Проектный чемпионат Ассоциации малых и средних городов России

Андрей Юрьевич Лякин

18 декабря 2024 года, город Москва

Андрей Лякин

Сертифицированный руководитель проектов повышенной сложности
СРП-2 ПМ СТАНДАРТ
Член методического совета и асессор конкурса «**Проектный Олимп**»

Образование

Инженер-системотехник

«ЭВМ, системы, комплексы и сети»

ПОЛИТЕХ
Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого

Информационные технологии

- Директор по ИТ/CEO
- Руководитель разработки/ Team leader
- Программист
- Системный администратор
- «Эникейщик»

Госуправление и коммерческий менеджмент

Руководитель проектных офисов в органах исполнительной власти

УЭК
Директор департамента

SADCO® BUSINESS TOOLS
ИТ-предприниматель

Осмысление и обучение

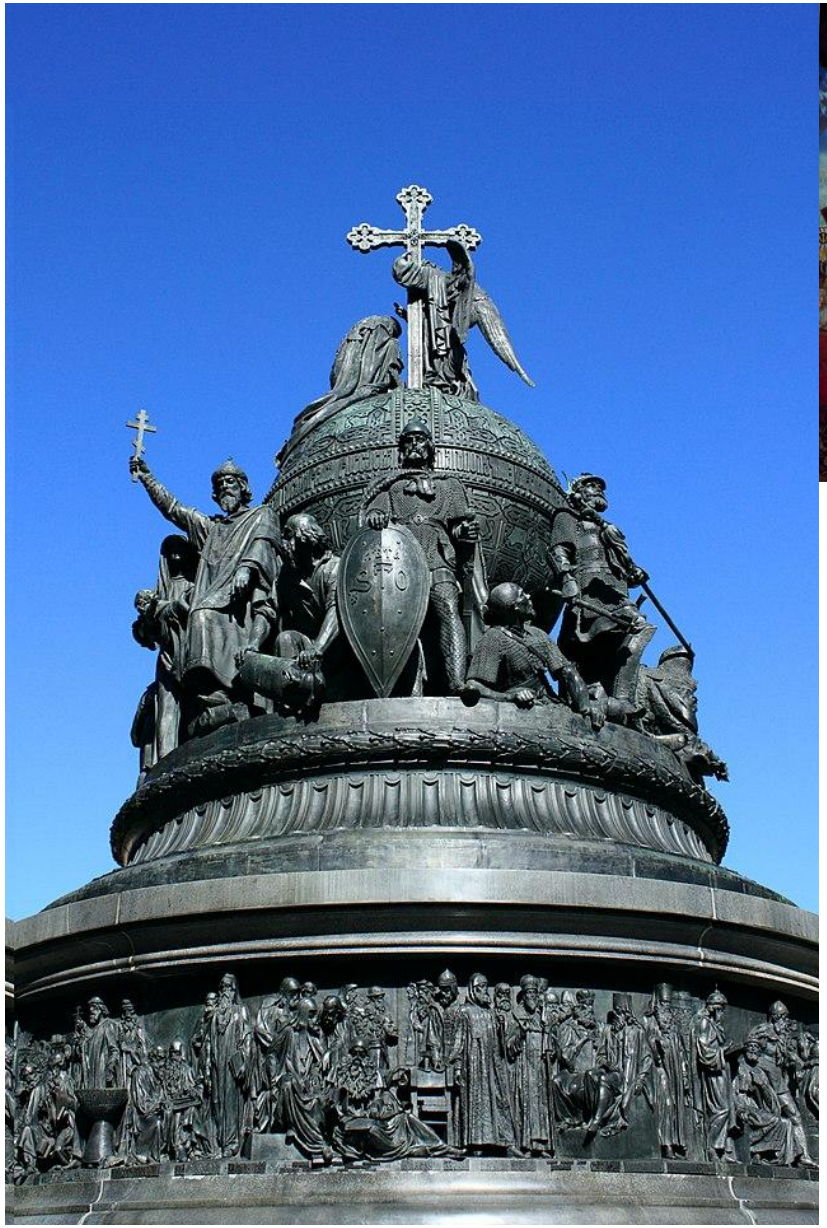
УПРАВЛЕНИЕ ПО СМЫСЛАМ www.lyakin.ru
Засевая смыслы, пожинаем будущее
Спикер

