

Михаил Пугачев: «Ключ к успеху – создание и продвижение собственных решений»

Волгоградский филиал (территориальное производственное управление, ТПУ) ООО «ЕАЕ-Консалт» обеспечивает продвижение, внедрение и сопровождение решений, продуктов и услуг компании на вверенных территориях:

- Южный ФО: Волгоградская область, Астраханская область, Ростовская область, Республика Калмыкия, Краснодарский край;
- Северо-Кавказский ФО: Ставропольский край;
- Приволжский ФО: Саратовская область, Пензенская область;
- Центральный ФО: Воронежская область, Тамбовская область, Белгородская область.

Ключевые компетенции Волгоградского ТПУ:

- компетенции по разработке, внедрению, сопровождению информационных систем любого уровня (систем управления внутренними и внешними ресурсами предприятия, систем оперативного (цехового) управления производством/ремонтами, систем управления бизнес-процессами);

- компетенции по автоматизации системы менеджмента качества на основе требований ГОСТ Р ИСО 9001–2001 «Системы менеджмента качества. Требования» для испытательных и калибровочных лабораторий;
- компетенции по разработке, внедрению, сопровождению технологических систем, SCADA–систем мониторинга электрической и тепловой нагрузки ТЭС на предприятиях электроэнергетики;
- компетенции по построению процессов поддержки и сопровождения информационных систем в соответствии с ITIL и ITSM;
- компетенции по автоматизации сбора, регистрации и обобщения информации в натуральном выражении о добыче, наличии и движении нефти посредством документального оформления всех операций, связанных с добычей, сбором, подготовкой, транспортировкой, расходом, приемом и отпуском нефти в порядке, установленном действующим законодательством и Инструкцией по учету нефти в нефтегазодобывающих организациях ПАО «ЛУКОЙЛ».



Начальника Волгоградского ТПУ «ЕАЕ-Консалт» Михаила Пугачева трудно уговорить на долгие беседы: в компании горячая пора, на выходе несколько крупных проектов, остальные текущие дела тоже требуют постоянного внимания. И все же беседа состоялась. Публикуется в сокращении.

«Чтобы человека считали личностью, он должен быть активным, нацеленным на профессиональное развитие, на достижение результатов. Особенно это актуально для IT-специалистов. Здесь нельзя останавливаться, ибо завтра уже можно не догнать. И если я что-то не сделаю сейчас, это сделают другие. В своем регионе, мы определились, что не хотим плыть по течению. Нельзя сидеть и ждать, пока где-то что-то произойдет или изменится. Я считаю, что моя команда сегодня в состоянии предложить идеи, которые не только будут, но уже востребованы на рынке. И опыт показывает, что мы делаем свою работу хорошо. Мне приятно, что сегодня о нашем регионе говорят, как о передовом. При этом пусть будет здоровая конкуренция. Она должна быть, потому что стимулирует развитие. А когда специалист востребован, когда он видит, что его слушают и его идеи принимают – он вкладывается в работу сильнее.»

Какая самая главная сложность в IT? Нет понимания, что будет продаваться, за что клиент готов платить деньги. И это самое главное – собственные программные продукты надо продавать, они должны отвечать потребностям рынка. Быть чуть лучше, удобней и дешевле, чем у конкурентов.»

Нам тоже потребовалось время, чтобы найти то, что интересно и востребовано на рынке. И мы начали разрабатывать свои продукты. Совпали все необходимые условия: добрая воля



собственника, поддержка генерального директора, заинтересованность коллектива.

Отмечу важную роль нашего ключевого заказчика, ПАО «ЛУКОЙЛ»: компания позволяет и заставляет развиваться, ибо ее требования высоки, можно сказать, уникальны для российского нефтегазового сегмента. На базе этих потребностей мы видим потребности большого бизнеса. Это редкая возможность, мало у какой российской IT-компании она есть.»

Сейчас у нас накоплены определенные наработки. Есть уникальные направления, которые мы реализуем. Вот это и есть главное: мы не только сопровождаем уже готовые, прекрасные, но чужие продукты – да, это тоже очень хорошо и важно, но мы создаем и продвигаем собственные решения. Именно их наличие, я уверен, позволит и дальше развивать бизнес компании.»

▲ В этом офисе на ул. Канунникова в Волгограде сотрудники «ЕАЕ-Консалт» занимают три этажа



Главная особенность Волгоградского филиала «ЕАЕ-Консалт» заключается в том, что именно в этом территориальном управлении удалось сформировать портфель так называемых стартап-проектов, создать проектный офис и не просто выйти на новых клиентов в пределах и за рамками своего региона, но и организовать внешние продажи как процесс, подкрепленный необходимыми ресурсами.

О том, как было организовано и развивалось направление разработки и внедрения информационных систем, читателям ITime рассказывают сотрудники Волгоградского ТПУ: Евгений БРАУН – начальник управления развития (УР), Андрей СКОРНЯКОВ – начальник отдела управления проектами УР, Александр БЕЛОСЛУДЦЕВ – начальник отдела тестирования УР.

