

Механизм и модель формирования проектных команд с применением теории спиральной динамики

Mechanism and model of formation of project teams using the theory of spiral dynamics

Разумова Д.

Студентка 4 курса направление «Управление персоналом», член студенческого научного кружка кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом «Инновационные технологии в управлении персоналом»
Сургутский государственный университет, г. Сургут
e-mail: razumovadiana@icloud.com

Razumova D.

4th year student majoring in "Human Resources Management", member of the student scientific circle of the Department of State and Municipal Administration and Human Resources Management "Innovative Technologies in Human Resources Management"
Surgut State University, Surgut
e-mail: razumovadiana@icloud.com

Чуланова О.Л.

Д-р экон. наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом Сургутского государственного университета, руководитель студенческого научного кружка «Инновационные технологии в управлении персоналом» кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом Сургутского государственного университета, Сургутский государственный университет, г.Сургут
e-mail: chol9207@mail.ru

Chulanova O.L.

Doctor of Economics, Professor of the Department of State and Municipal Administration and Personnel Management of Surgut State University, Head of the Student Scientific Circle "Innovative Technologies in Personnel Management" of the Department of State and Municipal Administration and Personnel Management of Surgut State University, Surgut State University, Surgut
e-mail: chol9207@mail.ru

Аннотация

В статье рассмотрена возможность применения спиральной динамики при формировании проектных команд. Представлена сущность спиральной динамики. Представлена авторская модель и механизм формирования проектных команд на основе спиральной динамики. Представлены результаты авторского исследования возможности формирования команды с учетом спирального подхода.

Ключевые слова: спиральная динамика, механизм формирования проектных команд на основе спиральной динамики, процессная модель формирования проектных команд на основе спиральной динамики.

Abstract

The article considers the possibility of using spiral dynamics in the formation of project teams. The essence of spiral dynamics is presented. The author's model and mechanism for the formation of project teams based on spiral dynamics are presented. The results of the author's study of the possibility of forming a team taking into account the spiral approach are presented

Keywords: spiral dynamics, mechanism for the formation of project teams based on spiral dynamics, process model for the formation of project teams based on spiral dynamics.

Актуальность. Согласно теории спиральной динамики, у бизнеса есть ряд этапов, через которые он может развиваться, чтобы полностью раскрыть свой потенциал. В бизнесе положительные результаты могут быть достигнуты, если изменения хорошо спланированы. [1]. Теория спиральной динамики (интегральной), разработанная проф. Клэр В. Грейвз и доктор Дон Бек, описывает эволюционное развитие людей, организаций и общества. Это новый способ отображения и понимания взаимодействия между людьми. Она различает разные системы ценностей (это движущие силы, мировоззрение и правила жизни) людей и культур. Кроме того, важной частью спиральной динамики является описание того, как изменяются люди и окружающая среда и какие они этапы проходят при осуществлении таких изменений [2-7].

Цель исследования – разработать модель и механизм формирования проектных команд с применением спиральной динамики.

Задачи:

- ✓ провести исследование возможности применения спиральной динамики при формировании проектных команд;
- ✓ разработать алгоритм применения спиральной динамики при формировании проектных команд;
- ✓ разработать механизм применения спиральной динамики при формировании проектных команд;

Объект исследования: теория спиральной динамики и ее применение в работе с персоналом современных организаций

Предмет исследования: процесс применения спиральной динамики при формировании проектных команд.

Теоретической и информационной базой исследования выступили работы отечественных и зарубежных авторов, которые занимались проблемой изучения теории спиральной динамики, ее преимуществ и рисков в системе управления персоналом.

Методы исследования: анализ результатов научных исследований, метод синтеза, метод обобщения, сравнительный и статистический метод исследования.

Элементы научной новизны состоят в разработке модели и механизме формирования проектных команд с применением спиральной динамики.

Результаты и обсуждение.

Понимание спиральной динамики помогает адаптироваться к изменениям, поддерживать устойчивый рост и сокращать малоценную работу. Сведение к минимуму малоценной работы — важный вопрос в управлении командой по следующим причинам: для успеха в управлении проектами; для укрепления доверия в командной работе; для профилактики выгорания.

