

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ И ПРОЕКТНОЙ КОМАНДОЙ НА ОСНОВЕ МЕТОДОЛОГИИ ГИБКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ

Научный руководитель: **Равшанов М.Н.**

Магистрант: **Сейдуллаев Т.С.**

Высшая школа бизнеса и предпринимательства при
Кабинете Министров Республики Узбекистан

ARTICLE INFO.

Ключевые слова:

методологии гибкого управления проектами, принципы Agile, основные характеристики методологии Agile, бережливое производство, спринт, формирование команды, Agile-проект, Agile-команда, Agile-подход, мотивация

Аннотация

Управление проектной командой включает в себя множество подходов и инструментов. Управление проектной командой происходит комплексно по фазисам жизненного цикла (или же по спринтам) проекта и этапам менеджмента. Сферы проектного управления включают финансовые, кадровые, области структурной деятельности организации. А для того, чтобы все эти сферы были широко и рационально охвачены, проектной командой, работающей над проектом, необходимо четкая управления со стороны лидера проектной команды и нужна правильно распределить обязанности каждому группе, проектной команды, чему и способствует методология гибкого управления проектами.

В статье представлены основные принципы методологии гибкого управления командой проекта, рассмотрены основные характеристики методологии Agile manifesto. Подробно в статье рассмотрен Agile методология – концепция управления проектной командой которая пользуется популярностью в наше время.

А также в статье подчеркивается значимость создания эффективной agile-команды, сформированной с учетом характера, темперамента и индивидуальных предпочтений каждого сотрудника. Обозначена роль лидера при формировании проектной команды.

<http://www.gospodarkainnowacje.pl/> © 2023 LWAB.

Введение

Старые методы управления командой проекта уже не соответствуют сегодняшней динамичной, постоянно меняющейся бизнес-среде. Сроки проектов, их разработки, качество, применение в проектах инновационных научно-технических достижений, ресурсосберегающих технологий, и

оборудования, рентабельных разносторонне- планировочных и конструктивных решений в значительной мере не соответствуют современным требованиям. На современном этапе большинство проектов часто реализуется в изменчивых, трудно предсказуемых условиях, когда внешняя среда характеризуется неопределенностью, а требования заказчика имеют нечеткую выраженность параметров и высокую динамичность, как следствие, возрастает потребность в гибком управлении проектами и проектной командой.

Гибкие методы управления проектами и проектной командой

Сегодня управление проектной командой включает в себя множество подходов и инструментов, как из традиционных, так и новых гибких методов управления командой. Подходы к управлению проектной командой классифицируются на классическое или традиционное проектное управление и гибкие методы управления. Традиционное проектное управление отличается с жесткостью временных ограничений при выполнении работ, которые, как правило, задаются на этапе планирования проекта. Соблюдается иерархичность как в управление проектной командой, так и в распределении и выполнении задач, переход к следующей задаче проекта возможен только после завершения предыдущей. Требования заказчика, определяющие итоговый результат проекта, формируются и утверждаются на первом этапе. Это стабилизирует и упорядочивает реализацию проекта. Данный подход применим к проектам, где имеет место шаблонность действий, важна их строго определенная последовательность и риск изменений требований в процессе работы над проектом довольно низок. Гибкие методы управления основаны на идее, согласно которой «...изменения приветствуются, а неопределенность признается».

Гибкие методы управления классифицируются на несколько подходов управления такие как: (Agile Modeling (AM), Agile Unified Process (AUP), Agile Data Method (ADM), Scrum, Lean, Kanban, Six Sigma, PRINCE2, Feature driven development (FDD), Extreme Programming (XP), Dynamic Systems Development Method (DSDM), Essential Unified Process (EssUP), Getting Real (GR), OpenUP (OUP) и др. Рассмотрим особенности гибкого управления проектной командой на примере Agile-подхода.

Agile-подход – это группа гибких итеративно-инкрементных методов управления проектом и проектной командой, где проект декомпозируется не на последовательные этапы, а на меньшие по величине под проекты, также и проектная команда разделяется по ролям и задачам на нескольких мелких групп, у каждой группы будет своя задача и свой инкремент которые потом объединяются в один итоговый проект. Инициация и планирование задач осуществляются для всего командой проекта в целом, а разработка

и тестирование – для каждого под группу в отдельности. Это упрощает процесс и удешевляет внесения изменений под проекты.

Одним из ключевых элементов успешного Agile-проекта является эффективное управление командой. Agile предполагает высокую степень самоорганизации и разделение обязанностей между членами команды. Это требует особого подхода к управлению, который учитывает уникальные особенности каждой команды и помогает ей полностью реализовать свой потенциал.

Основная цель управления командой Agile – методах создание команд, способных быстро и эффективно достигать поставленных целей и выдавать качественные результаты. Для этого необходимо уделять особое внимание формированию команды, мотивации, прозрачной коммуникации, адаптации к изменениям и постоянному совершенствованию процессов.

Формирование команды

Одним из первых шагов в управлении командой с использованием agile-методов является формирование правильной команды и определение ролей каждого ее члена. Команда, состоящая

из высококомпетентных и мотивированных специалистов, способных эффективно коммуницировать и совместно решать проблемы, обеспечивает высокую производительность и достижение поставленных целей.

Специфический состав agile-команды

Agile-команды это небольшие группы специалистов, обладающих различными навыками и знаниями.

- Важно сбалансировать состав команды таким образом, чтобы она обладала всеми компетенциями, необходимыми для реализации проекта.

Выбор ролей участников

В Agile командах роли владельца продукта, scrum мастера и разработчика обычно разграничены. Владелец продукта определяет требования и расставляет приоритеты, scrum-мастер поддерживает команду и следит за соблюдением методологии, а разработчик выполняет задачи.

