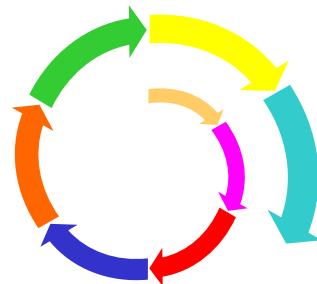
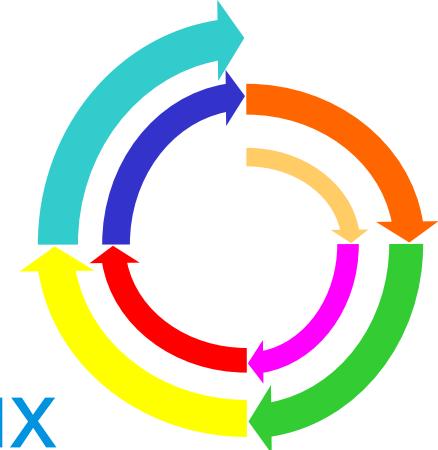




<http://spiraldynamics.ru/>

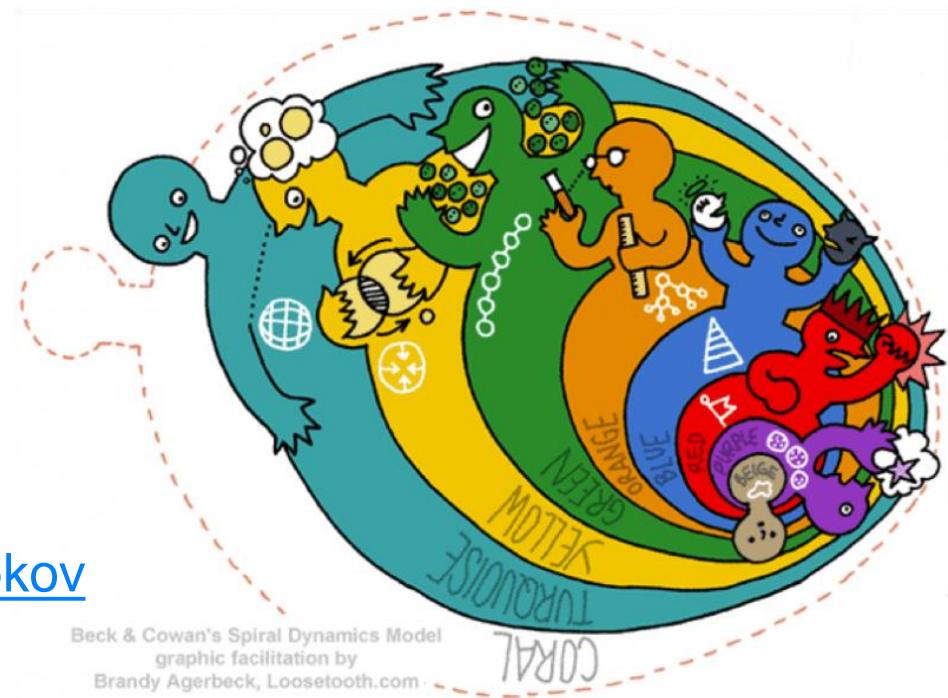
СПИРАЛЬНАЯ ДИНАМИКА

Сpirальная динамика и развитие информационных технологий



Максим Цепков
<http://mtsepkov.org>

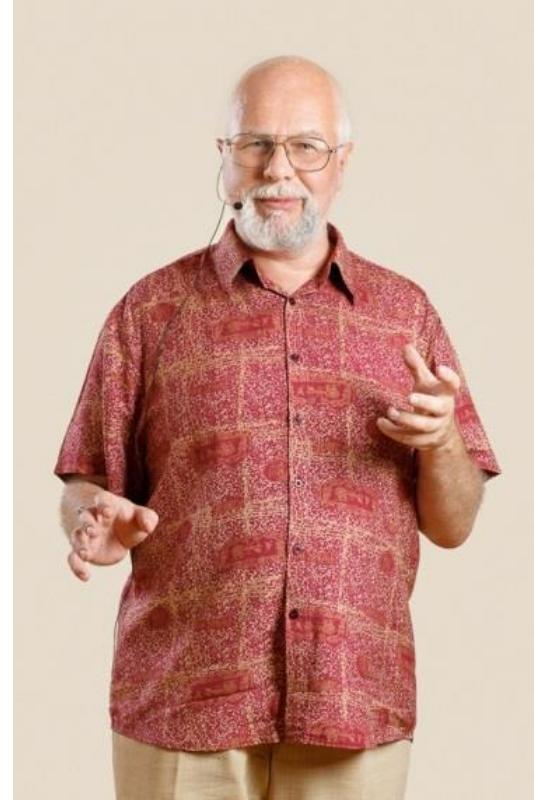
www.facebook.com/mtsepkov



Beck & Cowan's Spiral Dynamics Model
graphic facilitation by
Brandy Agerbeck, Loosetooth.com

Немного обо мне

- ▶ Область деятельности – реализация ИТ проектов
- ▶ Автоматизация – часть бизнес-проекта и успех определяется перестройкой бизнеса
- ▶ Необходимо
 - Понимать заказчика
 - Успешно взаимодействовать с ним
 - Организовывать работу своей компании
- ▶ Все это определяет интерес к людям – способам организации и работе с целями
- ▶ Работа с ценностями людей – современный тренд



Почему спиральная динамика?

- ➡ Услышал на тренинге института Адизеса
- ➡ И решил посмотреть...
- 😊 В основе – экспериментальные исследования, а не умозрительный концепт на основе опыта
- 😢 Но исследования 70-х, а картина – современная
- 😢 Отчетливый дух сверхчеловека Ницше
- 😊 Но многое ложится в мою картину мира, дополняет, расширяет и развивает ее
- 😢 Но местами получается оригинальная интерпретация



Сpirальная динамика – последнее достижение науки

Практическая позиция

- ▶ Для меня спиральная динамика – практика: оценил людей или компанию по уровням и учел в своих действиях. Это работает, а большего мне не нужно.
- ▶ Я рассказываю тоже больше из практической позиции, понимая, что это не будет признанной теорией в группе, где человек коммуницирует

Адаптация теории

При включении спиральной динамики в мою схему мира она изменилась

- ➡ Второй ярус начинается с оранжевого
- ➡ Там нет принципиально нового
- ➡ Но соответствующие ярусы – аналогичны

Я понимаю, почему авторы считали иначе – в период исследований старшие уровни не были проявлены

Сpirаль развития



- ➡ Второй ярус не несет принципиально нового
- ➡ Однако, соответствующие уровни – похожи

Развитие менеджмента в ИТ через призму спиральной динамики

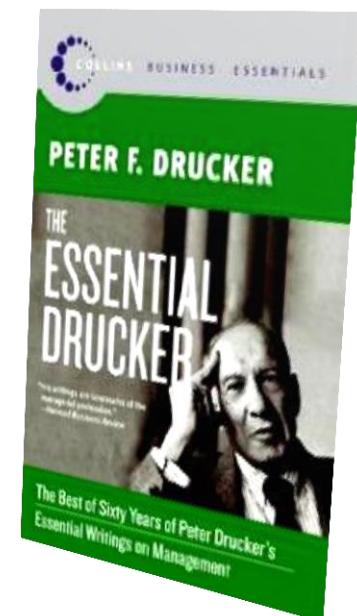
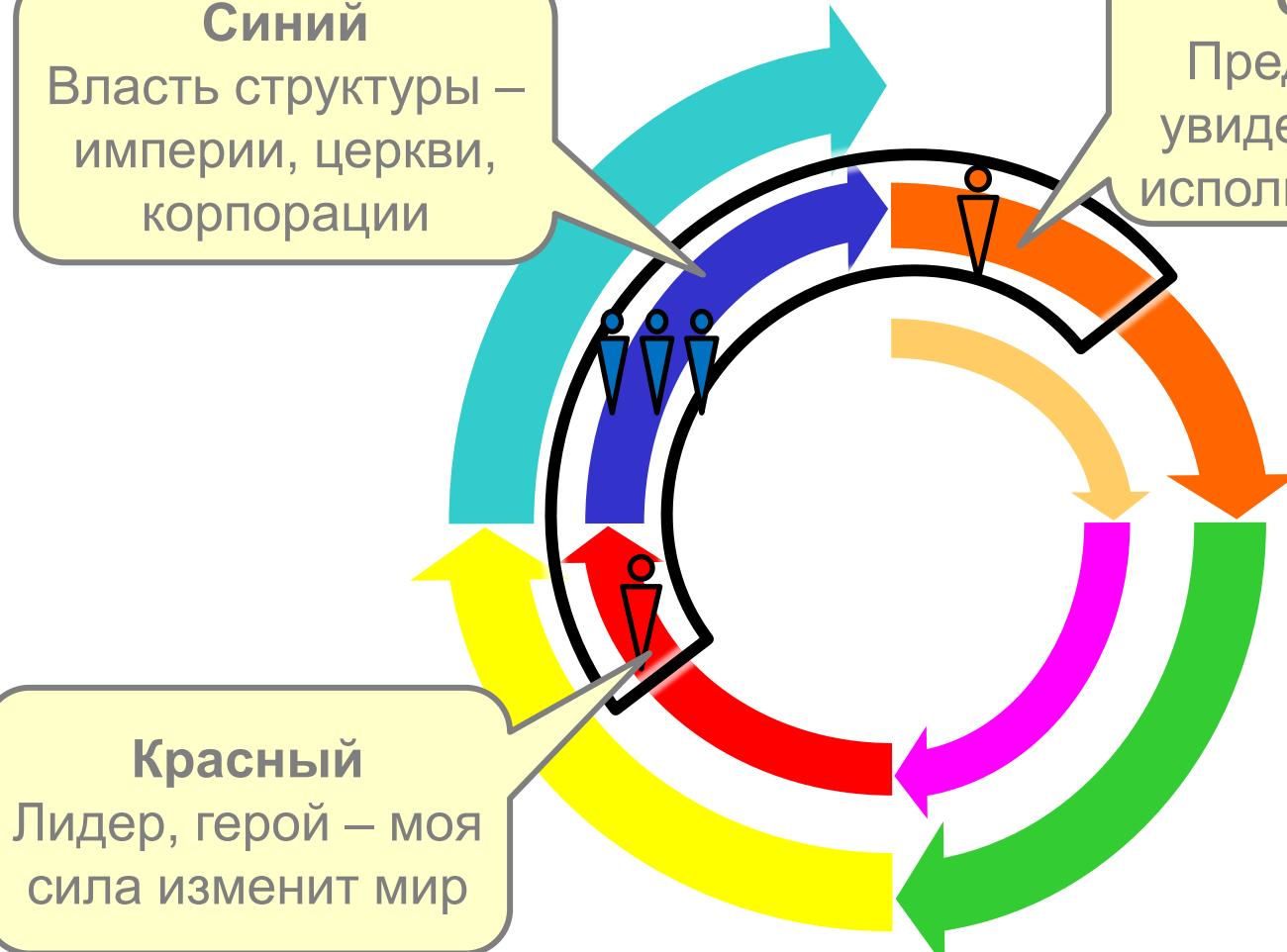
Традиционный менеджмент – синий, оранжевый и красный

