

LÃNH ĐẠO HỌC

LÃNH ĐẠO: NHỮNG VẤN ĐỀ VÀ NHỮNG GIÚP ĐỠ THỰC TẾ

LTS

GIỚI THIỆU:

Mục đích của việc học tập:

- Để hiểu những khía cạnh thực tế của việc lãnh đạo
- Giúp làm sắc bén những kỹ năng lãnh đạo trong những lãnh vực thực tế

DÀN BÀI ĐẠI CƯƠNG

I. GIỚI THIỆU

II. NHỮNG VẤN ĐỀ CỦA VIỆC LÃNH ĐẠO

A. Một số điều người lãnh đạo cần làm:

1. Người lãnh đạo liên hệ
2. Người lãnh đạo tổ chức
3. Người lãnh đạo đặt kế hoạch
4. Người lãnh đạo đạt những mục tiêu
5. Người lãnh đạo quyết định
6. Người lãnh đạo chịu đựng

B. Lãnh đạo và Khải tượng

C. Đào tạo một người lãnh đạo

1. Phát triển những môn đồ thành người có phẩm chất lãnh đạo.
2. Những khía cạnh chính yếu để tập trung vào việc đẩy lên những người lãnh đạo.

D. Lãnh đạo và việc cố vấn

1. Ba mức độ cố vấn
2. Những đặc tính của người cố vấn đầy kinh nghiệm.

E. Lãnh đạo và những thay đổi

1. Những nguyên nhân vì sao người ta chống lại sự thay đổi.
 2. Những điểm thực tế liên quan đến sự thay đổi
- F. Chọn lựa những thành viên để thành lập ban lãnh đạo
- G. Lãnh đạo và việc khen thưởng/sa thải
1. Khen thưởng đúng
 2. Sa thải một nhân sự
- H. Chuyển giao qua người kế tục
1. Một số bước Môise thực hiện để chuyển giao quyền lãnh đạo cho Giôsuê.
 2. Tìm kiếm những phẩm chất của người kế tục.
 3. Những điểm thực tế đối với người lãnh đạo và người kế tục cần phải nhớ.
- I. Quản trị xung đột
- J. Lãnh đạo và việc phục hồi một người lãnh đạo sa ngã
1. Mục đích giúp đỡ
 2. Những bước chính yếu mà người lãnh đạo sa ngã cần thực hiện,
 3. Tiến trình phục hồi liên hệ những bước sau
 4. Những phương diện thực tế của việc phục hồi
 5. Làm thế nào để biết sự phục hồi đã hoàn tất
- III. KẾT LUẬN
- A. Những lời gợi ý thực tế và tổng quát

I. GIỚI THIỆU

“Lãnh đạo là động viên những người khác hướng về một mục đích mà người lãnh đạo và những người theo ông cùng chia sẻ.” —Gary Wills

“Lãnh đạo là người động viên, là người có ảnh hưởng trên người khác, một người có mục đích dẫn dắt, một người có hướng đi chung với những người được mình lãnh đạo hay là một người có những người khác muốn theo mình.” —George Barna

Người lãnh đạo Cơ Đốc là người được Đức Chúa Trời kêu gọi, có phẩm chất của Đấng Christ và có khả năng trong chức vụ. Những khả năng này đã được dạy dỗ trong cấp hai như động viên, có khả năng, làm việc đồng đội .

..

II. NHỮNG VẤN ĐỀ LÃNH ĐẠO

A. Một số điều người lãnh đạo nên làm

1. Lãnh đạo liên hệ

Lãnh đạo thường phải liên hệ với con người. Điều này liên quan đến cách họ **đối xử** với con người, **phát triển** con người và **hiểu** con người.

Bởi vì chúng ta đối xử với con người - con người có tính tình, mong ước, ưa thích, thành kiến, thương tổn và nóng giận khác nhau . . . Điều này làm công việc liên kết rất khó khăn. Tuy nhiên, người lãnh đạo phải liên hệ tốt với con người để thành công.

Ví dụ khi một nhân sự mới đến:

- Mời họ ăn trưa hoặc ăn chiều để làm quen.
- Mời gia đình uống trà hay thăm viếng họ để biết chắc họ có thích ứng tốt với thành phố mới không.

Sau đây là một số điều thực tế mà người lãnh đạo có thể làm để cải thiện mối quan hệ với những người xung quanh:

a. Quà biết ơn

“Mỗi người đều là bằng hữu của kẻ hay ban lễ vật.”

—Châm 19:6

Mỗi người đều cảm kích trước lòng tốt đằng sau món quà dù rằng đó là một vật đắt tiền hay không đắt tiền.

b. **Phần thưởng** đặc biệt để nhìn nhận sự góp phần

Nhiều điều mà người cộng sự của bạn làm mà bạn không thể đo lường hay thấy được. Ví dụ như bỏ thời gian ra trong lúc cố vấn, dạy dỗ, đặt kế hoạch, . . . Đối với người cộng sự là người hầu việc cách trung tín, một phần thưởng để nhìn nhận sự góp phần của họ sẽ chắc chắn khích lệ họ.

Ví dụ như khi một người lãnh đạo cao niên về hưu không còn trong ban lãnh đạo hay trong ủy ban:

- Cấp bằng (thẻ, . . .) ghi rõ số năm phục vụ.
- Bày tỏ sự biết ơn giữa công chúng bằng cách mời ăn tối.

c. **Thư** khích lệ

Thư của một Mục sư Trưởng gửi cho một lãnh đạo trẻ sẽ đem đến sự nâng đỡ có giá trị và ý nghĩa về sự thành công cho người đó.

2. Lãnh đạo **tổ chức**

Phaolô mô tả một số người có ân tứ cai quản:

“Đức Chúa Trời đã lập trong Hội Thánh, thứ nhất là sứ đồ, thứ nhì là Đấng tiên tri, thứ ba là thầy giáo, kế đến kẻ làm phép lạ, rồi kẻ được ơn chữa bệnh, cứu giúp, cai quản, nói các thứ tiếng.”

—I Côrintô 12:28

Là người tổ chức hay là người cai quản, người lãnh đạo phải làm các việc sau:

a. Công việc được giao phó:

Người lãnh đạo phải viết ra những gì mong đợi nơi một cá nhân để hoàn tất chức vụ. Điều này bao gồm:

- i. Phẩm chất cần có đối với chức vụ.
- ii. Chức vụ, được mô tả như thế nào để người này thích nghi với Hội Thánh hoặc tổ chức.
- iii. Liệt kê các bổn phận hay trách nhiệm.

b. Mô hình tổ chức

Sơ đồ tổ chức rất quan trọng vì nó bày tỏ rõ ràng hệ thống lãnh đạo và phạm vi quản trị.

