

Руководитель проектного офиса Амаркон

Тимофеев Е.А.

## Текущие задачи, как и.о. СТО

- Стратегические сессии
- Общие задачи производства
- Подведение ежемесячных итогов
- HR-активности
- Участие в технических встречах
- Экспертиза/оценка входящих запросов
- Диспетчеризация активностей
- Надзор за проектами

# Детализация ключевые функций As Is

- Разработка методологии, регламентов, стандартов управления проектами.
- Внедрение инструментов, которые систематизируют работу с задачами, планировщиками, бюджетами, базой знаний.
- Сбор статистики и проработка показателей эффективности работы над проектами.
- Мониторинг текущего управление проектами – соблюдение сроков, ресурсов, промежуточных показателей.
- Упорядочивание всех проектов компании, объединение их в портфели.
- Систематизация функциональных ролей, перераспределение обязанностей в команде.
- Выстраивание эффективной коммуникации внутри команды [как внутри ТО, так и между КО и ТО] и с заказчиками.
- Обучение и наставничество команды, менторство и пр. задачи для выстраивания системного процесса развития команды тех. отдела.
- Участие в подборе персонала и онбординг новых членов команды.
- Участие во всех критических встречах по защите интересов БМ в конторе Хб.

## А если кратко

- Оптимизирую текущие операционные, проектные процессы, поэтапно внедряю новые.
- Фокусируюсь на развитие компетенций команды ТО. Прокачиваю архитектора, аналитика, QA, инженера. В планах Юра, Леша А.
- Работаю над мотивацией команды, включая нефинансовую.
- Оцифровываю метрики работы ТО для планирования, прогнозирования, оценки риски и корректировки процессов.
- Предпринимаю шаги для улучшения объема и качества коммуникаций между ТО и КО.
- На передовой с Денисом по всем острым вопросам в X5 – разбор наследия.

# Планы: краткосрочные, среднесрочные и с горизонтом в 2 года

- Горизонтальный рост компетенций Head of PMO: 2022-2023 г.
  - Нарращивание компетенций в портфельном управлении с учетом экономики портфеля.
  - Наставничество и выращивание сильных РП в команде.
  - Качественный рост компетенции членов команды и синергетического эффекта при реализации проектов.
  - Доведение команды до уровня самоорганизующейся и стадии Performing по модели Такмана.
  - Расширение команды без потеря качества и производительности.
  - Выход компании из кризиса.
- Дальнейшие планы рост в СIO: 2023-2024 г.

## Целеполагание до конца 2022

- Упорядочивание проектов компании, объединение в портфели в Tempo Budgets: планирование, прогнозирование бюджета и сроков по компонентам и портфелю, сквозная аналитика, учет доходов [аутстафф и ставки на специалистов по тех. отделу] для расчета экономики проектов.
- Выход из апробации категорий и статей утилизации производства, рост коммерческой и инвестиционной компонент  $\sim 10\%$  ежемесячно.
- Развитие скрамбан для управления проектами. Адаптация ПКР, ТОС для снижения времени внутренней реализации проектов в 2 раза.
- Сокращение типичного перерасхода часов от оценки с усредненных 45-50% до 15% с соблюдением сроков оценки.
- Поставить на системные рельсы процессы: оценку проектов на этапе presale, груминг оценки при реализации, оцифровка итогов проектов для накопления статистики, доведение прогнозов до точности 70-80%, внутреннее обучения сотрудников, планирование часов на недельный спринт с попаданием планов нагрузки с фактом с точностью до  $\sim 80\%$ .
- Оптимизация процесса развития систем на примере саппорта X5, T2: внедрить в процесс QA, внедрить мониторинг сервисов, железа, сократить объем очереди инцидентов в 2-3 раза, пресечь рост буфера очереди выше лимита емкости производства (эмпирически вычислить), сократить среднее время решение задачи в 3-4 раза.

## Что хотелось бы «скинуть»

- С выходом СТО и появления РП частичная разгрузка ожидается, как само собой разумеющейся.
- В роли Head of PMO не вижу исключения задач, так как они входят в скоуп этой роли. Делегирование, да, рост компетенций внутри команды для делегирования, да.
- Конечно, задачи пересекаются с задачами СТО, но, как и в случае Union BA & SA, BA & Project manager и т.п. важно понимать грань и доленое участие ролей.
- Хочется уменьшить объем битв за медию, уменьшить нагрузку по развитию команды, снять полностью НЛМК, не залетать в Магнит, как полноценный РП.
- Сильно аффектит перегруз и нарушение work life balance. Нужно минимизировать встречи после 18 нск.

## Индексация ЗП

- Текущий уровень 150.
- Договоренность с Олегом от мая в июне решить вопрос с повышением в связи с:
  - Увеличением обязанностей, как руководителя портфеля проектов компании, а не только портфеля сертификатов качества.
  - Распределение обязанностей СТО между РПП и архитектором.
- Ожидания на текущий момент от 200. Без игр с бонусной составляющей. В компании нет объективной системы КРІ с оценкой. В будущем при развитии инструмента возражений нет.
- Ожидания на 2023 от 250.