

<Без темы>

От: Михаил Кривоносов <mmk.k@bk.ru>

Кому: Татьяна Кривоносова <guryanov11@yandex.ru>

Духовно-нравственный кодекс коллегиальной культуры:

- 1. Каждый из нас ежедневно утром в молитвенном сосредоточении укрепляет свои отношения со Всевышним, затем стремится проявлять духовные отношения в своём ближнем окружении (в семье, в коллективе), а далее совершает усилия для укрепления духовных отношений во всём обществе, участвуя в просветительских, организационных, благотворительных и иных творческих проектах — в соответствии со своей индивидуальной природой.**
- 2. Мы не склонны рассматривать основные практические вопросы без совместной духовной практики и обсуждения писаний. В то же время мы обсуждаем не отвлеченное вероучение, но духовное знание, открывающее смыслы во всех сферах жизни, наполняя их вдохновением, и помогающее решать насущные задачи в сотворчестве с Творцом.**
- 3. Каждый из нас принимает коллегиальное руководство как сверхъестественный источник полномочий.
Поэтому мы не принимаем решений демократическим путем (по принципу компромисса или большинства мнений и интересов). Вместо этого мы стремимся в диалоге друг с другом и совместном поиске наилучших решений проявить Высший замысел и прийти к вдохновляющему консенсусу по обсуждаемым вопросам. Если мы не можем достичь этого, то решение откладывается до следующего собрания (если вопрос важный). Но если вопрос носит неотложный или технический характер, тогда мы, как исключение, принимаем решение путем голосования.**
- 4. Мы стремимся всегда пребывать в ученической позиции, серьёзно относиться к советам и замечаниям, от кого бы они ни исходили, даже если иногда они кажутся несправедливыми.**

Настоящий ученик не уклоняется от вызовов жизни и не поддается на провокации со стороны окружающих (в частности, не склонен оправдываться), вместо этого он думает: «Какой урок или послание через этого человека даёт мне Господь?»

5. Мы проявляем реализм и не потакаем собственной разочарованности друг в друге при возникновении неизбежных при обсуждении сложных вопросов расхождений и противоречий. Более того, мы стремимся видеть в противоречиях и даже в недостатках (своих и чужих) возможности роста. Никогда не покидаем коллектив из-за эмоционального разочарования.

6. Стремимся быть беспристрастными в суждениях о ком-либо или о чём-либо.

Избегаем испытывать «приятное чувство» завистника, возникающее при критике других. Пресекаем пересуды за спиной.

Правду говорим непременно, но при этом:

а) в присутствии того, кому она адресована, предварительно выяснив у самого человека, являются ли наши представления о его действиях - правдой;

б) дружелюбно (без претензий);

в) стремясь услышать и понять другого.

7. Следуем принципу «20 — 60 — 20», т. е. примерно 60% нашего общения происходит в духе равенства, взаимообмена, 20% — в духе старшинства (если даём наставления кому-то), и в 20% нашего общения мы принимаем чье-то руководство.

8. Не допускаем недосказанностей и неясностей в договоренностях и исполняем взятые на себя обязательства. При возникновении препятствий к их исполнению (например, в случае болезни) устраиваем так, чтобы наши обязательства были исполнены, насколько это возможно: находим себе замену либо, как минимум, заранее ставим в известность другую сторону о своих затруднениях.

9. Ведём сбалансированную жизнь сами и проявляем интерес к разным сторонам жизни друг друга. Считаем недопустимым принимать решения, которые способны оказать долгосрочное разрушительное влияние на какую-то сферу нашей ответственности (в семье, на работе, учебе, здоровье, и т. п.). Также нам не следует формализовывать совместную деятельность в ущерб личным отношениям.

10. Стремимся к пунктуальности. Предупреждаем ведущего встречи, если не можем присутствовать или опаздываем на неё, и извиняемся перед всеми за опоздание. Пропустив встречу, выясняем в личном порядке содержание обсуждений и принятых решений, чтобы не оказаться исключённым из общей работы. Не допускаем отсутствия на встречах более одного раза подряд, если иное не было согласовано с ведущим (который должен оповестить об этом всех членов группы).

11. Уважаем время друг друга, поэтому стремимся говорить кратко, по сути. Как говорится:

«Если человек не может выразить свою мысль в пределах трёх минут, то значит, он сам не понимает, что хочет сказать и эксплуатирует внимание других».

12. Во время встречи группы не проявляем малодушия, скрывая свои сомнения и несогласия, но в то же время не допускаем не аргументированных или неуважительных высказываний, а также деструктивного поведения. Следим за тем, чтобы каждый член группы заинтересованно участвовал в обсуждении. Когда коллегиальное решение принято, принимаем его как своё личное, и искренне ему подчиняемся.

13. Поднимаем какой-либо вопрос или выдвигаем предложение в том случае, если готовы участвовать в его реализации. Не допускаем обсуждения благих пожеланий в пустоту. Не принимаем решений, если не уверены в том, что будем их исполнять. Если же мы не смогли исполнить какое-то решение, то обязательно обсуждаем причины этого и делаем выводы.

14. Признаком настоящей коллегиальности является общее видение, важная цель, которая побуждает каждого вдохновенно служить ради её достижения в соответствии с особенностями своей природы. Если же член группы не имеет энтузиазма в своём служении, то это значит, что, либо он не находится в позиции ученика и служителя по отношению к группе, либо группа не действует как духовная коллегия (как истинный учитель и заказчик).

15. Деятельность коллегии организуется по законам цикла времени. Это значит, что все планы на пути движения к общей цели имеют конкретный срок исполнения и промежуточные фазы для внесения корректив. По истечении установленного срока оценивается деятельность ответственных и утверждается дальнейший план.

16. Для формирования общего духа в организации и её единства, коллеги всех уровней делятся результатами своей работы друг с другом.

17. Мы следуем своей традиции (включая этикет и форму одежды), а также проявляем здоровый консерватизм в отношении свободного общения полов. В то же время мы делаем это не формально, не для установления отчужденности между людьми разного пола, а в помощь взаимной ответственности мужчин и женщин, для создания крепких семей. Несём ответственность за то, чтобы каждый член общества жил в здоровом семейном укладе.

18. Признавая многообразие Природы Бога, уважительно относимся к разным укладам жизни, к представителям иных духовных направлений, к представителям противоположного пола, а также к чужой собственности. Не считаем свою природу превосходящей иные её формы, но в то же время умиротворены в ней (т.е. нашли себя в своей половой принадлежности, профессии, традиции и проч.). Являясь патриотами своего сообщества, готовы прославлять достижения других и учиться у них.

19. Мы не оставляем своих детей один на один с развращающей информационной средой материалистической цивилизации. Создаём для них увлекательные игровые и иные образовательные возможности для восприятия духовных ценностей и профессиональных навыков, вовлекая в это служение взрослых, в первую очередь родителей. Получив незабываемые впечатления и почувствовав любовь Всевышнего, проявившуюся в отношениях с родителями и общиной, дети, повзрослев, сделают осознанный выбор своего духовного пути.

20. Признаком следования данным духовно-нравственным принципам является способность на их основе вступать в успешные социально-экономические отношения, уменьшая тем самым зависимость от инфраструктуры материалистической цивилизации, создавая ей цивилизационную альтернативу.

21. Эффективное и благотворное управление в обществе возможно благодаря тому, что коллегиальная культура уполномочивает здоровую автократию.

22. Мы стремимся видеть в первую очередь то, что люди делают, а не то, чего они не делают. Высказывая похвалу, мы не льстим человеку, но помогаем ему

увидеть свой вклад в общее дело и прогресс, и так обрести энтузиазм. После этого мы можем также помочь ему увидеть и свои несовершенства как задачи, над которыми следует работать.

23. Наставник не должен находиться в зависимости (эмоциональной, финансовой) от своих подопечных, а также он не поощряет их развивать эту зависимость от собственной персоны. Он осуществляет духовное руководство, обучая подопечных тому, как получать руководство Бога (интуитивное руководство в сердце) в любом общении и деятельности.

24. Наставник уделяет время личным встречам с членами своей группы, со своими подопечными. Общаясь лично, находится в глубоком эмоциональном и духовном контакте с собеседником. Учится не поддаваться побуждению говорить, не имея на то санкции Бога в сердце. Это возможно благодаря его глубокой духовной практике (в особенности молитвенной).

25. Руководитель не избегает простого практического служения вместе с членами своего сообщества. В отношении прост, открыт и является другом. Знает условия жизни своих подопечных, членов их семей, может давать хорошие житейские советы и хранить доверенные ему личные тайны. Ресурс истинного руководителя — это в первую очередь прозрачность и доверие, а не власть.

26. В служении и повседневной жизни мы активны, но хорошо понимаем при этом зыбкость и временность всякого внешнего статуса и плодов деятельности в материальном мире. Любые отношения и любые планы хороши ровно настолько, насколько в них проявляется присутствие Бога и наш духовный прогресс. Именно это является нашим вечным достоянием. Поэтому нас не сбивают с толку временные внешние неудачи или достижения.

Заключение.

Чтобы понять, как данный Кодекс применяется на практике, каждое из его двадцати шести положений необходимо обсуждать в своей общности (коллективе) — желательно с участием тех, кто уже живёт в культуре духовной коллегиальности и понимает, какие ценности стоят за данными формулировками. Механическое же их применение бессмысленно и годится только для их дискредитации.

Напоминаем, что все взаимоотношения в обществе, вся социально-экономическая жизнь должны быть выстроены с целью пробуждения в человеке сознательного Человека.

Мы помним, что пробуждение духовного Человека порождает высокое качество отношений, из чего проистекает экологичное процветание общества во всех сферах.

На первый взгляд эти утверждения зеркальны (представляют собой логический круг), но это не так. Прямая формулировка относится к нашим усилиям для духовного пробуждения людей. Именно для этого предназначен приведённый выше коллегиальный Кодекс.

Перед началом Новой эпохи само время предоставляет каждому из нас шанс стать хранителем этой культуры, в большей или меньшей степени.

Самые смелые и убеждённые в этом уже сейчас предпринимают усилия для духовного пробуждения и объединения общества хотя бы в формате небольшой общины (или семьи), а более осторожные ждут, когда само Время (всеблагая воля Бога) нанесет окончательный удар материалистической цивилизации в форме глобального кризиса или катаклизма.

Таковые считают, что пока люди не очнутся от нечеловечного цивилизационного гипноза, они не смогут услышать духовное послание и включиться в совместную созидательную деятельность.

Комментарии

Духовно-нравственный Кодекс коллегиальной культуры (принципы и правила)

1. Каждый из нас ежедневно утром в молитвенном сосредоточении укрепляет свои отношения с Создателем, затем стремится проявлять духовные отношения в своём ближнем окружении (в семье, в коллективе), а далее совершает усилия для укрепления духовных отношений во всём обществе, участвуя в просветительских, организационных, благотворительных и иных творческих проектах — в соответствии со своей индивидуальной природой.

Объяснение

1. Истинные полномочия на лидерское творчество мы получаем от Творца мира, Лидера всех живых существ. Если руководитель не признаёт этот принцип, то все остальные начнут со временем «сыпаться».

2. В соответствии с данным положением у каждого руководителя должна быть личная духовная практика, в которой он получает поддержку и полномочия от Создателя.

3. Поскольку, однако, Высшая Истина имеет не только личностный, но и безликий (смысловой) аспект, лидер должен культивировать код мудрости в своем разуме через медитацию не только на личность Создателя, но на ключевые смыслы, открытые Им человечеству, которые содержатся в тех или иных трактатах, записанных мудрецами.

4. Поэтому даже неверующий может следовать этому принципу, участь на наставлениях и примере великой личности, поскольку нельзя стать такой личностью без связи с Высшей личностью (даже лидеры демонического типа устанавливают эту связь через негативную связь с Ним).

5. Без теистической основы тоже возможно создать коллегиальное общество самоуправления, но невозможно создать духовно-коллегиальное общество. В последнем царит совсем другая атмосфера, атмосфера сверхъестественного Присутствия.

6. Получив в своей личной духовной практике семя совершенства (которое практикующий может на первых порах не видеть), лидер далее возвращает его в своей семье и в своей команде.

7. В среде тесных взаимоотношений и совместных дел это семя быстро пробуждается, давая духовный опыт самому человеку и, как следствие, через него создавая особую атмосферу в коллективе, в силу чего меняется качество деятельности. Так лидер создаёт духовную реальность и теперь ему есть чем поделиться со всем миром.

8. В соответствии с тем, какой код мышления (определяющий склонности человека к деятельности, его природу) для него является основным, он будет либо заниматься просветительством в обществе, либо возглавит какое-то поселение, либо создаст бизнес, ориентированный на благотворительность. В любом случае он будет действовать в служении Богу, а команда его будет ему в помощь.

2. Мы не склонны рассматривать основные практические вопросы без совместной духовной практики и обсуждения писаний. В то же время мы обсуждаем не отвлечённое вероучение, но духовное знание, открывающее смыслы во всех сферах жизни, наполняя их вдохновением, и помогающее решать насущные задачи в сотворчестве со Всевышним.

Объяснение

1. Этот принцип указывает на среду, в которой должно возвращаться семечко

совершенства, полученное в личной духовной практике. Этой средой является совместная духовная практика.

2. Это могут быть совместные духовные песнопения или коллективная молитва-медитация. Плюс к этому, важно обсуждать писания, содержащие в себе мудрость и важные истины.

3. Как совместная практика, так и обсуждение книг мудрости позволяет, при внимательном и чувствительном отношении к пониманиям друг друга, осуществить сонастройку коллективного разума и его одухотворение, без чего избавиться от индивидуалистического и демонического влияний вряд ли удастся. А значит, достичь высот в совместной деятельности тоже не получится.

4. Однако важно обсуждать писание не просто как вероучение, но именно с жизненной стороны: как прочитанное применимо в нашей жизни, в наше время и для всех людей. В противном случае группа будет замыкаться в определённой религиозной традиции, будет возникать отчуждение от мира, сектантство.

5. После того, как происходит общая настройка на уровне разума и сердца, обсуждение практических вопросов протекает очень естественно и плодотворно.

6. В применении этого принципа нужно учитывать время и обстоятельства. Иногда бывает необходимо срочно принять решение по какому-то текущему вопросу, и время не позволяет провести духовную часть программы. В этом случае обсуждение этого вопроса может произойти сразу.