3. Lãnh đạo đặt **kế hoạch**

Để đạt tới những mục tiêu, những lãnh đạo cần phải biết đặt kế

hoạch như thế nào. Trong môn học “KẾ HOẠCH CHỨC VỤ” chúng tôi có đưa ra bài nghiên cứu chi tiết hơn về việc đặt kế hoạch.

Sau đây là một số nguyên tắc chỉ đạo và giúp đỡ thực tiễn:

a. Hãy nhớ rằng Đức Chúa Trời có một **chương trình** cho bạn:

“Đức Giêhôva phán: Vì ta biết ý tưởng ta nghĩ đối cùng các người, là ý tưởng bình an, không phải tai họa, để cho các người được sự trông cậy trong lúc cuối cùng của mình.” —Giêrêmi 29:11

“Ta sẽ dạy dỗ người, chỉ cho người con đường phải đi; mắt ta sẽ chăm chú người mà khuyên dạy người.” —Thi 32:8

b. Đức Chúa Trời có thể **cảm thức** chúng ta trong kế hoạch của chúng ta *“Lòng người toan định các đường lối người, song ĐỨC GIÊHÔVA (quyết định) chỉ dẫn các bước của người.”*

—Châm 16:9

c. Bắt đầu kế hoạch của bạn bằng cách xác định được **mục đích**

Xem xét những câu hỏi sau đây:

- i. Tại sao điều này quan trọng?
- ii. Tại sao tôi phải tham dự?
- iii. Tại sao chúng ta cần làm những việc này?
- iv. Tại sao đề án này là ưu tiên hàng đầu?

4. Lãnh đạo phải đạt tới những **mục tiêu**

Đây là chỗ lãnh đạo phải đặt những **mục tiêu** hay **mục đích** với khoảng thời gian để đạt được những điều đó. Những mục tiêu hay mục đích không nên quá lý tưởng hay không thực tế xa khỏi tầm tay những cộng sự.

a. Khai triển những mục tiêu **đo lường** được:

Trong khi xây dựng lại vách tường của Giêrusalem, Vua Attaxétxe và Nêhêmi giải quyết với những mục tiêu đo đạt được.

Nêhêmi 2:4 : *“Người cầu xin cái gì?”*

Nêhêmi 2:6 : *“Người đi đường lâu chừng bao nhiêu, và khi nào người trở về?”*

Ví dụ như bạn nói với Hội Thánh “Chúng ta phải quỳn tiền nhiều hơn cho công việc Truyền Giáo.” Đây là câu nói quá tệ. Nó không

cho một ý tưởng nào về số tiền là bao nhiêu và khi nào tiền cần được quyên góp.

b. Ích lợi của những mục tiêu đo lường được:

- i. Đem ý nghĩa đến cho **đức tin**.
- ii. Giúp người ta biết **cầu nguyện** như thế nào.
- iii. Cho người ta **biết cái** gì phải được hoàn tất.
- iv. Cho người ta biết **khi nào** phải được hoàn tất.

c. Đặc tính của những mục tiêu tốt lành:

i. Mục tiêu có thể **hoàn tất được**

Những mục tiêu phải thực tế. Đừng thách thức Hội Thánh bạn quyên một triệu trong một năm trong khi tiền dâng hàng năm chỉ có một ngàn.

ii. Mục tiêu đó phải **hòa hợp** với mục tiêu chủ yếu của Hội Thánh. Đôi khi những bộ phận nhỏ hơn đâm đầu vào làm những việc riêng mà những điều này không hòa hợp với kế hoạch chủ đạo hay khả tượng của Hội Thánh. Điều này tạo ra những nan đề.

iii. Mục tiêu đó nên **thúc đẩy**

Những mục tiêu tốt lành sẽ khơi dậy sự quan tâm của các thành viên.

d. Xác định **nguồn tài nguyên** cần thiết để đạt tới kế hoạch

“Vả, trong các người có ai là người muốn xây một cái tháp, mà trước không ngồi tính phí tổn cho biết mình có đủ của đặng làm xong việc cùng chăng sao?” Luca 14:28

Sau đây là một số câu hỏi thực tế cần xem xét:

- i. Cần bao nhiêu **người**?
- ii. **Khoảng không gian** cần là bao nhiêu?
- iii. **Trang bị** nào cần đến?
- iv. **Thời gian** cần đến là bao nhiêu?
- v. Cần bao nhiêu **tiền**?

5. Lãnh đạo **quyết định**

Lãnh đạo phải vun đắp khả năng trả lời những câu hỏi thường xuyên của người theo mình “Tôi nên làm gì?”

a. Bốn ngăn trở cho việc quyết định hiệu quả theo Kenneth O. Grangel:

i. Thiếu những **mục tiêu** rõ ràng

Những người lãnh đạo phục vụ cho tổ chức mà không có những mục tiêu rõ ràng sẽ gặp khó khăn để có một quyết định khôn ngoan.

ii. Thiếu tự tin về **địa vị** hay uy quyền

Nếu bạn không chắc bạn có uy quyền hay không để quyết định, thì sự nghi ngờ đó sẽ gây khó khăn khi quyết định. Ví dụ: nếu người lãnh đạo ban hát yêu cầu bạn mua một cây guitar trị giá 40 USD và bạn không chắc bạn có thể đồng ý cho việc tiêu này không - điều này gây cho bạn khó khăn khi quyết định. Nhưng nếu có chỉ thị rõ ràng là bất cứ chi tiêu nào 50 USD trở xuống, bạn có thể quyết định mà không cần hỏi ý hội đồng, bạn có thể quyết định mà không có khó khăn nào cả.

iii. Thiếu **thông tin**

Cần những thông tin thích hợp và chủ yếu để người lãnh đạo quyết định hiệu quả.

iv. **Sợ hãi**

Những quyết định tốt đẹp thường bị ngăn trở bởi sự sợ hãi:

- Sợ thay đổi
- Sợ quyết định sai
- Sợ hậu quả có thể xảy ra

b. Những giúp đỡ thực tế để quyết định:

i. Gom góp **sự kiện** và **chẩn đoán** đúng về hoàn cảnh và nan đề
Chúng ta sai trật khi chúng ta quyết định theo hành động mà điều này dựa trên một việc thừa nhận giả tạo. Ví dụ con cái Ysơaên chẩn đoán sai là họ không thể bước vào đất hứa vì cơ tường Giêricô và kẻ thù.
—Dân số ký 13:14

ii. Khai triển **hiều sự lựa chọn**

Chúng ta không nên quyết định cho đến khi đã xem xét nhiều sự lựa chọn. Ví dụ, nếu bạn cứ tiến tới và quyết định không xem xét những sự lựa chọn khác, bạn có khả năng quyết định

không khôn ngoan. Ý tưởng hay sự lựa chọn đầu tiên có thể không là giải pháp tốt nhất.

iii. Đánh giá những ích lợi và không ích lợi

Trong Luca 14:31-32 Chúa Giê-xu bảo chúng ta xem xét và đánh giá điểm mạnh và điểm yếu của chúng ta.

iv. Tuyển chọn những sự lựa chọn **tốt nhất**

Những sự lựa chọn tốt nhất nên dựa trên ý muốn của Đức Chúa Trời.