Для разных этапов спиральной динамики ключевыми элементами являются выживание, безопасность, власть, достижения, сообщество, синергия, целостное жизнеобеспечение и, наконец, самореализация. На каждом уровне можно наблюдать уникальное мировоззрение. Люди и предприятия испытывают эти уровни в разные периоды своего жизненного цикла, но, как правило, наиболее комфортно чувствуют себя на одном или двух уровнях [8].

Именно уровень определяет:

- как команды воспринимают окружающую среду;
- какие факторы будут иметь решающее значение для принятия решений.

Иными словами, уровни спиральной динамики служат набором тем «преломляющим лучом», который помогает команде:

- на основе бизнес-ценностей решить, что должно быть приоритетным;
- на основе идентичности формулировать тактику и строить стратегию.

Причем следует отметить, что спиральная динамика имеет три волновые фазы на каждой стадии проектной команды:

- вход (участники команды выступают как новички);
- центр (участники команды закрепляют свои взгляды и получают знания и навыки);
- выход (поскольку команды осознают, что их прежнее мировоззрение ограничено, они переходят на новый этап; переход от этапа к этапу может вызвать у членов команды чувство неуверенности, сомнений и беспокойства).

В организациях существует множество различных систем ценностей, и люди работают лучше всего, когда находятся в среде, которая соответствует их доминирующей системе ценностей. Инструменты спиральной динамики показывают, какие люди в какой среде процветают. Цель спиральной динамики — помочь людям процветать, что происходит в ситуациях, когда их жизненные и/или рабочие обстоятельства соответствуют их доминирующей системе ценностей. Когда человек находится в благоприятной для него, то его мотивация, производительность, эффективность и результативность будут расти. В условиях возрастающей популярности проектной деятельности, становится важным и необходимым создать благоприятную среду для всех членов команды. Это в состоянии обеспечить значительные успехи всей проектной группы. В связи с этим необходимо подходить к формированию проектных команд с учетом спиральной динамики.

Согласно теории спиральной динамики, у бизнеса есть ряд этапов, через которые он может развиваться, чтобы полностью раскрыть свой потенциал. В бизнесе положительные результаты могут быть достигнуты, если изменения хорошо спланированы [9].

В рамках нашего исследования нами был проведен опрос, посредством google формы, в период с мая 2024 по июнь 2024 г. Анкета состояла из 24-х вопросов, 13 из которых предполагают ≥ 1 ответа либо свой вариант; в остальных 11-ти вопросах выбирается один вариант. В опросе приняли участие 167 чел. Приведем некоторые результаты опроса. На вопрос «принимали вы участие в проектных командах?» около 80% респондентов ответили положительно и только 20% не принимало участие. Также 33% респондентов отметило, что знакомы с методом Белбина при формировании проектных команд и 40% респондентов вообще не знакомы ни с каким методом формирования проектных команд. Так же 29% респондентов отмечают, что при формировании проектных команд могут возникать следующие сложности: недостаточная коммуникация и открытость; различие в личностных особенностях и стиле работы (рис. 1).



Рис. 1. Сложности, возникающие при формировании проектных команд, по мнению респондентов (составлено авторами)

Всего 26,7% респондентов знакомы с концепцией спиральной динамики. И 46,7% респондентов не знакомы с этой теорией (рис. 2).

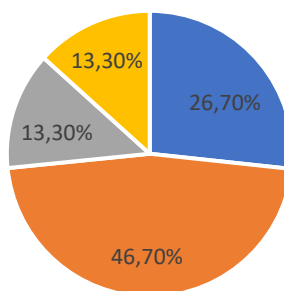


Рис. 2. Знакома концепция «спиральной динамики» для респондентов (составлено авторами)

Самым важным элементом концепции спиральной динамики, по мнению опрошенных, является переход человека или группы на новый виток спирали, сопровождающийся пересмотром фундаментальных ценностей, расширением психологического и концептуального пространств, увеличением свободы и альтернатив в выборе способа действий. Это означает, что для опрошенных важно совершенствование (рис. 3).

