

Психоаналитическое оргконсультирование

Катасонова Галина Борисовна

Актуальность

Развитие первых лиц и организации являются одними из наиболее приоритетных и актуальных задач на современном этапе для повышения эффективности и развития бизнеса.

И все чаще для решения этих сложных задач стали использовать психоаналитические методы и подходы.

Психоаналитическое бизнес-консультирование, коучинг первых лиц становятся новыми и востребованными направлениями.

В ПА бизнес-консультировании используются теоретические и технические основы психоаналитического подхода.

Внимание аналитика-консультанта фокусируется на процессах переноса и контрпереноса, защитах и конфликтах, бессознательной мотивации, а также совместном построении рефлексивного аналитического процесса между клиентом и консультантом.

Основные психоаналитические концепции и подходы

3. Фрейд

«теория влечений», «концепция изменения посредством осознания вытесненного и выявление сопротивлений», «концепция изменения посредством анализа переноса и контрпереноса, а так же посредством инсайта».

Теория объектных отношений

М. Кляйн «взаимодействие с объектом», В. Бион «функция контейнирования », Д. Винникотт «функция холдинга»

Концепция школы современного психоанализа Х. Спотниц

Концепция «селф-психология» Х. Кохута

Основные психоаналитические концепции и подходы

Концепции групп:

Концепция «группы как целого» В. Биона, Тавистокская модель.

Концепция Фулкса «группа как сетевая система»

Особенности современного группового анализа:

Аспекты переноса, объективный и субъективный контрперенос, современный групповой контракт

Психоанализ организаций:

Концепция «Психологический контракт» Г. Левинсона

Концепция «Эго-идеала» и Организационного идеала

Организационная психика и организационная патология, управление тревогой и агрессией в организации, создание рефлексивного пространства, синтез психоанализа и менеджмента, управление тревогой и агрессией в организации

Психоаналитические и социоаналитические методы и подходы работы с группами:

социоаналитическое интервью, ролевой анализ и диалог ролей, фотоматрица организации, групповой коучинг.

Индивидуальные и групповые методы



Рафаэлли Дерек



Мерски Роуз Реддинг



Кетс де Врис Манфред



Уорд Грэм



Такер Саймон

Социоаналитическое интервью

Целью социоаналитического интервью может быть проведение исследования бессознательных процессов группы, организации, конкретных сотрудников. В процессе интервью можно исследовать бессознательные страхи, тревоги, защитные механизмы, эмоциональный фон, скрытые конфликты и привычные способы реагирования и поведения. Обычно интервью проводит один или два человека. Роль интервьюера заключается в том, чтобы управлять границами коммуникации, задания, временем, областью исследования, исследовательской этикой.

Важно построить безопасную атмосферу доверия, где оба партнера смогли бы развиваться.



Фотоматрица

Целью Фото-матрицы является получение участниками новых знаний и нового понимания, используя индивидуальный и коллективный опыт переживаний. В основе Фото-матрицы есть предположение, что фотографии, сделанные и отобранные в связи с темой, являют собой не только субъективные представления фотографа, но и отражают репрезентации, которые относятся к социальному, коллективному, «витают в воздухе» и находятся в поле группы или социальной общности, и могут быть проявлены и осмыслены в ходе Фото-матрицы через ассоциации, новые идеи и смыслы.

В группе идет работа с групповым и организационным бессознательным. Участники группы работают только с фотографиями, не затрагивая и не обсуждая личность фотографа, все фотографии должны быть анонимны.



Ролевой анализ и диалог ролей

Анализ профессиональных ролей может проводиться индивидуально, в групповом формате, в формате коучинга руководителей.

Анализ организационных ролей позволяет понять, каким образом профессиональная роль сотрудника формируется под влиянием организации и личности самого сотрудника, что происходит сознательно и бессознательно. Анализ организационных ролей может быть определен как психоаналитически ориентированный метод консультирования индивида в организации, который обязательно включает два фокуса: индивидуальный контекст работы и взаимосвязь этих процессов с бессознательной динамикой организации в целом.

Создается рисунок профессиональной роли, обсуждение возможной трансформации роли, не обсуждается личность участника

Диалог Ролей позволяет создать пространство диалога, в котором каждый участник коучинга не затрагивает личные качества свои и своих коллег, сохраняет фокус только на своей профессиональной роли и задаче, и при этом создает и участвует в рефлексивном пространстве для работы с ролью и ролевой задачей другого сотрудника



Групповой коучинг

Атмосфера игры, создание трансформационного пространства, где каждый участник может получить новый опыт и как бы прожить другие жизни.

Рассказ. Участники могут создавать не только историю своей карьеры, но и своей жизни, придумывая новые «путешествия». Рисунок. Работа с профессиональной ролью.

Обратная связь.

Планирование действий. Процесс осуществляется от рефлексии к практике.

Завершение. Позволяет обеспечить возврат к реальной жизни обратно.

