


Ольга Пономарева
психолог
конфликтолог

www.ponomarevalife.ru



The background features several overlapping, wavy, translucent blue lines that create a sense of movement and depth. These lines are centered horizontally and extend across most of the width of the image.

Мы дружим
или/и
работаем?

www.ponomarevalife.ru

Что будет в докладе?

1. Как в коллективах формируются группы и коалиции.

2. Саботаж в работе. Как зарождается, проявляется, кто им руководит.

Какой вклад в саботаж делает собственник или руководитель компании.

3. Структурирование времени в коллективе и как оно влияет на скрытые конфликты, коалиции и саботаж.

4. Субординация и закон иерархии. Зачем нужно соблюдать и к чему может привести отсутствие субординации и нарушение закона иерархии в компании.

Немного обо мне..

1. Выпускница открытого института практической психологии «Со-Знание», по специализации Психологическое консультирование
2. Выпускница факультета психологии ИГУ, по специализациям Логопедия и Конфликтология
3. До 2017 года руководитель отдела продвижения Иркутского представительства крупного федерального телеканала и этот пункт имеет непосредственное отношение к моему докладу!
4. С 2014 года консультирую собственников бизнеса по вопросам стратегии развития бренда и эффективного сотрудничества в коллективе.

Как мы будем работать сегодня?

Я за диалог!

Для меня важно чтобы мы с вами обсудили данную тему.



1. Как в коллективах формируются группы и коалиции?

Как в коллективах формируются группы и коалиции?

1. По статусу (руководители, линейный персонал и т.д.).
2. По интересам (курит/не курит; время препровождения на работе; предпочтение по отдыху (активный, пойти в бар, сидеть дома, театр и т.д.)
3. По треугольнику Карпмана: Спасатель – преследователь – жертва
4. По треугольнику Победителя: Влиятельный – Ответственный – Уязвимый
5. Свой – Чужой. Против кого дружим.
6. Новенький (только пришел в коллектив), Старенький «Я тут все давным - давно познал»
7. Какие еще варианты вы замечали? Напишите пожалуйста в чат.

Люди стремятся получить внимание, в Транзактном анализе внимание называют Поглаживаниями.

При этом важен сам факт получения этого внимания, быть в изоляции более невыносимо, чем получать негативные поглаживания.

Люди стремятся быть причастными к какой либо группе, занимая в ней свою ролевую позицию и тут речь не о должности. Роль выбирается исходя из привычного поведения. Часто, бессознательно сотрудник выбирает похожую роль, на ту которую занимал в семье.

Саботаж в работе. Как зарождается, проявляется, кто им руководит.

Какой вклад в саботаж делает собственник или руководитель компании.

Например коалиция с бухгалтером против исполнительного директора, вы хорошие он плохой. «Мы так устали, почему так много работы даете?» «Я не успеваю исполнять задачи!» Усиление сотрудниками – пойдём покурим, пойдём кофе попьем, посплетничаем и т.д. процесс саботируется. Иногда это выходит в бунт.

Пример: когда я была руководителем, без поддержки моего руководителя высшего звена, авторитет перед моими сотрудниками был потерян и они просто отказались выполнять свои обязанности. Это привело к ещё большему усилению давления в коллективе и открытому конфликту. В итоге, сотрудничество исчезло и коллектив занял роли по треугольнику Карпмана. Сотрудники вышли в плоскость эмоций, а это уже не Взрослая и не окейная позиция.

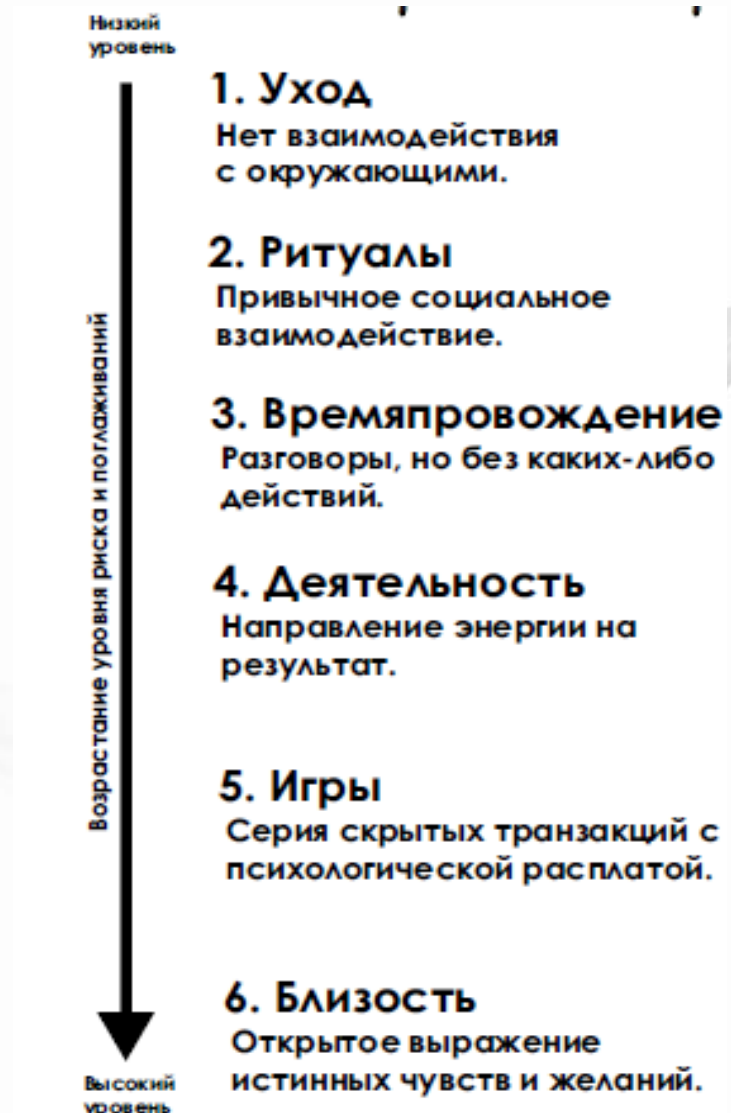
По моему опыту сотрудничества в собственниками бизнесов и работы руководителем, собственники бизнеса глубоко в бессознательном либо приняли решение разрушить свое дело или очень сильно устали и потеряли внутренний смысл, что либо делать. Руководители как бы самоустраняются говорят: «разбирайтесь сами». И это приводит к конфликту, потому что в этот момент начинается борьба за власть, которая приводит к нарушению закона иерархии.

