

Agilis módszertannal érdemes szoftvert fejleszteni

HIRDETÉS | 2012.11.12. | (/CATEGORY/)

A szoftverfejlesztés hagyományos módszertanai felett eljárt az idő, a jövő és a jelen az agilis fejlesztésé - állítja tapasztalataira hivatkozva Sándor László, a T-Systems Magyarország Zrt. alkalmazás és üzleti integráció (System Integration) divízió egészségügyi ágazatnak vezetője.

■ Milyen problémával keresték meg a Sprint Consultingot (<http://www.sprintconsulting.hu/>)?

- Korábban a vízéses modell szerint dolgoztak a fejlesztőink, ami miatt bizonyos fejlesztések átfutási ideje illetve a megfelelő megoldáshoz vezető iterációk számossága az elvártnál több volt. Mindenképp változtatnunk kellett a módszertanunkon. Az ügyfeleink által felhasznált uniós források korlátozott volta miatt a maximumot kellett kihozni a rendelkezésre álló keretből, véges volt a projektekre szánt idejük.

■ Milyen hátrányai voltak a hagyományos módszertannak?

- Nehezen tudtuk kezelni, ha egy adott időszakra több feladat gyűlt össze (betorlódtak, például a rendszerben egy jogszabályi követelmény átvezetése korábbi vállalásaink átütemezését eredményezte). A késések elkerülése érdekében a fejlesztőknek túlórázniuk kellett, erőforrások átcsoportosítására volt szükség, és mindez nagyon komoly frusztrációt okozott a kollégáinknak. Ezen túl megjelent az ügyfeleink részéről az az igény, hogy menet közben is szeretnék látni, mit és hogyan csinálunk, hogy az adott időn belül mire számíthatnak.

■ Hogyan lettek úrrá a problémákon?

- Amikor úgy éreztük, hogy nincs más megoldás, egy új fejlesztési vezetőt hívtunk a céghez. Ő ajánlotta, hogy térjünk át az agilis módszertanra. Utánaolvastam a dolognak, felkerestem a szakmai műhelyeket, ahol találkoztam a Sprint Consultinggal (<http://www.sprintconsulting.hu/>), akikkel hosszas tárgyalások után kezdtük meg együttműködésünket. Ez több, mint egy éve történt, és fél évig tartó intenzív munkával átálltunk az agilis módszertanra.



■ Hogyan történt a váltás?

- Először is a munkatársaimban kellett tudatosítani, hogy mi az, amivel elégedetlenek vagyunk, min kell változtatni. Megismerkedtünk a módszertannal, hogy ez miben, hogyan fog nekünk segíteni. Mindenki részt vett oktatáson, majd egy komoly előkészítő folyamat után elindítottuk a teameket. Úgy



döntöttünk, hogy egyszerre indítunk el minden csoportot, mert gyakorlatilag egy fő terméket fejlesztünk, ezért összefügg a munkájuk. Ez elég intenzíven történt. Nálunk a fejlesztők fizikailag nem egy helyen vannak - két telephely, két helyen az országban, és még Felvidékről is vannak kollégák -, ezért nagyon fontos, hogy közöttük a kommunikáció intenzív legyen.

■ Mennyire változott meg a munka az átállás után?

- Korábban is voltak rendszereink, amelyekben követtük a teamek munkáját, de mint mondtam, ez nagyon nehézkes volt, a vezetés hihetetlenül sok energiáját kötötte le az, hogy nap mint nap minden egyes dolgozóval egyeztetni kellett a munkáját. Az új agilis módszertan biztosította, hogy a csapatok önállóan működjenek, gyakorlatilag egymást támogatják, egyeztetik, hogy kinek mit kell csinálnia, mi a feladata. Az új rendszer felelősséggel ruházta fel a csapatokat, a csapatok pedig saját maguk is látják a teljesítményüket, és össze tudják hasonlítani saját korábbi eredményeikkel vagy akár más csapatokéval. A management vállalról hihetetlen teher került le, amely most már tényleg az üzleti feladataikra tud összpontosítani. Úgy érzem, a vezetői hatékonyságomon is sokat javított a bevezetés. Ezen túlmenően van olyan visszajelzés az ügyfeleinktől, hogy számukra sokkal kiszámíthatóbb lett az, hogy mit, mikorra teljesítünk.