Một số câu hỏi thực tế cần xem xét khi quyết định:

- Giải pháp này có vi phạm lẽ thật Kinh Thánh không?
- Giải pháp này có đáp ứng những nhu cầu của những người bị ảnh hưởng.
- Mọi người sẽ ủng hộ kế hoạch này không.
- Giải pháp này có tạo những nan đề khác không?
- Giải pháp này có giúp tránh những nan đề trong tương lai không?
- Tại sao giải pháp này được chọn lựa thay vì những giải pháp khác?

v. Biết ý muốn của Chúa là nền tảng để quyết định Chúa muốn chúng ta biết ý muốn của Ngài để chúng ta có thể quyết định đúng. Thi 25:12 nói rằng *“Ai là người kính sợ Đức Giêhôva? Ngài sẽ chỉ dạy cho người ấy con đường mình phải chọn”* Chúa không chơi trò ú tim với chúng ta.

Những yếu tố liên hệ để biết ý muốn của Chúa:

• **Kết ước** để làm điều ấy

Kết ước đầu tiên của chúng ta là kết ước với Chúa:

“Vậy, hỡi anh em, tôi lấy sự thương xót của Đức Chúa Trời khuyên anh em dâng thân thể mình làm của lễ sống và thánh đẹp lòng Đức Chúa Trời, ấy là sự thờ phượng phải lẽ của anh em.” —Rôma 12:1-2

• Nhìn nhận rằng Đức Chúa Trời có **chương trình** dành cho bạn:

“Đức Giêhôva phán: Vì ta biết ý tưởng ta nghĩ đối cùng các

ngươi, là ý tưởng bình an, không phải tai họa, để các ngươi được sự trông cậy trong lúc cuối cùng của mình.”

—Giêrêmi 29:11

- Chúa nói ý muốn Ngài cho chúng ta bằng cách ban cho chúng ta **sự ao ước** để làm những gì Ngài muốn:

“Vì ấy chính Đức Chúa Trời cảm động lòng anh em vừa muốn vừa làm theo ý tốt Ngài.”

—Philíp 2:13

- Sự **bình an** của Ngài ở với bạn:

“Người nào để trí mình nương dựa nơi Ngài, thì Ngài sẽ gìn giữ người trong sự bình yên trọn vẹn, vì người nhờ cậy Ngài.”

—Êsai 26:3

6. Lãnh đạo **chịu đựng**

Lãnh đạo phải kiên trì và chịu đựng

“Nhưng con, phải có tiết độ trong mọi sự, hãy chịu cực khổ, làm việc của người giảng Tin Lành, mọi phận sự về chức vụ con phải làm cho đầy đủ.”

—II Timôthê 4:5

Theo John LaRue nghiên cứu 2.218 mục sư và khám phá là nhiệm kỳ trung bình đối với một mục sư vào khoảng bốn mươi sáu tuổi là khoảng năm năm trong một Hội Thánh.

Những mục sư rời Hội Thánh vì nhiều lý do khác nhau. Sau đây là bốn lý do chính yếu theo LaRue:

- a. Cảm nhận một sự kêu gọi hay khái tượng mới đến một chỗ mới.
- b. Cảm nhận đã đạt đến mục tiêu. Chức vụ đã hoàn tất và không thể đi xa hơn dưới quyền lãnh đạo của ông.
- c. Tạo cơ hội cho sự tiến bộ trong công việc.
- d. Căng thẳng chưa giải quyết hay đang xảy ra, hay rắc rối trong Hội Thánh.

Khả năng chịu đựng và không bỏ cuộc là điểm chính yếu của người lãnh đạo. Những người lãnh đạo thành công là những người chịu đựng: Họ đã trải qua lúc thuận cảnh và cả nghịch cảnh.

B. Lãnh đạo và **khái tượng**

George Barna nhấn mạnh rằng “Nếu bạn muốn trở thành nhà lãnh đạo,

khả tượng không phải là sự lựa chọn, điều đó là một phần của sự trang bị tiêu chuẩn cho một lãnh đạo thật sự.”

Khả tượng là một bức hình trong tâm trí rõ ràng đối với tương lai do Đức Chúa Trời ban cho.

“Đâu thiếu sự mặc thị, dân sự bèn phóng tứ; nhưng ai gìn giữ luật pháp lậy làm có phúc thay!” —Châm ngôn 29:18

Barna đề nghị những cách sau đây để củng cố khả tượng:

- Bằng cách bày tỏ sự cảm kích về sự tham gia của họ.
- Bằng cách khen ngợi sự thành công của họ.
- Bằng cách thường xuyên nói lại khả tượng theo những cách mới trong sự hiệp một và trong hoàn cảnh thích hợp.
- Bằng cách cho họ cái nhìn sâu sắc vào những tiến bộ đã thực hiện.
- Bằng cách mô tả sự tăng trưởng của phong trào hay hậu quả của nguyên nhân.
- Bằng cách để họ quan sát sự nhiệt thành của bạn đối với khả tượng.
- Bằng cách tìm những cách mới để động viên những người sắp kiệt sức hay đánh mất viễn tượng.

C. Tạo nên một Lãnh đạo

Leighton Forgy, đề nghị những điểm sau:

1. Chúa Giêxu dành thời gian trong việc phát triển môn đồ thành những người có phẩm chất lãnh đạo.

a. Ngài **kêu gọi** họ

Chúa Giêxu kêu gọi họ ngay chỗ họ ở. Lãnh đạo bắt đầu bằng sự kêu gọi.

“Kế đó, Đức Chúa Giêxu lên trên núi, đòi những người Ngài muốn, thì những người ấy đến kè Ngài.” —Mác 3:13

b. Ngài đặt **tên** cho họ

Ngài đặt tên lại cho Simôn là Phierơ, nghĩa là đá. Chúa Giêxu biết sức mạnh và sự yếu đuối của ông, tuy nhiên Ngài kêu gọi ông.

