

ОГНИ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ

УСПЕШНЫЙ ПЕРЕХОД

Глория Крук, д-р философии

Посвящается
Новой Группе Мировых Служителей

Седьмое издание 2019

ШКОЛА ВНЕВРЕМЕННОЙ МУДРОСТИ

зарегистрирована как некоммерческая, освобожденная от налогов корпорация, IRS Code 501 (c) (3). Школа не допускает дискриминации по признаку расы, пола, цвета кожи, национального или этнического происхождения в администрировании образовательных политик, правил приема и всех школьных программ.

Школа Роберта Мюллера и Международный координационный центр Школы Глобального Мирowego Образования являются филиалами Школы Вневременной Мудрости.

Школа Вневременной Мудрости и все её виды служения поддерживаются за счет добровольных пожертвований. Взносы всегда приветствуются и не облагаются налогом.

ШКОЛА ВНЕВРЕМЕННОЙ МУДРОСТИ

6005 Royaloak Drive
Arlington, TX 76016-1035 USA

тел.-- 817/654-1018

e-mail -- gcrook9@gmail.com

вебсайт-- <http://www.theschoolofagelesswisdom.org/>

Вся графика взята с hubblesite.org

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВСТУПЛЕНИЕ	1
ПЕРВЫЙ ГРУППОВОЙ ОГОНЬ	3
ВТОРОЙ ГРУППОВОЙ ОГОНЬ	5
ТРЕТИЙ ГРУППОВОЙ ОГОНЬ	9
ЧЕТВЕРТЫЙ ГРУППОВОЙ ОГОНЬ	18
ОГОНЬ БИЗНЕС СТРУКТУР	22



ОГНИ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ

УСПЕШНЫЙ ПЕРЕХОД

Глория Крук, Президент-основатель первой Школы Глобального
Мирового Образования

Сегодня повсюду есть группы людей, организующиеся для достижения той или иной конкретной цели. И всегда определенные законы группового устремления будут сказываться на способности группы функционировать. Этот процесс продолжится до самого окончания действия группы, достигнет она своих целей или нет.

Когда группа людей решает начать проект или предприятие, предназначенные удовлетворить потребности населения в целом или для участия в эксперименте, результат которого будет полезен человечеству, эта группа, как правило, ничего не знает о дисциплинах, которые потребуются от ее участников. Предполагается, что самой заявленной цели будет достаточно, чтобы все пошло хорошо и появилась вся необходимая помощь для ее достижения.

Группа добровольцев основала Школу Роберта Мюллера в Арлингтоне, штат Техас, шестнадцать лет назад, в 1979 году. Школа стала полной альтернативой государственному образованию от яслей до средней школы. Эта школа первой внедрила всемирно известный учебный план Роберта Мюллера. Наблюдения за этим длинным экспериментом выявили конкретные групповые «тесты» или то, что получило название «Огни». Распознавание этих огней может быть полезным для любой группы, пытающейся привести в движение деятельность для достижения конкретных целей служения.

Поскольку немногие группы осведомлены о происходящих с ними процессах и о том, что будет требоваться от каждого ее участника, индивидуумы вступают в выбранную деятельность вслепую и часто встревожены процессом и не в состоянии выполнить предназначенную работу. Надеемся, что этот буклет будет полезен для групп, которые могут попытаться предпринять подобное усилие.

Четыре «Огня», описанные в этом буклете, будут признаны универсальными по своему воздействию, поскольку каждая группа имеет дело с одним или несколькими из них для достижения какой-либо цели. Если кто-то был вовлечен в какое-либо групповое начинание или проект в прошлом, он легко поймет, преуспела или потерпела неудачу его группа в прохождении каждого из этих испытаний.

Слово «огонь» означает «тепло», «горение» или «очищение». Здесь мы видим точное описание процессов прохождения этапов групповой работы от начала до успешного достижения групповой цели.