7. Но если нет особой ситуации или если речь идёт о каком-то важном вопросе, то не следует пренебрегать этим принципом, дабы обрести реальные полномочия прийти к верному пониманию и решению.

8. Разумеется, команда может разнести обсуждение духовно-концептуальных и деловых вопросов по времени. Например, посвящать отдельную встречу только духовным вопросам раз в месяц. Однако, такое разделение потенциально может лишить энергии данный принцип, если обсуждение духовных вопросов будет отвлечённым и не будет видна связь делового успеха со следованием духовно-этическим ценностям команды.

9. Если в команде присутствуют люди, следующие различным духовным традициям, то будет важно поочерёдно обсуждать священные писания различных традиций, однако каждый раз это нужно делать, обнаруживая в них общие для всех духовные и нравственные ценности.

10. При высокой духовной культуре членов команды возможен и такой вариант, когда совместно возносится молитва из выбранного именно в этот раз духовного направления. Есть молитвы, подходящие для всех и вдохновляющие многих, одна из них приводится ниже. Вы можете повторять

её вместе, но не как механический ритуал, а вдумываясь в каждое слово и прислушиваясь к своему сердцу.

Молитва о даровании благословений и полномочий на коллективное служение

Дорогой Господь, собравшись вместе, мы обращаемся к Тебе с просьбой, чтобы Ты проявился среди нас и в сердце каждого.

Мы благодарны Тебе за возможность совместного служения и просим вести нас, даруя видение пути и укрепляя веру нашу.

Мы сознаём своё несовершенство и молим Тебя помочь нам очистить наши сердца от иллюзий, страхов, зависти, гнева, вождления, жадности и пробудить вдохновение, терпение, сочувствие, уважение, благодарность, решимость, способность видеть лучшее в других и действовать ради их блага, не ожидая почтения к себе.

Дорогой Господь, мы готовы действовать самостоятельно, проявляя разум и ответственность, но обращаемся со смиренной просьбой даровать нам способность не возгордиться, но понимать Тебя и преданно служить Тебе.

Пусть по Твоей милости разрушатся все преграды и предрассудки, разъединяющие людей, и они начнут сотрудничать друг с другом, участвуя в Твоей миссии духовного возрождения человеческого общества.

3. Каждый из нас принимает коллегиальное руководство как сверхъестественный источник полномочий. Поэтому мы не принимаем решений демократическим путем (по принципу компромисса или большинства мнений и интересов). Вместо этого мы стремимся в диалоге друг с другом и совместном поиске наилучших решений проявить Высший замысел и прийти к вдохновляющему консенсусу по обсуждаемым вопросам. Если мы не можем достичь этого, то решение откладывается до следующего собрания (если вопрос важный). Но если вопрос носит неотложный или технический характер, тогда мы принимаем решение путем голосования.

Объяснение

1. Напомним, что термином «духовная коллегиальность» мы обозначаем не просто человеческий коллективизм как таковой, но стремление к сотворчеству с Творцом.
2. Коллегиальность как таковая несовместима ни со слепым согласием с мнением одного человека (даже если это руководитель), ни с принятием мнения какой-либо части команды (даже если она составляет большинство).
3. И особенно она будет трудной, если мы идём на поводу у собственных бессознательных побуждений (предвзятости), что указывает на несформировавшийся код мудрости.
4. Процедура голосования бывает необходима, но не следует духовную коллегиальность превращать в обычную демократию (власть большинства). Истинно духовная коллегия не предназначена для того, чтобы принимать решения, выражающие чьи-то субъективные (материальные) интересы, групповые или личные.
5. Не ущемляет ли процедура голосования права меньшинства в команде? Лидеров не должны беспокоить права меньшинства или большинства, им следует беспокоиться по поводу исполнения обязанностей перед своим сообществом (или организацией).
6. Если решение необходимо принимать сейчас (поскольку в противном случае пострадает дело или конкретные люди), то мы принимаем его, даже если нет консенсуса по обсуждаемому вопросу.
7. И при этом мы доверяемся Всевышнему в том, что Он подстрахует нас, исправив наши недоработки. Именно такое отношение лидеров к совместной деятельности приносит благо сообществу, за которое они отвечают.
8. Вопрос: как может проявиться Истина в ущербном формате голосования, ведь правда не принадлежит большинству? Ответ: именно поэтому все принципиальные вопросы, затрагивающие нашу веру в общее дело, мы решаем через внутреннее согласие, консенсус.
9. Для этого недостаточно, чтобы все проголосовали «за»: то, что мы договорились по какому-то вопросу (состыковали свои мнения), совсем не означает, что мы приняли правильное решение.
10. Истинный консенсус означает, что в результате обсуждения мы обрели видение, которое не просто всех устраивает, но вдохновляет и объединяет нас, открывая возможности сделать что-то замечательное, Богоугодное.
11. Даже если духовный консенсус не проявился явно (в конце концов, мы же не можем претендовать на милость Господа), всё же есть способ не доводить дело до голосования: проявить реализм коллективного разума. Это значит, что если полного единства по предмету обсуждения нет, но уже в принципе понятно, что можно делать, то следует прекратить обсуждение и все должны согласиться начать действовать, распределив обязанности.

12. Суть этого подхода в том, что именно в процессе деятельности проясняются те моменты, которые мешали группе прийти к единству; можно будет ещё раз собраться и внести нужные поправки. Бесконечные обсуждения обычно устраивают тех, кто скрывают от самих себя и группы своё нежелание действовать.

13. Мудрые люди часто поддерживают даже заведомо неверные решения коллектива именно по этой причине: действие — вот главный фактор, раскрывающий реальный потенциал коллектива и отдельных людей, а также зоны роста.

14. Духовный консенсус — это сверхсоциальное явление. Те, кто знает, что это значит, не спугают атмосферу такого консенсуса ни с чем иным.

15. Что касается разночтений и политики, присущих демократии (и процедуре голосования как таковой), то этой проблемы не возникает в коллективе, в котором между соратниками есть согласие по идеологическим вопросам, а также согласие в базовых нравственных принципах совместной деятельности, о которых здесь идёт речь. В таком коллективе к демократической процедуре прибегают не часто.

16. Первичным принципом мироздания является личность, а общество — это производный принцип (то есть именно личность или личности создают общество). Это значит, что личность принимает решения и действует самостоятельно, и не требуется спрашивать на это разрешение у кого-либо, то есть у общества. Именно это является основой самоуправления.

17. Однако, имея эту инициативную основу (то есть, не растворяясь в обществе) мы далее входим в сферу обсуждения и согласования с другими действующими личностями, поскольку, во-первых, наши намерения и действия касаются других людей (равно как и их действия касаются нас), и, во-вторых, именно в союзе с другими мы можем развиваться и достигать результатов, которые невозможны в одиночку.

18. На самом деле, общество — это нечто большее, чем сумма личностей; когда общество состоит из самостоятельных, сознательных личностей, оно становится более высокой категорией реальности, нежели личность.

19. Именно такое общество является объектом служения для личности: мы определяем качество личности, качество лидера, по состоянию созданного им общества (команды, общины, семьи и т.д.). Есть ли в этом обществе дух сотрудничества и, главное, создает ли данное общество вызов для пробуждения сознания каждого своего члена?

20. Если нет личностей, вместе с которыми можно создать духовную общность, стимулирующую нас всех на развитие, то и не нужно создавать общность (команду) с теми, кто не готов учиться, расти в команде: такая видимость общности будет нас только стягивать в бессознательное

коллективное «болото».

21. Конечно, иногда мудрецы (или даже святые), берутся создавать общество «с теми, кто подвернётся», однако в таком подходе нужно трезво оценивать свои возможности.

22. Как же понять, что мы имеем дело с духовно-ориентированной личностью, с лидером, с которым можно и нужно творить коллегия?

23. Духовный человек отличается от материалиста тем, что старается следовать дедуктивному, а не индуктивному методу познания. Это означает, что в процессе обсуждения важных вопросов в команде лидеры должны исходить из общих понятийных и ценностных предпосылок.

24. Если те ещё не ясны, то, прежде чем обсуждать важные и противоречивые вопросы, нужно сначала определиться в этих общих предпосылках, а иногда даже в элементарно общем значении используемых слов.

25. Именно так они будут разгребать бессознательные препятствия на пути к синергичному коллективному разуму. В противном случае коллегия неизбежно будет дрейфовать к демократии с её неустранимыми внутренними противоречиями и, как следствие, - конфликтами, либо компромиссами.

26. Чтобы добраться до предпосылок дедукции, до базовых общих понятий и ценностей, членам группы следует учиться, во-первых, правильно ставить друг перед другом вопросы и, во-вторых, отвечать на эти вопросы не от ума, а в смирении перед Истиной, как бы приглашая Бога войти в свой разум и сердце. Искренне и точно поставленный вопрос на тему «Правильно ли я тебя услышал и понял?» — это ключ к успеху.

4. Мы стремимся всегда пребывать в ученической позиции, серьёзно относиться к советам и замечаниям, от кого бы они ни исходили, даже если иногда они кажутся несправедливыми. Настоящий ученик не уклоняется от вызовов жизни и не поддаётся на провокации со стороны окружающих (в частности, не склонен оправдываться), вместо этого он думает: «Какой урок или послание через этого человека даёт мне Господь?»

Объяснение

1. Истинный лидер общества отличается от простого его члена именно тем, что находится в устойчивой ученической позиции, радуясь различным вызовам так же, как храбрый воин радуется сильному противнику. Безусловно, такой лидер не ищет проблем, но, когда они приходят, он спокойно, полагаясь на Бога, поворачивается к ним лицом, не перекладывая ответственность на других.

2. Позиция лидера предполагает полную ответственность. Он думает

следующим образом: «Если я договорился с человеком, а он не исполнил положенное, в том в первую очередь моя вина — значит, не так договорился или не проследил».

3. Духовно квалифицированный человек склонен принимать ответственность за любые промахи своей организации на себя, а причину успехов видеть в других и в культуре искренней кооперации, установленной в его сообществе.

4. Лидер, конечно, должен предложить последователю принять наказание, если это необходимо, но ни в коем случае не будет осуждать (отвергать) его. Почему? Потому что осуждение приучает людей не к сознательной ответственности за свои поступки, а к ложной зависимости от отношений со старшим и его оценок.

5. Такая «детская» зависимость от руководства благотворна для человека, пока он ещё новичок на духовном пути и не окреп как личность (находится под влиянием бессознательных комплексов и страхов, насаждённых в материальном мире). Это даёт ему ощущение собственного признания и нужности.

6. Однако, когда он укрепляется на духовном пути, то позиция ложной зависимости от оценок «начальства» становится препятствием для его дальнейшего духовного прогресса, который требует культивирования личной осознанности, самодостаточности.

7. Поэтому лидер должен через некоторое время (после адаптации новичка в новой среде) найти возможность для сердечных и серьёзных разговоров, объясняя, что для него ценна не просто исполнительская позиция человека, а его личная включённость.

8. Разумеется, если основной код мышления человека – биологический (семейно-родовой), это приведет лишь к тому, что подопечный начнет лишь мимикрировать под обсуждаемые ценности, искренне полагая при этом, что принимает их. Но даже это уже не плохо, возникает некая культура.

9. Уважение к старшим и служение им — это одна из ключевых ценностей духовной культуры. Однако служение и выслуживание — принципиально разные вещи, хотя могут выглядеть похоже.

10. Служение происходит ради интересов дела, и иногда возникает риск, что твои действия будут восприняты кем-то как проявление излишней самостоятельности или даже «нелояльности». Поэтому служение возможно лишь там, где оба — и заказчик (лидер), и исполнитель — открыты к истине, готовы слышать и учиться.

11. Если лидер совершил ошибку, то она должна быть признана им безоговорочно и в присутствии других членов команды, а не так: «Ну, вы же понимаете, что у меня были причины так поступить...», или «Ну, на этот вопрос можно посмотреть и с другого угла зрения...». Такому лидеру не будут

доверять.

12. Если лидер позволяет себе судить вслух о других людях: «Этот занимается интригами», или: «А тот просто из кожи вон лезет, чтобы всем показать себя», и т. д., и т. п., то такой лидер разрушает коллектив.

13. Разумеется, негативные мысли и чувства к другим неизбежно будут возникать, но достойный лидер не пойдет у них на поводу. Он должен просто «наблюдать со стороны» за побуждениями своего бессознательного ума, изучать его повадки.

14. Он может позволить себе выплеснуть эмоции наедине, выпустив тем самым негатив наружу, чтобы на сердце полегчало... И это всё.

15. Часто лидеры видят причину проблем подопечных в том, что те плохие ученики. Суть же в том, что именно учитель должен быть настоящим учеником — тогда и у других есть шанс ими (учениками) стать.

16. Если же он считает, что у него плохие ученики (не принимают его авторитет, недостаточно усердны и т. п.), то, скорее всего, это означает, что он сам является плохим учеником.

17. Разумеется, как говорилось выше, наставник может ругать кого-то в сердцах, если это необходимо для блага его подопечного, но мы здесь имеем в виду именно его внутреннюю позицию (сердце нужно избавлять от претензий). Настоящий лидер думает: «Эти люди — мои учителя, а я — их ученик. Я помощник своих подопечных, не их хозяин».

18. Все отношения нужно строить вокруг заранее оговоренных и всеми принятых этических принципов, одинаковых для всех. Если кто-то их нарушает, то с ним их обсуждают, просвещая его, если же нарушения совершаются повторно, то его наказывают. Но его никогда не осуждают (и не удаляют из своей жизни) — именно такое отношение называется любовью.

19. Настоящий ученик будет прогрессировать даже под руководством неквалифицированного учителя. Такая безусловная ученическая позиция встречается крайне редко, являясь результатом длительного накопления духовного опыта.

20. Однако, чтобы иметь возможность действительно встать на путь ученичества, каждый из нас нуждается в том, чтобы ученической квалификацией обладал наш учитель. Поэтому все лидеры общества, на которых равняются другие, обязаны следовать Четвёртому принципу.

21. Имеет значение не столько то, на каком уровне благосостояния или даже на каком духовном уровне находится человек, а важна его тенденция, ученический настрой, стремление прогрессировать в своей осознанности и иных важных квалификациях.

