

DDD и развитие аналитиков: есть контакт!

Анна Рид,
HR-партнер



Минск, май 2012

Карта доклада

- Немного контекста (о себе, компании и идее)
- DDD – благодатная среда для развития аналитиков
- Как это работает
- Итоги



Немного о нашей компании

- Заказная разработка и бережное внедрение
- Масштабных учетно-аналитических систем
- Для компаний с оригинальными процессами управления или с высокой динамикой изменения процессов

Немного о себе

- HR-партнер (HRP) в CUSTIS
- Курирую 2 направления
- Это около 45 человек



Чем HRP отличается от HRM?

- HRP – **часть производственного процесса**, погружен в него и хорошо его знает
- Управляет персоналом **совместно с руководителями** направлений и групп
- Работает с персоналом **на всем его «жизненном цикле»**
- Проблемы с персоналом – **наши общие проблемы**, а не головная боль руководителей



Мои основные задачи

- Помогаю руководителям направлений
делать персонал эффективным
- Помогаю сотрудникам
самореализоваться в работе
- Помогаю компании расти
и развиваться



Откуда идея

- HR'ы начали выступать на конференциях – тоже хочется
- Хочется поделиться позитивным опытом в области развития персонала и работы с ним
- И рассказать, как мы решаем насущную проблему «нехватки аналитиков»

А проблемка-то непростая

- **Компетентного и сокультурного** аналитика найти трудно
- Перебрасывать между проектами сложно
- Растить тоже не просто, **НО МОЖНО**



Как мы это делаем?

Общая идея

- Встраиваем процесс развития/работы с персоналом **в процесс разработки**
- Активно используем производственные практики как инструменты развития или среду, в которой оно «живет»
- Результат и эффективность измеряем через **реальные задачи**

Карта доклада

- Немного контекста (о себе, компании и идее)
- **DDD – благодатная среда для развития аналитиков**
- Как это работает
- Итоги

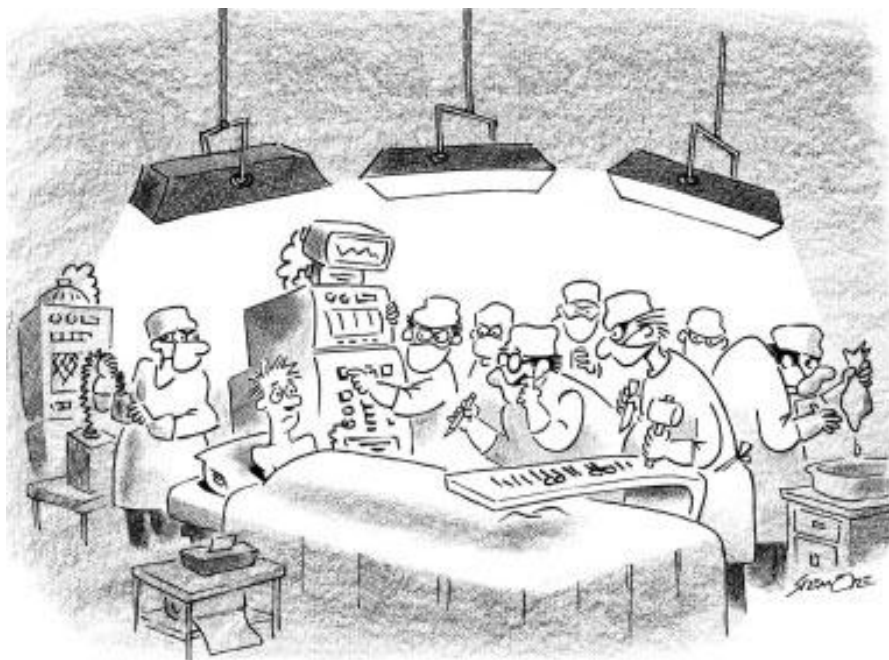


Domain-Driven Design

- Одна из таких производственных практик, внутри которой «живут» HR-процессы
- DDD используется в компании наряду с другими полезными методиками как для производства, так и для HR



DDD – набор принципов



- Коллективная работа и единый язык
- Единая модель
- Артефакты

Единая модель и единый язык



Главная идея принципа единства модели

- Модель предметной области = модель системы
- Модель и архитектура взаимно определяют друг друга
- Модель лежит в основе языка, терминологии
- Модель – это «дистиллированное» знание, способ структуризации знаний о предметной области

Единая модель и язык помогают

- Погружаться в бизнес заказчика
- Общаться с заказчиком и командой на одном языке без потери контекста и его искажения
- Изучать предметную область и разрабатываемую систему
- «Прокачивать» свои компетенции системного и бизнес-аналитика, наращивать «мощь» в смежных областях

