

# Acronis

# Industrial Programming

L6: Roles - project



Dual headquarters  
in Switzerland and Singapore

# Agile principles

Мы постоянно открываем для себя более совершенные методы разработки программного обеспечения, занимаясь разработкой непосредственно и помогая в этом другим. Благодаря проделанной работе мы смогли осознать, что:

**Люди и взаимодействие** важнее процессов и инструментов  
**Работающий продукт** важнее исчерпывающей документации  
**Сотрудничество с заказчиком** важнее согласования условий контракта  
**Готовность к изменениям** важнее следования первоначальному плану

То есть, не отрицая важности того, что справа, мы всё-таки больше ценим то, что слева.

<http://agilemanifesto.org/iso/ru/manifesto.html>

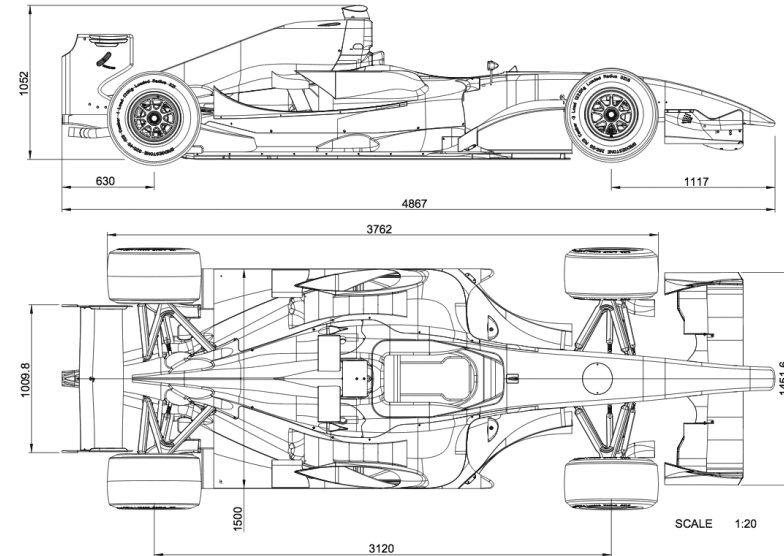
# Project

- Project domain:
  - F1 racing team
  - Different tracks (eg. [Sochi Autodrom](#), [Marina Bay Street Circuit](#))
  - Removable parts (eg. wheels)
  - Non-removable parts (eg. chassis)
  - Wireless communication module (slow)
  - Wired communication module (fast)

- Problems

Managers and coaches want to track car during lap

Managers and coaches want to predict how many removable and non removable parts need to prepare for car to minimize consumptions.



# Project

What will be evaluated:

- Current status, progress, problems
- Task, bug, time tracking
- Development process description
- Architectural decisions

- Choose
  - 1 Manager
  - 1 System Architect
  - 1 Quality Assurance Engineer
- Prepare your questions for customer
- Show the proposal
- Prepare development environment
- Define scope of work
- Prepare tasks and assign
- Be ready for weekly report

