

Оригінал статті знаходиться за посиланням:

<http://topknowledge.ru/osnovmen/3157-metod-6-3-5.html>

МЕТОД : 6 - 3 - 5

Алгоритм применения. Этот метод подразумевает следующую регламентацию работы экспертной команды: в группу входят 6 человек, каждый из которых в течение 5 минут должен выдвинуть три предложения или высказать три гипотезы по поводу некоторого аспекта решаемой задачи или анализируемой ситуации. Идеи каждого эксперта заносятся в специальные формуляры, которые передаются по кругу. В результате имеется восемнадцать исходных предложений, которые варьируются пять раз с различных точек зрения. После того как были рассмотрены все аспекты поставленной задачи и все эксперты получили возможность высказаться, происходит обсуждение и оценка решений и выбор наиболее верного.

Каждый из шести членов экспертной группы записывает три идеи и передает их остальным членам группы, которые на основе предложенных вариантов пишут еще по три идеи, и в результате будет предложено 108 идей. Несомненно, идеи и примечания будут неоднократно повторяться, однако среди них будут и 50-60 применимых идей. Этот процесс должен продолжаться 30 минут. Далее следует совместное обсуждение и оценка результатов.

С задачей участники должны быть ознакомлены за 2-3 дня до «поиска». Каждому из 6-ти участников вручается карточка (бланк) с задачей, на которой он должен за 5 минут написать 3 различных идеи решения задачи. Затем происходит смена карточек по кругу: второй участник получает карточку первого, третий – второго... первый – шестого участника. Теперь участники «поиска» должны за 6 минут развить идеи предыдущего коллеги. Опять смена карточек по кругу. На этот раз на дальнейшее развитие идей дается опять на 1 минуту больше, т.е. 7 минут. Затем 8 минут... Затем 9 минут... Затем 10 минут... В конце «поиска» карточки попадают в руки тех, кто начинал их заполнять и они могут вторично развить решения, которые им подскажут уже появившиеся записи коллег. На этом сдвигка по кругу завершается, карточки собираются ведущими, полученные идеи анализируются. Ведущий «поиска» должен следить за правильностью обмена карточками-бланками и временем их заполнения. Общее время поиска – около 45 минут.

Число участвующих лиц может легко варьироваться в пределах от 4 до 8. Время, предоставляемое в распоряжение на одну ротационную фазу, также должно регулироваться гибко (т.е. должны выделяться более продолжительные промежутки времени в более поздних ротациях).

Преимущества метода. Использование группового подхода и системы участия предполагает следующие очевидные преимущества:

- способность к решению проблемы у группы выше, так как причины и важность проблем более широко понимаются;
- так как группа шире и глубже видит перспективы проблемы, вероятнее всего именно группа может выбрать лучший вариант решения;
- энтузиазм группы возрастет, если он будет поощряться материально;
- недоверие к нововведениям сокращается, так как уменьшается неуверенность служащих, вовлеченных в организационные изменения;
- данный метод помогает «снять» межличностные «ограничения», т.е. в «поиске» могут участвовать и конфликтующие в реальной жизни люди.

Недостатки метода. Использование группового подхода и системы участия нивелируется следующими недостатками:

- увеличивается время на принятие решения;
- негативное влияние оказывает отрыв управляющих, принимающих решение, от их непосредственных подчиненных;
- следует учитывать неудовлетворение, которое могут испытывать участвующие в принятии решения, когда их участие не приносит результата.