

The logo for 'ag;je days' is displayed in white text on a dark blue rectangular background. The text is arranged in two lines: 'ag;je' on the top line and 'days' on the bottom line. The font is a clean, sans-serif typeface. The background of the logo has a slight gradient and a small triangular shape pointing downwards at the bottom left corner.

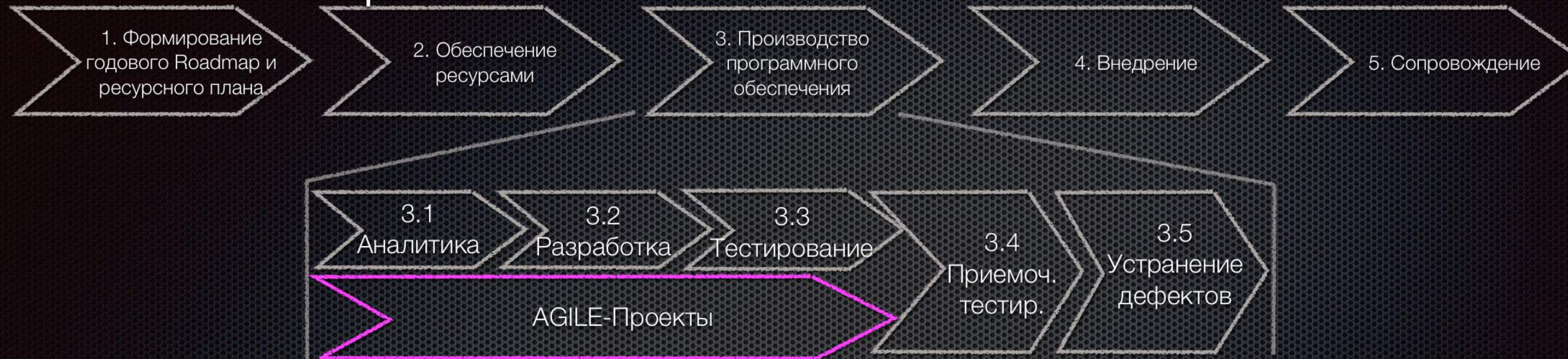
ag;je  
days

# Паттерны Agile-трансформации ИТ крупных компаний

Дмитрий Лобасев  
Agile / Lean Coach

# ОСНОВНЫЕ ПРОЦЕССЫ

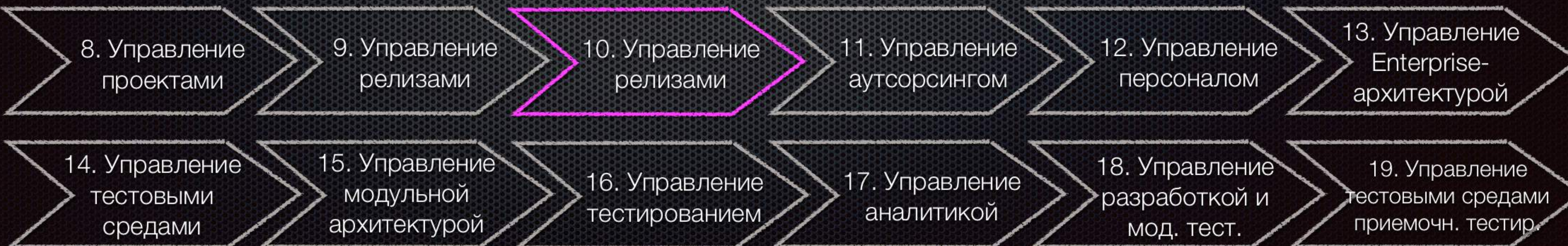
Заказчик



# ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ПРОЦЕССЫ



# ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ



Процессы все улучшаются, а бизнес недоволен

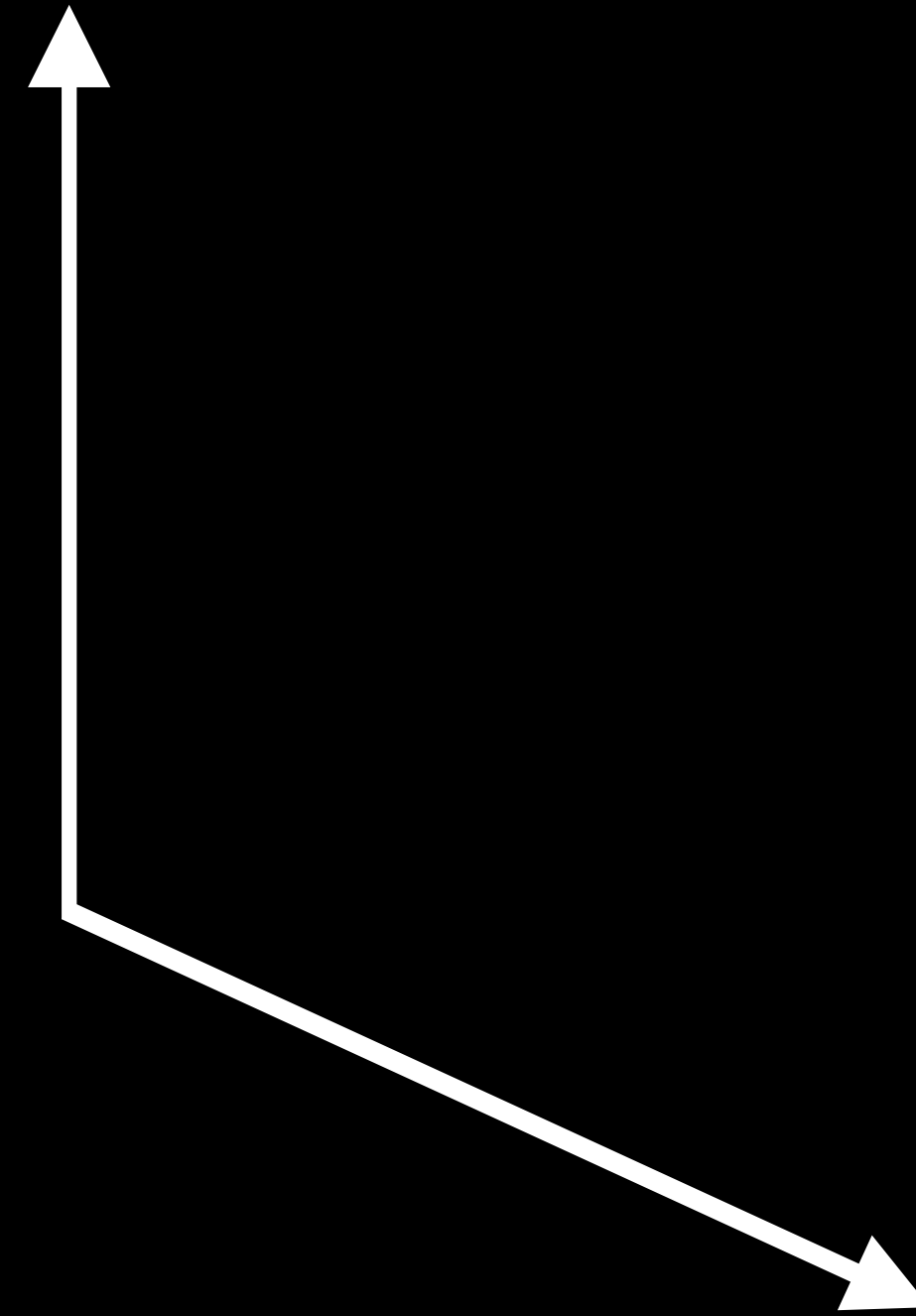
Векторы целей в компании

**Бизнес**  
(прибыль)



Векторы целей в компании

**Бизнес**  
(прибыль)



**ДИТ**  
(свои KPI)

Векторы целей в компании

**Бизнес**  
(прибыль)

**Аутсорс**  
(план-факт)

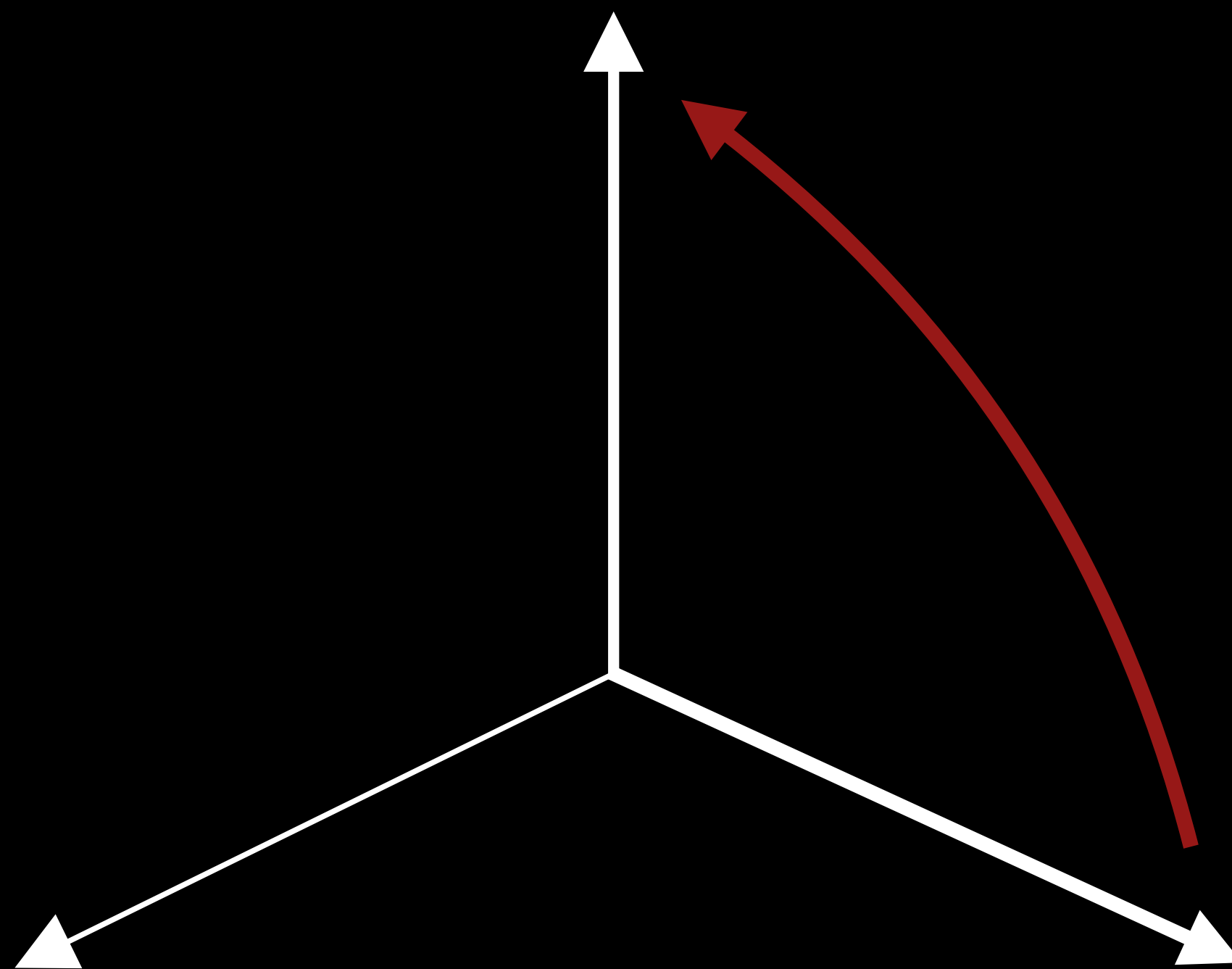
**ДИТ**  
(свои KPI)

