेमा आरोपहरू छिटो फैलिन्छन्, चाँडै विश्वास गरिन्छ, र अगुवाको सम्मानलाई नष्ट पार्दछ ।

जब प्रेरित पावलले एउटा मण्डलीबाट अर्को मण्डलीमा पैसा पुऱ्याउने योजना बनाइरहेका थिए, उनलाई सहायता दिने मण्डलीका प्रतिनिधिहरू पनि आफूसँगै जान आवश्यक थियो । कारण इमानदारीता देखाउनु थियो । हामी परमेश्वरको सामु इमानदार छौं भनेर जान मात्र पर्याप्त छैन । हामीसँग सबैलाई हामी इमानदार छौं भनेर देखाउने नीतिहरू हुनुपर्छ ।

» आफ्नो प्रतिष्ठाको ख्याल गर्न तपाईंले गर्न सक्ने केही व्यावहारिक कुराहरू के के हुन्?

केही विद्यार्थीहरूलाई यस पाठको कारणले उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने आशा गर्छन् भनेर आफ्नो अनुभव बाँड्ने अनुमति दिनुहोस् ।

पाँच सारांश कथनहरू

१. हृदयको विश्वास भनेको सत्यको बारेमा निश्चयता हो ।
२. बलियो नेतृत्वको लागि हृदयको दृढ विश्वास आवश्यक हुन्छ ।
३. सत्यनिष्ठा भनेको कार्य र मनोवृत्तिमा लगातार लागू हुने हृदयको विश्वास हो ।
४. अगुवाले आफ्ना मानिसहरूले पछ्याओस् भनेर चाहेको विश्वास र मूल्यहरूलाई मूर्त रूप दिनुपर्छ ।
५. प्रतिष्ठा भनेको तपाईंको चरित्रको बारेमा मानिसहरूले के सोच्छन् ।

पाठ ६ को गर्नुपर्ने कार्यहरू

१. यस पाठबाट जीवन परिवर्तन गर्ने अवधारणाको संक्षेपमा एउटा अनुच्छेद लेख्नुहोस् । यो किन महत्त्वपूर्ण छ व्याख्या गर्नुहोस् । यसले के राम्रो गर्न सक्छ? यसलाई नबुझ्दा के हानि हुन सक्छ?
२. यस पाठका सिद्धान्तहरूलाई आफ्नो जीवनमा कसरी लागू गर्ने भनेर व्याख्या गर्नुहोस् । यस पाठले तपाईंको लक्ष्यलाई कसरी परिवर्तन गर्छ? तपाईं आफ्नो कार्यहरूलाई परिवर्तन गर्न कसरी योजना बनाउनुहुन्छ?
३. पाठ ६ को लागि पाँच सारांश कथनहरू याद गर्नुहोस् । अर्को कक्षा सत्रको सुरुमा तिनीहरूलाई स्मरणबाट लेख्न तयार हुनुहोस् ।

व्यक्तिगत प्राथमिकताहरू

परिचय

धेरै मानिसहरू व्यस्त छन् तर तिनीहरू के गर्दै छन् भनेर त्यसमा धेरै सोच्दैनन् । उनीहरूले के गर्नुपर्छ भनेर सोच्नुपर्ने अवस्था छैन भन्ने धारणा राख्छन् ।

» यदि व्यक्तिले प्राथमिकताहरूमा गम्भीरतापूर्वक सोच्दैन भने के हुन्छ?

यी कथनहरूलाई विचार गर्नुहोस्:

- हामीले अहिले गरिरहेका कुराहरू भन्दा गर्नका लागि बाँकी रहेका अरू राम्रा कुराहरू छन् ।
- हामीले अहिले काम गरिरहेका तरिकाहरू भन्दा काम गर्नुपर्ने अरू राम्रा तरिकाहरू बाँकी छन् ।
- हामीले अहिले पाइरहेका भन्दा राम्रो नतिजाहरू ल्याउन सक्छौं ।

» यदि यी कथनहरू सत्य छन् भने, हामी कसरी अझै राम्रो गर्न सिक्न सक्छौं?

जोन म्याक्सवेलका अनुसार सोचाइको साझा स्तर यो हो कि

- अभिप्रायगत सोचको प्रक्रियामा दक्षता हासिल गर्न धेरै अल्छी
- रणनीतिक सोचको शक्ति जारी गर्न धेरै अनुशासनहीन
- लोकप्रिय सोचको स्वीकृतिमा प्रश्न गर्न धेरै अगम्भीर
- बाँडिएको सोचको स्वीकृतिलाई प्रोत्साहित गर्न धेरै घमण्डी
- निःस्वार्थ सोचको सन्तुष्टि अनुभव गर्न धेरै आफैमा डुबेको
- गहिरो-तह सोचको लाभको आनन्द लिन धेरै असमर्पित^{१२}

जब तपाईं आफ्नो प्राथमिकताहरू जान्नुहुन्छ, धेरै निर्णयहरू गर्न सजिलो हुन्छ । प्राथमिकताहरूले तपाईंको लक्ष्यहरू र तपाईंको लक्ष्यहरूमा पुग्ने बाटो निर्धारण गर्दछ । प्राथमिकताहरूले तपाईंलाई अवसरहरू पहिचान गर्न र छनौट गर्न सक्षम बनाउँछ । स्पष्ट प्राथमिकताहरू नभएको व्यक्ति सही लक्ष्यहरूसँग सम्बन्धित नहुने अवसरहरूबाट विचलित हुनेछ ।

"जब तपाईंका मूल्यहरू तपाईंलाई स्पष्ट हुन्छन्, निर्णय गर्न सजिलो हुन्छ ।"

रोय डिज्नी

आधारभूत ख्रीष्टियन प्राथमिकताहरू

» हरेक ख्रीष्टियनसँग हुनुपर्ने केही प्राथमिकताहरू के के हुन्?

एक ख्रीष्टियनको लागि, निश्चित मूल्यहरूले व्यक्तिगत प्राथमिकताहरूलाई डोऱ्याउनुपर्छ ।

^{१२} जोन म्याक्सवेल, *मानिसहरू आफूलाई कति सफल सोच्छन्* (न्यूयोर्क: सेन्टर स्ट्रीट, २००९), ८२-८३।

पहिलो, तपाईंको व्यक्तिगत मुक्ति र परमेश्वरसँगको सम्बन्ध नै पूर्ण प्राथमिकता हो। तपाईंले त्यो मूल्यमा सम्झौता गर्ने कुनै पनि कुरालाई कहिल्यै विचार गर्नु हुँदैन। यसले परमेश्वरप्रति पूर्ण आज्ञाकारितालाई जनाउँछ।

जोन वेस्लीले सिकाए कि हामीलाई हाम्रो जीवनको लागि परमेश्वरको इच्छाको बारेमा निश्चित कुराहरू थाहा छ। हामीलाई थाहा छ कि परमेश्वरले हामी असल भएको र असल गरेको चाहनुहुन्छ। तसर्थ, कुनै पनि निर्णयलाई विचार गर्दा, हामीले असल हुने र असल गर्ने कार्यलाई रोज्नुपर्छ। हामीले आफ्नो हृदय र कार्यमा पवित्र रहन वा असल काम गर्न सम्भव नहुने अवस्थामा आफूलाई राख्नु हुँदैन।

यो सिद्धान्त हामी कहाँ बस्छौं, हामी कहाँ काम गर्छौं, हामी कसलाई विवाह गर्छौं, हामीले कस्तो शिक्षा खोज्छौं, हामी कुन व्यवसाय गर्छौं, कुन मण्डलीमा सामेल हुन्छौं, हामीले कस्तो मनोरञ्जन रोज्छौं, र हाम्रा साथीहरू कस्ता छन् जस्ता निर्णयहरूमा लागू हुन्छ। ख्रीष्टियनहरूको लागि, परमेश्वरको वचनको सत्यता र हाम्रो लागि उहाँको इच्छा प्रत्येक संस्थाको लागि आधार हुनुपर्छ, केवल सेवा संगठनहरूको लागि होइन। एक ख्रीष्टियनले परमेश्वरको वचन विपरीतको व्यवसाय सञ्चालन गर्नु हुँदैन।

दोस्रो, परमेश्वरको सेवकाइको जीवनको लागि भएको बोलावटले तपाईंमाथि अधिकार राख्छ। यसको मतलब परमेश्वरले तपाईंको जीवनको मार्ग निर्देशन गर्नुहुन्छ। उहाँले तपाईंलाई तपाईंको लक्ष्यबाट तपाईंको लागि उहाँले राख्नु भएको आफ्नो लक्ष्यहरूमा मोड्न सक्नुहुन्छ। तपाईंले याद राख्नु पर्छ कि तपाईंले परमेश्वरको इच्छामा मात्र पूर्णता पाउनुहुनेछ। तपाईंले परमेश्वरको इच्छालाई आफ्नो जीवनको आंशिक-समयको लागि मात्र मुख्य बनाउने प्रयास गर्नुहुँदैन, जबकि तपाईंले आफ्नो मुख्य लक्ष्य आफ्नो उद्देश्यहरूमा केन्द्रित गर्नुहुन्छ।

एक जना मानिसलाई पास्टर हुन बोलाइएको महसुस भयो, तर उसले आफ्नो परिवारलाई कसरी सहयोग गर्ने हो भनी निश्चित थिएन। उसलाई एयरपोर्टमा राम्रो कामको प्रस्ताव आयो, र त्यो लिने निर्णय गर्‍यो। उसलाई आइतवार काम गर्न आवश्यक थियो र मण्डलीमा उपस्थित हुन सकेन, तर उसले भने, "विमानस्थलको यो काम नै मेरो मण्डली हो।" उसलाई थाहा थियो कि उसले पास्टर बन्नको लागि परमेश्वरको बोलावटलाई पछ्याइरहेको छैन, तर उसलाई यो विश्वास थिएन कि यदि उसले जागिर छोड्यो भने परमेश्वरले फेरि प्रदान गर्नुहुन्छ। उसले तीस वर्षसम्म एयरपोर्टमा काम गर्‍यो। अन्ततः उसले मासिक पेन्सन लिएर सेवानिवृत्त भयो र आफ्नो बुढेसकालमा परमेश्वरको लागि केही गर्ने निर्णय गर्‍यो। के ऊसँग सही प्राथमिकताहरू थिए?

येशुले भन्नुभयो, "मलाई पठाउनुहुनेको इच्छा पूरा गर्नु, र उहाँको काम पूरा गर्नु नै मेरो भोजन हो" (यूहन्ना ४:३४)। यदि परमेश्वरको इच्छा तपाईंको निमित्त भोजन हो भने यसको के अर्थ हुन्छ? खाना नै हो जसले तपाईंलाई सन्तुष्ट बनाउँछ। त्यसकारण, तपाईंको खानाले तपाईंलाई उत्प्रेरित गर्छ।

यस खण्डमा वर्णन गरिएका प्राथमिकताहरूलाई तिनीहरूको महत्त्वको क्रम अनुसार सूचीबद्ध गरिएको छैन।

ख्रीष्टियनहरूको लागि अर्को प्राथमिकता परिवार हो। बाइबलले हामीलाई बताउँछ कि जसले आफ्नो परिवारको पालनपोषण गर्दैन त्यो कलङ्क हो (१ तिमोथी ५:८)। आफ्नो परिवारको लागि अगुवाको जिम्मेवारी भनेको आर्थिक सहयोग मात्र होइन, तर तिनीहरूको आत्मिक पालनपोषण र अन्य आवश्यकताहरू पूरा गर्नु पनि हो।

सेवकाइको काम पारिवारिक आवश्यकतासँग सन्तुलित हुनुपर्छ। तपाईंको लागि परमेश्वरको इच्छा तपाईंको पारिवारिक जिम्मेवारीहरूसँग बाझिएको छैन, किनभने ती जिम्मेवारीहरू तपाईंको लागि परमेश्वरको इच्छाको अंश हुन्। कहिलेकाहीँ सेवकाइमा ठूला कामहरू गर्ने मानिसहरू आफ्नो परिवारको हेरचाह गर्ने कुरामा राम्रो उदाहरण बनेका छैनन्। आफ्नो सेवाको कारणले आफ्नो परिवारलाई बेवास्ता गर्नुपर्छ भन्ने सोच्ने व्यक्ति गलत हो।

यहोशू विभिन्न धर्मबाट प्रभावित प्रवासी राष्ट्रका अगुवा थिए। जब तिनीहरू परमेश्वरले प्रतिज्ञा गर्नुभएको भूमिमा आए, तिनीहरूका लागि परमेश्वरको करारप्रति प्रतिबद्ध हुने समय आयो। यहोशूले उनीहरूलाई परमेश्वरको सेवा गर्ने वा नगर्ने

निर्णय गर्न भने, तर उनले आफूले प्रतिबद्धता गर्नुअघि मतदानको लागि पर्खनु भएन । उनले भने कि उनीहरूले जे रोजेका छन्, उनी र उनको परिवारले प्रभुको सेवा गर्नेछन् (यहोशू २४:१५) । यो हृदयको विश्वासमा आधारित बलियो नेतृत्व थियो । यदि राष्ट्रले अर्कै देवताको सेवा गर्न रोज्यो भने, यहोशू अब तिनीहरूको अगुवा हुने थिएनन् । तिनी परमेश्वरप्रतिको आफ्नो विश्वासयोग्यतामा सम्झौता गर्न इच्छुक थिएनन् । उनको साहस र विश्वासले राष्ट्रलाई सही छनौट गर्न प्रभाव पार्यो ।

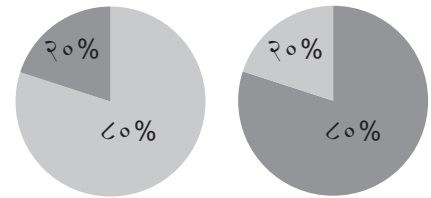
चौथो प्राथमिकता स्थानीय मण्डली हो । स्थानीय मण्डली ख्रीष्टको शरीर र संसारमा परमेश्वरको पूर्णता हो (एफिसी १:२३) । परमेश्वरले मण्डलीलाई आफ्ना उद्देश्यहरू पूरा गर्न सुसज्जित गर्नुहुन्छ (एफिसी ४:११-१३) । मण्डलीद्वारा परमेश्वरको अनन्त महिमा हुनेछ (एफिसी ३:२१) । तसर्थ, एक ख्रीष्टियनले आफ्नो प्रतिभा र सेवकाइको बोलावट मण्डलीबाट स्वतन्त्र छन् भनेर सोच्नु हुँदैन । यदि ऊ मण्डलीको प्रतिबद्ध सदस्य होइन भने, उसले आफ्नो जीवनको लागि परमेश्वरको सिद्ध इच्छा पूरा गरिरहेको हुँदैन ।

माथिका प्राथमिकताहरू भन्न सजिलो छ, तर लागू गर्न र जीवनको मागहरूमा सन्तुलन गर्न गाह्रो छ । कहिलेकाहीँ हामी आफ्नो प्राथमिकताहरू बारे सोच्न नछोडिकन हतार गर्दै परिवार, सेवकाइ र व्यापारको विवरणमा व्यस्त हुन्छौं । गतिविधि प्रतिबिम्बबाट बाहिर आउनु पर्छ । यदि तपाईं रोकित र सोच्न धेरै व्यस्त हुनुहुन्छ भने, तपाईंले सायद गलत कामहरू गरिरहनुभएको छ । तपाईंले प्राथमिकता अनुसार काम नगर्नु भएको हुन सक्छ ।

» तपाईंका प्राथमिकताहरूलाई निरन्तर पछ्याउन किन गाह्रो छ?

पारेटो सिद्धान्त

पारेटो सिद्धान्तको नाम इटालियन अर्थशास्त्री विल्फ्रिडो पारेटोको नाममा राखिएको थियो जसले ८०% जमिन २०% जनसंख्याको स्वामित्वमा रहेको देखेका थिए । उनले आफ्नो बगैँचामा उत्पादन हुने ८०% मटर, २०% कोसाबाट आएको देखे । उनले देखे कि यी प्रतिशतहरू धेरै चीजहरूसँग मेल खान्छ । अन्य व्यक्तिहरूले यो सिद्धान्तलाई नेतृत्व, समय र व्यवसायमा लागू गरेका छन् ।



पारेटोको सिद्धान्त

- कम्पनीमा २०% विक्रेताले ८०% विक्री गर्छन् ।
- २०% ग्राहकहरूले ८०% खरिदहरू गर्छन् ।
- २०% ग्राहकहरूले ८०% गुनासो गर्छन् ।
- २०% मेडिकल बिरामीहरूले ८०% चिकित्सा स्रोतहरू प्रयोग गर्छन् ।
- २०% विद्यार्थीहरूले शिक्षकको ८०% समय लिन्छन् ।
- २०% चर्च सदस्यहरूले चर्चको ८०% काम गर्छन् ।
- २०% मण्डली सदस्यहरूले ८०% आर्थिक सहयोग दिन्छन् ।

अधिकांश मानिसहरूको लागि, उनीहरूको २०% परिश्रमले उनीहरूले सफलताको ८०% उत्पादन गर्छन् । धेरै मानिसहरूले आफ्नो परिश्रमलाई अझ राम्रोसँग केन्द्रित गर्न आवश्यक छ । तिनीहरूले सबैभन्दा प्रभावकारी गतिविधिहरूमा बढी समय र कम प्रभावकारी गतिविधिहरूमा कम समय खर्च गर्न आवश्यक छ ।

यो अवधारणा बुझिएको छ भनी सुनिश्चित गर्न दृश्य चित्र प्रयोग गर्नुहोस् । एउटा कागजमा ठूलो वर्ग कोर्नुहोस् । यसलाई २०% र ८०% मा विभाजन गर्नुहोस् । अर्को कागजमा त्यसै गर्नुहोस् । अब एउटा पानाबाट अर्को पानामा देखाएर चित्रण गर्नुहोस् । कम्पनीमा अस्सी प्रतिशत मानिस (ठूलो खण्डलाई औल्यएर) २०% को काम (अर्को पृष्ठको सानो खण्डलाई

औल्याएर) गर्छन् । बीस प्रतिशत मानिसले (पहिलो कागजको सानो खण्डलाई औल्याएर) ८०% को काम (दोस्रो कागजको सानो खण्डलाई औल्याएर) गर्छन् ।

एक अगुवा जो धेरै व्यस्त छ अब सायद केही कामहरू गर्नुबाट रोकिनु आवश्यक छ । तपाईंले थोरै घाटाबाट के हटाउन सक्नुहुन्छ?

अधिकांश पास्टरहरूले आफ्नो २०% समयको ८०% मानिसहरूमा र आफ्नो ८०% समय २०% मानिसहरूमा खर्च गर्छन् । प्रश्न यो हो, के तिनीहरू सही व्यक्तिहरूमा केन्द्रित छन्? सामान्यतया, हामी हाम्रो धेरैजसो समय सबैभन्दा समस्या भएका मानिसहरूमा खर्च गर्छौं । हामी धेरै क्षमता भएका मानिसहरूलाई अति कम समय दिन्छौं, किनभने तिनीहरूले पहिले नै राम्रो गरिरहेका छन् । हामीले हाम्रो समय सबैभन्दा बढी प्रतिक्रिया दिने व्यक्तिहरूमा लगानी गर्नुपर्छ ।

- » फेरि वर्गाकार कागजहरूलाई हेर्नुहोस् । तपाईंको ८०% गतिविधिहरूले २०% परिणामहरू पूरा गर्छन् । तपाईंको २०% गतिविधिहरूले ८०% परिणामहरू पूरा गर्छन् । आफ्नो जिम्मेवारी र कार्यहरू सूचीबद्ध गर्नुहोस् । के तपाईंका केही गतिविधिहरूले कम परिणामहरू उत्पन्न गरिरहेका छन्? तपाईंले थप के गतिविधिहरू गर्नुपर्छ?

अत्यावश्यक र महत्वको सन्तुलन

कोही-कोही धेरै व्यस्त हुन्छन् र आफूले आफ्नो सबै काम कहिल्यै गर्न सक्दैनन् भन्ने महसुस गर्छन् । तिनीहरूले देखे हरेक कार्यलाई आफू लिन्छन्, र उनीहरूलाई लाग्छ कि सबै कार्यहरू आवश्यक छन् । तिनीहरू चिन्तित छन् कि तिनीहरूले तिनीहरूमा भर परेका मानिसहरूलाई निराश पार्नेछन्, तर तिनीहरू समयमै सबै कुरा पूरा गर्न सक्दैनन् । तिनीहरू अक्सर थकित र तनावपूर्ण हुन्छन् । तिनीहरू योजना, प्रशिक्षण र विकासको लागि समय निकाल्न सक्दैनन्, किनभने तिनीहरूलाई जहिले पनि केही गर्न हतार हुन्छ ।

हामीलाई अत्यावश्यकता र महत्व बीच सन्तुलन चाहिन्छ । एक व्यक्तिको गतिविधिलाई चार वर्गमा विभाजन गर्न सकिन्छ ।^{१३}

अत्यावश्यक र महत्वपूर्ण कुराहरूले हाम्रो ध्यान सजिलै लिन्छन् । यस वर्गमा वचन प्रचारको लागि तयार गर्ने, चिकित्सा आपतकालिन अवस्थामा कसैलाई मद्दत गर्ने, र तत्काल आवश्यकताहरूको लागि पैसा उठाउने जस्ता कुराहरू समावेश छन् ।

अत्यावश्यक तर महत्वपूर्ण नभएका कामहरू सामान्यतया हामीले लिएका जिम्मेवारीहरूसँग सम्बन्धित हुन्छन् जुन हामीले गर्नु हुँदैन । कहिलेकाहीँ तिनीहरू व्यक्तिगत परियोजनाहरू हुन्छन् जुन सेवकाइसँग सम्बन्धित हुँदैनन् । तिनीहरू व्यवसायिक गतिविधिहरू हुन सक्छन् जसले धेरै उत्पादन गरिरहेको हुँदैनन् वा असल प्राथमिकताहरूबाट धेरै समय लिइरहेको हुन्छ । यी गतिविधिहरू अत्यावश्यक हुन सक्छन् किनभने तिनीहरू समयमै गरिनुपर्ने हुन्छ, तापनि तिनीहरूले के उत्पादन गर्छन् त्यसको लागि तिनीहरू महत्वपूर्ण छैनन् ।

अत्यावश्यक र महत्वपूर्ण नभएका गतिविधिहरूले कुनै महत्वपूर्ण खाँचो पूरा गर्दैनन् । यदि तिनीहरूलाई पूरा नगरिएको भए, ठूलो घाटा हुने थिएन । कहिलेकाहीँ तिनीहरू कार्यक्रमहरूसँग सम्बन्धित हुन्छन् जुन उनीहरूले पूरा गर्न प्रयोग गरेको कुराहरू पूरा गर्दैनन् ।

अत्यावश्यक र महत्वपूर्ण	अत्यावश्यक नभएको तर महत्वपूर्ण
अत्यावश्यक तर होइन महत्वपूर्ण	अत्यावश्यक नभएको होइन महत्वपूर्ण

अत्यावश्यकता र महत्व

अत्यावश्यक र महत्वपूर्ण नभएका गतिविधिहरू प्रायः बेवास्ता गरिन्छन् । यी ती चीजहरू हुन् जुन चाँडै समाप्त हुँदैनन् तर

^{१३} यो अवधारणा स्टीफन कोभे, उच्च प्रभावकारी मानिसहरूका ७ बानीहरू, बाट समायोजित गरिएको हो (न्यूयॉर्क: के एम एस प्रकाशन, २०११) ।

दीर्घकालीन मूल्य रहन्छ। यसका उदाहरणहरू शैक्षिक अध्ययन (शिक्षक वा विद्यार्थीको रूपमा), विभिन्न प्रकारका प्रशिक्षण, भवन निर्माण, र लिखित सामग्रीहरूको उत्पादन हुन्। किनभने तिनीहरू आजै समाप्त हुन सक्दैनन् र आज हामीलाई फाइदा गर्दैनन्, हामी अत्यावश्यक चीजहरूमा ध्यान केन्द्रित गर्छौं। एक अगुवाले भविष्यमा मूल्यवान् चीजहरूमा समय र स्रोतहरू लगानी गर्नुपर्छ। सकेसम्म, यो लगानी दैनिक हुनुपर्छ।

संगठनका लागि आवश्यक कार्यहरूलाई दुई भागमा विभाजन गर्न सकिन्छ।

- **विकासले** संगठनलाई नयाँ अवसर र वृद्धिमा अगाडि बढाउँछ।
- **व्यवस्थापनले** वर्तमानका सञ्चालनहरू कायम राख्छ।

यदि अगुवाले उद्देश्यसहित विकासमा ध्यान केन्द्रित गर्दैन भने, उसले आफ्नो सबै समय र ध्यान व्यवस्थापनमा दिने गर्दछ। त्यहाँ एक बुद्धिमान् भनाइ छ: "चर्को स्वरले कराउने पाङ्गाले तलको चिल्लो पाउँछ।" यसले हामीलाई अहिले सताउने समस्याहरूमा ध्यान दिने हाम्रो प्रवृत्तिलाई जनाउँछ।

केही अगुवाहरू एक समस्याबाट अर्को समस्यामा भएर जान्छन्, तर भविष्यमा कहिल्यै लगानी गर्दैनन्। लामो समयसम्म सफल हुने संस्थाहरू प्रायः अनुसन्धान, विकास र प्रशिक्षणमा समय र स्रोतहरू लगानी गर्छन्। भविष्यमा लगानी नगर्ने संस्थाले परिस्थिति परिवर्तन हुँदा आफ्नो प्रभावकारितालाई गुमाउनेछ।

- » प्रत्येक विद्यार्थीले आफ्ना सबै गतिविधि र जिम्मेवारीहरूको सूची बनाउनु पर्छ। त्यसपछि माथिको मानचित्र जस्तै चार वर्गहरू कोर्नुहोस् र गतिविधिहरूलाई वर्गहरूमा विभाजन गर्नुहोस्। विचार गर्नुहोस्: महत्त्वपूर्ण तर अत्यावश्यक नभएका के कुराहरूलाई तपाईंले बेवास्ता गर्दै हुनुहुन्छ? के तपाईं महत्त्वपूर्ण र अत्यावश्यक नभएका कुराहरूमा समय बर्बाद गर्नुहुन्छ?

प्रतिनिधि

एउटा अगुवा सबै कुरा सुनिश्चित गर्न जिम्मेवार छ, तर उसले सबै कुरा आफैं गर्न आवश्यक छैन। उसले अरूलाई जिम्मेवारी सुम्पनुपर्छ। काम राम्रोसँग भएको छ कि छैन भनी सुनिश्चित गर्नु अझै पनि उसको काम हो। उसले समूहका सदस्यहरू र क्षमतावान् समूहका सदस्यहरूको लागि निरन्तर प्रशिक्षण र विकासको व्यवस्था गरिरहनुपर्दछ ताकि उनीहरूले भविष्यमा अझ धेरै काम गर्न सकून्।

गर्नुपर्ने काम महत्त्वहीन भएकाले यसलाई सुम्पिएको छैन। यो सुम्पिएको छ किनभने अरू कसैले यो गर्न सक्छ वा यो गर्न प्रशिक्षित छ, र यो त्यस्तो चीज होइन जुन अगुवाको भूमिकामा आरक्षित हुनुपर्छ।

केही कार्यहरू सुम्पिन सकिँदैन, किनभने त्यो अगुवाले मात्र गर्न सक्छ। उसले संगठनको प्रतिनिधित्व गर्छ र अरू कसैले नसक्ने तरिकाले यसको लागि बोल्छ। उसलाई भविष्य प्रतिको चिन्ता हुनुपर्छ। उसले अवसरहरू, खतराहरू, र आउने परिवर्तनहरूलाई अरू मानिसहरूले भन्दा राम्ररी देख्नुपर्छ।

त्यहाँ विशिष्ट कार्यहरू हुन सक्छन् जसको लागि अगुवासँग विशेष क्षमताहरू छन्; त्यसकारण, उसले सामान्यतया ती कार्यहरू सुम्पिदैन। तापनि, अगुवाले सुम्पन सकिने कामलाई आफूसँग राख्नुहुँदैन। केही अगुवाहरू अरूको कामबाट कहिल्यै सन्तुष्ट हुँदैनन्, र सबै काम राम्रोसँग गर्न चाहन्छन्।

केही अगुवाहरू सबै गर्न खोज्छन् र सुम्पिने काम गर्न मन पराउँदैनन्। जब तिनीहरूले आफ्नो कार्य सुम्पिन्छन्, तिनीहरूले

कामलाई नजिकबाट हेर्छन् र सबै निर्णयहरू गर्छन् । यो असल नेतृत्व होइन । एक असल अगुवाले आफ्नो शक्ति र विचारहरू लगानी गर्ने, लक्ष्यहरू तय गर्ने, विधिहरू विकास गर्ने र निर्णयहरूमा भाग लिने मानिसहरूको समूह बनाउँछ ।

असल अगुवाले काम मात्रै सुम्पदैन; उसले नेतृत्वलाई पनि सुम्पिन्छ । उसले अरूलाई गतिविधिहरूको नेतृत्व गर्न अनुमति दिन्छ । यदि उसले तिनीहरूलाई के गर्ने र कसरी गर्ने भनेर ठ्याक्कै बताउँछ भने, उसले तिनीहरूलाई नेतृत्व गर्न दिइरहेको छैन ।

एक अगुवाले आफ्नो प्राथमिकताहरू तय गर्दा, उसले केही प्रश्नहरूको विचार गर्नुपर्छ:

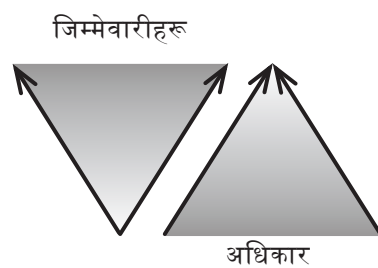
१. "कसले मलाई मद्दत गर्न सक्छ?" यदि त्यहाँ धेरै गर्नुपर्ने कार्यहरू छन् जुन अरूले गर्न सक्छन् तर गर्दैनन्, तपाईंले पर्याप्त रूपमा नेतृत्व गरिरहनुभएको छैन ।
२. "म बिना गर्न नसकिने गर्नुपर्ने कार्यहरू के के हुन्?" अगुवाले ती गर्नुपर्ने कार्यहरूलाई ध्यान दिनुपर्छ । समूहको विकास, दर्शन निर्माण, र दीर्घकालीन योजना यसका उदाहरणहरू हुन् । यी कार्यहरू अगुवाले एकलै गर्नुपर्दैन, तर ती सामान्यतया अगुवा बिना गर्न सकिँदैन ।

बलिदान

कतिपयले अगुवासँग धेरै विशेषाधिकारहरू हुन्छ भन्ने सोच्छन् । उसको अख्तियारले उसलाई जे चाहेको त्यही गर्न अनुमति दिन्छ भनी तिनीहरू सोच्छन् । वास्तविकता यो हो कि अगुवाले आफ्नो अधिकार बलिदानको रूपमा दिन्छ ताकि समूह सफल होस् । समूह सफल नभएसम्म अगुवा सफल हुँदैन ।

अगुवा पदमा बढ्दै जाँदा उसको अधिकार घट्दै जान्छ र जिम्मेवारी बढ्छ । उदाहरणका लागि, व्यवसायको तल्लो तहमा, एक व्यक्तिले निश्चित घण्टा काम गर्दछ, निश्चित कार्यहरू गर्दछ, र उसको जिम्मेवारी भन्दा बाहिरका चीजहरूको लागि दोष दिईदैन ।

संगठनको उच्च स्तरमा, एक अगुवाले असीमित घण्टा काम गर्दछ र जे आवश्यक छ उपलब्ध गराउनुपर्छ । उसले धेरै व्यक्तिगत सुअवसर त्यागुपर्ने हुन सक्छ । कहिलेकाहीं ऊ आराम गर्न चाहन्छ, तर संगठनको सेवा गर्न बलिदान गर्छ । धेरै अगुवाहरूलाई दिन वा रात कुनै पनि समयमा समस्या पर्दा बोलाइन्छ ।



जिम्मेवारी र अधिकार

एक व्यक्तिको जिम्मेवारी बढ्दै जाँदा, उसले संगठनमा ठूलो निर्णय गर्न सक्छ; तर उसले व्यक्तिगत सुविधालाई त्याग्छ । यो प्रक्रिया पिरामिडसँग चित्रण गरिएको छ । तल एक व्यक्तिसँग थोरै जिम्मेवारी छ तर धेरै अधिकारहरू छन्, किनकि उसले कतिसम्म प्रतिबद्ध गर्ने भन्ने निर्णय गर्न सक्छ । ऊ जिम्मेवारीमा बढ्दै जाँदा उसको व्यक्तिगत अधिकार घट्दै जान्छ ।

एउटा खेलाडीको उदाहरणलाई विचार गर्नुहोस् । एक उच्च सफल खेलाडीले प्रसिद्धि र धनको आनन्द उठाउन सक्छ । यद्यपि, उसले आहार खाने तरिकालाई कडासँग पालना गर्छ, व्यायाम गर्छ, र हरेक दिन घण्टौंसम्म आफ्नो सीपको अभ्यास गर्दछ । महान संगीतकारको जीवन पनि यस्तै हुन्छ ।

चिकित्सा वा उच्च तहमा अध्यापन गर्ने जस्ता पेशाहरूका लागि आफूलाई तयार गर्ने व्यक्तिले अध्ययनमा धेरै वर्षहरू

"महानताको मूल्य
जिम्मेवारी हो ।"

विन्स्टन चर्चिल

खर्च गर्नुपर्छ। उसले अरूको जस्तै गरी आफ्नो समय र पैसा खर्च गर्न सक्दैन। उसले धेरै मनोरञ्जन र खुशीयाली मनाउने कार्यक्रमहरूलाई गुमाउँदछ। उसले आफ्नो लक्ष्य पछ्याउन आधारभूत आवश्यकताहरूबाट पनि वञ्चित हुन सक्छ।

व्यवसाय सुरु गर्न खोज्ने व्यक्तिले त्यस उद्देश्यका लागि स्रोतहरू समर्पित गर्नुपर्छ। उसले कमाएको सबै पैसा खर्च गर्न सक्दैन। उसले भविष्यको नाफाको लागि लगानी गर्छ। उसले आफ्ना साथीहरूले जस्तै गरी पैसा खर्च गर्दैन। उसका साथीहरूले उसको होसियारीपनको लागि उसको आलोचना गर्न सक्छन्, तर भविष्यमा ऊसँग तिनीहरूभन्दा बढी पैसा हुनेछ।

जो व्यक्ति भविष्यको अगुवा बन्ने छ उसले आफ्नो भविष्यको लागि अहिले नै लगानी गर्नुपर्छ। बलिदान विकासको चरणमा सुरु हुन्छ। तपाईंको भविष्यमा विकास र लगानी गर्न छनौट गर्नुहोस्। प्रशिक्षण, सेवकाइको अभ्यास, र अगुहरूसँगको समयलाई प्राथमिकता दिनुहोस्।

तपाईंका जिम्मेवारीहरू महत्त्वपूर्ण नहुन सक्छ, तर तिनीहरूले मानिसहरूसँग काम गर्ने तपाईंको क्षमता विकास गर्छन् र तपाईंलाई विश्वसनीयताको लागि प्रतिष्ठा निर्माण गर्ने अवसर दिन्छ।

» निम्न अनुच्छेदहरू छलफल गर्नुहोस्। कथनहरूको अर्थ के हो? केही व्यावहारिक प्रयोगहरू के हुन्?

उपलब्धिको लागि बलिदानको पुष्टि, महत्त्वको लागि सुरक्षा, भविष्यको सम्भावनाको लागि वित्तीय लाभ, व्यक्तिगत विकासको लागि तत्कालको आनन्द, एकाग्रताको लागि अन्वेषण, र उत्कृष्टताको लागि स्वीकार्य।^{१४}

आफ्नो प्राथमिकताहरूलाई उद्देश्यपूर्वक अभ्यास गर्नुहोस्। "कुनै कुरा बानी बन्नु अघि, यसलाई पहिले अनुशासनको रूपमा अभ्यास गर्नुपर्छ।"^{१५}

प्रेरित पावलले दौडमा भाग लिने खेलाडिको प्रतिबद्धतालाई वर्णन गरे। खेलाडिहरू बलिदान दिन्छन् किनभने तिनीहरू सफल हुन उत्प्रेरित हुन्छन् (१ कोरिन्थी ९:२५-२७)। तिनीहरूले पार्थिव, अस्थायी सम्मानको लागि यो गरिरहेका छन् भनी पावलले औँल्याए; हामीले अनन्त इनामको लागि काम गर्नुपर्छ। हाम्रो प्रेरणा उनीहरूको भन्दा फरक छ, तर यो कम हुनु हुँदैन।

केही विद्यार्थीहरूलाई यस पाठको कारणले उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने आशा गर्छन् भनेर आफ्नो अनुभव बाँड्न अनुमति दिनुहोस्।

पाँच सारांश कथनहरू

१. प्राथमिकताहरूले तपाईंका लक्ष्यहरू र तपाईंको लक्ष्यहरूमा पुग्नको लागि तपाईंले छनौट गर्ने तरिका निर्धारण गर्दछ।
२. प्राथमिकताहरूले तपाईंलाई अवसरहरूको पहिचान गर्न र तिनीहरूबाट छनौट गर्नलाई सक्षम बनाउँदछ।
३. परमेश्वरको इच्छामा मात्रै तपाईंले पूर्णता पाउनुहुनेछ।
४. असल अगुवाले काम मात्रै सुम्पदैन; उसले नेतृत्व पनि सुम्पिन्छ।
५. अगुवा पदमा बढ्दै जाँदा उसको अधिकार घट्दै जान्छ र जिम्मेवारी बढ्छ।

१४ जोन म्याक्सवेल, तपाईंले प्राप्त गर्नुभएको सबै कुराको लागि, तपाईंले केही त्याग गर्नुहुन्छ: पाठ #२२ लिडरसिप गोल्ड बाट (न्यासभिल: थोमस नेल्सन, २०१२)

१५ केन ब्लान्चर्ड र फिल हजेस, दास अगुवा: तपाईंको हृदय, सोचाई, हात, र बानीहरूलाई परिवर्तन गर्दै (न्यासभिल: थोमस नेल्सन, २००३), ८५

पाठ ७ को गर्नुपर्ने कार्यहरू

१. यस पाठबाट जीवन परिवर्तन गर्ने अवधारणाको संक्षेपमा एउटा अनुच्छेद लेख्नुहोस् । यो किन महत्त्वपूर्ण छ व्याख्या गर्नुहोस् । यसले के राम्रो गर्न सक्छ? यसलाई नबुझ्दा के हानि हुन सक्छ?
२. यस पाठका सिद्धान्तहरूलाई आफ्नो जीवनमा कसरी लागू गर्ने भनेर व्याख्या गर्नुहोस् । यस पाठले तपाईंको लक्ष्यलाई कसरी परिवर्तन गर्छ? तपाईं आफ्नो कार्यहरूलाई परिवर्तन गर्न कसरी योजना बनाउनुहुन्छ?
३. पाठ ७ को लागि पाँच सारांश कथनहरू याद गर्नुहोस् । अर्को कक्षा सत्रको सुरुमा तिनीहरूलाई स्मरणबाट लेख्न तयार हुनुहोस् ।
४. अर्को सत्रमा जानुअघि, १ शमूएल १३-१५ लाई पढ्नुहोस् । शाऊलको नेतृत्वमा कस्ता समस्याहरू थिए?

नेतृत्वको स्तरहरू

परिचय

यो पाठ आधिकारिक पदको स्तरको बारेमा होइन । यो प्रभावको स्तरको बारेमा हो ।

सीमित अगुवा

कतिपय अगुवाहरूको विकासको सीमा हुन्छ । यी सीमाहरूले अगुवालाई उच्च पदमा बढुवा हुनबाट रोक्न सक्छ, वा उसलाई आफ्नो वर्तमान पदमा राम्रो काम गर्नबाट रोक्न सक्छ ।

नेतृत्व सीमितता भएका काल्पनिक अगुवाहरूको केही उदाहरणहरू तल दिइएका छन् ।

कार्लसँग व्यक्तिगत समस्याहरू छन् (जस्तै आर्थिक वा पारिवारिक सम्बन्धहरू) जुन उनले समाधान गर्न सक्दैनन् । यी समस्याहरूका कारण उनी संगठनमा ध्यान दिन सक्दैनन् । अक्सर उनको काममा घरमा परेको संकटले बाधा पुऱ्याउने गर्दछ ।

नेतृत्व गर्नुको सट्टा, विलियमले आफ्नो संगठनमा असफलताहरूको लागि अरूलाई दोष दिन्छन्, आफूले निर्णय गर्नुपर्ने ठाउँमा अरूले निर्णय गर्नको लागि पर्खन्छन्, र सोचदछन् कि संगठनलाई सफल बनाउनको लागि उनी जिम्मेवार छैनन् । उनी बताउँछन् कि उनको संगठनको असफलता उनले नियन्त्रण नगर्ने कारकहरूबाट आएका हुन् ।

सेली आफूलाई विकास गर्न इच्छुक छैनन्, आफ्नो गल्तीलाई अस्वीकार गर्छिन्, र आफ्नो क्षमताको विरुद्ध आउने कुनै पनि प्रश्नमा क्रोधित हुन्छिन् ।

मार्टिन आफ्नो संगठनसँग सन्तुष्ट छन्, सुधार गर्नुपर्ने आवश्यकता देख्दैनन्, र कुनै पनि परिवर्तनहरूको विचार गर्दैनन् । संसार परिवर्तन भएसँगै उनको संगठन प्रभावहीन हुनेछ ।

रोनाल्ड संगठनलाई चाहिने उनी एक मात्र अगुवा हुन् भन्ने सोच्छन् । अरू सबैले उनको निर्देशनलाई मात्र पालना गरेको उनी अपेक्षा गर्छन् । उनी टोली चाहँदैनन्; उनले सहयोगी मात्र चाहन्छन् । मानिसहरूले उनलाई किन सहयोग गर्दैनन् भन्ने कुरा उनले बुझ्दैनन् ।

एल्भिसले आफूलाई लाभ हुने र आफ्नो व्यक्तिगत महानता देखाउने तरिकाको रूपमा संगठन सुरु गरे । आफू बिना कम्पनीलाई महान बनाउने योजना उनी गर्दैनन् ।

पावलसँग कमजोर चरित्र छ । जब उनी तनावमा हुन्छन्, उनले पूरा गर्न नसक्ने वाचाहरू गर्छन्, अरू कसैलाई प्रदान गरेको पैसा आफू खर्च गर्छन्, भेटघाटको निर्धारित समयहरू छुटाउँछन् र झूट बोल्छन् । उनको टोली कहिलेकाहीँ उनको प्रतिष्ठाले गर्दा लज्जित हुने गर्दछ ।

**"म भेडाको नेतृत्वमा सिंहहरूको
सेनासँग डराउँदिन । म
सिंहको नेतृत्वमा भेडाहरूको
सेनासँग डराउँछु ।"**

अलेक्जेन्डर द ग्रेट

यी अगुवाहरू चाँडै आफ्नो क्षमताको सीमामा पुग्छन् । उनीहरूले आफ्नो व्यक्तिगत सीमितताहरूको सामना नगरेसम्म राम्रो नेतृत्व गर्न सक्दैनन् । यदि तिनीहरू परिवर्तन गर्न इच्छुक छैनन् भने, यी अगुवाहरूलाई नहटाएसम्म तिनीहरूको संगठनको सुधार हुन सक्दैन ।

- » माथिका काल्पनिक अगुवाहरूमध्ये प्रत्येकलाई विचार गर्दै, यो प्रश्न सोध्नुहोस्, "कसरी _____ ले आफ्नो संगठन सुधार गर्नु अघि परिवर्तन गर्नुपर्छ?"

शाऊल - एक सीमित अगुवा

शाऊलले इस्राएलको राजाको पदमा राम्रो सुरुवात गरे । उनी नम्र थिए त्यसैले आफूलाई राजाको पदको लागि अयोग्य ठान्थे । कतिपयले उनलाई राजा मान्न पनि इन्कार गरे ।

शाऊलको पहिलो सैन्य विजयपछि, केही मानिसहरूले शाऊललाई अस्वीकार गरेका मानिसहरूलाई मार्न चाहन्थे । शाऊलले भने कि परमेश्वरले विजय दिनुभएको थियो, र यो बदला लिने समय होइन । यो दुःख लाग्दो कुरा हो कि उनले यो स्वभावलाई धेरै दिनसम्म कायम राखेनन् ।

शाऊलले चाँडै नै परमेश्वरको आज्ञा पालन गर्न छोडे । जब अगमवक्ताले उनलाई भेटे, शाऊलले एउटा अगुवाको रूपमा जिम्मेवारी लिनुको सट्टा मानिसहरूलाई दोष दिए (१ शमूएल १५:२१) । अगमवक्ताले शाऊललाई भने कि परमेश्वरले आज्ञा पालन गर्ने व्यक्तिलाई राज्य दिनुहुनेछ ।

शाऊलको शासनकालभरि नै उनी सत्तामा रहिरहन मात्रै नतमस्तक थिए । उनले कहिल्यै पश्चात्ताप गरेनन् र परमेश्वरको निगाह प्राप्त गर्ने प्रयास गरेनन् । परमेश्वरले उनलाई प्रतिस्थापन गर्नुहुनेछ भन्ने तथ्यलाई उनले कहिल्यै स्वीकार गरेनन् । यदि उनले पश्चात्ताप गरेको भए, उनको आत्मा बच्ने थियो । परमेश्वरले फेरबदल नल्याउनु भएसम्म उनले राजाको रूपमा सेवा गर्नसक्थे, र उनको सम्मानको साथ अन्त हुनसक्थ्यो । केही पुराना, दीर्घकालीन अगुवाहरूले उनीहरूको अन्तिम वर्षहरूमा गरेको मनोवृत्तिको कारण सम्मान बिना अन्त्य भए, तिनीहरूले राम्रो नेतृत्व गर्न सक्षम नभएको बेला आफ्नो पदको लागि लडिरहे ।

युद्धको एक दिनमा, शाऊलले भने, "लडाइँ समाप्त नभएसम्म कसैलाई पनि खाने अनुमति छैन, ताकि म मेरा शत्रुहरूसँग बदला लिन सकूँ" (१ शमूएल १४:२४) । यो आदेश मूर्ख थियो, किनकि घण्टौंसम्मको लडाइँपछि सबै जना थकित भैसकेका थिए । यो आदेशले उनको ध्यान आफैमा मात्र केन्द्रित भएको पनि देखाउँछ । उनको दिमागमा, लडाइँ व्यक्तिगत रूपमा उनको लागि मात्र थियो ।

शाऊल यति असुरक्षित थिए कि तिनले आफ्नो गल्ती स्वीकार गर्न सक्दैन सकेनन् । उनले आफ्नो छोरा जोनाथनलाई लगभग मृत्युदण्ड नै दिए किनभने जोनाथनको कार्यले ठूलो विजय ल्याए तापनि उनले अनजानमा एउटा आदेशको अवज्ञा गरेका थिए ।

अर्को युद्धमा, शाऊल शमूएल आउने र प्रजाको लागि बलिदान चढाउने र परमेश्वरको सहायताको लागि प्रार्थना गर्नलाई पछिरेका थिए । दिन बित्दै गयो, र शाऊलका धेरै मानिसहरू डरले गर्दा छोड्दै गए । शाऊलले बलिदान आफै गर्ने निर्णय गरे, यद्यपि केवल पुजारीलाई मात्र परमेश्वरले बलिदान चढाउनलाई अधिकार दिनुभएको थियो । उत्सवको क्रममा, शमूएल आइपुगे । उनले शाऊललाई हप्काए, तर शाऊलले उनलाई उत्सव समाप्त गर्न दिन आग्रह गरे ताकि मानिसहरूले केही गलत छ भनेर थाहा नपाऊन् (१ शमूएल १५:३०) । शाऊललाई परमेश्वरको मन्जुरीभन्दा भीडको विचारमा बढी चिन्ता थियो ।

अरूको सफलता र विशेष गरी दाऊदको सफलता देखेर शाऊल ईर्ष्यालु भएका थिए । उनले आफ्नो धेरै समय र स्रोतहरू दाऊदको खोजी गर्नमा खर्च गरे, यद्यपि दाऊदले उनलाई कुनै हानि गरेका थिएनन् ।

उनी शङ्कालु थिए र आफ्ना मानिसहरूको बेइमानीपनाको बारेमा गुनासो गरे। उनको शङ्काको कारण, उनले अन्य मानिसहरूको बारेमा झूटो कुरा विश्वास गरे (१ शमूएल २४:९)। उनले गलत सल्लाहकारहरूको कुरा सुने। उनले गुनासो गरे कि सबैजना उनको विरुद्धमा थिए र कसैले पनि उनलाई आवश्यक पर्ने जानकारी प्रदान गरेन (१ शमूएल २२:८)।

शाऊलका छोरा जोनाथन आफ्नो बुबा भन्दा धेरै फरक थिए। दाऊद अर्को राजा हुनेछ भनी तिनले बुझे र त्यो यथार्थलाई स्वीकार गरे। जोनाथनले किन दाऊदलाई घृणा गरेनन् भनेर शाऊलले बुझ्न सकेनन्। जोनाथन र दाऊद बलिया मित्रहरू थिए। जोनाथनलाई परमेश्वरमा विश्वास थियो, जसकारण उनले शाऊलको विश्वास गुमाएपनि, उनलाई ठूला विजयहरू हासिल गर्ने आत्मविश्वास दियो। दुःखको कुरा, जोनाथन आफ्नो बुबाको गल्तीको कारण युद्धमा मारिए।

शाऊल आफ्नो जीवनभर युद्धमा थिए। जब उनले हेर्नमा बलियो देखिने मानिसलाई देखे, उनले उसलाई आफ्नो सेनामा सामेल हुन बाध्य तुल्याए (१ शमूएल १४:५२)। यसको मतलब यो हो कि उनले मानिसहरूको आवश्यकताको बारेमा वास्ता नगरी निरन्तर सबैमाथि आफ्नो इच्छा जबरजस्ती लागू गरिरहे। उनले आफूसँग पर्याप्त सहयोग छ भनेर कहिल्यै सोचेनन्। यस्तो व्यवहारले गर्दा मानिसहरूले शाऊललाई अवज्ञा गरे।

हामी शाऊल र दाऊद बीच ठूलो भिन्नता देख्छौं। दाऊदले शूरवीरहरूलाई आकर्षित गरे तर मानिसहरूले शाऊललाई बेवास्ता गरे। दाऊदका मानिसहरूलाई उनीप्रति यस्तो प्रेम थियो कि उनको निम्ति मनपर्ने ठाउँबाट पानी ल्याउन कोही-कोहीले आफ्नो ज्यान जोखिममा हाले। शाऊलले प्रायः आफ्ना मानिसहरू पर्याप्त मात्रामा इमानदार नभएको गुनासो गर्थे, तर तिनले दाऊदलाई अविश्वास गरे, जो पूर्णतया इमानदार थिए।

जोन म्याक्सवेलका अनुसार नेतृत्व स्तरहरूको विवरण

जोन म्याक्सवेलले नेतृत्व प्रभावको स्तरलाई वर्णन गरे।^{१६} यी स्तरहरूले पदको स्तरलाई जनाउँदैन। कुनै पनि पदमा भएको व्यक्ति प्रभावका यी स्तरहरू मध्ये कुनै पनि हुन सक्छ। एक असाधारण रूपमा असल अगुवा समयको साथमा यी स्तरहरू मार्फत बढ्नेछ यदि ऊ उही पदमा रहन्छ भनेपनि।

१. पदीय नेतृत्व

व्यक्तिको नेतृत्व पदबाट सुरु हुन सक्छ। पदमा रहेका धेरै व्यक्तिहरूले अगुवा बन्नका लागि उनीहरूलाई थप केही गर्नुपर्दैन भन्ने धारणा राख्छन्। उनीहरू आफ्ना मानिसहरूका विश्वासलाई जित्नु आवश्यक छ भन्ने कुरालाई महसुस गर्दैनन्। तोकिएको पदमा रहेका अगुवाहरू सहयोग प्राप्त गर्न अख्तियारमा निर्भर हुन्छन्। तिनीहरूले आफ्नो लक्ष्य बाँड्न मानिसहरूलाई मनाउनको सट्टा भुक्तानी र सजाय जस्ता तरिकाहरूमा निर्भर हुन सक्छन्। नेतृत्वको यो शैली सामान्य छ तर यसले विरलै राम्रो सम्भावित परिणामहरू ल्याउँछ।

नयाँ पदमा रहेको अगुवाले संगठनको इतिहास र संस्कृति बुझेको देखाउनुपर्छ। उसले पहिले गरेको कामको कदर गरेको नदेखाएर विचारहरू लादनु र चीजहरूको परिवर्तन गर्नु हुँदैन। उसले संगठनको मूल्यमान्यताहरू साझेदार गरेको देखाउनुपर्छ।

अगुवाले मानिसहरूलाई उनीहरूले पदमा रहेको बेलामा के असल गर्न आवश्यक छ भनेर सुनिश्चित गर्नुपर्दछ। उसले आफ्नो पदको जिम्मेवारीहरूका कारण उनीहरूले अपेक्षा गरेको भन्दा बढी गर्नुपर्छ। उसले केही परिवर्तनहरू गर्नुपर्छ जसलाई उसका अधिकांश मानिसहरूले राम्रो मान्छन्।

"जसमाथि भरोसा हुन्छ उसैलाई जिम्मेवारी दिइन्छ। जिम्मेवारी सधैं भरोसाको संकेत हो।"

जेम्स क्यास पेनी

^{१६} यी स्तरहरूको व्याख्या सबै म्याक्सवेलको लेखबाट लिइएको होइनन्।

२. अनुमति दिने नेतृत्व

यो तहले "अनुमति" लाई जनाउँछ किनभने मानिसहरू अब अगुवालाई पछ्याउन चाहन्छन् । अगुवाले आफ्ना मानिसहरूसँगको सम्बन्धलाई विकास गरेर यो तहमा पुगेको हुन्छ । उसले जागिरको सट्टा उनीहरूको जीवनमा व्यक्तिगत चासो देखायो । उसले तिनीहरूलाई संगठनद्वारा हुने दुर्व्यवहारबाट जोगाउँछ । उसले तिनीहरूलाई व्यक्तिगत रूपमा सफल हुन मद्दत गर्ने तरिकाहरू फेला पार्छ ।

३. उत्पादन नेतृत्व

जब अगुवा तेस्रो स्तरमा हुन्छ, तब मानिसहरू सम्बन्धको कारणले होइन, राम्रो नतिजाको कारणले उसलाई पछ्याउँछन् । अगुवाका कार्यहरूले उनीहरूलाई लक्ष्यहरू प्राप्त गर्न मद्दत गरिरहेको हुन्छ, त्यसैले मानिसहरूले उसलाई सहयोग गर्छन् किनभने उनीहरूले ऊद्वारा भइरहेको कामलाई मन पराउँछन् । अगुवाको कारणले संगठन सफल भइरहेको हुन्छ, र व्यक्तिहरू पनि व्यक्तिगत रूपमा सफल भइरहेका हुन्छन् । यस स्तरमा, अगुवाले लक्ष्यहरू सञ्चार गर्दै हुन्छ, पाठ्यक्रमलाई मिलाउँदै हुन्छ, र आफ्नै कार्यहरू र आफ्ना मानिसहरूका कार्यहरूको लागि उत्तरदायित्व कायम राख्दै हुन्छ ।

४. मानिसहरूको विकास

चौथो स्तर भनेको मानिसहरूको विकास हो, जहाँ केही व्यक्ति अगुवासँग व्यक्तिगत सम्बन्ध राखेर अगुवा बनिरहेका हुन्छन् । तिनीहरू उसले प्राप्त गर्ने परिणामहरूमा विश्वास गर्छन्, तिनीहरूको उससँग व्यक्तिगत सम्बन्ध हुन्छ, र तिनीहरूले व्यक्तिगत परिपूर्तिको अनुभव गरिरहेका हुन्छन् । यस स्तरमा, अगुवाले आफ्नो प्रभावकारी मानिहरूको लागि २०% को शीर्ष लगानी गर्नुपर्छ । उसले नेतृत्व गर्न मद्दत गर्ने व्यक्तिहरूको समूह निर्माण गर्नुपर्छ ।

५. व्यक्तित्व

पाँचौं स्तरलाई म्याक्सवेलले "व्यक्तित्व" को संज्ञा दिन्छन्, किनभने अगुवा सबैद्वारा चिनिसकिएको व्यक्ति हुन्छ जसलाई मानिसहरूले ऊ को हो भनेर पछ्याउँछन् । ऊ प्रतिष्ठाको आधारमा अगुवाको रूपमा चिनिन्छ र मानिसहरूले ऊसँग व्यक्तिगत सम्बन्ध हुनुअघि नै उसलाई पछ्याउँछन् ।

निष्कर्ष

एक अगुवा आफ्ना सबै मानिससँग समान स्तरमा हुँदैन । उदाहरणका लागि, उसका केही मानिसहरूले ऊ अख्तियार (पदीय नेतृत्व) को स्थानमा भएको कारणले मात्र पछ्याउन सक्छन्, जबकि अरूहरूले ऊसको नेतृत्वले राम्रो नतिजा (उत्पादन नेतृत्व) पाएको देखेर सहयोग गर्छन् ।

एक अगुवाले आफ्नो स्तरको मूल्याङ्कन गर्नुपर्छ र अर्को स्तरमा जानको लागि के गर्न आवश्यक छ भनेर महसूस गर्नुपर्छ । उसले पहिलो पटक सफलताको अनुभव गरेको स्तरमा नै सन्तुष्ट भएर बसिरहनु हुँदैन । उदाहरणका लागि, केही अगुवाहरू दोस्रो स्तरमा रहन सन्तुष्ट हुन्छन्, जहाँ उनीहरूले नेतृत्व गरेका मानिसहरूले उनीहरूलाई मन पराइरहेका हुन्छन् । एक अगुवाले सधैं उच्च स्तरको नेतृत्वको लागि लक्ष्य राख्नुपर्छ ।

त्याग

कहिलेकाहीँ एउटा विकसित हुँदै गरेको अगुवा एक संगठनबाट अर्को संगठनमा सर्छ । लामो समयसम्म एक ठाउँमा सेवा गरेका परिपक्व अगुवाले पनि स्थानान्तरण गर्न सक्छन् ।

नेतृत्व त्याग सहि हो भनेर अगुवाले कसरी थाहा पाउने?