Исторические вехи

Отдел разработки и внедрения информационных систем (ИС) в Волгограде был создан в 2008 году. Главной целью было внедрение современных эффективных практик в процессы разработки ИС. Уже в начале деятельности отдела в работе было до трех проектов одновременно. Непосредственная разработка и внедрение ИС выполнялись силами отдела, руководителем проектов являлся начальник отдела. За время своей деятельности в отделе были апробированы основные общепризнанные подходы к разработке ИС, осуществлен полный отказ от устаревших платформ разработки ИС.

С ростом количества одновременно выполняемых проектов появилась необходимость в создании отдельного подразделения для развития практик проектного управления и технологических аспектов. В результате в 2010 году был создан отдел проектов информационно-технологического обеспечения, в котором были выделены руководители проектов и технологические лидеры. На момент основания отдела в работе находилось до 12 проектов одно-



▲ Евгений БРАУН – начальник Управления развития



временно. Активно применялась матричная организационная структура управления с активным подключением к реализации проектов ресурсов из подразделений поддержки и сопровождения.

В 2014 году сформировано Управление развития ИС. Появилась возможность расширить спектр ключевых дисциплин в рамках реализации проектов, требующих отдельного внимания в целях повышения эффективности проектной деятельности. В Управлении были выделены такие ключевые компетенции, как управление проектами, бизнес-анализ, разработка, тестирование. Соответствующим образом проведено развитие профильных компетенций, проведена необходимая сертификация специалистов.

В настоящее время в Управлении развития успешно реализуется портфель проектов из более чем 20 проектов с привлечением ресурсов из подразделений поддержки и сопровождения (рис. 1).

Направления и проекты

Волгоградским ТПУ реализовываются проекты различного уровня и масштаба, в том числе корпоративного. Их результаты успешно используются на предприятиях всей Группы «ЛУКОЙЛ». Помимо этого, выполняется заказная разработка и доработка локальных информационных систем в интересах как отдельных

В последние годы в Волгоградском ТПУ активно развивается направление по реализации внутренних инвестиционных проектов компании.

предприятий ПАО «ЛУКОЙЛ», так и для внешних клиентов. В последние годы в Волгоградском ТПУ активно развивается направление по реализации внутренних инвестиционных проектов компании. Основные направления разработок и реализуемые проекты представлены в таблице 1.

Табл. 1. Основные направления разработок и реализуемые проекты

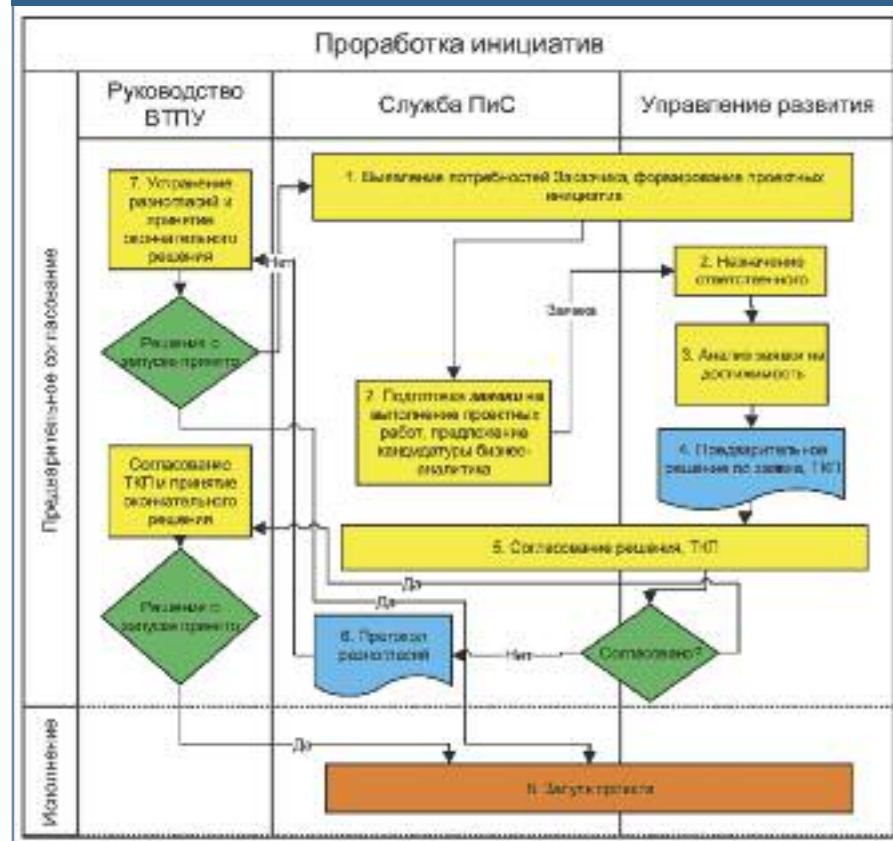
| № п/п | Направление | Проекты |
|-------|-----------------------------|---|
| 1 | Корпоративные ИС | КСУЗ, ССПД, КСЭЗ, ForSale, МКН, ИСОД, ИСАП, АРМ РРМ, ИСУ СБЫТ, ИСУ ЛЛК, БОСС-Кадровик |
| 2 | Внутренние проекты Общества | ЕАЕ.LIMS, ЕАЕ.MP, ЕАЕ.СУЗ, ЕАЕ.МИ, МТЭПП, СКУП, ЕАЕ.IS, ЕАЕ.ОТУ |
| 3 | Локальные ИС | ЛИС ВМПЗ, ЛИС РИТЭК, ЛИС ВЭ, ЛИС НВНП, ЛИС Ставролен, ЛИС УРЦ |
| 4 | Внешние клиенты | СИБУР, Инспекторат-Р, Майкрософт Рус |

