

ОТДЕЛ СИСТЕМНОГО АНАЛИЗА:

СОЗДАТЬ

РАЗВИТЬ

УВЛЕЧЬ

РАСШИРИТЬ

ИРИНА ГЕРТОВСКАЯ

All you need is  ¹³

conf.uml2.ru

ИРИНА ГЕРТОВСКАЯ



Аналитик, консультант
Автор и ведущий курсов для аналитиков
Программный директор ЛАФ
Соавтор проф.стандарта РФ «Бизнес-аналитик»

Опыт:

Разработка, внедрение, сопровождение ИТ-систем
2007 – 2019: руководитель подразделений аналитиков
Экс-зам.директора Производственного центра ИТ-интегратора
с 2020: обучение, разработка курсов, конференции

t.me/igerta



О ЧЁМ ПОГОВОРИМ

1. Почему об ОТДЕЛЕ СИСТЕМНОГО АНАЛИЗА и почему говорю я
2. Причины, условия, первые шаги, концепция, стратегия
3. Развитие технологий, сохранение знаний, обучение => рост
4. Вовлеченность, взаимозаменяемость, осознанность
5. Масштабирование
6. Что же делать?

ОТДЕЛ СИСТЕМНОГО АНАЛИЗА



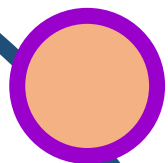
СОЗДАНИЕ

РАЗВИТИЕ

ВОВЛЕЧЕНИЕ

РАСШИРЕНИЕ

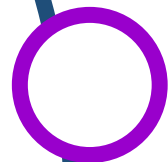
ОТДЕЛ СИСТЕМНОГО АНАЛИЗА



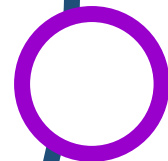
СОЗДАТЬ



РАЗВИТЬ



УВЛЕЧЬ



РАСШИРИТЬ

- Заинтересованные стороны
- Предпосылки, условия
- Концепция
- Первые шаги
- Оценка эффективности
- Стратегия

ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ

РУКОВОДСТВО



«СРЕДНЕЕ ЗВЕНО»

АНАЛИТИКИ



ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ

РУКОВОДСТВО



«СРЕДНЕЕ ЗВЕНО»

АНАЛИТИКИ



ВНЕШНИЕ
СТЕЙКХОЛДЕРЫ

ИНТЕРЕСЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Руководство проектом, продуктом

- Быстрое погружение сотрудников в проект
- Выполнение проектов качественно и в срок

Руководство подразделением

- Обеспечение запросов проектов
- Развитие сотрудников, обеспечение взаимозаменяемости
- Снижение текучести кадров

Руководство компаний

- Повышение эффективности работ, снижение затрат
- Расширение бизнеса
- Повышение имиджа

ИНТЕРЕСЫ АНАЛИТИКОВ

Junior

- Начальное обучение
- Наличие наставника, консультации

Middle

- Повышение квалификации, расширение компетенций
- Возможность перехода на более квалифицированную работу

Senior

- Передача своих знаний и компетенций, повышение значимости
- Передача типовых работ другим сотрудникам, возможность замены

Все

- Знания для работы (инструкции, шаблоны, справочники, паттерны)