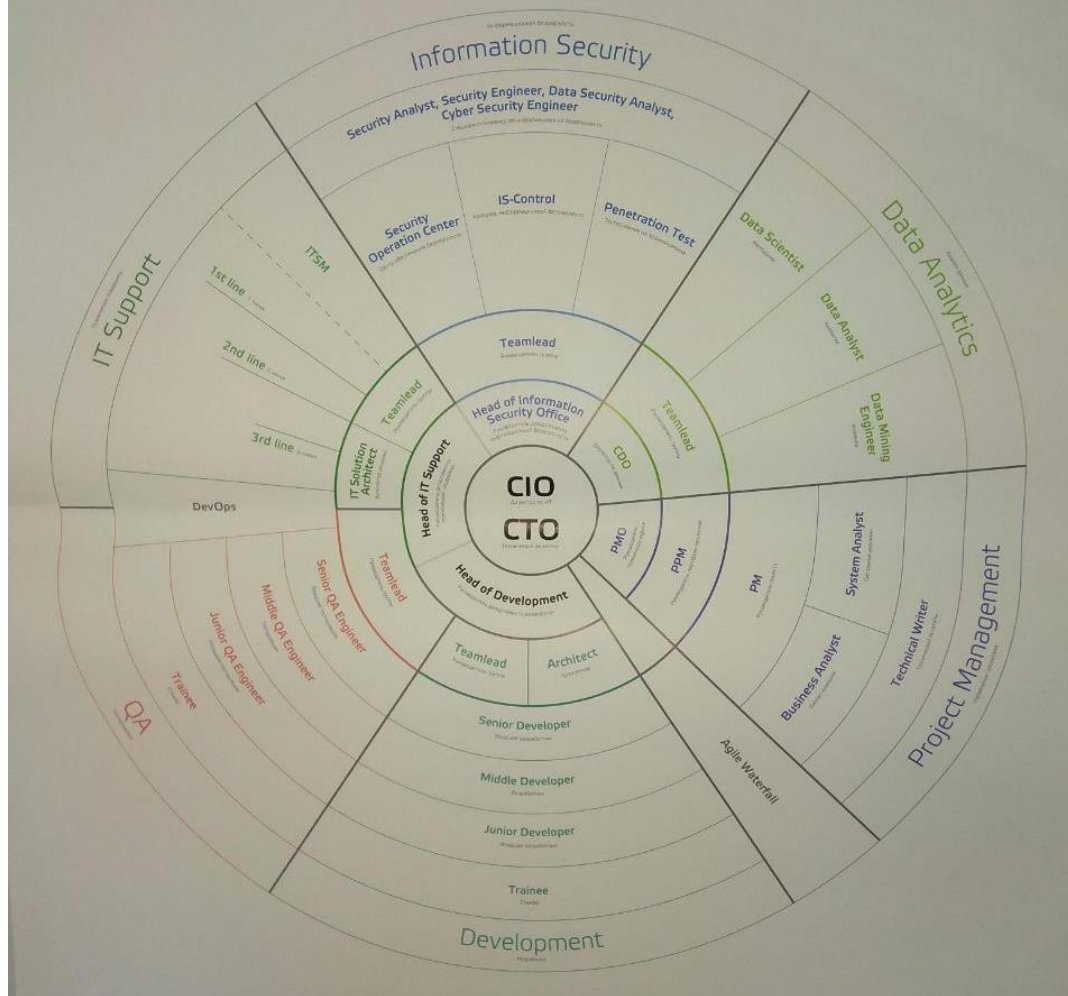
## You are experts

# Roles

- Project manager
- Product manager
- System architect
- Team lead
- Senior software engineer
- Software engineer
- Developer



# Roles



# Managing technical people

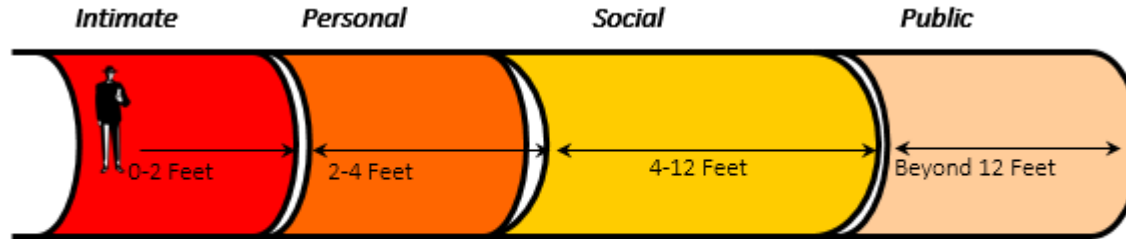
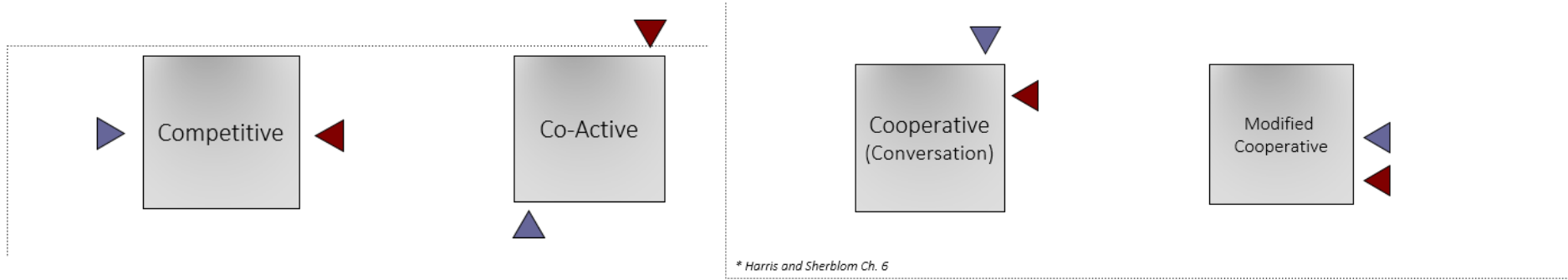
- What Characteristics do you like in your (work) Colleagues?

# Managing technical people

- What Characteristics do you Dislike in your (work) Colleagues?



# Managing technical people



Proxemic Zones

Innopolis University – Alan Rogers

# Leadership styles (Work by Daniel Goleman)

	Coercive	Authoritative	Affiliative	Democratic	Pacesetting	Coaching
Modus Operandi	Demands Immediate compliance	Mobilizes people towards a vision	Creates harmony and builds relationships	Forges consensus through participation	<b>Sets high standards for performance</b>	Develops people for the future
Style in a phrase	"Do what I tell you"	"Come with me"	"people come first"	"what do you think?"	"Do as I do. Now!"	"try this"
When does it work best	In a crisis, problem employees	When there is a need for vision, or clear direction	To motivate people during stress	To get buy-in, consensus	<b>To get quick results from a highly competent team</b>	To help develop individual long-term strengths
Overall impact on climate	<b>Negative</b>	Most strongly Positive	Positive	Positive	<b>Negative</b>	Positive

Innopolis University – Alan Rogers

# Type of technical people

## Примадонна

*убеждён в своей  
незаменимости*

## Некомпетентный

*не хватает  
навыков*

## Рок-звезда

*если он уйдёт,  
проект рухнет*

## Захватчик

*не даёт никому работать над  
написанной им частью*

## Пессимист

*боится  
пропустить сроки*

## Фанат

*рад попробовать  
новые технологии*

## Солдат

*Делать, не  
думать*

## Слон

*сосредоточенный на  
завершении не смотря на  
качество*

## Оптимист

*недооценивает  
количество  
времени*

## Хранитель

*не в состоянии  
взять на себя  
новую работу*

## Идеалист

*одержим  
достижением  
совершенства*

<https://habr.com/ru/post/431534/>

<https://habr.com/ru/post/432184/>

<https://habr.com/ru/post/431802/>

# Team Development

- Dr. Bruce Tuckman developed his model in 1965
- Team develop maturity, ability and relationships through four distinct phases
  - Forming
  - Storming
  - Norming
  - Performing

Stage	Forming	Storming	Norming	Performing
Process	Trust Development	Communication	Organization	Collaboration
Output	Cohesiveness	Decision	Action Plan	Results

# Team Dysfunctions



# A Decision Making Model

