



ПРОЕКТНАЯ  
ПРАКТИКА  
Добиться результата. Вместе.

# Человеческие истории в регламентации и автоматизации проектной деятельности

Козодаев Михаил

# О чем поговорим

- I. Как люди реагируют на внедрение СУПД
- II. Какие возможности дает СУПД для работы с компетенциями и мотивацией
- III. СУПД помогает или мешает проявлению компетенций проектного персонала



# Если обратиться к классике

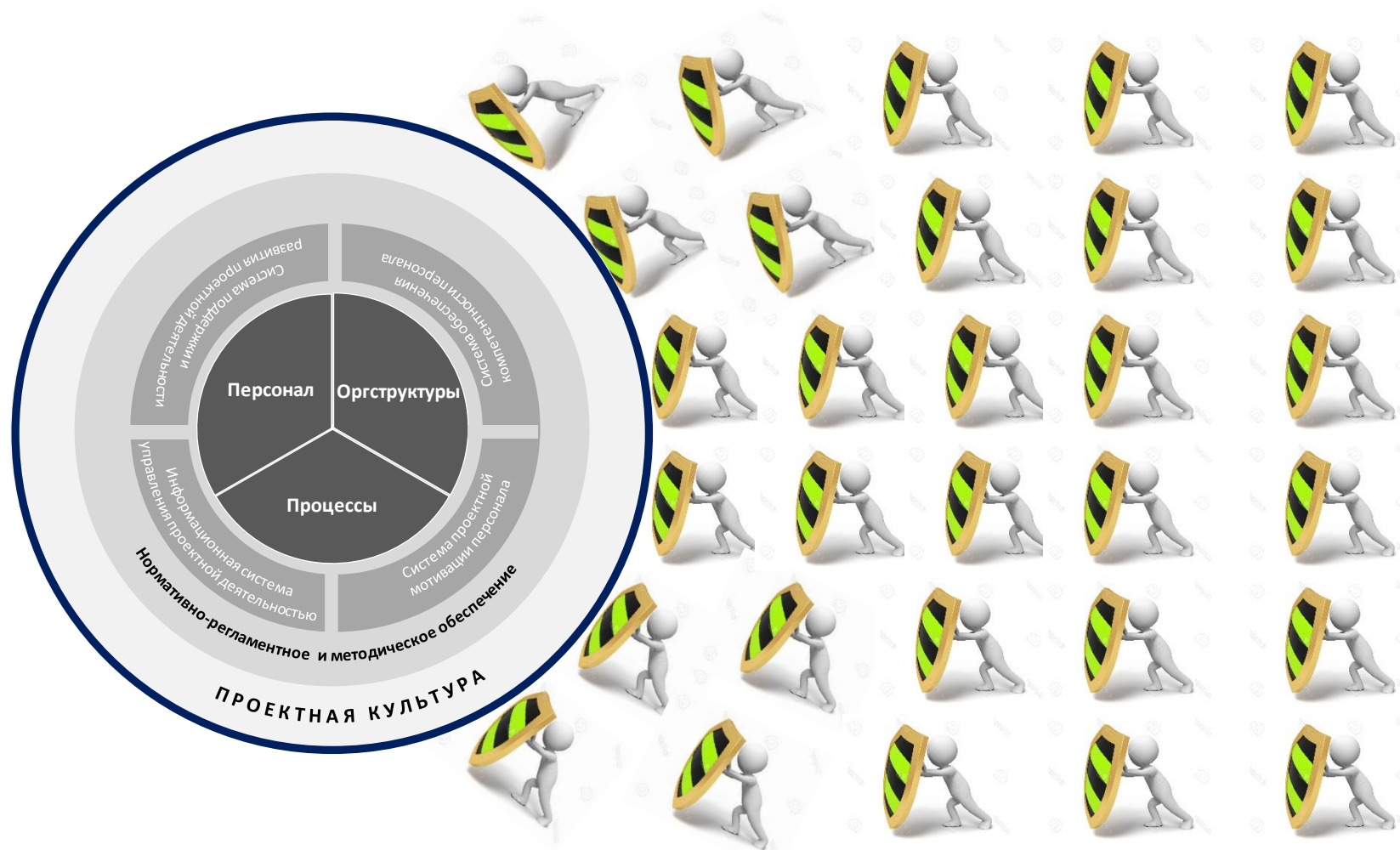


ГОСТ Р 58184—2018



IPMA ICB 4

# ИСТОРИЯ ПЕРВАЯ – «ВНЕДРЕНЧЕСКАЯ»



**СУПД** → **ОРГАНИЗАЦИЯ**

# ИСТОРИЯ ПЕРВАЯ – «ВНЕДРЕНЧЕСКАЯ». Примеры



**Внедряем систему учета трудозатрат**



- Доп. трудозатраты на отчетность
