

Посилання на статтю

Медведева О.М. Корпоративна культура і культурний контекст проекту розвитку організації. Частина 2. Концептуальні моделі взаємодії / О.М. Медведева// Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. - Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2008. - № 4 (28). - С. 79-87. - Режим доступу: <http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/28/08mompro.pdf>

УДК 005.8:005.73

О.М. Медведева

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА КУЛЬТУРНИЙ КОНТЕКСТ ПРОЕКТУ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ. ЧАСТИНА 2. КОНЦЕПТУАЛЬНІ МОДЕЛІ ВЗАЄМОДІЇ

Розроблено модель корпоративної культури як явища та як сутності, дворівневу системну модель культурного контексту проекту, просторову та шлюзову моделі взаємодії корпоративної культури та культурного контексту проекту. Рис. 4, табл. 1, дж. 17.

Ключові слова: організація, розвиток, проект, аспект, контекст, корпоративна культура, культурний контекст проекту.

Е.М. Медведева

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И КУЛЬТУРНЫЙ КОНТЕКСТ ПРОЕКТА РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ. ЧАСТЬ 2. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Разработана модель корпоративной культуры как явления и как сущности, двухуровневая системная модель культурного контекста проекта, пространственная и шлюзовая модели взаимодействия корпоративной культуры и культурного контекста проекта. Рис. 4, табл. 1, ист. 17.

E.M. Medvedeva

CORPORATIVE CULTURE AND THE ORGANIZATION DEVELOPMENT PROJECT CULTURAL CONTEXT. PART 2. CONCEPTUAL MODELS OF INTERACTION

Models of the corporative culture as phenomena and as nature, two-leveled system model of the project cultural context, space and sluice models of the corporative culture and the project cultural context interaction are developed.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Виявлення сутності ключових понять проблеми впливу корпоративної культури на проектну діяльність організації, реалізоване на попередньому кроці дослідження [1], створює передумови для подальшої розробки методологічних підходів до розгляду корпоративної культури як фактору успішності реалізації проектів розвитку організації. В цьому напрямку логічно виникає необхідність проведення дослідження взаємодії корпоративної культури та культурного контексту проекту.

Аналіз останніх досліджень, в яких запропоновано рішення проблеми, і виділення невирішеної частини. В наукових джерелах з управління проектами в аспекті наведеної проблеми сьогодні вже є певні здобутки.

Так, в роботі [2] показано, що корпоративна культура – це область, яка інтегрує області реальної практики та розвитку суб'єкта господарювання. При цьому, вона проявляється через технологічну зрілість. Що дає можливість використовувати модель технологічної зрілості, представлену в роботі [3,4], як методологічний інструмент виміру та оцінки корпоративної культури з точки зору її готовності до проектної діяльності взагалі. А для забезпечення системності такого виміру в роботі [2] запропоновано використовувати такі параметри: знання з управління проектами, засоби оцінки проектів, засоби реалізації покращень, перенос найкращої практики (системні елементи технологічної зрілості в системологічній моделі розвитку суб'єкта господарювання).

З іншого боку, в роботі [5] представлено модель корпоративної культури як об'єкту впливу проектів консалтингу з позиції етапів життєвого циклу імпульсного розвитку [6]. Вона демонструє найбільш раціональний підхід до забезпечення успішного розвитку організації завдяки проектам консалтингу через зміну корпоративної культури зсередини організації, а не з боку зовнішніх консультантів.

При цьому, відкритою залишається задача урахування корпоративної культури як середовища реалізації конкретного проекту розвитку організації, а також можливості впливу на корпоративну культуру для забезпечення успішної реалізації цього конкретного проекту з притаманним йому культурним контекстом та подальшого ефективного використання продукту проекту. Застосування наведених вище моделей для даної задачі не дозволяє виявити та формалізувати закономірності взаємодії корпоративної культури певної організації та культурного контексту певного проекту.

Це робить актуальною **мету даної статті**, яка полягає у побудові та дослідженні моделей корпоративної культури, культурного контексту проекту, а також їх взаємодії.

Основна частина дослідження. На даному етапі дослідження необхідно розробити моделі методологічного рівня. Тобто, вони повинні концептуально відображувати закономірності, що досліджуються. В подальшому вони мають бути деталізовані на методичному та інструментальному рівнях для забезпечення можливості їх практичної реалізації. Тому для досягнення поставленої в статті мети доцільно розробити концептуальні моделі корпоративної культури, культурного контексту проекту, їх взаємодії.