ИНТЕРЕСЫ ВНЕШНИХ СТЕЙКХОЛДЕРОВ

Заказчики

- Система успешна
- Система разработана и запущена и в срок

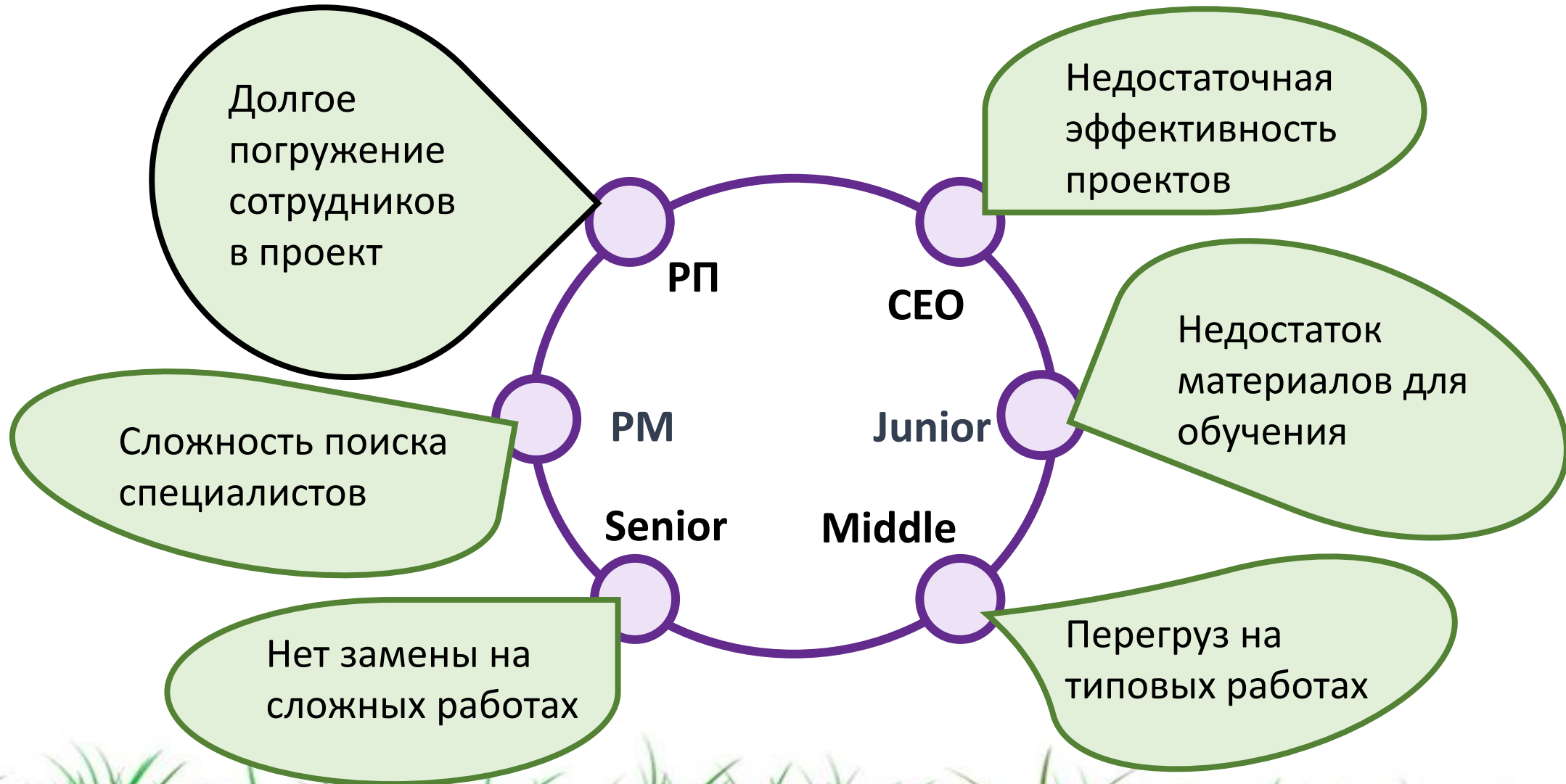
Пользователи системы

- Система выполняет необходимые функции
- С системой удобно работать

Смежные системы

- Взаимодействие с системой настроено и работает
- Взаимодействие выполняет необходимые функции
- Изменения взаимодействия предсказуемы

ПРОБЛЕМЫ



ТРЕНДЫ

Постиндустриализация

Потребность «умных решений»

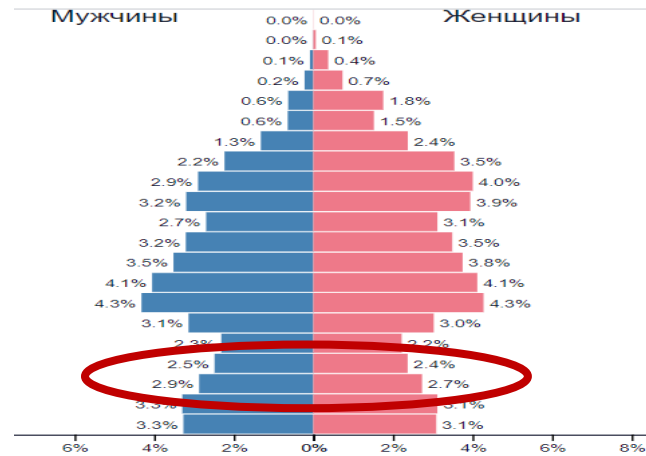
Повышается спрос на «головы»