“Còn ta, ta bảo ngươi rằng: Ngươi là Phierơ, ta sẽ lập Hội Thánh ta trên đá này, các cửa âm phủ chẳng thắng được hội đó.”

—Mathiơ 16:18

- c. Ngài **khiến** họ thành một đội
 Chúa Giêxu sai các môn đồ Ngài ra thành những đội. Ngài tin vào công việc đồng đội. Điều quan trọng là chúng ta học làm việc trong một đội, nhìn nhận sức mạnh của những người khác, và cân bằng với sự yếu đuối của người khác.
- d. Ngài **tin cậy** họ
 Chúa Giêxu tin cậy môn đồ Ngài thực hiện được công việc. Chúng ta cần bày tỏ sự tin cậy đối với người theo chúng ta và những cộng sự.
- e. Ngài **thử nghiệm** họ
 Chúa Giêxu đã thật sự thử nghiệm họ trong cơn bão. Khi họ đầy sự sợ hãi, Ngài hỏi họ, “Đức tin người ở đâu?” Điều quan trọng chúng ta cần thử nghiệm những người theo chúng ta trước khi đặt họ vào vị trí lãnh đạo.
- f. Ngài đưa họ vào **sự gần gũi** Ngài
 Từ đám đông, Ngài chọn ra 70 người; từ 70 người, Ngài chọn ra 12 người. Từ 12 người lấy ra 3 người gần hơn: Phierơ, Giacơ và Giăng.
 Trong ba người, Giăng là người gần nhất đối với Chúa Giêxu.
- g. Ngài khiến họ thành **bạn hữu** Ngài
“Ta chẳng gọi các người là thầy tớ nữa, vì thầy tớ chẳng biết điều chủ mình làm; nhưng ta đã gọi các người là bạn hữu ta, vì ta từng tỏ cho các người biết mọi điều ta đã nghe từ nơi Cha ta.”
 —Giăng 15:15
- h. Ngài **cảnh cáo** họ và **phục hồi** họ
 Ngài đã cảnh cáo Phierơ về việc ông sẽ chối Chúa và sau đó Ngài đã làm mạnh mẽ ông.
- i. Ngài làm cho họ **hiểu** được những gì Ngài làm
 Cuối cùng, khi kết hợp mọi việc, môn đồ mới nhận biết rằng Chúa Giêxu đã chọn họ, cầu nguyện cho họ, chết cho họ và đã tin cậy họ.
2. Những lãnh vực chính yếu cần tập trung vào để dấy người lãnh đạo
- a. Huấn luyện họ có **tấm lòng** dành cho Đức Chúa Trời.

—Mathiơ 22:37

- b. In sâu vào lòng họ một **tình yêu** dành cho người lân cận.
—Mathiô 22:39
- c. Thúc đẩy họ dẫn dắt dân sự qua sự làm **tôi tớ** / phục vụ.
—Mác 10:45
- d. Khích lệ họ chia sẻ **Phúc Âm**.
—II Côr 3:5-6
- e. Thúc đẩy họ sống một đời sống **thánh khiết**.
—I Têsalônica; II Phi 3:11
- f. Huấn luyện họ thành những người xây dựng **vương quốc**, không phải những người xây dựng đế quốc ích kỷ.
—Math 6:33
- g. Thúc đẩy họ cố gắng để làm việc trong **sự hiệp một**.
—Giăng 17:20-23

D. Lãnh đạo và sự Đào tạo

1. Ba mức độ đào tạo
 - a. Đào tạo **chuyên sâu** - Điều này liên hệ đến môn đồ hóa, dẫn dắt và huấn luyện.
 - b. Đào tạo **cơ hội** - Điều này liên hệ đến những người hành động như nhà cố vấn hay giáo sư.
 - c. Đào tạo **thụ động** - Điều này có thể bao gồm những khuôn mẫu từ quá khứ đến hiện tại.
2. Đặc tính của một người cố vấn:
 - a. **Trưởng thành** - Một người có những năm kinh nghiệm và khôn ngoan.
 - b. **Có lòng thương xót** - Một người quan tâm nhưng không đoán xét.
 - c. **Đáng tin cậy** - Một người có thể giữ kín các thông tin.
 - d. **Đáng tôn trọng** - Một người có được sự tôn trọng của những người theo mình.

E. Lãnh đạo và những sự thay đổi

Là một người lãnh đạo ao ước sự tăng trưởng, bạn phải được chuẩn bị để thay đổi.

Những lãnh vực mà mọi người chống lại sự thay đổi:

- Thay đổi thời gian buổi nhóm thờ phượng.

- Thay đổi cách thờ phượng.
- Thay đổi sự tập trung để nhấn mạnh sứ mạng.
- Thay đổi nơi gặp gỡ.

Elmer L. Town đưa ra những điều sau:

1. Những lý do mọi người chống lại sự thay đổi:

a. **Hiểu lầm**

Đôi khi vì thiếu sự giao tiếp hay hiểu sai trong sự giao tiếp người ta chống lại sự thay đổi.

b. Thiếu **quyền làm chủ** của một ý kiến

Thông thường người ta hỗ trợ ý kiến của họ và tin vào ý kiến của họ.

c. Khuôn mẫu **quen thuộc**

Con người là tạo vật của thói quen và thích làm những điều “cùng một cách cũ”.

d. Họ cảm thấy kết quả không xứng với những **nỗ lực**

Một nguyên tắc căn bản như thế này: cái gì đem lại lợi ích thì làm.

e. **Sợ** làm mất điều gì đó có giá trị

Đôi khi người ta chống lại sự thay đổi vì họ sợ mất địa vị của họ. Mất uy tín của họ, hay mất mối quan hệ, v.. v...

f. **Tiêu cực** trong thái độ hay trong viễn ảnh

g. Thiếu sự **tôn trọng** đối với người lãnh đạo

2. Những điểm thực tế để đưa ra sự thay đổi

a. Nói cho họ **phần thưởng** sẽ có được là gì sau khi thay đổi

b. Cho mọi người một cơ hội không tham dự vào chương trình mà không cảm thấy **mặc cảm** tội lỗi. Mặc cảm tội lỗi giết chết những điều thuộc linh và ngăn trở chương trình. Những người cảm thấy tội lỗi sẽ ngăn trở chương trình bằng cách tấn công chương trình đó.

c. Xem xét những câu hỏi sau đây (do John Maxwell đề nghị):

i. Ý kiến này của tôi hay của Chúa?

ii. Tôi có sẵn sàng trả giá nếu sự thay đổi này đòi hỏi không?

