Theology on the Web.org.uk

Making Biblical Scholarship Accessible

This document was supplied for free educational purposes. Unless it is in the public domain, it may not be sold for profit or hosted on a webserver without the permission of the copyright holder.

If you find it of help to you and would like to support the ministry of Theology on the Web, please consider using the links below:

Buy me a coffee https://www.buymeacoffee.com/theology

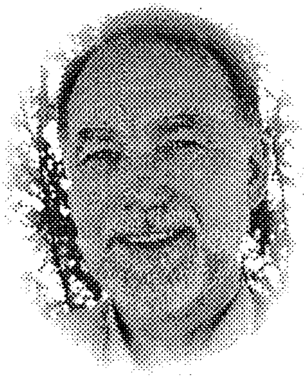
PATREON https://patreon.com/theologyontheweb

PayPal https://paypal.me/robbradshaw

A table of contents for *Honeycomb* can be found here:

https://biblicalstudies.org.uk/articles_honeycomb.php

HONEYCOMB 4/1 (January 2003): 1–11



Delegation: An Introduction

Graham CHIPPS

Leadership is not easy—and yet it is a great privilege to be called by God to serve in this way. The Bible comments on leadership in several different ways and so we know just from the Bible that leadership can be complicated and it takes years to learn to lead well. One of the many responsibilities of leaders in the church is delegation.

Delegation: What Exactly Is It?

A very simple definition is "giving some work to another to do." A less simple definition is "assigning or commissioning responsibility for a particular role, or the completion of a task, to another while retaining ultimate responsibility."

- The task may be large (for example, organizing a special program in the life of the church) or small (for example, helping clean up the mess after a church meal); it may be one task or many.
- The role may be large (for example, leadership of the church's youth ministry) or small (for example, being in charge of the parking of motorbikes each Sunday); it may be long-term (years) or short-term (less than a day); it may be for a high level or low-level position.

- The role may involve authority to act as a representative of another.
- It usually involves devolution of power and authority to someone lower down the church or organization.
- It requires trusting others with the responsibilities involved.
- Delegation always includes accountability. The leader retains final authority and so others should report to him or her from time to time.
- Delegation must include training, support, and supervision, as well as the provision of the resources needed to fulfil what is required.
- Delegation at its best involves increasing freedom and responsibility over time as the wisdom and abilities of others increases. Ideally, others will one day be able to do all that you do—and do it even better than you do!

Delegation: Is It Biblical?

The short answer is a strong "YES!" Some examples for you to explore:

- Check out Exodus 18:13–27. Moses delegated responsibility to the elders for many of the decisions that needed to be made.
- Note the way Jesus appointed others to both large and small responsibilities. There are lots of examples through the Gospels, not just in sending out the disciples on mission journeys but also in the small practical arrangements of daily living.
- Starting in Acts 6:1–7, we see several examples of delegation in the Acts of the Apostles. Acts 6 is not just an example of delegation. It also demonstrates that there are priorities for leaders, and to be free to focus on these, leaders must hand over responsibility for other things to other people in the church. Note also that those who were delegated a task needed to be qualified to handle it.
- Paul delegated responsibility to Silas, Timothy, Titus, Tychicus, Epaphras, Epaphroditus, Onesimus and Philemon,

Erastus, and no doubt others not named. In fact, the pastoral letters could be subtitled "Delegated Responsibilities." For example, in 2 Timothy 2:2, training is essential so that delegation can be practiced so that more and more people are able to teach others.

Another way of addressing the question about delegation in the Bible is to ask this question; "Is it possible to have a church that follows Biblical instructions for church life and ministry without delegation?" The answer is a strong; "NO!" A number of passages make it very clear that church leaders must delegate to others.

- Paul describes the body of Christ in 1 Corinthians 12. He leaves no doubt that for the body to function, every member needs to do what it is equipped to do: toes must function as toes, lungs as lungs, arms as arms, and so on. If just one part of the body does not function as it is designed to do, then the whole body is affected. In other words, each member of the church has a role in the church. And the leaders must delegate responsibility to others to ensure each one is involved in accordance with his or her gift for serving the church. If there is no delegation, the church will fail to operate in accordance with God's instructions for the church to be like a body.
- Notice the verse immediately after the list of gifts for ministry in Ephesians 4:11. Paul immediately says that these gifts are so that others might be trained for ministry so that the whole body can be involved in the work of the church. People are not to be trained (prepared and equipped) so that they can then do nothing! The next step after training is delegation of responsibility for an area of ministry. Sometimes the delegation may happen before or during training—there is no fixed way these things need to happen just as long as everyone in the church is involved in serving.
- Recurringly, the apostles urge ALL in the church to love and serve others. This can only happen effectively when the leaders regularly appoint others to the many roles that need to be filled. Sometimes people will volunteer, but mostly

people will wait until the leaders invite others to be involved and assign each one to a particular responsibility in the church. This is what delegation is all about.

So in the Bible, both by example and by instruction, delegation is highly valued and strongly encouraged. In fact, as I have already written, delegation is totally necessary to have a church that fulfils what God wants in every church.

Delegation: What Happens if Leaders Do Not Practice It?

Here are some of the consequences of leaders failing to practice delegation routinely:

- The leader will have far too much to do, much more than she can do in the available time. Eventually she will become very weary, frustrated, disillusioned and discouraged—and probably give up.
- The leader will have to do things that he is not qualified to do; nor gifted nor skilled to do. And therefore these things will not be done very well and everyone will get frustrated.
- Many important things will be neglected. They are not done because the leader is too busy and has no time. Things such as evangelism, teaching and training in discipleship, training others for ministry and good works, caring for and pastoring ALL the people in the church or organization, developing the organization of the church.
- Church members will either become frustrated (as they would like to help and be involved but are not allowed) or they will find it easy to remain lazy, disinterested and lukewarm.
- Church members will lack opportunities and experience to learn new roles, develop new abilities, grow into leadership, increase in Christian maturity, and understand how to make wise leadership decisions.
- Everyone will be disobedient to the scriptures. Leaders will not be doing what scripture requires: delegating responsibilities and ensuring as best they can that the church

practices every-member ministry. Group members will be prevented from doing what God has called them to.

- The church as a body will remain immature and not built up into the vision for the body outlined by Paul.
- God's glory will be limited in that his glory (for example wisdom, Eph 3:10) is to be revealed in the life of the church as the body of Christ functions as he designed—including in every-member ministry.

Delegation: What Happens if Leaders Do Practice Delegation?

Here are many of the advantages of leaders routinely practicing delegation:

- The work is shared among many more people and so everyone is less likely to be overworked and tired, because delegation results in a more even and fair distribution of work amongst the whole body.
- The more the leader delegates, the more he is free to focus on other priorities such as teaching, training and prayer, coordinating the work of others so that each one is able to be helpful for the others, leading the church with vision rather than just organizing lots of things.
- If leaders both delegate and then coordinate the many things people are doing, there will be increased efficiency and much more will be achieved.
- Everyone is able to reach up to higher levels of responsibility, and so each one has the possibility of developing their abilities. The leader rises up to a higher role (coordination, leadership, and training rather than lots of smaller roles) and this creates space for others to take on greater responsibility and develop further in their skills, wisdom, and leadership. Delegation helps produce the best people have to offer—it enables people to move towards their full potential.
- The Holy Spirit makes good use of such experience to increase our maturity and develop our gifts for ministry and

leadership. Without delegation, the every-member ministry of the body of Christ is not possible.

- As more people are able to take on increased responsibilities, their motivation for the church and to serve in the church increases.
- Delegation gives opportunity for people to be involved in more complex and difficult decision making, which increases their wisdom and leadership ability.
- Delegation strengthens the relationships between leaders and others, as delegation only works if leaders spend time supporting those to whom work or ministry has been delegated.
- Delegation requires the setting of standards and expectations, which in turn increases the level at which people complete their work or ministry.
- Delegation is essential for increasing the body-like functioning of the church, and this pleases God.
- Delegation reveals the wisdom and power of God in that it proves his ways are best and he is powerful enough to grow gifts for ministry in every single Christian.
- Delegation only works if the people of God have a longing for unity because delegation needs much cooperation and coordination. So delegation facilitates much stronger expressions of unity.