Рис. 1. Эволюция отдела разработки и внедрения ИС Волгоградского ТПУ «ЕАЕ-Консалт»



▲ Молодые сотрудники Волгоградского ТПУ

Рис. 2. Процесс работы с инициативами



Поиск и проработка инициатив

За проработку инициатив в Волгоградском ТПУ отвечает специальная функциональная группа, состоящая из аккаунт-менеджера, сотрудников управления развития, сотрудников служб поддержки и сопровождения. Процесс проработки инициатив представлен на схеме (рис. 2).

Аккаунт-менеджеры совместно с сотрудниками Управления развития, назначенными ответственными за развитие направлений производственной деятельности, обязаны постоянно вести работу в части развития информационных систем наших заказчиков. Углубленная последовательность представлена на рис. 3.

Группа формирует перечень выявленных потребностей в развитии ИС заказчиков. На этапе формирования перечня потребностей обслуживаемых организаций финансовые и иные ограничения не учитываются.

Сотрудники Управления развития, назначенные ответственными за развитие направлений производственной деятельности, совместно с аккаунт-менеджерами и сотрудниками Службы обеспечения деятельности осу-

Рис. 3. Обязанности функциональной группы по проработке инициатив



Рис.4. Возникновение инициатив



ществляют формирование портфеля проектов на основе существующего перечня потребностей в оказании услуг ИТО с учетом финансовых и иных ограничений. В своей повседневной деятельности руководители служб поддержки и сопровождения могут выступать с инициативами организации проектных работ.

Инициативы организации проектных работ могут возникать на основании писем, служебных записок заказчиков, тендеров, указаний руководителей ВТПУ, руководителей ООО «ЕАЕ-Консалт» (рис. 4).

По каждой инициативе начальник Управления развития назначает руководителя проекта, отвечающего за организацию работ по проработке вопроса. Руководитель проекта формирует команду. Совместно с бизнес-аналитиком, архитектором и, при необходимости, подключая экспертов по производственным направлениям деятельности ВТПУ, осуществляют предварительный анализ задачи, оценивают объем работ. После оценки бизнес-

требований и формирования состава работ руководитель проекта совместно с финансово-экономической службой выполняют оценку стоимости проекта.

Результатом предварительного анализа является технико-коммерческое предложение (ТКП). В случае согласования предложений с заказчиком инициатива включается в портфель проектов Волгоградского ТПУ.

Поиск новых клиентов

Типовой процесс поиска новых клиентов в Волгоградском ТПУ состоит из следующих блоков (рис. 5).

Проводится анализ портфеля готовых решений для определения круга потенциальных клиентов. Следующим шагом анализируются отклонения характеристик готовых решений

Рис. 5. Типовой процесс поиска новых клиентов

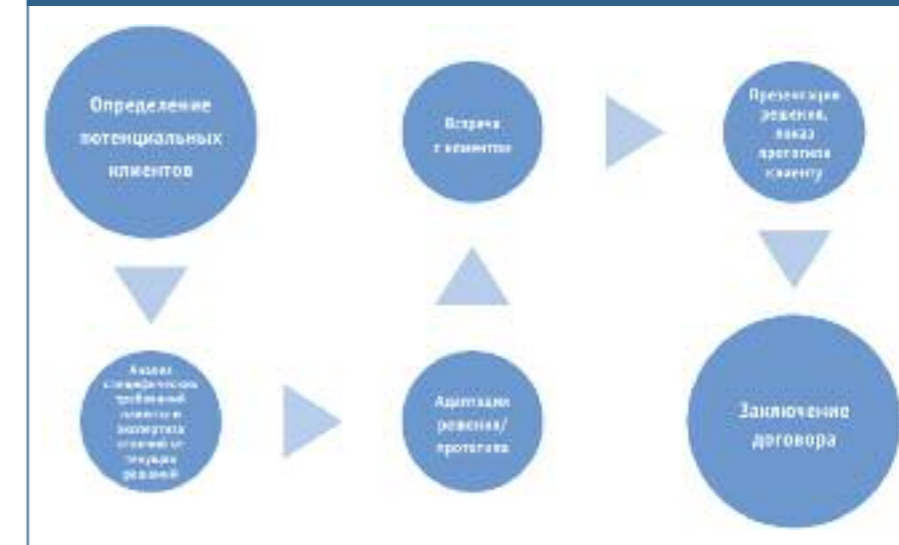
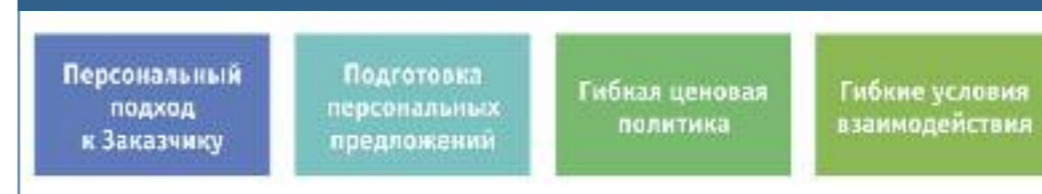


