

2. О некоторых вопросах осуществления государственных закупок: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 20 дек. 2008 г., № 1987: в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 06.05.2011 г., № 583 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 2009. — № 15. — 5/29108.

Организационные расстановки как метод групповой работы в компании

*Шугай А. В., студ. III к. Академии управления
при Президенте Республики Беларусь,
науч. рук. Монтик О. Н., канд. экон. наук, доц.*

Организационная расстановка — особый вид групповой работы, предназначенный для диагностики, исследования и поиска решений в разных социальных системах. Данный метод разработан Гунтхардом Вебером на базе метода семейной расстановки Берта Хеллингера. Эффективность и потенциал метода Хеллингера, дали возможность расширить его границы, работая не только с семейной системой, но и с организациями. 1989 год является официальной датой начала использования метода системных расстановок на предприятиях [1].

Инструментами расстановщика являются: пространственное представление системы; обращение внимания на речь, жесты, глаза клиента; вовлечение заместителей, не знакомых с системой (они в процессе расстановки описывают свои ощущения, на основе которых открываются новые аспекты проблемы и возможности ее разрешения). Еще один действенный инструмент — рассмотрение ситуации с использованием агрегированных (сотрудники, поставщики, потребители), материальных (земля, прибыль, деньги) и абстрактных (страх, боль, гнев и т.п.) фигур [2, с. 117].

В настоящее время данный метод широко востребован среди предпринимательской элиты. Согласно полушуточной классификации Гунтхарда Вебера, всех клиентов (людей, обратившихся за помощью к расстановщику) можно условно разделить на три вида:

Посетители. Они приходят, чтобы посмотреть, что такое расстановки. Весьма безобидны, но и бесполезны.

Жалобщики. Приходят пожаловаться на свою злую судьбу. Работая с такими клиентами, первое, о чем их просит Вебер: «Расскажите все, что усложняет Вашу жизнь».

Клиенты. Это те люди, которые приходят, чтобы действительно что-либо изменить и осмыслить в себе, своей жизни.

Таким образом, не все обратившиеся за помощью к расстановщику реально оценивают ситуацию, в связи с чем результат такой расстановки не соответ-

ствует требованиям **индивида**. Выделяют несколько подходов в расстановках для предприятий:

- **работа в группе** (собирается группа клиентов со своим запросом);
- **работа с фигурками** (проводится индивидуально с каждым клиентом);
- **работа с командой** (например, команда менеджеров одной организации выступает клиентом). В этой ситуации Вебер отмечает несколько правил, о которых важно помнить: не проводить расстановки, если в организации присутствует конфликт (люди в такой ситуации не смогут раскрыться, довериться группе); в организационных расстановках расставляются отношения не между людьми, а между какими-то абстрактными элементами (отделами), отношение организации к рынку, к партнерам, к продукту.

Среди сложностей применения организационных расстановок следует отметить: незнание расстановщиком специальных терминов, бизнес-процессов, что осложняет процесс принятия правильного решения; дилемма в процессе расстановки между духовным и материальным; склонность сводить все бизнес-проблемы к семейной истории; недостаток доступа к полномочиям на рассмотрение вопроса; проблемы обеспечения безопасности и конфиденциальности; ограничение в восприятии сверхбольших финансовых фигур; трудность темы запроса клиента [1].

Все эти сложности решаются за счет повышения компетентности расстановщика (в том числе через изучение базовых понятий, связанных с деятельностью организации); правильного позиционирования им своей работы (корректная формулировка вопросов, соблюдение конфиденциальности и т.д.); умения находить постепенные технологические подходы в переходе от бизнес-вопросов к личным вопросам; привлечения доверенных заместителей; использования ассоциативных фигур и т.д. Таким образом, существуют условия разрешения сложностей в процессе организационных расстановок, которые исключают возможные недопонимания в ходе разрешения проблемы.

Вместе с тем, данный метод обладает существенными преимуществами:

- быстрое выявление причины проблемы;
- возможность работать со всей системой через одного клиента;
- краткосрочность, возможность разрешения ситуации за одну расстановку;
- получение доступа к информационному полю и, за счет этого, воспроизведение полной картины сложившейся ситуации;
- клиент имеет возможность увидеть со стороны организационную систему, посмотреть, какие отношения на самом деле испытывают члены организации по отношению друг к другу и к ситуации;
- высвобождение сил, позволяющих человеку использовать все свои возможности [1].

Гунтхард Вебер не раз посещал Украину и Россию. В скором времени планируется поездка и в Беларусь. Для белорусских предприятий данный метод позволил бы решить некоторые существующие проблемы и повысить эффективность их работы. Таким образом, с учетом всех преимуществ метода целесообразно его использование и развитие в Беларуси.

Литература

1. Веселаго, Е. О сложностях бизнес-расстановок / Е. Веселаго // Сайт Елены Веселаго и Центра современных системных расстановок. [Электронный ресурс]. — 2011. — Режим доступа: <http://www.constellations.ru/method/399.html>. — Дата доступа: 08.11.2011.
2. Брасс, А.А. Основы менеджмента: Курс лекций / А.А. Брасс. — 3-е изд., стер.— Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2005. — 224 с.