कहिलेकाहीँ सेवकाइ गरिरहेको अगुवालाई थाहा हुन्छ कि परमेश्वरले उसलाई सेवाको अर्को ठाउँमा बोलाइरहनु भएको छ । परमेश्वर आफ्नो इच्छा स्पष्ट रूपमा प्रकट गर्न सक्षम हुनुहुन्छ । एक व्यक्तिले भित्री भावनामा मात्र भर पर्नु हुँदैन; परमेश्वरको निर्देशनको पुष्टि हुनुपर्दछ । सामान्यतया यदि परमेश्वरले परिवर्तनको निर्देशन दिनुहुन्छ भने, उहाँले परिस्थितिहरूमा विशेष परिवर्तनहरू गर्नुहुनेछ वा उहाँको निर्देशन पुष्टि हुने तरिका प्रदान गर्नुहुनेछ ।

त्याग वा नत्याग निर्णय गर्दा विचार गर्नुपर्ने अन्य कुराहरू पनि छन् ।

- तपाईं अख्तियारमा समर्पण गर्न चाहनुहुन्न भनेर नत्यागुहोस् ।
- तलब बढी छ भनेर नयाँ पदमा नजानुहोस् ।
- आफ्नो विश्वास वा नैतिकतामा सम्झौता गर्न आवश्यक पर्ने संगठनमा नजानुहोस् ।
- पदोन्नतिको अवसरको खातिर आफ्नो पारिवारिक प्राथमिकताहरूलाई उल्लङ्घन नगर्नुहोस् । सम्भव भएसम्म आफ्नो परिवारको लागि मण्डली र स्कूलमा राम्रो वातावरण प्रदान गर्नुहोस् । तपाईंको स्थानान्तरण तपाईंको परिवारको लागि राम्रो हुनुपर्छ ।

नयाँ पदमा नेतृत्व विकासको लागि विस्तारित सम्भावना हुनुपर्छ । नयाँ पद तपाईंको क्षमता र सम्भावित भूमिकासँग मेल खानुपर्छ ।

तपाईंले छोड्न गइरहनुभएका मानिसहरूसँग राम्रो सम्बन्ध राख्ने प्रयास गर्नुहोस् । यदि तपाईंलाई लाग्छ कि तिनीहरूले तपाईंलाई खराब गरेका छन्, त्यो अवस्थामा पनि तिनीहरूलाई कठोर बोली नगर्नुहोस् । समय बित्दै जाँदा, तिनीहरूले तपाईंको गुणहरू सम्झन सक्छन् र तपाईंको गल्तीहरू बिर्सन सक्छन् । तपाईंले तिनीहरूसँग फेरि सम्पर्क गर्नुपर्ने हुन सक्छ होला, र तिनीहरूले भविष्यमा तपाईंलाई मद्दत गर्न सक्षम हुन सक्छन् । शत्रुहरू नबनाउनुहोस् ।

एउटा खराब उदाहरण...

डेमासले प्रेरित पावलसँग सेवकाइमा यात्रा गरे । उनी एक मिसनरी टोलीको हिस्सा थिए जसले सुसमाचारलाई बिल्कुल नयाँ ठाउँहरूमा पुऱ्याए, आश्चर्यकर्महरू र हजारौँ रूपान्तरणहरूलाई देखे । अनि हरेक ठूला सहरहरूमा संजाल बनाउँदै नयाँ मण्डलीहरू सुरु भएका थिए ।

दुःखको कुरा, डेमासले आफूले पाएको अद्भुत अवसरलाई बुझेनन् । पावलले भने, "किनकि डेमासले यस वर्तमान संसारलाई प्रेम गरी मलाई त्यागेर ऊ थेसलोनिकेमा गएको छ" (२ तिमोथी ४:१०) ।

जिम कोलिन्सको अनुसार नेतृत्वको स्तरहरूको विवरण

हामीले जिम कोलिन्सको (पाठ ५) को पाठमा नेतृत्वको स्तरको वर्णनलाई हेर्छौं । त्यो पाठमा, हामीले स्तर ५ को अगुवाको मुख्य विशेषताको अध्ययन गर्छौं ।

यस पाठमा हामी स्तरहरू बीचको भिन्नताहरूलाई हेर्नेछौं । यहाँ नेतृत्वको पाँच स्तरको कोलिन्सको वर्णन छ । शब्दावली परिमार्जन गरिएको छ र व्याख्या थपिएको छ ।

स्तर १: एक उच्च सक्षम व्यक्ति

यो व्यक्तिले प्रतिभा, ज्ञान, सीप, र असल कामको बानीको कारणले राम्रो नतिजा ल्याउँदछ। यो व्यक्ति नेतृत्वको पदमा नहुन सक्छ, तर उसको प्रभाव छ किनभने उसको काम राम्रो छ।

स्तर २: एउटा योगदान गर्ने टोली सदस्य

यो व्यक्तिले समूहलाई आफ्नो लक्ष्यहरू पूरा गर्न र समूहसँग राम्रोसँग काम गर्न मद्दत गर्छ। ऊ समूहको अगुवा नहुन सक्छ, तर उसले आफ्नो सहभागिताबाट प्रभाव पारिरहेको हुन्छ।

स्तर ३: एक सक्षम प्रबन्धक

यो व्यक्तिले लक्ष्यहरू पूरा गर्न मानिसहरू र स्रोतहरूलाई व्यवस्थित गर्दछ। उसले लक्ष्यहरू तोक्दैन, तर अगुवाले तोकेका लक्ष्यहरूलाई स्वीकार गर्छ। उसले उपलब्ध स्रोतहरू र आफ्नो संगठनका कामहरूलाई व्यवस्थापन गर्दछ।

स्तर ४: एक प्रभावकारी अगुवा

अगुवाले संगठनको विकास गर्न मानिसहरूलाई मद्दत गर्दछ र दर्शन बाँड्छ। उसले तिनीहरूलाई लक्ष्य निर्धारण गर्न मद्दत गर्छ। उसले तिनीहरूलाई प्रतिबद्ध हुन र स्पष्ट दर्शन प्राप्त गर्ने ऊर्जा राख्नमा उत्प्रेरित गर्छ। उसले त्यहाँ भएका कुरालाई मात्र व्यवस्थापन गर्दैन। उसले संगठनको सफलताको लागि मद्दत गर्दै स्रोतहरू फेला पार्न र उद्देश्य परिमार्जन गरेर जिम्मेवारी लिन्छ।

स्तर ५: स्तर ५ कार्यकारी

यो व्यक्तिसँग स्तर ४ को अगुवाको विशेषताहरू हुन्छन्, तर अर्को धेरै महत्त्वपूर्ण विशेषता पनि हुन्छ। संगठनप्रतिको समर्पणको कारण, उसमा व्यक्तिगत नम्रता र दृढ संकल्प हुन्छ। उसले संस्थालाई दीर्घकालीन महानताको लागि निर्माण गर्छ।

दाऊद - एक अगुवा जसले सीमाहरू पार गरे।

दाऊद धेरै भूमिकाहरूमा उत्कृष्ट थिए। उनी गोठालो, गीतकार, गायक, वीणा बजाउने, आराधनाका अगुवा, अगमवक्ता, लडाकु, सेनापति र राजा थिए।

दाऊद ठूलो परिवारमा कान्छो छोरा थिए। कान्छो छोरा महान् अगुवा बन्ने अवसर विरलै हुन्छ। उनको परिवारले उनीबाट नेतृत्वको अपेक्षा गरेन, तर परमेश्वरले उनलाई छात्रुभयो।

दाऊदको पहिलो काम गोठालोको रूपमा थियो। यो महत्त्वपूर्ण काम जस्तो देखिँदैन, तर यसले उनलाई अझ महत्त्वपूर्ण कुराहरूको लागि तयार पार्‍यो। उनको जिम्मेवारीको भावना यति ठूलो थियो कि उनी खतराबाट भागेनन्। उनले आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्ने शक्तिको लागि परमेश्वरमा भर परे र परमेश्वरको सहायताले सिंह र भालुलाई मारे।

उनले प्रशिक्षणको अनुभव गरिरहेको थाहा हुनुअघि नै हरेक सम्भावित अगुवालाई जस्तै, दाऊदलाई तालिम दिइएको थियो। उनको विजयहरूले उनलाई परमेश्वरमा भरोसा भएको व्यक्तिको रूपमा विकास गर्‍यो। उनी एक अगुवा बने जसले डरलाई आफ्नो काम गर्नबाट रोक्न दिएनन्।

यदि दाऊद भेडाहरूको सुरक्षा गर्नमा कम गम्भीर भएको भए तिनको जीवन कस्तो हुन्थ्यो होला, कल्पना गर्नुहोस् । सिंह वा भालु आउँदा दौडिन्थे । पछि, जब उनले गोल्थतको चुनौती सुने, उनको त्यस वीरको सामना गर्ने कुनै विचार थिएन ।

परमेश्वरले दाऊदलाई अभिषेक गर्न शमूएललाई पठाउनु भयो । अभिषेकको मतलब यो थियो कि परमेश्वरले उनलाई चुन्नुभएको थियो र परमेश्वरले उनलाई विशेष सहायता दिनुहुनेछ । जब शमूएलले जेठा भाइहरू मध्ये एकलाई नछानेकोमा दाऊदका बुबा छक्क परे, तब शमूएलले भने, "मानिसले रूप हेरेर विचार गर्छ, तर परमप्रभुले हृदयभित्र हेरेर विचार गर्नुहुन्छ" (१ शमूएल १६:७) । धेरै पटक परमेश्वरले नेतृत्वको लागि चुनेको व्यक्तिद्वारा मानिसहरूलाई आश्चर्यचकित पार्नुभएको छ ।

दाऊदको प्रारम्भिक जीवनमा आएका ठूला चुनौतीहरू उनको लागि अवसरहरू थिए । तापनि, दाऊदको जस्तो मनोवृत्ति भएको व्यक्तिले मात्र त्यस्तो अवसरहरूलाई चिन्न सक्छ । हजारौँ मानिसहरूले गोल्थतको चुनौतीलाई सुने, तर दाऊदले मात्र यसलाई अवसरको रूपमा हेरे । उनी इनामको प्रस्तावबाट उत्प्रेरित भएका थिए, तर अझ बढी उनले परमेश्वरको महिमाको लागि लडे । तिनले भने, "यस पलिशतीले जीवित परमेश्वरको सेनाको अवहेलना कसरी गरिरहन सक्छ?"

नेतृत्व एउटा प्रभाव हो । दाऊदले गोल्थतलाई मारेको दिन, उनी सेनाको वास्तविक अगुवा भए, किनभने सेना उनको विजय पछि प्रभावित भयो । उनको विजयले उनीहरूलाई जित हासिल गर्न सकिन्छ भन्ने विश्वास दिलायो ।

दाऊद शाऊलका सिपाही भए । उनले बुद्धिमानीपूर्ण व्यवहार गरे र उनको प्रभाव बढ्यो (१ शमूएल १८:१४) । शाऊल जसले दाऊदलाई अन्यायपूर्ण व्यवहार गरे उनी असफल अगुवा भए, तापनि दाऊद चाहिँ इमानदार थिए । यो एक अवधि थियो जसले दाऊदको चरित्रलाई थप विकास गर्ने काम गर्‍यो । प्रायः बलियो क्षमता भएका सम्भावित अगुवालाई असफल पुरानो अगुवाद्वारा नराम्रो व्यवहार गरिन्छ । युवा अगुवा अधीर बन्ने परीक्षामा पर्छन् र पुरानो अगुवाबाट सम्मान आफूतिर खोस्ने प्रयास गर्छन् ।

जब शाऊलले दाऊदलाई मार्न खोजेका थिए, दाऊद पहाडहरूमा लुके । धेरै मानिसहरू उनीसँग सामेल हुन आए, किनभने शाऊलको अधिकारमा परिस्थितिहरू अत्यन्तै खराब थिए (१ शमूएल २२:२) । शाऊलले तिनीहरूलाई डाकूहरू ठाने तापनि तिनीहरू लुटेरा बनेनन् । शाऊलले तिनीहरूलाई शत्रु ठाने तापनि, तिनीहरूको शिकार गर्न धेरै समय बिताए तापनि, तिनीहरूले इस्राएलका शत्रुहरूसँग युद्ध गरिरहे ।

दाऊदले किसान र पशुपालकहरूलाई लुटेराहरूबाट जोगाउन मद्दत गरे (१ शमूएल २५:१४-१६) । एक पटक उनले मानिसहरूलाई उनीहरूले सुरक्षित गरेको गाईबस्तु पाल्ने ठाउँबाट खाना माग्न पठाए । नाबोत अनादरपूर्ण मालिक थिए, भने कि तिनीहरू आफ्ना मालिकहरूलाई छोड्ने नोकरहरू थिए, र तिनीहरूलाई केही दिएनन् । दाऊद रिसाए र नाबोतलाई मार्न मानिसहरूलाई लगे । त्यहाँ जाँदा तिनले नाबोतकी पत्नी अबीगेललाई भेटे, जो मेलमिलाप गर्न आएकी थिइन् । तिनले उनलाई सम्झाए कि यो समयसम्म उनले आफ्नो लागि कहिल्यै हिंसा गरेका छैनन् । उनले भनिन्, "कुनै दिन तपाईं राजा हुनुहुनेछ । धर्मी मानिसको रूपमा तपाईंको प्रतिष्ठालाई खत्तम पार्ने त्यस्तो केही काम नगर्नुहोस्" (१ शमूएल २५:३०-३१) । दाऊदले उनको सल्लाह सुने ।

दाऊद पहिले नै राजा हुन अभिषेक भइसकेका थिए, तर लामो समयसम्म यो हुनेछैन जस्तो देखिन्थ्यो । उनलाई बल प्रयोग गरेर सत्ता हात पार्ने प्रयास गर्ने परीक्षा आइपरेको परेको थियो, तर यसको सट्टा उनले पर्खे र परमेश्वरमा भरोसा राखे । आफ्नो नम्रता र परमेश्वरमा राखेको भरोसाको कारण, दाऊद एक महान् शासक बने ।

केही विद्यार्थीहरूलाई यस पाठको कारणले उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने आशा गर्छन् भनेर बाँड्न अनुमति दिनुहोस् ।

पाठ ८ का गर्नुपर्ने कार्यहरू

१. यस पाठबाट जीवन परिवर्तन गर्ने अवधारणाको संक्षेपमा एउटा अनुच्छेद लेख्नुहोस् । यो किन महत्वपूर्ण छ व्याख्या गर्नुहोस् । यसले के राम्रो गर्न सक्छ? यसलाई नबुझ्दा के हानि हुन सक्छ?
२. यस पाठका सिद्धान्तहरूलाई आफ्नो जीवनमा कसरी लागू गर्ने भनेर व्याख्या गर्नुहोस् । यस पाठले तपाईंको लक्ष्यलाई कसरी परिवर्तन गर्छ? तपाईं आफ्नो कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने योजना बनाउनुहुन्छ?
३. म्याक्सवेलद्वारा वर्णन गरिएको नेतृत्वका पाँच स्तरहरू र कोलिन्सद्वारा वर्णन गरिएको नेतृत्वका पाँच स्तरहरू सिक्नुहोस् । अर्को कक्षा सत्रको सुरुमा तिनीहरूलाई आफ्नो स्मरणबाट लेख्न तयार हुनुहोस् ।
४. अर्को सत्रमा जानुअघि १ राजा १२ पढ्नुहोस् । यहाँ दुई अगुवाहरूको वर्णन गरिएको छ । यी दुई अगुवाको गल्तीहरू लेख्नुहोस् ।

सम्बन्ध र संलग्नता

परिचय

खेलकुद टोलीका प्रशिक्षकले प्रतिभाले मात्र पुग्दैन भन्ने बुझेका हुन्छन् । टोलीका सदस्यहरूलाई उनीहरूले उत्कृष्ट गरून् भनेर उत्प्रेरित गरिनुपर्छ । टोलीसँग कुरा गर्नु र उनीहरूलाई उत्कृष्ट प्रयास गर्न प्रेरित गर्नु प्रशिक्षकको कामको महत्त्वपूर्ण भाग हो । दर्शकहरूको भीडले टोलीलाई हौसला दिन्छ किनभने प्रोत्साहनले खेलाडीहरूलाई अझ राम्रो गर्न मद्दत गर्दछ । यदि एक टोलीका सदस्यले सीपहरू मात्र सिके र पैसा पाउन मात्र आफ्नो काम गरे भने त्यो विजय हासिल गर्न पर्याप्त हुनेछैन ।

यो सिद्धान्त खेलकुदमा मात्र होइन, हरेक संगठनमा लागू हुन्छ । संगठनको सफलता सम्बन्धित व्यक्तिहरूको प्रतिबद्धतामा निर्भर गर्दछ । साँचो प्रतिबद्धता भनेको तिनीहरूले संगठनलाई सफल बनाउन आफ्नो क्षमता र मनलाई प्रतिबद्ध गराउनु हो ।

कार्यमा परिणत गरिएको प्रतिबद्धता नै "संलग्नता" हो । संलग्न भएको व्यक्ति जोडिएको, संलग्न र प्रतिबद्ध छ ।

संलग्नताको चित्रण

तल एक व्यक्तिले संगठनको लागि गर्न आवश्यक भन्दा बढी कसरी गर्‍यो । भन्ने बारे भिन्नाभिन्नै छोटो कथाहरू छन् । प्रत्येक कथा पछि "किन?" भन्ने प्रश्न आउँछ । समूहले कथामा भएको व्यक्तिले गरेको कामको सम्भावित कारणहरूबारे छलफल गर्नुपर्छ ।

जर्जले ठूलो आँगनबाट काठ बेच्ने व्यवसायको लागि काम गरे । उनको काम ग्राहकहरूको निम्ति ट्रकमा सामान हाल्न मद्दत गर्नु थियो । उनले आँगनमा झरेको फलेकको थुप्रो देखे । एक ग्राहकलाई मद्दत गरिसकेपछि, मालिकले उनलाई त्यो काम गर्न नभने तापनि उनले गएर फलेकहरू सफासँग चाड लगाए । जर्जले किन यस्तो गरे?

माइकलले व्यावसायिक टोलीको लागि बास्केटबल खेले । खेलको क्रममा उनले बास्केटमा प्रहार गरे तर राम्रो स्थानमा पुगेका थिएनन् । उनले तुरुन्तै गोल गर्नको लागि राम्रो स्थानमा रहेको अर्को खेलाडीलाई बल फर्काए । किन माइकलले आफैँ गोल गर्ने प्रयास गरेनन्?

प्युटरले एक ग्याँस स्टेशनमा ग्राहकहरूको लागि कारहरूमा ग्याँस भर्ने काम गर्थे । जब त्यहाँ धेरै ग्राहकहरू हुन्थे, प्युटर समयको बचत गर्नको लागि अर्को ग्राहक कहाँ दौडिन्थे । प्युटर किन दौडिए?

आइतबार, ह्यारोल्ड देखे कि मण्डलीघरको छाना झरेको रूखले गर्दा क्षतिग्रस्त भएको थियो । सोमबार, ह्यारोल्डले सामग्रीहरू किने र छत मिलाउन आफ्नो उपकरण लिएर आए । मण्डली भवन ह्यारोल्डको आफ्नै थिएन र यो काम गर्नको लागि उनले भुक्तानी पाएनन् । ह्यारोल्डले किन छत मिलाए?

इलेनले एउटा किराना पसलमा क्यासियरको रूपमा काम गरिन् । एक दिन दिउँसो विश्राम लिन जाँदै गर्दा भुइँमा खाना पकाउने तेल खसेको देखिन् । विश्राम लिनुको सट्टा, उनले पोखिएको तेल सफा गरिन् । किन इलेनले पोखिएको तेल सफा गर्न आफ्नो विश्रामको समयलाई माया मारिन्?

कार्ल मण्डलीको डिकन र सण्डे स्कूलका शिक्षक थिए। एक आइतवार विहान उनी मण्डलीमा चाँडे आइपुगे र शौचालय सफा नगरिएको पाए। मण्डलीका बाँकी विश्वासीहरू आउनुअघि उनले शौचालय सफा गरे। कार्लले किन शौचालय सफा गरे?

यदि व्यवसायको मालिकले मात्र यसको सफलताको ख्याल राख्छ भने, व्यवसायले राम्रो गर्न सक्दैन। यदि मण्डलीको पास्टरले मात्र मण्डली सफल भएको चाहन्छ भने, मण्डली असफल हुन्छ। यदि प्रशिक्षकले मात्रै टोलीलाई जिताउन चाहन्छ भने टोलीले हार्नेछ।

संलग्नता बुझ्नु

एउटा व्यक्ति संलग्न हुनुको अर्थ यो हो कि उसले आफूले सक्ने जति सबै भन्दा राम्रो गर्नेछ, आवश्यक पर्ने जति मात्र होइन। उसले संगठनको लागि आफ्नो क्षमता र विचारहरू प्रयोग गर्नेछ। ऊ निर्धारित समय र एक विशेष कार्यमा सीमित हुँदैन। उसको हात मात्र होइन, उसको टाउको र मुटु पनि संलग्न भएको हुन्छ।

» तपाईंलाई निम्न उद्धरणको विषयमा के सोच्नुहुन्छ?

जब मुटु, टाउको, हात, र बानीहरू पङ्क्तिबद्ध हुन्छन् तब असाधारण स्तरमा इमानदारी, विश्वास, र उत्पादकत्वको परिणाम निस्कनेछ।^{१७}

कहिलेकाहीँ अगुवाहरूले यो ठान्छन् कि मानिसहरूले राम्ररी काम गर्नेछन् किनभने तिनीहरू अख्तियारमा मुनि छन् वा उनीहरूलाई भुक्तानी गरिन्छ। तथ्य यो हो कि जब मानिसहरू संगठनप्रति व्यक्तिगत रूपले प्रतिबद्धता महसुस गर्छन् तब तिनीहरूले त्यतिखेर उत्तम तरिकाले काम गर्दछन्।

स्वयंसेवकहरूमा निर्भर भएको संगठनले नियुक्त व्यक्तिहरू बिना धेरै कम काम गर्न सक्छ। मानिसहरूले संगठनको लक्ष्यहरू बाँड्नु नगरेसम्म आफ्नो समय र स्रोतहरूको प्रतिबद्धता गर्दैनन्।

संगठनका व्यक्तिहरू सबै एउटै स्तरमा सेवारत हुँदैनन्। तिनीहरू धेरै फरक स्तरहरूमा रहेका हुन सक्छन्।

अगुवाले अत्याधिक लागिपर्ने र तिनीहरूमा निर्भर हुने व्यक्तिहरूको प्रशंसा गर्दछ। अगुवाले केही व्यक्तिहरू किन संलग्न छैनन् भन्ने कुरा बुझ्न नसकेको हुन सक्छ, तर उसको काम उनीहरूको संलग्नताको स्तर बढाउनु हो।

एउटा अगुवाले आफ्ना मानिसहरूको संलग्नताको स्तर बढाउन महत्त्वपूर्ण समय खर्च गर्नुपर्छ। त्यो अगुवाको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कामहरू मध्ये एक हो, र अरू कसैले पनि यो गर्न सक्तैन। अगुवाले या त मानिसहरूको संलग्नतालाई बढाइरहेको हुन्छ वा त्यसमा बाधा पुऱ्याइरहेको छ।

मण्डलीहरूसँग पैसा भएका मानिसहरू हुन्छन् तर जसले दिँदैनन्। संगठनहरूमा समयको साथ मानिसहरू हुन्छन्, तर तिनीहरू उपलब्ध हुँदैनन्। व्यवसायहरूसँग विचारहरू भएका कर्मचारीहरू हुन्छन् तर उनीहरूले बाँड्नु गर्दैनन्।

कहिलेकाहीँ पास्टरहरूले मण्डली बाहिर कसैबाट मद्दत वा आर्थिक सहयोग खोज्छन्। यद्यपि, तिनीहरूसँग मण्डलीमा मानिसहरू हुन्छन् जसले मद्दत गर्न सक्छन् तर गर्दैनन्, र मण्डलीमा यस्ता मानिसहरू जो दिन सक्षम छन् तर दिँदैनन्। समस्या लगावको कमी हो। मण्डलीका मानिसहरूले मण्डली आफ्नो हो भन्ने महसुस गर्दैनन्। संलग्नता सम्बन्धको एक प्रदर्शन हो: मानिसहरू त्यो बेलासम्म संलग्न हुँदैनन् जबसम्म उनीहरू संगठन र अगुवासँग जोडिएको वा परिचित भएको महसुस गर्दैनन्।

^{१७} केन ब्लान्चर्ड र फिल होजेस, *दास अगुवा: तपाईंको हृदय, सोचाई, हात, र बानीहरू परिवर्तन गर्दै* (न्यासभिलः थोमस नेल्सन, २००३),

एउटा परिवारको उदाहरणलाई विचार गर्नुहोस् । परिवारका सदस्यहरूले आफूले गरेका कामहरूका लागि विशेष इनामको आशा नगरी एकअर्कालाई धेरै तरिकामा मद्दत गर्छन् । तिनीहरूले यो किन गर्छन्? किनभने तिनीहरू परिवारको भाग हुन्; तिनीहरू एकअर्कामा जोडिएका हुन्छन् ।

यदि कुनै संगठनका व्यक्तिहरूले आफूले गर्न सक्ने कुरा गरिरहेका छैनन् र दिन सक्ने कुरा दिइरहेका छैनन् भने, उनीहरू संगठनसँग जोडिएको महसुस गर्दैनन् । यदि एक व्यक्ति आफूलाई संगठनसँग जोडिएको महसुस गर्छ भने, संगठनको लक्ष्य उसको लक्ष्य हो, संगठनको आवश्यकता उसको आवश्यकता हो, र संगठनको सफलता उसको सफलता हो ।

अगुवाहरूले कहिलेकाहीं संलग्नताको कमीलाई चिन्न सक्दैनन् । तिनीहरू सोच्छन् कि तिनीहरूका मानिसहरूलाई प्रशिक्षण चाहिन्छ, तर जसले आफूले गर्न सक्ने काम गर्दैन उसको लागि प्रशिक्षण समाधान होइन । समस्या यो हो कि ऊ जोडिएको छैन ।

संगठनमा सम्बन्धको कमीको संकेत

- अगुवाहरूलाई जिम्मेवारीका लागि सदस्यहरू भर्ती गर्न गाह्रो छ ।
- सदस्यहरू निर्णयहरूमा संलग्न नभएको महसुस गर्छन् ।
- समस्या पर्दा सदस्यहरूले सजिलै छोड्छन् ।
- सदस्यहरूले बाहिरका मानिसहरूसँग आफ्नो संगठनको आलोचना गर्छन् ।
- सदस्यहरू संगठनको सफलताको बारेमा चिन्तित हुँदैनन् ।
- सदस्यहरूले संगठनलाई आफैंबाट अलग गर्छन् ।

आफू सम्बन्धित भएको महसुस नगर्ने सदस्यले संगठनको बारेमा यसका सदस्यहरूबाट छुट्टै छुट्टै संगठन भएको रूपमा कुरा गर्छ । उसले संगठनले गर्नुपर्ने कामको बारेमा कुरा गर्छ । उसले *हामी* शब्दको सट्टा *उनीहरू* भन्ने शब्दको प्रयोग गर्छ ।

असल सम्बन्ध नभएको संगठनमा अगुवाहरूले आफू र संगठनका व्यक्तिहरू बीच दूरी राख्छन् । मानिसहरूलाई उनीहरूसम्म पुग्न गाह्रो छ, संवादको लागि पनि । अगुवाहरूले आफ्नो कामलाई मानिसहरूले बुझ्न नसक्ने रहस्यमा राख्छन् । तिनीहरू सुझाव वा गुनासो सुन्न चाहँदैनन् ।

जब संगठन यस्तो हुन्छ, अगुवाको इच्छा मात्र वास्तविक मान्य हुन्छ; अरू सबै तथ्यहरूलाई बेवास्ता गरिन्छ किनभने मानिसहरू उनीहरूले गरेका गल्तीहरू लुकाएर बाँच्छन् । मानिसहरू सूचना र सत्यसँग डराउँछन् जब तिनीहरू नेतृत्वसँग सम्बन्ध जोडिएको महसुस गर्दैनन् ।

सम्बन्ध नजोडिएको संगठनमा गुट र उपगुटहरू विकास हुन सक्छन् । परिवर्तन र नेतृत्वबाट एकअर्कालाई जोगाउने व्यक्तिहरूद्वारा नै गुटहरू गठन हुन्छन् । जब मानिसहरू संगठन भित्र खतरा महसुस गर्छन्, तिनीहरू संगठनको चुनौतीहरूको सट्टा आफ्नो व्यक्तिगत समस्याहरूमा ध्यान केन्द्रित गर्छन् । प्रतिद्वन्द्वीहरूसँग व्यवहार गर्दा, तिनीहरू सकारात्मक, निःस्वार्थ उपलब्धिमा ध्यान केन्द्रित गर्न असमर्थ हुन्छन् ।

कहिलेकाहीं संगठनको बैठकले सदस्यहरू सम्बन्धमा नभएको देखाउँछ । मानिसहरू बैठकबाट टाढा रहन्छन् यदि

- उनीहरूको धारणामा संगठन सञ्चालनका गर्न लागि बैठक महत्वपूर्ण छैन ।
- उनीहरूको आफ्नो सहभागिताले उनीहरूलाई फरक पार्छ भन्ने लाग्दैन ।
- तिनीहरू अगुवाहरूको लक्ष्यहरू बाँड्नुँड गर्दैनन् र संलग्न हुन चाहँदैनन् ।

"इर्ष्याको आत्माले नाश गर्न सक्छ; यसले कहिल्यै निर्माण गर्न सक्दैन ।"

मागरिट थ्याचर

कतिपय संगठनहरूले अगुवा बन्न सक्ने युवाहरूलाई गुमाउँछन् किनभने उनीहरू स्थापित प्रशासनको हिस्सा बन्न सक्दैनन् । अगुवाहरूले प्रभावशाली व्यक्तिहरूसँग सम्पर्क राखेर आफ्नो पदमा बस्छन् र सम्पर्क नभएकाहरूलाई अवसर दिँदैनन् । क्षमता भएका युवाहरूले उनीहरूलाई अवसर दिने अन्य संगठनहरूमा जान सक्छन् ।

अन्य मण्डलीहरूले तपाईंका विधिहरू र कार्यक्रमहरू प्रतिलिपि गर्न सक्छन्, तर यदि तिनीहरू जोडिएको महसुस गर्छन् भने मानिसहरू सामान्यतया संगठन छोड्दैनन् ।

यसको मतलब यो हो कि तपाईंको एक मात्र वास्तविक प्रतिस्पर्धी धार तपाईंको मान्छेसँगको तपाईंको सम्बन्ध हो ... एउटा कुरा यो हो कि तपाईंको प्रतिस्पर्धाले तपाईंको मानिसहरूसँगको सम्बन्धलाई तपाईंबाट कहिल्यै चोर्न सक्दैन...^{१८}

पवित्रशास्त्रबाट उदाहरणहरू

जब जबान रहबाम राजा भए, वृद्ध मानिसहरूले उनलाई मानिसहरूको सेवा गर्न सल्लाह दिए । "यदि तपाईंले तिनीहरूको सेवा गर्नुभयो भने, तिनीहरूले तपाईंको सेवा गर्नेछन्" (१ राजाहरू १२:७) । उनीहरूले भने कि मानिसहरूको आवश्यकताको ख्याल राखेर उनी मानिससँग जोडिनुपर्छ । त्यसपछि, मानिसहरूले देखेछन् कि राज्य तिनीहरूको लागि हो, र तिनीहरू त्यसप्रति इमानदार हुनेछन् । तिनीहरूले राज्यको लक्ष्य, समस्या, आवश्यकता र कामलाई बाँड्नुपर्ने गर्नु थिए ।

रहबामले आफ्नो पद पर्याप्त छ भनी सोचे । उनले सोचे कि आफ्नो अधिकारको कारणले गर्दा मानिसहरूले उनीसँग सम्बन्ध राख्नु भनेर सोधिराख्नु पर्दैन । उनले मानिसहरूको चिन्ता नगरी कडाइका साथ शासन गर्ने बताए ।

अधिकांश मानिसहरू रहबामबाट अलग भए । तिनीहरूले भने, "यो राजामा हामीसँग केही छैन; हामी आफ्नो हेरचाह गर्नेछौं र उसलाई आफैँमा छोड्नेछौं" (१ राजा १२:१६) । संगठनमा जोडिएको महसुस नगर्ने व्यक्तिहरूले संगठनको लक्ष्य होइन आफ्नै आवश्यकताहरूको मात्र ख्याल राख्दछन् । उनीहरूले संगठनलाई नछोडे पनि आफ्नो लक्ष्यका लागि मात्र काम गर्छन् ।

रहबामको प्रतिक्रिया आफ्नो अख्तियार प्रयोग गर्ने प्रयास गर्नु थियो । उनले तिनीहरूको आवश्यकता बुझ्ने प्रयास गरेनन् । उनले कर उठाउनेलाई पठाए तर त्यसले काम गरेन । उनले सेना पठाउने योजना बनाए तर परमेश्वरले उनलाई रोकिदिनुभयो । राज्य फेरि कहिल्यै एकजुट भएन ।

यारोबाम एक विद्रोही थिए जसले मानिसहरूलाई सोलोमनप्रति बेइमान हुन लगाउन खोजेका थिए । उनी सफल भएनन् र आफू मारिनुबाट बच्न मिश्र देशमा गए । सोलोमनको मृत्यु पछि, यारोबामले सत्ता हातमा लिने मौका छ कि छैन भनेर हेर्न इस्त्राएलमा फर्के । उनले नयाँ राजा रहबामसँग कुरा गर्न कुलहरूका प्रतिनिधिहरूको एउटा समूहको नेतृत्व गरे ।

रहबामले मानिसहरूलाई मूर्खतापूर्वक भने कि उनले उनीहरूसँग कठोर व्यवहार गर्नेछन्, यो मानेर कि उनीहरूसँग उनको आज्ञा पालन गर्नु बाहेक अरु कुनै विकल्प छैन (१ राजाहरू १२:१३-१४) । मानिसहरू क्रोधित भए, र यारोबामले दस कुलहरूलाई अलग गर्न सक्षम भए । यारोबामले मानिसहरूलाई मूर्तिपूजामा डोऱ्याए ताकि तिनीहरू यरूशलेममा आराधना गर्न नफर्कून् (१ राजाहरू १२:२६-२८) ।

यस्तो अवस्थामा को असल अगुवा थिए र को खराब? दुबै खराब थिए । रहबामको मूर्खताले खराब चरित्र भएको षड्यन्त्रकारी अगुवालाई मौका दियो ।

यारोवासले आफ्नो शक्ति हासिल गर्न जे पनि गर्न तयार थिए यहाँसम्म कि मानिसहरूलाई परमेश्वरको उपासनाबाट टाढा

^{१८} केन ब्लान्चर्ड, थाड लासिनाक, र चक टम्पकिन्स, *व्हेल इन: सकारात्मक सम्बन्धको शक्ति* (न्यूयोर्क: फ्री प्रेस, २००२), ५८

लैजान समेत । धेरै सेवकाइका अगुवाहरूले अझै पनि मानिसहरूको असन्तुष्टिलाई आफ्नै प्रभाव बनाउन प्रयोग गर्छन्; तिनीहरू प्रायः बेइमानी व्यवहारको प्रयोग गर्छन्, आलोचना र अइमानदारीतालाई प्रोत्साहन दिन्छन् र झूटा सिद्धान्त सिकाउँछन् ।

सम्बन्धलाई कसरी निर्माण गर्ने

भीड वा कार्यक्रमहरू मार्फत भन्दा सम्बन्ध स्थापना व्यक्तिगत तवरले गरिन्छ । एक अगुवा जो आफ्नो मानिसहरूसँग आफ्नो व्यक्तिगत सम्बन्ध निर्माण गर्न चाहन्छ भने उसले मित्रताको सरल सिद्धान्तहरूबाट सुरु गर्नुपर्छ । उसलेका उनीहरूको गुणहरूको प्रशंसा गर्नुपर्छ । उसले कामसँग सम्बन्धित नभएका कुराहरूको बारेमा कुराकानी गर्नुपर्छ । उसले तिनीहरूको परिवार र व्यक्तिगत परिस्थितिहरूमा चासो देखाउनुपर्छ । उसले उनीहरूलाई आदरको साथ व्यवहार गर्नुपर्छ र देखाउनुपर्छ कि उसले तिनीहरूलाई कदर गर्दछ ।

यदि तपाईं यसलाई प्रकाशित वा उद्धृत गर्न चाहनुहुन्न भने, व्यक्तिगत पत्रमा पनि कसैलाई केही पनि नलेख्नुहोस् । यसलाई कसले हेर्न सक्छ भनेर तपाईंलाई थाहा हुँदैन । वार्तालापमा मानिसहरूसँग कुरा गर्दा सम्झनुहोस् कि तपाईंको शब्दहरू अरुलाई उद्धृत गर्न सकिन्छ । यस्ता कुराहरू नभन्नुहोस् जुन तपाईं अरु मानिसहरूलाई पछि व्याख्या गर्न लाज मान्नुहुन्छ ।

केही अगुवाहरूले आफ्ना मानिसहरूलाई प्रभाव पार्न चाहन्छन् ताकि मानिसहरूले तिनीहरूलाई पछ्याउने चाहना राख्नु । तर, सम्बन्धहरू निर्माण गर्नका लागि, तपाईंले तिनीहरूलाई प्रभावित पार्नु भन्दा, तपाईंका मानिसहरूबाट प्रभावित हुनु महत्त्वपूर्ण छ । त्यहाँ एक पुरानो भनाइ छ: "उनीहरूले तपाईं कति जान्नुहुन्छ भन्ने कुराको वास्ता गर्दैनन् जबसम्म तपाईंले उनीहरूको कति वास्ता राख्नुहुन्छ भन्ने कुरा उनीहरूले थाहा पाउँदैनन् ।"

धेरै अगुवाहरू उनीहरूको सुन्ने क्षमतामा कमजोर छन् किनभने उनीहरू सोच्छन् कि उनीहरूले परिस्थिति बुझेका छन्, के गर्न आवश्यक छ त्यो थाहा छ, र अरुलाई बुझाउन तयार छन् । आफ्नो विचारको कदर भएन भने मानिसहरू संलग्न हुँदैनन् । सुन्न र मेहेनतको कदर गर्न असफल भएर, एउटा अगुवाले आफ्ना मानिसहरूलाई अवमूल्यन गर्दछ जसले गर्दा तिनीहरूले आफ्नो उत्तम क्षमता दिन सक्दैनन् ।

कहिलेकाहीँ संगठनमा रहेका व्यक्तिहरूको बलियो भावनाहरू हुन्छन् । तिनीहरू रिस वा निराशाको साथ बोल्छन् । एक अगुवाले उनीहरूलाई निर्देशन दिन प्रयास गर्ने गल्ती गर्न सक्छ जब उनीहरूले आफ्ना भावनाहरू व्यक्त गर्न आवश्यक महसुस गरिरहेका हुन्छन् ।

स्टीफन एम.आर. कोभे बताउँछन्:

- सामान्यतया, जबसम्म एक व्यक्तिले उच्च भावनाको साथ कुराकानी गरिरहेको हुन्छ, उसले अझै पनि बुझेको महसुस गर्दैन ।
- एक व्यक्तिले सामान्यतया तपाईंको सल्लाह माग्नु सक्दैन जबसम्म उसले बुझेको महसुस गर्दैन । धेरै चाँडो सल्लाह दिनाले सामान्यतया केवल अझ बढी भावना जगाउनेछ - वा कसैलाई तपाईंले भनेको कुरालाई बेवास्ता गर्न प्रेरित गर्दछ ।^{१९}

अर्को पटक तपाईं त्यो अवस्थामा हुँदा, यो प्रयास गर्नुहोस्: भावनात्मक व्यक्तिको दिमाग परिवर्तन गर्ने प्रयास गर्नुको सट्टा, सुन्नुहोस् । तपाईं तिनीहरूका विचारहरूसँग असहमत भए तापनि तिनीहरूका भावनाहरूलाई पुष्टि गरेर तपाईंले बुझ्नुभएको देखाउनुहोस् ("तपाईं निराश भएको महसुस गर्नुहुन्छ किनभने ...") । तपाईंले तिनीहरूलाई शान्त हुन थालेको देख्नुहुनेछ र

^{१९} स्टीफन कोभे, *विश्वासको गति: सबै कुरा परिवर्तन गर्ने एउटा कुरा* (न्यूयोर्क: फ्री प्रेस, २००६), २१३

अन्ततः, तपाईंको कुरा सुन्न थाल्छन् किनभने तिनीहरू सोच्छन् कि तपाईंले तिनीहरूलाई बुझ्नुहुन्छ। जबसम्म उनीहरूलाई तपाईंले बुझ्नुहुन्छ भन्ने लाग्दैन, उनीहरूले तपाईंको विचारलाई महत्त्वपूर्ण ठान्दैनन्।

प्रश्नहरू सोधेर नेतृत्व गर्नुहोस् — प्रभावित गर्न होइन, तर बुझ्न र सोचाइलाई उत्प्रेरित गर्न। यदि सहयोग गर्न सक्ने व्यक्तिहरूले सहयोग गर्दैनन् भने, प्रश्नहरूले तिनीहरूलाई संलग्न हुन मद्दत गर्नेछ। यदि तिनीहरूले तपाईंको मूल्यलाई बाँड्छुँड गर्छन् भने, तपाईंले तिनीहरूलाई लक्ष्यहरू पूरा गर्न मद्दत गर्न सक्नुहुन्छ। सोध्नुहोस्,

- "हामीले अझ राम्रो के गर्न सक्छौं भन्ने तपाईंलाई लाग्छ?"
- "हामीले के गर्ने प्रयास गर्नुपर्छ जस्तो लाग्छ?"
- " _____ मा हामी कसरी राम्रो काम गर्न सक्छौं?"

जसरी तिनीहरूले तपाईंलाई विचारहरूले मद्दत गर्छन्, तिनीहरूले पनि कामले मद्दत गर्न चाहन्छन्। यदि तिनीहरूका विचारहरूको कदर गरिएको छैन भने मानिसहरू मद्दत गर्न चाहँदैनन्।

यदि तपाईं कसैको विचार राम्रो छ भन्ने सोच्नुहुन्छ भने उसले तपाईंलाई बुद्धिमानि ठान्छ। अगुवासँग गुनासो र नकारात्मक जानकारीलाई स्वागत गर्ने माध्यम हुनुपर्छ। मानिसहरू संवाद गर्दैनन् जबसम्म उनीहरूले यो सुरक्षित छ भन्ने महसुस गर्दैनन्। यदि उनीहरूलाई असहमतिको लागि सजाय दिइनेछ भन्ने लाग्छ भने, उनीहरूले आफ्नो राय दिँदैनन्।

ठूलो बैठक हुन अघि बैठकहरू गर्ने चलनले संलग्नतालाई बलियो बनाउन मद्दत गर्छ। तपाईंले परिवर्तनको प्रस्ताव गर्नलाई सबैसँग भेट गर्नु अघि, व्यक्तिहरू र साना समूहहरूसँग उनीहरूको राय प्राप्त गर्न र आफ्नो योजनाको व्याख्या गर्न कुरा गर्नुहोस्। उनीहरूलाई के लाग्छ सोध्नुहोस्, र ध्यानपूर्वक सुन्नुहोस्। तिनीहरूको आपत्तिको जवाफ दिनुहोस् ताकि आपत्तिहरू मुख्य बैठकमा नआओस्। अगुवाको निर्णयमा मुख्य बैठकमा रहेका मान्छेहरूले अचम्म मान्नु पर्दैन। तिनीहरूले के आशा गर्ने थाहा हुनुपर्छ।

अगुवाहरूले आफ्ना निर्णयहरूबाट मानिसहरूलाई चकित पार्नु हुँदैन। यदि संगठनका मानिसहरू धेरै जसो तिनीहरूका अगुवाहरूले के गर्छन् भनेर आश्चर्यचकित हुन्छन्, अगुवाहरूले उनीहरूको मूल्यलाई राम्रोसँग परिभाषा गरिरहेका हुँदैनन् र मूल्यहरूको समर्थन कसरी गर्ने भनेर योजना बनाउँदैनन्। आफ्नो समझविना एक्कासी निर्णय गर्न सकिँदैन भन्ने मानिसहरूले महसुस गर्ने सके संगठनमा विश्वास बलियो हुन्छ। यदि तिनीहरूले यसलाई प्रवर्द्धन गर्नु अघि छलफल गर्न र प्रभाव पार्ने हो भने तिनीहरूले दर्शन बाँड्ने गर्नेछन्।

अगुवाले मानिसहरूलाई उत्प्रेरित गर्ने समान जानकारीमा पहुँच दिनुपर्दछ। उही जानकारीबाट उत्प्रेरित नभएसम्म तिनीहरूले आफ्ना लक्ष्यहरू बाँड्न सक्दैनन्।

ग्राहकहरूको सेवा गर्नु

- » के मण्डलीमा ग्राहकहरू हुन्छन्? के सेवाग्राहीलाई सेवा दिने अवधारणा सेवाकाइमा लागू हुन्छ?
- » एकजना विद्यार्थीले समूहको लागि १ पत्रुस ५:२-४ पढ्नुपर्छ।

परमेश्वरले पास्टरहरूलाई मण्डलीका मानिसहरूको सेवा गर्ने काम दिनुहुन्छ। गोठालोले आफ्नो भेडाको हेरचाह गरेझैं हामीले तिनीहरूका आवश्यकताहरू बुझ्नुपर्छ र तिनीहरूको हेरचाह गर्नुपर्छ।

मण्डलीका अगुवाहरूको रूपमा, हामीले ग्राहकहरूलाई सेवा गर्ने सिद्धान्तहरू अध्ययन गर्नुपर्छ - व्यवसायलाई सफल बनाउने

प्राथमिकताबाट होइन, तर मानिसहरूका आवश्यकताहरू पूरा गर्ने प्राथमिकताबाट। परमेश्वरले हामीलाई दिनुभएको काम पूरा गर्नु हाम्रो प्राथमिकता हो।

हरेक संगठन - चाहे व्यापार, सेवकाइ वा अन्य प्रकारको केही कुरा - मानिसहरूको आवश्यकताहरू पूरा गर्न अवस्थित भएको हुन्छ। तसर्थ, प्रत्येक संगठनलाई स्पष्ट सेवाको दृष्टिकोण चाहिन्छ। केही सिद्धान्तहरूले व्यापार वा सेवकाइको लागि समान रूपमा काम गर्छन्।

सेवाको दृष्टि र मूल्यहरू स्पष्ट हुनुपर्छ ताकि संगठनमा सबैले महत्त्वपूर्ण कुरामा केन्द्रित छन् र के व्यवहारहरू अपेक्षित छन् भनेर थाहा पाउनेछन्।

ठूला कम्पनीहरूले महसुस गर्छन् कि तिनीहरूका सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण ग्राहकहरू तिनीहरूका आफ्नै मानिसहरू हुन्: कर्मचारीहरू र प्रबन्धकहरू। यदि अगुवाहरूले आफ्ना मानिसहरूको ख्याल राख्छन् र उनीहरूको दिमागलाई काममा ल्याउन प्रोत्साहित गर्छन् भने, मानिसहरूले स्फूर्तरूपमा ग्राहकहरूको हेरचाह गर्छन्। ग्राहकप्रतिको वफादारीता भनेको तपाईंले आफ्ना मानिसहरूका लागि उत्प्रेरक वातावरण सिर्जना गर्दा प्राप्त हुने कुरा हो।^{२०}

धेरै मानिसहरूले गुनासो नगरी निम्न-गुणस्तरको सेवा स्वीकार गर्छन् किनभने तिनीहरूले राम्रोको अपेक्षा गर्दैनन्। यसको अर्थ उनीहरू सन्तुष्ट छन् भन्ने होइन। यदि राम्रो विकल्प सँगै आउँछ भने, तिनीहरू चाँडै यसमा बदलिनेछन्। तसर्थ, अगुवाले मानिसहरूको गुनासो नभएकाले सबै ठिक छ भनी मात्र सक्दैन।

यदि मानिसहरू मामूली कारणहरूका लागि वा कुनै कारण बिना मण्डली वा अन्य संगठन छोड्दै छन् भने, त्यहाँ सन्तुष्टिको कमी छ। अगुवाहरूले गुनासो सुन्न कुनै गर्दैन।

निरन्तर उत्कृष्टताको लागि तालिम कार्यक्रम र निरन्तर सुधार चाहिन्छ। स्थिरता महत्त्वपूर्ण छ किनकि यदि तपाईंले उच्च अपेक्षाहरू सिर्जना गर्नुभयो तर अपेक्षाहरू पूरा गर्न असफल हुनुभयो भने, मानिसहरू निराश हुन्छन्।

सेवा सामान्य मित्रता बाट सुरु हुन्छ। कसैसँग मिलनसार हुनु भनेको उसलाई एक व्यक्तिको रूपमा व्यवहार गर्नु हो, व्यापारिक भेटघाटको रूपमा मात्र होइन। जब तपाईं लेनदेनसँग सम्बन्धित नभएको कुराको बारेमा उनीहरूसँग कुराकानी गर्नुहुन्छ, उनीहरूले तपाईंसँग मैत्रीपूर्ण तरिकाले अन्तरक्रिया गरिरहेको महसुस गर्नुहुन्छ।

मित्रता भन्दा बाहिर, मानिसहरूका आवश्यकताहरूमा ध्यान दिनुहोस्। तालिकाबद्ध सेवाहरू भन्दा बाहिर एक अद्वितीय तरिकामा आवश्यकता र मद्दत हेर्ने प्रयास गर्नुहोस्।

निस्संदेह, एउटा संगठनले सबैका लागि सबै कुरा प्रदान गर्न सक्दैन, तर यसले केही आवश्यकताहरू असाधारण रूपमा पूरा गर्नुपर्छ।

विचार गर्नुहोस्:

- तपाईं कस्ता मानिसहरूलाई आकर्षित गर्न चाहनुहुन्छ?
- तपाईं के पूरा गर्न चाहनुहुन्छ?
- तपाईंले के-के आवश्यकताहरू पूरा गर्नुपर्छ?