Рис. 6. Главные принципы при работе с клиентами



по отношению к специфическим требованиям потенциальных клиентов, формируется понимание финансовых и прочих ограничений потенциальных проектов.

По результатам анализа принимаются решения об инициации работ по подготовке пресейлов для конкретных потенциальных заказчиков, организовываются встречи и презентации прототипов предлагаемых решений.

По результатам договоренностей с потенциальным клиентом заключается договор на оказание услуг.

Наши подходы позволяют создавать уникальные программные продукты для заказчиков, будь то предприятие ПАО «ЛУКОЙЛ» или внешний клиент (рис. 6).

Технологии управления проектами

Волгоградское ТПУ ООО «ЕАЕ-Консалт» давно и успешно применяет проверенные годами методы проектного управления при создании ИС, аккумулируя экспертные знания в этой дисциплине в рамках отдела управления проектами Управления развития.

Руководители проектов принимают непосредственное участие при формировании и реализации Портфеля проектов для наших заказчиков по всем направлениям деятельности информационно-технологического обеспечения (ИТО), осуществляют планирование и реализацию проектов по созданию и развитию

информационных систем на основе корпоративных, технических и программных решений Общества, планов развития информационных технологий и использования современных технических средств.

Руководители Управления развития и отдела управления проектами совмещают в себе функции РМО (Project Management Office – Офис Управления Проектами), основными из которых являются:

- мониторинг бюджетов и графиков исполнения проектов в портфеле проектов Волгоградского ТПУ, обеспечение коммуникации и скоординированной работы Руководителей проектов;
- разработка методик повышения эффективности проектного управления;
- аудит исполнения текущих проектов с целью выявления благоприятных возможностей для улучшения качества выполнения проектов и предоставления рекомендаций по корректирующим воздействиям;
- приобретение, применение и распространение знаний и лучших практик управления проектами;

Волгоградское ТПУ ООО «ЕАЕ-Консалт» давно и успешно применяет проверенные годами методы проектного управления при создании ИС, аккумулируя экспертные знания в этой дисциплине в рамках отдела управления проектами Управления развития.



▲
Центр компетенции по системам контроля качества

Рис. 7. Документы, регламентирующие проектную деятельность



- повышение квалификации специалистов Волгоградского ТПУ в области управления проектами;
- обеспечение практики наставничества, консультирования и обучения для всех работников, привлеченных к проектной деятельности;
- методологическая поддержка проектов и программ.

В Волгоградском ТПУ разработаны и используются соответствующие документы, регламентирующие проектную деятельность (рис. 7):

1. **Регламент управления проектами** – адаптированная методология управления проектами, базирующаяся на PMBOK, MSF, Agile.

2. **Требования к оформлению исходного кода** представляют собой набор правил, используемых при написании кода. Наличие общего стиля программирования облегчает понимание и поддержание исходного кода, упрощает взаимодействие нескольких человек.

3. **Принципы работы с TFS** – описывает основные процедуры работы с Team Foundation Server (TFS)¹.

4. **Регламент взаимодействия подразделений** – описывает и стандартизирует основные процессы взаимодействия между подразделениями.

5. **Регламент тестирования** – описывает подходы к тестированию в рамках проектной деятельности.

Средства разработки и документирования

В нашей работе в основном применяются продукты компании Microsoft. Это позволяет выстраивать инфраструктуру проектов с высокой степенью интеграции между всеми этапа-

¹ Team Foundation Server (TFS) – продукт корпорации Microsoft. Представляет собой комплексное решение, объединяющее в себе систему управления версиями исходного кода, сбор данных, построение отчетов, отслеживание статусов и изменений по проекту и предназначенное для совместной работы над проектами по разработке программного обеспечения.

ми от подготовки пресейлов до сдачи информационных систем в сопровождение с последующей утилизацией (рис. 8).

Подходы к формированию проектных групп

Выполняемые проекты можно классифицировать по различным параметрам: бюджету, длительности и так далее. С учетом специфики и параметров конкретного проекта формируется команда проекта – проектная группа. Формирование проектных групп в Волгоградском ТПУ выполняется на основе методологии MSF 4.0. В каждой проектной группе назначается руководитель проекта, который несет полную ответственность за работу всей проектной группы. В рамках проектной группы формируются ролевые группы, имеющие определенные цели и задачи в рамках проекта. В каждой ролевой группе назначается руководитель, ответственный за ее работу. В проектной группе должно быть не менее трех человек, иначе данная рабочая группа людей не является проектной, а представляет собой рабочую группу для выполнения конкретных локальных задач какого-либо проекта или иного процесса.

