Однохвилинний служитель

I. Пошук

Жив колись один кмітливий юнак, який прагнув знайти ефективного церковного керівника. Йому хотілося поспостерігати за його роботою, щоб і самому колись теж таким стати. Його пошуки розтяглися на довгі роки та провели його найвіддаленішими куточками землі. За цей час він побував і в маленьких містечках, і в столицях могутніх держав і почав бачити, яке є розмаїття способів, як одні люди керують іншими.

Проте він не завжди був задоволений з того, що бачив. Він бачив чимало «жорстких» керівників, завдяки чиїй роботі вигравали їхні організації, хоча програвали люди. Нерідко начальники, які цими людьми керували, вважали себе добрими управлінцями, але підлеглим чомусь здавалося інакше. Зустрічалося цьому юнакові чимало «добреньких» керівників, у яких, здавалося, вигравали їхні команди, але програвали організації. Люди, які працювали під їхнім керівництвом, нерідко вважали їх добрими управлінцями, але ті, під чиїм керівництвом працювали вони самі, мали щодо цього певні сумніви. Це все непокоїло молодого чоловіка. Створювалося враження, що більшість християнських керівників у світі **турбувалися** у першу чергу **про результати, а не про людей**. До того ж усього, він дійшов одного висновку: **«Занадто часто керівники витрачають забагато часу на працю і зовсім недостатньо — на керування»**.

Нарешті він повернувся додому — втомлений і розбитий. Він уже почав було сумніватися, чи існують взагалі у світі ефективні церковні керівники, і тут випадково почув про одного особливого пастора, який, як не смішно, жив у сусідньому містечку. Юнак вирішив поїхати туди та побачитися з ним особисто. Коли він приїхав до церкви того пастора, виявилося, що пастор якраз проводить ділову зустріч. Юнак дочекався перерви та відрекомендувався пастору. Прізвище пастора було Достославний. Він дав вказівки своєму заступникові щодо продовження зустрічі, а сам повів юнака до сусідньої кімнати, запросив його сісти та запитав: «Чим я можу вам допомогти?»

II. Однохвилинний служитель

Юнакові понад усе хотілося зрозуміти, наскільки ефективним керівником був цей пастор. Згадавши свій висновок щодо того, як мало часу керівники віддають керуванню, він вирішив почати з такого запитання: «Чи регулярно ви проводите наради зі своїми підлеглими?» — «Так, проводжу регулярно — раз на тиждень у середу з 9:00 до 11:00». У юнака все аж похололо всередині. Здається, тут знову глухий кут. За такий короткий час нічого путнього, звісно, не досягнеш. «А що ви робите на цих зустрічах?» — вирішив він поцікавитися. «Я слухаю звіт моїх ключових працівників про їхні досягнення впродовж минулого тижня, їхній аналіз проблемних ситуацій, а також огляд того, що ще необхідно зробити. Далі ми розробляємо плани та стратегії на наступний тиждень». «А чи є ті рішення, які ви приймаєте на таких зустрічах, обов'язковими до виконання і для вас, і для всіх інших працівників?» — запитав юнак. «Звісно, що так! — вигукнув пастор. — Інакше навіщо проводити такі зустрічі взагалі?» — «Тоді вас можна вважати таким керівником, який безпосередньо залучається до роботи?» — продовжував запитувати юнак. «Якраз навпаки, — заявив пастор. — Я не підтримую того, щоб керівник брав участь у прийнятті колективних рішень». «Навіщо ж тоді ви проводите ці зустрічі?» — «Я ж уже вам сказав, — відповів пастор Достославний. — Любий юначе, будь ласка, не змушуйте мене повторюватися — так ми гаємо і мій час, і ваш». Він повів далі: «Ми працюємо задля досягнення результатів. Мета цієї церкви — це проголошувати Євангеліє та робити людей учнями. Якщо ми організовані, то ми значно ефективніші».

Тут юнак дуже заінтригувався. Він розповів пастору про свої подорожі цілим світом і про свої спостереження за християнськими керівниками. Він поділився своїми думками про те, що певні керівники, як видавалося, краще вміють працювати з людьми, а інші здатні здобувати кращі результати, проте дуже мало є таких, які вміли б робити і одне, й інше. «Часто доводиться таке чути», — розмірковував уголос пастор. Потім він звівся на ноги й почав крокувати по кімнаті. «А як мені досягати результатів, якщо не через людей? Я турбуюсь і за людей, і за результати. Вони ж ідуть пліч-о-пліч. Подивіться сюди, юначе, — пастор подав своєму гостеві пам'ятний знак, зроблений табличкою. — У мене він стоїть на столі, щоб нагадувати мені цю практичну істину». На табличці було написано: *«Люди, задоволені собою, досягають добрих результатів»*. Поки юнак розглядав пам'ятний знак, пастор Достославний сказав: «Згадайте себе. Коли ви найкраще працюєте? Коли вам приємно, коли ви собою задоволені? Чи коли навпаки?» Юнак покивав головою, бо зараз він почав бачити очевидне.

