

# ЛЕОНИД МАЗУРИК

КРАТКОЕ

СОДЕРЖАНИЕ «AGILE –  
НОВЫЙ РЕЦЕПТ

УСПЕХА ДЛЯ БИЗНЕСА»

КнигиКратко

Леонид Мазурик

**Краткое содержание «Agile –  
новый рецепт успеха для бизнеса»**

«Акция управление и финансы»

## **Мазурик Л.**

Краткое содержание «Agile – новый рецепт успеха для бизнеса» / Л. Мазурик — «Аксиомы управления и финансы»,  
— (КнижкиКратко)

Этот текст — сокращенная версия книги «Agile – новый рецепт успеха для бизнеса». Только самое главное: идеи, техники, ключевые цитаты. Известные и опробованные способы управления персоналом все менее эффективны. KPI, управление по целям, системы премирования и нематериальная мотивация, если их правильно применять, конечно, работают. С ними лучше, чем ни с чем. Сотрудники ощущают себя в компании лучше и трудятся качественнее, чем тогда, когда ими вообще не занимаются. Но отдача от известных и опробованных методов мотивации и управления все меньше устраивает работодателей. К тому же в компании приходят представители новых поколений, которые не приемлют систему отношений между руководителями и подчиненными, существовавшую прежде и еще существующую сейчас. Так называемых «игреков» и «зетов» не заставить работать с интересом и на полную отдачу, контролируя каждый их шаг, командуя и давя на них. Нужны новые методы. Один из таких методов – Agile. Если внедрить его правильно, настойчиво и методично, сотрудники будут сами себя организовывать, мотивировать и контролировать. А самое главное – выдадут тот продукт, который востребован клиентами. Значит, усилят бизнес, сделают его гибким, способным быстро реагировать на постоянно меняющийся рынок и новые запросы. Давайте посмотрим, как это работает и какая логика в основе этого метода. Напоминаем, что этот текст — краткое изложение книги «Agile – новый рецепт успеха для бизнеса»

© Мазурик Л.

© Акцион управление и финансы

---

## **ГЛАВНАЯ МЫСЛЬ:**

**Главные идеи полезных книг**

[www.knigikratko.ru](http://www.knigikratko.ru)

---

### **Мини-книга**

**Agile – новый рецепт успеха для бизнеса.**

**Сотрудники сами себя мотивируют, организуют, контролируют**

**Автор: Леонид Мазурик, главный редактор журнала «Директор по персоналу»**

Известные и опробованные способы управления персоналом все менее эффективны. KPI, управление по целям, системы премирования и нематериальная мотивация, если их правильно применять, конечно, работают. С ними лучше, чем ни с чем. Сотрудники ощущают себя в компании лучше и трудятся качественнее, чем тогда, когда ими вообще не занимаются. Но отдача от известных и опробованных методов мотивации и управления все меньше устраивает работодателей.

К тому же в компании приходят представители новых поколений, которые не приемлют систему отношений между руководителями и подчиненными, существовавшую прежде и еще существующую сейчас. Так называемых «игреков» и «зетов» не заставить работать с интересом и на полную отдачу, контролируя каждый их шаг, командуя и давя на них.

Нужны новые методы. Один из таких методов – Agile. Если внедрить его правильно, настойчиво и методично, сотрудники будут сами себя организовывать, мотивировать и контролировать. А самое главное – выдадут тот продукт, который востребован клиентами. Значит, усилят бизнес, сделают его гибким, способным быстро реагировать на постоянно меняющийся рынок и новые запросы. Давайте посмотрим, как это работает и какая логика в основе этого метода.

### **Немного истории: откуда появился метод Agile**

В 2001 году крупные IT-компании столкнулись с проблемой катастрофической неэффективности. Руководители компаний заметили, что 80% продуктов, разработанных ими, оказались никому не нужными. Требовалось преломить ситуацию и начать делать то, что нужно людям. Первые лица компаний собрались на горнолыжном курорте и приняли «Agile Manifesto» (с англ. Agile – живой, гибкий, быстрый). В манифесте провозглашались принципы работы: сотрудничество с заказчиком, открытость, гибкость. Предполагалось вести деятельность быстрыми циклами.

Поэтому возьмите на заметку: этот способ управления стоит применять, если задачи, которые решает компания или группа подразделений, сложны, каким будет результат заранее почти неизвестно, требования у клиентов к продукту меняются, а работу легко разделить на этапы. Кроме того, задачи можно разделить на модули и решать их группами сотрудников. К примеру, для маркетологов, IT-специалистов и специалистов инвестиционных компаний Agile – палочка-выручалочка. А для sales-менеджеров, к примеру, этот способ не подойдет. Любой звонок клиенту может изменить задачи менеджера по продажам. И что же, заново собирать всех сотрудников и совместно решать новую задачу?!

## **Другая оргструктура: вместо привычных отделов и служб – круги**

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.