В зависимости от количества участников принята следующая классификация проектных групп:

- малая (от трех до пяти участников);
- стандартная (свыше пяти участников);
- малая межфункциональная проектная группа (до шести участников).

Стандартная проектная группа

Стандартные проектные группы формируются для создания новых информационных систем, глубокой модернизации, рефакторинга, реинжиниринга, существенных доработок информационных систем.

В состав стандартной проектной группы, кроме руководителя проекта, входят ролевые группы (рис. 9):

- «Взаимодействие с заказчиком»;
- «Разработка архитектуры»;
- «Разработка»;
- «Тестирование»;
- «Взаимодействие с пользователями»;
- «Развертывание».

Малая проектная группа

Проектные группы от трех до пяти участников формируются, как правило, для проведения предпроектных обследований, разработки технических заданий, реализации небольших задач по модернизации, небольших доработок информационных систем.

Рис. 8. Используемые средства разработки и документирования

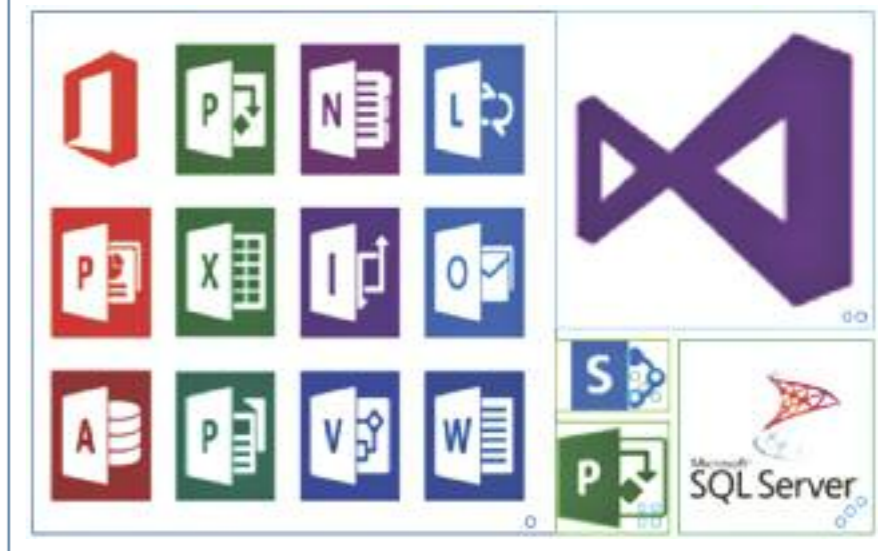


Рис. 9. Состав стандартной проектной группы

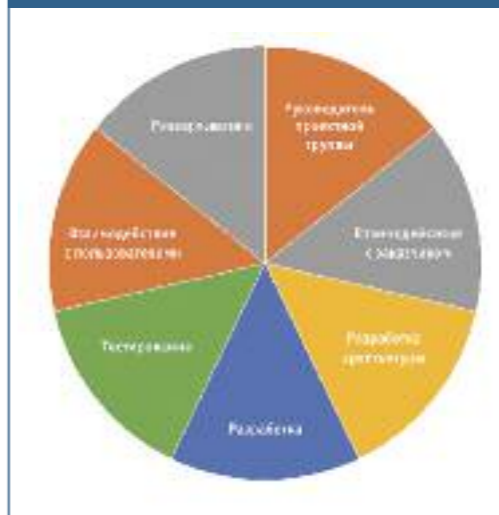
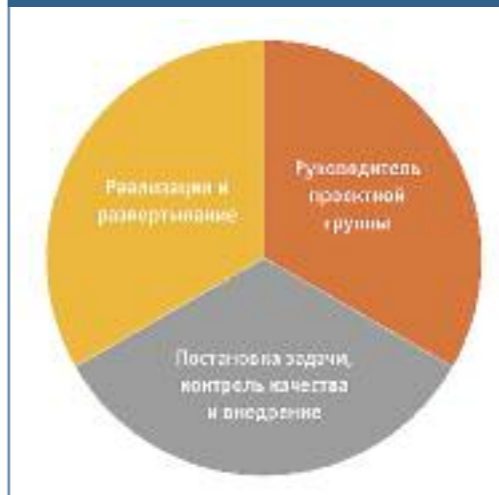


Рис. 10. Состав малой проектной группы



В состав малой проектной группы, кроме руководителя проекта, входят ролевые группы (рис. 10):

- «Постановка задачи, контроль качества и внедрение», совмещающая в себе роли:

- «Взаимодействие с заказчиком»;
- «Тестирование»;
- «Взаимодействие с пользователями».
- «Реализация и развертывание», совмещающая в себе роли:
 - «Архитектура»;
 - «Разработка»;
 - «Развертывание».

Допускается функции в части развертывания ролевой группы «Реализация и развертывание» передавать ролевой группе «Постановка задачи, контроль качества и внедрение» с соответствующим изменением наименований обеих ролевых групп.