Вот четыре огня групповой работы в хронологическом порядке: 1) Вдохновение, 2) Посвящение, 3) Интеграция и 4) Единство. Каждый, участвующий в процессе продвижения к цели группы, должен пройти все эти испытания вместе с группой в целом. Важно отметить, что до тех пор, пока участник группы или группа в целом не будут вовлечены в какое-либо из испытаний, не пройдут его и не перейдут к следующему, групповая работа будет всячески страдать, а групповые цель и достижение будут под угрозой.

Переход может быть очень коротким процессом для одних участников и очень трудным для других, но именно группа и ее цель поставлены на карту в успешном прохождении каждого из Огней.

ПЕРВЫЙ ГРУППОВОЙ ОГОНЬ, ОГОНЬ ВДОХНОВЕНИЯ

Группа начинает с Вдохновения, иницилируя такое движение, как, например, Школа Глобального Мирowego Образования. Она имеет представление об основополагающих вещах и требованиях. «Огни» появляются не на данном этапе. Первоначальная группа или человек, собирающий группу, уже Вдохновлены целью и должны двигаться к ней.

Первые трудности возникают, когда инициативная группа начинает добавлять к заявленным начальным целям другие. Если участники сильно вовлекаются во второстепенные вопросы и не очень заинтересованы в первоначальной цели (или не Вдохновлены ею), это также движение к трудностям. Эти второстепенные вопросы могут диктоваться повесткой дня личности, будь то занятость, образование детей, угода близким друзьям и т.д. Если человек не Вдохновлен фундаментальной целью, выстоять во всех других Огнях ему будет трудно. Он будет постоянно жаловаться на то, что Вдохновленных участников будет оставлять невозмутимыми.

Главная волна Вдохновения накатывает изнутри человека и почти необъяснима для него; для того, кто ее ощутил, обратного пути нет. «За и против» интеллекта будут постоянной проблемой для того, кто не ощутил этого. Кому-то даже может показаться, что группа не пострадает от подобных сомнений, если они остались невысказанными. Однако игнорирование основного жизненного фактора указывает на серьезное состояние, поскольку тонкие силы и энергии являются, по крайней мере, такой же частью функции группы, как любая чисто физическая функция или выражение.

Пока в деятельности группы участвуют те, кто «не уверен» или имеет «опасения» относительно того, что группа имеет в качестве своей цели, эти установки будут противодействовать и создавать подводные течения сомнений, фактически, добавляясь к любой возникшей проблеме как стагнирующее пораженческое сознание - «я знал, что это не сработает».

Более того, на невдохновленных сотрудников в группе невозможно положиться; если их второстепенные проблемы не будут неразрывно связаны с первоначальной целью, они будут постоянным источником борьбы при прохождении группой следующих испытаний.

Принимая это во внимание и учитывая, что все вовлеченные стороны вдохновлены продвигаться вперед в создании чего-то вроде Школы Глобального Мирового Образования, следующий Огонь имеет большое значение. Если он не пройден успешно, весь проект будет остановлен.



ВТОРОЙ ГРУППОВОЙ ОГОНЬ, ОГОНЬ ПРЕДАННОСТИ

Как только группа признала, что предстоящая работа - это то, что каждый чувствует необходимым делать, всё приходит в движение. Принимаются решения о необходимых действиях. Обязанности распределяются между участниками группы, и каждый участвует в сотрудничестве в соответствии с индивидуальными способностями. Работа начата, когда способности участников перекрывают потребности.

В этот момент начинает вспыхивать второй Огонь. Каждый вдохновленный участник группы должен посвятить свои время и усилия проекту, чтобы достичь успеха. Именно на этом этапе второстепенная часть жизни группы вступает в борьбу с намеченной вдохновленной работой. Каждому участнику придется выбирать между многими вариантами использования времени, всегда предоставляя необходимую сумму для успеха вдохновленной работы - если они преданы вдохновенному начинанию.

Жизни участников группы различны, что предъявляет всевозможные требования ко всем по отдельности. До тех пор, пока необходимая работа выполняется без натяжек, все хорошо.

Проблемы появляются, когда люди считают, что личные жизненные требования мешают работе, и группа должна ждать, во всевозможных аспектах, пока «пропавший» участник заботится о других проблемах.

