

3 серия

Книга 2

СУДЬБАЛОГИЯ ИНСТРУМЕНТЫ

ТЕСТ СУДЬБАЛОГИЯ - СПИРАЛЬНАЯ ДИНАМИКА

Автор составитель

Царева Елена

Елена Царева

**Тест «Судьбалогия –
Спиральная динамика».
Судьбалогия. Инструменты**

«Издательские решения»

Царева Е. А.

Тест «Судьбология – Спиральная динамика». Судьбология.
Инструменты / Е. А. Царева — «Издательские решения»,

ISBN 978-5-44-988016-1

Книга «Анкета-тест „Судьбология — Спиральная динамика“: 100 вопросов. Диагностика личности» является инструментом для диагностики личности. Будет полезна психологам, тренерам спиральной динамики, коучам. В ней представлена авторская анкета, состоящая из 100 вопросов со свободной формой заполнения, что предполагает гибкую трактовку.

ISBN 978-5-44-988016-1

© Царева Е. А.
© Издательские решения

Содержание

От Автора	7
Введение	8
1 Глава. Менеджмент цифрового мира	9
Бежевый уровень – безопасность и выживание	10
Фиолетовый уровень – создание команды	11
Красный уровень – результативность	12
Синий уровень – процессы и KPI	13
Оранжевый уровень – управление и эффективность	14
Зеленый уровень – ценности и единая команда	15
Желтый	16
Бирюзовый уровень – самоуправление	17
2 Глава. Интересные статьи из интернета на тему спиральной динамики	18
Конец ознакомительного фрагмента.	21

Тест «Судьбология – Спиральная динамика» Судьбология. Инструменты

Автор-составитель Елена А. Царева

ISBN 978-5-4498-8016-1

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

3 серия
Книга 2

СУДЬБАЛОГИЯ ИНСТРУМЕНТЫ

ТЕСТ СУДЬБАЛОГИЯ – СПИРАЛЬНАЯ ДИНАМИКА

Автор составитель
Царева Елена

От Автора

Приветствую Вас! Меня зовут Елена Царева, я основатель клуба clubetsar. online, специалист по спиральной динамике, судьболог, психолог, коуч и автор книг. Чуть больше чем десять лет, я исследую методы развития личности и бизнеса. За это время я познакомилась и протестировала более сотни техник и десятки разных направлений, начиная от бизнес техник и заканчивая глубокой психологией. Я научилась применять эти знания не только для себя, но и помогать другим людям, делясь своим опытом.

Однажды мы с супругом придумали метод диагностики и проработки можно было разделить на уровни развития личности. Это было время инсайдов и внутренних прорывов и осознаний. Привычка учиться новому, и поглощать тоннами информацию привела меня к книгам по спиральной динамике. В них я нашла придуманный нами метод про уровни развития личности, но придуманный американским психологом Клэром Грейвзом в далекие 1960-е годы. Так я познакомилась со спиральной динамикой и объединила все свои наработки и исследования с знаниями взятыми из книг о спиральной динамике.

Я занимаюсь исследованием личности и бизнеса через систему спиральной динамики и приглашаю Вас в свой клуб clubetsar. online. Тут вы узнаете, что такое спиральная динамика, узнаете о закономерностях развития личности, бизнеса или любого проекта. И если вы уперлись в потолок или пол, поймете, куда двигаться дальше, а я могу стать вашим проводником.

Введение

Если у вас есть проект, который вы не понимаете, почему не идет, или ваша организация, бизнес – переживает кризис, вам будет полезна спиральная динамика. Именно в ней есть ответы на вещи, которые сейчас вам кажется не логичными. Если у вас много вопросов и мало ответов, спиральная динамика это тот инструмент, который вам покажет, куда и как расти и развиваться Вам и вашему проекту.

Рано или поздно каждый руководитель сталкивается с ситуацией тупика, когда прежние методы и подходы работы, жизни, управления компанией перестают быть эффективными, а новые пока не известны. Такие тупики возникают на сломе парадигмы ценностей и смыслов, которые переживает каждый человек и каждая компания.

Спиральная динамика дает:

Инструменты личного развития, психологическая проработка личности руководителя или коллектива

Переосмысление личных ценностей

Прохождение кризисных точек роста организации

Управление изменениями в 21 веке

Спиральная динамика – это теория описывающая уровни развития личности человека и руководителя, команды и организации.