Синий

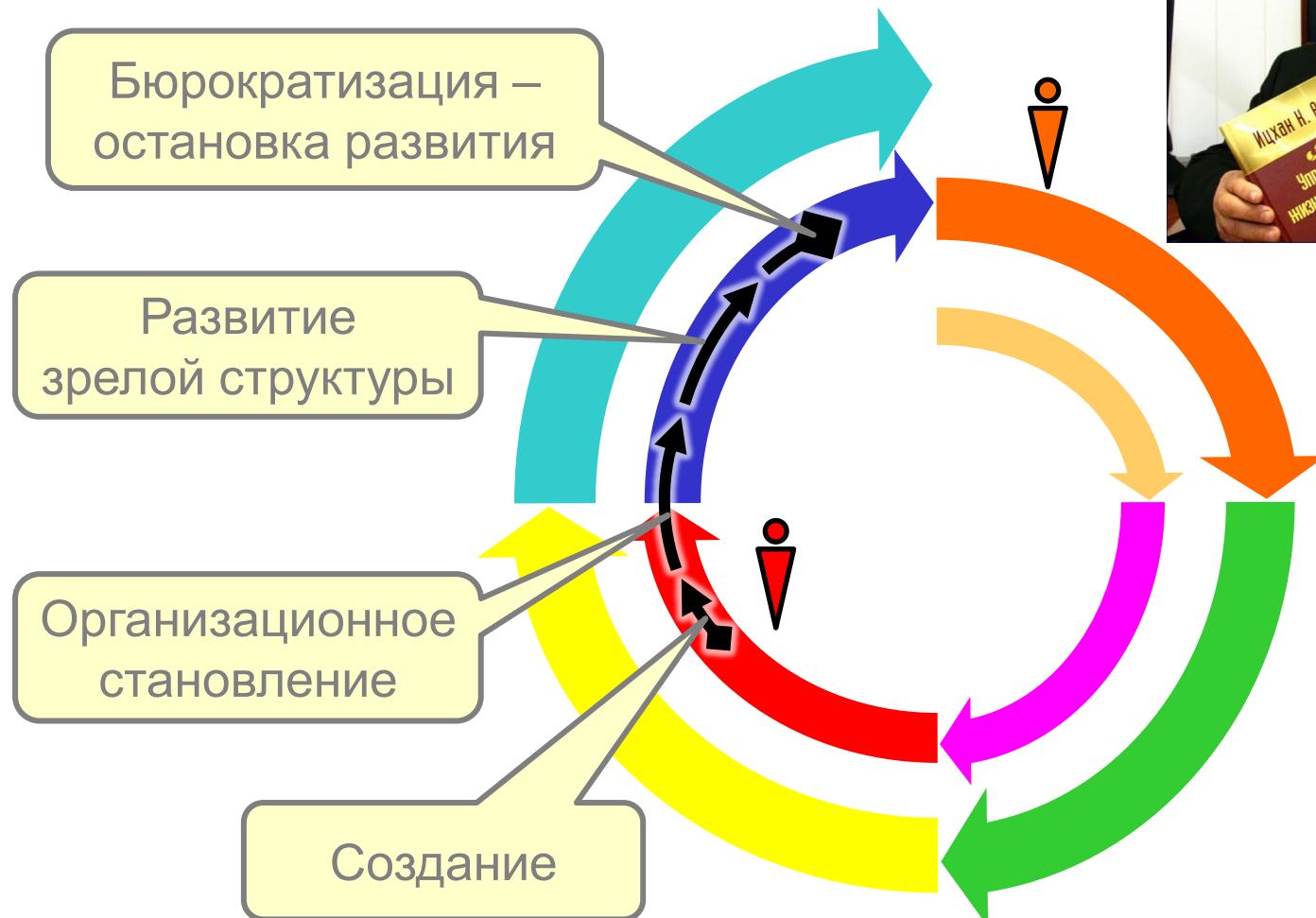
Власть структуры –
империи, церкви,
корпорации

