

Посилання на статтю

Медведева О.М. Корпоративна культура та культурний контекст проекту розвитку організації. Частина 1. Основні визначення / О.М. Медведева // Управління проектами та Розвиток виробництва: Зб.наук.пр. - Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2008. - № 3 (27). - С. 96-103. - Режим доступу: <http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/27/08mompro.pdf>

УДК 005.8:005.73

О.М. Медведева

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА КУЛЬТУРНИЙ КОНТЕКСТ ПРОЕКТУ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ. ЧАСТИНА 1. ОСНОВНІ ВИЗНАЧЕННЯ

На основі запропонованого сутнісно-явищного підходу до формування визначень дано визначення понять «культура», «корпоративна культура», «культурний контекст проекту». Табл. 2, дж. 26.

Ключові слова: організація, розвиток, методологія управління проектами, продукт проекту, результат використання продукту проекту, культура, корпоративна культура, культурний контекст проекту, сутність, явище.

Е.М. Медведева

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И КУЛЬТУРНЫЙ КОНТЕКСТ ПРОЕКТА РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ. ЧАСТЬ 1. ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

На основе предложенного сущностно-явленческого подхода к формулированию определений дано определение понятий «культура», «корпоративная культура», «культурный контекст проекта». Табл. 2, ист. 26.

Ключевые слова: организация, развитие, методология управления проектами, продукт проекта, результат использования продукта проекта, культура, корпоративная культура, культурный контекст проекта, сущность, явление.

E.M. Medvedeva

CORPORATIVE CULTURE AND THE ORGANIZATION DEVELOPMENT PROJECT CULTURAL CONTEXT. PART 1. MAIN DEFINITIONS

Using proposed natural-phenomenal approach to formulating definitions they are given definitions of such notions as "culture", "corporate culture", "and the project cultural context".

Keywords: organization, development, project management methodology, the product of the project, the result of using the product of the project, culture, corporate culture, the cultural context of the project, the essence of the phenomenon.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В сучасних умовах глобалізації та економіки знань організація, яка бажає забезпечити успішність

своїї діяльності, повинна динамічно розвиватись [1]. Досягти цього результативно та ефективно можна тільки застосовуючи методологію управління проектами [2,3].

Нажаль, сьогодні методологія управління проектами ще не стала в повній мірі невід'ємною частиною корпоративної культури вітчизняних організацій, що не дозволяє їм управляти проектами самостійно [4]. Тому до управління проектами організації змушені залучати консалтингові фірми або окремих консультантів. Як свідчить практика, консультантам не вдається за браком часу та ресурсів враховувати особливості корпоративної культури організації, більшість з яких не формалізовані і можуть бути виявлені тільки при достатньо довгому спостереженні за діяльністю співробітників в організації або участі в цій діяльності [5].

Неможливість врахування особливостей корпоративної культури приводить до появи двох суттєвих проблем. Перша пов'язана з процесом реалізації проекту, а друга – з процесом використання продукту проекту.

Відсутність формалізованої інформації про особливості корпоративної культури організації на етапі розробки та в процесі реалізації проекту не дозволяє визначити, чи можливо успішно з мінімальним опором, в першу чергу, з боку співробітників організації, її керівництва, власників реалізувати конкретний проект розвитку. Це пов'язано з тим, що кожний проект передбачає впровадження інновацій. А впровадження інновацій потребують відповідних руйнувань у свідомості особистості. На жаль, природно більшість особистостей не підтримують зміни, тому що вони руйнують існуючий статус-кво корпоративної культури, до якої вони вже звикли і знайшли в ній найбільш комфортні для себе ніші. Але, як відмічено в роботі саме здатність забувати – «разучение» – стає ключовою здатністю в діловому світі, який змінюється зі швидкістю звука [6, с.50].

Після одержання продукту проекту організація часто не відчуває очікуваного результату від його використання [7]. Це пояснюється тим, що кожний продукт проекту за своєю сутністю є інноваційним і також потребує відповідної зміни корпоративної культури для свого ефективного використання. А на практиці цілеспрямованою зміною корпоративної культури для використання відповідного продукту проекту практично не займаються.

Вищезазначені проблеми сьогодні знаходяться поза межами уваги не тільки консультантів, а і команди проекту, керівництва організації та інших зацікавлених сторін.

Аналіз останніх досліджень, в яких запропоновано рішення проблеми, і виділення невирішеної частини. Аналіз існуючих визначень культури, наведених в роботах [8-10], дає можливість стверджувати, що термін «культура» належить до однієї з найменш однозначно формалізованої категорії. Сьогодні існує близько 500 визначень культури. І нові уточнення трактовок продовжують з'являтися з урахуванням нових умов життєдіяльності людини та суспільства. Тому при вирішенні практичних задач необхідно використовувати такі визначення, які в найбільшій мірі відповідають цілям поставлених задач.

