**ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ 1.**

**AGILE-КОУЧІНГ ЯК ЧИННИК ТРАНСФОРМАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ, КЕРІВНИКА, ЛІДЕРА, ОСОБИСТОСТІ**

**Викладач: Воронкова В.Г., доктор філософських наук, професор**

1.Методи, технології та інструменти AGILE-коучінгу.

2. AGILE-цінності організації.

3. AGILE-маніфест як практичний інструмент лояльності AGILE-коучінга.

4.Напрями досягнення Agile трансформації організації.

5. Мистецтво створення організації як складної соціотехнологічної та інформаціологічної системи за методами Agile.

6. Аgile-коучінг як чинник трансформації організації, керівника, лідера, особистості.

**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРАКТИЧНОГО ЗАНЯТТЯ.**

Методи, технології та інструменти AGILE-коучінгу - це методи **Lean**, **Scrum** чи **Kanban**, які використовуються для ефективного планування управління людськими ресурсами.

Основи Agile-коучингу: спосіб думки Agile-коуча; роль та функції Agile-коуча; різні Agile-практики, направлені на зміцнення співробітництва у команді та підтримки команди, що самоорганізується.

Інструменти та методи коучингу - розуміння інструментів коуча в контексті команди, що працює за Agile: робота з різними командними практиками; робота з різнорідними групами; знайомство з інструментами та методами коучингу.

Практики Agile-коуча - допомога компанії у досягненні успішного результату як основне завдання Agile-коуча, та методи її досягнення:

коуч як фасилітатор заходів рівня організації;

коуч як Agile трансформатор організації;

коуч з ТОП-менеджментом в організації;

коуч як наставник;

коуч як тренер, серед методів – навчання, посередництво, співпраця та наставництво.

Agile-коучинг – як керівник, манеру поведінки, конкретний метод або ідею, яку пропонує команді.

Аgile-коучинг це приблизно 40% дій та 60% суті.

Особистість керівника має сильний вплив, тому що Аgile-цінності відбиваються на поведінці, яку не слід недооцінювати. Самою своєю особистістю керівник здійснює вплив на людей, команди та організації.

Agile-коуч постійно працює за моделлю Agile: в процесі індивідуального коучингу, при взаємодії з командою в цілому.

Коуч формує поняття про глибину та користь Agile, виражає повагу до цінностей, що лежать в основі рішень, що приймаються у певний момент часу.

Хороший Аgile-коуч сам робить те, чого вчить інших, і цим створює шлях, яким команда може слідувати за ним.

Створюючи ключові моделі поведінки прихильників Agile, ви тим самим навчаєте своїх працівників..

 Саме головне і необхідне – сформувати Аgile-цінності в умовах відкритості команди.

Розкажіть команді, за якими Аgile-цінностями чи принципами повинна слідувати ваша команда, яка б генерувала креативні ідеї.

**ЗАВДАННЯ-КЕЙСИ**

**✎ Кейс № 1.** Розробити SWOT-аналіз agile-організації для ефективного управління людськими ресурсами, проаналізувавши позитивні та негативні чинники.

**✎ Кейс № 2.** Обговорити методи, технології та інструменти agile-коучінгу.

**✎ Кейс № 3**. Проаналізувати agile-маніфест як практичний інструмент діяльності AGILE-коучінга.

**✎ Кейс № 4**. Сформувати agile-цінності осмисленої та ефективної команди як єдиного цілого.

**✎ Кейс № 5.** Сформувати концепцію (програму) досягнення agile трансформації організації.

Дискусії:

