

**Технология
Организационного
Развития**

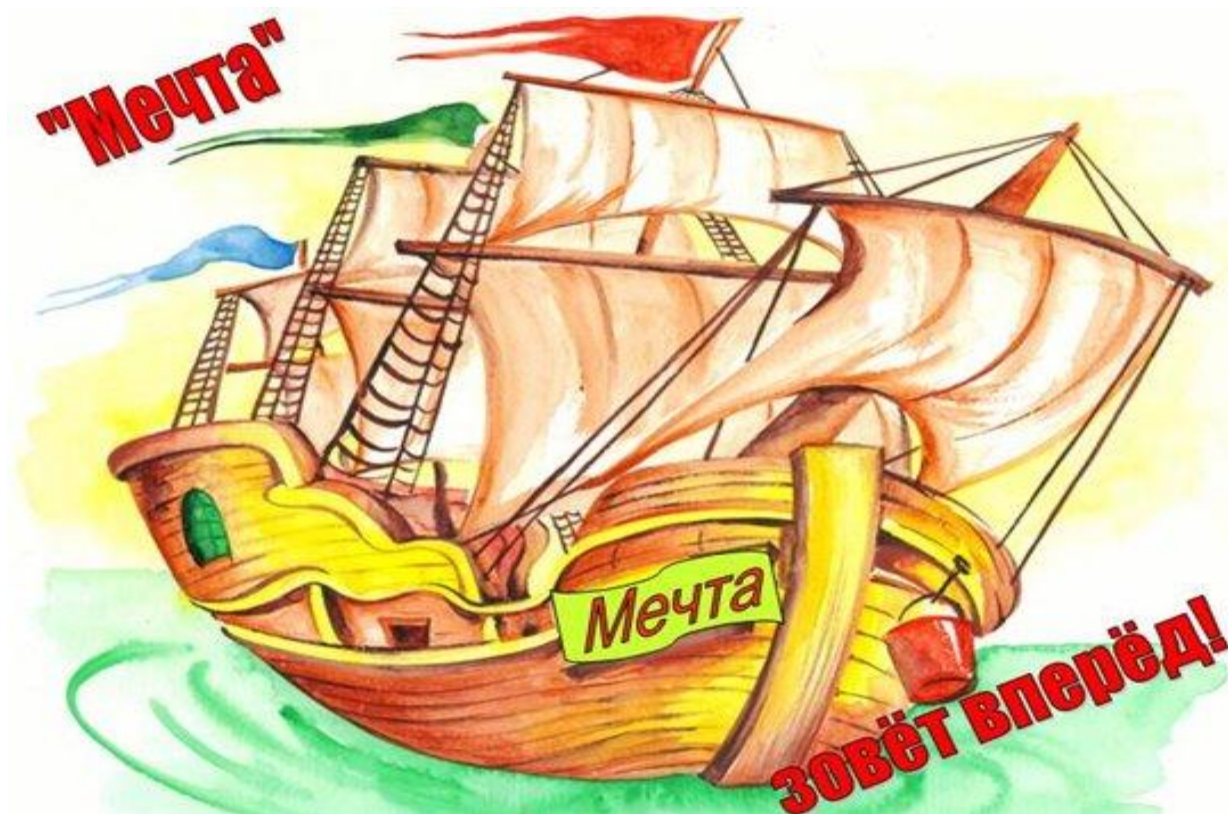
Часть 1

Жизненная навигация



ВИДЕНИЕ СВОЕЙ МЕЧТЫ

ВДОХНОВЛЯЮЩИЙ ОБРАЗ
ЖЕЛАЕМОГО БУДУЩЕГО



ФУНКЦИИ ВИДЕНИЯ

- **ПОБУЖДАЕТ: генерирует СМЫСЛ, вызывает ГОРДОСТЬ ЭНТУЗИАЗМ)**



ФУНКЦИИ ВИДЕНИЯ

- НАПРАВЛЯЕТ (ЯСНАЯ ЦЕЛЬ И НАПРАВЛЕНИЕ)



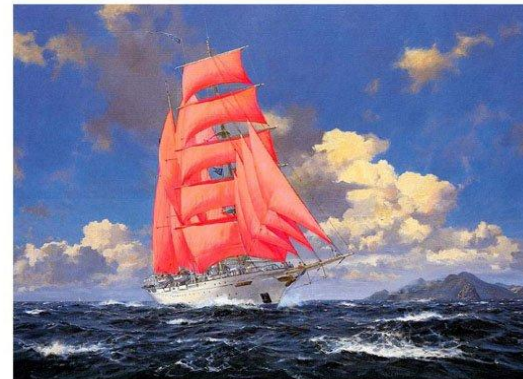
ФУНКЦИИ ВИДЕНИЯ

- СТАБИЛИЗИРУЕТ (ВОВЛЕЧЕННОСТЬ, ОПРЕДЕЛЕННОСТЬ ПРЕДПОЧТЕНИЙ)

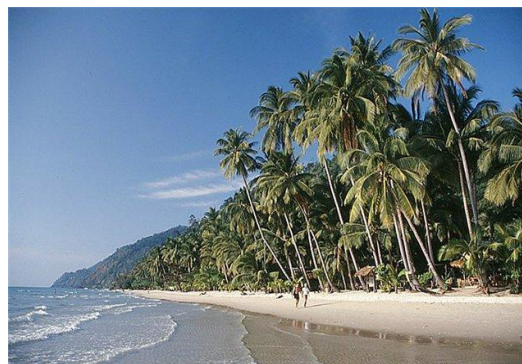


СТРУКТУРА ВИДЕНИЯ

- ВДОХНОВЛЯЮЩИЙ
АРХЕТИП



- КРАСОЧНЫЙ ОБРАЗ
БУДУЩЕГО



- ПРОШЛОЕ КАК
ОСНОВА
ГРЯДУЩЕГО



ПРИЗНАКИ ВИДЕНИЯ

- «РОДИТЕЛЬ»



- ПРАВИЛЬНО!

- «ВЗРОСЛЫЙ»



- ВЫГОДНО!

- «РЕБЕНОК»



- ЗДОРОВО!

ПРИМЕРЫ ВИДЕНИЯ

- УИНСТОН
ЧЕРЧИЛЛЬ

- «ЗВЕЗДНЫЙ
ЧАС
БРИТАНИИ»



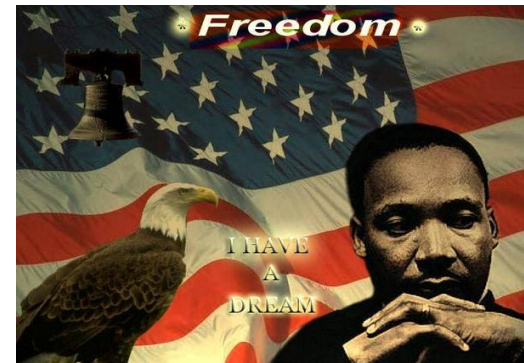
- УОЛТ
ДИСНЕЙ

- «МЕСТО, ГДЕ
ОБРЕТАЮ
СЧАСТЬЕ!»