Коллективная работа

Артефакты

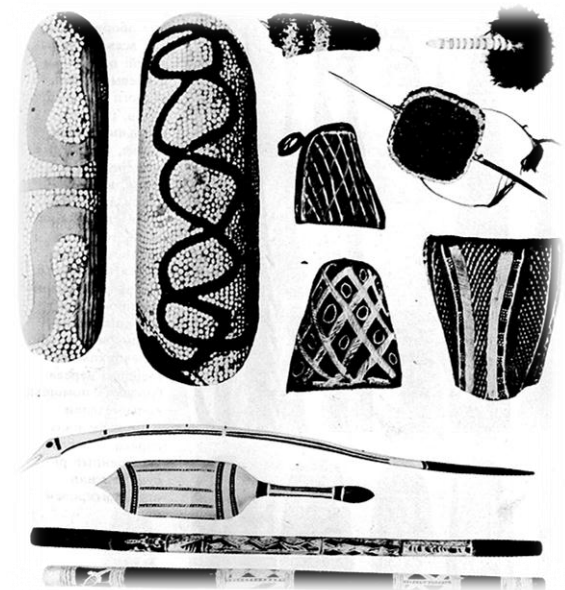


Артефакты должны быть

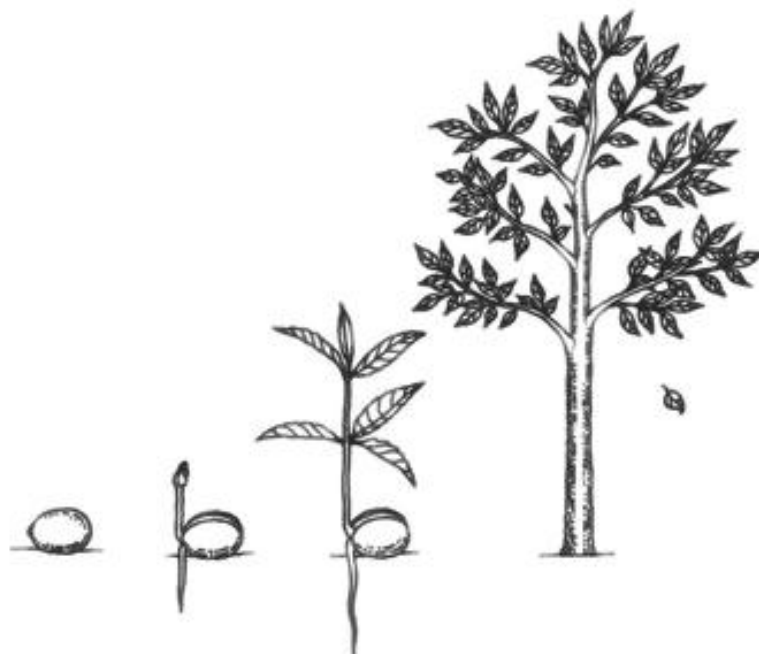
- Простыми
- Понятными
- Актуальными
- Отражать фундаментальное устройство системы

Для чего еще нужны артефакты?

- Проще погружаться в новую предметную область
- Проще погружаться в систему
- Могут выступать инструментом для оценки аналитиков
- Позволяют наблюдать прогресс в развитии



И все это –
прекрасные условия для развития



Что дает DDD для HR: подытожим

- DDD решает кучу проблем, связанных с:
 - оценкой
 - адаптацией и погружением
 - ротацией и развитием
- Дает дополнительные бонусы для HR

Карта доклада

- Немного контекста (о себе, компании и идее)
- DDD – благодатная среда для развития аналитиков
- Как это работает
- Итоги

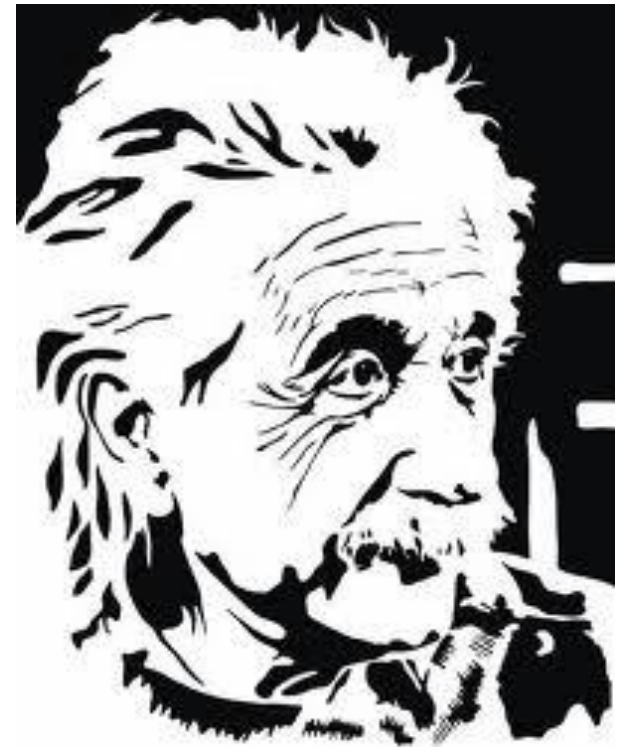


Действительно,
как это работает?