Delegation: How Can I Learn How to Delegate?

I started learning about how to delegate when I was still a teenager. But I find that I still have lots to learn. I still make mistakes. Some of these mistakes are:

- Not being clear enough in my explanations to others as to what I want them to achieve or do.
- Asking too much of people: giving them more responsibility than they are ready to handle.
- Blaming others when they don't do very well when really it is my own fault for either asking them to do more than they

were able, or for not providing sufficient guidance, training, or support.

- Not spending enough time with people to encourage them and to help them increase in their abilities.
- Interfering too much by giving responsibility to others and then taking the responsibility away from them by telling them what to do.
- Expecting others to do things in exactly the same way I do! It never works out this way because people always do things in ways that are unique to them.

But even if I make many mistakes, I need to keep on learning how to improve.

The best way to learn how to delegate is to start delegating! You can approach this in two ways: start with the people or start with the needs.

1. Consider the people in the church and ask how each one could be involved. What responsibility can be given to each person that she would be able to handle with sufficient training and support from the leaders?
2. What are the needs in the life of the church for which people are needed to take responsibility? Who can be assigned to meet these needs?

You won't be able to cope with all the people and all the needs at the same time. In the average church, working through all the needs and all the people would take months at least. Often you will find you just don't know yet what would be best for some people; and often you will not be able to find anyone who can be asked to deal with a particular need.

But please do not avoid delegation because it is difficult or takes a long time—or because you might make some mistakes. Remember, we must delegate if we are to have churches that are healthy and strong. We must delegate if we are to have churches that obey the instructions of God for church life and ministry.

Delegation: What Do You Know Already?

Here's a simple exercise to help you to think about delegation and learn more about it. It is based upon the idea that everyone who is likely to read this article has already been delegated some responsibilities.

- Think about those times when you were delegated a responsibility by a leader. This could be just one example that you remember well or a time when you served under a leader who often delegated work and responsibility to you.
- Describe just one or two things that your leader or manager did in supervising you that was NOT helpful for you while you were learning how to do the job. Write these down!
- What things did your leader do that you did find helpful? Write these down!
- Given your own experience, how would you delegate responsibility to another so that he is encouraged and able to improve in ability and wisdom with less and less close supervision being needed?

In working through these questions, you will realise that you already know some things about delegation!

Delegation: Some Questions to Ask

The following is a list of questions to consider as you decide how to delegate responsibility to another. Some of these can be ignored if the task is small (for example; going to the market to buy the snacks for a meeting). But the larger the responsibility, the more these questions need to be considered.

- What exactly is the person expected to do, and what are they expected to achieve? Is the responsibility large enough to need a written job description? If so, who is going to produce the job description?
- What exactly is the time frame for this delegation? Is this for a day or five years?
- What decision-making authority are you giving to them: what freedoms and limitations are being given? Is it clear which

decisions must be referred back to the leader and which ones they are free to make them selves? (Remember, the more we can give decision-making responsibility to others, the more they will have opportunity to grow in wisdom!)

- What training will be needed and how will it be provided?
- What resources and facilities will they have to use—including finances and people? Who exactly is responsible to provide these things?
- What support can they expect from you or others? How will you as the leader ensure the person receives plenty of encouragement and support from you?
- How they will be supervised? What requirements are there for reporting back to you? How often will you need to meet with her? (If the responsibility is an ongoing one, the inexperienced will need weekly meetings; the experienced will need monthly meetings.)

The answers to these questions vary from one person to the next and from one task to the next.

Delegation: Three Pastors

Which of these three pastors is working towards building a church based on Biblical instructions?

Pastor A. The church that he leads is average in size. There are some elders with whom the pastor meets about three or four times a year. Sometimes the pastor asks one of the elders to teach in the weekly Bible study or preach the Sunday sermon. The pastor is happy when people offer to help, and usually accepts these offers, but he doesn't ask people very often or provide training. This pastor also is the main Sunday School teacher and leads the youth group. He doesn't understand much about Paul's idea of the body of Christ and every-member ministry, so he doesn't teach this to the church. He also says that the culture of the society recognizes that leaders should do most of the work themselves so that others will respect them. He is too busy to do much evangelistic work. He has a desire to see God glorified in the church and for the

church to grow.

Pastor B. This pastor's church is also about average in size. The pastor is gradually increasing the number of people helping in Bible study groups, youth ministry and Sunday School. He often asks people to help with small tasks. He has a team of elders and he meets with them at least monthly to discuss and agree together on the major concerns in the life of the church. Once a month he has a training day; sometimes for the elders, sometimes for the evangelists, sometimes for the service leaders, sometimes others. He often discusses with others what they think about the church and spends a lot of time listening to their opinions. His goal is to have at least two ministries of the church with sufficiently healthy leadership within three years so that he no longer needs to have much involvement, though he would still meet with the leaders regularly. He has a desire to see God glorified in the church and for the church to grow.

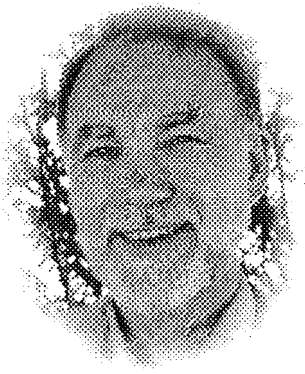
Pastor C. Again we have an average size church. This pastor is a strong leader. He sometimes says God has anointed him to be the leader and therefore he says he should make all the decisions and he does not need to include others in the ministry and work of the church. He says the instructions about eldership that are found in the New Testament are not relevant in his culture and he has found that having elders is always a problem anyway. He often tells people what the church needs but does not provide opportunity for people to share their thoughts with him. He has a habit of being quite critical of anyone he sees to be liked and respected in the church—even if he delegated some responsibility to them and even if they are good in what they do. He is quick to blame others when things go wrong and yet does most of the work himself. He often preaches on those passages that stress submission to leaders. He has a desire to see God glorified in the church and for the church to grow.

Which pastor is most consistent with the leadership teachings of the Bible? Which one is growing a biblical church?

Delegation: Is That All? No!

The title to this article says this is just an introduction. There is much more that could be said. May I encourage you to take up the opportunity to participate in the Training of Timothys seminar on delegation when next it is offered in your area!

សំណុំឆីកឃ្មុំ ៤/១ (មករា ២០០៣)៖ ១២-២៩



ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច៖ សេចក្តីផ្តើម

ហ្គ្រាហាម ឈីបស៍

ការដឹកនាំមិនមែនជាការងារងាយស្រួលទេ - តែទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏វាជាអភ័យឯកសិទ្ធិដ៏អស្ចារ្យដែលព្រះត្រាស់ហៅឲ្យមកបំរើនៅក្នុងផ្លូវនេះ ។ ព្រះគម្ពីរបាននិយាយអំពីការដឹកនាំនៅក្នុងរបៀបផ្សេងៗជាច្រើន ហេតុដូច្នេះហើយយើងគ្រាន់តែដឹងតាមរបៀបពីព្រះគម្ពីរថា ការដឹកនាំអាចមានការច្របូកច្របល់ ហើយត្រូវការចំណាយពេលច្រើនដើម្បីដឹកនាំឲ្យបានល្អ ។ ការទទួលខុសត្រូវមួយ ក្នុងចំណោមការទទួលខុសត្រូវជាច្រើននៃអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងពួកជំនុំនោះ គឺការផ្ទេរសិទ្ធិអំណាច ។

ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច៖ តើអ្វីទៅដែលជាការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដ៏ពិតប្រាកដ

និយមន័យដ៏សាមញ្ញបំផុតមួយនោះគឺ " ការផ្តល់ការងារខ្លះឲ្យអ្នកដទៃធ្វើ " ។ និយមន័យមួយទៀតដែលជ្រៅជាងនេះបន្តិចនោះគឺ