(Chẳng hạn như kết ước để kiêng ăn và cầu nguyện, bỏ thì giờ để gặp các thành viên trong hội đồng, . . .)

- iii. Tôi sẽ mất người nào khi tạo nên sự thay đổi này?
 - iv. Sẽ có những người bạn không bao giờ làm vui lòng hay thỏa mãn họ được. Họ quyết định không dự phần vào sự thay đổi nếu công việc tiến hành.
 - v. Sự thay đổi mất thời gian bao lâu?
 - vi. Tôi có mặt ở đó khi sự thay đổi được thực hiện?
 - vii. Đôi khi, sự thay đổi đem kết quả ngược lại hoặc không đúng điều mong muốn, thì Hội Thánh sẽ yêu cầu mục sư rời khỏi Hội Thánh. Có những lúc khác, sự thay đổi là cần thiết nhưng không được làm đúng cách, vì thế Hội Thánh cảm thấy vị mục sư phải ra đi.
- d. Động viên nhân vật chính
- Trong mỗi Hội Thánh hay tổ chức có một “con người chủ yếu”, là người ảnh hưởng lên những người khác. Người này có trách nhiệm vì cơ chức vụ người này nắm giữ. Có những lúc người này có thể không có chức vụ nhưng vẫn ảnh hưởng đến ý kiến những người khác.
- e. Thúc đẩy **những người quyết định**
- Đây có thể là những thành viên của Ban Lãnh đạo, hội đồng tài chính, hay những lãnh đạo tổ tư gia, . . .
- f. Gặp những người chịu **ảnh hưởng** nhiều nhất khi có thay đổi.
- Có thể là người tiếp tân, giáo viên Trường Chủ nhật, nhạc sĩ, v.v... Ở mức độ này đón nhận sự góp ý và đề nghị của họ. Nhượng bộ nếu có thể được.
- i. Hãy nhớ sự quan trọng về thời gian.
 - ii. Người ta chống lại sự thay đổi khi sự thay đổi đến như một sự việc bất ngờ. John Maxwell quan sát những điều như sau:
 - Một quyết định sai ở một thời điểm sai là một tai họa.
 - Một quyết định sai ở thời điểm đúng là làm lỗi.
 - Một quyết định đúng ở thời điểm sai thì không thể chấp nhận được.
 - Một quyết định đúng ở thời điểm đúng sẽ dẫn đến thành công.

F. Chọn lựa những thành viên để thành lập Ban Lãnh Đạo

Bobb Biehl và Ted W. Engstrom đưa ra một danh sách để chọn lựa người trong ban lãnh đạo. Tiểu sử sơ lược của một người lý tưởng cho Ban Lãnh đạo của bạn.

1. Đáp ứng phẩm chất trong Kinh Thánh —I Tim 3; Tít 1
2. Có một số kinh nghiệm trong hoàn cảnh và bày tỏ được phẩm chất cá tính mạnh không?
3. Có hướng về Chúa trong đời sống và mục đích tập trung về Chúa nhiều hơn sự thành đạt cá nhân, hay gia đình, hay sứ mạng hay chương trình không?
4. Có được thúc đẩy bằng đức tin trong công việc siêu nhiên của Chúa - đức tin có tầm cỡ.
5. Có là hay người cầu nguyện không?
6. Có thể quyết định không?
7. Nhìn thấy bức tranh rộng lớn . . . có viễn cảnh toàn thế giới.
8. Là người tích cực và tập trung về tương lai, tuy nhiên cũng rất thực tế - nhận biết được thực tế, nhưng không bị xiềng bởi điều đó.
9. Muốn chinh phục, không phải chỉ đứng cạnh bên.
10. Có suy nghĩ sâu sắc nhưng không có thái độ phê phán.
11. Có phải là người khích lệ tự nhiên, một lãnh đạo vui vẻ đối với cả nhóm, luôn cả với ủy viên quản trị cao niên và những người còn lại trong ban lãnh đạo không.
12. Tin mạnh mẽ vào những mục tiêu của tổ chức.
13. Thoải mái trong mối quan hệ cố vấn với ủy viên ban quản trị lớn tuổi.
14. “Thích hợp” với những thành viên trong ban lãnh đạo hiện tại.
15. Không phải là một “con dấu cao su” - cho ra tự động “Vâng”; cũng không phải là “người biện hộ” cho ma quỷ - với sự tự động “Không”.
16. Vui hưởng mạng lưới rộng lớn của tình bạn và mối tiếp xúc chuyên môn.
17. Có thể suy nghĩ một cách độc lập mà không nhấn mạnh vào “cách của tôi”.
18. Khiêm nhường và không đoán xét - Ưu tiên vào “cây đà” trong mắt mình, chứ không phải “cọng rác” trong mắt anh em.

19. Giữ những điều ưu tiên rõ ràng trong khi có thể xếp thứ tự nhiều chi tiết trong một hoàn cảnh lộn xộn.
20. Bày tỏ ước muốn một chương trình để thỏa đáp nhu cầu.
21. Biểu hiện khả năng ủy thác một cách hiệu quả.
22. Có một người vợ/chồng sẵn lòng để vợ/chồng phục vụ trong ban lãnh đạo.
23. Không xung đột về quyền lợi.
24. Có vợ/chồng sẵn sàng phục vụ trong ban.
25. Có thái độ của người lãnh đạo có tinh thần phục vụ - “Làm thế nào tôi giúp cho nhóm được thắng?”
26. Có sẵn sàng làm việc, coi sóc việc nhà và phục vụ không?
27. Có thể làm việc với đồng đội không hay chống nghịch lại.
28. Đem lại những kinh nghiệm thành công rộng lớn khác nhau.
29. Phục hồi sau khi thất bại với sự thành thật.
30. Bày tỏ sự hứa nguyện thành thật, trung thành và toàn hảo.
31. Hiểu biết sự quan trọng của sự tự tin và những thông tin bên nhạy.
32. Bày tỏ sự ước mong được tăng trưởng và tinh thần học hỏi.
Những dấu hiệu nguy hiểm trong lý lịch ứng viên ban lãnh đạo:
 - Có những việc dấu kín.
 - Luôn tiêu cực, luôn thắc mắc về tại sao không làm được.
 - Sợ tương lai.
 - Bùn xỉn.
 - Cảm xúc cực đoan, lúc nào cũng có nhu cầu, hay tự kỷ trung tâm.