PMPRO CLUB
Эксперт

Университет Правительства Москвы
Преподаватель

АКТУАЛЬНОСТЬ

«Вечный антагонизм» российской власти: служение vs корысть



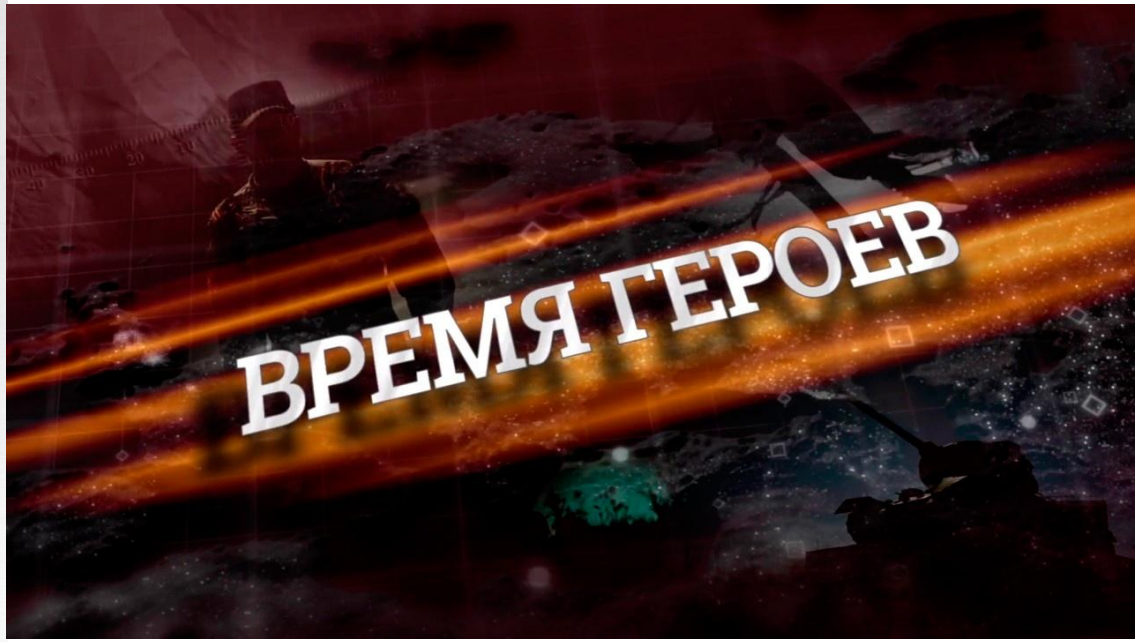
Следствие эмерджентности сложных систем: противоречивость – *цели компонентов системы не всегда совпадают с целями системы, при этом для элементов системы в части их взаимодействия друг с другом может нарушаться свойство непротиворечивости – цели компонентов могут быть противоречивы друг другу, но при этом цели системы всё также должны быть непротиворечивыми.*

Патриотизм есть постановка целей
Системы выше своих собственных

Чтобы деятельность была длительной,
Доход должен быть больше Расхода

Требование к ПАТРИОТИЧНОСТИ гос/муниципальных служащих

ЧЕЛОВЕЧЕСТВО
Объединения стран – EU | G7 | BRICS
Империя/нация – «Русский мир»
Религия, вероисповедание
Страна
Регион, край, республика
Народность, этнос
Община, коммуна, местное сообщество
Родственный клан/племя
Семья
Человек



Каждый человек – участник множества Социальных систем (Соцармов)

ПРОБЛЕМАТИКА

Требование к ПАТРИОТИЧНОСТИ гос/муниципальных служащих

«Ребята, прошедшие фронт, доказали, чего стоят в бою. Уверен: не подведут и в дальнейшем, будут биться за результат и добиваться его. Но, конечно, хочу и к ним обратиться**: для того чтобы работать на таком уровне, нужно иметь соответствующую компетенцию**, нужно двигаться, развиваться, не стоять на месте.

