Szikszai Andrea Tímea:

A hatékony csoportvezetés elemei a Scrum keretrendszer tükrében

A The Standish Group egy 2014-es jelentése szerint csak az USA-ban egy év leforgása alatt 250 milliárd dollárt költöttek a vállalatok IT applikációk fejlesztésére. A felsőfokú informatikai végzettséget igénylő feladatok száma folyamatosan növekszik, hiszen nem csak az informatikai ágazat tekintetében beszélhetünk növekedésről, hanem az élet valamennyi területén egyre több az informatikai megoldásokat igénylő feladat, amely megköveteli a megfelelő tudással rendelkező szakembereket. Az ezen a területen már régóta jelen lévő, és egyre nagyobb munkaerő-igénnyel a képzési kibocsátás láthatóan még mindig nem tud lépést tartani, így hatalmas munkaerőhiány várható (bellresearch, 2015). Ezen információk tudatában mind az ügyfél, mind a szolgáltató érdeke, hogy a meglévő szakemberek tudását, munkáját a lehető leghatékonyabb módon aknázzák ki.

Az agilis megközelítés, s annak egy válfaja, a Scrum már egy sikeres projektmenedzsment keretrendszernek bizonyult az informatika, azon belül is a szoftverfejlesztés területén. A keretrendszer eredményességét, hatékonyságát tanulmányok sokasága (Version One, 2019), és az is bizonyítja, hogy egyre több, nem kifejezetten szoftverfejlesztéssel foglalkozó vállalat is ezt a projektkoordinációs módszert választja (Scrum Alliance, 2018). A keretrendszer egyik legfontosabb sarokköve, a Scrum Master-nek nevezett szolgáló-vezető, aki összefogja a Scrum csapat munkáját, s segíti a fejlesztői csoportot (Schwaber & Sutherland, 2017).

Szakdolgozatomban azt vizsgáltam, hogy a Scrum Masterek milyen szerepkörök betöltésével, illetve milyen készségek segítségével tudnak hozzájárulni a fejlesztői csoportok hatékony munkavégzéséhez. Emellett összevetettem, hogy a hazai Scrum Master-ek a gyakorlati alkalmazás során eltérnek-e, és ha igen miben, és milyen mértékben a Scrum Guide-ban lefektetett irányelvektől, illetve a külföldi Scrum Master-ek gyakorlatától.

Ezen kérdésekre nyolc Scrum Master-rel készített, félig strukturált, egyéni, mély interjúk segítségével, elemzésével kerestem a válaszokat (Szokolszky, 2004). Tekintve, hogy az interjúalanyok jelenleg is Scrum Master-ként dolgoznak, ennek tudatában kell értékelni az interjúk eredményét, így a feltételezhetően elfogult látásmód ellensúlyozásaként az objektivitást a kvalitatív kutatás mellett a széleskörű szakirodalmi áttekintés biztosítja.

A Scrum Master-ek beszámolói mentén négy főkategória, és 23 alkategória került kialakításra. Az első három főkategória, a Scrum keretrendszer feltételeinek biztosítása, az egyének támogatása, és a csoportok támogatása olyan alkategóriákból áll, amelyek a Scrum Master-ek feladatait határozzák meg, a negyedik kategória pedig az általa alkalmazott vezetési stílust takarja. A kutatás eredményeként kiderült, hogy az általam vizsgált Scrum Master-ek a legfontosabb feladatuknak a csoport támogatását tekintik. Ahhoz pedig, hogy hatékonyan tudják ellátni feladataikat a magas érzelmi intelligencia meglétét tartják elengedhetetlennek. Kisebb eltérések felfedezhetőek voltak a Scrum Guide-ban (2017) lefektetett alapelvektől, emellett mégis a keretrendszer feltételeinek biztosításával kapcsolatban érkezett a második legtöbb megjegyzés az interjúk alatt, így a csoportok támogatása után valószínűleg erre figyelnek oda a Scrum Master-ek a leginkább.

A vizsgálatot követően kiderült, hogy a hazai és a nemzetközi színtéren a keretrendszer alkalmazásában nem fedezhetőek fel különösen nagy eltérések, a különbségek inkább a vizsgált szervezetek méretéből adódóak. Ennek ellenére a saját kutatásomban nagyobb szerepet kapott az egyének támogatása, mint a másik két, az összehasonlítás alapjául szolgáló korábbi kutatásban. Ez feltehetően annak a következménye, hogy az interjúalanyaim többsége nem lát el fejlesztői feladatokat, és több energiát tudnak fektetni az egyének szemléletmódjának fejlesztésére, coach-olására.