

XVIII Национальный конкурс "Золотая Психея" по итогам 2016 года.

Материалы к проекту «Метод "Организационная метафора" Гарета Моргана в сочетании с интегральным подходом Кена Уилбера» (методика экспресс-диагностики и коррекции культуры организации)

<http://psy.su/psyche/projects/1869>

«Метод "Организационная метафора" Гарета Моргана в сочетании с интегральным подходом Кена Уилбера» (методика экспресс-диагностики и коррекции культуры организации)

Описание интегральной операционной системы Кена Уилбера.

В контексте бизнеса, когда мы рассматриваем определенную проблему, можно трактовать интегральный подход как подход, позволяющий убедиться в том, что осознаны и учтены все вероятные перспективы. Это подход, позволяющий видеть и учитывать не только те факты, которые лежат на поверхности, но и те которые лежат за гранью привычного восприятия реальности¹.

Интегральный подход позволяет учитывать не только линейные связи, но и связи более высоких порядков, которые и отвечают за многообразие вариантов возможных событий в компании и вокруг нее.

Интегральный подход позволяет качественно по-новому видеть и выстраивать отношения, создавать структуры и взаимодействия, вдыхать жизнь в корпоративную культуру. Он становится источником переосмысления и вдохновения для руководителей компаний, что позволяет им четче осознавать пути и направления, прежде всего своего развития и развития членов своей команды, необходимые для эффективного развития бизнеса в меняющемся мире.

Используя интегральный подход, мы опираемся на интегральную операционную карту, которая, применительно к бизнесу, включает в себя значимые внешние и внутренние аспекты организации:

Внутренние (субъективные) аспекты:

- 1) внутренние характеристики руководителей и сотрудников,
- 2) внутренние отношения и культуру, присущую компании,

Внешние (объективные) аспекты:

- 3) поведение руководителей и сотрудников, их компетенции и показатели деятельности,
- 4) системы и бизнес-процессы.

А также учитывает **индивидуальные и коллективные** точки восприятия.

Классическая интегральная операционная система представлена на рис.1., в которой выделены следующие квадранты (базовые точки зрения на человека или любую проблему)²:

Верхний левый квадрант «Я», субъект познания.

- Мои непосредственные переживания, чувства, мысли.
- Смысл или глубина, которую я нахожу в своей деятельности

Нижний левый квадрант: «Мы», основанное на взаимопонимании «Я» + «Ты».

- Межличностное общение
- Мировоззрение группы
- Групповые ценности
- Корпоративная этика

Верхний правый квадрант: «Оно», объект познания.

- Объективный организм
- Объективно измеримое (поведение, результаты).

Нижний правый квадрант: «Они» или «Система»

- межобъективные связи
- Технично-экономический способ производства

¹ Dana Carman, 2010

² Уилбер Кен, Введение в интегральную теорию и практику. Базовая интегральная операционная система и всесекторно-всеуровневая карта, 2005.

XVIII Национальный конкурс "Золотая Психея" по итогам 2016 года.
 Материалы к проекту «Метод "Организационная метафора" Гарета Моргана в сочетании с интегральным подходом Кена Уилбера» (методика экспресс-диагностики и коррекции культуры организации)
<http://psy.su/psyche/projects/1869>

- Окружающая среда, экосистемы

Рис. 1. Интегральная операционная система.



В контексте анализа организационной метафоры в каждом из квадрантов были сформулированы вопросы, которые позволили посмотреть на выбранную метафору из всех четырех перспектив. Примеры вопросов для анализа представлены на рис.2.

Рис.2. Интегральная операционная система для анализа организационной метафоры.



XVIII Национальный конкурс "Золотая Психея" по итогам 2016 года.

Материалы к проекту «Метод "Организационная метафора" Гарета Моргана в сочетании с интегральным подходом Кена Уилбера» (методика экспресс-диагностики и коррекции культуры организации)

<http://psy.su/psyche/projects/1869>

Данная операционная система была в качестве базы для анализа, потому что это фактически самая точная и полная модель, основная задача которой — не дать возможность сработать нашим привычным фильтрам восприятия, нашим стереотипам мышления и через это обеспечить максимально согласованное и целостное развитие и движение к целям различных частей компании.