

Содержание:

image not found or type unknown

На мой взгляд и взгляд поисковика «Яндекс», выделяем следующие факторы успеха.

Первым фактором и наверно самым главным фактором является:

Лидерство-ведущая роль во внимание, в поддержке, финансирование, твердую приверженность и время руководителя, участвующего в проекте. Очевидно, что мера каждого из этих качеств меняется в зависимости от зрелости организации и руководителя по отношению к ВРМ.

Время – особенно важный фактор для проекта. Это не означает, что руководитель появляется на совещаниях руководящего комитета раз в месяц. Обязательство уделять время учитывает еще и поддержку проекта в среде коллег, заинтересованных сторон, клиентов, поставщиков и сотрудников внутри организации.

Руководитель – **это «главный проводник» ВРМ**, и ему нужно постоянно пропагандировать предполагаемые выгоды и преимущества, быть наглядным примером реальности ВРМ.

Вторым фактором является опытность ,в данный момент рассматривается:

Опытный бизнес-менеджер проекта ВРМ. В определенном смысле эта роль на ступеньку ниже ведущей роли руководителя. Менеджер возглавляет группу проекта, весь окружающий персонал, заинтересованных лиц и всю деятельность. Он обязан обладать значительными навыками работы с заинтересованными сторонами, а также необходимым образом влиять на отношение персонала к проекту.

Третьем не мало важным фактором является стратегия самой организации, с какими действиями и решениями будем действовать дальше :

Увязка со стратегией организации. Проекты создаются, чтобы вносить дополнительный вклад в осуществление стратегии организации и ее целей. Нет ничего более постоянного, чем временные решения. Менеджеры прибегают к временным решениям, чтобы решить неотложную проблему, но затем внимание отвлекается на другие вопросы, и у них так и не находится времени, чтобы вернуться к исходной проблеме, а это приводит к череде тактических временных решений, которые становятся серьезным операционным вызовом. Стратегия организации – это основа, которая объединяет всех участников проектов и обеспечивает их работу на общие цели.

Четвертым фактором является архитектура процесса - это не просто набор чего либо, это основополагающие принципы в внутри самой организации(компании) и являющейся основой любых изменений :

Архитектура процессов. Если организация приняла BPM в качестве стратегического направления, внедрила или реализует несколько проектов BPM, то нужно иметь комплекс согласованных руководящих инструкций и проектных руководств, в противном случае различные части организации будут тянуть в разные стороны, и единого подхода не получится...

Пятый фактор называется:

Структурированный подход к внедрению BPM. Без согласованного структурированного и системного подхода к реализации проектов , который

учитывает стратегию организации, принципы ее осуществления и поведенческие аспекты внедрения, проект остается хаотичным, и ему свойственны очень высокие риски. Слишком часто проекты исполняются на основе традиционного проектного управления . По мере раскрутки проекта и нарастания требований реальных результатов, интуитивные шаги теряют необходимую структурированность и системность подхода.

Шестым фактором является сама работа с персоналом, как ты его настроишь ,направишь ,укажешь , так они и будут работать. Главное положить верное начало.

Работа с персоналом, позволяющая необходимым образом влиять на отношение сотрудников к проекту. Процессы исполняются либо самими людьми, либо людьми, вооруженными технологиями. Люди могут обеспечить успех проекта BPM либо обречь его на неудачу. Если сотрудники не восприняли проект сердцем и не поддерживают его, велики шансы на неудачу . Необходимо, чтобы группа проекта тратила существенную часть времени и сил на изменения в людях. Человеческий аспект любого изменения процессов и процессной работы должен адекватно и благожелательно оцениваться и приниматься.

Седьмой фактор персонал и кто они есть :

Наделение расширенными полномочиями. Выше подчеркивалось, что проекты оказывают огромное влияние на людей. Вполне возможно, что роли персонала кардинально изменятся в связи с изменением задач и действий сотрудников. Возможно, их производительность будет измеряться и контролироваться. Люди – это действительно главный капитал организаций, и нельзя оценивать их производительность, пока не изменены процессы и структура для поддержки проекта . Когда процессы, роли персонала, структура и измерения производительности сотрудников, а также обратные связи перепланированы и реализованы, персонал должен получить доверие и полномочия выполнять работу. Необходимо обеспечить сотрудникам условия для работы, которые позволят раскрыться их творческому потенциалу и гибкости при выполнении своих функций.

Это возможно при четком определении роли персонала, а также постановке конкретных и понятных для сотрудников задач и нормативов.

Восьмой фактор финал(завершение)проекта.

Инициирование и завершение проекта. Все инициативы в организации должны быть согласованы друг с другом, а после их завершения необходимо проводить конечные итоги анализ, чтобы гарантировать учет уроков, усвоенных в данном проекте, при реализации последующих. Нельзя смотреть на экономическое обоснование как на простое оправдание финансирования проекта; это должно быть главным руководством для внедрения проектов. Такие уроки бесценны, и нельзя допустить, чтобы они были потеряны для организации.

Девятый фактор

Устойчивая производительность. У проекта есть вполне определенное время жизни, тогда как процессы существуют в повседневных условиях бизнеса и после окончания проекта. В задачи проекта входит передача процессов таким образом, чтобы на предприятии понимали, как «содержать» процессы. В организации должна быть сформирована структура процессов, которая поддерживает существование , эффективность и продуктивность процессов.

Десятый завершающий на мой взгляд фактор - реализация ценностей.

Зачем вообще затевают проекты? Чтобы создать и обеспечить вклад в стратегию организации. Проект только тогда закончен, когда достигнута цель его существования, а сам он передан предприятию таким образом, что оно может поддерживать результаты проекта. Менеджеру и спонсору проекта нужно обеспечить наличие структуры управления выгодами, чтобы осуществлять мониторинг и реализовывать ценность, которая происходит из проекта. Также очень важно набрать на протяжении проекта как можно больше легких выигрышей , такие выигрыши нужно оценивать и реализовать, одновременно собирая информацию об экономии, которую они дают. Это создает финансирование и дальнейший импульс для проектов BPM. Всегда информируйте всех (все

заинтересованные стороны) о выгодах, извлекаемых из быстрых выигрышей, – это отличный способ продвижения ВРМ.

Итоги данного реферата в том, что успех создается от поставленных целей, правильно выстроенных решений и задач. Конструктивно настроенный и осведомленный персонал, строгий и рассудительный руководитель. Выполнение и завершение поставленного проекта и получение выигрыша за него.