Мудрый духовный Учитель писал: «Если мы действительно хотим служить и быть полезными, нам нужно будет изменить образ жизни, чтобы выделить время для того, что действительно важно. Многие совершенно неосознанно живут в соответствии с изречением, «служи как удобно». Другие видят в этом проблему, но не находят свободного времени для того, что они хотели бы сделать. Чаще всего, не может быть найдено никакого решения, пока человек не решит

поставить жизнь служения на первое место, независимо от того, чем придется платить. Как только начались изменения, решения находятся».

«Неважно, сколько это будет стоить», кажется, понимается по-разному. И не означает «даже жизненно важное для личного должно быть отмечено». Но ответственность иногда трудно различить. Ситуация с двоюродным братом Джорджем, который останавливается в городе во время группового собрания, не должна характеризоваться как настоящая ответственность. Это, скорее, испытание преданности. Разве двоюродный брат не может чувствовать себя комфортно, пока кто-то вовлечен в важное для него другое?

Полезный вопрос для самоанализа, касающийся групповой жизни служения, звучит так: «Если бы у каждого участника группы было точно такое же отношение к этому вопросу, была бы групповая работа так же успешна или все-таки менее эффективна?»

Есть множество сугубо личных «обязанностей», которые не имеют ничего общего с истинными ценностями Вдохновенной Работы. Как то: «званный обед, который был организован несколько месяцев назад» или «детская футбольная игра», которую нельзя пропустить. И только для группы - различие между «правом» и «более высоким правом» будет постоянным тестом для служителя, который горит в Огне Преданности. Каждое решение должно иметь в основе ценности Работы. Это станет спонтанностью, когда служитель полностью подчинится Огню Преданности.

Здесь уместно привести цитату шедевра Гете:

Пока человек не решился, пока он колеблется,
он всегда готов отступить
и выбрать другой путь.

Для любого проявления инициативы
существует одна простая истина,

незнание которой убивает бесчисленные замыслы
и великие идеи:

в тот миг, когда человек решается на что-то,
Провидение тоже начинает действовать.

В помощь одному замыслу
случается много такого,
что иначе никогда бы не случилось.
Принятое решение влечет за собой целый поток событий:
полезных совпадений, встреч и предложений о материальной
поддержке,
в которые никто никогда бы не поверил заранее.

На что бы вы ни были способны,
чего бы вы ни надеялись достичь –
начните делать это!
Смелость влечет за собой гениальность,
силу и чудеса.
Начинайте прямо сейчас!

Для группы будет очевидно, если кто-то готов отложить работу в сторону из-за небольших личных проблем, или, другими словами, по-настоящему не предан. Эти участники могут быть полезны как приближенные помощники, но им нельзя доверять во всем. Они не прошли через Огонь Преданности и не смогли бы войти в третий Огонь.

Эти Огни, в их совокупности, могут длиться продолжительное время, в течение которого группа подвергается значительному напряжению. Истинное Вдохновение и истинная Преданность абсолютно необходимы для успеха, как это и обнаруживает каждая группа.

Формула любви

Сыны человеческие едины, и я один с ними.
Я стремлюсь любить, живя без ненависти.
Я стремлюсь служить, а не требовать
должного служения.
Я стремлюсь целить, а не вредить.

Пусть наградой за боль будут свет и любовь,
Пусть душа направляет внешнюю форму,
и жизнь, и события,
И раскроет в свете любовь –
основу всего происходящего.

Пусть придут видение и озарение.
Пусть откроется грядущее.
Пусть проявится внутреннее единство,
а внешняя разобщенность исчезнет.
Пусть любовь возобладает.
Пусть любят все.

ТРЕТИЙ ГРУППОВОЙ ОГОНЬ, ОГОНЬ ИНТЕГРАЦИИ

(также известный как «Познакомиться с вами поближе»)

Третий Огонь на самом деле самый трудный для каждого участника группы, поскольку влечет за собой такое духовное возрастание, через которое готовы пройти немногие. Именно во время этого Огненного испытания большинство групп распадаются или теряют на обочине участника, совершенно неспособного продолжить Вдохновенную, Преданную Работу. Вот истинная причина того, почему немногие группы сохраняют свой первоначальный состав. Часто, даже если первоначальные цели были достигнуты, Группа теряла и меняла участников, не смогших противостоять этому Огню.

