

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені Тараса Шевченка
ФАКУЛЬТЕТ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра програмних систем і технологій

Дисципліна
«Менеджмент проектів програмного забезпечення»

Робота на тему:
«Управління змінами та вимогами»

Виконав:	Ачкевич Олексій Бруєв Ілля	Перевірів:	Курченко Олег Анастасійович
Група	ІПЗ-33	Дата перевірки	
Форма навчання	денна	Оцінка	
Спеціальність	121		

Основним показником гнучкості керування є гнучкість керування змінами, поряд з якими знаходяться питання управління вимогами.

Мета заняття отримати практичні навички формування підходів до управління змінами та управління вимогами з **врахуванням особливостей конкретного проекту**.

Загальна постановка задачі:

1. Студенти діляться на команди по **2 особи**.
2. Для кожної команди призначається **Конкретна організація**, в інтересах якої виконується завдання. Вважаємо, що кількість виконавців в організації не менше 30. Профіль діяльності організацій, які аналізуються – **Інформаційні технології**.

Конкретна організація обирається із списку, який пропонується або обирається на розсуд кожної команди студентів. Організація може бути реальною, може віртуальною. Головне, щоб ця організація займається розробкою програмного забезпечення.

3. Ваша організація має розв'язати декілька **проблемних питань**.

3.1. Написати розділ Статуту проекту щодо

- Керування змінами (пише один учасник команди).
- Керування вимогами (пише інший учасник команди).

- 3.2. (Пишуть оба учасника команди): Викласти свою точку зору щодо зв'язку процедур керування змінами та керування вимогами.

Малюнки, діаграми та інші наочні узагальнення збільшують бал (якщо вони дійсно репрезентативні).

1. Ваша організація має розв'язати декілька **проблемних питань**.

- Керування змінами (*Ачкевич Олексій*);
- Керування вимогами (*Бруєв Ілля*);

Керування змінами (Ачкевич Олексій)

Найкращий вихід для поштовху до змін – **надати можливість усвідомити необхідність змін**, показати, що не все йде так ідеально, як повинно бути. Велика кількість може опиратися змінам через деякі фактори:

- Невизначеність, відчуття втрати і переконання, що переміни в організації нічого доброго не принесуть працюючим (зросте навантаження, загроза звільнення, перевед на нижчу посаду).
- Відчуття, що переміни приведуть до особистих втрат (автоматизація може призвести до звільнення або скорочення робочої неділі, зменшили повноваження і доступ до інформації працівників).
- Переконання, що для організації зміни не є бажаними і необхідними (реформування нічого не дає, управління стає складним, переміни торкаються в основному знайомих і друзів).

Подолання опору змінам та визначення сил, що для цього потрібні – основне завдання у першому кроці.

Зворотній зв'язок з думками і судженнями людей – один із способів розпочати фазу розморожування. Техніка зворотнього зв'язку дозволяє

переконати, що існують проблеми, що люди незадоволені, що мораль низька, ставлення до праці не таке, яким мало б бути. Прояви страху повинні сприйматися всерйоз.

За для легшого розуміння та сприйняття змін колегами чи підлеглими , або ж в крайньому разі змушення людей до їх виконання є деякі кроки такі як:

- Відкрите обговорення заходів і надання достовірної інформації, що допоможе співпрацівникам усвідомитися в необхідності перемін.
- Залучення підлеглих до прийняття рішень, які можуть чинити опір до плануваних змін.
- Полегшення і підтримка є засобами, за допомогою яких співпрацівники легше вписуються в нову обстановку (емоційна підтримка, додаткова професійна підготовка, надання додаткової відпустки для адаптації та ін.).
- Переговори для забезпечення впровадження новин передбачають за допомогою матеріальних стимулів чи винагороди схилити в свій бік особу або групу, яка чинить опір (обіцяють підвищення в посаді за підтримку перемін, вищу оплату, не звільняти з роботи та ін.).
- Маневрування здійснюється в цілях зменшення опору перемінам і означає вибіркове використання інформації для позитивної дії на підлеглих.
- Примушення є загрозою позбавити роботи, просування, підвищення професійної кваліфікації, підвищення заробітної плати або призначення на нову посаду з ціллю здобуття згоди на переміни.

Тепер щось зроблено для того, щоб зміни стали постійно складовою організації. Якщо зміна відбулася, це ще не означає, що вони відбуватимуться постійно чи будуть тривати самі собою. Як зробити зміни постійною частиною роботи організації? Шляхом заморожування. Тобто проведені зміни потрібно «устаканити» в організації. Деякі спільні роботи, або додаткові тренінги можуть посприяти цьому процесу.

Керування вимогами (Бруєв Ілля)

План управління вимогами:

Оскільки **управління вимогами** неперервний процес на протязі всього проекту, він включає такі етапи:

1. Початковий збір вимог
2. Актуалізація вимог

Перший етап включає збір вимог від зацікавлених сторін проекту, тобто замовників, потенційних користувачів.

Другий етап відбувається раз в спрінт (2 тижні)

Початкові вимоги:

Для початку для визначення вимог розберемо призначення та мету створення системи

Призначення даної системи

АС призначена для внесення до БД даних про дані користувачів, наданих їм услуг. Виставлення рахунків за послуги та їх оплата.

