



Последние годы наблюдается рост монополизации крупного бизнеса и укрепление позиций больших корпораций. Крупные отраслевые игроки стремятся улучшить собственные рыночные позиции и поэтому пытаются разными способами расширить зону влияния. Это приводит к росту самих корпораций и, соответственно, усложнению их внутренних и внешних бизнес-процессов. В связи с этим возникают трудности управления усложнившимися процессами.

Понятие корпоративной культуры относительно новое – ему несколько десятков лет. Это является причиной его недостаточной изученности. Ученые спорят о базовых определениях подпонятий, входящих в «корпоративную культуру», потому что за время существования этого термина не выработалось строгой конкретики в использовании и неиспользовании определенной терминологии.

При этом, важно отметить, что роль корпоративной культуры в жизни предприятий возрастает. Компании стремятся *не только привлечь* наилучшие кадры, *но и обеспечить их надлежащей атмосферой*, способствующей более продуктивной работе и, как результат, лучшему функционированию бизнес-процессов компании. Более того, сами кандидаты на трудоустройство заинтересованы в том, чтобы в компании была благоприятная корпоративная культура. Поэтому они выбирают компании с наилучшими отзывами о внутренней жизни компании.

Основные проблемные области

Среди основных проблемных областей этой темы следует выделить следующие:

1. Типы корпоративных и проектных культур и их особенности.
2. Особенности возникновения конфликтов корпоративных и проектных культур.
3. Стадии развития конфликтных ситуаций корпоративных и проектных культур.
4. Факторы «погашения» конфликтных ситуаций корпоративных и проектных культур.
5. Причины возникновения конфликтов корпоративных и проектных культур, возможности их прогнозирования и предотвращения (еще до возникновения конфликта).

Цель исследования

Целью исследований на тематику «конфликты корпоративных и проектных культур» является выявление особенностей зарождения, формирования, развития и «погашения» конфликтов корпоративных и проектных культур.

Задачи исследования

Для выполнения выше поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Выделить ключевые факторы, способствующие зарождению конфликтов корпоративных и проектных культур.
2. Проанализировать процесс формирования конфликтов корпоративных и проектных культур.
3. Определить особенности развития конфликтов корпоративных и проектных культур.
4. Исследовать возможности «погашения» конфликтов корпоративных и проектных культур.
5. Выявить роль наличия или отсутствия конфликтов корпоративных и проектных культур в эффективности компании.