

주먹구구 게 섯거라 K-Agile0이 나가신다

(우리에게 딱 맞춘 애자일로 함께 팀을 개선한 이야기)

CONTENTS

0. 소개

1. 진부하지만,,, “애자일” 이란?
2. “애자일”하지 않아서 겪었던 문제점들
3. 어떻게 격파해 나갈 것인가?
4. 마무리

0. 소개

유호균

Service Reliability Engineering

3년차 주니어 소프트웨어 엔지니어 🧑💻

네이버에서 3년차 검색 SRE로 근무하고 있습니다.

트래픽 이슈, 천재지변에도 검색서비스가 안정적으로 제공되도록 신뢰성을 보장하는 일들을 하고 있습니다.

6년차 대외활동 러버 🌈

2015년 이후로 도시 문제, IT 서비스 개발, 해커톤, 연사등 끊임없이 대외활동에 참여하고 있습니다.

다양한 사람들과 만나고 인사이트를 교류하는 것을 즐깁니다.

1. 진부하지만,, “애자일” 이란?

1.1 잘 모르지만 애자일이라...

1. 평범한 컴퓨터공학 학부생

=> 교수님 도움을 받아 팀원들과 "애자일" 방법론으로 게임 개발

2. 오프라인 IT 대외활동

=> 멘토, 팀원들과 "애자일" 방법론으로 앱/웹서비스 개발

3. 네이버 검색 SRE

=> 리더, 팀원들과 "애자일" 방법론으로 SRE 도구 개발

1.1 잘 모르지만 애자일이라...

1. 평범한 컴퓨터공학 학부생 
=> 교수님 도움을 받아 팀원들과 "애자일" 방법론으로 게임 개발
2. 오프라인 IT 대외활동 
=> 멘토, 팀원들과 "애자일" 방법론으로 앱/웹서비스 개발
3. 네이버 검색 SRE 
=> 리더, 팀원들과 "애자일" 방법론으로 SRE 도구 개발

1.2 애자일의 정의: 선언문, 원칙

지루하겠지만... 애자일에 대해서 들어보신 분들은 2장부터 집중해 주세요.
(**네이버**에 검색하면 더 잘 나옵니다.)

For Junior Track이므로

애자일을 모르는 학생이나 주니어들을 위해서 **정식**대로 갑니다.
(~~입벌려 3분 안에 애자일 들어간다!~~)

1.2 애자일의 정의: 선언문, 원칙



NAVER

애자일



[Agile]
애자일

[Agile Methodology]
애자일 방법론

[Scrum]
스크럼

[Canvan]
칸반



[Agile Squad]
애자일 스쿼드

[XP]
익스트림 프로그래밍

[Sprint]
스프린트

[Retrospect]
회고

1.2 애자일의 정의: 선언문, 원칙

선언



Manifesto for Agile Software Development

We are uncovering better ways of developing software by doing it and helping others do it.
Through this work we have come to value:

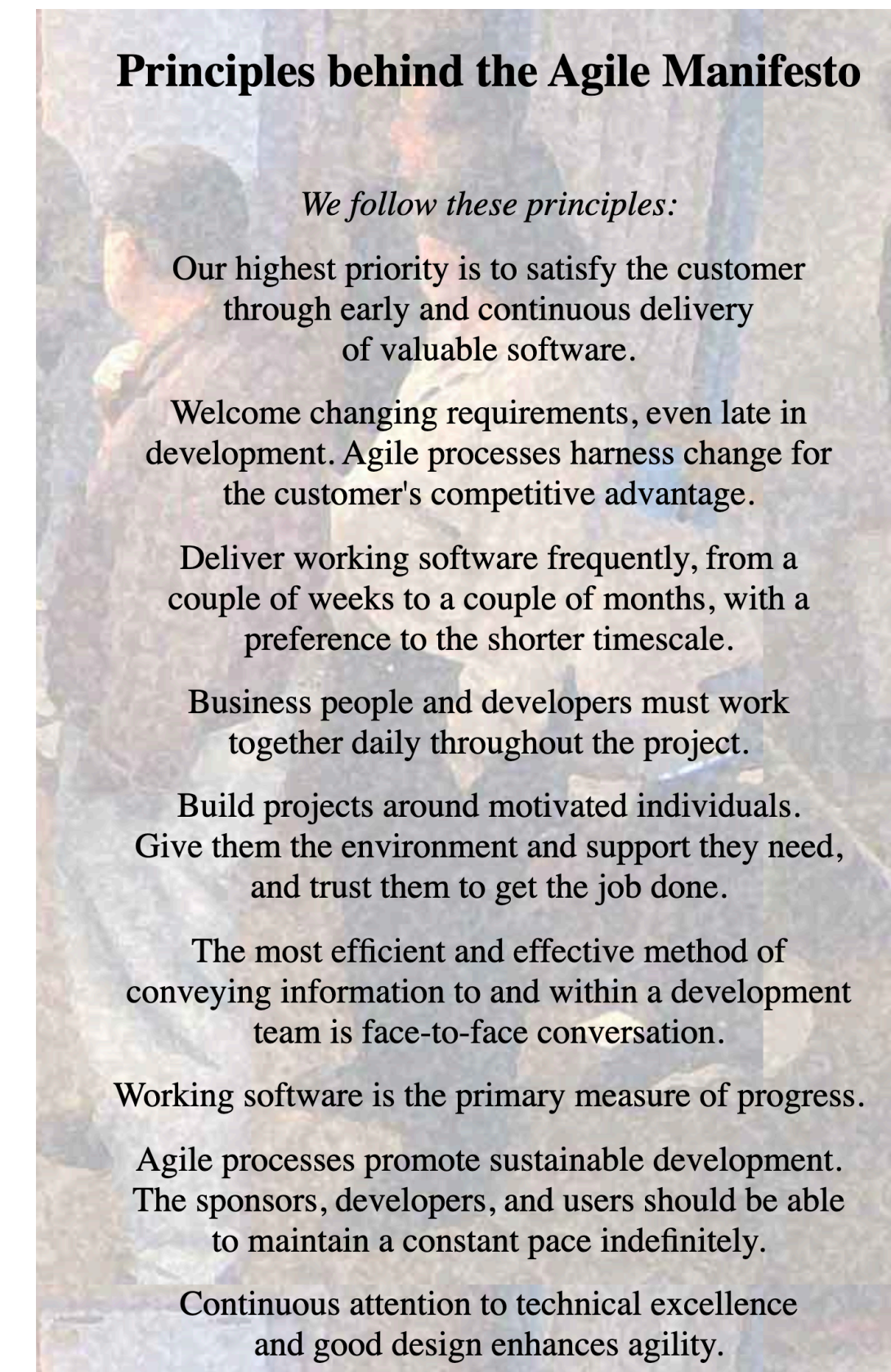
Individuals and interactions over processes and tools
Working software over comprehensive documentation
Customer collaboration over contract negotiation
Responding to change over following a plan

That is, while there is value in the items on the right, we value the items on the left more.

Kent Beck	James Grenning	Robert C. Martin
Mike Beedle	Jim Highsmith	Steve Mellor
Arie van Bennekum	Andrew Hunt	Ken Schwaber
Alistair Cockburn	Ron Jeffries	Jeff Sutherland
Ward Cunningham	Jon Kern	Dave Thomas
Martin Fowler	Brian Marick	

<https://agilemanifesto.org/iso/en/manifesto.html>

원칙



Principles behind the Agile Manifesto

We follow these principles:

Our highest priority is to satisfy the customer through early and continuous delivery of valuable software.

Welcome changing requirements, even late in development. Agile processes harness change for the customer's competitive advantage.

Deliver working software frequently, from a couple of weeks to a couple of months, with a preference to the shorter timescale.

Business people and developers must work together daily throughout the project.

Build projects around motivated individuals. Give them the environment and support they need, and trust them to get the job done.