В этой связи предлагаю и считаю необходимым расширять федеральный проект «Время героев»: запустить аналогичные программы в регионах – так, как это уже сделано в Ставропольском крае, Белгородской, Воронежской, Рязанской, Самарской, Тульской областях и в Ханты-Мансийском автономном округе. Прошу партию активно включиться в эту работу. Очень рассчитываю на вас, что это будет не формально: нужно работать, искать людей, помогать им организовать свою подготовку.»

Федеральный проект **«Время героев»** необходимо расширить. Об этом глава государства заявил на съезде партии **«Единая Россия»**

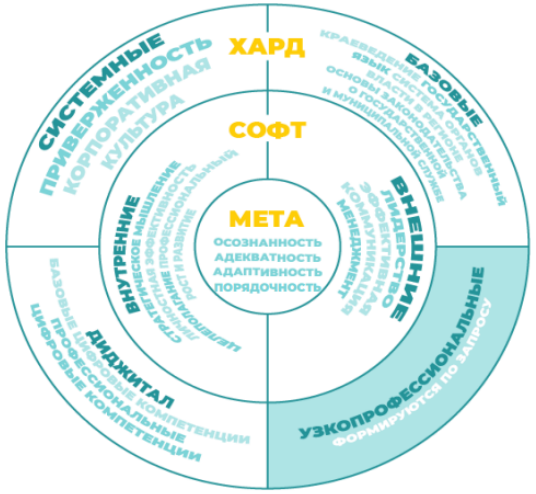
Компетенции современного гос/муниципального служащего - 1

Модель управленческой готовности РАНХиГС	Модель компетенций ГГС Санкт-Петербурга	Модель компетенций ГГС Нижегородской области	Модель компетенций Счетной Палаты РФ	Модель компетенций – метод рекомендации Минтруда РФ
Стратегическое лидерство	Лидерство	Лидерство	Лидерство	Лидерство (только для «руководителей» и специалистов высшей, главной и ведущей групп)
Настойчивость, целеустремленность и сила личности	Ответственность и результативность	—	Ориентация на результат	—
Компетентности межличностного и социального взаимодействия	-Социальное влияние -Умение строить взаимоотношения -Знание норм поведения	Коммуникация и влияние	Коммуникация и взаимодействие	—
Управленческая компетентность	Умение планировать, организовывать	—	Планирование и организация Управление задачами	Принятие управленческих решений (только для «руководителей» и специалистов высшей, главной и ведущей групп)
Компетентность самоуправления	Самоменеджмент	—	—	Персональная эффективность
Готовность к командной работе	—	Работа в команде	Командная работа	Командное взаимодействие
Масштабность мышления	Стратегическое мышление	Стратегическое мышление	Стратегическое видение	Стратегическое мышление
Готовность к саморазвитию и изменениям	—	Готовность к изменениям - управление талантами	Открытость к изменениям	Гибкость и готовность к изменениям
Экспертно-аналитическая компетентность	Идентификация и решение проблем	—	—	—
Социальная направленность	—	Ориентация на потребности человека	—	—

ТА ВОЛГА

ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТАЛАНТОВ И ТРАНСФОРМАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ГУБЕРНАТОРЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Разработана региональная модель компетенций служащего Самарской области



Модель разработана совместно с экспертным сообществом на основе рекомендаций к компетенциям госслужащих РАНХиГС и Минтруда России.

Скорректирована под стратегические цели региона и его специфику.

В модель компетенций включены категории Хард, Софт, Мета.

