

ПРОЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ: СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

В статье рассматриваются социальные аспекты внедрения проектно-ориентированных систем управления (Project Management) в России. Управление проектами (Project Management) – это новая парадигма организационного мышления, содержащая в себе значительный потенциал социальной мобильности. Этим обусловлена как значимость социальных последствий внедрения Project Management, так и эффекты сопротивления ему со стороны персонала и менеджеров среднего звена.

Ключевые слова: Project Management; информатизация; институционализация; коммуникация; корпоративная культура; социальные группы; социология коммуникативных систем; социология образования; управление проектами; управление персоналом.

Проектно-ориентированные системы управления получают все более широкое применение в современном бизнесе. Их использование позволяет руководству фирмы выстроить эффективную систему коммуникаций между звеньями, участвующими в разработке и реализации проекта, и в каждый момент времени получать объективную и полную картину деятельности организации [8]. Вместе с тем управление проектами (Project Management) – это новая парадигма организационного мышления, способная изменить не только перспективы карьерного роста менеджеров, но и задать новую систему социальной самокатегоризации, инспирировать возникновение новых жизненных стратегий людей. В этом смысле данная система организации бизнеса содержит в себе значительный потенциал социальной мобильности.

Тем самым выявляется социальный аспект внедрения проектно-ориентированных систем управления. Он связан с необходимостью учета, во-первых, тех объективных ограничений социального характера, с которыми сталкивается практика внедрения систем Project Management, во-вторых, тех социальных последствий, которые эта практика за собой влечет, в-третьих, специфических условий, определяемых особенностями современного этапа социально-экономического развития России. В.Н. Михеев выделяет две основные причины проблем применимости и использования в бизнесе менеджмента проектов и программ в условиях экономики переходного типа (к каковым относится экономика современной России): во-первых, «старческие болезни» («доминирующее управленческое мышление в подавляющем

большинстве сфер деятельности, отражающее в основном системы ценностей, ментальность и образ действия прошлой эпохи» [7, с. 288]), во-вторых, «детские болезни» (неразвитость корпоративной культуры рыночного типа, размытость этических норм, низкий уровень профессионализма специалистов в области менеджмента проектов, непонимание контекстов профессиональной деятельности, дефицит людей с мышлением, соответствующим критериям нового профессионализма, попытки применять старый профессионализм к принципиально новым проблемным ситуациям и др. [7, с. 288]). При этом, как считает специалист, «старческие» болезни в менеджменте проектов «лучше не трогать», а «детские» болезни необходимо «лечить» [7, с. 288].

Значимость социальных факторов в контексте внедрения систем управления проектами обусловлена тем, что важной особенностью данного этапа жизнедеятельности предприятия является «необходимость работы большой группы сотрудников в условиях изменившихся, но еще не устоявшихся правил и требований» [11, с. 248]. Рассматривая проблему сопротивления внедрению информационных технологий со стороны персонала фирмы, Г.Л. Ципес и А.С. Товб выделяют четыре основных очага сопротивления, различающиеся как мотивами, так и формами противодействия:

- операционный персонал;
- менеджеры среднего звена;
- высшие менеджеры;
- генеральный директор [11, с. 236].

Исследование, проведенное нами зимой 2007-2008 гг. на базе компании «PM Expert»,

занимающейся внедрением систем управления проектами и обучением персонала, позволило выявить особенности условий внедрения систем Project Management в России. В частности, выявлены такие отличительные особенности, как более высокий уровень корпоративности в подготовке специалистов PMI RMP®, чем в странах Западной Европы. Так, согласно опубликованным результатам исследования, проведенного на базе Института по управлению проектами и инновациям по заказу компании Volkswagen Coaching GmbH [12; 17], в Германии лишь немногим более половины опрошенных (56,2%) показали, что управление проектами официально введено в их компании. Остальные 43,7% проходили обучение по собственной инициативе, из соображений карьеры, планируя переходить в другую фирму. В России же в подавляющем большинстве случаев решение о прохождении курса сотрудниками принимает руководство фирмы. Причина этого состоит в отсутствии у российских специалистов, ориентирующихся на карьеру, достаточной мотивации к тому, чтобы самостоятельно оплачивать обучение, поскольку на новом месте работы наличие сертификата PMI RMP® может оказаться невостребованным.