- Сопротивление контролю (снижение мотивации)



**Вводим новую роль или добавляем функции**



- Несоответствие менталитета и вмененной функции
- Недостаток компетенций



**Внедряем ИСУП**



- Дублирование ввода
- Противоречивые данные



# ИСТОРИЯ ПЕРВАЯ – «ВНЕДРЕНЧЕСКАЯ». Примеры



**Внедряем систему учета трудозатрат**

- Увеличение периода отчетности
- Учет по подразделению, а не по ФИО
- Учет не трудочасов, а числа КТ



**Вводим новую роль или добавляем функции**

- Централизация части функций
- Выделение помощника-администратора



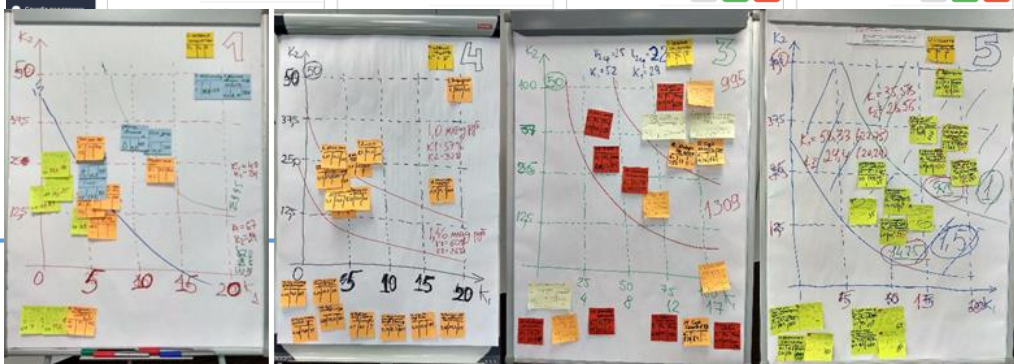
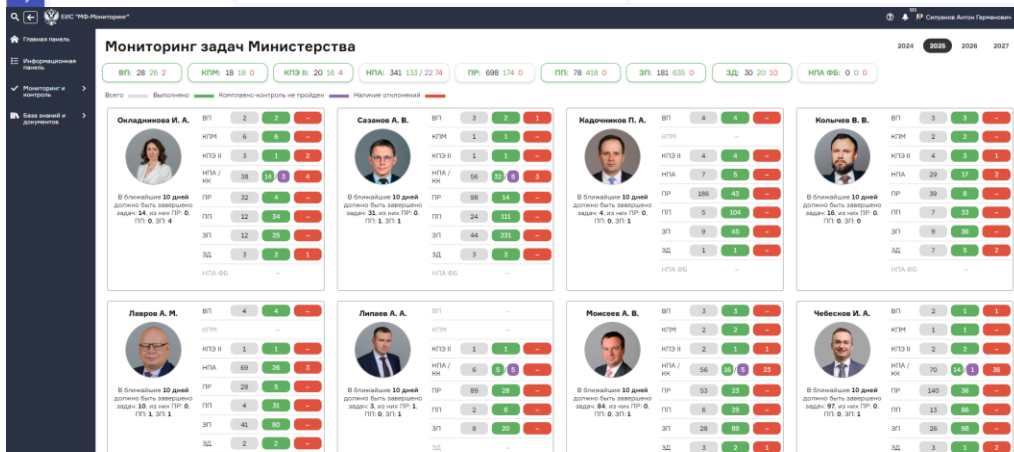
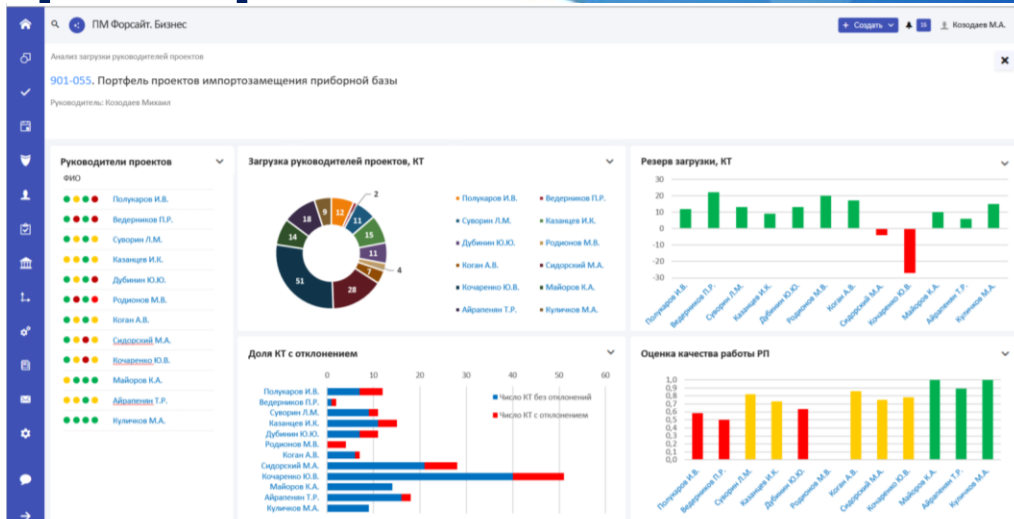
**Внедряем ИСУП**