एक अगुवाले सिद्ध सेवा कस्तो हुन्छ भन्ने कल्पना गर्नुपर्छ, त्यसपछि आफूले सेवा गर्ने मानिसहरूसँग कुरा गरेर आफ्नो बुझाइको विकास र सुधार गर्नुपर्छ।

- » आफ्नो संगठनलाई विचार गर्नुहोस् । तपाईं कस्ता मानिसहरूलाई आकर्षित गर्न चाहनुहुन्छ? कसको आवश्यकता पूरा गर्नुपर्छ?
- » तपाईंको संगठनद्वारा सेवा गरिएका मानिसहरूको बारेमा सोच्नुहोस् । तिनीहरू तपाईंकहाँ आउँदा के खोज्दैछन्? तपाईंले तिनीहरूको अपेक्षा भन्दा बाहिर के दिन सक्नुहुन्छ?

केही विद्यार्थीहरूलाई यस पाठको कारणले उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने आशा गर्छन् भनेर बाँड्न अनुमति दिनुहोस् ।

पाँच सारांश कथनहरू

१. मानिसहरूले उत्तम काम गर्छन् जब तिनीहरूले संगठनमा व्यक्तिगत प्रतिबद्धताको महसुस गर्छन् ।
२. अगुवाले आफ्ना मानिसहरूको संलग्नता स्तर बढाउन समय खर्च गर्नुपर्छ ।
३. यदि कुनै संगठनका व्यक्तिहरूले आफूले गर्न सक्ने कुरा दिइरहेका छैनन् भने, उनीहरू जोडिएको महसुस गर्दैनन् ।
४. अगुवासँग गुनासो र नकारात्मक जानकारीको स्वागत गर्ने माध्यम हुनुपर्छ ।
५. अगुवाहरूले प्राय आफ्ना निर्णयहरूबाट मानिसहरूलाई चकित पार्नु हुँदैन ।

पाठ ९ का गर्नुपर्ने कार्यहरू

१. यस पाठबाट जीवन परिवर्तन गर्ने अवधारणाको संक्षेपमा एउटा अनुच्छेद लेख्नुहोस् । यो किन महत्वपूर्ण छ व्याख्या गर्नुहोस् । यसले के राम्रो गर्न सक्छ? यसलाई नबुझ्दा के हानि हुन सक्छ?
२. यस पाठका सिद्धान्तहरूलाई आफ्नो जीवनमा कसरी लागू गर्ने भनेर व्याख्या गर्नुहोस् । यस पाठले तपाईंको लक्ष्यलाई कसरी परिवर्तन गर्छ? तपाईं आफ्नो कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने योजना बनाउनुहुन्छ?
३. पाठ ९ को लागि पाँच सारांश कथनहरू याद गर्नुहोस् । अर्को कक्षा सत्रको सुरुमा तिनीहरूलाई स्मरणबाट लेख्न तयार हुनुहोस् ।
४. अर्को कक्षामा जानुअघि १ कोरिन्थी १२ पढ्नुहोस् ।

समूह निर्माण

परिचय

समूहलाई तलको कथन छलफल गर्न सोध्नुहोस् । यसको मतलब के हो? के यो साँचो हो? यो किन महत्त्वपूर्ण छ?

एक व्यक्तिले एकलै अभिनय गरेर कुनै पनि महत्त्वपूर्ण कुरा हासिल गर्न सक्दैन ।

» टोली भनेको के हो?

टोली भनेको अनुयायीहरूको समूह मात्र होइन । टोली भनेको ठूलो लक्ष्य, साझा मूल्य, सहयोग र स्वीकृत नेतृत्वद्वारा एकजुट भएको समूह हो ।

तपाईंको टोली को हो भनेर सोच्न सुरु गर्नुहोस् । टोली सम्पूर्ण मण्डली होइन । टोली भनेको आधिकारिक पदमा बसिरहने व्यक्ति मात्र होइन ।

तपाईंलाई टोली किन चाहिन्छ

टोलीसँग व्यक्तिभन्दा धेरै स्रोत, विचार र ऊर्जा हुन्छ । टोलीहरूले व्यक्तिको बललाई अधिकतम बनाउँछ र उसको कमजोरीहरूलाई जोगाउँछ । अगुवाले सुनिश्चित गर्नुपर्दछ कि मानिसहरूसँग सही जिम्मेवारी र पदहरू छन् ताकि तिनीहरूको शक्ति अधिकतम प्रभावकारिता होस् र तिनीहरूका कमजोरीहरू कम हुन्छन् ।

टोलीहरूले परिस्थितिलाई कसरी प्रतिक्रिया दिने भन्नेबारे धेरै परिप्रेक्ष्यहरू प्रदान गर्दछ । संयुक्त राज्य अमेरिकाका पूर्व राष्ट्रपति उडरो विल्सनले भने, "हामीले आफूसँग भएका सबै दिमाग मात्र प्रयोग गर्नु हुँदैन, तर हामीले अनुकरण गर्न सक्ने सबैलाई प्रयोग गर्नुपर्छ ।"

यदि तपाईंका लक्ष्यहरू तपाईं एकलैले हासिल गर्न सक्नुहुन्छ भने, तपाईंको लक्ष्यहरू साना छन् । ठूला लक्ष्यहरूको लागि राम्रो नेतृत्वको साथ राम्रो टोली चाहिन्छ । लक्ष्य जति ठूलो हुन्छ, टोली त्यति राम्रो हुनुपर्छ ।

जोन म्याक्सवेलले बलियो टोलीको आवश्यकतालाई वर्णन गर्न पर्वतारोहणको दृष्टान्त प्रयोग गर्छन् । उनले यसलाई सगरमाथाको सिद्धान्त भनेका छन् ।^{२१} चुनौती बढ्दै जाँदा, टिमवर्कको आवश्यकता बढ्दै जान्छ ।

**"कुनै पनि मानिस महान अगुवा
बन्न सक्दैन जसले यो सबै आफैं
गर्न चाहन्छ वा यो गरेकोमा सबै
श्रेय आफैं प्राप्त गर्न चाहन्छ ।"**

एन्ड्रयू कार्नेगी

२१ यस पाठमा जोन म्याक्सवेलका अन्य सिद्धान्तहरूले "सबैभन्दा कमजोर सम्बन्ध," "बिग्रिएको फल," र "द बेन्च" समावेश गर्दछ, यद्यपि सिद्धान्तहरूको शब्द र व्याख्याहरू उस्तै छैन ।

एक महान् सपना हासिल गर्न, तपाईंसँग एक महान् टोली हुनुपर्छ। एक सुन्दर टोली रचनात्मक, एकताबद्ध, लचिलो, उत्प्रेरित, पूरक, दृढ, र अनुभवी हुन्छ।

टोली सपना गरिए अनुरूप हुनुपर्छ। यो भन्नु अवास्तविक छ कि टोलीले राम्रो केही गर्न सक्छ यदि यो एक महान् टोली होइन। तपाईंले टोलीको विकास गर्नुपर्छ र हासिल गर्नको लागि उपयुक्त सपना विकास गर्नुपर्छ। सपना विकास गर्नुअघि तपाईंले टोली विकासमा काम गर्नुपर्छ।

बलियो टोलीका पक्षहरू

बलियो व्यक्ति भएकाले मात्र टोली बलियो हुँदैन। सदस्यहरूले सहयोग नगरेसम्म व्यक्तिगत प्रतिभाले टोलीलाई महान् बनाउँदैन। एउटा समूह भनेको ठूलो लक्ष्य, साझा मूल्य, सहयोग र स्वीकृत नेतृत्वद्वारा एकजुट भएको समूह हो।

- यदि सदस्यहरूसँग टोलीको लक्ष्यमा हस्तक्षेप गर्ने आफ्नै लक्ष्यहरू छन् भने, टोली बलियो हुनेछैन।
- यदि सदस्यहरूले फरक मूल्यहरू राख्छन् भने, टोली लामो समयको लागि बलियो हुन सक्दैन।
- यदि टोलीका सदस्यहरूले व्यक्तिगत कमजोरीहरूको लागि क्षतिपूर्ति गर्न सहयोग गर्दैनन् भने, टोली बलियो हुँदैन।
- यदि टोलीका सदस्यहरूले व्यक्तिगत कमजोरीहरूको लागि क्षतिपूर्ति गर्न सहयोग गर्दैनन् भने, टोली बलियो हुँदैन।

नेतृत्वको केही शैलीहरूले टोली निर्माण गर्दैन। यदि एक अगुवाले केवल आफ्नो लक्ष्यहरूमा मद्दत चाहन्छ, अन्य मानिसहरूको प्रयास आवश्यक पर्दैन भनेर एकलै काम गर्दछ, वा छलफल आवश्यक नहोस् भनेर सधैं निर्णय गर्दछ भने उसले टोली निर्माण गर्दैन।

प्रेरित पावलले १ कोरिन्थी १२ मा मण्डलीको एकतालाई वर्णन गर्न भौतिक शरीरको दृष्टान्त प्रयोग गरे। स्वार्थ एक समस्या हो जतिबेला सदस्यहरूले टोलीको लक्ष्यहरूमा आफ्नो रुचि देखाउँदैनन्। स्वार्थले ईर्ष्या पैदा गर्दछ र गलत कुराको लागि पदको पछि लाग्ने बनाउँदछ। स्वार्थले सदस्यहरू बीच अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा निम्त्याउँछ।

अर्को समस्या यो हो कि जब सदस्यहरूले महसुस गर्छन् कि उनीहरूले अरु कसैको सहयोग बिना आफ्नै लक्ष्यहरू प्राप्त गर्न सक्छन्। सदस्यहरूले आफ्नो विशेष पदभारलाई पूरा गर्नुको सट्टा अन्य सदस्यहरू जस्तै बन्न खोज्नु पनि सदस्यहरूको समस्या हो।

सबैभन्दा कमजोर सम्बन्धको सिद्धान्त

सिक्रीको बल तबमात्रै बलियो मानिन्छ जब यसको सबैभन्दा कमजोर भाग त्यतिनै मजबूत हुन्छ। त्यस्तै गरी, एक टोलीको शक्ति यसको कमजोर सदस्यद्वारा सीमित हुन्छ।

टोलीका प्रत्येक सदस्यको भूमिका हुन्छ जसले अन्य सदस्यहरूको कामलाई असर गर्छ। यदि कुनै सदस्य आफ्नो भूमिकामा असफल भएको छ भने, उसले अन्य सदस्यहरूलाई मद्दत गर्ने काम गर्न असफल भई उनीहरूको प्रभावकारितालाई घटाउँदछ। यदि ढिलो काम गर्ने मानिसलाई पर्खनुपर्छ भने छिटो काम गर्ने मानिसको क्षमताको कुनै मूल्य हुँदैन।

कुनैकुनै कामहरू त्यस्ता हुन्छ जसलाई मानिसहरूले गर्न सक्छन् जसलाई विशेष भूमिका चाहिँदैन। ती अवस्थामा, कमजोर सम्बन्धको सिद्धान्त लागू हुँदैन। उदाहरणका लागि, यदि तपाईं हिलोमा अडिकएको ट्रकलाई धकेल्न खोज्दै हुनुहुन्छ भने, सबै सहयोगीहरूले सँगै धकेल्न सक्छन्, र सबैभन्दा बलियोलाई सबैभन्दा कमजोरले सीमित गर्दैन।

यस्तै अवस्था खेतमा फसल काट्ने बेलामा हुन्छ । ढिलो मानिसहरूले छिटो मानिसहरूलाई बाधा पुऱ्याउँदैनन्; र यदि तपाईंलाई थप मद्दत चाहिन्छ भने, तपाईंले थप मानिसहरू थप्न सक्नुहुन्छ ।

सबैभन्दा कमजोर सम्बन्धको सिद्धान्त यस्तो परिस्थितिहरूमा लागू हुन्छ जहाँ व्यक्तिहरूले आवश्यक भूमिकाहरू पूरा गर्छन् । उदाहरणका लागि: यदि इट्टाका तहहरूले सिमेन्ट मिसाउनेको प्रतिक्षा गरिरहनु पर्छ भने, कसैले काम गर्न सक्दैन किनभने ऊ ढिलो छ।

प्रायः संगठनहरूमा, धेरै मानिसहरू विशेष पदहरूमा हुन्छन् । प्रत्येकले अरुको लागि आवश्यक काम गर्दछन् । यदि उसले आफ्नो काम राम्रोसँग गर्न सकेन भने, यसले सबैलाई असर पर्छ । अरुले उसको लागि काम गर्न नसके भएकाले मद्दतको लागि धेरै मानिसहरू थपेर समस्या समाधान गर्न सकिँदैन ।

त्यहाँ "अड्चन" भनिने एउटा दृष्टान्त छ । तरल पदार्थले भरिएको बोतल वा मगलाई पल्टाउँदा, तरल तुरुन्तै बाहिर झर्दैन । तरल प्रवाह त्यसको घाँटीको आकारद्वारा सीमित हुन्छ । त्यसै गरी, धेरै संगठनहरूमा त्यहाँ गतिविधि र कार्यक्रमहरू हुन्छन् जुन सुस्त हुन्छन् किनभने तिनीहरूले निश्चित व्यक्तिलाई आफ्नो काम गर्न पर्खि रहनुपर्छ ।

यदि कुनै व्यक्तिले आफ्नो पदको जिम्मेवारी पूरा गर्न सक्दैन भने

- अन्य टोलीका सदस्यहरूले पनि राम्रो काम गर्न सक्दैनन् ।
- अन्य टोलीका सदस्यहरूले कमजोर सम्बन्धसँग रिसाउन थाल्छन् ।
- टोलीले अगुवामा विश्वास गुमाउँछ किनभने ऊ समस्या समाधान गर्न असफल हुन्छ।
- टोलीले के हासिल गर्न सक्छ भन्ने अपेक्षाहरू कम गर्छ ।

टोलीमा कमजोर सम्बन्ध भएको व्यक्तिलाई फरक स्थानमा सार्नु पर्छ ताकि उसले टोलीलाई सीमित नगरोस् ।

- » अरु कुन प्रकारको काम तपाईंले सोच्न सक्नुहुन्छ जसले बाधा अड्चनलाई चित्रण गर्न सक्छ?

बिग्रिएको फलको सिद्धान्त

बिग्रिएको फलको टुकालाई टोकरीमा अन्य फलका टुक्राहरूसँग राख्दा अन्य टुक्राहरू चाँडै बिग्रिन्छन् । यो घटनाले मनोवृत्तिको प्रभावलाई चित्रण गर्दछ । राम्रो बानी र नराम्रो बानीले अरुलाई असर गर्छ तर नराम्रो बानीले सबैभन्दा बढी असर गर्छ ।

टोली सदस्य भर्ती गर्दा, क्षमता भन्दा बढी मनोवृत्ति खोज्नुहोस् । सही मनोवृत्ति भएको व्यक्तिलाई प्रशिक्षित र उत्प्रेरित गर्न सकिन्छ, तर खराब मनोवृत्ति भएको व्यक्तिलाई सकिँदैन। खराब मनोवृत्ति भएको व्यक्तिलाई भर्ती नगर्नुहोस् र नसोच्नुहोस् कि तपाईंले उसलाई परिवर्तन गर्न सक्नुहुन्छ । टोलीमा खराब मनोवृत्ति भएको व्यक्ति परिवर्तन नभएमा हटाउनु पर्छ ।

**"हामीले हाम्रा समस्याहरूलाई
सिर्जना गर्दा प्रयोग
गरेको सोचाइले समाधान
गर्न सक्दैनौं ।"**

अल्बर्ट आइन्स्टाइन

समस्या उत्पन्न गर्ने बानी भएको मानिसको पहिचान गर्नु

समस्या उत्पन्न गर्नेहरूले नेतृत्वमा रहेका मानिसहरूलाई (शीर्ष अगुवा मात्र होइन) आक्रमण गरेर सम्मान र महत्त्वको भावना

प्राप्त गर्ने प्रयास गर्छन् । तिनीहरूले एकै व्यक्तिलाई घरीघरी आक्रमण गर्न रोज्न सक्छन् । तिनीहरू व्यक्ति र संगठनहरूको लागि विनाशकारी छन् । अगुवाले तिनीहरूलाई चिन्न र अरूलाई तिनीहरूबाट जोगाउन सिकुपछे । एक समस्याकर्ताले तपाईंका केही उत्कृष्ट सहयोगीहरूलाई छोडेर जान सक्ने बनाउन सक्छ ।

एक समस्याकर्ताका विशेषताहरू:

- ऊसँग पहिले गरेका विनाशको अभिलेख हुन्छ ।
- उसले अहिले पनि क्षति गरिरहेको हुन्छ ।
- उसले गुनासो गर्दा अज्ञात सहयोगीहरूलाई उल्लेख गर्छ ।
- उसले नयाँ अगुवाको प्रशंसा गर्दै अघिल्लो अगुवाको आलोचना गर्छ ।
- उसले नयाँ अगुवासँग चाँडै मित्रता गरेको देखिन्छ ।
- उसले तपाईंको धेरै प्रशंसा गर्छ ।
- उसलाई मान्छेको गल्ती पक्रन मन पर्छ ।
- ऊ लामो समयसम्म मण्डली वा संस्थामा बसेको हुँदैन ।
- ऊ झूट बोल्छ ।
- ऊ आक्रामक हुन्छ र दुष्ट हुन सक्छ ।
- उसलाई आफ्नो पैसा देखाउन मन पर्छ ।
- उसले आफ्नो फाइदाको लागि अख्रीष्टियन गतिविधिहरू गर्नेछ ।
- ऊ आफ्नै एजेन्डा अनुसार चल्छ र जवाफदेही हुन सक्दैन ।
- उसले अरूलाई रिस गर्न वा निराशा हुनलाई उक्साउन मन पराउँछ ।
- ऊ आफ्नो कठिन विगतको बारेमा कुरा गर्छ जसले उसलाई बलियो बनायो ।
- ऊ कुनै पनि असहमतिसँग रिसाउँछ ।

बेन्चको सिद्धान्त

खेलकुद टोलीमा खेलमा खेल्नेको संख्याभन्दा खेलाडी धेरै हुन्छन् । प्रशिक्षकहरूले विभिन्न निपुणताहरू ल्याउन र उनीहरूका उत्कृष्ट खेलाडीहरूलाई आराम दिनको लागि खेलको समयमा खेलाडीहरू हेरफेर गर्छन् । बेन्चमा खेल खेल्न उपलब्ध खेलाडीहरू समावेश हुन्छन् । तिनीहरूमध्ये केही युवा खेलाडीहरू हुन्छन् जो अझै हुर्कदै गरेका हुन्छन् ।

एउटा संगठनले टोली विस्तार गर्न निरन्तर काम गर्नुपर्छ । विकासको कार्यमा युवा नेतृत्व हुनुपर्छ । टोलीमा विशेष क्षमता भएका व्यक्तिहरू आउनुपर्छ ।

संगठनको बेन्च भनेको खेलकुद टोलीको बेन्च जस्तै हो । अक्सर, बेन्चमा भएका व्यक्तिहरू कम अनुभवी र विकसित हुँदै गरेकाहरू हुन्छन् । संगठनको बेन्चमा अतिरिक्त विशेषज्ञता भएका व्यक्तिहरू समावेश हुन्छन् ।

टोलीको आवश्यक पदहरू मात्र नभर्नुहोस् । विस्तारित टोलीलाई निर्माण गर्दैरहनुहोस् । क्षमता र प्रतिबद्धता देखाउने व्यक्तिहरू खोज्नुहोस् । तिनीहरूलाई मद्दत गर्न दिनुहोस् । यदि तिनीहरूले राम्रो गर्छन् भने, तिनीहरूलाई जिम्मेवारी दिनुहोस् ।

- » स्थानीय मण्डलीको लागि टोली विस्तार गर्ने केही तरिकाहरू के-के हुन्? बेन्चमा थप्न सकिने भूमिका र व्यक्तिको प्रकारको वर्णन गर्नुहोस् ।

कसरी टोली सदस्यहरू भर्ती गर्ने

राम्रो टोलीले राम्रो सदस्यहरूलाई आकर्षित गर्नेछ। तपाईंको टोलीमा आकर्षित भएका व्यक्तिहरूको प्रकारलाई विचार गर्नुहोस्। को जोडिदैं छ? कसले छोड्दैं छ? परिवर्तनहरूले देखाउँछ कि तपाईंको टोली बलियो वा कमजोर के हुँदैंछ।

टोलीका सदस्यहरूले विभिन्न कारणहरूले मद्दत गर्छन्—अरूसँग व्यक्तिगत सम्बन्धको कारणले, असल इच्छाको कारणले, उत्कट उद्देश्यको कारणले, र महत्त्वपूर्ण कुरा गर्ने इच्छा भएको हुनाले।

तपाईंले जोशलाई पछि उत्प्रेरित गर्न सक्नुहुन्छ भन्ने अनुमान गर्नुको सट्टा भर्ती गर्दा जोशलाई खोज्नुहोस्। यसअघि हामीले स्तर ५ को अगुवाको बारेमा अध्ययन गर्नुभयो। यो एक व्यक्ति हो जसले संस्था सफल हुने महत्वाकांक्षा राख्छ र स्वार्थबाट प्रेरित हुँदैन। अगुवासँग यो महत्वाकांक्षा हुनुपर्दछ र यसलाई बाँड्नुपर्छ गर्ने अरूलाई खोज्नुपर्छ।

टोलीलाई मद्दत गर्न सक्ने व्यक्तिहरूको राय माग्नुहोस्। उनीहरूलाई सुन्नुहोस्, उनीहरूलाई भाग लिन आमन्त्रित गर्नुहोस्, उनीहरूलाई जिम्मेवारी दिनुहोस्, र त्यसपछि उनीहरूको भूमिकालाई विस्तार गर्नुहोस्।

तपाईंले गर्नुहुने सबै कुराको लागि, आफैलाई सोध्नुहोस्, "कसले मलाई मद्दत गर्न सक्छ?" क्षमताहरू र तपाईंसँग विशेष सम्बन्ध भएका मानिसहरूको सानो समूहमा विकास गर्नुहोस् र निर्भर हुनुहोस्।

- » तपाईं एक अगुवा र क्षमतावान टोली सदस्य बीचको कुराकानीलाई कसरी वर्णन गर्नुहुन्छ? अगुवाले कसरी आफ्नो अभिरुचि प्राप्त गर्न सक्छ?

सामुहिक कार्यको लागि चरणहरू

१. टोली निर्माण गर्ने निर्णय गर्नुहोस् - यसले लगानीलाई सुरुवात गर्छ।
२. सम्भावित उत्कृष्ट टोली जम्मा गर्नुहोस् - यसले सम्भावना बढाउँछ।
३. टोली विकास गर्न मूल्य चुकाउनुहोस् - यसले वृद्धिलाई सुनिश्चित गर्दछ।
४. आफू पनि एक टोलीको रूपमा सँगै काम गर्नुहोस् - यसले समुदायको निर्माण गर्छ।
५. सदस्यहरूलाई जिम्मेवारी र अधिकारको साथ सशक्त बनाउनुहोस् - यसले अगुवाहरू निर्माण गर्दछ।
६. टोलीलाई सफलताको श्रेय दिनुहोस् - यसले मनोबल बढाउँछ।
७. लगानीले भुक्तान गरिरहेको छ भनी सुनिश्चित गर्न ध्यानपूर्वक हेर्नुहोस् - यसले जवाफदेहिता ल्याउँछ।
८. नयाँ अवसरहरू सिर्जना गर्नुहोस् - यसले टोलीको क्षमतालाई विस्तार गर्दछ।
९. उनीहरूलाई सफल हुन आवश्यक पर्ने कुराहरू प्रदान गर्नुहोस्—यसले उत्कृष्ट परिणामहरू प्राप्त गर्छ।

पवित्रशास्त्रबाट एउटा पाठ

अब्शालोम राजा दाऊदका छोरा थिए। उनी सुन्दर हुनुका साथै देशमा लोकप्रिय थिए। मानिसहरू समस्या लिएर राजधानीमा आउँदा उनले भने, 'यदि म राजा भएको भए तिम्रीलाई सहयोग गर्ने थिएँ। अब्शालोम राजा भएको भए सबै कुरा राम्रो हुने थियो भनेर मानिसहरूले महसुस गर्न थाले (२ शमूएल १५:३-४)।

अब्शालोमले राजालाई समस्या समाधान गर्न आफ्नो क्षमतालाई प्रयोग गर्न सक्थे। यसको सट्टामा उनी बेइमान बने। राजाले आफ्ना मानिसहरूका समस्या जान्न र समाधान गर्ने व्यवस्था नबनाएकोले कोही कोहीलाई बेइमानी गर्ने मौका मिल्यो। प्रत्येक अगुवाले मानिसहरूलाई आफ्नो सरोकारहरू सम्प्रेषण गर्ने राम्रो तरिकाको हो भनी सुनिश्चितता गर्नुपर्छ।

दाऊदका केही घनिष्ठ साथीहरू समेत गरेर अब्शालोमको विद्रोहमा हजारौं मानिसहरू सामेल भए। अब्शालोम आफ्नो महत्वाकांक्षाको लागि मानिसहरू मरेको हेर्न इच्छुक थिए। उनको प्राथमिकता मानिसहरूको हित होइन, आफ्नो हैसियत थियो।

टोलीका सदस्यहरूको विकास

अगुवाले प्रत्येक टोली सदस्यलाई कस्तो प्रकारको नेतृत्व र पर्यवेक्षण चाहिन्छ भनेर विचार गर्नुपर्छ। जोन म्याक्सवेल भन्छन्:

- उत्साही शुरुआतकर्तालाई निर्देशन चाहिन्छ।
- निराश विद्यार्थीलाई प्रशिक्षण चाहिन्छ।
- सावधानीपूर्ण काम पूरा गर्ने व्यक्तिलाई समर्थन चाहिन्छ।
- आत्मनिर्भर प्राप्तकर्तालाई जिम्मेवारी चाहिन्छ।^{२२}

पदको लागि भर्ती गर्दा, पदलाई कस्तो प्रकारको व्यक्ति चाहिन्छ भनेर विचार गर्नुहोस्। म्याक्सवेलले यी प्रकारका मानिसहरूलाई वर्णन गरे:

- अगाडि वा पर्दा पछाडिको व्यक्ति
- एक सामान्य विशेषज्ञ वा एक विशेषज्ञ
- एक निर्माता वा एक मर्मतकर्ता
- एक व्यक्ति व्यक्ति वा कागज व्यक्ति
- अगुवा वा समर्थक
- एक अनुभवी वा एक धोखेबाज
- एक रचनात्मक विचारक वा एक अमूर्त विचारक
- कसैलाई निरन्तर पर्यवेक्षण चाहिन्छ वा कसैलाई थोरै पर्यवेक्षण चाहिन्छ
- एक टोली खेलाडी वा एक व्यक्तिवादी
- अल्पकालीन प्रतिबद्धता वा दीर्घकालीन प्रतिबद्धता भएको व्यक्ति^{२३}

अगुवाले टोलीको उपलब्धिहरूको लागि सधैं क्रेडिट बाँड्नुपर्छ। मानिसहरू जसले सफलतालाई बाँड्नुपर्ने व्यक्तिहरू आफ्नो उत्कृष्ट काम गर्न उत्प्रेरित हुनेछन्।

बाहिरीहरूलाई टोलीको प्रतिनिधित्व गर्दा, अगुवाले टोलीको असफलताको लागि टोलीका सदस्यहरूलाई दोष दिनु हुँदैन। आफू अझै प्रभावकारी अगुवा हुन सकिन्थ्यो भन्ने बुझेर अगुवाले आरोपहरूलाई सहन सक्नुपर्छ। यदि उसले टोलीका सदस्यहरूलाई सुरक्षा दिन्छ भने, तिनीहरू उहाँप्रति वफादार हुनेछन्।

केही विद्यार्थीहरूलाई यस पाठको कारणले उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने आशा गर्छन् भनेर बाँड्न अनुमति दिनुहोस्।

पाँच सारांश कथनहरू

१. एक व्यक्तिले एकलै कार्यहरू गरेर कुनै पनि महत्त्वपूर्ण कुरा हासिल गर्न सक्दैन।

२२ जोन म्याक्सवेल, *१७ सामुहिक कार्यको निर्विवाद नियम: तिनीहरूलाई अँगालो हाल्नुहोस् र तपाईंको टोलीलाई सशक्त बनाउनुहोस्* (न्यूयार्क: हार्परकोलिन्स नेतृत्व, २००१), ५०

२३ जोन म्याक्सवेल, *तपाईं भित्र अगुवाको विकास गर्दै* (न्यासभिल: थोमस नेल्सन, २००५), १८८

२. एउटा टोली भनेको ठूलो लक्ष्य, साझा मूल्य, सहयोग र स्वीकृत नेतृत्वद्वारा एकजुट भएको समूह हो ।
३. सपना विकास गर्नु अघि तपाईंले टोली विकासको काम गर्नुपर्छ ।
४. टोली सदस्यको लागि क्षमता भन्दा मनोवृत्ति बढि महत्त्वपूर्ण हुन्छ ।
५. एउटा संगठनले टोली विस्तार गर्न निरन्तर काम गर्नुपर्छ ।

पाठ १० का गर्नुपर्ने कार्यहरू

१. यस पाठबाट जीवन परिवर्तन गर्ने अवधारणाको संक्षेपमा एउटा अनुच्छेद लेख्नुहोस् । यो किन महत्त्वपूर्ण छ व्याख्या गर्नुहोस् । यसले के राम्रो गर्न सक्छ? यसलाई नबुझ्दा के हानि हुन सक्छ ।
२. यस पाठका सिद्धान्तहरूलाई आफ्नो जीवनमा कसरी लागू गर्ने भनेर व्याख्या गर्नुहोस् । यस पाठले तपाईंको लक्ष्यलाई कसरी परिवर्तन गर्छ? तपाईं आफ्नो कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने योजना बनाउनुहुन्छ?
३. पाठ १० को लागि पाँच सारांश कथनहरू याद गर्नुहोस् । अर्को कक्षा सत्रको सुरुमा तिनीहरूलाई स्मरणबाट लेख्न तयार हुनुहोस् ।

उद्देश्य सहितको सेवकाइ

संगठनात्मक पहिचान र उद्देश्य

धेरै संगठनहरू, मण्डलीहरू सहित, तिनीहरूको उद्देश्यको बारेमा सोच्ने प्रक्रियामा कहिल्यै गएका छैनन् किनभने तिनीहरूको उद्देश्य स्पष्ट छ जस्तो देखिन्छ। किनभने तिनीहरूले आफ्नो उद्देश्य मान्छन्, यो स्पष्ट देखिन्छ कि तिनीहरूले निश्चित गतिविधिहरू गरिरहनु पर्छ। तिनीहरूको लक्ष्य केवल ती गतिविधिहरूमा सफल हुनु हो।

प्रबन्धकहरूले राम्रोसँग काम गर्न खोज्छन्, तर अगुवाहरूले के काम गर्न आवश्यक छ भनेर सोच्नुपर्छ। कुराहरू सही गर्न महत्त्वपूर्ण हुन्छ, तर पहिले हामीले सही कामहरू गरिरहनुपर्छ। एक पास्टर एक व्यवस्थापक मात्र होइन, तर एक अगुवा हुनुपर्छ।

त्यहाँ विकासको प्रक्रिया हुन्छ जुन हरेक संगठनको लागि महत्त्वपूर्ण छ चाहे त्यो सेवकाइ होस्, व्यवसाय होस् वा कुनै अन्य प्रकारको संगठन होस्।

एउटा मण्डलीले राम्रो उपासना सेवाहरू पाउन, आफ्ना सदस्यहरूको हेरचाह गर्न र समुदायलाई सुसमाचार प्रचार गर्नको लागि अवस्थित रहेको अनुमान गर्न सक्छ। तर धेरै मण्डलीहरूले ती चीजहरू उद्देश्यपूर्ण रूपमा घटाउने योजनाहरू कहिल्यै बनाउँदैनन्।

एउटा संगठनले विकासको प्रक्रियामा जानुपर्छ जसमा धेरै आत्म-परीक्षण समावेश छ।

- हाम्रो लागि सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण के हो?
- यो संगठन किन अवस्थित छ?
- हामी सफल हुनुको अर्थ के हो?
- हामीले हासिल गर्न योजना बनाउन सक्ने केही विशेष सफलताहरू के-के हुन्?
- अब हामी हाम्रो लक्ष्यमा पुग्न के गर्न सक्छौं?

यी प्रश्नहरू संगठनात्मक विकासको पहिलो पाँच चरणहरूसँग मेल खान्छ। संगठनात्मक विकासको प्रक्रियामा निम्न चरणहरू हुन्छन्:

१. मूल्यहरू
२. उद्देश्य
३. दर्शन
४. लक्ष्यहरू
५. रणनीति
६. कार्य
७. उपलब्धि

चरणहरू पूर्ण रूपमा अलग छैनन्। उदाहरणको लागि, एक संगठनले शायद पहिले नै रणनीति को योजना बनाउँछ र आफ्नो

मानहरू पत्ता लगाउँदा पनि कारबाही गरिरहेको छ । संगठनमा विभिन्न कार्यक्रमहरू र विभागहरूले यस प्रक्रियाको विभिन्न चरणहरूमा काम गरिरहेको हुन सक्छ ।

आदेश महत्त्वपूर्ण छ किनभने प्रत्येक चरणले पछ्याउनेहरूलाई असर गर्छ । कुनै पनि चरणमा भएका परिवर्तनहरूले निम्न चरणहरूमा परिवर्तनहरू गर्नेछन् । उदाहरणका लागि, यदि संगठनले आफ्नो उद्देश्यको बुझाइ परिवर्तन गर्छ भने, यसले आफ्नो लक्ष्य र उपलब्धिको परिभाषा परिवर्तन गर्नेछ ।

प्रक्रिया एकपटक मात्रै हुँदैन । मूल्य र उद्देश्य राम्रोसँग बुझिसके पछि परिवर्तन हुनु हुँदैन, तर सबै कुराले गर्छ । लक्ष्य हासिल होस् वा नहोस्, नयाँ लक्ष्य तय गर्नुपर्छ । उपलब्धि वा असफलता पछि, संगठनले आफ्नो मूल्य र उद्देश्यलाई पुनः हेर्नुपर्छ, आफ्नो दृष्टिकोण स्पष्ट गर्नुपर्दछ, नयाँ लक्ष्यहरू सेट गर्नुपर्दछ, नयाँ रणनीति योजना आदि ।

» किन धेरै संगठनहरूले आफ्नो उद्देश्य कहिल्यै व्याख्या गर्दैनन्?

चरण १: मूल्यहरू पत्ता लगाउँदै

मूल्यहरू हामीले सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण मान्ने कुराहरूलाई जनाउने शब्द हो । व्यक्तिहरूको मूल्यहरू छन्; समूहहरू मानहरू बाँड्नुपर्छ । मानिसहरूबाट बनाइन्छ । संगठनको मूल्य हुन्छ । यो ती मूल्यहरूको सेवा गर्न अवस्थित हुन्छ ।

एक ख्रीष्टियनको लागि, चाहे व्यापारमा होस् वा सेवामा होस्, परमेश्वरलाई खुशी पार्नु परम मूल्य हो । परमेश्वरलाई खुशी पार्नको लागि रचना गरिएको संगठनका मूल्यहरूले (र त्यहाँ कुनै अन्य प्रकारको केही कुरा हुनु हुँदैन) बाइबलीय सत्य, मण्डली र सुसमाचारलाई गम्भीर रूपमा लिनेछ ।

ख्रीष्टियन भएको दाबी नगर्ने संगठनहरू पनि सामान्यतया केही असल मूल्यहरूमा आधारित हुन्छन्, किनभने तिनीहरू मानव आवश्यकताहरू पूरा गर्न अवस्थित हुन्छन् । एउटा व्यापारीक संगठनले यसको मूल्यहरू यसरी सूचीबद्ध गर्छ: सबै थोकहरूमा निष्ठा, गुणस्तरको हेरचाह, सम्बन्ध, र शिक्षा ।

कुनै पनि व्यवसायको लागि, एउटा महत्त्वपूर्ण मूल्य नाफा कमाउनु हो, किनभने व्यापारले नाफा बिना आफ्नो उद्देश्य पूरा गर्न सक्दैन । यद्यपि, व्यापारको लागि पनि, नाफा सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण मूल्य होइन ।

अर्को ठूलो व्यवसायले यी मूल्यहरू सूचीबद्ध गर्छ: सुरक्षा, सेवा, मनोरञ्जन, र सफलता । सफलताको अर्थ व्यवसायको लागि नाफा हुनसक्छ, तर यो अन्य मूल्यहरू बिना प्राप्त गर्न सकिँदैन । अन्य मूल्यहरूले नाफाको सम्भावना बढाउँछ, किनभने मानिसहरू आफ्नो आवश्यकता पूरा नगर्ने व्यवसायको ग्राहक बन्न चाहँदैनन् ।

कुनै व्यक्तिको असीमित शक्ति वा मानिसहरूको केही समूहको घृणा जस्ता असल नभएका मूल्यहरूमा आधारित संगठन हुन सम्भव छ । यस्तो संगठन विरलै लामो समयको लागि बलियो हुन्छ र सधैं विनाशकारी हुन्छ ।

मूल्यहरूले संगठनका व्यक्तिहरूले लक्ष्यहरूको लागि काम गर्दा कस्तो व्यवहार गर्नुपर्छ भनेर व्याख्या गर्छन् । लक्ष्य हासिल गर्न यो पर्याप्त छैन । त्यहाँ पुग्ने बाटोबाट मानिस सन्तुष्ट हुनुपर्छ । उदाहरणको लागि, एक व्यक्ति एक खेल जितेकोमा सन्तुष्ट

"साधनहरूको प्रयोगले परमेश्वरमा हाम्रो विश्वासलाई कम गर्नु हुँदैन, र परमेश्वरमा हाम्रो विश्वासले हामीलाई उहाँको आफ्नै उद्देश्यहरू पूरा गर्नको लागि दिनुभएको कुनै पनि माध्यम प्रयोग गर्नमा बाधा पुऱ्याउनु हुँदैन ।"

जे. हडसन टेलर

हुनु हुँदैन यदि उसले धोका दिएर जितेको छ भने । वास्तविक विजयको आनन्द लिन चाहने व्यक्तिले धोका दिँदैन, किनकि उसले वास्तविक विजयको लागि आफैलाई धोका दिन्छ ।

» तपाईंसँग भएको लक्ष्यको बारेमा सोचुहोस् । आफ्नो लक्ष्यमा पुग्ने तरिकामा सन्तुष्ट हुनु किन महत्त्वपूर्ण छ?

मूल्यहरू प्राथमिकताको क्रममा सूचीबद्ध छन् । उदाहरणका लागि, एउटा व्यवसायले पहिले सत्यनिष्ठालाई सूचीबद्ध गर्छ किनभने अर्को मूल्य प्राप्त गर्नको लागि सत्यनिष्ठालाई कहिल्यै त्याग्नु हुँदैन । अर्को व्यवसायले सेवा भन्दा पहिले सुरक्षा राख्छ, किनभने मानिसहरूको सुरक्षा उनीहरूको सुविधा भन्दा बढी महत्त्वपूर्ण हुन्छ ।

मूल्यहरूको क्रम महत्त्वपूर्ण हुन्छ । उदाहरणका लागि: यदि व्यवसायले नाफालाई महत्त्व दिन्छ र इमानदारितालाई पनि महत्त्व दिन्छ भने, बेइमान भएर नाफा कमाउने मौका हुँदा कर्मचारीले के गर्नेछ? इमानदारिताले नाफा कमाउन सक्छ भने उसले के गर्छ? यदि इमानदारी मूल्यको सूचीमा लाभ भन्दा अगाडि छ भने, उसलाई थाहा हुन्छ के गर्ने । संगठनले मूल्यहरू बीचको द्वन्द्वको सामना गर्ने तरिकाबाट आकार लिन्छ । मण्डलीको सर्वोच्च मूल्य भनेको परमेश्वरको सम्मान गर्नु हो, र परमेश्वरलाई आदर नगर्ने कुनै पनि लक्ष्य हासिल गर्नु हुँदैन ।

संगठनले आत्म-परीक्षण गरेर यसको मूल्यहरू पत्ता लगाउनुपर्दछ । यो पहिले नै मूल्यहरू पछ्याउँदछ, र ती पत्ता लगाउनु पर्छ ।

संगठनले मूल्यहरू मात्रै भन्न सक्दैन । केही संगठनहरूले मूल्यहरू दावी गर्छन् जुन तिनीहरूले वास्तवमा पालना गर्दैनन्, र तिनीहरूका कर्मचारीहरू र ग्राहकहरूलाई थाहा हुन्छ कि मूल्यहरूको कथनको कुनै अर्थ छैन ।

महत्त्वपूर्ण मूल्यहरूको सूची छोटो, सरल रूपमा भनिएको, सबैलाई थाहा भएको र हरेक परिस्थितिमा लागू गरिनु पर्छ । मूल्यहरूको सूची छोटो हुनुपर्छ (४-५ हुनसक्छ), किनभने मानिसहरू धेरैमा केन्द्रित गर्न सक्दैनन् ।

मूल्यहरू छानिएका छैनन् किनभने तिनीहरूले राम्रो परिणामहरू सिर्जना गर्छन् । यदि मूल्यहरू त्यस कारणका लागि छनोट गरिएको छ भने, तिनीहरू राम्रो परिणामहरू प्राप्त गर्न परिवर्तन हुनेछन् । मूल्यहरू छानिएका छैनन् किनभने तिनीहरू राम्रोसँग काम गर्छन्, तर तिनीहरू वास्तवमै सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण छन् ।

कहिलेकाहीँ एक संगठन सुरु हुन्छ र एक निश्चित उत्पादन वा विचार सँग सफल हुन्छ । संगठनका व्यक्तिहरूले सो उत्पादन प्रदान गर्न वा त्यो विचारलाई पछ्याउन संगठन अवस्थित छ भन्ने सोच्न सक्छ । यद्यपि, त्यो उत्पादन वा विचारले सधैं संगठनको मानहरू पूरा गर्दैन । संगठनको लागि आफ्नो मूल्यहरू स्थापित गर्नु राम्रो हो, त्यसपछि ती मूल्यहरू पूरा गर्न जे पनि गर्न तयार हुनुहोस् ।

एउटा मिसन संगठनले धेरै मण्डलीहरूलाई मासिक आर्थिक सहयोग गर्दै थियो । बजेटको अधिकांश हिस्सा नियमित सहयोगमा खर्च भएको छ । यद्यपि, अगुवाहरूले महसुस गर्न थाले कि उनीहरूको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण मूल्य स्थानीय रूपमा नेतृत्व, स्थानीय रूपमा समर्थित मण्डलीहरूको विकास थियो । मण्डलीहरूको तिनीहरूको नियमित समर्थनले तिनीहरूको लक्ष्यको उपलब्धिमा बाधा पुऱ्यायो । तिनीहरूले आफ्नो मूल्य अनुरूप आफ्नो रणनीति र कार्यहरू परिवर्तन गर्न थाले । तिनीहरूले महसुस गरे कि तिनीहरूको उद्देश्य मण्डलीहरूलाई उनीहरूलाई निर्भर राख्नुको सट्टा बलियो बनाउने तरिकामा मद्दत गर्नु थियो ।

"स्थायित्वको एक मात्र साँच्चैँ भरपर्दो स्रोत बलियो भित्री कोर [मानहरूको] र त्यो कोर बाहेक सबै परिवर्तन र अनुकूलन गर्ने इच्छुकता हो ।"^{२४} संगठनले प्रमाणिक रूपमा र निरन्तर रूपमा गर्ने सबै कुराहरूमा मानहरू प्रदर्शन गर्नुपर्छ ।

संगठनको मूल्यहरू नेतृत्व टोलीले मात्र राख्दैन । संगठनका व्यक्तिहरूले मूल्यमान्यतामा विश्वास र पालना गर्नु आवश्यक छ । यदि संगठनमा प्रभावशाली व्यक्तिहरूले वास्तवमा विश्वास र मूल्यहरूलाई समर्थन गर्दैनन् भने, संगठन बलियो हुन

सकदैन। संगठनले आफ्नो मूल्य मान्यता राख्ने व्यक्तिहरूलाई निरन्तर प्रवर्द्धन गर्न आवश्यक छ। मूल्य मान्यता नराख्ने व्यक्तिले नेतृत्वमा निरन्तरता दिनु हुँदैन। वातावरणले मूल्यहरूको समर्थनलाई यति बलियो रूपमा प्रोत्साहित गर्नुपर्छ कि केही मानिसहरूले छोड्ने छनौट गर्छन् र अरूहरू आकर्षित हुन्छन्।

संगठनमा कडा अनुशासनको अर्थ लचिलोपन र विविधता छैन भन्ने होइन। यदि मानिसहरूमा प्रतिबद्धता छ भने, तिनीहरूसँग मूल्यहरू बाहेक लगभग सबै कुरामा विविधता हुन सक्छ। बलियो अनुशासन भनेको संगठनका मानिसहरूले आफूले गर्ने हरेक कुरामा मूल्यमान्यतालाई समर्थन गर्नुपर्छ भन्ने हो।

मानहरू तब मात्र वास्तविक हुन्छन् जब तपाईं तिनीहरूलाई तपाईंको कार्य गर्ने तरिका र तपाईंले अरूलाई व्यवहार गर्न आवश्यक पर्ने तरिकामा प्रदर्शन गर्नुहुन्छ। यदि तपाईं केही गर्नको लागि तपाईंले अपनाएका मान्यताहरूको विपरीत कार्य गर्न इच्छुक हुनुहुन्छ भने, तपाईंले अपनाएका मान्यताहरू तपाईंको वास्तविक मान्यताहरू होइनन्। तपाईंको लागि अरूनै केही धेरै महत्वपूर्ण छ।

बिल्ट टु लास्ट:

कोलिन्स र पोरासले ती कम्पनीहरूको अध्ययन गरे जुन लामो समयसम्म उत्कृष्ट रह्यो जबकि उस्तै कम्पनीहरू क्रमिक रूपमा पतन भए। उनीहरूले राम्रो कम्पनीहरूलाई "दूरदर्शी कम्पनीहरू" भने।^{२५}

दूरदर्शी कम्पनीहरूले कर्मचारीहरूलाई क्रमिक रूपमा पतन भइरहेका कम्पनीहरूले भन्दा प्रमुख तथा आवश्यक मूल्यहरू धेरै राम्ररी सिकाउँछन्। तिनीहरूले यति बलियो संस्कृतिहरू सिर्जना गर्छन् कि तिनीहरू आफ्ना मूल्यहरूको बारेमा धार्मिक देखिन्छन्।

दूरदर्शी कम्पनीहरूले क्रमिक रूपमा पतन भइरहेका कम्पनीहरूको तुलनामा आधारभूत मूल्यहरूसँग समुचित हुन्छन् भन्ने आधारमा व्यवस्थापनलाई बढी ध्यानपूर्वक पालनपोषण र चयन गर्छन्।

दूरदर्शी कम्पनीहरूले आफ्ना मानिसहरूलाई क्रमिक रूपमा पतन भइरहेका कम्पनीहरूको तुलनामा मुख्य मूल्यहरूसँग निरन्तर रूपमा पङ्क्तिबद्ध गर्न प्रेरित गर्छन्।

संगठनले मूल मान्यताहरू स्थापित गर्ने तरिकाहरू फेला पार्नुपर्दछ, तिनीहरूका अनुप्रयोगहरू सिकाउन र प्रतिक्रिया र सुधारका लागि अभ्यासहरू अवलोकन गर्नुपर्दछ। कम्पनीका सबै कार्यहरू र नीतिहरूले मान्यताहरू संकेत गर्नुपर्छ।

चरण २: उद्देश्य थाहा गर्नु

कम्पनीको उद्देश्य आधारभूत मान्यताहरूमा आधारित भएको हुन्छ। उद्देश्यहरू अन्य संगठनहरूको भन्दा नौलो हुनुपर्छ भन्ने छैन।

**"सफलता त्यसै बसिरहने
मानिसहरूबाट आउन सकदैन।
पद्धतिहरू परिवर्तन हुन्छन्,
र मानिसहरू तिनीहरूसँगै
परिवर्तन हुनैपर्छ।"**

जेम्स क्यास पेनी

उद्देश्यले उत्कृष्टतालाई मार्गनिर्देशन र प्रेरणा दिन्छ। एउटा संगठनको मूल्याङ्कन उसले आफ्नो उद्देश्य कतिको राम्रोसँग पूरा गरिरहेको छ भन्ने आधारमा गर्नुपर्छ।

उद्देश्य पनि अपरिवर्तनीय भएको भएको हुन्छ। यो लक्ष्यहरू प्राप्त गर्ने र त्यसपछि प्रतिस्थापन गरिएको जस्तै होइन। संगठनले कहिलेकाहीँ आफ्नो उद्देश्य पूरा गर्ने तरिकाहरू परिवर्तन गर्छ। यसको मौलिक उद्देश्य कायम राख्नको लागि यसले अपरिवर्तनशील आवश्यकताहरूसँग अनुकूल हुनुपर्छ।

विजुली उपलब्ध हुनु अघि, घरहरूमा कुनै फ्रिज थिएन। कम्पनीहरूले दैनिक रूपमा घरघरमा दूध पुऱ्याउने काम गरेका छन्। अहिले धेरै शहरहरूमा, धेरैजसो मानिसहरूसँग फ्रिज छन् र धेरै दिनसम्म दूध राख्न सकिन्छ। यदि कुनै कम्पनी दूध वितरणको लागि मात्र अस्तित्वमा थियो भने, यसको आवश्यकता पर्ने थिएन। तापनि, यदि यसको उद्देश्य सुविधाजनक तरिकामा उत्पादनहरू प्रदान गर्ने हो भने, यसले त्यो उद्देश्य पूरा गर्ने अर्को तरिका फेला पार्न सक्छ। सायद यसले दूध र अन्य दुधजन्य पदार्थहरू उत्पादनहरू बेच्ने केन्द्र प्रदान गर्नेछ। सायद यसले दूधको सट्टा घरघरमा वितरण गर्न विभिन्न किसिमका उत्पादनहरू फेला पार्न सक्छ।

एउटा मण्डलीको भवन एउटा छिमेकमा अवस्थित थियो जुन परिवर्तन भइरहेको थियो। विभिन्न जातजातिका धेरै गरिब मानिसहरू छिमेकमा सँदै थिए। मण्डलीका मानिसहरूलाई छिमेकमा नयाँ गरी आवादी भएका मानिसहरूलाई कसरी सुसमाचार प्रचार गर्ने थाहा थिएन। किनभने मण्डलीसँग तिनीहरूका छिमेकको लागि दर्शन दिन सक्ने कुनै उद्देश्य थिएन त्यसैले, मानिसहरूले भवन बेचे र मण्डलीलाई अर्को ठाउँमा सारे।

चरण ३: दर्शन बाँड्नु

दर्शन भनेको कुनै पनि कुराहरू कस्तो हुनुपर्छ भन्ने कुराको वर्णन हो। दर्शन यस प्रश्नको जवाफ हो: "यदि हामी पूर्णतया सफल भयौं भने परिस्थितिहरू के हुनेछन्?"

