



МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ КОМАНДОЮ ПРИ РОЗРОБЦІ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Баглюк Віталій, к.т.н. Тесленко Павло
Одеський національний політехнічний університет
Україна, Одеса
Swezy.ua@gmail.com

В рамках роботи було розглянуто різні підходи до мотивації співробітників при розробці програмного забезпечення

Ключові слова: управління проектами, управління командою, формування команди

Вступ. Для успіху проекту немає нічого більш важливого, ніж люди, з яких складається команда проекту. Без хороших людей, які володіють знанням, досвідом і мотивацією завершити роботу, все планування швидко зійде нанівець.

Мета роботи. Дослідити методи управління командою в реаліях ІТ для підвищення продуктивності їх роботи. Утримання співробітників на проект через мотивацію. Допомога в професійному розвитку співробітників.

Основна частина роботи. Проектне управління командою на увазі під собою управління людьми, які будуть займатися реалізацією проекту. Формування хорошої команди має велике значення в будь-якій сфері бізнесу, але особливо важливо при управлінні проектом, щоб забезпечити завершення завдання у встановлені терміни і в рамках бюджету.

Процес формування команди ускладнюється тим, що люди з певним набором навичок будуть необхідні в різних часових точках протягом проекту. Наприклад, проект з розробки програмного забезпечення може бути завершений на дві третини, до того, як знадобитися тестувальники. Отже, формування команди проекту триває протягом всього часу реалізації процесів проекту.

Процес часто ускладнюється і тим, що менеджер проекту, як правило, не має прямого контролю над усіма, кого б вони хотіли залучити до реалізації проекту. Менеджеру проектів, можливо, буде потрібно провести переговори з тими, хто знаходиться на посаді, що дозволяє забезпечити необхідну кількість людей з відповідним рівнем знань та досвіду.

Ця ситуація поширена в проектах, в реалізації яких задіяні кілька підрозділів компанії, і відсутність можливості забезпечити необхідні людські ресурси може вплинути на графіки, бюджети, задоволеність клієнтів і якість, також, як і збільшити ризик того, що проект не буде завершено в заплановані терміни і в рамках бюджету. Вплив відсутності необхідних людських ресурсів необхідно розглядати на стадії планування проекту.

Як правило, існує два способи створення команди для проекту - формування із співробітників компанії і залучення людей із зовні. Є плюси і мінуси обох методів, і для великого проекту, найімовірніше, буде потрібно поєднання обох способів для того, щоб досягти успіху.

ВНУТРІШНІ РЕСУРСИ

- Залучення людей, які вже працюють в організації, має переваги, оскільки у них, найімовірніше, є знання, необхідні для мети проекту, навіть якщо проект поглиблюється в нову для компанії область.

- Багато з навичок, які вони використовують в даний час на регулярній основі, швидше за все, будуть перенесені в завдання проекту, які вони будуть робити.

- Крім того, вони вже отримують зарплату і вам не потрібно буде брати на себе додаткові витрати, пов'язані із залученням нових учасників.

ЗОВНІШНІ РЕСУРСИ

Проте, необхідно час від часу шукати людей за межами компанії, в залежності від того, які навички будуть необхідні.

- Необхідність навичок протягом проекту.

- Одна з можливостей забезпечити достатню кількість дефіцитних ресурсів.

- Ви заглиблюєтесь в нову область, з якої ваша організація ще не стикалася. В такому випадку найняти нових людей з досвідом в цій галузі один з факторів успіху проекту.

Якщо були найняті люди, які не працювали в організації, план повинен містити примітки для гарантії того, що зовнішні ресурси отримані відповідно до організаційної політикою.

Нових людей можна найняти на повний робочий день, часткову зайнятість або навіть в якості підрядників, з якими ви працюєте в певний період часу. Для кожного потенційного учасника команди проекту вам необхідно використовувати різні оцінки для прийняття рішень.

Для проектів необхідні спеціальні ресурси з навичками, компетенціями та досвідом, щоб заповнити різні критичні ролі. Не менш важливо визначити які навички і яка кількість досвіду необхідно для ролей проекту, щоб заповнити ці ролі ресурсами, які насправді мають ці навичками та компетенціями.

«Команда проекту» або «Учасники команди» мають відношення до тих людей, які виконують роботи, пов'язані з проектом.

«Команда управління проектом» відноситься до всіх, хто має відношення до управління проектом.

Команда управління проектом, як правило, є частиною команди проекту і відповідає за управління проектом і керівництво такою діяльністю, як ініціювання, планування, виконання, моніторинг і контроль, і закриття різних фаз проекту.

