



С. Архипенков

Профессиональное и непрофессиональное поведение в команде

Software People

2009

Об авторе

- Сергей Архипенков, PMP PMI.
- Стаж в разработке ПО более 30 лет.
- Автор книг, статей, учебных курсов.

www.arkhipenkov.ru

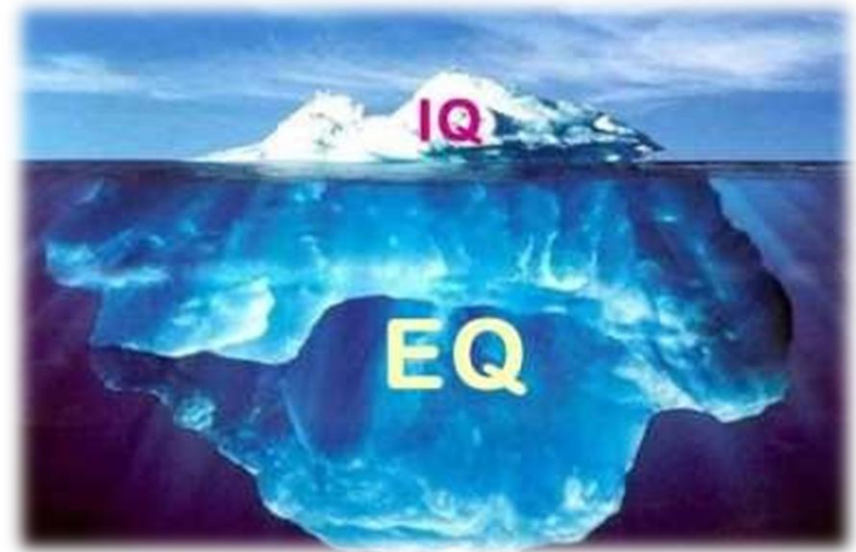
sergey@arkhipenkov.ru

Хороший программист

$$E = IQ \times EQ^2$$

Эмоциональный интеллект

- Самосознание. Понять себя и свои собственные чувства.
- Самоконтроль. Научиться управлять собой и своими чувствами.
- Эмпатия. Умение увидеть мир глазами другого. Способность к сопереживанию и взаимопомощи.



Ступени роста личной эффективности



Незрелый программист

- Не соблюдает стандарты.
- Плохо контролирует время.
- Не любит, когда контролируют его работу.
- Не обращает внимание на качество работы.
- Не может сконцентрироваться на работе.
- Имеет проблемы в межличностных отношениях.
- Преувеличивает свои способности.
- Не исполняет свою долю работы.
- Не любит изменений в работе.
- Не сообщает об ошибках.



Проактивность – основа личной эффективности

Проактивный человек:

- Принимает ответственность за себя и свою жизнь.
- Подчиняет импульсивную реакцию своим ценностям.
- Проявляет инициативу.
- Берет на себя риск ошибиться.



Упреждающее управление

	Срочные	Не срочные
Важные	Критические ситуации Неотложные проблемы Проекты с «горящим сроком» I	Восстановление Развитие Планирование Поиск возможностей Взаимоотношения II
Не важные	Совещания Телефон Переписка III	Пустая трата времени IV

Питер Друкер: «Эффективный человек мыслит не проблемами, он мыслит возможностями. Эффективные люди питают возможности и морят голодом проблемы. Они мыслят упреждающе».

Профессиональный программист

- Проводит декомпозицию задачи и проектирует ее решение.
- Адекватно оценивает затраты на выполнение.
- Планирует свою работу и составляет график.
- Соблюдает принятые стандарты.
- Обеспечивает требуемое качество, минимизируя затраты и риски.
- Выполняет тестирование и отладку кода.
- Анализирует найденные дефекты и отклонения от графика.
- Корректирует свой рабочий процесс для их предотвращения в будущем.



«Звездун»

- Имеет опыт и квалификацию.
- Активен, самостоятелен, напорист.
- По любому вопросу имеет свое собственное мнение.
- Всегда стремится быть победителем в конфликтах.
- Часто оценивает других и указывает им на недостатки.
- Умничает. Использует любой повод, чтобы продемонстрировать свое превосходство.
- Переоценивает свой личный вклад в общее дело, поэтому считает, что он должен работать меньше, чем его «менее способные» коллеги.



Самоуправляемая команда

- Ясность общих ценностей и целей.
- Доверие, взаимный контроль, взаимопомощь и взаимозаменяемость.
- Коллективная ответственность за результаты труда.
- Всемерное развитие и использование индивидуального и группового потенциалов.



Патологии поведения в команде

- Непорядочность.
- Синдром острого дефицита эмпатии.
- Социальный паразитизм.
- Анархизм.

Рекомендация - лечить хирургически.



