

## Заключение по оценке команды разработки

**Алексеев Артур**, верстальщик. Самый слабый из всех представленных верстальщиков. Самосовершенствуется и учится, но делает это медленно и нестабильно: опыт в вёрстке уже около 2-х лет, а уровень компетенций низкий. Адекватен и готов работать, нормально взаимодействует с окружением.

**Дмитриев Сергей**, младший разработчик PHP. Junior, но искреннее желающий активно развиваться. Он очень старательно выполняет поставленные перед ним задачи, работает с достаточной скоростью. Необщителен. При адекватном руководителе сможет раскрыться, стать значительно эффективнее и компетентнее.

**Алтуфьев Роман**, верстальщик. Силён в вёрстке – уверенный middle-уровень. Старается активно развиваться, видит свои сильные и слабые стороны, в высшей степени работоспособен. Слабые знания в некоторых отдельных областях успешно компенсируются трудолюбием и открытостью. Очень общителен, уверен в себе и самостоятелен.

**Антонов Пётр**, верстальщик. Силён в вёрстке – уверенный middle-уровень. Много всего знает. В настоящее время изучает JavaScript. Малообщителен, и при этом достаточно самостоятелен в работе.

**Николаев Егор**, разработчик Python. Силён во всех связанных с Python технологиях и фреймворках. Кроме того, знаком с ещё несколькими языками программирования и множеством дополнительных технологий. Знает технологии и решения не только широко, но и глубоко. Способен руководить командой разработчиков, проектировать решения и планировать работу. Активно развивается и интересуется новшествами.

### Сравнительная таблица

Сотрудник	Специализация	Уровень	Опыт	Интерес	Личностная зрелость*
Алексеев Артур	Верстальщик	junior	5 из 10	4 из 10	4 из 10
Дмитриев Сергей	Разработчик PHP	junior	4 из 10	6 из 10	4 из 10
Алтуфьев Роман	Верстальщик	middle	7 из 10	9 из 10	8 из 10
Антонов Пётр	Верстальщик	middle	8 из 10	8 из 10	7 из 10
Николаев Егор	Разработчик Python	senior	9 из 10	9 из 10	10 из 10

*Имена и фамилии изменены, настоящий отчёт не содержит чьих-либо персональных данных*

\* Личностная зрелость – совокупность психологических особенностей сотрудника, позволяющая ему эффективно выполнять текущую работу, в том числе, адекватно взаимодействовать с коллегами и руководством, конструктивно решать проблемы, доводить дела до конца, нести ответственность за результат и справляться со сложностями.

## Оценка команды и рекомендации по её развитию

В настоящее время команда состоит из двоих backend-разработчиков (Николаева Егора и Дмитриева Сергея) и троих верстальщиков (Алексеева Артура, Алтуфьева Романа и Антонова Петра). Ниже перечислены имеющиеся проблемы команды и предложения по их решению.

- 1. Отсутствие контроля за отдельными задачами, за эффективностью работы сотрудников и команды в целом.** Задачи ставятся менеджером проектов отдельно каждому члену команды, исходя из свободного времени. Контроль сроков выполнения задач осуществляется слабо. Некоторые задачи ставятся тимлидов, но эти задачи слабо или вообще никак не учитываются и не оцениваются. Отсутствуют:
  - a. Полноценное тестирование выполненных задач.
  - b. Постоянный контроль эффективности работы сотрудников и команды.
  - c. Сравнение эффективности работы каждого сотрудника.
  - d. Учёт всех задач, выполняемых всеми сотрудниками.
  
- 2. Отсутствие технического руководства командой.** Фактически, техническим руководителем команды является Дугин Игорь. Проведена общая оценка его компетенций, в результате которой выявлено, что его компетенции, как backend-разработчика, соответствуют junior-уровню (примерно такие же, как у Дмитриева Сергея), а frontend-компетенции практически отсутствуют. Это приводит к следующим проблемам:
  - a. Отсутствие грамотного решения задач, возникающих перед командой. Задачи решаются на уровне «лишь бы работало», решения оказываются, в основном, неподдерживаемыми и немасштабируемыми.
  - b. Отсутствие полноценного и постоянного технического контроля выполненных задач. Качество выполнения задач с технической точки зрения проверяется не всегда и достаточно слабо.
  - c. Отсутствие технического развития команды. Нынешний руководитель команды не интересен сотрудникам, не предлагает никаких интересных решений и не развивает команду.

**Рекомендации по решению перечисленных проблем:**

1. Введение постоянного контроля эффективности работы сотрудников, контроля постановки и выполнения задач. Все задачи длительностью более 15-ти минут должны учитываться через таск-трекер, и по ним должно отмечаться фактическое время выполнения. Контроль, оценка длительности и сравнение эффективности выполнения задач также должны быть организованы через таск-трекер. В настоящее время этот контроль ведётся слабо.
2. Найм нового технического руководителя, который будет развивать команду, предлагать масштабируемые и поддерживаемые решения, следить за тем, как выполняются задачи, и участвовать в распределении задач между сотрудниками в соответствии с их компетенциями. Новый руководитель должен быть, прежде всего, backend-разработчиком: хорошо знать PHP и MySQL, иметь опыт работы с несколькими CMS-системами (как минимум, Битрикс, Joomla и WordPress) и с одним или несколькими MVC-фреймворками (Yii, Symfony, Laravel).
3. Замена самого слабого верстальщика (Алексеева Артура) на сильного frontend-разработчика, знакомого с JavaScript-фреймворками, хорошо знающего нативный JavaScript, имеющего большой кругозор в области различных визуальных решений (вёрстки и анимации), а также в области вёрстки и frontend-разработки под мобильные устройства. Его задача: общее развитие команды + более быстрый переход на адаптивную вёрстку и разработку под мобильные устройства.
4. Найм UI/UX-эксперта и тестировщика в одном лице, который:
  - a. Хорошо разбирается в юзабилити веб-страниц и сможет активно участвовать в их дизайне и тестировании с точки зрения удобства использования.
  - b. Будет проверять все выполненные задачи «на выходе» и, при необходимости, возвращать их разработчику или верстальщику на доработку.