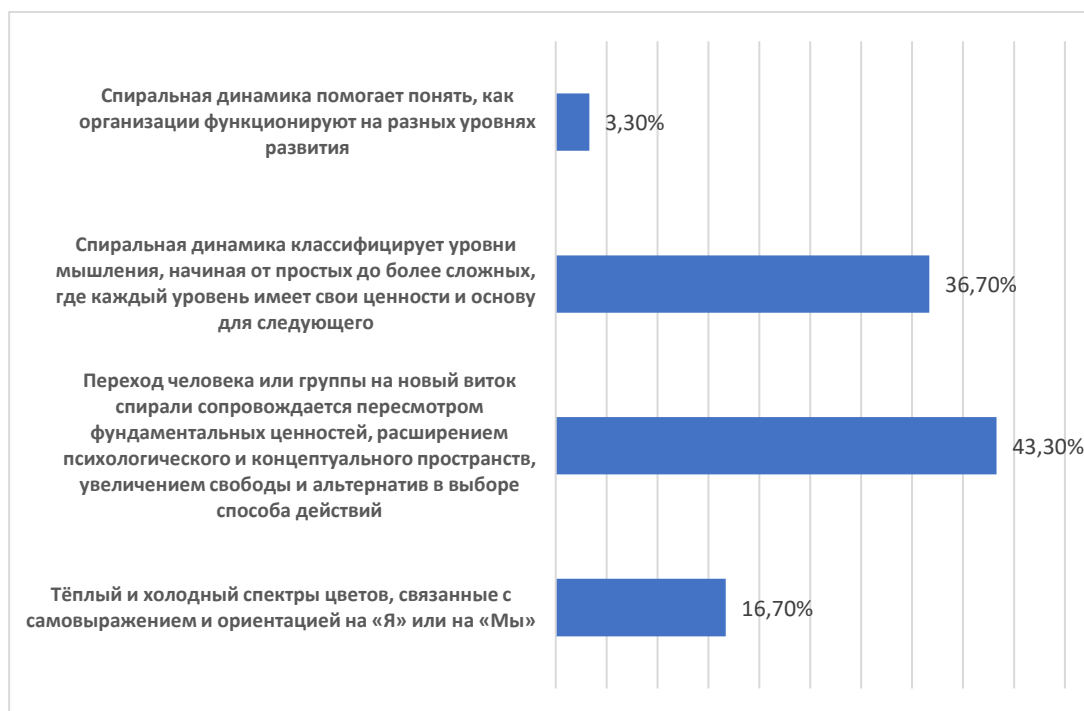


Рис. 3. Важность концепции спиральной динамики (составлено авторами)

Также 40% респондентов считают, что спиральная динамика является эффективной в формировании проектных команд, так как: она позволяет выявить лидеров, способных вести команду за собой в условиях неопределенности; она помогает членам команды понять различные точки зрения и перспективы; она стимулирует творчество и инновации в команде (рис. 4).

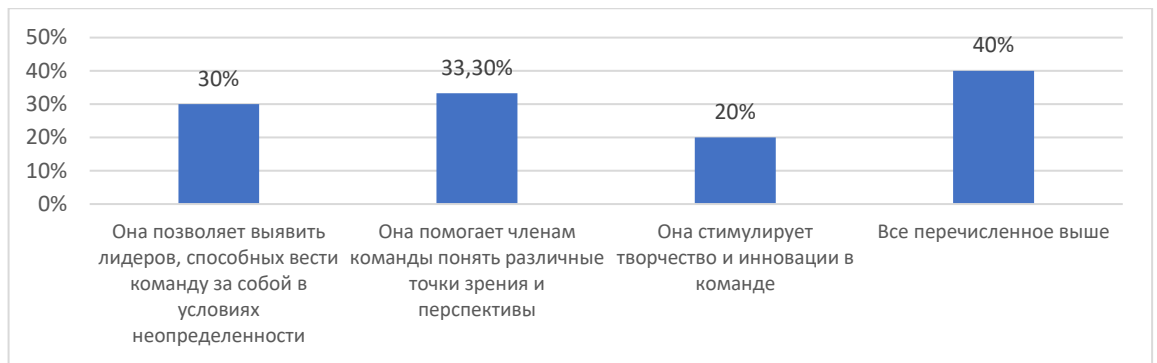


Рис. 4. Эффективность спиральной динамики в формировании проектных команд, по мнению респондентов (составлено авторами)

У 54% опрошенных, после опроса появилась заинтересованность в спиральной динамике, а также в новых методах и подходах к решению задач (рис. 5).

