

*Дронова Дарья Геннадьевна
студентка 2 курса магистратуры,
факультет сферы обслуживания и управления
Воронежский филиал
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова
Россия, г. Воронеж
e-mail: gea0209@mail.ru*

*Научный руководитель: Шубина Е.А.,
кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры управления социально-экономическими системами и
бизнес-процессами
Воронежский филиал
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова
Россия, г. Воронеж*

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация: В статье изложены рекомендации по совершенствованию проектного управления в организациях. Определены причины сдерживания внедрения проектного управления в деятельность отечественных организаций. Проведен SWOT-анализ проектного управления на примере российской организации. Определены важные составляющие успешного внедрения проектного управления.

Ключевые слова: проект, проектная деятельность, проектное управление.

*Dronova Daria Gennadievna
2nd year master student,
Faculty of customer service and management
Voronezh branch
Plekhanov Russian University of Economics,
Voronezh, Russia*

*Scientific supervisor: Shubina E. A.,
candidate of economic sciences, associate professor,
Department of management of socio-economic systems and business processes
Voronezh branch
Plekhanov Russian University of Economics,
Voronezh, Russia*

DIRECTIONS FOR IMPROVING PROJECT MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS

***Abstract:** The article contains recommendations for improving project management in organizations. The reasons for holding back the implementation of project management in the activities of domestic organizations have been determined. The SWOT analysis of project management is carried out on the example of a Russian organization. The important components of successful implementation of project management have been identified.*

Key words: project, project activity, project management.

Необходимым условием для эффективного развития организаций и переход на качественно новый уровень, служит применение проектного управления. Реализация крупных, рентабельных проектов требует максимальной прозрачности управления, оперативности принятия решений, качественного планирования и исполнения. Именно проектный подход обеспечивает эффективное достижение всех поставленных целей и задач.

Во многих крупных организациях построена система управления проектной деятельностью, сформирована функциональная структура системы управления проектной деятельностью, а также созданы высшие коллегиальные органы управления проектной деятельностью. Однако, на сегодняшний день многие компании РФ сталкиваются с рядом проблем при внедрении проектного подхода в свою деятельность. В связи с этим требуется проведение комплекса мероприятий по совершенствованию проектной деятельности.

Главная причина неготовности российского бизнеса к реализации более крупных проектов, направленных на экономическое развитие, кроется не только в низком уровне квалификации работников в этом направлении, но и в самом механизме организации системы управления [1, с.33].

Инфраструктура реализации проектного подхода в организациях может быть обеспечена за счёт создания таких структур, как управление по развитию человеческого потенциала, управление по развитию инновационной деятельности, управление инвестиционного развития, а также оптимизации деятельности проектного офиса и центра проектного управления.

На сегодняшний день для возможности решения сложных экономических задач, необходимо повысить открытость и мобильность системы управления развитием организаций. Комплексное внедрение проектного управления должно сопровождаться реформированием организационной структуры, для оптимизации функций проектного управления и недопущения влияния внешних негативных факторов, [2, с. 14].

Для создания благоприятной среды эффективной системы управления проектами необходима разработка и реализация комплекса управленческих мер. Результаты деятельности отдельных организаций в сфере проектного управления имеют относительно низкую эффективность, что обуславливает необходимость четкого разграничения их функционала в сфере управления проектами и утверждения методики оценки эффективности реализации проектной деятельности, которая позволит принимать корректирующие решения в данной сфере. Такие меры позволят оценить, насколько ощутим практический эффект от проектного подхода, как механизм интегрирован в реальную деятельность и влияет на компоненты организационной системы [2, с. 76].

Важную роль в процессе внедрения проектного подхода в управлении играет кадровый потенциал. В связи с этим, для повышения качества реализации проектов следует проводить работы по обучению и повышению квалификации работников компаний, а также сотрудников проектных офисов. Однако следует отметить, что бизнес-процессы и модели проектного управления в различных организациях имеют как общие, так и специфические особенности, что обуславливает необходимость учитывать подобные отличия при определении основных элементов и механизмов реализации проектного управления [3, с. 32].

