

УДК 338.1

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕОРИИ СПИРАЛЬНОЙ ДИНАМИКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Григорьева Ю.А.

Соискатель

*Пермский Национальный Исследовательский Политехнический Университет,
г. Пермь, Россия*

Аннотация

В статье кратко рассмотрена история теории спиральной динамики, ее основные положения и закономерности, а также основные особенности корпоративной культуры организаций на каждом уровне спиральной динамики. Особое внимание уделено изменениям уровней теории спиральной динамики. В статье приведены наиболее распространенные ситуации изменений уровней теории спиральной динамики у организаций на практике.

Ключевые слова: Развитие организации, корпоративная культура, ценности, спиральная динамика, теория спиральной динамики.

APPLICATION OF THE THEORY OF SPIRAL DYNAMICS IN THE ACTIVITIES OF ORGANIZATIONS

Grigorieva Ju.A.

The applicant

*Perm National Research University Polytechnic University,
Perm, Russia*

Annotation

The article briefly examines the history of the theory of spiral dynamics, its main provisions and patterns, as well as the main features of the corporate culture of organizations at each level of spiral dynamics. Special attention is paid to changes in the levels of the theory of spiral dynamics. The article presents the most common situations of changes in the levels of the theory of spiral dynamics in organizations in practice.

Keywords: Organization development, corporate culture, values, spiral dynamics, theory of spiral dynamics.

В основе теории спиральной динамики лежат исследования, инициированные в 1952 году, профессором психологии Клером Уильямом Грейвзом, которые впоследствии были использованы при разработке теории эволюции человека. На начальном этапе цель исследований заключалась в

выяснении причин разнообразия реакций и мотиваций людей. Ученый изучал умственное развитие людей, образованное неврологическими сетями и структурами, химическими веществами и внешними явлениями. Его работа была носила не только теоретический характер, но и практический, сформированный на более чем тридцатилетнем всестороннем наблюдении [1, 6].

Исследования К. Грейвза во многом пересекаются с теорией иерархии потребностей Абрахама Маслоу, позволяющей продиагностировать критические потребности человека в конкретный момент, активизирующих и мотивирующих его поведение. К. Грейвз развил и дополнил теорию А. Маслоу. В 1974 году К. Грейвзом была выпущена работа, описывающая восемь уровней эволюции ценностей, под названием «Возникающие циклические уровни существования» (теория E-C или ECLET). В дальнейшем данные идеи получили развитие в исследованиях Д. Бека и К. Кована, создавших направление социопсихологии, где предметом изучения явилась эволюция мотивационных источников поведения человека. Данные исследователи, трансформировав уровни в структурированную эволюционную модель адаптивного интеллекта, назвали свою работу спиральной динамикой. Таким образом, исследования К. Грейвза получили более разностороннее освещение и более широкое применение на практике [1]. Теорию спиральной динамики можно применить не только к отдельному человеку, но и к коллективу и организации в целом.

Конструктивной составляющей спиральной динамики является ценностный мем (Цмем) – устойчивая приоритетно-смысловая конструкция, определяющая своеобразный образ мышления человека, мировоззрение, восприятие мира, набор установок, менталитет, тип сознания, ценности или мотивы, прямо воздействующие на его образ жизни, решения и поступки. Роль данной составляющей является очень важной [3]. В сущности, Цмем представляет каждый уровень спирали.

Вообще употребление понятия «мем» (от древнегреческого *mimētēs* - подражатель, самозванец) в теории спиральной динамики было осознанным. Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

Немецкий эволюционный зоолог Рихард Семон в 1904 году использовал подобное понятие «mneme». Ученый был известен своей работой, переведенной на английский язык в 1921 году как «The Mneme», которая была посвящена развитию теории энграмм памяти. С целью акцентирования внимания на ценностях данное понятие было преобразовано в «vMeme», что означает ценностный мем [1].