Сначала Группа уверена в своей цели и знает, что все намерены достичь ее на данный момент. Когда же начинается ежедневная активная работа, все меняется.

Поскольку не существует совершенных людей, а все Служение на планете должно выполняться несовершенными людьми, именно в чередке дней взаимодействия между Вдохновенными, Преданными Работниками недостатки становятся очевидными друг другу. Это то, чего нельзя избежать.



«Несовершенства» проявляются на разных уровнях и в зависимости от точки зрения тех, кто их замечает. Единственное отношение, которое позволит Группе пройти через несовершенства, было бы: **«Я упущу из виду ваши очевидные недостатки, если вы пропустите мои - в то время как мы оба работаем над тем, что намеревались сделать».**

Когда возникает проблема между участниками группы, всегда следует «многословие». Оно похоже на словесные атаки и оборонительные уловки. Такие инциденты имеют длительный эффект в виде субъективного пятна на организованном устремлении. А групповая энергия уходит в сторону от Вдохновенной Цели, которой все преданы.

Некоторым, те недостатки, которые, по их мнению, они узрели, кажутся непереносимыми, и проблема усугубляется тем, что они говорят об этом другим в группе. Раскол возникает в тонких, невидимых энергиях группы, через которые будут течь удивительный зов к Работе. С этого момента и до тех пор, пока не произойдет исцеление, участники группы будут работать в стрессовом состоянии этого раскола, пытаясь выполнить вдохновенную, преданную работу. Это заставит видимые и невидимые уровни активности двигаться друг против друга.

Однако, будьте уверены, что нет ни одной группы, которая избежала бы этого "Огня"; и никто из тех, кто прошел на другую сторону, не прошел этого пути без шрамов, синяков и большей мудрости в результате неизбежных уроков, выученных за это время.

Расколы могут множиться, поскольку один за другим возникают трудности с реальными или воображаемыми недостатками какого-либо участника, и группа может разделяться внутри себя. Если яд раскола слишком жизнеспособен, группа в конечном итоге решит, что

проблема непреодолима. И Вдохновенная, Преданная Цель будет заброшена.

Многие группы совершенно не осведомлены о трех различных типах служителей. Есть те, кто работает более непосредственно из своей «головой», те, кто работает из своего «сердца», и те, кто достигли баланса энергии «голова» - «сердце». Первые два типа часто неправильно понимают друг друга. «Сердечность» не означает, что человек неразумен и не думает или чрезмерно эмоционален. Она просто означает, что в человеке будет преобладать «любовь» в отношении к деятельности, в то время как «головой» в качестве своей движущей силы имеют «волю». И то и другое необходимо, и если у работников недостает уравнивающей силы, работа пострадает. Им не очевидны перспективы друг друга, что ведет к предвзятости в отношении управления работой. Человек «головой» не способен любить, а человек «сердца» не лишен «воли», они просто выражают эти качества по-разному. **Если урок усвоен, и все осознали, что «разница» не мешает, но полезна для работы, много времени будет сэкономлено в попытках устранить недоразумения.** Вдохновенные Преданные служители должны понимать, что каждый участник группы приносит как активы, так и пассивы. Активы - это то, что будет использоваться в Служении Вдохновенной, Избранной Цели. А признание и невнимание ко всем недостаткам окажется Интегрирующим источником энергии, независимо от того, к какому типу относятся работники. Один тип не более вдохновен или предан, чем другой в отношении намеченной цели Группы.

Это самый тяжелый, даже болезненный Огонь, потому что вовлеченные в него подвергаются воздействию сил, которые не позволяют им оставаться прежними. Все давление со стороны поведения других участников и появление противоборствующих идей потребует корректировок. Эти изменения и есть то, что вызывает Огонь Интеграции. Испытание будет длиться до тех пор,

пока не будет достигнута полная гармония между Вдохновенными, Преданными Сотрудниками, или же они могут никогда не пройти через этот Огонь.

