

**Помощь студентам
онлайн! Без посредников!
Без предоплаты!
<http://diplomstudent.net/>**

**Реферат на тему: «Корпоративность и ее роль в проектной
деятельности»**

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1.СУЩНОСТЬ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ	6
1.1.Понятие и классификация проектов.....	6
1.2. Корпоративность и ее роль в развитии бизнеса.....	9
ГЛАВА 2. КОРПОРАТИВНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ.....	13
2.1. Понятие корпоративной системы управления проектами.....	13
2.2. Эффективность внедрения корпоративной системы управления проектами.....	17
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	21
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	23
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	24

ВВЕДЕНИЕ

Современные организации стремятся создать определенную корпоративную культуру, которая поможет достигнуть высоких результатов в работе и обеспечить гармоничную атмосферу в коллективе. Одним из ключевых понятий, влияющих на формирование такой культуры, является корпоративность.

Корпоративность – это принципы, ценности и поведенческие нормы, которые определяют способ взаимодействия сотрудников внутри организации. Она включает в себя специфические требования, ожидания и стандарты, которые помогают людям легче сориентироваться в рабочей среде и улучшить рабочий процесс.

Корпоративность может проявляться в различных аспектах работы. Это может быть установление ясных целей и задач для каждого сотрудника, возможность развиваться и расти внутри организации, наличие системы поощрений и наказаний, а также наличие четких процедур и правил работы, которые ориентируют всех сотрудников.

Корпоративность имеет большое значение для успеха организации. Она помогает укрепить командный дух, повысить эффективность работы и улучшить взаимодействие между сотрудниками. Также корпоративность способствует созданию благоприятного рабочего климата, в котором люди чувствуют себя комфортно и мотивированы работать на достижение общих целей.

Важно отметить, что корпоративность не ограничивается только формальными параметрами и процедурами. Это также отражение внутреннего духа и осознанного отношения к работе. В идеальном случае, корпоративность должна стать внутренней культурой и стилем жизни для всех сотрудников организации.

Целью реферата является: рассмотреть роль корпоративности в проектной деятельности. Для достижения указанной цели, в задачи работы

входит: дать понятие и классификацию проектов; описать сущность корпоративности в организации; изучить корпоративную систему управления проектами (КСУП); охарактеризовать эффективность внедрения КСУП.

Структурно реферат состоит из введения, основной части, заключения, списка использованных источников. Основная часть реферата включает в себя две главы с разбивкой на несколько параграфов.

Информационными источниками для написания реферата послужили учебные пособия, статьи, монографии и иная информация по изучаемой проблеме исследования.

ГЛАВА 1.СУЩНОСТЬ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

1.1.Понятие и классификация проектов

В самом общем виде «проект» (лат. projectum) – это «что-либо, что задумывается или планируется, например, большое предприятие». [3] В русском языке термин «проект» имеет два основных значения: разработка документации для создания каких-либо изделий, зданий (в английском языке для этого используется термин «design») и проект как комплекс мероприятий (аналог в английском «project»). Проект – это мероприятие, направленное на получение нового (уникального) продукта или услуги и выполняемое в рамках ограниченных ресурсов.[5]

В современном понимании проекты – это то, что изменяет мир: строительство жилого массива или промышленного объекта, программа научно-исследовательских работ, реконструкция предприятия, создание новой организации, разработка новой техники и технологии, сооружение корабля, создание кинофильма, развитие региона – все это можно считать проектами. [7]

Многообразие проектов очень велико, прежде всего, по различию целей, масштабов, областей применения и т. д. Проекты различаются по множеству признаков, и для их классификации используются различные принципы, или основания классификации. Рассмотрим подробнее.

1) Класс проекта (по составу и структуре):

-монопроект- отдельный технический, организационный, экономический, социальный проект или их комбинации, применяемые в традиционных областях;

- мультипроект – комплексный проект (или программа), состоящий из ряда монопроектов;

- мегапроект – целевая программа развития регионов, отраслей и других образований, включающая в свой состав моно- и мультипроекты.