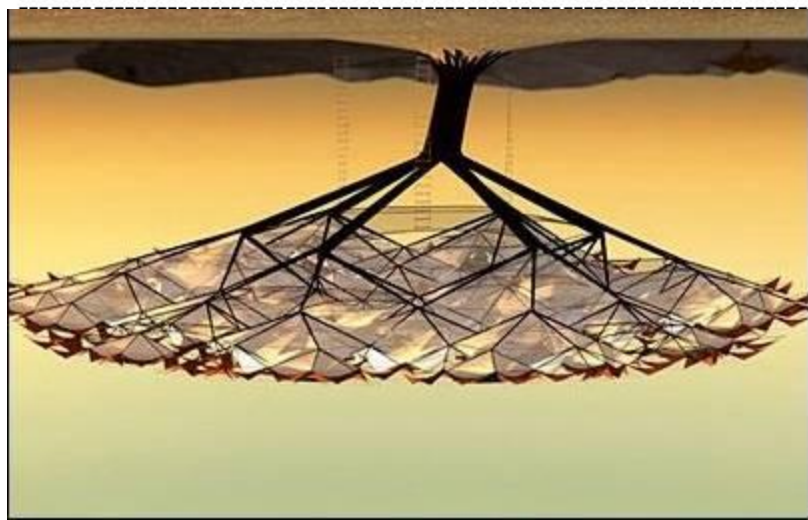
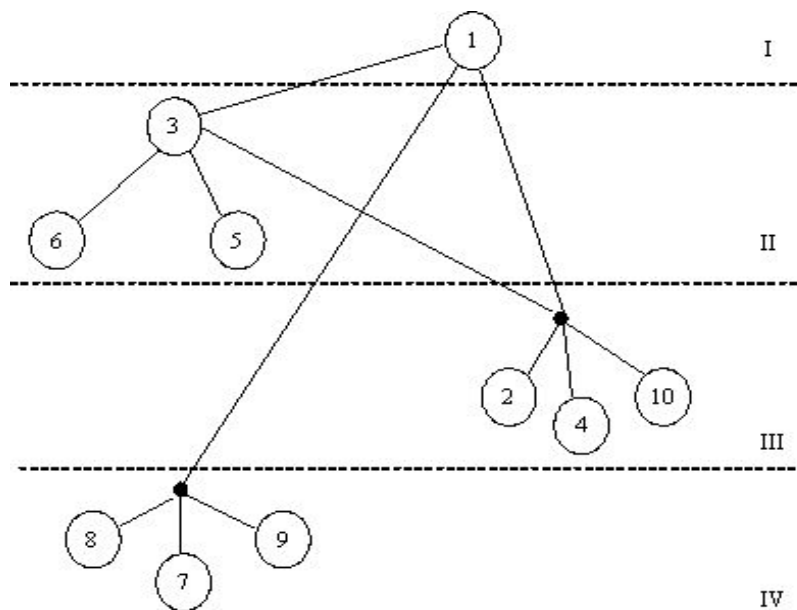


- МАРТИН
ЛЮТЕР
КИНГ

- «ЕСТЬ У МЕНЯ
МЕЧТА!»



ДЕРЕВО ЖИЗНЕННО ВАЖНЫХ ЦЕЛЕЙ



ПРОГРАММА САМОРАЗВИТИЯ



РЕЕСТР ВОЗМОЖНЫХ ПОМЕХ



ЛЕНЬ



СОМНЕНИЕ



НЕОРГАНИЗОВАННОСТЬ

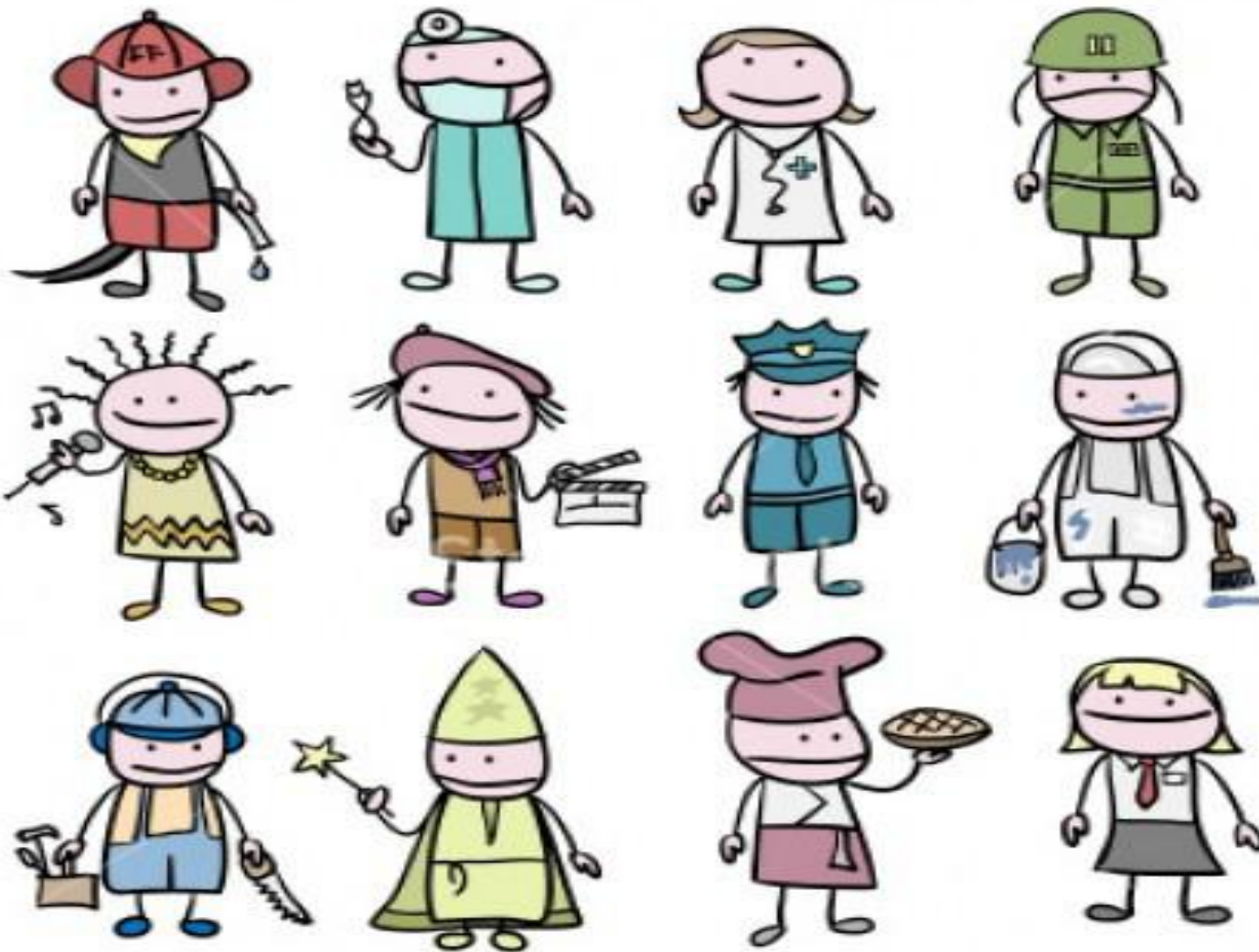
ПРЕОДОЛЕНИЕ ПРЕПЯТСТВИЙ



ПЛАН ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ВЕХАМ



Я ИДЕАЛЬНОЕ



МАТРИЦА ЗНАЧИМЫХ ЛИЦ И ОРГАНИЗАЦИЙ (ЦЕНТРОВ ВЛИЯНИЯ)







- ПЕРСОНЫ

- ГРУППЫ

- ОРГАНИЗАЦИИ

МОДЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОГО ДНЯ

Рамочный план дня

Время дня	Задачи, действия (цели)	Примечания	Время дня	Задачи, действия (цели)	Примечания
5 ч			16 ч		
6 ч					
7 ч					
.					
.					
.					
.					
10 ч			22 ч		
11 ч					
.					
.					
.					
.					