Демография

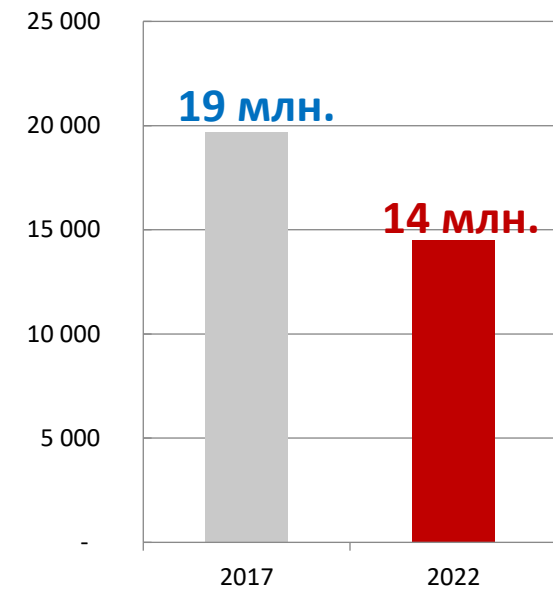
Третья волна спада рождаемости

Приток населения уменьшается



Поколение 20-29 лет

Уменьшается на четверть



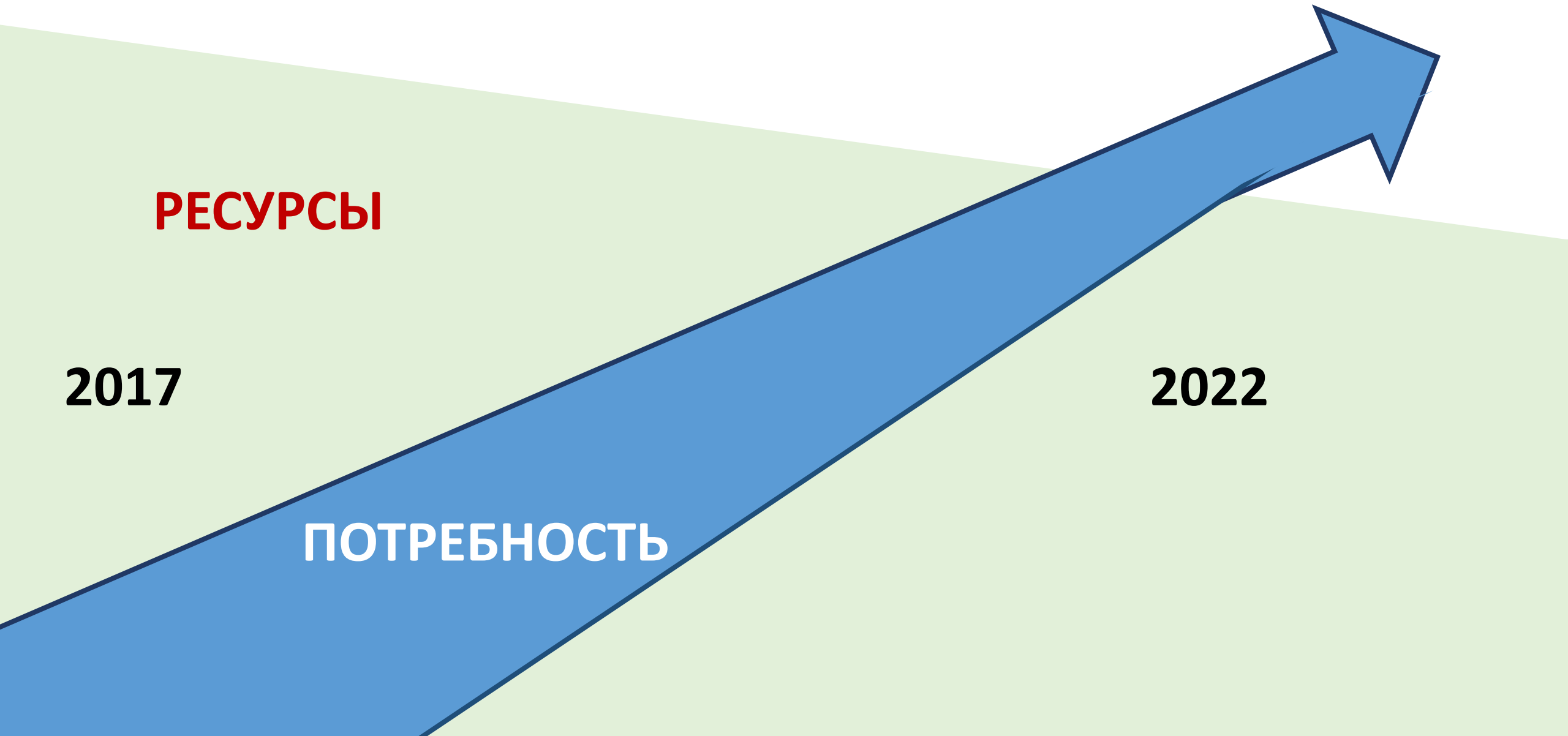
О ЧЁМ ГОВОРЯТ ТРЕНДЫ

РЕСУРСЫ

2017

2022

ПОТРЕБНОСТЬ



КОНЦЕПЦИЯ

Как руководитель отдела системного анализа, я хочу настроить работу в отделе **(построить успешную систему)** так, чтобы **(удовлетворить ключевых стейкхолдеров)**:

Для РП и руководства компанией

- Проекты обеспечены сотрудниками
- Проектные работы -- в срок и качественно

Для аналитика

Удовлетворение от работы

- Адекватная оценка
- Комфортные условия

Для ресурсного менеджера

- Обеспечено технологиями
- Обеспечено сотрудниками
- Аналитики выполняют технологии

ПЕРВЫЕ ШАГИ

1. Понять задачи подразделения на текущий момент

- Критичное
- Может подождать

2. Определить ресурсы (текущие и потенциальные)

- Люди
- Технологии
- Союзники / противники / неопределившиеся

3. Выделить направление для макс. эффекта

- Критичность
- Наличие ресурсов
- Возможность выполнения

4. Выявить показатели, по которым оценивать



СТРАТЕГИЯ

1. Выявить цели

- Описать цели и задачи
- Определить приоритет, согласовать с руководством

2. Определить окружение

- Выявить бизнес-требования, ограничения
- Указать союзников /противников /неопределившихся

3. Оценить ресурсы (текущие возможности)

- Люди, технологии, что-то еще

4. Составить план

- Указать критерии успеха, необходимое недостающее
- Определить сроки
- Согласовать с руководством, запросить помощь



ОТДЕЛ СИСТЕМНОГО АНАЛИЗА

СОЗДАТЬ

РАЗВИТЬ

УВЛЕЧЬ

РАСШИРИТЬ

1. Оценка эффективности
2. Требования при подборе
3. Ступени развития
4. Триада развития
 - Три лучше одного
 - Туда и обратно
 - Принципы и подходы

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ

1. Выбрать показатели, метрики (удобные для изменения!), например:

- Выполнение сроков подготовки постановок для разработки
- Количество ошибок с прома

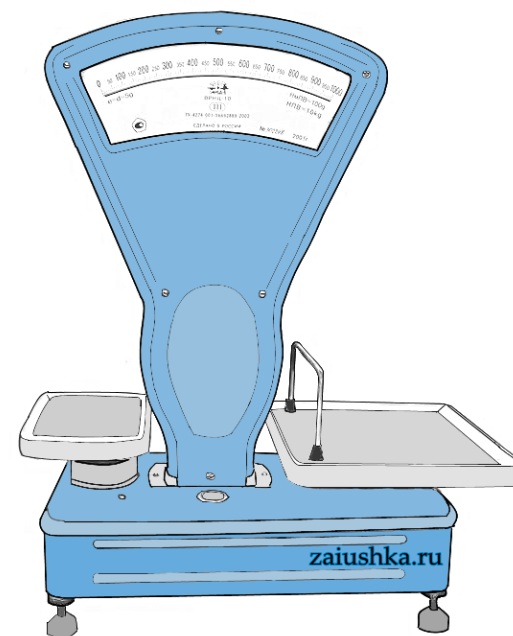
2. Замерить (найти замеры) показатели ДО (обязательно!), например:

- Время обработки ошибок аналитик+разраб+тестер
- Количество нарушений сроков передачи постановки
- Количество замечаний к постановкам от разработчиков

3. Разобрать проблему

- Кто порождает проблему (не всегда аналитик!)
- В чем источник проблемы
- Найти как устранить снизить проблему
- Реализовать устранение/снижение проблемы

4. Замерить показатели ПОСЛЕ



НАЙТИ АНАЛИТИКОВ, ТРЕБОВАНИЯ

к кандидату

Начальный уровень

1. thinking skills
2. hard skills
3. soft skills

Желание работать и учиться

Уровень middle, senior

1. soft skills
2. hard skills
3. thinking skills

Умение работать в команде

НАЙТИ АНАЛИТИКОВ, ТРЕБОВАНИЯ

к кандидату

Начальный уровень

1. thinking skills
2. hard skills
3. soft skills

Желание работать и учиться

Уровень middle, senior

1. soft skills
2. hard skills
3. thinking skills

Умение работать в команде

к проекту

Принцип распределения

каждой команде:

- сильный лидер
- вдумчивый аналитик

Не класть в одну корзину

Подбор кандидата с РП

- требования к вакансии
- отбор резюме
- согласование кандидата

РП принимает сотрудника

НАЙТИ АНАЛИТИКОВ. ТРЕБОВАНИЯ

к кандидату

Начальный уровень

1. thinking skills
2. hard skills
3. soft skills

Желание работать и учиться

Уровень middle, senior

1. soft skills
2. hard skills
3. thinking skills

Умение работать в команде

к проекту

Принцип распределения

каждой команде:

- сильный лидер
- вдумчивый аналитик

Не класть в одну корзину

Подбор кандидата с РП

- требования к вакансии
- отбор резюме
- согласование кандидата

РП принимает сотрудника

к подразделению

Не допускать простоев

- Что сделать до выхода:
памятка для РМ, РП, СА

Внимательное отношение

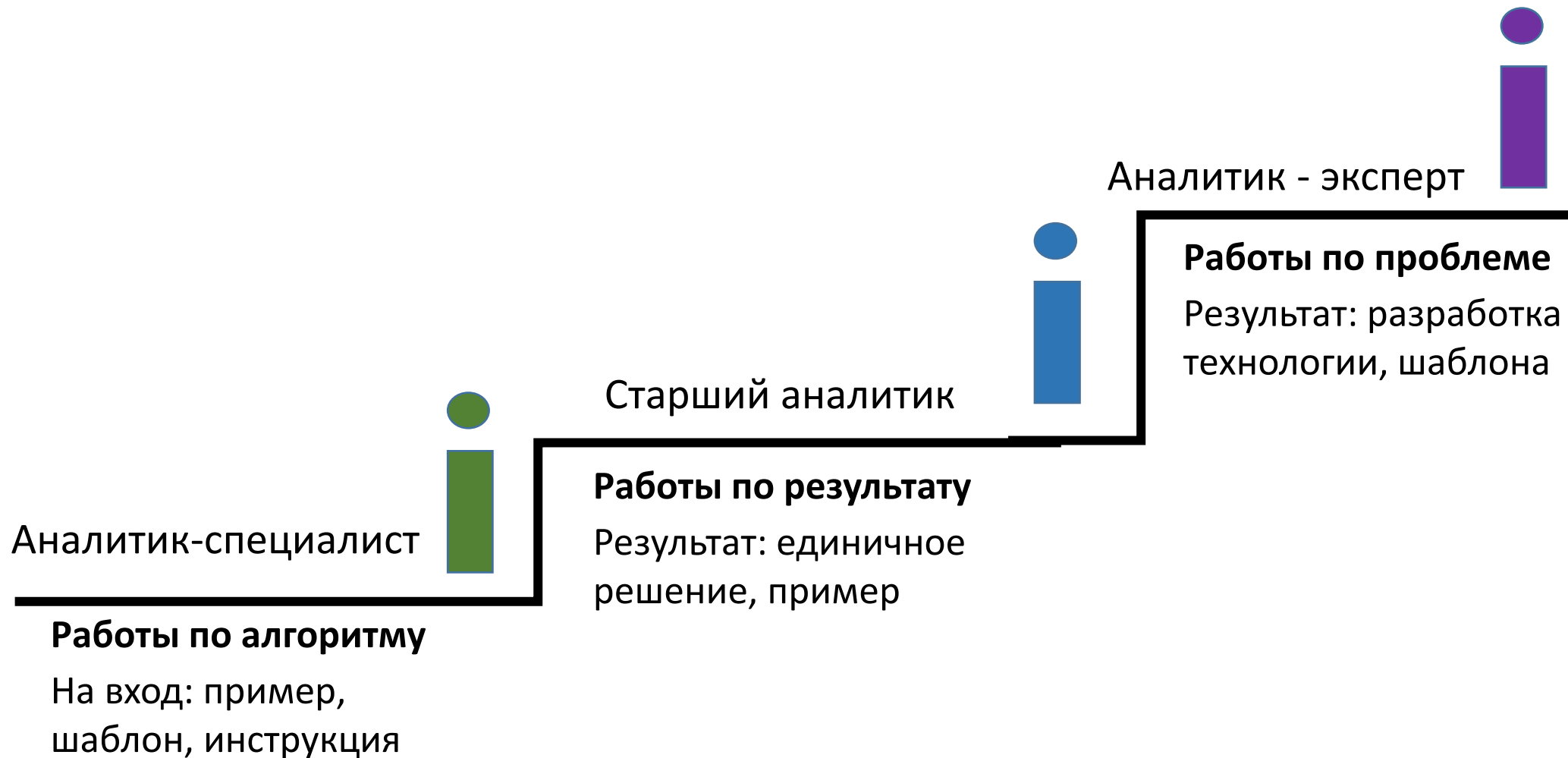
Снизить неопределенность

- Что изучить новичку:
памятка новому сотруднику
- У кого спросить:

назначить наставника

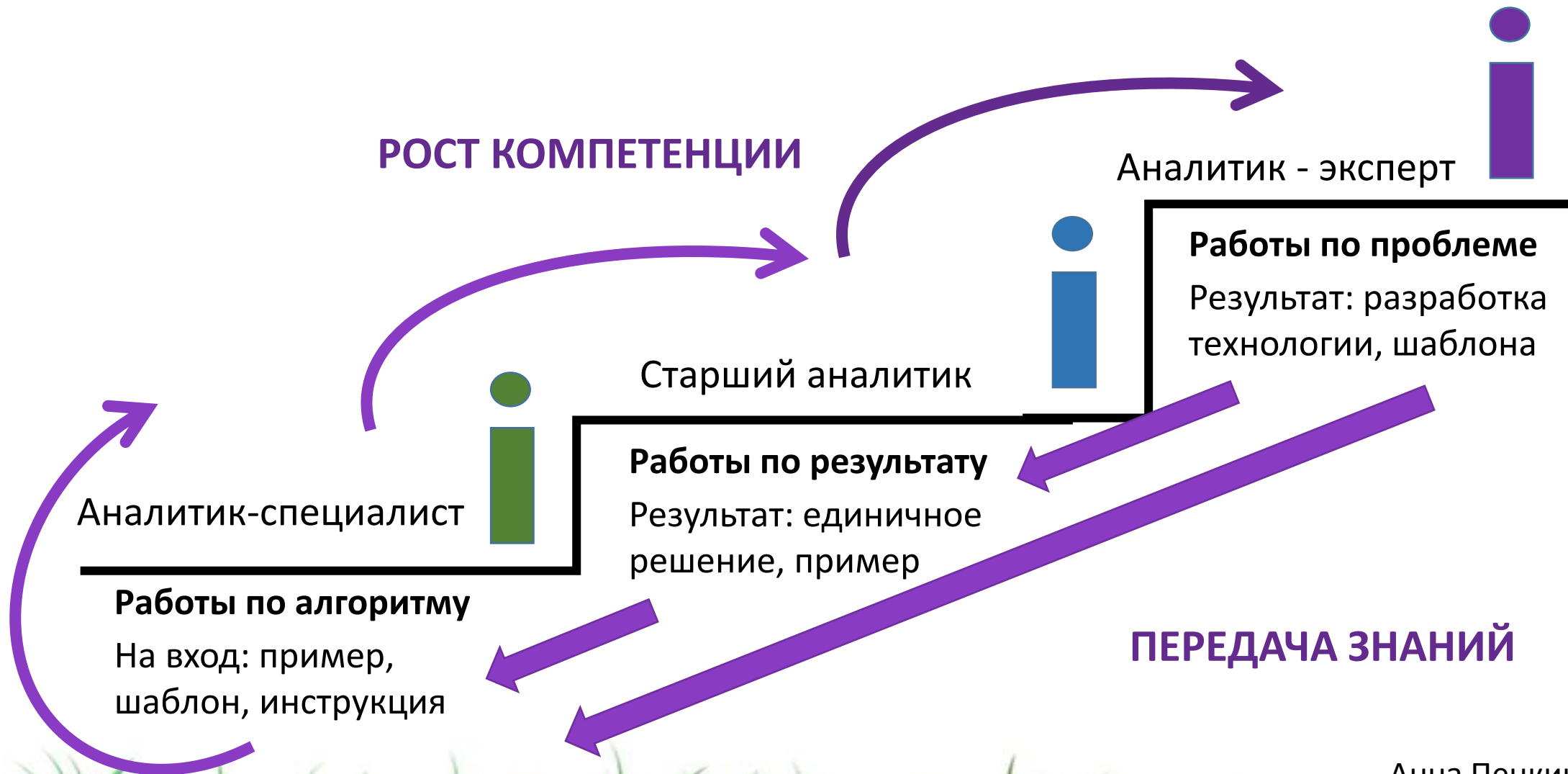
Обеспечить подсказкой

СТУПЕНИ РАЗВИТИЯ АНАЛИТИКА



Анна Пенкина

СТУПЕНИ РАЗВИТИЯ АНАЛИТИКА



Анна Пенкина

ТРИАДА ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

1. Технологии
2. Обучение
3. Сохранение знаний

- Не серебряная пуля, но комбинация трех лучше, чем каждое отдельно
- Для любой методологии
- Для распределенной команды



РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ: ТУДА



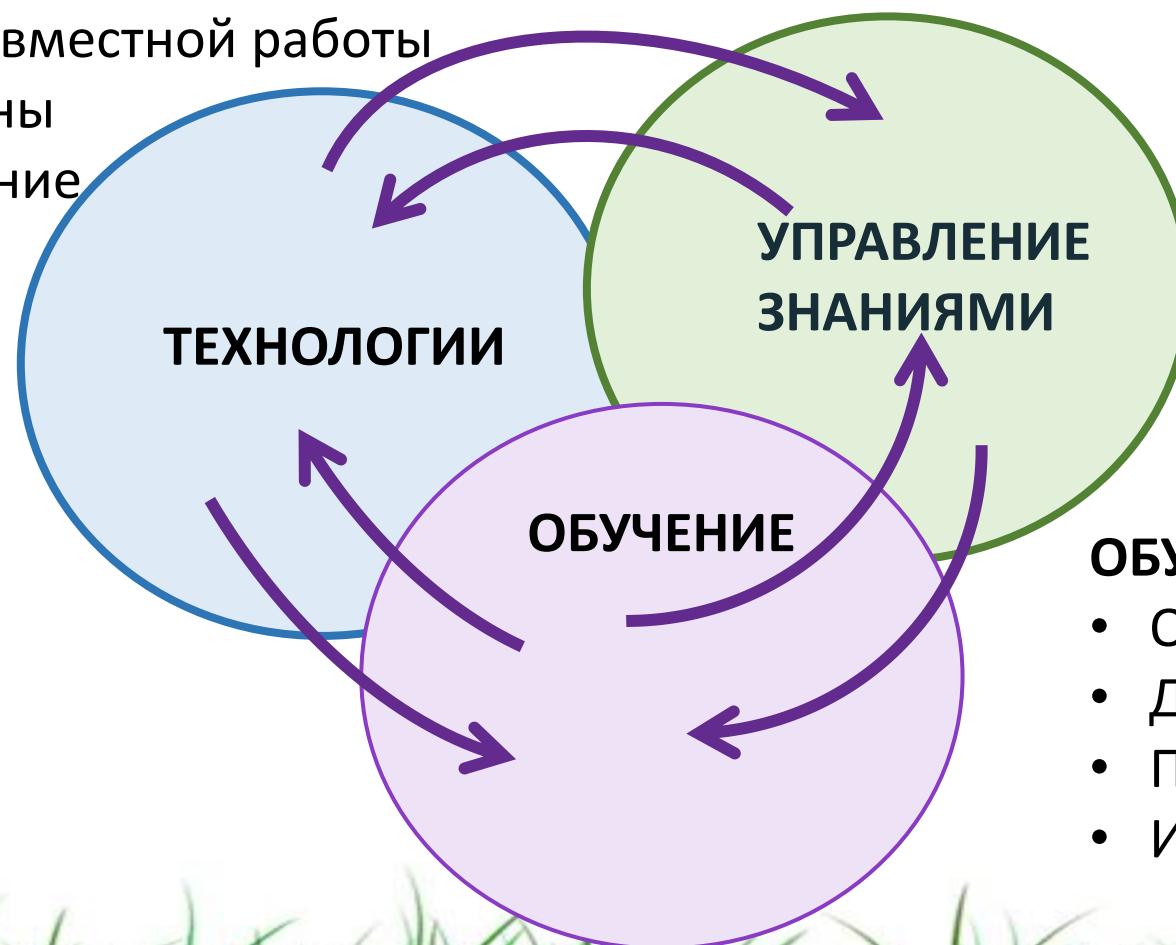
РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ: И ОБРАТНО



ПРИНЦИПЫ И ПОДХОДЫ

ТЕХНОЛОГИИ

- Инструменты совместной работы
- Техники, шаблоны
- Документирование
- Регламенты



УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ

- Единое место хранения
- Категоризация
- Актуальность
- Ответственность
- Эволюция ведения

ОБУЧЕНИЕ

- Обучающая платформа
- Доступность 24*7, онлайн
- Переиспользование
- Информирование