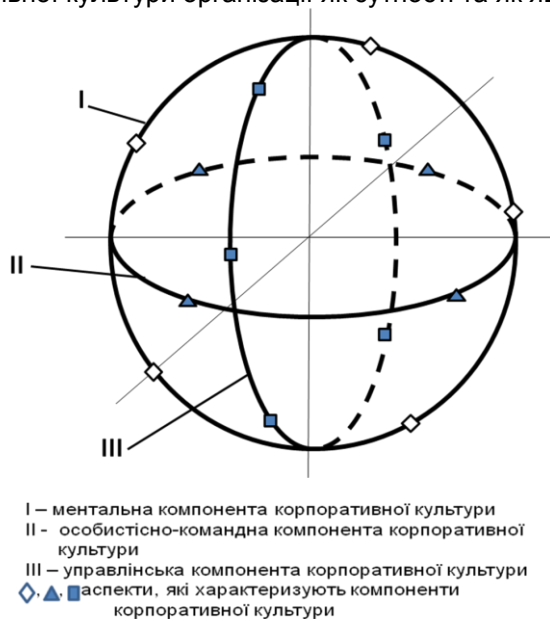
Проведений аналіз визначень понять «корпоративна культура» та «культурний контекст проекту», сформульованих раніше [1], дозволяє виділити три необхідні та достатні компоненти (цільові погляди), через які корпоративна культура являє свою сутність.

Першою компонентою є спільнота в рамках окремої організації. Її слід розглядати з позиції як окремої особистості, так і команди як цілого [7]. Завдяки взаємодії окремих особистостей в межах цього цілого стає можливим досягати як загальну мету організації, так і окремі власні цілі її співробітників.

Сьогодні загально визнано, що корпоративна культура повинна характеризуватись і на більш загальному, національному рівні. Так, в роботах [8-10] автор на основі анкетного опитування більше 100 тисяч працівників дочірніх компаній багатонаціональної корпорації довів наявність впливу національних культур на організаційну поведінку особистостей. Це дає можливість виділити другу компоненту прояву корпоративної культури – ментальну.

Досягнення мети організації стає можливим завдяки реалізації управлінської та технологічної діяльності, які є взаємопов'язаними та взаємообумовленими. При цьому, пріоритет належить управлінській компоненті. Тому третьою компонентою прояву корпоративної культури слід розглядати управлінсько-технологічну.

Описані три компоненти графічно представлені у вигляді запропонованих моделей корпоративної культури організації як сутності та як явища на рис.1.



а)



б)

Рис. 1. Модель корпоративної культури організації
 а) як сутності; б) як явища

Як показано на рис. 1а, кожен з компонент прояву корпоративної культури можна розглядати в певних аспектах та описувати відповідними параметрами. Кількісний та якісний набір аспектів і параметрів будуть залежати від цільового

погляду на них в рамках певної компоненти. В даному дослідженні таким цільовим поглядом є проектна діяльність, а аспектом - управління проектом розвитку організації.

Модель корпоративної культури як сутності (рис. 1б) підтверджує таку основну свою характеристику, як неформалізованість образів життя, мислення, існування і т.д. (див. визначення корпоративної культури як сутності в [1]).

В діяльності з управління проектами явищу модель корпоративної культури слід використовувати як експрес-модель для діагностування існуючого стану корпоративної культури дозволяє. Завдяки цьому стає можливим визначити можливі некомфортні ситуації, які можуть виникати для кожного певного проекту розвитку в культурному контексті. Але це не дозволить точно визначити сутність проектів консалтингу як проектів сприяння процесам розвитку організації. Цю модель можна використовувати на етапах техніко-економічного обґрунтування, реалізуємості даного проекту розвитку в даному культурному організаційному середовищі.

Сутнісну модель корпоративної культури організації слід використовувати на етапі розробки проектів розвитку та визначення змісту проектів сприяння процесам розвитку організації.

Графічний аналіз запропонованих моделей свідчить про достатність виділених компонентів прояву корпоративної культури. Більшість людей сприймають світ як трьохмірний простір. Його можна представити у вигляді трьох взаємоперпендикулярних площин, що перетинаються. В запропонованій моделі це: I – площина ментальної компоненти корпоративної культури, II – площина особистісно-командної компоненти, III – площина управлінської компоненти.

