

УДК 330

DOI: 10.34670/AR.2022.27.34.011

Особенности проектного менеджмента в контексте современных экономических процессов

Бонюшко Наталья Анатольевна

Доктор экономических наук, профессор,
Санкт-Петербургский государственный экономический университет,
191023, Российская Федерация, Санкт-Петербург, ул. Садовая, 21;
e-mail: sea_n@rambler.ru

Семченко Анжелика Ахмеджановна

Доктор экономических наук, профессор,
Санкт-Петербургский государственный экономический университет,
191023, Российская Федерация, Санкт-Петербург, ул. Садовая, 21;
e-mail: seangelika@yandex.ru

Аннотация

В условиях сегодняшнего дня изменения претерпевают не только текущая деятельность хозяйствующих субъектов, но и в целом оказывается существенное влияние на теорию экономических процессов, что представляет собой весомый научный интерес. Занимаясь вопросами исследования проектного менеджмента, следует отметить, что кадровая политика и современные экономические вызовы серьезным образом оказали важное влияние на само понимание сути реализации проектного менеджмента. Целью представленной научной статьи выступает в этой связи формулирование того, как современные экономические изменения влияют на теорию проектного менеджмента и кадровую политику компании, как конкретно отделы кадров справляются с удержанием персонала и стабилизацией кадрового потенциала. Применяемые в работе методы исследования: структурирование и систематизация, обобщение и анализ текста. Объектом исследования в статье выступает проектный менеджмент, в то время как предметом являются экономические явления сегодняшнего дня, а также связанные с ними понятия и явления.

Для цитирования в научных исследованиях

Бонюшко Н.А., Семченко А.А. Особенности проектного менеджмента в контексте современных экономических процессов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 10А. С. 693-700. DOI: 10.34670/AR.2022.27.34.011

Ключевые слова

Проектный менеджмент, экономические процессы, кадровая политика, экономические вызовы.

Введение

Актуальность проведенного исследования заключается как попытка пересмотра концептуального взгляда на проектный менеджмент как основу теории управления в контексте текущих глобальных преобразований, влияющих на перестройку всех сфер экономики и экономических условий, коснувшихся каждого из нас.

Кроме этого важными, на наш взгляд, являются процессы, связанные с изменениями в кадровой политике, не только с точки зрения текущей ситуации, но и с позиции уникального времени по реорганизации самого подхода к управлению персоналом и межличностным отношениям. Финансовое положение и уверенность в том, что в трудные времена люди не останутся без работы являются важнейшими стабилизирующими факторами, по сути, представляющими основу любой экономической системы. В этой связи актуальность представляет исследование не только сути, но и перспектив дальнейшего развития данного интересного экономического явления, понять, как сложившиеся обстоятельства в мире будут влиять на кадровые процессы, как кадровая политика будет видоизменяться, как, в конечном итоге, все это повлияет на рядового работника.

Основная часть

В качестве объекта исследования в статье выступает проектный менеджмент, в то время как предметом являются экономические явления сегодняшнего дня, а также связанные с ними понятия и явления.

Основной целью данного исследования является определение того, как современные экономические изменения влияют на теорию проектного менеджмента и кадровую политику компании, как кадровые службы справляются с удержанием персонала и стабилизацией кадрового потенциала.

Задачами представленного исследования явились выявление основных экономических причин, оказывающих наибольшее воздействие на проектный менеджмент, формирование представления о специфике работы отдела кадров в условиях вызовов сегодняшнего дня, анализ влияния причин и следствий смены представлений о ведении бизнеса в контексте проектного менеджмента у молодежи. Применяемые в работе методы исследования: структурирование и систематизация, обобщение и анализ текста.

Проектный менеджмент в России определяется как одно из направлений проектирования в управлении, позволяющее найти решения, гарантирующие достижение стратегических целей компании. При этом российская модель управления проектами стремится к созданию традиций в каждой из сфер национальной экономики; она построена на компетентностном подходе, при котором все элементы системы создания и развития способны реагировать на изменения рабочей среды.

Российская практика проектного менеджмента формируется в рамках общего подхода к управлению организацией, сформированного на отечественной основе. Поэтому деловая культура, сложившаяся в российской организации, определяет управленческую культуру, которая соответствует российскому менталитету. Однако, в реалиях современного общества российский проектный менеджмент столкнулся с рядом проблем.