ОТДЕЛ СИСТЕМНОГО АНАЛИЗА

СОЗДАТЬ

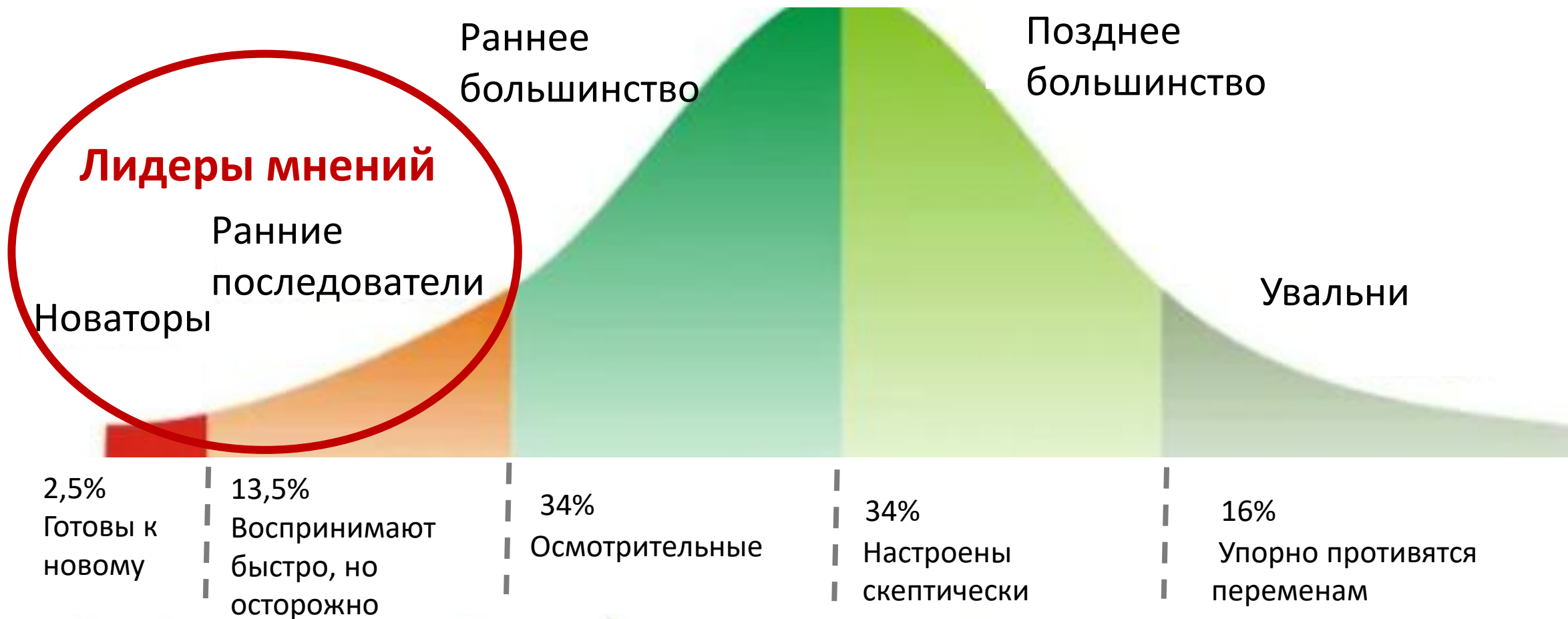
РАЗВИТЬ

УВЛЕЧЬ

РАСШИРИТЬ

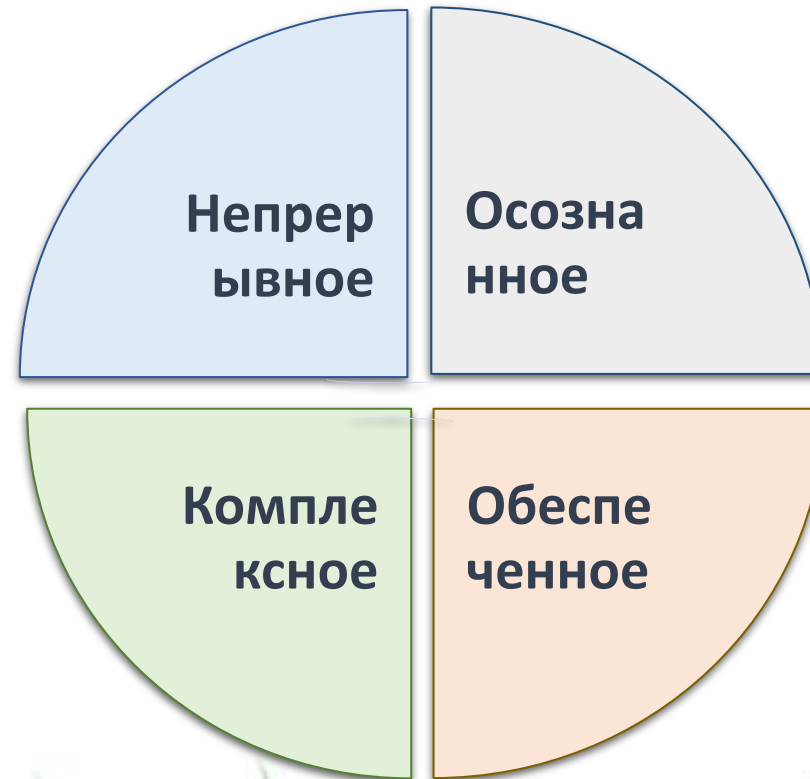
1. Внимание к потребности
2. Открытость
3. Выявление лидеров
4. Вовлечение, осознанность
5. Обучение:
 - актуальное
 - непрерывное
 - комплексное
 - обеспеченное