Він задумався на якусь хвильку, а далі запитав: «Але як так? Якщо ви і не „жорсткий“ керівник, і не „добренький“, то який тоді?» «Усе дуже просто, — відповів пастор без жодних вагань. — Я _____ служитель». На обличчі юнака з'явився подив. Йому ніколи не доводилося чути про однохвилинних служителів. «Хто-хто?» Пастор розсміявся і сказав: «Однохвилинний служитель. Я так себе називаю тому, що у мене йде дуже мало часу на те, щоб отримати від людей великі результати». Запримітивши сумнів на обличчі гостя, він сказав: «Ви мені не дуже вірите, правда? Ви не вірите, що я дійсно однохвилинний служитель». «Мушу визнати, що мені важко щось подібне навіть уявити собі», — сказав у відповідь юнак. Пастор знову засміявся та відказав: «Слухайте, якщо ви справді бажаєте довідатися, який я пастор, то краще підіть і розпитайте моїх людей».

Він сів за стіл і почав щось писати. За якусь мить він дав юнакові аркуш з такими словами: «Ось тут імена шести ключових осіб у моїй церкві, вони безпосередньо мені підпорядковані». «А з ким з них мені слід поговорити?» — запитав юнак. «Це вже вам вирішувати, — зазначив пастор. — Вибирайте будь-кого. Можете поговорити з ким завгодно з них, навіть з усіма». «Я мав на увазі, з кого розпочати?» — «Я ж уже вам казав, що не приймаю рішень за інших, — твердо сказав пастор. — Самі вирішуйте». Він підвівся й провів гостя до дверей. «Ви мене просили — і не раз, а двічі — прийняти за вас просте рішення. Чесно кажучи, юначе, це дещо дратує. Не просіть мене повторюватися. Або виберіть когось і беріться до справи, або шукайте ефективних церковних керівників деінде».

Гість був приголомшений. Йому було незручно — страшенно незручно. Він ніяково замовк, і ця хвилина тиші видалася вічністю. Потім однохвилинний служитель зазирнув юнакові у вічі й мовив: «Ви хочете знати, як управляти людьми, і це викликає у мене захоплення». Пастор потиснув гостеві руку і мовив із теплотою в голосі: «Якщо після розмови з моїми людьми у вас з'являться якісь запитання, приходьте до мене. Я ціную ваше зацікавлення та бажання навчитися управління. Знаєте, я навіть хотів би подарувати вам концепцію однохвилинного служителя. Колись її подарували мені, і відтоді у мене все змінилося. Я хотів би, щоб ви її зрозуміли повною мірою. Якщо вона вам сподобається, то колись і ви забажаєте стати однохвилинним служителем». «Дякую», — тільки й спромігся вимовити юнак, і з якоюсь остовпілістю вийшов з церкви пастора Достославного.

III. Однохвилинні цілі

Юнак проглянув отриманий перелік імен і вирішив поговорити з трьома: братом Тимофієм, проповідником Петром і дияконом Давидом. Коли він зайшов на роботу до брата Тимофія, він побачив усміхненого чоловіка середніх літ. «Ну що, познайомилися з нашим пастором? Чоловік як треба, правда? Він вам розповідав про однохвилинного служителя?» — «Звісно! Але ж це не правда?» — запитав юнак.

«Щонайщиріша правда — і не сумнівайтеся! Я його рідко коли бачу». «Тобто ви ніколи від нього не отримуєте ніякої допомоги?» — юнак ніяк не міг зрозуміти, що до чого. «По суті дуже мало, хоча на початку нових завдань або відразу після того, як мені доручають якісь нові обов'язки, він зі мною таки проводить трохи часу. Саме тоді й відбувається встановлення однохвилинної цілі». «Установлення однохвилинної цілі… Що це таке? — здивувався юнак. — Він сказав мені, що він однохвилинний служитель, але жодним словом не згадав про вставлення однохвилинної цілі». «Це перший з трьох секретів однохвилинного служіння, — відказав брат Тимофій. — Розумієте, у більшості організацій, коли запитаєш у працівників, чим вони займаються, почуєш одне, а запитаєш їхнього начальника — почуєш щось інше. Та навіть і мені самому доводилося працювати в таких організаціях, де будь-які збіги між тим, як я уявляв собі свої обов'язки і як їх бачив мій начальник, були чисто випадковими. І потім мені бувало непереливки за те, що я не виконував справ, які я навіть і не знав, що були мені доручені». «А у вашій церкві таке трапляється?» — запитав юнак. «Ні! — відповів брат Тимофій. — Такого у нас ніколи не було. Однохвилинний служитель завжди чітко пояснює, у чому полягають наші обов'язки і за що саме ми маємо давати звіт».