2) Тип проекта (по основным сферам деятельности):

- социальные проекты; специфика: цели предварительные и их оценка затруднена; зависимость от множества вероятностных факторов; финансирование бюджетное; ресурсы выделяются по мере возможности; примеры: проекты здравоохранения, социального обеспечения и защиты; преодоление последствий потрясений;

- экономические проекты; специфика: цели экономического характера, требующие корректировки в процессе; сроки не всегда определены; ресурсы в рамках возможностей; примеры: акционирование предприятий, приватизация, изменение налоговой системы; антикризисные программы;

- организационные проекты; специфика: цели заранее согласованы и приняты; результаты могут уточняться в зависимости от фактора неопределенности; сроки определены; ресурсы по мере возможности; примеры: реформирование предприятий, отраслей, создание новой организации, проведение масштабного мероприятия (форум, олимпиада);

- технические проекты; специфика: цель, срок, продолжительность четко определены, но допускают уточнение; расходы зависят от выделенных средств; ресурсы как правило ограничены; примеры: разработка систем связи и телекоммуникаций, новых видов технических систем, технологий;

- смешанные проекты.

3) Вид проекта (по характеру предметной области):

- учебно-образовательные проекты; специфика аналогична организационным проектам; примеры: создание государственных стандартов образования; организация новых учебных заведений и специальностей; введение в действие системы дистанционного обучения;

- проекты исследования и развития; специфика аналогична техническим проектам, но с большей степенью неопределенности и рисками; примеры: разработка нового продукта, нового унифицированного

программного продукта; исследования по возобновляемым источникам энергии;

- инновационные проекты; цели: разработка и внедрение инноваций (новых продуктов, технологий, комплексов) для обеспечения развития различных систем (производственных, экономических, технических, социальных и др.); особенность: высокая степень неопределенности и рисков;

- инвестиционные проекты; цель: создание или реновация основных фондов, которые требуют вложения инвестиций; особенности: цели определены, сроки установлены, расходы фиксированы; примеры: строительство объектов; организация энергетических комплексов; рекреационная отрасль, туризм и др.;

- комбинированные проекты.

4) Длительность проекта (по продолжительности осуществления):

- краткосрочные (до 3 лет);
- среднесрочные (от 3 до 5 лет);
- долгосрочные (свыше 5 лет).

5) Сложность проекта (по степени сложности):

- простые;
- сложные;
- очень сложные.

6) Масштаб проекта (по размерам проекта, количеству участников и степени влияния на окружающий мир):

- мелкие проекты;
- средние проекты;
- крупные проекты;
- очень крупные проекты. [5]

Управление проектом (УП) или Project Management (PM) - это процессы руководства и координации людских и материальных ресурсов на протяжении времени осуществления (жизненного цикла) проекта путем

применения современных методов и техники управления для удовлетворения ожиданий участников проекта. [3]

Итак, выше было дано понятие проекта, их классификация и система управления проектами. Отметим, что в системе управления проектом важную роль играет корпоративность. Для того, чтобы описать эту часть вопроса, перейдем к следующему параграфу реферата.

1.2. Корпоративность и ее роль в развитии бизнеса

Корпоративность имеет большое значение для бизнеса по нескольким причинам. Во-первых, она способствует формированию единого командного духа, когда все сотрудники работают вместе на достижение общей цели. Единая корпоративная культура помогает создать сильный и эффективный коллектив, где каждый член команды знает свои обязанности и относится к работе с ангажированностью и ответственностью.

Во-вторых, корпоративность укрепляет репутацию компании и ее бренда. Когда сотрудники работают в гармонии с установленными ценностями и принципами, это отражается на их работе и обслуживании клиентов. Позитивный опыт работы с сотрудниками, которые выражают единую корпоративную культуру, увеличивает доверие клиентов и делает компанию более привлекательной для потенциальных покупателей и партнеров.

Корпоративность также помогает удерживать талантливых и мотивированных сотрудников. Когда люди видят, что компания имеет четкие ценности и предлагает подходящую рабочую атмосферу, они больше склонны оставаться в ней и развиваться профессионально. Корпоративность способствует формированию команды, в которой каждый член ощущает важность своего вклада и получает поддержку в своем развитии. [2]

Таким образом, корпоративность является неотъемлемой частью успешного бизнеса. Она помогает создать сильный коллектив, усиливает

репутацию компании и удерживает в компании талантливых сотрудников. Поэтому организации должны уделять должное внимание формированию и развитию своей корпоративной культуры.