Векторы целей в компании

**Бизнес**  
(прибыль)

**Аутсорс**  
(план-факт)

**ДИТ**  
(свои KPI)

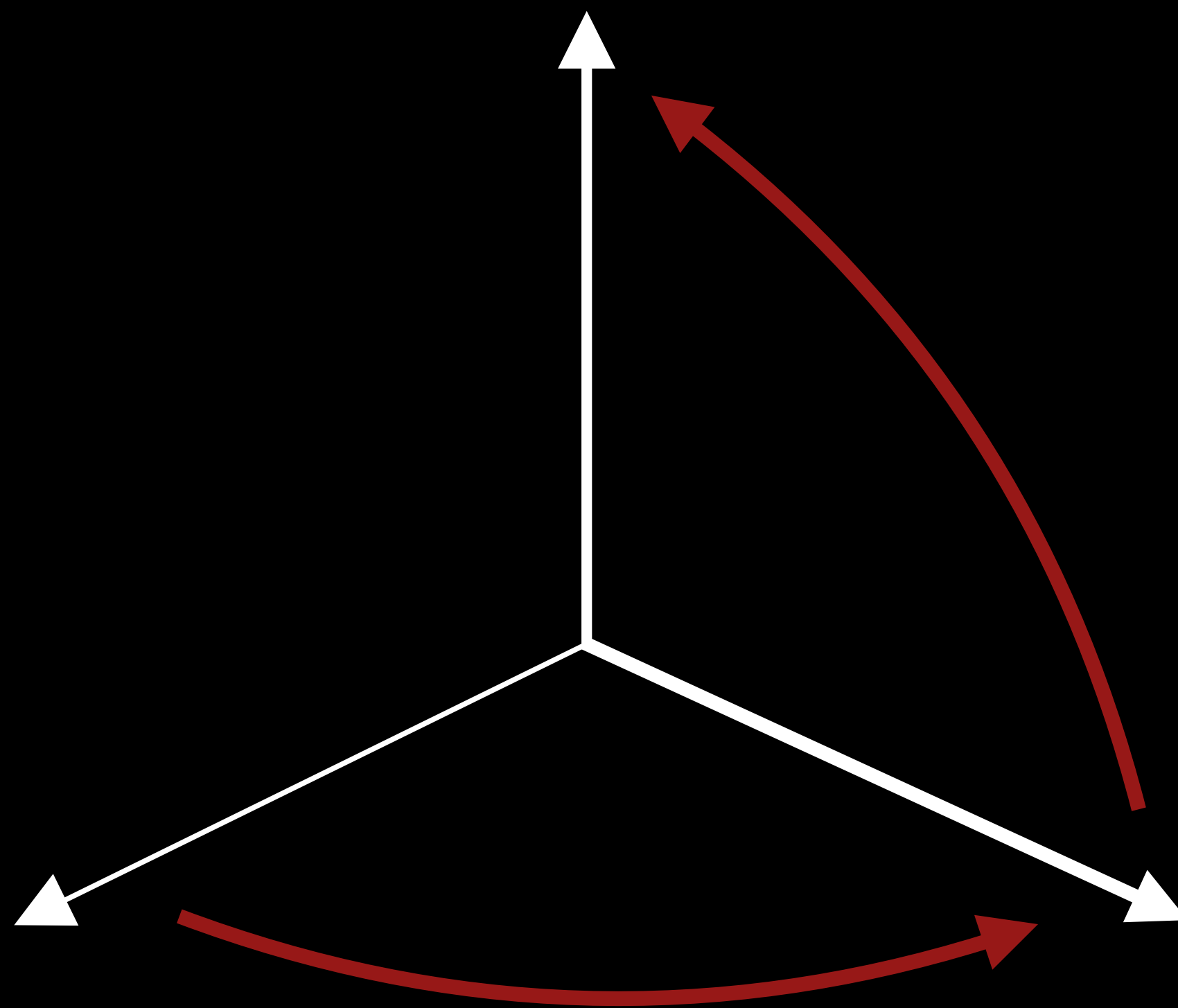


Векторы целей в компании

**Бизнес**  
(прибыль)

**Аутсорс**  
(план-факт)

**ДИТ**  
(свои KPI)



Векторы целей в компании



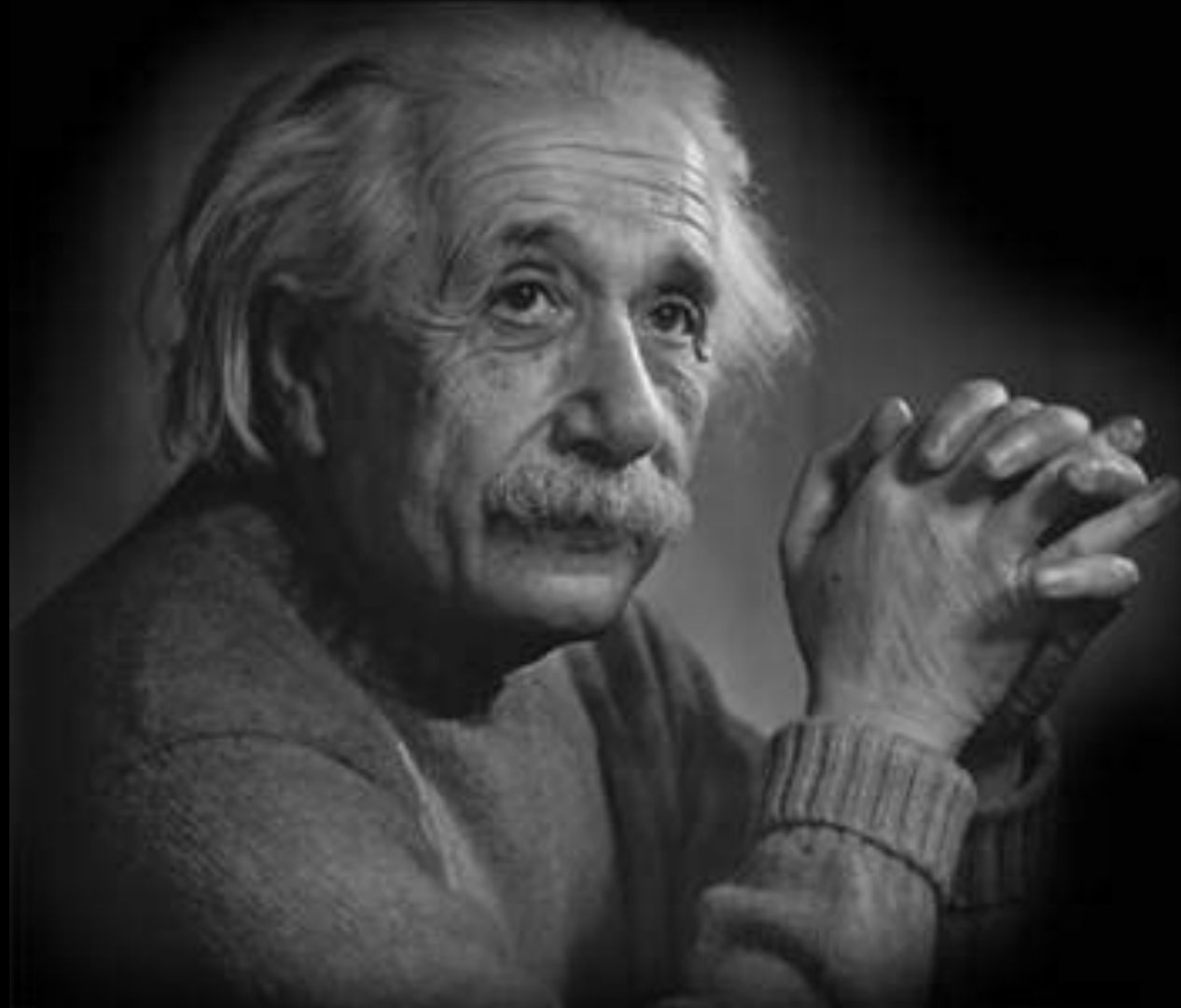
# Адаптация vs Трансформация

# Адаптация vs Трансформация

**Doing Agile**

**Being Agile**

**We can't solve  
problems by using the  
same kind of thinking  
we used when we  
created them.**



**Albert Einstein**

*German Theoretical-Physicist*

(1879-1955)

*QuoteHD.com*

# Корпоративная культура



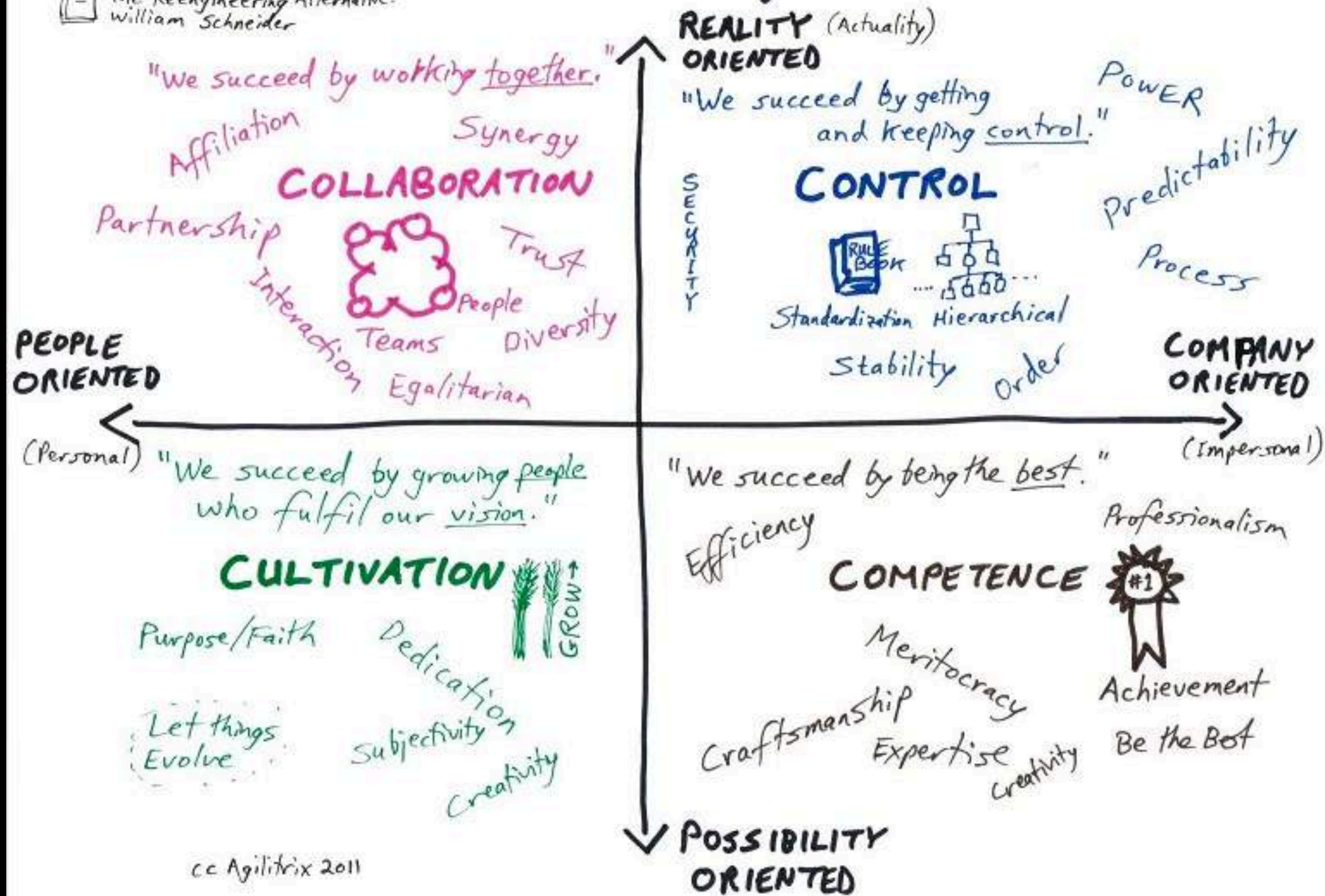
# Корпоративная культура



- Задаёт привычки, поведение и нормы
- Определяет ценности и образ мышления

**CULTURE** = "How we do things around here to succeed."

"The Reengineering Alternative."  
William Schneider



cc Agilitrix 2011

Культуры по Шнайдеру

Agile-трансформация -

Переход из одной доминирующей культуры в  
другую

# Модель внедрения изменений (Dr. John Kotter)



Шаг 1: Создание ощущения  
срочности

- Кризис на рынке (и в стране)
- Бизнес крайне недоволен, скоро начнутся репрессии
- Очень важный срочный проект, затрагивающий многих, спущенный с совета директоров
- Пришла телеграмма из штаб-квартиры :)
- ...