■ A kódminőségre milyen hatással volt az új módszertan?

- Az átállás elején kaptunk ezzel kapcsolatban is egy nagyon erős löketet, ekkor mindenki nagyon elkötelezett volt a magas kódminőség mellett. Rengeteg erőforrásunk ment rá a tesztelésre, ám az agilis módszertan kihozta, hogy hol van szűk keresztmetszetünk, az egyik ilyen pont a tesztelés volt. A tesztelést sokszor alulértékelik, pedig valójában olyan összefüggésekre, integrációs pontokra hívhatja fel a figyelmet, amiket egy fejlesztő kevésbé lát. Mindenesetre nagyon jó volt, hogy rájöttünk, melyek azok a területek, ahol javítanunk kell.

■ Ön szerint mi a sikeres bevezetés titka?

- Nagy titok nincs. Úgy érezzük, hogy a Sprint Consulting (<http://www.sprintconsulting.hu/>) és dr. Bodó Árpád Zsolt (<http://hu.linkedin.com/pub/arpad-zsolt-bodo-phd-csp-agile-trainer-coach/6/9a4/41>) felkészültségén kívül az kellett a sikerhez, hogy cégünk vezetése egy emberként állt ki és tett meg mindent azért, hogy a változás sikeres legyen. Ezt egyébként ki is kötötte a Sprint Consulting, ha ezt nem vállaltuk volna, akkor kereshettünk volna más partnert. És persze sok türelem kell, amíg kezdenek látszani az eredmények. Arra is felkészítették minket ugyanis a Sprint szakemberei, hogy először nem az eredmények fognak jönni, hanem egy hullámvölgygel kezdünk, és amíg ebből ki nem mászunk, addig a managementnek ki kell tartania. Valamint a kezdetektől mértük a fejlesztőcsapatok teljesítményét, és addig dolgoztak a Sprint munkatársai, amíg valóban el nem értük a tervezett harmincszázalékos teljesítménynövekedést.

A **T-Systems Magyarország Zrt.** (<http://www.t-systems.hu/>) a magyar piac vezető ICT-szolgáltatója, a Magyar Telekom 100%-os tulajdonú leányvállalata. A T-Systems infokommunikációs technológiai portfóliójával a kormányzati, intézményi és nagyvállalati ügyfelek hatékony működését támogatja. A koncepcióalkotáson át a megvalósításig egy kézből biztosítja telekommunikációs és informatikai szolgáltatásait.

A T-Systems Magyarország közel 2000 munkatársával, cégkompetenciái összehangolásával és rugalmas megoldásaival szakértő partnerséget és biztonságos infokommunikációs háttérrel kínál ügyfelei, munkavállalói és partnerei részére – meghatározóan alakítva a magyarországi vállalkozások, ezáltal a magyar gazdaság jövőjét is. Az ISH Informatika Kft. 2012 október elsején cégegyesítés folyamán vált a T-Systems Magyarország keretei közé. Közel 120 munkatárs foglalkozik az egészségügy területén tevékenykedő ügyfelekkel, ötven százalékuk az ügyfélszolgálaton, azaz a meglévő termékek támogatását látja el a helyszínen vagy a központból. Körülbelül 40-50 munkatárs vesz részt a szoftverfejlesztésben, akár kódolóként, tesztelőként, vezetőként vagy tanácsadóként.

NENNYI NEM ELÉG? **IRATKOZZON FEL HÍRLEVELÜNKRE!** (</MODULES/NEWSLETTER/REGISTRATION.PHP>)