Така сама ситуація склалась і відносно терміну «корпоративна культура». А це приводить до того, що для кожної нової крупної проблеми діяльності, пов'язаної з корпоративною культурою, фактично необхідно розробляти нову концепцію як сукупність термінів та їх визначень, зв'язків між ними і принципів діяльності в рамках цієї концепції.

Вивчення численних робіт, присвячених феномену корпоративної культури, дозволяє виділити декілька напрямків її дослідження.

Так, до першого напрямку можна віднести роботи методологічного рівня, в яких основна увага приділяється виявленню сутності корпоративної культури. В

роботах [11-15] запропоновано різні підходи, моделі сутності та типології корпоративної культури. При цьому, єдиного трактування терміну «корпоративна (або організаційна) культура» досі не існує. Це можна пояснити багатоаспектністю та різнорівневістю розгляду корпоративної культури, а також суб'єктивізмом дослідників.

Дослідження другого напрямку [16-18], в основному, спрямовані на розробку моделей та інструментарію для діагностування корпоративної культури. Результати таких діагностувань більшістю застосовуються для забезпечення можливості успішної взаємодії різних національних культур в межах багатонаціональних організацій [19,20] на основі їх узгодження. При цьому, узгодження корпоративних культур досягається або за рахунок урахування їх особливостей або домінування однієї з них.

Для консультантів з управління проектами більш актуальним сьогодні є третій напрям, який треба започаткувати. В межах цього напрямку необхідно розробити прості та дієві інструменти зміни корпоративної культури, які можна було б застосовувати в проектній діяльності при оцінці реалізуємості проекту та визначенні ступеню опору його оточення. Маючи таку інформацію, в діяльність з управління проектами крім традиційних робіт по створенню продукту проекту можна і треба вводити роботи по зміні корпоративної культури в аспекті її адаптації до створення найбільш сприятливих умов як процесу реалізації проекту, так і процесу використання продукту проекту. Нажаль, в цьому напрямку вагомих розробок як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників поки що немає. А їх відсутність загострює проблеми в практиці управління проектами, значно знижує ефективність цієї діяльності, і, як наслідок, гальмує більш широке впровадження методології управління проектами як інструменту розвитку організації. Тому вирішення зазначеної практичної проблеми віддзеркалюється в появі наукової проблеми методологічного рівня, пов'язаної з розробкою парадигми взаємодії корпоративної культури організації з процесами та результатами проектної діяльності.

Мета дослідження полягає у розробці методологічних підходів до розгляду корпоративної культури як фактору, який визначає успішність реалізації проектів розвитку організації.

Враховуючи масштабність поставленої мети дослідження, доцільно покрокове просування до її досягнення. На першому кроці необхідно визначитись з основними термінами та змістовно узгодити їх між собою.

Тому **метою даної статті** є розробка основних термінів, які пов'язані з проблемою корпоративної культури та її впливом на проектну діяльність.

Основна частина дослідження. Розуміння сутності понять «культура» та «корпоративна культура» в контексті розвитку організації є принциповим моментом для досягнення мети дослідження. Тому на даному етапі необхідно виявити такі визначення цих двох понять серед вже існуючих, що відображають саме цей контекст. Для цього з початку визначимось із сутністю поняття «розвиток». Його можна розглядати контекстновизначальним по відношенню до понять, які досліджуються. Тому названі поняття культури, корпоративної культури та розвитку можна розглядати як базові поняття дослідження.

Поняття розвитку було розкрито в роботі [21] на методологічному, методичному та інструментальному рівнях відповідно як:

- напрям руху (діяльності) суб'єкта господарювання;
- придбання нових якостей суб'єктом господарювання;
- появу якісно нових збалансованих властивостей в матеріальному та нематеріальному аспектах суб'єкта господарювання, які дозволяють принципово

по-новому задовольнити потреби споживачів завдяки споживанню продуктів його діяльності.

Наведені визначення розвитку дозволяють сформулювати контекстний погляд, з позицій якого можна відрізнити й інші контексти у визначеннях «культур» та «корпоративна культура».

Виділимо ознаки, які визначають контекст розвитку шляхом виділення ключових термінів, спираючись на зміст наведених визначень поняття «розвиток». Такими термінами є: суб'єкт розвитку, рух (діяльність), споживачі результатів діяльності суб'єкта розвитку, придбання нових якостей, принципово по-новому задоволення потреби споживачів та інш.