Оранжевый

Предприниматель –
увидеть возможности,
использовать, выиграть



Путь организаций от рождения до смерти



Возможны качели в оранжевый

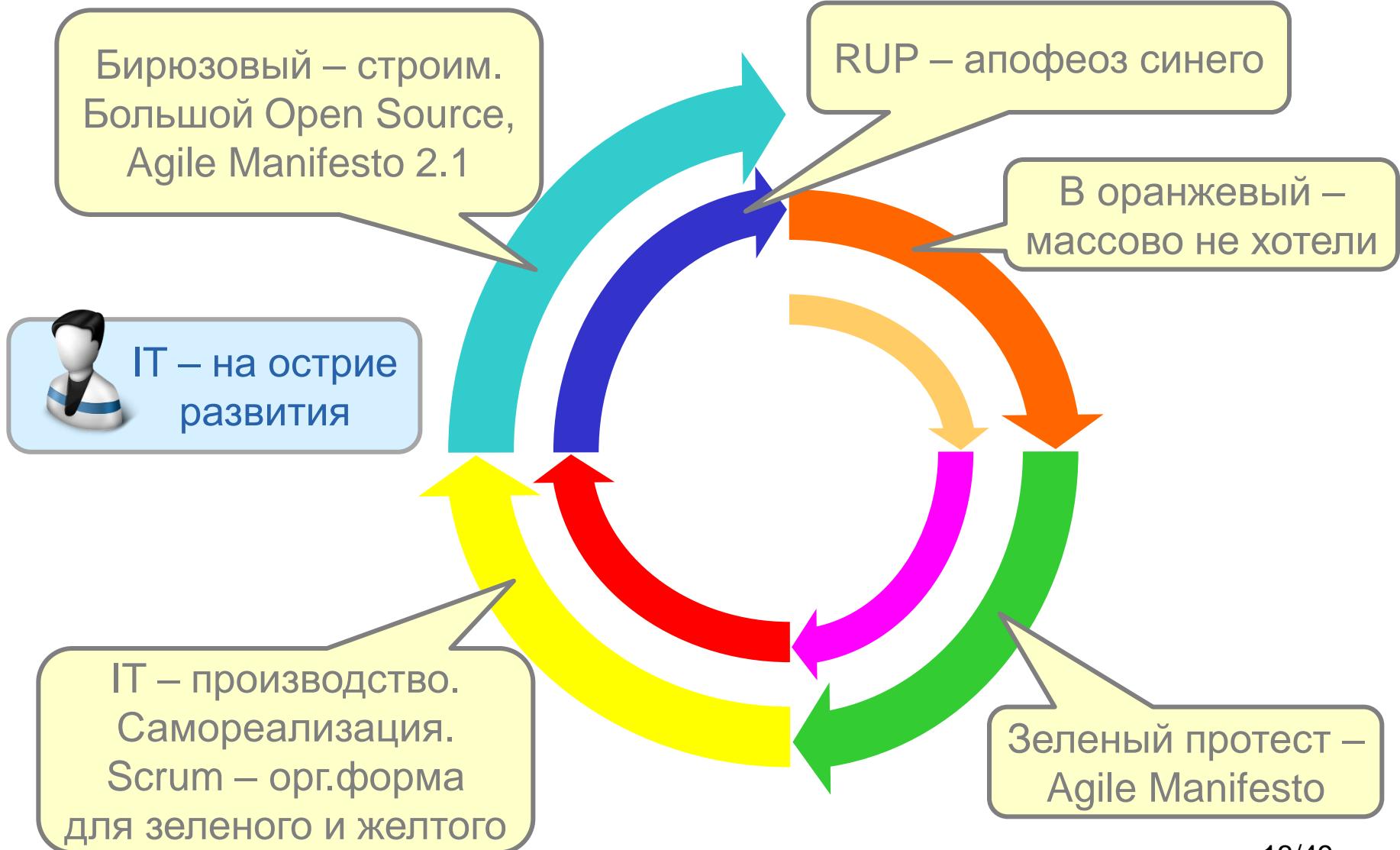


Строим старшие уровни

Жизнь – идет дальше

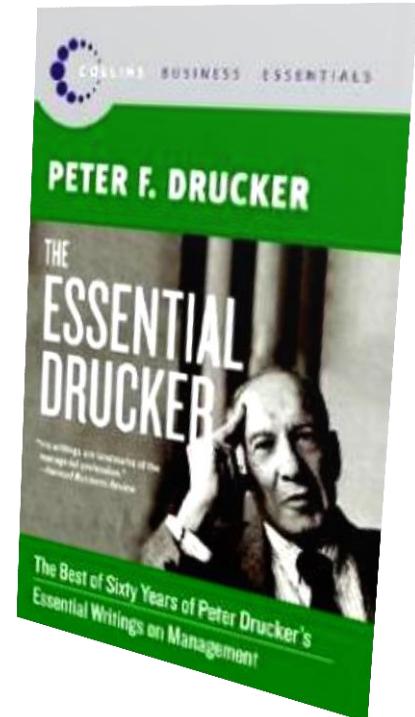
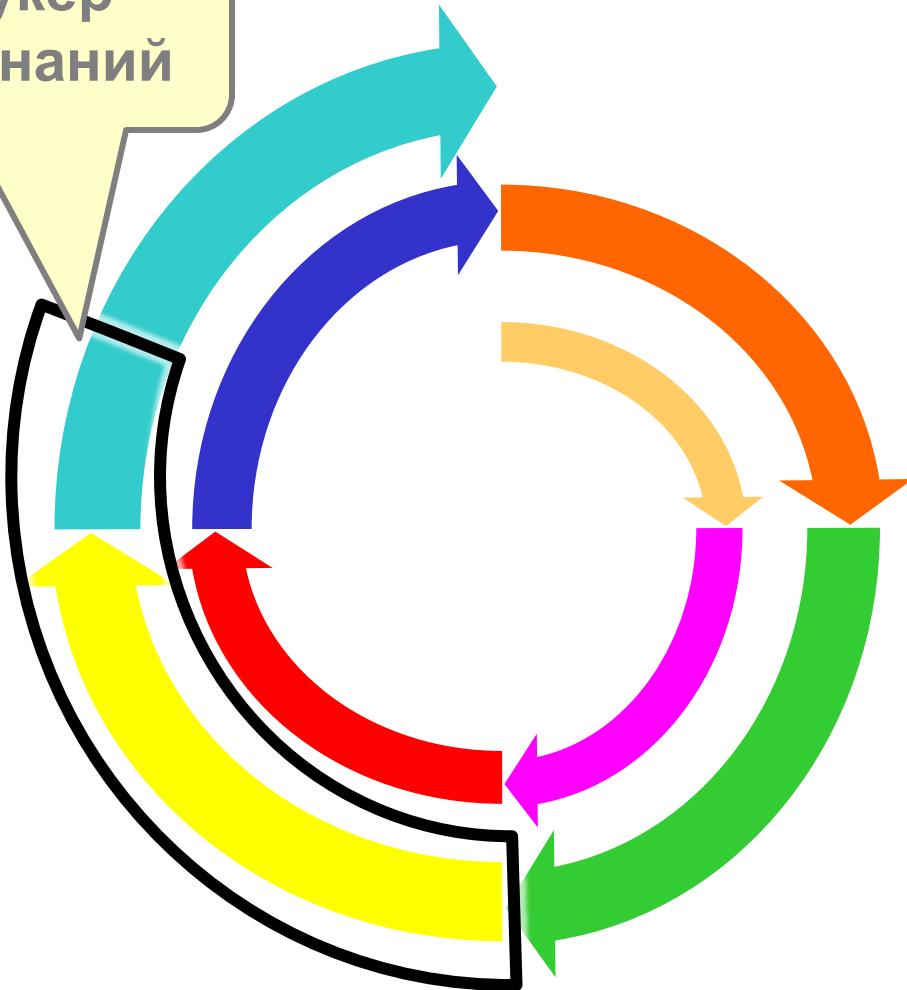


Agile – старшие уровни в IT



Классики – предсказывали

Питер Друкер
Общество знаний

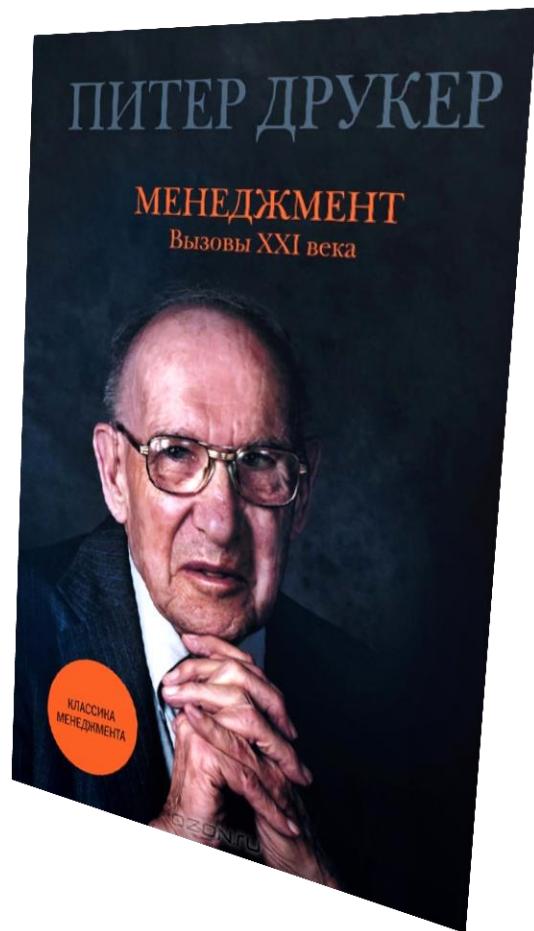


Будущее – наступило



В декабре неожиданно выпал снег...

- ▶ От всех сотрудников требуются решения «менеджерского» уровня
- ▶ Выбор сотрудниками места работы по условиям, конкуренция за персонал
- ▶ Мотивация деньгами не работает
- ▶ Самореализация сотрудников – ключевой фактор при выборе ими места работы