Пример #1

Оценка аналитика на этапе отбора

- Эффективность коммуникаций
- Умение отстаивать свою точку зрения/гибкость
- «Живость мозга»
- Системность мышления
- Мотивация и потенциал



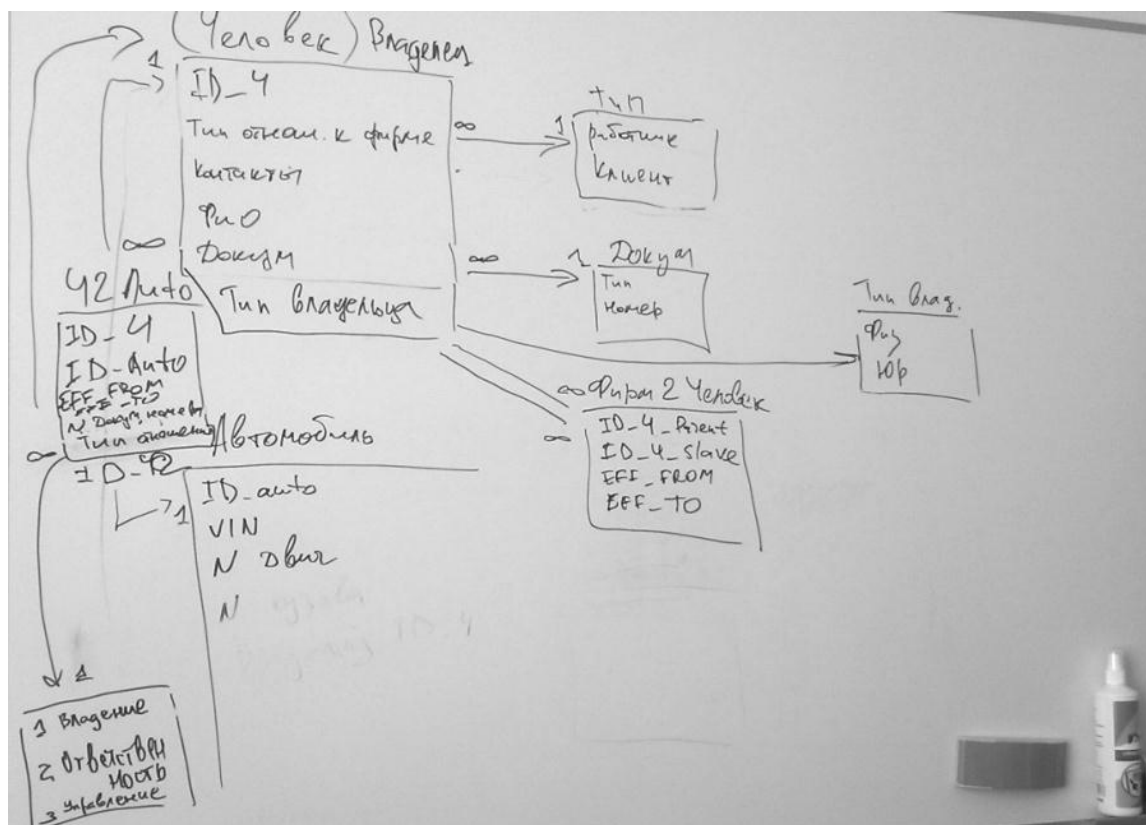
Как это бывает обычно



Как это бывает обычно

- Занимают много времени
- Скучные и ничего не демонстрируют
- Результаты нельзя использовать дальше в работе
- Повторяются от компании к компании