संगठन पूर्णतया सफल भएमा दर्शन यथार्थ बन्छ। अगुवाले आफ्नो दिमागमा यो तस्विर राख्नु पर्छ र त्यसलाई विभिन्न तरिकाले संगठनभर संचार गर्नुपर्छ। अगुवाले अगुवाको जोश र दर्शनप्रतिको प्रतिबद्धतामा संगठनका मानिसहरूलाई शंका नगर्ने गरी सञ्चार र व्यवहार गर्नुपर्छ।

मानिसहरूले वास्तविकताको आधारभूत बुझाइबाट काम गर्छन् जसले व्यक्तिगत मुद्दाहरूलाई हेर्ने तरिकालाई नियन्त्रण गर्दछ। तिनीहरूले चीजहरू कस्तो छन् र तिनीहरू कस्तो हुनुपर्छ भन्ने बुझ्दछन्। त्यो बुझाइले उनीहरूले उठ्ने व्यक्तिगत प्रश्नहरूलाई हेर्ने तरिकालाई नियन्त्रण गर्छ।

"अगुवाले वास्तविक के हो, के सत्य हो, के सही हो, र के महत्त्वपूर्ण छ भन्ने बारे अनुयायीहरूले सोच्ने तरिकालाई आकार दिनुपर्छ... अगुवाहरूले यी प्रश्नहरूमा दिगो परिवर्तन र साझा पङ्क्तिबद्धता प्राप्त गर्ने लक्ष्य राख्छन्।"^{२६} अगुवाले लगातार चीजहरू कस्तो छन् र तिनीहरू कस्तो हुनुपर्छ भनेर व्याख्या गरिरहनुपर्छ।

विश्वासीहरूको एउटा समूहले एउटा ठूलो सहरको गरिब क्षेत्रमा एउटा मण्डली सुरु गर्‍यो। तिनीहरूका मूल्यहरू भनेकै सुसमाचार, स्थानीय मण्डली र परिवार हुन्। तिनीहरूको उद्देश्य भनेको गरिब क्षेत्रको मण्डलीमा सँगै जीवन प्रदर्शन गर्नु हो। तिनीहरूको दर्शन भनेको भौगोलिक क्षेत्र परिवर्तन भएको होस् भन्ने हो जसै मानिसहरूले मण्डलीमा परमेश्वरको इच्छा अनुसार जीवन बिताउन थाले। तिनीहरूको लक्ष्यहरू मण्डलीको जीवनलाई विशेष तरिकामा समुदायलाई सञ्चार गर्नु हो।

२६ अल्बर्ट मोहलर, *द कन्भिकशन टु लीड*: नेतृत्वका लागि महत्त्वपूर्ण २५ सिद्धान्तहरू * (ब्लूमिंगटन: बेथानी हाउस पब्लिशर्स, २०१२),

चरण ४: लक्ष्यहरू निर्धारण गर्नु

लक्ष्यहरू भनेको दर्शन प्राप्त गर्नका लागि चाहिने विशिष्ट चरणहरू हुन् । तिनीहरू मापनयोग्य र हेर्न सजिलो हुनुपर्छ ।

लक्ष्यहरू मूल्यहरूमा आधारित हुन्छन् किनभने तिनीहरूले देखाउँछन् कि मूल्यहरूले ग्राहकहरू, टोली, समुदाय र विश्वलाई कसरी असर गर्नुपर्छ । सबै लक्ष्यहरूले मूल्यहरूको प्रभाव कस्तो हुनुपर्छ भनेर व्यक्त गर्नुपर्छ ।

ब्ल्यानचार्डले मूल्यहरू र लक्ष्यहरू बीचको सम्बन्धलाई यसरी वर्णन गरे: "लक्ष्यहरू भविष्यका लागि हुन् । मूल्यहरू अहिलेको लागि हो । लक्ष्यहरू तय गरिन्छन् । मूल्यहरू जिवन्त हुन्छन् । लक्ष्यहरू परिवर्तन हुन्छ । मूल्यहरू चट्टानहरू हुन् जुन तपाईंले भरोसा गर्न सक्नुहुन्छ । लक्ष्यहरूले मानिसहरूलाई प्रेरित गर्छ । मूल्यहरूले प्रयासलाई निरन्तरता दिन्छ ।"^{२७}

लक्ष्यहरू स्थायी हुनु हुँदैन । परिस्थिति बदलिएपछि परिवर्तन गर्नुपर्छ । मूल्यहरू परिवर्तन हुँदैन, तर लक्ष्यहरू परिवर्तन हुनुपर्छ ताकि तिनीहरूले परिवर्तन परिस्थितिहरूमा मूल्यहरूको सेवा गर्न सकून् ।

संयुक्त राज्य अमेरिकाको एक कम्पनीले घोडाहरू कुदाउनका लागि उत्पादनहरू बनाएको छ । जब मोटरगाडीहरू चलनमा आए, थोरै मानिसहरूले मात्र घोडाहरू चलाउनका लागि ती उत्पादनहरू किन्थे । किनभने कम्पनीसँग नयाँ उत्पादनहरूका लागि लक्ष्यहरूमा व्यक्त गर्न सकिने उद्देश्य थिएन त्यसैले कम्पनीको अस्तित्व बन्द भयो ।

"उत्कृष्ट, उत्साही, लचिलो, र समय-समयमा टोलीको कुञ्जी भनेको तपाईंका व्यक्तिहरू लक्ष्य-संचालित भन्दा मूल्य-संचालित छन् भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्नु हो ।"^{२८}

राम्रो टोली ठूलो लक्ष्यबाट उत्प्रेरित हुन्छ । लक्ष्य यति उच्च हुनु हुँदैन कि टोलीले वास्तवमा यो सम्भव छ भन्ने सोचदैन, किनकि तब यो वास्तवमा लक्ष्य होइन । यद्यपि, यो यति उच्च हुनुपर्छ कि यो एक ठूलो सफलता हुनेछ जसको निम्ति ठूलो प्रयास आवश्यक छ । संगठनमा नभएका व्यक्तिहरूलाई लक्ष्य असम्भव छ भन्ने लाग्न सक्छ, तर लक्ष्य भनेको त्यस्तो चीज हुनुपर्छ जुन एक उत्प्रेरित टोलीले सम्भव मान्दछ ।

लक्ष्यहरूको प्राप्तिलाई मनाउन र स्मरण गरिनु पर्छ ताकि तिनीहरू दर्शन तर्फको बाटोमा संकेतको रूपमा देखियोस् ।

» के हुन्छ यदि कुनै समूहले निश्चित लक्ष्य बिना कडा परिश्रम गर्ने प्रयास गर्छ?

चरण ५: रणनीतिको योजना

रणनीति भनेको लक्ष्य प्राप्त गर्ने कार्य योजना हो । रणनीति परिस्थितिको यथार्थवादी दृष्टिकोणमा आधारित हुनुपर्छ; उपलब्ध स्रोत र क्षमताहरू; र व्यावहारिक, तर चुनौतीपूर्ण, लक्ष्यहरू ।

रणनीतिमा नीतिहरू पनि समावेश हुन्छ । संगठनका व्यक्तिहरूलाई मूल्यहरू प्रदर्शन गर्न र उद्देश्य प्राप्त गर्नको लागि ढाँचाहरू चाहिन्छ । अन्यथा, एकरूपताको गुणस्तर पाउन सकिँदैन ।

आगन्तुकलाई कसरी अभिवादन गर्ने, कसरी वेदीमा कसैसँग प्रार्थना गर्ने, भर्खर विश्वास गर्नेलाई कस्तो चेला बनाउने, मण्डलीको भौतिक आवश्यकतालाई कसरी सम्बोधन गर्ने र अन्य धेरै अभ्यासहरू कसरी गर्ने भनेर मण्डलीले मानिसहरूलाई प्रशिक्षण

^{२७} केन ब्लान्चार्ड, *अगुवाको हृदय: प्रभावको कलामा अन्तरदृष्टि* (कोलोराडो स्प्रिंग्स: डेभिड सी कुक, २००७), १४५ ।

^{२८} इविड, ११७

दिनुपर्छ । यदि कुनै मण्डलीले यी कुराहरू छलफल गर्दैन र असल योजनाको निर्णय गर्दैन भने, तिनीहरूले ती कुराहरू राम्रो हुने आशा गर्न सक्दैनन् ।

रणनीति अघि लक्ष्य तय गर्ने कुरा आउँछ, तर रणनीति बनाउँदा लक्ष्यहरू समायोजन हुनेछन् । तपाईंले आफ्नो कार्यको प्रभावहरू देख्नुभए बमोजिम कार्य अवधिमा रणनीति समायोजन गरिनेछ । रणनीति अति उत्तम हुन्छ र यसलाई कुनै संशोधन गर्नु आवश्यक पर्दैन भन्ने कुरा एकदमै दुर्लभ हुन्छ । गलत दिशामा लागिरहनु चाहिँ गलत दिशा सुरु गर्नु भन्दा खराब गल्ती हो ।

रणनीतिको ठूला परिवर्तनहरू समय, काम र स्रोतहरूमा महँगो हुन सक्छ, त्यसैले आफ्नो रणनीतिलाई कार्यको सुरुमा सकेसम्म राम्रो बनाउनुहोस् । यदि तपाईंले सुरुमा सानो तरिकामा केही प्रयास गर्ने तरिका फेला पार्नु भयो भने त्यतिखेर तपाईंले जान्नुहुन्छ कि यसले काम गर्छ कि गर्दैन । प्रयास गरिएको र पहिले नै काम गरिरहेको केही विस्तार गर्न लगानी गर्नु उत्तम हुन्छ ।

राष्ट्रको सेनालाई युद्धको समयमा राष्ट्रको रक्षा गर्नको लागि संरचना गरिएको हुन्छ । अधिकांश समयमा धेरैजसो राष्ट्रहरू युद्धमा हुँदैनन् । त्यसकारण, हजारौं पुरुषहरूलाई एक उद्देश्यको लागि प्रशिक्षित गरिन्छ, त्यसपछि तिनीहरूको धेरैजसो समय अन्य कामहरूमा खर्च हुन्छ । युद्धमा नभएको बेला सेनालाई आफ्नो उद्देश्य खोज्न गाह्रो हुन्छ । सेनाले प्रायः नियमहरू र नीतिहरू बढाउँछ जसले मानिसहरूलाई स्पष्ट उद्देश्य बिना व्यस्त राख्छ ।

यदि मण्डलीको स्पष्ट उद्देश्य छैन भने, यो विकासको नियम, नीतिहरू र प्रक्रियाहरूमा व्यस्त हुन सक्छ ।

चरण ६: कार्यान्वयन गर्ने

कार्यान्वयनले रणनीतिलाई पछ्याएको हुनुपर्छ । कार्यान्वयनमा भर्ती गर्न सहयोग गर्ने, काम सम्पन्न गर्ने, गतिविधिहरू व्यवस्थित गर्ने, विधिहरू निरन्तर समायोजन गर्ने, मानिसहरूलाई उत्प्रेरित गर्ने, र प्रभावकारितालाई अवलोकन गर्ने कुराहरू समावेश हुन्छन् ।

एउटा मिसन संगठनले धेरै देशहरूमा सयौं मण्डलीहरूलाई सहयोग गर्न मद्दत गर्यो । तापनि, तिनीहरूको मूल्यहरूको बारेमा सोच्दै, तिनीहरूले महसुस गरे कि संगठन मूलतः मानिसहरूले सुसमाचार पुर्याउन नसकेका मानिसहरूलाई लिएर सुरु गरेको थियो । तिनीहरूले बुझे कि सुसमाचार फैलाउनु तिनीहरूको प्राथमिक मूल्य हो, र नयाँ ठाउँहरूमा सुसमाचार पठाउनु तिनीहरूको उद्देश्य थियो । तिनीहरूले नयाँ लक्ष्यहरू र नयाँ कार्ययोजना तय गर्ने निर्णय गरे । स्थापित मण्डलीहरूलाई समर्थन गर्नुको सट्टा, तिनीहरूले नयाँ ठाउँहरूमा मिसनरीहरू भर्ती गर्ने र उनीहरूलाई पठाउने कुरामा ध्यान केन्द्रित गर्नेछन् ।

चरण ७: उपलब्धि अनुभव गर्नु

उपलब्धि भनेको ठूलो लक्ष्यमा सफल हुनु मात्र होइन । हिड्दै गर्दा धेरैवटा लक्ष्यहरूको सफलता प्राप्त गर्नु पनि उपलब्धि हो । दर्शनमा कुनै पनि स्पष्ट प्रगति आउनु नै उपलब्धि हो ।

एउटा मिशन संगठनले प्रशिक्षण र परियोजनाहरू सहित मण्डलीहरू स्थापना गर्ने काम गर्यो । उनीहरूको सम्बन्धमा मण्डलीहरूको ठूलो संख्या थियो । ती धेरैजसो मण्डलीहरू मिशनद्वारा सुरु गरिएका थिएनन्, तर मिशनको प्रभावबाट बलिया भएका थिए । संगठनका अगुवाहरूले बुझे कि उनीहरूको मूल्य भनेकै मण्डलीहरूको विकास र सुदृढीकरण थियो । यसकारण, उनीहरूको उद्देश्य मुख्यतया सुसमाचार प्रचार गर्नु र मण्डलीहरू सुरु गर्नु थिएन, तर त्यो काम गर्न मण्डलीहरूको क्षमतालाई अभिवृद्धि गर्नु थियो । तिनीहरूले मण्डलीहरूका लागि प्रशिक्षणको विकासमा ध्यान दिन थाले ।

ख्रीष्टियनहरूको एउटा टोलीले लागूपदार्थ वा रक्सीको दुर्व्यसनीमा भएका मानिसहरूलाई सुसमाचार बाँडे । धेरैजनाहरूले

विश्वास गरे । तिनीहरू विभिन्न मण्डलीहरूमा सहभागी भए, तर तिनीहरूलाई बुझ्ने र स्वीकार गर्ने मण्डली भेट्टाउन गाह्रो भयो । उनीहरूले एउटा नयाँ मण्डली बनाए, जसको नेतृत्व उनीहरूलाई सुसमाचार प्रचार गर्ने टोलीले गरेको थियो । यस मण्डलीका मान्यताहरू सुसमाचार प्रचार गर्नु र दुर्व्यसनीहरूको रूपान्तरण गर्नु हो । तिनीहरूको उद्देश्य भनेको सुसमाचार प्रचार गर्नु र दुर्व्यसनीहरू प्रतिको विशेष चेलापनलाई सुविधा दिनु हो । तिनीहरूको रणनीति भनेको दुर्व्यसनी र पूर्व दुर्व्यसनीहरूको आत्मिक आवश्यकताहरू पूरा गर्नलाई गतिविधि र कार्यक्रमहरूको योजना गर्नु हो ।

केही विद्यार्थीहरूलाई यस पाठको कारणले उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने आशा गर्छन् भनेर बाँड्न अनुमति दिनुहोस् ।

पाँच सारांश कथनहरू

१. संगठनात्मक विकासको प्रक्रियामा यी चरणहरू हुन्छन्: मूल्य, उद्देश्य, दर्शन, लक्ष्य, रणनीति, कार्यान्वयन, र उपलब्धि ।
२. मूल्य मान्यताहरूले संगठनका व्यक्तिहरूले लक्ष्यहरूको लागि काम गर्दा कस्तो व्यवहार गर्नुपर्छ भनेर व्याख्या गर्छन् ।
३. यदि संगठन पूर्णतया सफल भयो भने दर्शन वास्तविक हुन्छ ।
४. लक्ष्यहरू भनेको दर्शन हासिल गर्नको लागि विशिष्ट चरणहरू हुन् ।
५. रणनीति भनेको लक्ष्य हासिल गर्ने कार्ययोजना बनाउने काम हो ।

पाठ ११ का गर्नुपर्ने कार्यहरू

१. यस पाठबाट जीवन परिवर्तन गर्ने अवधारणाको संक्षेपमा एउटा अनुच्छेद लेख्नुहोस् । यो किन महत्त्वपूर्ण छ व्याख्या गर्नुहोस् । यसले के राम्रो गर्न सक्छ? यसलाई नबुझ्दा के हानि हुन सक्छ ।
२. यस पाठका सिद्धान्तहरूलाई आफ्नो जीवनमा कसरी लागू गर्ने भनेर व्याख्या गर्नुहोस् । यस पाठले तपाईंको लक्ष्यलाई कसरी परिवर्तन गर्छ? तपाईं आफ्नो कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने योजना बनाउनुहुन्छ?
३. पाठ ११ को लागि पाँच सारांश कथनहरू याद गर्नुहोस् । अर्को कक्षा सत्रको सुरुमा तिनीहरूलाई आफ्नो स्मरणबाट लेख्न तयार हुनुहोस् ।
४. हामीले पहिले नहेम्याहको उदाहरणलाई हेरेका थियौं । अर्को कक्षामा जानु अघि नहेम्याह १, नहेम्याह २, नहेम्याह ४, र नहेम्याह ६ पढ्नुहोस् । नहेम्याहको नेतृत्व शैलीको बारेमा के देख्नुहुन्छ लेख्नुहोस् ।

पाठ १२

प्रमुख परिवर्तन

परिचय

मन्दिरको निर्माण शुरू भएको थियो ! केवल जग मात्र निर्माण गरिएको थियो, तर त्यो एक महत्त्वपूर्ण उपलब्धि थियो । उत्सव मनाउन भीड जम्मा भयो । धेरैजना उत्साहका साथ कराइरहेका थिए र परमेश्वरको प्रशंसा गरिरहेका थिए । तर जब पुराना मानिसहरूले जग देखे, तिनीहरूले महसुस गरे कि नयाँ मन्दिर पहिलेको भन्दा धेरै कम भव्य हुनेछ । आफ्नो स्मरणमा रहेको भव्य मन्दिर सदाको लागि हराएको भन्दै उनीहरूले दुःख मानेर रोए । भीडको कोलाहलमा सुख र दुःख मिसिएको थियो । यो ठूलो परिवर्तनको समय थियो, र मानिसहरूमा परिवर्तनका विभिन्न पक्षहरूको बारेमा विभिन्न भावनाहरू थिए (एज्रा ३:१०-१३)

परिवर्तनको वास्तविकता

संसार द्रुत गतिमा परिवर्तन भइरहेछ । प्रविधि द्रुत गतिमा अगाडि बढिरहेको छ । नयाँ उत्पादनहरू आइरहेका छन् । धेरै मानिसहरूले जीवन, संसार र धर्मको बारेमा आफ्नो विश्वासलाई परिवर्तन गर्दैछन् ।

परिवर्तनहरूले संगठनहरूलाई असर पार्छ । परिवर्तनशील वातावरणको आवश्यकताहरू पूरा गर्न संगठनहरू परिवर्तन हुनुपर्छ । तिनीहरूले आफ्नो मूल्य वा उद्देश्य परिवर्तन गर्नु हुँदैन; तर तिनीहरूले आफ्नो लक्ष्य, रणनीति र कार्यहरू परिवर्तन गर्नुपर्छ ।

एउटा अगुवाले आफ्नो संगठनमा परिवर्तनको नेतृत्व गर्नुपर्छ । यदि ऊ परिवर्तनको लागि तयार छैन भने, उसले सधैं बाह्य परिवर्तनहरूलाई मात्र सम्बोधन गर्नेछ । एक अगुवाले आफ्नो संगठनलाई मद्दत पुगोस् भन्ने हिसाबमा संसार परिवर्तन भएको चाहना गर्नु हुँदैन । उसले आफ्नो नियन्त्रण बाहिर भएका परिवर्तनहरूको कारण संगठनको क्रमिक पतन हुने कुरालाई स्वीकार गर्नु हुँदैन । परिवर्तनशील संसारको बारेमा गुनासो गर्नुको सट्टा, उसले परिवर्तनशील संसारको आवश्यकताहरू पूरा गर्न संगठनलाई परिवर्तन गर्नुपर्छ ।

"यस्तो भनिएको छ कि भविष्य हेर्ने भनेको एउटै नेतृत्वको जिम्मेवारी हो जुन अरूलाई सुम्पिन सकिदैन । यसलाई बताउन सकिन्छ, तर भोली छ भनी सुनिश्चित गर्न आजै समय निकाल्नु चाहिँ अगुवाको काम हो ।"^{२९} अगुवाले संगठनको लागि भविष्य छ भनेर सुनिश्चित गर्न यसको भविष्य हासिल गर्नको लागि तयार हुनुपर्छ । यदि अगुवाले गरेन भने अरू कसैले गर्नेछैन । यदि एउटा अगुवा वर्तमान परिस्थितिको मात्र व्यवस्थापक बन्यो भने अगुवाको वास्तविक काम भएको हुँदैन ।

» अगुवालाई भविष्यको चिन्ता हुनु किन आवश्यक छ?

बाह्य परिवर्तनको कारणले मात्र परिवर्तन आवश्यक हुने होइन, तर संगठनको प्रगतिको कारणले परिवर्तन आउन आवश्यक छ । यो स्पष्ट छ कि एक असफल संगठन परिवर्तन हुनुपर्छ, तर एक सफल संगठन पनि उच्च स्तरमा सफल हुनको लागि परिवर्तन हुनु आवश्यक छ । सबै परिवर्तन सुधार होइन, तर परिवर्तन बिना कुनै सुधार हुँदैन ।

२९ केन ब्लान्चर्ड र मार्क मिलर, *एउटा रहस्य: महान् अगुवाहरूले के जान्दछन् र के गर्दछन्* (सान फ्रान्सिस्को: बेरेट-कोहलर प्रकाशक, २०१४),

केही मानिसहरू समस्याहरूबाट बच्नको लागि परिवर्तनलाई पन्छिने प्रयास गर्छन् । केही मानिसहरू परिवर्तनलाई पन्छ्याएर समस्याहरूबाट उम्कने प्रयास गर्छन् । एक असल अगुवाले सुधारको बाटोमा हिँड्दै गर्दा समस्याहरूलाई अपरिहार्य रूपमा देख्छन् ।

» समस्यालाई अवसरका रूपमा हेर्न कसरी सम्भव छ?

अगमवक्ताले राजा हिजकियाहलाई न्याय आउनेछ भनेर बताउनुभयो, तर उनको जीवनकालमा होइन । जब आफूले गरेको कार्यको परिणाम तुरुन्तै देखा पर्नुको सट्टा अर्को पुस्तामा मात्र त्यसको असर पर्ने रहेछ भन्ने सुने तब हिजकियाह यो कुरामा कम चिन्तित भए (२ राजाहरू २०:१६-१९) ।

एक विश्वासी अगुवाले भविष्यमा आफ्नो कार्यले मानिसहरूलाई कसरी असर गर्छ भनेर सोच्छेछ । कुनै निर्णयको केही नतिजा धेरै वर्षसम्म नआउन सक्छ, तर अगुवाले आफ्नो निर्णयले भविष्यलाई आकार दिइरहेको हुन्छ भन्ने कुरा याद गर्नुपर्छ ।

असल परिवर्तन

के परिवर्तन असल हो? सधैँ होइन । पतन, विनाश र क्षय सबै परिवर्तन हुन्, तर असल परिवर्तन होइन ।

परिवर्तनको लागि मात्र केही कुराहरू परिवर्तन नगर्नुहोस् । लक्ष्य प्राप्त गर्नको लागि परिवर्तन सावधानीपूर्वक गर्नुपर्छ ।

जब एक अगुवाले सुरुवात गर्दै हुन्छ, संगठनमा धेरै व्यक्तिहरूलाई थाहा हुन्छ कि उनीहरूलाई केही परिवर्तन चाहिन्छ । आवश्यक परिवर्तनहरू गरेर, अगुवाले उनीहरूको आत्मविश्वासलाई बढाउने काम गर्छ । जसै उसले बिस्तारै गाह्रो खाले परिवर्तनहरू गर्छ, ती परिवर्तनहरूले राम्रो नतिजा पाएमा उनीहरूको आत्मविश्वास बढ्नेछ ।

सबैभन्दा ठूलो परिवर्तन तब हुन्छ जब संगठनले आफ्नो मूल्य र उद्देश्यलाई स्पष्ट गर्दछ, त्यसपछि आफ्नो लक्ष्य र रणनीतिमा ठूलो परिवर्तन गर्दछ । यो एउटा प्रक्रिया हो । यदि यो धेरै छिटो गरियो भने, धेरै मानिसहरूले सहयोग गर्ने छैनन् । यो काम अगुवाले एकलैले गर्न सक्दैन किनभने मूल्य र उद्देश्यलाई संगठनका अधिकांश मानिसहरूले बाँड्नुपर्छ ।

धेरै संगठनहरूलाई उनीहरूको बजेटमा परिवर्तनहरूको आवश्यकता पर्दछ, ताकि पैसा बढी महत्त्वपूर्ण र राम्रो परिणामहरू प्राप्त गर्ने कुराहरूमा खर्च होस् । प्रायः खर्च संगठनको प्राथमिकताहरूसँग मेल खाँदैन । यदि संगठन परिवर्तन हुन्छ भने बजेटमा ठूला परिवर्तनहरू आउँछन् किनभने जहाँ प्राथमिकताहरू देखा पर्दछ त्यहाँ बजेट हुन्छ ।

» किन खर्च गराइमा वास्तविक प्राथमिकताहरूलाई देखाउँछ?

अवस्थाहरूलाई बुझ्नु

आफ्नो र टोलीको लागि वास्तविकतालाई सही रूपमा वर्णन गर्नु अगुवाको काम हो । जब त्यहाँ समाधान गर्न समस्या हुन्छ, परिस्थिति प्रायः हामीले सोचेभन्दा खराब हुन्छ, सुधारको प्रक्रियाले हामीले योजना गरेभन्दा बढी समय लिन्छ, र मूल्य हामीले सोचेभन्दा बढी हुन्छ । एक अगुवा आफ्ना अनुयायीहरूलाई विश्वस्त बनाउन समस्यालाई लुकाउने परिक्षामा पर्दछ, तर यसले अन्ततः उसको विश्वसनीयतालाई चोट पुऱ्याउँछ ।

"नवीनता भनेको अगुवा
र अनुयायी बीचको
भिन्नता हो ।"

स्टीभ जब्स

(एप्पल कम्प्युटरका संस्थापक)

एक अगुवा आफ्ना विचारहरूसँग नकारात्मक प्रतिक्रियाहरू भएकाहरूसँग रिसाउन सक्छ, तर उसले उनीहरूको शंका र चेतावनीलाई ध्यानपूर्वक सुन्नुपर्छ। उसले तथ्यलाई गम्भीरतापूर्वक लिनुपर्छ। यदि उसलाई लाग्छ कि उसको विचार यति राम्रो छ कि उसले सबै परिस्थितिहरू विचार नगरे तापनि यसले काम गर्नेछ तर उसले आफैलाई र उसलाई विश्वास गर्ने मानिसहरूलाई निराश गराउने छ। "पहिले क्रूर तथ्यहरूको सामना नगरी तपाईंले राम्रो निर्णयहरूको श्रृंखला लिन सक्नुहुन्न।"^{३०}

रणनीति विकास गर्दा, विचार गर्नुहोस्, "हामी सोच, विधि, प्रशिक्षण र सीपमा कसरी पुरानो ढाँचाका छौं?"

दर्शनको विकासको लागि, यो प्रश्न सोध्नुहोस्, "यदि तपाईंलाई चाहिने सबै सहयोग र पैसा छ भने, तपाईं के गर्न चाहनुहुन्छ?" यदि तपाईंसँग जवाफ छैन भने, तपाईंसँग दर्शन छैन।

- » अघिल्लो अनुच्छेद छलफल गर्नुहोस्। त्यो प्रश्नले एउटा मानिसमा दर्शन छ भनेर किन देखाउँछ? प्रश्नको जवाफ किन महत्त्वपूर्ण छ?

परिवर्तनको विरोध

परिवर्तनको विरोध गर्दा मानिसहरूले कस्तो प्रकारका कुराहरू भन्छन्?

सेवकाइ परिवर्तनको विरोध गर्ने मानिसहरूले यस प्रकारका कुराहरू भन्न सक्छन्:

- "परमेश्वरले विगतमा आशिष् दिनुभएको यो विधि हो; हामीले अरू केही गर्नु हुँदैन।"
- "अधिका आत्मिक अगुवाहरूले हामीलाई यस्तो गर्न सिकाउनुभयो; त्यही भएर तपाईंले तिनीहरू गलत थिए भन्न सक्नुहुन्न।"
- "हामीलाई राम्रो विधिहरू चाहिँदैन; हामीले अझ प्रार्थना गर्नु आवश्यक छ।"
- "हामी सफल हुनुपर्छ भन्ने माग परमेश्वरको होइन; उहाँले हामीलाई विश्वासयोग्य हुन माग गर्नुहुन्छ, त्यसैले हामीले जे गरिरहेका छौं त्यसलाई जारी राख्नुपर्छ।"

सुधारका लागि पूर्णतया प्रतिबद्ध नभएका मानिसहरूले निम्न कुराहरू भन्न सक्छन्:

- "हामीले गर्ने यो तरिकाले राम्रो काम गर्दछ; किन परिवर्तन चाहियो र?"
- "मसँग कुनै अतिरिक्त काम गर्न समय छैन।"

परिवर्तनको विरोध गर्नका लागि विभिन्न कारणहरू हुन्छन्, र हामीले सबैसँग एउटै कारण हुन्छ भनी मान्नु हुँदैन।

मानिसहरू परिवर्तनको विरोध गर्छन् जब तिनीहरूले

- उद्देश्य बुझ्दैनन्

३० जिम कोलिन्स, गुड टु ग्रेट: किन केही कम्पनीहरूले फड्को मार्छन्... र अरूले सक्दैनन् (न्यूयोर्क: हार्पर बिजनेस, २००१), ७०

**"साहस भनेको उभिन र
बोल्नको लागि चाहिन्छ;
बसेर सुन्नको लागि पनि
साहस चाहिन्छ।"**

विन्स्टन चर्चिल

- विधिसँग असहमत हुन्छन्
- खारेज भइरहेको कुरालाई महत्त्व दिएको कारणले
- नयाँ समस्या आउन सक्ने डर भएर
- आरामदायी क्षेत्रको आनन्द लिने मन भएर
- योग्यताको क्षेत्रमा रहन चाहेर
- अतिरिक्त प्रतिबद्धता वा बलिदानको प्रतिरोध गर्ने भएर
- पुराना अभ्यासहरूमा भावनात्मक वा धार्मिक संलग्नता भएको कारणले

परिवर्तनको लागि मानिसहरूलाई तयार गर्नु

एक असल अगुवाले सबै भन्दा राम्रो नतिजाहरूका साथ र थोरै क्षतिको साथ मानिसहरूलाई परिवर्तनको माध्यमबाट लैजान्छ। यदि तपाईंले समूहलाई यात्रामा लैजाँदै हुनुहुन्छ भने, अनुसन्धान गर्नुहोस् ताकि उनीहरूले के अपेक्षा गर्ने हो भनेर तपाईंले व्याख्या गर्न सक्नुभएको होस्। तयार हुनुहोस्।

संगठनको मुख्य टोलीहरू संगठनको मूल्य र उद्देश्य पत्ता लगाउने चरणहरू मार्फत अगुवाइ हुनु आवश्यक छ। निष्कर्षलाई लिखित रूपमा राखिनु पर्छ।

उद्देश्यको साझेदारी स्वामित्व आवश्यक छ; अन्यथा, यो केवल त्यस्तो व्यक्ति जस्तो हुन्छ जसले आफ्नो लक्ष्यहरूको लागि मात्रै महत्त्व चाहन्छ। साझेदारी गरेको लक्ष्यहरूले टोलीलाई एकताबद्ध गर्दछ।

संगठनको इतिहाससँग सम्बन्ध कायम राख्न सम्झनुहोस्। पहिले गरेको सबै व्यर्थको जस्तो व्यवहार नगर्नुहोस्। जे प्राप्त गरिएको छ त्यसमा भविष्यको विकास कसरी निर्माण भएको छ भनेर देखाउनुहोस्।

» संगठनको इतिहाससँग सम्बन्ध कायम राख्न किन महत्त्वपूर्ण छ?

युवा अगुवाले विगतका उपलब्धिहरूलाई उसले कदर गर्छ भनी देखाउनुपर्छ। उसले संगठनले साझेदारी गरेको सम्बन्धको कदर गर्नुपर्छ। उसले प्रगति र दक्षतालाई मात्र महत्त्व दिनु हुँदैन।

"सफलता प्राप्त गरिराख्ने" तरिकालाई स्थापना गर्नुहोस्। खेलकुदको खेलमा जस्तै, टोलीले "अंक जित्नु" को अर्थ के हो र "बेइमानी गर्नु" को अर्थ के हो भनेर जान्न आवश्यक छ। मूल्याङ्कन गर्न, निर्णय लिन, समायोजन गर्न, र जीतको नतिजाको लागि नतिजा-पाटी आवश्यक हुन्छ।

याद गर्नुहोस् कि अगुवाको व्यक्तिगत विश्वसनीयता मानिसले दर्शनको स्वीकृति गर्नको लागि प्राथमिक कारक हो। अगुवालाई भरोसा नगरेसम्म मानिसहरू योजनाप्रति विश्वस्त हुँदैनन्। सधैं इमानदारीका साथ काम गरेर उनीहरूको भरोसा कायम राख्नुहोस्। तिनीहरूलाई कहिल्यै धोका नदिनुहोस्, र उनीहरूको निर्णयलाई प्रभाव पार्ने जानकारी कहिल्यै नरोक्नुहोस्।

अगुवालाई आफ्ना मानिसहरूबाट दुई किसिमको विश्वास चाहिन्छ। उनीहरूले उसको चरित्रमा विश्वास गर्न आवश्यक छ। उसलाई आफ्नो योग्यतामा विश्वास गर्न पनि आवश्यक छ। तिनीहरूले उसको राम्रो चरित्र मात्र होइन, तर उसले राम्रो नेतृत्व गर्न सक्षम छ भनेर विश्वास

**"यदि कप्तानको उच्चतम लक्ष्य
उसको जहाज जोगाउनु हो
भने, उसले यसलाई सदाको
लागि बन्दरगाहमा राख्नेछ।"**

थोमस एक्विनास

गर्न सकुपछ । त्यहाँ असल व्यक्तिहरू छन् जसले नेतृत्व गर्न सक्दैनन्, र त्यहाँ बलियो क्षमता भएका व्यक्तिहरू छन् जसको चरित्रलाई विश्वास गर्न सकिँदैन ।

मानिसहरूलाई थाहा हुनु पर्छ कि तिनीहरूका अगुवाले उनीहरूको चासोको विषयलाई वास्ता गर्छ । यदि उनीहरूलाई लाग्छ कि उसले वास्ता गर्दैन, उनीहरूले परिवर्तनको प्रतिरोध गर्नेछन् र आफ्नो विचार र कार्यहरू लुकाएर आफूलाई बचाउने प्रयास गर्नेछन् ।

धेरै स्थायी परिवर्तनहरू आपतकालको प्रतिक्रियामा गर्नु हुँदैन । आपतकालीन अवस्थामा, स्थितिको सही मूल्यांकन गर्न समय लिनुहोस् । वास्तविक खतरा के हो? वास्तवमा के लोपोन्मुख छ र के होइन भनेर विचार गर्नुहोस् । स्थायी नीतिहरू नलिइकन तत्कालको प्रतिक्रियाले कस्तो खतरालाई टार्न सक्छ विचार गर्नुहोस् । कस्तो मद्दत उपलब्ध छ? संगठनलाई शान्त राखौं ।

परिवर्तनले मानिसहरूलाई कसरी असर गर्छ भन्ने बुझ्नु ^{३१}

परिवर्तनले मानिसहरूलाई कसरी असर गर्छ	तिनीहरूलाई कसरी समर्थन गर्ने
परिवर्तनको सामना गर्दा मानिसहरूमा आत्मविश्वासको कमी हुन्छ ।	तिनीहरूलाई तयार महसुस गर्न मद्दत गर्नुहोस् ।
सबैजना एउटै परिवर्तनबाट गुज्रिरहेको बेला पनि मानिसहरू एकलो महसुस गर्छन् । तिनीहरूले आफ्नै चासोको रक्षा गर्न र गोप्य योजनाहरू बनाउन सक्छन् ।	तिनीहरूलाई सँगै काम गर्न र विचारहरू बाँड्न मद्दत गर्नुहोस् ताकि तिनीहरू एकलो महसुस नगरून् ।
मानिसहरूले पहिले के गुमाउनेछन् भन्ने बारेमा सोच्छन् ।	उनीहरूले के गुमाउनेछन् भन्ने कुराको बारेमा बातचित गर्न दिनुहोस् । घाटा सानो छ वा वास्तविक छैन भनेर बहाना नगर्नुहोस् ।
मानिसहरू चिन्तित छन् कि परिवर्तनहरू तिनीहरूले समाहालन सक्ने भन्दा छिटो गरी भइरहेको छ ।	तिनीहरूलाई प्रशिक्षण र समर्थनको साथ तयार गर्नुहोस् । परिवर्तनहरू अनुसूची गर्नुहोस् ताकि तिनीहरू अचानक नहोस् ।
मानिसहरू परिवर्तनको लागि विभिन्न स्तरहरूमा तयार हुनेछन् ।	विभिन्न आश्वासन चाहिने मानिसहरूलाई न्याय गर्न हतार नगर्नुहोस् ।
यदि परिवर्तनहरू निरन्तर रूपमा कार्यान्वयन र कायम गरिएन भने मानिसहरू आफ्नो पुरानो प्रवृत्तिमा फर्कन्छन् ।	तिनीहरूलाई सही दिशामा जारी राख्न मद्दत गर्नुहोस् ।

परिवर्तनलाई कार्यान्वयन गर्नु

अगुवाको कार्य भनेको निश्चित मूल्यहरू परिभाषित र अभिव्यक्त गर्नु हो, र त्यसपछि तिनीहरूलाई संगठनभरि संचालित भएको हेर्नको लागि काम गर्नु हो । संगठनको काममा आफूलाई संलग्न नगरी अगुवाले यो गर्न सक्दैन ।^{३२}

३१ जानकारीको यो तालिका केन ब्ल्यानचार्ड र फिल होजेस, *दास अगुवा*: (न्यासभिल, ट एन:) बाट संशोधित गरिएको हो । थोमस नेल्सन, २००३), ६६-६७ ।

३२ अल्बर्ट मोह्लर, *नेतृत्व गर्ने हृदयको विश्वास: नेतृत्वका लागि चाहिने २५ वटा महत्वपूर्ण सिद्धान्तहरू* (ब्लूमिंगटन: बेथानी हाउस पब्लिशर्स,

अगुवाको काम संगठनको हरेक विवरण व्यवस्थापन गर्नु होइन। यदि उसले त्यसो गर्छ भने, उसले (१) उसलाई मद्दत गर्न सक्ने अगुवाहरूको विकासलाई रोक्नेछ अनि (२) संगठनको कामलाई उसले व्यक्तिगत रूपमा सुपरिवेक्षण गर्न सक्ने रकममा सीमित गर्नेछ।

यद्यपि, (१) सबै कुरा कसरी भइरहेको छ भनेर जान्न र (२) प्रत्येक अपरेशनमा मूल्यहरू कसरी लागू गर्ने भनेर व्याख्या नगरी उसले संगठन परिवर्तन गर्न सक्दैन।

यसको मतलब उसले प्रत्येक विभागको कामसँग परिचित हुनुपर्दछ, आवश्यक विशिष्ट परिवर्तनहरू गर्न मद्दत गर्नुपर्दछ, र उनीहरूको विभागहरूमा मूल्यहरू पूरा गर्ने अगुवाहरूलाई तालिम र प्रवर्द्धन गर्नुपर्दछ।

... अगुवाले व्यवस्थापनको अभ्यास गर्दछ ताकि संगठनको विश्वासलाई सम्मानित, स्थायी, सञ्चार, र संयुक्त कार्यमा राखियोस्।^{३३}

शीर्ष अगुवाको लागि निरन्तर मूल्य सिकाउनु पर्याप्त छैन। तिनीहरूलाई आफ्नै कार्य देखाउनु भएपनि पुग्दैन। उसले यो सुनिश्चित गर्नुपर्दछ कि तिनीहरू संगठनभरि अभ्यास गरिएको छ। उसले संगठनमा ती व्यक्तिहरू भेटाउनु पर्दछ जो वास्तवमै मूल्यहरूमा विश्वास गर्छन् र तिनीहरूलाई लागू गर्न मद्दत गर्ने क्षमता छ।

संगठनको खर्चले यसको प्राथमिकताहरूलाई देखाउँछ। पेश गरिएको उद्देश्य वास्तविक उद्देश्य होइन जबसम्म तिनीहरूको बजेट यसको अनुरूप हुँदैन। यसको मतलब संगठनको महत्त्वपूर्ण परिवर्तनको अर्थ सधैं बजेटमा परिवर्तन हुनु हो। "प्रभावी अगुवाहरूले बजेटमा गहन व्यक्तिगत ध्यान दिन्छन् किनभने त्यहाँ संगठनको वास्तविक विश्वासहरू देखा पर्दछ।"^{३४}

» यस खण्डले अगुवाको कामको बारेमा के सिकाउँछ भनेर तपाईं कसरी संक्षेप गर्नुहुन्छ?

ठूलो लक्ष्य तय गर्नु

संगठनको साना, छोटो अवधिको लक्ष्य हुनेछ; तर उद्देश्य र दर्शन स्पष्ट भएपछि अगुवाले संगठनलाई प्रेरणा र उत्प्रेरित गर्ने ठूलो लक्ष्य तय गर्नुपर्छ।

संगठनले पाठ ११, "उद्देश्यसहितको सेवकाइ" मा वर्णन गरिएको मूल्य र उद्देश्य खोज्ने प्रक्रियाबाट गुज्रिसकेपछि ठूलो लक्ष्य तय गर्नुपर्छ।

ठूलो लक्ष्य केही हुन सक्छ जुन प्राप्त गर्न धेरै वर्ष लाग्न सक्छ। यो यति ठूलो र चुनौतीपूर्ण हुनुपर्छ कि यसलाई उच्च स्तरको टोली कार्य, ऊर्जा, र रणनीति चाहिन्छ।

ठूलो लक्ष्य सबैलाई बुझ्न सजिलो हुनुपर्छ। यसलाई लेख्नुपर्छ र जोड दिनुपर्छ। यो सपना मात्र होइन, वास्तविक अपेक्षा हो।

ठूलो लक्ष्यले संगठनलाई एककृत गर्नुपर्छ। यसलाई अगुवाहरूले एक्कासी लादनु हुँदैन। यो धेरै छलफल पछि आउनु पर्छ ताकि प्रतिबद्ध मानिसहरूले यसलाई उपयुक्त लक्ष्यको रूपमा हेरून्।

२०१२), ११८

३३ इबिड, १२१

३४ इबिड, १२०

जब लक्ष्य प्राप्त हुन्छ, यसले आफ्नो उद्देश्यको सेवा गरिरहँदैन । नयाँ लक्ष्य तय गर्नुपर्छ । अगुवाहरू नयाँ लक्ष्य तय गर्ने कुरामा नेतृत्व गर्न तयार हुनुपर्छ ।

गतिशक्ति प्रयोग गर्नु

गतिशक्ति भनेको अघिल्लो धक्काबाट निरन्तर अगाडि गइरहने प्रवाह हो । जब हामी संगठनको लागि गतिको कुरा गर्छौं, यसको मतलब यो हो कि मानिसहरू हालैको सफलताको कारण परिवर्तन र प्रगति गर्न तयार छन् ।

एक अगुवाको रूपमा, तपाईं आउनु भन्दा पहिले भएको सफलताबाट संगठनको गति कस्तो छ भनेर विचार गर्नुहोस् । तपाईं यसलाई कसरी प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ र यसलाई बढाउन सक्नुहुन्छ?

वर्तमान सफलताहरूलाई गतिमा कसरी परिणत गर्ने भनेर विचार गर्नुहोस् । मानिसहरूलाई अर्को प्रयासमा प्रोत्साहित गर्न तपाईंले हालैको सफलतालाई कसरी प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ?

गति आफैं टिक्छ भनेर कहिल्यै नसोच्नुहोस्: यसलाई मार्गदर्शन गर्नुहोस् र यसलाई नयाँ सफलताहरू प्रदान गर्नुहोस् । मार्गनिर्देशन, प्रोत्साहन, र गति प्रयोग गर्न उद्देश्यपूर्वक योजना र समय तालिका बनाउनुहोस् । श्रेयको साथ उदार भएर सफलताहरू मनाउनुहोस् र प्रचार गर्नुहोस् ।

तपाईंका मानिसहरूलाई उत्प्रेरित गर्ने कारकहरू के के हुन्? तिनीहरूलाई गतिको अनुभूति केले दिन्छ?

उत्प्रेरित नगर्ने कारकहरू हटाउनुहोस् । कुन कुराले मानिसहरूको अपेक्षालाई सीमित गर्छ र उत्साहलाई निरुत्साहित गर्छ? कुन कुराहरूले मानिसहरूलाई उनीहरू सफल हुन सक्दैनन् भन्ने महसुस गराउँछ?