«А як він це робить?» — так і кортіло довідатися юнакові. «Ефективно», — усміхаючись, відповів брат Тимофій. Він почав пояснювати: «Після того, як він розповів мені, що треба зробити, або як ми з ним домовилися про якесь завдання, кожну ціль записуємо так, щоб на це йшло не більше, ніж одна сторінка. Однохвилинний служитель уважає, що для формулювання цілі та того, що вважати за прийнятне її виконання, потрібно не більше 250 слів. Він наполягає на тому, щоб формулювання були такими, що їх можна було прочитати за хвилину. Один примірник залишається у мене, ще один — у нього, щоб не було ніяких двозначностей і щоб ми обидва могли періодично перевіряти поступ».

«І у вас є такі формулювання до кожного завдання?» — «Так», — відповів брат Тимофій. «Але ж тоді виходить, що у кожного працівника буде повно таких аркушів з формулюваннями, хіба ні? Це ж ніби зайва

паперова тяганина». — «Та ні, — запевнив брат Тимофій. — Пастор Достославний при встановленні цілей дотримується правила _____/_____. Тобто 80 % найважливіших результатів буде отримано завдяки 20 % установлених цілей. А тому ми проводимо встановлення однохвилинних цілей лише для таких 20 %, себто для наших ключових обов'язків, а це, напевно, лише від трьох до шести цілей. Звісно, коли планується проведення якогось особливого заходу, наприклад євангелізації, ми встановлюємо окремі однохвилинні цілі».

«Цікаво, — відзначив юнак. — Я, здається, зрозумів важливість встановлення однохвилинної цілі. Тут, здається, застосовується принцип „страхування від несподіванок": кожен від самого початку знає, що від нього очікується». «Саме так», — кивнув брат Тимофій. «Тобто встановлення однохвилинної цілі — це просто розуміння того, у чому полягають ваші обов'язки?» — «Ні. Після того як ми зрозуміли, у чому полягає наше завдання, пастор завжди слідкує за тим, щоб ми знали, яке виконання вважатиметься належним. Інакше кажучи, усім чітко зрозуміло, які висуваються вимоги до того, як має здійснюватися робота. Він показує нам, чого саме він очікує».

«Напочатку я не розумів, чому однохвилинні цілі виявлялися дієвими, але потім пастор Достославний пояснив мені, що тут можна провести кілька паралелей із футболом. По-перше, скільки тривала б гра, якби команди не знали, яка ціль і де ворота? Ніхто не захотів би витрачати стільки енергії просто на те, щоб ганяти по полю м'яча, якщо невідомо, куди його треба забивати і що точно вважається за гол. Здебільшого керівники знають, у чому полягають їхні цілі, і виходять із припущення, що їхні працівники мають таке саме розуміння. Однохвилинний служитель ніколи нічого не припускає, коли йдеться про встановлення цілей. По-друге, у футболі гол може бути забитий випадково. Але якщо запитати гравця, як він це зробив, то він відповість, що не знає і що у нього не було попереднього плану. Забити гол, звісно, було дуже приємно! Проте він навіть і гадки не має, що зробив правильно і як це повторити. По-третє, найголовнішим стимулом для людей є зворотний зв'язок щодо результатів їхньої роботи. Більшість керівників розуміють необхідність такого зворотного зв'язку, але, на жаль, вони не звертаються до „гравця" тоді, коли тому ***вдалося*** забити м'яча у ворота, а лише сварять його, коли той у ворота не поцілив. ***Вони не хвалять, а лише критикують!»***

Юнакові стало смішно: «Можу собі уявити дві розпашілі, спітнілі, сердиті команди, які ганяють футбольного м'яча і не знають, куди його забивати. Так стає значно зрозуміліше», — підсумував він. А далі, міркуючи вголос про щойно почуте, додав: «Виходить, що встановлення однохвилинних цілей — це просто.

1. Узгодити цілі.
2. Переглянути, яким саме мусить бути належне виконання.
3. Записати кожну ціль на окремій сторінці, вживши не більше 250 слів.
4. Кілька разів перечитувати кожну ціль (щоразу на це повинно йти не більше однієї хвилини).
5. Час від часу відводити якусь мить упродовж дня для оцінки своєї роботи.
6. Проаналізувати, чи відповідають обрані дії поставленій цілі».

«Саме так! — вигукнув брат Тимофій. — Ви швидко вчитеся». «Дякую, — відповів юнак, задоволений собою. — Але я собі це запишу, бо хочу не забути». Юнак швиденько занотував почуте у свій невеличкий синій записник, який він носив із собою, потім нахилився трохи вперед і запитав: «Якщо встановлення однохвилинної цілі — це перший секрет однохвилинного служителя, то у чому полягають інші два?» Брат Тимофій знову усміхнувся, потім вказав на перелік імен, який юнак тримав в руках, і сказав: «А чому б вам не запитати проповідника Петра? Ви ж і до нього думали зайти, правда?» — «Так, — відповів юнак, встаючи, щоб потиснути руку братові Тимофієві. — Дуже дякую за приділений час».