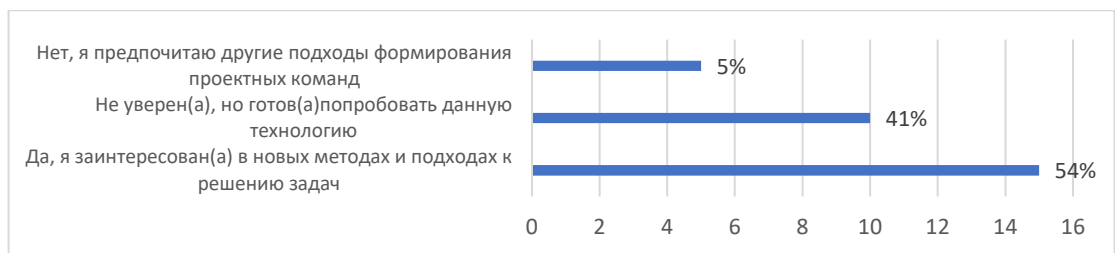


Рис. 5. Готовность применения теории спиральной динамики для формирования проектной команды (составлено авторами)

66,7% респондентов считают очень важным использование теории спиральной динамики для формирования проектных командах. Больше всего респондентов — это 56,7%, считают преимуществом спиральной динамики — это повышение уровня командной эффективности (рис. 6).



Рис. 6. Преимущества спиральной динамики при формировании проектных команд, по мнению респондентов (составлено авторами)

Также 50% респондентов считают важным недостатком спиральной динамики при формировании проектных команд - невозможность перепрыгивать через уровни развития: один уровень занимает 7 лет развития и затраты на обучение (рис. 7).

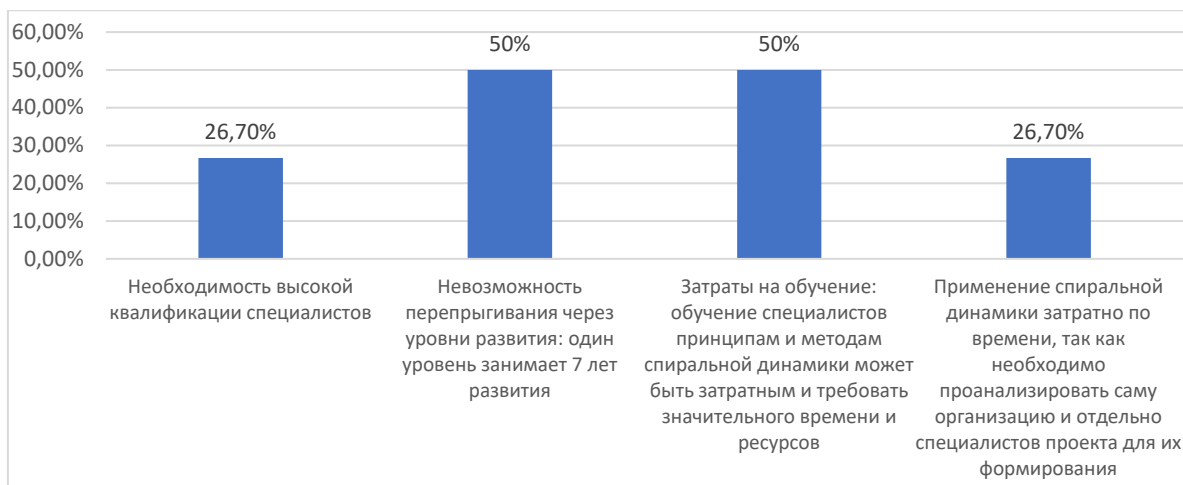


Рис. 7. Недостатки спиральной динамики при формировании проектных команд, по мнению респондентов (составлено авторами)

При множественном выборе респондентов рисков при применении 46,7% опрошенных считают, что риск, который может возникнуть в процессе применения теории спиральной динамики при формировании проектных команд в организации: неполное понимание требований может привести к недоразумениям и ошибкам в реализации (рис. 8).