**ЗАВДАННЯ-РОБОТА В ГРУПАХ.**

1. Студенти поділяються на дві групи і, працюючи навперемін біля інтерактивної дошки, заповнюють порівняльну таблицю «Формування концепції AGILE-цінностей організації у контексті європейського досвіду».
2. Отримавши результати, викладач запрошує студентів до обговорення таких питань:
* 1) як розвиваються цінності креативних технологій цифрової організації як чинників сталого розвитку за рахунок упровадження Data science - аналізу і обробки);
* 2) як використовуються мегатренди Data Mining, що включають добування даних, інтелектуальний аналіз даних, глибинний аналіз даних, направлених на розширення та персоніфікацію даних про клієнтів для подальшого розвитку організації;
* 3) використання Big-data-методів (метод граф і топологічний аналіз);
* 4) як впроваджуються моделі глибинного (машинного) навчання у сфері набору персоналу, які удосконалюють концепцію креативних цифрових технологій;
* 5) якими конкурентними перевагами особистості слід володіти, щоб забезпечити використання даної концепції упровадження Data science у сферу розвитку людських ресурсів.

**ОБМІРКУВАТИ Й ЗРОБИТИ ДОПОВІДЬ**

1.**Чи зможете ви застосувати у вашій компанії ідеї AGILE-трансформації організації**. Поглянути на свою організацію з точки зору проектних вимірів- люди, функціональність, якість, інструменти, цінність, час, процес. Чи гнучкі ваші команди у цих семи вимірах. Якщо ні, то що ви плануєте робити.

**2.Поміркувати про менеджерів, які працюють у вашій компанії**. Хто з них може стати потенційною перешкодою на шляху до впровадження. Agile і що ви зможете з цим зробити. Переконайтеся, що саме вам потрібно робити, аби ваш підхід впровадження Agile виявився успішним. Удосконалюйте свої навички в галузі Agile.

3.**Розвивайте свою здатність до мислення у категоріях складних систем та методів Agile**, пов’язані з самоорганізацією команд і використання теорії складних систем чи управлінні організаціями та управління людськими ресурсами. Що для цього слід зробити?

4.**Обговоріть з колегами всі драйвери інновацій** – знання, креативність, мотивація, різноманіття, особисті якості членів команди. Чи досить активно ваша команда використовує ці інновації, приведіть конкретні приклади. Якщо всі необхідні умови у наявності, то чому інновації не знаходять застосування в організації? Які необхідні для цього дії не виконуються?

5. **Обговорити з командою різноманітні методики творчості,** які з них можна застосувати. Чи потрібно навчати людей додатковим технікам і прийомам? Складіть максимально точне уявлення про різноманіття у вашій команді, щоб панувала толерантність. Поміркуйте про свої особисті цінності та ваше відношення до людей з іншою орієнтацією. Спробуйте скласти список емерджентних властивостей вашої команди.

**Провести дискусії у групах:**

1. Проаналізувати перелік розбіжностей, що виникли у вас з командою.
2. Сформувати концепцію топ-менеджменту і поміркувати над своїм менеджерським потенціалом.
3. Поміркувати про себе як особистість, у чому полягає ваше професійне призначення.
4. Обговорити питання використання ресурсів вашої організації, чи управляються вони належним чином, обговоріть вимоги до персоналу.
5. Що необхідно зробити, щоб ваша управлінська система запрацювала ефективно і злагоджено як єдина команда і організація.

**ТЕМИ СЕМІНАРСЬКОГО ЗАНЯТТЯ № 1**

AGILE-КОУЧІНГ ЯК ЧИННИК ТРАНСФОРМАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ, КЕРІВНИКА, ЛІДЕРА, ОСОБИСТОСТІ У КОНТЕКСТІ AGILE-МЕНЕДЖМЕНТУ.

Викладач: Воронкова В.Г., доктор філософських наук, професор

1.Методи, технології та інструменти AGILE-коучінгу.

2. AGILE-цінності організації.

3. AGILE-маніфест як практичний інструмент лояльності AGILE-коучінга.

4.Напрями досягнення Agile трансформації організації.

5. Мистецтво створення організації як складної соціотехнологічної та інформаціологічної системи за методами Agile.

6. Аgile-коучінг як чинник трансформації організації, керівника, лідера, особистості.