## ↓ Почему мы меняемся

Изменения во всем происходят все быстрее, это касается как банки, производителей и оптимизации клиентов, так и используемых нами технологий.

Стабильность Банка в условиях постоянного фин. кризиса зависит от нашего вклада в развитие банка.

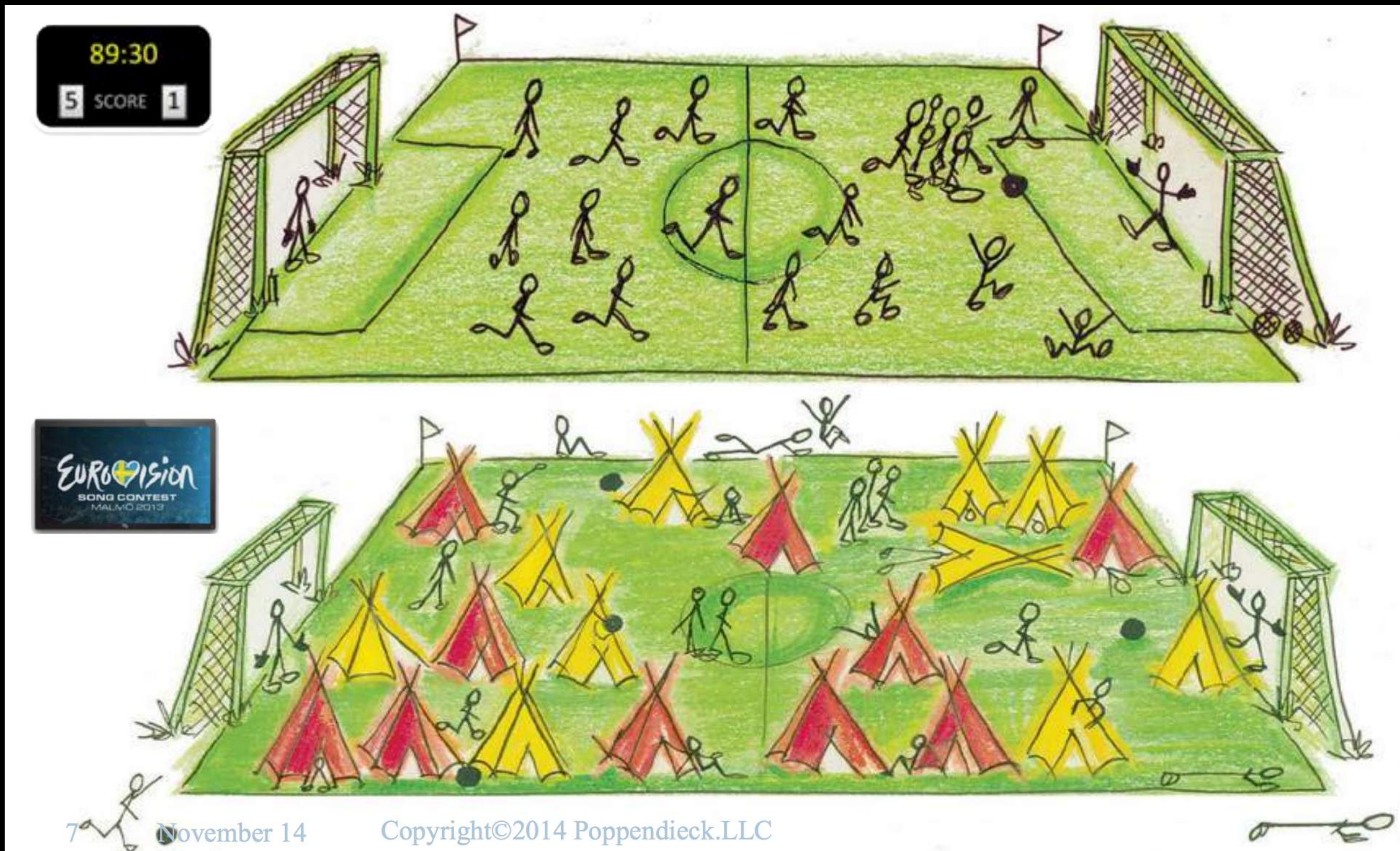
Поэтому Банку нужен ДИТ 2.0, способный идти в ногу с изменениями

# Шаг 2: Создание команды реформаторов



- Есть все необходимые полномочия
- Заинтересованы проводить изменения
- Открыты к привлечению новых участников
- Перезапуск команды, если не сработало с первого раза