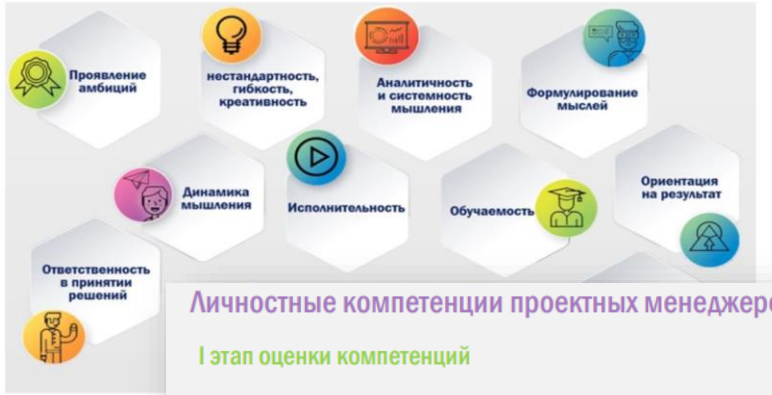
Включает 52 компетенции

Разработано: входной тест, метрики стартового уровня погружения в компетенцию, выходное тестирование.
5 уровней компетенций.

№	Название грейда (уровня)	Уровень владения компетенцией
5	HiPo (Хай по)	Высший
4	Коуч (Учитель)	Продвинутый
3	Мастер	Средний
2	Профессионал	Элементарный
1	Ученик	Стартовый
0	0-грейд	0 (тест)

Компетенции современного гос/муниципального служащего - 2

Модель компетенций Приморского края



Личностные компетенции проектных менеджеров

I этап оценки компетенций

12 ценностные и этические установки, личностные характеристики, которые характеризуют интеллектуальные, коммуникативные, организаторские и личностные качества при принятии решений в ходе реализации проектов

01 Аналитичность и системность мышления
Характеризуется способностью анализировать полученную информацию

02 Динамичность мышления
Характеризуется способностью к восприятию, переработке и воспроизведению информации

03 Нестандартность, гибкость и креативность мышления
Характеризуется способностью к интеллектуальной активности, инициативности

04 Формулирование мыслей
Характеризуется способностью структурировать речь, четко излагать мысли

05 Обучаемость
Характеризуется знанием методов восприятия ситуации

06 Публичная популярность
Характеризуется способностью приобретать значимость в сознании большого количества людей

07 Амбициозность
Характеризуется стремлением к достижению высокого социального статуса и признания

08 Энергетичность
Характеризуется способностью сохранять высокий уровень активности и эффективности работы в течение длительного периода

09 Исполнительность
Характеризуется способностью бесконфликтного принятия позиции подчиненного

10 Ориентация на результат
Характеризуется способностью четко представлять результат и стремлением удерживать его в процессе работы

11 Ответственность в принятии решений
Характеризуется способностью принимать реалистичные, обоснованные и аргументированные решения с оценкой возможных последствий

12 Интуитивность
Характеризуется способностью интуитивного целостного обобщения

Профессиональные компетенции проектных менеджеров

II этап оценки компетенций

10 профессиональных компетенций характеризуют профессиональные знания и навыки специалиста в области проектного управления, используемые в процессе инициирования, планирования, исполнения и контроля, управления изменениями, завершения проекта (программы)

Основы проектного управления
Характеризуется основными знаниями понятийного аппарата в сфере проектного управления, а также системы организации проектной деятельности

Инициация проекта (программы)
Характеризуется знанием и навыками в сфере инициации проектов (программ), умением разрабатывать проекты (программы), формировать команду проекта (программы)

Планирование проекта (программы)
Характеризуется знанием и навыками в сфере планирования проектов (программ), умением определять мероприятия, обеспечивающие успешное выполнения проекта (программы), оценивать сроки и последовательность их выполнения