22. В сообществе, в котором лидеры последовательно устанавливают именно такой ценностный критерий, все личности начинают постепенно оживать:

вместо того чтобы растворяться в коллективном бессознательном, чтобы выглядеть «крутым» или хотя бы «нормальным» в глазах окружающих или своих авторитетов, люди начинают осмыслять свои желания и предназначение в жизни.

23. Бессознательное начало в человеке всегда подменяет приоритет ученичества приоритетом учительства. Это значит, что человек стремится не прогрессировать в своей осознанности, а хочет получить рецепт (от врача или психолога), формальный ритуал (от священника), чтобы «раствориться» в системе, которую представляет данный учитель, стать «нормальным» в ней. Например, став регулярным «прихожанином» своей поликлиники, он становится «нормальным больным», без каких-либо перспектив обретения здоровья.

24. Настоящий ученик приходит к настоящему учителю для того, чтобы получить от него вызов и направление для работы над собой. Ведь именно авторитетный в наших глазах лидер способен обратиться к нашему истинному духовному «я», тем самым с любовью вытолкнув нас за пределы зоны комфорта нашего невежества.

25. Если бы «официальные авторитеты» человечества оценивали не столько соответствие своих подопечных ожиданиям их системы (хотя такое соответствие тоже важно для сохранения социальной стабильности и внешнего морального облика бессознательной части человечества), сколько их осознанность в работе над собой, то человеческое общество не было бы разделено барьерами предрассудков, оно было бы здоровым духовно, а значит счастливым.

5. Мы проявляем реализм и не потакаем собственной разочарованности друг в друге при возникновении неизбежных при обсуждении сложных вопросов расхождений и противоречий. Более того, мы стремимся видеть в противоречиях и даже в недостатках (своих и чужих) возможности роста. Никогда не покидаем коллектив из-за эмоционального разочарования.

Объяснение

1. Мы можем быть по-настоящему уверены в том, что на нашу коллегия влияет духовный центр или, как минимум, центр мудрости в том случае, если мы можем спорить друг с другом и даже иногда «ругаться», обсуждая непростые вопросы, но при этом остаёмся соратниками и друзьями.

Реальность ведь противоречива, и корень всех противоречий — побудителей всякого прогресса — находится в Духовном мире.

2. Религиозный идеализм, тщательно маскирующийся в одежду лояльности, является основой последующего недоверия, оскорблений и отчуждения. При

возникновении разногласий со старшим из-за непонимания его позиции или его указаний, идеалист внешне проявляет лояльность, но в сердце своём делает шаг отчуждения, затаивая крупицу недоверия.

3. Именно в этом заключается механизм последующих оскорблений: то, что человек затем начинает злобно критиковать и уходит, — уже следствие накопившегося, загнанного в подсознание недоверия.

4. Руководителю-автократу, однако, вполне достаточно лояльности подопечных, и он проповедует другим, что ни в коем случае нельзя оскорблять старших своим несогласием или сомнениями. Тем самым он создаёт в своем окружении программу будущего недоверия и отчуждения.

5. В СССР людей старались не выпускать за границу, чтобы они не подцепили там «вирус сомнения». Это значит, что автократия на бессознательном уровне всегда имеет комплекс неполноценности. Конечно, такая стратегия была одним из факторов накопления недоверия к системе Советского Союза.

6. В миру на эту тему есть хорошие пословицы: «Опирайтесь можно только на то, что оказывает сопротивление», «Чрезмерная преданность — признак воровства». Как может лидер рассчитывать воспитать других ответственных лидеров, не понимая этих простых истин, известных любому здравомыслящему человеку?

7. Присутствие правды в отношениях заставляет меркнуть все человеческие недостатки. Если же я не могу поговорить с человеком начистоту (потому что он или я не считаем это возможным и уклоняемся от этого), то тогда активизируется иллюзия: вместо реальной личности мы начинаем видеть своё субъективное (надуманное) представление о человеке, либо негативное, либо неуместно возвышенное.

8. Во втором случае мы будем пытаться «лояльно» думать, что причина объективных проблем со старшим кроется в субъективной сфере, т. е. в моих собственных недостатках. Такая «заплатка» в сфере отношений со старшим держится недолго.

9. Сейчас образ лидера больше ассоциируется не с идеализмом, но с его противоположностью — материализмом. Идеалист и материалист оба отказываются от ученичества, поскольку не желают задавать вопросы, проясняя истину без предубеждений.

10. Но если первый, выдумывая свои представления, держит их при себе (является интровертом), то второй, будучи экстравертом, вслух высказывает свои оценки и суждения, идя на конфликт. Ни один, ни другой не могут быть счастливы: один страдает умом, другой — телом. Один вызывает у окружающих чувство неадекватности, а второй — опасности.

11. Так кем должен быть настоящий лидер: идеалистом или материалистом? Разумеется, ни тем, ни другим: он должен быть реалистом. Реалист прекрасно

понимает, что даже искренняя ученическая позиция личности находится под определённым влиянием бессознательного ума, поэтому он не ждёт от себя и других людей полной квалификации в индивидуальном или совместном восприятии Истины.

12. Чтобы донести что-то важное до других (или понять что-то важное самому), иногда нужно терпеливо ждать наступления благоприятных обстоятельств или времени, когда в бессознательном покрытии сознания появится «просвет».

13. Также следует изучать природу других людей (особенности их восприятия и языка, связанные с их кодами мышления). Это даст возможность воспринимать и передавать смыслы адекватным образом.

14. Лидеры-автократы часто не признают принципы коллегиальной культуры: они не верят в то, что в честном и уважительном диалоге с людьми на насущные и проблемные темы проявляется мистический дар самоуправления. Вместо этого они предпочитают не доверять никому, видя в людях только их слабость и безответственность.

15. Конечно, под влиянием модного теперь посылы о важности работы в команде, многие создают проекты, основанные на командном взаимодействии, однако при возникновении в команде противоречий часто ведут себя (как будто специально) так, чтобы совместный проект потерпел фиаско.

16. Почему? Потому что они настроены на то, что команда должна удовлетворять их чувства. Именно таков настрой индивидуалиста: он всегда недоволен в коллективе, считая, что его там недостаточно ценят, либо что коллектив для него недостаточно хорош.

6. Мы стремимся быть беспристрастными в суждениях о ком-либо или о чём-либо. Избегаем испытывать «приятное чувство» завистника, возникающее при критике других. Пресекаем пересуды за спиной. Правду говорим непременно, но при этом: а) в присутствии того, кому она адресована; б) дружелюбно (без претензий); в) предварительно прояснив у самого человека, являются ли наши представления о нём правдой; г) стремясь услышать и понять другого.

Объяснение

1. Здесь описывается минимальная независимость от бессознательного ума, составляющая основу счастья лидера и его квалификации.

2. Большинство людей, в том числе руководителей, даже не подозревают о том, насколько они предвзяты в отношениях с другими, и что причина большинства несчастий как их самих, так и их подопечных кроется именно в

этом.

3. Обычно, если незрелого руководителя что-то беспокоит в поведении других людей, то он начинает метаться в двойственности действия (вмешательства) и бездействия (попустительства), что затрудняет для него возможность получить от Бога полномочия лидера или наставника.

4. Квалифицированный лидер сначала успокоит свой ум, выйдя за пределы сообщённого ему кем-то извне представления о человеке или о проблеме. Объективная реальность практически всегда отличается от того, что говорят или думают о ней люди.

5. Конечно, лидеру очень важно узнать, что думают и чувствуют люди, вовлечённые в проблему, потому что так он обретает эмоциональную сопричастность с ними как их друг и доброжелатель.

6. Но затем ему следует, собрав лицом к лицу участников конфликта, помочь им выйти за пределы субъективной реальности их восприятия и принять правильное решение, угодное Богу и потому примиряющее всех.

7. А потом ему ещё понадобится периодически интересоваться, как люди следуют принятым совместно решениям, и помогать им не отступать от этого пути.

8. Духовный лидер одновременно эмоционален и беспристрастен. Его эмоциональность непосредственно свидетельствует о его заинтересованности, любви. А беспристрастность (отрешённость, объективность) указывает на чистоту этой любви.

9. Если лидер не отрешён, то его ответственность ничем не лучше безответственности, поскольку в ней нет места для Истины, хотя он и действует фактически от имени Бога (так как любого руководителя люди подсознательно воспринимают как Его представителя).

10. Когда лидер видит, что это именно Всевышний действует в команде (проявляясь как мистический коллективный разум), и то, как филигранно Он это делает, он чувствует духовное счастье слуги Господа (сознательного, живого инструмента в Его руках), и потому не имеет потребности и шансов возомнить себя «благодетелем» кого бы то ни было.

11. Если же лидеры общества необъективны (и, как следствие, несправедливы), то в таком обществе обязательно будут процветать обиды, слухи и сплетни, лишая его членов чувства нравственной безопасности.

12. Именно атмосфера нравственной безопасности является той средой, которая питает общинные и любые коллективные связи, делая их сильными. Но если лидер не стремится во всех острых ситуациях проявлять власть Истины в открытом и честном диалоге, а склонен попадать в зависимость от чьих-то или своих собственных мнений, то тем самым он сам становится причиной разрушения любви и доверия в обществе.

13. Увы, но большинство лидеров не способны на элементарно корректную «обратную связь» в ситуации, когда чьи-то действия беспокоят их ум. Духовная философия очень проста: мы не господа, но служители. Но если это мировоззрение не воплощено в эмоционально-словесной реальности и поступках, то, где тогда его практическая ценность?

14. «Господин» всегда будет являться источником страданий для себя и других: он либо обижается на других и закрывается, либо копит в себе гнев, а потом «наезжает» на кого-то, либо распускает сплетни.

15. Но как действует служитель? Он является хранителем духа коллегии, духовной семьи. Поэтому он стремится не судить других, а помогать людям углублять свою осознанность.

«Обратная связь» дается даётся доверительно и серьёзно, и, как правило, включает в себя:

I. Описание действий человека и их последствий как для окружающих, так и для него самого;

II. Лидер интересуется, объективен ли он в своём описании;

III. Говорит о собственных чувствах, вызванных действиями человека;

IV. Проявляет интерес к тому, что сам человек думает и чувствует по поводу своих действий и их мотивов;

V. Искренне проявляет дружелюбие и готовность помочь, но при этом выясняет востребованность этой помощи: «

«Нужен ли тебе совет с моей стороны?

Готов ли ты что-то менять?»

Если готовность есть, то лидер, находящийся в настроении служителя, передаёт полученное им (через разум и сердце) наставление, адресованное собеседнику, и обсуждает его с ним;

VI. Прояснение ответственности: «Каких изменений в связи с тем, что мы обсудили, я могу ждать от тебя? Готов ли ты принять на себя определённые обязательства?» После этого определённое решение, а также ответственность за его исполнение должны быть ясно зафиксированы;

VII. Благодарность за открытый разговор и ценные результаты. Также стоит выразить уверенность, что вы не сомневались, что так и будет. Подобная уверенность даёт другому ощущение веры в него, что важно, учитывая то, что его эго могло быть задето в процессе разговора.

16. Разумеется, приведённый здесь алгоритм обратной связи — не какой-то шаблон. В общении всегда могут быть детали, учитывающие особенности обеих сторон (их природу и уровень зрелости), а также самого предмета общения. Всё это будет само собой учтено, если мы говорим от сердца, но при

этом с позиции разума, без сантиментов.

17. Например, если уже был серьёзный разговор на эту тему и ничего не поменялось (то есть, человек преследует какие-то свои скрытые корыстные интересы), то в пункте VI должны быть озвучены меры (наказание) в случае неисполнения договоренности. А затем это наказание должно быть исполнено, если договоренность была нарушена.

18. В целом самое важное правило для выстраивания отношений с развитыми людьми — это собственная готовность меняться и учиться в этих отношениях, а также интерес к другим личностям, искреннее желание понять их и помочь в развитии.

19. Любая методика может использоваться как во благо человека, так и во вред. Всё зависит от того, хотим ли мы насильно или искусственно изменить человека (манипулируем им), или же мы действуем искренне, получив полномочия от самого человека и Бога.

20. Только тот лидер, который сам открыт к обратной связи и желает получать её от других, способен правильно давать её другим людям, чувствуя нужные нюансы.

21. Основной смысл описанной здесь технологии и этики «обратной связи» состоит в том, что результатом наставничества должно быть постепенное повышение уровня личной осознанности в людях и возникновение чувства семьи, а это происходит именно там, где есть хранители коллегиальной культуры.

7. Мы следуем принципу «20 — 60 — 20», т. е. примерно 60% нашего общения происходит в духе равенства, взаимобмена, 20% — в духе старшинства (даём наставления кому-то), и в 20% нашего общения мы принимаем чьё-то руководство.

Объяснение

1. Даже если вы опытный и знающий человек, то всегда в вашем окружении присутствуют старшие (хотя бы временно) — это те, чьё руководство в каких-то вопросах или сферах жизни вы можете принять. Есть также равные — те, с кем вы делаете общее дело, обмениваетесь пониманием и дружите. И есть младшие — те, кто нуждается в ваших наставлениях и поддержке на пути прогресса.

2. Один и тот же человек в разных ситуациях может быть для нас равным, старшим или младшим.

3. Здоровый в духовно-нравственном отношении человек непременно будет с кем-то дружить. Также кто-то непременно будет его тренировать.

4. Вечное ученическое состояние роста — вот признак истинного духовного здоровья. Если человек стал руководителем в социальном смысле, но в его

окружении есть только младшие, но нет друзей-соратников и учителей, то это значит, что он не уполномочен как зрелый лидер. Тренеры есть всегда — проблема в том, что мы склонны «прогуливать тренировки».

5. Разница между материальным и духовным учителем лишь в одном: обычный учитель ставит перед нами задачи, которые развивают наш ум и тело, и помогает нам на этом пути своими наставлениями (т. к. сам он уже продвинулся в материальном развитии), а духовный учитель побуждает нас к развитию сознания (духа), в любви к Богу и Его творению.

6. Любому настоящему учителю мы выражаем наше смиренное почтение, задаём вопросы и затем совершаем сознательные усилия, чтобы осуществить то, что слышали и поняли.

7. Для зрелого лидера всегда очевидно, чему он научился (и продолжает учиться) благодаря «изначальной коллегии», т.е. общению со своим учителем. Такой лидер, обладающий ученической позицией, видит, что его команда является его учителем, во многом благодаря которому он может прогрессировать и добиваться успеха во всех сферах жизни.

