

### Исследование среди старшеклассников и студентов *Индиго*

*Брюс Дойл III*

*Лучшая информация об Индиго, которую я встречала, — это ответы, собранные Брюсом во время его исследования.*

***Нэнси Энн Тэпп***

Существует огромное количество документальных свидетельств уникальности, одаренности и влияния на общество *Индиго* самого юного возраста. И вот я, руководитель высшего ранга с более чем 25-летним стажем работы в крупнейших компаниях, задался вопросом: «А что произойдет, когда

*Индиго*

массово достигнут трудоспособного возраста?»

И вот что я решил: если я хочу узнать, о чем они думают, что ими движет и как они видят свое будущее место в мире, то лучше всего спросить об этом у них самих. И поскольку мне следовало выполнить целый ряд требований для подготовки диссертации на тему «Руководители-Яндиго и невидимая связь: ключ к решению некоторых проблем ведения бизнеса», я воспользовался этой возможностью и провел опрос среди старшеклассников и студентов. Для этого я составил анкету с вопросами, касавшимися личностных ценностей студентов, будущей карьеры, рабочей обстановки, в которую им хотелось бы попасть, лидерских качеств, общих интересов и ожиданий их ровесников.

Также к анкете прилагался перечень качеств, которые обычно приписывают *Индиго*. Его составила Венди Чепмен, специалист по детской психологии, с отличием окончившая университет Коннектикута, руководитель организации «Педагогический ресурс для метаодаренных детей» (Metagifted Education Resource Organization), в городе Нашуа, штат Нью-Хэмпшир. Старшеклассников и студентов попросили выбрать из этого перечня те качества, которые им подходят. Таким образом мы хотели определить, насколько аудитория нашего опроса соответствовала описаниям

*Индиго*

.

Во избежание какого-либо давления с моей стороны, вопросы анкеты не предполагали однозначных ответов. Анкеты распространялись в распечатанном виде и через электронную почту. Я раздавал их знакомым, коллегам из разных стран, работающим с молодежью; непосредственно студентам, с которыми я встречался в банках, ресторанах и кафе, где они подрабатывали, а также на студенческих конференциях. В общей сложности было собрано и проанализировано около ста заполненных анкет. Далее следует краткий отчет об итогах исследования. С полным отчетом можно ознакомиться на сайте [www.indigoexecutive.com](http://www.indigoexecutive.com).

### Краткий отчет об исследовании

Аудитория исследования составила 100 человек, среди которых преобладали студенты колледжей (51 %), женщины (57%), белые американцы (59%). Также в опросе участвовали выходцы из других стран: Мексики, Великобритании, Франции, Австралии, Японии, Кореи, Индонезии, Лаоса и Филиппин.

У *Индиго* наблюдается сильное стремление к самовыражению. На вопрос «Чем вы любите заниматься?» 29 % ответили, что им нравится заниматься художественным творчеством, музыкой и литературой, 21 % опрошенных назвали самовыражение, связанное с помощью другим людям, а 17 % предпочитают проявлять себя в спорте и активном отдыхе. Ответы на последующие вопросы показали, что молодые люди стремятся проявить свою индивидуальность, достичь намеченных целей и создать прочную семью.

*Индиго* привержены изменениям. В 57% случаев, отвечая на вопрос «Что для вас в жизни важнее всего?», молодые люди упомянули о стремлении к новому и желании отстаивать преобразования, которые улучшат жизнь других людей. Для 30 % опрошенных самым главным было достижение их личных целей, а 13 % написали, что важнее всего — внутренняя гармония: «быть собой» и «быть верным себе».

У *Индиго* — стройная система ценностей. На вопрос «Назовите свои самые важные ценности» 25% ответили утверждениями, отражающими положительные личностные характеристики, например «оставаться верным самому себе», «свобода и независимость» и «открытость миру». В 23 % случаев упоминались целостность, доверие, честность, терпимость.

Третья по численности группа ответов (19%) отражала идеалы, связанные с проявлением положительных личностных качеств в отношениях с другими людьми: «заботливый/любящий/сострадательный», «сочувствие людям» и «уважение к окружающим — ко всем без исключения». В остальных ответах упоминались ценности, связанные с семьей, друзьями, вопросами веры и хорошим образованием. *Индиго* обладают сильным личностным ядром, они не привязаны к материальным приобретениям.

Отвечая на вопрос «Что для вас не слишком важно?», 29% респондентов написали о бренности всего, чем обычно определяется собственная значимость и статус в обществе. Вот что студенты посчитали малозначимым: «Быть знаменитым — мне бы этого не хотелось», «Входить в определенную узкую группу, сообщество», «Что обо мне думают другие», «Выбор большинства».

