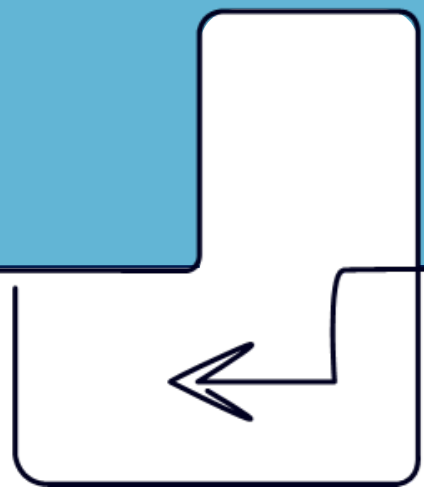




NAUKA



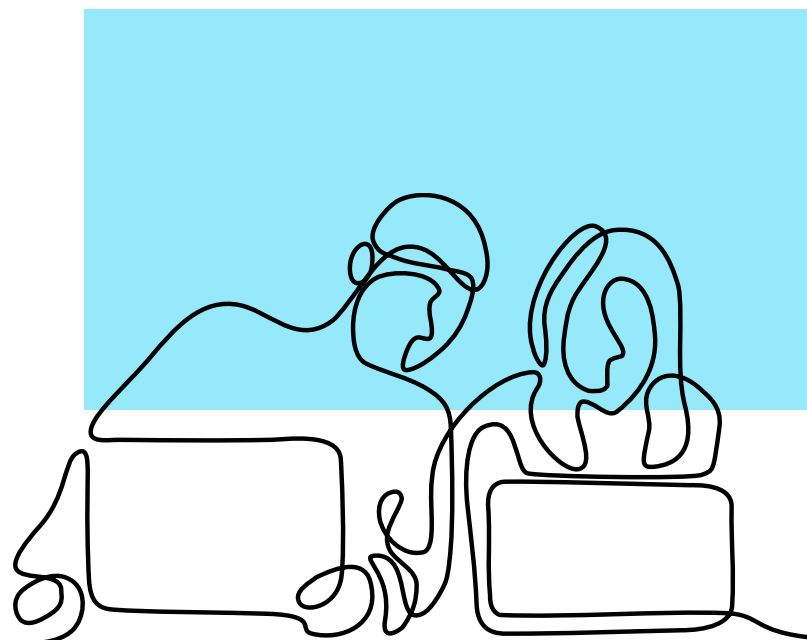
Обо мне и о компании



Елена Керс, руководитель отдела персонала, 19 лет в управлении персоналом, любимые направления T&D, C&B и внутренние коммуникации.

Наука — разработка IT-решений по управлению бизнес-процессами, инжиниринг, поддержка SAP. Основные клиенты — промышленные производства (нефтегазовая, энергетическая, авиационная и другие отрасли).

Российская компания, 270 сотрудников по всей РФ и за границей, матричная структура





Откуда потребность? Чего хотели?