Это естественное, природное, логичное движение снизу вверх, открывающее путь к развитию в новый мир ценностей, другого мышления, способов достижения целей и коммуникаций.

1 Глава. Менеджмент цифрового мира

Основная ценность модели Спиральной динамики в том, что она описывает логику происходящего сейчас, выхода из индустриального общества в цифровой мир, позволяя ориентироваться и действовать в текущей ситуации. Это актуально как для компаний, от которых условия деятельности требуют трансформации уже сейчас, так и для действующих в отраслях, в которых классический менеджмент сохраняет релевантность, но требуется адаптация компании.



Основы спиральной динамики, хоть в те годы это направление и не имело такого названия, заложил американский психолог Клэр Грейвз в далекие 1960-е годы.

Согласно его суждениям, вся жизнь человечества развивается по спиральному направлению. Это означает, что движение происходит вверх по спирали, но при этом все предыдущие стадии не отбрасываются, а накапливаются и могут вновь пробудиться в зависимости от возникающих внутренних потребностей или воздействия внешних факторов. Эти спирали являются некими адаптациями и способностями, которые, появившись однажды, и в дальнейшем могут переходить в активный режим.

В основе спиральной динамики лежит исследование невидимых глубинных паттернов и образов мышления, которые часто неосознанно влияют на людей. Они проявляют себя в виде мировоззрения, системы ценностей, уровня психологического существования, структуры убеждений, организующих принципов, способа мышления и образа жизни.

Бежевый уровень – безопасность и выживание

Первый уровень предполагает фокусировку человека только на средствах, необходимых для выживания. Если рассматривать данный уровень с точки зрения формирования организации, то это будет стартап. У основателя компании имеется идея по ее созданию, все его действия направляются на выживание, достижение точки безубыточности. После того, как учредитель научился в определенной степени выживать самостоятельно, у него начинают возникать мысли об объединении с другими людьми. Это можно считать началом следующего уровня.

Фиолетовый уровень – создание команды

Поиск способа выживания в опасном и непредсказуемом мире, страх выживания в одиночку, создание закрытых групп в своем обществе или организации. Как правило, найм на работу нового сотрудника знакомого или родственника, люди, с которыми имеется кровная или дружеская связь.

Люди этого уровня верят в ритуалы, мистику, рок, магию, символы, традиции и метафоры, картам таро, хиромантам, астрологии. У таких людей обычно есть кумиры – некая важная фигура (партнер, учитель, родитель и др.). У них развитая интуиция, они принимают решения, основываясь больше на чувствах, а не на логике. Часто они талантливы в области искусства (особенно это касается традиционных искусств, народных промыслов).

Им трудно справляться с внезапными изменениями в жизни. Именно эти сотрудники будут больше других сопротивляться изменениям просто потому, что любые изменения нарушают традиционный уклад, а это для них очень болезненно. Их надо постепенно учить привыкать к изменениям. Но есть профессии, в которых из них получатся хорошие сотрудники, как правила это те специальности и должности, в которых человек не несет никакой ответственности.

Обычно людей с преобладающим фиолетовым способом мышления не мотивируют такие простые вещи как премии, годовые и квартальные бонусы и прочие поощрения, которые используются для того, чтобы побудить сотрудника быть самым первым и выделиться из команды своими успехами. Они любят работать в команде и не любят то, что разъединяет людей. Они будут поддерживать командную работу даже в ущерб собственной производительности. Для таких сотрудников необходимо устанавливать строгие временные рамки и четко объяснять, чем будет грозить несоблюдение этих сроков.

Красный уровень – результативность

Мышление сотрудников на данном этапе меняется: появляется желание жесткой борьбы с конкурентами за первое место, появляются амбициозные цели, жажда к деньгам и власти. Сотрудники становятся менее щепетильными, теряется чувство вины, преобладает желание властвовать над другими.

Эти люди живут ради мгновенного удовольствия. Они ищут удовольствие любой ценой. Их поведением движет получение вознаграждения немедленно, чувства вины они не испытывают и стремятся к доминированию, власти над другими людьми (не только силой, но и через секс). Им нужно получать вознаграждение сразу, поэтому все отложенные во времени бонусы на них совершенно не действуют. Им нужно показать, чего они могут достичь и достичь быстро, в краткосрочной перспективе. По достижении цели их нужно вознаграждать немедленно. Долгосрочные цели им непонятны.