Юнак ішов з роботи брата Тимофія під величезним враженням від того, наскільки простим було все, що він щойно почув. Він думав собі: «Це все дуже логічно. Зрештою, як можна бути ефективним керівником, якщо не знати напевно, що і тобі самому, і твоїм людям добре зрозуміло, що від них вимагається? І наскільки дієвий вибрано для цього спосіб!»

IV. Однохвилинна похвала

Наступного чоловіка зі свого переліку юнак знайшов за завзятою працею у великому саду біля його дому. Проповідник Петро розпрямив спину, витер піт з чола, і юнак зі здивуванням побачив, що перед ним стоїть ще зовсім молодий чоловік. Проповіднику Петрові було десь близько 30 років. «Ну що, познайомилися з

нашим пастором? Чоловік як треба, правда?» Юнак уже почав звикати, що однохвилинного служителя називали «чоловіком як треба». — «Напевно», — відповів він. «Він вам розповідав про однохвилинного служителя?» — запитав проповідник Петро. — «Звісно! Але ж це не правда?» — перепитав юнак, роздумуючи, чи буде відповідь такою самою, як він почув від брата Тимофія.

«Щонайщиріша правда — і не сумнівайтесь! Я його рідко коли бачу». — «Тобто ви ніколи від нього не отримуєте ніякої допомоги?» — юнак вирішив запитати прямо. — «По суті дуже мало, хоча на початку нових завдань або відразу після того, як мені доручають якісь нові обов'язки, він зі мною таки проводить достатньо часу». «Так, я знаю про встановлення однохвилинної цілі», — перебив його юнак. — «Узагалі-то я думав не стільки про встановлення однохвилинної цілі. Я вів мову про однохвилинну _____». «Однохвилинну похвалу? — озвався луною юнак. — Це, напевно, другий секрет однохвилинного служителя?»

«Так і є, — зізнався проповідник Петро. — Коли я щойно долучився до служіння у нашій церкві, однохвилинний служитель дав мені дуже чітко зрозуміти, що він буде робити». «І що ж?» — поцікавився гість. — «Він сказав, що знає, що мені буде значно легше виконувати поставлені завдання, якщо я отримуватиму від нього чіткі та однозначні відгуки про якість моєї роботи. Він зазначив, що бажає мого успіху. Він хотів, щоб я був відчутною допомогою для церкви і щоб ця праця мені самому приносила радість. Тому він пообіцяв мені, що *з усією ясністю* буде мені повідомляти, коли я добре справляюсь із поставленими завданнями і коли справляюся погано. Невдовзі після того, як я взявся за нове служіння, мені впало в око те, що пастор Достославний, установивши зі мною однохвилинну ціль, продовжував підтримувати зі мною тісний контакт».

«Що ви маєте на увазі під словами „тісний контакт"?» — запитав юнак. — «У нього для цього було два способи, — пояснив проповідник Петро. — Перш за все, він уважно спостерігав за моєю працею. Здавалося, що він ніколи не відходить десь далеко. По-друге, він наполягав на тому, щоб я вів докладний облік свого поступу та регулярно посилав йому звіт». «Дуже цікаво, — зазначив юнак. — А навіщо це йому?» — «Спочатку мені здавалося, то він потай за мною наглядає і не довіряє мені. Так було доти, доки я не довідався від інших його підлеглих, що насправді стоїть за цим усім. Він намагався заскочити мене за належним виконанням поставлених завдань», — розповів проповідник Петро. «Заскочити вас за належним виконанням?» — озвався луною юнак. — «Так, — відповів проповідник Петро. — У нас тут є девіз: „Допоможи людям реалізувати свій потенціал повною мірою — заскоч їх за належним виконанням справ"».

Проповідник Петро вів далі: «У більшості організацій керівники витрачають дуже багато часу на те, щоб заскочити людей за чимось хибним. У нашій церкві ми намагаємося робити наголос на позитиві — намагаємося заскочити людей за *належним* виконанням справ». Юнак занотував кілька думок у своєму записнику, а далі запитав: «А що відбувається тоді, проповіднику Петре, коли однохвилинний служитель помічає, що ви робите щось належним чином?» — «Саме тоді і стається однохвилинна похвала», — зазначив проповідник Петро, і було помітно, що йому приємно. «Що це означає?» — так і кортіло довідатися юнакові.