Исполнение и контроль проекта (программы)
Характеризуется знанием и навыками в сфере исполнения и контроля проектов (программ), умением обеспечивать исполнительскую дисциплину в проекте (программе), достижение результатов проекта (программы), контролировать все аспекты реализации проекта (программы)

Управление стоимостью
Характеризуется знанием методов управления стоимостью проекта (программы), включает процессы определения бюджета проекта, отслеживания его выполнения и контроля затрат

Управление ресурсами
Характеризуется знанием методов управления человеческими ресурсами проекта (программы), включает процессы создания и управления командой проекта (программы)

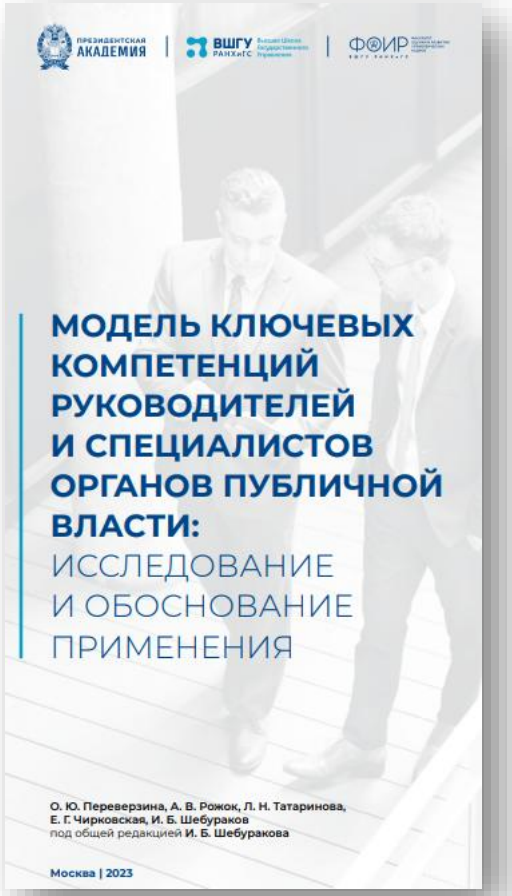
Управление рисками
Характеризуется знанием методов управления рисками проекта (программы), включает процессы, необходимые для идентификации, анализа, разработки плана реагирования и контроля

Управление коммуникациями
Характеризуется знанием методов управления коммуникациями проекта (программы), включает процессы, необходимые для планирования и управления коммуникациями, а также для распространения информации, относящейся к проекту (программе)

Управление изменениями
Характеризуется знанием и умением своевременно применять инструменты управления изменениями и внесения корректирующих воздействий

Управление программой
Характеризуется знанием и умением применять управленческие инструменты к совокупности проектов