Они хорошо понимают и признают вертикальную иерархию. Они любят выстраивать свои собственные империи внутри такой иерархии. Они требуют уважения, не переносят унижения, особенно публичного, и могут отстаивать свои интересы буквально с кулаками.

Если что-то случается, то «красный» будет говорить «это не моя вина»; они совершенно не желают принимать ответственность за неудачу. Но если, указав на ошибку, вы покажете им путь исправления ситуации и при этом поможете сохранить лицо, они будут преклоняться перед вами.

Часто в этот период в компаниях возникают жесткие кулуарные игры, внутри командная конкуренция, манипуляции. Делается все для того, чтобы компания превратилась в империю в своем сегменте.

При доминировании именно этого уровня компания добивается высоких результатов, зарабатывает большую прибыль, завоевывает новые рынки.

Что им может помешать – это нежелание составлять планы.

Эти люди любят контактные виды спорта, фильмы в стиле экшн. Они часто впадают в долги, а также любят делать своими должниками других людей. Они любят демонстрировать свой статус и властные полномочия.

Синий уровень – процессы и KPI

Данный уровень активизируется в тот момент, когда собственник осознает всю ответственность за управление компанией. Этот уровень ассоциируется с дисциплиной, соблюдением законов, установлением четкого внутрикорпоративного порядка. Для определения стандартов деятельности в компанию приглашаются сторонние специалисты и консультанты. В компании определяется четкая иерархия, создается свод законов и правил, которым все должны следовать беспрекословно, все подчиняется исключительно интересам компании.

Такие люди считают, что существует только один правильный способ жить и это их способ – их религия, правила, законы, инструкции, процедуры, дресс-коды, ранги, грейды и иерархии. Они лучше всех знают, чего можно достичь и чего достичь невозможно. Они любят правила и лучше всего реализуются в тех профессиях, которые поддерживают их убеждения. Это армия, правоохранительные органы, секретные службы, юристы и адвокаты, в банках, государственных структурах и естественных монополиях.

Для того чтобы эти люди работали эффективно, им нужно знать правила и желательно иметь наставника внутри иерархии. Это помогает им развивать свой потенциал, оставаясь внутри социальных границ, которые они считают правильными и комфортными.

Они верят в самопожертвование и готовы принять наказание, испытывают частое или постоянное чувство вины. Такие люди ищут регулярную работу с установленными зарплатами, с грейдированными должностями, для них очень важна стабильность, отчисления на их пенсионный счет. Инструкции и подписание контрактов для них очень важно. Они будут страховать свою жизнь, потому что не хотят оказаться виноватыми перед своими близкими в случае непредвиденных обстоятельств.

По статистике, именно на синем уровне сегодня функционирует большинство компаний в России.

Оранжевый уровень – управление и эффективность

После того, как компания вобрала в себя лучших работников, сформировала свои правила и законы, научилась делать хорошую прибыль, начинается формирование пути к успеху. На оранжевом уровне просыпается желание прогресса и повышения эффективности. Именно в этом периоде компания приобретает настоящие предпринимательские качества, видения новых возможностей и способов достижения новых результатов, умение быть эффективными. У сотрудников повышается индивидуальная мотивированность, повышается ориентированность на развитие личной карьеры и роста. Приоритетным становится получение большего материального вознаграждения. Процесс управления такими сотрудниками усложняется, и сделать это будет под силу уже руководителю более высокого уровня. Если вам предстоит руководить командой «оранжевых» продавцов, то стоит подготовиться к этому заранее. Они будут рыть землю, чтобы выиграть приз, стать первым и опередить своих коллег.

Такие люди ассертивны в бизнесе – они сами могут вести тренинги по жестким переговорам, они лучшие переговорщики и одержимые предприниматели. Они обращаются к консультантам, если хотят увеличить свою долю рынка или найти новые ниши. Они могут ставить одновременно несколько целей. Они сами развиваются и учатся всему новому, что считают интересным и не любят дураков. Они ценят деньги и эксклюзивные товары. Их легче замотивировать быстрым успехом, чем долгосрочными или медленно приближающимися целями.