Мета і створення системи:

Метою створення АС є збільшення зручності для наших клієнтів, а також скорочення персоналу відповідального за дії, які доступні онлайн, що дозволить зберігати частину бюджету.

Бізнес-вимоги проекту:

Проблеми та задачі, які має вирішити проект:

1. Проект має вирішити проблему з чергами на касах
2. Наш проект створюється задля того, щоб полегшити нашим клієнтам життя зручностями наших послуг.
3. Проект поки що існує на внутрішньому ринку з перспективами виходу на міжнародний ринок.
4. Планується зробити простий та зручний інтерфейс
5. Провести аналіз сайтів\застосунків конкурентів, виправити помилки та зробити проект кращий за інші.

Бізнес-цілі, які планується досягти після реалізації проекту:

Фінансові	Нефінансові
Знайти надійні сервера для зберігання основних та резервних даних	Розробити оптимізований онлайн-сервіс із зручним інтерфейсом
Повернути вкладені в проект кошти за 48 місяців	Досягти рівня задоволення клієнтів на 70%
Реалізувати цілодобову технічну підтримку	Зменшити час обслуговування клієнтів

Визначені функціональні вимоги:

Для клієнта:

- Створення кабінету/авторизація в існуючий кабінет
- Зміна даних користувача
- Фільтр пошуку
- Можливість обрання спеціаліста та запису до нього
- Перегляд історії наданих услуг
- Зв'язок з онлайн-підтримкою
- Оплата рахунків онлайн

Для керівника:

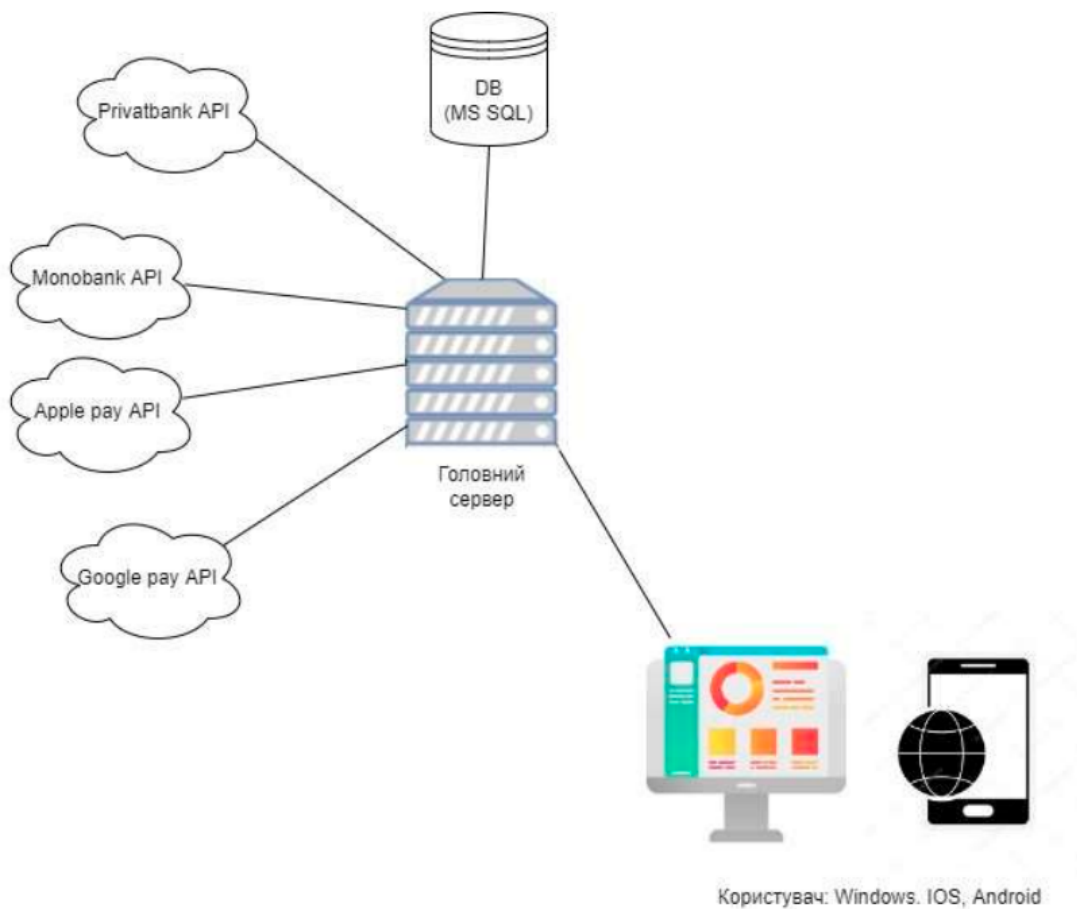
- Моніторинг фінансів
- Порівняння з конкурентами
- Звітування роботи системи

Системні вимоги

Основні компоненти системи:

Веб та мобільний застосунок для звернення до спеціалісту, перегляд результатів аналізів, темпів лікування. Серверна частина для завантаження даних про користувачів та їх услуг, для отримання інформації про користувача.

Архітектура системи



Висновок

У даному практичному завданні ми розглянули процедури керування змінами та вимогами. Дані процедури мають тісний зв'язок, адже саме після аналізу вимог до проекту створюються ідеї про зміни, що можуть покращити майбутню зацікавленість клієнтів, конкурентоспроможність, технічні можливості та потреби, тощо