

## **ВНЕШНЕЕ РУКОВОДСТВО:**

### **СТРАТЕГИИ ДЛЯ РАБОТЫ С ЛЮДЬМИ, КОТОРЫМ “НЕКОМФОРТНО ПРИ ИЗМЕНЕНИЯХ”<sup>1</sup>**

Поскольку женщины начинают работать в структурах своих политических партий или организаций гражданского общества, им важно понимать возможные препятствия, с которыми они могут столкнуться. Эти препятствия создадут барьеры для женщин в процессе их продвижения в работе и политике. Как все мы знаем, участие женщин в качестве активных участников политического процесса может быть чем-то новым для многих политических активистов, как мужчин, так и женщин. Многим людям не нравятся новые концепции и идеи, потому что новое означает «изменение». Часто многие люди не доверяют изменениям. Следовательно, основным препятствием на пути продвижения женщин в организации часто будут люди, с которыми они должны работать.

Людей, которым «некомфортно при изменениях», объединяют определенные черты. Этих людей можно найти в любой рабочей среде и организованной группе, будь то социальная, религиозная, политическая, неправительственная организация или профсоюз. Как правило, этих людей можно разбить на следующие категории:

1. “*Знает всё*”: человек, который знает всё обо всём.
2. “*Хранитель*”: человек, который ничего не впускает и не выпускает. Очень обеспокоен поддержанием статус-кво.
3. “*Тот, кому должны разрешать*”: человек, который не может действовать без разрешения вышестоящего органа, никогда не хочет сам принимать решение.
4. “*Занятая пчела*”: человек, который говорит, что он/она слишком заняты, чтобы вовлекаться во что-либо.
5. “*Господин-нет*”: человек, у которого всегда негативный настрой.
6. “*Эго*”: человек, который связан с организацией во имя своих личных интересов.
7. “*Контролер*”: человек, который всегда держит все под контролем, он/она как правило запугивает других.
8. “*Я сделал это*”: человек, который всегда приписывает себе чужие заслуги.
9. “*Новое лицо*”: человек, который является новым в организации, которому не хватает уверенности, но который хочет участвовать и быть вовлеченным в партийную/организационную работу.

Женщины-активистки могут использовать следующие стратегии при встрече с вышеуказанными типами людей:

---

<sup>1</sup>Подготовлено на основе: Национальный демократический институт, Семинар по развитию женского руководства, *Стратегии по работе с членами партии, которым “некомфортно при изменениях”*, Сара Х. Дженкинс (Sarah H. Jenkins) и Кэрен Гэйнер (Karen Gainer).

1. *“Знает всё”*: человек, который знает всё обо всём.
  - a) попросите их поделиться своими знаниями, чтобы они почувствовали себя самоутвердившимися на своем месте
2. *“Хранитель”*: человек, находящийся на должности, которая контролирует поток информации к лицу, находящемуся на руководящей должности.
  - a) Если это возможно, найдите другой способ передачи информации лицу, которое принимает решение.
  - b) Ждите момента для прорыва блокады.
  - c) Найдите близкого Хранителю человека, например друга/коллегу, и попросите их вмешаться от вашего имени.
  - d) Предоставьте Хранителю информацию, чтобы они почувствовали себя частью процесса, попросите их представить свои предложения и рекомендации.
3. *“Тот, кому должны разрешать”*: человек, который не может действовать без разрешения вышестоящего органа, никогда не хочет сам принимать решение.
  - a) Найдите кого-то из вышестоящего органа, и побудите его принять решение.
  - b) Попытайтесь создать «безопасные условия» для того, чтобы «он» чувствовал себя комфортно и безопасно перед тем, как принимать решение, например, предоставьте информацию и спросите его мнение.
  - c) Если это возможно, помогите ему с поддержкой, объяснениями, временем и мерами, которые необходимы для него/неё для того, чтобы принять решение.
4. *“Занятая пчела”*: человек, который говорит, что слишком занят для того, чтобы помочь вам.
  - a) Найдите кого-то другого, кто захочет работать с вами.
5. *“Господин-нет”*: человек, у которого всегда негативный настрой.
  - a) Всегда будьте позитивными и всегда делайте то, что должно быть сделано.
  - b) Всегда окружайте себя людьми, которые разделяют ваш позитивный настрой.
  - c) Попытайтесь включить “Господина-нет” в свой рабочий проект и окажите поддержку. Возможно, своей поддержкой вы сможете изменить отношение “Господина-нет”.
6. *“Эго”*: люди, которые связаны с партией во имя своих личных интересов, и которые не хотят работать.
  - a) Избегайте совместные проекты с ними.
  - b) Если вам приходится с ними работать, работайте в команде с сильным руководителем.
  - c) Если вы являетесь руководителем команды, поручите “Эго” маленькое задание, которое не ослабит проект, если задание не будет выполнено или будет выполнено неправильно.
  - d) Всегда оценивайте людей, которые в действительности выполнили работу.
7. *“Контролер”*: человек, который всегда держит все под контролем, он/она, как правило, запугивает других.

- a) Всегда будьте позитивными и всегда делайте то, что должно быть сделано.
  - b) Предоставьте “Контролеру” информацию, чтобы они почувствовали себя частью процесса, попросите их представить свои предложения и рекомендации.
  - c) Найдите близкого “Контролеру” человека, например друга/коллегу, и попросите их вмешаться от вашего имени.
  - d) Найдите кого-то из вышестоящего органа, кто бы мог посодействовать, чтобы “Контролер” работал с вами.
  - e) Найдите кого-то другого, кто захочет работать с вами.
8. “Я сделал это ”: человек, который всегда приписывает себе чужие заслуги.
- a) Всегда отдавайте копию вашей идеи, программы или части сделанной работы одному или более сторонникам внутри организации/партии перед тем, как отдать ее в руки “Я сделал это”.
  - b) Будьте уверенными в себе, умейте постоять за себя и указать на выполненную вами работу.
9. “Новое лицо”: человек, который является новым в организации, которому не хватает уверенности, но который хочет участвовать и быть вовлеченным в партийную/организационную работу.
- a) Всегда направляйте “Новое лицо” работать с сильным руководителем, с тем, кто будет учить и направлять этого человека.
  - b) Всегда хорошо обучайте их, всегда мотивируйте и поощряйте их для того, чтобы они росли и совершенствовались.

Все мы знаем, что описанные выше характеристики не встречаются именно в таком виде в конкретных категориях людей. На самом деле женщины могут встретить людей, которые отражают характеристики нескольких вышеуказанных категорий.

Маловероятно, что женщины-активистки смогут определить людей, которым “некомфортно при изменениях“ на первом же собрании. Но почти гарантировано, что они столкнутся с несколькими вышеописанными категориями людей во время своего продвижения в работе и политике.