

Project Manager

GeniusAcademy
By GeniusMarketing



Кто же такой проджект менеджер?



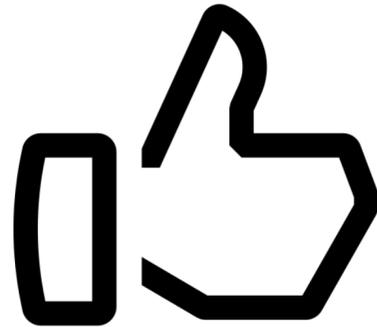
Если обратиться к РМВоК, то **руководитель проекта** это — лицо, назначенное исполняющей организацией руководить командой и отвечающее за достижение целей проекта.

Управлять проектами также легко, как ездить на велосипеде. Который горит, и ты тоже горишь, и все вокруг горят, и ты в аду.

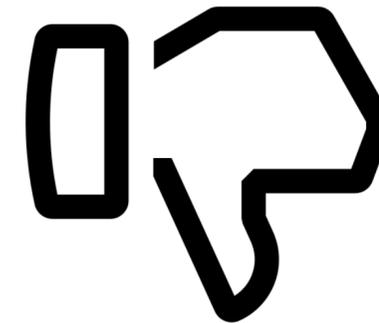




Преимущества и недостатки в работе Project-manager'a



- Возможность заниматься управлением, принимать решения
- Работа с интересными проектами, постоянное развитие
- Востребованность на рынке труда.
- Гибкий график работы.



- Ненормированный рабочий график
- Необходимость реагирования и решения срочных задач в нерабочее время.
- Стресс.
- Высокая ответственность



Роль проджект менеджера в проекте



Задачи РМ'а:

1. Ведение проектов
2. Коммуникация с заказчиком
3. Коммуникация с командой
4. Ведение документации

Компетенции:

1. Техническая
2. Управленческая
3. Коммуникационная





Типичный рабочий день:

- Планирование очереди задач на текущий день;
- Проверка выполненной работы команд за прошедший день;
- Проведение стендапа с командой;
- Коммуникации с заказчиком;
- Работа с документацией, отчетность;
- Мониторинг выполнения задач;
- Решение разнообразных текущих проблем;





Проджект менеджер - человек - швейцарский нож

Роли в команде:

- **Генератор.** – предлагает оригинальные идеи. Решает сложные вопросы.
- **Наблюдатель.** – рассматривает варианты. Анализирует.
- **Председатель.** Разъясняет цели и расставляет приоритеты. Мотивирует.
- **Человек расставляющий точки над i.** Ищет ошибки и недоработки.
- **Навигатор.** Способен работать при высоком напряжении. Достигатель целей.
- **Коллективист.** Поддерживает командный дух.
- **Снабженец.** Ищет новые возможности. Развивает контакты. Переговорщик.





Формирование команды проекта



Команда проекта - временная рабочая группа, выполняющая работы по проекту и ответственная перед Руководителем проекта за их выполнение.

Этапы **формирования команды проекта** и его развития:

- Этап ориентации.
- Этап конфликтов.
- Этап развития сотрудничества
- Рабочий этап.
- Завершающий этап (расформирование).





“Deadline” Тома Демарко, 4 правила менеджмента:

1. Найти нужных людей.
2. Дать им ту работу, для которой они лучше всего подходят.
3. Не забывать о мотивации.
4. Помогать им сплотиться в одну команду и работать так дальше.



Стратегии руководства

«Директивное управление».

Руководитель говорит, направляет, устанавливает.
Жесткое назначение работ, строгий контроль
сроков и результатов.

«Объяснения».

Лидер "продает", объясняет, проясняет, убеждает.
Сочетание директивного и коллективного⁰³
управления. Объяснение своих
решений.

«Участие»

Лидер участвует, поощряет, сотрудничает, проявляет
преданность. Приоритетное коллективное⁰³ принятие
решений, обмен
идеями, поддержка инициативы подчиненных.