26% ответили, что их не заботят материальные приобретения. Среди прочего упоминались «деньги, потому что они не могут сделать меня счастливой», «материальные достижения», «крутые машины», «огромное богатство».

*Индиго* желают работать в подчинении у людей, которым они интересны как личности. Для них важнее личные качества руководителя, а не его знания и круг обязанностей. Отвечая на вопрос «Какие основные навыки и черты характера ваших руководителей позволили бы вам ощутить их поддержку и проявить свои навыки и таланты?», 58 %

выразили желание иметь руководителей, которые установили бы с ними личные, доверительные отношения. Часто упоминались следующие качества: «открытость и доступность», «внимательное отношение к подчиненным», «легкость в общении с людьми», «готовность прийти на помощь», «уважительное отношение», «дружелюбие/доброта».

Вторая по количеству группа ответов (13 %) отразила потребность в порядочных, честных лидерах, которым можно доверять.

В 7 % случаев упоминались ум и деловые качества.

### Примеры ответов

### Чего хотят Индиго

Вот что написал Марк, старшеклассник из калифорнийского города Сан-Хосе, отвечая на вопрос о качествах руководителя:

Они должны, быть абсолютно уверены в своих действиях и решениях. Они должны быть общительны и открыты для обсуждения любых рабочих вопросов. Я считаю, что им следует придерживаться установленных правил, но при этом создать в коллективе дружелюбную атмосферу. Еще хороший руководитель должен быть человечным и обладать чувством юмора, чтобы подчиненные его не боялись. Он должен общаться с сотрудниками на равных и не показывать, что он тут большая шишка. Если он будет демонстрировать свою власть, я не смогу нормально работать и захочу уволиться из компании.

Вот что написала Анетта, студентка из Франции:

Он должен заботиться обо мне, охотно, без раздражения обучать меня тому, чего я не знаю, и давать мне нужную информацию. Он должен давать мне интересные задания. Хорошо, если бы он умел разряжать напряженные ситуации, обладал чувством юмора и не пасовал всякий раз, когда возникает проблема. Он должен вызывать доверие. Хотелось бы, чтоб он стал для меня своего рода учителем и помогал мне развиваться, давая возможности для роста и указывая направление. Такой человек должен быть коммуникабельным, отзывчивым и терпеливым. Он должен быть высококлассным специалистом, хорошо и честно делать свое дело.

В том, что касается будущей карьеры, выбор *Индиго* весьма разнообразен: 22% опрошенных собирается окунуться в мир корпоративного бизнеса, 19% намерены попробовать себя на педагогическом поприще, 14% уходят на вольные хлеба индивидуального предпринимательства, 11 % хотят проявить свои таланты в шоу-бизнесе, 10% собираются стать медиками и социальными работниками, 9 % будут работать в малом бизнесе, 8 % планируют пойти на государственную службу и 7 % собираются стать юристами.

*Индиго* хотят получать удовольствие от работы в компании с эффективным управлением, где приветствуется самостоятельность и есть возможность для самовыражения. Отвечая на вопрос «Какой должна быть атмосфера у вас на работе, чтобы вы могли полностью проявить свои способности и почувствовали удовлетворение от своего дела?», 43 % участников анкетирования написали о своем желании работать в «веселом, дружном коллективе, где все хорошо организовано и есть возможность для самостоятельной работы и самовыражения». Еще 36 % респондентов считали важным наличие гибкого графика, хорошей команды и возможности постоянного обучения. Кроме того, они выразили желание работать с профессиональными, честными и трудолюбивыми коллегами.

Приведу характерные высказывания: «легкая, жизнерадостная атмосфера в коллективе», «эффективное управление», «место, где я могу быть самим собой и не носить никаких масок».

### Чувствительность к оценкам окружающих

Основными трудностями, с которыми им доводится сталкиваться, *Индиго* считают различия в мировосприятии, узость мышления и необходимость решать множество социальных и экономических проблем. 37 % участников анкетирования озабочены несправедливыми оценками окружающих, что проявилось в ответах на вопрос «Назовите основные проблемы, с которыми сталкивается ваше поколение».

Приведу примеры:

«Все видят только плохое и не замечают положительных сторон. О моем поколении судят неверно, выносят суждения, не разобравшись в предыстории».

«Наше поколение окружено таким количеством стереотипов, что мы уже не знаем, какие мы на самом деле».

«В целом — чувство незащищенности и нехватка образцов для подражания».