ជាការកំណត់ ឬប្រគល់ការទទួលខុសត្រូវសំរាប់តួនាទីពិតប្រាកដណាមួយ ឬការបំពេញតួនាទីដល់នរណាម្នាក់ផ្សេងទៀត ក្នុងខណៈដែលនៅរក្សាភាពទទួលខុសត្រូវដើមដដែល ។

- ភារកិច្ចធំក៏មាន (ឧទាហរណ៍ៈ រៀបចំកម្មវិធីពិសេសមួយនៅក្នុងជីវិតនៃពួកជំនុំ) តូចក៏មាន (ឧទាហរណ៍ៈ ជួយលាងសំអាតកន្លែងបន្ទាប់ពីញ៉ាំអាហាររួចនៅព្រះវិហារ) តិចក៏មាន ច្រើនក៏មាន ។
- តួនាទីធំក៏មាន (ឧទាហរណ៍ៈ ដឹកនាំព័ន្ធកិច្ចយុវជននៅក្នុងព្រះវិហារ) តូចក៏មាន (ឧទាហរណ៍ៈ ជាអ្នកដែលទទួលខុសត្រូវខាងរៀបចំកន្លែងចតម៉ូតូជារៀងរាល់ថ្ងៃអាទិត្យ) រយៈពេលយូរក៏មាន រយៈពេលខ្លីក៏មាន (តិចជាងមួយថ្ងៃ) ឋានៈខ្ពស់ក៏មាន ទាបក៏មាន ។
- តួនាទីប្រហែលជារួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិអំណាច ក្នុងការធ្វើជាតំណាងរបស់អ្នកដទៃ ។
- ជាធម្មតាវារួមបញ្ចូលទាំងការផ្តល់អំណាច និងសិទ្ធិដល់នរណាម្នាក់ដែលមានឋានៈទាបជាងនៅក្នុងពួកជំនុំ ឬអង្គការ ។
- វាតំរូវឲ្យមានការទុកចិត្តអ្នកដទៃជាមួយការទទួលខុសត្រូវដែលគេមាន ។
- ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចតែងតែរួមបញ្ចូលការជំរះបញ្ជី ។ អ្នកដឹកនាំនៅតែរក្សាអំណាចចុងក្រោយដដែល ដូច្នេះហើយ ទើបអ្នកដែលទទួលការផ្ទេរសិទ្ធិអំណាចត្រូវតែរាយការណ៍ដល់គាត់ជាប្រចាំ ។
- ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចត្រូវតែរួមបញ្ចូលការហ្វឹកហ្វឺន ការជួយផ្គត់ផ្គង់ និងការជួយគ្រប់គ្រង ដូចគ្នាដែរជួយផ្តល់នូវសម្ភារៈផ្សេងៗ

ដែលត្រូវការដើម្បីបំពេញនូវអ្វីដែលត្រូវបានតំរូវឲ្យធ្វើ ។

- ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដែលជាភាពប្រសើរបំផុតនោះ គឺជាការរួមបញ្ចូលទាំងការបង្កើននូវសេរីភាព និងការទទួលខុសត្រូវទៅលើពេលវេលា តាមដែលប្រាជ្ញានិងសមត្ថភាពនៃអ្នកដទៃមានការរីកចំរើន ។ ទីបំផុតថ្ងៃមួយគេនឹងមានសមត្ថភាពធ្វើគ្រប់ទាំងអស់ដូចដែលអ្នកធ្វើ - ហើយអាចធ្វើបានប្រសើរជាងអ្នកទៀតផង ។

ការផ្តល់សិទ្ធអំណាចៈ តើស្របតាមព្រះគម្ពីរទេ?

ចំលើយដ៏ខ្លីដែលចង់ឆ្លើយយ៉ាងស្វាហាប់គឺថា "ពិតហើយ"។ មានឧទាហរណ៍ខ្លះសំរាប់អ្នកយកមកររករកៈ

- ចូរឆែកមើល និក្ខមនំ ១៨ៈ១៣-២៧។ ម៉ូសេផ្ទេរការទទួលខុសត្រូវដល់ពួកចាស់ទុំ សំរាប់ការសំរេចចិត្តជាច្រើនដែលត្រូវការសំរេច ។
- សូមកត់សំគាល់ពីការដែលព្រះយេស៊ូវជ្រើសរើសមនុស្សឲ្យទទួលខុសត្រូវទាំងការតូច និងការធំ ។ មានគំរូជាច្រើនតាមរយៈដំណឹងល្អ មិនមែនគ្រាន់តែបញ្ជូនចេញនូវពួកសាវ័កតែប៉ុណ្ណោះទេសំរាប់ដំណើរបេសកកម្ម ប៉ុន្តែសំរាប់ការអនុវត្តន៍តូចៗនៅក្នុងការរស់នៅរាល់ថ្ងៃ ។
- ចាប់ផ្តើមនៅក្នុង កិច្ចការ ៦ៈ១-៧ យើងឃើញគំរូជាច្រើននៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចនៅក្នុងកិច្ចការរបស់ពួកសាវ័ក ។ កិច្ចការ ជំពូក៦ មិនមែនគ្រាន់តែជាគំរូនៃការផ្ទេរតែប៉ុណ្ណោះទេ ។ ប៉ុន្តែវាក៏ជាការពិពណ៌នាថា អ្នកដឹកនាំមានអាទិភាពច្រើន ហើយដើម្បីឲ្យមានសេរីភាព ដើម្បីផ្តោតទៅលើការនេះ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែប្រគល់ការទទួលខុសត្រូវសំរាប់កិច្ចការផ្សេងៗដល់មនុស្សផ្សេងទៀត

នៅក្នុងពួកជំនុំ ។ សូមកត់សំគាល់ផងដែរថាអស់អ្នកណាដែល ត្រូវបានផ្ទេរភារកិច្ចឲ្យធ្វើ ត្រូវតែមានគុណសម្បត្តិក្នុងការទទួល ខុសត្រូវការនោះ ។

- ប៉ុលបានផ្តល់ការទទួលខុសត្រូវដល់ស៊ីឡាស ធីម៉ូថេ ទីតុស ទីឃីគូស អេប៉ាប្រាស អេប៉ាប្រូឌីត អូនេស៊ីម និងភីលេម៉ូន អើរ៉ាសស្ទុស ហើយគ្មានការ សង្ស័យឡើយមានឈ្មោះជាច្រើន ទៀតដែលមិនបានសរសេរចុះ ។ តាមពិតទៅ សំបុត្រផ្ញើទៅ គ្រូគង្វាលអាចមានចំណងជើងរងមួយទៀតថា "ការផ្ទេរការ ទទួលខុសត្រូវ"។ ឧទាហរណ៍នៅក្នុង ២ធីម៉ូថេ ២:២ ការហ្វឹកហ្វឺន គឺជាសារៈសំខាន់ ដើម្បីការផ្តល់សិទ្ធអំណាចអាចអនុវត្តបាន ដើម្បីឲ្យមានមនុស្សជាច្រើនទៀត អាចបង្រៀនដល់អ្នកដទៃទៀត បាន ។

មធ្យោបាយមួយទៀតដែលទាក់ទងទៅនឹងសំនួរអំពី ការផ្តល់ សិទ្ធិអំណាចនៅក្នុងព្រះគម្ពីរ គឺសួរសំនួរនេះៈ "តើអាចទៅបានទេ ចំពោះក្រុមជំនុំណាដែលធ្វើតាមការណែនាំពីព្រះគម្ពីរសំរាប់ជីវិតពួកជំនុំ និងព័ន្ធកិច្ចដោយគ្មានការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច" ។ ចំលើយដ៏ស្វាហាប់នោះ គឺ "ទេ" ។ មានព្រះបន្ទូលជាច្រើនដែលបង្ហាញឲ្យយើងឃើញយ៉ាងច្បាស់ ថាអ្នកដឹកនាំពួកជំនុំត្រូវតែផ្តល់សិទ្ធិអំណាចទៅអ្នកដទៃ ។