Дадим определение корпоративности:

1) Корпоративность подразумевает наличие ясных и установленных правил и стандартов для действий и отношений внутри компании. Эти правила и стандарты определяют роли и ответственности сотрудников, устанавливают процедуры принятия решений, регламентируют взаимодействие между различными уровнями управления и обеспечивают соблюдение этических принципов.

2) Корпоративность также связана с созданием и поддержанием определенного корпоративного имиджа компании. Это включает в себя формирование компанией своего уникального стиля, ценностей и культуры работы, которые могут привлекать и удерживать талантливых сотрудников, а также создавать благоприятную репутацию в глазах клиентов и общественности.

Рассмотрим ключевую роль корпоративности в развитии бизнеса.

Корпоративность играет определяющую роль в развитии и успешной работе бизнеса. Эта концепция включает в себя совокупность ценностей, принципов и практик, которые направлены на обеспечение гармоничной и эффективной работы всей организации. Наличие сильной корпоративной культуры способствует созданию благоприятной рабочей атмосферы, повышению мотивации сотрудников и укреплению внутренней дисциплины.

Одной из ключевых особенностей корпоративности является единое видение целей и задач компании со стороны всех ее сотрудников. Знание и понимание миссии и стратегии развития бизнеса позволяет всем членам команды работать в одном направлении. Это повышает координацию деятельности, позволяет быстрее и эффективнее достигать поставленные цели и быть готовыми к переменам на рынке.

Корпоративность помогает создать единую корпоративную идентичность, которая позволяет бизнесу выделиться на рынке среди

конкурентов. Это также способствует установлению доверия со стороны клиентов и партнеров, так как они видят, что компания является единой командой, в которой каждый сотрудник принимает ответственность за результаты и проявляет высокую профессиональную компетентность. Клиенты и партнеры чувствуют уверенность в надежности и качестве предлагаемых товаров или услуг.

Корпоративность также важна при взаимодействии с внешними стейкхолдерами, такими как инвесторы и регулирующие органы. Проявление прозрачности, этичности и соблюдение принципов корпоративной социальной ответственности помогает установить долгосрочное доверие и партнерство с такими стейкхолдерами. Это способствует успешному развитию бизнеса и созданию устойчивой конкурентной позиции на рынке.

Рассмотрим преимущества корпоративности для сотрудников.

Одно из главных преимуществ корпоративности для сотрудников заключается в создании командного духа и поддержке коллективного состояния. Когда сотрудники чувствуют себя частью команды, им проще и приятнее работать вместе, учиться друг у друга и взаимодействовать для достижения общих целей. Корпоративность также способствует формированию коллективной ответственности, что помогает сотрудникам чувствовать свою значимость в рамках компании и тем самым повышает мотивацию и эффективность их работы.

В целом, корпоративность дает возможность профессионального роста и развития; создает поддержку со стороны коллег и руководства; благоприятную работу в команде; способствует повышению мотивации и эффективности работы; более яркой и успешной карьере. Однако, для того, чтобы компания успешно развивалась, необходимо создание сильного коллективного духа. Более подробно об этом представлено в Приложении 1.

[2]

Вывод по первой главе. В первой главе реферата было рассмотрено понятие проекта, его виды, система управления проектами и роль

корпоративности в развитии бизнеса. Проект – это мероприятие, направленное на получение нового (уникального) продукта или услуги и выполняемое в рамках ограниченных ресурсов. Проекты различаются по различным признакам: по составу и структуре; по основным сферам деятельности; по характеру предметной области; по продолжительности осуществления; по степени сложности; по размерам проекта, количеству участников и степени влияния на окружающий мир. Корпоративность играет важную роль в развитии бизнеса компании, в том числе и в проектной деятельности организации.

Корпоративность представляет собой наличие ясных и установленных правил и стандартов для действий и отношений внутри компании. Эти правила и стандарты определяют роли и ответственности сотрудников, устанавливают процедуры принятия решений, регламентируют взаимодействие между различными уровнями управления и обеспечивают соблюдение этических принципов.