С практической точки зрения, после того, как группа людей начинает работать вместе на ежедневной основе, они очень хорошо узнают друг друга, и все различия проявятся. Должно быть сознательное понимание того, что эти различия являются частью человеческого существования, неизбежны и действительно полезны. Если это не понято, Вдохновенный Преданный Служитель сочтет Огонь Интеграции слишком тяжелым и решит покинуть проект. *И всегда это будет убеждение, что группа или какой-либо участник группы неправильно решали спорные вопросы.* В таком случае интеграция будет недостижима для этого участника. Группа могла бы извлечь уроки из этого опыта и продолжить движение к новой Преданности, но трансмутирующие силы Огня Интеграции не утихнут, пока все и каждый не осознают, что единственный способ достичь Вдохновенного Преданного Служения – это «непоколебимо продолжать в том же духе».

Человек, работающий в одиночку, будет просто избегать трудностей или откладывать вызовы путем всяких измышлений. Однако, когда те же самые силы действуют в группе, она должна решать проблемы в целом, поскольку все участники затронуты. Не может быть никакого «откладывания». Если группа не интегрируется перед лицом противоборствующих сил, результатом часто будет неудача. **Цель может быть достигнута, если сохранится достаточное количество участников и они смогут достичь Интеграции, тогда в этом Огне будет пройдена большая часть Групповой Работы.** Чаще всего мы услышим вздох облегчения от того, что стресс болезненной Интеграции пройден и Работа сделана, а также победный выдох освободительной Интеграции.



Итак, как же Вдохновенному и Преданному индивидууму быть с «неудобными» (для него) «путями» других участников группы? Во-первых, решение «уступить» первым должно появиться в сердце того, кто с этим столкнулся. Затем должно быть осознание того, что Вдохновенные Преданные Сотрудники являются частью Группы и чем-то полезны в Служении. **Прежде всего, не следует обсуждать сотрудников с другими участниками группы, чтобы получить подтверждение своей собственной оценки.** Оценка должна измениться - сотрудник, обладающий и плюсами, и минусами, должен быть принят с доброй волей, пониманием и признательностью в том, что все вы Вдохновлены и Преданы Служению. Такие **доброжелательность и благодарность** в конечном итоге затмят все опасения. Огонь Интеграции будет пройден и останется в прошлом.

Радость групповой работы начинает проявляться по мере того, как личные проблемы поглощаются Огнем Интеграции. Каждому возлюбленному сотруднику теперь доверяют «без слов»; все сотрудники вовлечены, Вдохновлены и Преданы как Служители Групповой Цели. Вдохновленная и Избранная Цель Группы считается жизненно важной, поскольку с Ней уверенно решаются все проблемы и задачи. Непрерывающаяся любовь и непоколебимое доверие развиваются по мере движения от вызова к вызову, от победы «достоинств» над «недостатками» каждого участника Группы.

Кто-то может быть сбит с толку тем фактом, что участник группы, как известно, создает серьезные проблемы для группы, - как можно «не заметить» реального ущерба, нанесенного кем-то? Помните, что многие проблемы тянутся из прошлого и связаны с другими Испытаниями. ЕСЛИ участник не Вдохновлен и не Предан, интеграция не будет достигнута.



Потенциал Добра растет в прямой зависимости от способности участников группы Интегрироваться в свою Вдохновенную Преданную работу. Это нелегко, поскольку люди в целом еще не способны «видеть сквозь» недостатки тех, с кем они ежедневно проводят свое время. Однако в случае Вдохновенной Преданной Группы основополагающее намерение Группы предоставляет постоянную Силу для преодоления недостатков, если отдельные участники будут использовать эту Силу, чтобы «видеть сквозь». Не обращайтесь на недостатки и **цените достоинства**. Держите все критические мысли при себе и **замените** их на уважение к достоинствам.

