

Методика «Колесо»

Данная методика разработана на основе психологической методики «Колесо жизни», которая позволяет оценить текущее состояние основных сфер жизни человека, деятельности организации, увидеть проблемные области и стать действенным инструментом для планирования работы по устранению недостатков в деятельности. В центре методики – рисунок круга, который разделен на нужное количество секторов (в оригинале 8 секторов, вы можете добавлять сектора при необходимости) – сфер организации. Человеку или членам организации предлагается оценить состояние каждой из сфер на данный момент времени по 10-бальной системе, где 1 соответствует полному неудовлетворению в определенном секторе, 10 – полное удовлетворение. Разумеется, оценка будет субъективной – основанной на собственных ощущениях. И, тем не менее, при выставлении баллов важно не лукавить, отображать реальное положение дел, а не то, которое хотелось бы видеть. Иначе дальнейшая работа с «колесом» не имеет смысла.



Рис.1. Пример «Колеса».

Пример описания основных сфер организации представлено ниже.

Документы. Оценивая данный сектор, проверяем наличие документов (устав, положение, протоколы и т.д.), не противоречат ли документы Конституции Российской Федерации и законодательству Российской Федерации, ознакомлены ли все члены объединения с документами, соблюдают ли члены организации прописанные в документах положения.

Цель, миссия. Здесь человек (организация) должен задать самому себя ряд вопросов. Все ли знают цель организации? Все ли понимают цель организации и опираются на нее при планировании деятельности и достижении результатов? Цель принята лично или навязана «сверху» (руководителем, лидером организации)?

Деятельность. Удовлетворенность деятельностью — еще один определяющий фактор гармоничного существования и развития организации. Все ли члены организации заняли свою нишу в выполнении работы? Руководителю следует оценить, насколько интересна та сфера, которой он занимается, приносит ли она удовольствие, развивается ли он, выполнения намеченные по плану действия. Членам организации важно обратить внимание на то, сколько энергии приходится затрачивать на свою работу. Так, если после проведенного мероприятия не остается никаких сил и настроения, вероятно, человек занимается не своим делом.

Структура. Обозначен ли высший руководящий орган молодежного объединения, кто может принимать решения по различным вопросам деятельности молодежной организации, когда и по какому поводу созывается руководящий орган, кто может входить в состав объединения, и как распределена ответственность среди членов объединения.

Участники. В данном секторе необходимо оценить удовлетворенность социально-психологическим климатом в коллективе: характер взаимоотношений между членами объединения, уровень формирования коллектива, внутригрупповое общение.

Сотрудничество. Здесь речь пойдет о партнерах: много ли партнеров у организации, умеет ли организация устанавливать связи, насколько тесно взаимодействует с партнерами, привлекает ли ресурсы в свое объединение.

Инфо-обеспечение в медиа-пространстве. Оценивается охват различных элементов медиа-пространства, а именно, телевидение, радио, печатные СМИ, сеть Интернет, эффективность презентации своей организации, её деятельности в зависимости от цели медиа-текстов (привлечение участников, популяризация деятельности, прозрачность работы и т.д.).

«Внешний вид». Речь пойдет о названии, символике, слогане, корпоративном стиле, атрибутах – уровень развития, узнаваемость в обществе, привлечение и удержание аудитории, влияние на чувство единения членов коллектива.

Анализ. Важно понимать, что анализ занимает одно из ключевых мест в системе управления и развития объединения. Использует ли организация анализ существующих проблем, осуществления плана работы, проведения конкретного мероприятия, динамику прироста количества участников, качество участия каждого члена объединения, удовлетворенность работой как членов организации, так и общественности и т.д. Также, оценивая состояние данной сферы, следует отметить, разработана ли система анализа, критерии анализа, используются ли результаты анализа для корректировки и планирования дальнейшей работы.

Каждый сектор «Колеса» должен быть заштрихован в соответствии с выставленными оценками. Дальнейший анализ базируется на двух критериях:

1. Степень ровности краев заштрихованной области, насколько она в действительности похожа на колесо. Другими словами, учитывается равномерность выставленных баллов. В приведенном примере (рис. 2), колесо вышло неровным, т.к. имеет большую амплитуду значений секторов (максимальное значение – 9, минимальное – 1).
2. Диаметр полученного колеса. Чем он больше, тем больше степень удовлетворенности жизнью.



Рис.2. Пример заполненного «Колеса»

Из приведенного примера видно, что члены организации много времени уделяют реализации деятельности, при этом не все участники осознают цель объединения, а также игнорируют анализ своей работы. Перечисленное выше может привести к тому, что члены организации не уделять должного внимания социально-психологическому климату, налаживанию контактов в силу занятости и нехватки времени. Наибольшие усилия нужно приложить к таким сферам, как цель и анализ. Осознание своей миссии и оценка эффективности своей деятельности позволят скорректировать план работы, что в свою очередь позволит больше внимания уделять социально-психологическому климату и налаживанию контактов с партнерами. Выровняв колесо, организация сможет перейти на новый уровень развития.