В 25% анкет, второй по величине группе ответов, отразились весьма непростые проблемы, с которыми сталкиваются молодые люди в своем возрасте. Среди ответов на этот вопрос были и такие:

«В сложившейся политической атмосфере сложнее всего — понять, чего ты стоишь, приспособиться к жестоким реалиям жизни и найти свое место в обществе».

«Сложно учиться в школе, противостоять давлению со стороны сверстников (соблазнам наркотиков и алкоголя), тяжело найти хорошую работу».

«Конкуренция с другими».

В 20 % случаев — а это третья по величине группа — участники опроса считали, что наиболее сложной задачей является решение основных социальных проблем:

«Справиться с тем, что уготовила нам жизнь».

«В наши дни становится все важнее найти путь, ведущий к единству — согласию с самим собой, единству в семьях (стало слишком много разводов), международному единству (современное вооружение обладает огромной разрушительной силой) и единству с природой (нужно исцелить землю)».

### Новые способы мышления и действия

*Индиго* стремятся использовать видение, интеллект и знания своего поколения для формирования нового мышления на всемирном рынке труда, которое отражало бы иное восприятие культурных и экономических различий, систем ценностей, этических норм и устремлений. На вопрос «Каким образом ваше поколение могло бы положительно повлиять на отношения в рабочих коллективах и повысить степень удовлетворения сотрудников своей работой?» 39 % респондентов ответили, что стремятся ценить окружающих, общаться с ними на равных, уважать индивидуальность каждого и развивать сотрудничество между коллегами. Вот какие ответы мы получили:

«Следует развивать различные формы взаимодействия внутри коллектива».

«Помнить, что значит уважение к другим людям».

«Хотелось бы, чтоб в коллективе главное внимание уделялось командной работе, а не

поискам «героя», поскольку без самого слабого звена не бывает и самого сильного».

20% респондентов выразили желание определить новую цель и использовать свои знания и ум для выработки новых подходов. Приведу примеры ответов:

«Я надеюсь, что мое поколение постарается изменить мир к лучшему и сделает жизнь людей счастливее. А главное, что нам следует реформировать, это армия — нам не нужна война».

«Свежий взгляд и новые подходы».

«Иметь четкое понимание причин».

«Наверное, людей моего поколения берут на работу не из-за внешности или умения играть в бейсбол, но принимают во внимание их рабочие качества и возможный вклад в деятельность компании».

### Перечень качеств Индиго

Чтобы определить, в какой степени аудитория опроса подходит под описание *Индиго*, я подсчитал количество молодых людей, указавших, что их поведение соответствует чертам, перечисленным в приведенном ниже «Перечне качеств *Индиго*

». В результате анализа данных, указанных в анкетах, мы приблизились к кривой нормального распределения (колокол), верхняя точка которой находится на уровне 55%. Мы предполагаем, что более обширное исследование выявит полную кривую нормального распределения; и по мере того, как

*Дети индиго*

будут превращаться в студентов, распределение сместится вправо, поскольку с середины 1970-х годов количество

*Индиго*

(в процентном отношении к общему числу детей) неуклонно росло.



Одна студентка, Мария Хиларио, нашла в себе все качества *Индиго*. У этого поистине восхитительного образчика

*Индиго*

оказалось стопроцентное соответствие. Мария — красивая и энергичная девушка из Сан-Диего, которая учится в Гроссмонтском колледже и подрабатывает в кафе «California Pizza Kitchen». По окончании учебы она собирается стать медицинским социальным работником. Ее мечта — «помочь людям стать здоровее, наполнить свою жизнь смыслом и изменить ее к лучшему». Ее любимое высказывание принадлежит Элизабет Кюблер-Росс

4

:

«Люди подобны витражам. Они сверкают и сияют, когда светит солнце, но, когда воцаряется тьма, их истинная красота открывается лишь благодаря свету, идущему изнутри».

Перечень качеств, присущих *Индиго*

- Имеют ярко выраженное чувство собственного достоинства.
- Обладают сильным ощущением своего «я».
- С трудом подчиняются правилам дисциплины и авторитетам.
- Не любят выполнять указания и распоряжения. Крайне нетерпеливы.
- Не переносят строгий порядок, однообразие и занятия, не требующие творческого подхода. Дома, в школе и на работе изобретают новые способы выполнить обыденные действия. Не желают соответствовать ожиданиям окружающих. Всегда хотят знать «почему», особенно когда их о чем-то просят.
- Им быстро надоедают однообразные занятия. Творческие натуры.
- Хорошо развита многозадачность — могут делать
- несколько дел одновременно.
- Обладают сильной интуицией.
- Что касается эмпатии, она либо ярко выражена, либо
- вовсе отсутствует.
- Развитое абстрактное мышление в самом раннем возрасте.
- Одарённые, талантливые и/или очень умные. Им иногда ставят диагноз «синдром дефицита внимания» (СДВ) или «синдром дефицита внимания с гиперактивностью» (СДВГ). Талантливые мечтатели и/или ясновидящие. Обладают духовным видением и/или сверхъестественными способностями.
- Часто проявляют раздражение; у них иногда случаются приступы сильного гнева. Они могут нуждаться в помощи, чтобы лучше разобраться в себе.

