

ЧАСТИНА



ЕВОЛЮЦІЯ КОМПАНІЙ В ІСТОРИЧНІЙ ПЕРСПЕКТИВІ

Розділ 1.1. Зміна парадигми:
організаційні моделі минулого
й сучасності

*Бачити не означає розуміти,
розуміти — означає бачити!*

*Ви бачите речі не такими, якими вони є,
а такими, якими ви є.*

Ерік Баттерворт

Чи можемо ми створити компанії, вільні від патологій, що занадто часто проявляються на робочому місці? Вільні від політики, бюрократії та чвар; вільні від стресу й емоційного вигоряння; вільні від покори обставинам, обрás та апатії; вільні від позерства нагорі та важкої й нудної праці внизу? Чи можна винайти організації, щоб

розробити нову модель, яка робить працю продуктивною, здатною давати задоволення та наповненою змістом? Чи можемо ми створити людяніші робочі місця — школи, лікарні, підприємства й неприбуткові організації, де годні розквітнути наші таланти, а наші покликання можуть бути винагороджені?

Якщо ви є засновником або керівником компанії і прагнете створити такі умови праці, то від вашої відповіді на це питання залежить дуже багато! Чимало тих, хто вас оточує, відхилятимуть цю ідею, як безплідну мрію, і намагатимуться відрадити вас. «Люди є люди, — казатимуть вони. — Ми егоїстичні, любимо займатися політикастством, звинувачувати, критикувати, поширювати плітки. Це ніколи не зміниться». Хто може з цим посперечатися? Але, з іншого боку, ми всі відчували пікові моменти командної роботи, коли успіхи приходили весело й без особливих зусиль. Людська винахідливість не знає меж, і часом радикальні нововведення з'являються раптово, нізвідки. Хто може закласти, що ми не здатні винайти цікавіші умови праці?

Тож до чийого голосу вам слід дослухатися? Чи можливо проглясти курс від берега традиційного менеджменту до нового світу? Або ви просто відпливете у невідомість, бо не існує нічого, крім світу, який ми вже знаємо?

Частину відповіді на це питання я знайшов дещо несподівано, глянувши не вперед, а назад, у минуле. Протягом усієї історії людство кілька разів відкривало нові способи спільної праці, щоразу створюючи нову організаційну модель, яка перевершувала попередню. Ба більше, подивившись на це з історичного погляду, ми побачимо натяк, що нова організаційна модель може бути просто за рогом, чекаючи на свою появу. Цікаво, що ключ до розуміння цих процесів лежить не в царині історії організацій, а, скоріше, походить із ширшої галузі — історії людства та психології розвитку. Виявляється, що типи організацій, які були винайдені нами протягом усього нашого існування, були прив'язані до панівного світо-

гляду та свідомості. Щоразу, коли ми, як біологічний вид, змінювали свій погляд на світ, ми придумували потужніші типи організацій.

Чимало людей — історики, антропологи, філософи, містики, психологи та нейробіологи — шукають відповідь на це захопливе питання: *як людство еволюціонувало з найбільш ранніх форм свідомості до складної стадії наших часів?* (Інші досліджують пов'язане з цим питання: *як сьогодні людські істоти еволюціонують від порівняно простої форми свідомості під час народження до повноти зрілості дорослої людини?*)

Люди розв'язували ці питання з усіх можливих позицій. Абрагам Маслоу чудово розглянув шлях розвитку потреб людини впродовж усього існування людства — від базових фізіологічних потреб до потреб у самореалізації. Інші дивилися на розвиток крізь призму *світоглядів* (зосібна Гебсер), *когнітивних навичок* (Піаже), *цінностей* (Грейвз), *морального розвитку* (Кольберг, Гілліган), *самоусвідомлення* (Левіндже), *духовності* (Фаулер), *лідерства* (Кук-Гройтер, Кіган, Торберт) тощо.

У своїх дослідженнях вони виявили, що людство розвивається поетапно. Ми не зростаємо безперервно, наче дерево. Ми еволюціонуємо раптовими перетвореннями, немов гусінь, що стає метеликом, або пуголовок, який обертається на жабу. Сьогодні ми впевнено можемо казати про етапи людського розвитку. Особливо видатну роботу здійснили в цьому плані два мисленники — Кен Вілбер і Дженні Вейд. Порівнюючи та протиставляючи чільні моделі на різних стадіях, вони виявили серйозний збіг. Кожну модель можна уявити собі як гору (хтось із дослідників дивиться на потреби, хтось, наприклад, на когнітивні здібності), але це все та сама гора. Науковці можуть давати стадіям різні назви або по-різному їх розділяти чи перегруповувати. Проте в основі їх лежить одне явище, так само, як і у підґрунті шкал Цельсія та Фаренгейта, що мають різні виміри, але воднораз дві точки — замерзання й кипіння води. Цей погляд на розвиток був підкріплений надійними доказами з великою кількістю даних; науковці, як-от Дженні Левіндже, Сьюзен Кук-Гройтер,

Білл Торберт та Роберт Кіган, перевірили цю теорію стадій на тисячах і тисячах людей у кількох культурах, зокрема з різною організаційною й корпоративною культурою.

Кожен перехід на новий щабель свідомості відкривав нову еру в історії людства. На кожній стадії все зазнавало змін: суспільство (що розвивалося від родинних груп до племен, імперій й національних держав), економіка (від збиральництва до сільського господарства та індустріалізації), силові структури, роль релігії. Однак досі мало уваги приділялось одному з аспектів: із кожним новим етапом розвитку людської свідомості відбувався прорив у нашій здатності до співпраці, наслідком чого стала поява нової організаційної моделі. Організації, як ми знаємо їх сьогодні, є просто вираженням нашого нинішнього світогляду, нашої нинішньої стадії розвитку. До них існували й інші моделі, і всі дані свідчать про те, що в майбутньому цих моделей буде ще більше.

Тож які моделі існували у минулому й існують зараз, а також який вигляд можуть мати наступні? У цьому розділі ми здійснимо

швидку подорож основними етапами у розвитку людської свідомості та познайомимося з відповідними організаційними моделями. Для опису етапів я використав доробок багатьох дослідників, передовсім мета-аналіз Вейд і Вілбера, коротко торкнувшись різних аспектів кожної стадії — світогляду, потреб, когнітивного розвитку, морального розвитку. Кожній стадії та відповідній організаційній моделі я даю ім'я й колір. Придумати ім'я для кожного етапу завжди важко; один прикметник ніколи не зможе охопити усю складну реальність стадії людської свідомості. Я вибрал прикметники, що викликали найбільше асоціацій

Філософи й містички різних культур, психологи та нейробіологи шукають відповідь на це захопливе питання: як еволюціонувала людська свідомість від часів, коли ми жили у печерах, до того, ким ми є сьогодні?

гляду, потреб, когнітивного розвитку, морального розвитку. Кожній стадії та відповідній організаційній моделі я даю ім'я й колір. Придумати ім'я для кожного етапу завжди важко; один прикметник ніколи не зможе охопити усю складну реальність стадії людської свідомості. Я вибрал прикметники, що викликали найбільше асоціацій