Часть 2

Самоорганизация личности



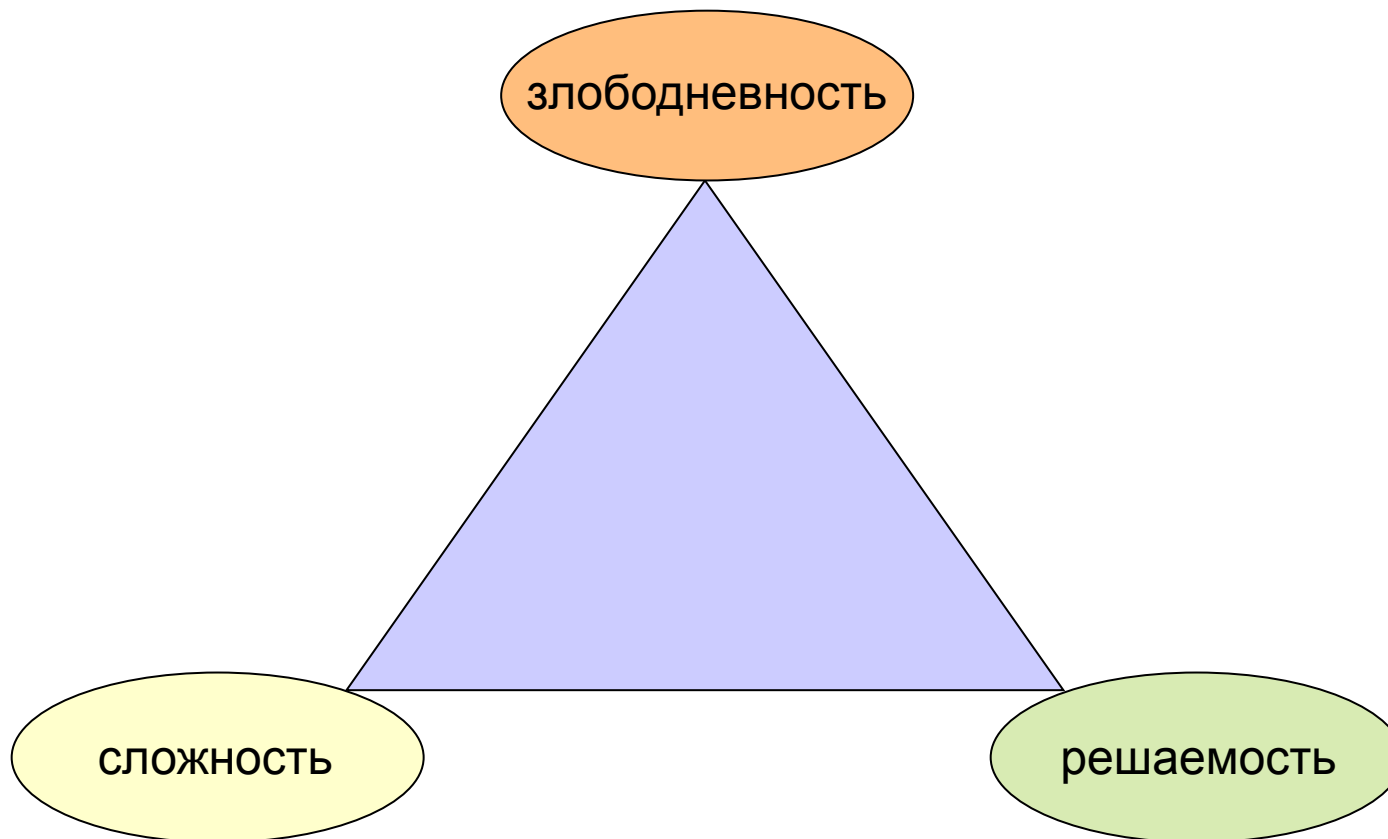
СОДЕРЖАНИЕ ПОБЛЕМНОГО ПОЛЯ

К-1. Что входит в перечень моих основных проблем?



СОДЕРЖАНИЕ ПРОБЛЕМНОГО ПОЛЯ

К-2. Какие проблемы волнуют меня на сегодняшний день в первую очередь?



