

УДК 658.310.7

SCRUM– УСПЕХ ИЗМЕНЕНИЙ В КОМПАНИИ

Сафонов А.А,

студент,

«Калининградский государственный технический университет»,

г. Калининград, Россия

Аннотация. В данной статье описан метод по изучению изменений, вводимых в компанию посредством scrum. Представлена модель группирования персонала для увеличения эффективности оценки рисков при принятии решений.

Ключевые слова: экспертная оценка, инициатива, факторы, Scrum, , спринт.

SCRUM– SUCCESS OF CHANGES IN THE COMPANY

Safonov A. A,

student,

«The Kaliningrad state technical university»,

Kaliningrad, Russia

Summary. In this article the method on studying of changes of scrum entered into the company on means is described. The model of grouping of the personnel for increase in efficiency of an assessment of risks at decision-making is presented.

Keywords: expert assessment, initiative, factors, Scrum, sprint.

Изменения могут быть сложными, они могут вводить в заблуждение и быть трудны для успешной реализации в любой организации. Вот почему 70% инициатив по изменению были провальными так, как затраты от непроработанных изменений зачастую приносят убытки превышающие ожидаемую выгоду.

Чем больше внешних и внутренних факторов затрагивает изменение, тем сложнее оценить все «за» и «против», определение которых позволит с легкостью принять непосильное, на первый взгляд, решение. Обычно, в такой ситуации прибегают к экспертным оценкам. Другими словами, приглашают узких специалистов, которые способны оценить все риски области, которой они владеют.

Это отличный метод оценки рисков при принятии решения руководителем, однако, что если добавить пару деталей, что увеличит шансы на успех на 30-40%. Для этих целей необходимо:

- Команда из экспертов и участников затрагиваемых процессов (не более 8 человек)
- Роль в команде для каждого участника процесса
- Временное ограничение от 1 недели до 4 (далее спринт)

Создание команды по планированию изменений, которая может принести нужную вам информацию, является одним из ключей к окончательному успеху ваших сеансов планирования изменений и общих усилий в целом. Члены команды должны быть из разных подразделений, либо с разными подходами к поставленной ситуации. Роковой ошибкой может стать сосредоточение всех руководителей подразделений. Как

правило, они отдалены от основных нюансов, толи это разработка IT продукта, толи производство металлоконструкций. Поэтому идеально будет соотношение 50% «практиков» 50% «теоретиков».

Потратьте немного времени, чтобы подумать, какие люди в вашей организации будут обладать наибольшим количеством знаний и информации о предполагаемых изменениях, и какие люди предоставят наиболее взвешенные точки зрения по темам, на которых вы сосредоточитесь. Рассматривайте все данные, личности, взаимодействие в экосистеме и рабочие элементы, которые необходимо учитывать. Вы быстро поймете, что изменения - это командный вид спорта и что люди могут играть много разных ролей.

После создания команды необходимо распределить роли, у нескольких человек может быть по несколько ролей при необходимости:

1. Правитель и спонсоры

Кто-то должен быть ответственным. Это включает в себя одного главного правителя и коалицию авторитетных фигур, которые могут помочь продвинуться вперед, когда потребуются толчок.

2. Творцы

Творцы - это ваши мыслители, люди, которые видят, как части сочетаются друг с другом, являются опытными организаторами встреч, могут быстро овладеть новыми методологиями и могут помочь людям идти в ногу со временем, пока вы создаете планы ваших усилий по изменению.

3. Компас

Компас - уважаемый и сильный человек в организации. Ему может не хватать формальной власти спонсора или авторитетной фигуры, но они могут помочь людям привлечь внимание к делу и направить в нужную сторону своими словами и действиями.

4. Переводчики

Переводчики хороши в преодолении разрозненности, построении отношений, которые охватывают географические и иерархические структуры, а также в поиске путей совместной работы различных рабочих групп и отделов для достижения общей цели.

5. Инвесторы

У этих людей есть то, что вам нужно - человеческие ресурсы, информационные ресурсы, физические ресурсы и человеческие ресурсы. Вы должны убедить их инвестировать эти ресурсы в успешное достижение желаемых изменений.