Теоретично можуть існувати й інші моделі представлення корпоративної культури. Вони можуть відрізнитись як кількістю компонент (аналогів трьох запропонованих площин), так і сутністю компонент. Але, на нашу думку, саме запропоновані компоненти є достатні, тому що повністю відповідають сутності моделі «3М»: методологічному рівню – ментальна компонента, урону метода – особистісно-команда компонента, рівню методики – управлінська [11].

Запропоновані концептуальні моделі корпоративної культури являють собою методологічний інструмент для визначення існуючого стану корпоративної культури певної організації в аспекті управління проектом розвитку.

Аналіз визначення культурного контексту проекту, наведеного в роботі [1], показав, що його можна розглядати як своєрідний формат корпоративної культури (перелік кількісних і якісних показників та їх значень) організації, який забезпечує найбільш ефективну і результативну реалізацію проекту розвитку та використання його продукту в умовах ситуацій, які складаються і будуть складатись протягом життєвого циклу проекту у внутрішньому і зовнішньому середовищі проекту та організації. Тобто, саме він визначає якісний та кількісний набір параметрів, якими необхідно описувати існуючий стан корпоративної культури.

Результати аналізу запропонованого визначення з позицій методу системних тріад дефініцій [12] наведено в таблиці 1.

Як бачимо, зв'язуючим елементом у визначенні є формат корпоративної культури організації, який, з одного боку повинен бути адекватним особливостям реалізації проекту розвитку, а з іншого – ситуаціям, які складаються у внутрішньому та зовнішньому середовищі проекту та організації.

Таблиця 1

**Структуризація визначення «культурний контекст проекту»
з позицій методу системних тріад дефініцій**

Елемент визначення	Одиничність	Зв'язаність	Цілісність
Змістова компонента, яка відповідає елементу	Ситуації, які складаються у внутрішньому та зовнішньому середовищі проекту розвитку та організації	Формат корпоративної культури організації	Ефективність та результативність реалізації проекту розвитку та використання його продукту

Системну модель культурного контексту проекту як методологічного інструменту формалізації такого стану корпоративної культури, який створить найбільш сприятливі умови для успішної реалізації проекту та подальшого ефективного використання продукту проекту, наведено на рис. 2.

Як бачимо, культурний контекст проекту є елементом системи, яка забезпечує успішну реалізацію проекту та подальше ефективно використання продукту проекту. В цій системі культурний контекст взаємодіє з ресурсним, організаційним та компетентнісним контекстами проекту.

Водночас, культурний контекст є надсистемним по відношенню до таких контекстів, як: предметної області діяльності організації, процесів управління проектом, областей знань з управління проектом, взаємодії учасників проекту.

Саме в межах цих виділених контекстів можуть бути актуалізовані параметри, якими необхідно описати існуючий стан корпоративної культури в контексті проекту розвитку організації за допомогою явищної та сутнісної моделей корпоративної культури.