Интересно отметить и различие в мотивах внедрения систем управления проектами у руководства компаний. Если немецкие руководители среди ответов на вопрос «Каковы были основные причины введения управления проектами?» на первое место поставили «новое правление» (59,4%), затем – «мотивация наемных рабочих» (47,8%); «стремление выглядеть современно» (34,3%); «давление рынка / конкурентов» (26,7%); «вопросы качества» (26,3%) и т. д., то большинство руководителей российских фирм в качестве основной причины выдвинули «возрастание сложности проектов» (72%), затем «возрастание количества проектов» (65%); «сжатие сроков, отводимых на выполнение проектов» (54%). Эти различия объясняются восходящим развитием российского бизнеса на современном этапе.

Интересно отметить различия в оценке результатов внедрения систем управления проектами со стороны руководителей и ме-

неджеров российских фирм. Если на вопрос «Насколько успешным было внедрение управления проектами в вашей компании?» немецкие бизнесмены и менеджеры ответили практически одинаково, то российские руководители оценивают эффект внедрения систем управления проектами заметно более оптимистично, чем менеджеры: в ответах руководителей бизнеса самый высокий ранг принадлежит ответу: «Успешно» (33%), а в ответах менеджеров – «Достаточно успешно» (44%). Причиной данных расхождений во мнениях может служить то, что руководители оценивают совокупный экономический эффект внедрения новой системы управления, тогда как менеджеры дают оценку своим собственным ощущениям, связанным с трудностями и повышенными нагрузками этапа обучения и освоения новых инструментов.

Есть расхождения и в качественном представлении преимуществ внедрения систем управления проектами со стороны руководителей и менеджеров российских фирм (для германских фирм эти расхождения незначительны): если руководителей в системах управления проектами интересует, в первую очередь, возможность контроля (которая интерпретируется как контроль за работой персонала), то для менеджеров именно это следствие внедрения систем управления проектами оказывается на предпоследнем месте, зато первые два места занимают более активный мониторинг проектов и их прозрачность.

В целом анализ результатов исследования позволяет сделать следующие выводы. Инициатива внедрения систем управления проектами и обучения менеджеров принципам Project Management и пользованию этими системами в российских фирмах исходит главным образом от высшего руководства. При этом высшее руководство фирм, внедряющих системы управления проектами, более позитивно оценивает как перспективы, так и результаты этого внедрения, чем менеджеры, которым приходится непосредственно работать с этими системами. Существует скрытое противоречие между установками высшего руководства фирм, внедряющих системы управления проектами, и менедже-

ров этих фирм. Менеджеры фирм, внедряющих системы управления проектами, испытывают трудности в овладении этими системами. Причины этих трудностей могут быть связаны как с особенностями структуры высшего образования в России (отсутствие развитой системы бизнес-образования, высокая доля специалистов с гуманитарным образованием и др.), так и с традициями отечественного менеджмента.

По мнению Г.Л. Ципес и А.С. Товб, причинами сопротивления внедрению новых информационных технологий со стороны операционного персонала могут служить опасения потерять работу из-за сокращения количества рабочих мест и недостаточной собственной квалификации, а также искреннее непонимание целесообразности предлагаемых изменений [11, 239]; со стороны менеджеров и специалистов среднего звена – стремление избежать прозрачности бизнес-процессов и обобществления информации, связанное с опасениями потерять собственную значимость в компании [11, 240]; со стороны высших менеджеров сопротивление может возникать в тех случаях и постольку, когда и поскольку внедрение новых технологий может привести к нарушению сложившегося баланса интересов и влияния высших менеджеров [11, 242].

Существует диалектическая связь между социальными условиями и социальными последствиями внедрения систем управления проектами в России. В основе как первых, так и вторых лежит совокупность объективных факторов, характеризующих состояние современного российского социума. К этим факторам относятся система российского бизнес-образования, традиции отечественного менеджмента и корпоративной культуры, достигнутый уровень информатизации, уровень социального расслоения в обществе и др.

Эти объективные факторы, с одной стороны, определяют количественные и качественные характеристики социальных ограничений, влияющих на процесс внедрения проектно-ориентированных систем управления, с другой стороны, могут сами изменяться в результате этого процесса.

К основным социальным аспектам внедрения систем управления проектами в России следует отнести регионально-географический аспект, образовательный аспект, социокультурный аспект, связанный с состоянием и изменениями корпоративной культуры.

