

社  
論

文／林永基

## 珍惜人才善用人才

**新的一年開始**，回顧過去主恩滿滿，我們能盡力獻上最好的給主，見證這一切都是主的賞賜，由衷感念主恩，激勵我們要更愛主，報答主恩。

但是如何報答主恩？當我們在回顧主恩滿滿的當中，若能反省過去一年有哪些聖工做得不夠仍需改進，就要求主指引，提出策略來，作為新的一年努力的方向，才足以回報主恩。

綜觀過去一年來聖工的發展，除了要有主的帶領之外，其次就是要重視人才的培訓。人通常重視事奉的方法，但主卻注重尋找好人才勝於方法的運用。

近百年來，主已為我們預備許多可用的人才；面對未來聖工的發展，我們要珍惜人才、善用人才，以推動所預定的各項聖工計畫。今提出下列幾項要點作為互勉。

### 一. 培育屬靈優質的人才

推動聖工需要屬靈優質的人才，這樣的人平時就非常看重讀經和禱告。神的話如同軌道，神的靈如同火車的動力，要使火車推動前進，兩者缺一不可。

今日神的僕人若是疏忽依靠聖靈的幫助，就無法明白主的旨意，容易按人意推動聖工，結果事倍功半，在事奉上必然產生極大的挫折感。

教會宜託付有使命感的聖工人員，落實讀經的推動，提出具體辦法，帶動同工們讀懂、讀活聖經，把經訓實踐在生活中，再與同工分享生活上的體驗，這樣才有益於靈命的成長。同時也要鼓勵同工們加強禱告，提出具體代禱的目標，定期檢討禱告是否得主的垂聽？一旦禱告蒙主垂聽就能增進信心，倚靠聖靈的帶領，必能勝任所擔負的聖工。

教會要重視聖工人員，落實這兩樣基本的靈修工夫，才能提升屬靈的素質，所作的事奉必能討主喜悅，就不落到人意的奉事。

## 二. 種籽人才培訓計畫

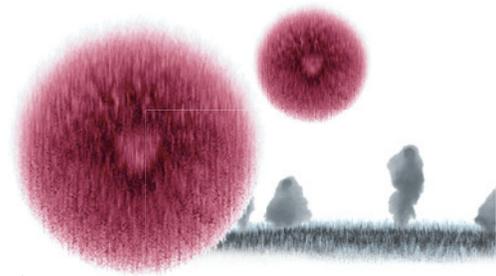
本會信徒若是從小信主，從年幼到20歲左右，已接受健全的宗教教育，擁有基本屬靈的知識，教會就要主動提供機會，讓他們能活用這些知識在事奉中。

教會應有具體計畫，以20-30歲年輕人為對象，透過家庭聚會小組的方式訓練他們基本的事奉，培養他們成為各項聖工的種籽人才。

家庭聚會是建立教會的起點，也是培養人才最佳的地方。家庭聚會在宣牧聖工上，能發揮下列四大功能：

1. 把迷羊找回來：透過聚會小組的成員，以團隊的力量帶領流失的信徒回到主的懷抱（參：徒二42）。
2. 把信仰傳下去：透過家庭聚會互動式的查經，從讀懂、讀活聖經，與同靈分享屬靈的體驗，並在生活中實踐經訓，這是傳承信仰具體有效的方法（參：約壹一3）。
3. 把愛心帶出來：鼓勵小組成員從最小的愛做起，發揮互助的精神，培養「你家的事就是我們大家的事」的這種責任心，讓同靈感受到教會更溫馨、更吸引人（參：林後八4）。
4. 把福音傳出去：小組成員得到愛的激勵，自然樂意帶領親友參加家庭聚會，讓未信的親友感受到教會處處有溫暖，並且能解決他們生活的難題，進而歸入主名下（參：腓一5）。

教會藉著家庭聚會小組的活動，可以託付這些青年從找回迷羊、發揮愛心、帶領慕道友，訓練他們策畫並動員小組成員共同完成被託付的聖工；接著訓練青年參與基本查經的帶領，熟練之後，再訓練他們講道的技巧，給予他們更多磨練的機會。



透過這些磨練，他們就能熟練教會基本的宣牧技巧，可以成為聖工的種籽人才，進而再推薦他們參與其他聖工，接受更深一層的磨練。

### 三. 事奉傳承培訓計畫

在種籽人才培訓之後，接著再以30歲以上的信徒為對象，培養他們成為聖工推動、策畫、執行的主要幹部；在真理的教導、宣道、牧養等聖工上作帶領的事奉，學習前輩美好的事奉經歷，成為好的帶領者，這是很重要的傳承。未來他們將成為重要聖工的負責人，或成為執事、傳道者的重要人選；美好事奉的傳承就不至於成為空談。

綜觀世界各地的教會，長執的數量與信徒數的比率可以說相當大的落差，由於長執數量的不足，難怪宣牧的工作都要落在傳道人的身上。

有些地方連一個執事都沒有，一般常有的藉口是人才不足，所以無法選出合乎聖經標準的人才。試問，我們是否用心去發掘人才？是否曾有計畫地在三年之內，作好訓練計畫，訓練出合乎聖經標準的人才？