The most efficient and effective method of conveying information to and within a development team is face-to-face conversation.

Working software is the primary measure of progress.

Agile processes promote sustainable development. The sponsors, developers, and users should be able to maintain a constant pace indefinitely.

Continuous attention to technical excellence and good design enhances agility.

<https://agilemanifesto.org/iso/en/principles.html>

1.2 애자일의 정의: 선언문, 원칙

선언

원칙

Manifesto for Agile Software Development

We are uncovering better ways of developing software by doing it and helping others do it.
Through this work we have come to value:

Individuals and interactions over processes and tools

Working software over comprehensive documentation

Customer collaboration over contract negotiation

Responding to change over following a plan

That is, while there is value in the items on the right, we value the items on the left more.

Kent Beck

Mike Beedle

Arie van Bennekum

Alistair Cockburn

Ward Cunningham

Martin Fowler

James Grenning

Jim Highsmith

Andrew Hunt

Ron Jeffries

Jon Kern

Brian Marick

Robert C. Martin

Steve Mellor

Ken Schwaber

Jeff Sutherland

Dave Thomas

<https://agilemanifesto.org/iso/en/manifesto.html>

Principles behind the Agile Manifesto

We follow these principles:

Our highest priority is to satisfy the customer through early and continuous delivery of valuable software.

Welcome changing requirements, even late in development. Agile processes harness change for the customer's competitive advantage.

Deliver working software frequently, from a couple of weeks to a couple of months, with a preference to the shorter timescale.

Business people and developers must work together daily throughout the project.

Build projects around motivated individuals. Give them the environment and support they need, and trust them to get the job done.

The most efficient and effective method of conveying information to and within a development team is face-to-face conversation.

Working software is the primary measure of progress.

Agile processes promote sustainable development. The sponsors, developers, and users should be able to maintain a constant pace indefinitely.

Continuous attention to technical excellence and good design enhances agility.

<https://agilemanifesto.org/iso/en/principles.html>

프로세스, 툴 < 개인과 개인 간의 상호작용

포괄적 문서 < 동작하는 소프트웨어

계약 < 고객과의 협력

계획 < 변화에 대한 대응

1.2 애자일의 정의: 선언문, 원칙

선언

Manifesto for Agile Software Development

1. 애자일의 정의는 **선언문**과 **원칙** 그대로이다.

2. 책도 읽고, 강연도 듣고, 멘토님들께 여쭙보며 나름대로 내려본 애자일의 정의:

“소프트웨어를 개발할 때 **불확실성**을 잘 다루면서, 구성원들이 **함께 더 잘하기** 위한 방법론”

3. 애자일의 정확한 정의 그 자체는, **이 발표에서 크게 중요하지 않다.**

원칙

Principles behind the Agile Manifesto

We follow these principles:

Our highest priority is to satisfy the customer through early and continuous delivery of valuable software.
Welcome changing requirements, even late in development. Agile processes harness change for the customer's competitive advantage.
Collaborate with the customer throughout the project.
Working software is the primary measure of progress.
Agile processes promote sustainable development. The sponsors, developers, and users should be able to maintain a constant pace indefinitely.
Continuous attention to technical excellence and good design enhances agility.

Individuals and interactions over processes and tools
We value the people we work with, and help them to do their best work.
Customer collaboration over contract negotiation
We work closely with our customers, involving them as early as possible and responding to their needs and requests for change.
Responding to change over following a plan
We follow a plan of work, but recognize that changes are often required, and we adapt the plan accordingly.
People and developers must work closely together throughout the project.
Build projects around motivated individuals. Give them the environment and support they need, and trust them to get the job done.
The most efficient and effective method of conveying information to and within a development team is face-to-face conversation.
Working software is the primary measure of progress.
Agile processes promote sustainable development. The sponsors, developers, and users should be able to maintain a constant pace indefinitely.
Continuous attention to technical excellence and good design enhances agility.

Kent Beck	James Grenning	Robert C. Martin
Mike Beedle	Jim Highsmith	Steve Mellor
Arie van Bennekum	Andrew Hunt	Ken Schwaber
Alistair Cockburn	Ron Jeffries	Jeff Sutherland
Ward Cunningham	Jon Kern	Dave Thomas
Martin Fowler	Brian Marick	

<https://agilemanifesto.org/iso/en/manifesto.html>

<https://agilemanifesto.org/iso/en/principles.html>

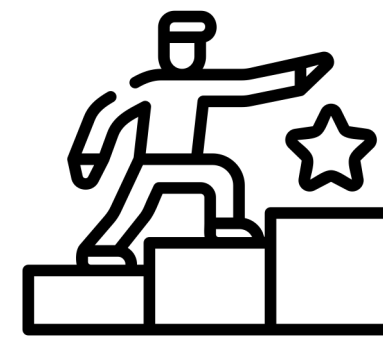
2. 애자일 하지 않았던 우리의 문제점들



2.1 Top-Down의 한계

이거 지금 필요한데,
기능 구현을 해야하네요!

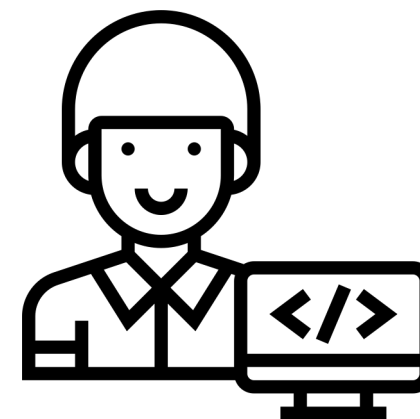
FROM 신생 TF



리더



팀원 1



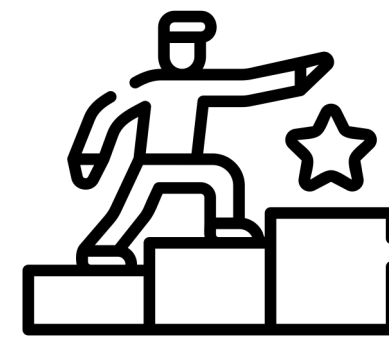
팀원 2



팀원 3

2.1 Top-Down의 한계

FROM 신생 TF



리더



팀원 1



팀원 2



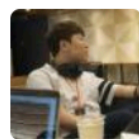
팀원 3

제가 맡겠습니다!

2.1 Top-Down의 한계

Issue: 📄 Genral Issue

General Case Issue. If this doesn't look right, [choose a different type](#).



리더님이 제기하신 이슈

Write

Preview

AA B i “ <> 🔗 ☰ ☷ ✓ @ ★ ↶

Goal

목표는 블라블라 해결하기

Background

배경은 블라블라

Acceptance Criteria

- * [] 블라블라를 수정하여 반영한다.
- * [] 블라블라에 대한 피드백을 받는다.
- * [] 블라블라를 재수정한다.
- * [] 블라블라를 반영한다.

Attach files by dragging & dropping, selecting or pasting them.



Styling with Markdown is supported

Submit new issue

Assignees



hogyun-yu

Labels



긴급

Projects

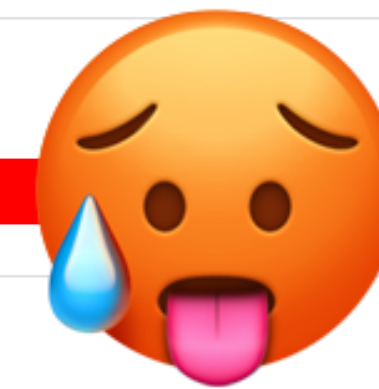


None yet

Milestone



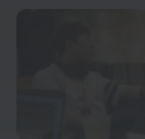
No milestone



2.1 Top-Down의 한계

Issue: 📄 Genral Issue

General Case Issue. If this doesn't look right, choose a different type.