- Закладываем интеграцию
- Прорабатываем БП



**Любые изменения**

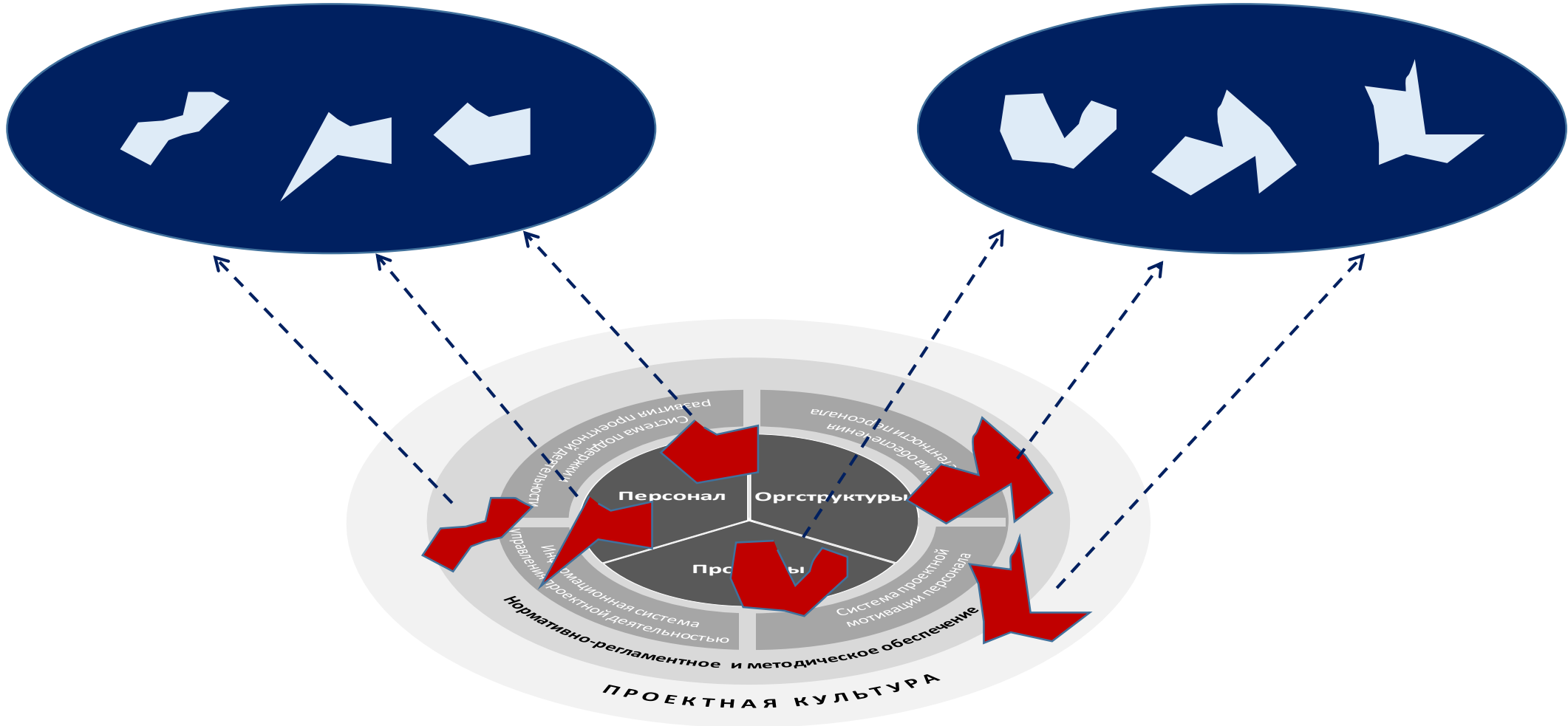
- Вовлекаем людей в разработку решений
- Не забываем про роль первого лица