2020 — пандемия, удаленка + реструктуризация в компании, переход на матрицу

2022 — импортозамещение, смена портфеля проектов и перераспределение команд



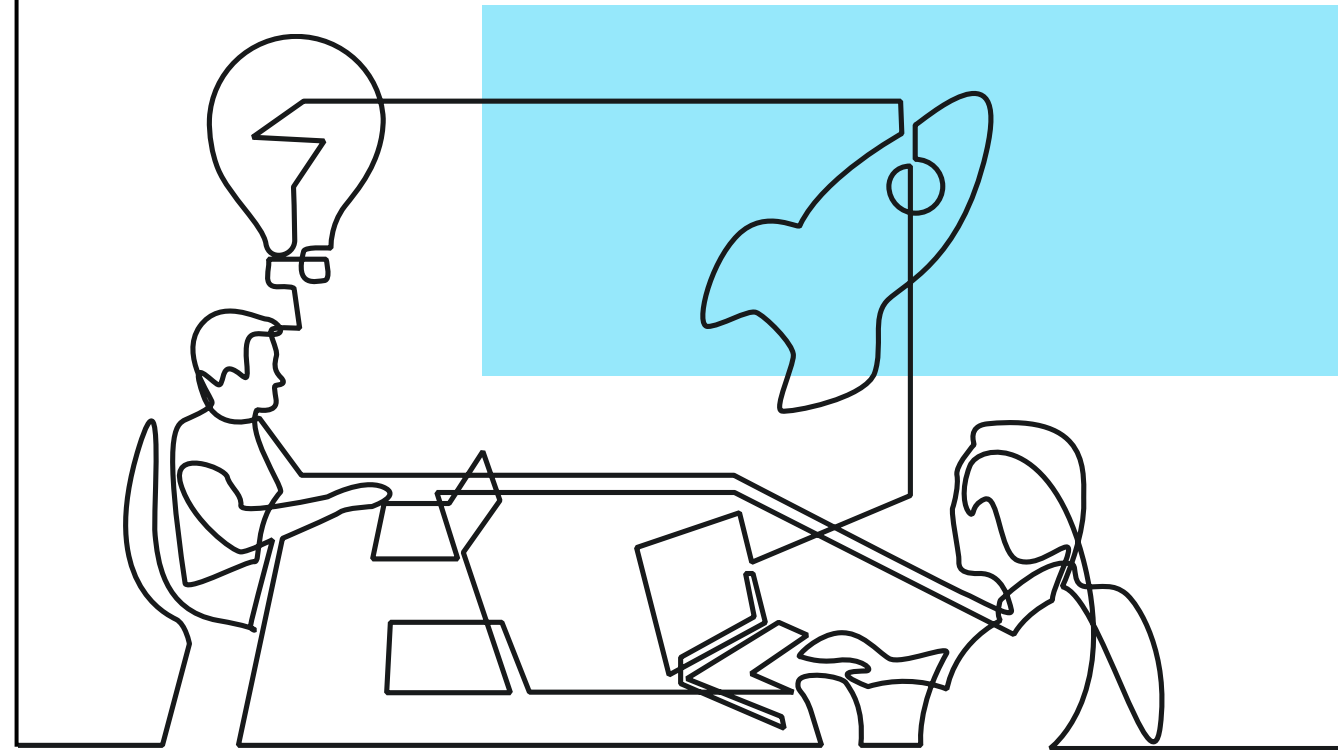
Цели :

- Познакомить друг с другом
- Объединить вокруг цели



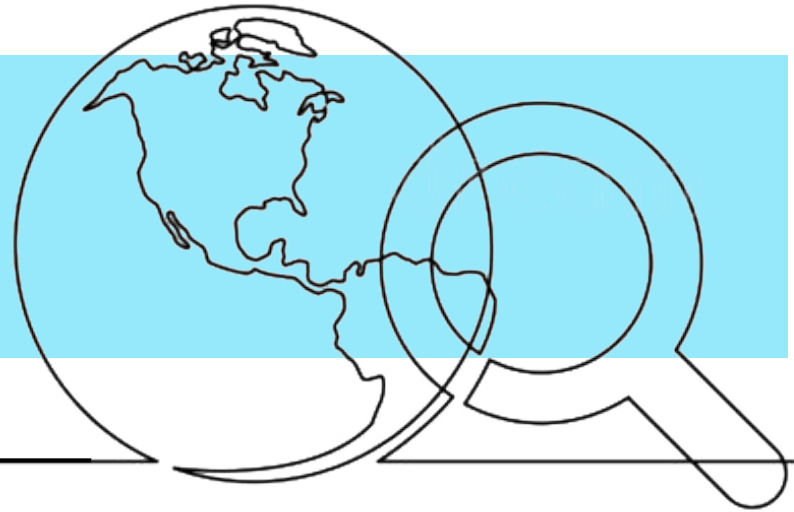
И в чем сложность?

- Большие команды
- Распределенные команды и не всех можно «привезти»
- Одна команда — много проектов
- Разнородные команды: разработчики, технологи, инженеры, техподдержка, консультанты...
- В одной команде и мы, и заказчики
- Большая разница в возрастах
- Нет опыта совместной работы, но есть ожидания