«Винни Пух против Пятачка»

Коммуникация

- Пятачок: «Я переживаю за качество нашего кода! Пользователи нашей системы люди, а не машины!»
- Винни Пух: «Заказчик нам платит за функциональность, а не за качество кода или «бантики» на интерфейсе!»

Результат

- Пятачок: «Это Винни думает только о сиюминутной прибыли! Доброе имя компании для него пустой звук!»
- Винни: «Этот Пятачек заботится только о том, чтобы все всегда были довольны! Прибыль и интересы компании для него ничего не значат!»



Правила эффективных коммуникаций

- Учитывать:
 - индивидуальные особенности людей.
 - историю взаимоотношений.
 - текущую ситуацию.
 - степень формальности обстановки.
- Общаться всегда на равных уровнях.
- Избегать модальных глаголов и повелительного наклонения.
- Уметь активно слушать.



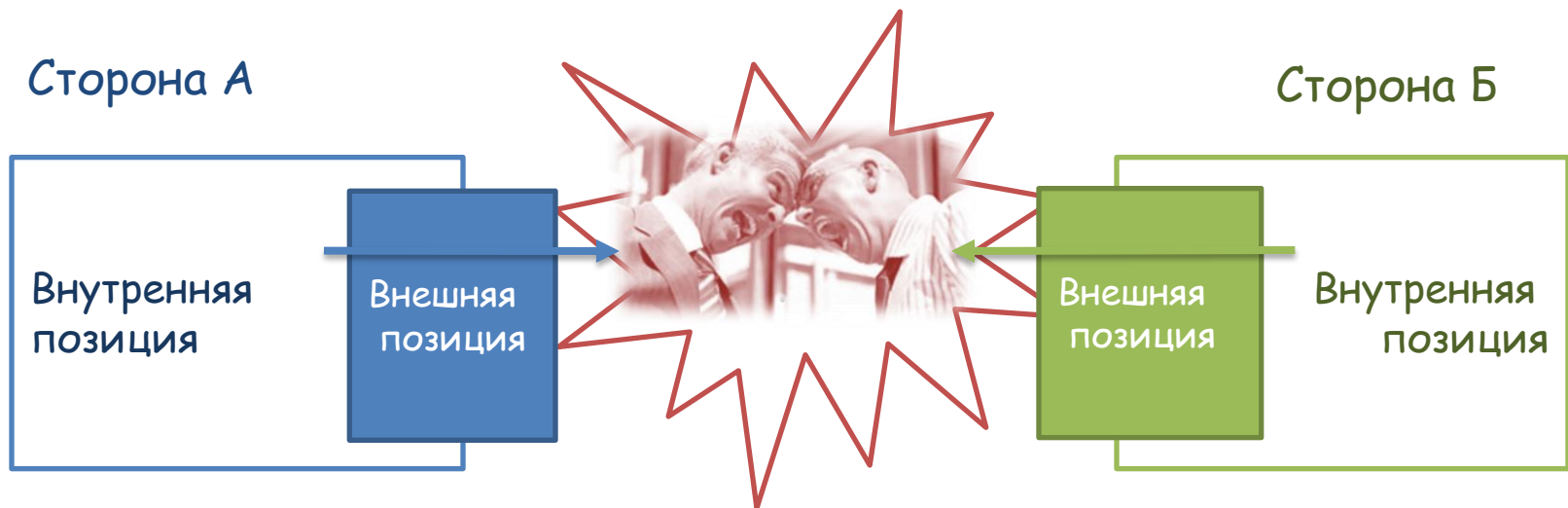
«Сверхлояльность»

- Девиз группы: «Давайте работать, а не конфликтовать!»
- Все члены команды стараются избегать конфликтов и поддерживать согласие.
- Как правило, никто не спорит, все соглашаются с мнением руководителя и следуют его указаниям.
- При возникновении трудных ситуаций все ждут решения от руководителя.
- Редкие противоречия разрешаются путем взаимных уступок.