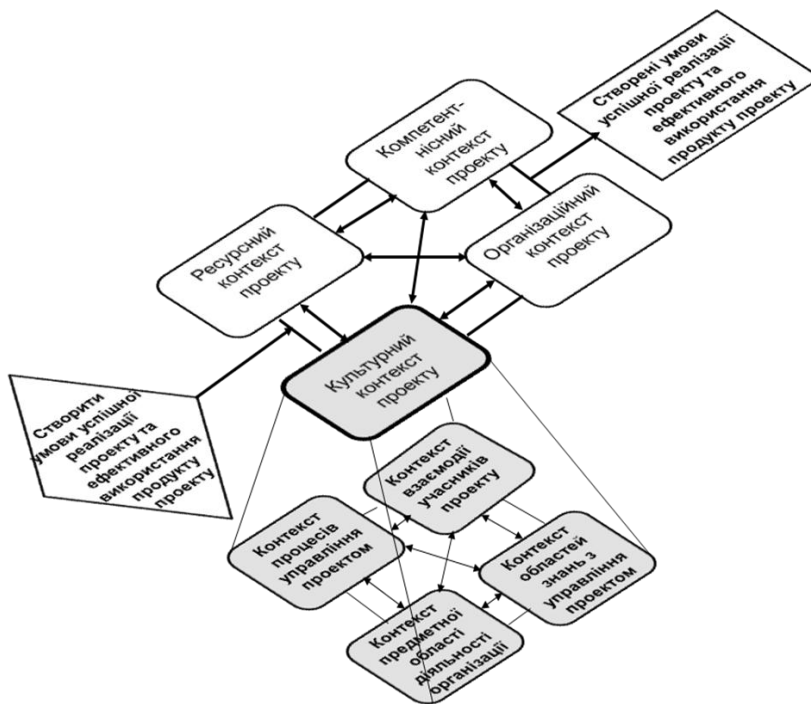


Рис. 2. Дворівнева системна модель культурного контексту проекту

Це дозволяє вважати, що культурний контекст проекту обумовлює зміни, які повинні відбуватись у форматі існуючої корпоративної культури. Взаємодіючи як

«те, як треба» і «те, як є», вони утворюють унікальний тимчасовий формат корпоративної культури організації. Останній являє собою корпоративну культуру із змінами, зумовленими культурним контекстом проекту розвитку. По завершенню проекту тимчасовий формат стане постійним оновленим форматом корпоративної культури. А його слід розглядати як формат існуючої корпоративної культури відносно наступного проекту розвитку організації.

В роботах [13-17] доведено, що існують певні межі зміни корпоративної культури. Тобто, за певними параметрами в корпоративній культурі не може відбутися ніяких змін, за іншими вони можуть відбутись до якогось ступеню. Ці межі визначають можливість перетворення формату існуючої корпоративної культури на унікальний тимчасовий формат. Графічно це відображено на рис. 3 присутністю певної зони можливої зміни формату корпоративної культури організації. «Відстань» між зонами формату існуючої корпоративної культури та можливої зміни цього формату (рис. 3) зумовлюються якісними характеристиками корпоративної культури організації, її готовністю (внутрішньою мотивованістю) та здібністю до змін.

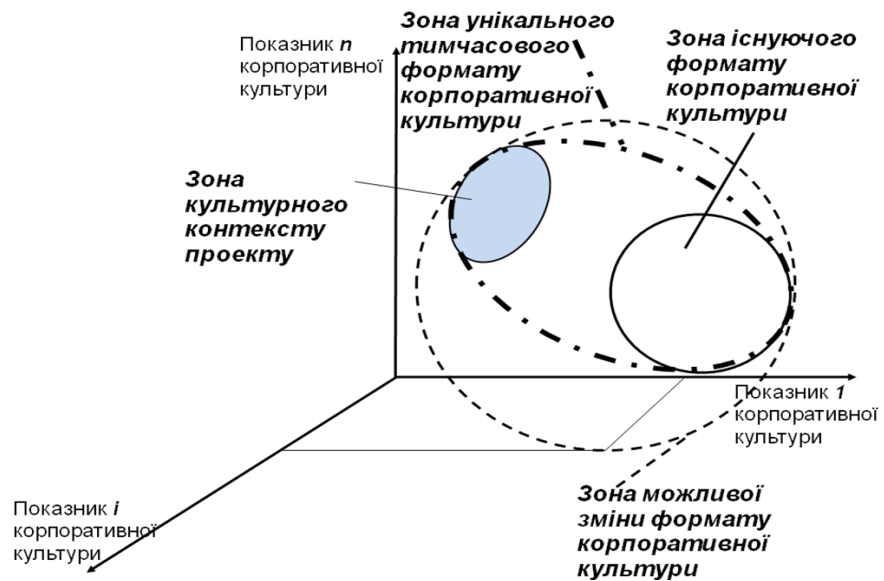


Рис. 3. Просторова модель взаємодії культурного контексту проекту та корпоративної культури організації

Якщо зона унікального тимчасового формату знаходиться в межах зони можливої зміни формату корпоративної культури організації, це означає, що корпоративна культура організації спроможна змінитись, тобто сприйняти проект розвитку. Цим і забезпечується його успішна реалізація та одержання довгострокового результату. В іншому випадку (коли зона унікального тимчасового формату знаходиться поза межами зони можливої зміни формату корпоративної культури організації) реалізація проекту недоцільна, оскільки він не дасть бажаного результату. Таким чином, формат існуючої корпоративної культури організації зумовлює можливість формування унікального тимчасового формату, необхідного для успішної реалізації проекту розвитку та одержання його довгострокового результату.