Адизес вносит ценности верхних уровней

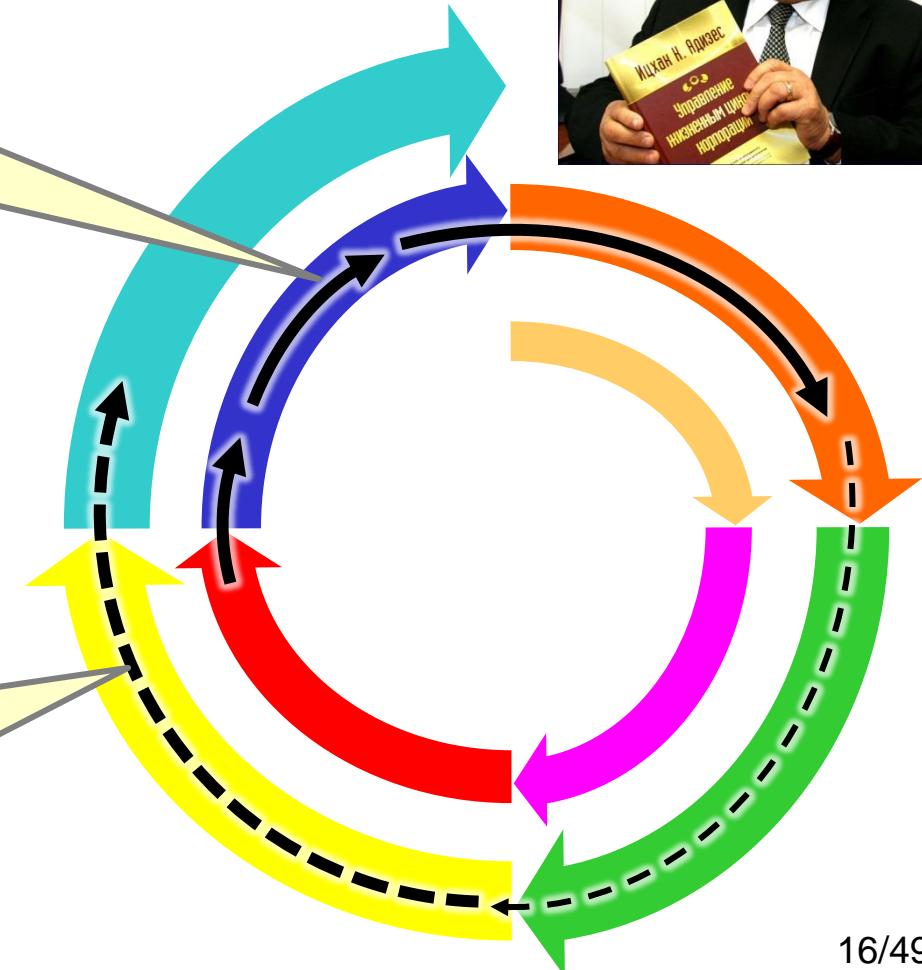


В книгах – классика

- переход в синий
- примесь оранжевого в зрелые организации

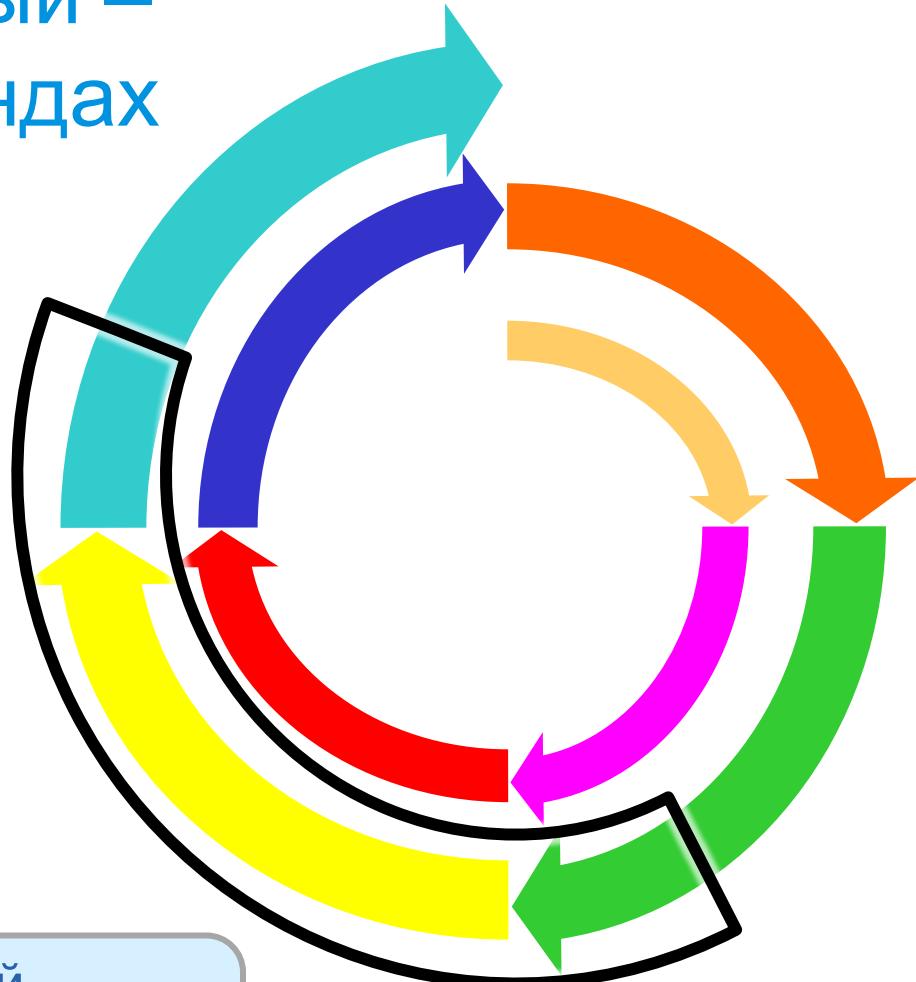
 Это не продашь и успех не гарантирован.
Но там – будущее

Культура **Mutual Trust and Respect** – через зеленый дотянуться до желтого и дальше в бирюзовый



Желтый и Бирюзовый – в современных трендах

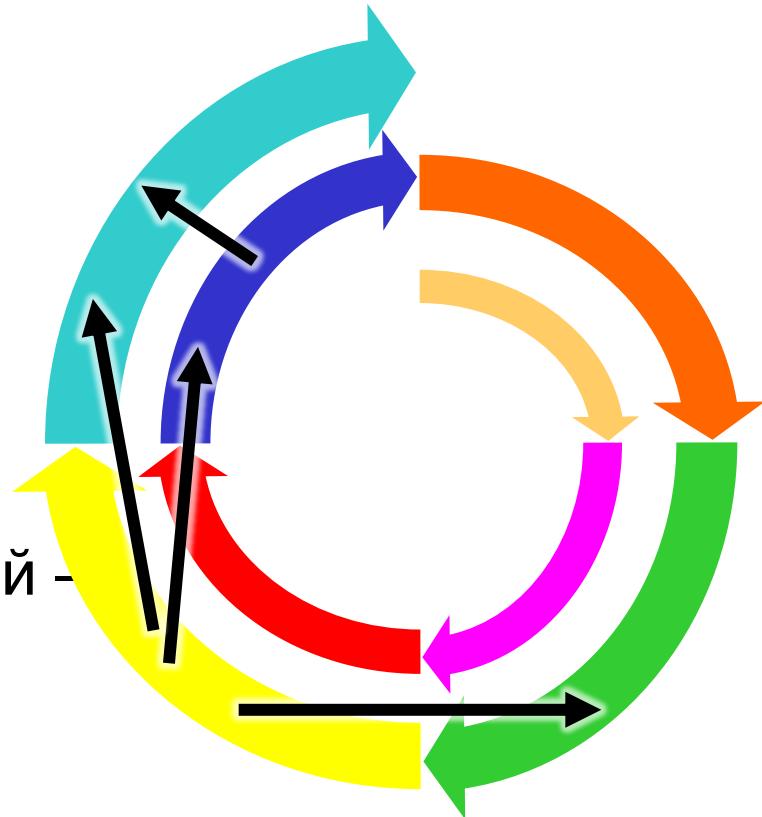
- ▶ Самореализация
- ▶ Co-Creation
- ▶ Мотивация 3.0 –
люди Y и Z



Поколение соц.сетей –
шаблоны поведения противоречат
принятым в организациях

Построение Бирюзового

- ▶ Еще не построен, работа экспериментальная
- ▶ Возможен рост небольшой желтой организации
- ▶ По известным шаблонам получается синий или зеленый – когда есть поток денег
- ▶ Для большой организации – Синий → Бирюзовый через сообщество желтых команд



Личное развитие – всегда последовательно?

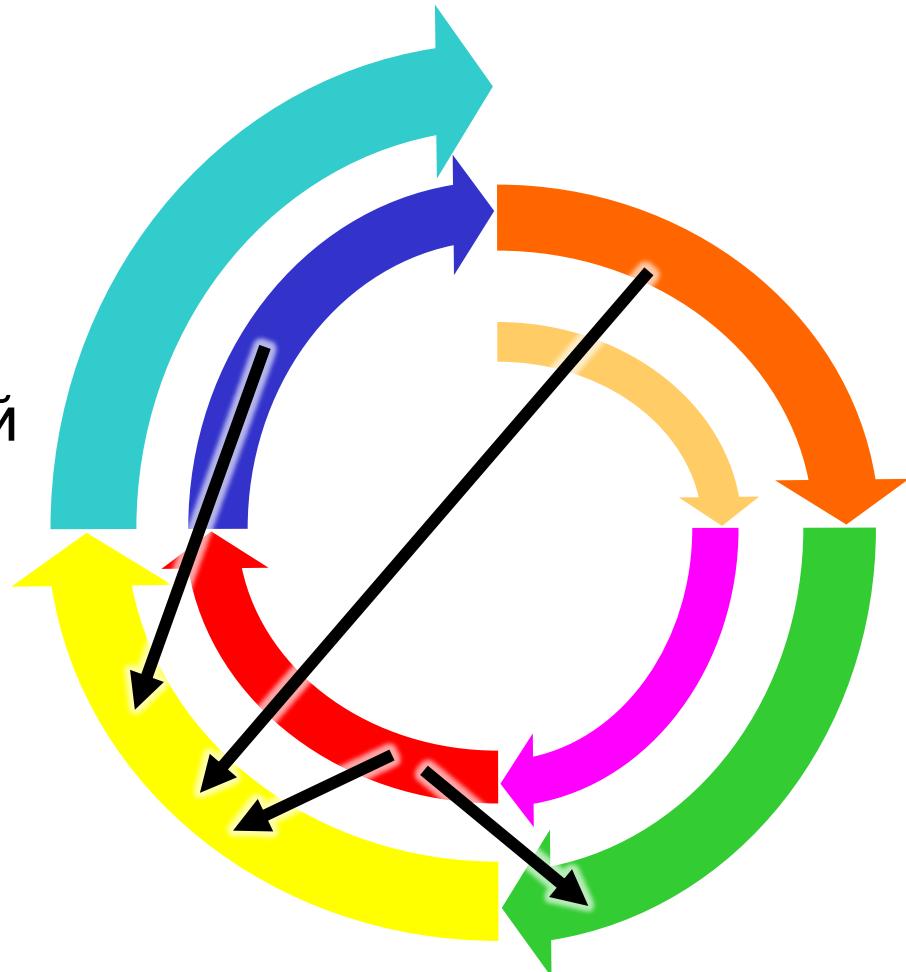
- ▶ Авторы настаивают на последовательном развитии
- ▶ Но в исследованиях оно проходило за месяцы
- ▶ Так что зная конструкцию, можно быстро пройти

Проколы по спирали

- ▶ Для разработчиков – Красный → Желтый
- ▶ Может быть Синий → Желтый
- ▶ Или проскочить Зеленый с Оранжевого

Но!