Аналіз існуючих визначень базових понять доцільно проводити також і в сутнісно-явищному контексті. Тобто, виділені відмінні характеристики понять повинні бути розподілені за відповідністю контексту категорій «сутність» або «явище». Використання такого прийому дає можливість ввести класифікацію існуючих визначень понять на методологічному рівні. При проведенні такої класифікації під сутністю будемо розуміти внутрішній зміст предмету, виражений в єдності всіх його різноманітних властивостей та відношень [22, с.1306], внутрішню основу, зміст, смисл, суть чогось [23, с. 695]. А під явищем будемо розуміти те або інше винаходження предмету, зовнішньої форми його існування [22, с.1306], те, в чому проявляється, винаходиться сутність, а також взагалі будь-яке проявлення чогось, подію, випадок [23, с.813].

Аналіз джерел [24,25] показує, що поняття можна визначати як в контексті сутності, так і в контексті явища. Причому, розкриття поняття в контексті явища робиться за допомогою лише таких слів, які дозволяють описати відмінні ознаки проявлення предмету. А коли поняття розкривається в контексті сутності, то використовуються слова, які описують відмінні ознаки внутрішнього змісту предмету.

Наведені правила формування понять в сутнісно-явищному контексті дають можливість виявити ступінь коректності існуючих формулювань визначень, а також окреслити шляхи для їх уточнення (в разі потреби).

В табл. 1 приведено ключові терміни, що утворюють контекст розгляду з позицій сутності, явища та розвитку.

Таблиця 1

Ключові терміни контекстів сутності, явища та розвитку

	Аспект контексту		
	сутності	явища	розвитку
Ключові терміни, що утворюють контекст	внутрішній основа зміст сутність смисл єдність властивостей та відношень	зовнішнє проявлення винаходження форми існування	суб'єкт розвитку рух (діяльність) придбання нових якостей принципово по-новому задоволення потреби споживачів

В табл. 2 наведені виділені відмінні ознаки існуючих визначень поняття «культура», які були отримані завдяки застосуванню даних табл. 1.

Як бачимо, виділені відмінні ознаки слабо корелюють між собою в кожному контексті. Крім того, практично кожне визначення є багатоконтекстним. Це ускладнює його однозначне використання, зокрема, для поставлених в дослідженні завдань. Саме це зумовило необхідність більш чіткого та об'ємного визначення поняття «культура» окремо в контексті сутності та явища, з урахуванням контексту розвитку. Автор дуже гарно усвідомлює, що

запропоноване визначення не претендує на будь-яку універсальність і не має будь-яких особливих переваг перед існуючими визначеннями. Основна їх перевага – це найбільша контекстна відповідність поставленим задачам дослідження.

Таблиця 2

Аналіз поняття «культура» в контекстах сутності, явища та розвитку

№ п/п	Визначення поняття	Відмінні ознаки в контексті		
		сутності	явища	розвитку
1	Процесс реализации отношения человека к миру, определенные способы мышления, чувствования и поведения [10].	Способи мислення, відчуття, поведінки	Зовнішнє проявлення відношення «людина – світ»	-
2	Явные и неявные «правила поведения», спонтанно возникающие в ходе эволюции общности и группирующиеся в определенные культурные традиции («кодексы поведения»), закрепляемые различными социальными институтами [10]	Правила поведінки (кодекс поведінки)	Культурні традиції	
3	Общие способы постижения мира, взаимного понимания и сопереживания [10]	Загальні способи пізнання світу, взаємного розуміння та співчуття	-	-
4	То, что вдохновляет людей и объединяет их в некоторые сообщества [10]		Натхнення, об'єднання	-
5	Закрепленный человеческий опыт множества поколений по осознанию себя и мира, приспособлению к окружающей среде и устройству внутренней жизни, разрешению конфликтов и стремлению к идеалам [10]	Досвід поколінь	Прийняття до оточуючого середовища	-
6	Воплощенные, усвоенные или заново выработанные образцы культуры, которые проявляются и реализуются только в деятельности людей [10]	Зразки культури	Проявлена діяльність	-
7	Общезначимые образцы, выраженные через мир символических форм (например, икона-символ веры, божественного присутствия; знамя- символ чести, принадлежности к тому или иному полку), которые даются каждому поколению в уже готовом виде [10]	Загально значимі зразки	Символічні форми	-
8	Традиции (кодексы поведения), прошедшие естественный отбор, которые наилучшим образом обеспечивают жизненные цели общности [10]	Кодекси поведінки	Традиції	Найкращим образом
9	Уровень достигнутого социального прогресса, который противопоставляется антикультуре (уровню регресса), равнодействие между которыми определяет любую цивилизацию [10]	Соціальний прогрес / регрес	Цивілізація	Прогрес
10	Исторически определенный уровень развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях [22]	Типи та форм організації життя та діяльності	Рівень розвитку Матеріальні та духовні цінності	Рівень розвитку
11	Совокупность достижений человечества в производственном, общественном и умственном отношении [23]	-	Досягнення людства	Досягнення