Структурирование времени в коллективе и как оно влияет на скрытые конфликты, коалиции и саботаж.

Какие ритуалы есть в вашей работе и в коллективе?

Пример ритуала: Привет, как дела? Пойдем покурим!

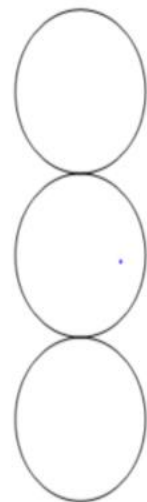
Пойдем выпьем кофе. Посплетничаем? Пойдем в бар выпьем. и т.д.



Субординация и закон иерархии. Зачем нужно соблюдать и к чему может привести отсутствие субординации и нарушение закона иерархии в компании

В Транзактном анализе выделяют эго состояния Родитель, Взрослый, Ребенок
Когда в коллективе есть иерархия руководитель - подчиненный, крайне важно ее соблюдать и оставаться во Взрослой и окейной позиции Ты в порядке – Я в порядке.

Эго-состояния



Parent

Parent) Родитель - чувства, мысли, поведение, которые мы скопировали у взрослых в нашем детстве

Adult

(Adult) Взрослый - здесь и сейчас: ориентирован на решение проблем, логические размышления, чувства и поведение

Child

(Child) Ребенок/Дитя- пережитки мыслей, чувств, поведения, которые были у нас в детстве.

Субординация и закон иерархии. Зачем нужно соблюдать и к чему может привести отсутствие субординации и нарушение закона иерархии в компании

Часто за перекуром сотрудники делятся о том, какие они уставшие, несчастные, какой руководитель злыдень или обсуждаются вопросы другого характера, то, что нельзя обсудить в рабочем кабинете. Таким образом на примере курящих людей, те, кто не курит находится в информационном вакууме, и когда коллеги проговариваются что о чем то интересном говорили, но вам не сообщают о чем, это и есть коалиция, возможно уже против вас, например если вы руководитель.

Субординация и закон иерархии. Зачем нужно соблюдать и к чему может привести отсутствие субординации и нарушение закона иерархии в компании

Пример: я, как руководитель, не ходила с сотрудниками в бар выпивать, для этого времени препровождения у меня были мои друзья. И это привело к тому, что сотрудники усилились руководителями других отделов на почве «Мы бедные несчастные, а она злыдня» и это привело к еще большему напряжению. Почему так произошло?

Изначально, с моей стороны, был нарушен закон иерархии. Я предложила сотрудникам «Дружбу» не осознавая, что когда мне, как руководителю, нужно будет требовать с них выполнение сложных задач, у сотрудников будет уже сформирован перенос как на близкого, человека. Именно это в дальнейшем повлияло на саботаж о котором я говорила ранее.

Субординация и закон иерархии. Зачем нужно соблюдать и к чему может привести отсутствие субординации и нарушение закона иерархии в компании

Как вы думаете когда руководитель «бегает за сотрудниками по пять раз просит что-то сделать, в каком эго состоянии находится Руководитель, который в пятый раз напоминает и говорит «Да сколько можно уже напоминать!?» и в каком эго состоянии находится подчиненный, который забывает, саботирует выполнение задачи?

Субординация и закон иерархии. Зачем нужно соблюдать и к чему может привести отсутствие субординации и нарушение закона иерархии в компании

Как вы думаете когда руководитель «бегает за сотрудниками по пять раз просит что-то сделать, в каком эго состоянии находится Руководитель, который в пятый раз напоминает и говорит «Да сколько можно уже напоминать!?» и в каком эго состоянии находится подчиненный, который забывает, саботирует выполнение задачи?

