



OKR не по правилам: сказ о смелой команде

Борис Федоров, заместитель начальника
управления корпоративной архитектуры
«AAA Управление капиталом»,
преподаватель-эксперт



@boris_maksimovich



borismaksimovich



С 2011 года занимаюсь преподавательской и научно-просветительской деятельностью в крупных экономических ВУЗах (МЭСИ, РЭУ им. Плеханова, ВШЭ, РАНХиГС, МФТИ и частных образовательных организациях EduSon, GeekBrains.

Параллельно с образовательной деятельностью с 2011 года работаю в крупных финансовых компаниях в качестве руководителя проектов. За это время под моим руководством реализованы крупные цифровые проекты в Газпромбанке, НПФ Открытие, Сбербанке.

С 2024 возглавляю заместитель начальника управления корпоративной архитектуры в АО «AAA Управление Капиталом»

Кандидат экономических наук
Эксперт РАО в сфере наук об образовании и иных наук
Включен в Кадровый резерв руководителей и специалистов цифровой трансформации государственного управления





ОКР НЕ ПО ПРАВИЛАМ: СКАЗ О СМЕЛОЙ КОМАНДЕ

В НЕКОТОРОЙ ОРГАНИЗАЦИИ,

В НЕКОТОРОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ...

В НАЧАЛЕ БЫЛО...

ПОТЕРЯ СОСТАВА
КОМАНДЫ. ПРИШЛОСЬ
СОВИРАТЬ «ДРУЖИНУ» С
НАЧАЛА.

ПАНДЕМИЯ, ЦИФРОВАЯ
ТРАНСФОРМАЦИЯ,
САНКЦИОННОЕ ДАВЛЕНИЕ...

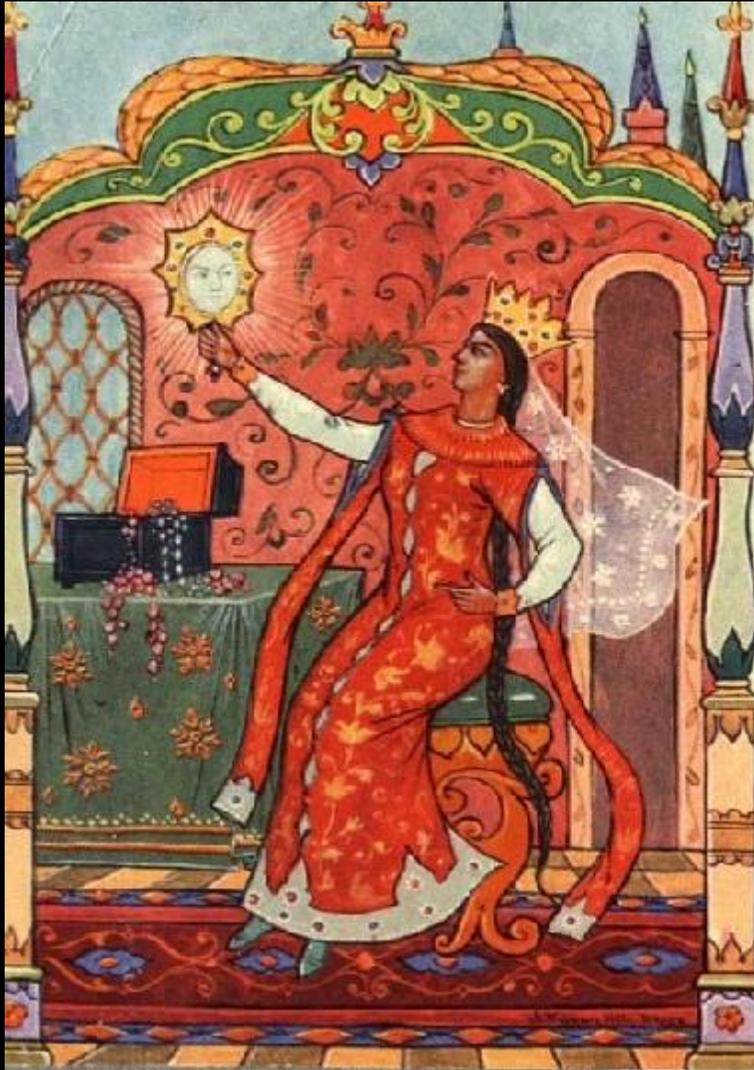


ЧТО БЫЛО ВНЕДРЕНО КАК «ХОРОШИЕ» ПРАКТИКИ

- ◆ **В** постановке целей принимала участие вся команда, голос каждого имел значение
- ◆ **Разделили** цели на run и change деятельность. сформировали для change 3 большие цели на команду на квартал
- ◆ **Осуществили** переформатирование недельных планерок в прогресс собрания
- ◆ **Ввели** практику ретро для всей команды



КАК ЖИТЬ НА СТАРТЕ, ЕСЛИ НЕТ ПОДДЕРЖКИ БИЗНЕСА



Команда сверялась и с целями бизнеса и с целями ИТ блока, которые каскадировались сверху

Ключевые результаты:

- ◆ **С**ократилась текучка персонала: за год 1 человек из команды в 30 человек
- ◆ **У**величилась скорость вывода фичей почти на 25 процентов



ПРЕЗЕНТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

По итогам идеи по возможности синхронно работать более эффективно вместе были донесены до бизнес заказчика, но поддержка так и не пришла.

Есть уверенность, что в какой-то момент будет совместное «созревание» идеи и подход по работе ОКР будет внедрен по всей вертикали: от бизнеса до ИТ



КОГДА НАДО НАЧИНАТЬ ВНЕДРЯТЬ ОКР?



Столкнувшись с
тяжелым выбором не
следует ждать
идеального момента.
Вы можете только
выбрать путь и начать
по нему движение к
намеченной цели



А БАБА ЯГА ПРОТИВ!

В ЛЮБОЙ КОМПАНИИ ЕСТЬ СТОРОННИКИ И ПРОТИВНИКИ ИЗМЕНЕНИЙ.

ВАЖНО НАЙТИ ТЕХ СТЕЙКХОЛДЕРОВ, КОТОРЫЕ ЯВЛЯЮТСЯ «СОМНЕВАЮЩИМИСЯ», НО МОГУТ ПОМОЧЬ ВАМ В ПРОВЕДЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ



НАЙДИТЕ ЛИДЕРОВ ИЗМЕНЕНИЙ

ИЗМЕНЕНИЯ САМИ СОВОЙ НЕ ПРОИЗОЙДУТ. ДОЛЖНЫ БЫТЬ ЛЮДИ, КОТОРЫЕ ГОРЯТ ИДЕЕЙ. ПРИЧЕМ ЭТО ДОЛЖНЫ БЫТЬ НЕ ТОЛЬКО РУКОВОДИТЕЛИ, НО И ЛИНЕЙНЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ И РЯДОВЫЕ СОТРУДНИКИ.



ДЕЙСТВУЙТЕ!

НЕ СДАВАЙТЕСЬ, ПРОВУЙТЕ, НАБИВАЙТЕ СВОИ «ШИШКИ».
ДОРОГУ ОСИЛИТ ИДУЩИЙ.



ВОЛШЕБНЫЙ РЕЦЕПТ

ВОЛШЕБНОГО РЕЦЕПТА
ИЛИ УНИВЕРСАЛЬНОГО
ПОДХОДА НЕТ. ВЫ
ДОЛЖНЫ САМИ НАЙТИ
ТО, ЧТО БУДЕТ
РАБОТАТЬ У ВАС.





ВОТ И СКАЗОЧКЕ КОНЕЦ!

