

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК. ФИНАНСОВАЯ НАУКА КРАТКИЕ СООБЩЕНИЯ

doi: 10.51639/2713-0576_2022_2_3_36

УДК 338.24.01

ГРНТИ 06.00.00

ВАК 08.00.05

Сравнительный анализ характеристик проектного менеджмента в России и за рубежом

* Василенко Ж. А., Жукова П. А.

*Донской государственный технический университет
344003, Россия, Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1*

e-mail: jannamary@yandex.ru

В данной статье приводится анализ особенностей управления проектами в РФ. Так же проводится их сравнительный анализ с методиками управления предприятием с точки зрения управления проектами в различных странах, как европейских, так и восточных.

Ключевые слова: менеджмент, управление проектами, российский менеджмент, западный менеджмент, восточный менеджмент.

Теория и методы исследования

Перед тем как провести анализ нескольких моделей проектного менеджмента следует дать определение самому понятию «проект». Американский Институт проектного управления считает, что проект – это временное предприятие, предназначенное для создания уникальных продуктов, услуг или результатов.

Все проекты включают в себя следующее:

1. Проект должен иметь какую-либо цель. Определяется проблема, требующая конкретных действий. Проект считается реализованным, если он достиг поставленных целей при запланированных затратах.

2. Проект выполняется в срок.

3. Как результат – уникальный продукт или услуга [1].

Управление проектами в широком смысле – это профессиональная деятельность, при которой используются современные технологии, знания, методы для получения эффективных результатов и оперативности сотрудников, чтобы реализовать проект [1].

Школы менеджмента в США считаются ведущими в мире. Ф. Тейлор – американский инженер и исследователь – считается родоначальником науки о менеджменте. Основы его теории впервые описаны в статье «Система поштучных цен» (1895). В области производства и управления его система организации труда и менеджмента вызвала «организационную революцию» [2].

Основные черты американского менеджмента – индивидуализм, четкая структура управления, широко распространено делегирование власти. Главный стимул управления – экономический фактор. Ставка делается на ярко выделяющиеся способности сотрудников, на их инициативность.

Полученные результаты и их обсуждение

В американских фирмах практикуется текущее или стратегическое управление. В первом случае дается срок до одного года, происходит выбор средств для достижения целей. План детализируется ежемесячно и поквартально. При стратегическом управлении основное внимание уделяется разработке долгосрочных решений на основе анализа ситуации на рынке. План выполняется в течение 3...10 лет небольшой группой специалистов [2].

Все высокоразвитые страны, включая США, выделяют большие средства на инновационные проекты. Для этих целей в последние десять лет в США создаются технополисы и опытно-конструкторские бюро. В таких комплексах ученые и предприниматели работают над решением проблем в сфере экономики. Приглашают соответствующих специалистов. Фирмы сами оплачивают все эти мероприятия, реже – при государственной поддержке [2].

Для Китая свойственны такие черты как строгая иерархичность, приоритет справедливости над прибылью, взаимопонимание в обществе и золотая середина, доминирование старших над младшими, человечность, скромность, победа без вмешательства и конфликтов. На неё оказывает влияние в большей степени буддизм, даосизм и конфуцианство. Любая китайская организация – это интеграция и полный порядок, где каждый участник чувствует себя комфортно. Основными особенностями китайского менеджмента считаются долгосрочные деловые отношения, взаимодействие с людьми, прагматизм [3].

Китайское общество в какой-то степени закрыто от внешнего мира, но прозрачно внутри и дружелюбно ко всему иностранному [3].

Предприятия в китайском бизнесе по большей части являются семейными. На начальных этапах развития они производят по большей части узкий спектр товаров и услуг, затем – развиваются в крупные предприятия. Все сотрудники работают не как отдельные работники, а как одна семья, преобладают межличностные связи. Гибкая система менеджмента основана на личной, а не на корпоративной ответственности [4].

Российская деловая культура – сравнительно молодая система по сравнению с западной со своими особенностями мировоззрения и менталитета. Ей свойственно совсем другое отношение к бизнесу, богатству и власти.

Для российского менеджмента характерно отвращение к богатству и его ассоциация с несправедливостью и незаконностью. В управлении преобладают диктат личности менеджеров, коллективное принятие решений, при этом рабочий коллектив отстраняется от последствий принятия этих решений [5].

Главный критерий оценки эффективности российского менеджмента – объем накопленных богатств, за счет эксплуатации природных ископаемых – нефти, газа, металла – и их продажа за рубеж. Создание чего-то нового в круг интересов не входит [5].

На формирование управления в стране долгое время оказывали факторы:

- нестабильность в экономике и политическая;
- массовое закрытие промышленных предприятий;
- безработица;
- обесценивание национальной валюты;
- пробелы в законодательстве;
- коррупция в местных и государственных органах власти [4].

Российский менеджмент – это своего рода синтез западного и восточного менеджмента с учетом российской специфики, основанной на нашей культуре. Наша система управления все еще находится в зачаточном состоянии и пытается внедрить что-то приемлемое из этих двух систем [4].

Однако в России на протяжении десятилетий сохранялось представление о богатстве как о чем-то плохом, когда на Западе предпринимательство, обычно ассоциировалось созданием и созданием чего-то нового.

Китай и Россию в этом плане сближает то, что менеджмент в обеих странах формировался в сжатые сроки при переходе от командной экономики к рыночной. Отличаются эти две страны культурным фоном. Китайский стиль руководства основан на

теплом отношении к каждому отдельному работнику и предпочитается долгосрочный найм на работу. В российском бизнесе преобладает краткосрочный найм, что больше свойственно американской и европейской системе [4].

Конфликт интересов

Авторы статьи заявляют, что у них нет конфликта интересов по материалам данной статьи с третьими лицами на момент подачи статьи в редакцию журнала, и им ничего не известно о возможных конфликтах интересов в настоящем со стороны третьих лиц.

Список литературы

1. Макарычева А. С. Теоретические основы проектного менеджмента / А. С. Макарычева // NOVAUM.RU. – 2016. – №4. – С. 16–18.
2. Макиева М. Б. Особенности американского менеджмента / М. Б. Макиева, С. З. Хетеева // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития, 2015 – № 18. – С. 25–28.
3. Ромченко Е. Д. Базовые принципы китайской деловой культуры / Е. Д. Ромченко // Вестник московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2010. – №3. – С. 242–246.
4. Исаева А. С. Российская и китайская модели управления персоналом: сравнительный анализ / А. С. Исаева // European science. – 2016. – № 12(22). – С. 96–98.
5. Иванова Т. Б. Сравнительный анализ российского и западного менеджмента в современных условиях / Т. Б. Иванова // Экономика и право. – 2016. – № 7 (65). – С. 20–23.

Comparative analysis of project management characteristics in Russia and abroad

Vasilenko Zh. A., Zhukova P. A.

*Don State Technical University
344003, Russia, Rostov-on-Don, pl. Gagarina, 1*

This article provides an analysis of the features of project management in the Russian Federation. Their comparative analysis is also carried out with enterprise management procedures in terms of project management in various countries, both in Europe and in the East.

Keywords: management, project management, Russian management, Western management, Eastern management.