

1- Liderança e gestão de pessoas

Transcrição

A "Gestão de Pessoas e Liderança" é um dos conceitos mais importantes para quem quer se tornar **Scrum Master**. Pois, a pessoa terá um papel muito importante na hora de construir o Time de Desenvolvimento. Ele não é só o profissional que vai resolver problemas, que vai promover os eventos do Scrum e as práticas ágeis, ele também é o profissional que vai ajudar o dono do produto a construir, de fato, uma equipe.

Modelo de Tuckman:

O modelo de Tuckman é uma forma de entender como se dá a formação de uma nova equipe e quais são os estágios que essa nova equipe deverá passar até que os resultados possam ser entregues de acordo com os interesses do cliente.

- Formação de Equipe: Começamos com a seleção dos profissionais e essa é a etapa na qual o Time troca ideias e se conhece;
- Tempestade: É quando inicia-se efetivamente o trabalho e começam a surgir conflitos. O Scrum Master tem o papel de apaziguar dos ânimos da equipe;
- Normalização: O Time entra em consenso sobre o que deve ser feito e como deve ser feito. Então, o trabalho pode evoluir e começa a tomar forma;
- Realização: É o estágio quando os resultados serão efetivamente entregues;
- Dispersão: É o estágio final após os resultados serem entregues e efetivamente aceitos ou cancelados, onde o grupo se desmobiliza gradativamente e em alguns casos subitamente;

Técnicas de Gerenciamento de Conflitos

Vamos ver um exemplo:

O Dono do Produto está lutando para construir um conjunto de entregas junto com a equipe e um outro Dono de Produto trabalha com uma outra equipe em outro projeto. Os dois estão trabalhando na mesma organização e buscando recursos para seus respectivos projetos. Em dado momento, o CEO da organização chega para os dois Donos de Produto e declara que não tem verba para financiar os dois projetos. Levando em conta que **cada** projeto custa 1 milhão de reais e a empresa só tem em caixa 1 milhão de reais, um dos projetos teria de ser cancelado para que o outro continue acontecendo .

Este é um exemplo de situação de conflito, pois ambos os Donos do Produto estavam comprometidos em entregar resultados para seus clientes.

Vamos ver algumas técnicas para resolver esta situação:

- Ganha-Ganha: Esta técnica é essencial e denomina-se **colaborativa**. Neste caso, os dois lados trabalham juntos para resolver a situação da melhor maneira possível, de uma forma que os dois lados se beneficiem e consigam entregar resultados para seus clientes;
- Perde-Ganha: Neste caso, um dos Donos de Produto tira proveito da situação e puxa todo o dinheiro para seu projeto, tirando a chance do outro projeto ter sucesso;
- Perde-Perde: Esta situação pode ocorrer quando o conflito entre os dois projetos acarreta no cancelamento dos dois, ou seja, todos perdem

E tanto o **Perde-ganha** quanto o **Perde-Perde**, são situações negativas para a empresa e não são consideradas boas-práticas.