- ▶ Следующий уровень включает предыдущие
- ▶ Если его не прожил, а проскочил, понимание – поверхностное



Практическое использование спиральной динамики

Ты и Компания

- ➡ Компании – разные
- ➡ Не только по проектам, но и по **стилям управления**
- ➡ Стиль может разделяться твоим руководителем и твоей группой или нет
- ➡ Стиль управления может быть близок тебе или нет



Стоит найти подходящую компанию,
а не работать где получилось

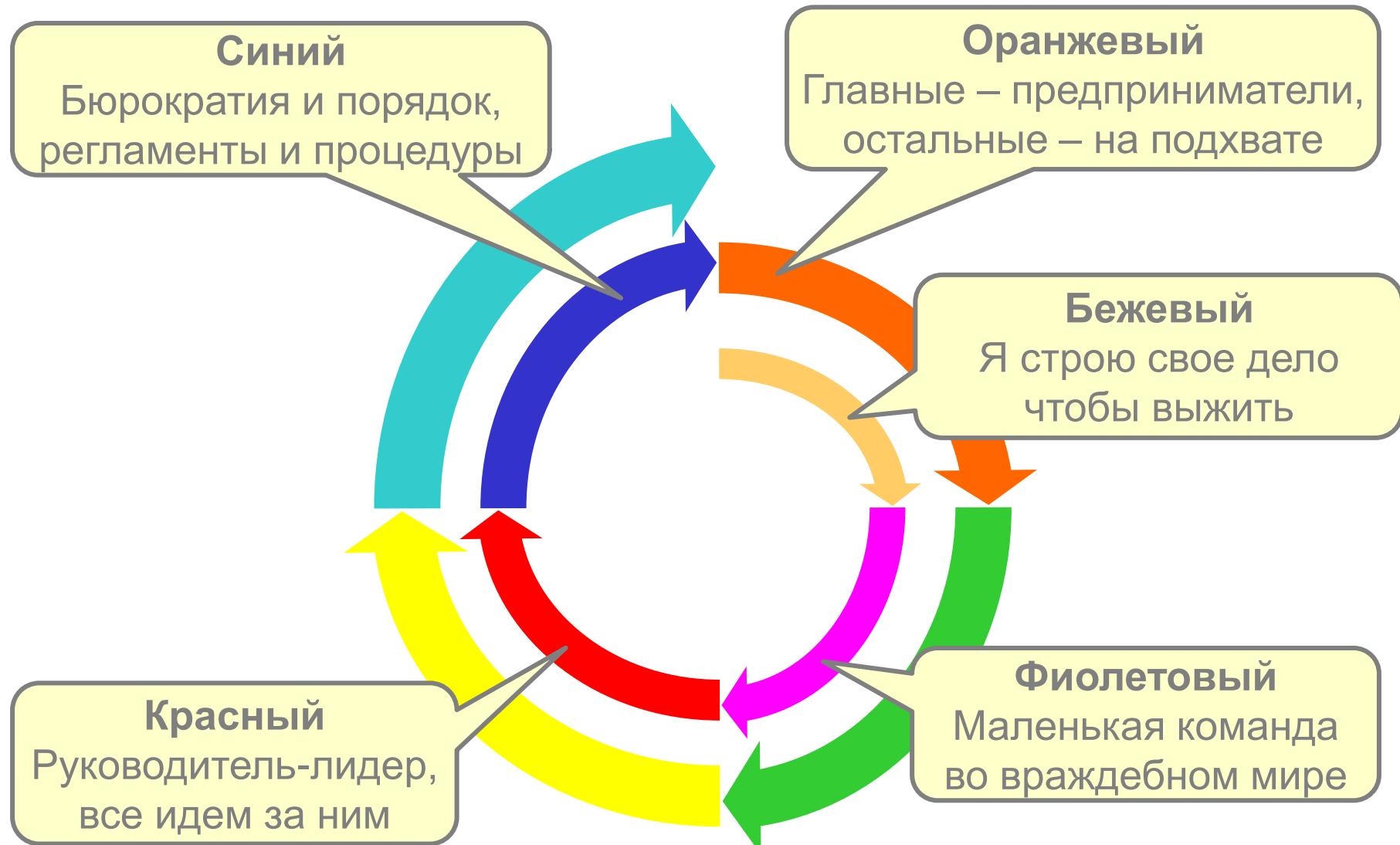
Стиль управления – как понять?

- ➡ Можно разбираться феноменологически, на основе конкретных кейсов
- ➡ А можно использовать систематику
- ➡ В основе стиля управления лежат **ценности руководства** (корпоративного ядра)

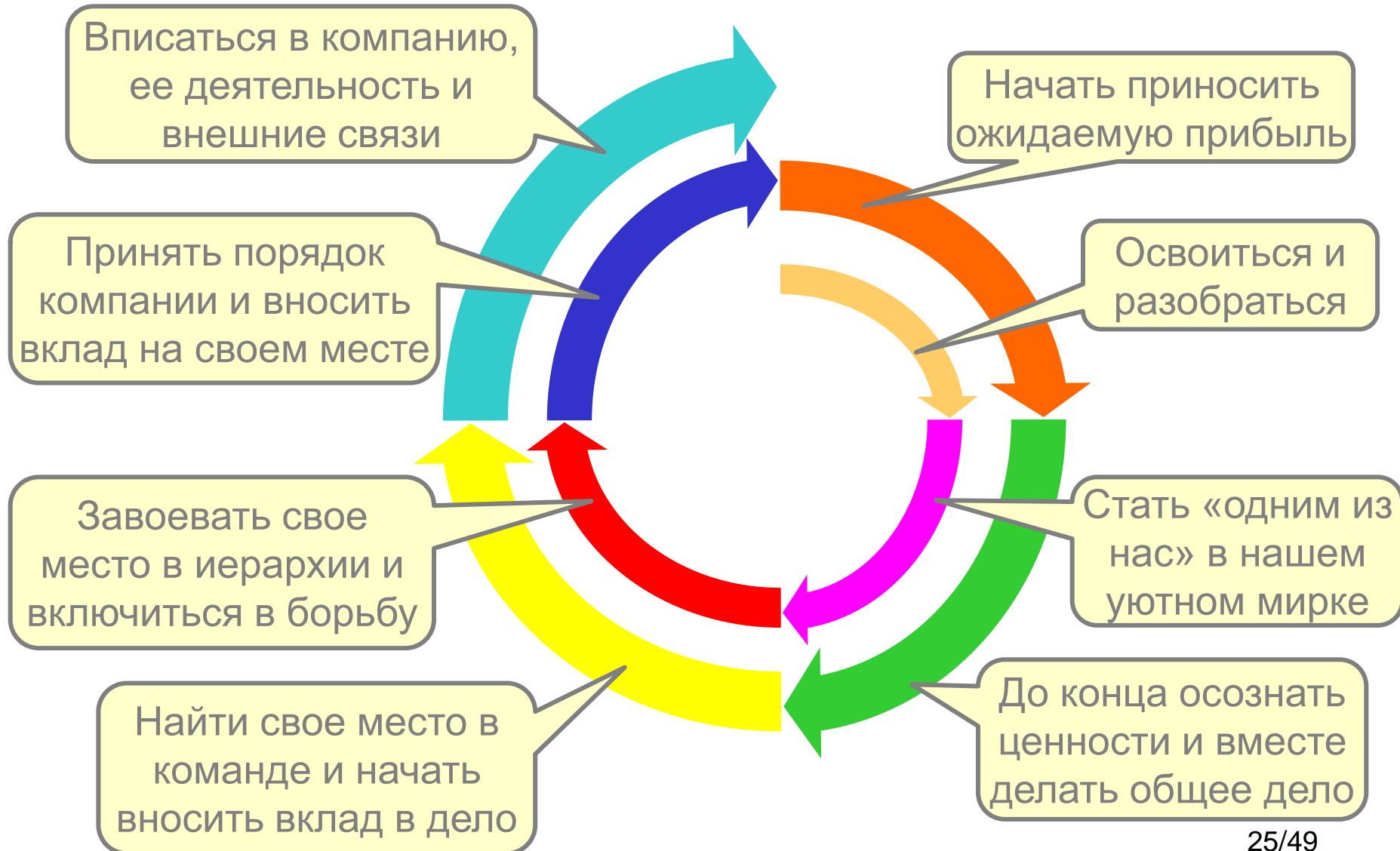


Сpirальная динамика описывает фреймы ценностей – через эту призму удобно смотреть на стили управления

Что есть компания?



Вписаться в коллектив...



Построить отношения с заказчиком...

