



## БОГДАН МИСЮРА

Опытный аджайлист, ученик и друг Джеффа Маккенны (тренер первой скрам-команды), когда-то QA Engineer и QA Architect, а сегодня — аджайл-коуч крупных компаний по всему миру.

Работал в Adobe аджайл-коучем, аджайл програм-менеджером, деливери менеджером.

В разное время обеспечивал аджайл-коучинг в Netwertise, Levi9, Infopulse, Tieto, Альфабанк, Райффайзен, ПроКредитБанк, UDP Renewables, Plank Electrotechnic, Simbrella, ОТАКОї, Magento.

- Ведущий тренер, спикер с многолетним стажем, организатор аджайл-ивентов
- С 2006 года работает в области разработки программного обеспечения
- Помогает людям в роли коуча и тренера с 2013 года
- Более 3000 участников тренингов и учеников
- Аджайл/скрам-коучинг проведен в более чем 30 компаниях во всем мире
- CEO @ brainrain.com.ua
- Соорганизатор самой большой в Украине однодневной конференции по скраму и аджайлу Scrumdayua
- Первый в Украине член PTN (Professional Training Network) @ scrum.org
- Кандидат в PST (Professional Scrum Trainers)

# ПРОГРАММА ТРЕНИНГА



## ВЫ НАУЧИТЕСЬ

- Тому, как сделать работу в своей организации более гибкой даже без глобальных изменений вроде перехода на новый фреймворк
- Формировать и обучать самоорганизованные команды
- Налаживать обратную связь, четко устанавливать зоны ответственности
- Определять мотиваторы членов команды
- Рассчитывать зарплату справедливо и прозрачно
- Использовать набор инструментов Management 3.0 для улучшения атмосферы в команде
- Тому, как сделать так, чтобы ваша команда хотела создать ценный продукт независимо от указаний “сверху”, правок “сбоку” и количества материальных поощрений

## СЕРТИФИКАЦИЯ

Участники, посетившие оба дня, могут запросить и получить официальный именной сертификат о посещении тренинга Management 3.0

Приложив чуть больше усилий, можно заработать Management 3.0 Certificate of Practice, достаточно редкий на хед-маркете

## ДЛЯ КОГО ЭТОТ ТРЕНИНГ

- Для топ-менеджмента: CEO, генеральных директоров и других
- Для менеджеров среднего звена и тим-лидов
- Для деливери менеджеров
- Для менеджмента управления персоналом и HR-специалистов всех уровней
- Для менеджеров проектов
- Для продакт-менеджеров, владельцев продукта и всех ответственных за направления в организациях
- Для скрам-мастеров и аджайл-коучей
- Для членов команд разработки в скраме
- Для независимых консультантов
- Для агентов изменений культуры организации, директоров по инновациям, лидеров цифровых и аджайл-трансформаций

## ПРОГРАММА ПЕРВОГО ДНЯ

- Методы аджайл-менеджмента.
- Вызовы при переходе на аджайл.
- Изменение ответственности и вовлеченности в паре “руководитель – сотрудник”
- Комплементарность 4 ценностей Agile и 5 принципов Management 3.0 (практическое задание)

Сегодня сложности, неопределенности и непрогнозируемые внешние факторы не позволяют использовать старые методы управления в сложных областях. Мы пройдемся по нескольким вариантам реализации аджайла в обзорном формате и усвоим принципы, которые позволяют создать аджайл-среду в своей компании

---

- Основы работы в сложной, изменчивой среде.
- 8 принципов сложностного мышления.
- Практика Bonus Challenge

В сложных средах принимать решения, опираясь на собственные знания и опыт, оказывается неэффективным. Для определения сложности среды мы используем конкретные инструменты. Соответственно, можем рекомендовать и подходы для принятия решений.

Принимая сложные решения, мы должны учитывать интересы людей – внутренних и внешних стейкхолдеров организации.

---

- Внешние и внутренние мотиваторы, упражнения на определение мотивации сотрудников.
- Moving Motivators и Kudo Vox

Финансовая мотивация – необходимое, но не достаточное условие для качественного и полного раскрытия способностей человека. Нематериальная мотивация, базирующаяся на внутренних потребностях человека, позволяет достигать больших целей сонаправленно с организацией без “ломаний”, уговоров, управления страхом и принуждения. Доказано, что счастливые сотрудники демонстрируют значительно большую производительность и креативность при растущем качестве работы

---

- Самоорганизация команд
- Уровни, покер и доски делегирования
- Матрица принятия решений

Мотивированные сотрудники, объединенные в полномочные команды, могут создавать и доставлять крупные фичи или end-to-end решения с минимальным вовлечением менеджмента. Лидер или менеджер, который усиливает и наделяет полномочиями свои команды, имеет возможность сконцентрироваться на стратегических вопросах и инвестировать свои силы в направления, приносящие большую ценность

Цель – создать самоорганизацию и самоуправление в командах

Здесь мы расскажем о том, как наделять команды властью и автономией, распределять ответственность и делегировать, строить доверительные отношения с сотрудниками

## ПРОГРАММА ВТОРОГО ДНЯ

- Объединение и выравнивание процессных ограничений
- Выявление ценностей в команде и в организации
- Вдохновляющие цели (Mission Vision Goal)
- Практика и 10 критериев целеполагания

Самоорганизованная команда, у которой нету целей или ценностей, может оказаться контрпродуктивной. Выявляя ценности организации, задавая цели и определяя ограничения, команды получают стопроцентную свободу в заданных рамках. Это приводит к качественному расходу их сил и энергии на пользу как всей организации, так и себе лично

---

- 7 подходов к развитию компетенций
- Agile Talent Dynamics

Какие бы сильные люди ни были в команде, лидеры обязаны заботиться о развитии сотрудников. Семь подходов к развитию компетенций в средне- и долгосрочной перспективе позволяют многократно поднять эффективность всей организации без роста хэдкаунта

---

- Структура организации
- Как сохранить знания и опыт внутри растущей организации
- Практика Meddlers

Рано или поздно мы сталкиваемся с вызовом, связанным с масштабированием организации. Как к этому подготовиться? Какой фундамент заложить и что можно сделать уже сейчас? Выстраиваем эффективные взаимодействия, уравниваем общие знания и специализацию. Формируем разумный баланс между узкими специалистами и «универсальными солдатами». Поддерживаем неформальное лидерство. Разрываем замкнутый круг ролей и должностей

---

- Изменения в организации

Как быть агентом изменений в сложной непостоянной среде (VUCA world)  
Общий обзор 4 направлений Change Management: система, индивидуумы, взаимодействие и среда



[Больше информации тут](#)