



Sikertelen agilis transzformációk okai a versenyszférában

Computerworld | 2019 október 17. 12:53

Az agilis bevezetés drága multság, és ha nem jól végzik, akkor a pozitív hatások helyett csak még magasabb költségeket jelent a cégek számára.

Egyes vállalatok a kétezres évek eleje óta próbálnak az agilis módszertan bevezetésével átállni egy olyan szervezeti működésre, amely megadja többek közt az önszerveződés lehetőségét a munkavállalóknak és ezáltal ösztönzően hat a munkavégzésükre. A pontos szerepek és az agilis módszertan által használt ceremóniák alkalmazásával a munkavállalók közötti és az ügyfelekkel való együttműködés is felgyorsul, a vállalat ezáltal gyorsabban reagál a piac tényleges igényeire, nő az eredményesség, javul a munka minősége, és ez hosszú távon tervezhetőbb és fenntarthatóbb működést eredményez.

Azonban a rosszul végzett agilis bevezetésnek több oka is lehet, ezekről tartott előadást dr. Bodó Árpád Zsolt, a Sprint Consulting alapítója a Computerworld CIO.hu konferenciáján.

Az agilis átalakítás sikertelenségének egyik legjellemzőbb oka az, amikor a vállalat vezetése nem eléggé elkötelezett az átalakítással kapcsolatban. Ilyenkor az erőforrások megteremtésének és az egyéb menedzsment-támogatásnak a hiánya halálra ítéli az agilis átalakítás sikerét.



dr. Bodó Árpád Zsolt, a Sprint Consulting alapítója

Egy másik jellemző ok a kudarcra, amikor a vállalat csupán saját erőforrásból szeretné megoldani az agilis bevezetés személyi feltételeit. A bevezetésért felelős belső agilis coach-oknak gyakran sarkos véleménynyilvánítással kell helyes úton tartani a bevezetés folyamatát, amit a vállalat vezetői gyakran nem vesznek eléggé komolyan egy olyan kollégától, aki a szervezetben dolgozik. Ilyenkor elengedhetetlen a külső tanácsadói csapat, aki perspektivikusan, sokrétű tapasztalatát felhasználva segít az új működés kialakításában, felépítésében, a belső coachok kinevelésében.

Kutatások bizonyítják, és mára már a cégek is látják, hogy az agilis átalakítás sikerének elengedhetetlen velejárója a kollégák átfogó képzése is, de az sem mindegy, hogy mit és hogyan ütemezünk, illetve, hogy van-e a trénereknek agilis bevezetési tapasztalata.

Az is gondot okozhat, ha az agilis bevezetés megáll a szervezetfejlesztés emberi szintjén és nem építi ki a szükséges infrastruktúrát, tooling-ot.

Az előadás végén arról volt szó, hogy amennyiben egy cégben működik már az agilitás, de nem az igazi, úgy mi ebből a helyzetből a sikeres agilis működéshez vezető út?