Совместно с заказчиком выработать общие цели и путь, и идти по нему

Наладил регламенты взаимодействия

Построил заказчика, он делает что нужно

Понял цели заказчика для команды, интерес команды – работа пошла

Научился манипулировать и добиваться своего

Ты начал общаться, тебя не гонят

Понял работающие способы общения

Заказчик понял, что мы вместе делаем общее дело

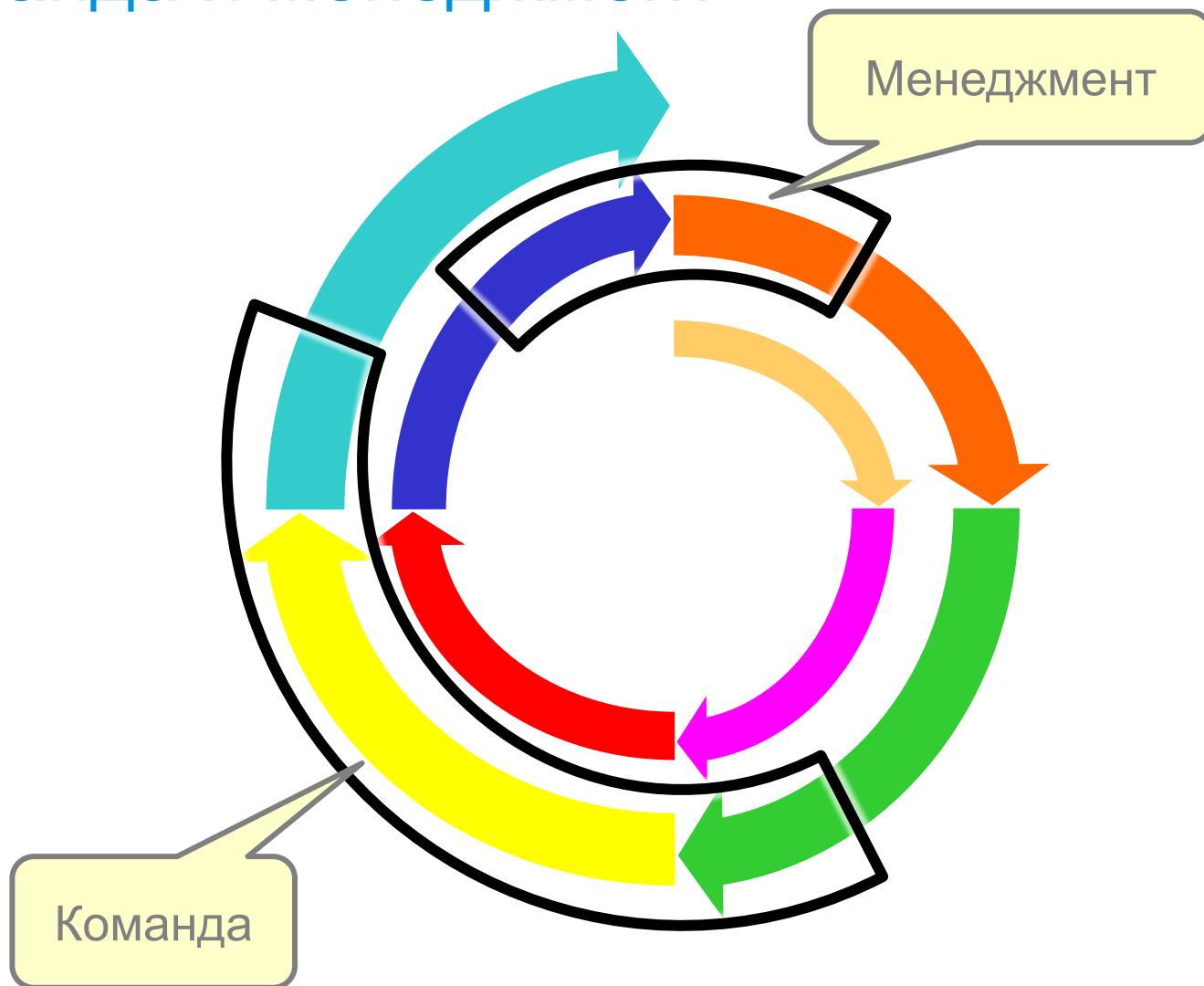
Развитие организации



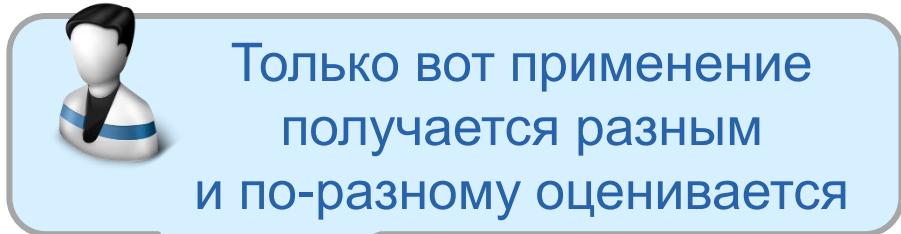
Компания – не монолитна

- ▶ Ценности и уровень руководства, соседних подразделений и подчиненных может быть различен
- ▶ Для разной деятельности эффективны разные способы организации
- ▶ Можно структурировать компанию по Минцбергу «Структура в кулаке» и рассматривать отдельно

Команда и менеджмент

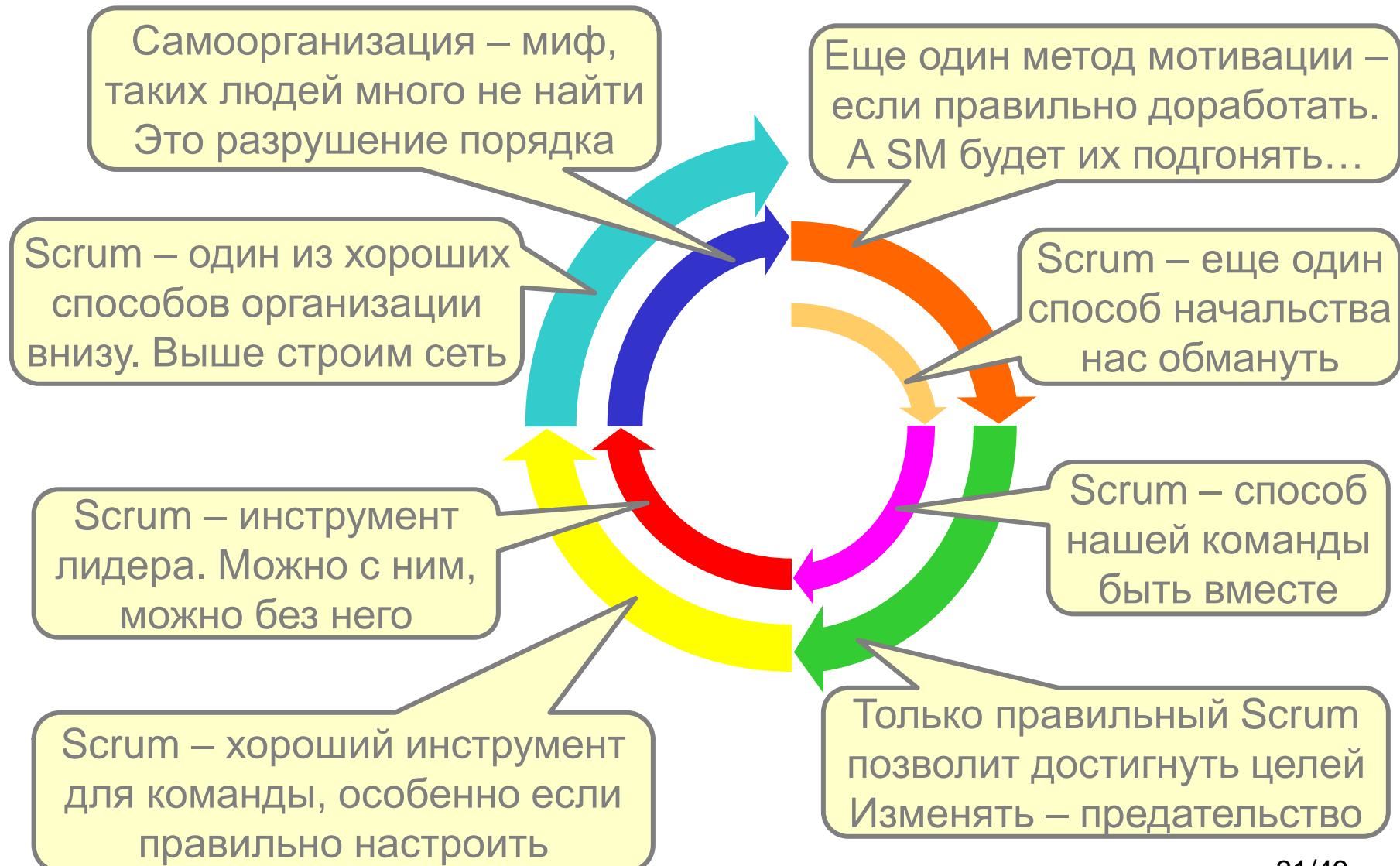


Agile – не значит Желтый



- ▶ Ценности Agile можно трактовать на любом уровне
- ▶ А применять практики Agile – тем более
- ▶ Как и Mutual Trust and Respect Адизеса

Что такое Scrum?



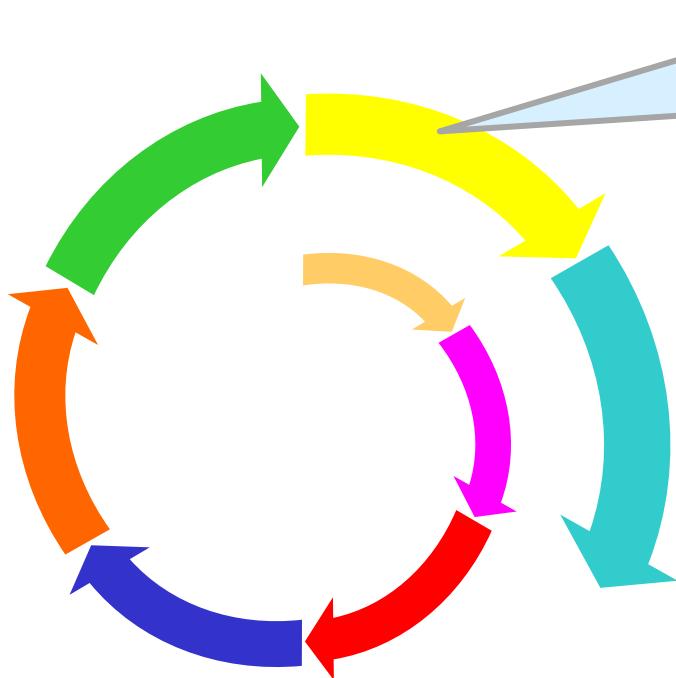
Итоги

Что дала мне спиральная динамика

- 😊 Дала схему для понимания систем ценностей
 - Развитие личности, своей и других
 - Развитие организаций
 - Развитие общества и мира
- 😊 Спиральная динамика встроилась в мою систему представлений о мире как рабочий инструмент
- 😊 Я довольно быстро опознаю фреймы, и заключения на их основе обычно оправдываются
- 😢 Но про опасность ярлыков надо помнить