Малая межфункциональная проектная группа

Малые межфункциональные проектные группы до шести участников формируются для реализации небольших задач по модернизации информационных систем. Такой тип проектной группы применяется для небольших проектов с небольшим сроком длительности (до 3-4 месяцев), характеризующихся разнообразием решаемых задач и используемых

В малых проектных группах объединение ролей является необходимым. При этом мы избегаем сочетания ролей, имеющих предопределенные конфликты интересов.

технологий, в которых не оптимально организовывать людей в отдельные кластеры для выполнения разработки, тестирования, развертывания и внедрения.

Характерными особенностями организации работы в такой проектной группе являются:

- выполнение проекта путем разбивки на короткие по времени интервалы (спринты) с

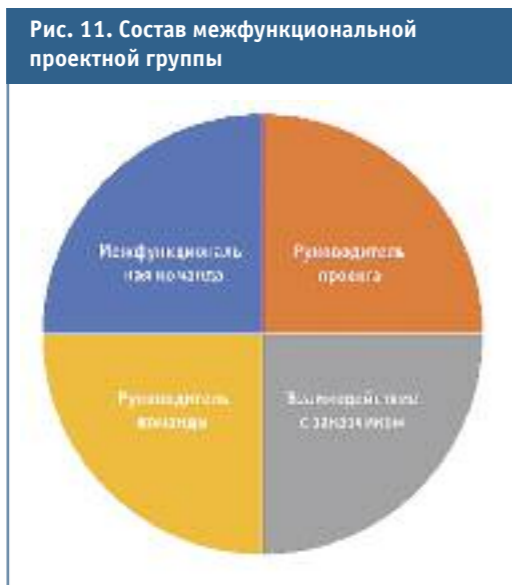


Рис. 11. Состав межфункциональной проектной группы

четко запланированными и известными задачами для решения межфункциональной командой;

- детальное планирование и оценка командой задач для каждого спринта (с участием представителя заказчика);
- самоорганизация работы внутри межфункциональной команды.

В состав межфункциональной проектной группы, кроме руководителя проекта, входят ролевые группы (рис. 11):

- «Взаимодействие с Заказчиком»;
- Межфункциональная команда.

Межфункциональная команда – это группа людей с межфункциональными навыками (аналитики, разработчики, тестировщики). Команда берет на себя обязательства по выполнению работ перед владельцем продукта. Работа команды оценивается как работа единой группы. Нет заранее определенных и поделенных ролей в команде, ограничивающих область действий членов команды. Команда состоит из специалистов, которые вносят свой вклад в общий успех проекта в соответствии со своими способностями и проектной необходимостью. Команда самоорганизуется для выполнения конкретных задач в проекте, что позволяет ей гибко реагировать на любые возможные задачи.

Подходы к объединению ролей в проектных командах

В малых проектных группах объединение ролей является необходимым. При этом мы избегаем сочетания ролей, имеющих предопределенные конфликты интересов. Например, Руководитель проекта не может входить в ролевую группу «Взаимодействие с Заказчиком», так как имеются противоречащие друг другу интересы и, следовательно, роли не должны объединяться. Для соблюдения этих правил разработана и применяется на практике матрица совместимости ролевых групп (рис. 12).

Центры компетенций

Помимо выделения и развития технологических направлений мы имеем Центры компетенций по востребованным направлениям развития:

1. **Системы управления производством.** Здесь сосредоточены накопленный опыт и существующие компетенции по системам управления производством. ЦК развивает направление автоматизированной деятельности предприятия.

2. **Системы контроля качества.** ООО «ЕАЕ-Консалт» имеет многолетний опыт разработки и внедрения Лабораторных информационных систем. ЦК по системам контроля каче-

Рис. 12. Матрица совместимости ролевых групп

| | Руководитель проекта | Взаимодействие с заказчиком | Разработка архитектуры | Разработка | Тестирование | Взаимодействие с пользователями | Развертывание |
|---------------------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------|--------------|--------------|---------------------------------|---------------|
| Руководитель проекта | | недопустимо | недопустимо | недопустимо | допустимо | допустимо | нежелательно |
| Взаимодействие с заказчиком | недопустимо | | недопустимо | недопустимо | нежелательно | нежелательно | нежелательно |
| Разработка архитектуры | недопустимо | недопустимо | | допустимо | недопустимо | недопустимо | нежелательно |
| Разработка | недопустимо | недопустимо | допустимо | | недопустимо | недопустимо | нежелательно |
| Тестирование | допустимо | нежелательно | недопустимо | недопустимо | | допустимо | допустимо |
| Взаимодействие с пользователями | допустимо | нежелательно | недопустимо | недопустимо | допустимо | | нежелательно |
| Развертывание | нежелательно | нежелательно | нежелательно | нежелательно | допустимо | нежелательно | |

ства аккумулирует компетенции по внедрению лабораторной информационной системы на платформе STARLIMS и EAE.LIMS.

3. **Портальные решения.** Развитие решений для корпоративных порталов на основе технологий MS SharePoint и не только.