«Делегирование»

Лидер делегирует, наблюдает, обслуживает. «Не
мешать» — пассивное управление
сформировавшегося лидера.



Типы организационных структур

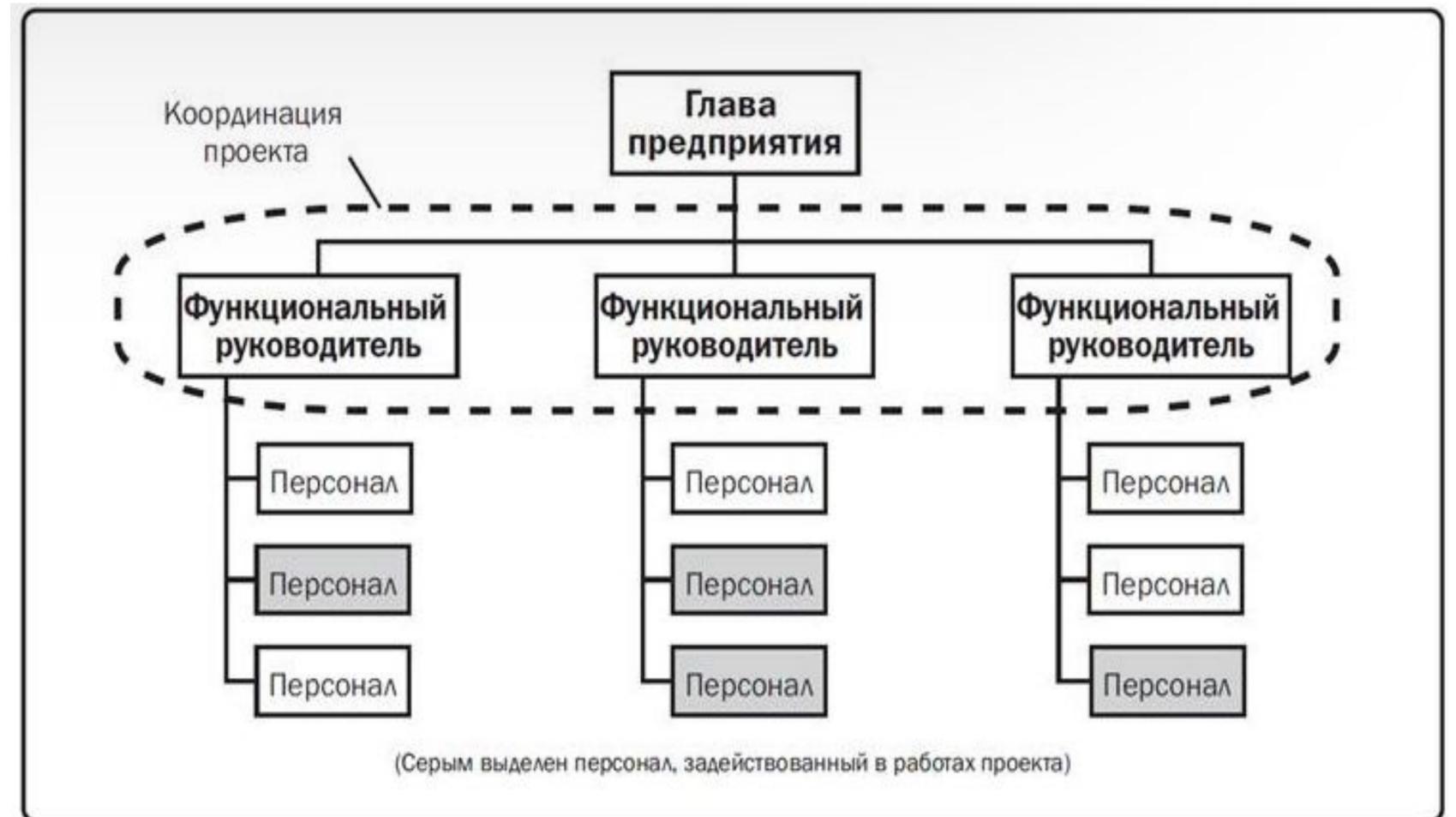


01. Функциональная организация

Классическая функциональная организация представляет собой иерархию, в которой для каждого ее члена четко определен вышестоящий руководитель.