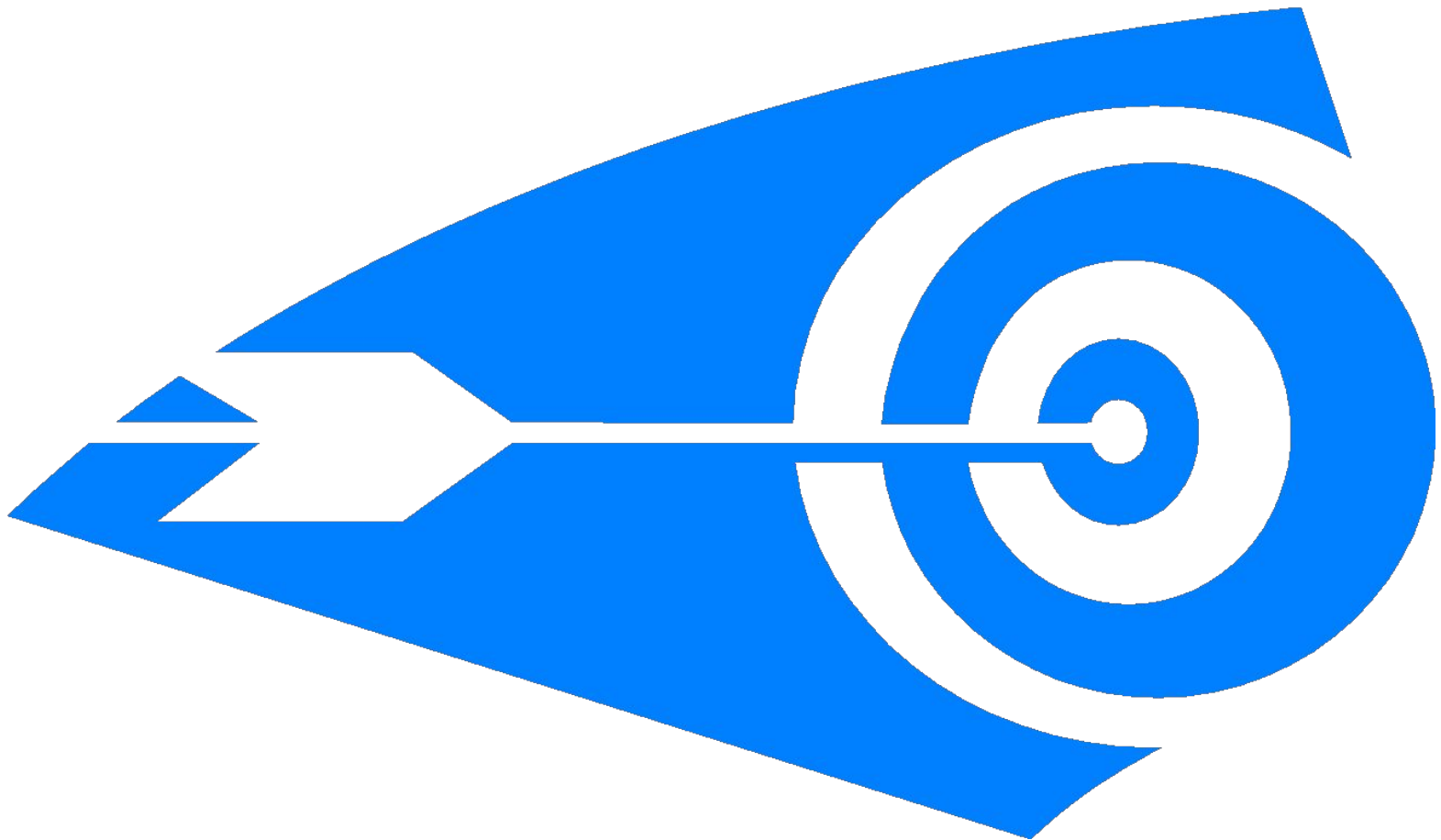
ФОРМУЛИРОВКА РЕШАЕМОЙ ПРОБЛЕМЫ

1. Какую проблему буду решать сейчас?



ФОРМУЛИРОВКА ЦЕЛИ

2. Что конкретно хочу получить и как я об этом узнаю?



СМЫСЛ РАЗРЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

3. Для чего это надо лично мне?



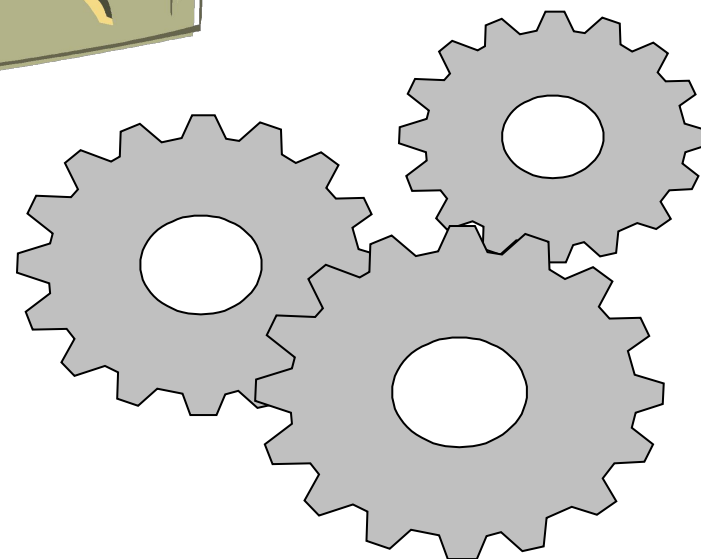
ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ К ЦЕЛИ

4. Какие возможны пути достижения
намеченной цели



ОПРЕДЕЛЕНИЕ НЕОБХОДИМЫХ РЕСУРСОВ

5. Какие ресурсы для этого необходимы?



ВЫЯВЛЕНИЕ ПОМЕХ

6. Какие возможны помехи на пути к намеченной цели?



ПРОФИЛАКТИКА ПОМЕХ

7. Как помехи можно нейтрализовать?



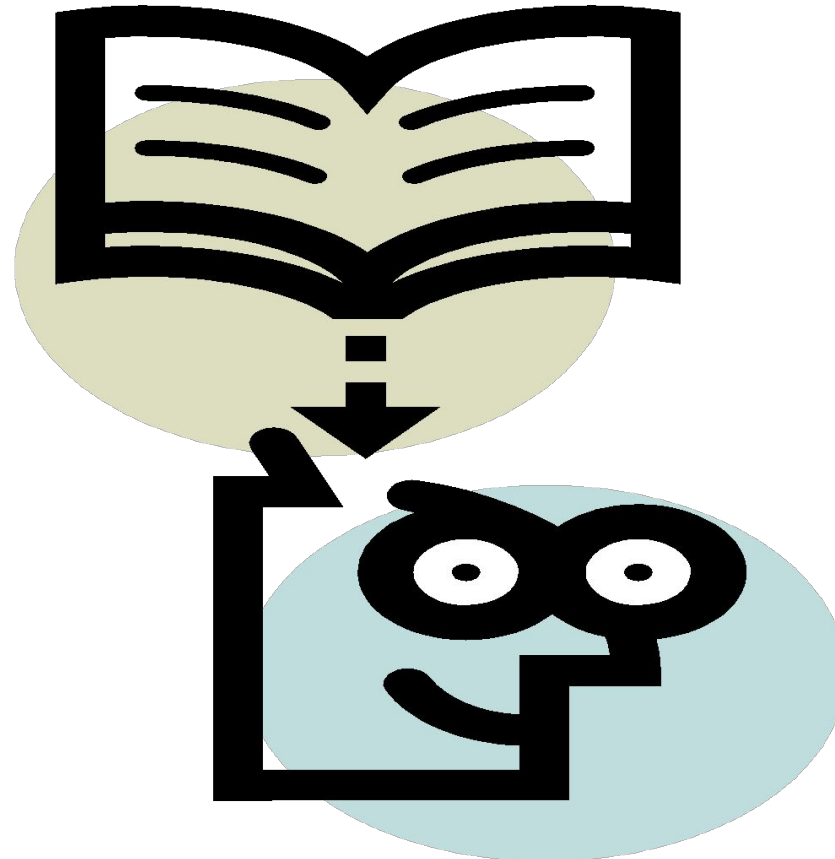
СОСТАВЛЕНИЕ ПЛАНА

8. Каких, когда и от кого результатов я ожидаю?



ВЫЯВЛЕНИЕ ПОЛЕЗНЫХ АНАЛОГИЙ

9. Какие аналогичные задачи были с успехом решены мною или кем-либо другим раньше?



