CÓ THỂ CUNG CẤP THÊM PHẦN MỀM MÀ KHÔNG CẦN THÊM NHÂN LỰC[[1]](#footnote-1)

Ngày nay, nhu cầu về sản phẩm trong lĩnh vực phần mềm, dịch vụ ngày càng tăng, các tổ chức luôn tìm cách để tăng năng suất làm việc. Thường thì các tổ chức quyết định mở rộng quy mô bằng cách tăng nguồn nhân lực.

Một số người đã đặt ra hỏi về cách tiếp cận và những gợi ý thay thế để có thể cung cấp nhiều sản phẩm hơn nữa mà không cần thêm nhân lực.

Robert Martin đã có 1 bài viết mang tên “Hordes of Novices[[2]](#footnote-2)”, ông đã đăng lên diễn đàn nơi các đề xuất về phát triển phần mềm với những nhóm nhỏ hoạt động bởi các chuyên gia. Trong bài có viết : “chúng ta có cần thêm người nữa không?” “Bạn có thực sự nhận được phần mềm được xây dựng nhanh hơn và tốt hơn bằng cách ném chúng hoàn toàn cho những người không có tài năng thực sự? Vấn đề phần mềm đó liệu có thực sự là vấn đề về nguồn nhân lực? Việc mã hóa liệu có như việc lát gạch? Càng nhiều người lát gạch có nghĩa là càng nhiều gạch được lát và càng nhiều người mã hóa nghĩa là sẽ được nhiều mã? Nhưng, loại mã chúng ta muốn là gì? ”

Trong diễn đàn có bài viết “unscaling agile” của Pawel Brozinski, ông đã phát biểu rằng: chúng ta hiếm khi hỏi một câu hỏi đề cập tới việc mở rộng quy mô. Nó dường như là một mô hình không thể chấp vấn được, và khi bạn quyết định để phản bác lại thì tất cả mọi người đều nhìn bạn như thể bạn là người ngoài hành tinh vậy”. Ông ấy gợi ý 1 vài phương pháp tiếp cận mà chúng ta có thể sử dụng để mở rộng quy mô và làm việc với nhóm nhỏ.

“Skunk works” - một bí danh chính thức cho chương trình phát triển nâng cao Lockheed Martin (ADP): ý kiến nền tảng là tạo ra một nhóm trong công ty hoạt động khá độc lập với phần còn lại của tổ chức. Việc không tạo ra những cơ hội để thử thì sẽ rất khó để thực hiện trong một tình huống với quy mô lớn hơn. Cùng với nó, chúng ta có thể tạo ra một môi trường có quy mô nhỏ hơn nhiều, như vậy sẽ hiệu quả hơn.

Khi một tổ chức quyết định tìm một cộng tác viên thì có những cách tiếp cận khác nhau. Nếu quy mô nhỏ thì việc đó sẽ dễ dàng hơn, song phần khó là tìm một người thực sự có giá trị và sử dụng cách thực hành đúng.

Janet Choi đã viết một bài viết về “the science behind why small teams work more productively”- tính khoa học đằng sau lý do tại sao các nhóm nhỏ lại làm việc hiệu quả hơn. Bà giải thích rằng thêm người vào một nhóm sẽ có nhiều mặt không thuận lợi. Điều quan trọng hơn cả là mất đi mối quan hệ.

Theo bà, mối quan hệ mất đi là khi bạn cảm thấy như thể bạn đang nhận ngày càng ít sự ủng hộ trong một nhóm ngày càng đông. Điều đó bao gồm thái độ ủng hộ, sự hỗ trợ trong việc thực hiện công việc, vượt qua thất bại và thông tin hữu ích để giải quyết vấn đề. Hãy thử nghĩ về ngày làm việc tồi tệ nhất của bạn và còn khó khăn hơn nhiều là khi không có một bờ vai để dựa vào hoặc một ai đó có thể giúp bạn thoát khỏi bế tắc.

Janet cũng cung cấp cách để giải quyết với kích thước liên quan tới vấn đề có thể giúp những nhóm lớn hơn chia thành những nhóm nhỏ. Một vài ý kiến đó là:

* Lập ra những đội nhỏ: hòa đồng với đồng nghiệp của bạn và hãy chia sẻ, tìm hiểu về nhau. Những buổi tiệc tùng hay những giờ giải lao tán gẫu có vẻ như những sự kiện ngớ ngẩn, nhưng những chuyến đi chơi sẽ cho phép bạn xây dựng được những mối quan hệ và có nhiều niềm vui hơn.
* Phải thật công bằng, minh bạch: sự minh bạch, rõ ràng, giúp ngăn cản cách cư xử không đúng mà dựa trên thực tế là những vấn đề liên quan tới quyền lực mà dựa vào kiến thức tích trữ thì như một kẻ “nghèo thông tin”.
* Cung cấp phản hồi thường xuyên với nhau: đừng cô lập thông tin phản hồi, giữ liên lạc với mọi người trong nhóm của bạn để tăng cường mối liên hệ giữa mọi người, liên hệ giữa sự nỗ lực của cá nhân với mọi người, đây là cái mà luôn bị nuốt chửng trong các nhóm đông thông qua sự mất động lực.

Trong một bài viết của Erwin van der Koogh: “scaling down agile: the perfect agile setup[[3]](#footnote-3)”- thu nhỏ quy mô nhanh chóng, thiết lập nhanh chóng, hoàn hảo. Ông đã mô tả về “một đội hình lý tưởng” và cung cấp những con đường, gợi ý để làm việc với một nhóm nhỏ.

“Give people a problem, not a task”- đưa ra một vấn đề chứ không phải là một nhiệm vụ, ông có nói: “bạn sẽ ngay lập tức mở ra sự sáng tạo của họ trong việc giải quyết một vấn đề”. Việc chủ động để giải quyết một vấn đề là cách tốt nhất để thúc đẩy mọi người và được họ tự nguyện tham gia.

“Make sure all required talents are on the team” - Chắc chắn tất cả những tài năng cần thiết là ở trong một nhóm, hãy nhớ rằng người rất am hiểu vấn đề, giao tiếp với người sử dụng, các bên liên quan, diễn giải dữ liệu…cũng chỉ là đỉnh của một tảng băng trôi.

Đưa cho nhóm những nguồn tài liệu mà họ cần.

Hãy để cho đội cùng thử nghiệm với một thử thách nhỏ.

Hãy biết cách sử dụng những công cụ thông tin trên mạng, thậm chí chúng hoàn toàn miễn phí, cho phép bạn phát triển hàng ngày và nhanh hơn.

1. Ben linders, (Jun 26, 2014), “Delivering More Software Without Adding People.”, *http://www.infoq.com/news/2014/06/more-software-not-adding-people nfoq.com.* [↑](#footnote-ref-1)
2. # Robert Martin, (19 Nov, 2013), “Hordes Of Novices.”, *http://blog.8thlight.com/uncle-bob/2013/11/19/HoardsOfNovices.html*

   [↑](#footnote-ref-2)
3. Erwin van der Koogh, (Mar 2, 2014), *http://businessin21stcentury.com/articles/scaling-down-agile/* [↑](#footnote-ref-3)