Персонал при этом группируется по специальностям: производство, конструкторские разработки, бухгалтерия, сбыт, маркетинг.

Функциональная структура допускает выполнение проектов, но масштаб этих проектов существенно ограничивается рамками функциональных подразделений.

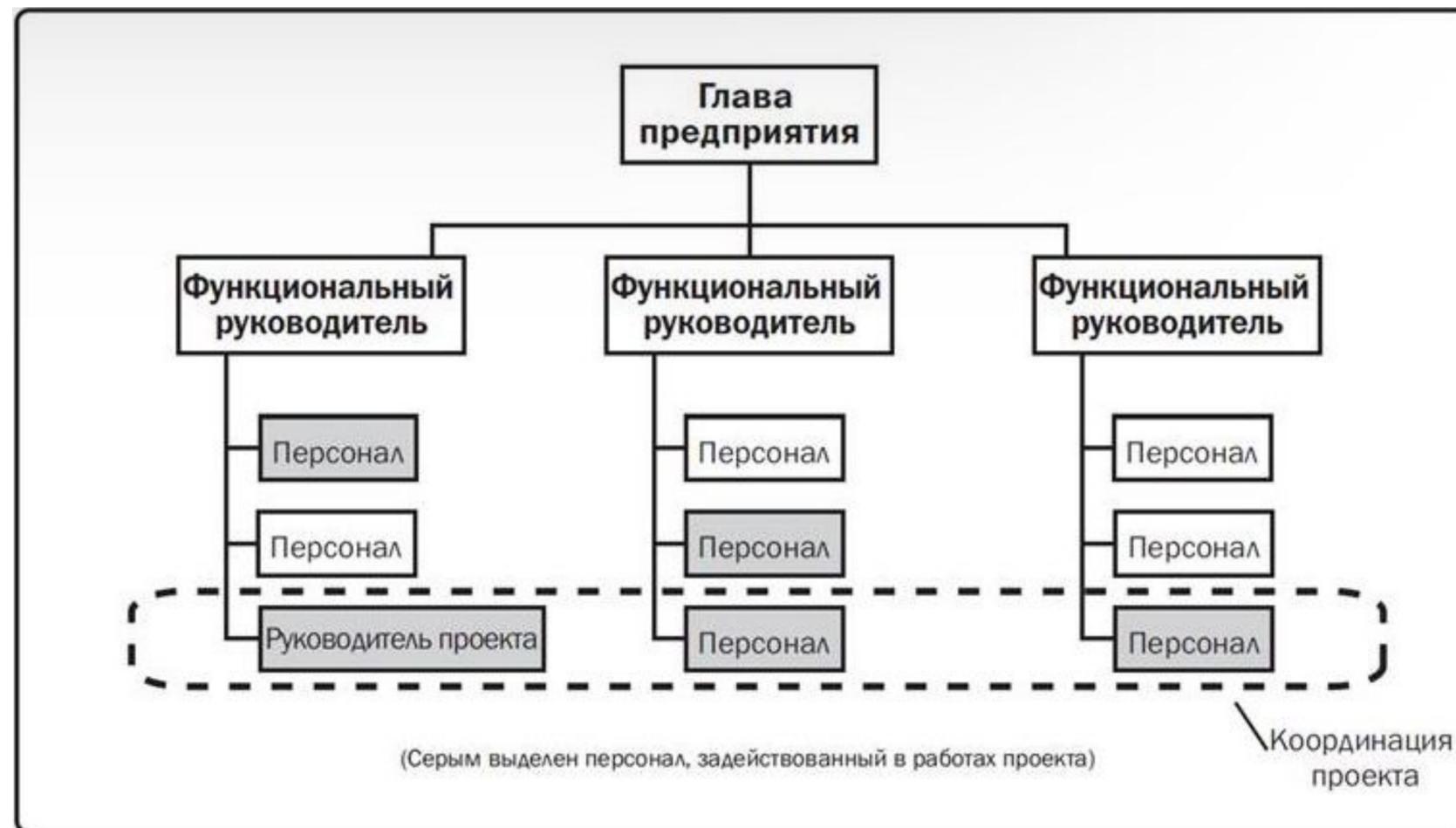




02. Сбалансированная матричная организация

При таком подходе из числа служащих одного из функциональных подразделений назначается **менеджер проекта**.

