

Застосування методу кластерної оцінки схожості/розбіжності цінностей для задачі формування проєктних команд

Медведєва О. М.

*д. т. н, професор,
професор кафедри математичних методів та статистики,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: medvedieva@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0002-8873-8100*

Россошанська О. В.

*професор кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: olgar@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0002-6831-6998*

Ключовою причиною виникнення конфліктів у спільнотах (колективах, командах) є суперечливість базових цінностей їх учасників, що виступає джерелом суб'єктивного неблагополуччя їх членів. Цінність є основою корпоративної культури, під якою будемо розуміти сукупність неписаних правил (цінностей), які усі члени спільноти приймають, розділяють, виконують добровільно та комфортно (визначення обґрунтовано авторами у [1, с. 5-6]). Розбіжність цінностей дуже яскраво проявляється в проєктних командах, робота яких, на відміну від колективів, обмежена в часі. Особливо гостро ця проблема стоїть для команд у проєктах в галузі культури та мистецтва, а також для творчих колективів. В період драматичних потрясінь, напруги в суспільстві, яка сьогодні пов'язана з COVIDом та війною Росії проти України, проблема виявлення розбіжності цінностей загострюється.

Методи, спрямовані на виявлення та оцінювання однорідності/неоднорідності за певними критеріями взаємодіючих членів проєктних команд, розроблялись і раніше (зокрема, [2, 3]). Разом з тим, врахування фактору узгодженості членів команд за критерієм схожості/розбіжності цінностей, який все частіше проголошують одним з ключових, залишається актуальним теоретичним й прикладним завданням, пошук продовжується різними дослідниками в різних аспектах. На додаток до цього, сучасна управлінська концепція різноманітності та інклюзивності [4], яка наразі набирає великого розповсюдження, актуалізує розробку більш дієвих методів оцінювання команд за критерієм схожості/розбіжності цінностей.

Описаний нижче метод кластерної оцінки схожості/розбіжності цінностей, який пропонується, належить до змішаного (кількісно-якісного) підходу. Його сутність полягає в реалізації наступних кроків.

Кожний претендент до команди анонімно по відношенню до інших претендентів артикулює 7+-2 базових цінностей (позицій), при цьому ці цінності розглядаються агрегатно як кластер, всередині якого немає поділу за пріоритетами. На другому кроці складається загальний перелік з цінностей, отриманих від усіх претендентів. Зі списку не вилучаються протилежні цінності-антагоністи (за їх наявності). Вони маркуються для приділення уваги при подальшому аналізі. Далі проводиться опитування претендентів, в якому кожний з них має вибрати по 7 цінностей. На підставі отриманих відповідей проводиться ранжирування цінностей за частотою їх вибору. У ранжируемому ряду виділяються кластери, між якими з'являється достатньо великий

розрив у частоті застосування (приблизно 20%). Цінності, які потрапили до першого кластеру, вважаються соціально декларативними, тому в подальшому не враховуються при аналізі. На основі аналізу персонального вибору кожного з респондентів другого кластеру, виявляються особи, які вказали не менше 80% цінностей з цього кластеру. Саме ці особи є претендентами на роботу в одній команді, яка буде мати високе значення критерію схожості/розбіжності цінностей за умови, що у списку цього кластеру не було цінностей-антагоністів.

Даний метод може застосовуватись і для з'ясування схожості/розбіжності вже сформованих корпоративних цінностей, і для виявлення ставлення до цінностей, які, наприклад, артикулюють різні філософії щастя. На рис.1 наведені результати застосування методу для виявлення ставлення до філософії щастя «ікігай» [5], «хюгге» [6] та власне розуміння філософії щастя декого з майбутніх респондентів, виявлене до проведення експерименту.

