

*Камышников С.С.*

## **Некоторые проблемы подготовки церковных миссионерских кадров и управленческие пути их преодоления**

В настоящей статье рассматриваются пути решения проблем, возникающих при подготовке миссионерских и просветительских кадров Русской Православной Церкви. Под миссионерскими и просветительскими кадрами подразумеваются не только сотрудники соответствующих церковных структур, но и вообще лица, целенаправленно занимающиеся распространением православного вероучения.

Выбор данной религиозной организации обусловлен как практическими соображениями, так и исследовательским интересом. С управленческой точки зрения, ситуация в Русской Православной Церкви неоднозначна и по-своему уникальна: с одной стороны, Церковь является одним из важнейших идеологических институтов, оказывающим значительное воздействие на население, а с другой стороны, в ней почти полностью отсутствуют квалифицированные миссионерские кадры и не выработан научно обоснованный подход к их подготовке. Иными словами, имеет место явное несоответствие того значения, которое приобрела Церковь в современном российском обществе, уровню подготовки соответствующих кадров, знаниям церковного руководства в сфере управления персоналом и управленческих наук в целом.

В настоящем исследовании предпринята попытка определения возможности применения наработок управленческой науки в области развития персонала к просветительским кадрам Русской Православной Церкви, а также выявления наиболее эффективных форм и способов такого применения, отчасти уже осуществляющегося на практике. Вот вопросы, которые можно выделить как основные в рамках настоящей статьи:

- 1) Насколько возможно применение наработок управленческих наук в деятельности современных церковных структур?
- 2) Какие трудности при подготовке просветительских церковных кадров сейчас имеют место и чем они обусловлены?
- 3) Как можно охарактеризовать отношение к миссии в современной православной среде?
- 4) Какие основные моменты, значимые для эффективной подготовки миссионеров и просветителей, можно выделить, исходя из наработок управленческой науки?

У многих управленцев часто возникает вопрос: насколько в принципе возможно адаптировать имеющийся в светских организациях опыт развития кадров к Русской Православной Церкви? Подчеркнем, речь идет не о коммерческой деятельности Церкви или связанных с ней организаций, а о подготовке людей, призванных осуществлять основную миссию Церкви: доносить до окружающих истины православной веры.

Помимо этой, основной особенности, о которой мы должны помнить при попытках адаптации опыта управления персоналом в светских организациях, следует также отметить и некоторую специфику подхода к развитию кадров, сложившегося в Московской Патриархии именно как в конкретной организации (т.е. здесь мы уже говорим не о миссии и идеологии, а об исторических особенностях, сложившихся в РПЦ к началу 21 века). Все это для нас очень важно, потому что даже самые эффективные и подтвержденные многолетним опытом подходы к кадровому развитию при попытке их применения в РПЦ могут оказаться совершенно нерелевантными в силу вышеуказанных особенностей рассматриваемой организации, неприемлемыми даже для вполне прогрессивно мыслящих работников Церкви.

Итак, нужно иметь ввиду следующие моменты:

Во-первых, к миссионерскому служению в Русской Православной Церкви отношение возвышенно-идеалистическое, как и к любой другой деятельности, непосредственно касающейся влияния на внутренний мир человека. Это не значит, что данное направление приоритетно, что оно будет лучше финансироваться и т.п. Но нам это учесть необходимо, т.к. зачастую сам стиль выражения мыслей управленцем, сама терминология менеджмента кажется несовместимой с возвышенностью поставленных целей, хотя на самом деле никакого противоречия нет.

Во-вторых, для тех, кто занимается подготовкой кадров для миссионерской работы, очень важно суметь передать расширительное отношение к миссии, присущее Православной Церкви. Иными словами, недопустима выработка отношения к миссии как к ремеслу, как к деятельности, имеющей своей целью «завербовать» столько-то человек.

Хотя Русская Православная Церковь формально относится к сектору НКО, стиль работы с персоналом в ее официальных структурах очень похож на аналогичный стиль в бюрократических государственных организациях, причем советской или даже дореволюционной (до 1917 г.) поры. Это во многом объясняется тем, что Церковь в нашей стране долгое время находилась под жестким контролем государства, заимствуя и консервируя в том числе и государственный опыт административной работы.