Они могут испытывать большие трудности в роли руководителя, поскольку искренне верят в то, что подчиненные движимы теми же мотиваторами, амбициями и навыками, что и они сами. Они считают, что подчиненные должны справляться с трудностями самостоятельно. Деньги, успех и достижения – их ключевые слова. Торговые компании любого размера, стар-тапы (в меньшей степени хай-тек), шоу-бизнес – места массового скопления «оранжевых».

Зеленый уровень – ценности и единая команда

В этот период компания становится по-настоящему аутентичной, формируется ее главная миссия и перечень ценностей, ради которых компания существует, у всех сотрудников компании появляется четкое осознание того, ради чего они осуществляют свою деятельность.

У человека (сотрудника или руководителя) проявляется социальная ориентированность, он ищет согласие не только со своим внутренним «Я», но и с другими людьми. Проявляются внутренние возможности, обновляется гармония и духовность, возникает осознание социального равенства в единении с самореализацией. Закладываются основы горизонтальных связей и группового взаимодействия «команда» и «единомышленники». Любые решения принимаются только путем достижения общего соглашения. Главным для компании становится понятие «Мы». Люди работают ради взаимовыгодных отношений. Они верят в то, что каждый человек зависит от кого-то другого, и что только любовь, гармония и мир являются истинными ценностями. Они хорошо умеют предотвращать или улаживать групповые конфликты и помогать достигать соглашений, политкорректны, но готовы указать на индивидуальную ошибку, причем независимо от своего статуса в компании. Такие люди верят в то, что у каждого человека есть право голоса.

«Зеленый» сотрудник, работающий внутри коммерческой организации, может быть вынужден балансировать между потребностью иметь доход и общественной пользой, что может вызывать стресс. Эти люди склонны умахать свои таланты, считая, что раз эти таланты естественны для них, то они не имеют ценности.

Они часто работают в социальной сфере, где могут применить свою интуицию и межличностные навыки. Это часто хорошие консультанты, волонтеры, врачи и психологи, защитники природы.

В отношениях с другими людьми они готовы жертвовать своими интересами ради партнера или команды. Они готовы довольствоваться менее значимой ролью.

Желтый

«Желтый» находится на втором уровне спиральной модели и включает в себя другие цвета, что дает ему больше альтернатив и свободы в поведении и более широкий взгляд на вещи.

Они сами четко определяют свои цели, и им может понадобиться поддержка и знание, не более.

Они ищут информацию, поэтому могут быть хорошо начитаны во многих аспектах. Знание – их главный мотиватор. Знание ради самого знания. Очень любят учиться. Это независимые люди, которых не очень заботит то, что думают другие люди, хотя они могут быть заинтересованы в их идеях. Если они работают совместно с другими, они будут работать в качестве члена команды только для того, чтобы выполнить задание. Желтое мышление имеет хорошо развитую самооценку, основанную на том, что они знают, а не на эмоциях или эго.

Они не обвиняют себя и не чувствуют вины за то, что чего-то не умеют или в чем-то ошиблись, понимают свои недостатки и прощают себя. Главная цель – это личная свобода, без ущерба для окружающих.

Они знают, что нуждаются в других людях, но они не станут эмоционально зависеть от других – ни от друзей, ни от супругов или других членов семьи.

Бирюзовый уровень – самоуправление

В качестве ключевых аспектов для них выступают опыт и знания. Они стараются находить возможности для обучения в любом месте. Как правило, сотрудники такой компании отличаются высокой эрудицией, они способны выстраивать гармоничные взаимоотношения с другими людьми. И при этом они не нуждаются во внешнем оценивании, они самодостаточны и эмоционально независимы. Им присуща возможность рассматривать ситуацию с разных точек зрения, благодаря этому, они могут легко решать различные конфликтные и спорные ситуации, в том числе и на предыдущих уровнях.

Характерным для бирюзовых компаний является применение внутреннего консультирования, в котором должен принимать участие весь коллектив. Роль руководителя в таких компаниях отождествляется скорее с ролью наставника. Процесс функционирования можно назвать контролируемым самоуправлением. При этом каждый сотрудник четко осознает свои обязанности и ответственность, что и позволяет компании осуществлять свою деятельность на принципах эффективного самоуправления.