В целом, корпоративность создает комфортную и поддерживающую среду для сотрудников, где они могут раскрыть свой потенциал и находиться в постоянном развитии. Согласно структуры реферата и для наибольшего раскрытия темы исследования, необходимо более подробно рассмотреть корпоративную систему управления проектами, а также успешности и эффективности КСУП. Для этого перейдем к следующей главе реферата.

ГЛАВА 2. КОРПОРАТИВНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

2.1. Понятие корпоративной системы управления проектами

Корпоративная система управления проектами (КСУП) представляет собой комплекс организационных, методических, технических, программных и информационных средств, направленных на поддержку и повышение эффективности процессов планирования и УП в компании. [6]

Внедрение в компании КСУП предполагает, что управление программами и проектами производится при помощи специализированной организационной структуры в рамках принятой в компании методологии с использованием проектно-ориентированной информационной системы.

Создание эффективной корпоративной системы УП предполагает наличие трех компонентов:

- нормативно-регламентного и методологического обеспечения (стандарта);
- технического и информационного обеспечения;
- организационного и кадрового обеспечения.[1]

Переоценка значимости инструментальных средств и недостаточное внимание к созданию эффективной организационной структуры управления, мотивации персонала часто являются причиной неудач и разочарований при построении КСУП. И наоборот, практически невозможно обеспечить эффективную реализацию управленческих процедур без использования современных средств обработки информации и коммуникаций. Наличие единой информационной модели планирования проектов и единой информационной среды - важнейший фактор, обеспечивающий работоспособность команд проектов и руководителей разного уровня в оперативном режиме.

Комплексное внедрение КСУП предполагает сбалансированное развитие всех основных составляющих системы управления. Игнорирование или недостаточное внимание одному из компонентов значительно снижает

эффективность системы в целом. Например, маловероятно эффективное применение корпоративного стандарта специалистами, не владеющими базовыми знаниями в области УП и не прошедшими обучения по применению процедур и методик самого стандарта. И наоборот, обучение персонала только общим принципам и методикам УП без учета специфики компании и корпоративных стандартов даст ограниченные результаты.

Разработка и внедрение КСУП представляет собой комплекс последовательных мероприятий (внутрикорпоративный проект), требующий тщательной проработки, как стратегии, так и тактики реализации.

Цели проекта внедрения КСУП, как правило, отражаются в показателях повышения эффективности реализуемых в компании проектов, программ развития и инвестиционного процесса в целом. Результатами данного проекта могут быть работающие формальные процедуры запуска, планирования, организации исполнения, контроля и завершения проектов и программ, необходимые организационные структуры (например, стратегический комитет, проектный офис и др.), положения по основным ролям участников проектов (главный менеджер, куратор и др.), специализированная информационная система, обученный персонал, база нормативных показателей, архив документов по реализованным проектам.

К особенностям проектов внедрения КСУП можно отнести:

- сложность формулирования и согласования четких целей и требований к конечным результатам и критериям успеха. Возможное изменение (уточнение) этих требований в ходе проекта;

- повышение формализации в подготовке и принятии управленческих решений, что предполагает повышение требований к квалификации и степени ответственности персонала, следствием чего является высокая зависимость от человеческого фактора;

- необходимость проведения организационных изменений, что может быть связано с конфликтом интересов отдельных подразделений и руководителей.

Таким образом, проект внедрения КСУП относится к типу «открытых», т.е. к проектам, которые достаточно сложно спланировать с высокой степенью точности на начальных этапах и соответственно планирование и реализация подобных проектов выполняется поэтапно, с учетом достигаемых результатов. Для успеха таких проектов особую важность приобретают задачи разработки общей стратегии реализации с выделением ключевых фаз и промежуточных результатов.

Следует учитывать, что переход на единые технологии управления проектами в различных компаниях осуществляется по-разному. Выбор той или иной стратегии реализации проекта обусловлен как спецификой проектов компании, так и текущим состоянием развития бизнеса, готовностью компании к внедрению (организационной зрелостью). Разработку стратегии обычно начинают с анализа предпосылок и задач внедрения КСУП, расстановки приоритетов достижения результатов с учетом рисков и ограничений.

