

## ОСОБЛИВОСТІ СПІРАЛЬНОЇ ДИНАМІКИ ГРЕЙВЗА В СОЦІАЛЬНИХ СИСТЕМАХ

Серед теорій особового розвитку останнім часом зростає значення теорії «спіральної динаміки», яка особливо зручна для застосування в управлінській практиці завдяки вдалій колірній маркіровці. «Спіральна динаміка», яку запропонував американський вчений Клер Грейвз і розвинули його послідовники К. Кован і Д. Бек, класифікує домінуючі типи мислення особи. Людське мислення, за думкою цих вчених, поступово розвивається від одного збалансованого стану до іншого, і кожна стадія розвитку є основа для наступної. Спіральна Динаміка викликає живий інтерес не тільки вчених, але і політиків, бізнесменів, педагогів, тощо. Зм рахунок того що вона є зручним інструментом аналізу і вирішення багатьох практичних завдань, пов'язаних з управлінням і навчанням. В Україні ця тема практично не знайома.

Основна ідея теорії Спіральної динаміки: люди, організації, соціальні суспільства, розвиваючись, проходять різні стадії. Ці стадії визначаються домінуючими парадигмами свідомості, системами цінностей. Кожна парадигма мислення диктує визначені, тільки для неї характерні способи сприйняття світу, ухвалення рішень і використання принципів організації, керівництва та управління. Дані парадигми мислення характерні як для окремої людини, так і для колективу і навіть для великих соціальних систем. Проте це лише модель, і як всяка модель, вона обмежена, але корисна. Для простоти сприйняття і застосування її рівні позначаються колірним кодуванням.

Починається спіраль з першого порядку «Рівня існування» з «бежевого рівня» індивідуального виживання, що змінюється «фіолетовим рівнем» - сімейно-племінною общиною. «Червоний рівень» - егоцентрірований рівень, стабілізується «синім рівнем» - правилами і чітким суспільним міроутворенням. «Оранжевий рівень» - прагне до особистого успіху наперекір «синім» рамкам, переходить в «зелений рівень». «Зелений», такий, що зміщує акцент успіху на гармонійні відносини і благополуччя для всіх. «Жовтий» починає повторення спіралі другого порядку («Рівня Буття»), і орієнтований на виживання у світі, що формується на основі високих швидкостей і глобальних інформаційних потоків.

Кожен подальший рівень вбирає в себе всі попередні, даючи до них доступ у будь-який момент, щодо відповідних умов життя. Якщо розглядати організацію в цілому, у неї може переважати певний рівень

(або може бути бажаним для власника або ринку). При цьому у співробітників різних відділів можуть домінувати інші рівні. Таким чином, якщо говорити про об'єднання колективу на рівні компанії, необхідно у першу чергу «вирівнювати» ціннісний контекст, тобто проводити заходи з урахуванням всіх рівнів спіральної динаміки. Також, можна свідомо підсилити той рівень, який необхідний в компанії на даний момент часу.

Рух вгору завжди йде у бік ускладнення життя. Розширюється психологічний простір, широта погляду на світ, росте кількість «мір свободи» і граней особистості, різноманітність альтернативних способів зробити щось, ускладнюються потреби людини. Рух відбувається під впливом зовнішніх (умови життя, суспільство) і внутрішніх (особистий духовний пошук) чинників. Важливо відзначити, що індивідуальний розвиток кожної людини з моменту народження послідовно проходить стадії, починаючи з «бежевої», і врешті-решт на якомусь рівні «застряє» (кожен на своєму).

Кожна організація, як і кожна людина, має «колір» - він визначається або більшістю вхідних до неї людей, або керівником. Найчастіше саме із-за невідповідності «кольору» працівник йде з роботи, достатньо цікавої і високооплачуваної. Дивлячись з боку керівника, до людей різного «кольору» потрібні різні підходи. Кожному «кольору» (кожній парадигмі) відповідають організаційні форми і механізми, принципи і прийоми комунікації, а також ухвалення рішень. Вони зачіпають також організаційну структуру компанії і корпоративну культуру. Такі звичайні для організації процеси, як планування і бюджетування, контроль виконання і стимулювання, різні для різних парадигм («кольорів»). Кожному «кольору» відповідають свої методи комунікації і ухвалення рішень. Використовуючи неправильні методи, не можна отримати ефективний результат. З іншого боку, бажаючи змінити щось в корпоративній культурі або в організаційних механізмах, необхідно розуміти, як їх сприймуть люди, і якого «кольору» люди знадобляться як агенти цих змін. Рух можливий в обох напрямках - залежно від умов. Важливо, щоб застосування тих або інших методів було свідомим, тоді зростатиме ефективність управління.

У «спіральній динаміці» мислення кожної людини не є одноколірним, а є спектром. Але кожна людина з одноколірним мисленням на керівній позиції, є серйозною проблемою для себе, для оточення організації у цілому. Треба співвіднести особисті цінності кожного рівня із структурою відносин в тому або іншому соціумі. Тільки за цих умов може ефективно функціонувати сучасна соціальна система.