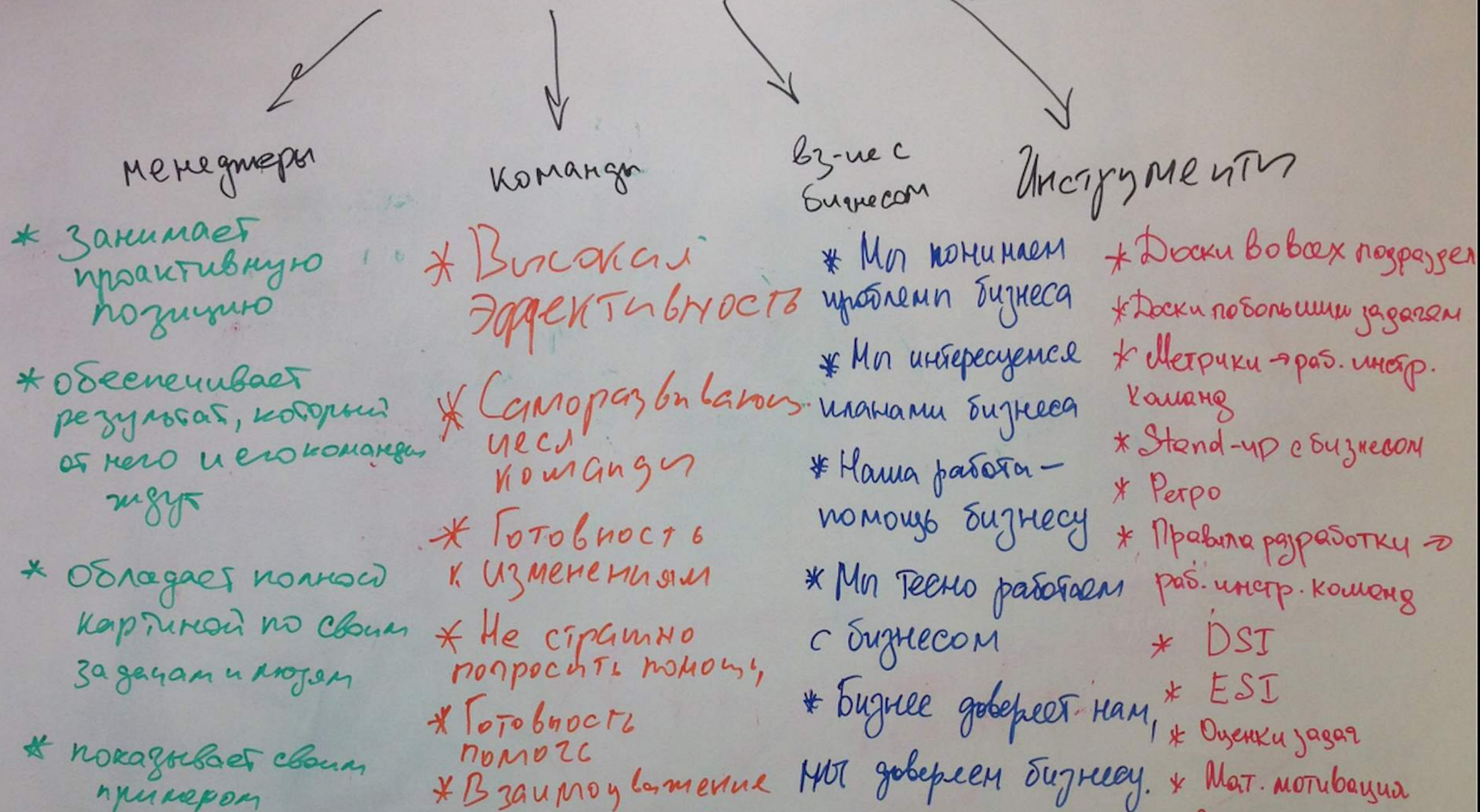
# Шаг 3: Разработка видения и стратегии



Через использование метафор



# ДУИТ 2.0

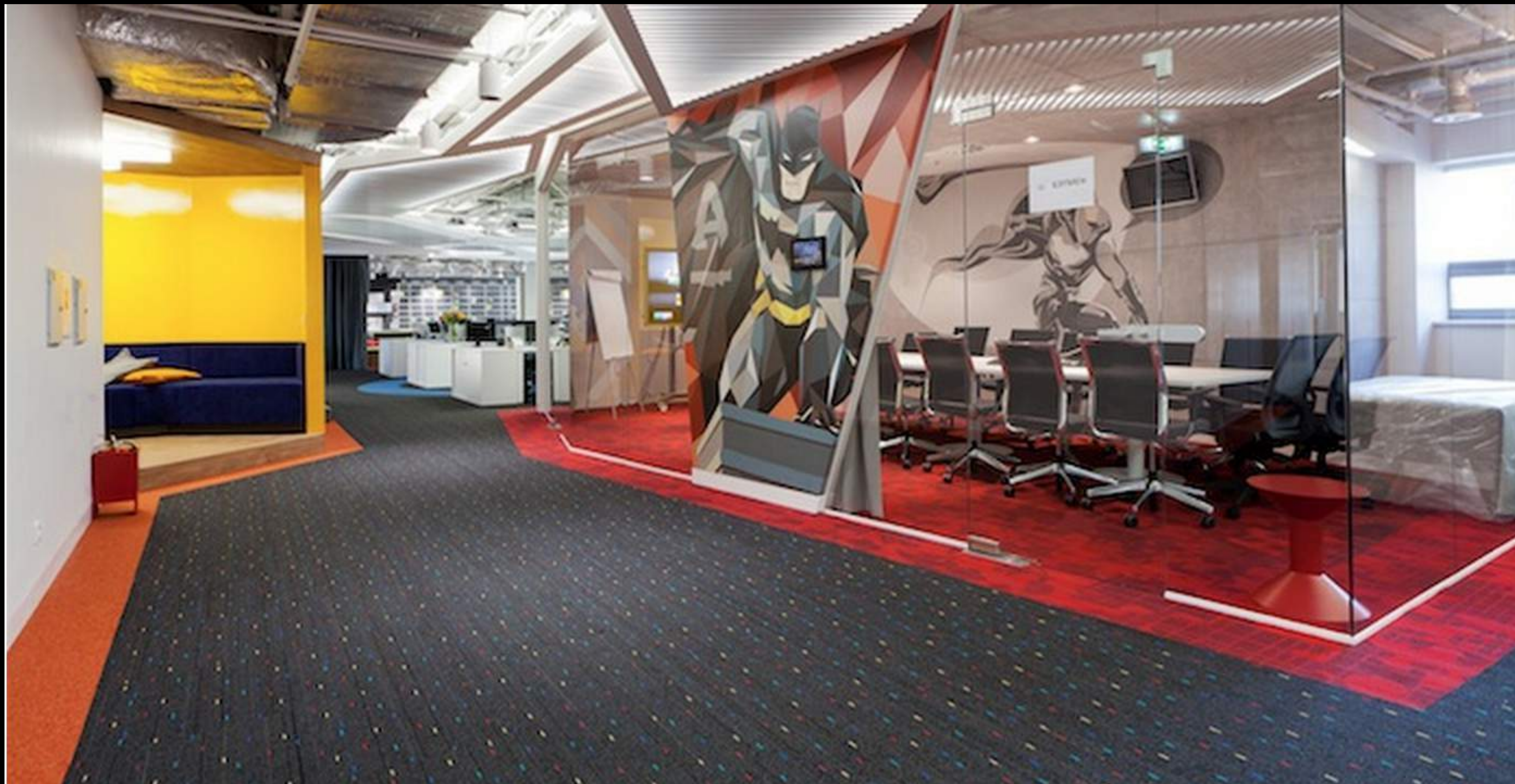


Через описание будущего состояния

Развитие инновационной культуры в компании		
Трансляция понятного vision развития компании и результатов простым сотрудникам	Раз в месяц allhands, на котором: обсуждаются результаты за прошедший период, ставятся цели на следующий, снимаются возражения	Мы поддерживаем примерно одинаковый для всех, актуальный уровень понимания Зачем, Почему это важно и К чему мы стремимся
Выработка работающей системы ценностей на высоком и практическом уровнях	Ценности определены и доступны на информационных радиаторах в офисе. Люди их понимают и им следуют	Сотрудники руководствуются в принятии решений принципами, которые мы считаем важными
Линейные и функциональные руководители обеспечивают непрерывное повышение компетенций своих сотрудников	Есть работающие планы аттестации и развития компетенций сотрудников (ревью раз в полгода)	Каждый сотрудник знает и понимает, как и куда он может развиваться. Мы уверены, что компетенции людей непрерывно растут
Созданы и успешно функционируют профессиональные комьюнити	Регулярные встречи по обмену знаниями (минимум раз в месяц по каждой функциональной области). Есть платформа для обсуждения идей и передачи знаний, «живые» группы по интересам (skype chat, yammer и тп)	Мы обеспечиваем передачу идей, знаний и информации между всеми сотрудниками компании, повышая тем самым скорость ее развития
Развивается внутреннее предпринимательство	Рядовые сотрудники придумывают идеи по улучшению, эти идеи проверяются и валидируются без необходимости включения задачи в роадмап. Инициаторы хотят и могут доказать важность реализации и готовы брать на себя ответственность за результат	Прямой рост инноваций
Ориентация на клиента		
	Смежные команды объединены или работают на общую цель (нет прецедентов открытого конфликта)	