С одной стороны, следует признать, что в настоящее время нет надежды на быстрый переход к более эффективным методам управления персоналом в религиозных организациях (например, принятым в динамично развивающихся современных некоммерческих организациях, в том числе и религиозных). Однако надежду внушает то, что все большее значение в деле православной миссии приобретают общественные, чаще всего молодежные, организации, действующие по благословию и под покровительством Церкви. Они намного более восприимчивы к современным подходам к развитию кадров.

Анализ официальных церковных документов позволяет нам с уверенностью сказать, что нет ни догматических, ни канонических препятствий для применения в церковной миссионерской и просветительской работе современных методов кадрового развития. Важно уяснить, что отношение к миссионерскому служению, закрепленное на официальном уровне, вполне благоприятно для широкого применения новейших разработок в области управленческих наук.

Имеет смысл четко обозначить, что категорически неприемлемо для православного миссионера и просветителя, даже если такой подход или методика представляются светскому человеку «эффективными» и «успешными».

Во-первых, это специфичные для тоталитарных сект методы контролирования сознания или манипуляции волей человека. Разумеется, они действуют вполне «эффективно», вот только эффект этот совершенно не нужен ни Церкви, ни честному миссионеру, ни, тем более, самому человеку. Дело в том, что вся суть православной миссии – донести до человека *весть*, засвидетельствовать перед ним об Истине, и, соответственно, предоставить ему возможность *выбора* (в каком-то смысле – даже поставить его перед нравственной необходимостью выбора). При «вербовке», практикуемой в сектах, при обмане, дезинформации, сообщении только того, что выгодно для религиозной организации, миссия в православном ее понимании вообще не осуществляется.

Во-вторых, это подходы, вытекающие из духа светского маркетинга, из его целей и задач. Сами по себе эти цели и задачи не несут в себе ничего плохого, но для Православной Церкви они неприемлемы. Ведь задача маркетинга – простимулировать человека купить тот или иной товар, а конечная цель – получить выгоду от решения, принятого потребителем. То, насколько это решение было верным, непредвзятым,

продуманным, маркетологов чаще всего не интересует. Если, например, человек покупает пылесос не ради использования его по прямому назначению, а для украшения интерьера, продавца этот факт несколько не смутит – напротив, чем больше лишних оснований для покупки данного товара, тем лучше. Но вот если человек желает креститься, мотивируя это тем, что Православие – часть национальной культуры, а «религиозные тонкости» ему неинтересны, то любой нормальный священник или миссионер должен остановить его от такой профанации таинства.

Вера, религия – не товар, который необходимо «всучить» клиенту любой ценой. Когда просветитель об этом забывает, увлекается разного рода планированием и проектированием своего миссионерского успеха, он постепенно начинает подменять одно дело другим: просвещение и духовную поддержку – вербовкой в свою религиозную организацию.

Как мы видим, оба неприемлемых для Православной Церкви подхода в чем-то взаимосвязаны. Это во многом объясняется тем, что тоталитарные секты экстраполировали наиболее агрессивные (как наиболее эффективные, с их точки зрения) методы светского маркетинга в качестве миссионерских приемов.

Однако, констатируя неприемлемость подобных подходов, очень важно избежать другой крайности. Встретив тот или иной подход к миссии в секте или морально не безупречной светской организации, многие православные воспринимают его как чуждый нашей Церкви, неприемлемый – особенно, если он эффективен. Надо уметь различать, где сама методика ведения миссионерской работы внутренне порочна, а где нейтральные методы применяются в нечистоплотных целях.

Имеет смысл руководствоваться следующим критерием при оценке приемлемости методов миссионерской работы: если методика нацелена на искажение реальности в выгодную для миссионера сторону, если человеку предлагается именно «товар», который тот должен «купить», не осознавая до конца мотивов и последствий своего поступка, то тогда, безусловно, такая «миссия» для Церкви неприемлема. В любом случае, без особой необходимости отдельный миссионер не должен заниматься решением таких вопросов. В Церкви должны существовать соответствующие управленческие структуры, призванные разрабатывать политику в области миссии и просвещения и следить за ее осуществлением.

Анализируя опыт развития миссионерских и просветительских кадров в неправославных религиозных организациях, следует руководствоваться, во-первых, адекватностью методов миссионерской работы в той или иной организации принципам православной миссии, а во-вторых – успешностью миссий, осуществляемых данными кадрами.