Рис. 8. Риски при применении теории спиральной динамики (составлено авторами)

На вопрос «На Ваш взгляд, какой метод оценки системы ценностей человека, который может быть применён при формировании команды с учетом спирального подхода, наиболее эффективен?» большинство опрошенных (43%) выбрали опросник ценности жизни (Valued Living Questionnaire, VLQ). Данные методы представлены в наших более ранних публикациях.

Следует помнить, что повышение уровня развития персонала – это длительный процесс, который требует времени и усилий. Не существует универсального решения этой проблемы. Подход к решению должен быть с учетом конкретных потребностей организации и ее сотрудников. Спиральная динамика является лишь одним из инструментов, который можно использовать для понимания и решения этой проблемы.

Спиральная динамика Грейвза представляет собой модель развития ценностей, описывающую восемь уровней мышления, через которые проходят индивиды, группы и общества. Эта модель может быть применена к формированию проектных команд для повышения их эффективности и результативности. Механизм формирования проектных команд с использованием спиральной динамики включает в себя ряд взаимосвязанных этапов, которые представлены на рис. 9.

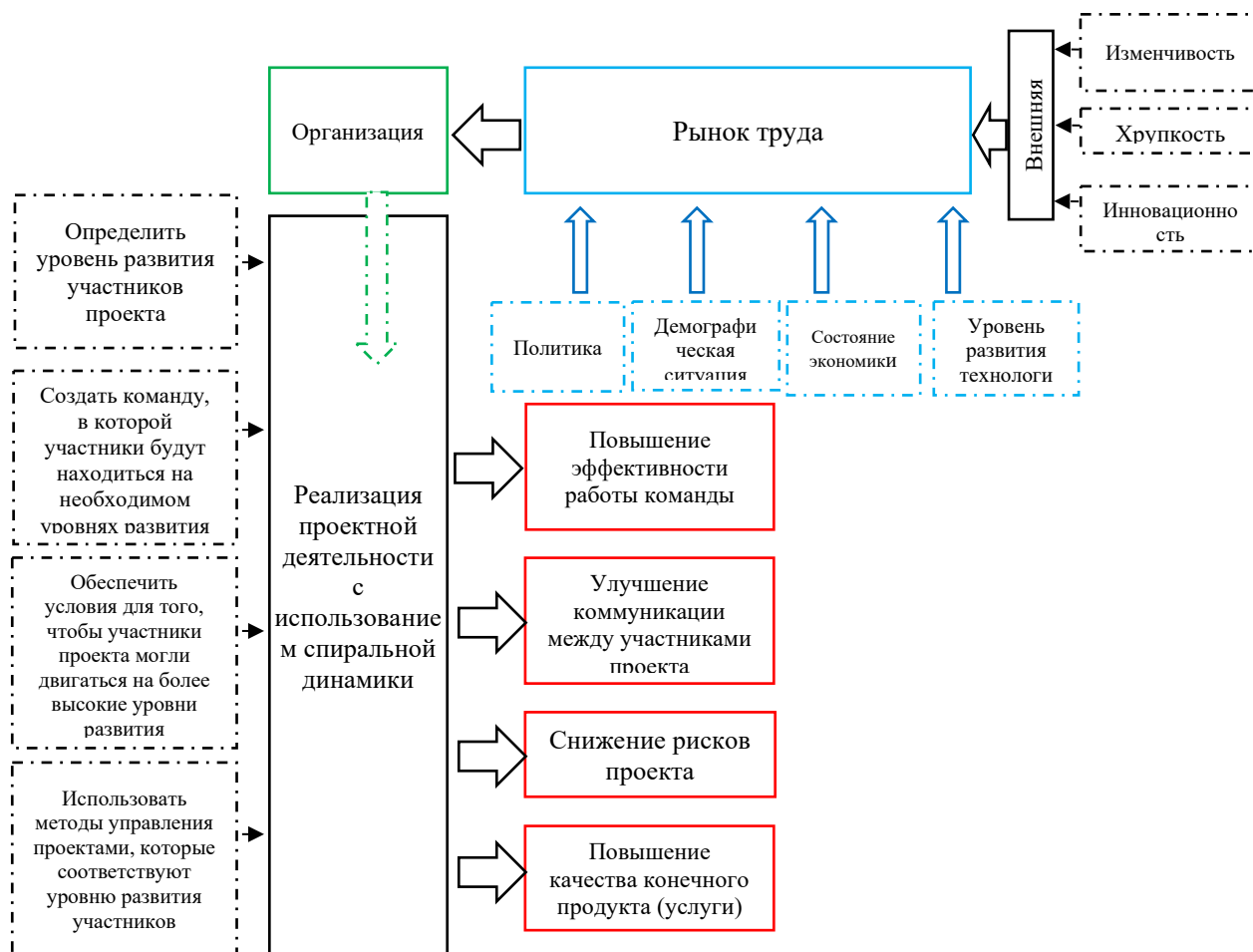


Рис. 9. Механизм формирования проектных команд с использованием спиральной динамики (разработано авторами)

На формирование проектных команд с использованием спиральной динамики влияют следующие факторы [10]:

- уровни мышления членов команды. Члены команды с более глубокими уровнями мышления, как правило, более креативны, независимы и дальновидны;
