

*Ширина Ю.В. Управления проектами как вызов современного менеджмента // Академия педагогических идей «Новация». – 2018. – №4 (апрель). – АРТ 81-эл. – 0,2 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>*

**РУБРИКА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**

**УДК 65.015**

**Ширина Юлия Викторовна**

Студентка 3 курса, кафедры социологии и управления  
Белгородский государственный технологический университет  
им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия

Научный руководитель - **Демененко Инна Арамовна**

Старший преподаватель кафедры социологии и управления  
Белгородский Государственный технологический университет им. В.Г.  
Шухова, Белгород, Россия

e-mail: [iu.shirina@mail.ru](mailto:iu.shirina@mail.ru)

**УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ КАК ВЫЗОВ СОВРЕМЕННОГО  
МЕНЕДЖМЕНТА**

*Аннотация:* в статье рассматривается краткий обзор возможностей эффективного управления проектами. А так же способы совершенствования проектного управления.

*Ключевые слова:* управление проектами, менеджмент, организация, менеджер по персоналу, руководитель.

**Shirina J.V.**

Student, Department of sociology and management,  
Belgorod state technological University. V. G. Shukhov,  
Belgorod, Russia

Scientific director - **Demenenko I.A.**

Senior lecturer in sociology and management,  
Belgorod state technological University. V. G. Shukhov,  
Belgorod, Russia

## **PROJECT MANAGEMENT AS A CHALLENGE OF CONTEMPORARY MANAGEMENT**

*Abstract:* The article looks at a brief overview of the possibilities of effective project management. And also ways to improve project management.

*Keywords:* project management, management, organization, HR manager, head.

В условиях современного рынка, который является крайне изменчивым, для решения различных задач и проблем требуются новые способы и методы их разрешения. Для эффективного достижения целей часто используется проектный подход. Организации, осуществляющие проектную деятельность, должны уметь рационализировать процесс разработки и реализации проекта, чтобы достичь максимального успеха.

Проект представляет собой ограниченное временными рамками мероприятие, основной задачей которого является создание уникальной продукции, услуги или иного нового результата. Отсюда следует, что управление проектами – это, своего рода, процесс приложения опыта,

усилий, знаний, методов и инструментов к проектной деятельности для удовлетворения требований, заранее предъявляемых к проекту.

Эффективное проектное управление позволяет не просто правильно осуществлять проектное управление, но и получать целый комплекс средств достижения стратегических целей, а также обеспечивает выделение ресурсов (временных, трудовых, финансовых и т.д.) только для реализации тех задач, решение которых будет продвигать организацию на пути к решению главных задач [3].

Не для всех современных компаний нынешнее проектное управление является приемлемым или удобным. Для каждой организации и цели проекта требуется индивидуальный подход, который обуславливается знанием специалистов о возможных преградах на пути к эффективному управлению проектами.

К признакам некачественного создания или внедрения проектов можно отнести:

- низкое качество управления (излишнее внимание менеджеров к мелким деталям);
- недостаточные рамки финансовых расходов (когда фактические издержки превышают запланированные затраты);
- недостаточно высокое качество управления ресурсами (неэффективное использование человеческих ресурсов, частые переключения с одного вида работ на другие и т.д.);
- несоблюдение установленных сроков (задержка отдельных этапов создания или реализации проекта, или всего проекта в целом; выход за временные рамки вследствие неблагоприятного психологического климата в коллективе, недостаточной мотивации или переизбыток физических или умственных нагрузок).

Исходя из перечисленных признаков и возможных причин некачественного исполнения проекта, можно выделить способы совершенствования проектного управления, благодаря которому проектная деятельность вернется в прежнее «русло».

В первую очередь, для эффективности проекта необходимо, чтобы руководитель мог быть лидером, т.е. владел бы организационными навыками. Не каждый менеджер способен стать лидером, поскольку если умение вести за собой людей не врожденное – его следует упорно и достаточно долго развивать с помощью различных тренингов, программ или специальных курсов.

