

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Управление знанием в контексте спиральной динамики

Научный руководитель – Семушкина Светлана Рафаиловна

Родина Александра Дмитриевна

Выпускник (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа бизнеса (факультет), Москва, Россия
E-mail: rodinaaleksandra162@gmail.com

Сегодня в России происходит становление экономики знаний, которая требует опережающего развития и новых подходов в экономической системе страны [1]. Становится труднее собрать представление о том, каким образом управлять людьми в эпоху экономики знаний. Что есть менеджмент знаний и как его понимать в индивидуальной организационной среде? Ответы на эти вопросы может дать спиральная динамика (СД).

Что такое спиральная динамика? Это модель, позволяющая понять, почему люди мыслят определенным образом, который основан на их приоритетах и ценностях. Спиральная динамика способна объяснить эволюционный путь человечества, даже при условии, что мир вокруг становится сложнее.

История и эволюция спиральной динамики Спиральная динамика берет свое теоретическое начало в 1952 году в исследовании К.Грейвза. Так, его теория основывается на том, что взрослый человек постоянно изменяется и морально растет спиралеобразными скачками с колебаниями. Первые шесть ступеней от Уровня А-N до уровня F-S – формируют представление о том, что из себя представляет простейший человек, не лишённый животных инстинктов. Последние два уровня: G-T и H-U связаны с использованием знаний, так как на предыдущих уровнях были стабилизированы первичные проблемы существования человека. [7].

Управление знанием с точки зрения СД

Ниже автор сопоставил понятие управления знанием с разными стадиями спиральной динамики.

Анализируя фиолетовую стадию СД, писатель отмечает, что знание на данном уровне обеспечивает принадлежность и идентичность.

Управление сотрудниками, находящимися в организации с фиолетовой парадигмой СД, требует соответствующих процедур. Так, например, необходимо проводить мероприятия, направленные на поддержание принципов и ценностей, заложенных основателями.

На следующем (красном) уровне спиральной динамики знание – это сила. Мир организации делится на победителей и проигравших. Управление работниками в организации с такой культурой сводится к тому, чтобы объединить людей, навязывая проблему «общего внешнего врага», а знание будет служить оружием против чужих.

В синей организации – знание заключается в порядке и правде. Управление знанием в такой организации сводится созданию точных правил и гайдов для документации и ее хранения с целью обеспечения потребности в безопасности и чувства долга сотрудников.

Оранжевый уровень спиральной динамики интерпретирует знание как ключ к успеху, который позволяет достичь конкурентного преимущества. Управление знанием в такой организации – значит привитие тяги к информативности и исследованиям, обучению (чаще в формате выступления единственного спикера перед аудиторией).

Следующий зеленый уровень СД противоречит предыдущему, так как центром знания начинают являться люди их передающие. Управление знанием в зеленых организациях

должно заключаться в том, чтобы объединять людей, поощрять их делиться знаниями друг с другом.

На желтом уровне спиральной динамики знание должно быть воспринято как сложная и постоянно меняющаяся система. Управление знанием на данном уровне должно быть комплексным.

Говоря о бирюзовой стадии СД можно предположить, что управление знанием на данном этапе сочетает в себе всю сложность и объемность предыдущих этапов. Важный фактор, который следует учитывать при рассмотрении управления знанием на данном этапе – это самоуправление, которое характерно для бирюзовых организаций.

Перламутровая стадия спиральной динамики изучена мало, однако стоит предположить, что в отличие от бирюзовой организации управление знанием здесь будет так или иначе контролироваться системным офисом.

1. Сухарев, О. С. (2024). Технологический суверенитет России: формирование на базе развития сектора «экономика знаний». 1, 47–64. https://doi.org/10.52180/2073-6487_2024_1_47_64

2. Гурцкой Л. Д., Зудин А. Б., Введенский А. И. (2022). Управление здоровьем сотрудников в условиях цифровизации. 30(6), 1313–1317. <https://doi.org/DOI:%20http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2022-30-6-1313-1317>

3. Минцберг Г. 2004. Структура в кулаке: создание эффективной организации. Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Кантуревского. «Питер», 512 с.

4. SDi Foundation, for short. (2024). <https://sdifoundation.com/>

5. Дон Бек, Тедди Хебо Ларсен, Сергей Солонин и Рика Корнелия Вилджоэн. (2018). Спиральная динамика на практике. Модель развития личности, организации и человечества. Альпина Паблишер.

6. Butters, Albion M. (2015). A brief history of Spiral Dynamics. 5(2), 67–78.

7. Graves, C. W. with comments by E. C., World Future Society. (1974). Human Nature Prepares for a Momentous Leap. *From The Futurist*, 72–87.

8. Бек Дон Крис Кован D. (2010). Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменения в 21 веке. «BestBusinessBooks» Open World Publishing House.

9. Лалу, Ф. (2016). Открывая организации будущего. Манн, Иванов и Фербер.

10. Клейнер Г. Б. (2020). Спиральная динамика, системные циклы и новые организационные модели: перламутровые предприятия. 471–496. <https://doi.org/10.21638/spbu18.2020.401>

11. Куропаткина, Л. В. (2023). Новые формы организации производства: перламутровые компании. 17(1), 23–34. <https://doi.org/DOI:%2010.21202/2782-2923.2023.1.23-34>

12. Винницкая, А. Д. (2022). Выявление типа мышления сотрудника на основании теории спиральной динамики. 3, 26–33.

13. Ковалев А. И., Лещенко Ю. О. (б. д.). Современный менеджмент в терминах цветовой бизнес-аналитики. *Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий*, 13(1), 87–91. <https://doi.org/DOI:%2010.24412/2225-8264-%202024-1-87-91>

14. Drucker Peter. (1999). Knowledge-Worker Productivity: The biggest Challenge. *California management review*, 41(2), 1–94.