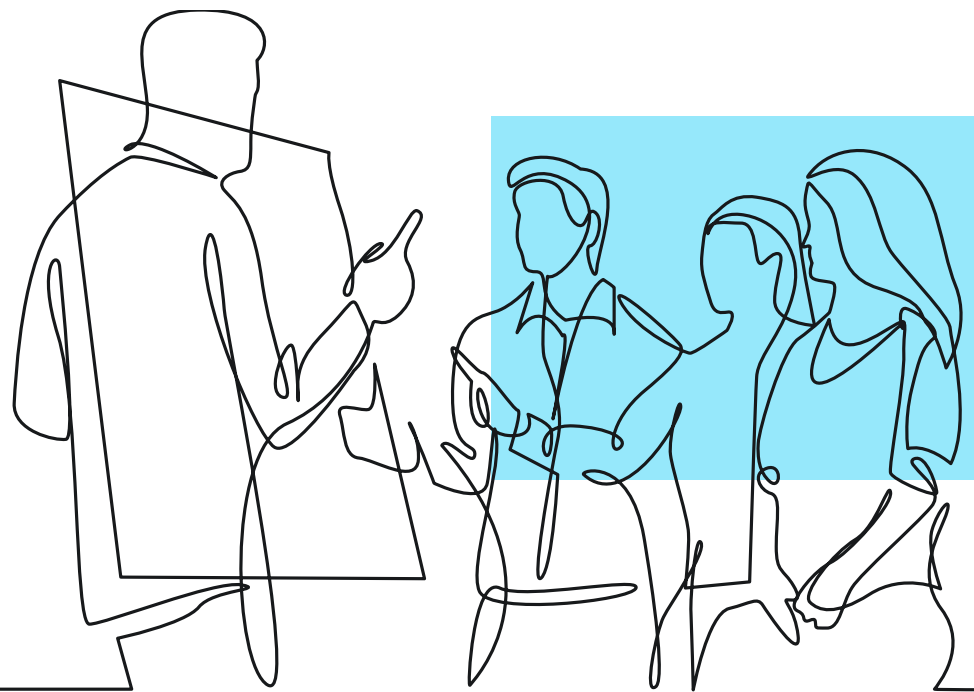


Как будем достигать целей?



**Сплотить вокруг перспективы
и возможностей развития**

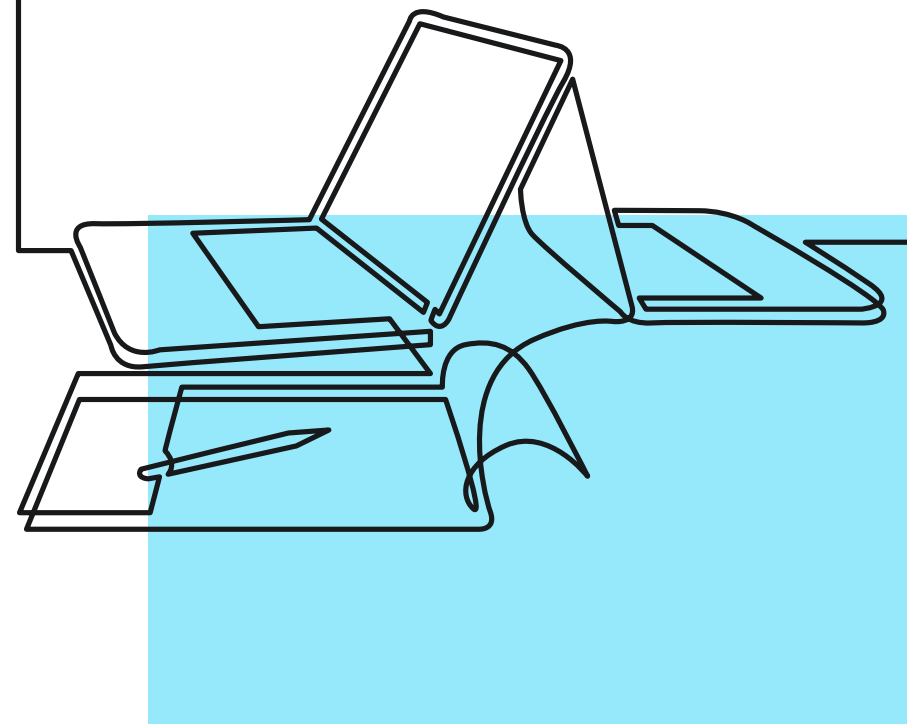
Впечатлить масштабом



Как готовились? Чек-лист «не забыть»



- Проработать презентации с выступающими, отрепетировать
- Для генерации контента игровой части привлечь профильных специалистов
- Для больших команд привлечь и подготовить модераторов
- Продумать до мелочей порядок работы – сохранить динамику
- Продумать логистику и полезные мелочи
- Учесть пожелания участников (по неформальной части)

