

Посилання на статтю

Медведева О.М. Корпоративна культура і культурний контекст проекту розвитку організації. Частина 4. Методологічні положення моделювання проектів сприяння процесам розвитку організації / О.М. Медведева // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. - Луганськ: вид-во СЛУ ім. В.Даля, 2009. - № 2 (30). - С. 45-51. - Режим доступу: <http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/30/09mompro.pdf>

УДК 005.8:005.73

О.М. Медведева

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА КУЛЬТУРНИЙ КОНТЕКСТ ПРОЕКТУ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ. ЧАСТИНА 4. МЕТОДОЛОГІЧНІ ПОЛОЖЕННЯ МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЕКТІВ СПРИЯННЯ ПРОЦЕСАМ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Розроблено процесну модель механізму управління корпоративною культурою через призму культурного контексту проекту. Виділено межі фаз життєвого циклу проекту сприяння процесам розвитку організації, групи релевантного інструментарію, методів та методологічних положень. Рис. 1, табл. 1, дж. 13.

Ключові слова: проект розвитку організації, проект сприяння процесам розвитку організації, механізм управління корпоративною культурою через призму культурного контексту проекту, життєвий цикл, фаза ініціалізації, інструментарій, методологія, моделювання.

Е.М. Медведева

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И КУЛЬТУРНЫЙ КОНТЕКСТ ПРОЕКТА РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ. ЧАСТЬ 4. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРОЕКТОВ СОДЕЙСТВИЯ ПРОЦЕССАМ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Разработана процессная модель механизма управления корпоративной культурой через призму культурного контекста проекта. Выделены границы фаз жизненного цикла проекта содействия процессам развития организации, группы релевантного инструментария, методов и методологических положений. Рис. 1, табл. 1, ист. 13.

E.M. Medvedeva

CORPORATIVE CULTURE AND THE ORGANIZATION DEVELOPMENT PROJECT CULTURAL CONTEXT. PART 4. METHODOLOGICAL PRINCIPLES FOR SIMULATING THE ORGANIZATION DEVELOPMENT PROCESSES PROVIDING PROJECT

The process model of corporative culture management through the project cultural context prism is developed. Limits of the organization development processes providing project's life circle, relevant instruments, methods and methodological principles are defined.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Управління специфічним класом проектів - проектами сприяння процесам розвитку організацій (СПРО) [1]

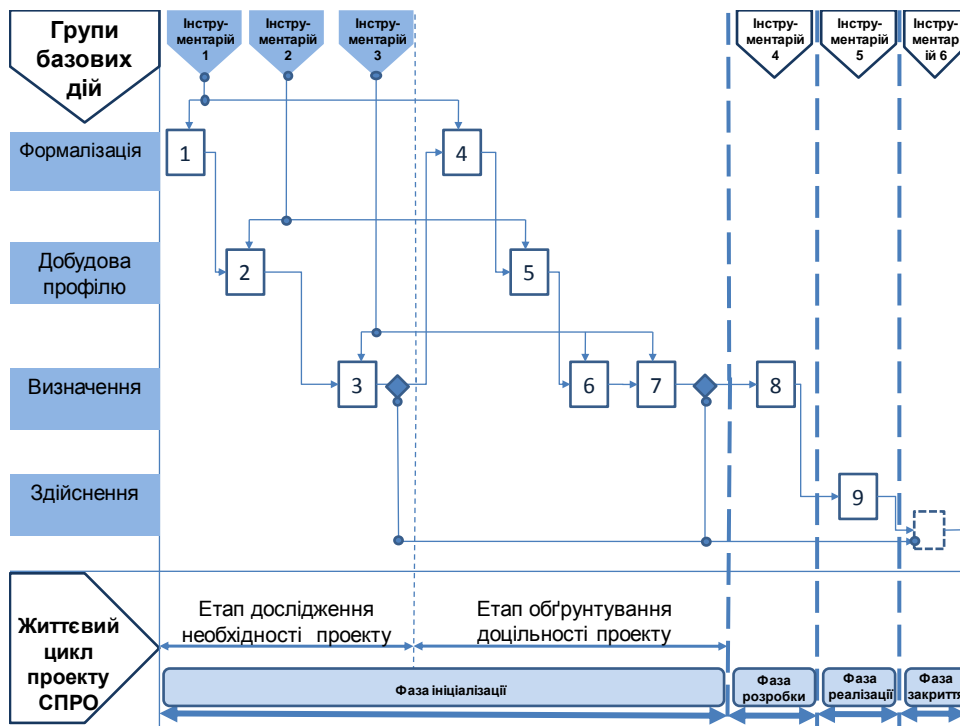
– потребує відповідного теоретичного підґрунтя. Але сьогодні такий клас проектів в цьому аспекті практично не досліджено. Тому в реальних умовах управління ними зазвичай реалізується інтуїтивно та, нажаль, майже завжди невдало.