«Розумієте, коли він бачить, що хтось зробив щось як слід, тоді він підходить, кладе руку на плече чи торкнеться по-дружньому, тоді зазирне прямо в очі і чітко скаже, що саме було зроблено як слід. А далі розповість про те, як йому приємно від того, що саме зробила людина». — «Мені здається, я ніколи не чув, щоб хтось із керівників робив щось подібне, — вставив юнак. — Напевно, це дуже приємно». — «Звісно, що так, — погодився проповідник Петро. — І на це є кілька причин. По-перше, мене хвалять відразу, як я зроблю щось належним чином». Він усміхнувся та схилився ближче до свого гостя: «І мені не доводиться чекати цілий місяць, поки буде нарада команди, якщо ви розумієте, про що я». Обидва чоловіки засміялися. «По-друге, він чітко та однозначно вказує, що я зробив правильно, і я знаю, що він говорить щиро, виходячи з глибокого розуміння та знання того, що я роблю, а тому я знаю напевне, як мені чинити правильно і надалі. По-третє, він послідовний. Він хвалитиме мене, якщо я працюватиму належним чином та заслуговуватиму на його похвалу, навіть якщо в інших сферах у нього все не надто успішно. Я це дуже ціную».

Він вів далі: «Знаєте, до певної міри однохвилинна похвала — це немов учити дитину ходити». — «Що ви маєте на увазі?» — здивувався юнак. — «Ну от уявіть собі, що ви берете малу дитину, ставите її на ноги і кажете: „Йди!" Вона падає, ви її підводите, даєте ляпаса і кажете: „Я ж тобі сказав іти". Ні, усе відбувається не так. Ви ставите дитину на ноги, і в перший день вона хитається і ледь стоїть, але ви з великим піднесенням вигукуєте: „Стоїть! Стоїть!", при цьому обнімаючи та цілуючи дитину. Наступного дня дитя вже може встояти якусь мить, і, можливо, йому вдається зробити маленький невпевнений крок, але за це на нього зринає лавина поцілунків та обіймів. Урешті-решт дитина починає розуміти, що це дуже приємна справа, а тому намагається все частіше переставляти ніжки, аж допоки не починає справді ходити. Коли ви навчаєте людину, ставлячи собі на меті зробити її переможцем, найважливішим для вас є вміння заскочити її за тим, як вона робить щось правильно».

«А чи завжди пастор Достославний так робить? Чи завжди він намагається заскочити вас за належним

виконанням справ?» — запитав юнак. — «Ні, звісно, ні, — відповів проповідник Петро. — Лише тоді, коли починається нова справа або на мене покладається новий обов'язок. Коли вже добре орієнтуєшся у новому ділі, він відходить десь подалі». — «А чому так?» — здивувався юнак. — «Тому що і в нього самого, і в працівника є інші способи довідатися, чи гідна похвали виконана робота. Вони обидва можуть переглянути результати служіння працівника. А згодом і сам починаєш ловити себе на тому, що те чи інше робиш так, як належить, і сам себе за це хвалиш. Крім того, тебе завжди супроводжує думка, а чи похвалить він тебе знову, і навіть коли його немає поблизу, вона змушує працювати завзятіше. Аж дивно! Я до цього ніколи у житті так завзято не працював».

«Це дуже цікаво, — зазначив юнак. — Виходить, що однохвилинна похвала — це секрет однохвилинного служителя». — «Так і є», — проповідник Петро сказав це з блиском в очах. Йому дуже подобалося спостерігати за тим, як люди осягають секрети однохвилинного служіння. Гість проглянув свої нотатки, щоб швиденько закріпити те, що він дізнався про однохвилинну похвалу. Однохвилинна похвала ефективно застосовується за таких умов:

1. Ви наперед кажете людям, що будете повідомляти їм про те, наскільки успішно вони працюють.
2. Ви хвалите людей відразу.
3. Ви кажете людям, що саме вони зробили правильно. Ваша похвала конкретна.
4. Ви кажете людям, наскільки вам приємно від того, що вони зробили ту чи іншу справу належним чином, і повідомляєте їм про користь для цілої організації та для окремих людей, які у ній служать.
5. Якусь мить ви мовчите, щоб люди *відчули*, наскільки вам приємно.
6. Ви заохочуєте людей чинити так само і далі.
7. Ви тиснете руки або доторкаєтеся до людей, даючи їм зрозуміти, що ви підтримуєте їхній успіх у вашій організації.

«У чому ж полягає третій секрет?» — схвильовано запитав юнак. Ентузіазм гостя змусив проповідника Петра розсміятися. Він відповів: «А чому б вам не запитати про це диякона Давида? Якщо я правильно розумію, ви плануєте поговорити з ним також». — «Так, планую, — зізнався юнак. — Ну що ж, щиро дякую за приділений час». Він вийшов із саду і пішов вулицею. Йому хотілося поміркувати про те, що він довідався. Його знову приголомшила простота та логічність почутого. «Хіба можна сперечатися з ефективністю цього методу, коли людина буває _____ за належним виконанням справи, — думав собі юнак, — особливо після того, як людині чітко і однозначно було повідомлено, що саме вона має робити і яке виконання вважатиметься прийнятним».

