

Співставлення принципів Agile manifesto та класичних принципів менеджменту А.Файоля

Сергій Усатюк

здобувач освітньої програми

(Agile – технології розробки програмного забезпечення),

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м.Київ, Україна,

e-mail: UsatiukSM@krok.edu.ua

Ольга Орлова-Курилова

д. е. н., доцент, професор кафедри інформаційного менеджменту,

математики та статистики,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: OrlovaKOV@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0001-8382-8070

В умовах повномасштабної війни, нестабільного економічного розвитку, кризового стану існуючих підприємств, які зберегли або відновлюють своє виробництво в процесі релокації на інших територіях України, зовсім відсутня прогнозованість процесів які повинні бути направлені на досягнення цілей сталого розвитку на макроекономічному та регіональному рівнях. Але при цьому ми всі можемо спостерігати стрімке зростання виробництва продуктів ІТ з використанням інноваційних технологій управління в ІТ індустрії, тому стає актуальним питання вивчення особливостей застосування гнучких підходів в менеджменті та принципів на яких ці методології будуються. Гнучка методологія управління, така як Agile (у перекладі з англійської означає «гнучкий»), дозволяє розробникам програмного забезпечення, які приймають участь у командному проектуванні продуктів ІТ, покращувати показники успішності проєктів, мінімізувати час виходу на ринок, підвищити ефективність роботи та мати можливість максимально сфокусуватися на потребах замовника та споживача.

Об'єктом нашого дослідження обрали класичні принципи менеджменту які сформулював в свій час Анрі Файоль та сучасні принципи менеджменту, які закладені в основу гнучкої методології Agile.

Предметом дослідження саме визначили порівняння змісту класичних принципів Файоля та сучасних принципів Agile. Метою нашої роботи визначили пошук відповідностей, розбіжностей між сучасними та класичним принципами менеджменту для розуміння та подальшого обґрунтуванням необхідності еволюції технології підготовки та прийняття управлінських рішень в різних компаніях, не тільки ІТ індустрії.

Доцільно почати розгляд з більш давніх наукових надбань, а саме класичних принципів, які сформулював Анрі Файоль і вперше вони були опубліковані у 1916 році в його науковій праці “Загальне та промислове управління” (фр. Administration Industrielle et Générale). У своїй книзі Файоль узагальнював напрацьовані ним схеми управління, створюючи логічно струнку систематичну теорію менеджменту [1]. До знаних здобутків французького промисловця Анрі Файоля можна віднести, що він першим сформулював універсальні управлінські

функції: планування, організування, мотивування та контролювання, він був переконаний, що ці функції точно відображають сутність процесу менеджменту. Розроблені Файолем принципи ґрунтуються на поділі праці (як технічної, так і управлінської), поєднанні формальної влади з особистими якостями керівника, дисципліні (дисципліна — необхідність дотримання правил, встановлених всередині організації, для підтримки дисципліни необхідна наявність на всіх рівнях керівників, здатних застосовувати адекватні санкції до порушників порядку [1]), єдиноначальності та єдності керівництва. Анрі Файоль вважав за необхідне підпорядкування індивідуальних інтересів загальним інтересам організації, виступав за централізацію (конкретні умови діяльності визначають ступінь централізації (децентралізації) управління) та наголошував, що команди мають передаватися скалярним ланцюгом прямої підпорядкованості керівників - від вищого до нижчого рівня керівництва. Також він робив акцент на порядку (кожний працівник організації повинен займати визначене місце) та справедливості (відданість персоналу має забезпечуватися поєднанням доброти і справедливості з боку керівництва). Принцип стабільності робочого місця для персоналу, висока плинність кадрів знижує ефективність організації. Посередній керівник, який дорожить посадою, має перевагу над талановитим інженером, який не дбає про збереження робочого місця. Анрі Файоль вважав, що співробітники повинні усвідомлювати свою єдність, спільність і особливість, а підлеглих треба стимулювати до вияву ініціативи. Саме в цих постулатах викладене наукове надбання Анрі Файоля, які отримали широке розповсюдження і використання серед прихильників класичної системи менеджменту незалежно від кордонів функціонування підприємств, організаційно-правових форм господарювання, умов побудови економіки, ринку, суспільства.