Как это бывает с DDD



Моделируем проектную работу

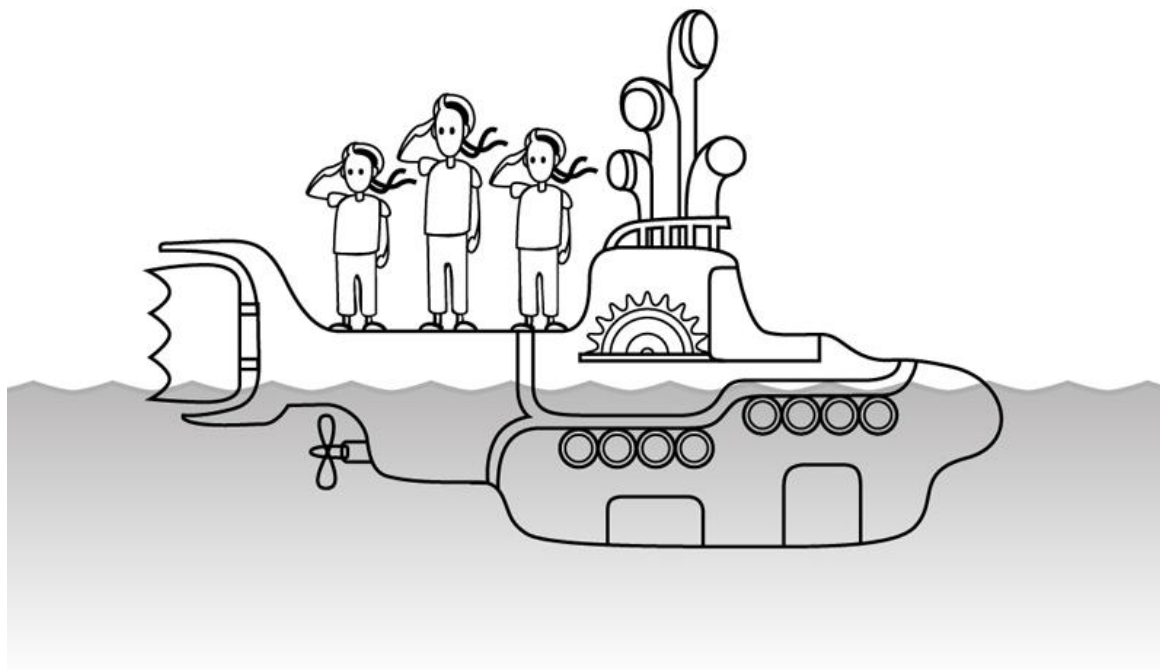
- Вместе с кандидатом строим модель предметной области
- Формулируем требования в терминах бизнеса
- Порционно их выдаем
- Можем менять требования на ходу
- Всячески усложняем жизнь аналитику

Что в результате?

- Мы довольно хорошо представляем себе человека «в работе»
- Понимаем, какие задачи ему интересны
- Понимаем, на каких задачах он будет наиболее эффективен
- Почти сразу готовы принимать решение о сотрудничестве

Пример #2

Погружение новых людей



Как это бывает обычно



Один на один с документами

- Неактуальные
- Неполные
- Тяжело найти, хранятся в разных местах
- Противоречивые
- Бывает так, что артефактов вообще нет – все в головах

Как это бывает с DDD



Что в результате?

Понимаем, наш или не наш



Быстро определяем квалификацию



Наставник тоже развивается



В чем же развитие с DDD?

- У аналитика в голове комплексная картина
- Становится связующим звеном между разработчиками и заказчиком
- Деятельность аналитика более целостная

Бонусы от DDD для HR

- Аналитический кадровый резерв
- Резерв экспертов-наставников
- Обучающие материалы и мероприятия

Где еще работает DDD

- Рост младших специалистов до уровня ведущих
- «Прокачивание» аналитических компетенций у состоявшихся специалистов
- «Перерождение» системных аналитиков в бизнес- или наоборот

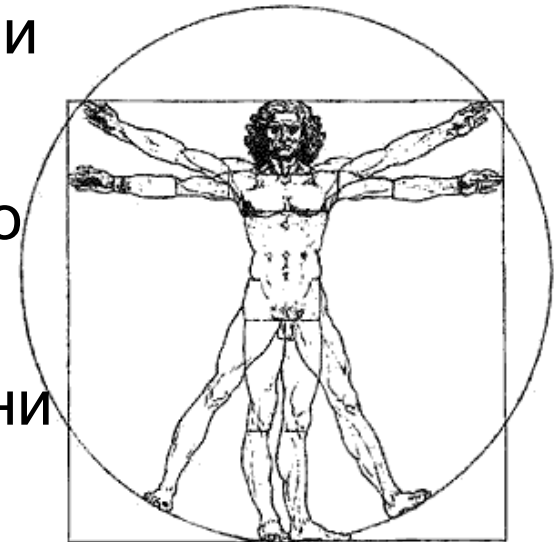
Карта доклада

- Немного контекста (о себе, компании и идее)
- DDD – благодатная среда для развития аналитиков
- Как это работает
- **Итоги**



Выводы

- HR знают процесс производства и являются его частью
- Работа с персоналом гармонично встроена в производство
- DDD позволяет использовать одни и те же артефакты для развития и для производства



Спасибо за внимание!
Ваши вопросы?

Анна Рид
arid@custis.ru
Skype: Анна Рид