G. Lãnh đạo và việc tuyển dụng / sa thải

1. Tuyển dụng đúng người

Chúng ta phải kiểm đúng người cho đội mình. Trong thế giới thương mại; nếu một công ty có 100 nhân viên và một người gây rắc rối, sự thiệt thòi là 1%. Nhưng nếu bạn chỉ có hai nhân viên và một là người hay gây rắc rối thì sự thiệt thòi cho bạn là 50%!

Hãy tìm những người có **thái độ** tác phong tốt. Nếu bạn phỏng vấn hai người cùng có khả năng bằng nhau, hãy xem lại thái độ của họ để bạn quyết định ai là người thích hợp hơn. Khả năng họ thế nào

không phải là vấn đề, bạn có thể giúp đỡ họ phát huy khả năng nhưng thái độ họ có thể phá hủy đội ngũ của chúng ta và điều cần yếu là thái độ họ có thể thay đổi.

2. Sa thải một nhân viên

Đây là việc cần quan tâm và cầu nguyện nhiều.

Vấn đề cần được xem xét

a. Ai là người nghĩ rằng người này cần sa thải hay thay thế. Nếu duy chỉ mình bạn, thì có thể đó là định kiến của cá nhân bạn. Nhưng nếu những người khác cảm thấy nhân sự đó cần thay thế, lúc đó việc thay thế nhân sự là một vấn đề quan trọng.

b. Dựa trên nền tảng nào để sa thải?

i. Yếu tố quan trọng nhất là **sự thanh liêm** về đạo đức.

“Đâu là nan đề cá tính căn bản - nói dối, đạo đức, thỏa hiệp, sự lừa đảo - thì cần phải thay thế ngay.” —John Maxwell.

ii. Một yếu tố khác là những nan đề nghiêm trọng trong quan hệ. Nếu một người có quan hệ kỳ quặc với cộng sự, lúc đó có nhu cầu thay thế nhân sự đó.

Khi một người phê phán hay có thái độ tiêu cực với Hội Thánh hay tổ chức rõ ràng, đó là lúc cho người ấy đi được rồi.

Nếu một người thiếu khả năng quá ư trầm trọng và không thể sửa đổi, thì nên sa thải.

Nếu bạn có nhân sự không trung thành, bạn gặp khó khăn và đau lòng mà quyết định ngưng người ấy. Dù thế nào đi nữa, họ sẽ tiếp tục gây rắc rối, quậy lên sự tranh cãi làm gây chia rẽ. Trong thân thể con người, có khi bác sĩ phải cắt bỏ những tế bào gây ung thư.

c. Đối diện (giải quyết) với một nhân sự

Cần gặp nhân sự càng sớm càng tốt. Bạn chờ càng lâu, bạn càng không muốn làm điều bạn phải làm. John Maxwell đề nghị như sau:

i. Tách rời **người** đó khỏi hành động sai trái.

Chúng ta phải hỗ trợ và khích lệ đương sự nhưng vẫn phải đối diện với hành động sai trái của người ấy.

ii. Chỉ đối chất điều gì người đó có thể **thay đổi**

Nếu chúng ta bảo người ấy thay đổi những điều mà người ấy không thể làm, thì người ấy sẽ trở nên khó chịu và căng thẳng trong mối quan hệ.

- iii. Tin vào những điều tốt nhất của một người nếu có **sự nghi ngờ**
Hãy bắt đầu từ giả thuyết là động cơ của họ là đúng và làm việc từ chỗ đó.
 - iv. Phải **cụ thể**
Bạn phải xác định vấn đề cụ thể. Người ta chỉ có thể thay đổi khi được chỉ ra cho họ những gì cụ thể cần phải thay đổi.
 - v. Tránh **mía mai**
Mía mai châm chọc bày tỏ sự giận với con người chứ không phải với hành động người ấy làm.
 - vi. Tránh những chữ như **luôn luôn** và **không bao giờ**
 - vii. Nói cho người đó bạn **cảm thấy** thế nào về những việc người đó đã làm sai.
- d. Sa thải như thế nào?
- i. Sa thải một **cá nhân**
Không sử dụng thơ từ. Gặp gỡ một người giúp cho người đó được trút cơn giận, bực bội . . .
 - ii. Sa thải cách **nhẹ nhàng**
 - iii. Sa thải mà không có **sự cay đắng**
 - iv. Chấm dứt **trách nhiệm** người đó nhanh chóng
Đừng để người ấy kéo dài trong công việc, họ sẽ gây các bạn khác nản lòng.

H. Chuyển giao qua người nối nghiệp

Môise đã chuyển giao quyền lãnh đạo cho Giôsuê. Một người lãnh đạo phải chuẩn bị chuyển giao quyền lãnh đạo của mình cho người nối tiếp vào đúng thời điểm.

Mỗi lãnh đạo phải hiểu rằng vị trí lãnh đạo của mình chỉ là tạm thời và không kéo dài mãi mãi. Tôi biết ơn Wallace Erickson về sự sáng suốt của ông trong việc chuyển tiếp quyền lãnh đạo. Có hai loại người lãnh đạo khi có sự chuyển tiếp xảy ra:

- Những người **chấp nhận** và đặt kế hoạch cho việc thay đổi lãnh đạo.

- Những người **chống lại** điều đó và gây ra hậu quả thương tổn mối quan hệ.

Một người lãnh đạo phải hiểu rằng chức vụ thuộc về **Đức Chúa Trời** chứ không thuộc về ông. Khi ông nhận biết sự việc này ông có thể để cho địa vị mình ra đi và chấp nhận chương trình Đức Chúa Trời cho chính mình.

Khi Chúa bảo Đavít Ngài không muốn ông xây dựng đền thờ, thì ông đã đầu phục chương trình của Đức Chúa Trời và chuyển giao công việc này cho người kế nhiệm ông. Người lãnh đạo không cần phải sợ nhờ người khác sẽ tốt hơn mình. Một thầy khoán Mỹ, ông Andrew Carnegie, đã chọn những dòng chữ sau đây để ghi trên mộ ông: “Đây là nơi yên nghỉ cho người biết chọn người tốt hơn vào công việc phục vụ của tôi.”

1. Một số bước Môise thực hiện để chuyển giao quyền lãnh đạo cho Giôsuê:

- a. **Cầu nguyện**

Môise cầu nguyện với Chúa để có người nối nghiệp. —Dân số ký 27:15-17

- b. **Tuyển chọn**

Môise chọn Giôsuê. —Dân số ký 27:18

- c. **Phát triển**

Giao một số uy quyền cho Giôsuê. —Dân số ký 27:20-21

- d. **Nâng đỡ**

Môise can khích lệ và làm mạnh mẽ Giôsuê. —Phục truyền 3:28

- e. **Ủy nhiệm**

Môise ủy nhiệm Giôsuê trước thầy tế lễ và cả hội chúng. —Dân số 27:22-23

2. Phẩm chất cần phải tìm trong một người nối nghiệp:

- a. Giống như Đấng Christ

- i. Người ấy có phải là người có Lời Chúa và sự hay cầu nguyện không?
- ii. Người ấy có thái độ của người phục vụ không?
- iii. Người ấy có đời sống thánh khiết không?