Не аби який науковий та практичний інтерес викликає сьогодні вивчення сутності та аналіз сучасних принципів менеджменту які викладені у “Agile Manifesto”, який є результатом роботи розробників ІТ- систем і був створений в 2001 році, як результат плідної праці і містить 4 базові принципи та 12 правил [2].

Основні чотири ключові цінності відповідно до “Agile Manifesto” включають наступне:

- люди та співпраця важливіші за процеси та інструменти;
- працюючий продукт важливіший за вичерпну документацію;
- позитивна співпраця із замовником важливіша за обговорення умов контракту;
- готовність до змін важливіша за дотримання плану [2].

Найвищим пріоритетом для “Agile Manifesto” є задоволення потреб замовника, шляхом завчасного та регулярного постачання програмного забезпечення. Схвальне ставлення до змін, навіть на заключних стадіях розробки. Правила “Agile Manifesto” спрямовані на те, що працюючий продукт слід випускати якомога частіше, з періодичністю від пари тижнів до пари місяців, а також впродовж усього проєкту розробки і представники бізнесу повинні працювати

разом щодня. Над проектом повинні працювати вмотивовані професіонали, які забезпечені необхідними умовами та підтримкою. Особиста комунікація - найефективніший та найпрактичніший метод як донести інформацію до команди, так і поширити її всередині. Для "Agile Manifesto" працюючий продукт - головний показник прогресу. Інвестори, розробники і користувачі повинні мати можливість підтримувати постійний ритм як завгодно довго. Саме "Agile Manifesto" допомагає налагодити такий сталий процес розробки програмних продуктів. Постійна увага до технічної досконалості і якості проектування підвищує гнучкість проекту. Простота - мистецтво мінімізації зайвої роботи - вкрай необхідна.

За правилами "Agile Manifesto" найкращі вимоги, архітектурні та технічні рішення виникають у командах, що здатні самоорганізовуватись, в свою чергу ці команди регулярно намагаються знайти способи підвищення ефективності та відповідно корегувати свою роботу.

Нами були співставлені основні відповідності та відмінності між класичними та сучасними принципами менеджменту та їхня важливість використання в менеджменті. Актуальним залишається питання застосування нових підходів в менеджменті чи все ж таки використання класичних принципів, за якими стоїть багаторічний досвід та можливість аналізу практики використання.

Менеджери-практики погоджуються, що функції розроблені А. Файолем є найважливішою частиною їхньої роботи. Анрі Файоль вперше запропонував розглядати управління як самостійний об'єкт дослідження, виокремив п'ять основних елементів, з яких складаються функції адміністративного управління: прогнозування, планування, організація, координація та контроль, він визначив відмінності між "менеджментом, управлінням" як інтегрованим впливом та "адмініструванням", яке здійснювалося виключно через людей.

З якостей, необхідних менеджеру, А. Файоль виділяв компетентність і надбання досвіду. Але слід зазначити, що А. Файоль створив свої принципи більш ніж 100 років тому. За цей час людство, економіка, бізнес, виробництво, стратегії розвитку, притерпіли величезних змін, як і потреби людей. Однак щодо компетентностей, професіоналізму та надбання досвіду, то при гнучкій методології важливо заглиблюватись у певний обсяг знань та вмінь та концентруватись на виконанні своїх операцій, відповідно до спеціалізації та отриманої професії. Розширення компетенцій, надбання досвіду менеджерами, призведе до зміни ролей в команді, керування командою, до переходу в іншу компанію на вищій рівень. Фахові та комунікативні компетенції і зараз не втратили своєї актуальності, перелік яких розширюється та змінюється завдяки ускладненню, просуванню технологій.

В "Agile Manifesto" схвальне ставлення до змін, навіть на етапі завершення та спрощення структури для того щоб люди концентрувалися на роботі, а не дотриманні різних регламентів, про які наголошує Файоль.

