

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА «6-3-5» ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТВОРЧЕСТВА

Р.Л. Смаглий

Научный руководитель К.Б. Герасимов

Методы групповой динамики обладают очень важной чертой – они необходимы для того, чтобы реализовать синергетический эффект в различных областях деятельности социальных групп, и особенно в рамках принятия управленческих решений. Также эти методы применяют для того, чтобы разрешать споры.

Выделяют следующие группы методов групповой динамики (рис. 1).

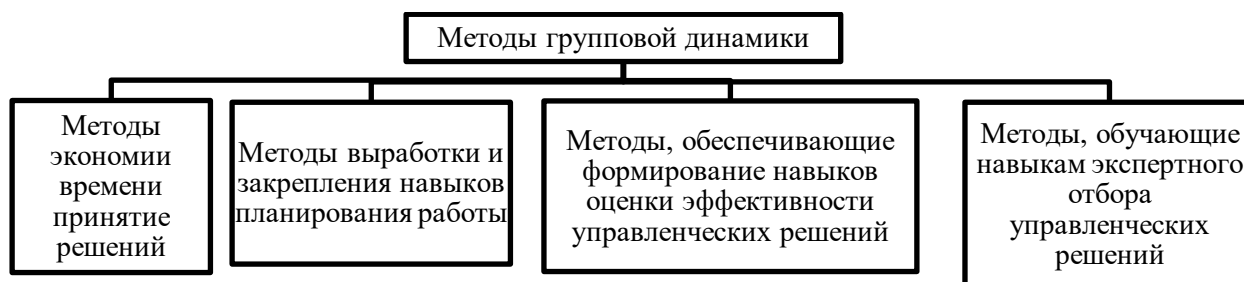


Рисунок 1. Методы групповой динамики

Примером первой группы, именуемая «методы экономии времени принятие решений» относят интеллектуальные игры. Перед несколькими людьми ставится задача за короткий срок найти решение той или иной управленческой проблеме. Участники обсуждают и предлагают варианты решения. В конце избирают наиболее удачную из всех идей для решения поставленной задачи.

Вторую группу, которую выделяют именуется как «методы выработки и закрепления навыков планирования». Примером является «карта мыслей». Прием представляет собой схему, визуально напоминающую диаграмму или

дерево, на которой изображены предложения, задумки и другие понятия, связанные с ветвями, отходящими от главного элемента [1].

Методы, обеспечивающие формирование навыков оценки эффективности управленческих решений подразумевают под собой о методах ситуационного анализа, использующих технологии оценок различных участников процесса управления. Примером является «метод многоуровневого видения». Его смысл заключается в том, что при оценке идей руководителю важно оценить, как они могут повлиять на организацию: возможные изменения в деятельность структурных подразделений, будущие краткосрочные и долгосрочные результаты, изменения условий деятельности различных уровней управления в организации. Несколько групп экспертов, состоящая из 4-5 человек, в рамках данного метода берут на себя роль того или иного структурного подразделения или уровня управления. Обсуждая принятую идею руководителя, участники имитируют сценарий будущего и приходят к выводам, как решение может повлиять на эффективность деятельности организации. Таким образом данный способ позволяет получить всесторонние выводы.

В данной статье мы выделим «метод 6-3-5», относящийся к методам, обучающие навыки экспертного отбора управленческих решений. Для реализации данного приема необходимо несколько групп, состоящих из 6 экспертов. Каждый человек в течении 5 минут предлагает 3 решения, соответствующие заданию руководителя.

Метод применим не только для решения управленческих задачи, но и подходит для получения результата из других областей. Так, придумывание названия для концерта студенческого театра эстрадных миниатюр зачастую вызывает у участников трудности. Ситуация, в которой практически применялся данный приём не стала исключением. При утверждении названия, важно учитывать определенные критерии. Оно должно [3]:

1. Привлекать внимание целевой аудитории;
2. Быть связано с тематикой концерта;

3. Быть лаконичным;
4. Соответствовать цензуре в университете.

В решении данного вопроса помог «метод 6-3-5». Для участников это был уникальный опыт, который я смог зафиксировать, проанализировать и сделать выводы.

Каждому человеку, который хотел поучаствовать, ещё раз была озвучена задача и как следует сформировать идеи в течении 10 минут.