- b. Tâm tính

- i. Uy tín người ấy thế nào?
- ii. Người ấy có đáng tin cậy không?
Khi sự thịnh vượng bị mất, không mất gì cả.
Khi sức khỏe mất, một chút gì bị mất
Khi đức tính mất đi, mất tất cả

Vô danh

c. Khả năng

Người ứng cử viên có khả năng hay không?

Người này có kỹ năng, giáo dục, huấn luyện, kinh nghiệm không?

d. **Sức thu hút quần chúng**

Người này có phẩm chất khơi dậy lòng trung thành hay nhiệt huyết không?

e. **Kỹ năng truyền thông**

Người này có thể giảng và viết tốt không?

f. **Chịu huấn luyện**

Người này có chịu học tập/chịu được dạy dỗ không?

Người này có đón nhận lời phê bình xây dựng không?

g. **Kết ước**

Người này có trung thành với Hội Thánh và tổ chức không?

Người này có kiên nhẫn chịu đựng trong lúc khó khăn không?

Vợ và con họ có kết ước để nâng đỡ họ không?

Nên nhớ phải mất một thời gian nhiều tháng hay nhiều năm để người lãnh đạo mới đảm nhận công việc. Trong thời gian này họ cần phát triển những điều sau:

i. Cầu nguyện

ii. Thành thật

iii. Chân thành chia sẻ cảm xúc của mình với người khác

3. Một số điểm thực tế để người lãnh đạo và người kế vị cần nhớ:

a. **Tinh thần hiệp nhất**

Đồng ý không đối đầu nhau về sự bất đồng ý kiến giữa công chúng hay với những cộng sự khác.

b. **Quyết định**

Người lãnh đạo không nên đảo ngược quyết định về người kế vị. Điều này xây dựng lòng tự tin trong người kế vị.

c. **Những mối liên hệ trong ban Lãnh đạo**

Người kế vị nên tham dự những buổi họp của ban và báo cáo những lãnh vực anh chịu trách nhiệm. Điều này phát triển mối quan hệ giữa anh và Ban Lãnh đạo.

d. Gìn giữ **phẩm giá** của người tiền nhiệm

Người kế vị nên luôn luôn nói tốt về những công việc đã hoàn tất của người đi trước mình.

I. **Quản trị xung đột**

Sau đây là một số điểm thực tế để quản trị xung đột mà chúng ta cần nhớ:

1. Một người lãnh đạo mà không **đối đầu** thì không phải là người lãnh đạo.

Xung đột là một phần của con đường lãnh đạo và chức vụ.

2. Đối đầu xung đột với **lẽ thật**, không dùng năng lực đối đầu với năng lực. Jim Yperen quan sát: “Trong xung đột, không bao giờ đương đầu năng lực với năng lực. Luôn luôn đương đầu năng lực với lẽ thật. . .” Năng lực ngăn trở sự học tập và tăng trưởng. Nó tạo ra sự đối đầu giữa các bên liên quan đến vấn đề: ủng hộ và chống lại.

a. Trước hết phải ý thức phần của mình trong nan đề.

b. Ngừng trách cứ phía bên kia —Luca 6:42

c. Xung đột có thể đem đến ba kết quả tích cực:

i. Hai bên chia ra một cách bình an như trường hợp Phaolô và Banaba.

ii. Hai bên có thể tiến đến thỏa hiệp, đồng ý với nhau những điểm quan trọng. Họ làm việc này vì cố lợi ích của sự hiệp một và tôn trọng phía bên kia.

iii. Một bên có thể tự nguyện lui lại để bên kia tiến tới trước.

3. Đừng suy gẫm **một mình**

a. Luôn có sự **khôn ngoan** khi có nhiều người cố vấn

“Tài sản chẳng ích chi cả, duy công bình giải cứu khỏi sự chết.”

—Châm 11:4

4. Đừng **đứng** về phía nào

Làm như Chúa Giêxu đã làm khi người ta yêu cầu Ngài đứng về phía họ. —Luca 12:14

5. Đòi hỏi một **sự kết ước** để thuận phục tiến trình đầu kết quả như thế nào.**J. Lãnh đạo và sự phục hồi một người lãnh đạo sa ngã**

Đôi khi một người lãnh đạo sa ngã vào tội lỗi và bạn phải xử lý tình trạng này.

Đối với những người liên quan tình trạng như vậy, thì việc thực hiện những điểm sau đây rất quan trọng:

1. Mục đích có ích lợi:

- a. Đối xử những người lãnh đạo sa ngã với tinh thần tôn trọng giá trị con người của họ. Ngay khi người đó đã làm sai, thì việc hạ nhục người đó cũng không đúng nữa.
- b. Giúp đỡ Hội Thánh qua cú sốc và bảo đảm với họ rằng có **hy vọng** cho Hội Thánh.
- c. Xử lý mọi việc theo quan điểm của **Kinh Thánh** hơn là để cảm xúc dẫn dắt mọi người.
- d. Thuyết phục Hội Thánh không quyết định **vội vã**.
- e. Kiểm soát luồng thông tin đến **công chúng**.
- f. Khích lệ những thành viên ngừng việc **nhieu chuyện**.

2. Những bước chính yếu mà người lãnh đạo sa ngã cần thực hiện:

- a. Ngừng lại tất cả những **chức vụ** giữa công chúng như hướng dẫn, dạy dỗ, viết lách, . . .
- b. Ngừng lại tất cả **các chức vị** lãnh đạo.
- c. Trình lên nhóm lãnh đạo để chịu trách nhiệm và **phục tùng**.
- d. Phải hiểu rằng khi đi qua tiến trình kỷ luật thì không có **sự bảo đảm** cho chức vụ trong tương lai.

