



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

к.социол.н., доцент

Скипетрова Татьяна Витальевна

Лекция 3.

**Теория спиральной динамики как
способ изучения организационной
культуры.**

Серия Advanced Management Institute



Дон Бек и Крис Кован

Спиральная динамика



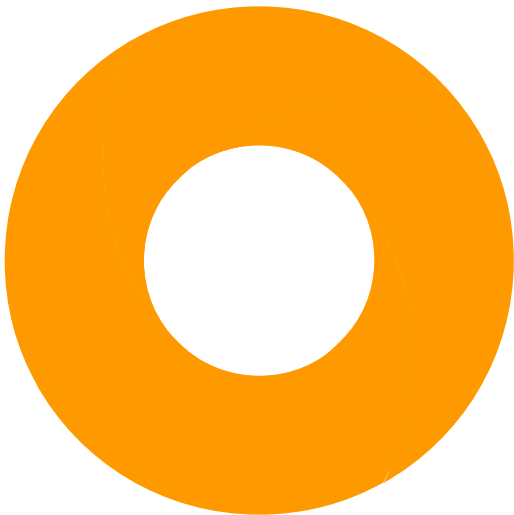
управляя ценностями, лидерством
и изменениями в XXI веке

YAKABOO.UA

Ценности каждого нового уровня включают предыдущий. Все дело в их актуальности. В кризисы могут проявляться ценности более низкого уровня.

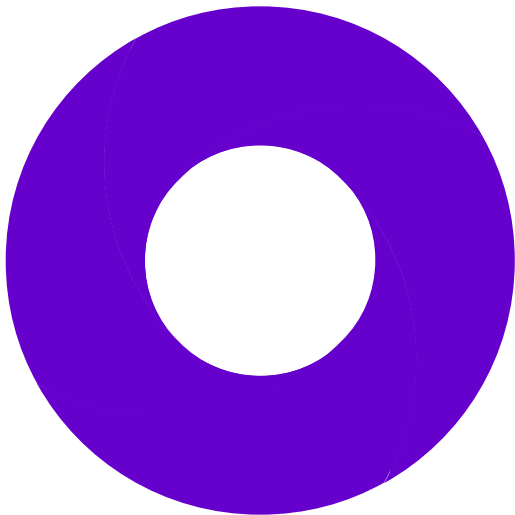


Бежевый уровень



Нет коллектива, нет команды, есть отдельные люди на уровне выживания. Люди заняты удовлетворением базовых потребностей. Каждый борется в одиночку. Люди не способны объединяться

Фиолетовый уровень

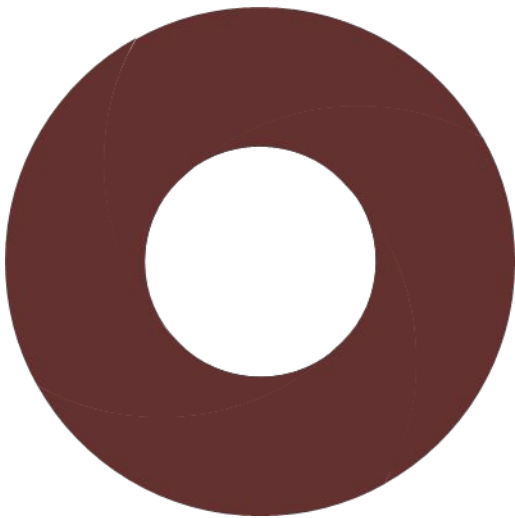


Люди уже объединяются в племена, появляются вожди, лидеры, шефы, формируются традиции.

Появляется понятие «своя стая», «свой-чужой». Люди верят в чудо и не берут ответственность за свои поступки и жизнь.

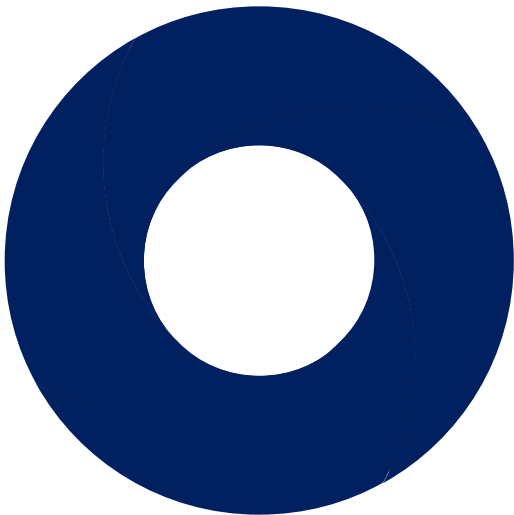
Низкий уровень энергии и лень.