К сожалению, на сегодняшний день миссионерская деятельность не воспринимается в православной среде как необходимая часть христианской жизни. Этот культурно-психологический фактор является одним из главных преимуществ конкурентов РПЦ (особенно протестантских и неохристианских организаций), для членов которых активное распространение вероучения своей церкви представляет важнейшую часть их деятельности.

Поэтому, безусловно, своего рода «внутренний пиар», работа с внутрицерковным общественным мнением, предшествующая подготовке миссионеров, совершенно необходима. Такой пиар имеет двоякую цель: с одной стороны привлечь активных молодых членов Церкви к миссионерской работе, доводя до них осознание ее важности и благородства, с другой стороны, выработать в приходской среде (а также и на более высоком церковном уровне) атмосферу поддержки миссионеров, уважение к их деятельности.

Увы, не секрет, что подавляющее большинство современного православного духовенства в России миссионерски совершенно неактивно, и никакие санкции,

приказы и разъяснения здесь ничего не исправят. Однако усилия по внутреннему пиару, во-первых, частично нейтрализуют антимиссионерски настроенных священников, воспитывающих свою паству в соответствующем духе, а во-вторых, дадут «зеленый свет» приходам, осуществляющим просветительскую работу, постепенно создавая этой деятельности имидж престижности.

В настоящей статье мы выделяем основные принципы, на которые следует ориентироваться, независимо от конкретного региона, чтобы успешно достигать поставленных задач в области подготовки церковных просветительских кадров.

1. В первую очередь необходимо выделить основной критерий, которому должна соответствовать кадровая миссионерская политика Церкви. Таким критерием является эффективность. Это означает, что миссионеров и просветителей нужно готовить так, чтобы их деятельность обеспечила в обозримой перспективе максимальные темпы роста паствы РПЦ и «сочувствующих».

2. Прежде, чем начинать подготовку миссионерских и просветительских кадров, священноначалию (церковному руководству) необходимо провести серьезнейшую разъяснительную работу среди православных прихожан и духовенства. Эта разъяснительная работа не ставит цели в одночасье переломить сложившееся негативно-настороженное отношение к миссии, но она должна привести к тому, чтобы прихожане (особенно молодежь), стремящиеся к активному служению, узнали об отношении к миссии священноначалия, о конкретных формах этой деятельности и своем возможном участии в ней, о местах, где собираются их единомышленники. Иными словами, должна проводиться отлаженная централизованная информационная внутренняя политика.

3. Серьезнейший изъян современного положения с миссионерской деятельностью, вообще, и с подготовкой соответствующих кадров, в частности, заключается в децентрализации и разобщенности православных миссионеров. Хотя анализ путей преодоления данной проблемы выходит за рамки настоящей статьи, следует отметить, что без её разрешения крайне сложно планировать развитие миссии.

4. Начиная осуществлять программу подготовки миссионерских кадров в том или ином конкретном регионе (епархии или благочинии), нужно исходить из того, какие человеческие ресурсы имеются в наличии. Очень важно обеспечить, чтобы люди, обладающие специальными знаниями, а, главное, практическим опытом, были задействованы для подготовки новых миссионеров. Предварительно следует собрать информацию о тех формах просветительской деятельности, которая уже имеет место на данной территории. И хотя миссионерская программа должна быть ориентирована на основные запросы и ожидания аудитории, зачастую на первых порах нужно учитывать, какие формы деятельности уже освоены и по какому профилю имеются подготовленные кадры. Первое, что нужно сделать – проинформировать всех так или иначе связанных с православной миссией лиц (особенно имеющих отношения к подготовке кадров) о начале осуществления миссионерской программы. Следует разъяснить им (желательно, после предварительной консультации) те приоритеты и акценты, которые должны быть расставлены в разных аудиториях. Важно показать миссионерам, на какие целевые группы следует делать упор и почему, какими знаниями и навыками необходимо обладать, какие темы лучше не затрагивать. Соответствующие коррективы обязательно должны быть внесены в учебные планы миссионерских курсов, уже имеющих на данной территории. Нужно провести тестирование местных миссионеров, причем тесты должны быть составлены так, чтобы не столько проверить богословские знания, сколько выяснить иерархию приоритетов испытуемого, ее адекватность официальной позиции РПЦ, готовности данного человека к необходимым для более успешной работы инновациям.