V. Реальні результати

«Але чи дійсно дієва однохвилинна похвала? — розмірковував собі юнак. — Чи справді усі ці однохвилинні справи дозволяють досягти результатів, реальних практичних результатів?» Він крокував далі, і йому все більше і більше хотілося довідатися про результати. І тому він вирішив поки не йти до диякона Давида, а натомість подзвонив до канцелярії обласного церковного об'єднання і домовився, що зайде туди після обіду. Там він зустрівся зі старшим обласним пресвітером, який мав на вигляд років з п'ятдесят і справляв враження компетентної людини. Юнак вирішив одразу перейти до справи, а тому запитав: «Чи могли б ви розповісти мені, яка церква є найбільш плідною та ефективною у вашому обласному об'єднанні? Я хотів би порівняти її з церквою, автором якої є так званий однохвилинний служитель». Відповідь обласного пресвітера показала кумедність поставленого запитання, і юнак розсміявся. Обласний пресвітер сказав: «Тут не доведеться довго думати, тому що такою церквою і **є** церква одно-хвилинного служителя. Чоловік як треба, правда? Його церква є найпліднішою та найефективнішою з усіх наших церков».

«Неймовірно! — вигукнув юнак. — Він, напевно, працює у регіоні, де мешканцям притаманна висока духовність». — «Ні, — сказав обласний пресвітер. — По правді кажучи, у нього один із найважчих регіонів». «Ні, тут мусить бути щось не так, — далі дивувався юнак, ще більше спантеличений стилем управління пастора Достославного. — Скажіть мені, будь ласка, чи багато людей втрачає його церква?» — «Якщо подумати, — зауважив обласний пресвітер, — то справді, від нього йде чимало людей». «Ага!» — сказав юнак, думаючи, що він на щось таки натрапив. «А що стається з тими людьми, які йдуть від однохвилинного служителя?» — дуже хотілося дізнатися юнакові. — «Вони організовують свої власні церкви, — упевнено відповів обласний пресвітер. — Після двох років роботи із ним люди починають цікавитися, де

потрібні керівники. Він у нас найкращий наставник і вчитель. Щоразу, коли у нас з'являються нові можливості для служіння і нам потрібен пастор для нової церкви, ми дзвонимо йому. У нього завжди є хтось підготовлений для такої ролі».

Здивований і вражений юнак подякував обласному пресвітеру за приділений йому час. Він вийшов із канцелярії і, хитаючи головою, пішов на вулицю. Він був повністю зачудований однохвилинним служителем. Тієї ночі юнак спав дуже неспокійно — він дуже переживав за наступний день, коли він мав довідатися про третій секрет однохвилинного служителя.

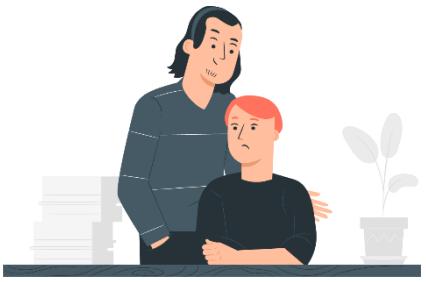
VI. Однохвилинна догана

Наступного ранку рівно о дев'ятій годині юнак прибув до дому диякона Давида. Його привітав вишукано одягнений чоловік, якому було років сорок. Юнак почув звичне вже: «Чоловік як треба, правда?» Але зараз він уже міг щиро відповісти: «Це точно!» «Він вам розповідав про однохвилинного служителя?» — запитав диякон Давид. «Я тільки про це й чую, — відповів юнак, сміючись. — Але ж це не правда?» — запитав він, роздумуючи, чи почує він якусь іншу відповідь. — «Щонайщиріша правда — і не сумнівайтесь! Я його рідко коли бачу». — «Тобто ви з ним майже не спілкуєтеся, якщо не брати до уваги ваші регулярні щотижневі наради?» — запитав гість. — «По суті, дуже мало. Окрім, звісно, тих випадків, коли я щось зроблю неправильно», — відказав диякон Давид.

Юнак був вражений: «Тобто ви бачите однохвилинного служителя лише тоді, коли у чомусь помилитеся?» — «Так. Хоча, може, і не зовсім так, але майже», — сказав диякон Давид. «Але я думав, що у вашій церкві є ключовий принцип, відповідно до якого ви намагаєтеся заскочити людей за добрим виконанням справ». — «Так і є, — погодився диякон Давид. — Але ви маєте дізнатися дещо про мене. Я вже багато років служу Господу в цій церкві. Я знаю всю її діяльність уздовж та впоперек. А тому однохвилинному служителеві немає потреби проводити зі мною багато часу для встановлення цілей. Здебільшого я сам записую свої цілі та відсилаю їх йому. І ще мусите про мене знати одну важливу річ — я просто люблю свою роботу. А тому однохвилинну похвалу я здебільшого здійснюю для себе сам».

