

Расстановки в профессиональной сфере

- **Позиция консультанта в расстановках**
 - Уважительное отношение к клиенту
 - Уважение к предыдущим самостоятельным попыткам клиента решить проблему, нельзя смотреть на клиента свысока
 - Быть открытым к просьбам и желаниям клиента
 - Сконцентрироваться на задании клиента
 - Адекватно оценивать собственные возможности и их пределы

- **Клиент в сфере его компетенции**
 - Какие-то из его попыток решить проблему уже принесли плоды
 - Всегда думать о разрешении проблемы
 - Даже в проблемах есть положительный потенциал, нужно только увидеть его
 - В улучшении часто нуждается только небольшой фрагмент
 - Уважать достигнутое и признавать необходимость изменений

- **Границы его власти (клиента)**
 - Видеть свое место в иерархической системе компании/предприятия
 - Учитывать организованные попытки «сопротивления» (профсоюзы, особо значимые сотрудники, интересы объединения, политика – самоуправление сотрудников – все это может помочь)

- **Ценности клиента**
 - Личные/ семейные ценности
 - Ценности его компании/ предприятия
 - Соответствия
 - Позиция вовне

- **Профессиональная деятельность**
 - Достаточность квалификации для профессиональной деятельности
 - Прямой путь или в обход
 - Пришел в профессию необычным путем
 - Вехи на пути, поворотные моменты
 - Предыдущий профессиональный опыт
 - Связь/ лояльность по отношению к прежним учителям/ начальникам / наставникам
 - Сохранилась ли личная зависимость/ связь
 - Чем были вызваны перемены, если они имели место

- **Точки пересечения профессиональной и личной биографии**
 - Повторяющиеся модели отношений и поведения
 - Воспроизведение семейных событий в профессиональной сфере

- **Клиент как часть более крупной системы**
 - Система труда, социальное окружение, семья (родительский дом, своя семья)
 - Учитывать влияние этих систем друг на друга

Профессиональная система клиента

- **Генезис системы**
 - Основатели
 - Настоящие владельцы/ собственники / обладатели

- Форма организации
- Цель и задачи компании/ предприятия, в т.ч. и «завещанные» ей
- Предшествующие системы
- Откуда появились деньги для основания или покупки компании (это тоже часть системы)
- Этические проблемы (чувство вины, обман, политические хитросплетения)
- Становились ли сотрудники партнерами
- Когда и при каких обстоятельствах соучредители или бывшие партнеры выходили из дела

Организация

- **Иерархия в организации (социометрия)**
 - Ранжировка сотрудников (по возрасту, стажу и личному вкладу в дело)
 - Ранжировка отделов (проектов)
 - Особенности отделов (проектов)
 - Иерархия в компании
- **Ценности организации → культура компании**
 - Представление вовне (визитная карточка и сети)
 - Реализация внутри (Walk the talk)!
- **Коммерческие организации**
 - Позиция на рынке
 - Соперничество и конкуренция
 - Направленность на клиентов компании
 - Роль денег и капитала (денежный поток должен тщательно контролироваться)
- **Некоммерческие организации**
 - Иногда организация становится самоцелью (важное наблюдение)
 - Разница и разделение штатных сотрудников и тех, кто помогает организации на общественных началах
 - Общественное финансирование (хорошее обращение с деньгами/ капиталом)
 - Роль денег в целом (часто к ним неуважительно относятся)
- **Особенности семейных предприятий**
 - Роль членов семьи (кто здесь главный?)
 - Ценят ли посильный вклад каждого члена семьи в дело
 - Потребности компании ↔ личные потребности
 - Дети как «дети» или как «средство для достижения цели» (преемники, например)
 - Особенности семейной истории
 - Как долго существует (просуществовало) предприятие
 - Всегда ли оно находилось в руках семьи или было в чужих руках
 - Семьи собственников всегда влияют на работу компании, даже если не принимают активного участия в ее деятельности
 - Попытки решения проблем появляются на уровне компании или это идеи семьи – обязательно выяснить или увидеть

**Для профессиональной сферы так же важно
выдерживать баланс между «давать» и «брать»!!!**