8. Милость учителя заключается в том, что он не ждёт, пока к нему придут за наставлениями: он сам идёт просвещать. Будучи настоящим учеником, он просто выполняет наставление своего учителя — нести свет знания людям.

9. В наше время необходимость такой стратегии связана ещё и с тем, что практически нет настоящих учеников, которые будут искать учителя, чтобы задать вопросы об истинах жизни. Так что учителю приходится находить или «создавать» таких учеников самому.

10. Но нельзя претендовать на эту милость учителя: право на милость имеют только дети или новички на духовном пути. Когда мы перестанем быть таковыми, то нас, скорее всего, уже не будут инициативно просвещать.

11. Поэтому мы должны сами спрашивать у других (в первую очередь у своей команды) о том, в чём нам следует совершенствоваться, над чем работать.

12. И также стоит помнить, что милость не отменяет нашей свободы воли: того, кто не хочет откликаться на зов, просто перестают звать, ибо «тяжело разбудить человека, который делает вид, что спит».

13. Разумеется, соотношение «20 — 60 — 20» не является некой точной «формулой» нашего общения. Это просто указание на то, что самая существенная часть нашего общения должна проходить в духе коллегиального равенства, поскольку в этом случае дистанция с людьми минимальна и это даёт возможность проявиться всему тому, что скрыто в нас, даже от нас самих.

14. Эта «формула» действует таким образом: ценное время общения со старшими (обычно небольшое), которое у нас есть, мы используем для получения важных наставлений, которые затем «прорабатываем» в

отношениях и совместной деятельности с равными, что дает нам необходимый опыт для того, чтобы давать квалифицированные наставления младшим.

15. Отметим также и то, что особый акцент на отношениях с равными позволяет лидеру избежать проявления неких «стандартных комплексов». О каких комплексах идёт речь? Если человек концентрируется только на общении со старшим, то зачастую это усиливает комплекс неполноценности, который затем проявляется как комплекс превосходства в общении с младшими (подчинёнными).

16. Тут возникает чисто практический вопрос: по факту любой лидер большую часть времени проводит в общении с младшими, подчинёнными. Где ему взять общение с равным или старшим? Как уже говорилось, общение с равными — это общение с членами коллегии, которую лидеру нужно непременно создать и в которую должны входить именно те члены сообщества, которые близки друг другу в интеллектуальном, духовном и профессиональном плане.

17. Что касается присутствия в жизни лидера руководства мудрого старшего, то это большая удача. Однако коллегия (не отдельные её члены, а как целое) тоже может выступать в этой роли, поскольку и через неё проявляется Высшее руководство.

18. Если же создать полноценную команду пока не удаётся, то вариантом ответа на данный вопрос будет участие лидера в специальном неформальном сообществе. Например, предприниматель может стать членом клуба бизнесменов; там он может найти себе как друзей, так и того, кого он сможет принять своим наставником.

8. Не допускаем недосказанностей и неясностей в договоренностях и исполняем взятые на себя обязательства. При возникновении препятствий к их исполнению (например, в случае болезни) устраиваем так, чтобы наши обязательства были исполнены, насколько это возможно: находим себе замену либо, как минимум, заранее ставим в известность другую сторону о своих затруднениях.

Объяснение

1. «Мутная водичка» неясной договоренности — питательная среда для разочарований, конфликтов, обид и в конечном счёте — отчуждения. «Я думал, что ты сделаешь это...», «Я же, вроде, помню, что говорил тебе это...» — именно таков жалкий лепет неудачников в сфере отношений и управления.

2. Каждый, кто был на Востоке, знает, что, если конкретно, «на пальцах» не договориться с рикшей, то есть вероятность того, что тот обманет пассажира (привезя его на место, заломит непомерную цену). Это простой и наглядный

урок на тему «нечего разводить наивные сантименты и проявлять малодушие в том, что касается взаимных обязательств».

3. Если вы не собираетесь действительно сделать, то не говорите, что сделаете. А если сказали, то обязательно исполните. А если это в силу объективных обстоятельств не получается, то ответственность не снимается: найдите себе замену. Если постарались сделать и это, но у вас не вышло, то, по крайней мере, предупредите заранее и искренне извинитесь. Всё это прописные истины нравственного кодекса.

4. С благородным человеком можно «горы свернуть», но недисциплинированного индивидуалиста, который не собирается меняться, не следует даже близко подпускать к командной работе.

5. Поэтому каждый должен входить в командную работу с испытательным сроком, чтобы можно было проверить наличие нравственной позиции в личности.

6. Маргинальность, слабость, нравственная слепота, — всё это свидетельства отсутствия духовной культуры в человеке. Преданность Богу — это основа всякой нравственности. Быть не преданным ему безнравственно, потому что Он наш Создатель, давший нам в пользование всё, что нужно для прогресса и счастья.

7. Не признавать Его право собственности на всё, что мы имеем, значит быть вором, даже если мы потом «честно» распределяем ворованное среди своих родственников или даже занимаемся благотворительной деятельностью.

8. Материалисты составляют договоры, с акцентом на соблюдении их прав в совместной деятельности и распределении её плодов. Но преданным Богу деятелям следует прояснять не свои права, а свои обязанности, если нужно, закрепляя их на бумаге.

9. Когда мы исполняем свои обязанности перед Богом (а значит, и друг перед другом, как Его духовной семьей), то наши права защищаются автоматически: таков вселенский закон воздаяния.

10. Коды мудрости и идейности присущи лидерам двух типов: просветителям и управленцам. Просветители помогают людям обрести осознанность, таким образом храня в обществе чистоту бескорыстной мотивации в деятельности, и способность людей к кооперации.

11. Сейчас упор в подготовке кадрового состава общества делается на управленцев. Но, несмотря на всю важность служения квалифицированных управленцев, служение просветителей всё же важнее. Если сказать ещё точнее, только взаимная поддержка и союз лидеров этих двух типов может изменить общество.

12. Без управленцев просветители ничего не сделают, поскольку в обществе всегда есть люди, которые с готовностью кивают головой: «Да-да, я понял,

спасибо за знания», а затем поступают по собственной прихоти, нарушая все достигнутые договорённости и нравственные принципы.

13. На таких людей просветители более не тратят время, но передают их в юрисдикцию управленцев: «Не хочешь жить в понимании и любви, тогда для тебя остаются только правила, законы».

14. В человеке, живущем в материальном мире, сочетается божественное и животное (природное) начала. Если мы обращаемся только к божественному началу, но при этом «не припасена палка для животного», то навряд ли это можно считать духовной заботой о нём. На сантиментах общество не улучшить.

9. Ведём сбалансированную жизнь сами и проявляем интерес к разным сторонам жизни друг друга. Считаем недопустимым принимать решения, которые способны оказать долгосрочное разрушительное влияние на какую-то сферу нашей ответственности (в семье, в учебе, в здоровье, на работе и т. п.). Также нам не следует формализовывать совместную деятельность в ущерб личным отношениям.

Объяснение

1. В материальном мире постоянно встает этот вопрос: организация для человека или человек — для организации? Если общество даёт на него первый ответ, то возникает демократия, если второй — автократия. Что касается коллегиальности, то она опирается на синтез, то есть её формула такова: личность вкладывается в команду, а команда — в личность.

2. Каждому из нас даётся определённый ресурс достояний в виде здоровья, богатства, взаимоотношений с близкими, положения в обществе и т.д. Если мы не знаем, как человек живёт, не знакомы с его семьёй, не знаем, как он содержит себя и близких, то как будет возможно осуществлять квалифицированное наставничество для него или требовать от человека серьёзной ответственности в команде?

3. Часто бывает так, что человек имеет проблемы в семье, и, будучи неспособным решить их, он бежит от них «в работу». Если в команде превалирует настроение «человек для организации», то это будет принято «на ура».

4. Однако если команда является коллегией, т.е. в ней кроме настроя на результат организации (управленческого настроя) есть также нацеленность на духовный рост личности (просветительский настрой), то тот, кто обладает природой наставника в коллективе, непременно заинтересуется мотивами этой активности человека и постарается помочь ему «подтянуть тылы».

5. Данный принцип распространяется не только на членов лидерской команды, но и на всех членов общества, которым они управляют. Это значит,

что члены общества не должны рассматриваться его руководителями просто как средство для реализации проектов.

6. С другой стороны, если члены общества не заняты в совместном служении, реализуя поставленные перед ними задачи их лидерами, то духовный и материальный прогресс членов общества пострадает. Поэтому просветители (наставники) и управленцы обязаны сотрудничать друг с другом, чтобы помогать людям установить жизненный баланс.

7. Чтобы не «формализовывать совместную деятельность в ущерб личным отношениям», друзья или родственники должны понимать, что когда они выступают в роли деловых партнеров, то не имеют права апеллировать к личным отношениям. Свои деловые обязательства по отношению к близким следует исполнять даже более скрупулезно, чем к «дальним». Если близкий человек этого не понимает, то вступать с ним в такие отношения (например, одалживать финансовые средства) не следует.

10. Стремимся к пунктуальности. Предупреждаем ведущего встречи, если не можем присутствовать или опаздываем на неё, и извиняемся перед всеми за опоздание. Пропустив встречу, выясняем в личном порядке содержание обсуждений и принятых решений, чтобы не оказаться выключенным из общей работы. Не допускаем отсутствия на встречах более одного раза подряд, если это не было согласовано с ведущим (который должен оповестить об этом всех членов группы).

Объяснение

1. Признаком уважения к команде является дисциплина. Если человек опоздал, и никто не поинтересовался причиной его опоздания, то тем самым присутствующие попустительствуют разрушению своей коллегии. Если интересоваться этим будет только руководитель, тогда пунктуальность не станет общей ценностью, но так и останется формально-организационным требованием.

2. Если опоздавший не извинился искренне перед всеми, значит, он подсознательно планирует делать это и впредь, что ставит под вопрос его право на участие в команде. Пунктуальность членов группы позволяет с самого начала встречи ощутить командное единство и хорошо стартовать, что имеет немаловажное значение для достижения общего успеха.

3. Дисциплинарные меры по отношению к опоздавшим могут быть разными — это зависит от уровня сознательности в коллективе: от шуточных (например, в подходящий момент делается пауза в работе, чтобы опоздавший мог радостно станцевать перед своей командой под её ритмичные хлопки) до более

серьезных. Несмотря на простоту и очевидность, не следует недооценивать этот принцип.

4. Приехать вовремя означает приехать не к деловой части обсуждения, а к началу духовной (концептуальной) части программы. Главная причина всех неудач коллективов, э нацеленных на долгосрочные миссионерские начинания, — это нарушение баланса между духовной (просветительской) и деловой (управленческой) составляющими работы.

5. Если управленцы во время обсуждения духовных вопросов «сидят в компьютере», а просветители, полагая, что отвечают только за духовное состояние членов команды и взаимоотношения между ними, не желают вникать в деловые вопросы во время обсуждения, то такая команда не будет иметь серьёзных полномочий. На самом деле, наставническая и управленческая природы могут уживаться в одном человеке, как основной и инструментальный коды мышления (об этом мы поговорим позже); здесь речь идёт о том, что обе эти природы должны участвовать в общем деле.

11. Уважаем время друг друга, поэтому стремимся говорить кратко, по сути. Как говорится: «Если человек не может выразить свою мысль в пределах трех минут, то значит, он сам не понимает, что хочет сказать, и эксплуатирует внимание других».

Объяснение

1. Данный принцип выражает другой, внутренний, аспект дисциплины лидера. Некоторые люди считают себя лидерами, и такое их мнение о себе даже разделяется окружающими, но в основе их активности лежит стремление поставить себя в центр внимания, быть услышанными и признанными.

2. Это вполне естественное человеческое стремление, однако оно не относится к сознательному началу, которое должно преобладать в руководителе. В любой группе к данной потребности человека выговориться следует относиться более-менее снисходительно, но это не относится к коллегии лидеров.

3. Сказанное не означает, конечно, что между лидерами должны иметь место только формально регламентированные отношения. Совсем наоборот: лидеры-хранители обретают свою квалификацию, внимательно и участливо слушая важные мысли других и открывая в ответ свой разум и сердце.

4. Речь идёт именно о личной позиции члена группы: ответственный человек не будет эксплуатировать время, эмоции и разум окружающих, наслаждаясь их вниманием к собственной персоне. Для него делиться важным означает говорить присутствующим о том, что ценно не только для него, но также и для них, и говорить ровно столько, чтобы они в последнем не усомнились.

5. Лидер, находящийся под влиянием индивидуального или биологического

типа мышления, всегда слушает других оценивающе. Даже если он при этом молчит, по нему видно, что он уже сделал какие-то свои выводы даже без обсуждения: «Ну, началось... Он/она опять поднимает эту тему» и т. п. Особенно заметно его предвзятое отношение, когда озвучивается вопрос, находящийся в сфере его интересов. Если же то, о чём другой человек говорит, не находится в сфере его частных интересов, то его негативная оценка проявится в невнимательности и рассеянности.

6. Когда же такой лидер сам говорит в группе, то делает это долго, используя разнообразные риторические «приемчики» (к ним может в том числе относиться использование авторитетных в данном сообществе цитат), но говорит при этом бессмысленные вещи, потому что: «все должны помнить, что я член команды и у меня есть моё важное мнение».

7. Привязанность к грубому материальному телу (положению в обществе) и тонкому телу (представлениям своего ума) тем глубже, чем больше человек вкладывается в деятельность. Причём, чем дольше он будет пытаться действовать «бескорыстно» (как благодетель, в состоянии «ложной духовности»), тем более серьёзный «счёт» в итоге будет выставлен в его подсознании окружающим.

8. Мы уже отмечали ранее, что подлинное бескорыстие — это не благое намерение (не идея на уровне ума), но реальный опыт того, что самые важные и зачастую неуловимые действия совершает Изначальный лидер, Творец мира, а мы делаем уже всё остальное (в пределах своей компетенции), являясь Его помощниками, со-творцами. Именно такой счастливый интуитивный опыт «недействующего» получает личность в духовной коллегии.

9. Основная работа хранителя коллегиальной культуры состоит в том, чтобы чувствовать «запах» даже малейшего проявления «эго деятеля» и проистекающего из него духа зависти и соперничества с другими лидерами. Квалифицированного хранителя можно сравнить со сторожевым псом: собака, чувствуя чужого, начинает лаять; более того, она будет лаять, даже если кто-то просто идёт мимо калитки дома (для профилактики). Так же и хранитель коллегии: он будет утверждать её принципы и ценности не только тогда, когда обнаруживается их нарушение, но даже тогда, когда для этого есть просто возможность.