3. Tiến trình phục hồi liên hệ những điều sau đây:

- a. Phục hồi mối **thông công** với Đức Chúa Trời và người khác.
II Côr 2:5-11; I Giăng 1:9-10
- b. Phục hồi lại **chức vụ**

- c. Phục hồi lại **quyền lãnh đạo**
 Con người không thể làm điều này nhưng chính Chúa là Đấng thăng chức và đẩy con người lên vị trí lãnh đạo.
4. Những phương diện thực tế trong việc phục hồi:
- Có một hội đồng hay **nhóm** lãnh đạo gặp gỡ người này một tháng một lần. Mục đích không phải để xét xử nhưng để chăm sóc, yêu thương, cầu nguyện, cố vấn . . .
 - Có một người **lãnh đạo** trưởng thành và yêu thương gặp người này một tuần một lần.
 - Đặt kế hoạch để có sự giúp đỡ về **tài chính** trong một thời gian có giới hạn và ngăn để giúp đỡ ông và gia đình của ông.
 - Giúp đỡ người lãnh đạo tìm **công việc**.
5. Làm sao biết sự phục hồi đã hoàn tất?
 Đôi khi tiến trình phải mất một hay hai năm trước khi sự phục hồi hoàn tất. Không có công thức dễ dàng để phân biệt khi một người được phục hồi.
 Những điều sau là những dấu hiệu ích lợi:
- Người đó sẵn sàng chấp nhận **uy quyền** của “ủy ban phục hồi”.
 - Tiếp tục **phục tùng** ngay cả khi ủy ban khước từ ước muốn của người đó trở lại chức vụ trước đó.
 - Sẵn sàng chấp nhận công việc **thế tục** như sự lựa chọn lâu dài.
 - Bày tỏ dấu hiệu của **sự ăn năn** hay sự thay đổi tấm lòng.
 - Không kiểm soát** ủy ban bằng nhân cách của người đó hay những cách làm việc.
- Một khi sự phục hồi đã hoàn tất, thì việc tái **ủy nhiệm** người lãnh đạo trong chức vụ trước công chúng là rất quan trọng.

III. KẾT LUẬN

A. Những lời gợi ý thực tế và tổng quát

1. **Lắng nghe.**

Điều này giúp bạn khỏi sự đình trệ và tái lập những phương cách và hành động cũ kỹ.

2. **Học** từ những nhân sự cộng tác.

Tinh thần này giúp bạn có thêm ý kiến mới cũng như nâng lên đời sống đạo đức và sự tự tin cho nhân sự bạn. Những nhân sự sẽ gia tăng sự khích lệ một khi người lãnh đạo chấp nhận những đề nghị của họ.

3. Đừng ủy thác trách nhiệm mà không giao **uy quyền** —Mat 28:19-20.
Chúa Giê-xu giao cho chúng ta Đại mạng lệnh nhưng cũng kèm theo uy quyền.
4. Đừng **đảo ngược** quyết định mà người cộng sự bạn đã làm, trừ khi điều này tuyệt đối cần thiết.
5. **Thông tin** cho những người khác về những quyết định quan trọng có ảnh hưởng đến họ.
6. Nhường chỗ cho mọi người để **vươn lên** đầu là họ có thất bại. Sự thất bại có thể là viên đá đưa đến thành công.
7. Nhờ mọi người **cầu nguyện** cho bạn. Đừng nghĩ một lãnh đạo không cần người khác cầu nguyện. Phaolô yêu cầu những người tin cầu nguyện cho ông. —Rôma 15:30-32; Công vụ 12:5
8. Một người lãnh đạo cần **thành thật** trong sự giao tiếp với người khác. Thật dễ nói cường điệu để tạo ấn tượng là bạn có 100 người vừa tiếp nhận Chúa trong khi phân nửa con số đó là những nhân sự trong Hội Thánh.
9. Lòng **trung thành**
Nếu bạn không thể ủng hộ người lãnh đạo của bạn nữa và trung thành với ông ấy nữa, xin bạn không nên tiếp tục ở lại Hội Thánh hay tổ chức đó nữa vì nếu bạn tiếp tục ở đó bạn sẽ gây ra những rắc rối không cần thiết và làm lộn xộn những nhân sự khác.
10. Mua sắm một cách **khôn ngoan**
Ví dụ: Một người lãnh đạo không có kinh nghiệm sẽ có khuynh hướng đặt mua nhiều sách vì giá có vẻ rẻ. Nếu khôn ngoan hơn, chúng ta chỉ mua một số ít thay vì mua nhiều rồi không dùng tới. Số tiền mua đó sẽ phí đi.
11. Đừng bỏ qua người **yên lặng** trong ban Lãnh đạo, Ủy ban, Hội đồng.
Rất dễ nhấn mạnh “hết tốc độ” trong những buổi bàn thảo và bỏ qua sự đóng góp của nhân vật yên lặng trong ban lãnh đạo.

- a. Bạn có thể sẽ bị mất những lời khuyên khôn ngoan.
 - b. Người yên lặng có thể thấy những mặt nguy hiểm mà chúng ta không nhận ra.
 - c. Bạn có thể bị hỏng đi về mặt đạo đức nếu người yên lặng không được bạn xem là người đồng đẳng và tôn trọng như người khác trong ban.
12. Tránh mâu thuẫn về quyền lợi
- Đôi khi người lãnh đạo có thể ở trong một tình trạng mâu thuẫn quyền lợi xảy ra. Khi một người trong một ủy ban hay ban Lãnh đạo bỏ phiếu cho ích lợi chính người đó hay gia đình người đó, người đó sẽ có mâu thuẫn về quyền lợi.
- Ví dụ: một anh em là một nhà kinh doanh thức ăn và ông được dự trong buổi họp về chương trình tổ chức Giáng Sinh. Ông ta có thể ép mọi người tổ chức buổi ăn tối sau chương trình lễ để mọi người có thể “thông công”. Có thể ông này nghĩ đến quyền lợi ông hơn là tinh thần thông công.
13. Thật tốt cho người lãnh đạo hay nhân viên trong ban chấp hành biết rút lui khi bầu cử để tránh sinh ra xung đột về quyền lợi. Khi soạn chính sách cho Hội Thánh bạn hay tổ chức bạn:
- a. Soạn chính sách **đơn giản**
 - b. Đừng chỉ đưa ra luật lệ nhưng nên giải thích **lý do**
14. Gia tăng tối đa những buổi họp ủy ban
- a. Tập trung những người lãnh vực chính yếu của buổi thảo luận. Đừng lạc đề từ những việc phải làm qua những vấn đề ưu tiên thấp hơn.
 - b. Chuẩn bị trước tại nhà.
 - c. Phải chắc chắn bạn đã có những thành viên có phẩm chất và khả năng cho những gì Hội Thánh đang làm.
 - d. Quyết định bằng cách xem “bức tranh lớn”.
 - e. Tránh người chủ tọa yếu kém.
- Phải chắc chắn bạn có người chủ tọa biết cách lãnh đạo hiệu quả.