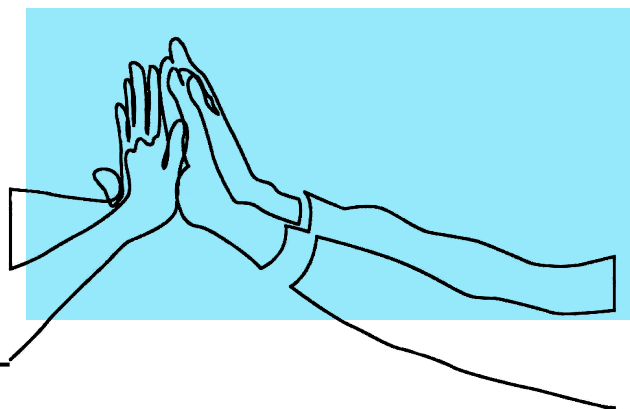


Пример программы (рабочая часть)



1. Знакомство. *Игра*
2. Введение:
 - a. Структура проектов ТОиР в 2022 году. *Презентация*
 - b. История развития направления за последние 3 года. *Презентация*
 - c. Система ТОиР в ее идеальном состоянии, ГОСТ и ВМ. *Презентация*

4. **Командное задание** соотнести наши проекты и «идеальную модель»
5. Недостатки нашей системы с учетом существующего состояния и требований рынка. *Презентация*
6. **Командное задание** возможности развития продукта — сгенерить набор требований к системе, исходя из заданной роли (ЛПР, инвестор, IT-шник, оператор)
7. **Командное задание** обсуждение организационных и технологических недостатков работы команды, выбор приоритетных
8. **Командное задание** планирование путей устранения недостатков