Кількість людей, призначених на проект, може змінитися в міру розвитку проекту, особливо, якщо люди потрібні для їх конкретної технічної експертизи. Команда проекту повинна бути призначена на проект якомога раніше, щоб вони могли взяти участь у процесі планування. Навіть якщо члени команди не відповідають за планування як таке, багато хто з них будуть мати спеціальні знання, які можуть допомогти зробити початкові оцінки більш точними. [1]

Ще одна причина для залучення учасників команди на ранніх стадіях планування проекту полягає в тому, що це дозволяє зміцнює націленість команди на досягнення результатів. Націленість команди на досягнення результатів має життєво важливе значення для успіху, але часто не береться до уваги, тому що не може бути виміряна об'єктивно і тому, що його значення стає очевидним, коли проект стикається з проблемами. Цю тему варто розглянути докладніше, оскільки проектна робота виконується людьми, а не проектними методологіями, рамками або програмним забезпеченням. Націленість команди на досягнення результатів часто включається в матричну середу управління, особливо в проектах з великою кількістю учасників, в яких задіяні співробітники різних відділів компанії (наприклад, маркетинг, клієнтські сервіси, фінанси і так далі).

Це означає, що більшість учасників проекту працює під подвійною системою керівництва - вони звітують перед своїм лінійним менеджером і перед керівником проекту. Для вас, як керівника проекту, це означає, що вам доведеться переконатися, що канали зв'язку між вами і лінійними керівниками ефективні і відображені у вашому плані управління комунікаціями. [2]

Крім того, візьміть до уваги, що пріоритети лінійних менеджерів можуть часто відрізнятися від пріоритетів вашого проекту. Це допоможе вам при обговоренні доступності ресурсів. Якщо не опрацювати це питання, він може стати основою конфліктів і плутанини, які неминуче призведуть до зниження продуктивності. Один з ключових аспектів підтримки продуктивності вашої команди в матричній структурі - отримати правильні ресурси на термін, який прописаний в плані. Якщо члени вашої команди згодні працювати над проектом, але їм бракує необхідних навичок для реалізації їх проектної ролі, продуктивність всієї команди буде знижуватися.

Успіх матричної структури команди проекту залежить від підтримки проекту з боку вищого керівництва і сприяння встановленню правильних процедур і процесів, які підтримують цей тип середовища. [3]

Висновки. Команда проекту повинна бути призначена якомога раніше. Таким чином члени команди можуть взяти участь в процесі планування, оскільки багато хто з

них будуть мати специфічні знання, які можуть допомогти зробити початкові оцінки більш точними. Раннє залучення учасників в проект також зміцнює націленість команди на досягнення результатів. Матричне управління і пов'язана з ним середу все частіше використовуються при реалізації ІТ проектів. Формування команди проекту зі співробітників компанії і зовнішніх фахівців - найбільш ефективний спосіб відповідності вимогам навичок і експертизи. Складання плану комунікацій - важливий крок для успішного управління людськими ресурсами проекту.

ДЖЕРЕЛА

1. Управління командою проекту [Електронний ресурс] / стаття - Режим доступу: <http://www.advanta-group.ru/blog/upravlenie-komandoj-proekta/>.
2. Особливості управління командою проекту [Електронний ресурс] / стаття - Режим доступу: <http://projectimo.ru/komanda-i-motivaciya/upravlenie-komandoj-proekta.html>.
3. Управління командою проекту. Особиста і командна ефективність [Електронний ресурс] / стаття - Режим доступу: <https://4brain.ru/project/team.php>.

СИСТЕМА ПОВЕДЕНЧЕСКОГО РАБОЧЕГО КОНТРОЛЯ СЕТЕВЫХ КОМПЬЮТЕРНЫХ СИСТЕМ

Ахмеш Тамим

Одесский национальный политехнический университет

Украина, Одесса

tamim.nor@yahoo.com

Средства системы рабочего контроля, применяемые для сложных сетевых компьютерных систем, проверяют их поведенческие свойства, что находит отражение в построении сценариев проверки. В работе представлена система поведенческого рабочего контроля сетевых компьютерных систем на основе модели расширенных сетей Петри, отличающейся распределенной идентификацией контрольных примитивов, операциями композиции фрагментов и определением условий поведенческого рабочего контроля

Ключевые слова: сетевая компьютерная система, поведенческий рабочий контроль, распознающий эксперимент, расширенная сеть Петри, идентификатор, контрольный примитив

Введение. Развитие сетевых компьютерных систем (СКС), критичность к достоверности результатов обуславливают необходимость усилий по опережающему развитию соответствующих систем контроля и диагноза (СКД) [1]. Сложность, распределенность и многоуровневость СКС усиливают роль системных, поведенческих методов анализа, контроля и диагноза [2].