По мере движения к непоколебимому доверию сила Добра возрастает. Разделительные силы расколов иссякают. Группа развивает телепатическую связь, которая кажется чудотворной для сторонних наблюдателей. Было бы хорошо упомянуть здесь, что, хотя эти условия роста имеют место внутри группы, каждый участник

группы также обретает новую перспективу в отношении человечества в целом. Группа, достигая интеграции, также интегрируется с человечеством таким образом, который исключает любое разделение. Любовь, Сострадание и Понимание становятся ключевыми чертами расширения возможностей внутренне, среди участников Группы, и за ее пределами, в отношении всех других людей. Вдохновенная, Преданная и Интегрированная Группа находится на пути к Четвертому Огню Группового Единства.



ЧЕТВЕРТЫЙ ГРУППОВОЙ ОГОНЬ, ОГОНЬ ГРУППОВОГО ЕДИНСТВА

Как ожидается, будущее приведет гораздо больше Интегрированных Групп в данный Огонь. В настоящее время есть много индивидуумов, но слишком мало групп, которые прошли через Огонь Интеграции. Человечество приближается ко времени, когда Энергия Водолея выявит Единство. Духовное сознание, которое не проявляет разделяющего отношения благодаря присущей реализации Единства, проведет группу через этот Огонь.

В этом Огне будут выгорать индивидуальные мотивы. Это самый болезненный Огонь, поскольку он часто подразумевает отказ от того, что было ближе всего сердцу служителя.

Следует помнить, что, когда группа приближается к этому Огню как Вдохновенная, Преданная, Интегрированная Группа, каждый индивидуум уже успешно прошел через предшествующие Огни, а это более половины пути, - пути назад нет. Успех соседствует с настойчивостью.

Поставленная Цель должна быть достигнута через работу несовершенных людей.

По мере продвижения Вдохновенной Преданной и Интегрированной Группы Служителей иллюзия независимого существования сгорает. Осуществление субъективного Группового Единства - это поиск путей воздействия на сознание Участников Группы. Нет совершенных групп, отсюда и дилемма Огня Группового Единства. Сегодня нечасто найдешь группу Служителей, оставшихся в целостности и сохранности после предыдущего Огня Интеграции. Как это водится, участники считают интеграцию невозможной, обвиняя других в неспособности приспособиться к Вдохновенной, Преданной, Интегрированной Группе.

Помните, что ВСЕ служители являются Вдохновенными, Преданными, и в этом Огне они также Интегрированы с Группой. Они научились эффективно функционировать. И здесь возникают испытания того, какой выбор сделать в разных ситуациях. Служитель испытывает искушение провозгласить: «Конечно, выбрано Право, выбран Свет, выбрана Любовь, выбрано Добро, выбрана Свобода, и Истина выбрана над их противоположностями. Разве Группа могла выбрать иначе? »

Здесь должен быть задан вопрос: чья идея о «Праве?», Чья идея о «Свете», чья идея о «Любви?», Чья идея о «Добре?», Чья идея о «Свободе?» И чья идея об «Истине?»

Именно здесь бушует Огонь Группового Единства. Помните, что Огни всегда сжигают то, что является барьером в сознании между Группой и следующим шагом, который Группа должна сделать в своем Вдохновенном, Преданном, Интегрированном Служении.

Каждый участник группы ясно видит, что хорошего может принести конкретная групповая активность. У каждого есть личное видение, и каждое видение само по себе может показаться красивым и правильным. Но должен быть еще один тест, чтобы обнаружить действие, которое будет соответствовать Цели Вдохновенной, Преданной и Интегрированной Группы.

Выражение «в сознательной связности с Целым» может как-то описать правильное видение, обсуждение и действие, которое всегда ведет к *единодушию*. *Единодушие*, не из-за молчаливого согласия со стороны какого-либо участника, но из единогласного осознания «связности с целым».

Единодушие будет достигнуто через медитацию и созерцание. Там, где вышеупомянутая связность отсутствует в сознательной реализации Вдохновенного, Преданного, Интегрированного Участника Группы, бушует Огонь Группового Единства.

