

Билет на последний сеанс, или Кино в офисе



Екатерина СУМАРЕВА,

начальник отдела обучения и развития персонала, управление по работе с персоналом, OTP Bank

Представьте себе ситуацию: вас пригласили на собеседование. Крупная известная компания, хорошая должность, перспективное направление, приятный компенсационный пакет. В назначенный день в офисе этой организации вас встречает рекрутер, ведет в тренинговый класс, и предлагает... посмотреть кино. После чего к вам присоединяется генеральный директор и начинает обсуждать фильм. Просто задает вопросы, просит поделиться мнением по поводу увиденного, а после... пожимает руку, и «Добро пожаловать в нашу организацию». И никаких тебе: «Расскажите о вашем предыдущем опыте и достижениях», «Каковы ваши зоны развития?» и т. п. Сон? Сказка? Мечта?

Нет! Проще – синемалогия!

«Из всех искусств для нас важнейшим является кино», – говорил Владимир Ленин. Сейчас не принято цитировать вождей пролетариата, однако эта фраза Владимира Ильича иллюстрирует постулаты нового направления в психологии – синемалогии, где художественное кино стоит во главе угла изучения и развития личности. Впервые это понятие прозвучало благодаря итальянцу Антонио Менегетти, психологу и философу, основателю онтопсихологической школы. Он провел наблюдения за группами людей, обсуждающими только что просмотренный фильм, исходя из чего сделал логичный вывод: нам свойственно ставить себя на место героев, проецировать их действия на свою ситуацию, а после – интерпретировать, ведь «мое видение реальности зависит от моего внутреннего состояния». Синемалогия позволяет стать более внимательным к своему образу мышления, понять, что движет нами при выборе решения, как мы совершаем действия и выстраиваем модель поведения. Помимо понимания себя и своих мотивов, синемалогия позволяет интерпретировать и мышление других людей. Использовать этот инструмент можно не только для самоанализа и индивидуального развития. Синемалогия может быть применена в области корпоративных процессов, в работе руководителя и HR-специалиста. Подбор кандидата, обучение или оценка сотрудника – все это можно сделать на основе обсуждения определенного кинофильма.

Как это происходит?

Выбирается кинолента, после чего перед сотрудником/кандидатом ставится ряд задач и вопросов, а по итогам просмотра устраивается обсуждение. Интерпретация увиденного каждым конкретным человеком дает возможность выявить его психологические особенности, стиль поведения, систему ценностей, жизненную позицию или оценить более узкие способности: логическое мышление, расстановка приоритетов, нестандартный подход при решении задач и т. д. В общем, перед вами безграничное поле для применения и получения обратной связи. Конечно, есть нюансы, ведь от постановки задачи, умения собрать обратную связь, грамотно организовать дискуссию, создать атмосферу доверия, расположить участников к высказыванию мнения – зависит результат. А с этим, как известно, могут быть трудности.

Так что же делать и как организовать процесс так, чтобы все получилось?

Для примера представим, что вы – руководитель отдела продаж, и вам нужно выработать поведенческую модель в продажах, создать и зафиксировать правила поведения с клиентом. Для повышения эффективности встречи пригласите модератора, например, сотрудника HR. Он поможет в организации процесса и трактовке результатов.

Во-первых, выберите фильм, который тематически связан с вашей задачей.

Подсказка (из классики продаж): «Уолл-стрит», «Американцы», «Бойлерная», «В погоне за счастьем», «Оружейный барон».

Во-вторых, определите круг вопросов для обсуждения по итогам фильма. Чем четче вы обозначите ракурс обсуждения, тем выше вероятность качественного результата. Вопросы должны быть связаны с вашей задачей. Так что, если вы хотите в итоге создать кодекс поведения с клиентом, сформируйте вопросы с акцентом на:

- поведении героев и их реакции на удачи/неудачи;
- общении/привлечении/обслуживании клиентов/продвижении продукта;
- жизненной позиции/принятии решений.

В-третьих, назначьте время и пригласите всех на просмотр фильма. Сделайте вступление:

- кратко расскажите о том, что такое синемалогия (введите в тематику упражнения);
- поставьте задачу;
- очертите круг вопросов (для удобства их можно зафиксировать на флипчарте или раздать всем анкеты, в которых сотрудники смогут делать заметки по ходу фильма или после).