10. Дух соревнования, когда лидеры творчески вдохновляют друг друга своими успехами в деятельности, прекрасен и питает атмосферу коллегии, но дух эго (соперничества из зависти) полностью разрушает её. Разница между соревнованием и соперничеством простая: в первом случае понятие успеха носит совместный характер, а во втором — индивидуальный или групповой, когда одна группа отделяет себя от других и хочет быть выше.

11. Если происходит нарушение данного, Одиннадцатого, принципа, то кто-то из хранителей должен остановить члена коллегии, затягивающего своё выступление, вопросом: «Какова цель твоего выступления, что ты хотел до нас донести? Скажи самую суть?». Однако нужно иметь в виду, что данный принцип не подразумевает механического ограничения времени на выступление: если проявляется что-то важное и коллектив чувствует энергию от послания, то оно может быть и более длительным по времени. Обычно квалифицированный выступающий сам чувствует момент, когда нужно закончить (до того, как смысловая энергия начнет гаснуть).
12. Как мы помним из данного в первой части Концепции циклического определения Времени, оно должно восприниматься не только как длительность, но как ритм и чувство меры. Если выступающий чувствует, что у него есть важное послание для всех, раскрытие которого потребует больше времени, чем несколько минут, то он должен сообщить об этом группе и получить согласие у её ведущего.
13. В коллегиальной лидерской работе могут принимать участие как мужчины, так и женщины. Женщины обычно больше склонны соблюдать правила, чем мужчины, однако им сложнее выразиться по сути, не уходя во второстепенные моменты. Причём, будучи остановленной ведущим, женщина может почувствовать вину, либо, что ещё хуже, выпасть в отчуждённое состояние собственной «ненужности».
14. Кроме того, женщины обычно хотят, чтобы «всё было хорошо», из-за чего им трудно находиться в атмосфере противоречия, острого спора, которая бывает иногда совершенно необходима для коллегии, и которую нужно не «сглаживать», а наоборот, преобразовывать в какое-то новое понимание, а также в иное качество отношений. Без конфликта нет развития.
15. Так что лидерское служение в основном предназначено для мужчин. Однако если женщина хорошо чувствует коллектив и понимает свою роль в нём (неся ответственность за важное служение в сообществе), то она может находиться среди лидеров. В этом случае женская энергия может хорошо дополнить, гармонизировать, мужскую.
16. При этом следует иметь в виду следующее: каким бы ответственным человеком женщина ни была, она никогда не должна нести конечную ответственность. Это значит, что её служение должен курировать руководитель мужчина, который при возникновении у неё трудностей, с которыми она не справляется, должен «принимать удар на себя». Если этого не происходит, то у женщины портится характер, она теряет свои качества.
17. Сейчас женщины активнее мужчин (на фоне общей подавленности мужского пола из-за разращения их маргинальным центром влияния), но позволять женщине нести серьёзную ответственность в обществе без такой

подстраховки значит эксплуатировать женское начало (эксплуатировать потребность души быть нужной своему роду или сообществу), что является проявлением маргинальной, а в некоторых случаях демонической ментальности.

12. Во время встречи группы не проявляем малодушия, скрывая свои сомнения и несогласия, но в то же время не допускаем не аргументированных или неуважительных высказываний, а также деструктивного поведения. Следим за тем, чтобы каждый член группы заинтересованно участвовал в обсуждении. Когда коллегиальное решение принято, принимаем его как своё личное, и искренне ему подчиняемся.

Объяснение

1. Проблема не в том, что кто-то продавливают своё мнение в группе, а кто-то вообще не имеет его или не выражает определённо своей позиции, а в том, что эти два типа участников устраивают друг друга. «Молчунам» выгодно то, что они всегда могут сказать: «Это решение было принято под нажимом, у меня с самого начала были сомнения в его правильности, и потому я не собираюсь его выполнять или отвечать за его последствия». А у автократов другое объяснение: «Вы просто не хотите принимать мой авторитет, поэтому у нас такой застой».

2. «Мы делим друг с другом успех и неудачи», — в этом истинный дух коллегиальности. Во время обсуждения должны быть прояснены все принципиальные сомнения, потому что после того, как окончательное решение принято, все должны будут действовать как одно целое.

3. С какими бы сложностями ни был сопряжён процесс командообразования, он приносит успех и чувство великой радости всем участникам при условии, что каждый прилагает искренние усилия в работе команды, а также работает над собой. Слабости и неопытность не способны разрушить совместную работу, но это легко может сделать неискренность (скрытое саботирование) хотя бы одного члена группы. Именно это имеется в виду под «деструктивным поведением» в данном принципе.

4. Если у какого-то члена группы проявляется такая тенденция, то он должен получить конкретную и открытую обратную связь на предмет грубого нарушения этики. Без преувеличения можно сказать, что это «вопрос жизни и смерти» любых серьёзных начинаний. Зло в нас обычно действует за спиной, в кулуарах, и не выносит открытого вызова.

5. Деструктивное поведение опасно именно тем, что оно завуалировано под «благие намерения». Например, человек на словах выражает свою поддержку какому-то начинанию, но окружающие по каким-то интонациям в голосе, либо по иным действиям получают совсем иное послание: «Этот проект — полная

чушь». Так на энергетическом уровне разрушается групповое единство. Или даже если он просто молчит, другие чувствуют, что «он знает нечто такое, что недоступно нам».

6. В результате человек поглощает энергию группы, переключает её внимание с проявления Истины в коллективном разуме на себя, на своё эго. А вообще, того, кто оказывает деструктивное воздействие на других, бывает трудно «поймать с поличным», поэтому обратная связь, которая даётся такому человеку, должна содержать описание не столько самих его действий или слов, сколько их эффекта.

7. Если желание манипулирования группой не находится у него на сознательном уровне (то есть мышление данного лидера не управляется демоническим кодом), то, получив обратную связь от просветителя, хранителя коллегии, он начнет вникать в вопросы этики, отслеживать свой характер и его влияние на команду. В том же случае, когда такой член группы не воспринимает обратную связь и не хочет менять своего умонастроения, он должен быть исключён из лидерской коллегии.

8. И это не будет противоречить объяснению к Четвертому принципу, где говорилось, что мы не должны отвергать кого-либо, кто совершает ошибки и проявляет какие-то слабости: данное утверждение относится только к тем, кто работает над собой и не занимается интригами. В этом вопросе не должно быть сантиментов: сверхсоциальная и нечеловечная цели бытия несовместимы.

9. Важно научиться различать «тормознутость» в команде, присущую людям с преобладающим семейно-родовым кодом мышления и сознательными саботажниками. Первые союзники, а вторые – враги. Что касается первых, то иногда они даже цепляют снаружи сильный идейный код (он становится их инструментальным), у них возникает некая временная экзальтация и всем кажется, что вот – вылупился новый сильный лидер в команде. Это тоже важно различать, и не отдавать человеку объем ответственности, не соответствующий его внутренней энергии (основному коду мышления).

13. Поднимаем какой-либо вопрос или выдвигаем предложение в том случае, если готовы участвовать в его реализации. Не допускаем обсуждения благих пожеланий в пустоту. Не принимаем решений, если не уверены в том, что будем их исполнять. Если же мы не смогли исполнить какое-то решение, то обязательно обсуждаем причины этого и делаем выводы.

Объяснение

1. Люди любят поговорить. Но закон природы таков: если нам нравится

рассуждать о планах и об обязанностях других, но при этом мы сами не исполняем того, что должны, то мы деградируем и ослабляем свою команду. Опасность безответственной болтовни в том, что она разрушает в человеке нравственное начало, личную ответственность за услышанное и сказанное.

2. Есть четыре плана бытия: физический, эмоциональный, нравственный и духовный. Речь может относиться к любому из этих уровней. Фактически, если речь человека ответственна, то она поднимает его над биологическим (физическим) уровнем, если же она бессмысленна, безответственна и в ней нет искреннего переживания, то человек, наоборот, с идейного центра спускается в маргинальный.

3. Искренний человек всегда готов исполнить то, о чём говорит. И более того, он готов действовать именно успешно, не допуская того, чтобы цели деятельности коллектива не достигались. Если же цикл деятельности неудачен, то он в обсуждении с другими непременно поймёт ошибки и будет участвовать в их исправлении. Как известно, «не ошибается только тот, кто ничего не делает». Ошибки не дисквалифицируют ни отдельного лидера, ни всю команду. А вот нежелание работать над ними — дисквалифицирует полностью.

14. Признаком настоящей коллегиальности является общее видение, высокая цель, которая побуждает каждого вдохновенно служить ради её достижения в соответствии с особенностями своей природы. Если же член группы не имеет энтузиазма в своём служении, то это значит, что либо он не находится в ученической позиции по отношению к группе, либо группа не действует как духовная коллегия.

Объяснение

1. Истинный ученик обращается к своему учителю (в данном случае к своей команде) с вопросом: «В чём истинный смысл того, что мы собираемся делать?» И вопрошает он об этом не как Понтий Пилат (который вопросом об Истине, обращенным ко Христу, хотел показать, что таковой не существует).

2. Искренний ученический вопрос задаётся на этапе миссионерского самоопределения группы, чтобы быть уверенным, что команда не поставит перед собой ложных целей, запал которых выдохнется на этапе воплощения, или даже не достигнув стадии стратегического планирования. Конечно, этот вопрос можно и нужно задавать и позже, но не с целью поселить в других сомнения, а наоборот для того, чтобы миссия группы вновь засияла.

3. Если деятельность группы не вдохновляет её члена, то это означает, что либо он сам не занимает ученической позиции в группе, либо группа вовсе не является духовной коллегией (истинным учителем) из-за коллективного бессознательного, которое любит «комфортное болото» и не любит

«неудобных вопросов».

4. Если группа заражена маргинальным или биологическим менталитетом до такой степени, что искренний член группы не может достучаться до других с важными вопросами и чувствует, что его самого постепенно «засасывает в болото», то он должен покинуть такую группу. Это не будет входить в противоречие с Пятым принципом.

5. Присутствие в группе высокой цели и вдохновенное движение к её достижению возможны, если в команде есть хотя бы один хранитель (обсуждаемых здесь ценностей и принципов). Именно тогда решается проблема с коллективным бессознательным: оно одухотворяется. Если жизнедеятельность в коллективе перестаёт бросать вдохновляющий созидательный вызов каждой личности, то это значит, что хранитель упустил из виду серьёзный негативный процесс в группе — либо межличностный, либо духовный, либо деловой.

6. Если деятельность в группе вдохновляет человека, на уровне смыслов пробуждая его дух, но не приносит ему постоянного душевного удовлетворения, в результате чего он постепенно отходит от неё эмоционально, то это значит, что он занят в команде не по своей природе. Деятельность, не соответствующая природному предназначению человека (его уникальному сочетанию кодов мышления), не длится долго.

7. Обычно для того, чтобы понять свою природу, человеку требуется попробовать себя в разных сферах ответственности в команде, в сфере вдохновляющей его миссии. Если деятельность в конкретной области эмоционально затягивает человека и есть хорошая динамика в плане её результативности, то значит, она соответствует его природе.

8. Чтобы наверняка разобраться в этом вопросе, важно присутствие просветительского начала в коллективе (проще говоря, должна быть возможность советоваться с мудрым наставником-хранителем, к кому есть доверие, и кто имеет интуитивное знание о кодах мышления). Наставник должен хорошо разбираться в том, какие признаки отличают людей разной природы, поэтому в следующем разделе мы поговорим об этом более подробно. Но также и сама группа, тоже являясь наставником, должна быть заинтересована в том, чтобы каждый её член нашёл себя как личность, нашёл своё дело в общей миссии.

9. Если в коллегии нет лидеров с демоническим складом мышления, это замечательно. Однако остаётся ещё проблема индивидуализма одних членов команды, а также привязанности к комфорту отношений – у других. Если она не решается, то это приводит коллектив к постепенному «заболачиванию» демократией или семейной стагнацией. Для такого коллектива будет эффективной только ограниченная коллегия, которую возглавляет бесспорный

авторитет либо руководитель, имеющий институциональное право на принятие любых решений, включая кадровые.

10. Если такой старший лично утверждает какую-то цель, то все будут работать для её достижения (под его присмотром). Если же группу возглавит не такой авторитетный руководитель, то индивидуалисты в группе будут только делать вид, что сотрудничают с другими (работают вместе), но подсознательно сделают всё, чтобы у группы не появилась общая цель, которой нужно себя искренне посвятить (будут своей нравственной слабостью тормозить движение к цели). А те, кто укоренены в семейно-родовом коде, будут тянуть энергию группы в бесконечное развитие отношений, отодвигая общее дело на второй план.

11. Духовно неокрепший человек хочет не служить, но выслуживаться (ему нужно признание сверху, от «босса»). Также он претендует на главенство над теми, кто рядом (соперничает из зависти с равными, с коллегами). А поскольку среди равных выслуживаться не перед кем и также в их среде претензии на особое положение бесперспективны, то он будет «спускаться на тормозах» любые важные начинания. Это значит, что для лидеров, которые не прогрессируют духовно (не укрепляют связь со сверхсоциальным центром) полная коллегиальность не подходит.

15. Деятельность коллегии организуется по законам цикла времени. Это значит, что все планы на пути движения к общей цели имеют конкретный срок исполнения и промежуточные фазы для внесения поправок. По истечении установленного срока оценивается деятельность ответственных и утверждается дальнейший план.

Объяснение

1. В данной Концепции мы уделили некоторое внимание изучению божественной природы Времени и пришли к заключению, что здоровое отношение к реальности подразумевает организацию своей жизнедеятельности в соответствии с законами ритма (меры) и цикла.

2. Если мы не устанавливаем в меру короткий срок для решения промежуточных задач, у нас не будет тонуса в деятельности и не будет развития, движения к цели. Если данный срок будет не в меру коротким, то это повредит отношениям в коллективе и создает стресс, то есть нарушает жизненный баланс у членов команды (нарушение п.9 Кодекса).

3. Члены коллегии должны выдвигать ответственных за реализацию программ команды, обсуждать и утверждать кандидатуры (если нет самоотвода). Все командные процедуры давно прописаны, можно просто адаптировать их под свои нужды.