केही विद्यार्थीहरूलाई यस पाठको कारणले उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने आशा गर्छन् भनेर बाँड्न अनुमति दिनुहोस् ।

पाँच सारांश कथनहरू

१. परिवर्तनशील संसारको आवश्यकताहरू पूरा गर्न संगठनहरूले आफ्नो लक्ष्य, रणनीति र कार्यहरू परिवर्तन गर्नुपर्छ ।
२. अगुवाले संगठनको लागि भविष्य छ भनी सुनिश्चित गर्दै भविष्यको लागि तयार गर्नुपर्छ ।
३. अगुवालाई विश्वास नगरेसम्म मानिसहरू योजनाप्रति विश्वस्त हुँदैनन् ।
४. एक असल अगुवाले सबै भन्दा राम्रो नतिजाहरू र थोरै क्षतिको साथ मानिसहरूलाई परिवर्तनको माध्यमबाट लैजान्छ ।
५. सही ठूलो लक्ष्यले संगठनलाई प्रेरणा दिन्छ, उत्प्रेरित गर्छ र एकताबद्ध गर्दछ ।

पाठ १२ का गर्नुपर्ने कार्यहरू

१. यस पाठबाट जीवन परिवर्तन गर्ने अवधारणाको संक्षेपमा एउटा अनुच्छेद लेख्नुहोस् । यो किन महत्वपूर्ण छ व्याख्या गर्नुहोस् । यसले के राम्रो गर्न सक्छ? यसलाई नबुझ्दा के हानि हुन सक्छ?
२. यस पाठका सिद्धान्तहरूलाई आफ्नो जीवनमा कसरी लागू गर्ने भनेर व्याख्या गर्नुहोस् । यस पाठले तपाईंको लक्ष्यलाई कसरी परिवर्तन गर्छ? तपाईं आफ्नो कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने योजना बनाउनुहुन्छ?
३. पाठ १२ को लागि पाँच सारांश कथनहरू याद गर्नुहोस् । अर्को कक्षा सत्रको सुरुमा तिनीहरूलाई आफ्नो स्मरणबाट लेख्न तयार हुनुहोस् ।

अगुवाहरूको विकास गर्नु

अगुवाहरूलाई नेतृत्व गर्न सिकु

धेरै अगुवाहरूले उनीहरूको व्यक्तिगत खुबीमा आधारित प्रभाव पार्छन्, उनीहरूको उपस्थितिभन्दा टाढा पुग्न सक्दैनन् । संगठनमा हुने सबै कुरालाई तिनीहरू व्यक्तिगत रूपमा निर्देशित गर्छन् । तिनीहरू नेतृत्वको संरचना विकास गर्दैनन् र प्रसारित दर्शनलाई समर्थन गर्ने अगुवाहरू स्थापना गर्न असमर्थ देखिन्छन् । कहिलेकाहीँ तिनीहरू बलियो अगुवाहरू जस्तै देखिन्छन् किनभने तिनीहरूको संगठनमा यस्तो नियन्त्रण हुन्छ, तर तिनीहरूको संगठन निश्चित बिन्दुभन्दा पर बढ्न सक्दैन ।

अगुवाहरू नसुधेसम्म संगठन सुध्दिदैन । एउटा संगठन त्यतिखेर आफ्नो सीमामा पुग्छ जब अगुवाहरू आफ्नो सीमामा पुग्छन् । अगुवाहरूले आफूलाई विकास गर्ने तरिकाहरू नभेटेसम्म संगठनले आफ्नो सीमा विस्तार गर्न सक्दैन ।

एउटा युवा अगुवाले राष्ट्रमाथि शक्ति प्राप्त गर्‍यो । उनी पूर्ण शक्ति कब्जा गर्न चाहन्थे र कोही पनि उनीसँग प्रतिस्पर्धा गरिरहेका छैनन् भनी उनी सुनिश्चित गर्न चाहन्थे । यो कसरी गर्ने भनेर जान्नको लागि, उनी एक पुरानो अगुवालाई भेट्न गएका थिए जो लामो समयसम्म देशमा तानाशाह थिए । उनले सोधे, "तपाईंको शक्ति अरू कसैले लिने छैन भनेर कसरी पक्का गर्नुहुन्छ?" तिनीहरू खेतमा सँगै हिंडिरहेका थिए जहाँ केही गाँजाका बोटहरू बढिरहेका थिए । पुरानो तानाशाहसँग एउटा छडी थियो, र तिनीहरू गाँजाका बोटहरूबाट हिंड्दा, तानाशाहले सबैभन्दा अग्लोहरूलाई हिकारिएर ढाल्यो । केही मिनेट हेरेपछि युवा अगुवाले भने, "मैले बुझें" ।

केही अगुवाहरू विचार र नेतृत्व क्षमता भएका सहयोगीहरू चाहँदैनन् । तिनीहरू केवल तिनीहरूको निर्देशन पालन गर्ने मानिसहरू मात्र चाहन्छन् ।

स्व-सेवा गर्ने अगुवाहरू जो शक्ति, मान्यताको लतमा छन्, र पद गुमाउने डरले तिनीहरूको प्रतिस्थापन प्रशिक्षणमा कुनै पनि समय वा प्रयास खर्च गर्ने इच्छा व्यक्त गर्दैनन् ।^{३५}

यी अगुवाहरूले नयाँ अगुवाहरू विकास नगर्ने वातावरण सिर्जना गर्छन् । त्यहाँ एउटा अगुवा र सहयोगी मात्र हुन्छन् । संगठनले त्यस्तो खाले विभाग र कार्यक्रमहरूको विकास गर्दैन जसलाई थप अगुवाहरूको आवश्यकता पर्दछ । बलियो नेतृत्व क्षमता भएका युवाहरूले प्रायः अवसरहरूको साथ ठाउँ खोज्न संगठन छोड्छन् ।

दुई उद्देश्यका लागि नयाँ अगुवाहरू आवश्यक छन्: (१) भावी नेतृत्व पदका लागि तयारी गर्न र (२) संगठन विस्तार गर्न ।

महान् हेरोद यहूदियाका शासक थिए जसलाई रोमीहरूले नियुक्त गरेका थिए । उनी यहूदी थिएनन् र देशका धेरैजसो मानिसहरू उनलाई शासक बनोस् भन्ने चाहँदैनथे । उनलाई सधैं शङ्का लाग्थ्यो कि मानिसहरूले उनलाई राजाबाट हटाउन खोजिरहेका थिए । उनले केही आफ्नी श्रीमती र छोराहरूप्रति शंका गरेको कारण उनीहरूलाई मारेका थिए । उनले आफ्नो ठाउँ लिन कसैलाई तालिम दिएनन् । उनको मृत्युपछि, उनको छोरा राजा भए तर तीनले राम्रोसँग काम गर्न सकेनन् र उनलाई रोमीहरूले हटाए । रोमीहरूले यहूदियामा राज्यपाल राखे, र यहूदियामा कहिल्यै अर्को राजा भएन ।

३५ केन ब्लान्चर्ड र फिल होजेस, *सेवक अगुवा: तपाईंको हृदय, सोचाई, हात, र बानीहरू परिवर्तन गर्दै* (न्यासभिल: थोमस नेल्सन, २००३),

उत्तराधिकारी बिनाको छोटो अवधिको सफलता दीर्घकालीन असफलता हो । यदि अगुवाको कार्यकाल समाप्त भएपछि संगठनले राम्रो काम गर्न जारी राखेन भने, उसले आफ्नो जिम्मेवारी पूर्ण रूपमा पूरा गरेको रहेनछ भन्ने अर्थ लाग्छ ।

एउटा व्यक्ति शीर्ष नेतृत्वको पदको लागि शीर्ष अगुवाललाई मद्दत गरेर मात्र होइन, तर एक अगुवाको रूपमा सेवा गरेर तयार हुन्छ । शीर्ष अगुवा संगठनमा विकसित हुँदै गरेका अगुवाहरू राष्ट्र इच्छुक हुनुपर्छ: अगुवाहरू जससँग विचारहरू छन्, कार्यान्वयन गर्छन् र निर्णयहरू गर्छन् ।

संगठनको विकासका लागि नयाँ नेतृत्वको पनि विकास गरिनुपर्छ । संगठनले थप अगुवाहरू बिना नयाँ कार्यक्रमहरू विकास गर्न वा विस्तार गर्न सक्दैन ।

क्षमतावान् अगुवाहरूको लागि अवसरहरू हुनु महत्वपूर्ण हुन्छ । यदि एक संगठनमा केवल निश्चित नेतृत्व पदहरू छन् र अरु थप सक्दैन भने, यसले विस्तार गर्न सक्दैन र क्षमतावान् अगुवाहरूलाई राष्ट्र सक्दैन । उदाहरणका लागि, एउटा स्वस्थ मण्डलीमा मानिसहरू छन् जो बढ्दो रूपमा सहभागी भइरहेका छन् र नयाँ सेवकाइहरू सुरु गर्न चाहन्छन् । यदि उनीहरूलाई नेतृत्व गर्ने अवसर दिइएन भने, मण्डली जुन प्रकारले बढेर जानुपर्ने हो त्यसरी बढ्नेछैन ।

धेरै अगुवाहरू विकास गर्न असफल हुँदा सबै निर्णयहरू शीर्ष अगुवामा आउनेछन् । अगुवाको सीमितता हुने भएकाले मानिसहरू धेरैजसो उसलाई पर्खिरहेका हुन्छन् ।

इस्त्राएलका मानिसहरूलाई मिश्रबाट बाहिर निकालेपछि मोशा नयाँ स्थानमा थिए । मानिसहरू एकअर्का बीचको हरेक विवाद समाधान गर्न उनीकहाँ आए । त्यहाँ धेरै द्वन्द्वहरू थिए किनभने धेरै मानिसहरू नयाँ ठाउँमा आएका थिए र उनीहरूले पछ्याउनको लागि त्यहाँ कुनै स्थापित कानून वा उदाहरणहरू थिएनन् । यीत्रोले मोशालाई भेटे र देखे कि मानिसहरूको विवाद सुल्झाउन उनले हरेक दिन खर्च गरिरहेको थिए । यीत्रोले उनलाई धेरै जसो मुद्दाहरूको फैसला गर्न विभिन्न तहमा न्यायाधीशहरू खडा गर्न सल्लाह दिए । यस कार्यले अगुवाहरूलाई वास्तविक अधिकारको साथ स्थापित गर्यो ।

एक अगुवा जसले खालि अनुयायीहरूलाई आकर्षित मात्र गर्नमा ध्यान केन्द्रित गर्दछ भने त्यहाँ सामान्यतया नेतृत्व सहयोगको अभाव हुन्छ । एउटा संगठनले अनुयायीहरू थप सक्छ, वा यसले अगुवाहरूलाई आकर्षित र विकास गरेर अनुयायीहरूलाई बढाउन सक्छ ।

अगुवाहरूको विकास गर्ने जिम्मा शीर्ष अगुवाको मात्रै होइन । संगठनमा प्रत्येक अगुवाले, हरेक तहमा, मार्गदर्शन र जिम्मेवारी बाँडफाँड गरेर आफ्नो वरपरका मानिसहरूलाई विकास गर्न मद्दत गर्नुपर्छ ।

» किन बलियो, बढ्दो संगठनलाई धेरै अगुवाहरू चाहिन्छ?

सम्भावित अगुवाहरूको पहिचान

क्षमतावान् अगुवाहरूको चयन गर्ने काम अगुवाले गर्ने सबैभन्दा महत्वपूर्ण निर्णय हो । चयन प्रक्रिया सावधानीसँग र विस्तृत ढंगले हुनुपर्छ । क्षमतावान् अगुवाहरूमा खोज्नुपर्ने केही विशेषताहरू यस प्रकारले समावेश छन्: बुद्धि, आशावादी, जिम्मेवारी लिने इच्छुकता, साहस, रचनात्मकता, लचिलोपन र निःस्वार्थता ।

"जसलाई जिम्मेवार छ उसको दिमागमा यो सरल प्रश्न राष्ट्र दिनुहोस्, 'म कसरी सधैं यो सही काम आफै गर्न सक्छु', तर, 'म यो सही कुरा सधैं गर्नको लागि कसरी उपलब्ध गर्न सक्छु?'"

फ्लोरेन्स नाइटिंगेल

जोन म्याक्सवेलका अनुसार क्षमतावान् अगुवाहरूसँग निश्चित विशेषताहरू हुनुपर्छ । तिनीहरू उत्प्रेरकहरू, प्रभावकारीहरू, सम्बन्ध निर्माणकर्ताहरू, सङ्कलनकर्ताहरू, मूल्य संवर्द्धकहरू, अवसरवादीहरू, र समापनकारीहरू हुन् ।^{३६} गम्भीर कमजोरी नभएको व्यक्तिलाई मात्र नखोज्नुहोस्; विशेष सामर्थ्य भएको व्यक्तिको खोजी गर्नुहोस् ।

पहिले नै उत्प्रेरित भइसकेका मानिसहरूलाई भर्ती गर्नुहोस् । तपाईंले एउटा अनुत्प्रेरित व्यक्तिलाई परिवर्तन गर्ने तरिका फेला पार्न सक्नुहुन्छ कि भनेर अनुमान नगर्नुहोस् ।

सीपको लागि भन्दा चरित्रका लागि बढी भर्ती गर्नुहोस् । सीप विकास गर्न सकिन्छ । एउटा व्यक्तिको चरित्र विकास गर्न सकिन्छ भनेर तपाईंलाई थाहा नहुन पनि सक्छ । चारित्रिक विकास सेवकाइको केन्द्रविन्दु हो, तर सही चरित्र हुनु अघि व्यक्तिलाई पदमा राखी नहाल्नुहोस् ।

अगुवाले संगठनको मूल्यहरूको उदाहरण दिनुपर्छ र यी मूल्यहरूलाई फैलाउने सम्भावित अगुवाहरूको खोजी गर्नुपर्छ ।

» तपाईंले क्षमतावान् अगुवालाई कसरी चिन्नुहुन्छ भनेर व्याख्या गर्नुहोस् ।

क्षमतावान् अगुवाहरूलाई आकर्षित गर्नु

अगुवाहरू आफूजस्तै अगुवाहरूलाई आकर्षित गर्न चाहन्छन्, तर एक सुरक्षित अगुवाले अतिरिक्त क्षमता भएका अगुवाहरूलाई आकर्षित गर्नसक्छ । धेरै अगुवाहरूले गुनासो गर्छन् कि उनीहरूलाई सहयोग चाहिन्छ, तर तिनीहरूसँग आकर्षक सञ्चालन र दर्शन हुँदैन, र सहयोगलाई प्रयोग गर्ने कुनै योजना हुँदैन ।

अगुवाको गुणस्तर र कार्यप्रणालीले उसले आकर्षित गर्ने मानिसहरूको गुणस्तरलाई निर्धारण गर्दछ । एउटा अगुवाको योग्यता र सफलताले वृद्धि गर्नसक्ने क्षमता भएका अन्य अगुवाहरूलाई आकर्षित गर्छ ।

अगुवाहरूले एउटा त्यस्तो अगुवालाई पछ्याउँछन् जसले उनीहरूलाई आफूले चाहेको ठाउँमा पुऱ्याउँछ । क्षमतावान् अगुवाहरू ठूलो दर्शन र ठूला लक्ष्यहरूद्वारा आकर्षित हुन्छन् । क्षमतावान् अगुवाहरू तालिम प्राप्त गर्ने अवसरबाट आकर्षित हुन्छन् ।

विकसित हुँदै गरेका अगुवाहरूको लागि निर्देशन

१. तपाईंको संगठनको दिशालाई विचार गर्नुहोस् ।

संगठनको महत्त्वपूर्ण आवश्यकताहरू के के हुन्? ती आवश्यकताहरू पूरा गर्नको लागि अगुवाहरू विकास गर्न सुरु गर्नुहोस् । तपाईंको संगठनको विकासका सम्भावित क्षेत्रहरू के के छन्? त्यस विकासको नेतृत्व गर्न अगुवाहरू विकास गर्न सुरु गर्नुहोस् ।

२. अगुवाहरूको विकास गर्ने कामलाई उच्च प्राथमिकता दिनुहोस् ।

व्यक्तिहरू संगठनको सबैभन्दा मूल्यवान् सम्पत्ति हुन् । एउटा संगठनमा भवन र अन्य सम्पत्ति हुन सक्छ, तापनि कमजोर हुन सक्छ किनभने यसमा नेतृत्व क्षमता भएका प्रतिबद्ध व्यक्तिहरू छैनन् ।

३६ जोन म्याक्सवेल, *असल अगुवाहरूले महान् प्रश्नहरू सोध्यन्* (न्यूयोर्क: सेन्टर स्ट्रीट, २०१४), २६२-२६६

"मेरो सबैभन्दा असल साथी त्यो हो जसले म भित्रको उत्कृष्ट कुरालाई बाहिर ल्याउँछ ।"

हेनरी फोर्ड

३. अगुवाहरूको विकासको लागि वातावरण सिर्जना गर्नुहोस् ।

मानिसहरूलाई पहल गर्ने र निर्णय गर्ने स्वतन्त्रता दिनुहोस् । स्वतन्त्रता भएमा मानिसहरू सृजनशील हुनेछन् । सशक्त नभएका मानिसहरूले या त आफ्नो लक्ष्यहरू छोड्छन् वा अन्यत्र जान्छन् । सशक्तिकरणको लागि स्पष्ट रूपमा परिभाषित भूमिकाहरू, सफलताको विवरण, र पर्याप्त स्रोतहरू आवश्यक हुन्छन् ।

नयाँ कार्यक्रमहरू, परियोजनाहरू, विभागहरू, र संगठनहरू नै नयाँ अगुवाहरू विकास गर्न सक्ने वातावरण हुन् । कहिलेकाहीँ एक संगठनले क्षमतावान् अगुवालाई अवसर दिनको लागि केही नयाँ सुरुवात गर्नुपर्छ ।

४. तपाईंले नेतृत्व गरेका व्यक्तिहरूलाई आफ्नो पद भन्दा माथि उठ्न मद्दत गर्नुहोस् ।

पदमा रहेको व्यक्तिले उसलाई विशेष जिम्मेवारीहरू मात्र पूरा गर्न अनुमति दिइएको छ र उसको प्रभाव सीमित छ भन्ने अनुमान गर्न सक्छ । एक व्यक्तिले आफ्नो पदभन्दा बाहिर उठेर यस तरिकाले नेतृत्व गर्न सक्छ

- निर्धारित जिम्मेवारीहरूमा अपेक्षाहरू गरिएको भन्दा बढी नै
- उसलाई चाहिने भन्दा बाहिरको आवश्यकता अवलोकन गरेर अनि त्यसलाई पूरा गरिदिएर
- प्रोत्साहन र सहयोगद्वारा अरूसँग सम्बन्ध निर्माण गरेर
- ऊ माथिका मानिसहरूको चिन्ता बुझेर अनि मद्दत गरेर

शीर्ष अगुवाले मात्रै अगुवालाई तालिम दिएर होइन । संगठनका प्रत्येक अगुवाले नेतृत्व विकास गर्ने जिम्मेवारी लिनुपर्छ ।

५. क्षमतावान् अगुवाहरूको लागि विकासको अवसरहरू योजना गर्नुहोस् ।

प्रशिक्षण सत्रहरू, सफल अगुवाहरूको काम अवलोकन गर्ने अवसरहरू, र अगुवाहरूसँगको कुराकानी पनि विकास हुने अवसरहरू हुन् । तपाईं आफैले मात्र सबै प्रशिक्षण गर्न सक्नुहुन्छ भनेर नसोच्नुहोस् । तपाईंसँग नभएको विशेषज्ञता भएका प्रशिक्षकहरू ल्याउनुहोस् ।

एउटा खराब उदाहरण...

डियोत्रिफस स्थानीय मण्डलीमा एक अगुवा थिए । उनी आफ्ना मानिसहरूका एक मात्र अगुवा बन्न चाहन्थे । प्रेरितहरू आफू भन्दा बढी सम्मानित भएको उनी चाहँदैन थिए (३ यूहन्ना १:९) । उनले आफ्ना मानिसहरूलाई प्रेरितहरूबाट आएका सन्देशवाहकहरूलाई स्वीकार नगर्न भने र केहीलाई मण्डलीबाट निष्कासित गरे ।

एक घमण्डी, असुरक्षित अगुवा आफ्ना मानिसहरू अरू कसैबाट प्रभावित हुन्छन् कि भनेर डराउँछ । उसले तिनीहरूलाई फाइदा हुने शिक्षा र प्रभावित पार्ने कुराहरूबाट वञ्चित गराउँछ । अन्ततः, परमेश्वरले नियुक्त गर्नुभएको मानव अधिकारलाई अस्वीकार गरेर उसले परमेश्वरको विरुद्धमा विद्रोह पनि गर्न सक्छ ।

प्रशिक्षण अवसरहरूबाट हुने लाभ

जोशले भरिएको नयाँ अगुवाको लागि, एउटा प्रशिक्षण अवसर एक इनाम र विशेषाधिकार हो । केही क्षमतावान् अगुवाहरूलाई उच्च गुणस्तरको प्रशिक्षण दिएर पनि भर्ती गर्न सकिन्छ । यदि तिनीहरूको अगुवा उनीहरूसँग सहभागी हुन्छन् र उनीहरूले सिकेका कुराहरू लागू गर्न मार्गदर्शन गर्दछन् भने उन्नतिको अनुभवहरू धेरै मूल्यवान् हुन्छन् ।

क्षमतावान् अगुवाहरूले उसलाई नयाँ जिम्मेवारीको लागि भर्ती गर्ने प्रयास गर्दा सबैभन्दा सामान्य आपत्ति हो, "मलाई

त्यो कसरी गर्ने थाहा छैन," वा "म त्यो गर्न सक्छु भन्ने मलाई थाहा छैन ।" एक क्षमतावान् अगुवा प्रशिक्षणको अवसरद्वारा उप्रेरित हुन्छ ।

जोन म्याक्सवेलले नयाँ अगुवाले काम सुरुवात गर्नका लागि यी चरणहरू दिए:

१. तिनीहरू बढ्न चाहन्छन् भन्ने प्रमाण फेला पार्नुहोस् ।
२. तिनीहरूको बलहरू पहिचान गर्नुहोस् ।
३. उनीहरूको आत्मविश्वास बढाउनुहोस् ।
४. तिनीहरूलाई अभ्यास गर्ने ठाउँ दिनुहोस् ।
५. तिनीहरूलाई सुधार गर्ने प्रशिक्षण दिनुहोस् ।
६. उनीहरूको जिम्मेवारी बढाइरहनुहोस् ।^{३७}

६. धेरै क्षमता भएकाहरूसँग केन्द्रित हुनुहोस् ।

येशुले आफ्ना सबै चेलाहरूलाई समान समय दिनुभएन । केही चेलाहरू अरूहरू भन्दा बढी अन्तर्निहित मूल्य भएकाले यो होइन । प्रत्येक व्यक्ति परमेश्वरको स्वरूपमा बनिएको छ र त्यसैले उसको असीमित मूल्य छ । यद्यपि, नेतृत्व प्रशिक्षणको लागि, प्रत्येक व्यक्तिसँग समान क्षमता हुँदैन । यदि हामीले धेरै क्षमता भएकाहरूलाई तालिम दियौं भने, तालिम पाउन सक्नेहरूलाई बेवास्ता गर्दै धेरै मानिसहरूमा हाम्रो समय बाँड्दा हामीले धेरै मानिसहरूलाई आशिष् दिनेछौं । हामीले चयन गरिएकाहरूमा ध्यान केन्द्रित नगरी प्रभावकारी रूपमा कसैलाई तालिम दिनेछैनौं ।

पाठ ७ बाट परेटो सिद्धान्तलाई सम्झनुहोस् । तपाईंका २०% मानिसहरूले ८०% परिणामहरू पूरा गर्नेछन् । यस २०% मा आफ्नो प्रशिक्षण केन्द्रित गर्नुहोस् ।

केही अगुवाहरूले आश्रित अनुयायीहरू थपेर पूरा भएको महसुस गर्छन् । रेखदेख गरे जस्तै- सफलतालाई मार्गदर्शन गरेर सन्तुष्टि प्राप्त गर्नु उत्तम हुन्छ । अगुवाहरूको सट्टा अनुयायीहरू जम्मा गर्ने अगुवाहरूले मानिसहरूको शक्तिको सट्टा कमजोरीहरूमा ध्यान दिन्छन् । उनीहरू मानिसहरूबाट थोरै प्रतिबद्धताको अपेक्षा गर्छन् । तिनीहरू शीर्ष २०% को सट्टा मुनिको २०% सँग समय खर्च गर्छन् ।

जोन म्याक्सवेलले यो सल्लाह दिन्छन्: "आफ्ना हाँसहरूलाई चीलको स्कूलमा नपठाउनुहोस् ।"

- » यस विषयको सन्दर्भमा, तपाईंलाई के लाग्छ उनले के भन्न खोजेका हुन्?

७. मानिसहरूलाई समापनकर्ता बन्न मद्दत गर्नुहोस् ।

तपाईंले एक व्यक्तिलाई परियोजनाहरू पूरा गर्न सिक्र मद्दत गर्न सक्नुहुन्छ यदि तपाईंले उनीहरूलाई ठूलो तस्वीर देखाउनुभयो भने, उनीहरूलाई जवाफदेहीता दिनुहोस्, उनीहरूलाई उनीहरूको समय तालिकामा मद्दत गर्नुहोस्, एक सँगै काम गर्ने साथी प्रदान गर्नुहोस्, र समाप्त भएको कामलाई मात्र इनाम दिनुहोस् ।^{३८}

८. मानिसहरूलाई सफलताको लागि उत्तम मौका दिनुहोस्, तर तिनीहरूका लागि यो नगर्नुहोस् ।

त्यहाँ केही सामान्य गल्तीहरू छन् जो हासिल गर्न नसक्ने व्यक्तिहरूलाई हटाउनु हो । तिनीहरूलाई सफल हुन सक्ने वातावरण

३७ जोन म्याक्सवेल, *असल अगुवाहरूले महान् प्रश्रहरू सोध्यन्* (न्यूयोर्क: सेन्टर स्ट्रीट, २०१४), २६९-२७३

३८ जोन म्याक्सवेल, *असल अगुवाहरूले महान् प्रश्रहरू सोध्यन्* (न्यूयोर्क: सेन्टर स्ट्रीट, २०१४), १८५

प्रदान गर्न नचुकुहोस् । तिनीहरूको लागि तिनीहरू आफैले गर्न सक्ने कुराहरू तपाईंले नगर्नुहोस् । उनीहरूले आफूले गर्नुपर्ने काम गर्दैनन् भन्ने थाहा पाएपछि उनीहरूलाई अवसरहरू नदिनुहोस् ।

९. तिनीहरूलाई निश्चित लक्ष्यहरू निर्धारण गर्न मद्दत गर्नुहोस् ।

विशेष लक्ष्य बिना सामान्य क्षेत्रको लागि जिम्मेवारी कार्य पक्षाघात पूर्ण हुन्छ । विशेष लक्ष्य नभएको व्यक्तिले मात्र चीजहरू व्यवस्थापन गर्न र समस्याहरूबाट बच्न प्रयास गर्नेछ । कार्य विवरणमा ४-६ विशिष्ट प्रकार्यहरू हुनुपर्छ, लामो सूची होइन ।

१०. ठूलो लक्ष्यमा प्रतिबद्ध हुन तिनीहरूलाई मद्दत गर्नुहोस् ।

ठूला लक्ष्यहरूले ठूलो प्रयास र प्रतिबद्धताहरू आकर्षित गर्छन् । एक सक्षम अगुवाको नेतृत्वमा ठूलो लक्ष्यले अन्य अगुवाहरूलाई आकर्षित गर्नेछ ।

- » माथिका मध्ये कुन विकास विधि तपाईंको लागि गरिएको थियो? तपाईंको लागि कुन गरिएको तपाईं चाहनुहुन्छ? किन?

कहिलेकाहीँ एक सम्भावित अगुवालाई आफ्नो क्षमता थाहा हुँदैन । गिदोन एक समयमा बाँचे जब इस्राएललाई शत्रुहरूले आक्रमण गरिरहेका थिए । मिद्यानीहरू प्रत्येक वर्ष फसल काट्ने समयमा आएर फसल लिन्थे ।

गिदोन अन्न कटनी गर्दै थिए र मिद्यानीहरू आउन अघि लुकाउने तयारी गर्दै थिए । उनीसँग समस्या समाधान गर्ने योजना थिएन र अगुवा बन्ने आशा पनि थिएन । उनी बाँच्नको लागि मात्र प्रयासरत थिए ।

तब परमप्रभुका दूतले गिदोनकहाँ देखा परेर तिनलाई भने, "तँ वीर मानिस होस् ।" (न्यायकर्ता ६:१२) । यो अभिवादन सुनेर गिदोन अन्योलमा परेको हुनुपर्छ । जब उनले सुने कि उनले मानिसलाई विजयमा लैजान्छन्, उनले सोचे कि उनी अयोग्य छन् । उनको परिवार कुलहरूमा महत्त्वपूर्ण थिएनन्, र उनी आफ्नो परिवारको अगुवा पनि थिएनन् ।

परमेश्वरको बोलावट प्रायः ती मानिसहरूलाई आउँछ जसले यसको आपेक्षा गरिराखेका हुँदैनन् । कहिलेकाहीँ नेतृत्व क्षमता देखा पर्दैन जबसम्म हामीले परमेश्वरको बोलावट स्वीकार गर्दैनौं । परमेश्वरले हामीलाई उहाँको बोलावट पूरा गर्न आवश्यक पर्ने क्षमताहरू दिनुहुन्छ ।

मार्गदर्शन

मार्गदर्शन तालिमको एक रूप हो । मार्गदर्शनका केही विशेषताहरू निम्नानुसार छन् ।

अनुभव र ज्ञान भएको व्यक्तिले अर्को व्यक्तिलाई तालिम दिन्छ । सामान्यतया प्रशिक्षक विद्यार्थी भन्दा पाको हुन्छ, तर यो हुनैपर्छ भन्ने जरूरी छैन ।

मार्गदर्शकले समूहलाई मात्र निर्देशन दिनुको सट्टा विद्यार्थीलाई व्यक्तिगत समय र ध्यान दिन्छ ।

मार्गदर्शक र विद्यार्थी बीच व्यावसायिक दायित्वभन्दा परको सम्बन्ध छ । विद्यार्थीले मार्गदर्शकलाई आदर गर्छ र उसको उदाहरणलाई पछ्याउन चाहन्छ, र मार्गदर्शकले व्यक्तिगत रूपमा विद्यार्थीलाई सफल भएको चाहन्छ । सम्बन्ध एक गहिरो मित्रता बन्न सक्छ जुन जीवनभरको लागि रहन्छ । विद्यार्थीले सधैं महसुस गर्न सक्छ कि उसको धेरै सफलताको कारण मार्गदर्शक सँगको सम्बन्धले गर्दा हो ।

विद्यार्थीले सीप मात्र होइन, मार्गदर्शकको मनोवृत्ति र प्राथमिकताहरू पनि सिक्छ। उसले गुणस्तरको मापदण्ड सिक्छ। उसले कामलाई आफ्नो जीवनका अन्य पक्षहरूसँग कसरी सम्बन्धित छ भनेर सिक्छ।

तालिमको अवधिमा प्रशिक्षक र विद्यार्थीले कामको अध्ययन मात्र गर्दैनन्, वास्तवमा सँगै काम गर्छन्। सुरुमा, विद्यार्थीले मार्गदर्शकलाई मात्र हेर्न सक्छ। बिस्तारै, विद्यार्थीले थप जिम्मेवारी लिन्छ। समय आउनेछ जब विद्यार्थीले काम गर्दछ जबकि मार्गदर्शकले अवलोकन गर्दछ।

मार्गदर्शकले तयार भएको निर्देशनको पाठ्यक्रमलाई मात्र पछ्याउँदैन, तर विद्यार्थीको आवश्यकता अनुसार आफ्नो सिकाइलाई अनुकूल बनाउँछ।

विद्यार्थीले सिक्ने र थप जिम्मेवारीहरू लिने क्रममा, मार्गदर्शकले सुधारको लागि मूल्याङ्कन र निर्देशन दिन्छ। उपयोगी तरिकामा आलोचना गर्नु मार्गदर्शकको लागि महत्त्वपूर्ण हुन्छ, यो सधैं देखाउँदै कि उनी विद्यार्थीको सिक्ने र राम्रो प्रदर्शन गर्ने क्षमतामा विश्वस्त छन्। विद्यार्थीको लागि नम्र भएर सुन्नु पर्याप्त महत्त्वपूर्ण हुन्छ, मार्गदर्शकलाई पर्याप्त थाहा छ र थप सुन्न आवश्यक छैन भनेर सोच्नु हुँदैन।

मार्गदर्शनको लागि समयको आवश्यकता हुन्छ। समयको लम्बाइ सिक्न र लागू गर्नको लागि ज्ञानको मात्रामा निर्भर गर्दछ, विद्यार्थीले परिस्थितिहरूको विविधता, र हुनुपर्ने चरित्र निर्माणको मात्रासँग सामना गर्न तयार हुनुपर्दछ। साधारण कामको लागि, केही दिनमा मार्गदर्शन हुन सक्छ। महत्त्वपूर्ण पदको लागि, मार्गदर्शन गर्न वर्षौं लाग्न सक्छ।

एकै व्यक्तिले धेरै व्यक्तिहरूद्वारा मार्गदर्शन पाउँदै, ती प्रत्येकबाट फरक सीपहरू सिक्न सम्भव छ। त्यस अवस्थामा, एउटा व्यक्तिको सट्टा धेरै व्यक्तिहरूको मनोवृत्ति र जीवनशैलीले विद्यार्थीलाई आकार दिनेछ। विद्यार्थीले आफ्नो जीवन र कामको स्वरूपलाई सन्तुलनमा राख्न आफ्नै तरिका खोज्नुपर्छ।

मार्गदर्शन, येशु र अन्य यहूदी रब्बीहरूले अभ्यास गरेको चेलापन जस्तै हो। रब्बीको शिष्य हुनु भनेको विद्यार्थीले ज्ञान मात्र होइन, आफ्नो गुरुको चरित्र र जीवनशैली पनि सिक्नेको हो।

प्रेरित पावलले एक प्रकारको मार्गदर्शनको प्रयोग गरे जब उनले युवा पुरुषहरूलाई पदमा नियुक्त गर्नु अघि उनीसँग सेवकाईमा यात्रा गर्न भर्ती गरे। यस मार्गदर्शन दिने सम्बन्धको कारण, पावलले तिमोथीलाई आफ्नो छोराको रूपमा उल्लेख गरे।

विकसित हुँदै गरेका अगुवाको लागि केही प्रकारको सल्लाह महत्त्वपूर्ण छ। उसले व्यक्तिगत अध्ययन गरेर, अरूको अवलोकनद्वारा र शिक्षकहरूबाट धेरै कुरा सिक्न सक्छ। तथापि, व्यक्तिगत सल्लाहले अद्वितीय रूपमा विकसित हुँदै गरेका अगुवालाई सफल हुनको लागि तयार गर्दछ।

अगुवाहरूको निरन्तर विकासका लागि प्रश्नहरू

एक अगुवाले यी प्रश्नहरूलाई आफूले निर्देशन दिने अगुवाहरूलाई सहयोग गर्न प्रयोग गर्नुपर्छ। तिनीहरूलाई एकै बैठकमा सँगै प्रयोग गर्न सकिन्छ, वा चयन गरिएकाहरूलाई विभिन्न समयमा वार्तालापमा प्रयोग गर्न सकिन्छ। तिनीहरूलाई एक पटक मात्र प्रयोग गर्नु हुँदैन, तर मौका पर्दा र नियमित रूपमा प्रयोग गरिनुपर्छ।

- हाम्रो संगठनको मूल्य के हो?
- मानिसहरूको सेवा कसरी गर्दै हुनुहुन्छ? तिनीहरूको आवश्यकता के हो? उनीहरूलाई सहयोग गर्न तपाईंको योजना के छ?
- तपाईंको नेतृत्वमा रहेको टोलीमा को-को हुनुहुन्छ? के हृदय र मस्तिष्क संलग्न छन्?

- तपाईंको पन्चवर्षे योजना के छ? त्यसको बारेमा के तपाईंको टोलीलाई थाहा छ?
- तपाईंले विकासका लागि व्यक्ति चयन (वा टोलीमा थपिनु पर्ने) गर्दा तपाईं कुन विशेषताहरू खोज्नुहुन्छ?
- (एक व्यक्ति वा कार्यक्रम) _____ को लागि तपाईंको लक्ष्य के के छ?
- तपाईं के मापन गर्दै हुनुहुन्छ? के त्यो सबैभन्दा महत्वपूर्ण छ? तपाईं कसरी सबैभन्दा महत्वपूर्ण कुराहरू मापन गर्न सक्नुहुन्छ? तपाईंले मापन गरिरहनुभएको कुरा सुधार गर्न तपाईं के गर्न सक्नुहुन्छ?
- आफ्नो विकास गर्न लागि के गर्दै हुनुहुन्छ? (एक व्यक्ति वा कार्यक्रम) _____ को विकास गर्न?
- तपाईं कसरी भविष्यलाई वर्तमानको भन्दा फरक होस् भन्ने चाहनुहुन्छ? के तपाईंका मानिसहरू पनि यस्तै चाहन्छन्? तिनीहरूले पनि यस्तै चाहना किन राख्नुपर्छ भनेर के तपाईंले व्याख्या गर्नुभएको छ? यसमा कसरी संलग्न हुने र उनीहरूले यसलाई कसरी गर्न सक्छन् के उनीहरूलाई थाहा छ?
- के तपाईं धेरै व्यस्त हुनुहुन्छ? कसले तपाईंलाई मद्दत गर्न सक्छ? तपाईं के जिम्मेवारी दिन सक्नुहुन्छ?
- मलाई भन्नुहोस् _____ (व्यक्ति) ले _____ (संगठन वा कार्यक्रम) को लागि के गर्छ। (स्थानीय अगुवालाई उनीहरूको सुनुवाइमा टोलीका सदस्यहरूको प्रशंसा गर्न पाउनुहोस्।)

एक दर्शक खेलकुद प्रतियोगितामा गएर खेलाडीको तस्विर लिएर घर आए। उनीसँग एउटा स्मारिका थियो।

एक खेलाडी खेलकुद प्रतियोगितामा गएर जित्यो। उनी ट्रफी लिएर घर आए।

एक बूढो मानिस खेलकुद प्रतियोगितामा गए र जित्नको लागि आफूले तालिम दिएका खेलाडीहरूलाई हेरे। उनको एउटा प्रतिष्ठित इतिहास थियो।

केही विद्यार्थीहरूलाई यस पाठको कारणले उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने आशा गर्छन् भनेर बाँड्न अनुमति दिनुहोस्।

पाठ १३ का गर्नुपर्ने कार्यहरू

१. यस पाठबाट जीवन परिवर्तन गर्ने अवधारणाको संक्षेपमा एउटा अनुच्छेद लेख्नुहोस्। यो किन महत्वपूर्ण छ व्याख्या गर्नुहोस्। यसले के राम्रो गर्न सक्छ? यसलाई नबुझ्दा के हानि हुन सक्छ?
२. यस पाठका सिद्धान्तहरूलाई आफ्नो जीवनमा कसरी लागू गर्ने भनेर व्याख्या गर्नुहोस्। यस पाठले तपाईंको लक्ष्यलाई कसरी परिवर्तन गर्छ? तपाईं आफ्नो कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने योजना बनाउनुहुन्छ?
३. यस पाठमा सूचीबद्ध दस "विकासीत हुँदै गरेका अगुवाहरूको लागि निर्देशनहरू" अध्ययन गर्नुहोस्। अर्को कक्षाको सुरुमा आफ्नो स्मरणबाट तीमध्ये सातवटालाई लेख्न र व्याख्या गर्न तयार हुनुहोस्।

अन्तर साँस्कृतिहरू

परिचय

मण्डलीले संसारलाई सुसमाचार प्रचार गर्नुपर्ने भएको कारणले सेवकाइको नेतृत्व प्रायः अन्तर-साँस्कृतिक हुन्छ, र मण्डलीको आत्मिक एकताको कारणले गर्दा अन्तर-साँस्कृतिक सेवकाइलाई सम्भव तुल्याउँछ ।

अर्को संस्कृतिमा सेवा गर्ने व्यक्तिलाई पठाउने संगठनमा उसको प्रशिक्षण र प्रतिष्ठाको कारणले उसलाई प्रायः अगुवा मानिन्छ । तसर्थ, अन्तर-साँस्कृतिक सेवकाइमा रहेको व्यक्तिले नेतृत्वको अध्ययन गर्नुपर्छ ।

» एकभन्दा बढी संस्कृति समावेश भएको मण्डलीको कुन उदाहरणहरू तपाईंलाई थाहा छ?

अन्तर-साँस्कृतिक नेतृत्वको परिभाषा

अन्तर-साँस्कृतिक रूपमा नेतृत्व गर्नु भनेको दुई वा बढी साँस्कृतिक परम्पराहरूबाट आएका मानिसहरूलाई भरोसाको समुदाय निर्माणमा तपाईंसँग सहभागी हुन प्रेरित गर्नु हो, र त्यसपछि तपाईंलाई पछ्याउन र विश्वासको आकर्षक दृष्टि प्राप्त गर्न तपाईंद्वारा सशक्त बनिनको लागि हो ।^{३९}

भरोसा को समुदाय निर्माण गर्नु

पहिले, एक समुदायको निर्माण गर्नुहोस् जसले सँगै जीवनको कुराहरूलाई आदानप्रदान गर्दछ, र त्यसपछि त्यो समुदायले के हासिल गर्न सक्छ भन्ने प्रकाशलाई फेला पार्नुहोस् । मण्डली निर्माण गर्ने प्रयासमा, स्थापित मण्डली हुनु अघि समुदाय एउटा सानो टोली मात्र हुन सक्छ । जसै विश्वासी सदस्यहरूको विकास हुन्छ, यसमा मण्डली जीवनका सबै पक्षहरू समावेश हुनुपर्छ । त्यसो हुनको लागि, टोली यसको बारेमा उद्देश्यपूर्ण हुनुपर्छ, विशेष गरी यदि टोली अधिकतर रूपमा विदेशीहरूद्वारा बनेको छ भने । तिनीहरूले "हामी र तिनीहरू" भन्ने मानसिकतालाई अस्वीकार गर्नुपर्छ ।

भरोसा कसरी विकसित हुन्छ? यो उद्देश्यपूर्ण हुनुपर्छ । यसलाई सुधार गर्न र सम्बन्ध निर्माण गर्न केही जोखिम, केही रोक नसकिने गल्तीहरू, र प्रचुर प्रेम र इमानदारीता चाहिन्छ । यदि ती कुराहरू सम्बन्धमा अवस्थित छैनन् भने, सम्बन्ध सतही हुन्छ, र धेरै विश्वास निर्माण हुँदैन ।

» यस्ता मानिसलाई भरोसा गर्नुको अर्थ के होला?

"सबै परिस्थितिमा पाँचवटा कुराको अभ्यास गर्नु चाहिँ पूर्ण सद्गुण हो; यी पाँच हुन् गम्भीरता, आत्माको उदारता, इमान्दारिता, लगनशीलता र दया ।"

कन्फ्युसियस

३९ शेरउड लिङ्गेनफेल्डर, *अन्तर-साँस्कृतिक रूपमा अगुवाइ गर्दै* (एडा: बेकर एकेडेमिक, २००८), ११७

"प्रेरणादायी" भनेको के हो? यो सकारात्मक भावनाहरू सिर्जना गर्नु भन्दा बढी हो। यसमा मनोवृत्तिलाई आकार दिने र उत्प्रेरित गर्ने कार्यहरू समावेश छन्। यसका लागि विश्वासको सामग्री र समूह सदस्यहरूको मनोबल दुवै आवश्यक हुन्छ।

एक आकर्षक विश्वासको दर्शन

सेवकाइ नेतृत्वको लागि, आकर्षक दर्शनमा सुसमाचार, पवित्र जीवन, मण्डली र प्रचार समावेश हुनेछ। यी नयाँ संस्कृतिमा कस्तो देखिन्छन् भनेर अनुमान गर्न धेरै हतार नगर्नुहोस्।

यहाँ *आकर्षक* शब्द किन प्रयोग गरिएको छ? यहाँ वर्णन गरिएको दर्शन एक बाइबलीय आदेशको साथ आउँछ जसले प्रतिबद्ध हुनको लागि आह्वान गर्दछ। यस दर्शनले समूहका सदस्यहरूलाई गहिरो प्रतिबद्धताको लागि प्रेरित गर्नुपर्छ।

मार्गको नेतृत्व गर्नु

अगुवाले जीवनलाई उदाहरणीय बनाउनुपर्छ — प्रतिबद्ध व्यक्तिहरूको भित्री दलबाट सुरु गरेर, त्यसपछि यसलाई विस्तार गर्नुपर्छ। उसले एउटा समूह सिर्जना गर्न मद्दत गर्नुपर्छ जसले वास्तविक जीवनमा दर्शन कस्तो देखिन्छ भनेर प्रस्तुत गर्छ।

पछ्याउनको लागि अरूलाई आह्वान गर्नु

उसले अरूलाई दर्शन पछ्याउनको निम्ति निमन्त्रणा दिन्छ। उसले व्यक्तिगत सम्बन्धमा, व्यक्तिहरूलाई सल्लाह दिएर, सिकाएर, र मानिसहरूलाई जिम्मेवारी लिन आमन्त्रित गरेर यो गर्छ।

पछ्याउनेहरूलाई सशक्तिकरण गर्नु

एक सच्चा अगुवाले अरूलाई जिम्मेवारी दिन्छ। उसले जोखिमहरू स्वीकार गर्दछ, रचनात्मकतालाई अनुमति दिन्छ, र समूहमा अरूको लागि अवसरहरू सिर्जना गर्दछ।

» नेतृत्वको यो दृष्टिकोणलाई तपाईं के देख्नुहुन्छ? यसको बलियो पक्षहरू के-के हुन्? यसको कठिनाइहरू के-के हुन्?

प्रवर्द्धनका सांस्कृतिक दृष्टिकोणहरू

केही संस्कृतिहरूमा, एक व्यक्तिलाई धेरै वर्षको इमानदारपूर्ण सहभागिता पछि मात्र नेतृत्वको पदमा पदोन्नति गरिन्छ। भनिन्छ एउटा संस्कृतिमा अगुवाहरूले क्षमतावान् अगुवाहरूलाई दस वर्षसम्म अवलोकन गर्न आवश्यक छ। यी संस्कृतिहरूमा, नयाँ व्यक्तिलाई उच्च पदहरूमा जान गाह्रो छ। मिसनरीहरू कहिलेकाहीँ विशेष क्षमता चाहिने पद पूरा गर्न खोज्दा निराश हुन्छन्, किनभने स्थानीय अगुवाहरूले विशेष क्षमतामा उत्कृष्ट व्यक्ति प्रयोग गर्नुको सट्टा आफूलाई प्रमाणित गरेको र लामो समयदेखि विश्वासी व्यक्तिलाई प्रयोग गर्न चाहेका हुन्छन्।

आर्नोल्डले एक संस्कृतिमा वर्षौंसम्म मिसनरीको रूपमा काम गरेका थिए जहाँ अनुवादक मात्र काम गर्ने व्यक्ति थिए। आर्नोल्डले सधैं राम्रो काम गर्न सक्ने व्यक्तिलाई प्राप्त गर्ने प्रयास गर्थे, चाहे उसले त्यो व्यक्तिलाई धेरै समयसम्म नचिनेको भएपनि।

अब, आर्नोल्ड एउटा संस्कृतिमा काम गर्दै थिए जहाँ अनुवादकको पद संगठनमा उच्च स्थान थियो। अगुवाहरूले त्यस्तो अनुवादकलाई मात्र अनुमति दिन्थे जसलाई उनीहरूले मण्डलीको विश्वासयोग्य सदस्य हुन भनेर चिन्थे। कहिलेकाहीँ आर्नोल्डले राम्रोसँग काम गर्न नसक्ने अनुवादकसँग प्रचार गर्नुपर्थ्यो, जबकि मण्डलीमा राम्रो अनुवादक बसिरहेको थियो।

केही संस्कृतिहरूले शिक्षा र प्रतिभा भन्दा धेरै उमेर र अनुभवलाई सम्मान गर्छन् । मिसनरीहरू प्रायः युवाहरूलाई तालिम दिन्छन् किनभने तिनीहरू महत्वाकांक्षी, परिवर्तन गर्न तयार छन्, र वृद्ध मानिसहरूलाई भन्दा तालिम दिन सजिलो छ । जे होस्, धेरैजसो संस्कृतिहरूमा, मण्डलीहरूले युवा नेतृत्वको प्रतिरोध गर्नेछन् किनभने यसले वृद्ध अगुवाहरूको अनादर गरेको देखिन्छ । युवा अगुवाहरू धैर्यवान, सहयोगी र वृद्ध अगुवाहरूको चिन्ताप्रति संवेदनशील हुनुपर्छ । पुराना अगुवाहरूले युवाहरूलाई जिम्मेवारी द्धोड्ने प्रयास गर्नुपर्छ र नेतृत्व टोलीलाई विस्तार गर्न अनुमति दिनुपर्छ ।

» उमेर र अनुभवलाई सम्मान गर्ने तरिकामा प्रशिक्षण कसरी गर्न सकिन्छ?

अख्तियारका पदहरूप्रतिको सांस्कृतिक दृष्टिकोण

कुनै अगुवा कसरी छनोट गरिन्छ? अगुवाले आफ्नो पदलाई कसरी कायम राख्छ? अगुवाको पदमा दुई विपरीत सांस्कृतिक दृष्टिकोणहरू छन् ।

एउटा दृष्टिकोणमा, अगुवालाई उसको क्षमता र चरित्रको कारणले उसको पद दिइन्छ । उनी आफूले नेतृत्व गरेको मानिसबाट उ चुनिन सक्छ । उसले राम्रो नेतृत्व गरेकोले अगुवाको रूपमा सेवा गरिरहन्छ । उनीसँग पूर्ण अधिकार छैन, तर कुनै समूहप्रति उत्तरदायी छन् । यदि उनी शारीरिक रूपमा काम गर्न असमर्थ भएमा उनले राजीनामा दिने अपेक्षा गरिएको छ । यदि उनले राम्रो नेतृत्व गरेनन् भने, उनको स्थानमा चुनाव हुन सक्छ । यदि उसले अनैतिक वा बेइमान काम गर्छ भने, उसलाई अगुवाको रूपमा काम गर्न जारी राख्नको लागि योग्य मानिने छैन, विशेष गरी ख्रीष्टियन संगठनमा ।

अर्को प्रकारको संस्कृतिमा, अगुवालाई उसको पद दिइएको हुन्छ किनभने ऊ लामो समयदेखि संगठनमा संलग्न भएको छ र इमानदार व्यक्तिको रूपमा चिनिन्छ । उनी अख्तियार भएका थोरैद्वारा नियुक्त गरिन्छन् । यदि चुनाव हुन्छ भने, त्यो यथार्थ होइन; मानिसहरूले आफूले चिनेको व्यक्ति जसलाई अधिकारीहरूले अनुमोदन गरेका हुन्छन् त्यही व्यक्तिलाई मतदान गर्छन् । अन्ततः ऊसँग लगभग पूर्ण अधिकार हुन्छ । उसले सल्लाह सुन्न सक्छ, तर आफ्नो निर्णयमा कहिल्यै अस्वीकृत हुँदैन । ऊ धेरै वर्षसम्म अगुवा भइसकेपछि, उसको रहिरहेको पद उसले कत्तिको राम्रो नेतृत्व गर्छ भन्नेमा भर पर्दैन । ऊ धेरै जसो उत्तरदायित्व भन्दा पर हुन्छ र आफ्नो कार्यहरूको बारेमा प्रश्नहरूको जवाफ दिने अपेक्षा गर्दैन । अनैतिक वा बेइमान कार्यहरूले पनि उसलाई हटाउने कारण नहुन सक्छ । वृद्धावस्थामा वा खराब स्वास्थ्यमा पनि काम गर्न नसक्ने अवस्थामा, उसले विरलै कुनै जिम्मेवारी पूरा गरे पनि पदमा जारी रहन सक्छ । ऊ पूर्ण रूपमा बदनाम हुने चरम अवस्थामा बाहेक उसका अनुयायीहरूले उसलाई हटाउने छैनन् ।

यस संस्कृतिमा, अगुवाले स्वेच्छाले आफ्नो चुनेको उत्तराधिकारीलाई पद हस्तान्तरण गर्ने कुरा बाहेक अरु कुराले शान्तिपूर्ण रूपमा सत्ता हस्तान्तरण हुँदैन । यदि समूहले अगुवालाई उसको इच्छाविपरीत हटाउने निर्णय गर्छ भने, यसले आरोप लगाउने, सहयोग गर्न अस्वीकार गर्ने, कानुनी कारबाही, सार्वजनिक द्वन्द्व र संगठन विभाजनको जोखिममा पार्ने परिणाम निम्त्याउन सक्छ । दुःखको कुरा, सेवा संगठनहरूले अक्सर आफ्नो संस्कृतिको उदाहरण पछ्याएका छन् र तिनीहरूको ख्रीष्टियन गवाहीलाई नराम्ररी क्षति पुर्याएका छन् ।

फ्रान्कोइसले धेरै वर्षसम्म मण्डलीमा पास्टरको काम गरे । बुढेसकालको बेलामा उनको स्वास्थ्य खराब थियो । उहाँ अर्को सहरमा सर्नु भयो, र मण्डलीलाई तीन जना सहयोगी पास्टरहरूले सेवा दिनुभयो । फ्रान्कोइसले मण्डलीमा विरलै जाँदा पनि पास्टरको पद कायम राखे ।

हन्नास यरूशलेममा प्रधान पूजाहारी थिए । उनले राजीनामा गरेपछि, नयाँ प्रधान पूजाहारी उनको ज्वाइँ कैयाफा थिए । अन्नास सर्वोच्च अख्तियारको रूपमा जारी रहे, यद्यपि उनी कुनै आधिकारिक पदमा थिएनन् । जब येशूलाई गिरफ्तार गरियो, सिपाहीहरूले उहाँलाई कैयाफाकहाँ नभई हन्नासकहाँ लगे (यूहन्ना १८:१२-१३, २४) ।

अर्को संस्कृतिका मिसनरीहरूलाई कहिलेकाहीं संगठनमा अधिकारको अवधारणा बुझ्न गाह्रो हुन्छ । आफूले कामै गर्न नसके

त्यो व्यक्ति किन अख्तियारको पदमा रहन्छ भन्ने कुरा तिनीहरू बुझ्दैनन् । बोर्ड र समितिले शीर्ष अगुवाको आदेशलाई मात्र किन मान्छन् भन्ने बुझ्दैनन् ।

अर्को संस्कृतिमा सेवा गर्ने अगुवाले त्यो संस्कृतिमा कसरी निर्णयहरू लिइन्छ भनेर सिक्र समय लाग्छ । कुनै कुरामा बहुमतले भोट हाल्नु मात्रै कहिल्यै पर्याप्त हुँदैन । भोटले प्रत्येक व्यक्तिको विचार समान मूल्यको हुन्छ भन्ने बुझाउँछ, जुन वास्तवमा कसैले विश्वास गर्दैन । केही व्यक्तिहरूको संगठनमा ठूलो प्रभाव हुन्छ, र संगठनले निर्णय गर्नु अघि तिनीहरूको इच्छाहरू सन्तुष्ट हुनुपर्छ ।

शक्तिको दूरी

केही संस्कृतिहरूमा, अगुवाहरूले आफ्नो संगठनको सबै तहका मानिसहरूसँग सम्बन्ध निर्माण गर्ने प्रयास गर्छन् । कारखानाको मालिकले कामदारहरूसँग कुरा गर्दै र तिनीहरूको नाम सम्झने प्रयास गर्दै कारखानामा हिँड्न सक्छ । एक अगुवाले ट्रक अनलोड गर्न वा भवन सफा गर्न मद्दत गर्न सक्छ ।

अन्य संस्कृतिहरूमा, अगुवालाई संगठनका अधिकांश मानिसहरूबाट टाढाको मानिन्छ । तिनीहरू ऊसँग सीधा कुरा गर्ने अपेक्षा गर्दैनन् । तिनीहरूले उसले कुनै मामूली काम गरेको उचित ठान्दैनन् । यदि उसले तिनीहरूसँग कुराकानी गर्छ भने, तिनीहरू ध्यान दिनमा खुसी हुन सक्छन्, वा तिनीहरू असहज हुन सक्छन् ।

डुएन एल्मर विदेशी देशमा बाइबल स्कूलको अध्यक्षको रूपमा सेवा गर्दै थिए । एक शनिवार दिउँसो, उनले देखे कि घाँस काटिएको रहेछ, त्यसैले उनले आफैले घाँस काटे । उनले सोचेका थिए कि उनको कार्यले नम्रताको नमूना दिन्छ र पर्यवेक्षकहरूलाई उनको काम गर्न इच्छुकताले प्रभावित गर्दछ । तर, विद्यार्थी र कर्मचारीले यो थाहा पाएपछि उनीहरू उदास बने । उनीहरूले भने कि उहाँको यस कार्यले मानिसहरूलाई लाग्ने छ कि विद्यालयको प्रशासनिक संरचना यति कमजोर भएको छ कि अध्यक्षले कसैलाई घाँस काट्न आदेश दिन पनि सकेनन् । अध्यक्षले यस्तो क्षुद्र कार्य गर्नु पर्ने भएकाले संगठन सानो र नगण्य भएको पनि यसले संकेत गरेको छ । उनले मानिसहरूले काम गरेको रूपमा आधिकारिक रूपमा बाहिर उभिएर अर्को केही महिनाहरूमा अवस्थाहरू अझ राम्रो बनाउने प्रयास गरे ।^{४०}

