

O Scrum como instrumento de transformação da cultura corporativa

Análise Crítica de Cases de Sucesso – Formação Scrum Master - DIO

Baseado no artigo “Sony – Success Story” - <https://www.agile42.com/en/success-stories/success-story-sony>

A cultura corporativa é um dos aspectos fundamentais da existência de uma empresa e influencia diretamente a sua atuação nos mercados aonde ela se insere, definindo também a reação destes mesmo mercados e cenários à ela. Estamos atualmente em um estágio de mundo em que a adaptação e agilidade de resposta devem ser prioridade nos projetos, garantindo a sobrevivência sustentável e escalável do negócio.

Num cenário onde a mudança baseada na fluidez da informação dá o tom da existência, a inadaptabilidade e a estagnação da cultura corporativa nas produções, processos e projetos, antes encaradas como solidez de identidade, hoje são colocadas a prova e tem se mostrado ineficientes diante da necessidade de crescimento exponencial de qualquer negócio.

Em um mundo em que seus concorrentes tendem a crescimento certo, tornando os mercados sutilmente hostis, ter somente uma relação de sustentabilidade com a sua atuação apenas atrasa a estagnação e o desaparecimento do seu negócio. É preciso se adaptar ao ritmo do seu mercado e superá-lo, de forma a sobreviver. Se pôr numa situação em que a velocidade importa menos que a direção, mas muito mais que a passividade é crucial para a manutenção da atividade.

É neste ponto que o Scrum se encaixa. O Scrum é um framework, um escopo de direcionamento adaptativo para gerir de forma eficiente projetos, capacitando a entidade usuária com a fluidez necessária para entregar resultados, produtos e serviços com valor agregado para o cliente, fomentando o crescimento através da mudança da cultura corporativa em direção a melhoria contínua. E tudo graças aos seus pilares “transparência”, “inspeção” e “adaptação”.

Esses pilares sustentam um ciclo de melhoria contínua, com práticas adaptáveis que se auto alimentam, tornando qualquer projeto em que são submetidos um sistema autossustentável. A TRANSPARÊNCIA do estado e das informações do projeto são fundamentais para a INSPEÇÃO das práticas e do resultado ou produto entregue, de forma que se os mesmos estiverem sem consonância com os requisitos desejados possa haver uma ADAPTAÇÃO na direção da melhoria. E como um processo contínuo que existe enquanto o produto ou serviço existir, mesmo depois de pronto ainda há espaço para incrementos.

A Sony, uma gigante do mercado de eletrônicos, percebendo a necessidade de facilitar o trabalho em equipe com vistas a fugir da estagnação, adotou o SCRUM através de uma consultoria. Como em todo processo de mudança, houve uma resistência inicial natural da equipe, já acomodada com práticas consolidadas. Além disso, também houveram problemas de adaptar as especificações e tarefas do processo de produção ao SCRUM.

A consultoria foi fundamental para a superação desses problemas, explicando e demonstrando como os valores e princípios do framework SCRUM ajudam na flexibilidade para o ajustamento da equipe aos novos processos, não somente para o SCRUM, mas para mudar a forma como o time de desenvolvimento enxergava o processo de produção em toda sua complexidade e riscos.

Com a mudança de postura da equipe fomentada pelo coaching recebido, o processo produtivo ganhou um novo vigor, trazendo adequação às metodologias ágeis, um maior comprometimento e o consequente nível de excelência da equipe. Após essa fase, houveram outros eventos de coaching para manutenção das boas práticas ou correção de possíveis desvios. A eficiência então passou a ser uma realidade, não somente alcançada, mas em estado constante de excelência.

Em toda a linha temporal do exemplo acima mencionado vemos a prática do coaching como uma constante no processo. Essa importância se dá pelo fato de que mudanças se dão em específico por pessoas e de forma geral também por pessoas. O acompanhamento humaniza o processo corporativo de mudança, envolve os colaboradores, traz transparência, e concede a habilidade de auto-avaliação, transformando resistência em resiliência e adaptação. E esses aspectos são os pilares do SCRUM.

Assim podemos concluir que o SCRUM humaniza processos, a medida em que concede a consciência do papel e a autocrítica, preconizando o autogerenciamento como um aspecto cultural da equipe. Desse modo, fazendo um paralelo com o pedagogo Paulo Freire, o SCRUM por si só não muda a instituição, ele muda as pessoas e suas atitudes, e elas é que mudam a instituição através de seus novos conhecimentos, postura e atitudes.

Carlos Henrique Lopes é apaixonado por conhecimento, sociedade, artes e tecnologia, não necessariamente nessa ordem. Historiador por formação, Futuro Gestor de Tecnologia da Informação por afinidade, e Desenvolvedor Web por recém descoberta paixão. Funcionário de empresa pública em busca da certificação PSM1 pela Scrum.org.