# ИСТОРИЯ ВТОРАЯ – «РЕСУРСНАЯ»

Система оценки и развития компетенций

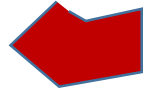
Мотивационные подходы



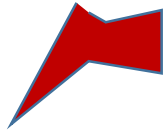
# ИСТОРИЯ ВТОРАЯ – «РЕСУРСНАЯ». Примеры



Сравнить производительность



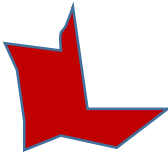
Оценить исполнительскую дисциплину



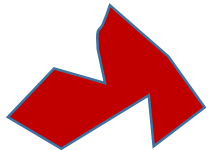
Рассчитать нормативы по типовым работам



Определить грейд сотрудника



Оценить качество участия сотрудника в процессах управления  
(соблюдение правил)



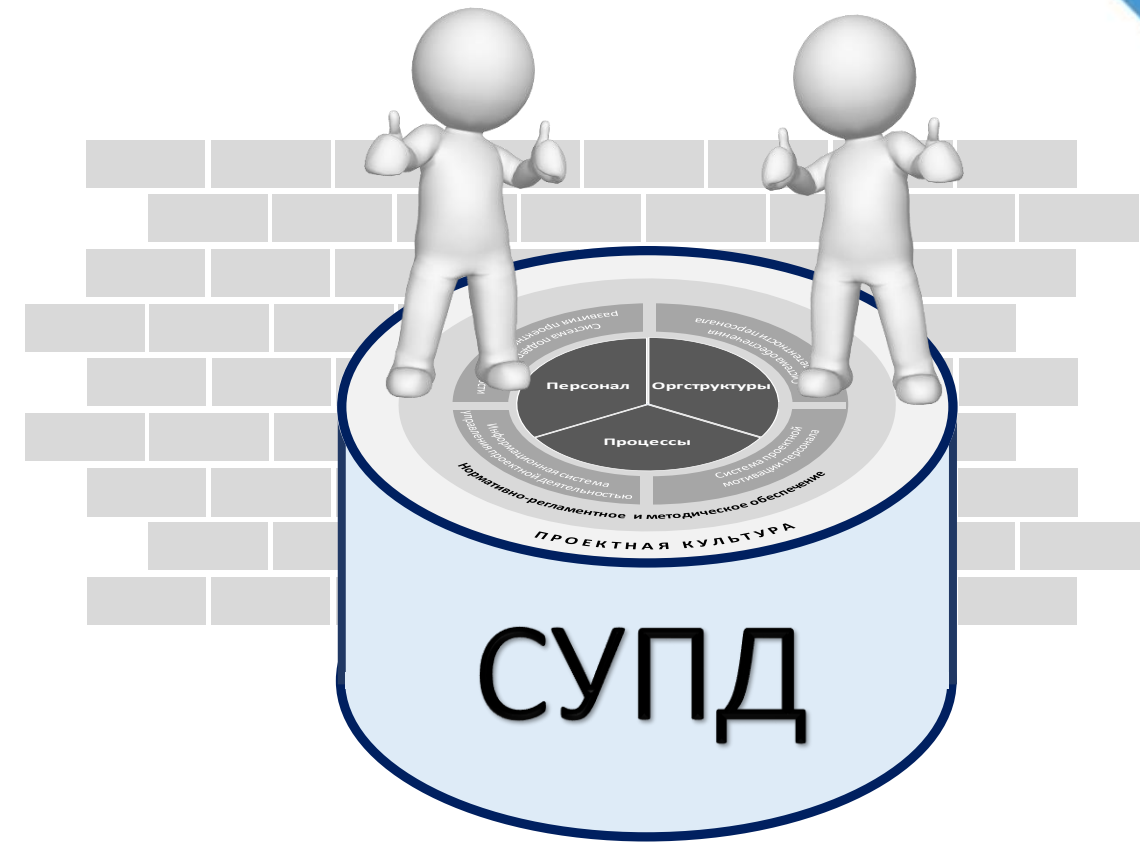
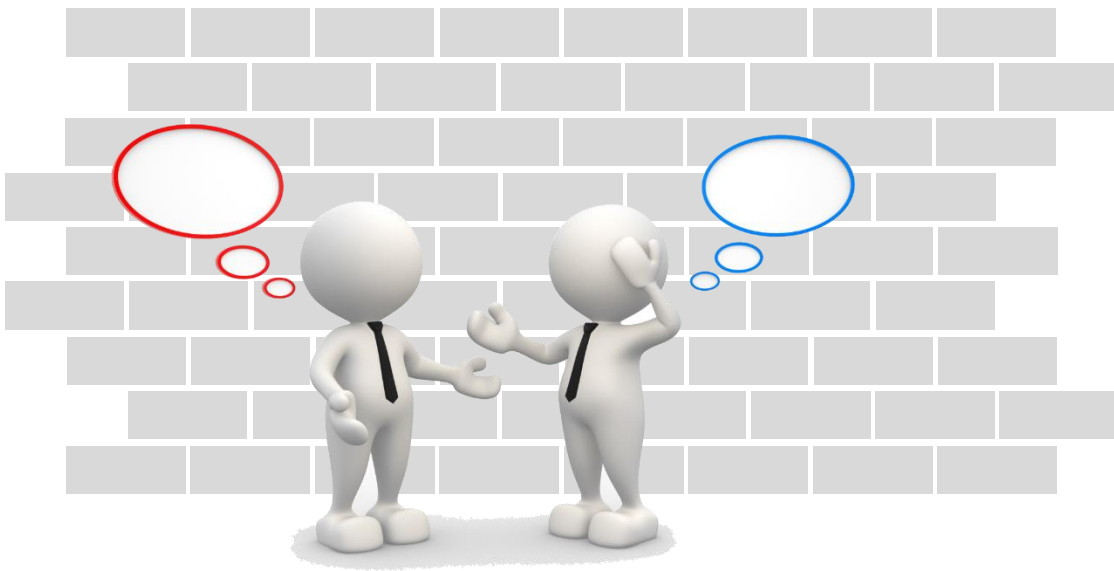
Оценить качество / полноту рабочих управленческих документов

**ВАЖНО!**  
Данные в ИСУП м.б. не  
очень корректными, а  
значит и выводы

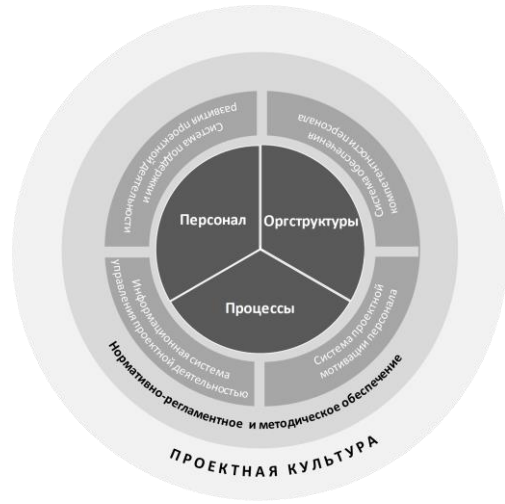
**ВАЖНО!**  
Роль в ИСУП ≠ ФИО  
За РП в ИСУП может  
«скрываться» помощник-  
администратор