- Они родились, чтобы изменить этот мир: они помогут нам достичь большей гармонии во взаимоотношениях и улучшить жизнь на планете Земля.

Элизабет Кюблер-Росс (1926-2004) — американский психиатр швейцарского происхождения, создательница концепции психологической помощи умирающим больным, автор знаменитой книги «О смерти и умирании» (М: «София», 2001). — **Прим. перев.**

Это переработанная версия перечня, разработанного Венди Чепмен, который вы можете найти на сайте [www. metagifted.org](http://www.metagifted.org) .

Подсчитав, сколько студентов выбрали каждое из качеств, я определил самые характерные из них. Вот как выглядит первая пятерка:

1. Сильная эмпатия к другим людям (указали 84% опрошенных).
2. Обладают сильным ощущением своего «я» — 76%.
3. Дома, в школе и на работе изобретают новые подходы к обыденным действиям — 74%.
4. Талантливые мечтатели и/или ясновидящие — 72 %.
5. Творческие натуры — 70 %.

Видимо, подростки и молодые люди в возрасте около двадцати лет, которых можно причислить к *Индиго*, подрастая, сохраняют в себе качества, описанные в первой книге Ли Кэрролла и Джен Тоубер «*Дети индиго*».

### Итоги

Результаты исследования дают возможность по-новому взглянуть на феномен *Индиго*, развивают тему новых детей, затронутую в работах Джен и Ли, и затрагивают вопрос поведения людей с охотничьим геном, который описан Томом Хартманом в книге «Ген Эдисона»

5

.

Имеется в виду книга Тома Хартмана «Ген Эдисона» (The Edison Gen), где утверждается, что причина возникновения СДВ — особая комбинация генов, так называемый «охотничий» ген, который помогал нашим далеким предкам выживать в самых экстремальных ситуациях. — Прим. переъ.

У *Индиго* наблюдается сильная тяга к неограниченному самовыражению; они стремятся служить (но не прислуживать) людям, помогая им осуществить свое право на самореализацию. Их система ценностей указывает на сильное «я», опирающееся на внутренние ориентиры: они хотят быть честными перед самими собой, независимыми, правдивыми, открытыми, вовлеченными в поток жизни, относиться с уважением ко всему, что их окружает, и проявлять себя через служение. Они твердо знают, кто они такие, и это помогает им идти по жизни, в которой успех измеряется не тем, что они накопили, а тем, что пережили. Они найдут себе применение в сферах, где есть условия для свободной реализации их личности и вероятны ситуации, в которых придется отстаивать правду и справедливость.

Можно было ожидать, что недавние скандалы вокруг крупных корпораций оттолкнут *Индиго*

от корпоративного мира, заставят их относиться к большому бизнесу с презрением. К счастью, факты говорят о том, что этого не произошло.

*Индиго*

воспринимают этот процесс как неизбежный этап на пути эволюции.

Нам нужен творческий потенциал *Индиго*, их острый ум, который помог бы воплотить в жизнь нереализованные надежды и ожидания. Однако многие из них, стремясь к

автономии, необходимой им для полной творческой реализации, предпочитают заниматься частным предпринимательством.

Лучше всего *Индиго* работают под началом руководителя, демонстрирующего личный интерес к их жизни и профессиональному росту. Такой человек всегда готов прийти на помощь, направить и научить своих подчиненных. Чтобы стать эффективными руководителями для *Индиго*, мы должны быть безупречно честными, проявлять отличные коммуникативные качества и вдохновлять своих сотрудников к совершенствованию и максимальной самоотдаче.

*Индиго* стремятся работать в коллективе, где царит непринужденная атмосфера, а рабочий процесс продуман и хорошо организован. Им нужна независимость, ощущение гибкости и ответственности за порученное дело. Они налаживают тесные личные взаимоотношения со своими сослуживцами. Для *Индиго* важен коллектив, и они будут самозабвенно, открыто и увлеченно поддерживать друг друга.

