

Психологические аспекты применения методологии Agile в управлении проектами

С.А. Федорова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия

Обоснование. Мы живем в эпоху быстрого развития и перемен. Чтобы добиться конкурентного преимущества компании, ее руководителям необходимо найти особые подходы и выстроить сложный производственный процесс, который позволит быстро принимать решения по важным вопросам и будет способен к адаптации при сохранении стабильности. Все вышеперечисленные преимущества воплощены в философии Agile, которая представляет собой инновационные практики организации работы команды, способствующие ее оптимизации. Но какое влияние на психологические аспекты работников оказывает применение новых подходов в управлении проектами?

Цель — оценить психологические аспекты применения методологии Agile в управлении проектами.

Методы. В работе были применены следующие теоретические методы исследования: анализ и синтез, классификация. В практической части были применены такие методы, как анкетирование студентов Самарского университета и интервью с представителем компании, применяющей данную методологию на практике.

Результаты. В первой главе были рассмотрены и проанализированы труды таких исследователей, как С.Н. Апенько, М.А. Романенко, О.А. Степичева и др., которые занимались вопросом управления человеческими ресурсами. В исследовании М.Н. Барбарской [1] была отражена специфика двух этапов теории управления персоналом, таких как «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами», отличительная черта которых состояла в концептуальных понятиях «персонал» и «человеческие ресурсы». Так, в случае с «персоналом» личность сотрудника — средство для достижения необходимого результата, тогда как в случае с «человеческими ресурсами» она также рассматривается как инвестиция, которая может оказать влияние на дальнейшее развитие организации. Этот факт подразумевает использование социально-психологических методов управления, которые обеспечивают эффективное использование ресурсов как группы людей, так и каждого сотрудника для достижения поставленных целей [2]. Данные подходы отражены в работе Э. Стеллмана и Дж. Грина, которые систематизировали методологию Agile, что позволило применить ее в различных организациях [3]. В трудах Ст. Деннинга [4] представлены конкретные примеры внедрения Agile-практик в компаниях разной направленности. Современные российские компании, такие как банк ВТБ, издательство Миф, компания Ticketland.ru и другие, также используют гибкую методологию в разработке своих продуктов [5, 6].

В практической части нашего исследования было проведено анкетирование с целью выявления психологических аспектов использования Agile-методологии среди студентов и выпускников Самарского университета. В опросе приняли участие респонденты в возрасте от 18 до 24 лет. Первый вопрос касался сферы деятельности опрашиваемых — большинство сейчас являются студентами. Следующий вопрос был направлен на определение уровня осведомленности о гибкой методологии и дал интересный результат — чуть больше 30 % знают о подходе. Следующий ряд вопросов был задан тем респондентам, которые уже применяют эту методологию или что-то читали по данной теме. Так, большинство опрашиваемых применяют рассматриваемый подход в управлении техническими проектами. Кроме того, респонденты отмечают, что использование Agile-методологии в управлении проектами позволяет добиваться лучших результатов за счет гибкости и прозрачности выстраиваемого процесса, более 50 % опрашиваемых отмечают отличительные особенности данного подхода и положительно относятся к ним.

Выводы. В ходе исследования была проанализирована литература по теме исследования, более тщательно изучены вопросы касательно применения инновационной методологии Agile и ее влияния на психологические аспекты при управлении проектами. Исследование позволило составить актуальную картину применения методологии начинающими специалистами.

Ключевые слова: методология управления проектами; методология Agile; человеческие ресурсы; социально-психологические методы управления; управление персоналом.

Список литературы

1. Барбарская М.Н. Сущность процесса управления персоналом организации на современном этапе // Основы экономики, управления и права. 2014. № 4. С. 118–122. EDN: SMZMTX
2. Завьялова Е.К., Алсуфьев А.И., Доминяк В.И., и др. Организационно-психологические аспекты управления человеческими ресурсами в Agile-компаниях // Вестник Сургутского государственного университета. Менеджмент. 2018. Т. 17, № 3. С. 259–274.
3. Стеллман Э., Грин Дж. Постигаая Agile. Ценности, принципы, методологии. 3-е изд. / пер. с англ. С. Пасерба. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2019. 448 с.
4. Деннинг Ст. Эпоха Agile. Как умные компании меняются и достигают результатов / пер. с англ. Ю. Гиматова. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2019. 384 с.
5. scrum-trek.ru [Электронный ресурс]. Кейсы клиентов [дата обращения: 07.03.2024]. Режим доступа: <https://scrum-trek.ru/cases/>
6. agilelab.org [Электронный ресурс]. Кейсы клиентов [дата обращения: 09.03.2024]. Режим доступа: <https://agilelab.org/blog/case-vtb>

Сведения об авторе:

Софья Александровна Федорова — студентка, группа 6201-010302D, Институт информатики и кибернетики; Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия. E-mail: feodorowa.sof@yandex.ru

Сведения о научном руководителе:

Анжелика Петровна Терехина — кандидат психологических наук; Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия. E-mail: terekhina.ap@ssau.ru