Субординация и закон иерархии. Зачем нужно соблюдать и к чему может привести отсутствие субординации и нарушение закона иерархии в компании

ВОПРОС: Как вы думаете когда руководитель «бегает за сотрудниками по пять раз просит что-то сделать, в каком эго-состоянии находится Руководитель, который в пятый раз напоминает и говорит «Да сколько можно уже напоминать!?» и в каком подчиненный, который забывает, саботирует?


Этот пример может быть маркером того, что руководитель находится в Родительской позиции.

Приглашая подчиненного в симбиотические отношения, в которых происходят игры.

Какую игру и кто кому предлагает, исследует Транзактный анализ.

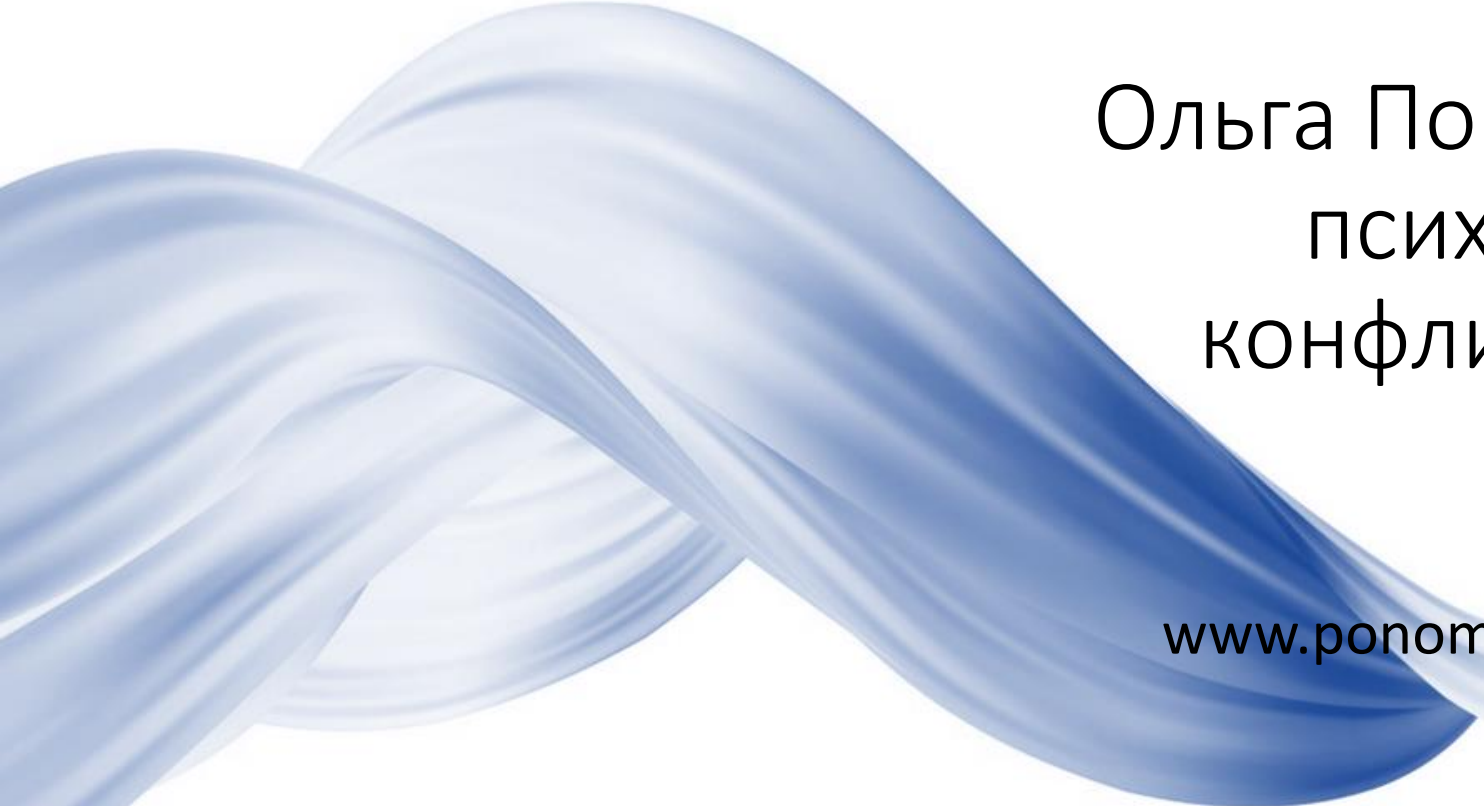
В коллективе важно держать позицию Взрослый – Взрослый. У каждого сотрудника есть обязанности и есть способность думать.

Так же, когда вы дружите со своим подчиненным, посвящая его в ваши личные дела, будьте готовы к тому, что в критической рабочей ситуации будет сложно переключить роли. Это так же, как в психологическом консультировании психолог не может дружить со своим клиентом, так как смешение ролей будет мешать процессу.

The background features several overlapping, wavy, translucent blue lines that create a sense of movement and depth. These lines are centered horizontally and extend across most of the width of the image.

Мы дружим
или/и
работаем?

www.ponomarevalife.ru



Ольга Пономарева
психолог
конфликтолог

www.ponomarevalife.ru