Дополнение. Немного про спираль развития

Сpirаль развития



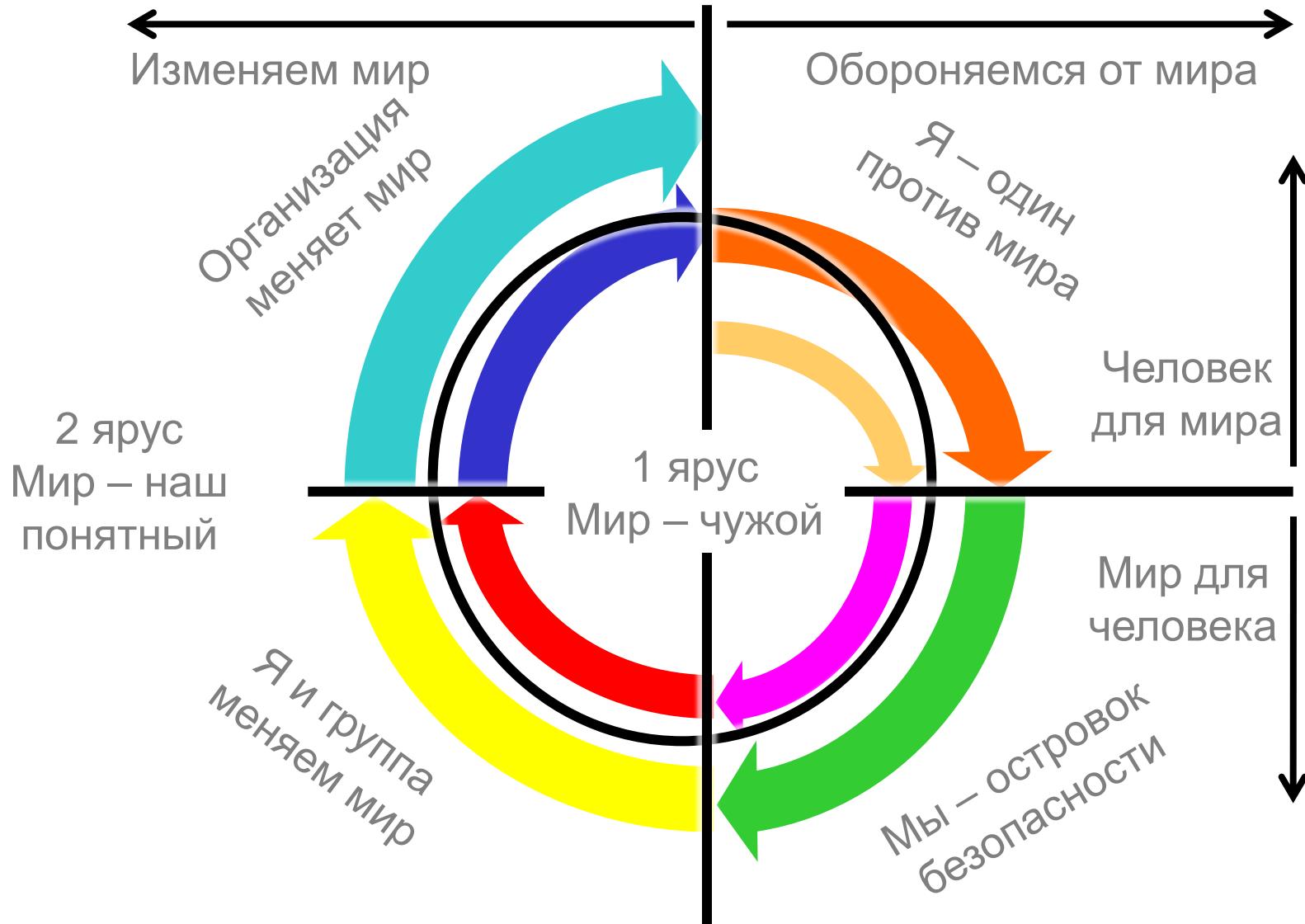
Мнение авторов:
С желтого уровня начинается
второй ярус спирали

Возникает новый человек, свободно действующий в окружающем мире с учетом его взаимосвязей, появляется возможность «счастья для всех»

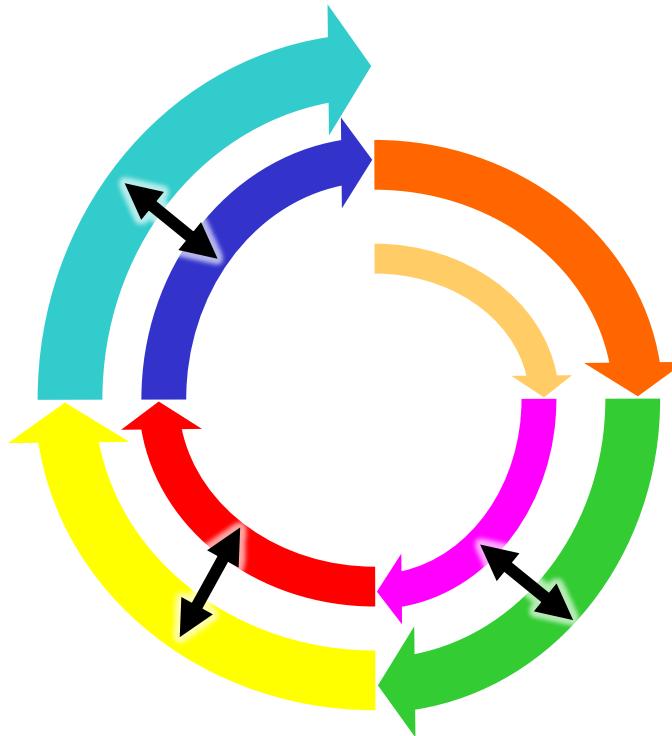
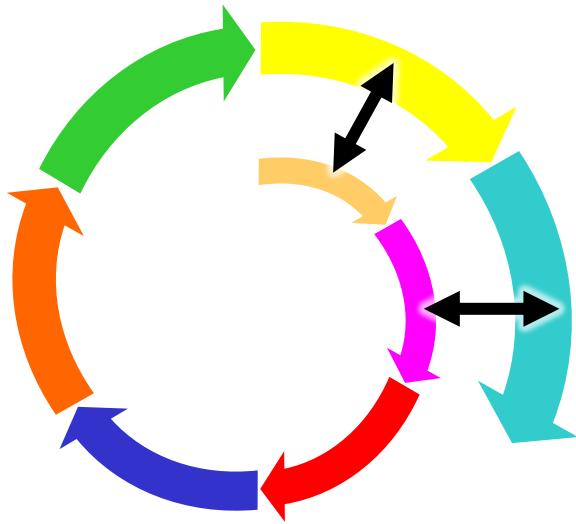
В чем проблема?

- ▶ Трактовка второго яруса как принципиально нового уровня развития – «сверхчеловека Ницше»
- ▶ Но обоснований принципиальной разницы – нет
- ▶ Крис Кован даже говорит, что идея про второй уровень у Грэйвза – для маркетинга идеи

Моя спираль



Разница спиралей



- ➡ Разница спиралей – наполнение Бирюзового
- ➡ У авторов в Бирюзовом многие фичи, которые я отношу к Зеленому – как аналоги Фиолетовому
- ➡ И наоборот, отсутствуют аналоги Синего
- ➡ А Желтый у авторов – не столь активен

Попробуйте сами ответить для каждого типа

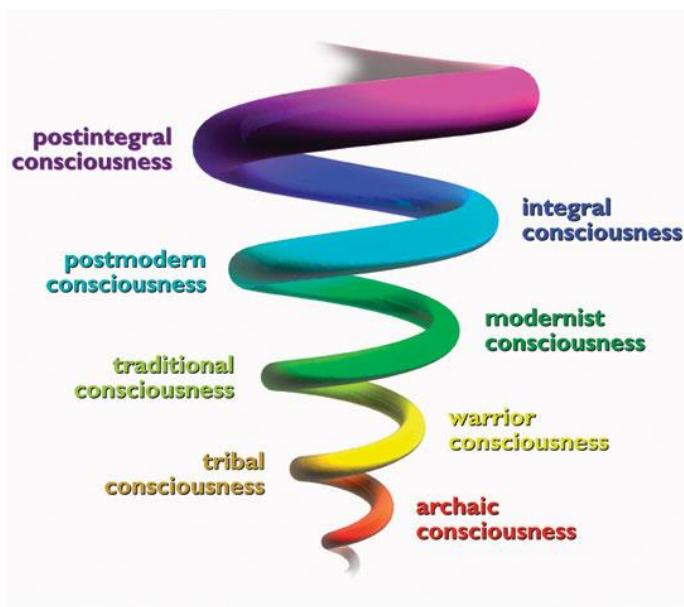
- ▶ Что важнее – организация или инициатива?
- ▶ Надо ли жертвовать ради других,
и если да – то ради кого?
- ▶ Надо ли изменять мир и каким образом?
- ▶ Важно ли спокойное существование и какое?