- ប៉ុលបានពិពណ៌នាពីរូបកាយព្រះគ្រីស្តនៅក្នុង ១កូរិនថូស ១២។ គាត់មិនទុកការសង្ស័យឡើយ គឺរូបកាយត្រូវតែធ្វើការគ្រប់ផ្នែក ទាំងអស់ត្រូវតែ ធ្វើនូវអ្វីដែលបានបំពាក់បំប៉នឲ្យធ្វើៈ មេជើង ត្រូវតែធ្វើការជាមេជើង សួតជាសួត និងដៃជាដៃ ហើយតទៅ ទៀតដូចគ្នាដែរ ។ ប្រសិនបើមានតែផ្នែកមួយនៃរាង កាយមិន ធ្វើការដូចដែលបានកំណត់ឲ្យធ្វើ នោះរាងកាយទាំងមូលនឹង

មានការប៉ះទង្គិច ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត សមាជិកនីមួយៗនៅក្នុងពួកជំនុំមានតួនាទីនៅក្នុងពួកជំនុំ ។ ហើយអ្នកដឹកនាំត្រូវតែផ្ទេរការទទួលខុសត្រូវដល់អ្នកដទៃដើម្បីឲ្យដឹងពិតប្រាកដថាម្នាក់ៗមានចំណែកស្របទៅតាមអំណោយទានដែលពួកគេមានសំរាប់បំរើពួកជំនុំ ។ ប្រសិនបើគ្មានការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចទេនោះពួកជំនុំនឹងបរាជ័យក្នុងការប្រតិបត្តិការងារស្របទៅតាមការណែនាំរបស់ព្រះ ដែលតំរូវឲ្យពួកជំនុំមានលក្ខណៈដូចជារូបកាយ ។

- សូមកត់សំគាល់ភ្លាមៗទៅលើខនេះបន្ទាប់ពីសរសេរពីអំណោយទានផ្សេងៗសំរាប់ព័ន្ធកិច្ចរួចមកគឺនៅក្នុង អេភេសូរ ៤:១១ ។ ប៉ុលបាននិយាយភ្លាមៗថា អំណោយទានទាំងនេះគឺដើម្បីហ្វឹកហ្វឺនអ្នកផ្សេងទៀតសំរាប់ព័ន្ធកិច្ច ដើម្បីឲ្យរូបកាយទាំងមូលមានចំណែកការងារនៅក្នុងពួកជំនុំ ។ មនុស្សដែលមិនទទួលការហ្វឹកហ្វឺន (រៀបចំ និងបំពាក់បំប៉ន) គេមិនអាចធ្វើអ្វីបានទេ ។ ជំហានមួយទៀតបន្ទាប់ពីហ្វឹកហ្វឺន គឺការប្រគល់ការទទួលខុសត្រូវសំរាប់ផ្នែកណាមួយនៃព័ន្ធកិច្ច ។ ពេលខ្លះការផ្ទេរអាចកើតឡើងមុន ឬក៏កំលុងពេលហ្វឹកហ្វឺន - គ្មានមធ្យោបាយកំណត់ណាមួយច្បាស់លាស់ថា គួរនៅពេលនេះ ឬនៅពេលនោះដើម្បីឲ្យការនេះកើតឡើងនោះទេ គឺធ្វើយ៉ាងណាឲ្យគ្រប់គ្នានៅក្នុងពួកជំនុំមានចំណែកនៅក្នុងការបំរើទាំងអស់គ្នា ។
- ម្តងទៀត សាវ័កជាច្រើនជំរុញគ្រប់គ្នាទាំងអស់នៅក្នុងពួកជំនុំឲ្យស្រឡាញ់ និងបំរើគ្នាទៅវិញទៅមក ។ ការនេះអាចកើតឡើងដោយមានប្រសិទ្ធភាពបាននៅពេលដែលអ្នកដឹកនាំតែងតែចាត់

តាំងអ្នកដទៃទៅឲ្យទទួលតួនាទីជាច្រើនដែលត្រូវការបំពេញ ។ ពេលខ្លះមនុស្សគេស្ម័គ្រចិត្ត ប៉ុន្តែភាគច្រើនមនុស្សនៅរង់ចាំ រហូតដល់អ្នកដឹកនាំអញ្ជើញអ្នកដទៃឲ្យចូលរួម ហើយកំណត់ឲ្យម្នាក់ៗទទួលខុសត្រូវការងារចំៗណាមួយនៅក្នុងពួកជំនុំ ។ នេះគឺជាអ្វីដែលចង់និយាយអំពីការផ្ទេរ ។

ដូច្នេះនៅក្នុងព្រះគម្ពីរ ទាំងឧទាហរណ៍ និងទាំងការណែនាំ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចគឺមានតំលៃខ្ពស់ណាស់ ហើយគួរជំរុញយ៉ាងខ្លាំងជាទីបំផុត ។ តាមពិតទៅដូចដែលខ្ញុំបានសរសេរឡើងរួចមកហើយ ការផ្ទេរគឺជាសារៈសំខាន់ពេញលេញដែលមានពួកជំនុំបំពេញនូវអ្វីដែលជាបំណងព្រះហឫទ័យរបស់ទ្រង់ ចង់ឲ្យមានក្នុងគ្រប់ទាំងពួកជំនុំទាំងអស់ ។

ការផ្តល់សិទ្ធអំណាចៈ តើមានការអ្វីកើតឡើងប្រសិនបើ អ្នកដឹកនាំមិនអនុវត្តការនេះ?

នេះគឺជាលទ្ធផលខ្លះៗរបស់អ្នកដឹកនាំដែលមិនអនុវត្តការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចជាប្រចាំ:

- អ្នកដឹកនាំមានការជាច្រើនទៅមុខទៀតដែលគាត់ត្រូវធ្វើ លើសពីការដែលគាត់អាចធ្វើក្នុងពេលវេលាដែលគាត់មាន ។ អ្នកដឹកនាំនឹងក្លាយទៅជាអ្នកដែលមានការព្រួយបារម្ភខ្លាំង មានឧបស័គ្គស្រងាកចិត្ត និងបាក់ទឹកចិត្ត ហើយប្រហែលជាចង់រាថយជាឈ្លើយ ។
- អ្នកដឹកនាំអាចនឹងធ្វើការណា ដែលខ្លួនគ្មានគុណភាពល្អមសំរាប់ការនោះ ឬគ្មានអំណោយទាន ឬគ្មានជំនាញល្អមដើម្បីធ្វើវា ។ ហេតុដូច្នេះហើយការទាំងអស់នោះមិនអាចសំរេចបានល្អ ហើយ