Высокая степень готовности компании позволяет реализовать наиболее целостную и последовательную сбалансированную стратегию внедрения. Данная стратегия предполагает: начальную глубокую проработку и согласование целей; высокую степень проработанности планов внедрения от начала до завершения проекта; сфокусированность на отдельных факторах, получивших низкие оценки на начальных этапах; планирование проекта в виде последовательности фаз, на каждой из которых внедряется законченное, работоспособное решение.

Такой подход позволяет повысить определенность ожидаемых и получаемых результатов, продуманность, комплексность и завершенность каждого этапа, отказаться от авральных методов работы, требующих значительной вовлеченности высшего руководства.

Если результаты оценки показывают недостаточную готовность компании к внедрению КСУП (нет необходимых условий для разработки и запуска полномасштабного проекта), то для такой ситуации можно попытаться использовать стратегию «быстрой полезности»,

характеризующуюся следующими параметрами: круг решаемых в ходе первого этапа задач очень узкий, конкретный, прикладной; работа на наиболее значимых проектах, с демонстрацией реальных результатов и полезности для всех участников; широкое использование коучинга как технологии решения конкретных задач на рабочем месте с конкретным менеджером; регулярная демонстрация результатов высшему руководству для формирования у него убежденности в полезности начинания и повышения уровня вовлеченности; значительное внимание базовому обучению персонала компании в области УП. [1]

Независимо от ситуации, в которой стартует проект, менеджер или руководитель проекта должен понимать, что внедрение КСУП предполагает реализацию комплекса внутрикорпоративных изменений. Цикл управления изменениями включает три последовательных этапа: «разморозки» ситуации (осознание необходимости КСУП); реализации изменения; фиксации изменения.

Для повышения вероятности успеха проводимых изменений желательно с самого начала добиться: комплексного рассмотрения организационного проекта; четкого понимания целей проекта всеми его участниками: пусть первоначальный объем внедрения будет мал, но понятен и принят всеми; сбалансированного подхода (разработка стандарта, применение информационных технологий, обучение персонала). [8]

Игнорирование отдельных составляющих может существенно снизить эффективность результатов. Максимально влиять на проект можно на начальной фазе. Чем раньше будет создана совместная команда, тем лучше. Чем активнее будут вовлечены в этот процесс представители заказчика и пользователи системы, тем выше вероятность успеха. Однако, для того, чтобы более подробно описать эффективность внедрения корпоративной системы управления проектами, перейдем к следующему параграфу реферата.

2.2. Эффективность внедрения корпоративной системы управления проектами

Большинство сотрудников организаций обладают разным уровнем компетенций, в том числе в части управления проектами. Одной из целей внедрения корпоративной системы управления проектами является формирование единого подхода к управлению проектами во всей компании в целом.

После внедрения КСУП в организации появляется единой информационное пространство управления проектами, используется единая терминология, что существенно повышает эффективность коммуникаций как внутри проектов, так и между проектными командами. Эффективная КСУП позволяет учитывать и применять на практике лучший мировой опыт и практики управления проектами, что, в свою очередь, позволяет избежать менеджерам проектов многих ошибок.

Эффективное внедрение КСУП позволяет компании выйти на новый уровень управления проектами за счет: общей картины проектной деятельности, эффективного управления ресурсами компании; базы знаний. Рассмотрим подробнее.

1) «Общая картина» проектной деятельности (Big Picture). Ситуация, когда в компании не существует общей картины управления проектами, является распространенной. Менеджеры проектов обладают информацией только о ходе своих проектов, руководители структурных подразделений могут знать о том, как выполняются их внутренние проекты, но что происходит в соседнем отделе или на уровне компании в целом остается загадкой. Это все выливается в проблемы взаимодействия между проектами, прежде всего, при выделении ресурсов на проекты. Система управления проектами позволяет сформировать единую картину проектной деятельности организации и повысить контроль над реализацией проектов компании. ИСУП, например, позволяет формировать консолидированную отчетность по всему портфелю проектов компании.

2)Эффективное управление ресурсами компании. Система управления проектами позволяет менеджерам проектов и линейным руководителям эффективно планировать и контролировать ресурсы компании, задействованные в проектах. При этом учитывать взаимосвязи между проектами и тот факт, что некоторые ресурсы используются в нескольких проектах одновременно.