- навыки и опыт членов команды. Члены команды должны обладать навыками и опытом, аксессуарами для выполнения задач проекта;
- личностные качества членов команды. Члены команды должны быть совместимы друг с другом и иметь позитивное отношение;
- размер команды. Оптимальный размер команды зависит от сложности задачи и доступных ресурсов;
- структура команды. Структура команды должна быть гибкой и адаптируемой к потребностям проекта;
- культура команды. Культура команды должна поддерживать и поощрять инновации;

- коммуникация. Коммуникация между членами команды должна быть открытой и честной;
- лидерство. Лидер команды должен эффективно мотивировать и вдохновлять членов команды.

Все факторы, влияющие на формирование проектных команд, взаимосвязаны и взаимообусловлены. Например, навыки и опыт членов команды будут влиять на уровень мышления, необходимый для проекта, а уровень мышления членов команды будет влиять на структуру команды.

Степень влияния каждого фактора на формирование проектных команд будет варьироваться в зависимости от конкретного проекта. Однако в целом уровень мышления членов команды, а также навыки и опыт членов команды являются двумя наиболее важными факторами.

Спиральная динамика Грейвза обеспечивает ценную основу для формирования эффективных и успешных проектных команд. Понимая различные уровни мышления и факторы, влияющие на формирование команды, менеджеры проектов могут создавать команды, которые с большей вероятностью достигнут своих целей. Важно отметить, что данная модель является теоретической и требует адаптации к конкретным условиям проекта.