# ИСТОРИЯ ТРЕТЬЯ – «ПОДДЕРЖИВАЮЩАЯ»



# ИСТОРИЯ ТРЕТЬЯ – «ПОДДЕРЖИВАЮЩАЯ». Примеры

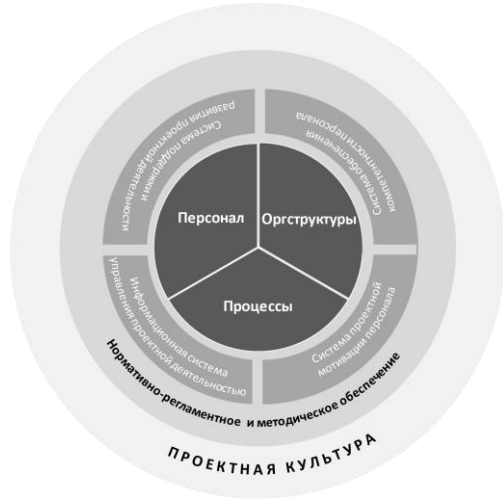


**Внедрение СУПД**



**Рост эффективности проектной деятельности**

# ИСТОРИЯ ТРЕТЬЯ – «ПОДДЕРЖИВАЮЩАЯ». Примеры



## Внедрение СУПД

Определяем процессы, функции/полномочия, методики, разрабатываем инструменты

Выстраиваем коммуникации, увязываем разные процессы

А если специалист очень квалифицирован?



## Рост эффективности проектной деятельности

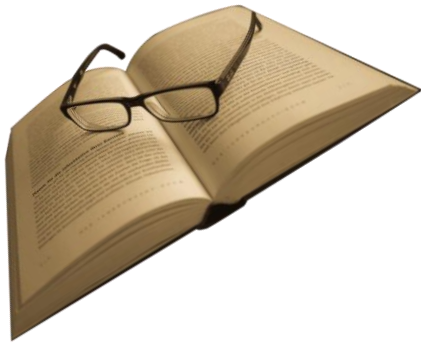
Снижаем зависимость от человеческого фактора, помогаем малоопытным

«Пробуждаем спящие» компетенции в команде, усиливаем синергию команды

СУПД снимает рутинные задачи, дает шаблоны, ускоряет коммуникации, выполнение своей функции



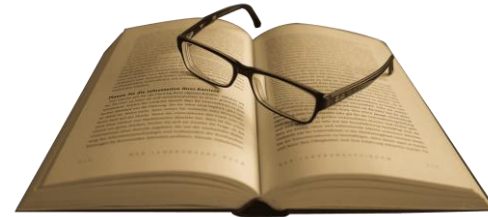
## Три истории про СУПД или что предлагаю унести с собой и учитывать в работе



### ИСТОРИЯ «Внедренческая»

При внедрении СУПД важно:

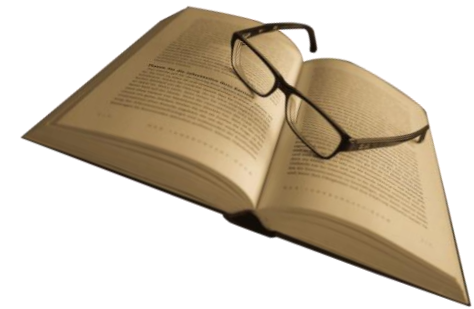
- работать с мотивацией людей,
- обеспечивать работоспособность решений;
- думать о преодолении барьеров и потенциальном саботировании внедряемых решений.



### ИСТОРИЯ «Ресурсная»

СУПД - инструмент, лежащий в основе:

- системы оценки и развития компетенций,
- системы обеспечения мотивации участников ПД.



### ИСТОРИЯ «Поддерживающая»

СУПД:

- дает возможность приподнять общий уровень компетентности проектного персонала;
- не является блокиратором для проявления компетенций особо квалифицированных специалистов.



ПРОЕКТНАЯ  
ПРАКТИКА  
Добиться результата. Вместе.

# СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ! ВОПРОСЫ?



ПРИИСК



АСУ-Инвест



ПМ Форсайт