В контексті явища культуру можна визначити як сукупність станів життєдіяльності, які сприймаються більшістю особистостей спільноти як комфортні та гармонійні під час руху в напрямку досягнення цілей розвитку даної спільноти. Життєдіяльність розглядається як взаємодія аспектів духовного, соціального, політичного та економічного. Тобто, зовнішнім проявом сутності культури є гармонія і комфорт більшості особистостей спільноти саме в умовах розвитку. Останній визначається рухом в напрямку досягнення цілей спільноти.

А такий зовнішній прояв культури є наслідком її сутності, яку можна визначити як неформалізовані засвоєні або заново виопрацьовані образи життя, мислення, дії, існування в певному середовищі, які без доказу сприймаються та поділяються більшістю членів спільноти. Як бачимо, внутрішньою сутністю культури є образи, єдність відносин між якими забезпечується бездоказовістю сприйняття і поділення більшістю членів спільноти.

Таким чином, контекст розвитку закладено у визначенні культури як явища, тому що розвиток можна відчувати тільки зовні. Внутрішнє почуття розвитку окремих властивостей не гарантує зовнішнього прояву предмету як цілого.

Дослідження існуючих понять корпоративної культури довів аналогічний стан, як і з визначенням культури. Тому доцільно скористатись запропонованими визначеннями культури, і на їх основі дати визначення корпоративної культури.

Корпоративна культура за своєю сутністю відноситься до спільноти в рамках окремої організації. Тобто, фактором, що обмежує її стан, є організація (підприємство, фірма, об'єднання та інш).

В роботі [21] показано, що організацію можна розглядати як сукупність взаємопов'язаних чотирьох платформ: інноваційної, стратегічної, операційної та проектної. Виходячи з цього, корпоративну культуру можна також розглядати в контексті вищезазначених платформ.

Відповідно до мети дослідження, необхідно визначити корпоративну культуру в проектному контексті. Під проектом будемо розуміти унікальну скоординовану тимчасову діяльність, спрямовану на одержання унікального продукту в умовах обмеженості ресурсів та часу, результати використання якого значно прискорять рух організації в напрямку встановлених стратегічних цілей.

Тобто, проект можна розглядати як діяльність всередині організації. Відповідальною за успішну реалізацію проекту буде проектна платформа організації. Але успіх реалізації проекту буде залежати від гармонії у взаємодії всіх платформ організації і конкретного проекту.

Тоді, з урахуванням цього можна запропонувати наступні трактовки корпоративної культури в проектному контексті.

Корпоративна культура як явище – це стан гармонії та комфорту між платформами організації при реалізації проектів та програм, спрямованих на досягнення цілей розвитку організації.

Корпоративна культура як сутність – це неформалізовані засвоєні або заново виопрацьовані образи життя, мислення, існування та дії робітників різних платформ організації в умовах реалізації проектів, які без доказу сприймаються та поділяються більшістю з робітників.

За класифікацією роботи [26, с.13] виділяють діяльність зі створення продукту проекту, яку називають проектною. Вона, як будь-яка не індивідуальна діяльність, поділяється на два компоненти: управлінський та технологічний. Якщо побудувати ідеальну модель реалізації технологічного та управлінського компонентів діяльності, то можна сформулювати вимоги до внутрішнього і зовнішнього оточення проекту, які б дозволили реалізувати цю ідеальну модель.

За своєю сутністю ці вимоги можуть бути описані в термінах командної культури проекту та корпоративної культури організації. Тобто, ці вимоги можна

розглядати як культурний контекст проекту. За своєю сутністю він являє собою сукупність формалізованих умов, в яких діяльність з досягнення мети проекту відбувається з найбільшою ефективністю, з мінімальним опором з боку внутрішнього та зовнішнього оточення проекту, яке може проявлятися у вигляді непередбачуваних ситуацій.

Висновки і перспективи подальших досліджень у даному напрямку. В результаті проведеного дослідження в рамках даної статті розроблені основні поняття, які стосуються проблеми впливу корпоративної культури на проектну діяльність організації. Показано наявність великої кількості визначень культури, корпоративної культури, що є природним наслідком багатогранності життєдіяльності суб'єктів розвитку. Запропонований сутнісно-явищний підхід до формування визначень понять дозволив дати визначення таким поняттям як культури як явища, культури як сутності, корпоративної культури як явища, корпоративної культури як сутності, проекту та культурного контексту проекту. Наступним кроком в напрямку вирішення поставленої мети дослідження повинен стати крок щодо дослідження взаємодії корпоративної культури та культурного контексту проекту.