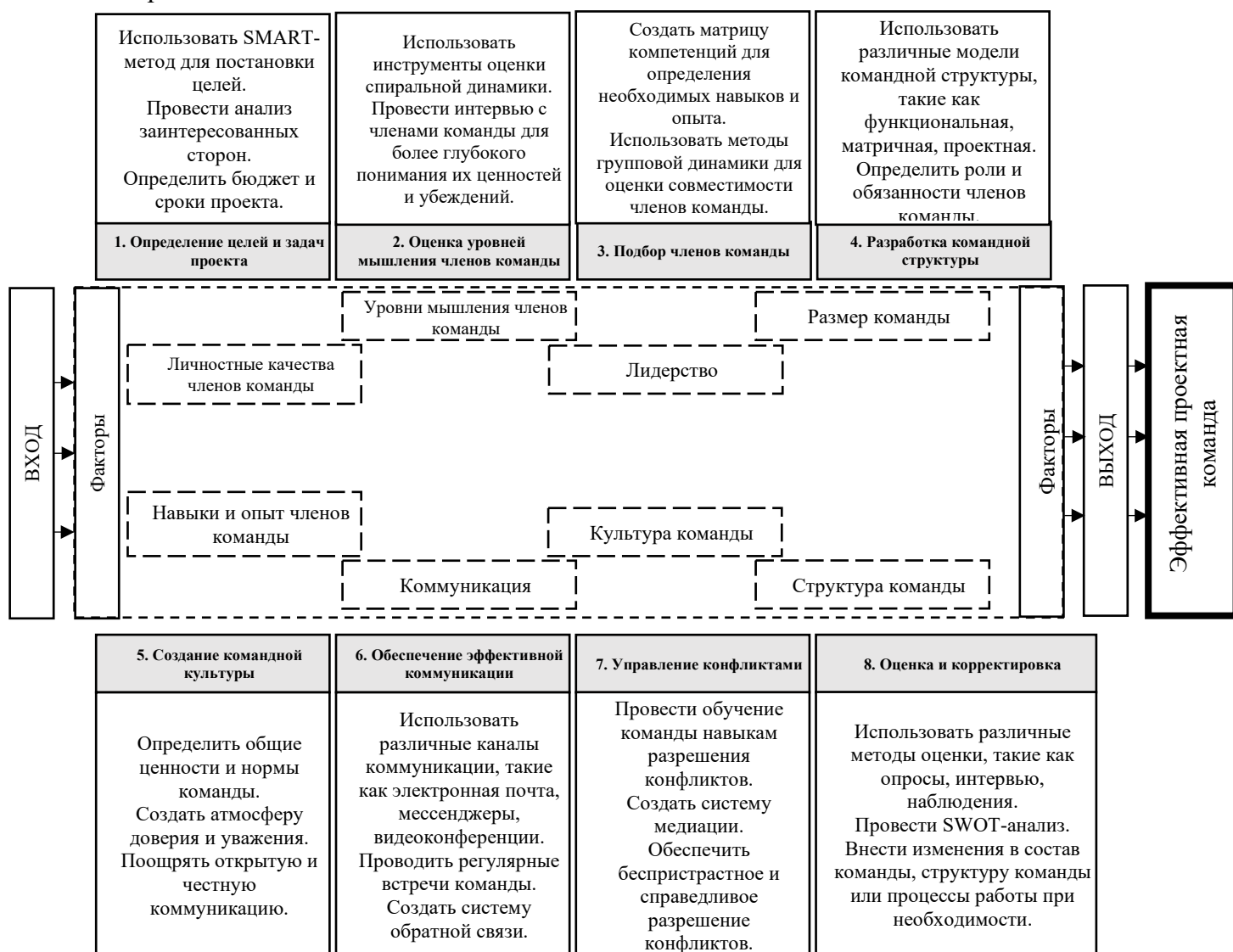


Рис. 10. Процессная модель формирования проектных команд с применением спиральной динамики (оставлено авторами)

Обобщая вышеизложенный материал, можно представить модель формирования проектных команд с применением спиральной динамики (рис. 10).

В контексте формирования проектных команд, спиральная динамика помогает понять, какие ценности и подходы актуальны для эффективной работы команды. Спиральная динамика помогает руководителям понять, какие ценности актуальны для их команды. Например, бирюзовые компании (например, Google, Spotify) работают без вертикальной структуры, с самоорганизующимися командами, ценят таланты сотрудников и интегральный подход. При формировании проектных команд рекомендуется учитывать уровень развития участников. Например, на более низких уровнях (красный, синий) команда может нуждаться в четких ролях и иерархии, а на более высоких уровнях (зеленый, желтый) — в большей автономии и творчестве. Итак, спиральная динамика помогает создавать более адаптивные, гибкие и успешные проектные команды, учитывая разнообразие ценностей и подходов.

