**Проектная деятельность – путь ускоренного развития организации**

У бизнес-организации есть только один способ стать успешной – «бежать» вперед быстрее, чем это делают конкуренты. Любой застой равносилен смерти.

Почему только проектное управление даёт желаемый импульс развитию организации? Где найти сотрудников – локомотивов развития (квалифицированных руководителей проектов)? Чем отличается операционное и проектное управление? Что такое проект, что превращает мечту в реальность? Что должен делать руководитель проекта и как он должен это делать эффективно и результативно? Как оценить эффективность проекта до его начала? Когда проект окажется эффективным, а вложения окупятся? Каковы риски проекта и как ими управлять? Как управлять командой проекта не имея полной власти над ней? Чем управление лидера отличается от управления администратора?

Если вас волнуют эти вопросы, а ответы на них должны появиться в головах обучаемых руководителей проекта, то вам необходим данный тренинг.

**Что обеспечивает результат тренинга**

**Методы, используемые в тренинге:**

* Деловые игры, которые снимаются на видео. Просматривая результаты съемки, обучаемые явно видят свои ошибки. Тренер с группой формирует правильный алгоритм действий, который затем отрабатывается - формируется верный навык поведения
* Групповые дискуссии, в ходе которых обучаемые обмениваются своим успешным опытом и узнают, как добиваются результатов коллеги. Тренер дополняет диспут яркими примерами других организаций
* Просмотр фрагментов специализированных видео-фильмов наглядно демонстрирует, как надо действовать, показывая правильную модель поведения - лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать
* Психогимнастические упражнения поднимают активность обучаемых, держат их в тонусе. Активная групповая динамика создает атмосферу энергия и позитива, позволяющую усвоить больше материала и получить больше навыков. Наши тренинги проходят на одном дыхании.
* Специализированные задания, например, создание ментальной карты тренинга структурирует полученные знания в головах обучаемых

**Связь тренинга с практической деятельностью обучаемых:**

* Перед тренингом мы проводим встречи с заказчиком, обсуждаем цели тренинга, узнаём специфику организации, получаем информацию об обучаемых
* Материалы тренинга адаптируются, мы не только меняем колонтитулы, мы адаптируем программу, кейсы, деловые игры. Материалы данного тренинга адаптируются в соответствии с Политикой/Положением/Регламентами проектной деятельности организации
* На тренинге обучаемые создают план своих действий на рабочем месте после тренинга

**Тренеры-эксперты:**

* Каждый тренер имеет опыт работы на управленческих позициях и опыт управления проектами, т.е. он знает то, о чем говорит, а не цитирует учебники. При этом тренеры имеют бизнес-образование и в нужных местах подкрепляют практику теорией
* Каждый тренер провел в аудитории более 4000 часов, обучая специалистов банков. Тренеры общаются на одном языке с аудиторией, отвечают на любые сложные вопросы обучаемых, демонстрируют профессиональную экспертизу в банковской сфере, устанавливают партнерское взаимодействия с группой
* Тренеры ответственны и работают на совесть, иначе бы их не «покупали» заказчики обучения

**Тренинг адаптирован для:**

* Руководителей проектов (тех, кто непосредственно реализует проект, управляет командой проекта и отвечает за его результаты)
* Заместителей руководителей проекта

**Продолжительность:** 3 дня - 24 часа

 **Программа**

1. **Проектная деятельность в организации, определение и назначение проектной деятельности**

Проектная и операционная деятельность

Связь проекта и стратегической цели организации

Стандарты управления проектами: PMBOK 2012 (США), ГОСТ 2011 (Россия)

Связь стандартов с реальной российской практикой управления проектами

Регламентация проектной деятельности в организации

1. **Факторы, способствующие успеху проекта**

Внешние и внутренние факторы успеха проекта

Возможности оказания влияния на факторы успеха

Окружение проекта

Роль личного вклада руководителя проекта

Роли заинтересованных в работе проекта. Команда проекта, как ключевой фактор успеха