Цмемы, непрерывно развиваясь и оказывая влияние на мышление человека определяют два вида направленности индивидуалистический образ мышления (эгоистический – «я»), соответствующий парадигме самовыражения (теплые цвета на спирали) и коллективистский образ мышления (альтруистический – «мы»), соответствующий парадигме самопожертвования (холодные цвета на спирали). На уровне парадигмы самовыражения человек ощущает индивидуальность и свои личные интересы он ставит выше интересов коллектива. На уровне парадигмы самопожертвования человек ощущает себя частью коллектива и, соответственно, коллективные интересы он ставит выше своих личных [3].

Возможность применения теории спиральной динамики в целом к организации определяется тем, что стадии развития организации в целом аналогичны стадиям развития человека или коллектива, поскольку в значительной степени зависят от состояния организационной культуры, складывающейся в организации [7-8]. Имея различные типы и виды организационной культуры организации обладают признаками разных уровней спирали. Однако чаще всего существует доминирующий уровень, который можно менять по мере необходимости [1] (см.рис. 1).

Выделяются два яруса или порядка. Первый порядок включает шесть уровней: от бежевого до зеленого включительно. Желтый и бирюзовый относятся ко второму порядку. На уровнях первого порядка наблюдается сконцентрированность на собственном уровне, отсутствие понимания других

уровней, что приводит к различным проблемам, негативным ситуациям и т.д. [1, 5, 6, 9].



Рис.1 Стадии развития организации согласно теории спиральной динамики

Во втором порядке появляется интегрированное и объемное видение различных ситуаций, проблем, решений и т.д., способность понимать все уровни,

успешно взаимодействовать с каждым из уровней и принимать решения, свойственные каждому уровню и т.д. [1].

Способ мышления, лежащий в основе теории, основан на взаимодействии двух спиралей: внешней, формирующей условия жизни человека, период времени, в котором он живет и другие условия внешней среды и внутренней, характеризующей потребности человека, его образ мышления, мировоззрение и т.д. Когда возникает дисбаланс и параметры внутренней спирали прекращают соответствовать параметрам внешней спирали и наоборот возникают изменения [2, 5].

Для упрощения перемещения людей к мышлению более высоких уровней спирали или более подходящему мышлению необходимо знать принципы изменения на спирали, иметь возможность влияния на их условия жизни, а также чтобы эти люди были достаточно открыты для изменений.

Основные закономерности теории спиральной динамики представлены на рис. 2.

Последовательность	• Эволюция ценностей осуществляется поэтапно, последовательно включая все уровни; нельзя перескочить через уровень
Возвратность	• Кризисная ситуация может спровоцировать возврат на более нижний уровень спирали
Колебательность	• Движение по спирали сопровождается колебанием от индивидуалистической культуры к коллективной и обратно
Многослойность	• При переходе на более высший виток спирали, старые уровни спирали не исчезают, а остаются под слоем нового уровня
Преемственность	• Новый уровень спирали достигается за счет хорошо настроенных инструментов предыдущего уровня
Недолговечность	• Принципы, образ мышления, убеждения, мировоззрение, которые ранее были актуальными для организации становятся со временем главным препятствием для развития
Кризисы	• В процессе развития организации меняется тип корпоративной культуры (уровни спиральной динамики); при этом организация проходит кризис управления. Кризис управления может спровоцировать движение как вниз так и вверх по спирали
Лидерство	• Для каждого типа корпоративной культуры (уровня спиральной динамики) необходим свой тип лидерства; для развития организации нужен лидер, опережающий ее текущий уровень на 0,5-1 ступень (уровень спиральной динамики).

Рис. 2 Основные закономерности теории спиральной динамики

Различают горизонтальные и вертикальные изменения уровней теории спиральной динамики. Горизонтальные изменения предполагают нахождение на одном спиральном уровне, т.е. меняется только специфика, техника, информация, происходит расширение, уточнение и совершенствование текущего уровня. Подобные изменения ориентированы на сохранение гармонии и равновесия, трансформацию и совершенствование внутреннего содержания. Также изменения предполагают модификацию взглядов, убеждений, различных идей, но при этом существующий уровень остается неизменным. Вертикальные изменения предполагают перемещения вниз, либо вверх по спирали. Вертикальное изменение для организаций, как правило, является трансформационным и формирует новые подходы к бизнесу, а для людей в свою очередь приводит к коренным изменениям в жизни. Для обеспечения эффективного вертикального изменения необходимо учитывать и условия

деятельности, включая изменения внешней среды, и существующий спиральный уровень. Возврат к прежним обстоятельствам и барьерам, породившим трудности, как правило, не приводит к новым успешным изменениям как на уровне отдельного предприятия, так и общества в целом [4]. Изменение условий жизни провоцирует проявление нового уровня спирали.