Спиральная динамика — это подход, который отображает эволюцию человеческого сознания и ценностей. В контексте формирования проектных команд он обеспечивает основу для понимания разнообразных мотиваций и мировоззрений членов команды. Это понимание имеет решающее значение, поскольку оно позволяет согласовать командные ценности с целями проекта, способствуя более сплоченной и эффективной командной динамике.

Итак, спиральная динамика важна при формировании команды, поскольку помогает определить стадии развития, на которых находятся отдельные люди или группы, и которые могут повлиять на их поведение и принятие решений. Данный подход можно применять в различных организационных условиях, особенно в сложных и претерпевающих изменениях средах. Популярность спиральной динамики при формировании команды обусловлена ее способностью решать проблемы, которые часто мешают успеху команды. Улучшение команды с помощью спиральной динамики предполагает установление общего языка для изменений, понимание уникальной культуры и сильных сторон команды и разработку индивидуальной стратегии развития. Это также включает в себя решение конфликтов и проблем коммуникации, тем самым повышая общую производительность команды и уменьшая разногласия. По сути, спиральная динамика снабжает лидеров знаниями, позволяющими создать рабочую среду, соответствующую ценностям команды, что приведет к устойчивому росту и сокращению малоценной работы, что крайне важно для успеха в управлении проектами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бондарь, Е. А. Спиральная динамика как инструмент эффективного менеджмента организации / Е. А. Бондарь // Общественный журнал. – 2024. – № 1. – С. 38-44.
2. Дуюн, Е. А. Применение модели спиральной динамики в управлении персоналом / Е. А. Дуюн, Н. О. Шипилова // Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда : Материалы VIII Научно-практической конференции, Москва, 18 апреля 2022 года. – Москва: Государственный университет управления, 2022. – С. 113-117.
3. Иванова, И. А. Спиральная динамика как модель развития организации / И. А. Иванова, А. С. Бардина // Транспортное дело России. – 2022. – № 2. – С. 88-90.
4. Калашникова, И. В. Менеджмент: линейная и спиральная динамика организационного развития / И. В. Калашникова, М. А. Сигитова // Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2022. – № 2(65). – С. 109-118.
5. Лесных, Ю. Г. Внедрение принципов модели спиральной динамики в управление «группой компаний» (на примере ГК СИЛТЭК) / Ю. Г. Лесных // Экономика и предпринимательство. – 2023. – № 1(150). – С. 1211-1217.

6. Лесных, Ю. Г. Применение положений спиральной динамики в управлении командами / Ю. Г. Лесных // Точки научного роста: на старте десятилетия науки и технологии: Материалы ежегодной научно-практической конференции преподавателей по итогам НИР за 2022 г., Краснодар, 12 мая 2023 года. – Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, 2023. – С. 662-664.
7. Маркова, Ю. А. Корпоративная культура и спиральная динамика компании / Ю. А. Маркова // Актуальные проблемы публичного права : Сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции, Владимир, 19–20 декабря 2019 года / Редколлегия: О.Н. Дядькин (пред.) [и др.]. Том Выпуск 11. – Владимир: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "Шерлок-Пресс", 2020. – С. 319-322.
8. Чуланова, О. Л. Спиральная динамика: сущность и возможность применения в работе с персоналом в условиях вызовов VANI мира / О. Л. Чуланова, А. Н. Дубровина // Материалы Афанасьевских чтений. – 2021. – № 4(37). – С. 12-18. – EDN VTRMPE.
9. Дуюн, Е. А. Применение модели спиральной динамики в управлении персоналом / Е. А. Дуюн, Н. О. Шипилова // Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда : Материалы VIII Научно-практической конференции, Москва, 18 апреля 2022 года. – Москва: Государственный университет управления, 2022. – С. 113-117
10. Омарова, Х. Н. Применение инструментария спиральной динамики в процессах подбора и мотивации персонала организации / Х. Н. Омарова, М. И. Максимов // Институциональное обеспечение сбалансированного развития региона : Сборник материалов национальной научно-практической конференции (с международным участием) Академии МУБиНТ, Ярославль, 29 ноября 2021 года. – Ярославль: Редакционно-издательский отдел Международной академии бизнеса и новых технологий (МУБиНТ), 2021. – С. 97-102.