6. Устранение неполадок

На пути всегда будут проблемы, некоторые ожидаемые, а некоторые нет. Специалисты по устранению неполадок действительно хорошо помогают идентифицировать их заранее и получают удовольствие от поиска путей обхода, преодоления или преодоления этих потенциальных барьеров, когда они возникают. Еще лучше, когда команда может определить способы избежать или преодолеть их до того, как начнутся более широкие коммуникации. Специалисты по устранению неполадок могут помочь с этим и часто обладают глубокими знаниями предметной области или глубоким пониманием мышления цели изменения, необходимым для того, чтобы также помочь двигать умами и ресурсами для поддержки программы изменений.

7. Рассказчики

Каждое усилие по изменению имеет историю, чтобы рассказать о том, как желаемое будущее состояние лучше, чем текущее необходимо собрать все усилия в одно общее, чтобы принятые решения были понятны каждому участнику. Вам нужно иметь наготове хороших рассказчиков, иначе одно и

то же слово, предложение или решение, будет выглядеть по-разному в глазах участников.

8. Затрагиваемые (ключевые группы затронутых лиц)

Кто будет затронут этим изменением? Не бойтесь пригласить этих людей на ранние этапы вашего планирования, чтобы высказать свои опасения, чтобы вы могли понять их несогласованные возражения, определить решения или смягчения. Данную роль можно сформировать отдельной командой вместе с «союзниками» для проведения небольшого аудита проводимого спринта.

9. Союзники

Легко пропустить риски, предположения, барьеры и точки потенциального сопротивления, когда вы слишком близко подходите к усилию. Приглашение людей из-за пределов вашей организации в ваш процесс планирования или предоставление обратной связи о ваших усилиях по изменению окажутся полезными благодаря дополнительным перспективам, которые они вносят.

Когда команда создана, роли распределены, важно правильно формировать темы, цели и задачи спринтов. Например:

- Каково текущее состояние?
- Какие драйверы изменений? (Полезно обсудить историю, контекст и основных сторонников.)
- Есть ли бюджет, как для планирования, так и для выполнения этого изменения?
- Какие другие программы изменений находятся в процессе или должны начаться?
- Насколько мы, как организация, готовы сделать это изменение?

Если вы потратите время на вдумчивый набор людей во все перечисленные выше роли, у вас будет более богатый набор входных данных, гораздо более живое обсуждение и более сильный набор результатов вашего процесса планирования изменений.

Привлечение в помещение нужных людей с необходимыми знаниями и вовлечение их в процесс планирования изменений поможет вам хорошо начать и подготовить усилия к изменениям для достижения успеха. Наличие людей, способных выразить словами значимые, благонамеренные и хорошо информированные материалы по ключевым компонентам процесса планирования. А метод спринтов, позаимствованный из методологии Scrum, делает результат видимым, так как анализ возможного изменения будет завершен не позднее 1-го месяца, когда у руководителя на это могут уйти годы, а результаты стать не актуальными.

Библиографический список:

1. Баринов В.А., Харченко В.Л. Стратегический менеджмент. - М.:Инфра-М, 2011. - С. 192-202.
2. Гуияр Ф., Келли Дж. Преобразование организации. - М., 2009. - 126 с.
3. Дафт Р. Организации: учебник для психологов и экономистов. - М., 2006. - 180 с.
4. Емельянов Е.Н. Поварницына С. Е., Психология бизнеса. - М.: АРМАДА, 2008. - 511 с.
5. Занковский А.. Организационная психология. - М., 2011. - 215 с.
6. Иванова Е.В. Тренинг управления изменениями в организации. - М., 2007. - 84 с.

7. Игнатьева В.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. - 318 с.
8. Масленникова С. Внедрение нововведений в коллективе // ЭКО. - 2010. - №9. - С.94-95.
9. Мухин В.И. Основы теории управления: учебник для вузов / В.И. Мухин. - М.: Экзамен, 2012. - 256с.
10. Пригожин А.И., Нововведения: стимулы и препятствия. - М.: Экономика, 2010.

Оригинальность 96%