И все участники могут почувствовать и распознать действие или точку зрения, которые правильно соотносятся «со связностью с целым», когда они представлены другим Участником группы.

Когда участники группы прошли через Огонь Группового Единства, феноменальная и непостижимая Сила Добра проникает в этот процесс безграничной радостью, как основной подоплекой отношений, когда являет себя Вдохновенная, Преданная, Интегрированная и Единая Групповая Работа.



МАНТРАМ УЧЕНИКА

Я – точка света внутри большего
Света.

Я – струйка любящей энергии в
потоке божественной Любви.

Я – точка жертвенного Огня в
пламени Воли Бога.

И так пребывают.

Я – путь, по которому люди
достигают.

Я – источник силы, позволяющий им
выстоять.

Я – луч света, освещающий им путь.

И так пребывают.

И, пребывая так, возвращаются

И так пролагают пути людей,

И Бога узнано пути.

И так пребывают.

ОГОНЬ БИЗНЕС СТРУКТУР

После прочтения вышеизложенного критики заметили, что эти «Огни», по-видимому, имеют место в обычных офисах или в местах, где группа людей что-то делает вместе.

Разница же заключается в том, что в обычном бизнес-офисе работодатель будет разрешать конфликты методами управления, заботясь о нестабильных отношениях на рабочих местах, контролируя «Огни», и при этом сотрудники будут всего лишь подчиняться своему руководителю. Истинная интеграция не понадобится, хотя «Огни» действительно проявятся на субъективных уровнях. Вот почему почти в каждой деловой организации обнаружатся чудовищные сплетни. Тонкая атмосфера здесь полнится в основном непристойными потоками невысказанных и глубоко укоренившихся жалоб на коллег, работодателя, окружающую среду и способ ведения бизнеса. Удивительно, что предприятия достигают успеха, в то время как вовлеченные группы людей постоянно пребывают в Огне Групповой Работы. Но у работодателя есть возможность «уволить» любого, кто недостаточно хорош для выполнения работы.



Преодоление «Огней» становится личной **ответственностью** каждого участника специфически в тех случаях, когда призываются духовные энергии - для служения Богу, человечеству и развитию планеты. В противном случае работа никогда не будет завершена, как запланировано.

Нечасто упоминается, что каждый из Огней находится на определенном отрезке лестницы эволюции жизни, как и групповой работы, и место человека на этой лестнице будет говорить о его / ее способности функционировать в группе с разной интенсивностью «горения». Групповая работа форсирует процесс Преданности и с большой скоростью продвигает человека вперед, если во главе всего настойчивость.

Существует Пятый, и даже Шестой, Огонь, которые здесь не упоминаются, поскольку Огонь Группового Единства настолько далек, насколько большинство групп могут пройти в данный момент истории человечества. Последние два - Огонь Группового Ученичества и Огонь Группового Посвящения.

Работодатели:

Вдохновение, Преданность, Интеграция и Единство

Каков ваш бизнес? Обычно это не то, что действительно может Вдохновить сотрудников. Нет, только если это не «зеленая» работа или что-то, что может как-то улучшить жизнь планеты. Но если это обычный бизнес, который существует для удовлетворения некоторого полезного спроса со стороны общественности, через эту дверь войдет «вдохновение». Ваш бизнес удовлетворяет спрос, и вы хотите все сделать хорошо, поэтому бизнес будет процветать, и сотрудники найдут свою работу полезной во всех отношениях.

Ваш новый сотрудник должен понимать, что эта работа не только обеспечит доход, но и удовлетворит спрос «большой или не очень большой» группы людей. Это должно вызывать некоторый восторг в

его сознании. Если этого достаточно, чтобы *взволновать* работника, преданность делу может быть важнее, чем доход, который гарантировал бы наилучшее условие для *выполнения работы*. Это максимально близко, насколько вы можете ожидать, к Духовному Вдохновению, и этого будет достаточно, в случае бизнеса, чтобы пройти через первый Огонь, И ДАЖЕ второй, - работник будет «предан» работе и делать все возможное, чтобы быть на работе регулярно и выполнять работу с успехом.