Аналіз останніх досліджень, в яких запропоновано рішення проблеми, і виділення невирішеної частини. Сучасна загальна методологія управління проектами, представлена в численних джерелах [2,3,4]. Сьогодні накопичені знання та досвід з управління проектами вийшли на такий рівень, коли стало можливим необхідним інтегрувати знання з управління проектами і представляти їх в єдиних системних моделях [5, с.6]. Моделювання стало невідомою частиною управління проектами. Існуючі моделі з управління проектами не можна застосовувати без серйозної адаптації до управління проектами СПРО. На попередніх етапах дослідження автором в роботах [6,7,8] було розроблено окремі елементи методології управління такими проектами у вигляді визначень базових понять, концептуальних моделей культурного контексту проекту, корпоративної культури організації, а також моделей та механізму їх взаємодії. Використання цих елементів для подальшого моделювання управління проектами СПРО можливо за рахунок їх взаємопоєднання в єдине ціле у вигляді методологічних положень. Останні повинні розкривати особливості взаємопов'язаних методології, методів та інструментарію управління цим специфічним класом проектів протягом їх життєвого циклу.

Це визначило **мету даної статті**, яка полягає у розробці методологічних положень моделювання проектів СПРО.

Основна частина дослідження. Наведений в роботі [3] механізм управління корпоративною культурою через призму культурного контексту проекту можна представити у вигляді процесної моделі (рис.1).

Таке графічне представлення механізму дозволяє виділити чотирити групи базових дій, виконання яких передбачає управління корпоративною культурою через культурний контекст проекту: формалізацію, добудову профілю, визначення та здійснення. На кожному з послідовних етапів названі дії мають конкретний об'єкт впливу: культурний контекст проекту розвитку організації (ПРО) (для етапів 1,2), корпоративну культуру (для етапів 5,6), культурний контекст ПРО та корпоративну культуру одночасно (для етапів 3,7,8,9).



□ – етапи в механізмі управління корпоративною культурою через призму культурного контексту проекту [8]

Рис. 1. Процесна модель механізму управління корпоративною культурою через призму культурного контексту проекту

Аналіз моделі на рис.1 з позицій теорії та моделей життєвих циклів проектів [2,9] свідчить, що етапи механізму управління корпоративною культурою через призму культурного контексту проекту здійснюються протягом життєвого циклу проекту СПРО. В життєвому циклі проекту СПРО чітко виділяються фази традиційного чотирьохелементного життєвого циклу: ініціалізації, розробки, реалізації та закриття. Специфіка кожної з фаз буде відображатись в змісті окремих етапів цих фаз. Для фази ініціалізації можна чітко виділити два етапи: дослідження необхідності проекту СПРО та обґрунтування доцільності проекту СПРО. Ці етапи за переліком і послідовністю дій в механізмі аналогічні та використовуюють аналогічні інструменти їх реалізації.

Слід відзначити, що дії, описані в механізмі управління корпоративною культурою через культурний контекст проекту і представлені в процесній моделі необхідно віднести до дій з управління проектами. Вони можуть бути реалізовані лише в контексті конкретного проекту і лише в контексті конкретної проектної культури. Тому їх повинна реалізовувати команда управління проектом, члени якої одночасно виконують дві ролі: і управлінську, і ресурсну.