Лучше проводить в группах не меньше 4 участников и не больше 12 участников и воспринимать группу «как целое».



Что мы понимаем и используем как консультанты из ПА подхода

Учитываем неразрывную связь между детством и взрослой жизнью; понимание о тревогах, которые растут из конфликтных бессознательных сил содержащих неприятые страхи и желания;

понимание того, что иррациональное поведение имеет рациональность;

любое поведение имеет мотивацию и может быть объяснено.

работа с социальными матрицами рисунков позволяет создать в организации рефлексивное пространство, в ходе которого участники получают доступ к тому, что было известно на эмоциональном, физическом и фантазийном уровне в организации, но не было выражено и вербализовано, к тому что продолжает присутствовать, существовать и действует, как тень.

Как только бессознательные аспекты организационной динамики становятся вербализованы, сформулированы, осмыслены, это само по себе оказывает влияние на то, как организация понимает себя, как принимает свои решения, формулирует политики и переходит к действиям и реализации своих планов.



Защитные механизмы

Базисные допущения :

Зависимость. В группе базового допущения зависимости участники со временем становятся все менее компетентными, теряют самостоятельность поскольку информации о реальности становится все меньше и меньше. Они теряют ощущение времени и повышается безответственность и безинициативность.

Борьба/бегство. Тенденция делить мир на друзей и врагов. Реакция борьбы выражается в агрессии против самих себя, против коллег - злость, ревность, соперничество, устранение, бойкотирование, борьба за позиции внутри группы и привилегированные отношения с авторитетными другими или против самой власти. Реакции бегства – отказ от участия, избегание других, прогулы. Люди этого типа не берут ответственность на себя, вина и ответственность на другом. Биполярный взгляд на мир – победить врага или защититься от него. Деление на своих и чужих направляет беспокойство на внешние объекты.

Индивид менее значим, чем сохранение группы. Подобная группа крайне деинтеллектуализирует своих участников и препятствует любым попыткам само- осознания и само-исследования.

Образование пар - составление пары с другим представителем или группой. В такой группе есть фантазия о том, что созидание возможно только в паре из 2-х человек. Распад большой группы приводит к составлению пар, а это соответственно предполагает расщепление.

У группы есть фантазия и ожидание, что эта пара может произвести нового лидера, который возьмет на себя всю ответственность за безопасность группы. Бессознательное желание и фантазия такой группы о том, что пара воспроизведет на свет Спасителя, в образе человека или организующего принципа или идеи, вокруг которой остальные члены могут объединиться и чувствовать себя в безопасности.

Групповая работа с организационным кейсом

Ведущий

Группа 7 до 12 человек

Коуч-консультант или представителя компании

Организационный кейс

Этапы:

Консультант представляет свой организационный кейс и формулирует свой запрос в виде вопросов к группе. В чем трудность в работе с данным кейсом.

Свободное ассоциирование

Обратная связь от консультантов

Этапы работы

- Поиск и привлечение коучей-консультантов, топ-менеджеров с организационными кейсами.
- Формирование рабочей группы по работе с организационными кейсами.
- Согласование с авторами кейсов целей и задач исследования и методику работы.
- Согласование с группой целей и задач исследования и методику работы.
- Проведение групповой работы с использованием психоаналитических методов.
- Разработка методики анализа групповой работы и интерпретации результатов.

Что происходит по время групповой работы?

Участникам группы предлагается свободно высказывать свои чувства, фантазии, мысли (используется метод свободных ассоциаций)

У участников группы возникает реакция на материал, они отражают бессознательные процессы в виде своих внутренних ощущений, чувств и эмоций.

Таким образом в пространстве группы начинают проявляться скрытые (бессознательные) конфликты, демонстрируются защитные механизмы и соответствующие способы поведения.

Участники выражают свои переживания через свободные ассоциации, метафоры или образы.

И если группа способна справиться с тревогой, то рождаются новые ассоциации способные дать новые решения и стратегии.

На что обращаем внимание

- при использовании психоаналитических методов в процессе групповой работы с организационным кейсом необходимо выявлять бессознательные процессы и учитывать динамику работы группы (сопротивление, тревогу, агрессию)
- обращать внимание на способ функционирования группы, так как это может приводить к снижению эффективности работы группы с заданием.



Цели и задачи групповой работы

- Рассмотреть динамику работы группы с двумя разными внешними задачами представленными в организационных кейсах.
- Проанализировать динамику работы группы при работе с каждым кейсом/задачей.
- Выявить динамику групп. Сравнить динамику работы группы с каждым кейсом/задачей и установить различия в динамике работы.
- Проанализировать, что помогло группе быть более продуктивной и эффективной, что помешало.
- Составить рекомендации на основе проведенного анализа.



Динамика с первым кейсом

В работе с первым кейсом группа проявляла в групповой динамике элементы базового допущения: зависимости, образования пар.

Участники очень заботливо относились к друг другу, не конфронтировали и всячески поддерживали, как бы "подкармливали" друг друга своими идеями и фантазиями.