В некоторых командах роли могут меняться в зависимости от специфики бизнеса. Например, в команде маркетологов руководитель команды является одновременно и PO и SM, а роль разработчика охватывает так их специалистов, как маркетолог, копирайтер и редактор.

Подбор компетентных специалистов

- Важно тщательно подбирать членов команды с учетом их опыта, навыков и потенциала.
- Командам нужны специалисты, обладающие инициативой, коммуникативными навыками и готовностью работать в команде.

Мотивация и создание общей цели

Мотивированные команды, имеющие общую цель, способны добиваться отличных результатов и преодолевать трудности на пути к успеху. Создание мотивации и общей цели является основой для эффективного управления командой в Agile-проектах.

Для достижения общей цели и мотивации необходимо выполнить следующие шаги:

Определение общих целей:

- Команда должна иметь четкое представление об общих целях и задачах проекта.
- Цели должны быть вдохновляющими и сплоченными, чтобы участники совместно работали над их достижением.

Понимание важности результатов:

- Команды должны понимать, как работа влияет на конечный результат продукта или проекта.
- Четкое понимание вклада каждого участника создает чувство сопричастности и участия.

Предоставление автономии и ответственности:

- Agile способствует делегированию полномочий и доверию между членами команды.
- Предоставление самостоятельности позволяет каждому участнику использовать свои сильные стороны и стимулирует рост навыков.

Поддержка личных целей и интересов:

- Важно уделять внимание личным целям и интересам членов команды.

- Создание условий, в которых участники могут ставить перед собой личные цели и достигать их, повышает их мотивацию и приверженность команде.

Признание и поощрение достижений:

- Признание и поощрение достижений помогает поддерживать высокую мотивацию в коллективе.
- Публичное признание усилий и успехов, а также предоставление возможностей для роста и профессионального развития помогают поддерживать энтузиазм участников.

Регулярная обратная связь:

- В Agile рекомендуется часто обмениваться обратной связью между членами команды.
- Регулярные ретроспективы и обсуждения хода работ помогают выявить проблемы и найти пути их решения.

В команде, учитывая характер проекта, мы решили проводить ретроспективу раз в месяц. На ней рассматриваются как уже выполненные задачи и проекты, так и будущие. Мы даем обратную связь друг другу, учитывая принцип открытости и корректности. Это связано с тем, что люди, как правило, не привыкли давать обратную связь и часто не хотят ее принимать. Впервые несколько ретроспективе обратная связь была скудной и сухой, но постепенно команда начала раскрываться, почувствовав отсутствие доверия и осуждения.

В основном ретроспектива проводится так. На доске рисуются четыре квадрата: что нужно продолжать, что нужно прекратить, что нужно начать делать и открытые вопросы. Каждый вписывает свои темы в эти квадраты. Темы группируются. Это делается потому, что в принципе у нескольких человек есть общее мнение или видение по какому-либо вопросу. Далее каждая группа проводит пленарное обсуждение, в ходе которого определяются решения, которые необходимо принять, и лица, принимающие решения.

Выводы

Agile — это гибкий и эффективный подход к управлению командой, который активно используется в различных отраслях и типах проектов. Agile способствует формированию команд, способных быстро реагировать на изменения, принимать стратегические решения и достигать поставленных целей. Ключевые принципы Agile, такие как итерационное планирование, высокая степень самоорганизации и непрерывное совершенствование, позволяют командам эффективно управлять проектами и повышать их качество с каждой итерацией.

Методы Agile подходят для широкого круга организаций и проектов. Прежде всего, Agile могут применять компании, работающие в быстро меняющихся, динамичных отраслях бизнеса, требующих гибкости и быстрого реагирования на изменение рыночных и технических требований. Это касается разработки программного обеспечения, маркетинговых проектов и управления продуктами.

Agile подходит как для крупных компаний, так и для начинающих и малых предприятий. Он позволяет быстро тестировать и реализовывать идеи, минимизируя риски и максимизируя отдачу от инвестиций.

Другими словами, agile-методы — это универсальные инструменты, позволяющие командам эффективно работать и достигать поставленных целей в быстроменяющейся среде. Они помогают создавать высокопроизводительные команды, способные адаптироваться к новым требованиям и реагировать на вызовы. Все организации, стремящиеся к гибкости, инновациям и высокой производительности, могут повысить свою конкурентоспособность и успех на рынке, успешно

внедрил Agile-методы и оптимизировал свою работу.

Список литературы

1. Тронин В.Г. Возможности применения гибких методологий управления проектами при обучении в вузе по техническим специальностям // Вестник УлГТУ. 2016. №3 (75).
2. Фалько С.Г. Традиционные, гибкие и гибридные модели и стандарты проектного менеджмента// Управление научно-техническими проектами: материалы Второй Международной научно-технической конференции, Москва: Издательство МГТУ им. Н.Э. Баумана. 2018. №2. – 276 с
3. Harvard Business Review – Россия. Управление персоналом: новые правила. [Электронный ресурс] – URL: <https://e.mail.ru/attachment/14930259530000000977/0;1> (дата обращения 12.06.17)
4. Ward Howell. Развитие команд: идеи и опыт мировых экспертов. [Электронный ресурс] – URL: http://wardhowell.com/files/pdf/ten12_razvitie_kommand.pdf (дата обращения 12.06.17)
5. Адизес И. На пороге управленческой революции. [Электронный ресурс] – URL: <http://www.retailer.ru/item/id/140717/> (дата обращения 12.06.17)
6. Губанова Е.В., Орловцева О.М. Проектный менеджмент: базовый курс/учебная программа. - Калуга, 2016. - 45 с.
7. Яценко В.В. Эффективное управление командой и организация коммуникаций проекта // Дискуссия. - 2017. - №6 (80).