

# ИСКУССТВО ПРАКТИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Джерри Моррисон

Не испытывайте неловкости, будоража людей. Наша работа - побудить людей к делам, которыми они никогда до этого не занимались. Чем больше я учу организовывать организации, базирующиеся на общины, тем больше я осознаю, что все они в сущности имеют те же самые проблемы. Независимо от того, обучаем ли мы сельскую группу в Огайо или организацию в гетто Чикаго, все они жалуются на отсутствие достаточного числа лидеров для выполнения работы. К сожалению, многие организации полагаются на небольшую группу лидеров для работы над всеми вопросами и сохранения организации. Организации, которые ведут себя подобным образом, могли бы также подписать свой собственный некролог.

Когда организации прекращают выявлять и растить новых лидеров, они прерывают свою организационную работу. Процесс выращивания лидеров и вопрос об организации является одним и тем же. Если ваша организация попала на проторенную дорожку постоянного использования одних и тех же лидеров, вам нужно оценить свою ситуацию и вернуться к организационным основам. Большое дело в вопросе организации - это то, что вы никогда не сможете сбиться с пути, возвращаясь в район и снова стучась в двери. Не посылайте только на места сотрудников, чтобы они стучались и брали интервью. Лидерам организации следует учиться, долгое время применяя навыки стука в двери и используя их ВСЕ ВРЕМЯ!

Ни один лидер не должен позволять себе держаться с таким важным видом, как будто он не собирается ходить пешком по району и поддерживать связи со своими соседями. Для тех, кто, может быть, забыл это или почти разучился, здесь помещен основной курс переподготовки по вопросам "стучания" в двери, распознавания потенциальных лидеров и пропаганды убеждений в дверях. Прежде чем сделать когда-либо шаг в районе, нужно найти основание для проведения встречи. Задайте себе эти вопросы:

1. Отслеживаем ли мы вопрос, который был поставлен в организации?
2. Идем ли мы, чтобы лучше узнать район и собрать новых обитателей?
3. Агитируем ли мы обитателей предпринять акцию по вопросу, по которому мы уже их убеждали?
4. Собираем ли мы информацию о противнике?
5. Собираем ли мы людей на собрание или мероприятие?

Как только вы определили, почему вы идете стучаться в двери, вы можете сделать выбор, проводить ли информационные или агитационные беседы. Независимо от того, вышли ли вы собрать информацию или агитировать по какому-либо вопросу или мероприятию, всегда помните, что нужно сосредоточить свое внимание на процессе стучания в двери. Независимо от того, какого типа беседу вы выбрали, ВСЕ беседы должны следовать правилу

"70%/30%": Очень простое правило "70%/30%" означает, что 70% ваших бесед должно быть потрачено на выслушивание и 30% - на разговоры. Основную часть 30% времени на разговоры вы должны выслушивать мнения, чтобы узнать, что побуждает вашего собеседника предпринять акцию.

Вероятно, единственной наиболее важной частью любой беседы в дверях является вступление. Каждый лидер и организатор должен, стучась в дверь, сыграть роль, так чтобы начать развивать свой собственный стиль или разговор по душам ("рэп"). Если у вас есть этот стиль разговора по душам, люди будут открывать вам свои двери и разговаривать с вами в тысячу раз охотнее. Помните, когда вы стучитесь кому-нибудь в дверь, у вас менее 30 секунд на то, чтобы доказать законность своего визита и убедить человека потратить некоторое время на разговор. Здесь приведены некоторые полезные советы, которые легко откроют эти двери.

1. Представьте себя как сосед или используйте связующее имя из этого квартала или из местной церкви.
2. Немедленно установите визуальный контакт и убедите их, что вы ничего не продаете.
3. Пожмите руку. Теперь для вас открыта дверь, и вы установили личный контакт.
4. Носите нагрудный значок организации и/или имейте при себе газеты или журналы организации, чтобы оставить им.
5. Будьте уверены в себе, положительны и никогда не проявляйте неуверенности в разговоре по душам. Любое колебание дает им основание закрыть дверь.

Что же мы хотим узнать, после того как нам открыли дверь и готовы нас выслушать? То, что мы пытаемся выяснить, это: решительно ли настроен данный человек по конкретному вопросу и как мы можем побудить его предпринять акцию. Хорошая линия поведения при расспросах - эффективное средство прояснения вопросов. Когда манера расспроса не находит отклика, измените ее на другую. Не прерывайте беседу слишком рано. Большинство людей не может легко говорить о том, что очень важно для них. Если у вас затруднения в том, чтобы люди открылись вам, попытайтесь применить одну из следующих тактик:

1. Говорите о том, как данный вопрос влияет на их детей. Это подействует лишь в том случае, если они на самом деле имеют детей.
2. Попробуйте подать вопрос под углом зрения, жизненно важным для собеседника. После детей самый быстрый способ вызвать интерес у человека - это говорить о деньгах.
3. Спросите людей, как выглядел район 15 лет назад и сравните с нынешней ситуацией.

4. Спросите их, если они думали над этим, согласились бы люди в пригородах на те условия, которые имеются в этом районе.

Ключ к проведению хорошей беседы состоит в том, чтобы попробовать как можно больше различных подходов. Не прерывайте беседы до тех пор, пока вы абсолютно не убедитесь, что нет способа привлечь этого человека. Последней стадией беседы является "завершение". Завершить беседу надлежащим образом - это само по себе искусство. Вы желаете убедиться, что вы пробовали всевозможные подходы, но вы и не желаете потратить столько времени, что уже не сможете пойти в оставшуюся часть района. Если беседа ни к чему не привела будьте готовы вовремя прекратить ее и пройти к следующей двери. Если беседа прошла хорошо, имеется несколько вариантов добиться привлечения человека. Если кажется, что люди несколько заинтересованы, спросите их адрес и номер телефона, с тем чтобы вы могли поместить их в список почтовых отправлений организации. Если они действительно взволнованы и проявляют интерес, спросите их, не могут ли они потратить несколько минут на то, чтобы выйти и поговорить вместе с вами с несколькими соседями в квартале. Если это слишком трудно для них, заручитесь их согласием посетить следующее собрание вашей организации. Не чувствуйте неловкости, будоража людей. Наша работа побуждать людей к делам, которыми они никогда до этого не занимались. Если они скажут "нет", вы ничего не потеряете, а если они говорят "да" - вы привлекли нового лидера для организации.

Наконец, если человек понимающий и хотел бы продвинуть конкретный вопрос, немедленно добивайтесь от него, чтобы он взял на себя роль ведущего на собрании в своем доме и помог вам собрать соседей на собрание. Никогда не оставляйте ничьего дома, не взяв с жильцов какого-либо обязательства. Это может быть получение их имени для вашего списка почтовых отправлений, получение другого контактного имени в общине или получение от них согласия вести собрание. Помните, что задача выявления и выращивания лидеров неотделима от организационного процесса. И ни один лидер или сотрудник не должен освобождаться от стучания в двери. Если вы сомневаетесь, вернитесь в район или на улицы.