Прекращение деятельности института управления проектами (PMI) оказало сильное влияние на развитие международных методологий в среде российского проектного

менеджмента. Теперь получить признанную международную сертификацию специалистам не представляется возможным [Сравнительный анализ, 2022]. Однако, несмотря на это, стоит отметить увеличение популярности аналогов институтов сертификации управляющих кадров. «СОВНЕТ» или «Национальная ассоциация управления проектами», например, предоставляет международную сертификацию IPMA, которая, в методологической сущности не отличается от стандартов PMI. Таким образом, несмотря на прекращение деятельности одной международной сертифицирующей организации, популярность ее аналогов выросла. Остается лишь вопрос о том, так ли необходим опытному и компетентному специалисту сертификат, если его получение связано с временными и финансовыми затратами, в том числе и для работодателя.

Нельзя также не отметить проблему цифровизации бизнеса и ее влияния на управление проектами. С одной стороны, цифровой бизнес структурируется на более высоком уровне, что позволяет в разы сократить временные затраты, с другой стороны – возросший уровень информатизации бизнеса требует системного решения предполагаемых задач. С учетом крайне неоднородного состава и сложности информационных технологий, которые будут сопровождать реализацию проектов, и в итоге должны давать экономический эффект, необходима ориентация и на обеспечение поддержки принятия решений в отношении проектов, основанных на цифровых технологиях, то есть на построение эффективных процессов выработки предложений и контроля за их исполнением. Стоит также отметить наличие многочисленных платформ для контроля цифровых проектов вместе с видеоконференционными инструментами и изменение условий рабочего процесса в результате диджитализации привело к значительным ростам перехода проектных команд к удаленному формату работы [Риптон, 2022]. Тема преимуществ и недостатков удаленного режима работы достаточно обширна, за два последних года было написано немало аналитических статей и публикаций, посвящённых этому вопросу, однако для проектной группы, большинство компаний даже в нынешнее постпандемийное время остались и продолжили работу в таком режиме [Варванина, 2020]. Исследования указывают на положительный характер изменений и повышение эффективности сотрудников в дистанционном формате [Гурова, 2020].

Искусственный интеллект также является вызовом сегодняшнего дня: многочисленные виртуальные помощники, а также применение искусственного интеллекта в системах управления проектами позволили многим управленцам скинуть с себя часть рутинной работы и оптимизировать рабочее время [Путин, 2022]. В ряде случаев интеллектуальные системы управления проектами также обеспечивают поддержку принятия решений: позиционирования ресурсов, наладки взаимодействия участников производственной системы и их взаимной координации, обеспечения процессов управления информацией. Как правило, компании имеют в своем распоряжении довольно ограниченный объем информации о ситуации на рынке, предпринимательская среда не предоставляет каких-то явных преимуществ тем или иным компаниям, а разнообразные частные мероприятия, направленные на оптимизацию деятельности, также не оказывают существенного влияния на разработку стратегии.

За последний год в России также изменилась и кадровая политика. Часть стратегически важных компаний делала все для сохранения своих кадров в условиях существующей нормативно-правовой системы, однако те компании и команды, которые не относились к их числу, понесли явные интеллектуально-трудовые потери. Некоторые успели перевести стратегически важных кадров за рубеж, или сами передислоцироваться в другую страну. В данном случае мы говорим об утечке кадров из России [Булин-Соколова, 2022]. Несмотря на, казалось бы, явную утечку кадров, в России все еще остаются молодые инфлюенсеры, готовые

предлагать идеи и делать собственные стартапы. Однако, из-за отсутствия управленческого опыта, большинство разработок уходит в небытие, а те, которые чудным образом остались на плаву, олицетворяют так называемую «ошибку выжившего» [Бунт, 2022]. Многие из добившихся успехов бизнесменов утверждают, что сделать собственный проект, имея перед собой ноутбук с доступом в глобальную сеть достаточно просто. Однако из-за отсутствия должных знаний и компетенций, отсутствия должной поддержки со стороны государства и других факторов большая часть бизнес-исследований сводится к банальному выводу: рынок стартапов в России развивается более медленными темпами, чем за рубежом [Корзюк, 2019]. Целесообразно отметить, что кадровая политика остро нуждается в свежих решениях для сохранения кадровой стабильности бизнеса.