# Как мы туда идем

# Шаг 4: Коммуницирование видения



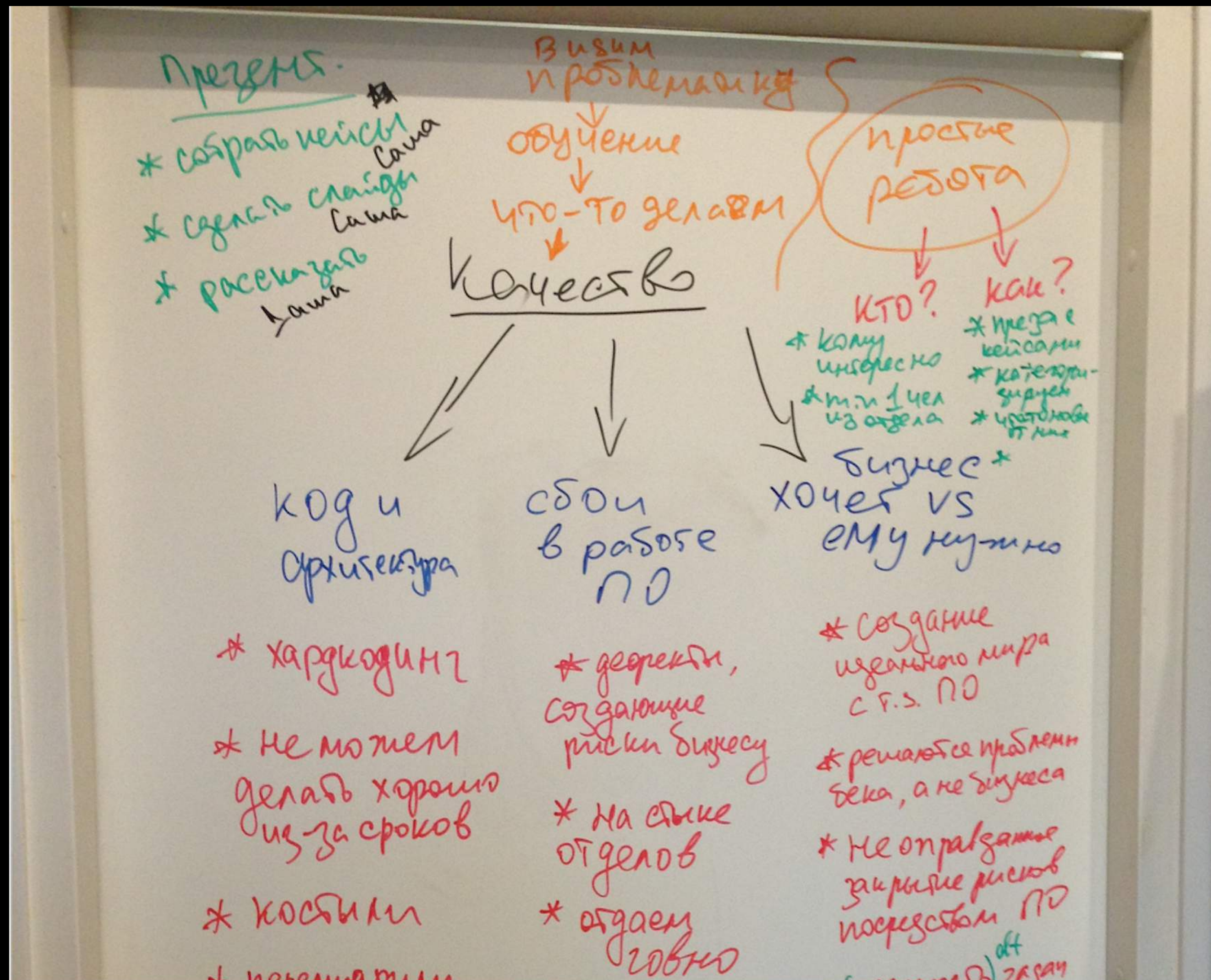
Атмосфера в новом офисе




**hackathon://**

**h://alfalab:2013/moscow**


**Мы хотим новые классные идеи!**




Оставляем информацию открытой



# FIVE CALLS TO ACTION



**MOVE FAST**




**IMPROVE DECISION  
MAKING**



**THINK DIFFERENTLY,  
THINK BIG**



**LEAD CHANGE AND TAKE  
RESPONSIBLE RISKS**



**COLLABORATE**

**SOLUTIONS LEADERSHIP MODEL:**  
Our five calls to action are integrated into our new leadership model as we continue to refine and improve our company's culture.