리더님이 제기하신 이슈

Write

Preview

Goal

목표는 블라블라를 해결하기

Background

배경은 블라블라

Acceptance Criteria

- * ☐ 블라블라를 수정하여 반영한다.
- * ☐ 블라블라에 대한 피드백을 받는다.
- * ☐ 블라블라를 재수정한다.
- * ☐ 블라블라를 반영한다.

Attach files by dragging & dropping, selecting or pasting them.

📄 Styling with Markdown is supported

Submit new issue

뭐 개발팀이 일할 때
흔히 있는 상황이죠?

그런데 **문제**는...!

Assignees

hogyun-yu

Labels

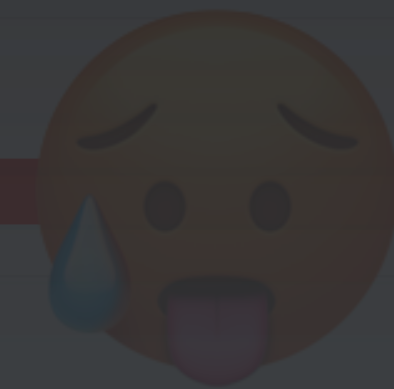
긴급

Projects

None yet

Milestone

No milestone



2.1 Top-Down의 한계

monitor / issues / Monitor Devops

Unwatch 9

Unstar 4

Fork 0

<> Code

Issues 1

Pull requests 0

ZenHub

Projects 1

Wiki

Insights

Settings

Filters

is:issue is:open

Labels 9

Milestones 4

New issue

1 Open 554 Closed

Assigned to me 8

Author

Labels

Projects

Milestones

Assignee

Sort

2.1 Top-Down의 한계

monitor / issues / Monitor Devops

Unwatch 9

Unstar 4

Fork 0

<> Code

Issues 13

Pull requests 0

ZenHub

Projects 1

Wiki

Insights

Settings

Filters

is:issue is:open

Labels 9

Milestones 4

New issue

13 Open 554 Closed

Assigned to me 8

Author

Labels

Projects

Milestones

Assignee

Sort

2.1 Top-Down의 한계

monitor / issues / Monitor Devops

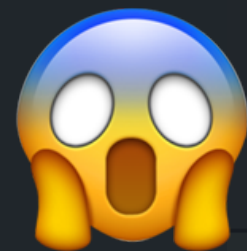
Unwatch 9

Unstar 4

Fork 0

<> Code

Issues 127



requests 0

ZenHub

Projects 1

Wiki

Insights

Settings

Filters

is:issue is:open

Labels 9

Milestones 4

New issue



127 Open 554 Closed

Assigned to me 8

Author

Labels

Projects

Milestones

Assignee

Sort

피쳐 3 ASAP

#3 opened 1 minute ago by hogyun-yu

버그픽스 3 ASAP

#5 opened 1 minute ago by hogyun-yu

피쳐 1 ASAP

#1 opened 1 minute ago by hogyun-yu

버그픽스 1 ASAP

#4 opened 1 minute ago by hogyun-yu

피쳐 1

#2 opened 1 minute ago by hogyun-yu

피쳐 1 ASAP

#1 opened 1 minute ago by hogyun-yu

2.1 Top-Down의 한계

물론 **Top-Down**이 단점만 있는 것은 아닙니다. 👉
전체 프로젝트를 바라볼 수 있는 **리더가 진두지휘**하며 ✨
빠르게 필요한 부분만 개발하는데 유용하니까요! 💻

~~사람을 갈아서 애자일하자.~~

2.1 Top-Down의 한계

Top-Down 방법 그 자체가 문제라기보다는

기능 개발 필요 -> 기능 개발 이슈 생성 -> ASAP 해결

물론 Top-Down이 다정다감한 것은 아닙니다. 🐼
버그 발생 -> 핫픽스 이슈 생성 -> ASAP 해결

개선 필요 -> 개선 이슈 생성 -> ASAP 해결
전체 프로젝트를 바라볼 수 있는 다너가 산투지휘하며 ✨

체계가 희미하게 **주먹구구**식으로 일하다 보니
빠르게 필요한 부분만 개발하는데 유용하지 않아요! 🐼

열심히 하더라도 전체 프로젝트 관점에서

진도를 나가기 어려운 **현상**이 문제였습니다.