«Ви сказали, що ваш пастор знаходить для вас час, коли ви щось зробите не так. Що ви хотіли цим сказати?» — юнакові було дуже цікаво. — «Якщо я припускаюсь серйозної помилки, то неминуче отримую однохвилинну догану», — пояснив диякон Давид. «Отримуєте що?» — не зрозумів юнак. — «Однохвилинну догану, — повторив диякон Давид. — Це третій секрет однохвилинного служителя».

«І як же вона працює?» — уголос подумав юнак. — «Усе просто», — сказав диякон Давид. «Я так і думав, що ви так скажете», — сказав юнак. Диякон Давид засміявся разом із ним, а далі пояснив: «Коли робиш якусь справу вже якийсь час, тоді починаєш розуміти, як зробити її правильно. А коли стається помилка, однохвилинний служитель реагує на неї швидко. Він приходить до мене, щойно дізнається про помилку. Найперше він перевіряє факти. Потім він може покласти руку мені на плече чи просто обійти стіл і стати поряд зі мною. Він зазирає прямо в очі, — продовжив свою розповідь диякон, — і говорить мені, у чому саме я схибив. Потім він розповідає, що саме він відчуває через мою помилку: або гнів, або роздратування, або розчарування, або щось інше».



«І скільки на все це йде часу?» — запитав юнак. — «Лише секунд тридцять, але іноді вони мені видаються цілою вічністю», — зазначив диякон Давид. «І що відбувається потім?» — запитав юнак, сидячи на самому краєчку свого стільця. — «Він мовчить кілька секунд, щоб сказане ним дійшло до мене — і воно, скажу я вам, ще й як доходить!» — «І що далі?» — запитав юнак. — «Він дивиться мені в очі й каже мені, що вважає, що я переважно показую себе компетентним працівником. Він обов'язково зробить так, щоб я розумів, що єдина причина, з якої він на мене гнівається, — це його глибока _____ до мене. Він каже, що знає, що це дуже на мене не схоже. І ще він каже, що завжди чекає зустрічі зі мною, якщо я розумітиму, що він не схвалюватиме повторення цієї самої помилки».

Гість не дочекався, поки диякон закінчить: «Напевно, після такого добряче подумаєш, перш ніж щось робити». — «Оце точно», — енергійно кивнув головою диякон Давид. «І що, на все справді йде лише одна хвилина?» — запитав юнак. — «Зазвичай, так, — прозвучала відповідь. — І коли вона закінчується, то все — догані кінець. Однохвилинна догана довго не триває, але я точно вам кажу, що вона не забувається — і після неї ті самі помилки зазвичай не повторюються».

Юнак був вражений. Він починав бачити, наскільки цінним був би такий керівник для будь-якої організації. Йдучи до дверей, він подякував дияконові Давиду за приділений час. Він починав почувати себе частиною їхнього колективу, а не просто стороннім відвідувачем, і це було приємно. Вийшовши на вулицю, юнак

зрозумів, як мало часу він провів з дияконом і як багато довідався від нього. Він повернувся подумки до сказаного. Усе звучало так просто. Щоб краще запам'ятати, він повторив, що треба робити, коли помічаєш неправильні дії досвідченої людини. Однохвилинна догана є ефективною у випадку, коли

наперед сказати людям, що ви їм чітко та однозначно повідомлятимете про те, як вони виконують доручені завдання.

Перша частина догани:

1. Догана висловлюється відразу.
2. Людям потрібно сказати, що саме було зроблено не так. Догана має бути конкретна.
3. Людям потрібно сказати, які почуття у вас викликають їхні хибні дії — про це потрібно сказати прямо і недвозначно.
4. Після сказаного слід зробити паузу на кілька секунд, щоб незручне мовчання змусило людей *відчути* те, що відчуваєте ви.

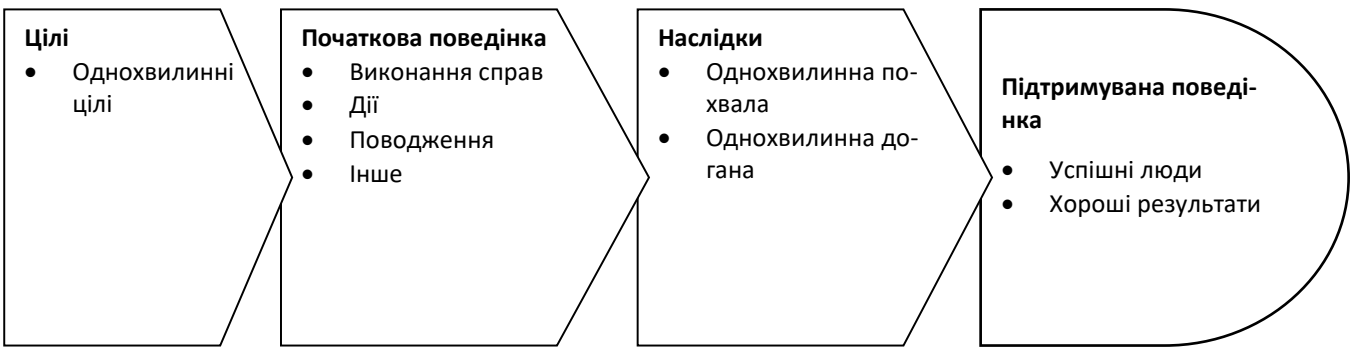
Друга частина догани:

5. Потиснути руку або доторкнутися до людини, щоб вона могла зрозуміти, що ви щиро на її боці.
6. Нагадати їй, як високо ви її цінуєте.
7. Ще раз підтвердити те, що про неї саму ви гарної думки, але ця думка не розповсюджується на те, що зробила людина у цій ситуації.
8. Зрозуміти, що після того, як час догани скінчився, догані — кінець.

Підсумок

Юнак прямував на останню зустріч з однохвилинним служителем і дорогою розмірковував про простоту однохвилинного служіння. Замислюючись про все, що він дізнався, він був вражений тим, що всі ці принципи легко могли б застосовуватися в інших стосунках, наприклад, у сім'ї. Коли він прибув до церкви, однохвилинний служитель його запитав: «Ну що ви дізналися під час своїх зустрічей?» — «Багато всього!» — із запалом відповів юнак. «Розкажіть мені, про що ви довідалися», — пастор Достославний спонукав юнака до розмови. — «Я дізнався, що хороше керівництво зосереджене не на людях і не на результатах, а на тому, щоб зробити людей переможцями, оскільки тоді вони зможуть досягти хороших результатів. Ще я дізнався, що поведінка починається з цілей і підтримується наслідками. Я навіть накреслив для себе простеньку діаграму, яку можу завжди носити з собою для нагадування про те, як потрібно застосовувати ці три секрети». — «Правда?» — запитав пастор, чекаючи, що покаже йому юнак. Йому було приємно бачити, що той зрозумів важливість трьох секретів однохвилинного служителя. — «Ось, подивіться», — і юнак простягнув пастору невеличкий аркуш, який він вийняв зі свого записника.

Ознайомившись з цією узагальненою схемою, однохвилинний служитель висловив своє схвалення, а далі поклав руку юнакові на плече і сказав: «Ви мені подобаєтеся, юначе! Чи хотіли б ви працювати у нас?» Юнак опустив свій записник, в його очах застиг подив. Звісно ж, він цього прагнув від самого початку. «Я залюбки працював би у вас!» — відповів він. І далі він працював у цій церкві… деякий час. Той внесок, який зробив у юнака цей особливий пастор, окупився, тому що врешті-решт сталося неминуче.



Юнак став однохвилинним служителем. Він пам'ятав, що поведінка починається з цілей і підтримується наслідками. А тому він встановлював однохвилинні цілі, висловлював однохвилинну похвалу та виносив однохвилинну догану. Крім того, він навчився передавати ці принципи далі та навчати інших, щоб і вони

ставали такими однохвилинними служителями.

А що можна сказати про вас? Чи приємно було вам довідатися, наскільки простим є хороше управління? Чи хотіли б ви стати однохвилинним служителем, однохвилинним обласним пресвітером або однохвилинним пастором чи дияконом? Для цього вам потрібно трохи тренування, а вашим людям — значна підготовка. Терпеливість — це чеснота. Відведіть цій праці цілий рік, і за рік у вас буде церква, яка з любов'ю долучатиметься до вашого служіння. У всіх нас є підлеглі або колеги, у стосунках з якими нам треба застосовувати ці принципи, щоб зробити і їхнє, і своє життя простішим. Ваш секрет успіху у тому, щоб робити успішними інших людей. Нехай ця праця буде вам на радість і Богові на славу. Бо ж це від початку був саме Його задум.

Благословень вам, любі друзі!

Ми раді запропонувати вам відео-, аудіо- та друковані матеріали, які були створені служінням «**Нове життя церквам»**. Вам надається право після завершення практичного завдання використовувати цю лекцію в роботі з іншими людьми.

Практичне завдання

Виконано

- Протягом наступного місяця потренуйтеся застосовувати однохвилинні цілі, похвали та догани. Обов'язково поясніть своїй команді, що ви робите, щоб вони знали, чого варто очікувати. Розкажіть їм про принципи, які лежать в основі однохвилинного управління. Записуйте, скільки разів ви застосували кожен з однохвилинних принципів. Наступного разу покажіть свої записи керівникові семінару. ☐

Ключ з відповідями

II. однохвилинний

III. 80/20

IV. похвалу, заскочена

VI. повага