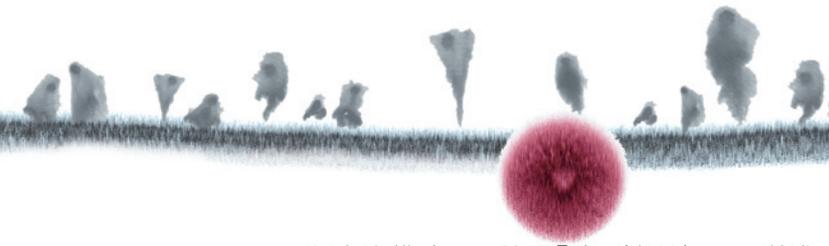
教會若能提出具體「事奉傳承培訓」的三年計畫，以培養出五個、十個的重要事工帶領者作為目標；三年之後，必能看到我們培養出來的人才，如同利巴嫩樹林中最好的木料——松木、柏木、黃楊木都被運來重建耶路撒冷，使聖殿美侖美奐，使聖城富麗堂皇（賽六十13）；這些被培養出來的人選就是承接重要聖工的負責人，或許他們也是成為聖職的好人選，他們將是促進教會發展的主要動力，見證本會所傳揚的生命之道，真的能有效地造就信徒在事奉中成長，在事奉上作好世代的傳承。

主已擁有天上、地上的所有權柄，我們要有信心，人才的培養不是能不能的問題，而是願不願意去做的問題。

### 四. 強化僕人在職訓練

傳道、長執、負責人是神的僕人，在建立美滿基督化的家庭上要成為信徒的典範，在推動聖工上要告訴眾信徒聖工發展的方向，讓大家齊心努力興旺福音；在真理教導上要足以讓眾信徒有能力防止世俗化的影響，才不至於迷失在世俗洪流當中（參：提前四16）。

神的僕人要負起上述的重責，就必須明白當代社會發展的趨勢，更要明白神的旨意，以因應時代環境的變遷，才不至於讓信徒流失了。



因此神的僕人要重視「在職訓練」，增進事奉的知識與屬靈的能力，在熟練聖工之後，發揮影響力，有效率地執行聖工，就能彰顯出屬靈的權柄。

2014年總會神學院與教牧處積極推動傳道者與長執的在職訓練，根據其職責的需求，擬定了訓練的內容；訓練採學分登記制度，可以避免重覆訓練的情形。訓練時，理論與實務兼顧，並且重視訓用合一，訓練之後，將按恩賜託付聖工。

參與在職訓練的僕人，要扎實地學習而非應付，才能有尊嚴且有效率地投入事奉，成為合乎神旨意的好僕人。

## 五. 運用菁英計畫

「興起，發光！因為你的光已經來到！耶和華的榮耀發現照耀你。看哪，黑暗遮蓋大地，幽暗遮蓋萬民，耶和華卻要顯現照耀你；祂的榮耀要現在你身上。萬國要來就你的光；君王要來就你發現的光輝。」（賽六十一-3），這是預言末後的真教會要成為世上的光，照亮黑暗的世界。這裡先知提到君王也要被吸引來到真教會，因為選民身分的尊貴遠勝於世上君王的身分，君王看到選民生命的尊貴就在於生命的更新（參：彼前一24-25）。這裡所提的君王可以指著現代社會菁英說的。

台灣早期教會的菁英：黃以利沙長老（政治家）、蔡聖民長老（教育家）、林悟真長老（醫生）等人，在宣道上發揮極大的影響力，教會在各地紛紛建立。今日主賜福教會，我們已擁有社會各階層的菁英，教會應整合這群菁英，向上層社會的菁英傳福音，必能產生更大的影響力。

宣道處設立校園福音中心，神學院負責推動各項議題研討會，藉此讓教會菁英有機會在上層社會中把福音傳開來。

## 六. 有效地建立人才庫

「身子是一個，卻有許多肢體；而且肢體雖多，仍是一個身子；基督也是這樣。」（林前十二12），說明了聖工多元化是必然的趨勢，每一位信徒各按恩賜服事，才能榮耀基督的身體。

本會「箴言詩篇聖樂團」能有效地整合各地教會的聖樂人才，陸續在國家音樂廳演唱，並且支援各教區的福音佈道事工，讓我們明白同心合意參與聖工的力量是何等的大；這是一個很好的典範。

為了面對老人化時代的來臨，本會埔里安老院、大林養護中心用心經營，以關顧老人的需求；在嘉義新港教會、花蓮山里教會、台東成功社區、和平社區相繼成立社區老人關懷中心，除了接待本會年長者，也接納未信的長者，讓大家都感受教會的愛心，進而認識主耶穌。

要辦好關懷老人的工作，是需要合格的社工人員、醫護人員、行政人員、與各類志工，需要這些有恩賜的同靈奉獻心力，齊心努力，把關懷老人的事工經營得更好，讓年長者活得精采，活得有尊嚴。今日我們若以愛心做在他們身上，明日我們老了，必能享受所付出的成果。

未來各地教會的長青團契勢必轉形為社區老人關懷中心，或是成立長青學苑以服務老人，那時就需要許多社工人員、醫護人員、行政人員，與各類志工的投入。我們期待大家發揮基督的愛，使教會成為真正無私的愛心活泉。

我們目前也推動不少的聖工，例如生命體驗營、生命教育、醫療宣道、關懷弱勢婦女、幼兒園等都需要許多人才的加入，因此總會行政處將進行信徒專長的調查，加以分類，成立人才庫，以利各項聖工的推展。

## 結語

「人才」在各行各業中是一項重要的資源，世界上的任何一個國家都不惜投下龐大的教育經費，以期提高人才的素質而富國強民。今日教會的發展亦然——不單以增加信徒數為滿足，且更致力於倍增使命感、肯為主犧牲，完成偉大使命的見證人。

牧者如同建造教會的工程師，他面臨許多無可避免的行政責任，而教會行政的獨特功能，乃是有效率地培養各項事工人才，好叫它能產生最大的屬靈能力，完成教會的大使命——使萬民作主的門徒。

深盼牧者能珍惜人才，盡神管家的職分，在聖靈的引導下善用人才，以「建立基督榮耀的身體——教會」為終極目標。