Як показано на рис. 1, для реалізації управлінських дій протягом життєвого циклу проектів СПРО команді управління необхідно використовувати певний інструментарій. На сьогодні з врахованих в моделі видів інструментарію на фазі ініціалізації відсутні є:

– інструментарій 1 для реалізації дій 1,4: формалізації культурного контексту проекту та корпоративної культури на рівні технології поведінки;

- інструментарій 2 для реалізації дій 2,5: побудови профілю культурного контексту проекту та корпоративної культури на рівнях правил та цінностей;
- інструментарій 3 для реалізації дій 3,6,7: порівняння та оцінки показників культурного контексту проекту та корпоративної культури.

При цьому, зрозуміло, що ці види інструментарію повинні базуватись на єдиній основі по відношенню до культурного контекста проекту та корпоративної культури організації. Сформулюємо вимоги до кожного з цих інструментів з позиції практичного їх застосування.

Інструментарій 1 повинен давати можливість побудувати кваліфікаційно-компетентнісні профілі управлінців та виконавців робіт ПРО, а також користувачів продукту ПРО у вигляді конкретних вимог за конкретними показниками в рамках ментальної, особистісно-командної та управлінської компонент. Показники можуть бути як кількісні, так і якісні, але обов'язково виражені в цифровій формі.

Під час формалізації культурного контексту ПРО для побудови названих кваліфікаційно-компетентнісних профілей вхідною інформацією є попередня інформація про роботи критичного шляху ПРО, критичний процес управління ПРО, опис функціонування продукту ПРО.

Проміжними продуктами формалізації культурного контексту ПРО є детальні алгоритми поведінки, які інтегрують елементи поведінки названих вище учасників ПРО у структурній та змістовній відповідності до шести головних функцій діяльності (інформаційній, плановій, технологічній, персоналу, організаційній, управлінській) [8,10]. Саме вони є основою для побудови кваліфікаційно-компетентнісних профілей учасників ПРО. В такий спосіб під час формалізації культурного контексту ПРО будуть побудовані моделі раціональної поведінки його учасників у виконанні робіт ПРО.

Під час формалізації корпоративної культури ці моделі будуть використано як базу для отримання моделей дійсної (реальної) поведінки співробітників організації в ПРО. Тобто, побудовані кваліфікаційно-компетентнісні профілі учасників проекту будуть скориговано за рахунок отримання дійсних значень відповідних показників для співробітників організації. Для цього необхідна вхідна інформація про співробітників, які плануються до участі в ПРО та/або використанні продукту ПРО: типові задачі, які вони виконують впродовж їх функціональної діяльності в організації. Для отримання достовірних результатів побудови моделей дійсної поведінки співробітників організації в ПРО важливо враховувати як суто професійні, так і особистісні особливості кожного з них.

Одержані моделі поведінки учасників проекту ПРО та співробітників організації в ПРО являють собою вхідну інформацію для виконання наступних дій в механізмі управління корпоративною культурою через культурний контекст проекту: побудови профілю культурного контексту та корпоративної культури на рівнях правил та цінностей.

Результатом застосування інструментарію 2 повинні бути виявлені та визначені якісно та кількісно взаємопов'язані показники культурного контексту ПРО та окремо показники корпоративної культури в аспекті ПРО.

В роботі [8] було показано, що між показниками корпоративної культури існують вертикальний, так і горизонтальний закономірні взаємозв'язки. Вертикальний зв'язок показує, що будь-який показник корпоративної культури може бути проявлений на всіх трьох рівнях в межах тільки однієї компоненти (наприклад, ментальної). Горизонтальний зв'язок показує, що на кожному рівні корпоративної культури існує взаємозв'язок між певними показниками в кожній з трьох компонент (наприклад, певний показник в ментальній компоненті взаємопов'язаний з показниками в особистісно-командній та управлінській компонентах). Теж саме стосується і культурного контексту ПРО.

Побудована в роботі [8] модель представлення структури елементів корпоративної культури для опису культурного контексту ПРО являє собою явищну модель. Для можливості застосування інструментарію 2 необхідно розробити також і сутнісну модель, яка дозволить виявляти конкретні зв'язки з конкретними показниками в структурі як культурного контексту ПРО, так і корпоративної культури в аспекті ПРО.

Як було описано для інструментарію 1, на етапі 2 буде сконструйовано повний профіль культурного контексту ПРО (раціональний профіль) для кожного з учасників ПРО. При цьому, конкретні показники одержать конкретні значення. На цій основі можна уточнити профіль корпоративної культури в аспекті ПРО (дійсний профіль). Тобто показники культурного контексту ПРО одержать реальні значення для кожного зі співробітників організації, які плануються до участі в ПРО та/або використанні продукту ПРО та є носіями корпоративної культури.