По итогам просмотра дайте некоторое время для осмысления, фиксирования ответов. После чего организуйте обсуждение. Задавайте вопросы, выслушивайте идеи всех участников. Важно, чтобы высказался каждый. Помните, что не бывает правильных или неправильных ответов, есть индивидуальное мнение участников. Главное – это процесс обмена мнениями и понимания разных точек зрения на одну и ту же ситуацию. После завершения обсуждения подведите итоги, совместно с участниками создайте список принципов/кодекса поведения – обсудите единые подходы, зафиксируйте договоренности.

Польза для HR

Синемалогия – ключ к ответам на множество вопросов, тем не менее нужно помнить о том, что это особая форма терапии, и использование ее во всех HR-процессах в полной мере не возможно.

Если мы говорим о подборе персонала, то для массовых позиций вы, вероятнее всего, не будете использовать такой дорогостоящий и затратный по времени метод. При этом просмотр и анализ фильмов хорошо подойдет для определения кандидатов на топовые позиции (в частности, таким образом можно проверить, насколько ценностная картина кандидата совпадает с ценностями компании, или насколько корпоративная культура подходит данному будущему сотруднику, впишется ли он в ритм и требования организации и т. д.). А вот для обучения этот метод – то что надо. Особенно если речь идет о «сытых» стандартными тренинговыми подходами сотрудниках. Для обучения можно использовать полнометражные фильмы либо отрывки. Приемы синемалогии можно применить и в ходе рабочих и стратегических сессий, обучающих модулей, корпоративных школ. В OTP Bank мы используем синемалогия как один из модулей обучения программы подготовки менеджеров. Данные сотрудники входят в кадровый резерв банка и про-

ходят обучение в корпоративной школе будущих руководителей. Наряду с классическими методами обучения (тренинги, кейсы), мы используем возможности электронного и видеообучения и синемалогия: в рамках рабочих сессий с потенциальными руководителями и как отдельные обучающие модули. Строятся эти модули по схеме, описанной выше.

Также мы используем синемалогия для домашних заданий и проработки кейсов:

- сотрудники получают название фильмов и список вопросов/задач;
- в течение нескольких недель выполняют задания;
- после чего мы организовываем встречу или видеоконференцию (для сотрудников из регионов), в ходе которых обсуждаем фильмы.

Пример проработки и развития компетенции «Лидерство».

Фильмы для анализа:

«Дьявол носит PRADA»:

- Опишите впечатление от поведения героев.
- Как вы оцениваете действия героини – Андреа?
- Правильно ли она поступила? Обоснуйте ответ.
- Можете ли вы назвать счастливой Миранду Пристли (героиня Мерил Стрип)? Обоснуйте свой ответ.
- Как бы вы поступили на месте Андреа? Привлекает ли вас такой ритм работы и отношение к ней?

«Уолл-стрит»:

- Оцените модель поведения героев.
- Кто из героев более успешен? Что, на ваш взгляд, делает его таковым?
- Оказавшись в такой ситуации, как бы вы поступили?
- Какой главный принцип проповедают герои?
- Какой главный вывод вы сделали по итогам просмотра фильма?

«Полет над гнездом кукушки»:

- Как вы оцениваете действия главного героя?
- Что делает его особенным?
- Каков характер главного героя?
- Благодаря чему он быстро находит общий язык с пациентами клиники?

Домашнее задание

Самостоятельно или со своими коллегами/подчиненными/друзьями посмотрите и проанализируйте фильмы, которые приведены выше. Или выберите любой другой фильм, посмотрите его, а затем поделитесь своими впечатлениями. Результаты вас удивят!

И в завершение

Как и любой психологический инструмент, синемалогия нельзя считать истиной в последней инстанции. Помните, вы не врач, и диагнозы – не ваша сфера деятельности. Используйте этот подход как дополнение к тем инструментам, что уже есть в вашей компании, он поможет сделать картину более ясной. Просто прислушивайтесь к словам собеседников, учитывайте их текущее состояние и настроение, обращайтесь внимание на внешние факторы, и не забывайте, что в каждом человеке спит гений, и ваша задача как HR-а – его разбудить.

Так кому билет на последний сеанс? 