

Бланк отчета обратной связи по системам ценностей.

VSQ, или Опросник по системам ценностей, задает разные вопросы относительно личностных ценностей и социальных паттернов. Этот отчет представляет результаты с подробным объяснением и советами, как использовать эту информацию в работе. Тест измеряет 18 паттернов, которые разделены на 8 систем ценностей и 10 переменных социальных паттернов.

Для этого опросника мы использовали стандартную группу, чтобы поместить результаты тестируемого в определенный контекст. Стандартная группа – это спектр значений, которые указывают на типичные результаты для группы людей, отвечавших на этот опросник. Для каждого из 18 паттернов диаграмма показывает, где находятся значения стандартной группы (красная зона) и где находятся значения тестируемого (зеленая линия). Совпадение с результатом стандартной группы не является плохим или хорошим, это просто способ представить, как соотносятся эти результаты. В этом случае результаты теста сравниваются с нашей стандартной группой: Russia 2013 [RU2013_].

Раздел 1: Рамка Грейвза : Спиральная модель человеческого развития

Уже в 1960-х гг. д-р Клэр Грейвз изменил представление о том, как люди понимают человеческие ценности. Грейвз указал на изменения в восприятии мира по мере развития человеческой природы: *не существует такого понятия как "зрелое" человеческое существо, люди продолжают эволюционировать, и психологическая зрелость является функцией условий существования человека (это бесконечный процесс)*. Позднее Кен Уилбер исследовал серии подобных моделей и пришел к выводу, что наш текущий взгляд на мир строится на всех нижележащих взглядах. Опросник по системам ценностей или VSQ измеряет, до какой степени вы идентифицируете себя с элементами этих разных взглядов на мир. Согласно Грейвзу (1965): *"Система ценностей менеджеров определяет многие решения, принимаемые руководством, и система ценностей сотрудников определяет в значительной степени, какова будет реакция на управленческие решения."*

ЧАСТЬ А – Результаты теста

Были получены следующие значения:

10%	Человеческое стадо (бежевый)	
30%	Традиционное племя (лиловый)	
3%	Война & Завоевание (красный)	
38%	Создатели жестких правил (синий)	
63%	Материализм (оранжевый)	
60%	Гуманизм (зеленый)	
75%	Системный мыслитель (желтый)	
85%	Холистический мыслитель (бир)	

Цветовые коды (в скобках) были добавлены к работе Грейвза Крисом Кованом. Эти коды используются в книге *"Спиральная динамика"* (см. далее).

Графическое представление обозначает, как это значение может быть расположено относительно значений других протестированных (красная область на диаграмме представляет стандартную группу; в среднем +/- 1 стандартное отклонение).

Культурные паттерны человека будут походить на стили, по которым у него наивысшие значения. Таково описание 2 или 3 систем ценностей, которые наиболее значимы в данном случае:

1. Уровень Н-У Холистический взгляд на мир: Кросс-парадигмальное, дифференциальное мышление.

На этом уровне человек ценит открытую и честную жизнь. Превалирует сеть, человек видит себя как часть большего, духовного целого. Фокус на живой системе, где все связано со всем прочим. Новое знание помогает понимать законы, лежащие в основе хаоса, динамику, связующую часть с общим целым. Возникает поистине взгляд матери Земли – Геи: глобальное сообщество, восприятие человечества как единого целого, лучшие способы интегрировать человеческий род, природу и технологию; возникает более плотное взаимодействие человек/машина. Люди стараются достичь состояния потока. Возникает тренд в сторону минималистского существования, делать больше с помощью меньшего. (Пример: машина Smart, в сочетании с общественным транспортом (Eurostar, TGV))

2. Уровень G-T Системный взгляд: На этом уровне самореализация становится способом существования. Главный вызов состоит в том, чтобы найти пути справиться с постоянно меняющимся комплексным окружением. Человек понимает, что существует несколько способов смотреть на мир и все эти способы ограничены в масштабе, но добавляют деталь ко всей картинке. Интеграция множественных взглядов с перемещением от одной парадигмы к другой. Используются различные техники изменений для того, чтобы справиться с данными вызовами. Это ведет к глубокому уважению различных взглядов на мир, способов выражения и обычаев, приводя к поистине мультикультурному обществу. Мир становится обществом знаний, где компетентность отдельного человека, также как и гибкость в адаптации к обстоятельствам определяют качество жизни. Человек открыт к обучению в любое время и из любого источника. Важны свобода и автономия, инструкции и структуры ограничивают выбор человека. Создание Изобилия и достижение партнерства выигрыш-выигрыш -- это новые способы жизни. Не "Группа" VS "личность" рассматривается как "наилучший" способ, а применяется то, что соответствует обстоятельствам. Каждый человек должен развить способы поддержания баланса в этом мире, полном парадоксов. (Пример: "Новая экономика", рассматриваемая как быстроразвивающийся, информационно-насыщенный и высокоинтерактивный мир).