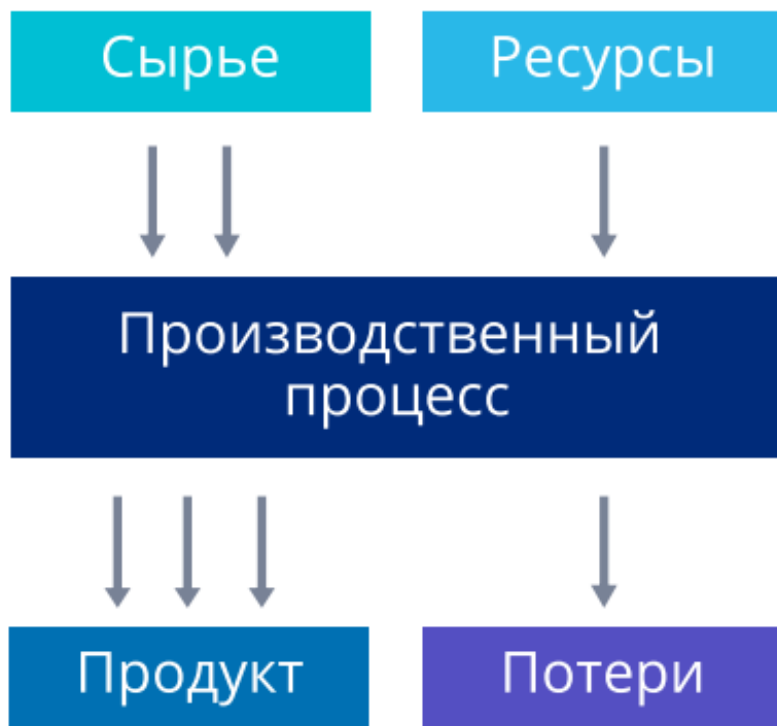




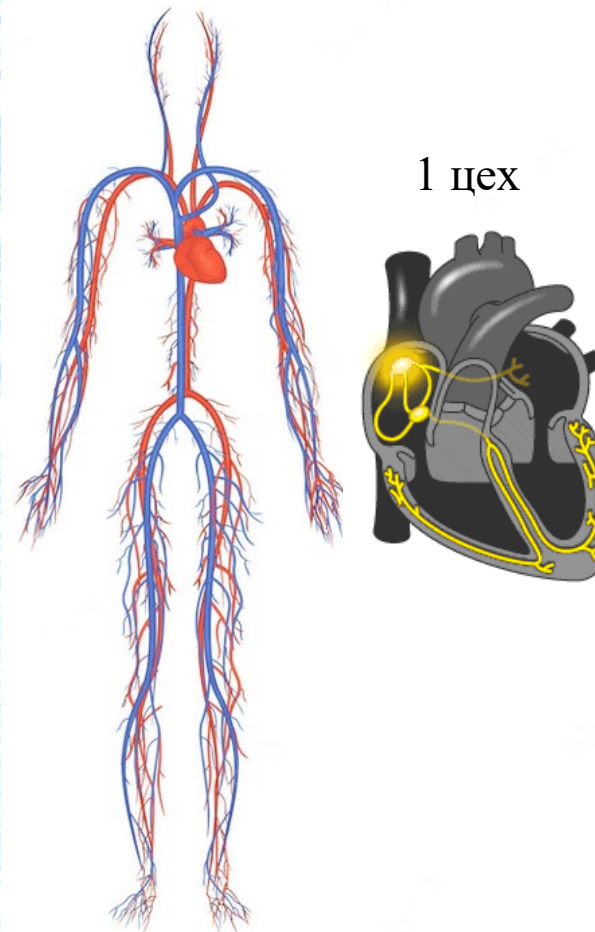
Анатомия
автоматизации
производства



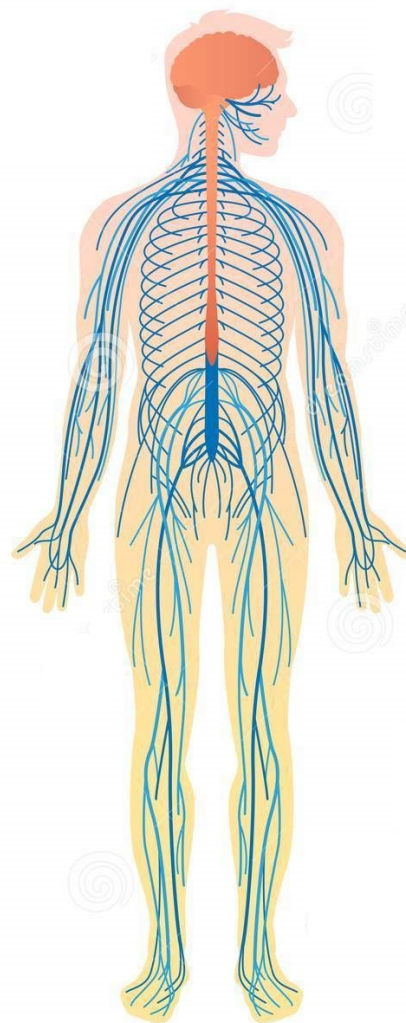
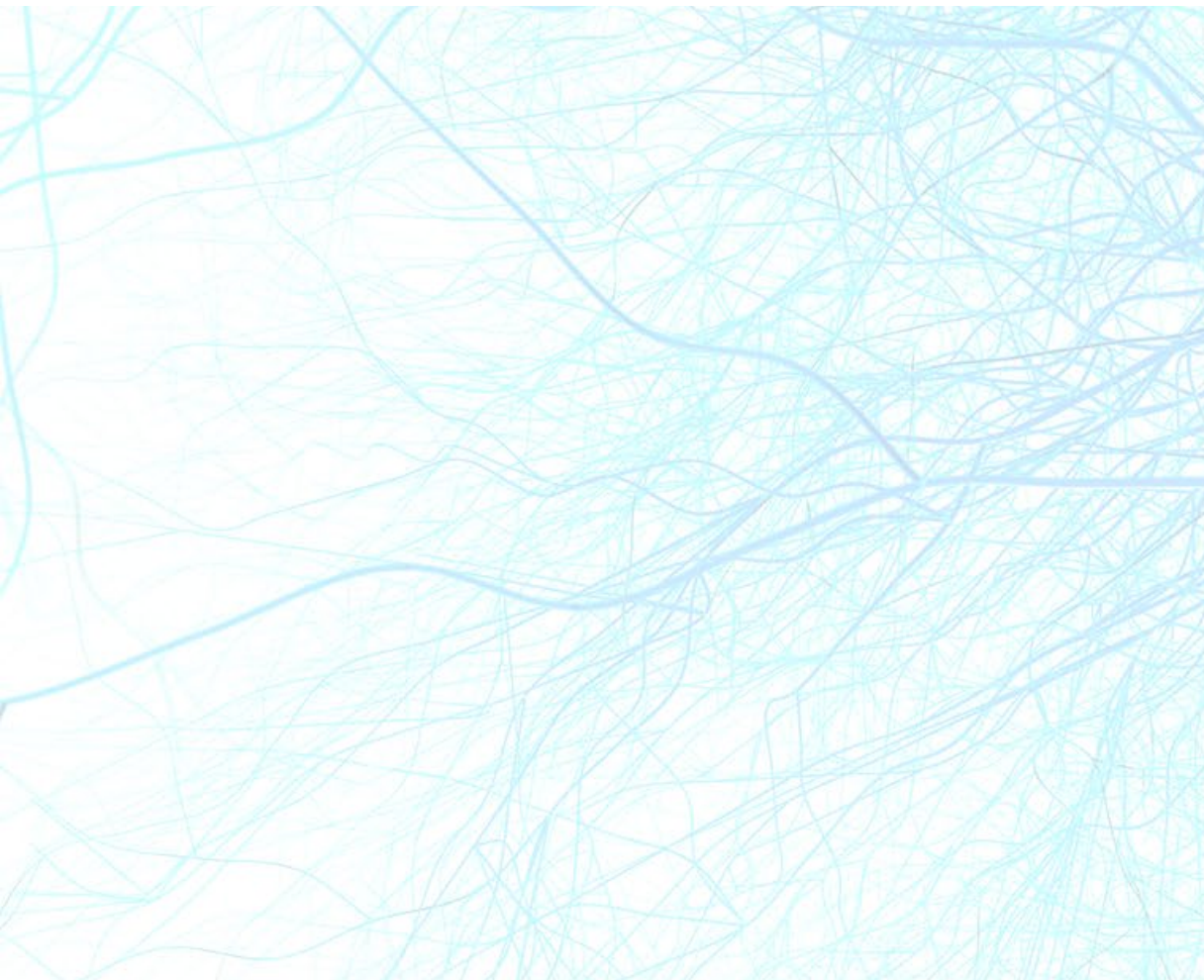
Материальные потоки производства (Сердечно-сосудистая система)



