

# Что делать Когда ресурсов не хватает ?



Тренер: Безуглый Дмитрий



# План мини-тренинга

- Правила проведения
- Знакомство
- Постановка проблемы
- Дискуссия



# Правила проведения

- Уважаем участников
- Задаем вопросы
- Делимся опытом
- Перерыв придумали ...





# О тренере

- Более 14-лет опыта участия в проектах по созданию, развитию, внедрению и эксплуатации различных систем.
- Лучший ROI ~ 400%
- Максимальный размер команды в управлении ~ 50 человек
- Любимая бизнес сказка :  
*Питер Сенге «Пятая дисциплина»*
- E-mail для контактов:  
[bdl@system-thinking.ru](mailto:bdl@system-thinking.ru)



# Проблема

Итак , проблему стало невозможно игнорировать :

- Обязательства команды значительно превосходят ее текущие возможности
- Что дальше ?

## Что вы думаете по этому поводу ?

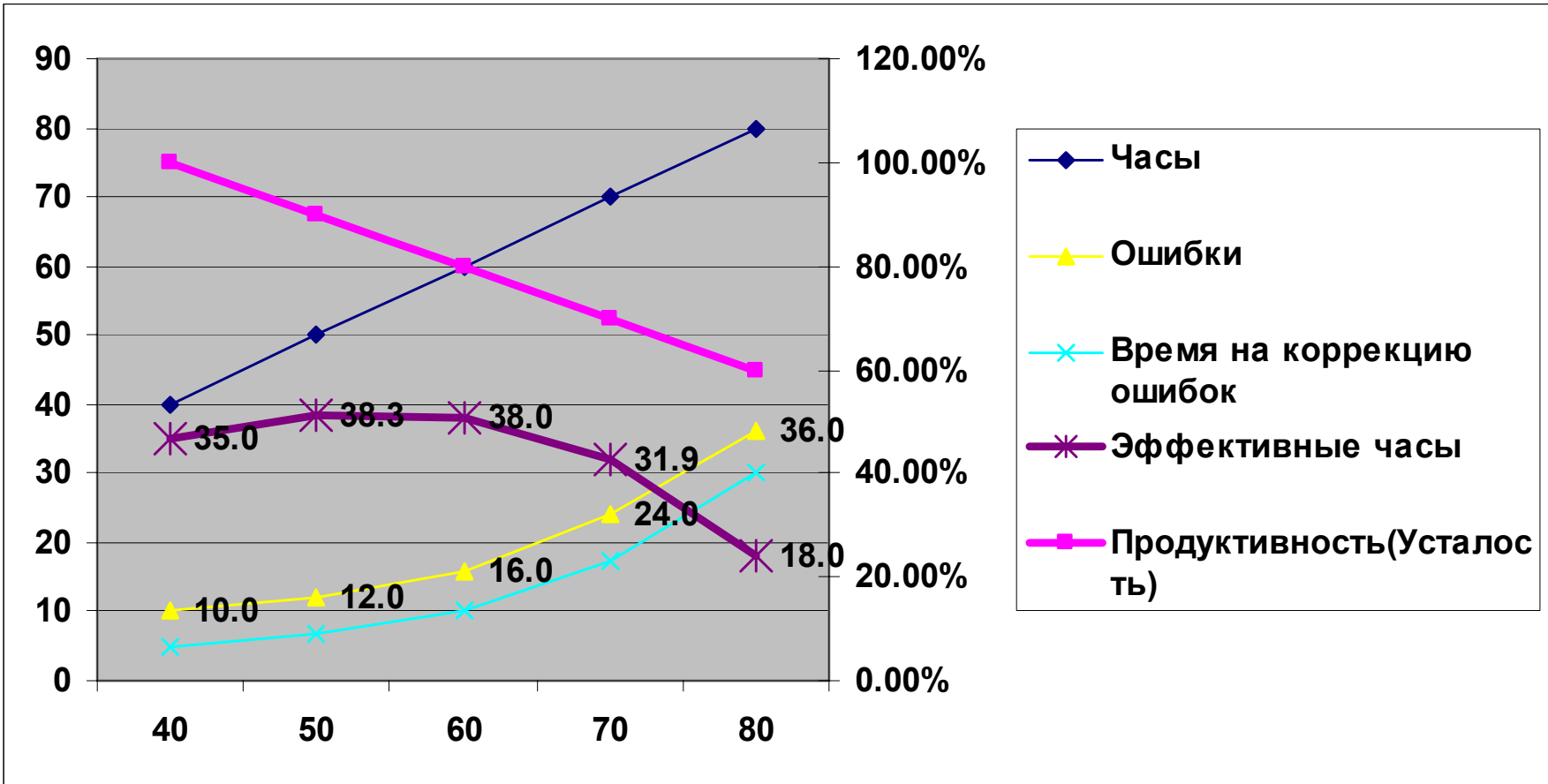
- Повысить интенсивность труда ( В сутках 24 часа а не 8 ... )
- Добавить ресурсов ( Эх еще бы пару, тройку , десяточек разработчиков )
- Главное правильно объяснить. Это случается со всеми ..