Распространенные ситуации изменений:

- с фиолетового на красный, в случае превращения семейного бизнеса в развивающуюся компанию, инструментом перехода при этом является назначение сильного лидера директором организации;

- с синего на красный, в случае серьезной внешней угрозы, потери рынков, зрелости организации; условием перехода является назначение сильного лидера директором организации, переход на «кризисное положение» с ликвидацией бюрократии;

- с красного на синий, в случае наведения порядка после периода бурного развития, при этом средствами перехода являются введение инструкций, правил, отчетов, процедур;

- с оранжевого на синий, в случае снижения качества производимой продукции или услуг, угрозы разделения организации; инструментом перехода служит разработка инструкций, правил, отчетов, процедур;

- с синего на оранжевый, в случае достижения вершины развития с целью освоения новых рынков, условием перехода при этом является реинжиниринг бизнес-процессов, реорганизация.

Таким образом, задача руководства организации состоит в понимании момента, когда имеет смысл переходить на другой уровень и способа достижения этого уровня. Цель не заключается в том, чтобы подняться на самый высокий уровень из всех возможных, а в том, чтобы выбрать наиболее подходящий уровень для своей организации, учитывая отрасль, этап жизненного цикла, размер, цветовой уровень руководства и работников, установленные цели, рыночную ситуацию и т.д.

Библиографический список:

1. Винницкая, А. Д. Выявление типа мышления сотрудника на основании теории спиральной динамики / А. Д. Винницкая, Н. А. Удачина, О. Н. Михайлюк // Теория и практика мировой науки. – 2022. – № 3. – С. 26-33.
 2. Григорьева, Ю. А. Применение процессного подхода к управлению и теории спиральной динамики на предприятии / Ю. А. Григорьева // Шумпетеровские чтения. – 2022. – Т. 1. – С. 163-174.
 3. Доронин А.В., Сериков Д.А. Спиральная динамика сознания. Возможности использования руководителем коллектива // Бизнес информ. 2014. № 3. С. 364-371
 4. Ермолина М.А., Кирьянов И.В., Кочегарова Е.Д., Ксенофонтова Т.Ю., Лысоченко А.А., Мингалева Ж.А., Ключко Е.Н., Новиков В.С., Данилов Г.В., Рочев К.В. Проблемы развития экономики и общества // Publishing House Science and Innovation Center, Ltd. St. Louis. 14. 2013.
 5. Коларж В.В. Жизненный цикл корпорации с позиции теории спиральной динамики // Ученые записки Международного банковского института. 2014. № 10. С. 83-91.
 6. Маркова, Ю. А. Корпоративная культура и спиральная динамика компании / Ю. А. Маркова // Актуальные проблемы публичного права: Сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции, Владимир, 19–20 декабря 2019 года / Редколлегия: О.Н. Дядькин (пред.) [и др.]. – Владимир: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "Шерлок-Пресс", 2020. – С. 319-322.
 7. Мингалева Ж.А., Широнина Е.М. Инновационное развитие на основе управления организационной культурой // Экономика и предпринимательство. – 2013. – № 9 (38). – С. 519–521.
 8. Мингалева Ж.А. К вопросу о взаимосвязи корпоративной культуры и инновационного развития // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2011. – № 4 (7). – С. 42–46.
- Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

9. Спиральная динамика на практике: Модель развития личности, организации, человечества / Дон Бек, Тедди Ларсен, Сергей Солонин и др.; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2019.

Оригинальность 92%