Компетенции современного гос/муниципального служащего - 3



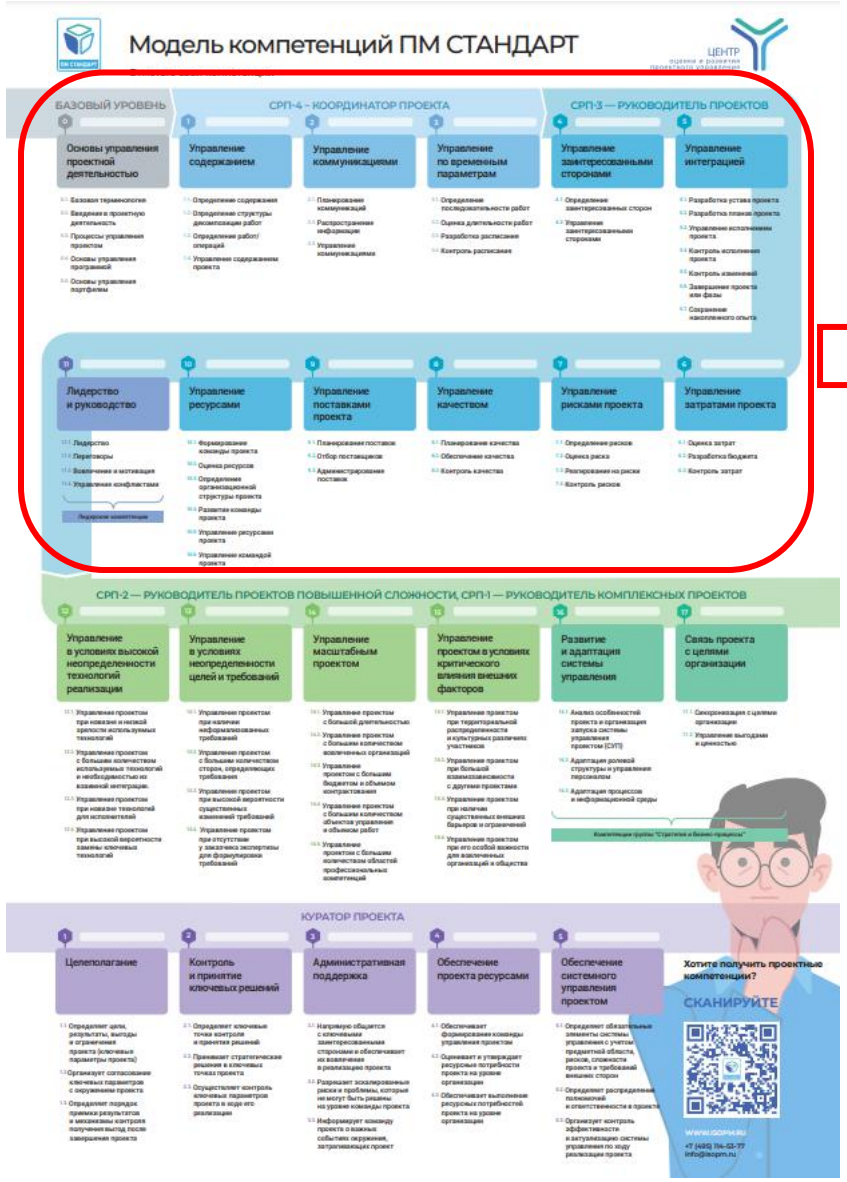
Метакомпетенции	Компетенции руководителей первичного звена	Компетенции руководителей среднего звена	Компетенции руководителей высшего звена
1. Лидерство – дифференцирующая для каждого из трех уровней управления	Лидерство в команде / проекте	Вовлекающее и кросс-функциональное лидерство (лидерство в метакоманде)	Стратегическое лидерство
2. Настойчивость и целеустремленность – сквозная для первичного и среднего звена	Нацеленность на результат		Ориентация на достижения и сила личности
3. Коммуникация и влияние – сквозная для всех уровней управления	Убеждающая коммуникация и построение стратегических отношений		
4. Управленческая компетентность – дифференцирующая для каждого из трех уровней управления	Управление исполнением	Управление процессами	Реализация стратегии
5. Работа в команде – сквозная для среднего и высшего звена	Работа в функциональной/ проектной команде	Работа в управленческой команде и командная интеграция	
6. Управление собой – самоуправление – сквозная для первичного и среднего звена	Самоуправление и стрессоустойчивость		Жизнестойкость и устойчивость к негативным воздействиям
7. Комплексность и масштабность мышления – сквозная для среднего и высшего звена	Гибкое и системное мышление	Масштабное (государственное) мышление	
8. Готовность к изменениям и развитию – сквозная для всех уровней управления	Развитие себя и других / управление изменениями		
9. Экспертно-аналитическая компетентность – дифференцирующая для каждого из трех уровней управления	Разработка и принятие эффективных управленческих решений	Принятие комплексных и стратегических решений	Принятие сложных решений

4. УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

Способность эффективно реализовывать функции управления и эффективно управлять процессами и людьми.