ОТНОШЕНИЕ К НОВАЦИЯМ



https://yandex.ru/images/search?pos=6&img_url=https%3A%2F%2Fstudfile.net%2Fhtml%2F2706%2F108%2Fhtml_CwSifO3Kw6.ItNV%2Fhtmlconvd-o75HX85x1.jpg&text=%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BA%20%D0%B8%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D0%BC%20%D1%80%D0%B1%D0%BD%D0%BD%20%D0%B5%20%D0%B1%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D1%88%D0%B8%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE&lr=65&ipt=simage&source=serp

ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ



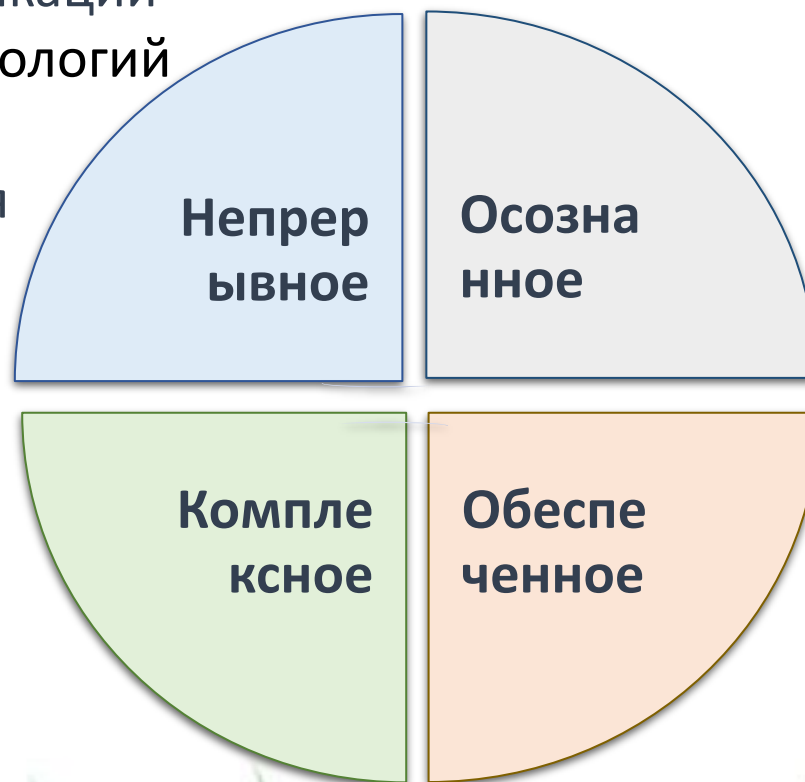
ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ

1. Начальное обучение
2. Повышение квалификации
3. При изменении технологий
4. Переподготовка
5. Проектные обучения

МЕТОДЫ

1. Лекции
2. Семинары
3. Консультации
4. Самообучения
5. Проверка знаний
6. Тренинги
7. Деловые игры



ОСОЗНАННОСТЬ, ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

1. Добровольность
2. Актуальность
3. Мотивация:
 - Результативность
 - Признание
4. Карьерные траектории
5. Наставничество

РЕСУРСЫ

1. Платформа обучения
2. Инструменты базы знаний
3. Методическая помощь
4. Техническое сопровождение
5. Привлечение экспертов
6. Время на обучение

ОТДЕЛ СИСТЕМНОГО АНАЛИЗА

СОЗДАТЬ

РАЗВИТЬ

УВЛЕЧЬ

РАСШИРИТЬ

Масштабирование

- Горизонтальное
- Вертикальное

ЛИТЕРАТУРА

1. Фредерик Брукс “Мифический человеко-месяц. Как создаются программные системы”
2. Дж. Ханк Рейнвотер “Как пасти котов, наставление для программистов, руководящих другими программистами”
3. Том ДеМарко, Тимоти Листер Человеческий фактор. Успешные проекты и команды»

Вы никогда не найдете радугу, если будете смотреть вниз.
Чарли Чаплин

1. Применяйте к своей работе профессиональные навыки аналитика.
2. Люди хотят творить и приносить пользу.
Применяйте это!
3. Открытость порождает доверие, способствует единомыслию и вовлечению.
4. Совместное развитие технологий, управления знаниями и обучения.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!
ВОПРОСЫ, ПОЖАЛУЙСТА!





СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!
ВОПРОСЫ, ПОЖАЛУЙСТА!

ИРИНА ГЕРТОВСКАЯ

t.me/igerta



Приходите на курс:
«ЭКСПРЕСС-ПОГРУЖЕНИЕ В НОВЫЙ ДОМЕН»
Практический курс для бизнес- и системных
аналитиков, менеджеров, project owner

Канал ПРАКТИКИ И КОМПЕТЕНЦИИ ИТ-АНАЛИТИКОВ

<https://t.me/compractice>