Ссылки

- Clare W. Graves: Levels of Human Existence (Transcript by William R. Lee, 2002)
- Don Beck & Christopher Cowan, 1996, [Spiral Dynamics](#)
- [Часто задаваемые вопросы о Модели Грейвза на сайте Spiral Dynamics](#)

ЧАСТЬ В – Иерархия ценностей

Опросник по системам ценностей включает несколько вопросов с предложением проранжировать набор ценностей. Некоторые из этих ценностей включены в модель Грейвза и по ним вы видели значения выше. Вопросы, связанные с некоторыми другими ценностями, не зависят от тех, что были выше. Это самые верхние ответы на вопросы (одно и то же слово может появляться несколько раз):

- удовольствие
- свободе
- достижение гармонии
- вносить решающий вклад
- удовольствие
- лучшее рабочее окружение
- азарт

Можно и дальше расширить список ценностей, спрашивая: "Что еще важно для вас в рабочем контексте?" или "Что БОЛЕЕ важно для вас во всем этом в контексте работы?". Затем можно спросить, как человек будет ранжировать данные ценности.

ЧАСТЬ С – Дальнейшие приложения

Системы ценностей показывают, как мы думаем о проблемах, как мы принимаем решения и какие глубинные ценности находятся в основе нашей мотивации и нашего поведения.

Первое приложение из области **личного**: Если вы знаете, какие ценности влияют на ваши решения, вы должны искать такие карьерные возможности, которые позволяют следовать данным ценностям. На личностном уровне человек может использовать Системы Ценностей для оценки своей жизни, задавая себе следующие вопросы:

- Насколько я подхожу своему рабочему окружению?
- В каком типе окружения или сообщества я буду наиболее счастлив?
- Какие ценности должны присутствовать в моей жизни (в компании, семье и т.д.)?
- Каковы необходимые изменения? Какие системы ценностей это должно затронуть?

Другие приложения опросника **относятся к управлению**: управление человеческим капиталом означает работу с данными различиями с целью создания позитивной энергии. Одна из задач состоит в выравнивании ценностей сотрудника с работой, которую он должен делать, и осуществление управления данным человеком соответствующим образом.

Системы ценностей помогают разрешать проблемы:

- Как должен КТО управлять (лидировать, обучать и т.д.) КЕМ, чтобы делать ЧТО и КОГДА?
- Что мотивирует людей? Какие ценности должны быть задействованы? Как нам нужно взаимодействовать?

Системы ценностей помогают осуществлять внедрение изменений:

- ОТКУДА до КУДА мы должны измениться?
- Какой тип изменений подойдет, какая система ценностей будет решающей?

Раздел 2: Переменные социальных паттернов

Второй набор переменных, которые мы измеряли, это социальные паттерны или паттерны ценностей и стилей мышления, которые человек использует в социальных ситуациях. Мы сгруппировали эти 10 переменных в 5 пар связанных паттернов.

Тип ценностной ориентации (Талкотт Парсонс)

Как человек интегрирует себя в главенствующее правило и систему ценностей организации и общества в целом? Этот первый набор переменных измеряет то, насколько человек воспринимает правила как абсолютные (и подчиняется этим правилам) или сохраняет какую-то свободу и требует права судить самому, применимо правило или нет. Эти переменные называются универсализм (универсальный) и партикуляризм (частный).

25% Универсальный
50% Частный



Масштаб ценностей и правил (Талкотт Парсонс)

Как человек относится к границам? Он ставит ясные границы между работой и жизнью за пределами работы? Создает ли он ясные различия между разными рабочими задачами? Общается ли он в прозрачной манере (внутри данных границ)? Этот второй набор переменных измеряет, создает ли человек ясные границы или нет. Если границы ясны (*конкретны*), человек может быть прямым (даже грубым), четким и точным по времени в рамках границы. То, что человек говорит внутри границ, не зависит от того, что происходит за пределами данной границы. Если человек видит границы как *расплывчатые*, то, что происходит в одном контексте, рассматривается как вмешивающееся также и в другие контексты. Например, если человек грубоват в рабочем контексте, это будет влиять на взаимоотношения за пределами работы, или если кто-то является другом, то с ним и на работе будут обращаться дружески.

50% Конкретный
75% Расплывчатый



Стиль мышления (Роджер Сперри)

В 1960-х гг. лауреат Нобелевской премии Роджер Сперри установил, что у большинства людей *левая* зона коры головного мозга связана с логикой, словами, аргументацией и линейностью, в то время как *правая* зона коры головного мозга связана с ритмом, сновидениями, распознаванием паттернов, образами и воображением. Несмотря на то, что новейшие исследования показали, что этот взгляд является упрощением реальности, в наши дни это разделение на стили мышления часто используется в популярных работах (например, Тони Бузан, Эдвард де Боно и т.д.).