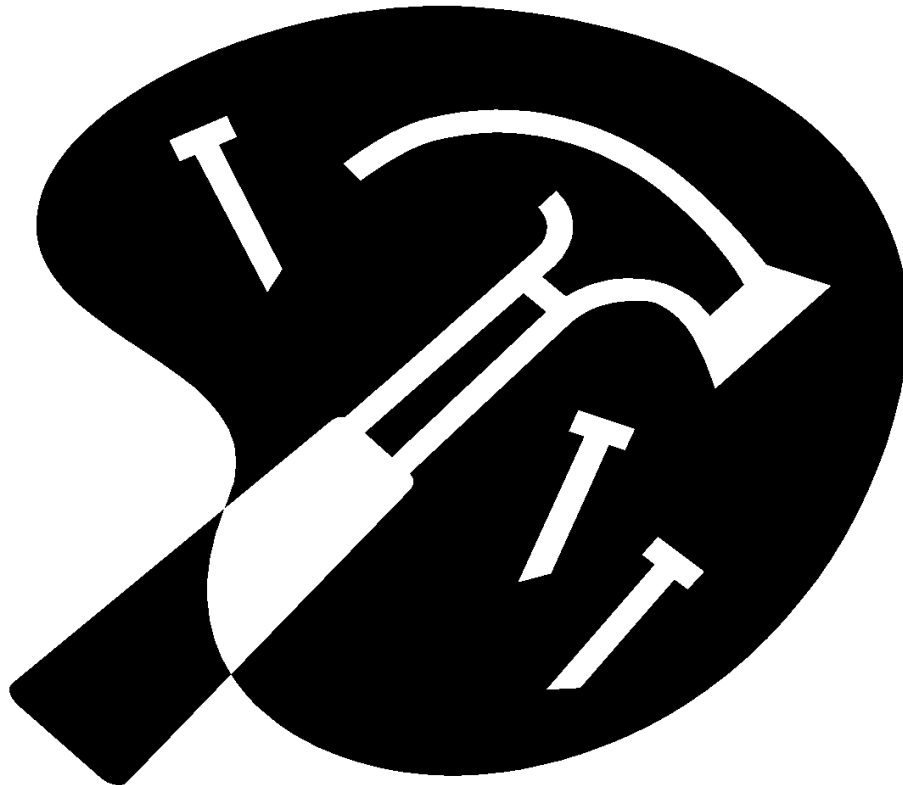
АНАЛИЗ ВОЗМОЖНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ

10. Каких последствий я ожидаю?



АНАЛИЗ АЛЬТЕРНАТИВ

11. Какие возможны варианты действий в случае неудачной реализации намеченного плана?



Часть 3

Организация делового взаимодействия



ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЛОВОЙ БЕСЕДЫ



1. Что надо обсудить?

2. С кем обсудить?

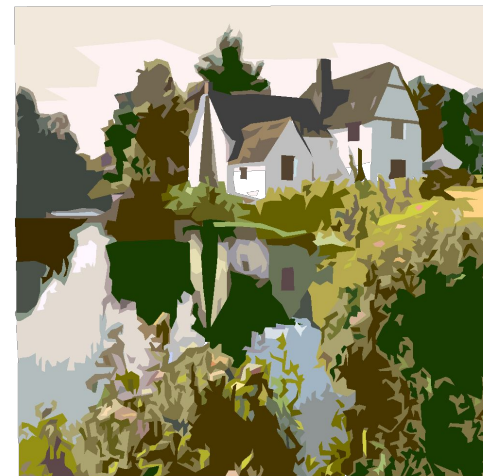
3. Где и когда?



ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЛОВОЙ БЕСЕДЫ



4. Что подготовить?



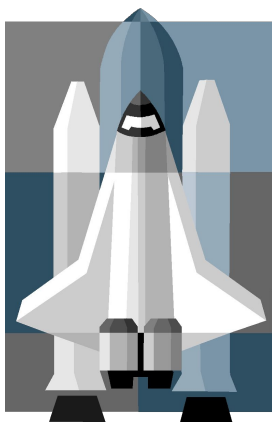
5. Как представляться?



6. Как обозначить цель беседы?

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЛОВОЙ БЕСЕДЫ

7. Какие можно предложить варианты решения проблемы?



8. Что отметить при подведении итогов?

9. Как завершить беседу?

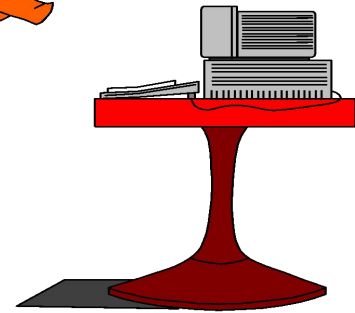
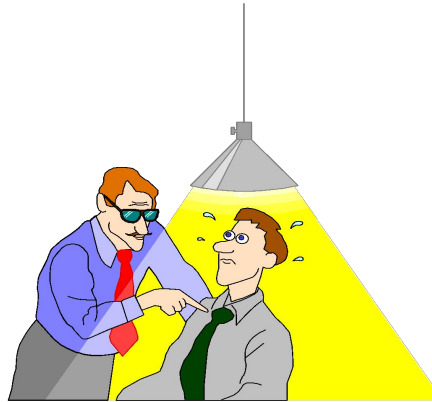
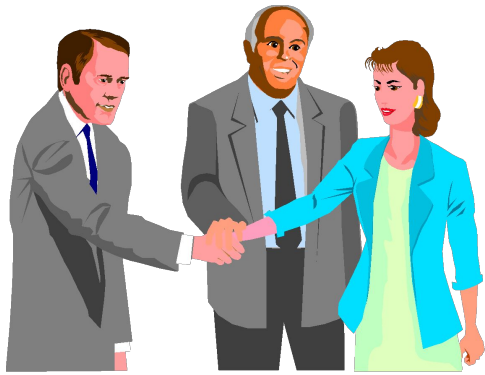


Деловая беседа

Приветствие,
представление

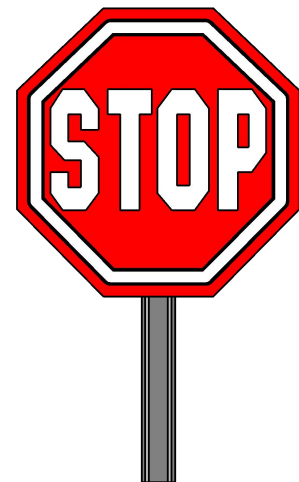
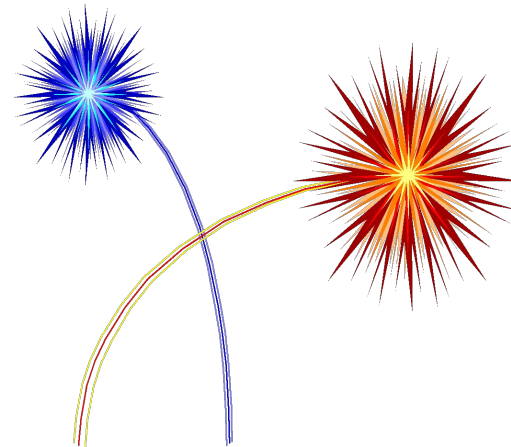
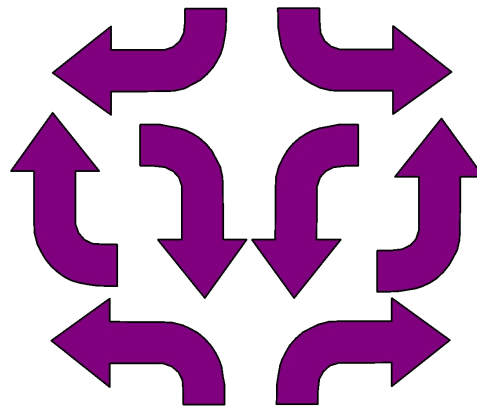
Диагностика
проблемы

