



Спиральная динамика ЛИЧНОСТИ

К.У. Грейвз

Клер Уильям Грейвз

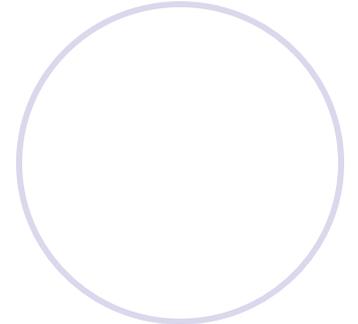
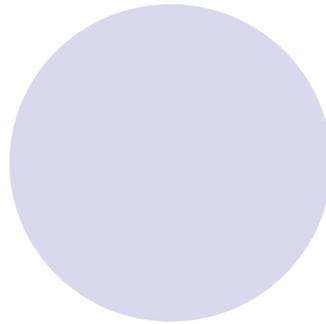
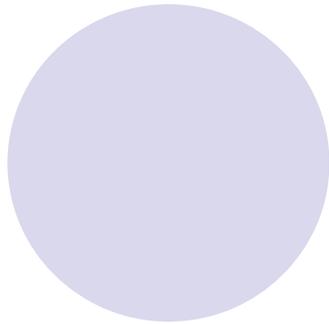


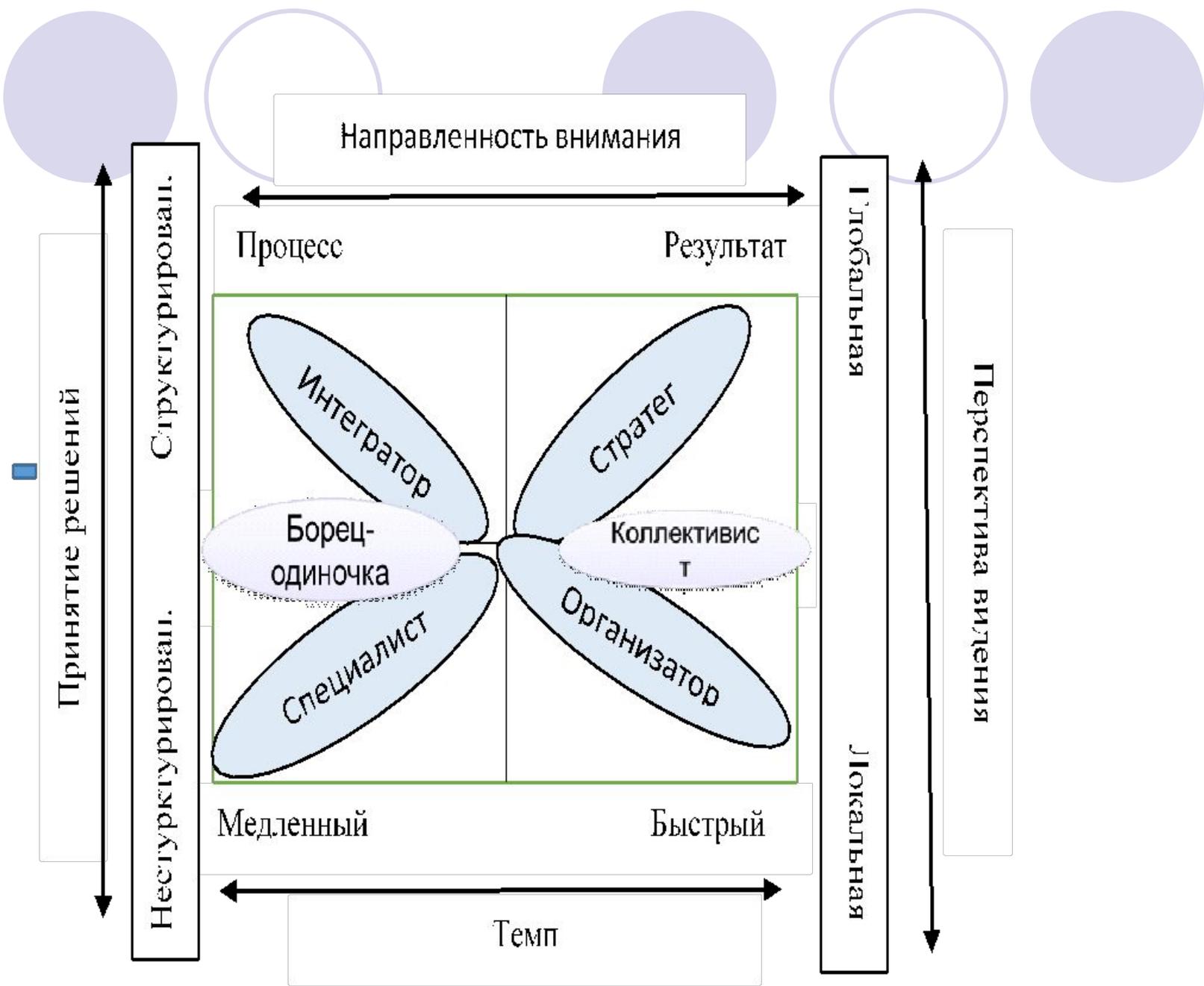
- Грейвз, Клер Уильям (англ. Clare William Graves) — американский психолог, доктор психологии (1945), профессор (1956), был первым мыслителем, который начал закладывать основу теории спиральной динамики в 1950-х годах.
- По его мнению, психология зрелого человека основывается на спиральном процессе, отмеченном прогрессирующими этапами замены поведенческих навыков человека более низкого порядка новыми в зависимости от обстоятельств, в которых он находится.
- В своих трудах он затронул очень простой, но глубокий вопрос: «Какая теория может точно изобразить развитие человеческой природы».