គ្រប់គ្នាក៏ចាប់ផ្ដើមមានឧបសគ្គនៅក្នុងចិត្ត ។

- មានការសំខាន់ៗជាច្រើនដែលមិនសូវមានគេអើពើ ។ ការទាំងនោះមិនអាចធ្វើឲ្យបានសំរេចដោយព្រោះតែអ្នកដឹកនាំរវល់ខ្លាំងពេក ហើយដោយគ្មានពេលវេលាល្មម ។ ការទាំងនោះមានដូចជាៈ ការផ្សាយដំណឹងល្អ ការបង្រៀន និងការហ្វឹកហ្វឺននៅក្នុងការបង្កើតសិស្សហ្វឹកហ្វឺនអ្នកដទៃទៀតសំរាប់ព័ន្ធកិច្ច និងសំរាប់ការធ្វើការល្អ ការថែរក្សា និងការឃ្វាលមនុស្សទាំងអស់នៅក្នុងពួកជំនុំ ឬអង្គការនៃការអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការរបស់ពួកជំនុំ ។ល។
- សមាជិកពួកជំនុំមានការអស់ទឹកចិត្ត (ដោយព្រោះពួកគេចង់ជួយ ហើយចង់រួមចំណែក ប៉ុន្តែពួកគេមិនត្រូវបានអនុញ្ញាត) ឬពួកគេយល់ឃើញថាស្រួលជាងបើនៅខ្ជិល គ្មានអារម្មណ៍ ក្ដៅមិនក្ដៅត្រជាក់មិនត្រជាក់ ។
- សមាជិកពួកជំនុំខ្វះឱកាស និងបទពិសោធន៍ដើម្បីរៀនអំពីការទទួលខុសត្រូវថ្មីៗ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្មីៗ ក្នុងការរីកចំរើនចំពោះការដឹកនាំ បង្កើននៅក្នុងភាពរឹងមាំខាងជំនឿគ្រីស្ទបរិស័ទ និងយល់ដឹងដល់ការសំរេចចិត្តដ៏ឈ្លាសវៃក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ ។
- គ្រប់គ្នាក្លាយទៅជាអ្នកដែលមិនស្ដាប់បង្គាប់ព្រះបន្ទូល ។ អ្នកដឹកនាំនឹងមិនធ្វើតាមអ្វីដែលព្រះបន្ទូលតំរូវ គឺឲ្យផ្ទេរការទទួលខុសត្រូវ និងផ្ដល់ឲ្យនូវអ្វីដ៏ប្រសើរដែលគេអាចធ្វើបាន ដើម្បីឲ្យពួកជំនុំអាចអនុវត្តនៅក្នុងព័ន្ធកិច្ចគេរៀងៗខ្លួន ។ ក្រុមសមាជិកទទួលការហាមឃាត់មិនឲ្យធ្វើអ្វីដែលព្រះបានត្រាស់ហៅឲ្យពួកគេធ្វើ ។
- ធ្វើឲ្យសិរីល្អរបស់ព្រះមានព្រំដែន (ឧ. ប្រាជ្ញា – អេភេសូរ ៣:១០) តាមពិតទៅសិរីល្អរបស់ព្រះអង្គ គឺត្រូវបានបើកសំដែង

ឲ្យឃើញតាមរយៈពួកជំនុំដែលជារូបកាយ នៃព្រះគ្រីស្តឲ្យមានដំណើរការដូចដែលព្រះអង្គបានកំណត់ទុក - ជាពិសេសនៅក្នុងគ្រប់ទាំងសមាជិកដែលមានព័ន្ធកិច្ចរៀងៗខ្លួន ។

ការការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចផ្ទេរៈ តើមានការអ្វីកើតឡើង ប្រសិនបើអ្នកដឹកនាំអនុវត្តការនេះ?

នេះគឺជាអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនសំរាប់អ្នកដឹកនាំដែលអនុវត្តជាប្រចាំនូវការការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចៈ

- ការងារគឺត្រូវបានចែកចាយក្នុងចំណោមមនុស្សជាច្រើន ទៀត និងដើម្បីឲ្យគ្រប់គ្នាអាចបន្ថយពីការរវល់ដែលហួស កំលាំង ពីព្រោះលទ្ធផលនៃការការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច គឺស្ថិតនៅក្នុងភាពស្មើគ្នានៅក្នុងការចែកចាយការងារនៅក្នុងរូបកាយទាំងមូល ។
- ដរាបណាអ្នកដឹកនាំប្រគល់ការទទួលខុសត្រូវឲ្យដល់គេច្រើនប៉ុណ្ណា ខ្លួនរបស់គាត់មានភាពទំនេរច្រើនប៉ុននោះដែរដើម្បីផ្តោតទៅលើកិច្ចការងារជាចំបងផ្សេងទៀត ដូចជាការបង្រៀន ការហ្វឹកហ្វឺន និងការអធិស្ឋាន ការសំរបសំរួលការងារដល់អ្នកដទៃ ដើម្បីឲ្យគេរាល់គ្នាអាចជួយដល់អ្នកឯទៀតបាន ការដឹកនាំពួកជំនុំជាមួយនិម្មិត ប្រសើរជាងគ្រាន់តែរៀបចំការជាច្រើន ។
- ប្រសិនបើអ្នកដឹកនាំផ្តល់សិទ្ធិអំណាចផ្ទេរនិងបន្ទាប់មកសំរបសំរួលការជាច្រើន ដែលមនុស្សធ្វើនោះនឹងមានការរីកចំរើនគ្រប់គ្រាន់ ហើយនឹងមានការជាច្រើនទៀតដែលអាចសំរេចលទ្ធផល ។
- គ្រប់គ្នាអាចឈោងចាប់ការទទួលខុសត្រូវក្នុងកំរិតខ្ពស់ឡើងៗ ហើយដើម្បីឲ្យគ្រប់ៗគ្នាអាចអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនបាន

ទៀតផង ។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែលើបឡើងឲ្យមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ឡើង (ការសំរបសំរួល ការដឹកនាំ និងការហ្វឹកហ្វឺន ជាជាងការទទួលខុសត្រូវតូចៗប៉ុណ្ណោះ) ហើយការនេះជួយឲ្យយើងមានកន្លែងទំនេរសំរាប់អ្នក ដទៃដើម្បីពួកគេមានការទទួលខុសត្រូវកាន់តែធំឡើង និងអភិវឌ្ឍថែមទៀតនូវជំនាញ ប្រាជ្ញា និងការដឹកនាំរបស់ពួកគេ ។ ការប្រគល់ការទទួលខុសត្រូវជួយបង្កើតនូវមនុស្សថ្មីយ៉ាងប្រសើរដែលយើងអាចផ្តល់ឲ្យបាន - វាជួយឲ្យមនុស្សមានចលនាទៅមុខឆ្ពោះទៅរកសក្តានុពលដ៏ពេញលេញរបស់ពួកគេ ។

- ព្រះវិញ្ញាណបរិសុទ្ធប្រើបទពិសោធន៍ទាំងនេះជាប្រយោជន៍ ដល់ការបង្កើនភាពរឹងមាំរបស់យើង និងដល់ការអភិវឌ្ឍន៍អំណោយទានរបស់យើងសំរាប់ព័ន្ធកិច្ច និងការដឹកនាំ ។ បើគ្មានការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចទេ ផ្នែកនីមួយៗនៃព័ន្ធកិច្ចរបស់រូបកាយព្រះគ្រីស្ទនឹងមិនអាចដំណើរការបានល្អឡើយ ។
- នៅពេលដែលមនុស្សជាច្រើនបង្កើនការទទួលខុសត្រូវកាន់តែច្រើន ការជំរុញពួកគេសំរាប់ពួកជំនុំ-និងការបំរើនៅក្នុងពួកជំនុំកាន់តែមានការរីកចំរើនជានិច្ច ។
- ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចផ្តល់មកនូវឱកាសសំរាប់មនុស្សដើម្បីឲ្យមានចំណែកជួបប្រទះនូវការសំរេចចិត្តចំពោះបញ្ហា និងរឿងពិបាកៗផ្សេងៗ ដែលជួយបង្កើនគេនូវប្រាជ្ញា និងសមត្ថភាពដឹកនាំ ។
- ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចបង្កើនកំលាំងនូវរាល់ទំនាក់ទំនងរវាងអ្នកដឹកនាំ និងអ្នកដទៃ ហើយការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចនេះអាចមាន

ប្រសិទ្ធភាពបានល្អ លុះត្រាតែអ្នកដឹកនាំនោះចំណាយពេល ដើម្បីជួយផ្គត់ផ្គង់ដល់អស់អ្នកដែលខ្លួនបានផ្ទេរការងារ និងព័ន្ធកិច្ចឲ្យធ្វើ ។

- ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចតំរូវឲ្យមានការរៀបចំមាត្រដ្ឋាន និងសេចក្តីសង្ឃឹម ដែលនឹងអាចទទួលនូវការបង្កើនកំរិតថែមទៀតនៅពេលដែលពួកគេបានបំពេញកិច្ចការ និងព័ន្ធកិច្ចរបស់គេ ។
- ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច គឺជាការចាំបាច់សំរាប់ការបង្កើនរូបកាយក៏ដូចជាការធ្វើឲ្យពួកជំនុំមានដំណើរការ ហើយការងារនេះសព្វព្រះហឫទ័យណាស់ ។
- ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចសំដែងចេញនូវប្រាជ្ញា និងអំណាចរបស់ព្រះ នៅក្នុងនោះជាភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីផ្លូវរបស់ព្រះដែលល្អប្រសើរ ហើយទ្រង់ពិតជាមានអំណាចគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីធ្វើឲ្យអំណោយទានមានការ រីកចំរើនសំរាប់ព័ន្ធកិច្ចរបស់ព្រះអង្គនៅក្នុងគ្រប់គ្រីស្ទបរិស័ទម្នាក់ៗ ។
- ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចអាចមានដំណើរការបានប្រសិនបើរាស្ត្ររបស់ព្រះមានការអំពាវនាវសំរាប់ការរួបរួម ពីព្រោះការការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចនេះត្រូវការភាពសហប្រតិបត្តិការ និងការសំរបសំរួល ។ ដូច្នេះការការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចត្រូវការយ៉ាងខ្លាំងនូវការរួបរួមគ្នា ។

ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចៈ តើខ្ញុំអាចរៀនពីការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចបានដោយរបៀបណា?

ខ្ញុំបានចាប់ផ្តើមរៀនអំពីការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចបៀបណានោះនៅ

ពេលដែលខ្ញុំនៅជាយុវវ័យនៅឡើយ ។ ប៉ុន្តែខ្ញុំរកឃើញថាខ្ញុំនៅមានការជាច្រើនទៀតដែលខ្ញុំត្រូវរៀន ។ ខ្ញុំនៅតែធ្វើកំហុសជាច្រើន ។ កំហុសខ្លះៗទាំងនេះមានៈ

- ការពន្យល់របស់ខ្ញុំដល់អ្នកដទៃមិនបានច្បាស់លាស់ ដូចអ្វីដែលខ្ញុំចង់ឲ្យគេធ្វើ និងសំរេចលទ្ធផល ។
- ចង់ឲ្យគេធ្វើច្រើនហួសពេក ដោយផ្តល់ការទទួលខុសត្រូវថែមទៀតលើសពីកំលាំងដែលគេអាចទទួលបាន ។
- បន្ទោសអ្នកដទៃនៅពេលដែលគេធ្វើមិនបានល្អ នៅពេលដែលតាមពិតទៅជាកំហុសរបស់ខ្ញុំសោះ ដោយសូមឲ្យគេធ្វើច្រើន លើសជាងសមត្ថភាពពួកគេដែលអាចធ្វើបាន ឬដោយមិនបានផ្តល់ការណែនាំ ការហ្វឹកហ្វឺន និងការផ្គត់ផ្គង់គ្រប់គ្រាន់ ។
- មិនបានចំណាយពេលច្រើនល្មមជាមួយគេ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តគេ ហើយដើម្បីជួយបង្កើនសមត្ថភាពរបស់គេ ។
- ជ្រៀតជ្រែកហួសពេកដោយផ្តល់ការទទួលខុសត្រូវដល់គេ ហើយបន្ទាប់មកដកការទទួលខុសត្រូវពីគេវិញដោយប្រាប់គេពីអ្វីដែលគេត្រូវធ្វើ ។
- សង្ឃឹមពីអ្នកដទៃថាគេនឹងធ្វើការដូចជាខ្ញុំធ្វើបេះបិទ ។ វាមិនអាចកើតឡើងបានទេ ពីព្រោះមនុស្សតែងតែធ្វើការអ្វីមួយទៅតាមផ្លូវរបស់គេដែលអ្នកដទៃមិនអាចធ្វើតាមដូចបេះបិទនោះទេ ។

ប៉ុន្តែទោះបីជាខ្ញុំបានធ្វើកំហុសជាច្រើនក៏ដោយ ខ្ញុំត្រូវតែរក្សាការរៀនបន្តទៅមុខទៀតដើម្បីឲ្យមានការរីកចំរើន ។

មធ្យោបាយដែលប្រសើរដើម្បីរៀនពីការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចយ៉ាងណានោះ គឺការចាប់ផ្តើមផ្តល់សិទ្ធិតែម្តង ។ អ្នកអាចចូលច្រកនេះតាម ផ្លូវពីរៈ ចាប់ផ្តើមពីមនុស្ស ឬចាប់ផ្តើមជាមួយសេចក្តីត្រូវការ ។

១. ពិចារណាមនុស្សនៅក្នុងពួកជំនុំ ហើយសួរថាតើពួកគេម្នាក់ៗ អាចមានចំណែកយ៉ាងដូចម្តេចបាន ។ តើការទទួលខុសត្រូវអ្វីទៅ ដែលអាចផ្តល់ឲ្យគេម្នាក់ៗដែលពួកគេអាចកាន់កាប់បានជាមួយ ការហ្វឹកហ្វឺន និងការផ្គត់ផ្គង់គ្រប់គ្រាន់មកពីអ្នកដឹកនាំ ។

២. តើអ្វីទៅដែលជាសេចក្តីត្រូវការនៅក្នុងជីវិតពួកជំនុំ ដែលត្រូវការមនុស្សឲ្យមកទទួលខុសត្រូវ? តើអ្នកណាដែលត្រូវកំណត់ឲ្យទទួលខុសត្រូវចំពោះសេចក្តីត្រូវការនោះ?

អ្នកមិនអាចដោះស្រាយឲ្យមនុស្សទាំងអស់បានគ្រប់ទាំងសេចក្តីត្រូវការទាំងអស់ក្នុងពេលតែមួយបានទេ ។ នៅក្នុងពួកជំនុំជាមធ្យម ការធ្វើឲ្យបានរាល់សេចក្តីត្រូវការ និងរាល់មនុស្សគឺត្រូវចំណាយពេលយ៉ាងហោចណាស់ក៏ច្រើនខែដែរ ។ ជាធម្មតាអ្នកនឹងរកឃើញថា អ្នកដូចជាមិនទាន់ដឹងទេ តើអ្វីទៅដែលជាការប្រសើរសំរាប់មនុស្សខ្លះ ហើយអ្នកតែងតែមិនអាចរកឃើញនរណាម្នាក់សោះដែលអាចមកជួយដោះស្រាយជាមួយសេចក្តីត្រូវការជាក់លាក់ណាមួយនោះបាន ។

ប៉ុន្តែសូមកុំឲ្យបោះបង់ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចឲ្យសោះ ទោះបីការនេះពិបាក ឬចំណាយពេលយូរ - ឬអ្នកអាចនឹងធ្វើឲ្យមានកំហុសខ្លះនោះឡើយ ។ សូមចងចាំថា យើងត្រូវតែធ្វើការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច ប្រសិនបើយើងមានក្រុមជំនុំច្រើន ដែលមានសុខភាពល្អ និងរឹងមាំ ។ យើងត្រូវតែការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច ប្រសិនបើយើងមានក្រុមជំនុំច្រើន ដែលស្តាប់បង្គាប់ការណែនាំរបស់ព្រះសំរាប់ជីវិតពួកជំនុំ និងព័ន្ធកិច្ច ។

ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចៈ តើអ្វីដែលអ្នកបានដឹងរួចមកហើយ?

