

ПРОБЛЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРИ РАЗРАБОТКЕ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ИТ-КОМПАНИИ

Гуца А.В.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Парафьянович Т.А. – к.пед.н., доцент каф. ИРТ

Аннотация: В статье анализируются проблемы взаимодействия специалистов, которые необходимо учитывать при разработке программного обеспечения. Рассматриваются примеры проблем взаимодействия сотрудников, а также способы их преодоления. В качестве ИТ-компании выступает Playtika Minsk Studio, занимающаяся разработкой игрового программного обеспечения.

В статье рассматриваются особенности взаимодействия специалистов ИТ-компаний в процессе разработки программного обеспечения. Целью нашей работы является исследование особенностей взаимодействия, рассмотрение примеров проблем взаимодействия сотрудников, также поиск способов повышения эффективности межгрупповых и внутригрупповых взаимодействий в ИТ-сфере. В качестве примера ИТ-компании выступает Playtika Minsk Studio, занимающаяся разработкой игрового программного обеспечения.

В организационном управлении любой организации важную основу составляют человеческие ресурсы, их квалификация, система ценностных ориентаций, знания, навыки самоорганизации, самообучения, саморазвития и командной работы [1, с. 12].

Специалисты – это люди, обладающие специфическими знаниями, навыками в области информационных технологий, выполняющие рабочую деятельность с применением этих навыков и знаний. [2, с. 19].

В данной работе описывается несколько специальностей: QA (тестировщик), клиентский, серверный и ресурсный разработчики.

QA или тестировщик – это специалист по обеспечению качества программного обеспечения. Тестировщик во многом похож на следователя или детектива. Он идёт по горячим следам программиста и выискивает баги, использует различные дедуктивные методы и скрытые приёмы. Без тщательного тестирования невозможно добиться высокого качества программного продукта – вот почему QA-специалисты очень востребованы в ИТ-компаниях, занятых разработкой..

Клиентский разработчик – это специалист, в компании разрабатывающей игры, занимающийся разработкой той составляющей программного обеспечения, которая находится на устройстве и выполняет основные алгоритмы, обрабатывает локальные данные, реагирует на действия пользователя и отправляет их на сервер.

Серверный разработчик – это специалист широкого профиля, который разбирается в том, как происходит взаимодействие между клиентом и сервером. Разрабатывает алгоритмы обработки, выполняет структурирование данных проходящих на сервере, занимается формированием облачной системы, отвечает за работу и наполнение информацией базы данных.

Ресурсный разработчик – это специалист деятельность которого включает создание иллюстраций, скетчей, элементов интерфейса, визуальных эффектов, 3D моделей, шейдеров, музыкального сопровождения, анимаций и прочих элементов, используемых в ходе игрового процесса. [3, с. 157].

Главной проблемой возникающей между разными специалистами является непонимание между сотрудниками компании, вследствие недостаточной информированности о терминологии, механизмах и особенностях сферы деятельности другого специалиста.

Данная проблема естественна в ходе деятельности команды, так как в ее состав могут входить сотрудники разных сфер и специальностей, с разным уровнем и объемом знаний о предмете разработки.

Можно предположить, что для решения данной проблемы, необходимо сгруппировать в команды сотрудников по специальностям, но этот подход не является правильным. Далее приведен пример работы команды с данной структурой.

Разрабатывается игровой проект, над ним трудится первая команда разработчиков разных специальностей, а вторая команда состоит только из тестировщиков. В данном случае между двумя командами будет жёсткая стена. Первая команда завершает разработку своей части, эта часть передаётся команде тестировщиков, которые должны проверить качество, исправность и другие показатели, полагаясь на предсказуемость поведения продукта. Возникают случаи когда продукт ведет себя не так как ожидают тестировщики, не имея знаний о технической части и связи с разработчиками появляется много ложных несоответствий, поставленных условиями прохождения контроля качества продукта. В итоге команда тестировщиков отправляет рассматриваемую часть на доработку, оформляя запросы на изменения (баги), на решение которых требуется время команды разработчиков.