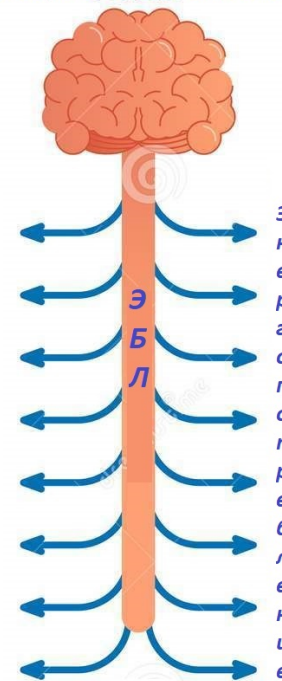
$$m_1 \dots m_n + m_r = M_1 \dots M_n + m_p$$



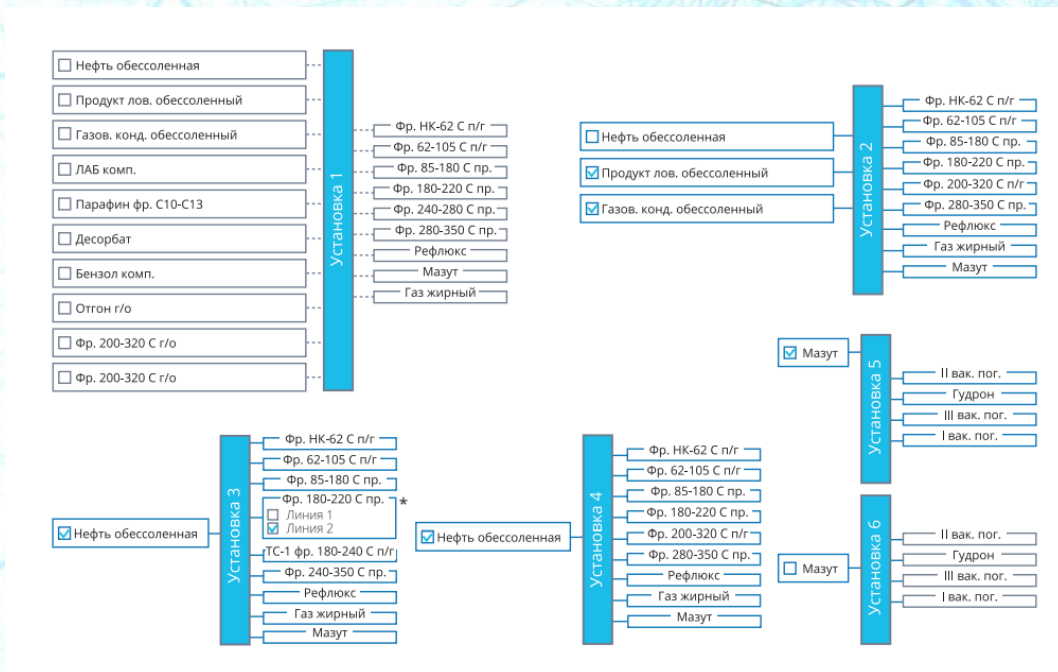
Энергетика (нервная система)