Запропонована на рис. 3 просторова модель являє собою методологічний інструмент відображення загальних закономірностей взаємодії культурного контексту проекту та корпоративної культури організації.

Для більш чіткого відображення такої взаємодії запропоновано модель, представлену на рис. 4.

Проект розвитку як конкретна ситуація, що склалась в життєдіяльності організації, утворює його певний культурний контекст. Джерелом цього контексту є культура проектної діяльності, представлена трьома компонентами, які впливають з моделі корпоративної культури організації на рис.1 (ментальною, особистісно-командною, управлінською). Культура проектної діяльності існує в межах корпоративної культури організації, яка представлена тими самими компонентами. При цьому, обидві культури знаходяться в оточенні внутрішнього та зовнішнього середовища як проекту, так і організації.

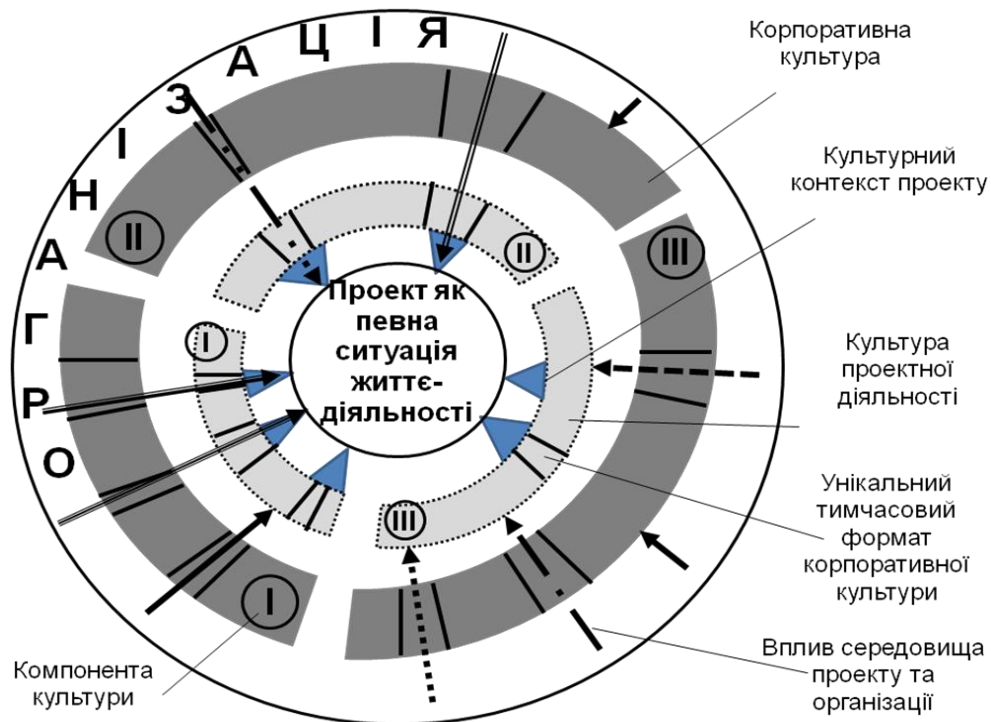


Рис. 4. Шлюзова модель взаємодії культурного контексту проекту та корпоративної культури організації

Культурний контекст проекту зумовлює необхідні якісні та кількісні характеристики конкретних параметрів культури проектної діяльності. На рис. 4 вони представлені у вигляді шлюзів, які характеризуються певним місцем розташування та широтою у відповідній компоненті культури.

Подібним чином представлена також корпоративна культура організації, розташування та широта шлюзів якої відображають її існуючий на початок проекту розвитку формат.

Протягом життєвого циклу проекту розвитку в середовищі проекту та організації складаються ситуації, які потребують прийняття відповідних рішень та реалізації необхідних дій співробітниками організації. В цих випадках

корпоративна культура організації та культурний контекст проекту являють собою фільтри, які функціонують у взаємозв'язку. Як показано на рис. 4, необхідна реакція на ситуацію, що склалась в середовищі проекту та/або організації може бути реалізована тільки за умови, якщо відповідні шлюзи в корпоративній культурі та культурі проектної діяльності співпадають за місцем розташування та широтою (або широта шлюзу корпоративної культури більша, ніж шлюзу культури проектної діяльності).