भेट्न आएका अमेरिकी मिसनरीहरूले दुई जना महिलालाई खाना पकाउन राखिएको घरमा खाना खाइरहेका थिए । मिसनरीहरूले खाना पकाउनेहरूलाई टेबुलमा बसेर उनीहरूसँगै खाना खान जोड दिए । तिनीहरूले अन्ततः महिलाहरू टेबलमा नबसेसम्म कर गरे, तर महिलाहरू असहज मान्दै थिए र लगभग केही पनि खाएनन् ।

अर्को संस्कृतिमा काम गर्ने ख्रीष्टियन अगुवाहरूले त्यो संस्कृतिमा ख्रीष्टियन सिद्धान्तहरू सावधानीपूर्वक लागू गर्नुपर्छ । हामीलाई थाहा छ कि सांसारिक प्रणालीहरू मण्डलीमा पछ्याइनु हुँदैन (गलाती ३:२८) । हामीले केही मानिसहरूलाई तिनीहरूको सम्पत्ति वा पदको कारणले अरूलाई भन्दा राम्रो व्यवहार गर्नु हुँदैन (याकूब २:१-४) । येशुले भन्नुभयो कि अगुवाले सेवा गर्न इच्छुक हुनुपर्छ, सबैभन्दा सानो काममा पनि (यूहन्ना १३:१४-१६) । येशुले प्रायः मानिसहरूलाई चकित पार्नुहुन्थ्यो जब उहाँले हैसियतको बारेमा रहेका चलनहरू पालना गर्नु हुँदैनथ्यो (यूहन्ना ४:९, लूका १८:१५-१६) ।

मिसनरीहरूले सबै मानिसहरूलाई प्रेम र आदर र सेवा गर्ने इच्छुकताको उदाहरण बसाल्नुपर्छ । यद्यपि, तिनीहरूले संस्कृतिमा मानिसहरूको वैध सरोकारहरूसँग सहानुभूति देखाउनुपर्छ । तिनीहरूले स्थापित प्रथाहरूको सम्मान गर्छन् र अव्यवस्था उत्पन्न गर्दैनन् भनेर देखाउनुपर्छ ।

मोशाले त्यस समयमा (मिश्र) संसारको सबैभन्दा शक्तिशाली राष्ट्रको शासक बन्ने अवसर पाए । बरु, उनले दास भएको जातिहरू (हिब्रू ११:२५) सँग पहिचान गर्न रोजे । उनको निर्णयको समयमा, उनलाई थाहा थिएन कि परमेश्वरले उनलाई सबै समयको

^{४०} डुएन एल्मर, *अन्तर-सांस्कृतिक सम्बन्धहरू* (डाउनर्स ग्रोभ: इन्टरवर्सिटी प्रेस, २००९), १६७

महान् अगुवाहरू मध्ये एक बनाउनुहुनेछ। उनले दास भएको जातिलाई स्वतन्त्रतातर्फ डोर्याउने छन्, यस जातिलाई ४० वर्षसम्म शत्रुतापूर्ण इलाका मार्फत नेतृत्व गर्नेछन्, त्यसपछि सबै सभ्य राष्ट्रहरूलाई प्रभाव पार्ने कानूनको प्रणाली दिनेछन्, र शताब्दीयौंसम्म चल्ने र ख्रीष्टियन विश्वासको लागि तयार हुने आराधनाको रूप संरचना गर्नेछन्।

मोशाको पहिलो महान निर्णय मिश्रको झूटा धर्महरू र पापपूर्ण सुखहरूलाई अस्वीकार गर्दै परमेश्वरका मानिसहरूसँग पहिचान गर्नु थियो। यदि उनले गलत निर्णय गरेको भए, उनी परमेश्वरको योजनामा कहिल्यै महत्त्वपूर्ण हुने थिएन।

मोशाले धेरै पाठहरू सिके। मानिसहरूले उनको कुरा सुन्ने अपेक्षा गर्नुअघि उनले परमेश्वरको कुरा सुन्न सिके। उनी महान् थिए तर परमेश्वरमा उनको निर्भरताको कारण उनी नम्र थिए। परमेश्वरलाई चिन्ने उनको इच्छाको (प्रस्थान ३३:१८) कारणले उनलाई परमेश्वरको लागि बोल्न योग्य बनायो। परमेश्वरको उपस्थिति बिना इस्राएलले केही गर्न सक्दैन भनेर उनले जोड दिए (प्रस्थान ३३:१५)। उनलाई थाहा थियो कि उनले गर्ने नेतृत्व आफ्नो महिमा गर्ने उद्देश्यको लागि होइन।

मोशाले आफूले नेतृत्व गरेका मानिसहरूलाई प्रेम गर्थे। एक पटक, परमेश्वरले मानिसहरूलाई तिनीहरूको पापको लागि नष्ट गर्ने धम्की दिनुभयो, मोशालाई अन्य मानिसहरूको महान् अगुवा बनाउने प्रस्ताव गर्नुभयो। मोशाले भने कि उनीहरू बिना नै महान् अगुवा बन्नु भन्दा त इस्राएलको सट्टामा मलाई न्याय गरियोस् (प्रस्थान ३२:३२)। यदि कुनै अगुवाले कुनै पदको लागि आफ्ना मानिसहरूलाई सजिलै अन्यत्र छोड्न सक्छ भने, ऊसँग मोशाजस्तो अगुवाको हृदय हुँदैन।

व्यक्तिगत लक्ष्य र इनामहरू

अमेरिकीहरूले व्यक्तिगत इनामहरू र सम्मानहरू सबै भन्दा उत्तम प्रेरणाहरू हुन् भनी मान्दछन्, जसले गर्दा एक व्यक्तिले तिनीहरूको आफ्नै प्रयासले कमाउन सक्छ। यद्यपि, धेरै संस्कृतिहरूले यो विश्वास गर्छन् कि उपलब्धिको इनाम समूहको हो। तिनीहरूले एकलै लक्ष्यहरू प्राप्त गर्न प्रयास गर्ने व्यक्तिलाई रिस उठाउन र अवरोध गर्न सक्छन्। व्यक्तिगत उपलब्धिको सम्मान होस् भन्ने चाहँदैनन्।

जापानीहरूको एउटा भनाइ छ: "ठाडो निस्केको काँटीलाई तल ठोकिनेछ।" यसको मतलब एक व्यक्तिले समूहसँग काम गर्नुको सट्टा आफ्नो लागि ध्यान आकर्षित गर्ने प्रयास गर्नु हुँदैन।

अर्को संस्कृतिमा काम गर्ने अगुवाले लक्ष्य र इनामहरूको संस्कृतिको दृष्टिकोण बुझ्न आवश्यक छ। हुनसक्छ इनामहरू एक टोलीले जस्तै लक्ष्य हासिल गर्न सक्ने समूहहरूलाई प्रदान गर्नुपर्छ।

सांस्कृतिक कब्जाबाट जोगिनु

धेरै जसो सुसमाचारलाई नयाँ संस्कृतिमा त्यस संस्कृतिको सम्मान गर्ने तरिकामा लगिएको थिएन। सुसमाचार एक उच्च संस्कृतिबाट सन्देशको रूपमासंचार गरिएको थियो जसमा सांस्कृतिक विवरणहरू पनि समावेश गरिएको थियो। धेरै सुसमाचार प्रचार गरिसकिएका मानिसहरूको लागि, सुसमाचारलाई प्रतिक्रिया दिनुको अर्थ तिनीहरूले पनि विदेशी संस्कृतिप्रति आत्मसमर्पण गरे।

सांस्कृतिक प्रभुत्व शब्द उपयोगी छ। सांस्कृतिक प्रभुत्वको अर्थ एक संस्कृतिले अर्कोबाट तत्वहरू उधारो लिने मात्र होइन। सांस्कृतिक प्रभुत्व तब हुन्छ जब धेरै व्यक्तिहरूले विदेशी संस्कृतिलाई आफ्नै भन्दा उच्च देख्छन् र यसलाई पछ्याउने प्रयास गर्छन्। खासगरी युवाहरूले पहिरन, बोली र मूल्यमान्यतामा विदेशी संस्कृतिको नक्कल गर्न खोज्छन्। युवाहरू पहिले अवस्थित नभएका भूमिकाहरू, जस्तै अनुवादकको काम गर्ने चाहना राख्छन्, जसले गर्दा उनीहरू नयाँ अगुवाहरूसँग काम गर्न सक्छन्।

एउटा संस्कृति अर्कोले कब्जा गरेको वातावरणमा, शक्ति र प्रभावको पुराना स्थितिहरू कमजोर हुन्छन्। द्रुत गतिमा परिवर्तन

भइरहेको वातावरणमा, युवाहरूलाई उमेर घटाउने कुरा फाइदा र सम्मानको छ । पुरानो चलनलाई युवा पुस्ताले अस्वीकार गरेका छन् । युवाहरूलाई आफ्ना मानिसहरूको इतिहास र सांस्कृतिक प्रतीकहरूमा कम चासो छ किनभने तिनीहरूले आफ्नै सांस्कृतिको सम्मानलाई गुमाए ।

मिसनरीहरूसँग सांस्कृतिक प्रभुत्व रोकको लागि विकल्प छैन जबसम्म तिनीहरू मौलिक सांस्कृतिलाई प्रभाव पार्ने पहिलो विदेशीहरू हुन्छन् । अधिकांश ठाउँमा विदेशी व्यापारिक स्वार्थले सांस्कृतिक प्रभुत्व गर्न सुरु गरिसकेको छ ।

दुर्भाग्यवश, धेरै मिसनरीहरूले सांस्कृतिक प्रभुत्वमा सहभागि भएका छन् अनि यसलाई मण्डलीमा लागिरहेका छन् । मिशनहरूको कार्य भनेको बाइबलीय मण्डलीको स्वदेशी अभिव्यक्तिहरू स्थापित गर्नु हो । एउटा स्थानिय मण्डली आत्मनिर्भर, स्व-शासित, र स्व-प्रचारित हुन्छ ।

स्थानिय विकासमा यी कुराहरूले बाधा पुर्याउँछ

- वैदेशिक नीतिहरू
- विदेशी परम्पराको परिचय र निरन्तरता
- प्रवासी नेतृत्व
- विदेशी निर्णय प्रक्रियाहरू
- पैसाको हेरफेर प्रयोग ^{४१}

विदेशी मिसनरीहरू प्रायः स्वदेशी अगुवाहरूसँग नभएको स्रोत र उपकरण लिएर आउँछन् । मण्डली स्थापनामा संलग्न मिसनरी नयाँ मण्डलीको पास्टर हुनुहुँदैन । यदि एक मिसनरी पहिलो पास्टर हो भने, उसको खर्च र दियाइले एक भूमिका सिर्जना गर्दछ जुन राष्ट्रिय पास्टरले भर्न सक्षम हुनेछैन ।

मिसनरीलाई सधैं एक अद्वितीय, अस्थायी भूमिका पूरा गर्ने विदेशीको रूपमा हेरिनुपर्छ । उसले आत्मिक वृद्धि र प्रतिबद्धता देखाउने स्थानीय मानिसहरूलाई अतिरिक्त प्रशिक्षण दिनुपर्छ, र तिनीहरूमध्ये एकले नयाँ मण्डलीमा पास्टरिय काम गर्नुपर्छ ।

स्थानीय पास्टरहरूलाई स्थानीय मानिसहरूले समर्थन गर्नुपर्छ र आवश्यक भएमा तिनीहरूको आफ्नै कामद्वारा कामद्वारा पनि । यदि तिनीहरू विदेशीहरूद्वारा समर्थित छन् भने, स्थानीय मण्डलीले आफ्नो आर्थिक जिम्मेवारी वा उत्तरदायीत्व कहिल्यै देखेछैन । तिनीहरूले मण्डली विदेशी संस्थाको हो भन्ने ठान्नेछन्, तिनीहरूको होइन ।

केही विद्यार्थीहरूलाई यस पाठको कारणले उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने आशा गर्छन् भनेर बाँड्न अनुमति दिनुहोस् ।

^{४१} द विलोबैंकको रिपोर्ट: सुसमाचार र संस्कृति "लोजान अकेजनल पेपर २" (१९७८) मा परामर्श । मार्च १४, २०२० मा <https://www.lausanne.org/content/lop/lop-२> बाट प्राप्त गरियो ।

पाठ १४ का गर्नुपर्ने कार्यहरू

१. यस पाठबाट जीवन परिवर्तन गर्ने अवधारणाको संक्षेपमा एउटा अनुच्छेद लेख्नुहोस् । यो किन महत्त्वपूर्ण छ व्याख्या गर्नुहोस् । यसले के राम्रो गर्न सक्छ? यसलाई नबुझ्दा के हानि हुन सक्छ?
२. यस पाठका सिद्धान्तहरूलाई आफ्नो जीवनमा कसरी लागू गर्ने भनेर व्याख्या गर्नुहोस् । यस पाठले तपाईंको लक्ष्यलाई कसरी परिवर्तन गर्छ? तपाईं आफ्नो कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने योजना बनाउनुहुन्छ?
३. यस पाठको सुरुदेखि नै अन्तर-साँस्कृतिक नेतृत्वको परिभाषा याद गर्नुहोस् । यसलाई आफ्नो स्मरणबाट लेख्न तयार हुनुहोस् र अर्को कक्षा सत्रको सुरुमा व्याख्या गर्नुहोस् ।

कार्यसम्पादन प्रतिक्रिया

अंक तालिका

एक पेशेवर फुटबल खेलको समयमा, मैदानको छेउमा ठूलो अंक तालिका बत्ती बालेर राखिन्छ जहाँ सबैले यसलाई देख्न सक्छन्। दर्शकहरूले टोलीले कस्तो गरिरहेको छ भनेर जान्न चाहन्छन्, तर प्रशिक्षक र टोलीका सदस्यहरूका लागि अंक तालिका अझ महत्त्वपूर्ण छ।

» खेलको समयमा प्रशिक्षक र खेलाडीहरूले अंक जान्न किन महत्त्वपूर्ण छ?

खेल कसरी चलिरहेको छ भनेर बुझ्न, रणनीतिको प्रभावकारिता मूल्याङ्कन गर्न, निर्णयहरू गर्न, समायोजन गर्न र जित्नको लागि अंक तालिका आवश्यक हुन्छ।^{४२}

एक अगुवाले संगठनको "अंक" उसले नेतृत्व गर्ने मानिसहरू र उसमाथि अधिकार गर्ने मानिसहरूलाई व्याख्या गर्न सक्षम हुनुपर्दछ।

धेरै संगठनहरूमा, अगुवाको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गर्ने कुनै प्रणाली स्थापित भएको छैन। अगुवाले के गर्नुपर्छ भनेर सबैको आ-आफ्नो विचारमा आधारित धारणा हुन्छ। अगुवाले आफ्नै कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गर्न र यसलाई व्याख्या गर्न सक्षम हुनु आवश्यक छ, विशेष गरी उसको लागि आवश्यकताहरू निर्धारण गर्ने व्यक्तिहरूलाई।

अगुवाले आफूले नेतृत्व गर्ने मानिसहरूको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन र सुधार गर्न पनि सक्षम हुनुपर्छ। उसले तिनीहरूलाई निरुत्साहित नगर्ने वा तिनीहरूमाथिको आफ्नो प्रभावलाई कम नगर्ने तरिकामा यो गर्नुपर्छ।

» यदि अगुवाले आफ्ना मानिसहरूलाई उनीहरूको भावनाको चिन्ता नगरी हप्काउँछ भने के हुन्छ?

समितिसँग काम गर्नु

एउटा संस्थामा सामान्यतया संचालक समिति हुन्छ जो संस्थाको लागि सर्वोच्च अधिकारी हो। कहिलेकाहीँ तिनीहरूलाई परिचारकहरूको समिति भनिन्छ। संस्थाको कार्यकारी समितिको अध्यक्ष हुन वा नहुन सक्छ। संगठनको सर्वोच्च अगुवा (कार्यकारी) समितिप्रति उत्तरदायी हुन्छ।

प्रशासनले समाधान नगरेको संस्थामा द्वन्द्व समाधान गर्ने अन्तिम अधिकार परिचारक समितिलाई हुन्छ। यो महत्त्वपूर्ण छ कि समितिले संगठनको लागि समग्र दृष्टिकोण र सफलताको परिभाषा बाँड्छुँड गर्दछ। अगुवा र तिनका कर्मचारीले समितिको दृष्टिकोण भन्दा फरक तरिकाले संगठनको लागि दृष्टिकोण बनाएका कारण केही संगठनहरूमा समस्या भएको छ।

कार्यकारीले संगठनका अन्य कर्मचारीहरूको पर्यवेक्षण गर्दछ, र कर्मचारीहरूले सामान्यतया समितिका सदस्यहरूबाट निर्देशनहरू प्रत्यक्ष रूपले प्राप्त गर्नु हुँदैन। कर्मचारीलाई सफल बनाउन सहयोग गर्ने जिम्मेवारी कार्यकारीको हो। कर्मचारीहरू

^{४२} जोन म्याक्सवेल, टोली कार्यको १७ वटा निर्विवाद नियमहरू: तिनीहरूलाई अँगालो हाल्नुहोस् र तपाईंको टोलीलाई सशक्त बनाउनुहोस् (न्यूयोर्क: हार्परकोलिन्स नेतृत्व, २००१), १५३-१५५

विफल भएका छन् तिनीहरूले गल्ती गरेका छन् भनी बोर्डलाई रिपोर्ट गर्दा उसले नेतृत्व गर्न असफल भएको रिपोर्ट गरिरहेको महसुस गर्नुपर्छ ।

समितिले संगठनको लागि सामान्य नीति र लक्ष्यहरू निर्धारण गर्दछ । कार्यकारीले संगठनको सञ्चालनलाई निर्देशन दिन्छ र समितिको सामान्य लक्ष्यहरू कसरी पूरा गर्ने भन्ने बारे निर्णय गर्दछ ।

कार्यकारीले समितिसँग कुरा नगरी के निर्णय गर्न सक्छ? त्यो कार्यकारी र समिति बीचको सम्बन्धमा निर्भर गर्दछ । यदि अगुवाले लामो समयसम्म आफ्नो पदमा राम्रो काम गरेको छ भने, समितिले धेरै निर्णयहरू गर्न उसलाई भरोसा गर्दछ । यदि उसले खराब नतिजा भएका निर्णयहरू गर्छ भने, समिति चिन्तित हुन्छ र थप निर्णयहरूमा संलग्न हुन चाहन्छ ।

जब अगुवाले राम्रो नतिजा ल्याउने राम्रो निर्णय गर्छ, अगुवाप्रति समितिको भरोसा बढ्छ । परिस्थितिहरूप्रति सधैं पूर्ण इमानदार भएर, समस्याहरूलाई देखेर छक्क नपर्ने र तिनीहरूलाई सुन्न र बुझ्नको लागि समय निकालेर उनीहरूलाई सूचित गरेर उसले उनीहरूको भरोसा बढाउन सक्छ ।

» संगठनको सर्वोच्च अगुवाको लागि बोर्डप्रति जवाफदेही हुनु किन महत्वपूर्ण छ?

एउटा खराब उदाहरण...

उज्जियाह एक शक्तिशाली राजा थिए जसले राष्ट्रलाई समृद्ध बनाए, यसको क्षेत्र विस्तार गरे, सेनाको विकास गरे र कृषि विधिहरूलाई उन्नत गराए । उनले ५२ वर्षसम्म शासन गरे ।

उनले ४० वर्ष शासन गरिसकेपछि उनको प्रभाव ठूलो भयो । तिनले शासन गरेका अधिकांश मानिसहरूको अर्को राजा कहिल्यै भएन । उनको निर्णयले राम्रो नतिजा दियो । मैले अब कसैको कुरा सुन्नै पर्दैन भन्ने उनलाई लाग्न थाल्यो ।

उज्जियाहले आफूलाई पूर्ण अधिकारको रूपमा हेर्न थाले । किनभने राजा यहूदाको कुलबाट थिए र पूजाहारीहरू लेवी कुलका थिए, एउटै व्यक्ति राजा र पूजाहारी दुवै हुन सक्दैन । यद्यपि, उज्जियाहले मन्दिरको पूजामा अख्तियार लिन र पूजाको नेतृत्व गर्ने निर्णय गरे (२ इतिहास २६:१६-२१) । राजालाई पुजारी बन्न नपरोस् भनेर परमेश्वरले नियमहरू दिनुभएको थियो किनभने धेरै राष्ट्रहरूमा राजालाई देवताको रूपमा पूजा गरिन्छ ।

उज्जियाह कुष्ठरोगबाट पीडित थिए र आफ्नो जीवनको अन्तिम ११ वर्ष छुट्टै घरमा बसेर बिताए, अनि प्रतिनिधिहरूद्वारा मात्र शासन गरे । धेरै महान दीर्घकालीन अगुवाहरू आफ्नो जीवनको अन्तिम वर्षहरूमा अहंकारी मनोवृत्ति र कार्यहरूको कारण दुखद रूपमा समाप्त भएका छन् ।

कार्यसम्पादन प्रतिक्रियाको आवश्यकता

आफ्नो कामले आफूले रिपोर्ट गर्नेहरूको अपेक्षा पूरा गर्छ भनेर कसरी थाहा पाउन सक्छ? उसलाई उनीहरूको कामको मूल्याङ्कन दिन आवश्यक छ ।

मूल्याङ्कन औपचारिक र विस्तृत हुन सक्छ, वा तिनीहरू अनौपचारिक र सरल हुन सक्छन् । मूल्याङ्कनको सबैभन्दा प्रभावकारी र उपयोगी रूप यो हो जब एक अगुवाले कसैलाई के राम्रो गरिरहेको छ र के सुधार गर्नुपर्छ भनेर छोटकरीमा बताउँछ । यो मूल्याङ्कन पूर्ण छैन; यसले व्यक्तिको कार्यसम्पादनको हरेक पक्षलाई समेट्दैन । यसको सट्टा, अगुवाले केही गुणहरूको प्रशंसा गर्दछ र गल्ती सुधारछ ।

धेरैजसो मानिसहरू आफ्नो रूप कसरी सुधार गर्ने भनेर हेर्नको लागि हरेक दिन ऐनामा आफैलाई हेर्छन् । ऐना बिना, तपाईं

कस्तो देखिनुहुन्छ के तपाईंलाई थाहा छ? तपाईं अन्य व्यक्तिहरूको प्रतिक्रियाबाट तपाईं आकर्षक हुनुहुन्छ वा हुनुहुन्न भनेर निर्णय गर्नुहुनेछ । कार्यसम्पादन प्रतिक्रिया हाम्रो कामको लागि ऐना जस्तै हो ।

म दृढतापूर्वक विश्वास गर्छु कि प्रतिक्रिया प्रदान गर्नु कार्यसम्पादन सुधार गर्न र सन्तुष्टि जगाउने सबैभन्दा लागत-प्रभावी रणनीति हो । यो छिट्टै गर्न सकिन्छ, यसमा कुनै खर्च लाग्दैन, र यसले मानिसहरूलाई छिट्टै घुमाउन सक्छ ।^{४३}

मानिसहरू अनुमोदन चाहन्छन् । यो मानवको आधारभूत आवश्यकता हो । मानिसहरू अरूबाट अनुमोदन हुने आशाबाट उत्प्रेरित हुन्छन् । यदि एक व्यक्ति कार्यसम्पादन प्रतिक्रियाबाट वञ्चित छ भने, उसको प्रेरणा घट्छ ।

- » यदि कुनै कामदारले आफ्नो कामको कुनै प्रतिक्रिया प्राप्त गरेन भने के हुन्छ?

अगुवाको तयारी

अरूलाई कार्यसम्पादन प्रतिक्रिया दिन सक्षम हुन, अगुवाले पहिले आफूलाई नम्रतापूर्वक हेर्नुपर्छ । यदि उसले सोच्दछ कि उसको कुनै गल्ती छैन भने, ऊ अरूको गल्तीप्रति असहिष्णु हुनेछ ।

अगुवाले नम्रताका साथ आफ्नो मूल्याङ्कनको विकास र सुधार गर्नुपर्छ । उसले आफ्नो गल्ती आफै बुझ्नुपर्छ । अन्यथा, उसले अरूलाई सुधारन सक्षम हुँदैन ।

एक अगुवाले आफ्नो कामको लागि मानिसहरू ऊप्रति जवाफदेही होऊन् भन्ने चाहन्छ, तर उसले को जवाफदेही छ भनेर विचार गर्नुपर्छ । यदि ऊ संगठनमा सर्वोच्च अगुवा हो भने पनि, ऊ कसैप्रति जवाफदेही हुन्छ: हुनसक्छ संचालक समिति, संगठनको समर्थकहरू, र उसले सेवा गर्ने मानिसहरू । उसले आफ्नो उत्तरदायित्व बुझ्नुपर्छ, जसले गर्दा उसले नेतृत्व गर्ने मानिसहरूबाट सही जवाफदेहिताको माग गर्न सक्षम हुन्छ ।

एउटा अगुवा उसको लागि काम गर्ने मानिसहरूप्रति पनि उत्तरदायी हुन्छ, किनभने ऊ तिनीहरूलाई सफलताको लागि आवश्यक परिस्थितिहरू प्रदान गर्न जिम्मेवार हुनुहुन्छ । कतिपय अगुवाहरूलाई यो दुईतर्फी उत्तरदायित्व याद छैन । एक अगुवाले आफ्ना गल्तीहरू स्वीकार गर्नुपर्दछ र महसुस गर्नुपर्दछ जब उसले आफ्ना मानिसहरूलाई उनीहरूलाई चाहिएको कुरा दिँदैन ।

नबूकदनेसर एक महान अगुवा थिए जसले आफ्ना उपलब्धिहरूमा गर्व गर्थे र परमेश्वरको आराधना गर्नुको सट्टा आफूलाई उच्च बनाए । परमेश्वरले उनलाई सात वर्षको लागि जनावर जस्तै पशुमा परिणत गर्नुभयो ताकि उनले महसुस गर्न सकून् कि उनी परमेश्वरको शक्तिको अधीनमा छन् (दानिएल ४:२८-३७) ।

ती सात वर्षको दौरान नबूकदनेसरले खेतमा घस्रिएर बोटबिरुवा खाए । उनले राजाको रूपमा काम गर्न सकेनन्, तर उनलाई उनको पदबाट हटाइएन । उनी पूर्वीय संस्कृतिमा थिए जहाँ पद क्षमताको आधारमा निर्भर हुँदैन ।

हेरोद अग्रिपाले आर्थिक रूपमा उनमा निर्भर रहेको क्षेत्रका मानिसहरूसँग कुरा गर्न यात्रा गरे । किनभने तिनीहरूले उनको

"अरू कुनै पनि कुराले राम्ररी
चुनेको, राम्रोसँग समयबद्ध
गरेको, प्रशंसाको निष्कपट
शब्दहरूको लागि साँच्चै
प्रतिस्थापन गर्न सक्दैन ।
तिनीहरू पूर्ण रूपमा स्वतन्त्र
छन् र अवसरको लायक छन् ।"

स्याम वाल्टन

^{४३} केन ब्लान्चर्ड, *अगुवाको हृदय: प्रभावको कलामा अन्तरदृष्टि* (कोलोराडो स्प्रिंग्स: डेभिड सी कुक, २००७), ११

अनुग्रह चाहन्थे, तिनीहरूले उनको प्रशंसा गरे, "यो आवाज मानिसको होइन, परमेश्वरको आवाज हो।" हेरोदले प्रशंसा सुनेपछि, आफू मानव हुँ र प्रशंसाको योग्य थिएनन् भनेर आफूलाई सम्झाउनुको सट्टा, तिनले यसलाई स्वीकार गरे। उनले साँच्चै परमेश्वर हो भनी महसुस गर्न चाहन्थे। परमेश्वरले उनलाई तुरुन्तै एक रोगले प्रहार गर्नुभयो, र उनी कीरा परेर मरे (प्रेरित १२:२०-२३)। यस घटनाको विडम्बना सबैलाई स्पष्ट थियो - परमेश्वरको रूपमा प्रशंसा गरिएको मानिस पीडादायी र घृणित तरिकामा छिट्टै मर्यो।

प्रोत्साहन र प्रशंसा

एक व्यक्तिको कामको समर्थन धेरै तरिकाले गर्न सकिन्छ। कुनै व्यक्तिलाई आफ्नो काम बिना हस्तक्षेप गर्न दिनु भनेको आत्मविश्वास देखाउने एउटा तरिका हो। यदि तपाईंले उसलाई के गर्ने र कसरी गर्ने भनेर बारम्बार बताउनु हुन्छ भने, तपाईंले उसलाई राम्रोसँग काम गर्न भरोसा नगरेको देखाउनुहुन्छ।

आलोचना भन्दा सकारात्मक प्रोत्साहन धेरै प्रभावकारी हुन्छ। अधिकांश मानिसहरू आलोचनाबाट निरुत्साहित हुन्छन्। आलोचना गर्दा अधिकांश मानिसहरू रक्षात्मक हुन्छन्; आफ्नो व्यवहार सच्याउन खोज्नुको सट्टा, तिनीहरूले यसलाई जायज ठहराउने प्रयास गर्छन्।

केही नेतृत्व लेखकहरूले विश्वास गर्छन् कि यदि एक व्यक्तिले धेरै कुराहरू गलत र केही कुराहरू सही गरिरहेको छ भने, उसलाई विकास गर्ने सबैभन्दा राम्रो तरिका भनेको उसले के सही गरिरहेको छ भनेर समर्थन गर्नु हो र उसले के गलत गरिरहेको छ भन्ने बारे लगभग केही नबोल्नु हो। प्रशंसा पाउनको लागि उसको कार्यसम्पादन सिद्ध हुन जरूरी छैन। राम्रो प्रयास र सही दिशामा कुनै पनि क्रियाकालाप देखाउने व्यक्तिको कुनै पनि कार्यको प्रशंसा गर्न सकिन्छ। नतिजा यो हो कि उसले सही कार्यहरू धेरै र गलत कार्यहरू कम गर्नेछ।

धेरै अगुवाहरूले मानिसहरूले गरेको गल्तीलाई मात्र ध्यान दिने भयानक गल्ती गर्छन्। तिनीहरूले राम्रो कुराहरू याद गर्दैनन् किनभने ती कुराहरू समस्या होइनन्। तिनीहरूले समस्या मात्र हेरिरहेका छन्। अनुयायीले सोच्छन् कि उनको उपलब्धिहरू देखिएका छैनन् किनभने तिनीहरू उल्लेख गरिएका छैनन्।

प्रेरित पावलले कोरिन्थका विश्वासीहरूलाई विशेष गरी आत्मिक वरदानहरूको प्रयोगमा धेरै त्रुटिहरूलाई सच्याउन लेखे। तर हेर्नुहोस्, उनले आफ्नो पत्र कसरी सुरु गरे (१ कोरिन्थी १:४-७)। धेरै आत्मिक वरदान भएकोमा उनले तिनीहरूको प्रशंसा गरे। अब कल्पना गर्नुहोस् कि यदि उनले तिनीहरूलाई यो प्रशंसा नगरी आत्मिक वरदानहरू प्रयोग गर्ने तरिकाहरूको लागि सुरुमै गाली गरेका भए के हुने थियो। तिनीहरूले प्रतिक्रिया दिने थिए, "के उनले हामीसँग धेरै आत्मिक वरदानहरू छन् भनेर देखेनन्? आत्मिक वरदानले हामी कतिको बलियो छौं भनेर के उनले हाम्रो कदर गर्दैन र?" पावलले तिनीहरूका गल्तीहरूको बारेमा कुरा गर्नु अघि तिनीहरूको बललाई समर्थन गरे।

» प्रकाश २-३ मा एसियाका सात मण्डलीहरूलाई लेखिएको पत्रहरू हेर्नुहोस्। प्रत्येक अक्षर कसरी सुरु हुन्छ?

प्रशंसाको तरिकाको श्रेणीहरू धेरै लहरमा राख्न सकिन्छ।^{४४} ब्लान्चर्ड र बाउलस को अनुसार, यी सबै रूपहरू राम्रो छन्, तर प्रत्येक जोडीको दोस्रो रूप सबैभन्दा प्रभावकारी छ।

योजनाबद्ध वा स्वतः रूपले हुने

योजनाबद्ध तरिकाले गरिएको प्रशंसाको उदाहरण प्रमाणपत्र हुनेछ। स्वतः रूपले बधाई गर्ने तरिका एक अप्रत्याशित इनाम वा प्रशंसा हुनेछ।

^{४४} केन ब्लान्चर्ड र शेल्डन बाउलस गुंग हो: कुनै पनि संगठमा मानिसहरूलाई सक्रिय गर्नुहोस् (न्यूयोर्क: विलियम मोरो, १९९७), १४६

समूह वा व्यक्तिगत

एक टोलीले आफ्नो सफलताको लागि सम्मान कमाउँछ। एक व्यक्तिलाई उसको विशिष्ट योगदानको लागि प्रशंसा वा पुरस्कृत गर्न सकिन्छ।

सामान्य वा विशिष्ट

सामान्य प्रशंसाको एक उदाहरण हो जब एक व्यक्तिले काम गरेको लामो समयको लागि सम्मानित हुन्छ। एक विशेष बधाई दिन सकिन्छ जब एक व्यक्तिले ग्राहकको लागि केहि विशेष गर्दछ।

परम्परागत वा अद्वितीय

एक भुक्तानी अधिलाभांश, एक प्रमाणपत्र, वा ताम्रपत्र केही ठाउँहरूमा परम्परागत बधाई हुनसक्छ। कसैको व्यक्तिगत आवश्यकता वा चासो पूरा गर्ने उपहार विशेष हुन्छ।

यदि कुनै व्यक्तिले राम्रो कार्यसम्पादन गरेको छैन तर राम्रो गर्ने इच्छा गरेको छ भने, तपाईं ईमानदारीपूर्वक प्रशंसा दिन सक्षम हुनुहुन्न, तर तपाईं प्रोत्साहन गर्न सक्नुहुन्छ। व्यक्तिको प्रतिबद्धता र भविष्यमा उसले राम्रो गर्न सक्छ भन्ने विश्वासको लागि प्रशंसा देखाउनुहोस्।

- » तपाईं कार्यप्रदर्शन प्रतिक्रियाको कुन रूप प्राप्त गर्न चाहनुहुन्छ? तपाईंले अरूको लागि कुन रूपहरू प्रयोग गर्नुभएको छ?

योसेफलाई विचार गर्नुहोस्

योसेफलाई उनका भाइहरूले दासत्वमा बेचेका थिए। पछि उनले झूटो आरोपको कारण वर्षौं जेलमा बिताए।

योसेफले तितोपनाबाट पराजित हुन इन्कार गरे। उनले त्यसको सट्टा मद्दत गर्न रोजे। उनले सेवा गरेर अगुवा बने। उनले आफूले सेवा गरेको मालिकको सम्पत्ति व्यवस्थापन गरे (उत्पत्ति ३९:४)। पछि उनी जेलको व्यवस्थापक भए।

परमेश्वरले योसेफको अवस्था परिवर्तन गर्नुभयो र उनलाई मिश्रमा उच्च पदमा राख्नुभयो। जब योसेफका भाइहरू आए, योसेफले उनीहरूलाई माफ गरे, यो बुझेर कि परमेश्वर उनको जीवनको नियन्त्रण कर्ता हुनुहुन्छ (उत्पत्ति ५०:२०)। मिश्र, अन्य राष्ट्रहरू र तिनको परिवारलाई भोकमरीबाट बचाउन परमेश्वरले योसेफलाई प्रयोग गर्नुभयो।

धेरै क्षमतावान अगुवाहरू आफूमाथि भएको अन्यायको कारण निराश र तीतो हुन्छन्। उनीहरूलाई लाग्छ कि उनीहरूलाई अवसर अस्वीकार गर्ने मानिसहरूका कारण उनीहरूको पदोन्नति असम्भव छ। योसेफलाई थाहा थियो कि परमेश्वर उनको जीवनको नियन्त्रणकर्ता हुनुहुन्छ।

आलोचना र सुधार

सधैं सम्झनुहोस् कि अधिकांश मानिसहरूले रक्षाको साथ आलोचनाको प्रतिक्रिया दिन्छन्। आलोचनाले व्यक्तिगत मूल्य गुमाउँछ भन्ने उनीहरू महसुस गर्छन्। जब तिनीहरूको आलोचना हुन्छ, तिनीहरू तुरुन्तै आफूलाई सही प्रमाणीत गर्न चाहन्छन्।

त्यहाँ एक पुरानो भनाइ छ: "जब तपाईंसँग एउटा मात्र उपकरण हथौडा हो, तपाईं हरेक समस्यालाई किलाको रूपमा हेर्न

चाहनुहुन्छ ।" केही अगुवाहरूले आलोचनालाई हथौडाको रूपमा प्रयोग गर्छन्, र तिनीहरूले कसैलाई "हथौडाले हिकाएर" हरेक समस्यालाई सच्याउन खोज्छन् । एक अगुवाले आफ्ना मानिसहरूसँग भरोसाको सम्बन्ध विकास गर्नुपर्छ ताकि उनीहरूलाई थाहा ही कि उनी उनीहरूलाई मद्दत गर्न चाहन्छन् ।

कुनै पनि आलोचना गर्नु अघि र त्यो समयमा, अगुवाले व्यक्तिको गुणहरूको लागि प्रशंसा देखाउनुपर्छ । उनीहरूले गरेको राम्रो कामलाई चिनुहोस् । व्यक्तिले राम्रो गर्न सक्छ भन्ने आशा देखाउनुहोस् । व्यक्तिसँगको आफ्नो सम्बन्धको मूल्यलाई समर्थन गर्नुहोस् ।

त्यो व्यक्ति उसको बारेमा तपाईंले कस्तो महसुस गर्नुहुन्छ भनेर हेर्न चाहन्छ । जब तपाईं उसलाई सच्याउन लाग्नुहुन्छ, उसले संकेतहरूलाई हेर्छ । तपाईंले उसको बारेमा के महसुस गर्नुहुन्छ भन्ने कुराले तपाईंले छलफल गर्नुभएको जानकारीभन्दा सुधारको नतिजालाई बढी असर गर्छ ।

सकेसम्म, दोष नदिई गलत कार्यको प्रभावहरू वर्णन गर्नुहोस्, सकेसम्म अगुवाको रूपमा दोष लिनुहोस् । निरन्तर भरोसा र राम्रो अपेक्षाहरू व्यक्त गर्नुहोस् ।

» माथिको निर्देशनहरू प्रयोग गरेर तपाईंले कसैलाई कसरी सच्याउन सक्नुहुन्छ भन्ने उदाहरण दिनुहोस् ।

गलत व्यवहार सच्याउनको लागि छलफलमा धेरै गल्तीहरू सूचीबद्ध गर्नुको सट्टा एउटा मात्र समस्यालाई सम्बोधन गर्ने प्रयास गर्नुहोस् । यदि तपाईंले तिनीहरूलाई धेरै कुराहरू बताउनुभयो जुन तिनीहरूसँग गलत छन्, तिनीहरू यो निष्कर्षमा पुग्छन् कि तिनीहरूको कुनै मूल्य छैन ।

व्यंग्यात्मक नहुनुहोस् । तिनीहरूको गल्तीहरू वर्णन गर्दा "कहिल्यै पनि होइन" वा "सँधैभरि" शब्दहरू प्रयोग नगर्नुहोस् । आवश्यक भन्दा बढी नकारात्मक कुराहरू नदोहोर्याउनुहोस् ।

समस्या भएको व्यक्तिसँग व्यवहार गर्दा (तपाईंभन्दा माथिको अगुवा सहित), यी प्रश्नहरू विचार गर्नुहोस्: उहाँ जीवनमा कहाँ हुनुहुन्थ्यो, उहाँ आफ्नो अवस्थाहरूबारे के महसुस गर्नुहुन्छ, र उहाँ वास्तवमा के चाहनुहुन्छ?

टोलीले उद्देश्यपूर्वक गल्ती र असफलताबाट सिकुपर्छ । गल्तीको विश्लेषण गर्नुहोस्—कसैलाई दोष दिन होइन, तर त्यसबाट पाठ सिकुहोस् । त्यसपछि, गल्ती कसैको विरुद्ध अंक राख्न प्रयोग गर्नु हुँदैन ।

केही विद्यार्थीहरूलाई यस पाठको कारणले उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने आशा गर्छन् भनेर बाँड्न अनुमति दिनुहोस् ।

पाँच सारांश कथनहरू

१. अगुवाले आफूले नेतृत्व गर्ने मानिसहरूको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन र सुधार गर्न पनि सक्षम हुनुपर्छ ।
२. जब अगुवाले राम्रो नतिजा ल्याउने राम्रो निर्णय गर्छ, अगुवाप्रति समितिको भरोसा बढ्छ ।
३. मानिसहरू अरूबाट अनुमोदन हुने आशाबाट उत्प्रेरित हुन्छन् ।
४. आलोचना भन्दा सकारात्मक प्रोत्साहन धेरै प्रभावकारी हुन्छ ।
५. टोलीले उद्देश्यपूर्वक गल्ती र असफलताबाट सिकुपर्छ ।

"भरोसा गर्नुहोस्, तर प्रमाणित गर्नुहोस् ।"

रोनाल्ड रेगन

पाठ १५ का गर्नुपर्ने कार्यहरू

१. यस पाठबाट जीवन परिवर्तन गर्ने अवधारणाको संक्षेपमा एउटा अनुच्छेद लेख्नुहोस् । यो किन महत्त्वपूर्ण छ व्याख्या गर्नुहोस् । यसले के राम्रो गर्न सक्छ? यसलाई नबुझ्दा के हानि हुन सक्छ?
२. यस पाठका सिद्धान्तहरूलाई आफ्नो जीवनमा कसरी लागू गर्ने भनेर व्याख्या गर्नुहोस् । यो पाठले तपाईंको लक्ष्यलाई कसरी परिवर्तन गर्छ? तपाईं आफ्नो कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने योजना बनाउनुहुन्छ?
३. पाठ १५ को लागि पाँच सारांश कथनहरूलाई याद गर्नुहोस् । अर्को कक्षा सत्रको सुरुमा तिनीहरूलाई आफूले स्मरण गरेकोबाट लेख्न तयार हुनुहोस् ।

सार्वजनिक वक्तव्य

सञ्चारको शक्ति

"ठीकसित बोलिएको वचन चाँदीमा जडान गरिएको सुनका स्याउहरूजस्तै हुन्छन्" (हितोपदेश २५:११) । सही कुरालाई सही समयमा बोल्ने र राम्ररी भन्ने एउटा कलाको काम हो । राम्रोसँग कुराकानी गर्ने एक सीप हो जुन विकास गर्न सकिन्छ ।

तपाईंको संचार गर्ने क्षमताबाट मानिसहरूले तपाईंको बौद्धिकता, आत्मविश्वास र क्षमताहरूको छाप पाउँछन् । सेवकाइमा तपाईंको प्रभावकारिता अरूलाई प्रभाव पार्ने क्षमतामा निर्भर गर्दछ ।

अधिकांश सेवकाइ संचारमा आधारित हुन्छन् । प्रचार गर्ने, सिकाउने, सल्लाह दिने र प्रोत्साहन दिने सबै कुरा संचारद्वारा गरिन्छ । अधिकांश सेवकाइका अगुवाहरू राम्रा वक्ता हुन्छन् । राम्रो वक्ता नभएको व्यक्तिको लागि प्रभावकारी अगुवा हुनु असाधारण कुरा हो ।

» एउटा पुरानो भनाइ छ, "कलम तरबारभन्दा शक्तिशाली हुन्छ ।" तपाईंलाई यसको मतलब के लाग्छ?

भौतिक शक्तिले प्रभावकारी रूपमा संचार गरिएको विचारको शक्तिसँग मेल खाँदैन । एउटा हतियारले मानिसहरूलाई केही गर्न बाध्य पार्छ, तर एउटा विचारले तिनीहरूको सोचाइ र हृदयलाई जित्छ । त्यसैले कतिपय सरकारले अभिव्यक्ति स्वतन्त्रतालाई सीमित गर्छन् ।

» एक विद्यार्थीले समूहको लागि याकूब ३:१-८ पढ्नुपर्छ । यस खण्डले संचारको शक्तिको बारेमा के भन्छ छलफल गर्नुहोस् ।

याकूबको खण्डले प्रायः जिब्रोको हानिको सम्भावनाको बारेमा कुरा गर्छ । सञ्चारको शक्ति भलाई वा हानिको लागि प्रयोग गर्न सकिन्छ । परमेश्वरले आफ्नो मुक्तिको योजना पूरा गर्ने माध्यमको रूपमा पवित्र आत्माद्वारा सशक्त भएको मानव संचारलाई रोज्नुभएको छ ।

सञ्चारको शक्तिको कारण, एक ख्रीष्टियनले यसलाई सधैं सावधानीपूर्वक प्रयोग गर्नुपर्छ । एक वक्ताको रूपमा, तपाईंले ख्रीष्टियन नैतिकता पछ्याउनु पर्छ । सँधै सत्यको पक्षमा रहनुहोस् । तपाईंलाई विश्वास नगर्ने कुरालाई कहिल्यै प्रचार नगर्नुहोस् । मानिसहरूलाई ठ्याक्कै सत्य नभएको कुराहरू बताई वा तिनीहरूका लागि महत्त्वपूर्ण हुने जानकारीलाई रोकेर कहिल्यै नियन्त्रण गर्ने प्रयास नगर्नुहोस् ।

मित्रवत्

तपाईंले संचार गर्ने तरिकाले मानिसहरूसँगको तपाईंको सम्बन्धलाई असर गर्छ । अगुवाको मानिसहरूसँगको व्यक्तिगत अन्तरक्रिया महत्त्वपूर्ण हुन्छ । मानिसहरू जान्न चाहन्छन् कि अगुवाले उनीहरूलाई आदर र कदर गर्छ । उसले आफ्नो व्यवहारबाट देखाउनुपर्छ कि उसले मानिसहरूको कदर गर्छ ।

तपाईंले मानिसहरूसँग उनीहरूले प्रशंसा गर्ने तरिकामा अन्तरक्रिया गर्ने अभ्यास गर्नुपर्छ । कतिपय व्यक्तिहरू सोच्छन्

कि उनीहरूले उनीहरूलाई स्वाभाविक नहोस् भनेर कहिल्यै व्यवहार गर्नु हुँदैन, तर तपाईंले आफैलाई मैत्री व्यवहार गर्न प्रशिक्षण दिनुपर्छ ।

तपाईंको व्यवहारले मानिसहरूलाई चिन्न सक्ने तरिकामा तपाईंको मित्रता र आदर देखाउनुपर्छ । यदि त्यसो भएन भने, तपाईंको व्यवहार तपाईंको हृदयसँग मेल खाँदैन ।

यदि तपाईंले कसैलाई अभिवादन गर्दा वा हात मिलाउँदा अरू कतै हेर्नुभयो भने, तपाईंलाई चासो छैन जस्तो देखाउनु भने, उनीहरूलाई थाहा हुन्छ कि तपाईंले तिनीहरूलाई कनै मूल्य दिनुहुन्न । यदि तपाईं अगुवा हुनुहुन्छ भने, अरू मानिसहरूले तपाईंसँग कुरा गर्न विशेषाधिकार महसुस गर्छन् । तिनीहरूलाई ध्यान र चासो दिएर मूल्यको भावना दिनुहोस् । तपाईंले सोच्न सक्नुहुन्छ कि तपाईंसँग सबैका लागि यो गर्न समय छैन, तर एक व्यक्तिमा केही सेकेन्डको लागि केन्द्रित हुनु पनि सार्थक हुन्छ ।

जबसम्म तपाईंको संस्कृतिले अन्यथा निर्देशन दिँदैन भने, बलियोसँग समातेर हात मिलाउनुहोस्, व्यक्तिलाई आँखामा हेर्नुहोस्, तपाईंको आवाजमा मित्रता राख्नुहोस्, र मुस्कुराउनुहोस् । मानिस बसेको अवस्थामा कसैले अभिवादन गर्न आएमा उभिनुपर्छ ।

» यी व्यवहारहरू अभ्यास गर्नुहोस् ।

सार्वजनिक अभिव्यक्तिको डरलाई परास्त गर्नु

मानिसहरूमा सबैभन्दा ठूलो डर सार्वजनिक रूपमा बोल्नु हो ।

» किन धेरै मानिसहरू सार्वजनिक रूपमा बोल्न डराउँछन्?

धेरै मानिसहरू सार्वजनिक रूपमा बोल्न डराउँछन् किनभने

६. उनीहरूलाई के भन्ने थाहा छैन ।
७. तिनीहरूको विचार व्यवस्थित छैन ।
८. उनीहरूको अभिनयलाई मानिसहरूले मन पराउलान् कि पराउँदैनन् भन्नेमा उनीहरू विश्वस्त छैनन् ।

डरको पहिलो कारणलाई जोशले हटाउँछ । वक्तासँग उसले संचार गर्न चाहेको सन्देश हुनुपर्छ । यदि तपाईंलाई प्रचार गर्न वा सिकाउन भनियो भने, तपाईंले कुराकानी गर्न महत्त्वपूर्ण कुरा नभएसम्म प्रार्थना गर्नुपर्छ र परमेश्वरको प्रेरणा खोज्नुपर्छ ।

डरको दोस्रो कारणलाई तयारीद्वारा हटाइन्छ । तपाईंले विचारहरू कसरी व्याख्या गर्नुहुन्छ भनेर सोच्नको लागि समय लिनुहोस् । आफ्नो विषयहरू सूचीबद्ध गर्नुहोस् र तिनीहरूलाई प्रस्तुत गर्ने क्रम निर्धारण गर्नुहोस् । तपाईंले कसरी समाप्त गर्नुहुन्छ भनेर योजना गर्नुहोस् । तपाईंको अन्तिम वाक्यहरूले सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण विचारलाई जोड दिनुपर्छ र तपाईंले चाहनुभएको प्रतिक्रियाको लागि सोध्नु पर्छ ।

सफलताले डरको तेस्रो कारणलाई हटाउँछ । तपाईंले बोल्नुभएपछि र सकारात्मक प्रतिक्रियाहरू प्राप्त गरेपछि, तपाईं भविष्यको लागि आत्मविश्वास पाउनुहुनेछ ।

केही मिसनरी परिवारहरू ठूलो सभामा उपस्थित थिए । निर्देशकले दुईजना बुबाहरूलाई सोधे कि तिनीहरू प्रत्येकले आफ्ना छोराछोरीहरू मध्ये एकलाई मिसनरी जीवनको बारेमा केही मिनेट बोल्न तयार गर्न सक्छन् । एक जना बुबाले आफ्नो १० वर्षको छोरालाई मिसनरीको रूपमा आफ्नो जीवनबारे बताउनका लागि केही रोचक कुराहरू सोच्न मद्दत गरेर तयार पारे । उनीहरूले सँगै अभ्यास गरे र उसलाई के भन्नु पर्ने हो सम्झन मद्दत गर्न कार्डमा केही शब्दहरू लेखे । जब उनी भीडको सामु उभिए, उनले आत्मविश्वासका साथ बोल्नुभयो; र भीडले उनको वक्तव्यको आनन्द उठायो ।

अर्को बुवाले छोराको साथमा कुनै तयारी गरेनन् । जब केटालाई बोल्न दिईएको थियो, उनी डरले जमेका थिए, उनले के भन्नुपर्ने हो केही सोच्न सकेनन्, र उनको खराब प्रदर्शनले आफू अपमानित भएको महसुस गरे ।

एक वक्तव्यको विषय छनोट

विषय बैठकको अवसरसँग मिल्दोजुल्दो हुनुपर्छ । आफैलाई सोध्नुहोस्, "उनीहरूले यो वक्तव्यबाट के आशा गर्छन्?"

वक्तव्यको विषय सार्थक हुनुपर्छ । आफैलाई सोध्नुहोस्, "उनीहरूले यो किन सुन्नु पर्छ? यसले तिनीहरूलाई कसरी मद्दत गर्नेछ?"