Более эффективным способом для выхода из такой ситуации является формирование команд из разных специалистов, без исключений, для того, чтобы каждый её участник был уникальным специалистом. Так как в ходе командной работы её участники регулярно общаются для решения задач, обмениваются опытом и знаниями, расширяя понятия о других аспектах разработки. Но между членами команды разных специальностей всё ещё сохраняется незначительный барьер. Для преодоления барьера между сотрудниками необходимо в ходе решения задачи, обсудить особенности работы и после обсуждения заключить «контракт». «Контракт» – это договоренность между группой сотрудников, в устной или письменной, неофициальной форме, описывающая ход разработки продукта с объяснением особенностей, неточностей, недоговоренностей, содержащая требования каждого участника к другому.

Пример заключения «контракта» между двумя сотрудниками: сотрудники разных специальностей, серверный разработчик и аниматор. Может показаться, что между ними нет ничего общего, но это неверно. В ходе работы над задачей они заключают «контракт», в котором его участники договариваются о продолжительности анимации по времени, для точного переключения состояний в проекте, договариваются о пути и имени хранения используемых ресурсов. В результате выполнения задачи команды достигают своей цели, её участники в ходе совместной работы обмениваются знаниями, тем самым снимая напряжение в коммуникации.

Также у некоторых сотрудников компании существует проблема личностной замкнутости, которые по внутренним мотивам или переживаниям стараются общаться только с членами своей команды. Для решения этой проблемы и формирования командных технологий внутри компании следует организовывать различные мероприятия: тренинги, выездные семинары, соревнования, использовать концепции тимбилдинга. Цель которых заключается в том, чтобы распределить сотрудников разных команд в небольшие группы, деятельность которых направляется на решение поставленных задач путем командной, слаженной работы. Результатом таких мероприятий является расширение круга общения каждого из сотрудников компании, развития командного духа и ощущения личной значимости внутри всего коллектива. В процессе тренинговых занятий используется «участвующий стиль командной работы» [5, с. 196], участники команды хорошо узнают друг друга, учатся уважать и учитывать сильные и слабые стороны каждого. В конечном итоге формируется «взаимодополняющая команда, в которой сильные стороны людей приносят пользу, а слабости компенсируются сильными чертами других» [6, с. 144]. Командное взаимодействие мы рассматриваем как инструмент личностно-профессионального развития сотрудника. Тренинг в командном взаимодействии - одна из наиболее эффективных форм работы, направленных на сплочение команды, развитие командных коммуникаций, построение доверия.

Командная работа имеет огромное значение в бизнесе как на уровне отдельных сотрудников, так и на уровне отделов и департаментов. Необходимо стимулировать обмен информацией в компании, снимать барьеры, не закрывать глаза на проблемы — их решение необходимо для повышения эффективности работы каждого сотрудника. [4, с. 262].

Таким образом в работе рассмотрены основные проблемы, встречающиеся при взаимодействии между специалистами IT-компании, влияющие на внутренние ощущения сотрудников и эффективность выполнения работы. Анализ существующих корпоративных норм, позволил нам определить способы оптимизации внутренних коммуникационных связей и межгрупповых взаимодействий и поднять проблему развития корпоративной культуры .

Список использованных источников:

1. Cherie Gaither. *Internal Communications and the Effect on Employee Engagement*. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2015.
2. В.Иванова, А.Перерва. *Путь аналитика. Практическое руководство IT-специалиста*. – СПб.: Питер, 2016. – 304 с.
3. *The Big Book Of People Skills Games: Quick, Effective Activities For Making Great Impressions, Boosting Problem-Solving Skills And Improving Customer Service.*, 2011, 272.
4. Спенсер, Л. М. *Компетенции на работе : модели максимальной эффективности работы ; пер. с англ. / Л. М. Спенсер, С. М. Спенсер*. – М. : ГИППО, 2010. – 371 с.
5. Кови Ст. Р. *Восьмой навык: От эффективности к величию / Стивен Р. Кови; Пер. с англ.* – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 422 с.
6. Парафиянович, Т. А. *Командное взаимодействие как инструмент развития личности и подготовки лидеров / Т. А. Парафиянович // Актуальные проблемы в деятельности надзорных органов Министерства по чрезвычайным ситуациям: сборник материалов международной заочной научно-практической конференции*. – Минск: КИИ, 2016. – С. 12 – 14. – Режим доступа: <https://libeldoc.bsuir.by/handle/123456789/1097>