		Руководители начального звена	Руководители среднего звена	Руководители высшего звена
		Структура компетенции		
		Управление исполнением (регулярный менеджмент)	Управление процессами (выстраивание процессов)	Стратегическое управление
Компоненты	**Эффективное управление процессами**	· Организует деятельность сотрудников вверенного подразделения: распределяет задачи, оценивает временные ресурсы и др. · Контролирует качество работы и исполнительскую дисциплину сотрудников подразделения.	· Каскадирует глобальные, стратегические цели организации / направления в конкретные задачи вверенных подразделений. · Добивается своевременного и качественного совокупного результата работы нескольких подразделений (департаментов, отделов) и/или организации в целом.	· Выстраивает «с нуля» или существенно улучшает/реформирует систему управления государственного органа на основе стратегических приоритетов развития и стратегических задач. · Контролирует распределение ресурсов (человеческих, финансовых и др.) в соответствии со стратегией развития организации.
	Организация совместной деятельности	· Учитывает ресурсы (сильные стороны) и зоны развития сотрудников при распределении задач. · Мотивирует сотрудников на достижение высоких индивидуальных и коллективных результатов.	· Определяет ключевых лиц и группы влияния внутри или вне организации, учитывает их, заручается поддержкой, привлекает к участию в мероприятиях по проекту и др. · Мотивирует сотрудников, даже не имея дополнительных материальных ресурсов для стимулирования.	· Целенаправленно формирует сильную управленческую команду (добивается высокой эффективности работы за счет оптимальных назначений на ключевые должности и эффективного распределения ролей). · Задает ценностные ориентиры, формирует основные принципы служебной культуры государственного органа.
	Личностные качества	· Исполнительность. · Ответственность. · Лояльность.	· Готовность к реализации менеджерских функций и регулярному менеджменту.	· Ориентация на решение организационных задач (преобладающая над лидерством и стремлением к экспертно-аналитической деятельности).
Компоненты	**ЗУН**	· Знание базовых управленческих методов и технологий (SMART и др.).	· Знания и навыки регулярного и проектного менеджмента.	· Навыки антикризисного управления. · Знания и навыки управления проектами и программами (включая национальные проекты и программы).
	Опыт / Достижения	· Участие в подготовке предложений по совершенствованию законодательства. · Подготовка ответов на запросы органов публичной власти и органов местного самоуправления, на обращения физических и юридических лиц в пределах компетенции подразделения.	· Результаты работы подразделения / организации входят в ТОП лучших практик в сфере государственного и муниципального управления.	· Максимальный масштаб управленческого опыта (например, управление отраслью, регионом на уровне первого лица). · Разработанная / внедренная оргсистема (или вносимые улучшения) соответствуют передовым российским и международным практикам.

Компетенции современного гос/муниципального служащего - 4



Что такое
ПРОЕКТНЫЙ ЧЕМПИОНАТ

Пример проведения «Проектного чемпионата» - Корпоративный университет Администрации Санкт-Петербурга

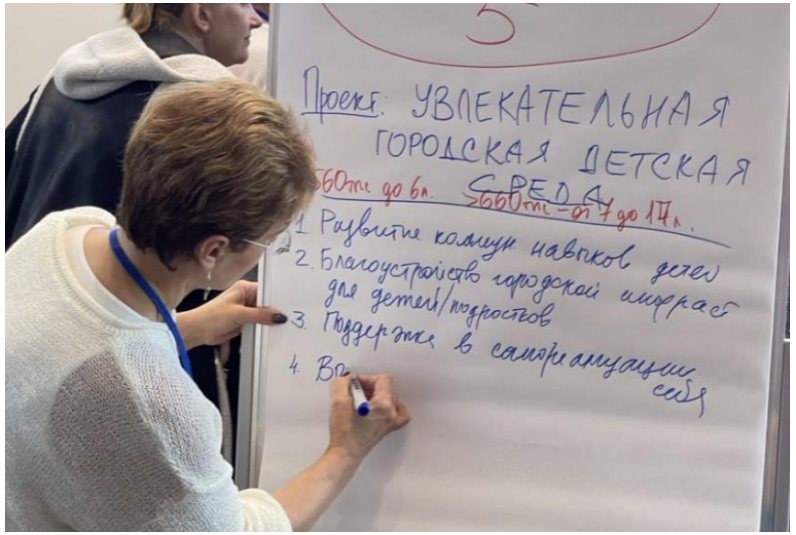
Сколько времени понадобится, чтобы пройти путь от зарождения идеи проекта до обоснования его целесообразности и экономической эффективности перед экспертами самого высокого уровня?