Разработка и реализация
решения



Подведение итогов, согласование дальнейших действий

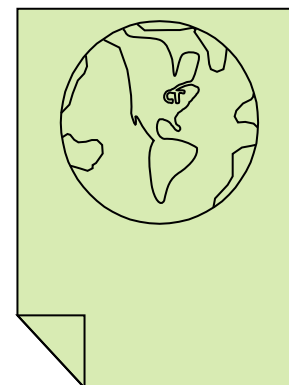
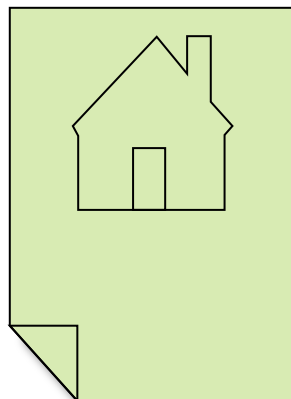
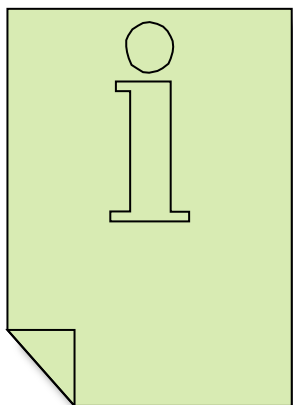
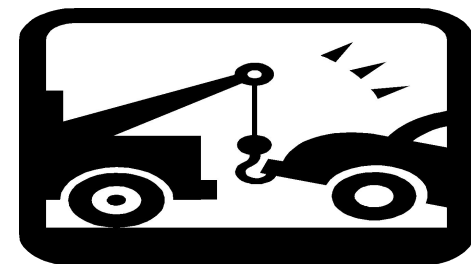
Прощание



ОРГАНИЗАЦИЯ ПЕРЕГОВОРОВ

1. Что произошло?

2. Какого типа конфликт развивается?

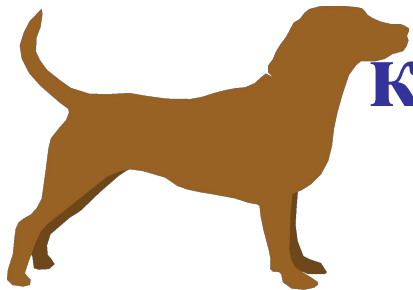


3. Какие личностные
особенности участников
переговоров следует
учесть?



Межличностные конфликты

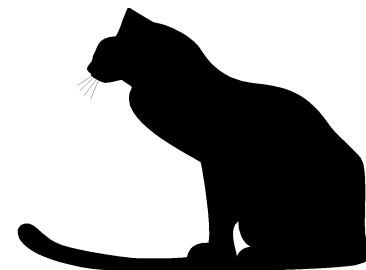
Объективная и субъективная составляющие



Потенциальный



Полный

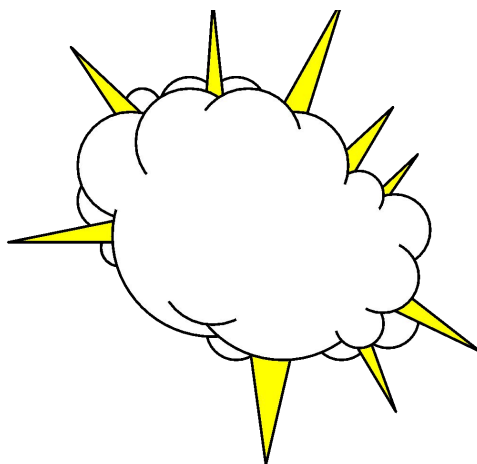


Мнимый

степень неуправляемости



Игровой



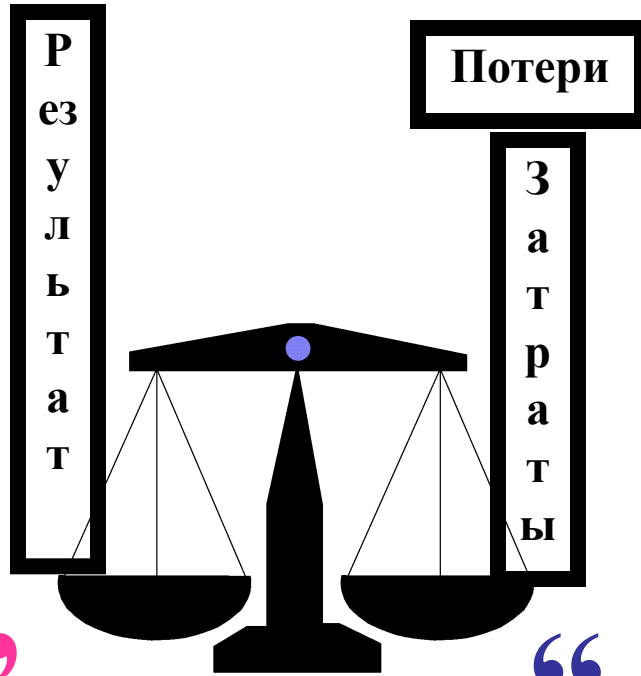
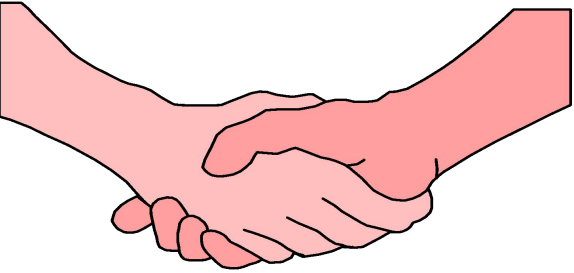
Взрывной



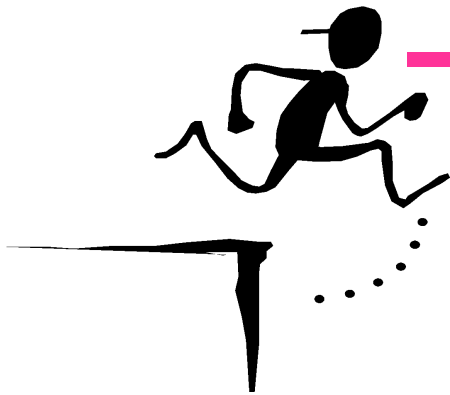
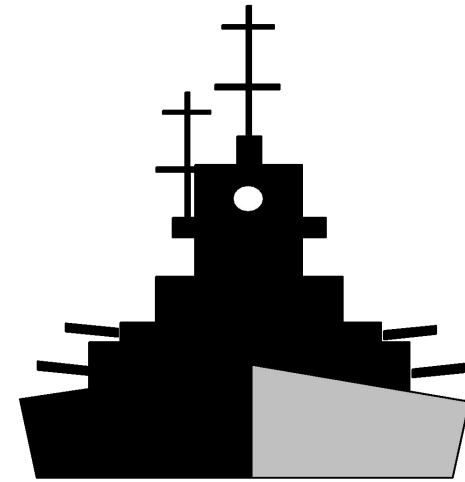
Лавинообразный

Стратегии поведения в конфликте

Сотрудничество

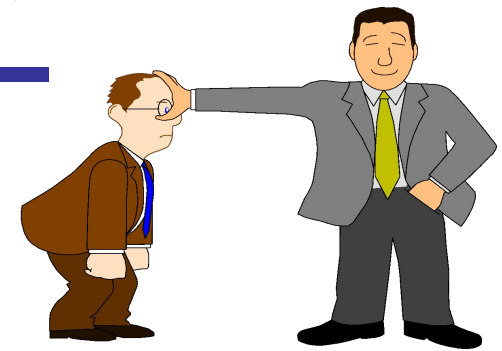
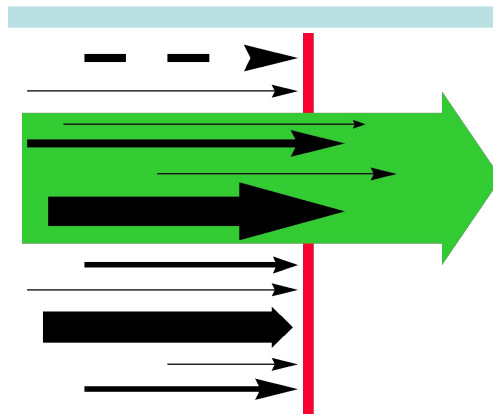