Здесь представлена теория Грейвза только в очень кратком виде. Эта концепция может быть применима для поиска решений при прохождении кризисных точек, при конфликтах, бизнес-планирования, обучения и личностного развития.

В этой лаве имеется текст взятый из открытых источников https://a-training.ru/sources/spiral_coaching/

2 Глава. Интересные статьи из интернета на тему спиральной динамики

В этой главе я привела примеры того как другие авторы очень понятно описывают систему спиральной динамики. На мой взгляд, далеко не все описание уровней на просторах интернета, на самом деле соответствует достоверному описанию.

Вот примеры отличного описания уровней и их трактовки.

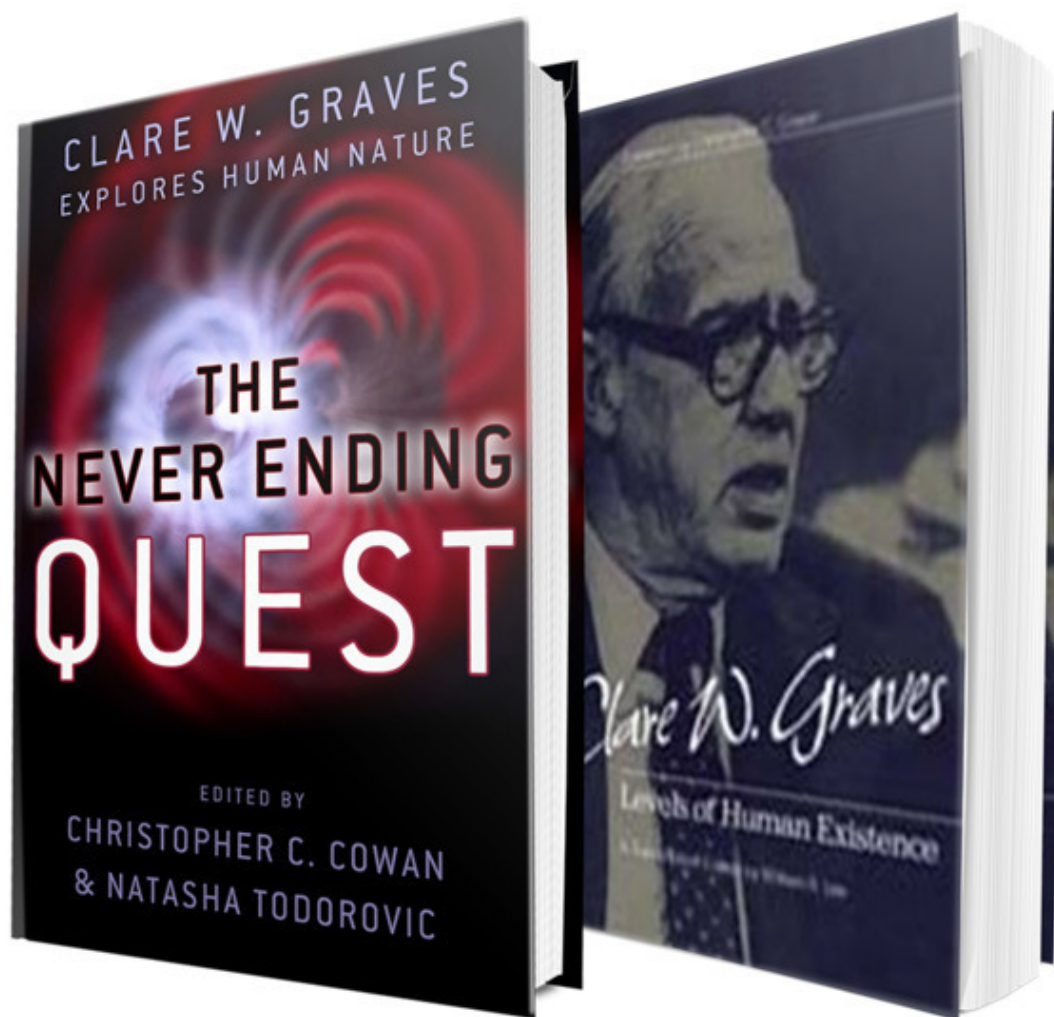
– **Пример, ссылка на статью [автора](#)**

<https://medium.com/%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%81%D0%BF%D0%B8%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F-%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0-%D0%B2%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D1%80%D0%B0%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BA-%D1%83%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D1%8F%D0%BC-%D1%81%D1%83%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F-ec9213368fa1>

Спиральная динамика – возвращение к уровням существования.