3)База знаний. Часто бывает, что опыт менеджера проекта, приобретенный внутри компании, остается его личным опытом и нигде не фиксируется, что фактически означает потерю этого опыта для компании в целом. Эффективная корпоративная система управления проектами позволяет накапливать и систематизировать опыт проектной деятельности компании, позволяя тем самым избежать повторных ошибок при управлении проектом.

Эффекты внедрения корпоративной системы управления проектами:

- Сбалансированный портфель проектов, ориентированный на достижение стратегических целей компании;

- Контроль на ходом всех проектов компании;

- Раннее выявление отклонений проектов и программ от базовых сроков и бюджетов;

- Получение единой картины проектной деятельности компании;

- Эффективное использование в проектах ресурсов компании;

- Эффективные взаимодействия подразделений компании, участвующих в проектах, между собой;

- Оперативная и достоверная отчетность о ходе проектов.

Ключевыми факторами успеха внедрения системы управления проектами являются:

- Поддержка и участие во внедрении высшего менеджмента компании;

- Массовое обучение проектному управлению сотрудников;

- Создание Проектного офиса. [4]

Рассмотрим кратко практические мероприятия по внедрению корпоративной системы управления проектами:

1)От простого к сложному. Регламент (методология) должен развиваться небольшими шагами - невозможно внедрить систему управления проектами за короткое время. Следует начинать с самых простых, действительно необходимых форм и отчетов и постепенно, шаг за шагом, вводить новые элементы. Средняя длительность внедрения КСУП составляет 1,5-2 года.

2)Для каждой организации - свой регламент (методология). Не следует внедрять напрямую чужой регламент (методологию) - каждая организация имеет свой опыт, корпоративную культуру и структуру.

3)Золотая середина. В регламенте (методологии) каждая строчка шаблона или требования должны быть обоснованы. Важно отметить, что каждый новый отчет - это затраты ресурсов и времени руководителя и участников проекта.

4)Регламент (методология) должен быть согласован и утвержден. Необходимо выносить методологию на обсуждение менеджеров проектов и руководителей заинтересованных подразделений, таким образом, можно ее проверить со всех точек зрения и получить одобрение.

5)Постоянное улучшение. Периодически необходимо пересматривать регламент (методологию) для отражения актуального состояния управления проектами и выпускать новые редакции. Необходимо избавиться от лишнего, добавить то, что будет работать, оптимизировать процессы.

6)Консалтинг. Необходимо пригласить консультанта на принципах образовательного (направляющего) консалтинга: выделить специалиста, который будет в дальнейшем развивать УП в организации, и он под руководством консультанта должен будет создать систему управления проектами.[4]

Основная ошибка при внедрения корпоративной системы управления проектами заключается в том, что внедрение начинается с интеграции информационной системы управления проектами в ИТ архитектуру компании, что не правильно. Изначально необходимо создать проектный

офис, внедрить методологию управления проектами и только потом выбирать и внедрять ИСУП, как средство автоматизации процессов методологии.

Важно отметить, что ИСУП -это не главный и не первоочередной компонент, но необходимый. ИСУП помогает проектному офису, руководителю проектов и управляющему комитету реализовывать проекты и методологию управления проектами наиболее эффективно.

Вывод по второй главе. Во второй главе реферата было рассмотрено понятие корпоративной системы управления проектами (КСУП) и эффективность ее внедрения. Под КСУП понимается комплекс организационных, методических, технических, программных и информационных средств, направленных на поддержку и повышение эффективности процессов планирования и УП в компании. Внедрение в компании КСУП предполагает, что управление программами и проектами производится при помощи специализированной организационной структуры в рамках принятой в компании методологии с использованием проектно-ориентированной информационной системы.

Для успешного формирования КСУП необходимо: осуществлять развитие постепенно; использовать собственный регламент в каждой компании, так как они отличаются опытом, корпоративной культурой и структурой; применять принцип «золотой середины», каждая строка должна обосновываться; согласовывать и постоянно корректировать регламент; выделить сотрудника, который под руководством консультанта будет заниматься развитием УП в компании.