2.1 Top-Down의 한계



일이 위에서 내려쬘하너⚡
자율성이 없어 힘들다

2.2 팀원의 이탈

세상에 존재하는
다양한 팀과 프로젝트

학교 팀플

졸업 프로젝트
수업 과제 프로젝트
팀 프로젝트

대외활동

대학생 연합 동아리
프로젝트
직장인 사이드
프로젝트

대기업

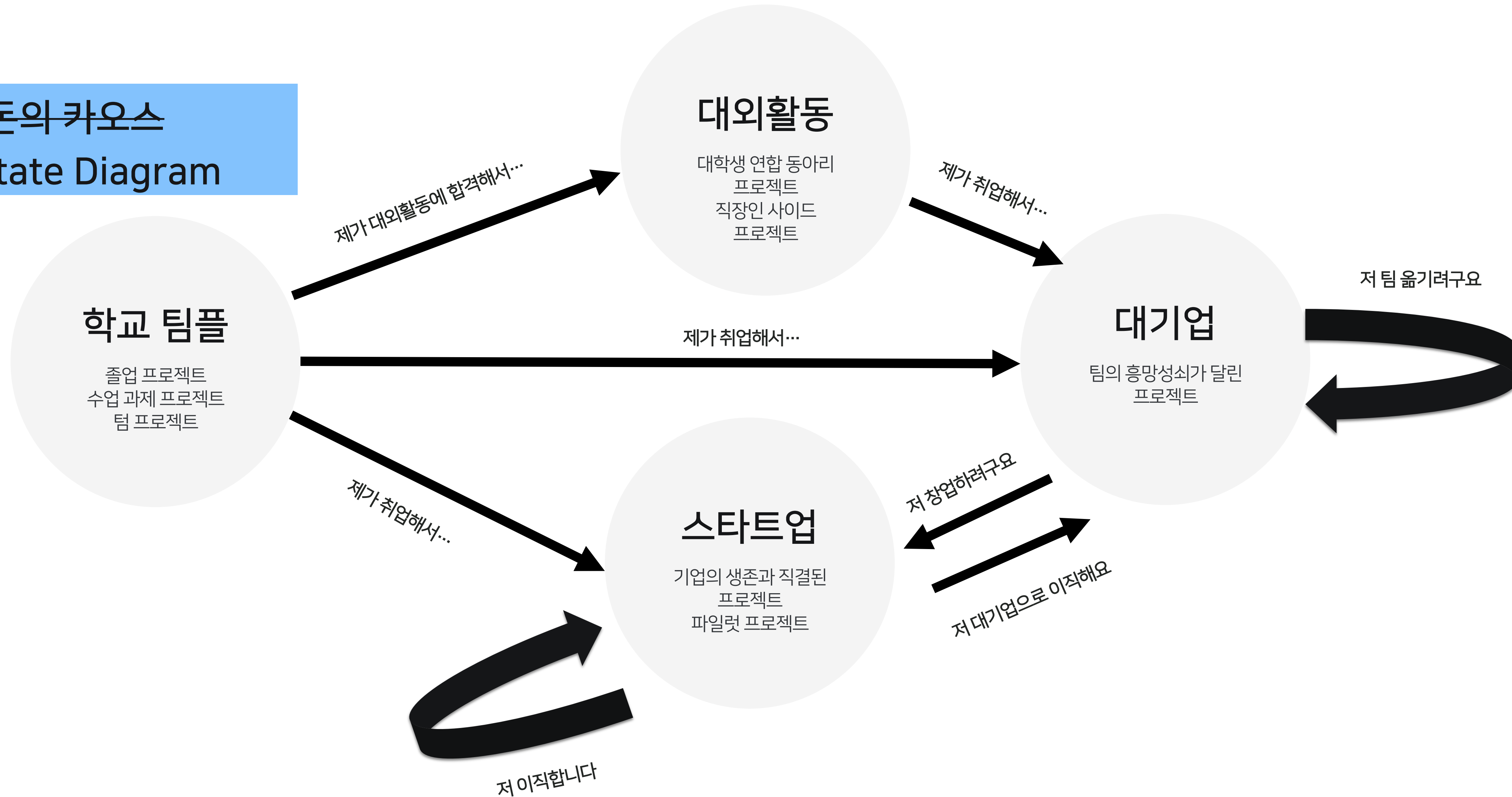
팀의 흥망성쇠가 달린
프로젝트

스타트업

기업의 생존과 직결된
프로젝트
파일럿 프로젝트

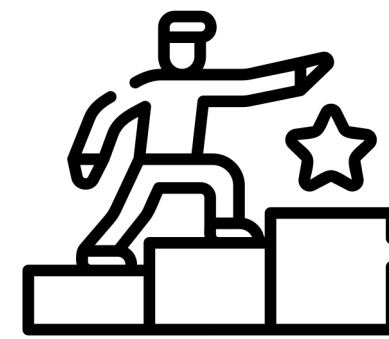
2.2 팀원의 이탈

혼돈의 카오스 팀원 State Diagram



2.2 팀원의 이탈

FROM 신생 TF



리더



팀원 1



팀원 2



팀원 3

저 퇴사합니다.

2.2 팀원의 이탈

monitor / issues

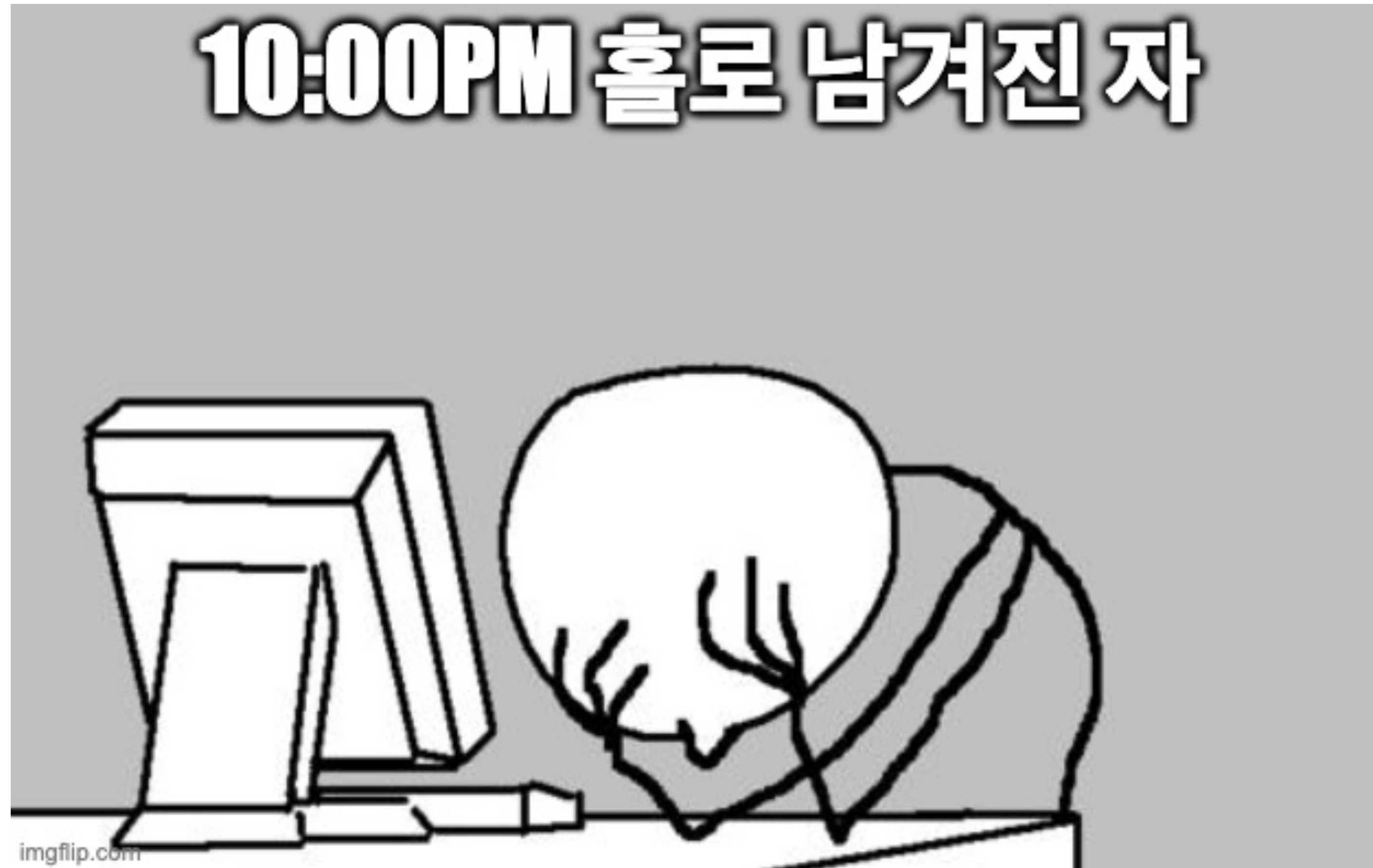
<> Code **Issues 127** $127 / 2 == 60\text{개 이슈} == \text{야근각}$ 🤨

Filters Labels 10 Milestones 0 [New issue](#)

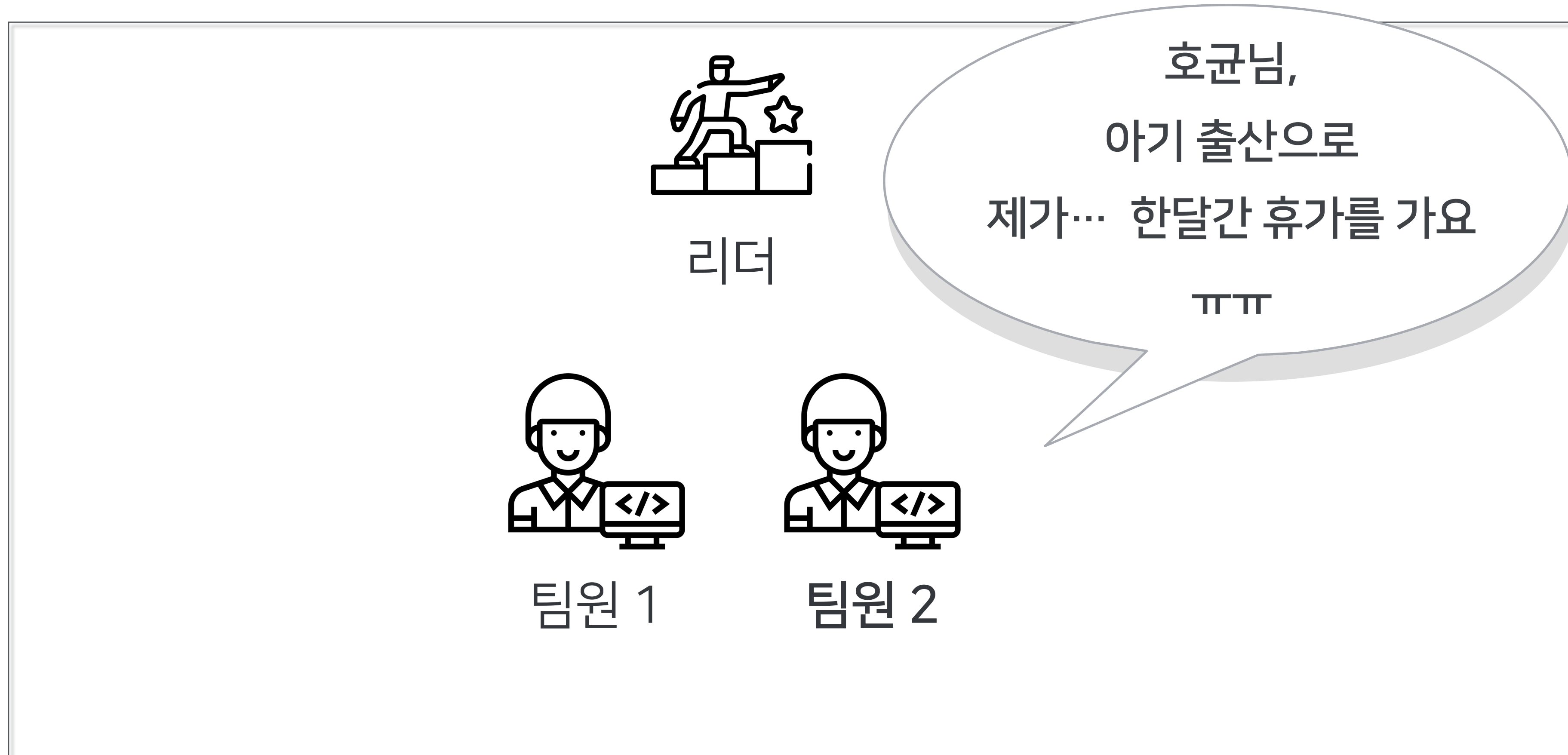
☐ 127 Open ☒ 554 Closed **Assigned to me 60** Author ▾ Labels ▾ Projects ▾ Milestones ▾ Assignee ▾ Sort ▾

