



LEADERSHIP CENTER



AUDYT ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI

Diagnoza organizacji



Zarządzanie projektami jest możliwe do wdrożenia wtedy, gdy dotkniemy barier, trudności i wyzwań specyficznych **dla tej jednej i niepowtarzalnej organizacji i zespołu**. Pomimo tego, że zasady zarządzania są niezmiennie, to kluczem jest DOPASOWANIE do osobowości organizacji. Na tę osobowość składają się aktualne rozwiązania organizacyjne, ludzie w niej pracujący, stosowane narzędzia i sposób zarządzania.

Możemy przepisać lek bez diagnozy, ale wtedy zdajemy się na przypadek. Dlatego proponujemy zacząć od **diagnozy sytuacji, zebrania faktów** i na tej podstawie rekomendowania dalszych działań.

W czasie diagnozy dostają Państwo - **raport na temat organizacji w kontekście zarządzania projektami oraz plan działania**, który należy wykonać, aby uzyskać oczekiwane rezultaty.

W czasie diagnozy szukamy silnych stron, zrozumienia co jest kluczem do sukcesu w Państwa projektach. Oraz gdzie Państwa firma ma być w przyszłości. Bo projektujemy proces, który będzie gotów na zmiany.

Serdecznie zapraszam do współpracy :)

Marinse Kępczyński

PROCES

Pierwszym aspektem oceny jest proces zarządzania projektami. Co z niego już funkcjonuje w organizacji w sposób mniej lub bardziej formalny. Jakich elementów brakuje. Skupiamy się na sprawdzeniu w jaki sposób w firmie są rozpoczynane, prowadzone i kończone projekty. Jak angażowane są zespoły między różnymi funkcjami. W jaki sposób prowadzona jest kontrola i zarządzanie wszystkimi projektami w organizacji. Na ile proces wzmacnia wyciąganie wniosków.

NARZĘDZIA

Trzeci aspekt audytu to przegląd narzędzi z jakich korzysta się w organizacji poza nieśmiertelnym Excelem. Jakie narzędzia specjalistyczne są potrzebne do wykonywania pracy. Czy oprogramowanie, z którego korzystają pracownicy wspiera funkcje przeglądu wszystkich projektów, planowania, śledzenia postępu prac, komunikacji. Szukamy tego, co w organizacji już działa oraz jakie mogą być luki, żeby oprzeć jak najwięcej procesów o narzędzia, które ludzie już znają.

LUDZIE

Drugi aspekt diagnozy to współpraca, komunikacja i osobowość organizacji. Na ile zespoły są przygotowane do pracy pomiędzy różnorodnymi funkcjami. Jak przebiega komunikacja. Gdzie pojawiają się bariery w podejmowaniu decyzji, przekazywania informacji. W jaki sposób zespoły radzą sobie z konfliktami i trudnymi tematami. Jaki poziom świadomości i kompetencji zarządzania projektami na poziomie świadomym i nieświadomym jest już obecny w firmie.

STRATEGIA

Czwarty aspekt, ale nie najmniej ważny to informacje o firmie. Gdzie jest dzisiaj. Jak wygląda struktura organizacyjna. Jaka jest historia rozwoju firmy i dlaczego jest zorganizowana w taki sposób. Jakie zmiany organizacyjne już przechodziła. Na jakim etapie znajduje się teraz. Jakie są cele na najbliższe lata. Co to oznacza dla struktury i pracowników. Jakie w związku z tym typy projektów muszą być uruchomione. Jakie strategiczne decyzje zostały lub będą podjęte w najbliższym czasie.



PROCES



1

Wywiady

Pierwszy krok w diagnozie to indywidualne rozmowy z kluczowymi osobami. Nie szukamy słabych punktów na siłę, bo nie to jest celem. Wychwytujemy najważniejsze informacje pod kątem procesu, ludzi, narzędzi i strategii po to, żeby przedstawić obraz w zakresie 360 stopni. Wywiad to 1-1,5 godziny spotkania. Przeprowadzamy je z kluczowymi dla sukcesu projektów osobami.



2

Podsumowanie

Na podstawie zebranych informacji przedstawiamy raport pokazujący silne strony, słabe strony, zagrożenia i szanse związane z zarządzaniem projektami. Analizę procesu zarządzania projektami pod kątem zarządzania portfelem projektu, rozpoczynania, planowania, zasobów, realizacji, wyciągania wniosków, utrzymania wyników oraz narzędzi. Przedstawiamy wstępną rekomendację działań.