Оставаясь в составе своего подразделения, этот человек, тем не менее, почти все свое время тратит только на управление проектом. При этом ему передаются некоторые полномочия по управлению вовлеченным в проект персоналом из других подразделений.





Проектный офис и для чего он нужен



Проектный офис(РМО) – подразделение, отвечающее за методологическое и организационное обеспечение проектного управления в организации, планирование и контроль портфеля проектов, внедрение и развитие информационной системы планирования и мониторинга проектов, формирование сводной отчетности по программам/проектам.

Базовые функции:

- разработка и внедрение методологии управления проектами и контроль соблюдения методологии управления проектами
- формирование реестра проектов и сводной отчетности по проектам
- помощь в планировании и контроль реализации отдельных проектов по запросу или на постоянной основе





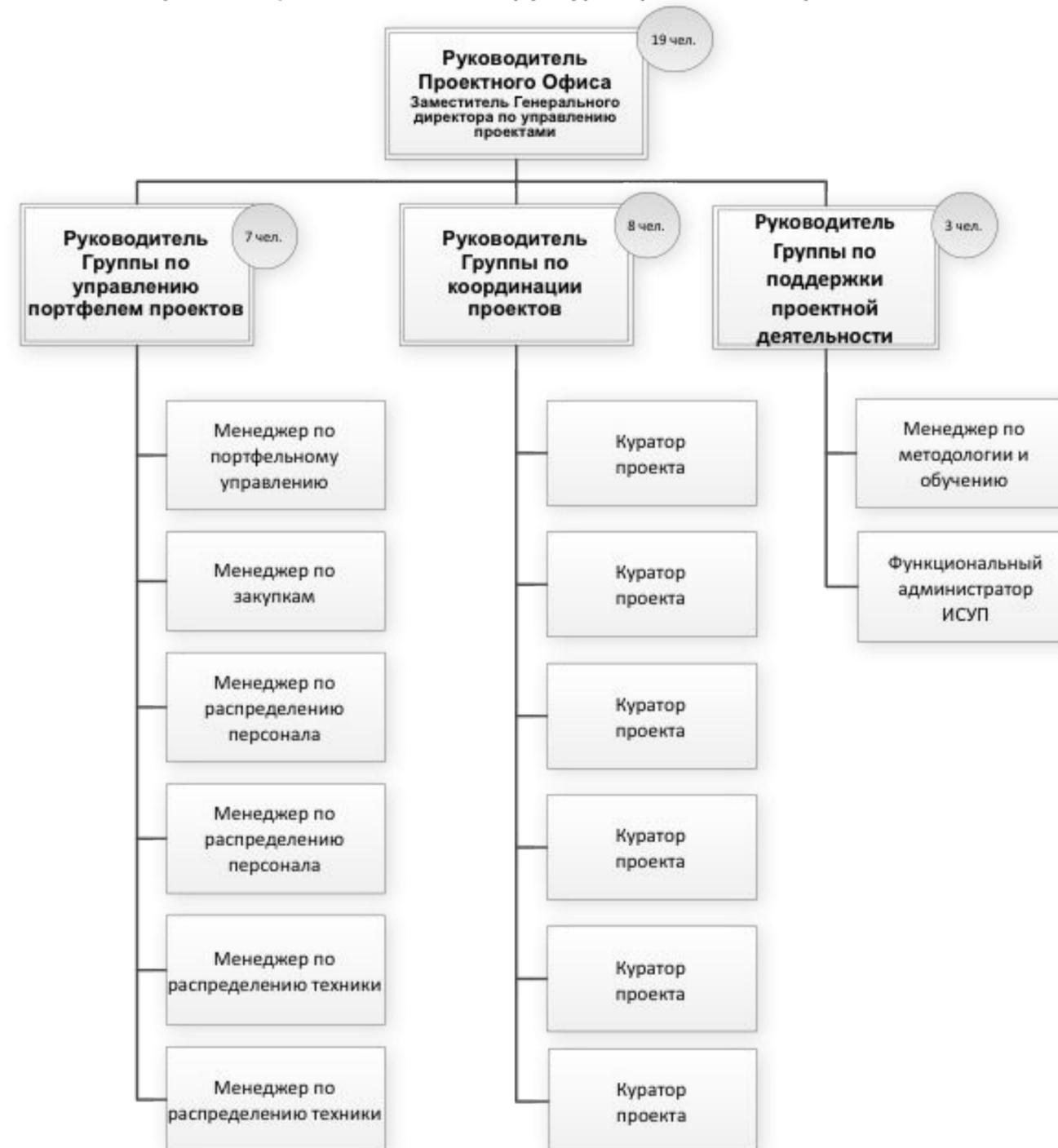
Состав Проектного офиса

При создании **Проектного офиса** обычно формируется команда из 2-3 человек:

- руководитель,
- методолог,
- специалист по планированию и отчетности.

Дальнейшее развитие **PMO** зависит от целей и задач.

Организационно-штатная структура Проектного офиса





Талант менеджмент





Управление талантами (англ. Talent management) — совокупность инструментов управления персоналом, которые дают возможность организации привлекать, эффективно использовать и удерживать сотрудников, которые вносят существенный вклад в развитие организации.