☐ 버그픽스 3 ASAP #5 opened 16 minutes ago by hogyun-yu	
☐ 버그픽스 1 ASAP #4 opened 16 minutes ago by hogyun-yu	
☐ 피쳐 3 ASAP #3 opened 16 minutes ago by hogyun-yu	
☐ 피쳐 2 ASAP #2 opened 16 minutes ago by hogyun-yu	
☐ 피쳐 1 ASAP #1 opened 16 minutes ago by hogyun-yu	

2.2 팀원의 이탈



2.3 팀원의 장기 부재



의지할 한 명의 팀원마저 장기 부재 😱

2.3 팀원의 장기 부재

monitor / issues 

Unwatch 9 Star 4 Fork 0

<> Code  Issues 127

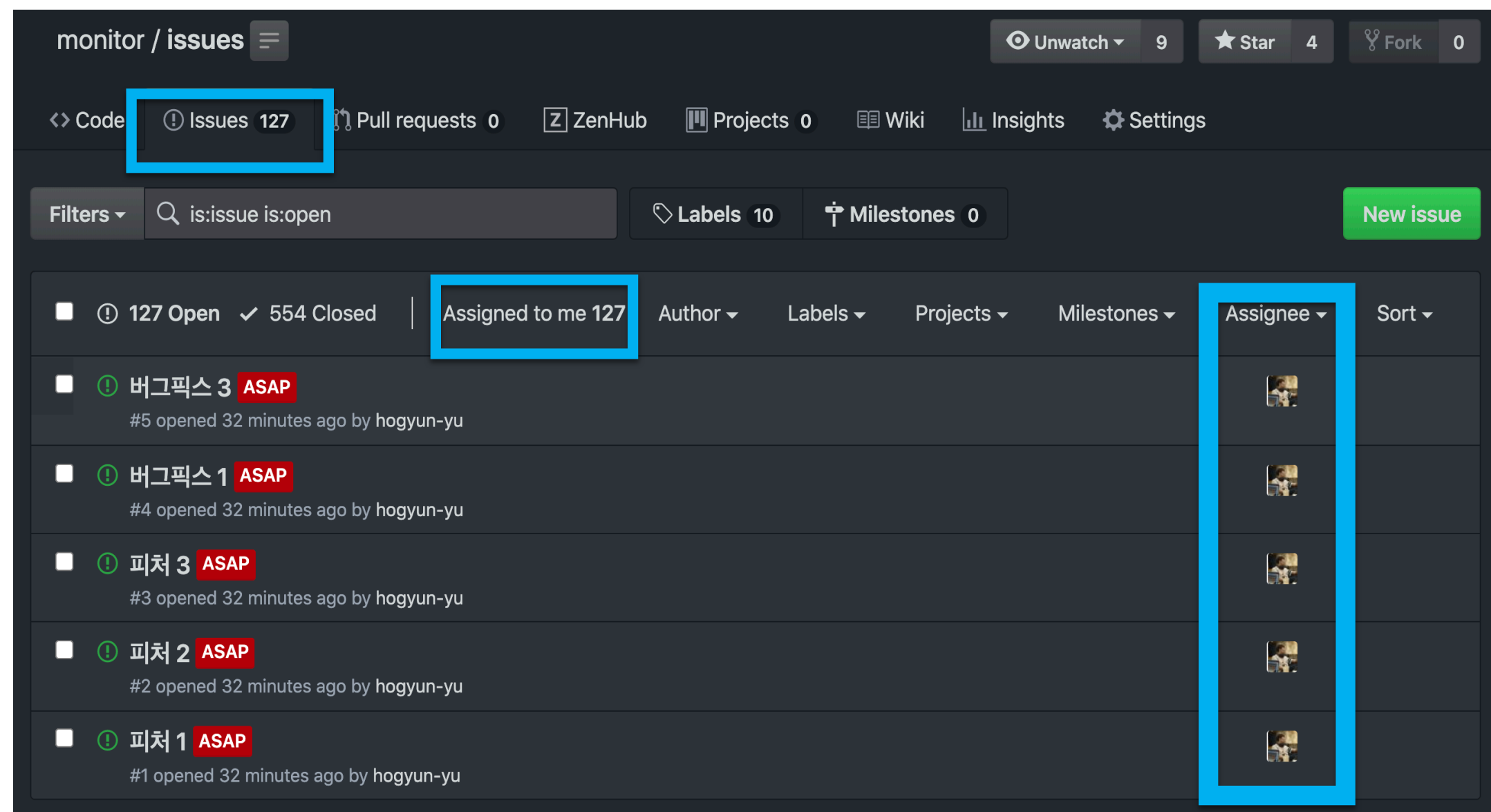
세상 모든 이슈 나에게 오라

Filters Labels 10 Milestones 0 [New issue](#)