ЛІТЕРАТУРА

1. Нонака И. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / И. Нонака, Х. Такеучи. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – 384 с.
2. Бушуев С.Д. Управление проектами в условиях глобализации // Тези доповідей міжнародної конференції «Управління проектами в умовах глобалізації знань». – К.: КНУБА, 2007. – С. 29-30.
3. Бушуева Н.С. Проектное управление проектами организационного развития в условиях неопределенности // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2007. – № 2(22). – С.17-27.
4. Уикхэм Ф. Консалтинг в управлении проектами: пер. 2-го англ. изд. / Филип Уикхэм. – М.: Дело и Сервис, 2006. – 368 с.
5. Медведева О.М. Корпоративна культура як об'єкт впливу проектів сприяння процесам розвитку організації // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2008. – № 2 (26). – С.57-65.
6. Анордстрем К., Риддерстрале Й. Бизнес в стиле фанк: капитал пляшет под дудку таланта. / Пер. с англ. Павла Павловского – СПб: Стокгольмская школа экономики в С.-Петербурге, 2005. – 279 с.
7. Лукьянов Д.В. Модель оценки потенциальной успешности проекта на основе анализа окружения. Пространство успеха проекта // Тези доповідей V міжнародної конференції «Управління проектами у розвитку суспільства» Тема: Професійне управління проектами – шлях до збільшення активів організації. – К.: КНУБА, 2008. – С. 108-110.
8. Малкова Н.Ю. Теория культуры: Хрестоматия: Часть I. – Владивосток: Изд-во ДВГТУ, 2007. – 143 с.
9. Культурология. Учеб. пособие для вузов / Под ред. проф. А.Н.Марковой. – 3-е изд. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 319 с.
10. Макеева В.Г. Культура предпринимательства. Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2002. – 217с.
11. Шейн Эдгар. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция, совершенствование. «Питер» (СПб, М, Харьков, Минск),2002г. -335с.
12. Колпаков В.М., Дмитренко Г.А. Стратегический кадровый менеджмент: Учеб. пособие. – К.: МАУП, 2005. – 752 с.
13. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культури. Навчальний посібник.- Київ. Видавництво Європейського університету, 2002р.-337с.
14. Иванов М.А., Шустерман Д.М. Организация как ваш инструмент: Российский менталитет и практика бизнеса. – М.: Альпина Паблшер, 2003. – 380с.
15. Спивак В. А. Корпоративная культура – СПб: Изд-во “Питер”, 2001. – 352 с.

16. Шеремета П. Так почему в Украине все-таки отстают реформы? Три «загадочные» черты украинской бизнес-культуры. – <http://www.management.com.ua>. – Дата входу на сайт: 17.06.2008 р.
17. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры /Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.
18. Лapidус В. А., Рекшинский А. Н. Диалог консультанта с руководителем компании. – Изд-е 2-е. – Н.Новгород: СМ «Приоритет», 2001. – 88 с.
19. Типология корпоративных культур Г. Хофстеде – <http://www.corpculture.ru/content/tipologiya-korporativnykh-kultur-g-khofstede>. - Дата входу на сайт: 17.06.2008.
20. Geert HofstedeTM Cultural Dimensions. – <http://www.geert-hofstede.com>. – Дата входу на сайт: 17.06.2008.
21. Рач В.А., Медведева О.М., Россошанська О.В. Моделювання компетентнісного управління розвитком суб'єктів господарювання з використанням категорії «проектний потенціал» // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2008. – № 1(25). – С.156-163.
22. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А.М. Прохоров. – М.: Сов. Энциклопедия, 1989. – 1632 с.
23. Ожегов С.И. Словарь русского языка: Ок. 57000 слов / Под ред. докт. филол. наук, проф. Н.Ю. Шведовой. – М.: Рус. яз., 1983. – 816 с.
24. Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова. – М.: Изд-во политической литературы, 1986. – 590 с.
25. Бондаренко М.Ф., Соловьева Е.А., Моторин С.И. Основы системологии: Навч. посobie – Х.: ХТУРЕ, 1998. – 118 с.
26. Рач В.А. Материалы авторского тренинга «Отображение компетентностного и деятельностного подходов в организационных документах банка». Ч. 2. – Луганск, 2008. – 27 с.

Стаття надійшла до редакції 30.08.2008 р.