Аналіз запропонованих концептуальних моделей доводить, що культурний контекст проекту та корпоративна культура організації нерозривно взаємопов'язані. Характер цього взаємозв'язку – взаємообумовленість. Культурний контекст проекту зумовлює зміни, які повинні відбутись в корпоративній культурі організації для успішної реалізації проекту розвитку та одержання його довгострокового результату. В свою чергу, характеристики існуючої корпоративної культури організації визначають межі цих змін та обумовлюють можливість та доцільність реалізації проекту в організації.

Висновки і перспективи подальших досліджень у даному напрямку. На основі аналізу визначень понять, сформульованих на попередньому етапі дослідження, в рамках статті побудовано концептуальні моделі корпоративної культури та культурного контексту проекту як методологічні інструменти дослідження цих явищ. Завдяки виявленим загальним закономірностям взаємодії корпоративної культури та культурного контексту проекту створено методологічну основу для подальшого дослідження корпоративної культури як середовища реалізації проекту розвитку організації, а також моделювання та розробки інструментарію впливу на корпоративну культуру для забезпечення успішної реалізації проекту та ефективного використання продукту проекту.

ЛІТЕРАТУРА

1. Медведєва О.М. Корпоративна культура та культурний контекст проекту розвитку організації. Частина 1. Основні визначення / О.М. Медведєва // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2008. – № 3(27). – С. 96-103.
2. Рач В.А. Моделювання компетентнісного управління розвитком суб'єктів господарювання з використанням категорії «проектний потенціал»/ В.А. Рач, О.М. Медведєва, О.В.Росошанська // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2008. – № 1(25). – С.156-163.
3. Бушуєв С.Д. Развитие технологической зрелости в управлении проектами / С.Д. Бушуєв, Н.С. Бушуєва // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2003. – № 2(7). – С.5-12.
4. Бушуєв С.Д. Модели и методы стратегического развития организаций от «видения» к реальности / С.Д. Бушуєв, Н.С. Бушуєва // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2005. – № 4(16). – С.5-12.
5. Медведєва О.М. Корпоративна культура як об'єкт впливу проектів сприяння процесам розвитку організації / О.М. Медведєва // Управління проектами та розвиток виробництва, 2008. – № 2(26). – С.57-65.
6. Нуриєв Н.К. Основы проектно-деятельностного образования / Н.К. Нуриєв, Р.Х. Фатыхов, С.Д. Старыгина // Educational Technology and Society, 2006. – №9 (2). – P. 250-264.
7. Иванов М.А. Организация как ваш инструмент: Российский менталитет и практика бизнеса / М.А. Иванов, Д.М. Шустерман. – М.: Альпина Паблишер, 2003. – 380с.
8. Шеремета П. Так почему в Украине все-таки отстают реформы? Три «загадочные» черты украинской бизнес-культуры / П. Шеремета: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.management.com.ua>.
9. Типология корпоративных культур Г. Хофстеде: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.corpculture.ru/content/tipologiya-korporativnykh-kultur-g-khofstede>.

10. Geert Hofstede™ Cultural Dimensions: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.geert-hofstede.com>.
11. Рач В.А. Управление рисками в проектах, реализуемых в условиях переходной экономики: Финансові продукти для реального сектора в Україні / В.А. Рач, Д.В. Рач // Матеріали міжнародної конференції 14-16 червня 2000 року. Семінар «Управління проектами при кредитуванні реального сектора». – К. – С. 25-26.
12. Баранец Р.Г. Системная триада дефиниций / Р.Г. Баранец // Международный форум по информации и документации. – 1982. – Т.7. – №1. – С.9-13.
13. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культури: навчальний посібник / Ю.І. Палеха. – К.: Видавництво Європейського університету, 2002. – 337 с.
14. Задохайло Д.В. Корпоративне управління: навчальний посібник / Д.В. Задохайло, О.Р. Кібенко, Г.В. Назарова. – Харків: Еспада, 2003. – 687с.
15. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.
16. Томсон Кевін М. Рецепти корпоративної культури: Як змінити звичну поведінку / Кевін М. Томсон / Пер. з англ. – Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2005. – 272 с.
17. Сендж Питер. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающихся организаций / Питер Сендж. – Харьков, 2006. – 384 с.

Стаття надійшла до редакції 18.11.2008 р.