Во-вторых, такой руководитель должен уметь вести переговоры и быть сдержанным, терпеливым, бесконфликтным и уметь идти на компромиссы. Эти умения и качества очень важны, т.к. при создании и реализации проекта, коллектив и организация в целом столкнется с немалым количеством проблем, которые могут привести к конфликтам различного рода.

Также, менеджер должен собрать для работы с проектом команду, которая будет работать слаженно, эффективно и члены которой будут иметь аналогичные цели и задачи.

В-четвертых, руководителю необходимо внедрить важные, по его мнению, системы управления проектами. С помощью систематизации проектного управления – проектная деятельность будет выполняться более рационально и эффективно, т.к. четкое управление поможет систематизировать весь процесс работы над проектом в целом.

И последнее, что очень важно при разработке проекта – руководитель должен применять различные методы и способы управления проектами

именно на практике – использовать основные управленческие функции – контроля, мотивации и других во время работы над проектом.

Для достижения значительных положительных сдвигов в области управления проектами необходимо проводить изменения во всех сферах деятельности – уделять особое внимание человеческим ресурсам, организационным структурам, различным процессам, системам, процедурам проведения различных мероприятий - и все эти изменения должны быть связаны между собой [1].

Для того чтобы персонал работал эффективнее, овладел необходимыми навыками контроля, планирования, управления, смог развить лидерские, коммуникативные качества и научился работать в команде – руководителю необходимо приложить все усилия в сфере развития системы обучения персонала и совершенствования системы управления сотрудниками.

Для более четкого делегирования полномочий руководитель должен определить уровень ответственности за те или иные действия, которые будут совершаться в будущем сотрудниками организации. Необходимо выработать необходимую политику в сфере определения статуса и функций менеджеров, распределить ответственность за исполнение каждого этапа, детали проекта, а также улучшить понимание всеми членами команды основных принципов и целей при работе над проектом.

В зависимости от определенной ситуации руководитель проекта должен выбрать необходимые задачи по улучшению управления проектами, установить существующие между ними взаимосвязи, определить приоритет для каждой из этих задач и с учетом имеющихся ресурсов разработать всеобъемлющую программу улучшений [2].

Управление проектами требует совершенствования лишь тогда, когда существующий инструментарий и ресурсы для его осуществления не могут помочь в создании и эффективной реализации самого проекта. То есть, проект не нуждается в постоянно обновляющейся системе управления им, когда его разработка и внедрение проходят без излишних затрат, в заданные сроки и без потери идейности и понимания ценностей компании и проектной деятельности сотрудниками организации.

Каждый руководитель должен понимать, что управление проектами – это, своего рода, управление изменениями. Совершенствование способности организации управлять проектами требует значительных перемен. К сожалению, не существует такого универсального средства, с помощью которого можно моментально разрешить все имеющиеся проблемы. Поэтому, постоянное и качественное совершенствование в управлении проектами само по себе нуждается в применении эффективной практики менеджмента и должно рассматриваться не в краткосрочной, а только в долгосрочной перспективе, которая будет нацелена на радикальное повышение ценности организации.

#### **Список использованной литературы:**

1. Гонтарева, И.В. Управление проектами / И.В. Гонтарева, Р.М. Нижегородцев, Д.А. Новиков. М.: КД Либроком, 2014. 384 с.
2. Керцнер, Г. Стратегическое управление в компании. Модель зрелого управления проектами. / Г. Керцнер. М.: ДМК, 2014. 320 с.
3. Шавырина И.В., Демененко И.А. Ценностно-мотивационные ориентиры студенческой молодежи // Вестник Института социологии. 2017. Т.8. №2 (21). С. 128-139.
4. Вукович Г.Г. Качество рабочей силы: компетентностный подход // Экономика устойчивого развития. 2011. № 8. С. 32–37.

*Дата поступления в редакцию: 10.04.2018 г.*

*Опубликовано: 15.04.2018 г.*