**LEARN MORE:**  
Search "Five Calls to Action" on  
CONVERGE

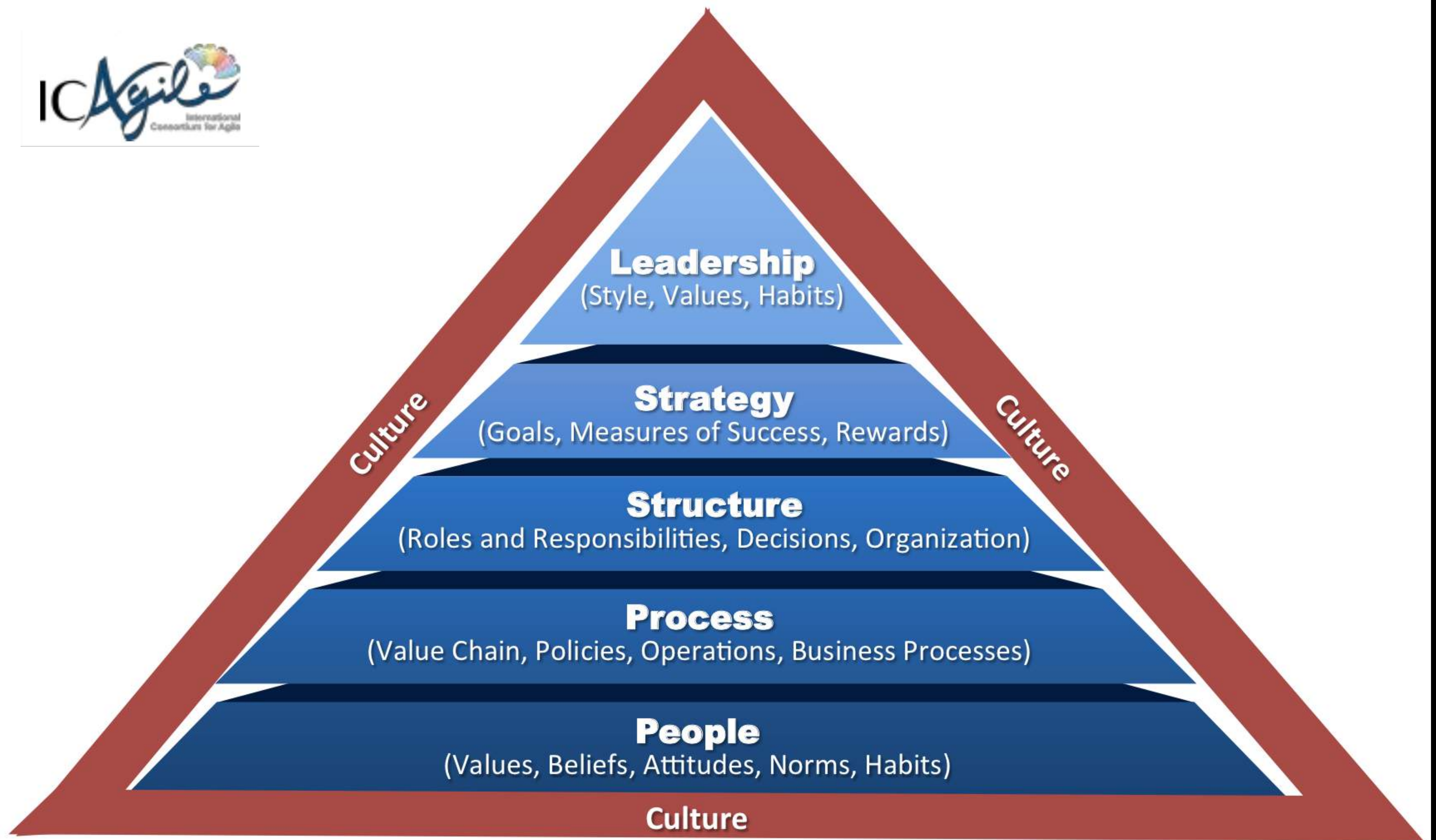
Вывешиваем информационные радиаторы

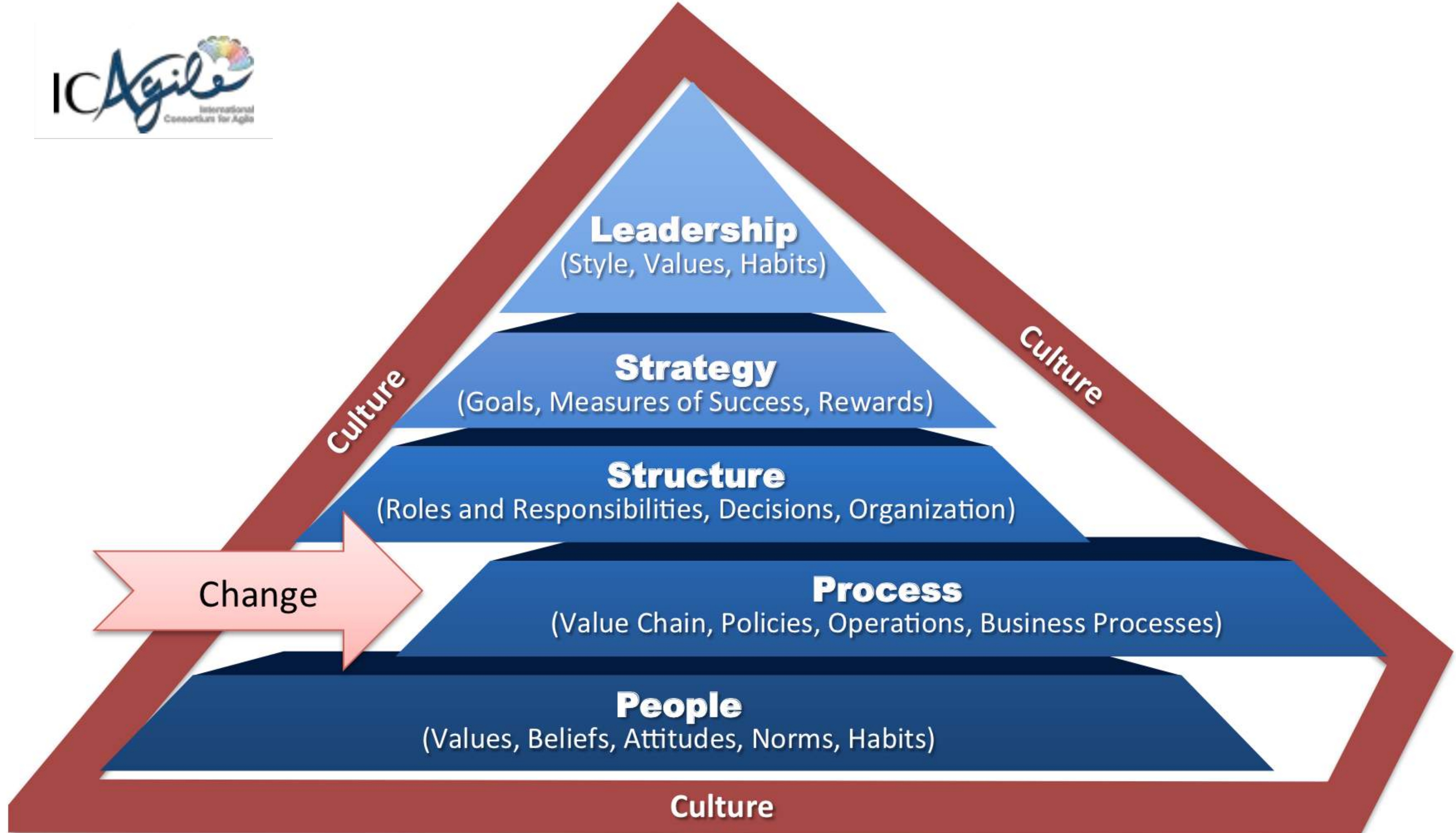
Шаг 5: Старт преобразований  
по всем направлениям





Всегда начинается с обучения!







## Stage n: Never Stop

Establish a Habit of ...

## Stage 4: Adaptive

Establish a Habit of Seeking Feedback

## Stage 3: Integrated

Establish a Habit of Integration

## Stage 2: Evolutionary

Establish a Habit of thinking in circular – evolutionary slices

## Stage 1: Collaborative

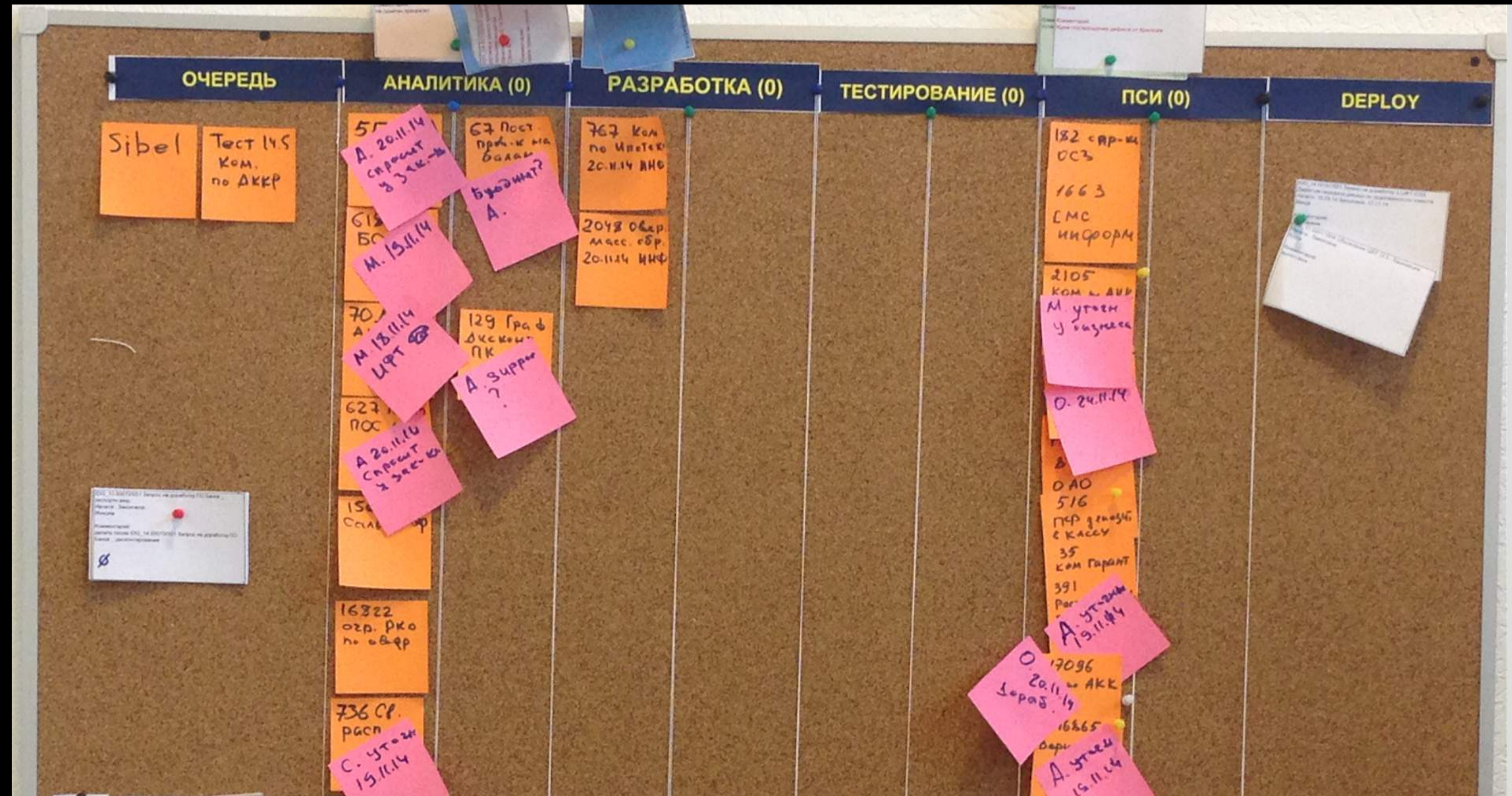
Establish a Habit of Communication and Collaboration





Как может выглядеть интеграция :)

Шаг 6: Проектирование и  
достижение быстрых побед



Первый результат через час!