4. Если нет отчётности в команде и оценки проделанной работы ответственными (а в коллегии не должно быть других членов), то такая группа — это просто «клуб приятных друг другу людей».

5. Смысл данного пункта заключается в том, что в команде должен поддерживаться бодрящий «вызов». Без этого бессознательная природа легко заставляет нас забыть нашу духовную сущность служителя и ученика: появляются претензии, скука (рутинность) и уходит здоровое спланированное чувство коллективного победителя.

6. Для духовного прогресса необходимо соревнование, но не с другими (хотя это тоже необходимо при недостаточном уровне осознанности), а с самими собой. Потому и говорится: «Бог помогает тем, кто помогает сам себе».

16. Для формирования общего духа в организации и её единства лидерские коллегии всех уровней делятся результатами своей работы друг с другом. Коллегия высшего уровня ответственности курирует коллегии с меньшим опытом и уровнем ответственности.

Объяснение

1. Истинная коллегия не бывает элитарной. То есть не может быть так: «Мы там, наверху, уже всё решили, поэтому теперь просто сделайте то, что мы вам говорим (или я вам говорю от имени лидерской коллегии)». Автократия очень легко может принимать форму «коллегиальности», когда группа лидеров становится неким символом коллективной власти. Напомним, что духовная коллегиальность — это власть Истины, которая проявляется в искреннем общении и совместной ответственности, но это не власть какой-либо группы людей.

2. Духовная коллегиальность является изначальным принципом управления в мироздании. Многие считают, что миром управляет один Всевышний, однако это не соответствует действительности. Помимо самого Бога в управлении мирозданием участвуют ещё и боги (или ангелы — по авраамической терминологии), которые находятся в сотворчестве с Ним, отвечая за различные процессы и «департаменты» во вселенной.

3. Разумеется, Бог мог бы всем управлять Сам, но, будучи самым мудрым из Хранителей мира, Он заинтересован в том, чтобы боги (а вслед за ними и люди) учились и были квалифицированы принимать решения самостоятельно, отвечать за их последствия, сотрудничать друг с другом, повышая таким образом уровень своей осознанности вплоть до достижения совершенства жизни (возвращения из сковывающего мира материи в духовный Мир, где дух полностью освобожден для сотворчества).

4. Главное, что происходит при таком сотрудничестве — так это то, что в данной части мира начинает преобладать духовная атмосфера, особая

культура, благодаря которой у живых существ возникает потребность в духовном прогрессе и интуитивное верное понимание того, что тот собой представляет.

5. Изначальная, божественная коллегия не «спускает сверху вниз» своих планов и решений. Чтобы стать продолжателями её миссии, нам нужно стремиться сонастроить свою коллегиальную работу с её божественным промыслом, опираясь на духовные знания, ценности и принципы.

6. Если лидеры более высокого уровня ответственности просто «спускают» принятые ими решения лидерам следующего уровня, либо коллегия следующего уровня не имеет связи с высшей коллегией, то возникает бессознательное управление, приводящее в итоге к всеобщей потере энтузиазма и к постепенному ослаблению всей организации (сообщества).

7. Поэтому лидер из коллегии высшего уровня должен тратить на обсуждение с лидерами из коллегии следующего уровня ровно столько времени, сколько необходимо для того, чтобы обсуждаемая перспективная тема (идеи и видение вышестоящей коллегии) стала актуальной для них и была воспринята с энтузиазмом (возвращаясь к вышесказанному: именно поэтому на землю периодически приходят Посланники от Бога, то есть с высшего уровня управления). Либо, если тема пока не актуальна, то он сообщает об этом «наверх» и она откладывается до созревания или переосмысления.

8. Ещё один важный момент: не у всех коллегий есть квалифицированные лидеры-хранители, поэтому каждый из членов вышестоящей коллегии должен помогать нижестоящим неопытным коллегиям и их лидерам разбираться с теми трудностями, которые они пока не могут преодолеть сами. Не принимая за них решений, помогать им самим найти решения, обретая нужный опыт.

9. Описываемый здесь принцип самоуправления работает в том случае, когда применяется верный регламент формирования иерархии коллегий (мы рассматриваем здесь пока только двухуровневую систему). Коллегия высшего уровня на $\frac{2}{3}$ формируется из представителей нижестоящих коллегий, которые делегируют туда своих представителей. А $\frac{1}{3}$ от числа членов вышестоящей коллегии переизбираются ею на следующий срок (обычно 3 года), для сохранения преемственности работы и ее качества. То есть, если в составе коллегии 12 членов, то она голосует за 4 членов, которые останутся на следующий срок, остальные же переизбираются.

10. Данный принцип не позволяет появляться духу элитарности и бюрократии: член вышестоящей коллегии чувствует себя не «пожизненным членом элиты», а представителем тех, кто его делегировал на высший уровень управления. Кроме того, эта система позволяет отбирать и оставлять «наверху» не тех, кто хочет там постоянно находиться, а тех, кто более всего пригоден для служения всему сообществу по своим качествам и

способностям.

11. Там отбираются способные видеть «картину в целом», совместно прорабатывать перспективные темы, доносить их до всех членов сообщества для получения обратной связи и принятия окончательных решений.

Отбираются те, кто обладает хорошими душевными качествами и открыты Истине. Именно таковы критерии и требования для уполномочивания лидеров-хранителей высшего уровня (здоровой аристократии).

17. Мы следуем своей традиции (включая этикет и форму одежды), а также проявляем здоровый консерватизм в отношении свободного общения полов. В то же время мы делаем это не формально, не для установления отчужденности между людьми разного пола, а в помощь взаимной ответственности мужчин и женщин, для создания крепких семей. Несём ответственность за то, чтобы каждый член общества жил в здоровом семейном укладе.

Объяснение

1. Этот принцип указывает на необходимость защиты традиций и приверженности им. Панибратский дух, насаждаемый проповедью т. н. западных ценностей, ведёт к тому, что люди больше не выражают почтение старшим (отцу, матери, учителю, руководителю), не уважают их и не стремятся получать их руководство и благословения.

2. Всё это толкает общество к духовной апатии и нравственной деградации. Мы объясняли здесь много важных нюансов, касающихся обретения сознательной позиции в коллегиальной культуре. Но не менее важно при этом понимать, что это знание не предназначено для тех, кто не уважает традиционные социальные устои.

3. Если руководитель (или любой старший) не обладает качествами, пробуждающими в нас доверие, то от нас не ожидается, что мы впустим его близко в своё сердце, но мы не имеем права противоречить ему публично, разрушая социальные устои.

4. Поэтому в любой хорошей семье взрослые никогда не критикуют друг друга в присутствии детей. С другой стороны, для их полноценного личностного роста они вполне могут вступать в аргументированную и уважительную дискуссию в их присутствии.

5. Мы не уравниваем мужчин и женщин, потому что это делает мужчин безответственными и слабыми, а женщин — доступными и претенциозными. В любом сообществе должен существовать формат обучения мужчин в мужских группах, а женщин — в женских для обсуждения специфических тем, усиливающих в людях культурную квалификацию их пола. Мужчины и женщины по-разному несут свою ответственность в обществе и семье, в коих

мы должны видеть часть семьи Господа, которую Он доверил нам для заботы и служения.

6. Когда настоящий мужчина видит любую женщину в своем сообществе, то он видит не просто её тело (для своего возможного удовольствия), но, в зависимости от её возраста, свою дочь, сестру, мать, или бабушку. Конечно, если он женат на женщине, то видит именно свою жену.

7. Именно в этом суть: отсутствие приоритета наслаждения женщиной не подразумевает эмоционального отчуждения от неё. Напротив, это означает наличие эмоционального обмена с женщиной, поскольку она обретает удовлетворение и защиту от мужчины именно в сфере эмоций (помимо защиты в материальной сфере).

8. Если мужчина отвергает женщину эмоционально, то это только усиливает в ней, а значит и в нём тоже, эмоциональный дефицит (вожделение). Для женщины важно не только то, чтобы мужчина выслушивал её, но и чтобы он делился с ней чем-то важным для него, сокровенным, ведь именно так она воспринимает его как личность и достигает чувства духовного единения с ним.

9. Когда женщина приходит в этот мир, её предназначение в том, чтобы служить пространству отношений, которое создал и за которое отвечает достойный мужчина, кого она приняла в своё сердце. В жизни женщины смысл появляется тогда, когда она нужна близкому человеку как его помощница в миссии жизни.

10. Когда мужчина даёт женщине это счастье, он получает от Матери-природы благословение на успех во всех своих начинаниях. Без этой духовной «культуры пола» (которой нужно обучаться ещё до вступления в семейную жизнь) мужчины мельчают, женщины становятся более меркантильными, а единственным суррогатным средством преодоления их отчуждения становится секс и всё, что с ним связано.

11. Не менее важно для мужчины держать в поле зрения и другую сторону данного вопроса, развивая в себе следующую способность: вступая в эмоциональный обмен с женщиной, он не должен попадать в эмоциональную зависимость от неё, поскольку это лишает его объективности и самодостаточности — именно тех качеств, которые делают мужчину способным быть лидером как в своей семье, так и в обществе.

12. Когда чувственное наслаждение является частью отношений, в которых есть искренность и взаимная ответственность, то оно становится естественно умеренным и гармоничным, не препятствуя духовному развитию и позволяя появиться на свет здоровым, во всех смыслах, детям.

13. Если же импульс к наслаждению исходит по отношению к «объекту», то есть происходит влечение к человеку как «вещи для употребления» (даже

если это влечение взаимно), то такой импульс, идущий от Природы в её материальном состоянии является с её стороны проверкой нас «на вшивость» и должен сознательно игнорироваться ответственным членом общества.

14. Если он этого не делает, то не может оставаться на руководящей должности любого ранга, поскольку именно поведение руководителей либо поддерживает, либо разрушает общественные традиции.

15. Находясь вне семьи, член общества живёт анонимной маргинальной жизнью и постепенно деградирует. Но, живя в окружении близких людей, человек испытывает счастье более-менее бескорыстного обмена служением и при этом учится отвечать на различные вызовы жизни, т. е. быть учеником.

16. Семейная жизнь является противоядием от индивидуализма и подготовкой к жизни духовной, однако в современном мире многие ухитряются и в семье оставаться маргиналами, используя её для того, чтобы «наслаждаться». Это является следствием общей безыдейности и цинизма материалистического общества.

17. Этикет является важной составляющей любой традиции. Даже такая простая вещь, как общий стандарт одежды (школьная форма, к примеру) помогает любому обществу сохранять свою самоидентичность, а также каждому члену общества чувствовать себя его частью. В этом смысле женщинам не следует одеваться подобно мужчинам, а равно и так, чтобы становиться «объектами» для мужчин (короткие юбки и проч.).

18. Признавая многообразие Природы Бога, уважительно относимся к разным укладам жизни, к представителям иных духовных направлений, к представителям противоположного пола, а также к чужой собственности. Не считаем свою природу превосходящей иные её формы, но в то же время умиротворены в ней (т.е. нашли себя в своей половой принадлежности, профессии, традиции и прочем). Являясь патриотами своего сообщества, готовы прославлять достижения других и учиться у них.

Объяснение

1. Патриотизм в отношении своего народа, общины, семьи, команды, религии, наставника и проч. прекрасен, но при этом мы должны учиться у других, подмечая замечательные особенности в иных общественных проявлениях Природы. К сожалению, есть немало людей, которые не видят в своём обществе и в своих лидерах ничего хорошего (а значит, и потенциала к улучшению, поскольку хорошее можно получить только из хорошего, а не из плохого).

2. Такие люди ездят по миру и потом приезжают и рассказывают, как везде хорошо, только не у них дома. Подобное настроение присуще малодушным людям, которые таким образом оправдывают своё нежелание наводить

порядок и чистоту в собственном доме. Но то же самое малодушие лежит в основе противоположного настроения — «национализма», присущего тем, кто идеализирует свою традицию, общину или страну, закрывая глаза на присутствующие недостатки или злоупотребления.

3. Достоянием каждого общества является его многоукладность, когда группы с разным умонастроением и приоритетами могут что-то делать вместе, потому что их лидеры лишены сектантского духа собственной исключительности (а значит, отделинности от других), а также желания соперничать из-за зависти. Единство в многообразии — один из важнейших признаков подлинной духовности.

4. Религиозные деятели в своей проповеди не должны стремиться «перетягивать» верующих иных религиозных традиций в свою. Их задача только в одном: своим примером и наставлениями способствовать реализации людьми их самой глубинной, но, к сожалению, по-настоящему не реализованной потребности — потребности в сердечном Богообщении. То есть, верующий из одной традиции должен вдохновлять всех верующих найти духовное общение (а значит прозрение) в своей собственной традиции.

5. Только в одном случае человек может сменить традицию: если его искреннее стремление обрести в ней такое общение никак не реализуется, из-за чего он чувствует собственную деградацию в духовно-нравственном отношении. В то время как в другой традиции такое общение ему открывается, и он чувствует зов Господа там. Душа ведь не принадлежит какой-либо религии, но одному только Создателю.

6. Когда мужчины говорят о женщинах плохо (и наоборот), когда семейные люди говорят плохо о монашествующих (и наоборот), то такое общество нравственно больно. Также губительно заглядываться на чужую собственность (ведь каждый получает выделенную ему долю, по прошлым заслугам и существующим усилиям). Оказываясь у кого-то в гостях, не следует даже по своей прихоти перемещать какие-то предметы (только по минимуму, если вам предложил это хозяин дома для удобства), поскольку любое вмешательство в семейное пространство довольно чувствительно.

7. Что уж говорить о посягательстве на чью-то жену или мужа! Виновный в этом человек, как уже было сказано, должен быть отстранен от участия в лидерском служении на существенный срок (пока не станет ясно, что у него в течение испытательного срока нет нарушений в этой сфере). Однако в здоровом сообществе, пронизанном нитями отношений, подобные случаи — редкость. Поэтому, если такое произошло, лидеры этого сообщества должны также признать свою вину за случившееся и сделать необходимые выводы.

8. «Природное сектантство» может принимать самые разные формы. Например, некоторые «старики» критикуют «молодёжь», не имея ни

малейшего желания понять её устремления и поделиться жизненной мудростью, а находящиеся в молодых телах не желают общаться со «стариками», как-то служить им или хотя бы выражать своё уважение.