Анализ экономической литературы и проведенное исследование позволяет сформулировать следующие экономические причины, в наибольшей степени влияющие на кадровую политику сегодня:

- 1) Изменение геополитической ситуации, а точнее – рост международного терроризма и межнациональных конфликтов. Изменение геополитической ситуации, к сожалению, оказывает непосредственное влияние не только на всю мировую экономику, но и на острое реагирование отдельных секторов экономики, объективно находящихся в зависимости от импорта.
- 2) Пандемия за два года внесла уже серьезные коррективы в работу фактически всех организаций и персональной жизни граждан.
- 3) Глобализация экономики и деглобализация, то есть стремление страны ориентировать производство и потребление внутри, быть менее зависимыми от внешних факторов и других стран. С одной стороны, чаще слышится термин «Cross communication», видны многочисленные примеры взаимодействия на интернациональном уровне, с другой – события этого года четко показали разрывы отношений, необходимость ориентации на собственные силы.
- 4) Изменение парадигмы восприятия работы молодежью, субъективный фактор, но важный фактор. У молодежи новое видение того, как надо: не перерабатываем, меняем работу каждые три года, уделяем внимание soft skills, работаем удаленно.

Напомним, что кадровая политика – целостная и объективно обусловленная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные формы, методы и модели кадровой работы и имеющая целью создание сплоченного, ответственного и высокопроизводительного персонала, способного адекватно реагировать на меняющиеся требования рынка. Основная задача кадровой политики компании – обеспечение организации персоналом и целенаправленное ее использование в соответствии с целями компании [ГОСТ Р ИСО 10015-2021, 2022]. Стандартные задачи сотрудников отдела кадров сводятся к следующим основным положениям: найти высокопрофессионального сотрудника, подходящего на должность; грамотно обеспечить процесс адаптации/обучения сотрудника; удержать нового сотрудника на рабочем месте, не допустить высокой сменяемости кадров; вести учет сотрудников, проводить оценку эффективности работы.

Можно увидеть, что кадровая политика или работа отдела кадров рассматривается строго как один из ее обеспечивающих элементов, необходимый для деятельности организации [Бонюшко, Семченко, 2021]. Однако современный мир в некотором роде обусловлен гуманизацией кадрового процесса, работодатели считают человеческий ресурс главным ресурсом компании. Они все чаще заинтересованы в повышении квалификации сотрудников,

затраты на которых стали не издержками производства, а вложениями в будущее. Больше внимание уделяется психологическим аспектам деятельности компании, то есть создание ценностей, корпоративной культуры, сплочению команды, к чему больше склонно молодое поколение.

Появляется тенденция к удаленному формату работы, аутсорсинг и аутстаффинг. Согласно статистике Минтруда РФ, после начала пандемии число трудящихся удаленно выросло в 110 раз, сейчас оно составляет 3,5 млн человек, или 6,5% от всего занятого трудоспособного населения. Важный акцент здесь стоит сделать на том, что после снятия всех ограничений сотрудники, работающие удаленно, могут не менять свой формат работы. Как было сказано ранее, компании должны были в короткие сроки обеспечить действенную систему работы дистанционно, поэтому для многих такая тенденция может стать основной схемой заработка.

Уже упомянутая нами выше проблема утечки кадров, миграция трудоспособного населения за пределы страны также весьма существенно определяет саму суть ведения кадровой политики сегодня. Гуманизация становится не просто важной составляющей, а жизненной необходимостью кадрового процесса. Объективное влияние на кадровую политику с точки зрения того, чтобы удержать наиболее подходящие и профессиональные кадры не только зарплатами, но и уверенностью в завтрашнем дне. Возникает запрос сотрудника на безопасность трудовой деятельности, от ограничений в пандемию (ношение масок, дистанции), до особой системы охраны персональных данных, особенно в век компьютерных технологий, когда вирусные атаки даже на крупные социальные сети – не исключение.

Автоматизация рутинных задач: процессов ведения учетов, оценки персонала. Безусловно, опять же – век цифровых технологий, у которого здесь есть большое достоинство. Например, высвобождение времени для участия сотрудников отдела кадров в планировании стратегий компании, анализе рынка, происходит интеграция отделов.

Пандемия укрепила сложившуюся тенденцию к профессиональному выгоранию у офисных сотрудников. Забота о них теперь – задача работодателя. Человеческий фактор в сложные времена играет ключевую роль. Для поддержания тонуса сотрудников и избавления их от рутинной работы все чаще необходимо применять к ним новые типы заданий, перестройка иерархии в компании/отдельном цехе/подразделении. Многие офисные работники страдают от профессионального выгорания, связанного с застоем на работе, неудовлетворенностью, переоценкой своих убеждений. Это уже не личные проблемы сотрудников, но целой компании.

Очевиден факт, что современные экономические вызовы влияют на кадровую политику, поэтому в выводе целесообразно обратить внимание на другие вещи. Самым влиятельным вызовом, на наш взгляд, является геополитическая ситуация. Она оказывает воздействие буквально на все: на тщательный отбор персонала, на особую систему безопасности отдельных компаний, на взаимоотношения и доверие между работодателем и сотрудником.