Регионально-географический аспект внедрения систем управления проектами связан с распределением сертифицированных специалистов, имеющих квалификацию РМІ РМР®, по регионам России. Это распределение является крайне неравномерным. В настоящее время почти половина всех специалистов сосредоточена в Москве, 16,2% – в Екатеринбурге и Свердловской области, 6,6% в Санкт-Петербурге, 5,5% в Красноярском крае, 4,5% в Ростовской области, 3,6% в Нижегородской области, 1,9% в Рязанской области, по 1,0% в Пермской и Воронежской областях, меньше 1% в остальных регионах России [1].

В то же время необходимо отметить тенденцию расширения географии распространения систем управления проектами. Компания «РМ Expert» работает на рынке систем управления проектами более десяти лет и является признанным лидером этого рынка в России. В настоящее время около половины компаний – клиентов «РМ Expert» размещаются в Москве, что соответствует приведенным выше данным. Между тем в 1998 г. московские фирмы, внедряющие системы управления проектами, составляли 71% фирм-клиентов «РМ Expert», в 2000 г. – 62%, в 2004 – 58%. Сопоставление географии клиентов «РМ Expert» по годам показывает, что доля московских фирм неуклонно снижается.

Другой, не менее важный аспект управления проектами связан с образованием специалистов и социальной динамикой.

Отсутствие в России высшего специального бизнес-образования в области управления проектами является одним из важных факторов, определяющих социальные условия внедрения систем управления ресурсами в нашей стране. Сейчас в десяти российских вузах функционируют лишь программы МВА и программы по управлению инновационными проектами. Что же касается управления проектами, то специалистов в этой

области российские вузы пока не готовят. В лучшем случае в отдельных вузах при чтении отдельных курсов отдельными преподавателями используется идеология PMI.

Основной формой образования в области управления проектами сейчас в России является профессиональная переподготовка в виде тренингов. Возможности саморазвития ограничены небольшим количеством и низкой информативностью книг и журналов, малым числом конференций. В то время как в США, Испании, Греции, Великобритании лишь за последние полгода состоялось семь крупных конференций по управлению проектами [13; 14; 15; 16; 17; 18], в России первая международная конференция по управлению проектами «Управление проектами: успешная реализация стратегий развития» состоялась 11-12 декабря 2006 г. [10]. И хотя этот форум можно оценить как крупное событие, понятно, что участие в подобных конференциях не может служить заменой профессионального образования в области управления проектами.

Поэтому по-прежнему остаются востребованными услуги западных университетов, в первую очередь Великобритании, США, Австралии и Японии.

Наряду с этим в последнее время наметилась тенденция развития корпоративного высшего образования. Руководство крупных компаний приходит к пониманию, что управленческие знания, накапливаемые в компании, представляют не меньшую, если не большую ценность, нежели знания, накапливаемые в академических учреждениях. В настоящее время ряд крупных корпораций в России имеет свои корпоративные университеты (в том числе такие компании, как «РУСАЛ» [5], «Северсталь» [6]).

Заметим, что в социологии система высшего образования рассматривается как социальный институт, включающий в себя совокупность лиц и учреждений, наделенных властью и материальными средствами для осуществления определенных норм и принципов, социальных функций и ролей, управления и социального контроля, в процессе которых осуществляется обучение, воспитание, развитие и социализация личности с

последующим овладением ею профессией, специальностью, квалификацией [4]. Э. Дюркгейм рассматривает образование как широкий процесс «методической социализации молодого поколения», способ, которым общество воспроизводит условия своего существования [3]. Все определения образования, предлагаемые в современной социологической литературе, явно или косвенно отражают его институциональный характер. Так, Г.В. Осипов, характеризуя образование как совокупность систематизированных знаний, умений, навыков, приобретенных индивидом самостоятельно либо в процессе обучения в специальных учебных заведениях, в то же время отмечает значение образования как одного из факторов изменения и воспроизводства социальной структуры общества [9]. Социальный институт образования – это система, включающая в себя совокупность статусов и ролей, социальных норм и правил, социальные организации (учреждения, предприятия, университеты, академии, институты, фирмы и так далее), которые опираются на аппарат управления, персонал и особые процедуры [2].

С учетом этого надо признать, что управление проектами как профессиональная сфера в России пока еще находится лишь на пути к своей институционализации, важнейшим параметром которой является формирование соответствующей специализации в структуре высшего образования.

В настоящее время практически единственной формой получения образования в сфере управления проектами является подготовка посредством курсов повышения квалификации и тренингов. Сейчас на российском рынке существует около пятнадцати компаний, занимающихся организацией и проведением тренингов по этим программам.