Корпоративность играет большую роль в управлении проектами, она создает комфортную и поддерживающую среду для сотрудников, где они могут раскрыть свой потенциал и находиться в постоянном развитии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Корпоративность играет большую роль в управлении проектами, она создает комфортную и поддерживающую среду для сотрудников, где они могут раскрыть свой потенциал и находиться в постоянном развитии.

Проект – представляет собой мероприятие, направленное на получение нового (уникального) продукта или услуги и выполняемое в рамках ограниченных ресурсов. Проекты различаются по различным признакам: по составу и структуре; по основным сферам деятельности; по характеру предметной области; по продолжительности осуществления; по степени сложности; по размерам проекта, количеству участников и степени влияния на окружающий мир. Корпоративность играет важную роль в развитии бизнеса компании, в том числе и в проектной деятельности организации.

Корпоративность представляет собой наличие ясных и установленных правил и стандартов для действий и отношений внутри компании. Эти правила и стандарты определяют роли и ответственности сотрудников, устанавливают процедуры принятия решений, регламентируют взаимодействие между различными уровнями управления и обеспечивают соблюдение этических принципов.

Корпоративная система управления проектами (КСУП)-это комплекс организационных, методических, технических, программных и информационных средств, направленных на поддержку и повышение эффективности процессов планирования и УП в компании. Внедрение в компании КСУП предполагает, что управление программами и проектами производится при помощи специализированной организационной структуры в рамках принятой в компании методологии с использованием проектно-ориентированной информационной системы.

Для успешного формирования КСУП необходимо: осуществлять развитие постепенно; использовать собственный регламент в каждой компании, так как они отличаются опытом, корпоративной культурой и структурой;

применять принцип «золотой середины», каждая строка должна обосновываться; согласовывать и постоянно корректировать регламент; выделить сотрудника, который под руководством консультанта будет заниматься развитием УП в компании.

Применение корпоративной системы руководства проектами позволит управлять ими и производить оценку вклада каждого участника в их реализацию. А также, сохранять и передавать накопленный опыт в компании, снижать сроки выполнения проектов и затраты. Процесс формирования системы КУ проектами непрост и затратен, но в случае успешного внедрения, результаты будут ощутимыми.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Корпоративная система управления проектами. Режим доступа: по подписке. - URL: <https://econom-lib.ru/project-management/7-59/?ysclid=lon9уcui4у589568245>(дата обращения: 08.11.2023). – Текст: электронный.
2. Корпоративность: объясняем простыми словами. Режим доступа: по подписке. - URL: <https://napikape.ru/korporativnost-obyasnyаем-prostymi-slovami>(дата обращения: 08.11.2023). – Текст: электронный.
3. О понятиях «Проектная деятельность» и «Управление проектами». Режим доступа: по подписке. - URL: <https://pmskills.ru/project-management/upravlenie-proektami?ysclid=loyelkrkcl460112197>(дата обращения: 08.11.2023). – Текст: электронный.
4. Принципы корпоративного руководства проектами .Режим доступа: по подписке. - URL: <https://moscow.mba/journal/princzipy-korporativnogo-rukovodstva-proektami-2?ysclid=loyg5ywhe488612800>(дата обращения: 08.11.2023). – Текст: электронный.
5. Руденко Л. И. Основы управления проектами, курс лекций: учебнометодическое пособие / Л. И. Руденко. ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского». — Симферополь, 2018. — 96 с.
6. Что такое корпоративная система управления проектами. Режим доступа: по подписке. - URL: <https://forpm.ru/c%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B0-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B0%D0%BC%D0%B8/?ysclid=loyfug2or1237620383>(дата обращения: 08.11.2023). – Текст: электронный.

7. Шагеева Г.Р. Проектная деятельность. Организация деятельности в проектной экономике. Учебнометодическое пособие – М.: Мир науки, 2023. – Режим доступа:
8. 13 секретов эффективного управления командой проекта в 2023 году. Режим доступа: по подписке. - URL: <https://worksection.com/blog/secrets-of-effective-team-management.html?ysclid=lonbkxcea0926830664>(дата обращения: 08.11.2023). – Текст: электронный.

ПРИЛОЖЕНИЯ