Затем последует Огонь Интеграции, когда вы представите нового сотрудника коллегам. Если существует иерархическая структура, в которую войдет новый работник, укажите, кто будет его руководителем, а кто будет точно отвечать на возникающие вопросы. Если будет предусмотрен конкретный способ внести предложение по улучшению работы ИЛИ отношений, у вашего бизнеса будет больше возможностей преодолеть Огонь Интеграции. Вы, как Работодатель (а не Работники), несете ответственность за то, чтобы Огонь Интеграции мог преодолеть каждый Сотрудник.

Для этого может потребоваться пристальное внимание к отношениям и связям. Сотрудники не всегда могут быть абсолютно честными, особенно если они боятся расхождений, которые могут повлиять на их положение в организации. Индивидуальные оценочные встречи, проводимые на регулярной основе, где вы ставите «достоинства» выше «недостатков» «несовершенных людей», могут принести рост и гармонию в рабочий процесс. Но если у вас есть сотрудник, который постоянно «жалуется» на других, то вашему бизнесу выгоднее избавиться от него, а не взять на себя ответственность за изменение его характера. Ваш бизнес - ваша главная задача. Гармоничные отношения имеют первостепенное значение для поддержания максимальной эффективности дела, поэтому ваша наблюдательность и устойчивость достигнутой гармонии являются ключом к успешной интеграции вашей рабочей силы.

Наилучший вариант - это когда КАЖДЫЙ сотрудник знает причину существования КАЖДОЙ должности и ее полезности для компании. Поскольку работодателю нужно обладать доверием, чтобы знать, что происходит в тонких областях сознания, непосредственно касающихся гармонии среди сотрудников, ваша способность «видеть» проблемы, прежде чем они вызовут невидимые стрессы среди рабочей силы, очень важна.

Возможны два варианта: предпринимать что-то на этапе собеседования, прежде чем нанимать человека, или внимательно наблюдать за взаимоотношениями в работе. В любом случае вы контролируете ситуацию, и «увольнение» человека, который не может гармонично интегрироваться, является вашей прерогативой - используйте ее.

Если у вас теперь есть рабочая сила, которая посвятила себя организации и хорошо интегрирована в гармоничные отношения с коллегами, единственной проблемой, с которой вы можете столкнуться, является Огонь Единства, связанный с самим бизнесом. Вы, как работодатель, и только вы один, несете ответственность за то, чтобы бизнес действительно удовлетворял потребности и спрос. Это ваш личный «Огонь».

С этим «Огнем» позади и полностью преданной, интегрированной и слаженной рабочей силой вы владеете Единым Бизнесом и можете двигаться только вверх и вперед с величайшим успехом.

За подробностями, касающимися жизни Служения, обращайтесь к книгам Тибетца и А.А. Бейли, изданным Lucis Publishing Co., 866 United Nations Plaza, Suite 482, New York, New York 10017, США, книгам серии Агни Йога, изданным Agni Yoga Society, 119 W. 107th Street, New York, New York 10025, США, и книгам, изданным Wisdom Impressions, LLC, PO Box 13003, Roseville, MN 55113, США.

ВЕЛИКИЙ ПРИЗЫВ

Из точки Света, что в Уме Бога,
Пусть свет струится в умы людей.
Да сойдет Свет на Землю.

Из точки Любви, что в Сердце Бога,
Пусть любовь струится в сердца людей.
Да вернется Христос на Землю.

Из центра, где Воля Бога известна,
Пусть цель направляет малые воли людей,
Цель, зная которую, служат Учителя.

Из центра, что мы называем родом человеческим,
Пусть План Любви и Света осуществится,
И запечатана будет дверь, за которой зло.

Да восстановят Свет и Любовь и Могущество – План на Земле.

Великий Призыв - это всемирная молитва, переведенная на более чем 50 языков и диалектов. Это инструмент силы, чтобы помочь Плану Бога найти полное выражение на Земле. Использование Великого Призыва - акт служения человечеству и Христу. Он выражает определенные главные истины, которые все люди врожденно и естественно принимают.