Конфликты

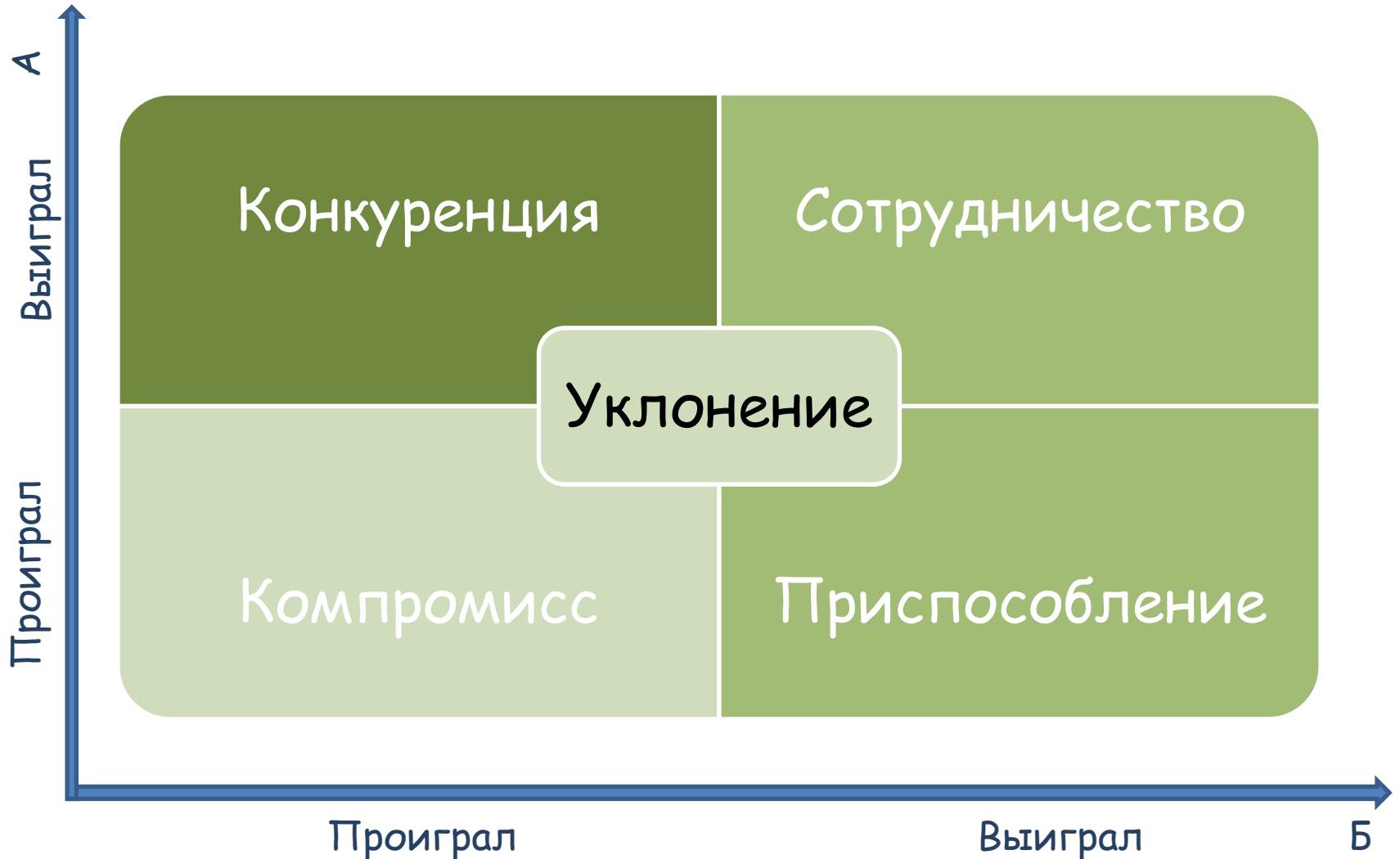
Конфликт – столкновение противоречащих интересов, целей, желаний людей в ходе их взаимодействия.



Полезные: Конфликты, связанные с задачей, разногласия по поводу подходов к решению.

Вредные: Конфликты отношений – разногласия, связанные с личными и социальными моментами, которые не имеют отношения к работе.

Стили разрешения конфликта



Сотрудничество

- Признать, что конфликт есть.
- Отделить проблему от людей: конкурируют идеи, а не люди.
- Договориться об общем: формулировка проблемы, разделяемые цели.
- Сформулировать видение проблемы каждой из сторон.
- Собрать объективные данные о ситуации.
- Выдвинуть и рассмотреть максимум альтернативных решений.
- Выбрать оптимальное решение, взаимовыгодное для всех сторон.
- Проинформировать о решении всех участников проекта, которых оно касается.



Профессиональный командный игрок

- Занимает активную позицию, стремится расширить свою ответственность и увеличить личный вклад в общее дело.
- Постоянно приобретает новые профессиональные знания и опыт, выдвигает новые идеи, направленные на повышение эффективности достижения общих целей, добивается распространения своих знаний, опыта и идей среди коллег.
- Получает удовольствие от своей работы, гордится ее результатами и стремится, чтобы эти же чувства испытывали все коллеги.
- Четко осознает свои личные и общие цели, понимает их взаимообусловленность, настойчиво стремится к их достижению.
- Уверен в себе и в своих коллегах, объективно оценивает их достижения и успехи, внимательно относится к их интересам и мнениям, активно ищет взаимовыгодное решение в конфликтах.
- Является оптимистом, при этом твердо знает, что окружающий мир несовершенен; воспринимает каждую новую проблему, как дополнительную возможность подтвердить собственный профессионализм в своих глазах и во мнении коллег.

ВОПРОСЫ