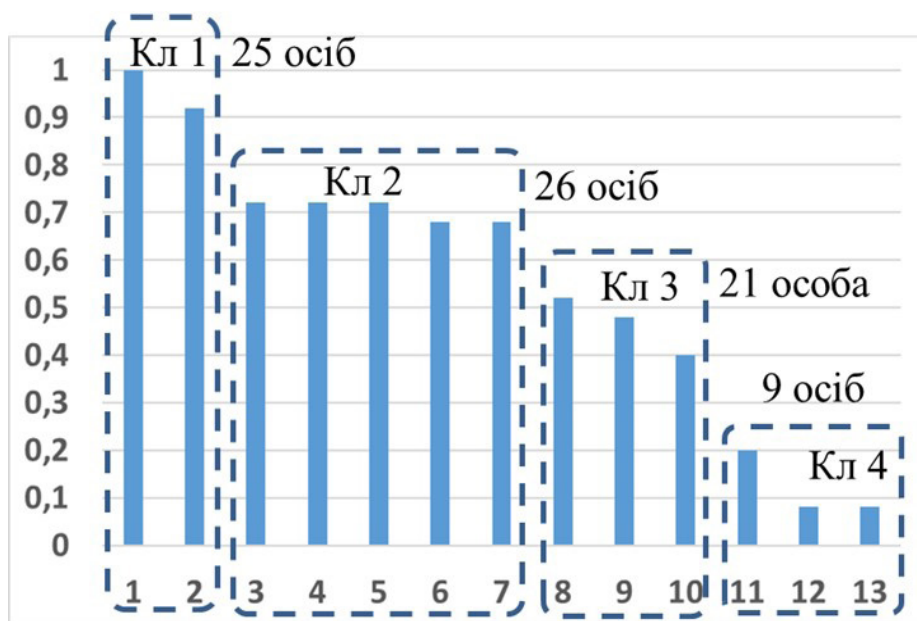


Рис. 1 Частота розподілу параметрів щастя та їх групування за кластерами

Було опитано 26 респондентів, яких об'єднувала спільна діяльність-навчання на магістерській освітній програмі. Кожний з респондентів вибрав 7 з 13-ти найважливіших для нього цінностей. За результатами опитування респонденти поділилися на чотири кластера. Перепад між першим та другим кластерами склав 5, а між другим та третім-4. До другого кластеру потрапили всі 26 осіб, які вибрали наступні цінності: робити те, що є важливим на теперішній час (цінність 3); вмю робити краще всього (цінність 4); веде для досягнення стратегічних цілей (цінність 5); робити те, у що я вірю (цінність 6); що бажаю робити (цінність 7). З усіх респондентів тільки один вибрав усі п'ять цінностей, а 10-чотири цінності. З цих 10 респондентів по два не вибрали 3-тю, 4-ту та 5-ту цінності, три-6-ту, і тільки один-7-му. Слід відзначити, що тільки одна з чотирьох цінностей філософії щастя «ікігай» «робити те, що вмю робити краще всього» потрапила до другого кластеру. Це може свідчити про те, що ментально поняття цінностей японського (ікігай) та скандинавського (хюгге) розуміння щастя не поділяються нашими здобувачами.

Проведені після цього індивідуальні інтерв'ю з шістьма претендентами довели, що їм достатньо комфортно співпрацювати з іншими з десяти претендентів, з якими

їм вже вдалося працювати разом. Незважаючи на перші позитивні пілотні результати, метод потребує подальшої повномасштабної експериментальної апробації.

Список використаних джерел

1. Медведєва О. М. Корпоративна культура та культурний контекст проекту розвитку організації. Частина 1. Основні визначення. Управління проектами та розвиток виробництва. Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2008. № 3 (27). С. 96-103.
2. Россошанська О. В., Медведєва О. М. Опис невідповідності станів інформованих елементів середовища діяльності для задач оцінки безпеки та взаємодії з позиції теорій нечітких множин та несилової взаємодії. Управління проектами та розвиток виробництва. Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. № 4(40). С. 35-45.
3. Rach V., Medvedieva O., Rossoshanska O., Borulko N., Osakwe I. Method for configuring the composition of a project team based on the criteria of subjective well-being. Східно-Європейський журнал передових технологій, Т. 2, № 3(98), 2019. С. 48-59. DOI: 10.15587/1729-4061.2019.160651. URL: <http://journals.urau.ua/ejet/article/view/160651/164988>.
4. O'Donovan D. (2018). Diversity and Inclusion in the Workplace. In book: Organizational Behaviour and Human Resource Management, pp.73-108. DOI:10.1007/978-3-319-66864-2_4. URL: https://www.researchgate.net/publication/320674512_Diversity_and_Inclusion_in_the_Workplace.
5. Mitsuhashi Yu. (2018). Ikigai. Giving every day meaning and joy. Kyle books. 112 p.
6. Wiking M. (2017). The Little Book of Hygge: Danish Secrets to Happy Living. Harper Collins Publishers. 190 p.