В предыдущей статье мы увидели, как понимание феномена развития психики человека менялось в модели Спиральной динамики от её основателя Клэра Грейвза до современных интерпретаций. Здесь мы рассмотрим базовые полагания теории в её изначальной версии. Если, подобно тому, как это бывает на вводных тренингах по СД, поспешить сразу перейти к описанию уровней, мы рискуем попасть в ту же ловушку, из которой и родилась эта серия статей – путаница в интерпретациях. Поэтому я предлагаю сперва внимательно разобраться с природой процесса, описанного К. Грейвзом. В этой статье я придерживаюсь именно тезисов доктора Грейвза, в некоторых местах приводя сравнения с другими психологическими моделями и теориями.

Основные источники: книги Грейвза «Levels of Human Existence» и «The Never Ending Quest» (к сожалению, не переведены на русский).



То, что мы думаем

Итак, то, что описывает спиральная модель, Грейвз назвал **Уровнями существования**. Но что это такое?

Грейвз обнаружил феномен стадийного развития психики взрослых людей, но в своём понимании природы этого процесса Грейвз сам прошел длинный путь: находя объяснение, видя опровергающие факты, сомневаясь, идя глубже. Попробуем проследовать в своих размышлениях за ним.

Напомню, что своё исследование учёный начал с анализа большого количества ответов своих студентов на вопрос:

«Что такое взрослый психологически здоровый человек?»

Сначала Грейвз резонно предположил, что все ответы – это просто разные убеждения людей о том, «как правильно жить». Ведь человек всегда стремится свои онтологические убеждения спроецировать на все сферы жизни и на других людей. Тогда понятно, почему из этого

рождались разные мироописания и представления об окружающих (в т.ч. о «взрослых здоровых людях»). Остановись Грейвз на этом тезисе – и дальше действительно можно было бы классифицировать эти установки, наиболее крупные категории заменить на понятие «цМем» (что сделали Бек и Кован) – и дело с концом. Достаточно сложно объяснить, почему во всем многообразии этих установок независимые оценщики раз за разом выделяли одни и те же 4—5 групп (неужели все современные онтологии столь очевидно сводятся к нескольким базовым убеждениям?). Но допустим даже, что это предположение верно.

Куда сложнее вписать в эту концепцию другой феномен. Так как Грейвз достаточно долго наблюдал за объектами своего исследования, категории их ответов менялись (речь идёт не просто об изменении какого-либо убеждения, а именно о переходе в другую категорию). Происходило это в результате личной или групповой работы, изучения литературы, давления авторитетом и просто важных событий в жизни студентов. И в случае таких изменений, категории сменялись всегда в одном и том же порядке.

Почему бы личные установки, ценности и картины мира, при всем их многообразии, в своей трансформации обнаруживали такую последовательность?

Это уже нельзя было игнорировать. К тому же, Грейвз заметил закономерности между категориями ответов студентов и определенными паттернами в их поведении. И тогда сделал следующий шаг.

То, как мы думаем

Второе предположение Грейвза: уровни – это системы личности в миниатюре.

Давайте присмотримся к этому месту внимательнее – здесь происходит важный переход в концептуализации, который упускается в разговоре об уровнях как о развитии ценностей и представлений о мире. Мы начинаем видеть, что процесс формирования ценностей и мироописаний бесконечно разнообразен. Он происходит в результате воспитания, социализации, адаптации к среде, собственных размышлений, рефлексии, психотерапии, философствования, этических дискуссий... все это, помноженное на многочисленные индивидуальные особенности личности (темперамент, конституция, системы конденсированного опыта, пиковые переживания) даёт огромное число факторов, из которых мы почти непредсказуемо («нам не дано узнать, как слово наше отзовется...») приходим к тем или иным ценностным установкам. Они, в свою очередь, начинают влиять на наше дальнейшее самоопределение и осмысление мира, обуславливая изменение ценностей и онтологии. Это разнообразие путей с трудом поддается типологизации (если это вообще возможно).

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.