Принципи Анрі Файоля відносять до класичної школи теорії управління і зводяться до того, що управління повинно базуватися на системі чітко визначених правил поведінки суб'єктів управління, обов'язків працівників,

регламентації їхньої праці аж до детального опису окремих управлінських операцій [4]. На відміну від принципів Файоля, принципи, які викладені у “Agile Manifesto” надають можливість спрощення організаційної структури, будови роботи на максимально коротких циклах, гуманістичність у підходах роботи та надання співробітникам більше повноважень, щодо прийняття рішень. Більше повноважень означає, що рішення прийматимуться швидше, а одже і результат буде швидшим [3]. Отримуючи повноваження люди вчаться обмірковувати свої дії та відповідати за них. У разі нестандартних проблем, які постійно виникають, робота продовжується і продуктивність команди не знижується і стає максимально високою.

Принципи А. Файоля та Agile Manifesto співпадають в бажанні отримати якісний та працюючий продукт, в нинішніх реаліях “Agile Manifesto” більш затребуваний саме через свою адаптивність та гнучкість.

Принцип стабільності робочого місця для персоналу, висока плинність кадрів знижує ефективність організації, який представив світові Файоль, на нашу думку взагалі зараз втрачає свою значимість і актуальність. Фахівці, які отримали високого рівня Hard skills, вибудували в собі і володіють Soft skills, не бояться змінювати робочі місця, компанії, особливо це характерно для молоді. Навіть періодичність таких змін може відбуватись кожні 5 років а то і частіше. Можна також відмітити з власного досвіду, що зустрічаються фахівців, які працюють у відомих в світі ІТ компаніях протягом десяти років, але таких спеціалістів, саме розробників, невисокий відсоток і їх в компаніях вважають “коріфеями” і довгожителами, але враховуючі їх неоціненний досвід, з визначеною періодичністю, такі фахівці змінюють команди розробників в межах однієї ІТ компанії. А в цілому, зараз відбувається серед фахової молоді постійний пошук кращих умов роботи і життя, на що впливають ще всі ті події, які відбуваються в нашій країні, маємо на увазі війну. Міграційні процеси в Україні, про які висвітлено багато - є тому підтвердження.

Висновки. “Agile Manifesto” - це про систему цінностей, маніфест слід використовувати, коли не підходять класичні методи, коли є висока невизначеність в розробці продукту і є готовність команди бути гнучкою і постійно змінюватись і розвиватись. Основна користь в тому, що “Agile Manifesto” своїми принципами дозволяє прискорити роботу команди, підвищити ефективність та сфокусуватися на потребах клієнта, можливість легко та швидко рухатись. “Agile Manifesto” – це одна з нових, необхідних реалій еволюції управління людьми та прийняття рішень для створення і просування готового продукту. Принципи Анрі Файоля - це класична методологія в менеджменті, яка поступається гнучкій методології, яка викладена у “Agile Manifesto”. І в сучасних реаліях, хоча класичні принципи й мають ряд переваг та великий термін і досвід використання, не показують такого стрімкого зростання та розвитку на їх основі, на відміну від прихильників інноваційних технологій управління, започаткованих ІТ компаніями.

Ключові слова: Agile Manifesto, менеджмент, методологія, принципи управління.

Список використаних джерел

1. Анрі Файоль. Матеріал з Вікіпедії - вільної енциклопедії. Електронний ресурс. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BD%D1%80%D1%96_%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BB%D1%8C (дата звернення: 06.04.2024).
2. Основні принципи Agile-маніфесту. Електронний ресурс. URL: <https://agilemanifesto.org/iso/uk/principles.html> (дата звернення: 06.04.2024).
3. Чи справді вам потрібні гнучкі методології? Коли і як впроваджувати Agile. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/agile-dou-live/> (дата звернення: 06.04.2024).
4. Менеджмент і адміністрування Ч. 1. — Історія менеджменту. Теорія організацій: навч. посіб. для студ. вищ. навч.закл. / О.В. Баєва та ін. ДП “Вид. дім “Персонал”, 2017. 336 с. URL: https://maup.com.ua/assets/files/lib/book/men_adm_1.pdf (дата звернення: 06.04.2024).