9. Само желание «кучковаться» с себе подобными естественно, но если при этом отсутствуют интерес и почтительность к иной форме Природы или, того хуже, присутствует неприязнь, то это свидетельствует о болезненном состоянии духовно-нравственной сферы.

10. В Интернете, который предоставляет невиданные возможности для общения людям разной природы, это особенно бросается в глаза: люди, обусловленные своими представлениями (взглядами), обычно не желают выходить за пределы таковых представлений, чтобы проверить их на истинность и обогатить свой кругозор и мировоззрение. Им гораздо проще пытаться представить взгляды других как ложные, для этого либо искажая их смысл, либо просто навешивая ярлыки.

11. Тотальное неуважение к собеседнику-оппоненту, цинизм и стремление «повыпендриваться», характерные для анонимного общения в Интернете являются симптомами маргинализации общества. Каждый кто желает блага своей стране, общаясь в соцсетях должен сам придерживаться коммуникативной этики, и искать возможность разъяснить другим различия между созидательным и разрушительным общением.

19. Мы не оставляем своих детей один на один с развращающей информационной средой материалистической цивилизации. Создаём для них увлекательные игровые и образовательные возможности для восприятия духовных ценностей и профессиональных навыков, вовлекая в это служение взрослых, в первую очередь родителей. Получив незабываемые впечатления и почувствовав любовь Всевышнего, проявившуюся в отношениях с родителями и общиной, дети, повзрослев, сделают осознанный выбор своего духовного пути.

Объяснение

1. Когда родители любят своих детей безусловной любовью преданных Богу людей (видя в своих детях уникальные духовные искорки Божии, посланные им для заботливого взращивания, и не являющиеся обязательными преемниками профессии или традиции родителей), то дети через эту любовь и служение родителей, а также других взрослых своей общины, воспринимают любовь Бога. В этом случае очень вероятно, что дети, повзрослев, примут путь их родителей и останутся в общине.

2. Если же дети чувствуют, что мешают родителям заниматься их религиозной практикой или что родители разочарованы ими из-за их недостаточной приверженности своей религии, вероятность того, что они в будущем станут

на духовный путь или тем более примут традицию родителей, значительно уменьшается.

3. Если взрослому самому интересно заниматься тем, во что он верит, и он с любовью вовлекает ребенка в совместную деятельность, обучая его какому-то посильному для него участию, то это замечательно. Ведь у ребенка есть глубокое желание «быть вовлеченным в игру» взрослым, что является первой ступенью познания, как мы помним.

4. Любое сообщество состоит из семей, а признаком зрелого сообщества является то, объединяются ли родители, чтобы создать для детей условия полноценного общения (с равными, старшими и младшими) и развития в духовной жизни, а также развития их талантов для обретения ими будущей любимой профессии.

5. Воспитание ребенка, предполагает возможность его посильной трудовой занятости, в различных ремеслах. В городах это делать непросто, но должно быть хотя бы что-то. Нужно приложить искренние усилия, и тогда Господь поможет в остальном.

6. Любые проекты для детей (детский сад, воскресная школа и т. п.) будут успешными в том случае, если в них активно участвуют родители. Нельзя позволять родителям просто «сдавать» своих детей в какой-либо проект.

7. Один из главных смыслов семейной жизни, как все знают, — в рождении и воспитании полноценных в духовном и нравственном отношении детей. Для этого семья должна быть частью более широкой общности (родовой, общинной), которая находится под покровительством сильного религиозно-идейного центра.

8. Если этот религиозно-идейный центр связан с центром мудрости, то членам общины, выросшим в ней, позволят (и даже настоятельно предложат) пожить отдельно от своего сообщества, соприкоснуться с материальным миром лицом к лицу, чтобы они могли сознательно выбрать свой путь. Иначе их душе будет сложно осмыслить дары любви, которую они получили в детстве.

9. Даже наш изначальный Отец поступает так: Он позволяет нам уйти из Духовного мира в мир материи для того, чтобы мы смогли вернуться Домой сознательно (реализовав дарованную нам свободу выбора), избавившись при этом от иллюзий относительно «материалистического счастья». Есть у незрелой души такое свойство: она может не ценить то, что дают ей из любви, пока не лишится этого, и не почувствует собственную жадную потребность в этой ценности.

20. Признаком следования данным духовно-нравственным принципам является способность на их основе вступать в успешные социально-экономические отношения, уменьшая тем самым зависимость от

инфраструктуры материалистической цивилизации, создавая ей цивилизационную альтернативу.

Объяснение

1. Одним из разрушительных стереотипов человечества является представление о том, что духовность и нравственность равны бедности. А богатство, наоборот, неразрывно связано с материализмом и демонизмом: устранением конкурентов, эксплуатацией населения, разрушением среды обитания и проч. Этот стереотип, искусственно внедрённый в умы многих людей, разрушает их доверие Богу: большинство людей готовы номинально быть верующими, но при этом не верят в то, что «вера их прокормит», полагаясь в вопросе жизнедеятельности на «хозяев денег».
2. Так возникает разрыв тела и души — разрыв, являющийся корнем всех болезней как цивилизации, так и каждого конкретного человека. Духовно ориентированные лидеры должны показать людям путь к ликвидации этого разрыва, взяв на себя ответственность за формирование сообществ, в которых процветание является важной составляющей Богоцентрической духовности, не становясь при этом главной целью общественной, семейной и личной жизни.
3. То, что действительно нужно людям, — это вернуть изначальный замысел Бога в жизнеустройство человеческого рода, самоуправление. У многих людей бытует стереотип, связывающий порядок в обществе с властной централизацией в нём. Такие люди считают, что при самоуправлении порядок невозможен. Однако если централизация не порождает разумную децентрализацию, то она незаконна.
4. Результатом именно этого невежества является нарастающий разрыв и отчуждение между властью и населением. Действительное самоуправление только и способно высвободить личную ответственность каждого человека и творческую энергию всего населения.
5. Чтобы это высвобождение произошло и люди смогли открыть для себя этот мир, нужно: а) обучать людей знаниям и навыкам кооперации, и б) административно защищать законы о кооперации и поощрять её, в) изгнать из общества идеологию присвоения общественной собственности. Иначе говоря, созидание общества самоуправления произойдёт благодаря союзу просветителей и честных управленцев, защищающих закон и не выслуживающихся перед олигархией и бюрократией.
6. Сейчас можно видеть тенденцию: люди уходят на землю и пытаются создавать поселения, в которых они смогут жить в гармонии с Природой, в духе взаимопомощи. Масштаб этого явления пока незначителен, ведь людей останавливает страх проиграть в своем процветании и счастье в сравнении с жителями городов. Тем не менее эта тенденция объективна, так как в

городской цивилизации, раздутой носителями атеистического мировоззрения, начался необратимый системный кризис.

7. Проблема с этими новыми поселениями заключается в том, что их лидеры не обучены коллегиальной культуре, поэтому между ними со временем усиливается разобщённость: каждая семья начинает жить сама по себе, лишая себя тем самым возможности обрести духовное и материальное богатство родового (общинного) уклада жизни.

8. Если же сплочённость общины достигается харизматичным лидером, не обладающим духовным мировоззрением и потому не способным создать лидерскую коллегию, то велик риск того, что он попадёт под влияние демонического центра. Когда это происходит, руководитель начинает чувствовать себя «властителем душ», при этом давая понять другим, что «именно через него говорит Бог». Такое сообщество теряет способность общаться с окружающим миром, становится замкнутым обществом сектантского толка, в котором культивируются иррациональные страхи и слепая лояльность лидеру.

9. Чтобы создать процветающую общину, её будущие члены должны отказаться от менталитета «частного собственника» и создавать совместную (долевую) собственность, трудясь для её преумножения, следствием чего является процветание и каждой отдельной семьи. Без такого шага будет практически невозможно создать именно общество самоуправления, а, чтобы сделать этот и другие важные шаги правильно, нужен союз наставнического и управленческого начал.

10. Также не лишним будет упомянуть, что, создавая подобные проекты, не следует принимать серьёзные решения (вроде продажи своего городского жилья) до тех пор, пока качество управления в поселении не будет проверено и не будут получены необходимые юридические гарантии, в соответствии с действующим в стране законодательством.

11. Когда люди поселяются вместе, устанавливая между собой духовные и экономические связи, именно тогда начинается глубокий процесс очищения сознания, и возникает удивительная атмосфера, в которой хотел бы жить каждый искренний человек (хотя далеко не каждый решается жить так, как подсказывает ему сердце).

12. Разумеется, прогресс в осознанности возможен и в городе, но при условии, что у вас есть там друзья-единомышленники, с которыми вы развиваете важный и долгосрочный благотворный для общества проект.

13. Необратимый системный кризис цивилизации, основанной на материалистической «экономике», — уже не «пророчество», но свершившийся факт, который из-за инерции глобальных процессов не всем пока виден. Мы написали слово «экономика» в кавычках, поскольку взрывной

технократический рост цивилизации за последние полтора столетия связан не с экономикой как таковой, а с нечеловечным разграблением запасов углеводородной энергии Земли.

14. В первой части Концепции мы говорили о том, что энергия возникает от союза Мужского и Женского начал мира (Бога и его Природы), а проекциями этих Начал на наш ближний космос являются Солнце и Земля. За миллионы лет этого союза Мать-земля накопила колоссальную энергию от Солнца, которая была присвоена узкой группой демонов и стремительно разграблялась с целью преобразования её в различные виды материального капитала, что позволило им стать «хозяевами денег».

15. Фактически весь этот невероятный рост «карточного домика» атеистического «процветания» стал возможен только потому, что каждый год из тела Матери-земли выкачивалось больше углеводородной энергии, чем в предыдущий. Однако, по данным из различных достоверных источников мы знаем, что пик объективно возможной интенсивности этого грабежа пройден из-за того, что это стало сверхзатратным.

16. Что это означает? Только то, что с этого момента цивилизация не может предоставить всем условия жизни урбанизированного общества. Разумный человек сделает из этого выводы и, пока его городская собственность ещё что-то стоит, решит вернуться к Природе, вместе со своими единомышленниками.

17. В отличие от нечеловечной «экономики» духовная экономика основана на служении союзу Творца и Его Природы: люди, преданные Создателю, процветают благодаря тому, что заботятся о Его Творении, о растениях, о животных (особенно коровах), о земле, и, конечно же, о своих близких, особенно детях, которые, вырастая, перенимают эту экономическую эстафету служения.

18. Коровы дают человеку не только ценнейшие для его жизни молочные продукты, но и отличное удобрение, с помощью которого можно не только поддерживать плодородие почв, но и восстанавливать их. Убийство коровы, кормилицы человечества, с точки зрения божественного замысла мироустройства является преступлением, совершаемым под влиянием нечеловечного кода мышления.

19. Всего одно семя или зерно является уникальным источником жизненной энергии, данной Творцом. Будучи заботливо посаженным в ухоженную коровами почву, оно за один природный цикл времени даёт десятки и сотни таких же источников. Так что божественная экономика является при разумном подходе сверхпродуктивной, и, в отличие от нечеловечной, основана не на разграблении того, что человек не способен создать, а на воспроизводстве и расширении разных энергий Творца (за счёт повышения качества земли, а

также качеств людей, на ней живущих).

20. Бурное материальное развитие атеистической цивилизации привело к кратному умножению численности человеческого рода, алчущего приобщения к «потребительскому раю», что по причине незаконности и конечности главного способа такого развития (о котором говорилось выше), становится серьёзной угрозой для всех, кто живёт на Земле. Однако при духовном устройстве экономики проблемы перенаселения планеты не может возникнуть в принципе.

21. Все люди, живущие на земле, могут иметь хороший дом, достаточно полноценной и вкусной пищи, иметь любимое дело и жить в окружении близких и совестливых людей. Если вы хотите именно этого, то тогда ищите единомышленников и посвятите свою жизнь достижению данной цели. И она непременно будет достигнута, поскольку таков изначальный замысел мироустройства.

22. Разумеется, жизнь на Природе не подразумевает, что все должны заниматься непосредственно сельским хозяйством. Наоборот, когда сообщество людей живёт в тесном контакте с Природой, людям становится легче понять свои особенности: один испытывает душевное удовлетворение, физически работая на поле, другой открывает в себе призвание учителя, у третьего проявляется талант предпринимателя, способного наладить нужное для поселения производство (а также обмен продукцией с другими сообществами), а кто-то оказывается прирождённым управленцем, способным грамотно организовать жизнь в своём поселении.

21. Эффективное и благотворное управление в обществе возможно благодаря тому, что коллегиальная культура уполномочивает здоровую автократию.

Объяснение

1. Помимо лидерской коллегии, отвечающей за общее и проактивное управление обществом, в любом большом сообществе (условно говоря, более ста активных взрослых членов) должны действовать следующие независимые органы самоуправления: собрание просветителей, комитет управленцев, собрание предпринимателей, комитет разрешения конфликтов (судебный орган), а также ревизионная комиссия.

2. Собрание просветителей является полной коллегией, в которой происходит углублённая проработка духовных и концептуальных вопросов, происходит обмен опытом в сфере наставничества и образования, а также вырабатываются внутренние установления для общества.

3. Комитет управленцев — это орган оперативного управления (Исполком), действующий в режиме здоровой автократии. Данный орган имеет ясные задачи, систему подчинённости внутри себя и работает «по-армейски» четко

и слаженно.

4. Собрание предпринимателей (попечительский совет) действует в большей степени как консультативный демократический орган.

5. В небольших же сообществах, где люди знают хорошо друг друга и свои ресурсы, функции всех указанных собраний может выполнять один общий коллегиальный орган управления.

6. Лидерская коллегия формируется путём делегирования из Собрания просветителей и Исполкома части их членов путем голосования по определённой квоте (главы этих и других упомянутых собраний входят туда «по умолчанию»), из расчёта, чтобы в лидерскую коллегия вошли не более 12 самых ответственных членов сообщества.

7. В процессе своей деятельности лидерская коллегия может поручать собранию просветителей экспертную работу в сфере образования, законотворчества и проч. (для этого могут привлекаться сторонние эксперты). Исполкому же она делегирует текущее административное управление обществом (в рамках утверждённой лидерской коллегией стратегии развития и бюджета, а также внутренних установлений общества, его законов).