56% Левополушарное мышление: логическое мышление
68% Правополушарное мышление: креативное мышление



Стиль дискуссии (легкость обращения с конфликтом)

Как функционирует наш процесс понимания и принятия решений? Эти 2 переменные описывают, до какой степени человек *совпадает* (ищет повторяющихся паттернов, формирует корреляции) или *не совпадает* (ищет исключения, контрпримеры и т.д.). Совпадающий будет стараться избежать конфликта, в то время как несовпадающий будет чувствовать себя легко в течение конфликта и может считать его нормальной фазой в принятии решений.

75% Совпадение: поиск согласия, сотрудничающий подход
6% Несовпадение: указание на несогласие (контрпримеры), подход спора и конфликта (полярность)

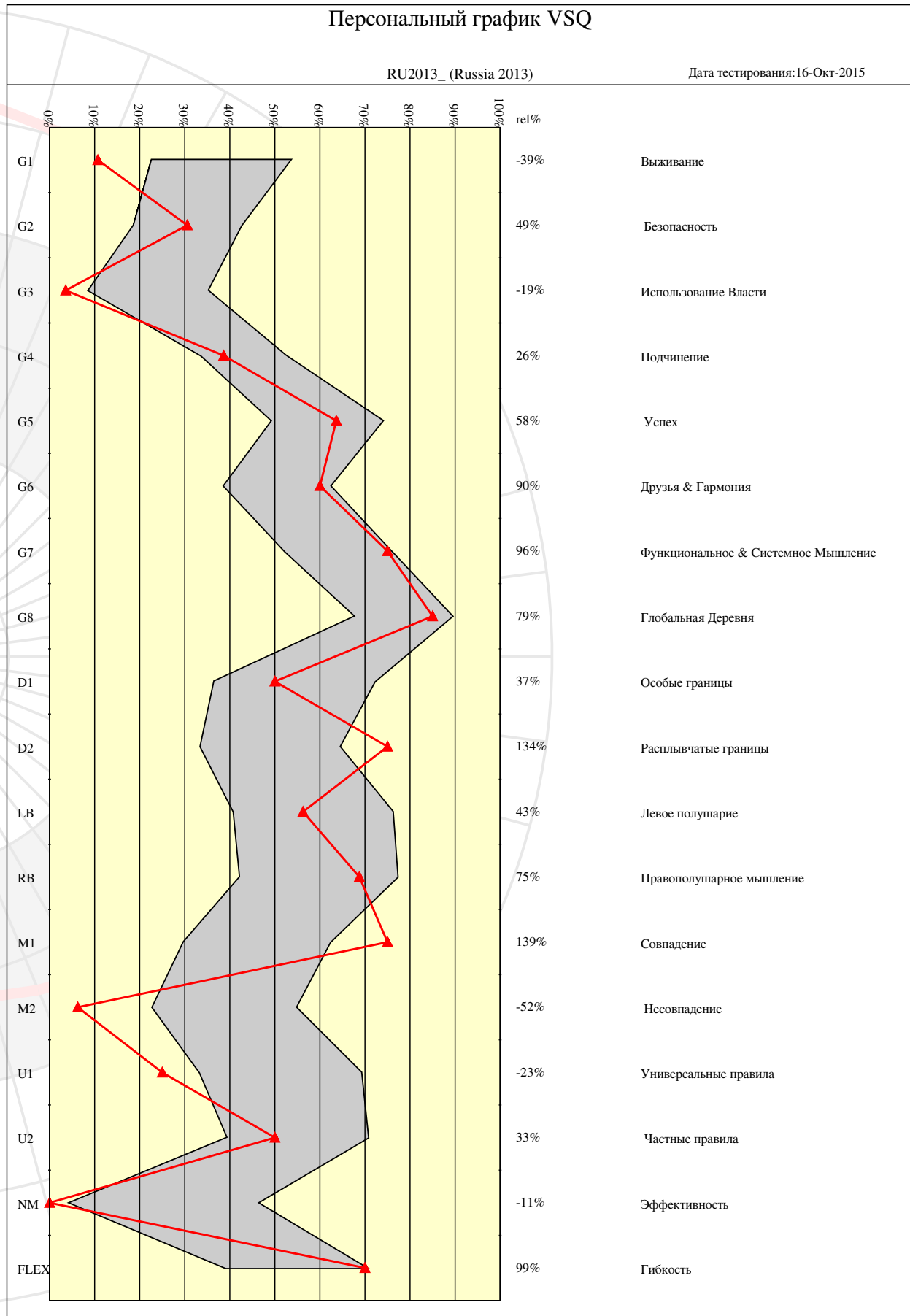


Эффективность & Гибкость

Последние 2 переменные этого раздела определяют, как человек относится к собраниям (предполагая, что многие из этих вопросов ставятся в контексте собрания) и насколько гибок он в отношении других 8 переменных, упомянутых в этом разделе.

0% В пользу эффективных собраний (или нет собраний вообще)
70% Гибкий, ищущий комбинации возможных ответов







Standard Group: WW2005

