



AgileSummer

2008 September 19
Minsk, Belarus





Психология в Agile-проекте

Юрий Шиляев,

Директор минского офиса разработок

Где психология?

Agile

Очень любят: Разработчики.

Любят (меркантильно): Менеджеры.

Опасаются: Клиенты.

В шоке: Тестировщики.

НО, это «честная» методика.

Психологические практики

Scrum

- Цель
- Стендап-митинги
- Демонстрация
- Ретроспектива
- Планирование
- Командообразование
- Доверие
- ...

Внедряя мы что-то меняем



Используя Agile мы сталкиваемся

с:

- Инерцией.
- Нежеланием ничего менять
- Проблемой принятия решений.
- Низкой мотивацией.

Это все есть следствия влияния человеческого фактора.

Человеческий фактор

- Человек: своенравен, инертен, иногда ленив и конфликтен, имеет свойство уставать, утомляться, болеть, ругаться...
- Да, и человеку свойственно ошибаться.
- Следовательно человеческий фактор надо снижать. Потому что он почти всегда *вредный*. 😊

Человеческий фактор.

Влияние.

- Принятие решений.
- Производительность.
- Эффективность.

- Межличностный уровень.
- Уровень команды и коллектива.

Принятие решений. Снижающие факторы.

- «Не терять лицо».
- Решения в личных целях.
- Централизация решений.
- Несогласованность начальника и подчиненного.
- Адресность решения.
- Оптимальность решения.
- Инерция сотрудников.

Человеческий фактор.

Принятие решений



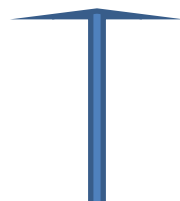
Мотивация



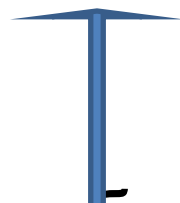
Потребности

Человеческий фактор.

Принятие решений

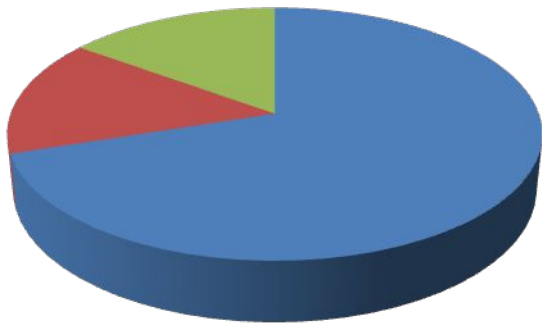


Мотивация



Потребности

Потребности



- **70%** -- «обычные» люди.
- **15%** -- генераторы. Из них *5% двигатели цивилизации.*
- **15%** -- «где бы ни работать, лишь бы не работать».

С кем хотелось бы работать?



А с кем чаще приходится?



А надо?



Потребности



Потребности



*это я вкратце нарисовал.
Ну, и адаптировал немного.*



Мотивация

Факторы стимулов:

- Необходимые условия.
- Повышающие стимулы.

Хороший вопрос:

Как это преломляется в нашем менталитете?

Мотивация в Agile

- Принятие решений, паритет ответственности и полномочий
 - Четкая постановка задачи
 - Измеримость результата
 - Доверие
 - Замыкание
 - + снижение демотивирующих факторов
- Это необходимые условия.**

Мотивация в Agile

Повышающие стимулы:

- Цель
- Финансовая мотивация

Т.е.: Зачем мы это все делаем и что нам за это будет?

Принятие решений. Снижающие факторы.

- ~~«Не терять лицо» -- Лицо вся команда.~~
- ~~Решения в личных целях.~~
- ~~Централизация решений --~~
Децентрализация.
- ~~Несогласованность начальника и~~
подчиненного – Product-owner.
- ~~Адресность решения –~~ Скрам-мастер.
- ~~Оптимальность решения –~~ Planning poker,...
- **Инерция сотрудников.**

Пробиваем инерцию

- Чувство благодарности.
- Чувство обязанности.
- Подражание.
- Симпатия.
- Авторитет.
- Дефицитность.



Джедайские практики

Жестокий Agile

Цель



Цель

Если цель **выжить**, то это единственный и самый важный мотиватор.

Следовательно, требуется до предела обострить ситуацию, чтобы сработал природный механизм выживания.

Стабильное и нестабильное состояние системы

Стабильное – застой. Текучность, очковтирательство, пятилетки, планы, отчеты.

Нестабильное – война. Эвакуации, мобилизация, боевая и подрывная деятельность.

Достижение цели

Ввергнуть команду в нестабильное состояние системы через создание дефицита потребностей и обострение угрозы, мобилизовать силы и ударить по «противнику». Снять административные барьеры и предоставить систему самой себе.

НО: Это вынужденная мера!!!

Это **всегда**
вынужденная мера!

Достигли?

Это означает:

- Кратковременное повышение производительности в 2 раза.
- Нужен отдых. Дать всем выходные и не ждать результативности еще неделю.
- Нужно все проанализировать и начать строить планы на «мирную» жизнь.
- Сказать всем : «Огромное спасибо!»



ИТОГ.



Fin.

Юрий Шиляев,

Директор минского офиса разработок