Результаты исследования подтверждают данные других опросов и указывают на то, что *Индиго* являются «строителями мостов»: опираясь на фундамент истины, они готовы построить новую структуру, которая могла бы восполнить пробелы в нашем бизнесе, экономике и социальных институтах. Они привнесут новое восприятие, задействуют свой неограниченный творческий потенциал и, следуя божественному предназначению, найдут решения, необходимые для выхода цивилизации на новый уровень сознания.

В связи с этим возникает вопрос: «Как современные руководители могут помочь *Индиго* развить и проявить присущие им качества?» Я рассматриваю эту тему в своей книге «*Индиго* на работе: формирование будущих лидеров» (Indigos in the Workplace: Paving the Way for Tomorrow's Leaders).

Об авторе:

**Брюс Дойл III** — президент компании Growth Dynamics International (GDI), которая занимается предоставлением услуг в области стратегического управления компаниями, бизнес-консультирования, подготовки руководящих кадров, а также проведением тренингов для управленцев. Основная цель деятельности компании — содействие фирмам в проведении внутренней реорганизации, основными принципами которой являются ценности, целостность и мотивация сотрудников.

Брюс работал в компании General Electric на постах технического руководителя и венчурного менеджера; в компании Ingersoll Rand он занимал пост директора по маркетингу; в Varian Semiconductor Equipment Associates, Inc. был директором департамента полупроводникового оборудования; в Pulse Engineering, Inc. — руководителем подразделения и директором по новейшим технологиям; в Scientific Control Systems Брюс занимал пост первого вице-президента по стратегическому развитию; в Systems Control был COO<sup>2</sup> в компании Impres — президентом и председателем совета директоров.

В качестве бизнес-консультанта и тренера Брюс работал с компаниями IBM; Nortel Networks; 77; Apple; Sumida Corporation; WD-щ Tres-Ark; Smartmicros; TCG Energy; CuraPharm; RDXTechnology и Maxim Systems, где проводил консультации по стратегическому планированию, эффективным методам управления, отбору руководящих кадров, структурным преобразованиям и усовершенствованию производственных процессов по системе «Шесть сигм».

Он окончил университет по специальности «электротехника» и защитил диссертацию по менеджменту и реорганизации предприятий. Тема его диссертации звучит так: «Руководители Индиго и невидимая связь: ключ к решению некоторых проблем ведения бизнеса».

Брюс входил в состав совета директоров компаний Systems Control (Пало-Альто, Калифорния), Impres (Остин, Техас) и Center for Creative Living (Сан-Диего, Калифорния). Кроме того, он занимал пост вице-президента и секретаря совета в компании San Diego Leadership Initiative, а в настоящее время является членом правления компании CuraPharm; входит в наблюдательные советы Школы менеджмента UCSD's Rady и Национального университета в Ладжолле, Калифорния. Он — секретарь правления общественной организации «Форум директоров».

Помимо активной профессиональной деятельности Брюс много времени уделяет и духовному развитию. Он прошел обучение на семинаре Уорнера Эрхарда<sup>3</sup>, курс the Avatar Masters, занимался по программе Wizards, обучился методу Хакоми и сертифицирован по методу джин-шин джитсу. Кроме того, Брюс интересуется темой Индиго — как они могут повлиять на наше будущее, в особенности их появлением на рабочих местах. В

2008

году вышла его книга «Индиго на работе: формирование будущих лидеров» (Bruce I. Doyle III, Indigos in the Workplace: Paving the Way for Tomorrow's Leaders).

По его мнению, в обучении отдельных людей и целых компаний необходимо опираться на принцип «человек сам создает свою жизнь». Осознав эту мысль, вы получаете доступ к неисчерпаемому ресурсу личной силы. Брюс посвятил себя работе с людьми, которым помогает раскрыть свой потенциал через осознание того, что их жизнь определяется их мыслями.

В 1994 году он опубликовал книгу «Прежде чем к вам придет следующая мысль», посвященную личностному росту. Впоследствии она была переведена на испанский, немецкий и португальский языки. У Брюса есть свой сайт, который называется Indigo Executive— Специалист по Индиго. Вы найдете его по адресу [www. indigoexecutive. com](http://www.indigoexecutive.com).

СОО — должностное лицо, ответственное за текущую деятельность предприятия. В его распоряжении полностью сосредоточены инструменты оперативного руководства компанией. — **Прим. перев.**

Семинар Уорнера Эрхарда «**The est Standard Training**» — двухнедельный курс личностного роста, проводившийся в США с 1971 по 1984 годы. —

**Прим. перев.**