Группе явно не хватало напряжения для развития динамики, так как все напряжение было в виде скрытой тревоги и агрессии, участники чувствовали это напряжение, но не решались долгое время осознать его и озвучить. Затем, постепенно к концу обсуждения, когда бессознательная тревога стала осознаваемой, была вербализована участниками группы. Это стало возможным после того, как группа символически образовала семью, в которой родилась новая идея.

Именно эта динамика была и в организации, в которой работали коучи-консультанты и группа отразила эту динамику.

В процессе работы группы родилась ключевая ассоциация - завещание.

Рекомендации для организации :

Работать с собственниками и командой над осознанием темы «Роста и Развития».

Осознание и принятие руководством компании и сотрудниками реальности, которая в том, что развитие сопровождается конфликтами и это нормально.

Найти оптимальное сочетание Лидерства для компании (эмоциональное и интеллектуальное)

Снизить уровень социальной ответственности собственников перед сотрудниками, позволить им «Повзрослеть»

Учесть и интегрировать в корпоративной культуре компании ценности инженеров и продавцов.

Динамика со вторым кейсом

При работе со вторым кейсом в группе явно наблюдалась динамика базового допущения борьба-бегство.

Эта динамика проявилась в том, что группа достаточно быстро сформулировала первую групповую ассоциацию : армия.

Как подтверждение центральной темы организационного кейса и динамики в организации - поглощение.

Члены группы перебивали друг друга, пытались захватить больше пространства.

Затем группа смогла справиться с сильной тревогой и почувствовать новую динамику и развить новую ассоциацию - семья.

Эта ассоциация группы послужила новой ключевой парадигмой для автора кейса.

Выводы

Основные концепции психоаналитического подхода в работе с индивидом, группой и с организацией позволяют и способствуют пониманию как работать с бессознательными процессами в группе и организации.

Установлены различия в работе группы с разными организационными кейсами.

В целом, группа функционировала как хорошо работающая рабочая группа, но при этом демонстрировала разную динамику и установлены различия в работе группы с разными организационными кейсами.

Краткосрочная групповая работа с организационном кейсом позволяет выявить бессознательную динамику и способы функционирования группы и установить взаимосвязь групповой динамики с динамикой бессознательных процессов в организации.

хорошо организованная группа ориентированная на внешнюю задачу и отслеживающая внутреннюю динамику может эффективно и продуктивно работать с организацией через организационные кейсы и вырабатывать уникальные инсайты.

Выводы

Было замечено, что в своей работе группа, работая с организационными кейсами направляла свои усилия и на решение поставленной задачи и на осознание сопротивления, которое возникало.

Участники группы эффективно сотрудничали путем вклада своей индивидуальности в достижение общей задачи.

Участники несознательно делились общими предположениями и идеями об организации группы, для того чтобы управлять тревогами, фантазиями и эмоциональными состояниями, которые лежат в основе групповой динамики.

Группа в процессе работы смогла обеспечить своих участников богатым опытом переживаний и осмысленным видением ситуации и даже предполагаемыми сценариями и идеями для непосредственных действий.

В процессе работы выявлено, что группа становится безопасным переходным пространством в котором можно получить необходимый опыт каждому участнику.

Выводы

Динамика индивида связана с динамикой группы, с динамикой организации.

Группа отражает основные тревоги организации и демонстрирует их в групповой динамике.

Оптимальным вариантом функционирования группы является совмещение фокуса группы на решение внешней задачи и осознание процессов внутри группы.

В результате работы группы с организационными кейсами авторы кейсов (коучи-консультанты) получили новое понимание, новые идеи и новые способы действий для использования в своей дальнейшей работе с организацией.

В группе важна роль ведущего, который создает матрицу работы группы и условия для возникновения инсайта за счет того, что он может справляться с собственной тревогой и с тревогой участников группы, с напряжением и накалом эмоций и перевозбуждением

Рекомендации

Ведущему необходимо постоянно отслеживать динамику и баланс напряжений между участниками и своевременно оптимизировать групповую динамику.

Поддерживать и создавать в группе рефлексивное пространство и использовать вопросы: «Как мы сейчас работаем?», «Что сейчас происходит?», «Что нам мешает двигаться?». Тогда группа находит способы новых траекторий для взаимодействия и движения.

Усиление участия каждого участника с помощью уточняющих и проясняющих вопросов, возможных интерпретаций.

Использование ведущим активных пауз. В тишине обязательно происходит внутренняя, индивидуальная, развивающая работа участников.

Способствовать развитию способности совместного ассоциативного мышления. Использование парадоксальных аналогий, свободных ассоциаций и метафор.

Большая ценность в групповой работе это включение всех участников в процесс, в котором должны проявиться различные факты, опыт, мнения, позиции, при этом необходимо поддерживать конструктивное напряжение. В таком разнообразии рождается что-то новое.

Контакты

+79165001958

kgalina2011@gmail.com

Спасибо за внимание!