- 01.** Составление портрета талантливого сотрудника
- 02.** Оценка специалиста
- 03.** Адаптация
- 04.** Развитие талантов
- 05.** Оценка эффективности развития сотрудников





Составление портрета талантливого сотрудника

- демонстрирует высокие результаты работы
- занимается профессиональным развитием
- обладает профессиональным и социальным опытом
- гибок и коммуникабелен
- способен к эффективной работе в команде
- разделяет корпоративные ценности





Оценивать таланты можно такими способами:

- Метод рейтингов. Достижения и характеристики сотрудников оцениваются в баллах, а их количество суммируется и сравнивается с остальными.
- Оценка профессиональных навыков с помощью тестирования.
- Кейс-интервью, через сравнение реальных и ожидаемых ответов.
- Сравнение реальных навыков с моделью компетенций занимаемой должности.
- Метод “360 градусов”. Оценка действий сотрудников с различных рабочих ситуациях коллегами и руководителем.
- Корпоративное обучение. Нестандартные ситуации позволяют сотруднику проявить свои качества и навыки, которые он не применял в обычном рабочем ритме.
- Брейн-шторм. Решение конкретной задачи помогает выявить перспективных сотрудников.



Адаптация

На основе данных по оценке специалистов уже можно составлять программу управления **talantami**. Ее стоит адаптировать под профессиональный уровень и специфику работы каждого сотрудника.

Также необходимо внести планы самой компании на того или иного сотрудника в дальнейшем, исходя из уровня его развития в будущем.