Отдельно стоит отметить, что в жизни существует некий закон компенсации: преуспевая в одной области, в другой больших успехов достичь не удастся. Так, тратя значительное количество энергии на реализацию деятельности, организация может пренебречь налаживанием и поддержанием благоприятного психологического климата в коллективе, либо попросту на это уже не будет хватать времени, что, в свою очередь, может привести к отсутствию развития команды или оттоку участников объединения. Достижение максимально ровного колеса – работа сложная и не быстрая. Но, анализ всех сфер деятельности своей организации необходим для развития и роста объединения.

Дальнейшая работа сводится к тому, что необходимо к каждому из секторов придумать и записать цели и задачи, реализация которых возможна уже в ближайшее время (рис. 3). Рекомендуется ограничиться двумя месяцами, а по истечению этого периода снова нарисовать «Колесо», посмотреть на изменения, поставить новые цели и т.д.

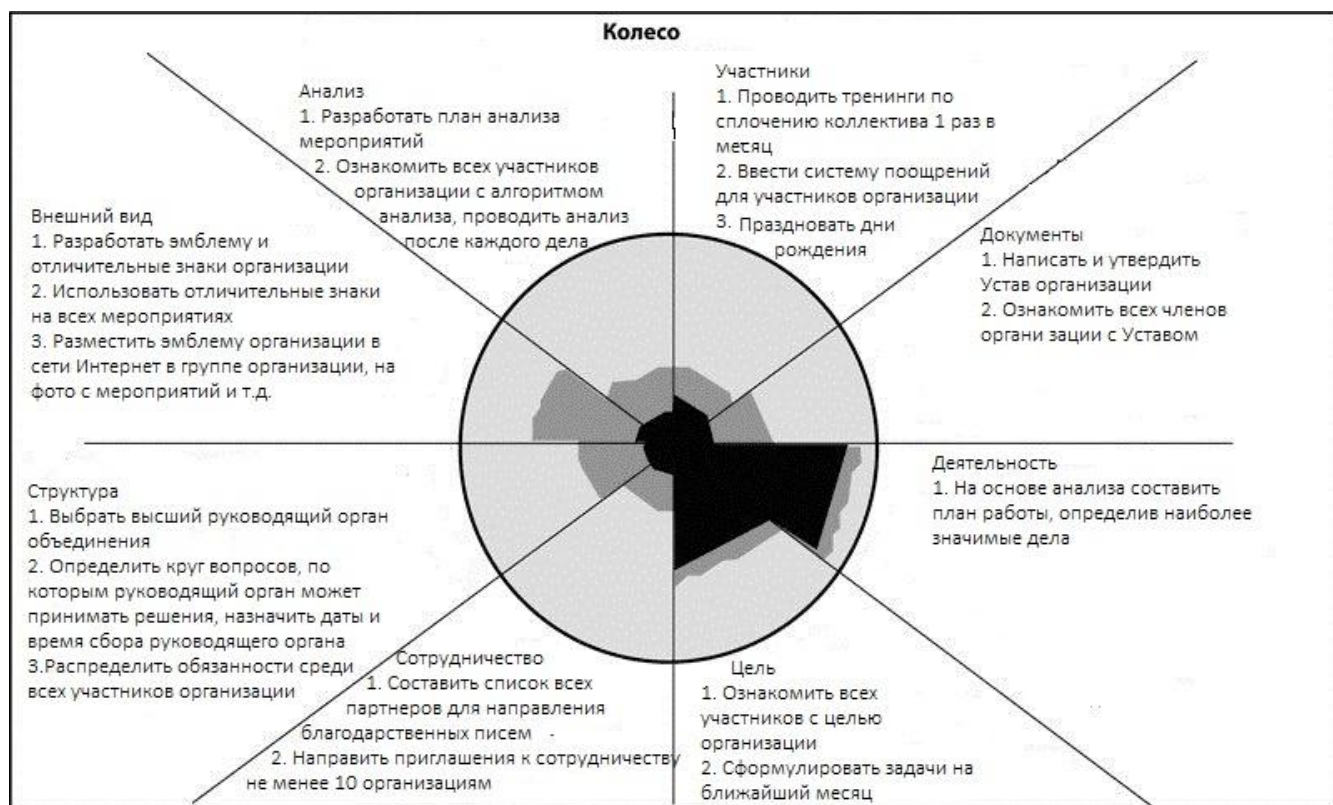


Рис. 3. Пример «Колеса» с задачами