- Вместо того чтобы просто разбирать уже существующие психологические конструкции, он начал искать более глубокие познания человеческой сущности. Собрав между собой конкурирующие дисциплины, Грейвс одним из первых смог подойти к основам психологического развития, которые позже назвал «биопсихосоциальными» системами.
- Он пришел к выводу, что **внешние условия жизни способны создавать психосоциальную среду со своими ценностями и мировоззрением**. Его теория предполагает, что сознание каждого человека или коллектива находится на различных уровнях реальности, которые не определяют типы людей. Когда в 1966 году результаты исследования были опубликованы в журнале

- Спиральная динамика предусматривает модели поведения человека, которые разбиты на **несколько уровней в соответствии с управленческими, образовательными и социальными подходами.**
- Точка зрения теории систем ценностей оказалась очень полезной для работы с разнообразием человеческих факторов.
- Теория доктора Грейвза основывается на общей теории систем и психологии развития, она рассматривает взрослого человека со всеми его определениями, положительными и отрицательными чертами.
- Его работа объединяет роль генетических и психологических факторов в сочетании с социально-культурными элементами.
- Один из известных журналов в 1967 году назвал труды Грейвза «Теорией, которая объясняет все». Действительно, его работы помогают ответить на очень глубокие вопросы.

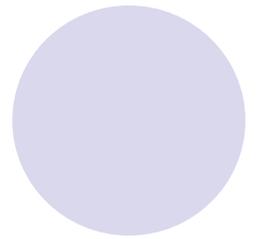
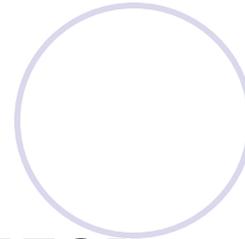
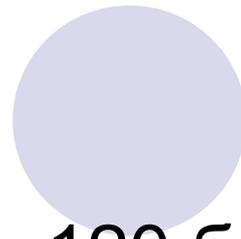
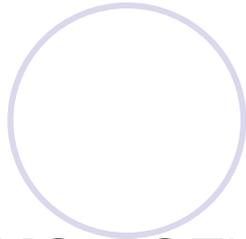
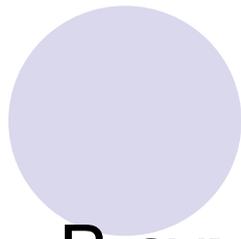
Архетипы (профессиональные типы) личности





1. Про себя я могу сказать, что я человек, который:

Самостоятельный, рассчитывает только на себя, гибкий и открытый новым знаниям		D
Стабильный и ответственный, с твердыми убеждениям, идеями и ценностями		C
Вспыльчив, дерзок, активен, сосредоточен больше на себе и в результате часто вызывает неудовольствие у других		B
Ищет уверенности, иногда суеверен, лоялен по отношению к семье/группе/фирме.		E
Амбициозен и прогрессивен, ставит перед собой высокие требования и цели и успешно их реализует.		F
Открыт и честен, хорошо понимает чувства других людей, входит в их положение		A



В сумме должно быть 120 баллов
(+/- 2 балла)

D X	A S	F M	C C	B E	E T

Интерпретация по баллам:

- 0-10 – очень слабо выраженная модель поведения в профиле
- 11 – 20 - слабое проявление профессионального типа в профиле
- 21-30 – выраженное проявление в модели поведения, важно интерпретировать совместно с другими типами, получившими балл в пределах 21-30
- Более 30 баллов – ведущий тип.



Долгосрочное мышление

Анимус

Анима

Сетевой мыслитель/стратег

Ответственность, создание реальности

Интегратор

Отношения, чувства, ориентация на человека

Организатор/менеджер

Успех / карьера

Специалист/профессионал

Процессы / методы / структуры

Борец-одиночка

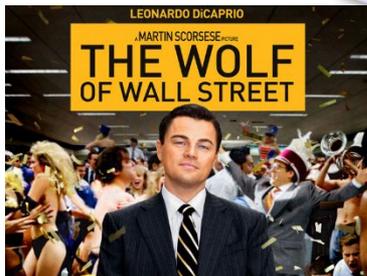
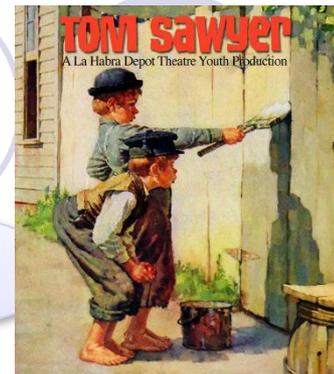
Собственная выгода, индивидуализм

Коллективист

Надежность, семья

Реактивный/робот исполнитель

Полная



реактивный - ВЫЖИТЬ

- **Вызов:** Выжить.

- Удовлетворение физиологических потребностей, таких как, питание, вода, защита и любовь.

- **Поведение:**

- В целях выживания желания выражаются непосредственно, чтобы удовлетворить собственные потребности.

- Отрицает самого себя перед авторитарным лицом или властью, подчиняется.

- Постоянно блуждает между «просить» и «подчиняться»

- Такое поведение наблюдается чаще всего у психически перегруженных (неустойчивых) людей.

- **Процессы менеджмента:**

- Как отеческую заботу, так и контроль.

- Ясные ожидания и четкие границы при постановке задач.

- Не ожидайте того, что он возьмет ответственность.

- В большинстве фирм такое отношение к работе принимается только на короткое время и в случае больших нагрузок.

КОЛЛЕКТИВИСТ– УВЕРЕННОСТЬ «Т»

- **Вопрос:** «Кто мой шеф? Кто ко мне относится?»

- **Поведение:**

- Отказывается от своих желаний в пользу группы или чтобы придерживаться групповых норм. Присоединяется к группе, чтобы обеспечить себе защиту и уверенность.

- «Руководство обо всех позаботится!» - послушно следует строгим нормам и задачам.

- Хочет чувствовать свою принадлежность, поддерживает групповые нормы.

- Пытается понравиться авторитетным лицам или исполнить их пожелания.

- **Процессы менеджмента:**

- Отношения с боссом и группой важнее собственных способностей.

- Давать регулярные, повторяющиеся задания.

- Назначить хорошего шефа в начальники и коллег таких же убеждений (Надежность коллектива).

