

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/131255>

Тип работы: Реферат

Предмет: Психология

Введение 3

1 Определение фасилитации. Основные уровни процесса фасилитации 4

2 Особенности процесса фасилитации 7

3 Тип аудитории в фасилитации 8

Заключение 14

Список используемой литературы 15

Введение

Организационное развитие представляет собой общность конкретных теоретических концепций и приемов на практике, которые дают возможность планировать развитие и изменения в компаниях и других системах социума.

Организационное развитие – это междисциплинарная область, которая имеет свою основу в психологии, социальной психологии, социологии, антропологии, политологии и др.

Задачами организационного развития являются объяснение того, как индивиды, группы, организации, сообщества и даже общества меняются, а также инициирование, поддержка, облегчение изменений.

Организационные консультанты, носители соответствующих знаний и технологий, не являются людьми, управляющими изменениями. Они являются лишь третьей стороной, агентами процесса изменений

Проблема адаптации организаций к изменяющимся условиям внешней среды является актуальной в современной теории и практике управления. Создано огромное количество техник и концепций, которые направлены на трансформацию организаций, есть огромное число консалтинговых компаний, предлагающие услуги в данной сфере. Часто трудности в процессе реализации изменений формируются вследствие того, что трансформации реализуются фрагментами, вне общего контекста организационной структуры. Для реализации эффективных преобразований требуется комплексный подход, позволяющий осуществить и закрепить изменения на всех уровнях организации.

Целью данной работы является рассмотрение фасилитации как одной из технологий организационного развития.

1 Определение фасилитации. Основные уровни процесса фасилитации

Фасилитацию рассмотрим как процесс и как результат. С первой точки зрения, фасилитация представляет собой разработку, управление группой и процессами, помогающими группе эффективно справляться с работой, когда общие проблемы сводятся к минимуму в совместной работе.

Фасилитация представляет собой процесс, который концентрируется на следующих темах:

- 1) Какой будет результат;
- 2) Кто будет вовлечен в процесс;
- 3) Создание процесса, в котором принимает участие группа, каковы последовательности выполняемых заданий;
- 4) Процесс общения;
- 5) Достижение нужного уровня участия и применения ресурсов.
- 6) Физические и психологические характеристики среды .

Основная цель фасилитации – это повышение уровня эффективности функционирования группы.

Фасилитация с точки зрения результата представляет собой помощь группе в том, чтобы стать лучше:

- 1) Улучшить качество решений;
- 2) Повысить уровень ответственности в отношении принимаемых решений;
- 3) Уменьшить время реализации решений;
- 4) Улучшить отношения в группе;

5) Улучшить личную удовлетворенность участников группы, помогая организационному обучению .

Тогда в процессе работы с группой фасилитатор вносит свой вклад:

- 1) Так он способствует определению группой ее общих целей и задач.
- 2) Помогает участникам оценивать их потребности, создавать планы по их реализации.
- 3) Создается процесс, помогающий членам группы эффективно применять время для принятия высококачественных решений.
- 4) Групповое обсуждение управляется, поддерживается в нужном направлении.
- 5) Группа сама понимает свои процессы.
- 6) Участники поддерживаются в оценке имеющихся у них навыков и создаются новые.

Основные уровни процесса фасилитации

Э. Дэвидсон дифференцирует следующие уровни фасилитаций в групповом процессе. Групповой процесс – это общность шагов, которые делают участники, когда выполняют задачу.

1) Макропроцесс, где отражается цель или несколько целей, которые должна достигнуть группа. К примеру, это формирование миссии или видения, создание стратегического плана, развитие команды, отработка решения концепции, разрешение конфликта.

- 1) Куцевол Н. Г. Организационное развитие и управление изменениями: Учебное пособие. Казань: 2018. -103 с.
- 2) Мартынова А. В. Фасилитация как технология организационного развития и изменений / Организационная психология. 2011. Т. 1. № 2. С. 53–91.
- 3) Bunker B.B., Alban B.T. Large Group Interventions: Engaging the Whole System for Rapid Change. San Francisco: Jossey-Bass, 1997
- 4) Davidson A. Process Designs // The Skilled Facilitator Fieldbook / Ed. By R. Schwarz, A. Davidson, P. Carlson, S. McKinney. San Francisco: Jossey-Bass, 2005a. P. 107–114.
- 5) Justice T., Jamieson D.W. The Facilitator's Fieldbook. HRD Press, Inc, 2006.
- 6) Schwarz R. The Skilled Facilitator Approach // The IAF Handbook of Group Facilitation / Ed. by S. Schuman. San Francisco: Jossey-Bass, 2005a. P. 21–34
- 7) Willigan, G. Nokia: Values that make a company global. Strategic HR Management case study with teaching notes. Virginia, VA: Society for Human Resource Management, 2009

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/131255>