3

Warsztaty

Dopełnieniem diagnozy są warsztaty z osobami uczestniczącymi w audycie. Celem warsztatów jest rozpoczęcie wdrażania rekomendacji w życie, żeby wypracować ostateczny plan działania. W zależności od rekomendacji warsztaty dotyczą różnych obszarów. Dzięki nim szybko weryfikujemy nastawienie zespołu do wdrażanych zmian i uzyskują Państwo ostateczny, realny plan działania.



WYWIAD

Krok pierwszy

W czasie wywiadów skupiamy się na znalezieniu odpowiedzi na następujące pytania:

- Silne strony firmy
- Słabe punkty firmy odnośnie projektów
- Jakie są kluczowe kryteria oceny (KPI) na poszczególnych stanowiskach
- Ile projektów jest realizowanych w firmie
- Jakiego typu to projekty
- Ile projektów realizuje wybrany dział
- W jaki sposób rozpoczynane są projekty
- Jak odbywa się planowanie
- W jaki sposób zarządza się i rezerwuje zasoby dla projektu
- Jak gromadzona jest wiedza i wyciągane wnioski

Zbieramy także dowody pokazujące jak te procesy są realizowane, w jakim stopniu, przy wykorzystaniu jakich narzędzi

PODSUMOWANIE

Krok drugi

Po zebraniu informacji z wywiadu przeprowadzamy analizę zebranych informacji w odniesieniu do oczekiwań firmy, aktualnej sytuacji oraz wiedzy projektowej. Nie ma dwóch takich samych organizacji, dlatego ten proces analizy nie jest liniowy.

Najczęściej odkrywamy kilka wspólnych schematów dla poszczególnych działów, oraz indywidualne punkty dobrych praktyk, na których można budować dalsze rozwiązania. Celem analizy nie jest pokazanie odchyleń od globalnych standardów (bo ten najłatwiej znaleźć w każdej firmie bez robienia jakichkolwiek badań) tylko pokazanie:

- Na jakim poziomie dojrzałości projektowej znajduje się firma
- Gdzie znajduje się 3-5 punktów, do których warto przyłożyć dźwignię zmiany
- Powtarzających się schematów w systemie firmy, które wspierają lub blokują zarządzanie projektami

Odkryte zależności najczęściej nie są liniowe, tylko przekrojowe, dlatego prezentujemy je w formie mapy myśli, która też jest przepisem działań na przyszłość. Na tym etapie zderzamy nasze zrozumienie organizacji z tym jak Państwo to widzą, żeby wybrać na czym skupimy się na warsztatach.



WARSZTATY

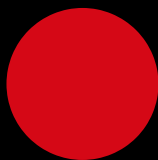
Krok trzeci

Warsztaty zależą od zidentyfikowanych punktów przyłożenia dźwigni zmiany. Ich celem jest rozpoczęcie procesu zmiany podejścia w organizacji oraz sprawdzenia jakie jeszcze punkty potencjalnego oporu znajdują się wewnątrz organizacji. Ujawniają się one dopiero, gdy zaczynamy działać ze zmianą. Warsztaty jednocześnie wprowadzają pierwsze kroki, jak też diagnozują, czy organizacja jest gotowa na pracę w tym momencie.

Najczęstsza tematyka warsztatów to:

- Wypracowanie portfela projektów w organizacji
- Zasady monitorowania i kontroli wielu projektów
- Stworzenie zasad procesu zarządzania projektami
- Wypracowanie szczegółów inicjowania projektu
- Zarządzanie ryzykiem w organizacji
- Analiza kluczowych osób w projektach, praca z klientem
- Rola sponsora i kierownika projektu - zasady współpracy
- Inicjowanie projektów - jak mierzyć korzyści z projektów
- Retrospekcje - jak uczyć się na błędach

Dzięki temu podejściu audyt kończy się listą wniosków i zwiększeniem kompetencji zespołu oraz REALNYM PLANEM działania, który pozwala Państwu działać dalej samodzielnie lub przy naszym wsparciu.



**Skontaktuj się
z nami**

Adres mailowy

Melania.Lesinska@leadership-center.pl



Numer telefonu

797 590 887



LinkedIn

www.linkedin.com/in/mariuszkapusta/

You Tube

youtube.com/c/ZarzadzanieProjektamiMariuszKapusta