Слід зазначити, що обидва профілі підлягають якісному аналізу. Мета такого аналізу – виявити природні межі можливих взаємопов'язаних змін культурного контексту ПРО та окремо корпоративної культури на всіх трьох рівнях (цінностей, правил та технології поведінки).

Одержана на цих етапах інформація є вхідною для виконання дій на наступних етапах в механізмі управління корпоративною культурою через культурний контекст ПРО: порівняння та оцінки показників культурного контексту проекту та корпоративної культури за допомогою інструментарію 3.

Інструментарій 3 повинен забезпечувати можливість виявити конкретне значення показника проектної зрілості корпоративної культури [8]. На підставі цього – виявити сутність та оцінити ступінь її відмінності від культурного контексту ПРО. В свою чергу, ця інформація дозволяє на основі її порівняння з природніми межами змін (отримані на етапі 2,4) виявити необхідність та можливість зміни корпоративної культури або культурного контексту ПРО.

Сформульовані вимоги дають можливість визначити перелік методів і моделей, які необхідно розробити для побудови інструментарію фази ініціалізації проекту СПРО (табл. 1) відповідно до взаємопов'язаних методологічного, методичного та інструментального рівнів цілеспрямованої діяльності в піраміді «ЗМ» [11].

Розробка методів та моделей повинна базуватись на теоретичних положеннях, які закладаються у відповідних методологіях. В свою чергу, методологія структурно представляється наступними елементами: понятійний апарат, базові концептуальні моделі, концептуальні положення, математичний апарат.

Таблиця 1

Методологічна, методовизначна та методична основа моделювання проектів СПРО

Рівні розгляду діяльності команди управління на фазі ініціалізації проекту СПРО	Елементи рівнів діяльності команди управління на фазі ініціалізації проекту СПРО
Методологічний	<p><i>Базові поняття:</i> розвиток, ПРО, проект СПРО, корпоративна культура як явище та як сутність, культурний контекст ПРО як явище та як сутність, проектна зрілість корпоративної культури [1,6,7,8].</p> <p><i>Базові концептуальні моделі:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • модель проекту СПРО (базові елементи проблема – мета – продукт – результат; процеси управління проектом СПРО); • модель життєвого циклу проекту СПРО; • явищна та сутнісна моделі корпоративної культури як об'єкту управління в проекті СПРО [7];

	<ul style="list-style-type: none"> • модель механізму управління корпоративною культурою через культурний контекст ПРО [8]; <p><i>Концептуальні положення щодо управління проектом СПРО на фазі ініціалізації.</i></p> <p><i>Математичний апарат управління проектом СПРО на фазі ініціалізації.</i></p>		
	<ul style="list-style-type: none"> • модель кваліфікаційно-компетентнісного профілю учасника проекту; 	<ul style="list-style-type: none"> • явищна [8] та сутнісна моделі представлення корпоративної культури через культурний контекст проекту; 	<ul style="list-style-type: none"> • концептуальні моделі взаємодії культурного контексту ПРО та корпоративної культури [7]; • модель проектної зрілості корпоративної культури [8]
Методовизначний	<p>Методи активного або стороннього діагностичного спостереження, діагностики по слабким сигналам, експерименту, «вузької бази», контент-аналізу документації [12].</p> <p>Методи кваліфікаційно-компетентнісного діагностування (оцінювання) в рамках компетентнісного підходу.</p>	Метод формування профілю культурного контексту ПРО та корпоративної культури в аспекті ПРО.	Метод виміру проектної зрілості корпоративної культури. Метод порівняння [12]. Метод оцінки зрілості корпоративної культури.
Методичний	Інструментарій 1: формалізації культурного контексту ПРО та корпоративної культури	Інструментарій 2: добудова профілю культурного контексту ПРО та корпоративної культури	Інструментарій 3: порівняння культурного контексту ПРО та корпоративної культури

Як бачимо з табл.1, переважною більшістю представлений інструментарій, методи та моделі знаходяться поза межами загальної методології управління проектами. Вони потрібні команді управління проектом СПРО як такі, яка виконує одночасно управлінську та ресурсну ролі. Отже, вони знаходяться в межах методології проектно-орієнтованого управління корпоративною культурою як фактору успіху ПРО.