នេះគឺជាលំហាត់គំរូមួយដើម្បីជួយអ្នកឲ្យគិតអំពីការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងរៀនបន្ថែមទៀតអំពីការនេះ ។ វាស្ថិតនៅលើមូលដ្ឋាននៃ

គំនិតដែលគ្រប់គ្នា អានអត្ថបទនេះហាក់បីដូចជាបានមានការការផ្ដល់សិទ្ធិអំណាចប្រគល់ការទទួលខុសត្រូវរួចទៅហើយៈ

- សូមគិតនៅក្នុងពេលមួយដែលកន្លងទៅអំពីអ្នកដឹកនាំរបស់អ្នកបានប្រគល់ការទទួលខុសត្រូវអ្វីមួយដល់អ្នក ។ នេះគ្រាន់តែជាឧទាហរណ៍មួយដែលអ្នកចងចាំបានល្អ នៅពេលដែលអ្នកបំរើព្រះក្រោមអ្នកដឹកនាំរបស់អ្នកដែលតែងតែប្រគល់ការងារ និងការទទួលខុសត្រូវឲ្យអ្នកធ្វើ ។
- សូមពិពណ៌នាការមួយ ឬពីរតែប៉ុណ្ណោះដែលអ្នកដឹកនាំ ឬអ្នកចាត់ចែងរបស់អ្នកបានធ្វើមកលើអ្នកនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងដែលអ្នកគិតថាមិនបានជួយដល់អ្នកក្នុងខណៈពេលដែលអ្នកកំពុងរៀនសូត្រក្នុងការធ្វើការងារ ។ សូមសរសេរការនេះចុះ ។
- តើការអ្វីខ្លះដែលអ្នកដឹកនាំរបស់អ្នកបានធ្វើដែលអ្នករកឃើញថា វាពិតជាជួយដល់អ្នក? សូមសរសេរការនេះចុះ ។
- សូមផ្ដល់នូវបទពិសោធន៍របស់អ្នកផ្ទាល់ តើអ្នកប្រគល់ការទទួលខុសត្រូវដល់អ្នកដទៃយ៉ាងដូចម្ដេច ដើម្បីឲ្យគេមានការលើកទឹកចិត្ត ហើយអាចរីកចំរើនក្នុងសមត្ថភាព និង ប្រាជ្ញាបាន ដោយមានការកាត់បន្ថយបន្តិចម្ដងៗនូវសេចក្ដីត្រូវការខាងឯការគ្រប់គ្រង?

ក្នុងការធ្វើការឆ្លងកាត់សំនួរទាំងអស់នេះ អ្នកនឹងដឹងថាអ្នកបានដឹងខ្លះៗហើយអំពីការផ្ដល់សិទ្ធិអំណាចនេះ ។

ការផ្ដល់សិទ្ធិអំណាចៈ សំនួរខ្លះៗដែលត្រូវសួរ

តទៅនេះ គឺជាសំនួរដែលត្រូវពិចារណាក្នុងការដែលអ្នកសំរេចចិត្ត ថាតើគួរប្រគល់ការទទួលខុសត្រូវដល់អ្នកដទៃដោយរបៀបណា នោះ។

ចំណុចខ្លះៗទាំងនេះអាចបដិសេធបានប្រសិនបើភារកិច្ចនោះតូច (ឧទាហរណ៍ ទៅផ្សារទិញនំសំរាប់ការប្រជុំ) ។ ប៉ុន្តែបើការទទួលខុសត្រូវ ធំប៉ុណ្ណា ការពិចារណាអំពីសំនួរនេះរឹតតែត្រូវការខ្លាំងឡើងៈ

- តើមនុស្សនេះសង្ឃឹមឲ្យធ្វើកិច្ចការពិតប្រាកដណាមួយ ហើយតើលទ្ធផលអ្វីទៅដែលយើងចង់បានពីពួកគេ? តើការទទួលខុសត្រូវធំល្មមដែលគួរឲ្យយើងសរសេរពីមុខងារដែលត្រូវបំពេញ ។ ប្រសិនបើដូច្នេះមែនតើអ្នកណាជាអ្នកធ្វើក្រដាស់ពិពណ៌នាពីមុខងារដែលត្រូវបំពេញនោះ ។
- តើការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចនេះមានរយៈពេលពិតប្រាកដប៉ុណ្ណា? តើសំរាប់មួយថ្ងៃ ឬសំរាប់ប្រាំឆ្នាំ?
- តើអំណាចនៃការធ្វើការសំរេចចិត្តអ្វីដែលអ្នកប្រគល់ឲ្យពួកគេ? តើសេរីភាព និងព្រំដែនប៉ុណ្ណាដែលអ្នកបានផ្តល់ឲ្យពួកគេ? តើបានប្រាប់គេច្បាស់លាស់ទេអំពីការសំរេចចិត្តមួយណាដែលអ្នកត្រូវតែឲ្យពួកគេមកជួបអ្នកជាមុន និងការសំរេចចិត្តមួយណាដែលពួកគេអាចសំរេចចិត្តខ្លួនឯងបាន? (សូមចងចាំថា ការប្រគល់ការទទួលខុសត្រូវដល់អ្នកដទៃឲ្យធ្វើការសំរេចចិត្តច្រើនប៉ុណ្ណា ពួកគេនឹងមានឱកាសរីកចំរើនខាងឯប្រាជ្ញាច្រើនប៉ុណ្ណោះដែរ) ។
- តើការហ្វឹកហ្វឺនអ្វីទៅដែលគេត្រូវការ ហើយតើត្រូវផ្គត់ផ្គង់ឲ្យដោយរបៀបណា?
- តើធនធាន និងសម្ភារៈអ្វីខ្លះដែលពួកគេត្រូវប្រើ - រួមទាំងថវិកា និងមនុស្ស? តើអ្នកណាដែលជាអ្នកទទួលខុសត្រូវពិតប្រាកដក្នុងការផ្តល់ឲ្យនូវរបស់ទាំងនេះ?

- តើការជួយផ្គត់ផ្គង់អ្វីខ្លះដែលគេសង្ឃឹមចង់បានពីអ្នក និងមកពីអ្នកដទៃ? តើធ្វើយ៉ាងដូចម្ដេចក្នុងនាមយើងជាអ្នកដឹកនាំដើម្បីបញ្ជាក់ឲ្យគេដឹងថាគេនឹងត្រូវទទួលការលើកទឹកចិត្ត និងការជួយផ្គត់ផ្គង់យ៉ាងច្រើនពីអ្នក?
- តើពួកគេត្រូវបានទទួលការគ្រប់គ្រងយ៉ាងដូចម្ដេច? តើមានសេចក្ដីតំរូវអ្វីខ្លះដែលពួកគេត្រូវរាយការណ៍ត្រឡប់មកអ្នកវិញ? តើអ្នកនឹងត្រូវជួបគេញឹកញាយប៉ុណ្ណា? (ប្រសិនបើការទទួលខុសត្រូវនៅកំពុងបន្ត អ្នកដែលគ្មានបទពិសោធន៍នឹងត្រូវជួបគ្នាជារៀងរាល់សប្ដាហ៍ ហើយអ្នកដែលមានបទពិសោធន៍នឹងជួបគ្នាជារៀងរាល់ខែ) ។

ចំលើយទៅចំពោះសំណួរទាំងនេះគឺវាពឹងផ្អែកទៅលើមនុស្សម្នាក់ទៅមនុស្សម្នាក់ទៀត និងពីភារកិច្ចមួយទៅភារកិច្ចមួយទៀត ។

ការផ្ដល់សិទ្ធិអំណាចៈ គ្រូគង្វាលបីនាក់

តើគ្រូគង្វាលមួយណាក្នុងចំណោមគ្រូគង្វាលទាំងបីនេះដែលធ្វើការឆ្ពោះទៅរកការសាងសង់ពួកជំនុំដែលស្ថិតនៅលើមូលដ្ឋាននៃការណែនាំពីព្រះគម្ពីរ?