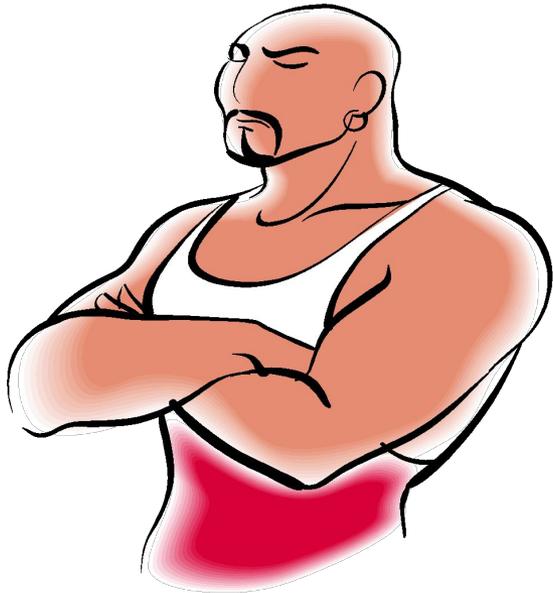
- Коммуникация простая и понятная, личного характера.

- Набраться терпения и понимания, что в данном случае мы имеем дело с отсутствием понимания пространства, времени и качества.

3 - борец- одиночка - сам/ я «Е»

- **Вопрос:** «Какая мне от этого выгода?»
- **Поведение:**
- Действует импульсивно! Пробует все возможное, что в его силах.
- Бесцеремонный по отношению к другим.
- Рассчитывает только на свои силы, живет сегодняшним днем, требует похвалы/признания и сам зависим от этого.
- Использует все возможные ситуации и людей, не имеет угрызений совести.
- Умеет хорошо обходиться с силовыми структурами, использовать людей в своих целях. Настоящее доверие ему не важно.
- Цинизм и ловкие игры во власть служат для того, чтобы не потерять свое лицо и все время получать выгоду.
- Вопросы этики и вины не имеют значения.

Процессы менеджмента



- Нужен шеф, который будет жестче и хитрее чем он сам.
- Коммуникация должна быть прямой и авторитарной, чтобы ясно показать ему последствия его поведения.
- Хочет работу, которая не ограничивает его, и получать от шефа регулярную последовательную и индивидуальную оценку.
- Вы не сможете удерживать его долго. Они часто меняют место работы.
- Помните, что он живет по принципу: «Попробуй добиться власти! Избегай личной опасности! Не дай поколебать свою самоуверенность! Бесцеремонность по отношению к другим – это жизненная необходимость, чтобы выжить!»

4 - специалист-профессионал – традиция «С»

- **Вопрос:** «Как нам это сделать? Где инструкция?»
- **Поведение:**
- Чтобы достичь долгосрочных целей, готов к самопожертвованию.
- выступает за общие интересы и честно выполняет свою часть работы.
- Принимает решение с помощью логических, систематических и последовательных размышлений. При этом поддержку оказывают четко сформулированные принципы, правила и процессы, а также логическая организация.
- События рассматриваются или как закономерность или как исключение, и соответственно так же и расцениваются.

Процессы менеджмента



- Способ важнее результата.
- Больше занят деятельностью, чем результатом.
- Принцип лидерства важнее чем самостоятельность.
- Общаться лучше письменно, с упором на «Надо сделать» и «необходимо сделать».
- Для всего должны использоваться правила и предписания.
- Ценить уважение в хорошем смысле и в состоянии отделять от поощрения.
- Хочет справедливой оплаты в соответствии с заслугами, так как они требуют много работы.
- Шеф должен определять структуру и направление.
- Ищет стабильной, хорошо организованной работы, с четкими спецификациями, все задачи должны быть письменно зафиксированы.

5 – Организатор-менеджер - успех «М»

- **Вопрос:** «Какая цель? О чем идет речь?»
- **Поведение:**
- Изучает как работают различные системы и ведет себя так, чтобы получить выгоду из каждой системы.
- Борется за свои цели, поддерживает «контакты», учится и развивает у себя способности, чтобы быть успешным.
- Способен одновременно учитывать множество возможностей, так как он скорее ориентирован на результат, а не на путь к нему.
- Видит различные интересы, стремиться к реалистичному равновесию, играет честно и прагматично.

Процессы менеджмента



- Вести переговоры и придерживаться тактики, чтобы достичь определенных целей.
- Обратную связь всегда рассматривает с точки зрения карьеры.
- Ему нужно соревнование и пространство для риска.
- Дает себе самооценку и сравнивает ее с оценкой шефа.
- Вознаграждение важно и он ожидает, что повышением жалования будут улучшаться и дополнительные услуги.
- Общение действенно в том случае, если оно происходит с точки зрения успеха и ожидаемых результатов.
- Нуждается в шефе, который предоставит пространство для действий.
- Показывает свою самостоятельность.