За виключенням концептуальних положень, математичного апарату, моделі кваліфікаційно-компетентнісного профілю учасника ПРО, а також специфічних методів дослідження та впливу на корпоративну культуру, представлені в табл.1 елементи методології проектно-орієнтованого управління корпоративною культурою як фактору успіху ПРО було розроблено на попередніх етапах дослідження та описано в роботах [1,6,7,8].

Відносно математичного апарату. Аналіз математичних методів моделювання в аспекті означеної практичної задачі доводить, що найбільш раціонально для її вирішення застосувати математичний апарат теорії несилової взаємодії. Це показано в роботі [8,13].

Висновки і перспективи подальших досліджень у даному напрямку. Проведене в рамках статті дослідження дозволило одержати такі основні результати.

Вперше розроблено процесну модель механізму управління корпоративною культурою через призму культурного контексту ПРО на основі виділення чотирьох груп базових дій команди управління проектом. Це дозволило виділити межі фаз класичного чотирьохелементного життєвого циклу проекту СПРО, детально описати зміст етапу ініціалізації проекту СПРО та виділити три групи релевантного інструментарію.

Для вирішення задач управління проектами СПРО з використанням моделі діяльності «піраміда 3М» вперше розроблено теоретичну основу моделювання проектів СПРО на фазі ініціалізації у вигляді базових понять, концептуальних моделей та положень, математичного апарату (на методологічному рівні), методів (на методовизначному рівні), інструментарію (на методичному рівні).

Запропоновані концептуальні моделі являють собою основу для подальшого формулювання методологічних положень та моделювання проектів СПРО.

ЛІТЕРАТУРА

1. Медведєва О.М. Корпоративна культура як об'єкт впливу проектів сприяння процесам розвитку організації / О.М.Медведєва // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр.– Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2008. – № 2(26). – С.57-65.
2. Руководство к Своду знаний по управлению проектами. – 3-е изд. (Руководство РМВОК). – Project Management Institute, Inc., 2004, - 402 с.
3. Богданов В. Методология управления проектами PRINCE/PRINCE2 / В. Богданов. – Режим доступа: <http://www.pmpofy.ru/content/rus/63/632-article.asp>.
4. Руководство по управлению инновационными проектами и программами: т.1, версия 1.2 [пер. на рус. язык под ред. С.Д.Бушуева]. – К.: Наук. світ, 2009. – 173 с.
5. Математические основы управления проектами: Учебное пособие / С.А. Баркалов, В.И. Воропаев, Г.И. Секлетова [Под ред. В.Н. Буркова]. – М.: Высш. шк., 2005. – 423 с.
6. 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.
7. Медведєва О.М. Корпоративна культура та культурний контекст проекту розвитку організації. Частина 2. Концептуальні моделі взаємодії / О.М. Медведєва // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр.– Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2008. – №4(28). – С.79-87.
8. Медведєва О.М. Корпоративна культура та культурний контекст проекту розвитку організації. Частина 3. Модель представлення культурного контексту проекту в компонентах корпоративної культури / О.М. Медведєва // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр.– Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2009. – №1(29). – С.17-27.
9. Мазур И.И. Управление проектами: Учебное пособие / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, Н.Г. Ольдерогге. – 2-е изд. – М.: Омега-Л, 2004. – 664 с.
10. Павлов К. ABC Букварь предпринимателя, руководителя и всякого лица, действующего в направлении реализации любой цели / К. Павлов. – М.: PMFS System of Management Co. – 142 с.
11. Рач В.А. Управление рисками в проектах, реализуемых в условиях переходной экономики: Фінансові 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. Пригожин А.И. Методы развития организаций / А.И. Пригожин. – М.: МЦФЭР, 2003. – 864 с.
13. Медведєва О.М. Культурний контекст проекту та корпоративна культура як інформовані елементи простору в аспекті теорії несилової взаємодії / О.М. Медведєва // Управління проектами: стан та перспективи: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Миколаїв: НУК, 2009. – С. 136-138.

Стаття надійшла до редакції 12.05.2009 р.