तपाईंलाई विषयको साथ विश्वसनीयता चाहिन्छ । आफैलाई सोध्नुहोस्, "उनीहरूले किन मेरो कुरा सुन्नु पर्छ?" यदि तपाईंलाई थोरै थाहा भएको विषयमा बोल्नु आवश्यक छ भने, तपाईंले त्यसको लागि अनुसन्धान गर्नुपर्छ । अनुसन्धान गर्ने द्रुत तरिका भनेको विषयको बारेमा जानकार सम्मानित व्यक्तिसँग कुरा गर्नु हो ।

विषय श्रोताको रुचि र अनुभव सँग जोडिएको हुनुपर्छ । आफैलाई सोध्नुहोस्, "उनीहरूले किन ख्याल गर्नुपर्छ? म तिनीहरूलाई कसरी बुझाउन सक्छु?"

वक्तव्य रोचक बनाउनु

विवादले ध्यानाकर्षण गर्छ, तर केही दर्शकहरूलाई तपाईंको विरुद्धमा त्यसले फर्काउँछ । विश्वासको कारणले गर्दा विवादको सामना गर्नुहोस्, तर ध्यान आकर्षित गर्नको लागि यसको बारेमा कहिल्यै नबोल्नुहोस् ।

विवादास्पद सामग्री प्रस्तुत गर्दा सावधान रहनुहोस् जुन तपाईंको लागि नयाँ छ । समयले नयाँ विचारहरूमा सन्तुलन ल्याउन मद्दत गर्दछ ।

तपाईंका आफ्नै अनुभवहरू र तपाईंले सिकेका पाठहरूका कथाहरू रोचक छन्, तर तपाईंको बारेमा यति धेरै कुरा नगर्नुहोस् कि वक्तव्य तपाईंका बारेमा हो जस्तो नदेखियोस् ।

प्रायः वक्तालाई राम्ररी तयारी गर्ने समय नपाईकनै अचानक बोल्ने जिम्मेवारी आउँछ । त्यसपछि वक्ताले आफ्नो अनुभव र ज्ञानबाट बोल्नुपर्छ । वक्ताले आफ्नो वक्तव्यको लागि सामग्रीको भण्डार बढाउन निरन्तर अध्ययन गरिरहनुपर्छ ।

ध्यान खिँच्ने

एक वक्ताले सम्पूर्ण वक्तव्यमा श्रोताहरूको ध्यान बारम्बार प्राप्त गर्नुपर्छ । मानिसहरूले सुनिरहेका छन् होला भनी ढुक्क नहुनुहोस् ।

श्रोताले ध्यान दिएर सुनिरहेको देखाउने धेरै संकेतहरू छन् । श्रोताहरूले वक्तालाई हेरिरहेका हुन्छन्, उनीहरूको विचारशील अभिव्यक्तिहरू हुन्छन्, आफ्नो टाउको हल्लाउँछन् वा स्वरले प्रतिक्रियाहरू दिन्छन्, अलिकति अगाडि झुक्छन्, ध्यानभंग गर्ने कुराहरूलाई बेवास्ता गर्छन्, र वक्ताको हास्य वा अन्य भावनाहरूलाई प्रतिक्रिया दिन्छन् । जब तपाईं यी संकेतहरू देख्नुहुन्छ, तपाईं जान्नुहुन्छ कि तिनीहरूले सुनिरहेका छन् ।

आफ्नो वक्तव्य भर तपाईं तिनीहरूको ध्यान पुनः प्राप्त गर्न विभिन्न रणनीतिहरू प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ । तपाईं यी कुराहरू प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ: हालको तथ्याङ्क, हास्य, एक जीवनी वा ऐतिहासिक चित्रण, एक रोचक उद्धरण, एक अलङ्कारपूर्ण

प्रश्न, एक जीवन समस्या, एक काल्पनिक अवस्था, एक वाक्यांश वा नाराको नाटकीय दोहोरिने, एक वर्तमान घटना वा राष्ट्रिय अवस्था, वा एक व्यक्तिगत अनुभव ।

सम्भावित अभ्यास: एक विद्यार्थीलाई उसले हालैको वक्तव्य वा उपदेशको वर्णन गर्न लगाउनुहोस् । उसले माथिको अनुच्छेदमा प्रयोग गरेको कुनै पनि रणनीतिको वर्णन गर्नुपर्छ । समूहले वक्तव्यमा अन्य रणनीतिहरू कसरी प्रयोग गर्न सक्थे भनेर छलफल गर्नुपर्छ । यदि समयले अनुमति दिन्छ भने, विद्यार्थीहरूलाई यी रणनीतिहरू कसरी प्रयोग गर्ने भनेर सिकाउन धेरै वक्तव्य वा उपदेशहरू जाँचन सकिन्छ ।

महत्त्वपूर्ण कुरा गर्नु अघि, दर्शकहरूले सुनिरहेका छन् भनी सुनिश्चित गर्नुहोस् । तिनीहरूको ध्यान आकर्षित गर्न केही गर्नुहोस् ।

क्षणिक ध्यानभंग को समयमा कुनै बिन्दु नबनाउनुहोस् । यदि कुनै कुराले केही सेकेन्डको लागि स्थितिमा बाधा पुऱ्याउँछ भने, अवरोध समाप्त नभएसम्म तपाईंले भन्नुभएको कुराको समीक्षा गर्नुहोस्, त्यसपछि ध्यान पुनः प्राप्त गर्नुहोस् ।

ओलिभर प्रचार गरिरहँदा, एउटा सानो बच्चा आफ्नी आमालाई बोलाउँदै मण्डलीको अगाडि हिँड्दै गयो । मण्डलीका अधिकांश मानिसहरूले बच्चालाई हेरे । ओलिभरले बच्चालाई नउठाएसम्म आफूले पहिले नै भनेका केही कुरा दोहोर्याए, त्यसपछि भीडको ध्यान खिचन केही सेकेन्डको लागि आफ्नो आवाज उठाए ।

वक्तव्यको समापन

१. अन्तिम कथनहरू शब्दशः तयार गर्नुहोस् ।
२. दर्शकहरूले सबैभन्दा धेरै सम्झन चाहेको कुरालाई संस्मरणीय रूपमा संक्षेप गर्नुहोस् ।
३. संक्षिप्त रूपले समापन गर्नुहोस् ।
४. वक्तव्यमा भएको गल्तीको लागि माफी नमाग्नुहोस् ।
५. चुनौती वा अपीलको साथ बन्द गर्नुहोस् जसले तिनीहरूको भावनालाई उत्तेजित गर्दछ ।

आँखाको सम्पर्क

वक्तव्यले दर्शकको सबै भागहरू हेर्नु पर्छ, सकेसम्म धेरै मानिसहरूसँग प्रत्यक्ष आँखा सम्पर्क गर्दै ।

वक्तव्य नोटहरू द्रुत नजरमा पढ्नको लागि रचना गरिएको हुनुपर्छ, ताकि वक्तव्यले धेरै पढ्न नपरोस् । तपाईंको नोटहरूसँग परिचित हुनुहोस् ताकि केवल द्रुत नजरहरू आवश्यक छैन ।

स्वरको गुणस्तर

स्वरको गुणस्तरमा सामान्य त्रुटिहरू अत्यधिक गति वा ढिलोपन, अस्पष्टता, सुस्त, कृत्रिम स्वर, वा विविधता बिना निरन्तर जोड हुन् । तपाईंको आवाजको गुणस्तरले तपाईंको सन्देशको प्रभावलाई असर गर्छ । आफ्नो आवाज गुणस्तर सुधार गर्न यी कारकहरूलाई विचार गर्नुहोस्:

- स्पष्ट र सटीक बोल्नुहोस् ।
- उपयुक्त ठाउँमा कुराकानी गर्नुहोस् ।
- गति, जोड, सुर, र आवाजलाई तलमाथि गर्नुहोस् ।

- » एक व्यक्तिले अधिल्लो वाक्य (गति, जोड, सुर, र आवाज) मा चार तत्वहरू फरक पार्ने तरिकाहरूको उदाहरणहरू छलफल गर्नुहोस् ।

दर्शकसँगको सम्बन्ध

वक्तव्य भनेको दर्शकले जवाफ नदिए तापनि दर्शकसँगको अन्तरक्रिया हो । तपाईंले के भन्नुहुन्छ भन्ने बारेमा तिनीहरूको भावना र विचारहरू हुन्छन्, र ती विचारहरू वक्तव्यको समयमा परिवर्तन हुन सक्छन् ।

उच्च मन्त्र र ठूलो पोडियमले वक्तालाई सम्मान दिन्छ, तर तिनीहरूले उनलाई भीडबाट टाढा राख्छन् र अन्तरक्रियालाई अझ गाह्रो बनाउँछन् । यदि भीड ठूलो छैन भने, एक वक्ता दर्शकहरूसँग समान स्तरमा उभिनुपर्छ र सानो पोडियम प्रयोग गर्नुपर्छ ।

सम्मानजनक ध्यान प्राप्त गर्न, तपाईंको बोली स्वीकार्य हुनुपर्छ । उदाहरणका लागि, यदि तपाईं डेस्कमा उभिनु भयो भने, सबैले सुन्नेछन्; तर तपाईंको कार्य असाधारण भएकोले, तिनीहरूले तपाईंको सन्देशलाई गम्भीर रूपमा नलिन सक्छन् । ठाउँको लागि निश्चित व्यवहार र पोशाक अपेक्षित हुन्छ । यदि तपाईं अपेक्षा गरिएको भन्दा धेरै टाढा जानुहुन्छ भने, तिनीहरूले तपाईंलाई एक वैध वक्ता मान्न सक्दैनन् ।

आफ्ना दर्शकका पूर्वाग्रहहरू बुझ्ने प्रयास गर्नुहोस् र कुनै उद्देश्य बिना तिनीहरूलाई अपमान नगर्नुहोस् । यदि तपाईंले तिनीहरूलाई आफ्नो उद्देश्यसँग सम्बन्धित नभएको कुराको बारेमा रिस उठाउनुभयो भने, तपाईंले केही पनि हासिल गर्नुहुन्न । तिनीहरूका सबै समस्या र गलतबुझाइहरू एउटै वक्तव्यमा सच्याउन प्रयास नगर्नुहोस् ।

एउटा दृष्टान्त: यदि तपाईं बाल्टीबाट बोटलमा दूध खन्याउनुहुन्छ भने, तपाईंले विस्तारै र सावधानीपूर्वक खन्याउनुपर्छ, नत्र धेरै जसो दूध भुईँमा जान्छ । त्यस्तै गरी, यदि तपाईं एकै समयमा तपाईंको दर्शकहरूलाई धेरै परिवर्तन गर्ने प्रयास गर्नुहुन्छ भने, तिनीहरूले यो प्राप्त गर्दैनन् ।

केही अभ्यासहरूलाई नगर्दा तपाईंको दर्शकसँगको सम्बन्धलाई बलियो बनाउनेछ:

- दर्शकमाथि नै प्रत्यक्ष व्यंग्य नगर्नुहोस् ।
- दर्शकको दया नखोज्नुहोस् । यदि तिनीहरूले तपाईंलाई दया देखाउँछन् भने तिनीहरूले तपाईंलाई कम आदर गर्नेछन् ।
- वक्तव्यको उद्देश्य नभएसम्म आफ्नो कार्य वा चरित्रको व्यक्तिगत रक्षा नगर्नुहोस् । सिद्धान्तहरू देखाउनुहोस् जुन तपाईंको आफ्नै कारण भन्दा माथि महत्त्वपूर्ण छ ।
- आफ्नो उपलब्धिको बारेमा घमण्ड नगर्नुहोस् । व्यक्तिगत कथाहरू बारे सावधान रहनुहोस् जुन घमण्ड जस्तो देखिन सक्छ ।

मनाउनु

- मनाउन वा भावनात्मक अपीलको लागि, भीडको बहुमतलाई लक्ष्य गर्नुहोस् ।
- श्रोताहरूलाई चरण चरण गर्दै निर्णयतर्फ डोच्याउनुहोस् । तिनीहरूको विचार परिवर्तन गर्न, तपाईंले तिनीहरूलाई नयाँ तरिकामा सोच्न मद्दत गर्नुपर्छ । निर्णयको लागि चरणहरू यसप्रकार छन्:

- क. कठिनाइबारे जागरूक गराउनुहोस्
- ख. निश्चित समस्या परिभाषित गर्नुहोस्

- ग. सम्भावित समाधानहरू र तिनीहरूको आपत्तिहरू विचार गर्नुहोस्
- घ. उत्तम समाधानको वर्णन गर्नुहोस्
- ङ. समाधानका लागि कार्ययोजना बनाउनुहोस्

- अनुरोधहरूलाई अनुमान गर्नुहोस् र तिनीहरूलाई सन्तुष्ट गर्नुहोस् ।
- भावनाको साथ उत्प्रेरित गर्नु अघि कारणमा तर्क निर्माण गर्नुहोस् ।

स्पष्टता र एकता

बोल्नुको उद्देश्य बुझ्नु पर्छ । दर्शकका विशेष सदस्यहरूलाई प्रभाव पार्ने उद्देश्यले त्यस्तो खाले शब्दावली प्रयोग नगर्नुहोस् जसलाई अरूले सुन्दा बुझ्दैनन् । तलका केही बुँदाहरू उपदेशमा लागू हुँदैनन् जुन कथा शैलीमा छ ।

- सुनिश्चित गर्नुहोस् कि प्रत्येक वाक्य तुरुन्तै बुझिएको छ । दर्शकले प्रस्तुतिको गति समीक्षा वा नियन्त्रण गर्न सक्दैन ।
- एक-वाक्यको विषयवस्तु बनाउनुहोस् ताकि सम्झेर उल्लेख गर्न सकियोस् ।
- उद्देश्यमा योगदान नगर्ने सबै विषयवस्तुलाई त्याग्नुहोस् ।
- प्रत्येक विचारलाई अघिल्लो विचार वा विषयवस्तुमा मिलन गराउनुहोस् ।
- सम्पूर्ण वक्तव्यमा विषयवस्तुलाई दृश्यात्मक राख्नुहोस् ।
- बुँदाहरूको लागि उत्तम क्रम छान्नुहोस् ।
- अगाडि बढ्नु अघि प्रत्येक विषयलाई राम्ररी स्थापना गर्नुहोस् ।
- विषयहरू बीच सहज परिवर्तनको योजना बनाउनुहोस् ।

लेखन अभ्यास

वक्तव्य र लेख लेख्ने अभ्यास गर्नुपर्छ । यस अभ्यासले स्पष्ट रूपमा संवाद गर्ने क्षमताको विकास गर्नेछ । लेखे क्रममा प्रयोग गर्नका लागि उत्तम शब्दहरू छनौट गर्ने अभ्यासले उसलाई बोल्दा उत्तम शब्दहरू सोच्न मद्दत गर्नेछ ।

लेखनले वक्तव्यलाई विचारहरूको व्याख्याको निम्ति अभ्यास गर्न मद्दत गर्दछ । यदि तपाईं केही लेख्न सुरु गर्नुहुन्छ र कसरी लेख्ने भनेर निश्चित हुनुहुन्न भने, तपाईं त्यो विचारको बारेमा बोल्न पनि तयार हुनुहुन्न । तपाईंले लिखित रूपमा कुनै कुरालाई कसरी व्याख्या गर्ने भनेर विचार गर्न समय लिन आवश्यक छ ।

लेखनले व्यक्तिलाई अझ थप जानकारी आफुलाई चाहिन्छ भन्ने कुरा महसुस गर्न मद्दत गर्दछ । यदि उसलाई कुनै कथन ठ्याक्कै सही छ भन्ने निश्चित छैन भने, उसले यसको अनुसन्धान गर्न सक्छ । सधैं सम्झनुहोस् कि तपाईंका शब्दहरू उद्धृत हुन सक्छन्, चाहे बोलिएको वा लिखित होस् । यदि तपाईंले सही नभएका कुराहरू भन्नुभयो भने, मानिसहरूले तपाईंले भनेको कुरामा भर पर्न सकिदैन भन्ने कुरा सिकेछन् ।

"यदि तपाईंले यसलाई सरल रूपमा व्याख्या गर्न सक्नुहुन्न भने, तपाईंले यसलाई राम्रोसँग बुझ्न सक्नुहुन्न ।"

अल्बर्ट आइन्स्टाइन

केही विद्यार्थीहरूलाई यस पाठको कारणले उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने आशा गर्छन् भनेर बाँझ अनुमति दिनुहोस् ।

पाँच सारांश कथनहरू

१. मानिसहरूले तपाईंको बौद्धिकता, आत्मविश्वास र योग्यताहरू तपाईंको संचार गर्ने क्षमताबाट प्रभाव पाउँछन् ।
२. मानिसहरूले चिन्न सक्ने तरिकामा मित्रता र आदर देखाउनुहोस् ।
३. एक वक्ताले सम्पूर्ण वक्तव्यमा दर्शकको ध्यान बारम्बार प्राप्त गर्नुपर्छ ।
४. तपाईंका दर्शकहरूलाई मनाउनको लागि चरणहरू मार्फत निर्णयमा लैजानुहोस् ।
५. लेखनले वक्तालाई विचारहरू व्याख्याको निम्ति अभ्यास गर्न मद्दत गर्दछ ।

पाठ १६ का गर्नुपर्ने कार्यहरू

१. यस पाठबाट जीवन परिवर्तन गर्ने अवधारणाको संक्षेपमा एउटा अनुच्छेद लेख्नुहोस् । यो किन महत्त्वपूर्ण छ व्याख्या गर्नुहोस् । यसले के राम्रो गर्न सक्छ? यसलाई नबुझ्दा के हानि हुन सक्छ ।
२. यस पाठका सिद्धान्तहरूलाई आफ्नो जीवनमा कसरी लागू गर्ने भनेर व्याख्या गर्नुहोस् । यो पाठले तपाईंको लक्ष्यलाई कसरी परिवर्तन गर्छ? तपाईं आफ्नो कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने योजना बनाउनुहुन्छ?
३. पाठ १६ को लागि पाँचवटा सारांश कथनहरू सम्झनुहोस् । अर्को कक्षा सत्रको सुरुमा तिनीहरूलाई आफ्नो स्मरणबाट लेख्न तयार हुनुहोस् ।

व्यक्तिगत मुद्दाहरूः पैसा, समय र लुगा

पैसा व्यवस्थापन

उत्तरदायित्वको सिद्धान्त

- » एक विद्यार्थीले समूहको लागि मत्ती २५:१४-३० पढ्नुपर्छ । यस खण्डले हामीलाई पैसाको व्यवस्थापनको बारेमा के बताउँछ?

सेवकाइको लागि पैसा महत्वपूर्ण स्रोत हो । अगुवाहरूले उत्तम परिणामहरू प्राप्त गर्न पैसाको व्यवस्थापन गर्नुपर्छ । उहाँले हामीलाई व्यवस्थापन गर्न दिनुभएको स्रोतहरूको लागि हामी परमेश्वरलाई लेखा दिनेछौं ।

घाइते यात्रीलाई मद्दत गर्ने सामरीको कथा सम्झनुहोस् (लूका १०:३०-३५)? कथाको उद्देश्य तपाईंले भेट्नुहुने मानिसहरूलाई माया गर्नु भनेको के हो भनेर चित्रण गर्नु थियो । यद्यपि, हामी निश्चित विवरणहरू अवलोकन गरेर अर्को विषय बनाउन सक्छौं, यद्यपि यो बिन्दु लेखकद्वारा अभिप्रेत थिएन ।

सामरीसँग एउटा गधा थियो, र त्यो घाइते मानिसको हेरचाह गर्न तिनीसँग पैसा थियो । यदि उनले घाइते मानिसलाई भेट्नु अघि आफ्नो स्रोतहरू बर्बाद गरेको भए के हुन्थ्यो? उसलाई मद्दत गर्न सक्ने क्षमता कम हुन्थ्यो । त्यहाँ धेरै व्यक्तिहरू छन् जसले आफूहरू अरूको पीडा र सुसमाचारको आवश्यकतासँग सहानुभूति राख्छौं भन्छन्, तर तिनीहरूले आफ्ना स्रोतहरू व्यवस्थापन गर्दैनन् ताकि तिनीहरूले आवश्यकताहरूलाई सम्बोधन दिन सकून् । तिनीहरू कहिल्यै अरूलाई मद्दत गर्न सक्षम छैनन् ।

उपभोग गरिएका र गएका चीजहरूको लागि पैसा खर्च गर्न सकिन्छ, वा यो संसार र अनन्तकालमा स्थायी मूल्यका चीजहरूको लागि खर्च गर्न सकिन्छ । हाम्रो आवश्यकताको लागि पैसा खर्च गर्न आवश्यक छ; तर सकेसम्म, हामीले भविष्यमा लगानी गर्न बढी आवश्यक छ ।

धेरै मानिसहरू कहिल्यै लगानी गर्दैनन् किनभने तिनीहरू सोच्दछन् कि तिनीहरूसँग पर्याप्त छैन । तर यदि एक व्यक्तिले बचत र सानो, नियमित रकम लगानी गर्छ भने, त्यहाँ अन्ततः ठूलो परिणाम हुनेछ । किसान जतिसुकै गरिब भए पनि फेरि बालीनाली रोप्नको लागि पर्याप्त बचत गर्नुपर्छ भन्ने महसुस उसलाई हुन्छ । हामीले हाम्रा स्रोतहरू बचत र लगानी गर्ने तरिकाहरू खोज्नुपर्छ ।

- » बचत गर्न र सानो रकम लगानी गर्ने केही तरिकाहरू के-के हुन्?

विश्वासको सिद्धान्त

प्रेरित पावलले फिलिप्पीको मण्डलीलाई ठूलो प्रतिज्ञा दिए । उनीहरूले सेवकाइलाई समर्थन गर्न बलिदान दिएका थिए । उनले तिनीहरूलाई प्रतिज्ञा गरे कि परमेश्वरले तिनीहरूको आवश्यकताहरू पूरा गर्नुहुनेछ (फिलिप्पी ४:१९) ।

येशुले आफ्ना चेलाहरूलाई भन्नुभयो कि तिनीहरू चिन्तामा नबसून्, तर तिनीहरूको लागि प्रदान गर्नको लागि परमेश्वरमा भरोसा राखून् (मत्ती ६:२५-३४)। तिनीहरूको आधारभूत आवश्यकताहरूभन्दा अगाडि नै परमेश्वरको राज्य तिनीहरूको प्राथमिकता हुनुपर्छ।

विश्वासको मतलब यो होइन कि हामी आफ्नो र हामीमा निर्भर मानिसहरूलाई जुटाउने जिम्मेवारी लिदैनौं। हामीले आवश्यकताहरू पूरा गर्न सक्षम हुनको लागि काम गर्नुपर्दछ (एफिसी ४:२८)। यदि एक व्यक्तिले आफ्नो परिवारको लागि व्यवस्था गर्दैन भने, ऊ विश्वासीको उदाहरण होइन (१ तिमोथी ५:८)।

परमेश्वरले जुटाउनु हुन्छ भन्ने पर्खाइमा मानिस कहिल्यै अल्छी भएर बस्नु हुँदैन। हामीले काम गरेर र मूल्यवान चीजहरू उत्पादन गरेर लाभ उठाउन सकौं भनेर परमेश्वरले त्यही तरिकामा योजना गर्नुभएको छ।

विश्वासको अर्थ हामीले परमेश्वरको आशीर्वाद बिना हामी बाँच्न सक्दैनौं भन्ने महसुस गर्छौं। हाम्रो शक्ति र काम गर्ने अवसर परमेश्वरबाट आउँछ, र उहाँले हाम्रो कामबाट नआउने चीजहरूमा पनि आशिष् दिनुहुन्छ। हामी परमेश्वरमा भर परेको हुनाले, हामीले येशुले निर्देशन दिनुभएझैं प्रार्थना गर्नुपर्छ, "हामीलाई आजको दिनको रोटी दिनुहोस्।"

हामी अरूसँग उदार हुनुपर्छ किनभने

- हामीलाई थाहा छ कि परमेश्वरले हाम्रो लागि जुटाउनु हुन्छ।
- हाम्रो कामले हामीसँग भएका सबै कुरा उत्पादन गर्दैन।
- हामी परमेश्वरको आशिषको योग्य छैनौं।
- हामी दिएर परमेश्वरको प्रेम देखाउँछौं।

हामी केकको सबैभन्दा ठूलो टुक्रा लिने वा आफ्नो मिठाई लुकाउने स्वार्थी बच्चा जस्तो हुनुहुँदैन किनभने उसलाई थाहा छ कि उसले धेरै पाउन सक्दैन। परमेश्वरसँग प्रशस्तता छ र हामीलाई लोभी वा गोप्य हुन आवश्यक छैन मानौं कि उहाँले हामीलाई कहिल्यै केही दिनुहुन्न।

एक सेवकाइको अगुवाले आफ्नो पैसा मात्र होइन, तर मन्त्रालय स्रोतहरू व्यवस्थापन गर्दछ। परमेश्वरले उहाँको इच्छाअनुसार चल्ने सेवाको प्रबन्ध गर्नुहुनेछ। यद्यपि, उहाँको इच्छा सधैं हामीलाई स्पष्ट देखिने छैन। कहिलेकाहीँ मानिसहरू संस्था कायम राख्नमा केन्द्रित हुन्छन्, र तिनीहरूले परमेश्वरबाट स्पष्ट निर्देशन खोज्न बेवास्ता गर्छन्। कहिलेकाहीँ मानिसहरूले राम्रो काम गर्न खोजिरहेका हुन्छन्, तर तिनीहरूले परमेश्वरले चाहेजस्तो गर्दैनन्। हामीसँग यी कुराहरूमा सधैं पूर्ण विवेक हुनेछैन, तर सेवकाइको लागि आर्थिक अभावले हामीलाई परमेश्वरको इच्छाको अझ राम्रो बुझाइ खोज्न उत्प्रेरित गर्नुपर्छ।

इमानदारीताको सिद्धान्त

विश्वासको सिद्धान्तले इमानदारीको सिद्धान्तमा डोच्याउँछ। हामीले परमेश्वरलाई असन्तुष्ट पार्ने काम कहिल्यै गर्नु हुँदैन, किनकि हामी उहाँलाई खुसी पार्न चाहन्छौं र उहाँबाट आशिष् पाउन चाहन्छौं।

यदि तपाईं परमेश्वरमा भर पर्दै हुनुहुन्छ र उहाँमा भरोसा गर्दै हुनुहुन्छ भने, तपाईंले केही बेइमानी गरेर लाभ उठाउने अवसरहरूलाई अस्वीकार गर्नुहुनेछ। जब अवसर आउँछ, तपाईंले यो प्रश्नलाई विचार गर्नुपर्छ, "के परमेश्वरले यसरी जुटाउनु हुन्छ?" यदि बेइमान भएर केही प्राप्त गर्ने मौका अगाडि आएको छ भने, हामीलाई थाहा छ कि यो परमेश्वरले जुटाउने तरिका होइन। लाभको लागि केही गलत गर्ने व्यक्तिले आफ्नो आवश्यकताको लागि परमेश्वरमा भरोसा गर्दैन।

सेवकाइमा रहेका व्यक्तिले प्रायः आफ्नै नभएका स्रोतहरू व्यवस्थापन गर्छन्। सेवकाइको पैसालाई आफ्नै पैसाबाट छुट्याउन उसको लागि महत्त्वपूर्ण हुन्छ। केही संस्कृतिहरूमा, मानिसहरूले यो नियम सजिलै बुझ्दैनन्। तापनि, चाहे सेवकाइमा होस्

वा सरकार वा व्यवसायमा होस्, व्यक्तिलाई अधिकारको पद दिइँदैन जबसम्म मानिसहरूले यो भिन्नता निर्माण गर्न ऊ सक्षम छ भनेर सोचिँदैनन् । यदि एक व्यक्तिले संस्थाको पैसा आफ्नै हो जस्तो गरी चलाउँदछ भने, उसले भरोसाको उल्लङ्घन गरिरहेको हुन्छ (१ कोरिन्थी ४:२) ।

सेवकाइको अगुवाले संस्थाको पैसासँग सावधानीपूर्वक जवाफदेहिता कायम गर्ने नीतिहरू स्थापना गर्नुपर्छ । उसले एकलै पैसा संकलन र व्यवस्थापन गर्नु हुँदैन । हिसाब राख्न र खर्च गर्न धेरै व्यक्तिहरू संलग्न हुनुपर्छ ।

सेवकाइको सहयोगको सिद्धान्त

परमेश्वरले सेवकाइलाई आर्थिक रूपमा सहयोग गर्नुपर्छ भनेर डिजाइन गर्नुभएको छ । यद्यपि, एक सेवकाइको अगुवा प्रायः यस्तो परिस्थितिहरूमा हुन्छ जहाँ उसको सेवकाइ पूर्ण रूपमा समर्थित छैन ।

एक ख्रीष्टियन अगुवाको लागि, पैसा कहिलेपनि उसले नेतृत्वको पद स्वीकार गर्ने कारण वा उसले आफ्नो उत्कृष्ट प्रयास गर्ने कारण हुनु हुँदैन । सेवकाइको लागि प्रेरणा भनेको परमेश्वरको आज्ञा पालन गर्ने दायित्व हो, परमेश्वरलाई खुशी पार्ने इच्छा, र आफूले सेवा गर्ने मानिसहरूलाई प्रेम गर्नु हो (१ पत्रुस ५:२, १ कोरिन्थी ९:१६, यूहन्ना २१:१५-१७) ।

जब येशुले आफ्ना चेलाहरूलाई सेवा गर्न पठाउनुभयो, उहाँले भन्नुभयो, "तिमीहरूले सिँतैमा पायो, सिँतैमा देओ" (मत्ती १०:८) । सेवकाइमा मूल्य तोक्नु गलत हो । बाइबलमा सबैभन्दा शक्तिशाली हप्काइहरू मध्ये एक व्यक्तिलाई हप्काइएको थियो जसले आत्मिक शक्तिको पाउँनको लागि पैसा तिर्ने प्रस्ताव राख्यो ताकि उसले त्यसबाट लाभ उठाउन सकोस् (प्रेरित ८:१८-२३) ।

सेवकाइले विक्री गर्नुपर्ने वस्तु वा सेवा नदिने भएकाले अन्य कामको जस्तो पैसा आम्दानी गर्दैन । अन्य पेशा भएका व्यक्तिहरूले यसलाई सहयोग गर्नुपर्छ भन्ने निर्णय गरेमा मात्र सेवकाइलाई सहयोग हुन्छ ।

एक सेवकाइको अगुवाले मानिसहरूलाई सेवकाइको मूल्य, र यसमा आफ्नो प्रतिबद्धता व्यक्त गरेर आफूलाई समर्थन गर्न प्रोत्साहित गर्न सक्छ । सामान्यतया उसले सेवकाइ सुरु गर्नु अघि समर्थनको लागि पर्खन सक्दैन । उसको सेवकाइको प्रतिवेदन नियमित, यथार्थपरक र पूर्णतया इमानदार हुनुपर्छ ।

मानिसहरू प्रायः अगुवालाई समर्थन चाहिन्छ भनेर होइन, तर सेवकाइको मूल्यलाई देखेर समर्थक बन्छन् । सेवकाइको अगुवाले आफ्नो आवश्यकताको बारेमा कुरा गरेर समर्थन जुटाउने प्रयास गर्नुहुँदैन, तर सेवकाइको नतिजा निकालेर र आफ्नो सेवकाइको दृष्टिकोणलाई बुझाएर समर्थन जुटाउने प्रयास गर्नुपर्दछ । उसले सेवा गर्ने मानिसहरूसँग सम्बन्ध निर्माण गर्नु पनि महत्त्वपूर्ण हुन्छ ताकि तिनीहरूले उसको प्रतिबद्धता देख्छन् र उसको सेवाको कदर गर्छन् ।

केही व्यक्तिहरूले संगठनलाई दिनुको सट्टा व्यक्तिगत रूपमा अगुवालाई आर्थिक समर्थन गर्न चाहन्छन् । अगुवाले संगठन निर्माण गर्नुको सट्टा आफ्नै समर्थन निर्माण नगर्न सचेत हुनुपर्छ । उसको काम भनेको संगठन निर्माण गर्नु हो ।

अगुवाहरू ऋणबाट बच्नुपर्छ । पैसा उधारो लिनु भनेको भविष्यमा पैसा खर्च गर्नु हो । ऋणले भविष्यमा निर्णय गर्ने स्वतन्त्रतालाई खोस्दछ । ऋण भनेको तपाईं त्यहाँ हुनु अघि भविष्यको बारेमा निर्णय गर्दै हुनुहुन्छ भन्ने कुरा हो । ऋणले भविष्यका स्रोतहरूको खर्च गर्दछ जबकि भविष्यका आवश्यकताहरू अझै अज्ञात हुन्छन् ।

अगुवाले व्यक्तिगत ऋणबाट जोगिनै पर्छ, किनकि यसले भविष्यमा आफ्नो सेवकाइका निर्णयहरूलाई सीमित गर्नेछ ।

**"परमेश्वरको मार्गमा
गरिएको परमेश्वरको काममा
परमेश्वरको आपूर्तिको
अभाव हुनेछैन ।"**

जे. हडसन टेलर

अगुवाले संगठनलाई ऋणमा लैजानबाट जोगाउनु पर्छ । परमेश्वरले दिनु भएको पैसा मात्र प्रयोग गर्नुहोस् । परमेश्वरले ऋण तिर्नको लागि साधन उपलब्ध गराउनुहुनेछ भन्ने सोचेर ऋण नलिनुहोस् । यदि परमेश्वरले कुनै विशेष आवश्यकताको लागि प्रबन्ध गर्न चाहनुहुन्छ भने, तपाईंले ऋण लिइसके पछि जुटाउनुको सट्टा तपाईंले ऋण लिनु भन्दा अगाडि नै उहाँले जुटाउन सक्नुहुन्छ । उधारो लिनाले परमेश्वरको इच्छा बुझ्ने तरिकाहरू मध्ये एउटालाई हटाउँछ, किनभने यसको मतलब यो हो कि तपाईंले परमेश्वरले के जुटाउनु हुन्छ भनेर हेर्नलाई पर्खनु हुँदैन ।

केही विद्यार्थीहरूलाई पैसाको सिद्धान्तहरूको कारणले गर्दा उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने आशा गर्छन् भनेर बाँड्न अनुमति दिनुहोस् ।

समय व्यवस्थापन

समयको बाइबलीय मूल्य

- » एक विद्यार्थीले समूहको लागि भजनसंग्रह ९०:९-१२ पढ्नुपर्छ । यस खण्डबाट जीवनको बारेमा उल्लेख गरिएका केही कथनहरू के-के हुन्?

बाइबलले हामीलाई समय मूल्यवान छ भनेर बताउँछ किनभने जीवन समयको हिसाबले नापिन्छ । यो खण्डले हामीलाई बताउँछ कि हामीले हाम्रा दिनहरूमा मूल्यको महत्त्व राख्नुपर्छ किनभने जीवन चाँडै बित्छ । समय मूल्यवान छ किनकि जीवन मूल्यवान छ ।

बाइबलले समयलाई सीमित स्रोतको रूपमा बताउँछ । येशुले भन्नुभयो कि उहाँले समय बर्बाद नगरी काम गर्नुभयो, किनभने काम गर्ने समय सीमित छ (यूहन्ना ९:४) ।

येशुले सेवकाइलाई फसल काट्ने कामसँग तुलना गर्नुभयो (मत्ती ९:३७-३८) । फसल काट्ने काम जहिले पनि अत्यावश्यकताका साथ गरिन्छ, किनभने यो फसल हराउनुअघि नै गरिनुपर्छ । सीमित समय भएकाले कामदारको अभावले संकट निम्त्याउँछ । सेवकका अत्यावश्यक छ भनेर येशुले बताउनुभयो, र कामदारहरूको अभावले गर्दा यो झनै अत्यावश्यक छ ।

फसल काट्ने बेलामा समय खेर फाल्ने छोराको लागि किसानी परिवार लज्जित हुनेछ (हितोपदेश १०:५) । अझ, एक ख्रीष्टियनले समय बित्नु अघि नै मण्डलीको उद्देश्य पूरा गर्न सक्दो काम गर्नको सट्टा समय बर्बाद गर्ने कामलाई शर्मको कुरा मान्नुपर्छ ।

हामीले हाम्रो समयको उत्तम सदुपयोग गर्नुपर्छ भनेर बाइबलले हामीलाई बताउँछ (एफिसी ५:१६, कलस्सी ४:५) । धेरै अवसरहरूको समय सीमा हुन्छन् । अल्छी मानिसले अवसरहरू गुमाउन दिन्छ किनभने उसले कडा परिश्रम गर्दैन ।

- » एक विद्यार्थीले समूहको लागि हितोपदेश ६:६-११ पढ्नुपर्छ । यो खण्डले समय र अवसरको बारेमा के भन्छ?

प्रेरित पावलले सेवकाइलाई आर्थिक रूपमा सहयोग गर्नुपर्छ भनेर सिकाए (१ कोरिन्थी ९:४-१४, १ तिमोथी ५:१७-१८) । जे होस्, उनले प्रायः आफूलाई आर्थिक सहयोग गर्न काम गरे किनभने उनी कुनै पनि कुरा माग नगरी सुसमाचार प्रचार गर्न सक्षम हुन चाहन्थे (१ कोरिन्थी ९:१८) । एक ठाउँमा, उनले दिनरात काम गरे (१ थेसलोनिकी २:९) । कहिलेकाहीं उनले आफूलाई र बाँकी मिसनरी टोलीलाई आर्थिक सहायता गरे (प्रेरित २०:३३-३४) ।

यद्यपि पावलको सेवकाइ आर्थिक सहायताको योग्य थियो, उनले सेवकाइमा प्रतिबद्ध हुनु अघि आर्थिक सहायताको लागि पर्खनुभएन । उनी आफ्नो समय व्यवस्थापन गर्न इच्छुक थिए ताकि उनले आवश्यक पर्ने सबै काम गर्न सकून् ।

समयको उद्देश्यपूर्ण प्रयोग

कतिपय मानिसको दीर्घकालीन लक्ष्य हुँदैन। तिनीहरू केवल भविष्यको बारेमा धेरै सोच नगरी आजका कार्यहरू गर्छन्। तिनीहरूले प्रत्येक दिनको लागि आवश्यक कार्यहरू समाप्त गरेपछि, तिनीहरूले कुनै महत्त्वपूर्ण काम नगरी बाँकी दिन बिताउन दिन्छन्।

लक्ष्य भएको व्यक्तिले समय बर्बाद गर्दैन, किनकि उसले भविष्यलाई हेर्छ। उसलाई थाहा छ कि उसले वर्षहरूको अवधिमा के गर्न चाहन्छ। उसले आज गर्नु पर्ने कुरा मात्र गर्दैन, तर दीर्घकालीन लक्ष्य प्राप्त गर्न मद्दत गर्ने कामहरू गरिरहेको छ। उनीसँग जहिले पनि समय भन्दा धेरै काम हुन्छ। आवश्यक काम सकेर केही अतिरिक्त समय पाएपछि बाँकी समयलाई मूल्य भएका कुराहरू उत्पादन गर्न खर्च गर्ने बाटो रोज्छन्।

एक व्यक्ति जो उच्च, व्यावसायिक स्तरको गुणस्तरमा काम गर्न चाहन्छ उसले समय बर्बाद गर्दैन किनकि उसले निरन्तर आफैलाई सुधार गर्छ। उसले आफ्नो काम अझ राम्रो गर्ने तरिकाहरू फेला पार्छ। उसले अरू मानिसहरूबाट सिक्न समय लिन्छ। ऊ पढ्छ र अध्ययन गर्छ। ऊसँग सधैं केही न केही काम गर्नको लागि केही न केही हुन्छ।

एक बलियो-विकासीत हुँदै गरेको अगुवाले अरू कसैको आदेशको लागि पर्खेर बसेर समय बर्बाद गर्दैन। उसलाई केही गर्न भनिएको छैन भने त्यहाँ केही काम गर्नको लागि केही पनि छैन भन्ने मान्यता लिदैन। उसलाई थाहा छ त्यहाँ कामलाई अगाडि बढाउन उसले गर्न सक्ने कुराहरू छन् – कुरा गर्नका लागि मानिसहरू, वा संगठित गर्न, अवलोकन गर्न वा निरीक्षण गर्नको लागि केही कुरा। उसले आफ्नो कामको आवश्यकताहरू पूरा गरेको कारणले मात्र समय बर्बाद गर्दैन।

धेरै मानिसहरू केही पनि नगरी धेरै समय खेर फाल्छन् गर्छन् किनभने उनीहरू सोच्छन् कि केही गर्नको लागि केही काम नै छैन। केही काम नगरी त्यत्तिकै बस्नको लागि धेरै समय भएको व्यक्ति दीर्घकालीन लक्ष्य भएको व्यक्ति, उच्च व्यावसायिक स्तरमा काम गर्न चाहने व्यक्ति वा बलियो रूपमा विकासीत हुँदै गरेको अगुवा होइन।

कल्पना गर्नुहोस् कि कसैले तपाईंलाई विशेष कुरा दिने प्रस्ताव राख्यो। तीस दिनको लागि तपाईंले प्रति दिन \$1,000 प्राप्त गर्नुहुनेछ। तपाईंले चाहानु भएको जुनसुकै कुरामा खर्च गर्न सक्नुहुन्छ। प्रत्येक दिनको अन्त्यमा तपाईंले किनेको कुरा राख्न सक्नुहुन्छ, तर तपाईंले बाँकी रहेको पैसा फिर्ता दिनुपर्छ।

» त्यो पैसा कसरी खर्च गर्नुहुन्छ?

यदि तपाईं बुद्धिमान हुनुहुन्छ भने, तपाईंले तीस दिन समाप्त हुँदा तपाईंको लागि बहुमूल्य चीजहरू किन्न प्रयास गर्नुहुनेछ। तपाईंले यसलाई धेरैजसो मनोरञ्जन वा महँगो खाने कुरामा खर्च गर्नुहुने छैन। तपाईंले निश्चित रूपमा यो पक्का गर्नुहुनेछ कि तपाईंले फिर्ता दिनलाई प्रत्येक दिन धेरै पैसाको साथ खर्च गर्नुभएन।

समय पनि त्यस्तै हो। तपाईंले आफ्नो समय त्यस्ता चीजहरूको लागि खर्च गर्न सक्नुहुन्छ जुन पछि त्यसबाट केही लाभ हुनेछैन, यात तपाईंले यसलाई मूल्यवान कुराहरूमा लगानी गर्न सक्नुहुन्छ। प्रत्येक दिनको अन्त्यमा, प्रयोग नगरिएको समय खेर गएको हुन्छ। तपाईंले यसलाई पछिको लागि जोगाएर राख्न सक्नुहुन्न।

तपाईंले यो उदाहरणलाई जीवन र अनन्ततामा पनि लागू गर्न सक्नुहुन्छ। तपाईंको जीवनको दौरानमा तपाईं अनन्ततामा लगानी गर्न सक्नुहुन्छ। तपाईंको जीवनको अन्त्यमा, अनन्ततामा लगानी नगरेको कुरा खेर गएको हुन्छ।

समयको लगानी

प्राथमिकताहरूको बारेमा पाठमा (पाठ ७) एउटा रेखाचित्रले हामीलाई गतिविधिहरू कसरी महत्त्वपूर्ण देखि महत्त्वहीन र अत्यावश्यक देखि अत्यावश्यक नभएसम्मको दायरा देखाएको छ । कुनै गतिविधि अत्यावश्यक नहुन सक्छ, तर भविष्यको लागि धेरै महत्त्वपूर्ण हुन सक्छ । उदाहरणका लागि, अरूको व्यक्तिगत अध्ययन र प्रशिक्षण सामान्यतया महत्त्वपूर्ण छ तर अत्यावश्यक होइन।

अहिले आवश्यक पर्ने कुरामा मात्रै समय बिताउनु हुँदैन । भविष्यको लागि समयको लगानी गर्नुहोस् । भविष्यमा धेरै वर्ष मूल्यवान हुने चीजहरूमा दैनिक समय लगानी गर्ने प्रयास गर्नुहोस् ।

रूख रोप्ने मानिस जस्तै बन्नुहोस् । उसलाई थाहा छ कि रूखको कुनै मूल्य छैन जबसम्म यो वर्षोसम्म बढ्दैन । उसले अहिल्यै चाहिने भएको कारणले यो काम गर्दैन । उसले भविष्यको लागि गर्छ ।

अवरोध र ढिलाइ

हामीले सम्झनुपर्छ कि परमेश्वर हाम्रो योजनाहरूमाथि सार्वभौम हुनुहुन्छ (याकूब ४:१३-१७) । कहिलेकाहीँ परिस्थिति परिवर्तन हुन्छ त्यसैले हाम्रो योजनामा ढिलाइ हुन्छ ।

कहिलेकाहीँ परमेश्वरले फरक उद्देश्य पूरा गर्नको लागि हाम्रो योजनालाई अवरोध गर्नुहुन्छ । हामी हाम्रो योजना छोड्न र अत्यावश्यक परिस्थितिहरू र अरूको आवश्यकताहरूलाई सम्बोधन गर्न इच्छुक हुनुपर्छ । हामीले समय खेर फालेको जस्तो महसुस गर्नुहुँदैन किनभने परमेश्वर राम्ररी जान्नुहुन्छ र नियन्त्रणमा हुनुहुन्छ ।

कहिलेकाहीँ हाम्रो काममा ढिलाइ हुन्छ किनभने हामीले अरू कसैलाई केही कुरा पूरा गर्नको लागि पर्खनु पर्छ । पर्खाइमा घण्टा वा दिनहरू बर्बाद नगर्नुहोस्; तपाईंले पर्खिरहँदा काम गर्नको लागि मूल्यवान चीज खोज्नुहोस् ।

धेरैजसो देशहरूमा, धेरै समय यात्रामा वा लाइनमा कुर्दिमा बिच्छ । त्यो समयलाई प्रयोग गर्ने योजना बनाउनुहोस् । तपाईंसँग सधैं पढ्न र लेख्नको लागि सामग्री हुनुपर्छ ताकि समय बर्बाद नहोस् । धेरैजसो मानिसहरूले आफूसँग समयको अभाव भएकोले अध्ययन नगरेको बताउँछन्, तर पनि उनीहरू धेरै घण्टा बसमा वा प्रतीक्षालयमा बिताउँछन् र त्यहाँ बस्दा केही गर्दैनन् ।

आवे नाम गरेको केटाले आफ्नो परिवारलाई सहयोग गर्न निकै मेहनत गर्नुपरेको थियो । उनले बञ्चरोले काट्ने रूखबाट बारहरू बनाए । उनले जमिन जोतेर धेरै दिनहरू बिताए । कहिलेकाहीँ हलोको हातमा किताब समातेर पढ्थे । कहिलेकाहीँ राति अबेरसम्म आगोको उज्यालोमा पढ्थे । जब वयस्क भए, उनले अध्ययन गरे र वकिल बने । उनी अन्ततः सरकारी पदहरूमा चुनिए र अन्ततः संयुक्त राज्यको राष्ट्रपति बने । (यी व्यक्ति अब्राहम लिंकन थिए ।)

"काम गर्नुहोस्, किनभने रात आउँदैछ,
सूर्यास्त भएको आकाशमुनि;
जब तिनीहरूको उज्यालो
झलकहरू चम्किरहेका छन्,
काम गर्नुहोस्, किनभने दिनको उज्यालो उड्छ ।
अन्तिम किरण मधुरो हुँदैछ
भन्ने रूपमा काम गर्नुहोस्,
अब नचम्किने गरी मधुरो हुँदैछ ।
अँध्यारो रात हुन लागेझैं काम गर्नुहोस् ।
जब मानिसको काम समाप्त हुन्छ ।"

एनी कोगिल

सम्बन्धहरू

सम्बन्धहरूलाई समय चाहिन्छ, र सम्बन्धहरू एक ख्रीष्टियनको लागि महत्त्वपूर्ण छन्। परमेश्वरसँगको उसको सम्बन्धलाई समय चाहिन्छ - परमेश्वरको लागि काम गर्न मात्र होइन, तर प्रार्थनामा एकलै समय बिताउन। सबैजना परिवार र साथीहरूसँग सम्बन्धमा हुन्छन् र समय लिनपर्छ, दायित्वहरू पूरा गर्न मात्र होइन, तर मानिसहरूलाई महत्त्व देखाउन पनि।

हामीले मापनयोग्य नतिजाहरू उत्पादन गर्न मात्र होइन, सम्बन्धहरूमा पनि समय लगानी गर्नुपर्छ। हामीले सम्बन्धबाट सहयोग र स्रोतहरू पाउँछौं, तर सम्बन्धहरू मूल्यवान हुन्छन् किनभने मानिसहरू मूल्यवान हुन्छन्।

- » साथीहरूसँग कुराकानीमा बिताएको घण्टाको बारेमा के हुन्छ? कसरी समय राम्रोसँग लगानी गरियो र कहिले बर्बाद भयो भनेर कसरी निर्णय गर्न सक्नुहुन्छ?

हामीले मापनयोग्य नतिजाहरू उत्पादन गर्न मात्र होइन, सम्बन्धहरूमा पनि समय लगानी गर्नुपर्छ। यसले विचार र मूल्यहरूलाई आकार दिन सक्छ; यसले सूचित गर्न सक्छ; यसले प्रेम देखाउन सक्छ; यसले प्रोत्साहन वा सान्त्वना दिन सक्छ; वा यसले व्यक्तिलाई आत्मिक रूपमा स्फूर्ति दिन र निर्माण गर्न सक्छ। यद्यपि, धेरै मानिसहरूले घण्टौं समय बिताउँछन् जसले कुनै उद्देश्य पूरा गर्दैन।

केही विद्यार्थीहरूलाई समयको सिद्धान्तहरूको कारणले गर्दा उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने आशा गर्छन् भनेर बाँड्न अनुमति दिनुहोस्।

लुगा

लुगा मानिसको जीवनको महत्त्वपूर्ण पक्ष हो। प्रत्येक व्यक्तिले आफ्नो पहिरनको बारेमा छनोट गर्छ यदि उससँग आधारभूत आवश्यकताहरू भन्दा बाहिर विकल्पहरू छन् भने।

पहिरन मानिसको पहिलो प्रस्तुति हो। तसर्थ, एक व्यक्तिको पहिरनले उसले आफ्नो बारेमा के सोच्छ र अरूले उसको बारेमा के सोचेको चाहन्छ भनेर देखाउँछ। पहिरन एक व्यक्तिको चरित्र सँग असंबद्ध छैन; यो चरित्रको उद्देश्यपूर्ण प्रस्तुति हो।

बाइबलीय विचारहरू

बाइबलले ख्रीष्टियनको पहिरनको बारेमा धेरै अर्थहरू दिन्छ।

१ तिमोथी ५:२ ले हामीलाई बताउँछ कि अगुवाहरूले पूर्ण शुद्धतामा विपरीत लिङ्गसँग अन्तरक्रिया गर्नुपर्छ। पुरुष वा महिला अगुवाको लागि शुद्ध व्यवहारको अंशको रूपमा, यस्तो पहिरन लगाउनु हो जसले जानाजानी गलत शारीरिक इच्छाहरू उत्पन्न गर्दैन।

१ पत्रुस ५:५ ले हामीलाई नम्रतामा पहिरन लगाउन बताउँछ। प्रेरितले विशेष गरी शारीरिक पोशाकको सन्दर्भमा होइन, तर नम्रता हाम्रो पोशाक हुनुपर्छ भनेर आलङ्कारीक रूपमा बताउँदै छन्। यद्यपि, यसले नम्रताको विपरीत हुने कुरा लगाउनु हुँदैन भन्ने पनि संकेत गर्छ।

कोही-कोही मानिसहरूले आफूलाई अरू मानिसहरूभन्दा उत्कृष्ट देखाउने कुराहरू लगाउने छनौट गर्छन्। घडीहरू, गहनाहरू, वा लुगाका विभिन्न वस्तुहरू प्रत्यक्ष रूपमा महँगो हिसाबले बनाउन सकिन्छ। केही मानिसहरू अरूलाई विज्ञापन गर्न चाहन्छन्

कि तिनीहरू सफलताको उच्च स्तरमा छन्। तिनीहरू अरू मानिसहरू भन्दा उच्च देखिन चाहन्छन्। यो सेवकको मनोवृत्ति होइन। अरूभन्दा उच्च देखिने इच्छा भनेको सांसारिक इच्छा हो जसलाई ख्रीष्टियनले अस्वीकार गर्नुपर्छ।

एक अगुवा वा पास्टरले आफूले नेतृत्व गर्ने मानिसहरू भन्दा बढी औपचारिक रूपमा लुगा लगाउन सक्छ। त्यो आफूलाई उच्च देखाउन होइन, तर आफूले सेवा गर्ने मानिसहरूलाई सम्मान गर्नको लागि हो। आफू राम्रोसँग सेवा गर्न चाहन्छन् भन्ने देखाउन उनले राम्रो लुगा लगाएका हुन्। उदाहरणका लागि, महँगो रेस्टुरेन्टमा, वेटरहरूले ग्राहकहरू भन्दा राम्रो लुगा लगाएका हुन सक्छन्। यसको मतलब उनीहरूलाई ग्राहकहरू भन्दा उच्च देखाउन होइन, तर तिनीहरूको सेवाको साथ ग्राहकहरूलाई सम्मान गर्न हो। राम्रो लुगा लगाउनु पर्ने कार्यक्रममा राम्रो लुगा लगाउन अस्वीकार गर्ने व्यक्तिले सहभागी अन्य व्यक्तिहरूको अनादर देखाउँछ।

काम गर्दा खेरीको फोहोर लुगा लगाएर बिहेमा आएका व्यक्तिको विषयमा तपाईं के सोच्नुहुन्छ? त्यसैगरी, आफ्नो पहिरन तयार नगरी महत्त्वपूर्ण गतिविधिको नेतृत्व गर्ने अगुवालाई तपाईं के सोच्नुहुन्छ? उसको पहिरनले अनादर देखाउने छ।

- » यसको मतलब उनीहरूलाई ग्राहकहरू भन्दा उच्च देखाउन होइन, तर तिनीहरूको सेवाको साथ ग्राहकहरूलाई सम्मान गर्न हो। व्यक्तिको मनसायमा निर्भर गर्दै, कुनै पनि उद्देश्यको लागि कुन-कुन कुराहरू लगाउन सकिन्छ?