Важным шагом на пути развития российской проектной деятельности в интересах развития экономики страны и роста благосостояния населения является изучение, систематизация и распространение лучшего мирового опыта реализации проектов, но для организации этого необходимо проведение постоянного мониторинга практики реализации проектов и распространение их результатов. В отличие от западных стран, где отношения и цели определяются в процессе переговоров, а результаты выполнения проекта согласовываются в ходе этапа эксплуатации, в России принято с самого начала создавать и поддерживать такую модель договорных отношений между заказчиком и проектной командой, при которой риски и убытки распределяются пропорционально объемам работ и ответственность за их качество

возлагается на обе стороны. Это приводит к сложностям, связанным с управлением рисками и оценкой стоимости проекта. Причем, чем выше уровень доверия между заказчиком и проектной группой, тем сложнее этими рисками управлять.

Другой проблемой является то, что российские заказчики по умолчанию склонны считать проект долгосрочным, а не краткосрочным. Поэтому их понимание значимости долгосрочных отношений между участниками проекта выходит за рамки возможностей проектной команды. Поэтому отношения между заказчиком и проектной командой могут быть сложными и неоднозначными, что может приводить к недооценке рисков проекта и значительным затратам на его управление [Горбашко, Бонюшко, Семченко, 2021].

Можно выделить следующие проблемы, влияющие на современный проектный менеджмент: изменение геополитической ситуации, последствия пандемии, глобализация и деглобализация, изменение представления поколения молодежи о методах потребления и ведения бизнеса.

Заключение

Таким образом, в ходе исследования были изучены проблемы, влияющие на современный проектный менеджмент в контексте современных экономических вызовов, изучены связанные с ними особенности кадровой политики.

Библиография

1. Булин-Соколова Е. Утечка мужчин: как мобилизация изменит демографию и рынок труда. [Электронный ресурс]. – URL: <https://moskvichmag.ru/lyudi/utechka-muzhchin-kak-mobilizatsiya-izmenit-demografiyu-i-rynok-truda/> (дата обращения: 02.12.2022).
2. Бунт А. Что такое «ошибка выжившего»: примеры из жизни и бизнеса. [Электронный ресурс]. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/614b1ae49a794765f427679c> (дата обращения: 01.12.2022).
3. Бонюшко Н.А., Семченко А.А. Научный подход в контексте современных экономических процессов // Экономика: вчера, сегодня, завтра том 11, №4А, 2021 г. – 185-190 с.
4. Варванина Ю. В. Управление командой проекта в дистанционном формате// Молодой ученый. — 2020. — № 19 (309). [Электронный ресурс]. – URL: <https://moluch.ru/archive/309/69742/> (дата обращения: 03.12.2022).
5. Гурова И. М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020. №2. [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantionnaya-rabota-kak-trend-vremeni-rezultaty-massovogo-opyta> (дата обращения: 04.12.2022).
6. Горбашко Е.А., Бонюшко Н.А., Семченко А.А. Управление качеством в эпоху глобальной цифровизации (монография). СПб.: СПбГЭУ, 2021. – 112-118 с.
7. ГОСТ Р ИСО 10015-2021 Системы менеджмента качества. Руководящие указания по менеджменту компетентности и развитию персонала. Москва.: Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии, 2022.
8. Джей Т. Риптон Как цифровая трансформация меняет управление проектами [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.advanta-group.ru/blog/kak-cifrova-a-transformacia-menaet-upravlenie-proektami/> (дата обращения: 06.12.2022).
9. Владимир Путин поручил искусственному интеллекту поднимать российскую промышленность. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.vedomosti.ru/politics/articles/2022/11/25/952049-putin-poruchil-iskusstvennomu-intellektu-podnimat-promishlennost> (дата обращения: 03.12.2022).
10. Корзюк Д.В., Текучёва С.Н. Стартапы в России: Актуальные вопросы развития // International journal of professional science. 2019. №7. [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/startapy-v-rossii-aktualnye-voprosy-razvitiya-1> (дата обращения: 05.12.2022).
11. Сравнительный анализ сертификаций по стандартам IPMA и PMI [Электронный ресурс]. – URL: <https://pmppractice.ru/training/certification/compare/> (дата обращения: 06.12.2022).