Участники деловой игры-чемпионата «Практика проекта», который состоялся в эту субботу в КОРПУСе Петербурга, смогли уложиться всего за 7 часов!

И дело не только в том, что временные рамки мероприятия были ограничены. Каждая из команд, хотя и создавалась путем жеребьевки и не предполагала ранней совместной работы, проявила себя как команда профессиональных управленцев, умеющих работать даже в нестандартных условиях.

https://corpusspb.ru/novosti/proektnyj-chempionat-ot-koncepcii-k-obosnovaniyu

Корпоративный университет Администрации Санкт-Петербурга



https://corpusspb.ru/novosti/proektnyj-chempionat-ot-koncepcii-k-obosnovaniyu

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

Провести «Проектный чемпионат Ассоциации малых и средних городов России – 2025»

Запланировать на 2025 год **4** однодневных турнира - три отборочных и один финальный.

В турнире принимают участие несколько команд из разных городов. Для попадания в финальный турнир необходимо занять призовое место в одном из отборочных турниров.

Отборочные турниры предлагается рассмотреть в таких городах:

- Региональный турнир Московская область - **г. Ступино**
- Региональный турнир Тверская область - **г. Калязин**
- Открытый турнир - **г. Великие Луки**
- Финал «Проектного чемпионата АМСГР-2025» - **г. Москва**

Команды для участия в «Проектном чемпионате Ассоциации малых и средних городов России – 2025»

Проектный чемпионат помогает в подготовке «кадрового резерва» действующей муниципальной власти из числа:

- непосредственных участников СВО
- членов их семей
- активных участников гражданского движения поддержки СВО – предпринимателей, активистов, волонтеров, обычных граждан – которые своими делами показали огромную лояльность стране и истинный патриотизм

Команда города может состоять из не менее 5, но не более 10 участников.

Для успешного выступления команда должна иметь компетентных профессионалов в следующих областях:

- Стратегического управления и взаимодействия с органами региональной и федеральной власти
- Экономики, ЖКХ и благоустройства
- Туризма и Предпринимательства
- Работы с общественностью

Методики и эксперты «Проектного чемпионата Ассоциации малых и средних городов России – 2025»

В основу положены лучшие методики коммерческого и государственного проектного управления, соответствующие отечественным ГОСТ по проектному управлению, нормативно-правовой базе "Национальных проектов", отечественной системе ПМ СТАНДАРТ, лучшим практикам федерального конкурса "Проектный Олимп" Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации.

Авторы игр являются признанными экспертами, практиками и преподавателями РАНХиГС, Университета управления Правительства Москвы, Корпоративного университета Администрации Санкт-Петербурга и других уважаемых организаций.

Судейство осуществляется экспертами, имеющими за плечами опыт работы в крупных организациях, органах исполнительской власти федерального, регионального и муниципального уровня, ассессмента российских и зарубежных конкурсов по проектному управлению.

Во время турниров можно измерить свой текущий уровень компетенций, понять сильные и слабые стороны управленческой команды своего города. Чемпионат дает прекрасную возможность для дальнейшего развития и обучения. Также это отличная возможность сравнить себя с коллегами из других городов, а также в дружеской и неформальной обстановке провести обмен опытом и лучшими практиками.

ГОТОВ ОТВЕТИТЬ НА ВАШИ ВОПРОСЫ