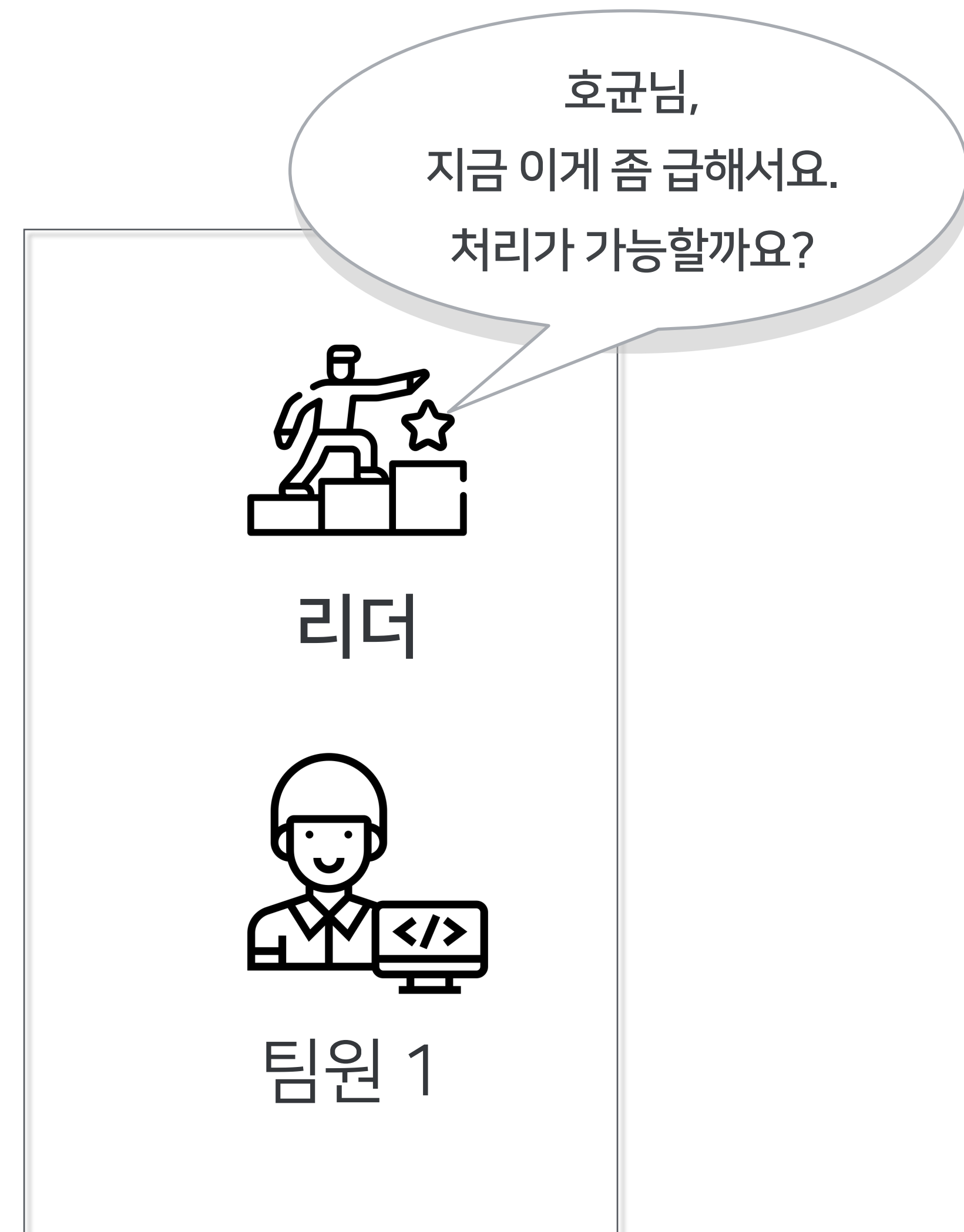
☐ 127 Open ☒ 554 Closed | **Assigned to me 127** Author ▾ Labels ▾ Projects ▾ Milestones ▾ Assignee ▾ Sort ▾

☐	 버그픽스 3 ASAP #5 opened 32 minutes ago by hogyun-yu	
☐	 버그픽스 1 ASAP #4 opened 32 minutes ago by hogyun-yu	
☐	 피쳐 3 ASAP #3 opened 32 minutes ago by hogyun-yu	
☐	 피쳐 2 ASAP #2 opened 32 minutes ago by hogyun-yu	
☐	 피쳐 1 ASAP #1 opened 32 minutes ago by hogyun-yu	

2.3 팀원의 장기 부재



밀린 이슈 처리



신규 이슈 유입

2.3 팀원의 장기 부재

호균님,
지금 이게 좀 급해서요.
처리가 가



추가로 기존 시스템 운영 까지...

밀린 이슈 처리

신규 이슈 유입

2.3 팀원의 장기 부재



2.4 내 휴가는...?



팀원이 장기 휴가를 가면,
나는 언제 휴가를 갈 수 있을까...

2.4 내 휴가는...?

구분	근태기간	상세	취소
공가(건강검진)	2019.12.27 ~ 2019.12.27 (1일)	[보기]	-
연차	2019.11.08 ~ 2019.11.08 (1일)	[보기]	-
연차	2019.11.01 ~ 2019.11.01 (1일)	[보기]	-
연차	2019.08.30 ~ 2019.08.30 (1일)	[보기]	-
공가(군소집훈련)	2019.06.24 ~ 2019.06.27 (4일)	[보기]	-
공가(본인졸업식)	2019.02.22 ~ 2019.02.22 (1일)	[보기]	-

문제 해결 전,

2019년 개인 연차 단 3일!

2.4 내 휴가는...?

와... 이건 뭔가...

좀 아닌데...



구분	근태기간	상세	취소
공가(건강검진)	2019.12.27 ~ 2019.12.27 (1일)	[보기]	-
연차	2019.11.18 ~ 2019.11.18 (1일)	[보기]	-
연차	2019.11.01 ~ 2019.11.01 (1일)	[보기]	-
연차	2019.08.30 ~ 2019.08.30 (1일)	[보기]	-
공가(군소집훈련)	2019.06.27 ~ 2019.06.27 (4일)	[보기]	-
공가(본인졸업식)	2019.02.22 ~ 2019.02.22 (1일)	[보기]	-

문제 해결 전,
2019년 개인 연차 단 3일!

3. 어떻게 격파해 나갈 것인가?

3.1 인력 충원

2명뿐인 팀원

각자 할 일이 바빠 불투명한 업무공유
계속 바뀌는 요구사항
상황에 따라 달라지는 업무 우선순위
팀원의 이탈 (장기 휴가, 이직)
개선할 점이 많은 기존 프로젝트 유지보수
새로 개발해야 할 프로젝트 설계 지연

우선, **일하는 방법**의 문제라기보다는;;

일의 총량으로 봤을 때 **리소스**가
절대적으로 부족하다!

3.1 인력 충원

2명뿐인 팀원

각자 할 일이 바빠 불투명한 업무공유
 계속 바뀌는 요구사항
 상황에 따라 달라지는 업무 우선순위
 팀원의 이탈 (장기 휴가, 이직)
 개선할 점이 많은 기존 프로젝트 유지보수
 새로 개발해야 할 프로젝트 설계 지연

리더님, 얼른 **훌륭한 팀원** 충원해주세요!

#리더님께 #팀원보충

#노래를 #부르자

3.1 인력 충원



3.1 인력 충원

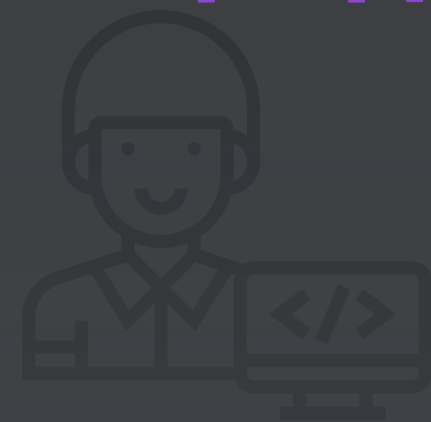


새 팀원 합류로 살림살이 나아질 줄 알았더니,
초기 커뮤니케이션 비용은 2배로 증가...