В целом приходится признать, что образование в сфере управления проектами как в нашей стране, так и за рубежом характеризуется высокой степенью закрытости. Если данная тенденция сохранится и в будущем, то это может серьезно замедлить распространение методов и идеологии управления проектами. Сейчас эта достаточно перспективная специальность является

доступной чрезвычайно узкому сегменту российского общества, и сохранение этой тенденции может в конечном счете привести к углублению социального расслоения в российском обществе.

В рамках послетренинговых опросов и интервью, проводимых компанией «PM Expert», перед слушателями был, в частности, поставлен вопрос: «Что, по вашему мнению, нужно сделать для успешного развития управления проектами в России?» Из пяти предложенных ответов более половины респондентов (56%) выбрали ответ «Развивать высшее специальное образование по этому профилю».

При этом 47,2% слушателей считают, что управление проектами практически не существует в России как профессия и является делом небольшого числа специалистов, однако их не устраивает такое положение. 51,15% опрошенных считают, что эти специалисты отстают от западных коллег.

Очевидно, что если профессиональное образование в области управления проектами не станет открытым, то социальными последствиями развития существующих тенденций в этой сфере будут дальнейшее расслоение общества и закрепление информационных барьеров между социальными группами.

Список использованной литературы:

1. Воропаев В.И., Товб А.С., Ципес Г.Л. Управление проектами в России: состояние, тенденции развития и интеграция в мировое сообщество. Доклад на II международной конференции «Управление проектами 2007» // <http://www.pmprofy.ru/content/rus/135/1356-article.asp>
2. Добренков В.И., Кравченко А.И. Социология. В 3-х томах. Т.3. Социальные институты и процессы. – М.: ИНФРА-М., 2000.
3. Дюркгейм Э. Социология образования / Пер. с фр. Т.Г. Астаховой; под ред. В.С. Собкина и В.Я. Нечаева. – М.: ИНТОР, 1996.
4. Зборовский Г.Е. Образование: научные подходы к исследованию // Социс. 2000. №6.
5. Корпоративный университет // Официальный сайт РУСАЛ. http://www.rusal.ru/corp_univer.aspx
6. Корпоративный университет «Северсталь» // <http://www.universtal.ru/>
7. Михеев В.Н. Живой менеджмент проектов. – М.: Эксмо, 2007. (Качественный менеджмент).
8. Ньюэл М.В. Управление проектами для профессионалов. Руководство по подготовке к сдаче сертификационного экзамена / Пер. с англ. А.К. Казакова. – М.: Кудиц-образ, 2008. – С. 16.
9. Осипов Г.В. Российская социологическая энциклопедия. – М.: Норма, 1998.
10. Управление проектами: успешная реализация стратегий развития // 2-я международная конференция. Москва, 11-12 декабря 2006 г. <http://www.pm-conf.ru/Default.aspx?id=c146e5b1-2415-4ac4-b8e4-1597ecb7e866>
11. Ципес Г.Л., Товб А.С. Менеджмент проектов в практике современной компании. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2006.
12. Dworatschek S., Schmidt K., Preuschoff A. Human Factors in international Project Management – A Research Framework // <http://www.pm-world-study.com>
13. Happy Projects'08 «PROJECTS & SALES» – 2008 Project Management Conference in Vienna Announced! // PMWordIToday. V. IX. I. IX – September 2007. <http://www.pmworltdoday.net/events/2007/sep.htm#17>
14. IV Valencia Project Management Days – Announced for November 22nd 2007 in Valencia, Spain // PMWordIToday. Volume IX – Issue IX – September 2007. <http://www.pmworltdoday.net/events/2007/sep.htm#13>
15. Microsoft Office Project Conference 2007 Set for October in Seattle // PMWordIToday. Volume IX – Issue IX – September 2007. Future PM Events <http://www.pmworltdoday.net/events/2007/sep.htm#11>.
16. NASA Project Management (PM) Challenge 2008. Set for February 26-27 in Daytona Beach, Florida // Volume IX – Issue IX – September 2007. <http://www.pmworltdoday.net/events/2007/sep.htm#16>
17. Status and Trends in Project Management in Germany // <http://www.pmprofy.ru/content/rus/148/1487-article.asp>
18. The Business of Projects – First apm National Conference to Focus on PM Issues of National Importance in UK // PMWordIToday. V. IX. I. IX – September 2007. <http://www.pmworltdoday.net/events/2007/sep.htm#12>