Срочное изменение ФЗ

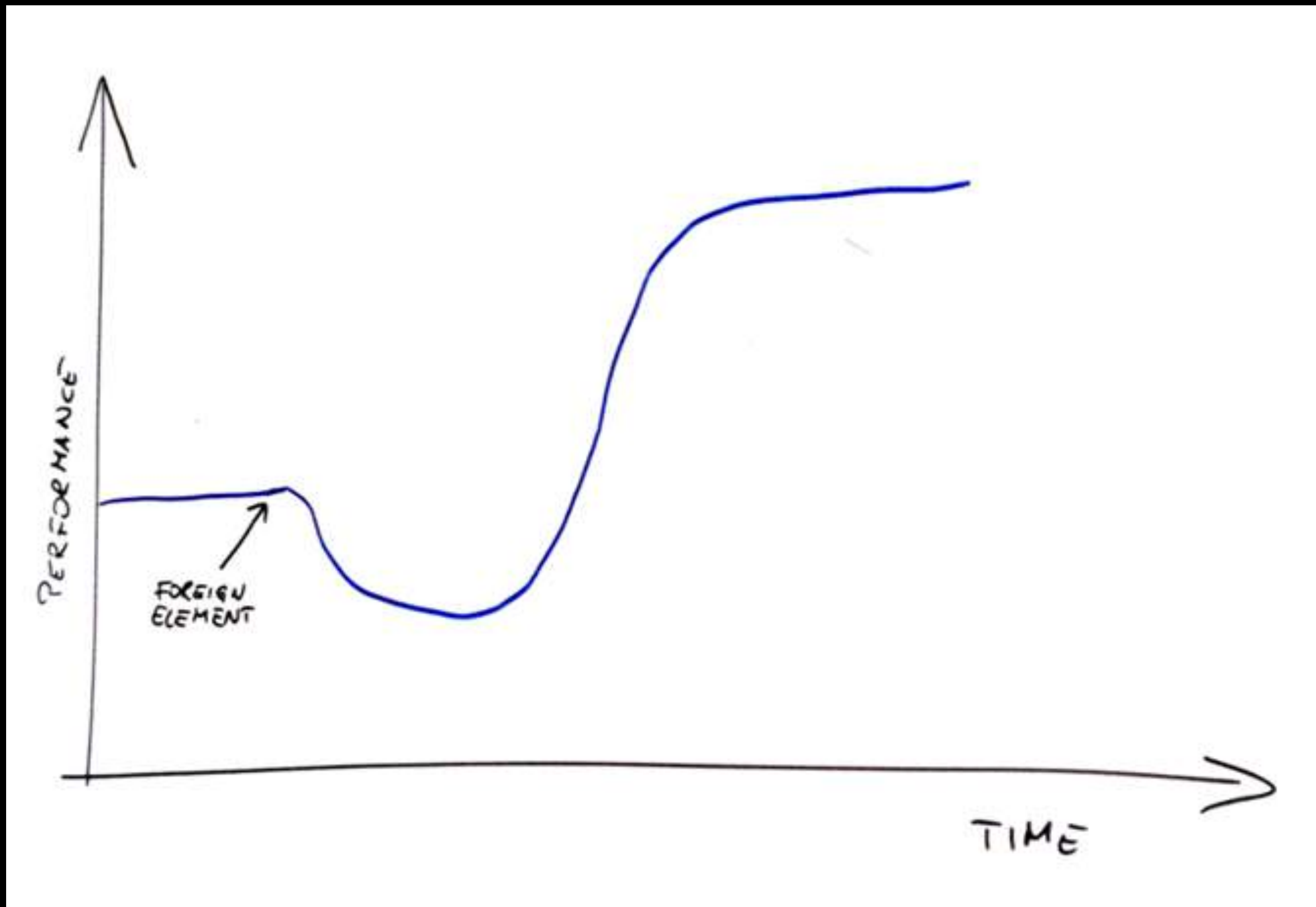






Первые недели большого проекта

# Шаг 7: Консолидация и усиление изменений



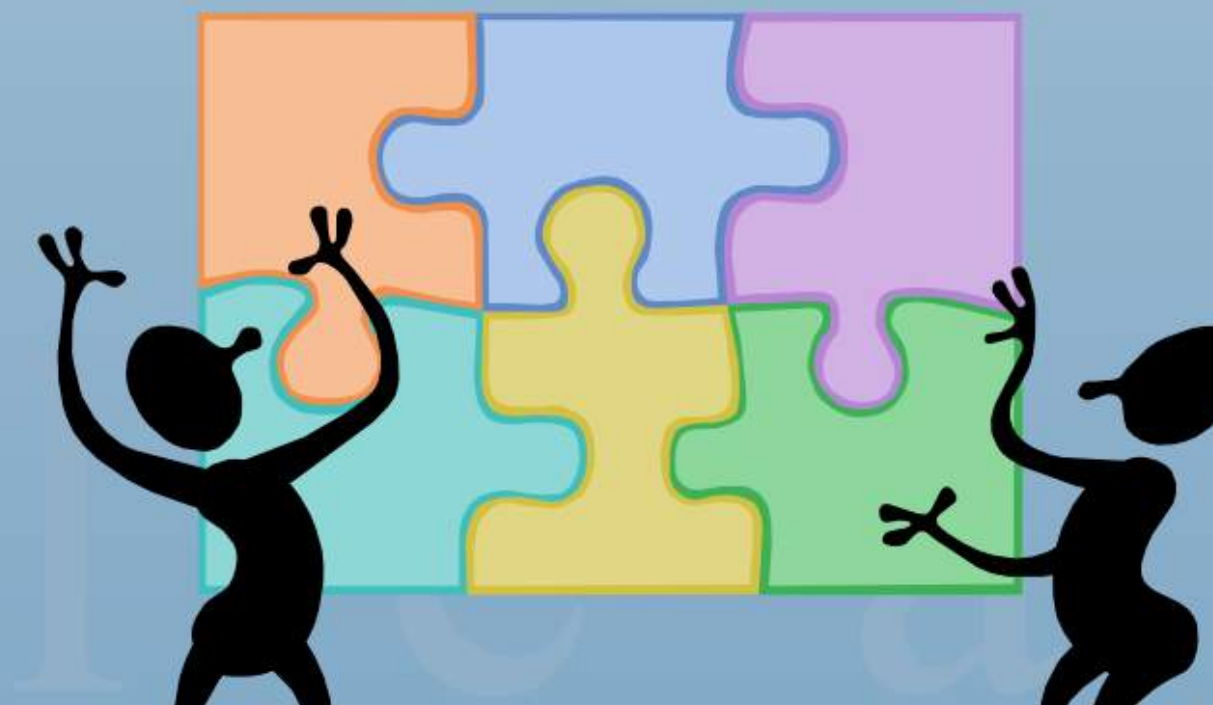
Не давать возвращаться к старым привычкам!

Шаг 8: Закрепление изменений

## Delivery Organizations Do Not Work Very Well



## Problem Solving Organizations Work Better



ЭТО МЫ ТЕПЕРЬ ТОЧНО ЗНАЕМ!

- **“Здесь теперь так принято”**
- 2 года - не срок :)
- Постоянно требуется внешняя подпитка

“Встать на путь полного обновления не так страшно, как принято считать.

**Это гораздо страшнее.”**

*– Морт Майерсон, Perot Systems*



617

IN DIT WE TRUST!

Спасибо!

Дмитрий Лобасев  
Agile / Lean Coach

[dlobasev@gmail.com](mailto:dlobasev@gmail.com)  
skype: dmitry.lobasev

<http://lobasev.ru>