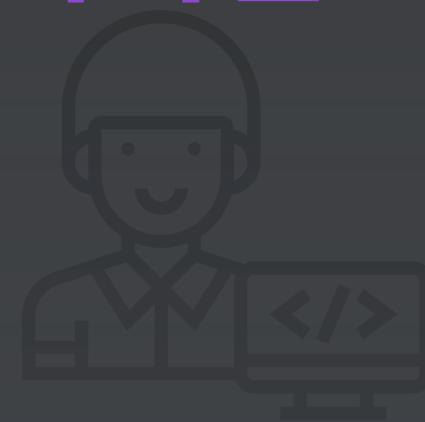
3개월 후,

팀원 1명

비용 완료



팀원 1



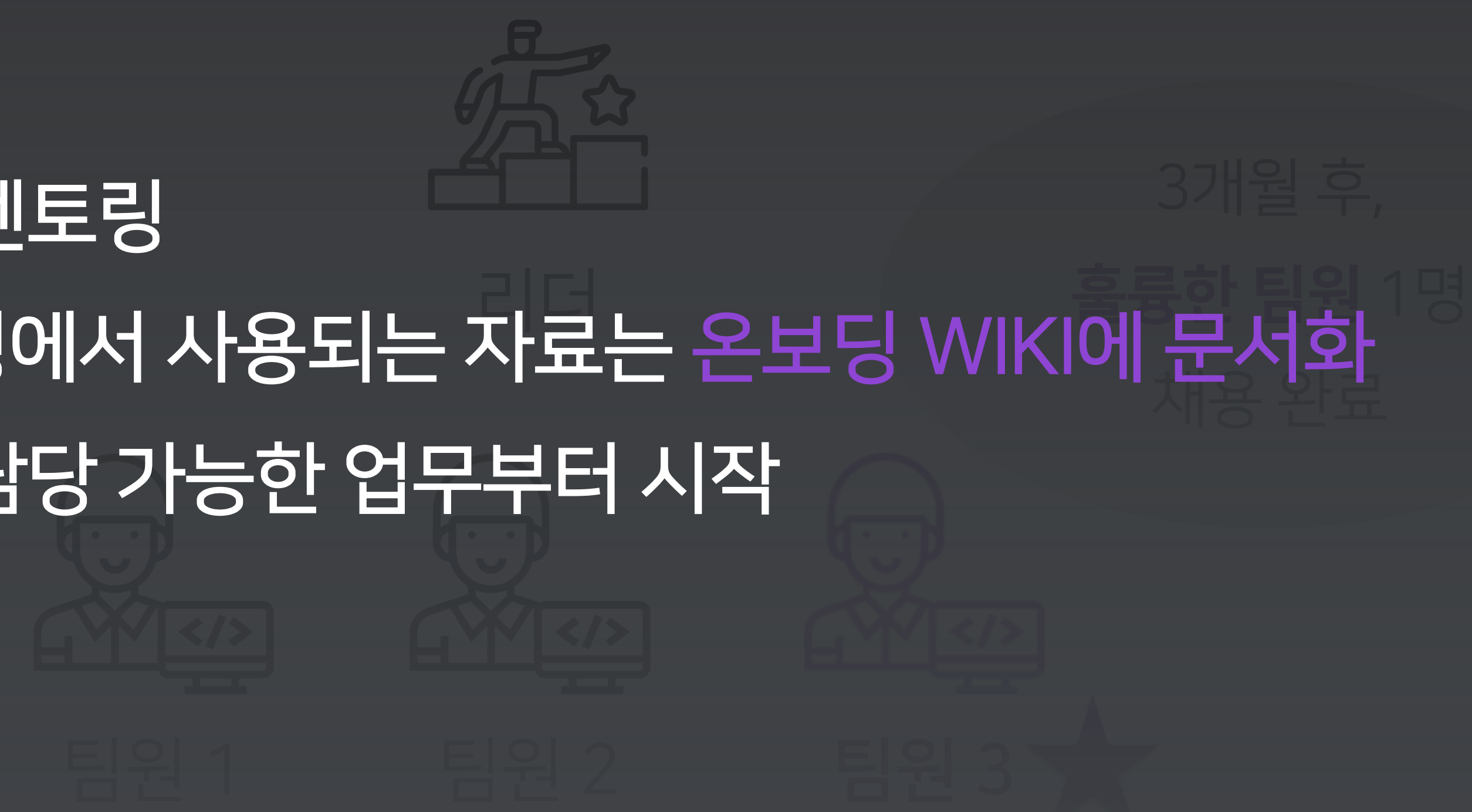
팀원 2



팀원 3



3.1 인력 충원

- 
- The diagram illustrates a team structure and recruitment process. At the top, a leader icon (a person climbing stairs) is labeled '리더' (Leader). Below the leader are three team member icons (people at computers), labeled '팀원 1' (Team Member 1), '팀원 2' (Team Member 2), and '팀원 3' (Team Member 3). A large oval highlights the recruitment process for Team Member 3, with text indicating '3개월 후, 훌륭한 팀원 1명 채용 완료' (3 months later, 1 excellent team member hired and recruitment complete). The recruitment steps are listed as follows:
1. 전담 멘토링
 2. 멘토링에서 사용되는 자료는 온보딩 WIKI에 문서화
 3. 현재 담당 가능한 업무부터 시작

3.1 인력 충원

2019/12/05	📄 호석님 멘토링 + 정기 미팅	멘토링 회의
2019/12/02	📄 호석님 멘토링 + 정기 미팅	멘토링 회의
2019/11/28	📄 호석님 멘토링 + 정기 미팅	멘토링 회의
2019/11/25	📄 호석님 멘토링 + 정기 미팅	멘토링 회의
2019/11/21	📄 호석님 멘토링 + 정기 미팅	멘토링 회의
2019/11/15	📄 호석님 멘토링 + 정기 미팅	멘토링 회의
2019/11/13	📄 호석님 멘토링 + 정기 미팅	멘토링 회의
2019/11/08	📄 호석님 멘토링 + 정기 미팅	멘토링 회의
2019/11/07	📄 호석님 멘토링 + 정기 미팅	멘토링 회의
2019/11/06	📄 호석님 환영 오리엔테이션	멘토링

2020/01/23	📄 현중님 멘토링	멘토링
2020/01/21	📄 현중님 멘토링	멘토링
2020/01/20	📄 비정기 오프 미팅	Data Pipeline 플랫폼
2020/01/15	📄 정기 회고 + 회의	↗ OPEN Retrospective
2020/01/10	📄 현중님 멘토링	멘토링

3개월 후,
훌륭한 팀원 1명
채용 완료

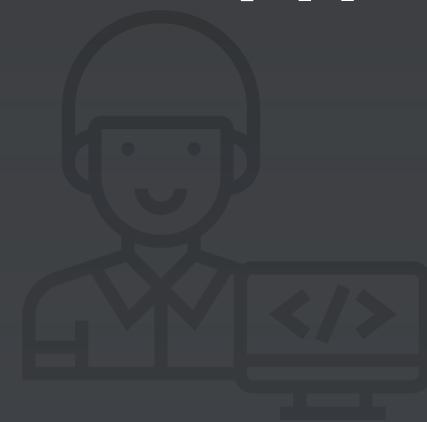
새 멤버가 올수록 쌓이는 온보딩 자료들
(~~이때까지는 정리 X~~)

3.1 인력 충원

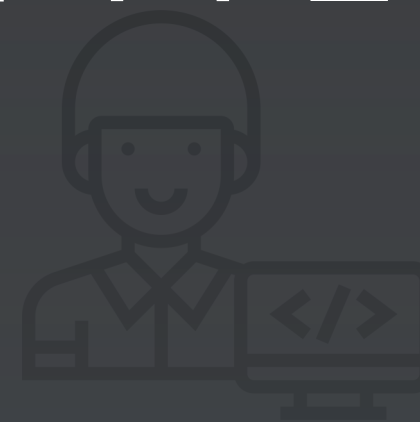


주먹구구 방식이었지만 새 팀원이 **빠르게 적응**하고,
이슈 해결에 투입되니 **조금 안정화**

3개월 후,



팀원 1



팀원 2



팀원 3



채용 완료

3.2 애자일은 도대체 어떻게 하는 걸까...

2명뿐인 팀원

각자 할 일이 바빠 불투명한 업무공유

계속 바뀌는 요구사항

상황에 따라 달라지는 업무 우선순위

팀원의 이탈 (장기 휴가, 이직)

개선할 점이 많은 기존 프로젝트 유지보수

새로 개발해야 할 프로젝트 설계 지연

문제들을 묶어서 해결하려고,

공통점을 파악하던 도중

어...? **불확실성**?