Красный уровень



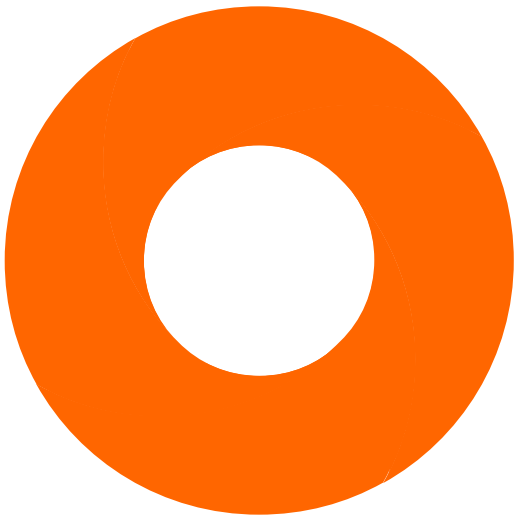
Лидер строит империю.
Ведущие ценности:
власть, иерархия,
стать № 1, порвать
конкурентов. Лидер
подавляет подчиненных.
Приветствуется героизм

Синий уровень



Лидер устает все «тащить на себе». Появляются правила, рамки, регламенты, стандарты. Правила совершенствуются и дополняются. Превалирует контроль. При этом правила распространяются и на самого босса. Возникает понятие «эффективность». Кто не играет по правилам, тот не с нами

Оранжевый уровень



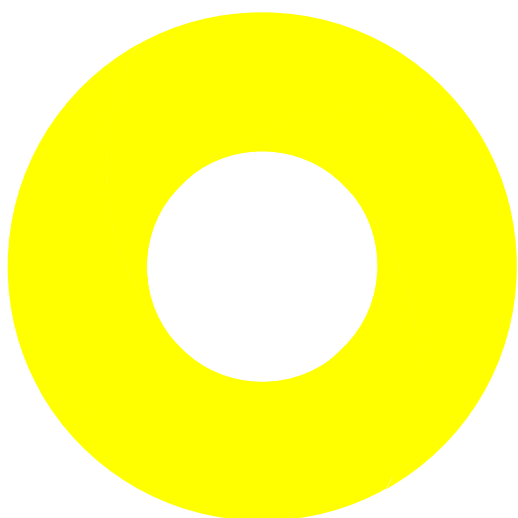
Организация переходит на проекты, появляется управление по целям и стратегия. Это комбинируется с высоким уровнем гибкости и высокой энергией. Компания жаждет превосходства, возможно выгорание в погоне за показателями. Особенно КРІ

Зеленый уровень



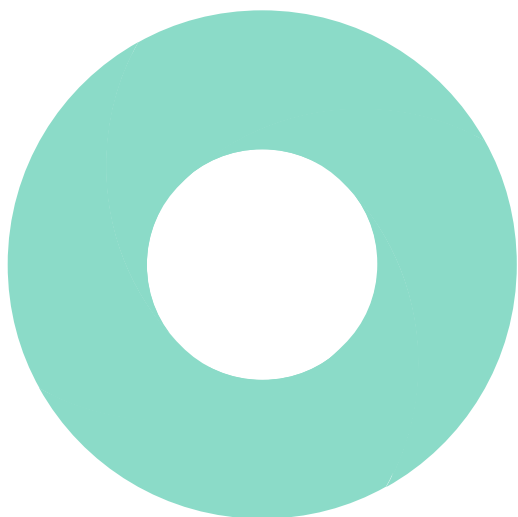
После «выжженной земли» оранжевого уровня начинают появляться мысли: а зачем мне все это? В чем смысл? Зеленые организации – это экологичность и разумное потребление. Организация - живой организм, открытая система. Равенство и учет мнения каждого. При этом потеря гибкости и жертвенность

Желтый уровень



Открытость,
прозрачность
информации,
возможность играть на
всех уровнях
предыдущих
ценностей.
Организация как поток
идей, глобальность
мышления и принятия
решений

Бирюзовый уровень



Главный признак – самоуправление.
Руководитель – не цербер а наставник.
Внутреннее консультирование команд вместо бюджетирования и планирования.
Холакратия вместо иерархии. Все решается на уровне возникновения проблемы. Эти организации, как и желтые еще мало изучены, т.к. их практически нет..

- Выжить самому любой ценой (бежевый) - Я-фокус
- Выжить вместе и сохранить племя (фиолетовый) - Мы-фокус
- “Замочить” врагов/конкурентов, стать номер один, доказать, что я круче всех (красный) Я-фокус
- Научиться играть по правилам, навести порядок (синий) Мы-фокус
- Создать команду-мечты, стать лучшими! (оранжевый) Мы - фокус
- Понять, зачем? Объединить людей, стать лучше, помочь (зеленый) Мы-фокус

спиральная динамика