8. Состав собрания просветителей, комитета управленцев, собрания предпринимателей формируется следующим образом: те члены общества, которые занимаются соответствующей деятельностью, входят туда по умолчанию. Что касается того, кто чем хочет (и умеет) заниматься, то это озвучивается и обсуждается на общем собрании общества (общины), которое тем самым осуществляет базовую функцию самоуправления.

9. Общее собрание должно проводиться минимум раз в год; лучше всего чтобы оно было приурочено к какому-то памяtnому или важному событию для данного общества (общины). На общем собрании члены лидерской коллегии отчитываются о своей работе перед всем обществом, слушают людей, отвечают на вопросы, помечают для себя возникающие темы для проработки и т.д.

10. При развитой культуре самоуправления в стране будут проводиться регулярные съезды общественных объединений, живущих на принципах глубокой кооперации. На этих мероприятиях будет возможно знакомиться с самым лучшим опытом и наработками, которые уже будут адаптироваться на местах. Ведь не в каждом сообществе есть достаточно квалифицированные кадры, чтобы автономно прорабатывать все важные вопросы своего жизнеустройства.

11. Как уже говорилось ранее, команда лидеров может работать в режиме полной или ограниченной коллегии. Полной коллегией она может быть в том случае, когда её возглавляет мудрый просветитель, а ограниченной — когда главой коллегии лидеров является управленец.

12. Первый вариант возможен для небольших обществ, где не требуется серьёзный менеджмент, и отношения в обществе более тесные и тёплые, общинные. Второй же вариант подходит и для больших обществ (вплоть до масштабов государства).

13. Приведём два примера ограниченной коллегии. Первый: император отдаёт распоряжения своим министрам (Исполкому), но при этом у него есть советники — мудрецы, с которыми он обсуждает ключевые вопросы и получает наставления, уполномочивающие его единоначалие, автократию. Второй пример. Две линии в Советской системе — управленческая и идеологическая: в армии это командир и комиссар, в гражданской жизни — директор организации и председатель парткома.

14. Комиссар не вмешивался в приказы командира, но отвечал за воспитание личного состава и давал при необходимости советы командиру (и командир не мог не прислушиваться к ним, поскольку власть в обществе была идейная). Разумеется, последний пример не связан прямо с духовными ценностями, но система была правильная, поэтому общество было более нравственным и сплочённым.

15. Коллегиальная культура в обществе должна быть защищена автократией, иначе она неизбежно дрейфует к демократии. Можно дать простую и ясную формулу, определяющую успех любого общества: в нём должен быть хотя бы один мудрый просветитель (наставник) и хотя бы один сильный управленец, которые всегда настроены на взаимное уважение и поддержку служения друг друга. Именно такое общество будет благословлено Свыше.

16. Большинство людей хотят иметь сильное централизованное управление, поскольку государство в подсознании народа имеет сакральный смысл большой Общины, а главе государства приписывается сакральная роль Хранителя, защитника ценностей и справедливости в этой Общине.

17. Но если централизованное управление не занимается целенаправленно развитием самоуправления (которое также заложено в подсознании народа как потребность, будучи важной частью его общинного мироощущения), а занимается только вопросами бюрократии и материалистической экономики, ведущими к тотальному расслоению общества, то это не пробуждает веры и созидательной энергии в людях. Наоборот, это ведёт к дальнейшему разращению населения.

22. Мы стремимся видеть в первую очередь то, что люди делают, а не то, чего они не делают. Прославляя кого-либо, мы не льстим человеку, но помогаем ему увидеть свой прогресс и так обрести энтузиазм. После этого мы можем также помочь ему увидеть и свои несовершенства как задачи, над которыми следует работать.

Объяснение

1. Успех проистекает из успеха. Поэтому для того, чтобы прогрессировать в своём непрерывном развитии, людям важно услышать от лидеров, в чём они уже успешны.
2. Прославление человека не должно быть просто общей хвалой (лестью) ему, но благодарностью за конкретные усилия и результаты. Благодарность и прославление — это вдохновляющая сила, пробуждающая в любом живом существе энергию служения.
3. Даже Сам Бог, являясь Личностью, вдохновляется и проявляется там, где Его восхваляют, благодарно замечая то, что Он сделал или делает.
4. В наше время ум человека устроен так, что всё то хорошее, что есть в других людях и что они делают, воспринимается как должное (что-то само собой разумеющееся, а потому не имеющее большой ценности), в то время как к их слабостям и недоработкам наш бессознательный ум «с радостью» привлекается с целью их посмаковать.
5. Это называется «менталитетом мухи, выискивающей нечистоты». Лидер, который хочет изменить свой мир, должен избавляться от этого менталитета и культивировать «менталитет пчелы, собирающей по капле нектар».
6. Зачастую лидеры-управленцы под бременем ответственности, возложенной на них вышестоящей инстанцией, не чувствуют достаточной поддержки со стороны людей и постоянно дают им понять, что те недостаточно активны и ответственны. Нужно сказать, что у людей такое отношение лидеров со временем вызывает только ещё большее дистанцирование.
7. От таких лидеров часто можно слышать такие выражения: «Ни на кого нельзя положиться», «Проще всё сделать самому» и т.п. Таким деятелям невдомёк, что скорее всего они неверно понимают культуру или даже процедуру делегирования (мы не будем описывать здесь эту процедуру, так как она хорошо описана в разных источниках).
8. Если люди чувствуют, что лидер радуется даже небольшому их вкладу и успеху, то у них естественным образом возникает желание идти за ним, принимая от него необходимые исправления. Культура исправления других основана именно на благодарности и признании усилий.
9. Зрелый наставник, как правило, не использует в лексиконе оценивания людей таких выражений, как «неудача», «проблема» и т. п. В его поле зрения находится именно ученичество, поэтому он говорит с людьми об их успехах, а далее об их возможностях и связанных с ними задачах.
10. Данный принцип применим не только к отдельному человеку, но и к обществу или общине в целом: вначале нужно увидеть и озвучить всё то хорошее, что есть в общине, увидеть её как нечто целостное, и тогда можно

призвать к постепенному улучшению чего-то.

11. Чтобы создать зрелое общество, понадобятся годы целенаправленных и смиренных усилий.

23. Наставник не должен находиться в зависимости (эмоциональной, либо финансовой) от своих подопечных, а также он не поощряет их развивать эту зависимость от собственной персоны. Он осуществляет духовное руководство, обучая подопечных тому, как получать руководство Бога (интуитивное и разумное руководство в сердце) в любом общении и деятельности.

Объяснение

1. Если наставник ревниво относится к отношениям своего подопечного с другими наставниками, то он находится в тонкой или грубой зависимости от подопечного, что его дисквалифицирует.

2. Ученик не является собственностью учителя, но когда наставник вкладывает в него силы и ожидания, то может потерять бдительность и забыть об этом.

3. Конечно, новичку в духовной практике следует находиться под руководством одного учителя, а не нескольких; в противном случае он запутается в противоречивых наставлениях и может стать жертвой соблазна выбирать те из них, которые наиболее удобны для его бессознательного ума.

4. Поэтому, если учитель видит, что ученик развивает нездоровые отношения с кем-то из других наставников, то он обязан вмешаться и защитить ученика от его невежества.

5. Однако всё же признаком того, что ученик должным образом развивается в своей осознанности, будет то, что он имеет здоровую духовную связь в живой коллегии, также и в отношениях с разными наставниками.

24. Наставник уделяет время личным встречам с членами своей группы, со своими подопечными. Общаясь лично, находится в глубоком эмоциональном и духовном контакте с собеседником. Учится не поддаваться побуждению говорить, не имея на то санкции Бога в сердце. Это возможно благодаря его глубокой духовной практике (в особенности молитвенной).

Объяснение

1. Успех любой группы зависит от личной позиции и зрелости каждого её члена. Поэтому очень важно, чтобы её члены не просто находились в групповом формате, но и обсуждали насущные вопросы в парах, лично встречаясь с наставником вне общих встреч, а также друг с другом.

2. Первичная и главная из «пар», конечно же, это уединение с Богом в молитвенном общении.

3. Большая группа не всегда может способствовать пробуждению осознанной позиции в личности, иногда она, наоборот, провоцирует человека на

«растворение» в группе, потерю себя.

4. Поэтому результатом встреч в маленьких группах (или парах) должно быть выявление и устранение накопившихся в сердце, зачастую очень деликатных проблем в отношениях с миром, общиной, семьёй, самим собой и Богом.

5. В парном формате появляется дополнительная возможность услышать человека, понять его. Такова главная квалификация наставника — умение слышать подопечного.

6. Когда слушает обычный человек, то он слушает своим оценивающим умом, а не сердечной мудростью и даёт обратную связь на основе своих представлений, обоснованных авторитетом своего положения (как родителя или наставника), или же выборочных цитат из авторитетных книг.

7. Обычный человек хочет быть учителем других, но истинный наставник желает быть в первую очередь учеником, поэтому он умеет вопрошать и слушать.

8. Когда такой наставник внимает говорящему, то он обращается и к Богу в сердце, доверяется Ему полностью и смиренно ждёт «ключ» к пониманию судьбы человека или его проблемы.

9. Получив его, наставник чувствует ясность в разуме и вдохновение в сердце, чтобы помочь своему подопечному.

10. Получив такое наставление от наставника, даже если оно неожиданное для его ума или неудобное, ученик не сомневается в истинности услышанного, потому что в его сердце тоже есть Тот, кто свидетельствует это.

11. Так что авторитет наставника в глазах подопечного и доверие к нему связаны не столько с вышестоящим положением наставника, сколько со свидетельством его собственной души. Верный настрой наставника значит, что он чувствует: «Нас трое: Господь, мой ученик и я».

12. Бывает и так, что учитель не имеет созревшего послания для ученика, но последний получает его сам из сердца просто благодаря тому, что его искренне, в молитвенном настрое, выслушал мудрый старший.

13. В задачу истинного наставника не входит обеспечивать подопечного готовыми ответами и «верными рецептами жизни», такое отношение старшего ведёт к атрофии собственных познавательных возможностей человека.

14. Когда учитель видит, что его ученик сам совершает усилия на пути ученичества (в понимании и решении стоящих перед ним задач) и нуждается в поддержке или коррекции, — именно тогда он и приходит на помощь.

15. Однако учитель не вмешивается, когда видит, что ученику, возможно, нужно совершить благоприятную ошибку; ведь такие ошибки являются ценнейшим источником собственного опыта.

16. По крайней мере, именно такая наставническая стратегия требуется для

воспитания самостоятельной личности, лидера в обществе (или, как минимум, в собственной семье).

17. Когда несколько членов духовной коллегии находятся в ученической позиции, стремясь понять замысел Бога через слова своих братьев, то такая группа является могущественным учителем, потому что в этот момент все чувствуют Высшее присутствие между собой, как на уровне коллективного разума, так и в эмоциональном переживании духовного единства.

25. Руководитель не избегает простого практического служения вместе с членами своего сообщества. В отношениях прост, открыт и является другом. Знает условия жизни своих подопечных, может давать хорошие житейские советы и хранить доверенные ему личные тайны. Ресурс истинного руководителя — это в первую очередь прозрачность и доверие, а не власть.

Объяснение

1. Один из самых важных секретов в установлении атмосферы доверия в обществе — простота его руководителей в отношениях с людьми и в жизни.
2. Когда руководитель не только даёт указания, но и сам участвует в их исполнении — может, например, взять лопату и отправиться со всеми копать землю под сад.
3. Только, разумеется, это должно быть не популистским «мероприятием укрепления веры», а делаться просто, естественно.
4. Людям не нужно чтобы руководитель делал это часто (они ведь знают, что у него много ответственности и мало времени), им достаточно на собственном опыте получить свидетельство того, что он лишён настроения элитарности.
5. Людям не требуется многое, чтобы следовать за лидером «без оглядки». Достаточно того, что они знают: «Наш руководитель — порядочный человек».

26. В служении и повседневной жизни мы активны, но хорошо понимаем при этом зыбкость и временность всякого внешнего статуса и плодов деятельности в материальном мире. Любые отношения и любые планы хороши ровно настолько, насколько в них проявляется присутствие Бога. Именно этот главный опыт является нашим вечным достоянием. Поэтому нас не сбивают с толку внешние достижения или неудачи.

Объяснение

1. Даже самые искренние внешние связи являются временными в мире материи, так же, как и наше положение в обществе или наша собственность. Олицетворением данной реальности является смерть.
2. Зная это, члены команды не слишком переживают из-за трудностей и необходимости периодически восстанавливать то, что подвержено разрушению.

3. В конце концов, в материальном мире даже духовная коллегия внешне старится и умирает, как умирает тело даже святого.
 4. Человек уходит из жизни именно в тот момент, когда духовный потенциал его воплощения исчерпывается, и группа тоже может существовать ровно столько, сколько она будет обеспечивать духовный прогресс своих членов. Таков закон циклического Времени — воли Господа в этом мире.
 5. Настоящий ученик видит в этой изменчивости глубокий смысл, приносящий счастье: ведь за этим стоит нечто вечное и чрезвычайно ценное — опыт души, который мы получаем в результате нашего совместного служения.
 6. Благодаря этому опыту мы становимся по-настоящему близки с Богом и друг с другом (не как материальные тела, но как вечные души). Не всегда физическое пребывание рядом друг с другом благоприятно для нашего духовного прогресса. В этом случае следует перестать держаться за такую общность, но продолжать развиваться в какой-то другой общности, сохраняя благодарность в сердце за прежний опыт. Либо мы можем выбрать временное одиночество, чтобы осмыслить полученный опыт и подготовиться к более высокому уровню ответственности.
 7. Прежде, когда цикличность времени была иной, социальный цикл совпадал с физическим (например, почти все люди жили в одной семье до самой смерти). Сейчас же социальная смерть (или даже смерти) наступает обычно гораздо раньше физической из-за фактора сжатия времени.
 8. Перестав посягать на Природу Бога (значительно уменьшив влияние демонической и индивидуалистической ментальности) и научившись одухотворять Природу (вовлекая её в служение Богу), мы становимся готовыми к возвращению Домой, в духовный Мир.
- Итак, мы рассмотрели ценности, принципы и правила духовной коллегиальности (Кодекс этой культуры). Теперь можно перейти к изучению практического знания о различиях в природе людей и о сочетаниях между разными типами природы, которые обеспечивают максимальную эффективность командного взаимодействия и благотворность лидерского служения.