По истечении времени участники расселись за двумя разными столами по 6 человек. Руководитель повторил задачу и критерии. Всем участникам были выданы бланки для будущих записей. После того, как все настроились на работу, был объявлен старт. Через 5 минут, отведенные для каждой итерации, участники должны записать на лист бумаги 3 свои идеи по задаче и передать против часовой стрелки его соседу. Затем в течении 5 минут с листом просматривает принявший человек и добавляет ещё три новые и уникальные идеи.

Лист перемещался ещё 5 раз, до того пора не были записаны 18 вариантов. «Таким образом, на сбор всех 108 предложений ушёл 1 час, плюс еще вступление отняло около 5 минут, осталось только проанализировать полученные идеи и отобрать лучшие» [2].

После формирования вариантов, каждый участник выполнил отбор. На этом этапе необходимо выбрать одно наиболее подходящее решение.

В следующей части методы участник присваивает каждому варианту весовой коэффициент от 1 до 6. В результате на данном этапе мы получаем обратную связь по всем вариантам от каждого участника и может сделать вывод, какая идея является привлекательной.

В конце руководитель комиссии собрал бланки и приступил к их анализу (таблица 1 и 2). В результате удалось решить задачу, получив подходящее название для будущего концерта.

Таблица 1. Фрагмент начала процесса действий при использовании метода «6-3-5»

Этап	Действия руководителя	Действия участников
1	Собрать участников в помещении	
2	Ознакомить участников с задачей и дать 10 минут на обдумывание идей	
3		Выслушать руководителя и подумать о вариантах решения задачи в течение 10 минут
4	Распределить участников за двумя разными столами по 6 человек	
5	Огласить проблему	
6	Раздать бланки для записи идей всем участникам	Ознакомиться с полученными бланками, задать вопросы по поводу заполнения, если они есть
7	Озвучить, что участникам необходимо заполнить бланк и написать 3 идеи	Заполнить бланк и записать 3 идеи
8	Объявить о том, что время вышло	Передать бланк участнику, сидящему по правую руку
9	Озвучить время на прочтение и запись идей	Прочитать идеи, записанные в бланке и записать 3 свои
10	Объявить о том, что время вышло	Передать бланк участнику, сидящему по правую руку

Таблица 2. Фрагмент завершения процесса действий при использовании метода «6-3-5»

Этап	Действия руководителя	Действия участников
50	Озвучить время	Прочитать свои идеи, записанные в бланке и отобрать самую лучшую
51	Объявить о том, что время вышло	Передать бланк участнику, сидящему по правую руку
52	Озвучить время	Прочитать свои идеи, записанные в бланке и отобрать самую лучшую
53	Объявить о том, что время вышло	Передать бланк участнику, сидящему по правую руку
54	Объявить о начале нового этапа - отбора самой лучшей идеи, которую отобрал каждый участник	
55	Озвучить время	Отобрать самую лучшую идею
56	Объявить о том, что время вышло. Собрать все бланки	
57	Проанализировать варианты участников	
58	Озвучить выбранный вариант	

Обобщая вышесказанное, можно с полным основанием заключить, что метод «6-3-5» является простым и удобным инструментом для повышения креативного потенциала и быстрого решения задач касающийся в том числе оценки, условий, требований, присвоение нового названия продукту,

решение задачи и прочее. Приобретение опыта такого отбора позволяет развивать навык принятия и анализа решений. Метод является полезным участникам в их практической деятельности. Рассматривая полученные результаты как основу для принятия решения, руководители различных уровней управления могут привлекать экспертов для формирования разных управленческих решений. Из практического примера можно сделать вывод о том, что этот метод действительно обеспечивает большое количество качественных предложений и идей. Также возможны различные модификации метода «6-3-5», что говорит о его универсальности. Например, при наличии каких-либо конфликтов, можно найти решение, используя некоторые изменения, исключающие прямое взаимодействие между участниками.

Список использованных источников

1. Исупова, О. А. Методы групповой динамики и их применение в процессе профессиональной переподготовки в области управления // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2014. – № 4(16). – С. 83-91.
2. Ножка С. М. Пример практического применения метода повышения коллективного творчества. Метод "6-3-5" // ГосРег: государственное регулирование общественных отношений. – 2013. – № 4. – С. 1.
3. SchawelC., BillingF. Top 100 Management Tools. – Wiesbaden:Springer Fachmedien,2014.