Инструменты управления проектами

Для управления проектами в повседневной работе применяются MS Project 2013 и MS Project Server 2013.

Microsoft Project предназначен для помощи руководителю проекта в разработке планов, распределении ресурсов по задачам, отслеживании прогресса и анализе объемов ра-

воляет участникам команд и проектов, а также руководителям в минимальные сроки сформировать единое информационное поле проекта для всех участников, интегрировать его с остальной инфраструктурой проекта (средства проектирования, разработки, тестирования, публикации и т.п.).

Стандартная функциональность, предоставляемая MS Project 2013 и MS Project Server 2013, в значительной мере удовлетворяла нашим потребностям в автоматизации процесса управления проектами. Однако некоторые моменты потребовали доработки. В результате чего в 2015-2016 годах был реализован внутренний проект по реализации собственной системы контроля управления проектами на базе MS Project 2013 и MS Project Server 2013. Ос-

Все проекты нашей организации ведутся в единой системе по единым правилам и собраны в одном портфеле проектов. На основе данных системы построен формализованный процесс распределения выручки по территориальным подразделениям по результатам реализации проектов. Ведется общий пул ресурсов компании с учетом квалификации сотрудника. Создано единое информационное пространство для хранения проектной документации.

бот. Ресурсные планы могут учитывать текущую и перспективную загрузку используемых ресурсов. Цепочка задач визуализируется при помощи диаграммы Ганта.

Microsoft Project Server – это удобное и гибкое решение для управления портфелями проектов. Все проекты и ресурсы консолидированы на едином сервере. Этот продукт поз-

новной состав команды проекта состоял из сотрудников ВТПУ (рис. 13).

Основными предпосылками создания подобной системы послужили: территориальная распределенность ресурсов всей компании (более 1 400 сотрудников в 6 крупных подразделениях), большое количество заказчиков, различные виды деятельности как проектной,

Рис. 13. Состав команды проекта по реализации собственной системы контроля управления проектами



Мы постоянно совершенствуем подходы к ведению проектной деятельности. Для успешной реализации следующих проектов проводится анализ и извлечение уроков текущих проектов, накопление экспертных знаний и формирование лучших практик для последующего применения.

так и связанные с поддержкой и сопровождением информационных систем (более 500 активных проектов).

На протяжении полугода система работает в режиме промышленной эксплуатации и успела хорошо зарекомендовать себя, в том числе позволила централизовать процесс управления всеми проектами компании в целом и процесс ресурсного планирования в частности. Мы отказались от локальных систем уп-

равления проектами, которые присутствовали в территориальных подразделениях. Теперь все проекты нашей организации ведутся в единой системе по единым правилам и собраны в одном портфеле проектов. На основе данных системы построен формализованный процесс распределения выручки по территориальным подразделениям по результатам реализации проектов. Ведется общий пул ресурсов компании с учетом квалификации сотрудника. Создано единое информационное пространство для хранения проектной документации. После разработки собственных отчетных форм, теперь всю информацию по всему портфелю проектов возможно получать оперативно из системы (рис. 14).

Запланирован к реализации второй этап развития системы, в рамках которого будет реализован учет фактических трудозатрат. Разработчики при планировании своей работы используют Team Foundation Server. Эта систе-

ма составляет важную часть инфраструктуры практически каждого проекта ВТПУ.

Уроки реализации проектов

Мы постоянно совершенствуем подходы к ведению проектной деятельности. Для успешной реализации следующих проектов проводится анализ и извлечение уроков текущих

Рис. 14. Преимущества единой корпоративной системы управления проектами



проектов, накопление экспертных знаний и формирование лучших практик для последующего применения.

Цель задачи по анализу процессов управления проектами заключается в предоставлении команде управления проектами возможности проанализировать зоны концентрации усилий, применяемые методы, инструменты и стиль управления для актуализации планов управления проектом. Помимо этого, все получаемые в ходе проекта знания относительно технических, управленческих и технологических аспектов должны быть зафиксированы, собраны, формализованы, сохранены, распространены и использованы в последующих проектах.

Для анализа проектных процессов используются следующие документы:

1. Планы проекта (ресурсные, календарные и т.п.).
2. Фактические показатели реализации проекта (ресурсные, календарные и т.п.).
3. Отчеты о статусе выполнении проекта.
4. Утвержденные изменения к исходным требованиям заказчика.
5. Журнал проблем и недостатков результатов проекта.
6. Реестр рисков.

Партнерские статусы Microsoft

Одним из приоритетных направлений развития нашей компании является создание условий для здоровых партнерских отношений с компанией Microsoft. При реализации проектов активно используются решения на основе облачных сервисов Microsoft Azure.

В рамках данного партнерства Волгоградское ТПУ выступает организатором встреч представителей компании Microsoft с заказчиками в различных регионах России (Волгоград, Ростов, Краснодар, Пермь).

Рис. 15. Партнерские статусы Microsoft

▲ Турбаза в Волго-Ахтубинской пойме

Рис. 16. Основные виды проектной мотивации



- Intelligent Systems;
- Project and Portfolio Management;
- Software Asset Management.