6 - интегратор-социоцентричный – люди «S»

● **Вопрос:** « Что от нас требуется? »

● **Поведение:**

● Ориентирован на людей, их способности.

● Всеми силами старается сохранить человеческие взаимоотношения и совместную работу.

● Ставит свои требования на второй план, чтобы все могли получить выгоду.

● Совместная работа (синергия) важнее чем соревнование.

● Необходимо найти раскрыть имеющиеся возможности в человеке.

Процессы менеджмента



- Шеф должен работать как все остальные и быть готовым к частым разговорам.
- Одинаково большое значение придается как человеческим целям фирмы, так и экономическим.
- Сплоченность важнее, чем карьера, большое значение придается участию в работе как отдельно, так и в команде.
- Решения должны приниматься совместно.

7 - стратег-«сетевой мыслитель» – реальность «X»

● **Вопрос:** «К чему это приведет? Это все возможно?»

● **Поведение:**

● Самореализуется, но не за счет других.

● Ориентирован на долгосрочную перспективу и стратегию.

● Мыслит технологически и стратегически.

● В ситуации неопределенности ориентирован на выстраивание системы и технологию

● Многообразен и креативен, ориентирован на приобретение нового опыта, не цепляясь за старые решения.

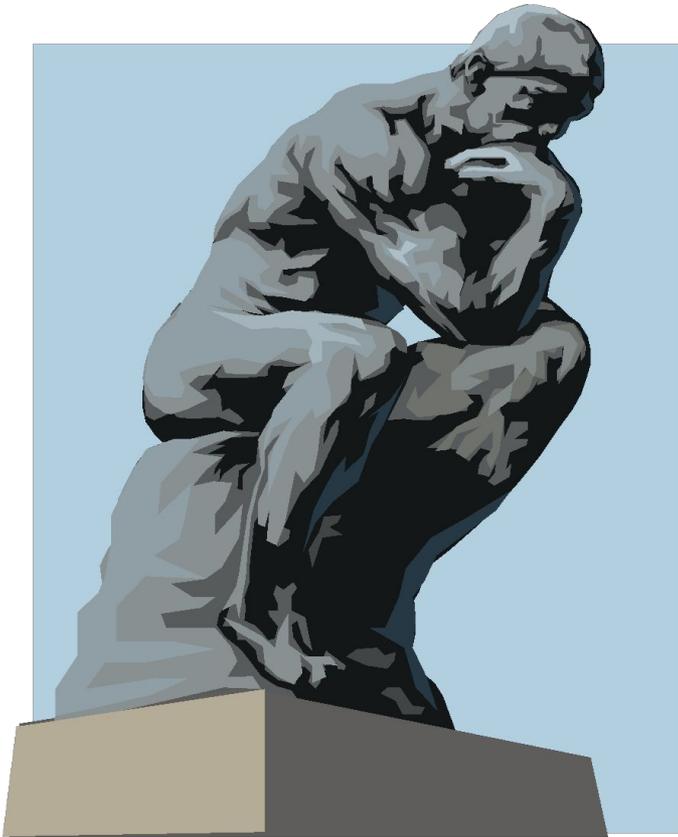
● Видит элементы действительности и их взаимодействие как открытую, взаимосвязанную и интерактивную систему.

● Толерантность к многообразию факторов и интересов приводит к решению проблем.

● Доверяет скорее разуму, чем предписаниям.

● *План, что и говорить, был превосходный: простой и ясный, лучше не придумать. Недостаток у него был только один: было совершенно неизвестно, как привести его в исполнение («Алиса в стране Чудес» Л. Кэрролл)*

Процессы менеджмента



- Развивать ясные цели с долгосрочным значением.
- Предоставить возможность действовать самостоятельно.
- Поддержка без контроля.
- Решает проблемы охотнее, чем выполнять задания. Скорее общие задачи, нежели частичные.
- Только общее наблюдение.
- Самостоятельность важнее, чем высокая зарплата. (Связано с личной зависимостью).