គ្រូគង្វាល កៈ ក្រុមជំនុំដែលគាត់ដឹកនាំគឺមានទំហំជាមធ្យម ។ មានពួកចាស់ទុំខ្លះដែលគ្រូគង្វាលជួបជុំប្រហែលជាបីទៅ បួនដងក្នុងមួយឆ្នាំ ។ ពេលខ្លះលោកគ្រូគង្វាលសូមឲ្យចាស់ទុំម្នាក់បង្រៀននៅក្នុងការសិក្សាព្រះគម្ពីររាល់អាទិត្យ ឬអធិប្បាយនៅថ្ងៃអាទិត្យ ។ គ្រូគង្វាលនេះមានការសប្បាយចិត្តណាស់នៅពេលដែលមនុស្សគេយល់ព្រមជួយ ហើយគាត់តែងតែទទួលការយល់ព្រមជួយពីអ្នកដទៃ ប៉ុន្តែគាត់មិនសូវសូមឲ្យគេជួយ ឬផ្ដល់ការហ្វឹកហ្វឺនឲ្យបានទៀងទាត់ទេ គឺគ្រាន់តែ

យូរៗម្តង ។ គ្រូគង្វាលនោះក៏ជាគ្រូសាលារៀនថ្ងៃអាទិត្យសំខាន់ម្នាក់ ហើយជាអ្នកដឹកនាំក្រុមយុវជនផង ។ គាត់មិនសូវយល់បានច្រើន អំពីគំនិតរបស់សាវ័កប៉ុលដែលនិយាយអំពីរូបកាយព្រះគ្រីស្ទ និង សមាជិកព័ន្ធកិច្ចនីមួយៗនោះទេ ដូច្នេះគាត់មិនបានបង្រៀនការនេះ ដល់ពួកជំនុំគាត់ឡើយ ។ គាត់ក៏បាននិយាយផងដែរថាទំនៀមទំលាប់ របស់សង្គមទទួលស្គាល់ថាអ្នក ដឹកនាំត្រូវតែធ្វើការច្រើនជាង គេទើបមានមនុស្សគោរព ។ គាត់រវល់ខ្លាំងណាស់គិតតែពីធ្វើការ ផ្សាយដំណឹងល្អ ។ គាត់មានបំណងចង់ឃើញព្រះបានទទួលនូវសិរី ល្អនៅក្នុងពួកជំនុំ និងសំរាប់ពួកជំនុំឲ្យមានការរីកចំរើន ។

គ្រូគង្វាល ខៈ គាត់ក៏ជាគ្រូគង្វាលម្នាក់ដឹកនាំក្រុមជំនុំដែលមាន ទំហំជាមធ្យមដែរ ។ គ្រូគង្វាលនោះតែងតែបង្កើនចំនួននៃអ្នកដែល ជួយនៅក្នុងការសិក្សាព្រះគម្ពីរតាមក្រុមព័ន្ធកិច្ចយុវជន និងសាលា រៀនថ្ងៃអាទិត្យ ។ គាត់តែងតែសូមមនុស្សឲ្យជួយសូម្បីតែភារកិច្ច តូចៗ ។ គាត់មានក្រុមចាស់ទុំ ហើយគាត់ជួបពួកគេយ៉ាងហោច ណាស់មួយឆ្នាំម្តង ដើម្បីពិភាក្សា និងយល់ព្រមជាមួយគ្នាសំរាប់ កិច្ចការធំៗផ្សេងៗនៅក្នុងជីវិតនៃពួកជំនុំ ។ ក្នុងមួយខែម្តងគាត់មាន ការហ្វឹកហ្វឺនមួយថ្ងៃ ពេលខ្លះសំរាប់ចាស់ទុំ ពេលខ្លះសំរាប់អ្នកផ្សាយ ដំណឹងល្អ ពេលខ្លះសំរាប់ក្រុមដឹកនាំ អ្នកបំរើ និងពេលខ្លះសំរាប់អ្នក ផ្សេងទៀត ។ គាត់តែងតែពិភាក្សា ជាមួយអ្នកដទៃអំពីអ្វីដែលពួកគេ គិតអំពីពួកជំនុំ ហើយចំណាយពេលច្រើនក្នុងការស្តាប់គំនិតរបស់ អ្នកដទៃនោះ ។ គោលដៅរបស់គាត់យ៉ាងហោចណាស់មានព័ន្ធកិច្ច ពីរបស់ពួកជំនុំដែលមានអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រាន់ ហើយមានសមត្ថភាព ក្នុងរយៈពេល៣ឆ្នាំដើម្បីជួយដល់គាត់មិនឲ្យចូលប្រឡូកក្នុងកិច្ចការ

ច្រើនពេក ទោះជាអីចឹងក្តី ក៏គាត់ត្រូវតែជួបជាមួយអ្នកដឹកនាំជាទៀងទាត់ ។ គាត់មានបំណងចង់ឃើញព្រះបានទទួលនូវសិរីល្អនៅ ក្នុងពួកជំនុំ និងសំរាប់ពួកជំនុំឲ្យមានការរីកចំរើន ។

គ្រូគង្វាល គ: ម្តងទៀតដែរមានក្រុមដែលមានទំហំជាមធ្យម ។ គ្រូគង្វាលនេះគឺជាអ្នកដឹកនាំដ៏ខ្លាំងម្នាក់ ។ ពេលខ្លះគាត់និយាយថា ព្រះបានចាក់ប្រេងតាំងគាត់ឲ្យក្លាយជាអ្នកដឹកនាំ ហេតុដូច្នេះហើយ បានជាគាត់គឺជាម្នាក់ដែលត្រូវធ្វើការសំរេចចិត្តទាំងអស់ ហើយគាត់មិនត្រូវបញ្ចូលនរណាម្នាក់ចូលទៅក្នុងព័ន្ធកិច្ច និងកិច្ចការពួកជំនុំឡើយ ។ គាត់និយាយថាការណែនាំអំពីចាស់ទុំនៅក្នុងសញ្ញាថ្មី គឺមិនសាកសមទៅនឹងប្រពៃណីយ៍របស់គាត់ឡើយ ហើយគាត់រកឃើញថាការដែលមានចាស់ទុំគឺតែងតែមានបញ្ហា ។ គាត់តែងតែប្រាប់ដល់មនុស្សអំពីអ្វីដែលក្រុមជំនុំត្រូវការ ប៉ុន្តែមិនដែលផ្តល់ឱកាសឲ្យពួកគេចែកចាយគំនិតដល់គាត់ឡើយ ។ គាត់មានទំលាប់ជាអ្នកដែលរិះគន់គេច្រើនដល់អស់អ្នកណាដែលគាត់មើលឃើញថាមានទំនាក់ទំនង និងមានគេគោរពនៅក្នុងព្រះវិហារ - ទោះបីជាគាត់ប្រគល់ការទទួលខុសត្រូវខ្លះឲ្យពួកគេធ្វើ ឬប្រសិនបើពួកគេធ្វើល្អចំពោះការងាររបស់គេក៏ដោយ ។ គាត់រហ័សក្នុងការបន្ទោសអ្នកដទៃ នៅពេលដែលមានការអ្វីមួយខុស ហើយគាត់ក៏ធ្វើការងារជាច្រើនដោយខ្លួនឯង ។ គាត់តែងតែអធិប្បាយអំពីព្រះបន្ទូលដែលទាក់ទងទៅនឹងការចុះចូលចំពោះអ្នកដឹកនាំ ។ គាត់មានបំណងចង់ឃើញព្រះបានទទួលនូវសិរីល្អនៅក្នុងពួកជំនុំ និងសំរាប់ពួកជំនុំឲ្យមានការរីកចំរើន ។

តើគ្រូគង្វាលមួយណាដែលធ្វើសមស្របជាងគេបំផុតទៅចំពោះការដឹកនាំតាមសេចក្តីបង្រៀនពីព្រះគម្ពីរ? តើមួយណាជាក្រុមជំនុំរីកចំរើនដោយដើរតាមព្រះគម្ពីរ?

ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចៈ រួចអស់ហើយឬ? មិនមែនទេ!

ចំណងជើងនៃអត្ថបទនេះនិយាយថានេះគ្រាន់តែជាសេចក្តីផ្តើមប៉ុណ្ណោះ ។ នៅមានការជាច្រើនទៀតដែលអាចនិយាយបាន ។ សូមឲ្យខ្ញុំលើកទឹកចិត្តដល់ ឲ្យអ្នកស្វែងរកឱកាស ដើម្បីចូលរួមសិក្ខាសាលារបស់គំរោងហ្វីកហ្វឺនធីម៉ូថេនៅក្នុងមេរៀនការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចនេះ នៅពេលដែលចាប់ផ្តើមជាថ្មីម្តងទៀតនៅក្នុងតំបន់របស់អ្នក ។