Соперничество,
конфронтация



Избегание

Компромисс



Приспособление,
конформность

Стереотипные формы парного взаимодействия

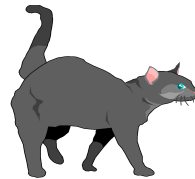
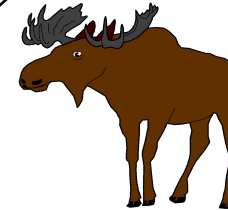
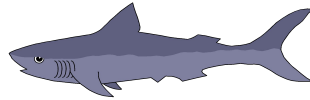
Доминирование

Независимо-
доминирующий

Властно-
лидирующий

Прямолинейно-
агрессивный

Ответственно-
великодушный



Недоверчиво -
скептический

Сотрудничающе-
конвенциональный

Покорно-
застенчивый



Зависимо-послушный

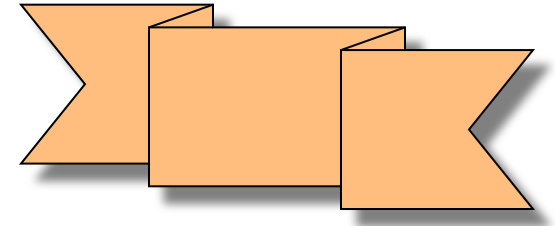
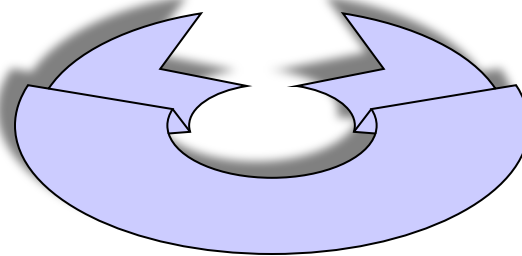
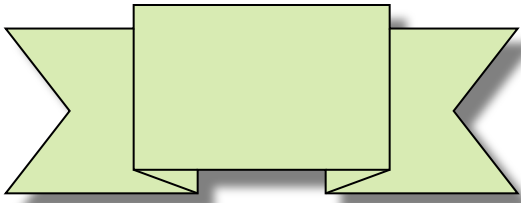
Подчинение

Дружелюбие

Агрессивность

ОРГАНИЗАЦИЯ ПЕРЕГОВОРОВ

4. Какие варианты разрешения конфликты может предложить каждая из участвующих в нем сторон?



5. Как можно организовать сам процесс переговоров?

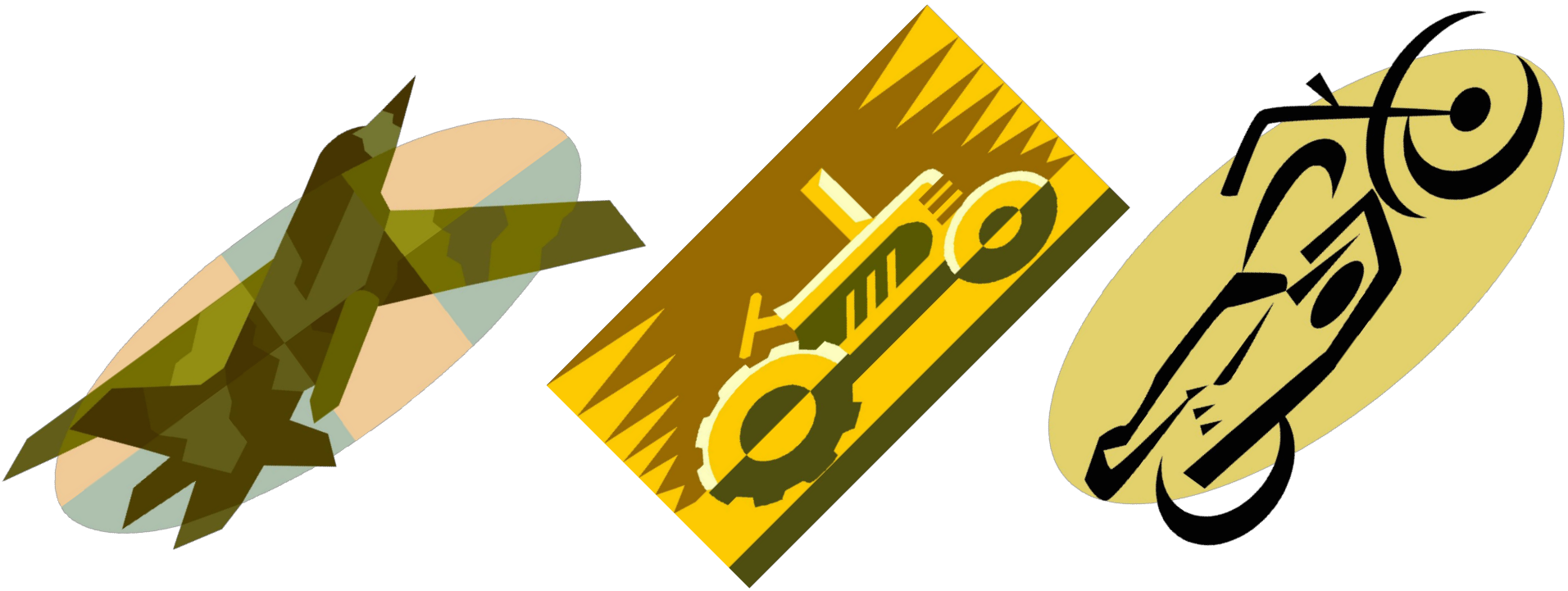


6. Кто может быть посредником?



ОРГАНИЗАЦИЯ ПЕРЕГОВОРОВ

7. Что в случае провала переговоров может
предпринять каждая из сторон?



ОРГАНИЗАЦИЯ СОВЕЩАНИЯ

1. Что надо обсудить?



2. С кем обсудить?



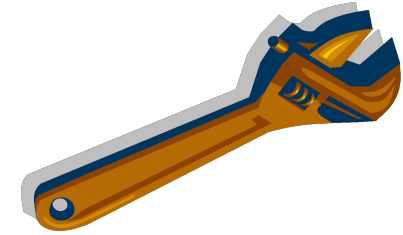
3. Где и когда?



4. Что
ПОДГОТОВИТЬ?

ОРГАНИЗАЦИЯ СОВЕЩАНИЯ

5. Какие можно предложить варианты решения обсуждаемых проблем?