Спасибо! Вопросы?

Максим Цепков <http://mtsepkov.org>

Дополнение. Конструкция спиральной динамики



Источники доклада

Основной источник – книга Дона Бека и Криса Кована написана по исследованиям Клэра Грэйвза (Clare W. Graves)



И еще – интернет

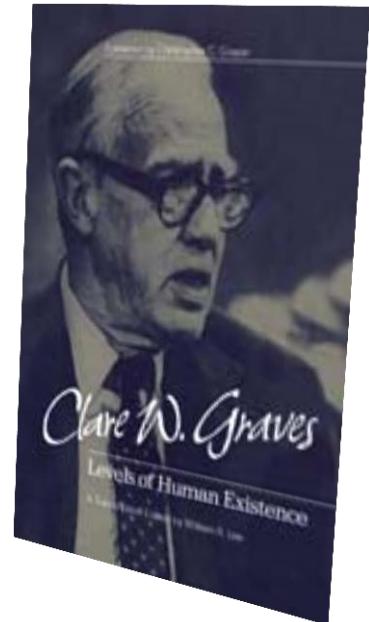
- Вики (английский)
- Перевод вики
- Статьи (сайт НЛП)
- Статьи Алексея Каптерева
- Тест <http://jobEQ.com> VSQ test

История исследований

- ▶ Клэр Грэйвз начал исследования в 50-х и продолжал до смерти в 1986
- ▶ Задача – образ человека, его ценности

Результаты:

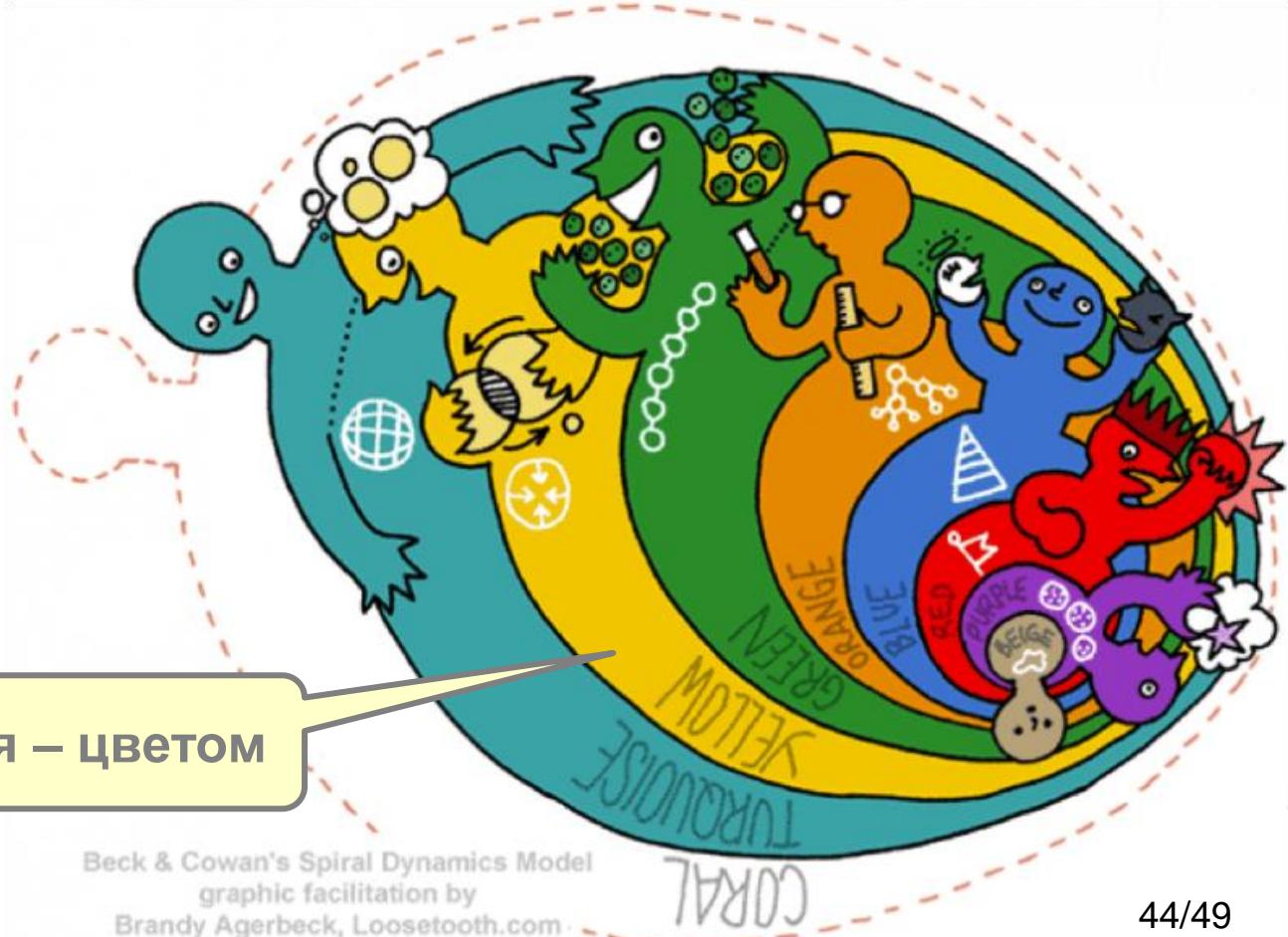
- ▶ Получили четкую дихотомию **Я – МЫ**
- ▶ Выделили 4 распространенных типа и еще несколько более смутных
- ▶ Обнаружили, что переход между типами ценностей выполняется последовательно



Конструкция спиральной динамики

- ▶ В основе – **типы ценностей**
- ▶ **Тип ценностей** представляет собой фрейм, способ мышления
 - Что важнее – организация или инициатива?
 - Надо ли жертвовать ради других, и если да – то ради кого?
 - Надо ли изменять мир и каким образом?
 - Важно ли спокойное существование и какое?
- ▶ Ответы на подобные вопросы образуют устойчивые конструкции – **value тем (vMem)** типа
- ▶ Наполнение конкретными идеями возможно разное

Типы ценностей –
уровни развития общества,
следующий включает предыдущие



Описание типов

Я | МЫ

Желтый

Самореализация
в интеграции с другими,
встраиваясь в систему

Оранжевый

Предприниматель – первым
увидеть возможности мира,
использовать и выиграть

Красный

Герой – моя сила изменит
мир, сторонники могут идти
за мной, будут причастны

Бежевый

Одиночка – выживание
во враждебной среде

Бирюзовый

Организации, сообщества из
самореализующихся людей,
ведущие большие проекты

Зеленый

«Мы вместе» – совместно
менять мир к лучшему
и жить счастливо

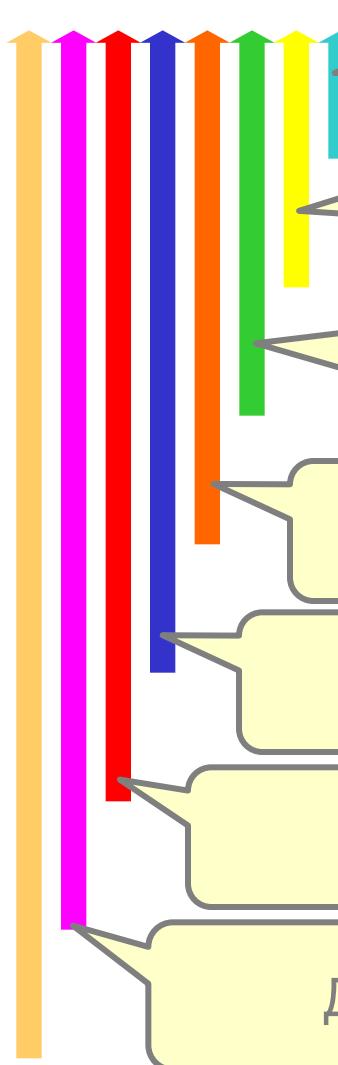
Синий

Империя, церковь – иерархия
сильнее героя, она
организует и подчиняет мир

Фиолетовый

Племя – группа своих в
непонятном мире. Ритуалы

Новые качества с каждым уровнем

- 
- ?
 - Самореализация – возможность каждому найти свое счастье – и вместе с другими
 - Мир – глобальный,
а счастье каждого человека драгоценно!
 - Мир дает возможности,
учитывая их добиваешься большего!
 - Организация – сила для изменения мира!
 - Мир можно изменить силой!
 - Действовать вместе лучше, чем в одиночку!

Советскому Союзу перейти на верхние уровни не удалось

- ▶ Заблокирован на синем уровне
- ▶ Путь в оранжевый – почти запрещен
- ▶ Зеленый и Желтый были проработаны
- ▶ Но проскочить оранжевый не смогли

Итог – выход в оранжевый через слом порядка, но часть ушла в красный



Подробное описание типов

- ▶ В книге – подробное описание типов, включая промежуточные ступени перехода:
 - «выход» – зарождение нового типа в старом
 - «вход» – новый тип со следами старого
 - расцвет нового типа
- ▶ Полное описание дало мне понимание многих деталей и оттенков
- ▶ Не надо принимать их как догму – во время исследований старшие уровни только появлялись
- ▶ Чтобы проверить себя, я прошел тест
<http://jobEQ.com VSQ test> (бесплатный, на русском)
Мои цвета – бирюзовый, желтый и оранжевый

130 страниц