रोमी १२:१० ले हामीलाई बताउँछ कि हामीले आफूलाई अरूभन्दा माथि राख्ने प्रयास गर्नुको सट्टा अरूलाई सम्मान गर्नुपर्छ। पदले विशेष रूपमा पहिरनको बारेमा कुरा गरिरहेको छैन, तर यसले संकेत गर्छ कि हामीले आफ्नो पहिरनले अरू मानिसहरूभन्दा आफूलाई उच्च देखाउने प्रयास गर्नु हुँदैन।

ख्रीष्टियनको पहिरनले ऊसँग परमेश्वरले चाहेको चरित्र छ भनी देखाउनुपर्छ। मानिसको बाहिरी रूप भन्दा उसको भित्री स्वभाव धेरै महत्त्वपूर्ण हुन्छ तर उसको रूप उसको चरित्रको प्रदर्शन हुनुपर्छ।

सामाजिक र व्यावहारिक विचारहरू

अगुवा आफ्नो आवरणमा सफा र सुगंध हुनुपर्छ। उसको आवरण कहिल्यै त्यस्तो हुनु हुँदैन जसले आफ्ना साथीहरू र उसले नेतृत्व गर्ने मानिसहरूलाई लज्जित तुल्याउँछ।

- » व्यक्तिगत सरसफाइ र सफा लुगाका केही विवरणहरू के-के हुन्?

अगुवाले आफू संलग्न भएको गतिविधिको लागि उपयुक्त हुने लुगा लगाउनु पर्छ। उदाहरणको लागि, निर्माण परियोजनामा मद्दत गर्दा, उसले मण्डलीमा जस्तो लुगा लगाउन आवश्यक छैन।

व्यावसायिक विचारहरू

केही पेशाहरूमा विशिष्ट पोशाक हुन्छन्। केही कामदारहरू, जस्तै सिपाही र पुलिसहरू, वर्दी लगाउँछन्। जब एक प्रहरी वर्दीमा हुन्छ, उसले धेरै चाँडो सहयोग प्राप्त गर्दछ किनकि उसलाई तुरुन्तै पुलिसको रूपमा चिनिन्छ। प्रहरी वर्दीमा नभएको खण्डमा उसको काम झनै गाह्रो हुन्थ्यो किनकि उसले आफ्नो काम गर्नुअघि आफ्नो अख्तियार निरन्तर प्रमाणित गर्नुपर्ने हुन्छ।

अस्पतालमा काम गर्दा एक डाक्टरले विशिष्ट लुगा लगाउँछन्। उनी सजिलै डाक्टरको रूपमा चिनिन चाहन्छन्।

कल्पना गर्नुहोस् कि तपाईं अस्पताल जानुहुन्छ। कर्मचारीहरूले तपाईंलाई परीक्षणको लागि पर्खन कोठामा राख्छन्। एउटा मानिस रक म्युजिक समूहको तस्बिरसहितको टि-सर्ट लगाएर र फोहोर, फाटेको प्यान्ट लगाएर हिँडिरहेको छ। उसको कपाल

लामो र लट्टा परेको छ, र उसको घाँटीमा ट्याटु छ । सुरुमा तपाईंले सोच्न सक्नुहुन्छ कि यो स्टाफले अर्को बिरामीलाई कोठामा पठाएको होला । त्यसपछि त्यो मानिस बोल्छ र भन्छ, "नमस्कार, म डाक्टर हुँ ।" तपाईंले कस्तो प्रतिक्रिया दिनुहुनेछ?

» माथिको कथामा, बिरामीले किन शंका गर्छ कि त्यो मानिस साँच्चै डाक्टर थियो?

मानिसहरूको एक पेशेवरको पोशाकको बारेमा अपेक्षाहरू हुन्छन् । यदि एक व्यक्तिले उनीहरूले अपेक्षा गरेको भन्दा फरक लुगा लगाएको छ भने, उसलाई उनीहरूको आत्मविश्वास प्राप्त गर्न गाह्रो हुनेछ । यो पास्टर र शिक्षक सहित धेरै पदहरूमा लागू हुन्छ ।

लुगा भनेको तपाईंले जे गरिरहनु भएको छ त्यसमा तपाईं गम्भीर हुनुहुन्छ भनी देखाउने तरिका हो । यदि तपाईं खेल खेल्न, घरमा आराम गर्न, वा शारीरिक परिश्रम गर्नको लागि लगाउने लुगा जस्तै नै नेतृत्वको लागि लुगा लगाउनुहुन्छ भने, मानिसहरूले तपाईंको नेतृत्वलाई तपाईंले महत्त्वपूर्ण मान्नुहुन्न भनेर लिन सक्छ ।

नेतृत्व भनेको प्रभाव हो । यदि तपाईंको उपस्थितिको कारणले तपाईंको क्षमतामा कुनै व्यक्तिले शंका गर्छ भने, तपाईंको प्रभाव कम हुन्छ । यो एक धेरै सरल सिद्धान्त हो: मान्छे जस्तो छ त्यस्तै देखिनुपर्छ । तपाईंले हरेक दिन नै पहिलो पटक केही मानिसहरूलाई भेट्नु हुन्छ । तिनीहरूमध्ये धेरैले चाँडै निर्णय गर्छन् कि तिनीहरू तपाईंबाट प्रभावित हुन चाहन्छन् । किनभने तपाईंको पहिरन तिनीहरूले देखे पहिलो कुरा हो, तपाईंले आफ्नो प्रभाव कम गर्ने तरिकामा लुगा लगाउनु हुँदैन ।

केही विद्यार्थीहरूलाई पोशाकको सिद्धान्तहरूको कारणले गर्दा उनीहरूले आफ्नो लक्ष्य वा कार्यहरू कसरी परिवर्तन गर्ने अपेक्षा गर्छन् भन्ने कुरा बाँड्न अनुमति दिनुहोस् ।

निष्कर्ष

विद्यार्थीहरूलाई विकास गर्न र उनीहरूले सिकेका सिद्धान्तहरू कसरी लागू गर्ने भनेर अध्ययन जारी राख्न प्रोत्साहन र चुनौतीसहित अन्तिम पाठ समाप्त गर्नुहोस् । तिनीहरूले मुख्यतया परमेश्वरको कामको विस्तार र परमेश्वरको महिमा र अनन्त इनामको लागि काम गर्नुपर्छ भनेर सम्झाउनुहोस् ।

निम्न उद्धरणहरू विद्यार्थीहरूले लगातार उत्कृष्ट गर्न सक्नु भनेर उनीहरूलाई प्रोत्साहित गर्न प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

यो आलोचक होइन जसले गन्ती गर्छ; बलियो मानिसले कसरी ठेस खान्छ भनेर औँल्याउने मानिस होइन, वा जहाँ काम गर्नेले त्यसमा अझ राम्रो गर्न सक्थे । श्रेय त्यो मानिसको हो जो वास्तवमा मैदानमा छ, जसको अनुहार धुलो, पसिना र रगतले लतपतिएको छ; जसले बहादुरीपूर्वक प्रयास गर्छ; जो गल्ती गर्छ, जो बारम्बार चुक्छ, किनकि त्रुटि र कमजोरी बिना कुनै प्रबल प्रयास हुँदैन; तर जो वास्तवमा कर्म गर्न कोसिस गर्छ; जो महान उत्साह, महान भक्ति जान्दछ; जसले आफूलाई उचित कुरामा लगानी गर्छ; जसलाई अन्तमा उच्च उपलब्धिको विजय राम्रोसँग थाहा छ, र सबैभन्दा खराब अवस्थामा जो यदि ऊ असफल भयो भने, कम्तिमा धेरै साहस गर्दा असफल हुन्छ, ताकि उसको स्थान ती उदासीन र डरपोक आत्माहरूसँग कहिल्यै नहोस् जो न त जीत न त हार नै जान्दछन् ।^{४५}

निम्न उद्धरण जिम्बाब्वेमा एक पास्टरको कागजबाट आएको मानिन्छ जुन उहाँ आफ्नो विश्वासको लागि शहीद भएपछि फेला पन्यो ।

म शर्माउन नपर्ने संगतिको एक हिस्सा हुँ । अन्तिम अवसर लिइएको छ । मैले लाइनमा पाइला टेकेको छु । निर्णय भइसकेको छ । म उहाँको चेला हुँ र म पछाडि फर्केर हेर्ने, छाड्ने, सुस्त हुने, पछि हट्ने वा मौन हुने छैन ।

^{४५} थियोडोर रुजवेल्ट "गणतन्त्रमा नागरिकता: द म्यान इन द एरेना" (सार्वजनिक ठेगाना) (अप्रिल २३, १९१०)

मेरो विगतलाई मुक्त गरिएको छ । मेरो वर्तमान अर्थपूर्ण छ । मेरो भविष्य सुरक्षित छ । मैले निम्न जीवन, दृष्टिमा हिँड्ने, सानो योजना, चिल्लो घुँडा, रंगहीन सपनाहरू, नीरस दर्शनहरू, सांसारिक कुराहरू, सस्तो जीवन, र साना लक्ष्यहरू पूरा गरिसकेको छु ।

मलाई अब अग्रता, समृद्धि, पद, पदोन्नति, प्रशंसा, वा लोकप्रियताको आवश्यकता छैन । म सही, वा पहिलो, वा शीर्ष, वा मान्यता प्राप्त, वा प्रशंसा, वा पुरस्कृत हुनुपर्दैन । म विश्वासद्वारा जिउँछु, उहाँको उपस्थितिमा निर्भर छु, धैर्यद्वारा हिँड्छु, प्रार्थनाद्वारा उठ्छु, र पवित्र आत्माको शक्तिद्वारा श्रम गर्छु ।

मेरो मुहार स्थिर छ । मेरो चाल छिटो छ । मेरो लक्ष्य स्वर्ग हो । मेरो बाटो साँघुरो, मेरो बाटो अष्टेरो, मेरा साथी थोरै हुन सक्छ, तर मेरो पथप्रदर्शक भरपर्दो हुनुहुन्छ र मेरो लक्ष्य स्पष्ट छ ।

मलाई किनिने छैन, समझौता गरिनेछैन, विचलित हुनेछैन, प्रलोभनमा पर्नेछैन, फर्किनेछैन, भ्रममा पर्नेछ वा ढिलाइ हुनेछैन ।

म बलिदानको सामना गर्नुपर्दा झुके छैन वा शत्रुको उपस्थितिमा हिचकिचाउने छैन । म शत्रुको टेबुलमा समझौता गर्दिन, लोकप्रियताको पोखरीमा विचार गर्दिन, वा सामान्यताको चक्रव्यूहमा डुबे छैन ।

म हार मान्ने छैन, चुप लाग्ने छैन, वा ख्रीष्टको खातिर जबसम्म जागा रहन्छु तब सम्म खडा हुन्छु, संचित हुन्छु, प्रार्थना गर्छु, कट्टर हुन्छु र प्रचार गर्छु ।

म येशुको चेला हुँ । मैले अन्त नगरेसम्म अर्पण गर्नुपर्छ, सबैलाई थाहा नभएसम्म प्रचार गर्नुपर्छ, र उहाँ नआएसम्म काम गर्नुपर्छ । र जब ऊ आफ्नै लागि आउँछ, उसलाई मलाई चिन्न कुनै समस्या हुनेछैन । मेरो रूप स्पष्ट हुनेछ!

दर्शन कला: सेवकाइ पुनः उत्पादनशिलताको प्रक्रिया

तिमोथी कीप

परिचय

येशु ख्रीष्टको महिमाको लागि मण्डलीको विकास र विस्तार परमेश्वरको राज्यमा एउटा मानक हुनुपर्दछ । जहिले जहिले "बाँझोपन" परमेश्वरको इच्छा थियो, यो कि त अनुशासनको लागि थियो वा ठूलो फलदायीताको लागि बाँझोपनलाई तयार गर्ने जाँच थियो ।

इस्त्राएलको इतिहास र मण्डलीले यसैलाई संकेत गर्छ । राज्यका दृष्टान्तहरूले यसलाई संकेत गर्दछ (मत्ती १३:३१-३३) । येशुका प्रतिज्ञाहरूले यसलाई प्रोत्साहन दिन्छ: "सानो बगाल, नडराओ! किनभने तिमिहरूलाई राज्य दिन तिमिहरूका पिता प्रसन्न हुनुहुन्छ" (लूका १२:३२); "साँच्चै, म तिमिहरूलाई भन्दछु, जसले मलाई विश्वास गर्दछ, त्यसले मैले गरेका काम पनि गर्नेछ, र तीभन्दा ठूला काम गर्नेछ, किनभने म पिताकहाँ गइरहेछु" (यूहन्ना १४:१२) ।

नमासु भनेको अवज्ञा हो । यसबाहेक, जब हामी माग्दैनौं, हामीले जे "माग्यौं" पाउँछौं – जसको लागि हामी केही पनि तिर्दैनौं !

महान् आज्ञा (र अन्य ठाउँहरू) मा येशुले सिकाउनुभएका साझेदार गरिएको अधिकारले परमेश्वरले मण्डलीको वृद्धि चाहनुहुन्छ भनी मान्दछ (मत्ती २८:१८-२०) ।

पवित्र आत्माको आगमनले मण्डलीको वृद्धिलाई सुनिश्चित गर्छ (प्रेरित १:८) ।

नयाँ करारको मण्डलीको शक्ति र प्रगतिले मण्डली कसरी बढ्नुपर्छ भनेर देखाउँछ ।

त्यसोभए हामीले परमेश्वरको शक्तिमा भर परेको र मण्डलीको वृद्धि र विस्तारको अपेक्षा गरेकोले हाम्रो सेवकाइको शैली कस्तो हुनुपर्छ? हामीले के गरिरहनुपर्छ?

मण्डलीको विकास र विस्तार सामान्यतया आश्चर्यपूर्ण अनुभवहरू वा चमत्कारहरूको सट्टा व्यवस्थित प्रक्रियाहरू मार्फत हुन्छ । जब जागृतिहरू साँच्चै आउँछन्, यदि आदेश लागू भएन भने, दीर्घकालीन परिणामहरू सानो हुनेछन् ।

यरूशलेम र एन्टिओखका मण्डलीहरूको सुव्यवस्थितता र पावलको व्यवस्थित मिसनरी कार्यको साथसाथै येशुले आफ्नो सेवकाइको क्रममा गर्नुभएको व्यवस्थित तरिकाले दिगो विकासको लागि व्यवस्थाको आवश्यकतालाई चित्रण गर्दछ ।

नहेम्याहले यरूशलेमको भत्किएका पर्खालहरू पुनर्निर्माण गर्ने व्यवस्थित तरिका सफलता पाउनको लागि महत्त्वपूर्ण थियो ।

मेरो सेवकाइको अनुभव र नहेम्याह जस्ता मानिसहरूको अध्ययन मार्फत प्रभुले मलाई सिकाउनुभएको दर्शन शिल्प (नयाँ परियोजनाको विकास र यसलाई पूर्ण गर्नु) को प्रगतिशील चरणहरू निम्न छन् ।

चरण #१ – बुझ्नु

असल अगुवाहरू सर्वप्रथम असल श्रोता हुन् । जबसम्म तपाईं उत्सुक हुनुहुन्न, तपाईंले प्रभुको लागि सफल मिशनको नेतृत्व गर्न सक्नुहुन्न ।

... मेरा दाजुहरूमध्येका एक जना हनानी अरू कोही मानिससँग यहूदाबाट आइपुगे । मैले यरूशलेमको र कैदबाट अरू बाँचेका यहूदीहरूको विषयमा तिनीहरूसित सोधपूछ गरें । तिनीहरूले मलाई भने, "निर्वासनबाट बाँचेर प्रदेशमा आएकाहरूले साह्रै दुःख र निन्दा सहनुपरिरहेको छ । यरूशलेमको पर्खाल भत्काइएको छ र त्यसका मूल ढोकाहरू आगोले नष्ट पारिएका छन् ।" (नहेम्याह १:२-३) ।

नहेम्याहले सुने—प्रार्थनासाथ र खुला मन र हृदयले । शब्दहरू, समस्याहरू, स्वीकारहरू, र अरूको आवश्यकताहरू मार्फत परमेश्वरले तपाईंलाई के भन्दै हुनुहुन्छ सुन्नुहोस् । नहेम्याहले आफ्नो हृदयले सुने!

नहेम्याहले समस्याबारे आफूले सक्ने सबै कुरा बुझे । प्रश्न सोध्नुहोस् । जिज्ञासु हुनुहोस् । तथ्यहरू जम्मा गर्नुहोस् । प्रायः हामी तथ्यहरू जान्न अघि निर्णयहरू गर्छौं । पास्टर र मिसनरीहरूले अक्सर यो गल्ती गरेका छन् । धेरै पटक हामीले हाम्रो एजेन्डालाई धक्का दिएका छौं; हामीले मानिसहरूलाई उनीहरूलाई चाहिने कुरा दिएका छौं ।

नहेम्याह प्रेमले उत्प्रेरित भए । प्रेमले प्रेरित नभएको कुनै पनि सेवा रहरहन सक्दैन ।

चरण # २ – प्रार्थना

प्रभुको मन खोज्नको लागि प्रार्थना महत्त्वपूर्ण छ ।

यो समाचार सुनेपछि बसेर म रोएँ । म केही दिनसम्म विलाप गर्दैरहेँ, र उपवास बसें अनि स्वर्गका परमेश्वरसित प्रार्थना गरें (नहेम्याह १:४ देखि उता) ।

नहेम्याह जस्तै, परमेश्वरको वचनलाई लिएर प्रार्थना गर्नुहोस्; परमेश्वरका प्रतिज्ञाहरूलाई लिएर प्रार्थना गर्नुहोस् ।

नहेम्याहले जस्तै नम्र भई प्रार्थना गर्नुहोस् । नहेम्याहले आफ्नो पाप र राष्ट्रको पाप स्वीकार गरे ।

नहेम्याह जस्तै, दर्शन र योजनाको स्पष्टताको लागि प्रार्थना गर्नुहोस् । राजाले सोध्नुअघि नै नहेम्याहले आफ्नो मनमा एउटा योजना बनाइरहेका थिए ।

किनकि परमेश्वर गोलमालका परमेश्वर हुनुहुन्न, तर शान्तिका... (१ कोरिन्थी १४:३३) ।

ती दिनमा उहाँ पहाडतिर प्रार्थना गर्न जानुभयो, र परमेश्वरसँग प्रार्थना गर्दै पूरै रात बिताउनुभयो । बिहान भएपछि उहाँले आफ्ना चेलाहरूलाई आफूकहाँ बोलाएर तिनीहरूमध्ये बाह्र जनालाई छान्नुभयो, र उहाँले तिनीहरूलाई प्रेरित भन्ने नाउँ दिनुभयो: (लूका ६:१२-१३) ।

यो कुरा पूरा गर्न व्यावहारिक बुद्धि, सीप र विधिहरू खोज्नुहोस् ।

तर यदि तिमीहरूमध्ये कसैलाई बुद्धिको अभाव छ भने उदार-चित्तसँग नझर्की दिनुहुने परमेश्वरलाई त्यसले मागोस्, र त्यसलाई त्यो दिइनेछ (याकूब १:५) ।

आत्मा छुट्याउने वरदान खोज्नुहोस् ।

प्रिय हो, जुनसुकै आत्मालाई विश्वास नगर, तर आत्माहरू परमेश्वरबाट आएका हुन्कि होइनन् भनेर तिनको जाँच गर... (१ यूहन्ना ४:१)

एकता खोज्नुहोस् ।

फेरि म तिमीहरूलाई भन्दछु, पृथ्वीमा तिमीहरूमध्ये दुई जना कुनै कुरामा सहमत भई केही माग्यौ भने, त्यो स्वर्गका मेरा पिताद्वारा तिमीहरूका निम्ति हुनेछ (मत्ती १८:१९) ।

तिनीहरूले [एन्टियोखको मण्डली] प्रभुको आराधना गरिरहेका र उपवास बसिरहेका बेला पवित्र आत्माले भन्नुभयो, "मेरो निम्ति बारनाबास र शाऊललाई त्यस कामको लागि अलग्ग गर, जुन कामको निम्ति मैले तिनीहरूलाई बोलाएको छु" (प्रेरित १३:२) ।

नहेम्याह जस्तै, आशापूर्वक प्रार्थना गर्नुहोस् ।

तर त्यसले कत्ति पनि शङ्का नगरी विश्वाससाथ मागोस् । शङ्का गर्नेचाहिँ बतासले उचाल्दै पछाडै गर्ने समुद्रका छालसमान हुनेछ । त्यस्तो मानिसले यो नसम्झोस्, कि उसले प्रभुबाट केही पाउनेछ (याकूब १:६-७) ।

नहेम्याहले जस्तै जोशपूर्वक प्रार्थना गर्नुहोस् ।

तब उपवास र प्रार्थना गरेर तिनीहरूले उनीहरूमाथि आफ्ना हात राखेर उनीहरूलाई बिदा दिए [मिसनको कार्यमा] (प्रेरित १३:३) ।

प्रार्थनाको समय कहिलेकाहीँ लामो हुन्छ । यदि, प्रार्थना गर्दा, कुनै विशेष परियोजना वा सेवाको बोझ रहिरहन्छ भने, त्यस दिशामा अघि बढिरहनुहोस् । तर याद गर्नुहोस् कि परमेश्वरको समय उहाँको इच्छा जत्तिकै महत्त्वपूर्ण छ ।

चरण #३ – योजना

चमत्कारको लागि प्रतीक्षा गर्न अस्वीकार गर्नुहोस्!

यसैले म राती बैँसीबाट उक्लेर गएँ, र सहरका पर्खालको निरीक्षण गरेँ (नहेम्याह २:१५) ।

"परमेश्वरको लागि ठूला कुराहरू गर्ने प्रयास गर्नुहोस्; परमेश्वरबाट ठूला कुराको अपेक्षा गर्नुहोस्," विलियम केरीले भने । एकपटक तपाईँले कुनै विशेष सेवकाइ वा परियोजनाको लागि स्पष्टता प्राप्त गर्नुभएको विश्वास गरेपछि, काम गर्न सुरु गर्नुहोस् । तर योजनाको चरणमा पनि प्रार्थना गर्न सम्झनुहोस् । यहाँ प्रभावकारी योजनाको लागि केही कुञ्जीहरू छन्:

तपाईँले "भूमिको खोजी" गर्न खोजी यात्रा गर्नु पर्ने हुन सक्छ ।

व्यावहारिक प्रश्नहरू सोध्नुहोस्: के? कहिले? कहाँ? को? किन? कसरी? केही पनि अनुमान नगर्नुहोस् । दिलोज्यानले गर्नुहोस् । "तिमीहरू जे गर्छौँ दिलोज्यानले गर्ने गर, मानिसको होइन, तर प्रभुको सेवा गरेजस्तै" (कलस्सी ३:२३) ।

- कस्तो तयारी गर्नुपर्छ?
- जिम्मेवारी कसले लिने?

- यो कहाँ हुनेछ?
- यसको कति खर्च लाग्छ? यो कसरी दिगो हुन्छ?
- खर्च, सेवकाइ, काम आदिको जिम्मेवारी कसले लिने?
- यो कहिले सुरु हुनेछ?

यो परियोजना कसरी पूरा हुनेछ भनेर चरणबद्ध प्रक्रियाको स्पष्ट कार्य गर्नुहोस् । सकेसम्म विशिष्ट हुनुहोस् । नहेम्याहले प्रार्थना र उपवास बसेको कारणले मात्र सफल भएनन्, तर एउटा ठूलो परियोजनालाई सानो "बाइट साइज" भागमा विभाजन गर्ने बुद्धि भएको कारणले ।

कार्यहरू तोक्नुहोस् । जिम्मेवारी नामोल्लेख गर्नुहोस् । प्रत्येक व्यक्तिको तोकिएको कर्तव्य स्पष्ट गर्नुहोस् ।

निश्चित समय, स्थान, कर्तव्य, इत्यादिको साथ निश्चित लक्ष्यहरू निर्धारण गर्नुहोस् ।

योजनाको आवश्यकताको बारेमा पवित्रशास्त्रमा धेरै उदाहरणहरू छन् - नोआ, मोशा (विशेष गरी जब उनले पाल निर्माण गरे), यहोशू (युद्ध रणनीतिकार), दाऊद (विशेष गरी जब उनले मन्दिर निर्माणको लागि तयारी गरे), र नहेम्याह जब उनले यरूशलेमको भत्किएका पर्खालहरू पुनर्निर्माण गर्न मानिसहरूलाई व्यवस्थित गरे ।

यो नसोच्नुहोस् कि सेवकाइलाई परमेश्वरले आशिष् दिनुभएको छ यसकारण यसलाई योजनाको आवश्यकता पर्दैन । जति महत्त्वपूर्ण मिशन, त्यति नै महत्त्वपूर्ण योजना र तयारी!

चरण #४ – कार्य

एकचोटि तपाईंको योजना ठाउँमा भएपछि, यसमा कार्य गर्नुहोस्!

प्रधान पूजाहारी एल्यासीब र तिनका सङ्गी-पूजाहारीहरूले काम सुरु गरेर भेडा ढोकाको पुनर्निर्माण गरे... (नहेम्याह ३:१) ।

जब तपाईं सावधानीपूर्वक योजना बनाउनुहुन्छ, त्यसपछि योजना कार्य गर्नुहोस्! अनावश्यक ढिलाइ नगर्नुहोस् । ढिलाइले परमेश्वरका जनहरूलाई भ्रष्ट पार्न र निरुत्साहित गर्न सक्छ र यसले तपाईंको जोसलाई निभाउन सक्छ । हामीले उहाँको इच्छा अनुसार काम गर्दा परमेश्वरको अनुग्रह, शक्ति र आशिष् आउनेछ । अनि यो याद राख्नुहोस्: परमेश्वरको काम १०% प्रेरणा र ९०% मेहनत हो ।

नहेम्याहले जस्तै निर्णायक कदम चाल्नुहोस् । एक अगुवाको अस्थायी कार्यले परमेश्वरका जनहरूलाई निराश बनाउँछ ।

नहेम्याह जस्तै, एकतामा काम गर्नुहोस् । मानिसहरूले विभिन्न कार्यमा एउटै मनले काम गरे ।

नहेम्याह जस्तै, बलिदानको रूपमा कार्य ७ गर्नुहोस् । नहेम्याहले आफूलाई कुनै विशेष सत्कार गर्न अनुमति दिएनन्, तर निर्माणकर्ताहरूसँग बलिदान दिए । साँचो दर्शनले दूरदर्शीलाई मूल्य चुकाउन लगाउनेछ । त्यहाँ दर्शन जस्तो कुनै कुरा छैन जुन अरू कसैले तिर्छ! तपाईंले आफ्नो जीवन, उपहार, समय, र स्रोतहरू उपलब्ध गराउनुहुँदा परमेश्वरले तपाईंलाई आर्थिक कुराको साथ आशिष् दिनुहुनेछ ।

नहेम्याह जस्तै विश्वासमा काम गर्नुहोस् । पहिलो चरणहरू लिनुहोस्, जब तपाईंलाई थाहा हुँदैन कि प्रभुले अर्को चरणहरूको लागि कसरी जुटाउनु हुन्छ ।

चरण #५ – सहनशीलता

राज्यमा कुनै पनि महान् काम गर्न धैर्य, लगनशीलता र सहनशीलता चाहिन्छ ।

त्यसैले मैले तिनीहरूकहाँ सन्देशवाहकहरू पठाएँ, "म एउटा ठूलो काम गर्दैछु, यसकारण म तल आउन सकिदैन (नहेम्याह ६:३) ।"

नहेम्याहले हामीलाई धैर्यताको उत्तम उदाहरण दिन्छ। यहाँ याद गर्नुपर्ने सिद्धान्तहरू छन्:

नहेम्याहको जस्तै, विरोधको अपेक्षा गर्नुहोस् । दृढ रहनुहोस्!

नहेम्याह जस्तै, नयाँ जानकारी, चुनौतीहरू र धम्कीहरूको मूल्याङ्कन गर्नुहोस् र समायोजन गर्नुहोस् ।

नहेम्याह जस्तै, निर्माणकर्ताहरूलाई प्रोत्साहन दिनुहोस् । प्रभावकारी अगुवाहरूले प्रामाणिक आशावादको शक्तिलाई बुझ्छन् - आशावाद जुन दर्शनमा विश्वस्त विश्वासबाट उत्पन्न हुन्छ ।

नहेम्याह जस्तै, अन्त सम्म सहनुहोस् र कहिल्यै हार नमान्नुहोस् । शुरुदेखि अन्तसम्म पालना गर्नु महत्त्वपूर्ण हुन्छ । प्रायः यसका लागि वर्षौंको इमानदारपूर्ण लगनशीलता चाहिन्छ ।

हिँड्दा कुनै रोमाञ्चकता छैन, तैपनि यो हाम्रा सबै स्थिर र स्थायी गुणहरूको जाँच हो । "हिँड्नु र बेहोस नहुनु" भनेको शक्तिको मापनको रूपमा सम्भव उच्चतम सहनशीलता हो । जब हामी या त शारीरिक वा भावनात्मक रूपमा अस्वस्थ अवस्थामा छौं भने, हामी सधैं जीवनमा रोमाञ्चकता खोज्छौं । हाम्रो भौतिक जीवनमा, यसले पवित्र आत्माको कामलाई नक्कल गर्ने हाम्रो प्रयासलाई निम्त्याउँछ; हाम्रो भावनात्मक जीवनमा, यसले मानसिक छल र हाम्रो नैतिकताको विनाश निम्त्याउँछ; र हाम्रो आत्मिक जीवनमा, यदि हामीले 'चीलको जस्तै पखेटाहरू' (यशैया ४०:३१) मा चढ्ने जिद्दी गछौं भने, यसले हाम्रो आत्मिकताको विनाशको परिणाम निम्त्याउनेछ ।^{४६}

विलियम केरीले भने, "म लगातार काम गर्न सक्छु । म कुनै पनि निश्चित खोजमा दृढ रहन सक्छु । यसका लागि म सबैको ऋणी छु ।" उनले काम गर्न धेरै वर्ष लागेका महान् लक्ष्यहरू पूरा गरे ।

निष्कर्ष

कसैले पनि नहेम्याह अगुवा बन्ने आशा गरेका थिएनन् । तर असम्भव बाधाहरूको विरुद्ध, धारणा, प्रार्थना, योजना, कार्य र लगनशीलता मार्फत, उनले यरूशलेम पर्खाल मात्र ५२ दिनमा पूरा गरे । यो उनको पैत्रिक सम्पत्ति बन्यो । तपाईंले के पैत्रिक सम्पत्ति छोड्नुहुनेछ?

^{४६} ओस्वाल्ड चेम्बर्स, *माइ अटमस्ट फर हिज हाइयस्ट* (जुलाई २० प्रविष्टि) । १४ मार्च, २०२० मा <https://utmost.org/dependent-on-god%E2%80%99s-presence/> बाट परिवर्तित गरिएको ।

सिफारिस गरिएका स्रोतहरू

पुस्तकहरू:

ब्लान्चर्ड, केन र फिल होजेस । *दास अगुवा* । न्यासभिल: थोमस नेल्सन, २००३ ।

ब्लान्चर्ड, केन र मार्क मिलर । *एउटा रहस्य: ठूला अगुवाहरूलाई के थाहा छ र के गर्दछन्* । सान फ्रान्सिस्को: बेरेट-कोह्लर पब्लिशर्स, २०१४

कोलिन्स, जिम । *असल देखि महान्: किन केही कम्पनीहरूले फड्को मार्छन्... र अरूले सक्दैनन्* । न्यूयोर्क: हार्पर बिजनेस, २००१।

कोलिन्स, जिम र मोर्टेन ह्यान्सन । *छनोटद्वारा उत्कृष्ट: अनिश्चितता, अराजकता, र भाग्य—किन कोही ती सबैको बावजुद फस्टाउँछन्* । न्यूयोर्क: हार्पर बिजनेस, २०११

कोलिन्स, जिम र जेरी पोरास । *टिकाउको लागि निर्मित: दूरदर्शी कम्पनीहरूको सफल बानीहरू* । न्यूयोर्क: हार्पर बिजनेस, २००४।

कोभी, स्टीफन । *उच्च प्रभावकारी व्यक्तिहरूको ७ बानीहरू* । न्यूयोर्क: KMS प्रकाशन, २०११ ।

कोभी, स्टीफन *भरोसाको गति: एउटा कुरा जसले सबै कुरा परिवर्तन गर्छ* । न्यूयोर्क: फ्री प्रेस, २००६ ।

म्याक्सवेल, जोन । *तपाईं भित्र अगुवाको विकास गर्दै* । न्यासभिल: थोमस नेल्सन, २००५ ।

म्याक्सवेल, जोन । *टोली कार्यका १७ वटा निर्विवाद नियमहरू: तिनीहरूलाई अँगालो हाल्नुहोस् र तपाईंको टोलीलाई सशक्त पार्नुहोस्* । न्यूयोर्क: हार्परकोलिन्स नेतृत्व, २००१ ।

म्याक्सवेल, जोन । *२१ वटा नेतृत्वको अकाद्य कानूनहरू: तिनीहरूलाई पछ्याउनुहोस् र मानिसहरूले तपाईंलाई पछ्याउनेछन्* । न्यासभिल: थोमस नेल्सन, १९९८ ।

मोह्लर, अल्बर्ट । *नेतृत्व गर्ने हृदयको विश्वास: नेतृत्वका लागि महत्वपूर्ण २५ वटा सिद्धान्तहरू* । ब्लूमिङ्टन: बेथानी हाउस पब्लिशर्स, २०१२ ।

स्मिथ, मार्क र ल्यारी लिन्डसे । *तपाईंको संसारमा प्रमुख परिवर्तन* । मेरियन: ट्रयाङ्गल प्रकाशन, २००८ ।

अनलाइन स्रोतहरू:

HowWeLead.org र KenBlanchard.com वेबसाइटहरू केन ब्लान्चार्ड स्रोतहरूबाट प्राप्त भएका हुन् ।

भिडियोहरू केन ब्लान्चार्ड र जोन म्याक्सवेलबाट YouTube.com मा उपलब्ध छन् ।

JohnMaxwell.com मा, तपाईंले निःशुल्क दैनिक भिडियो सहित भिडियो स्रोतहरू फेला पार्न सक्नुहुन्छ ।

गर्नुपर्ने कार्यहरूको अभिलेख

विद्यार्थीको नाम _____

जब प्रत्येक गर्नुपर्ने कार्य पूरा भएपछि गर्नु पर्ने महत्त्वपूर्ण कुराहरू । शेफर्ड्स ग्लोबल क्लासरूमबाट प्रमाणपत्र प्राप्त गर्नका लागि सबै कार्यहरू सफलतापूर्वक पूरा गरिनुपर्छ ।

पाठ	अवधारणा सारांश	व्यक्तिगत आवेदन	विषयवस्तु संस्मरण	पवित्रशास्त्रको गर्नुपर्ने कार्यहरू
१				
२				
३				
४				
५				
६				
७				
८				
९				
१०				
११				
१२				
१३				
१४				
१५				
१६				

शेफर्ड्स ग्लोबल क्लासरूमबाट पूर्णताको प्रमाणपत्रको लागि आवेदन हाम्रो वेबपेज www.shepherdsglobal.org मा पूरा गर्न सकिन्छ । प्रमाणपत्रहरू डिजिटल रूपमा SGC का अध्यक्षबाट आफ्ना विद्यार्थी (हरू) को तर्फबाट आवेदन पूरा गर्ने प्रशिक्षकहरू र सहजकर्ताहरूलाई पठाइनेछ ।

उद्धृत भएको पवित्रशास्त्रहरू

उत्पत्ति ३, ५३
उत्पत्ति ३९, १३८
उत्पत्ति ५०, १३८

प्रस्थान ३२, ५२, १२९
प्रस्थान ३३, १२९

यहोशू ७, ५१
यहोशू २४, ५९

न्यायकर्ताहरू ६, १२१

१ शमूएल २, २३, २५
१ शमूएल ८, ९
१ शमूएल ११, ३७
१ शमूएल १३-१५, ६५
१ शमूएल १४, ६८, ६९
१ शमूएल १५, ६८, ६९
१ शमूएल १६, ७३
१ शमूएल १८, ७४
१ शमूएल २२, ६९, ७४
१ शमूएल २४, ६९
१ शमूएल २५, ७४

२ शमूएल १५, ९२

१ राजा १२, ७५, ८०, ८१
१ राजा १९, ३२, ३५

२ राजा २, ३२, ३५, ३६
२ राजा ५, ३५, ४४
२ राजा २०, १०६

२ इतिहास २६, १३४

एजा ३, १०५

नहेम्याह १, १०३, १६२
नहेम्याह २, १०३, १६४
नहेम्याह ३, १६५
नहेम्याह ४, १०३
नहेम्याह ६, १०३, १६५

भजनसंग्रह ७५, ३५
भजनसंग्रह ९०, १५२

हितोपदेश ६, १५३

हितोपदेश १०, १५३
हितोपदेश २२, १९
हितोपदेश २५, १४१

यशैया ४०, १६६

दानिएल १, ४८, ५१
दानिएल २, ३५
दानिएल ४, १३६

मत्ती ६, १५०
मत्ती ९, १५२
मत्ती १०, १५१
मत्ती १३, १६१
मत्ती १८, १६३
मत्ती २०, ८, ४१
मत्ती २५, ४५, १४९
मत्ती २८, १६१

लूका ६, १६३
लूका १०, १४९
लूका १२, १६१
लूका १८, १२९

यूहन्ना ४, ५८, १२९
यूहन्ना ९, १५२
यूहन्ना १२, ४७
यूहन्ना १३, ४०, १२९
यूहन्ना १४, १६१
यूहन्ना १८, १२८
यूहन्ना १९, ११
यूहन्ना २१, ४५, १५१

प्रेरित १, १६१
प्रेरित ६, १३, १९
प्रेरित ८, १५१
प्रेरित १२, १३६
प्रेरित १३, १६३
प्रेरित १४, १६
प्रेरित १६, २९
प्रेरित २०, १५३

रोमी १२, १५, १५७

१ कोरिन्थी १, १३७
१ कोरिन्थी ४, ४५, १५१
१ कोरिन्थी ८, ३३

१ कोरिन्थी ९, ६४, १५१, १५३
१ कोरिन्थी १२, ५, ८५, ८८
१ कोरिन्थी १३, ४७
१ कोरिन्थी १४, १५, १६३

२ कोरिन्थी ५, ४४

गलाती ३, १२९

एफिसी १, ५९
एफिसी ३, ५९
एफिसी ४, १५, ३०, ३५, ५९, १५०
एफिसी ५, १५३

फिलिप्पी २, ४३
फिलिप्पी ४, १५०

कलस्सी ३, १६४
कलस्सी ४, १५३

१ थेसलोनिकी २, १५३

१ तिमोथी २, ५३
१ तिमोथी ३, १३, १६, २० ४४
१ तिमोथी ५, १५, ५८, १५०, १५३, १५६

२ तिमोथी २, १८, २९
२ तिमोथी ४, ७२

तीतस १, १३, १५, १९

हिब्रू ११, १२९
हिब्रू १३, १५

याकूब १, १६३
याकूब २, १२९
याकूब ३, १४१
याकूब ४, १५५

१ पत्रुस ५, ४२, ८३, १५१ १५६

१ यूहन्ना ४, १६३

३ यूहन्ना, ११९

प्रकाश २-३, १३७

विषयसूची

- अँक, 96, 117
 अख्तियार, 8, 111
 अगुवाको चरित्र, पाठ 6
 अगुवाको विशेषताहरू, 102
 अत्यावश्यक र महत्वको सन्तुलन, 56
 अरूलाई प्रोत्साहन दिनु, 120
 अरूलाई सक्षम बनाउँदै, 110
 अरूहरूको विकास, 82, पाठ 13
 अवधारणा, 94
 आलोचना, 121
 उत्तरदायित्व, 11, 41, 133
 उद्देश्य, 98, 137, पाठ 11
 गतिशक्ति, 99
 जिम्मेवारी, 58
 टोली निर्माण, 88, पाठ 10
 तालिम, 29, 104
 दर्शन, 11, 95
 उपदेश, 143
 दृष्टिकोण, 11
 नम्रता, 38
 निष्ठावान, 46, 134, पाठ 2
 नेतृत्वको पदलाई त्याग, 64
 नेतृत्वको लागि चाहिँने योग्यता, 40, Lesson 2
 नेतृत्व गर्ने व्यक्ति वा अगुवाहरूको चयन, 14
 पदोन्नति, 26, 110
 परियोजना भएको अगुवाको विशेषताहरू, 19
 परिवर्तन, मार्फत नेतृत्व, 30, पाठ 12
 पारेटो सिद्धान्त, 55
 पास्टरका विशेषताहरू, 18
 पास्टरहरूको योग्यता, 14
 पैसा, पाठ 17
 प्रतिनिधि, 57
 प्रतिबद्धता, 69
 प्रतिष्ठा, 49, 80
 प्रश्नहरू, 74, 107, 145
 प्रेरणा, 22, 110
 बलिदान, 58
 बिग्रिएको फल, 79
 बेन्च, द, 80
 बोलावट, 54
 बोलीहरू, 73, पाठ 16
 भक्ति, 39
 भण्डारे, 41
 भर्ती, 82, 103
 मानिसहरू
 अलेक्जेन्डर द ग्रेट, 61
 आइन्स्टाइन, अल्बर्ट, 79
 एक्विनास, थोमस, 96
 एरिस्टोटल, 39
 कन्फ्युसियस, 109
 कार्नेगी, एन्ड्र्यू, 77
 किंग, मार्टिन लुथर, जूनियर I, 47
 केरी, विलियम, 145, 147
 कोगिल, एनी, 138
 कोभे, स्टीफन, 56, 73, 149
 कोलिन्स, जिम, 41, 42, 65
 गान्धी, महात्मा, 39
 ग्रीनलीफ, रोबर्ट, 38, 49
 चर्चिल, विन्स्टन, 58, 94
 टम्पकिन्स, चक, 72
 टेलर, जे. हडसन, 135
 डिज्नी, रोय, 53
 पारेटो, विल्फ्रिडो, 55
 पेनी, जेम्स क्यास, 63, 88
 पोरास, जेरी, 87
 बाउल्स, शेल्डन, 23
 ब्लान्कार्ड, केन, 59, 90, 93, 101, 119
 महान् हेरोद, 101
 मोहलर, अल्बर्ट, 41, 149
 म्याक्सवेल, जोन, 21, 53, 59, 63, 77, 103, 105
 रेगन, रोनाल्ड, 9
 लिंकन, अब्राहम, 47
 वाल्टन, स्याम, 119
 विल्बरफोर्स, विलियम, 31
 स्मिथ, मार्क, 149
 हल्से, विकी, 75
 होज्स्, फिल, 7, 70, 101
 मित्रवत्, 125
 रणनीति, 90
 लक्ष्यहरू, 106, 145
 लुगा, 139-141
 विश्वास, 18, 109
 सफलता, 119
 सबैभन्दा कमजोर सम्बन्ध, 78
 समर्थन, 120
 समस्या उत्पन्न गर्नेहरू, 79
 सम्बन्धहरू, 139
 सांस्कृतिक प्रभुत्व, 113
 सीमाहरू, 61
 हृदय, 42
 हृदयको विश्वास, 45

शेफर्ड्स ग्लोबल क्लासरूम पाठ्यक्रम विवरण

सैद्धान्तिक आधारभूत पाठ्यक्रमहरू

ख्रीष्टियन विश्वासहरू

यो एक व्यवस्थित पवित्रशास्त्र पाठ्यक्रम हो जहाँ बाइबल, परमेश्वर, मानिस, पाप, ख्रीष्ट, मुक्ति, पवित्र आत्मा, मण्डली, र अन्तिम कुराहरूको बारेमा ख्रीष्टियन सिद्धान्तहरू वर्णन गरिन्छ ।

रोमीहरू

यस पाठ्यक्रमले रोमीको पुस्तकमा व्याख्या गरिए अनुसार मुक्ति र मिशनहरूको बारेमा ईश्वरशास्त्र सिकाउँछ, र मण्डलीमा विवादास्पद भएका धेरै मुद्दाहरू छलफल गर्दछ ।

युयान्तशास्त्र

यस पाठ्यक्रमले भविष्यसूचक पवित्रशास्त्रका अन्य खण्डहरूका साथसाथै दानिएल र प्रकाशको बाइबलीय पुस्तकहरूको बारेमा सिकाउँछ र ख्रीष्टको पुनरागमन, अन्तिम न्याय, र परमेश्वरको अनन्त राज्य जस्ता आवश्यक सिद्धान्तहरूमा जोड दिन्छ ।

पवित्र जीवनको सिद्धान्त र अभ्यास

यस पाठ्यक्रमले पवित्र जीवनको बाइबलीय विवरण दिन्छ जुन परमेश्वरले ख्रीष्टियनको लागि अपेक्षा गर्नुहुन्छ र शक्ति दिनुहुन्छ ।

मण्डलीको सिद्धान्त र अभ्यास

यस पाठ्यक्रमले मण्डली र बाइबलीय विषयहरू जस्तै मण्डली सदस्यता, बसिस्मा, कम्युनियन, दशांश, र आत्मिक नेतृत्वको लागि परमेश्वरको रचना र योजनाको व्याख्या गर्दछ ।

बाइबल सर्वेक्षणका पाठ्यक्रमहरू

पुरानो नियम अन्वेषण

यो पाठ्यक्रमले पुरानो नियमका ३९ पुस्तकहरूको आवश्यक सामग्री र शिक्षाहरू सिकाउँछ।

नयाँ करारको अन्वेषण गर्दै

यस पाठ्यक्रमले नयाँ नियमका २७ पुस्तकहरूको आवश्यक विषयवस्तु र शिक्षाहरू सिकाउँछ ।

बाइबलीय व्याख्याको सिद्धान्त

यस पाठ्यक्रमले हाम्रो जीवन र परमेश्वरसँगको सम्बन्धलाई मार्गदर्शन गर्नको लागि बाइबललाई सही तरिकाले व्याख्या गर्ने सिद्धान्तहरू र तरिकाहरू सिकाउँछ ।

सुसमाचार र चेलापन पाठ्यक्रमहरू

परिचय

यस पाठ्यक्रमले ख्रीष्टियन विश्वदृष्टिकोणको लागि वैज्ञानिक, ऐतिहासिक, र दार्शनिक आधार सिकाउँछ, र ख्रीष्टियन विश्वास कसरी तर्क र वास्तविकतासँग अनुरूप छ भनेर देखाउँछ ।

विश्वका धर्म र पंथहरू

यस पाठ्यक्रमले इभान्जेलिकल विश्वासीहरूलाई अठारह धार्मिक समूहहरूलाई शिक्षा र उचित प्रतिक्रियाहरूको बुझाइ दिन्छ ।

बाइबलीय सुसमाचार र चेलापन

यस पाठ्यक्रमले बाइबलीय सिद्धान्तहरू प्रस्तुत गर्दछ जसले सुसमाचार प्रचार विधिहरूलाई मार्गदर्शन गर्दछ । यसले सुसमाचार प्रचारका रूपहरू वर्णन गर्दछ र नयाँ विश्वासीहरूलाई अनुशासनमा प्रयोग गर्न पाठहरू प्रदान गर्दछ ।

आत्मिक संरचना

यस पाठ्यक्रममा विद्यार्थीहरूले येशुको मनोवृत्ति राख्न, येशुले उहाँको पितासँग सम्बन्धित जस्तै परमेश्वरसँग सम्बन्ध राख्न, येशुले जस्तै आफूलाई नम्र बनाउन, येशुको आत्मिक र व्यक्तिगत अनुशासनहरू अभ्यास गर्न, येशुले जस्तै दुःखकष्ट सहने र येशुले बनाएको ख्रीष्टियन समुदाय (मण्डली) मा संलग्न हुनुहोस् ।

व्यावहारिक ख्रीष्टियन जीवन

यस पाठ्यक्रमले पैसाको प्रयोग, सम्बन्ध, वातावरण, सरकारसँगको सम्बन्ध, मानव अधिकार, र व्यावहारिक जीवनका अन्य क्षेत्रहरूमा धर्मशास्त्रीय सिद्धान्तहरू लागू गर्दछ ।

ख्रीष्टियन विवाह र परिवार

यस पाठ्यक्रमले जीवनको चरणहरूमा मानव विकासमा ख्रीष्टियन परिप्रेक्ष्य दिन्छ र पारिवारिक भूमिका र सम्बन्धहरूमा धर्मशास्त्रीय सिद्धान्तहरू लागू गर्दछ ।

ख्रीष्टियन नेतृत्व पाठ्यक्रमहरू

सेवकाइको नेतृत्व

यस पाठ्यक्रमले ख्रीष्टियन चरित्रलाई जोड दिन्छ जबकि अगुवाहरूलाई मूल्यहरू पत्ता लगाउने, उद्देश्य महसुस गर्ने, दर्शन साझादार गर्ने, लक्ष्यहरू निर्धारण गर्ने, रणनीतिक योजना बनाउने, कार्यान्वयन गर्ने, र उपलब्धि अनुभव गर्ने प्रक्रियामार्फत संगठनहरूलाई मार्गदर्शन गर्न सिकाउँछ ।

येशुको जीवन र सेवकाइ

यस पाठ्यक्रमले २१ औं शताब्दीमा सेवकाइ र नेतृत्वको लागि नमूनाको रूपमा येशुको जीवनको अध्ययन गर्दछ ।

सञ्चारका सिद्धान्तहरू

यस पाठ्यक्रमले सञ्चारको ईश्वरशास्त्र, प्रभावकारी बोल्ने तरिकाहरू, र बाइबलीय उपदेशहरू तयार गर्ने र प्रस्तुत गर्ने तरिकाहरू सिकाउँछ ।

ख्रीष्टियन आराधनाको परिचय

यस पाठ्यक्रमले आराधनाले विश्वासीको जीवनका सबै पक्षहरूलाई कसरी प्रभाव पार्छ र व्यक्तिगत र मण्डलीको आराधनाका अभ्यासहरूलाई मार्गदर्शन गर्ने सिद्धान्तहरू दिन्छ भनेर वर्णन गर्दछ ।

मण्डली इतिहासका पाठ्यक्रमहरू

मण्डली इतिहासको सर्वेक्षण I

यस पाठ्यक्रमले कसरी मण्डलीले आफ्नो मिशन पूरा गर्यो र सुरुको मण्डलीदेखि सुधारसम्मको अवधिमा आवश्यक सिद्धान्तलाई कसरी सुरक्षित गर्यो भनेर वर्णन गर्दछ ।

मण्डली इतिहासको सर्वेक्षण II

यस पाठ्यक्रमले सुधारदेखि आधुनिक समयसम्मको अवधिमा कसरी मण्डली विस्तार भयो र चुनौतीहरूको सामना गर्यो भनेर वर्णन गर्दछ ।