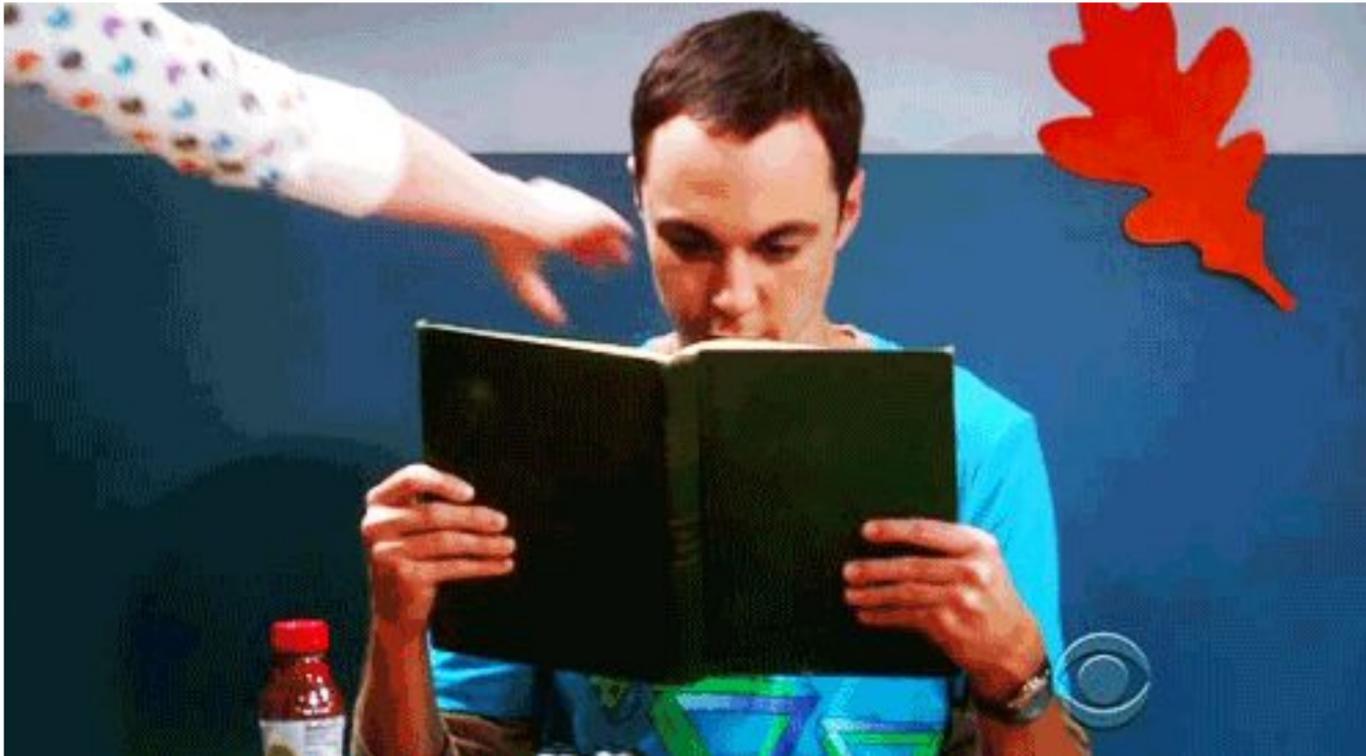
Важно: программы управления **talantami** не должны составляться одним специалистом, необходимо обсуждать все ее пункты с руководителями подразделений и непосредственными руководителями **talantlivyx sotrudnikov**.





Развитие талантов

- задействование в бизнес-процессах
- комплексная система развития
- программа развития карьеры
- разработка/пересмотр системы мотивации для удержания лучших сотрудников или поощрения их достижений.





Оценка эффективности развития сотрудников

Чтобы увидеть прогресс **талантливого сотрудника** в цифровом эквиваленте, можно провести повторную оценку его навыков. Оценивать можно как soft skills, так и hard skills.





Оценка сотрудников в известных компаниях



В компании Nestle на глобальном уровне существует единая система оценки персонала.

"Сама оценка собирается от нескольких источников: самооценка сотрудника, оценка руководителем и обратная связь от коллег и руководителей разных уровней, с которыми человек работает на протяжении отчетного периода Рейтинг, или оценка, которую человек получает в конце года, влияет на размер бонуса и пересмотр заработной платы.

Все эти процессы взаимосвязаны", — отмечает Геннадий Радченко, директор по корпоративным связям компании "Nestle Украина".





Объективная оценка персонала в реальном времени. Опыт IBM

Компания пришла к оценке с использованием относительно краткосрочных целей и ежеквартальным информированием работников о получаемой ими оценке.

При этом используются следующие пять групп критериев: коммерческие результаты, влияние на успех клиентов, инновационность, личная ответственность перед другими, умения.





Спасибо и приятного обучения!