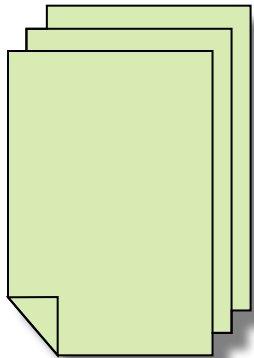
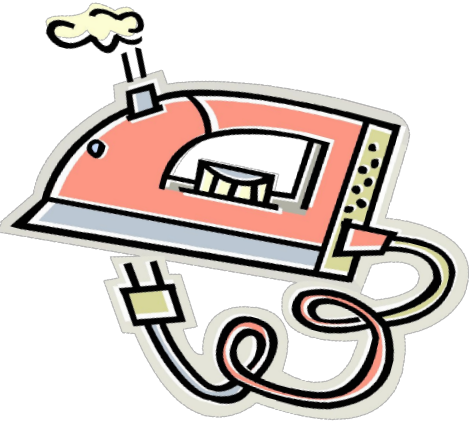
6. Какой можно предложить порядок проведения совещания? Кто его будет вести?



7. Что отметить при подведении итогов?

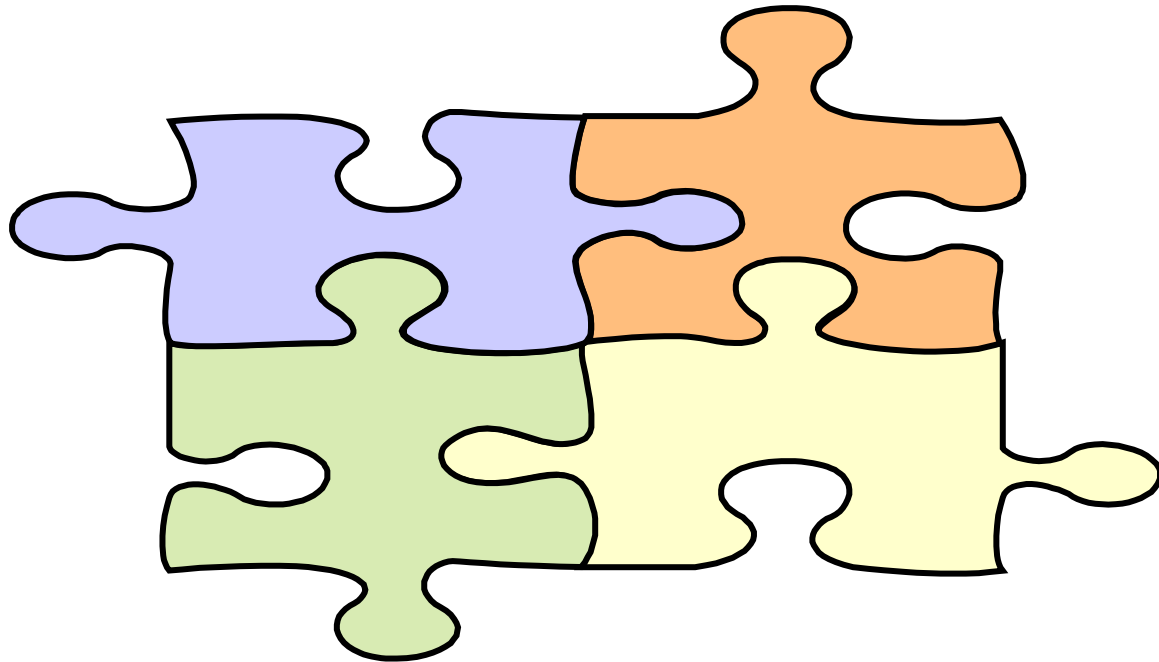


8. Как организовать заключительную часть совещания?



Часть 4

Организация команды



ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ЯДРО



Приверженность общим намерениям, эффективным целям

- При построении команды следует опираться на общие цели, а не только одно желание быть командой

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ОСНОВА

Общность подходов к работе

- это то, как люди будут работать вместе
- включает экономический, административный, социальный аспекты
- обеспечивается договоренностями о том, кто какую работу выполняет, по какому расписанию, каким правилам следует



Комплиментарность навыков

БАЗОВЫЕ УСТАНОВКИ



Сплоченность

- *Готовность к взаимопомощи, взаимоподдержке*
- *Взаимоответственность*
- *Стремление к достижению совместно намеченного*

ВИДЫ СУЩЕСТВЕННЫХ НАВЫКОВ



Функционально-технические навыки

Навыки конструктивного межличностного общения



Навыки решения проблем

ОПТИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

от 4



до 7 человек



редко более 10-12

ЭФФЕКТИВНАЯ РОЛЕВАЯ СТРУКТУРА

1. Интуитивные стратеги



2. Стратеги-аналитики



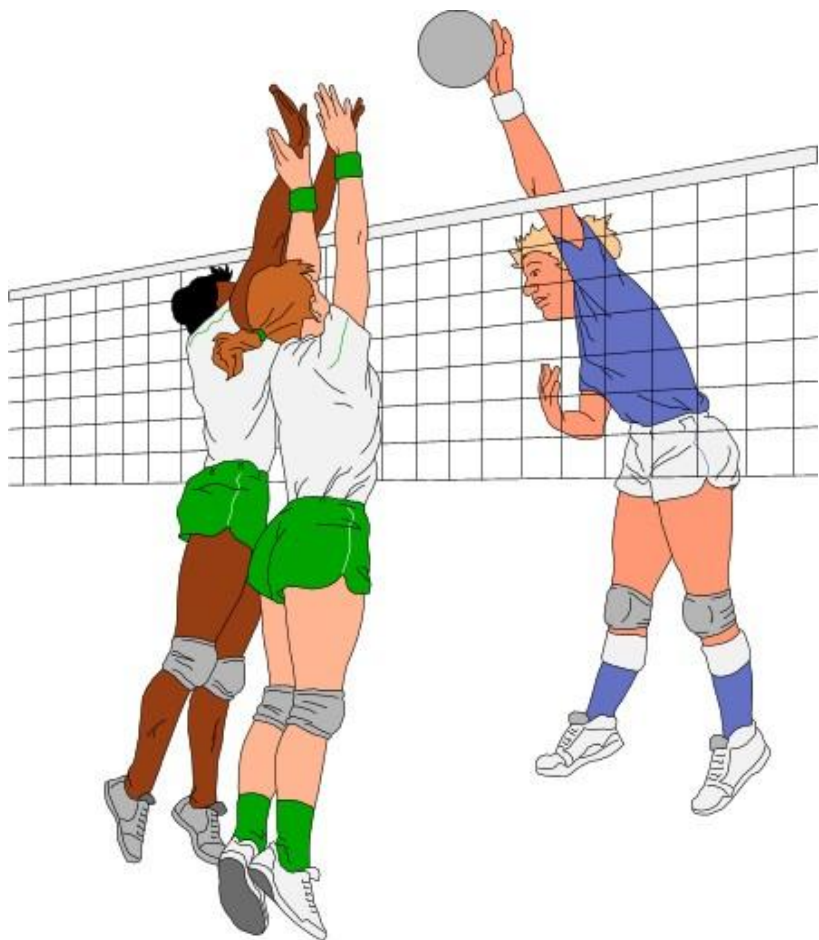
3. Тактики-исполнители



4. Стабилизаторы, хранители традиций



ПРИЗНАКИ КОЛЛЕКТИВА



1. Ценностно-ориентационное единство

2. Социальная ценность совместной деятельности

3. Слаженность в работе

BOO

WASP