Features of project management in the context of modern economic processes

Natal'ya A. Bonyushko

PhD in Economics, Associate Professor,
St. Petersburg State University of Economics,
191023, 21, Sadovaya street,
St. Petersburg, Russian Federation;
e-mail: sea_n@rambler.ru

Anzhelika A. Semchenko

PhD in Economics, Associate Professor,
St. Petersburg State University of Economics,
191023, 21, Sadovaya street,
St. Petersburg, Russian Federation;
e-mail: seangelika@yandex.ru

Abstract

In today's conditions, not only the current activities of economic entities are undergoing changes, but in general there is a significant impact on the theory of economic processes, which is of significant scientific interest. Dealing with the issues of project management research, it should be noted that personnel policy and modern economic challenges have had an important impact on the very understanding of the essence of the implementation of project management. In this regard, the purpose of the presented scientific article is to formulate how modern economic changes affect the theory of project management and the personnel policy of the company, how exactly the personnel departments cope with retaining personnel and stabilizing personnel potential. Research methods used in the work: structuring and systematization, generalization and analysis of the text. The object of research in the article is project management, while the subject is the economic phenomena of today, as well as related concepts and phenomena.

For citation

Bonyushko N.A., Semchenko A.A. (2022) Osobennosti proektnogo menedzhmenta v kontekste sovremennykh ekonomicheskikh protsessov [Features of project management in the context of modern economic processes]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (10A), pp. 693-700. DOI: 10.34670/AR.2022.27.34.011

Keywords

Project management, economic processes, personnel policy, economic challenges.

References

1. Bulin-Sokolova E. (2022) Utechka muzhchin: kak mobilizatsiya izmenit demografiyu i rynek truda [Leakage of men: how mobilization will change demographics and the labor market]. URL: <https://moskvichmag.ru/lyudi/utechka-muzhchin-kak-mobilizatsiya-izmenit-demografiyu-i-rynok-truda>.

2. Bunt A. (2022) Chto takoe «oshibka vyzhivshogo: primery iz zhizni i biznesa [What is a "survivor's mistake: examples from life and business]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/614b1ae49a794765f427679c>
3. Bonyushko N.A., Semchenko A.A. (2021) Nauchnyi podkhod v kontekste sovremennykh ekonomicheskikh protsessov [Scientific approach in the context of modern economic processes]. Economics: yesterday, today, tomorrow, volume 11, No. 4A, 2021 - 185-190 p.
4. Varvanina Yu. V. (2020) Upravlenie komandoi proekta v distantsionnom формате [Project team management in a remote format]. // Young scientist. - 2020. - No. 19 (309). URL: <https://moluch.ru/archive/309/69742/>
5. Gurova I. M. (2020) Distantionnaya rabota kak trend vremeni: rezultaty massovogo opyta [Remote work as a trend of time: results of mass experience]. In: Voprosi filosofii i psikhologii [Questions of philosophy and psychology] // MIR (Modernization. Innovations. Development). 2020. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantionnaya-rabota-kak-trend-vremeni-rezultaty-massovogo-opyta>
6. Gorbahko E.A., Bonyushko N.A., Semchenko A.A. (2021) Upravlenie kachestvom v epokhu globalnoi tsifrovizatsii [Quality management in the era of global digitalization]. Saint-Petersburg: SPbGEU, pp. 112-118.
7. GOST R ISO 10015-2021 Sistemy menedzhmenta kachestva. Rukovodiashchie ukazaniia po menedzhmentu kompetentnosti i razvitiuu personala [GOST R ISO 10015-2021 Quality management systems. Guidelines for Competence Management and Personnel Development]. Moscow: Federal Agency for Technical Regulation and Metrology, 2022.
8. Jay T. Ripton Kak tsifrovaya transformatsiya menyaet upravlenie proektami [How digital transformation is changing project management]. URL: <https://www.advanta-group.ru/blog/kak-cifrovaa-transformatsia-menaet-upravlenie-proektami/>
9. Vladimir Putin (2022) poruchil iskusstvennomu intellektu podnimat rossiiskuiu promyshlennost [Vladimir Putin instructed artificial intelligence to raise the Russian industry.] – URL: <https://www.vedomosti.ru/politics/articles/2022/11/25/952049-putin-poruchil-iskusstvennomu-intellektu-podnimat-promishlennost>
10. Korzyuk D.V., Tekucheva S.N. (2022) Startups in Russia: Topical issues of development [Startups in Russia: Topical issues of development]. // International journal of professional science. 2019. No. 7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/startapy-v-rossii-aktualnye-voprosy-razvitiya-1>
11. Sravnitelnyi analiz sertifikatsii po standartam IPMA i PMI (2022) [Comparative analysis of IPMA and PMI certifications]. URL: <https://pmpractice.ru/training/certification/compare>