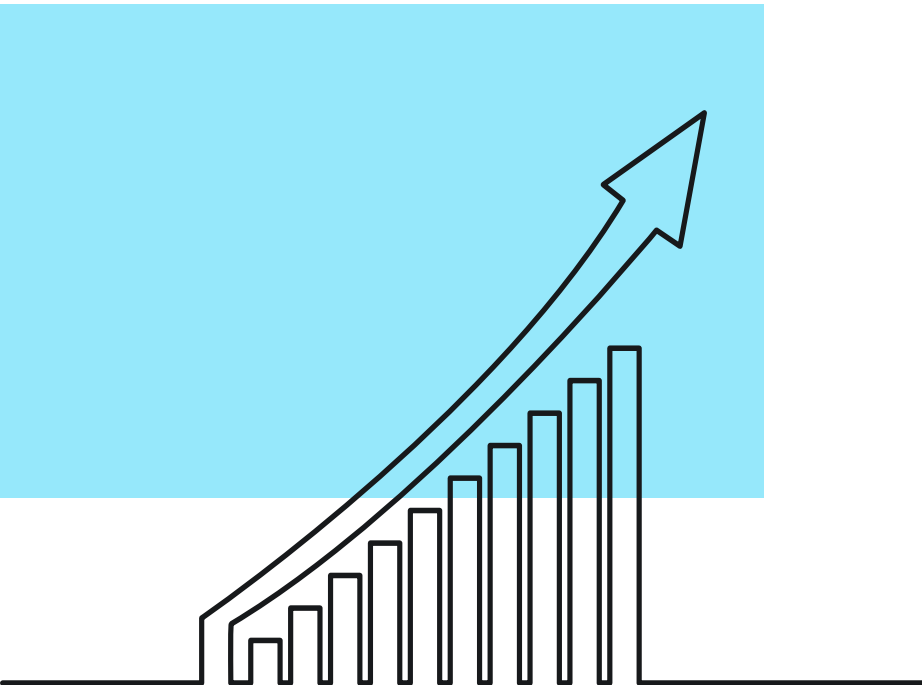
Энергоменеджмент



Диспетчеризация межцеховых коммуникаций (скелет)

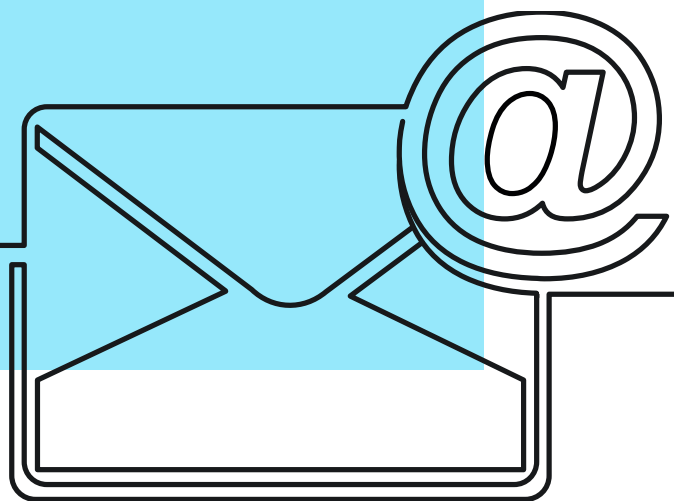


Что в итоге?



- Анкеты обратной связи по итогам — 95% дали оценки 5 и 6 из 6
- Постоянные упоминания и благодарности
- Реализация задумок / инициация изменений / использование идей
- Руководство готово выделять бюджет и дальше (а он немаленький)

ВАЖНО!



Периодически рассказывать об изменениях, которые были спланированы на командообразовании и воплощены в работе

- HR — в новостных рассылках
- Руководители проектов и руководители отделов — на планерках
- Руководство компании – на итоговых вебинарах



Спасибо за внимание!