А также серебряными партнерами компании по направлениям Data Platform и Volume Licensing.

Мотивация

Успех всех наших проектов основывается на качестве главного аспекта – на человеческих ресурсах. Всю работу так или иначе выполняют конкретные люди – участники проекта. Задача мотивации руководителя проекта, как и всей компании, выражается в обеспечении членов команды компенсацией за потраченные на проект усилия. Кроме того, выражается признательность за уникальные действия, приводящие к продвижению в развитии бизнеса. Мотивация команды – это базовый коллективный и индивидуальный механизм вдохновения для достижения поставленных целей и задач проекта. Учитывая это, трудно переоценить роль участников проекта в достижении результатов. От их квалификации, степени самоотдачи и заинтересованности в результатах проекта зависит многое, если не все. И если найти квалифицированных специалистов сейчас возможно, то грамотно мотивировать их на эффективную работу в проекте гораздо сложнее в силу ко-

Всю работу так или иначе выполняют конкретные люди – участники проекта. Задача мотивации руководителя проекта, как и всей компании выражается в обеспечении членов команды компенсацией за потраченные на проект усилия. Кроме того, выражается признательность за уникальные действия, приводящие к продвижению в развитии бизнеса. Мотивация команды – это базовый коллективный и индивидуальный механизм вдохновения для достижения поставленных целей и задач проекта. Учитывая это, трудно переоценить роль участников проекта в достижении результатов. От их квалификации, степени самоотдачи и заинтересованности в результатах проекта зависит многое, если не все.

За последние годы несколько десятков специалистов Волгоградского ТПУ прошли сертификацию Microsoft, тем самым подтвердив высокий свой профессиональный уровень, необходимый для реализации проектов на высоком уровне.

На текущий момент мы являемся золотыми партнерами Microsoft по нескольким направлениям (рис. 15):

- Application Development;
- Collaboration and Content;
- Data Analytics;

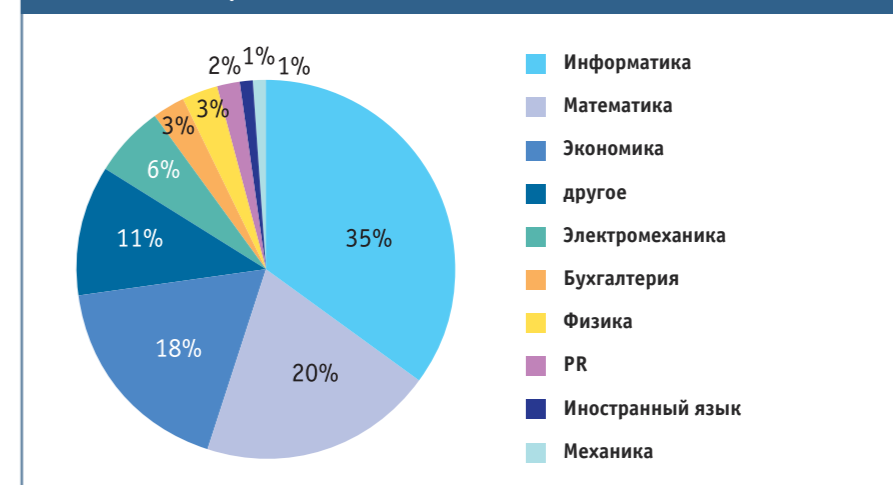
мандного подхода при реализации. В отличие от индивидуальной мотивации каждого участника команды должна присутствовать и «коллективная мотивация», помогающая поддерживать командный дух, сплоченность команды, ее нацеленность на достижение общих результатов, на создание благоприятной атмосферы для профессионального и личного развития. В связи с этим в своей деятельности руководитель проекта всегда ставит перед собой главной задачей построение работающей взвешенной мотивацион-

ной политики внутри проектной команды как залога успеха проекта.

Основные виды мотивации, которые мы применяем (рис. 16):

1. Мотивация вознаграждением.
2. Участие в интересных проектах.
3. Повышение квалификации.
4. Прохождение обучения и сертификации знаний.
5. Чувство ответственности за результат своей работы.
6. Чувство значимости личного вклада в общий успех.
7. Получение удовлетворения от достигнутого результата.
8. Чувство надежности в команде.
9. Товарищество.

Рис. 17. Золотой фонд ВТПУ



Горнолыжный склон Эльбруса

В чем секрет нашего успеха? Кадры и руководство!

В Волгоградском ТПУ работают 300 человек. Это – профессиональный и сплоченный коллектив, в котором каждый сотрудник нацелен на результат. Каждый молодой работник нашей команды уверенно рассчитывает на ежегодный рост – горизонтальный и вертикальный, или, проще говоря, профессиональный и административный.

Профессиональный состав (рис. 17), образование и компетенции позволяют решать нам самые сложные задачи и всегда держать курс на развитие.

В свободное от работы время наши сотрудники занимаются различными активными видами спорта. Несколько лет подряд практикуем совместные выезды в горы для катания на горных лыжах и сноуборде. Ежегодно организовываем совместные выезды на природу и корпоративные вечера, приуроченные к праздничным дням. ●