5. Следует проявлять большую осторожность при привлечении уже имеющихся миссионеров, так как многие их взгляды и установки, а также манера проповеди могут создать неверные представления о Православии у других людей. Главное, что должно внимательно проверяться, – верно расставленные ориентиры и ценностная иерархия миссионеров; в этом смысле зачастую легче подготовить новые кадры, чем перевоспитывать старые (тем более, что последних не так уж и много).

6. При подготовке миссионерских кадров нужно исходить из запросов аудитории, в частности из двух основных потребностей: в адекватной, точной информации о Православии и в возможности социализации в среде единоверцев. Это определяет характер подготовки миссионерских кадров: они должны очень четко знать основы православной веры и в то же время обращаться с целевой аудиторией на понятном ей языке, уметь создать необходимую для начинающего сферу общения. Именно на эти два фактора должен быть сделан основной упор при обучении миссионеров.

7. Обучаемые миссионеры должны стать не просто коллегами, но товарищами и даже друзьями. В противном случае, отсутствие должных христианских отношений между самими просветителями грозит подкосить всю проделанную работу, ведь судят о религии в первую очередь по тем людям, которые о ней рассказывают. Поэтому так важно уделять внимание неформальному общению миссионеров. Это, как показывает практика, является одним из лучших мотиваторов их дальнейшей работы.

8. Принципиальным моментом является привлечение к миссионерской деятельности новоприбывших (особенно представителей молодежи), так как это дает возможность максимально эффективно использовать их активность и жажду участия в реальном деле для распространения церковного вероучения.

9. С самого начала обучения необходима постоянная практика. Обучаемый должен включаться в сам процесс миссионерской работы. Это принципиальное условие, так как все получаемые знания окажутся бесполезными, если регулярно не будет отслеживаться, в какой степени обучаемый способен донести их до соответствующей группы (по принципу «узнал – расскажи»).

10. Все приведенные здесь рекомендации являются собой целостную систему и их нельзя рассматривать, как разрозненные блоки. Очень важно четко это представлять. Как свидетельствует современный менеджмент, такой системный, целостный подход – необходимое условие успешной подготовки квалифицированных кадров.

Мы разобрали основные управленческие проблемы подготовки миссионерских и просветительских кадров на примере Русской Православной Церкви. Естественно, возникает вопрос, что из описанного выше является общим для всех традиционных религиозных организаций, а что относится к специфике работы современного Московского Патриархата.

Как уже было сказано выше, мы анализировали ситуацию в Русской Православной Церкви по той причине, что эта организация является крупнейшей и наиболее влиятельной религиозной организацией в России и ряде стран СНГ. Конечно, это вовсе не значит, что та ситуация с подготовкой кадров, которая в ней сложилась, является наиболее характерной для большинства религиозных организаций.

Основные отличия преимущественно относятся к сфере собственно организации работы с просветительскими кадрами. Протестантские религиозные организации, активно действующие на территории Российской Федерации, как правило, вполне эффективно используют наработки светских управленческих наук. Отчасти это касается и структур Римско-Католической Церкви в России. В этом нет ничего удивительного, т.к. эти организации развивались в западных странах, и применение традиционных для запада управленческих технологий было для них вполне естественно.

Не смотря на многочисленные особенности работы с персоналом в различных религиозных организациях, действующих на территории нашей страны, наибольший потенциал влияния на социальные процессы имеют те тенденции в подготовке просветительских кадров, которые проявляются в крупнейшей религиозной организации России – в Русской Православной Церкви. Каким бы ни было отношение отдельных граждан к религии вообще и православию в частности, нельзя недооценивать значение того, как осуществляется подготовка служителей, ответственных за распространение вероучения. Не только Церковь, но и государство, и общество, и иные религиозные организации, напрямую заинтересованы в том, чтобы эти служители имели адекватное представление о современном обществе, иных духовных традициях, были толерантны, но при этом нетерпимы к невежеству и религиозному экстремизму. Таким образом, вопрос о методах подготовки миссионерских и просветительских кадров Русской Православной Церкви имеет не только научный интерес для исследователей, но и большое практическое значение для самых широких слоёв общества.