Задачи и приоритеты руководителя проекта в работе с командой проекта

1. **Методология процесса управления проектами**

Характеристики проекта

Жизненный цикл проекта

Инициация проекта

Подготовка и утверждение устава проекта / бизнес-плана

Выполнение проекта

Оценка результатов и закрытие проекта

Пять основных функций руководителя проекта:

Планирование

Организация

Руководство (мотивирование, развитие компетенций, создание команды)

Контроль и коррекция деятельности

Коммуникации (информирование, формирование отчетов, ведение переговоров)

1. **Оценка экономической эффективности проекта**

Определение понятия экономической эффективности проекта

NPV проекта, расчет экономической эффективности

ROI проекта

Срок окупаемости проекта

1. **Эффективное планирование работ проекта**

Влияние планирования на эффективность работы

Постановка целей проекта. Как убедится, что мы говорим о цели, а не о намерении

ИСР проекта (иерархическая структура работ) Составление содержания работ в рамках проекта

Виды планов: План ключевых событий, Сетевой график, Диаграмма Ганта

Создание планов (бизнес-симуляция – практическая отработка навыка создания планов)

Выравнивание нагрузки, ресурсов и сроков в ходе планирования

Распределение задач с учетом компетенции сотрудников

1. **Идентификация и управление рисками проекта**

Определение понятия «риск»

Классификация рисков. Количественный и качественный анализ рисков проекта

Матрица рисков

Предупреждение наступление рисков (коррекция плана, формирование мероприятий снижающих последствие риска, передача риска третьим лицам и т.д.)

Управление рисками

1. **Формирование команды проекта**

Отличия индивидуального поведения личности при независимой деятельности и работе в группе

Распределение ролей в команде. Как подобрать команду с учетом психологического типа её участников

Принципы построения команды, мероприятия по сплочению

Управление групповой динамикой в проектной команде

1. **Лидерство в команде**

Что такое лидерство, чем лидерство отличается от управления

Управление людьми в условиях отсутствия властных полномочий

Как стать лидером – «захват власти»

Модель лидерства «3D» (превосходство, харизма, активность)

Инструменты лидера. Действия управленца в процессе лидирования

Повышение авторитета без потери управляемости коллективом

Как развить компетенцию «Лидерство»

1. **Нематериальная мотивация**

Что движет людьми. Виды стимулов

Оценка потребностей личности

Мотивационные типы сотрудников по В.И. Герчикову. Признаки каждого типа

Пять типов трудовой мотивации

Виды и формы стимулирования (7 типов)

Связь мотивационных типов и видов стимулирования

Предпочтительные типы мотивации сотрудников, привлекаемых для работы в команде проекта. Кто будет работать, а кто нет.

Что значит «устный контракт» и ожидания сотрудника

Ограничения финансовых методов стимулирования

Как правильно мотивировать людей для получения желаемых результатов

Мотивация членов команды через личное общение. Позитивное подкрепление достижений подчиненного. Алгоритм похвалы

1. **Контроль и коррекция деятельности**

Схема контура управленческого контроля

Необходимость отслеживания ситуации и принятия корректирующих воздействий

Виды контроля и частота выполнения контрольной функции

Реакция руководителя на выполненное задание: алгоритмы коррекции деятельности (критика подчиненного)

Сколько требуется «кнутов» и «пряников». Чувствительность сотрудников к воздействиям

1. **Проект, как действие по реализации изменений. Управление изменениями**

Почему люди сопротивляются изменениям

Преодоление сопротивления персонала и вовлечение в процессы изменений. Стратегии проведения изменений

Трансляция новостей (негативных и позитивных)

Формирование веры в достижение результатов

Формирование программы изменений

1. **Бизнес-симуляция «Реализация проекта командой обучаемых»**

Практическая отработка навыка управления командой проекта