Для разработки системы управленческих мер, направленных на повышение эффективности реализации проектной деятельности в организации, был проведен SWOT-анализ системы проектного управления на примере компании «Офисмаг» (Таблица 1).

Таблица 1.

**SWOT-анализ внедрения и реализации проектного управления в
компании «Офисмаг»**

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> - сформированы и функционируют органы управления проектной деятельностью; - постоянно пополняемая нормативно-правовая и методическая база; - значительный потенциал; - развитое ресурсное обеспечение инновационной деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> - проектное управление не внедрено в систему стратегического планирования; - несовершенство нормативно-правовой базы в сфере проектного управления; - отсутствие унифицированной методологии реализации проектного управления; - низкая активность (инициативность) в реализации проектов; - отсутствие критериев проектной деятельности, классификации проектов и учета в методологии сложности проектов; - недостаток высококвалифицированных кадров.
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> - регулярное проведение обучения и повышения квалификации специалистов, задействованных в системе проектного управления; - разработка эффективной системы мотивации участников проектной деятельности; - привлечение специалистов для разработки теоретико-методологических основ проектного управления; - внедрение инновационных методов управления организацией. 	<ul style="list-style-type: none"> - низкий уровень квалификации специалистов, занимающихся процессом разработки и реализации проектов; - отсутствие методического инструментария организации и внедрения проектного управления; - отсутствие единой системы планирования, одним из элементов которого является проектное управление; - несогласованность между уровнями управления в процессе реализации общих проектов.

Как видно из таблицы 1, среди слабых сторон внедрения и реализации проектного управления в организации выделяют отсутствие унифицированной методологии реализации проектного управления и недостаточный уровень квалификации работников.

Нормативно-правовая база в сфере проектного управления должна быть взаимоувязана со Стратегией организации. То есть при формировании портфеля проектов следует обеспечить корреляцию целей проектов со стратегическими целями организации, обеспечив тем самым создание многоуровневой системы планирования, включающей в качестве основного инструмента реализации стратегии – проект.

Действенным инструментом в управлении выступает мотивация участников проектной деятельности. Ощутимый эффект дает материальная мотивация, например, внедрение бонусной составляющей в структуру оплаты труда проектных команд, руководителей проектов и программ. Этот метод хорошо зарекомендовал себя на практике даже при отсутствии другой мотивации. Прозрачность схем оценки для руководителей проектов и членов команды также является важной мотивацией. Критериями оценки деятельности сотрудников могут быть: полнота и достоверность передаваемой информации; своевременность информирования руководителя проекта об изменениях в проекте, в том числе в рамках обновления информации для еженедельных отчетов; качество, объем, своевременность и сложность выполняемых задач; правильность оценки рисков и составления прогнозов в рамках своей компетенции и др.

Однако не стоит забывать, что нематериальные стимулы для участников проекта могут быть не менее мощным инструментом. Одним из таких методов является позитивная мотивация, и в частности похвала. Компетентный руководитель проекта внедрения быстро создает благоприятную среду, способствующую изменениям. Проектные оценки, рассчитанные по прозрачному методу, видимые всем заинтересованным сторонам, визуально различимые, зачастую сами по себе стимулируют всех участников проектной деятельности к постоянному совершенствованию.

Список литературы:

1. Санталова М.С. Хозяйственный механизм социально-экономических систем в условиях конкуренции и стратегического выбора: коллективная монография Том. Часть II/М.С. Санталова, Ю.Р. Николаева, Е.А. Шубина, Е.В. Родионов. Воронеж: ИПЦ Научная книга, 2015. 98 с.

2. Макаров Е.И., Шубина Е.А., Николаева Ю.Р., Тайдаев Р.М., Гурова Г.А. и др. Современный менеджмент: Учебное пособие. Воронеж: ИПЦ «Научная книга», 2016. 192 с.