Что делать когда ресурсов не хватает ?

# Интенсификация



# Интенсификация



## ■ Плюсы

- Легко позволяет наверстать 2-3 дня отставания от графика
- Чем больше команда тем больше выигрыша
- Способствует сплоченности команды

## ■ Минусы

- Узкий диапазон применения
- При длительном применении приносит больше вреда чем пользы
- Разрушается мотивация
- Нарушается коммуникация

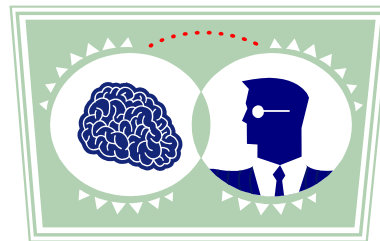
# Введение новых ресурсов

## ■ Плюсы

- В условия низкой связанности задач позволяет разработать значительное кол-во дополнительного функционала

## ■ Минусы

- Потеря времени на передачу знаний
- Как правило не может быть использовано для задач находящихся на критическом пути
- Значительно повышает стоимость



Главное правильно объяснить.  
Ведь это случается со всеми ..

- Проигрывать нужно уметь
- Но не рановато ли ?





# Основные элементы проекта

## ■ Обязательства:

- Бюджет
- Время
- Качество
- Риски
- Требования



## ■ Средства

- Люди
- Технология
- Компетенции
- Решение
- Организация

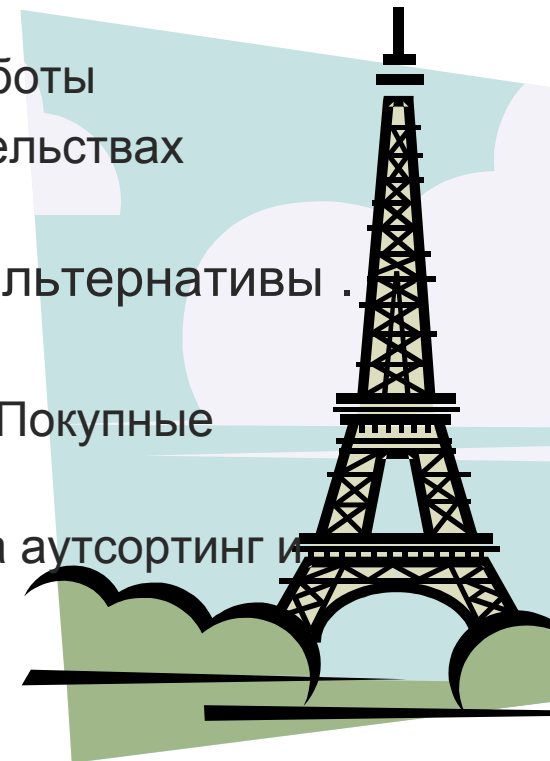
## ■ ?????





# План захвата Парижа (ч 1)

- Внутренние резервы
  - Вовлекаем команду в решение проблемы
  - Срываем низко висящее плоды
    - Устраняем барьеры для эффективной работы
    - Определяем балласт в команде и обязательствах (позолота, деморализаторы и т.д.)
  - Привлекаем экспертов , вырабатываем альтернативы .
    - Оптимизируем решение
    - Определяем альтернативы разработке ( Покупные компоненты)
    - Идентифицируем задачи для передачи на аутсорсинг и целесообразность их передачи





## План захвата Парижа (ч 2)

- Внешние резервы
  - Вовлекаем ключевых заинтересованных лиц
  - Презентуем альтернативы
  - Реструктурируем нашу задолженность !
    - Объем работ
      - Правило Парето 20% требований удовлетворяют 80% потребностей, Еще 20% требований «отвечают» за 80% трудозатрат на разработку – И они не СОВПАДАЮТ
      - Цель удовлетворение потребностей а не реализация требований – устраняем позолоту
    - Кредиторы (Заинтересованные лица) проекта не меньше ВАС заинтересованы в его успехе.





## Идентифицируем узкие места

- Бутылочное горлышко менеджмента
  - Еще раз о переработках.
  - Не дайте себе зажариться - Делегируйте

Never tell people how to do things.  
Tell them what to do and they will  
surprise you with their ingenuity.

— General George S. Patton (1885–1945)



# Пять фокусирующих шагов теории ограничений



1. Определение ограничений системы
2. Примите решение как ПРЕОДОЛЕТЬ или использовать системные ограничения
3. Подчините все остальное принятому решению
4. ПОДНИМИТЕ планку /уменьшите влияние ограничения
5. Если на предыдущем шаге ограничение было снято возвращайтесь к шагу 1



# ТОС Зрите в корень

- Не все проблемы одинаковы
- Всегда есть симптомы и есть причины.
- Фокусируйтесь на устранение причин



Что делать когда ресурсов не хватает ?



# Вопросы





# Эффективность

Результат =

Эффективность \*

Потенциал (Технология , Люди ,  
Усилия , Решение )