예전에 멘토님이 이런 프로젝트를

다룰 때 **애자일**을 쓰라고 하셨는데

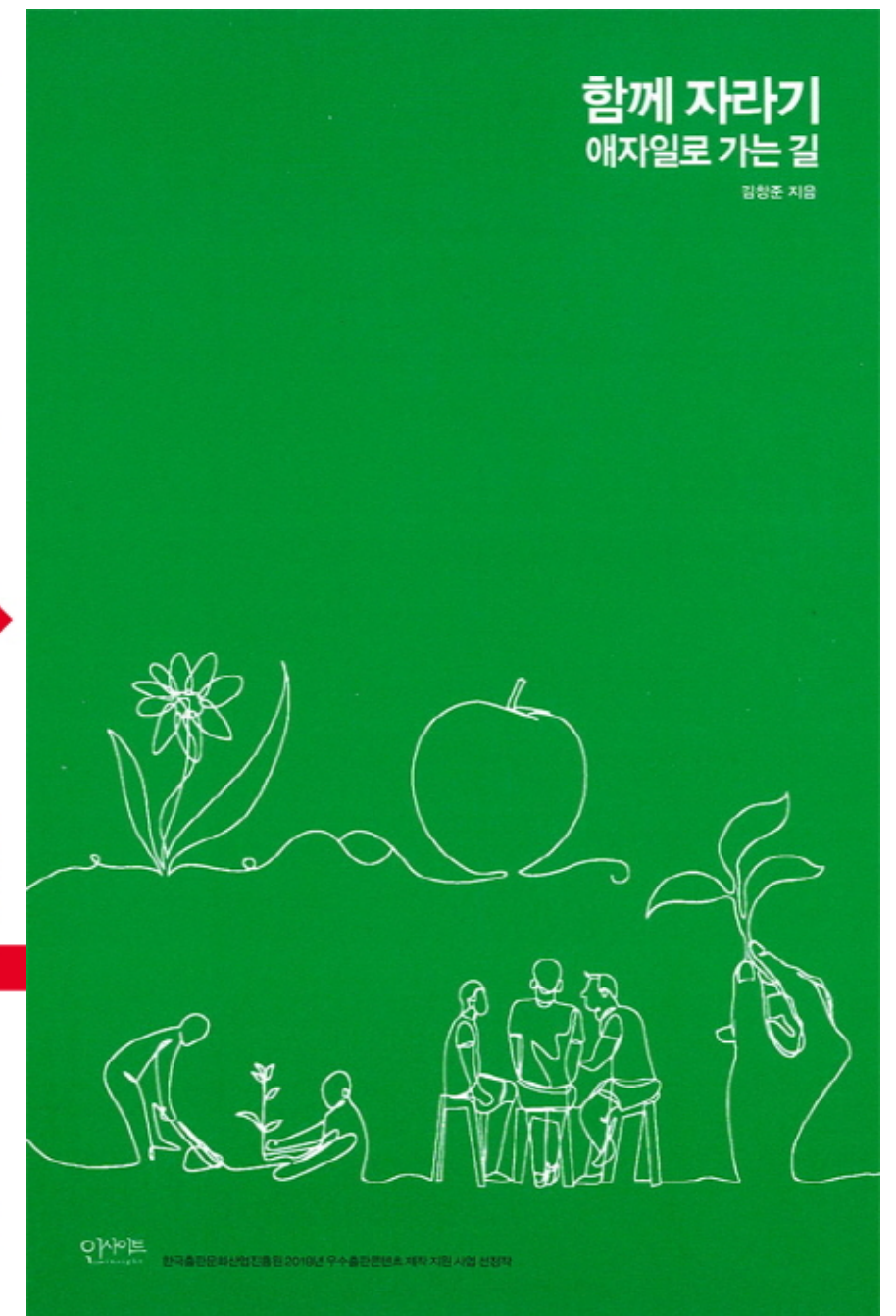
3.2 애자일은 도대체 어떻게 하는 걸까...

1. 독서

함께 자라기

카이젠 저니

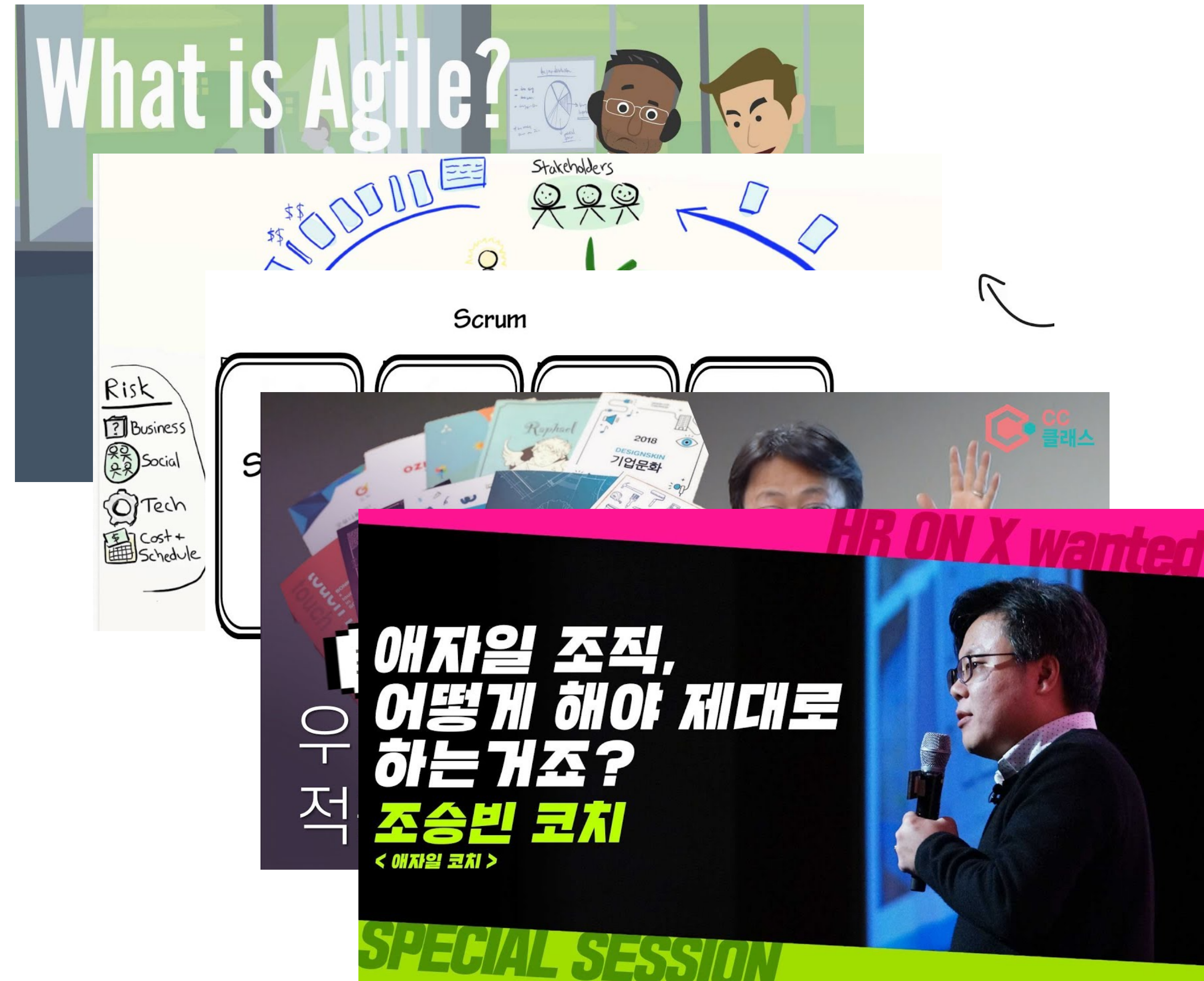
애자일 스크럼 프로젝트 관리



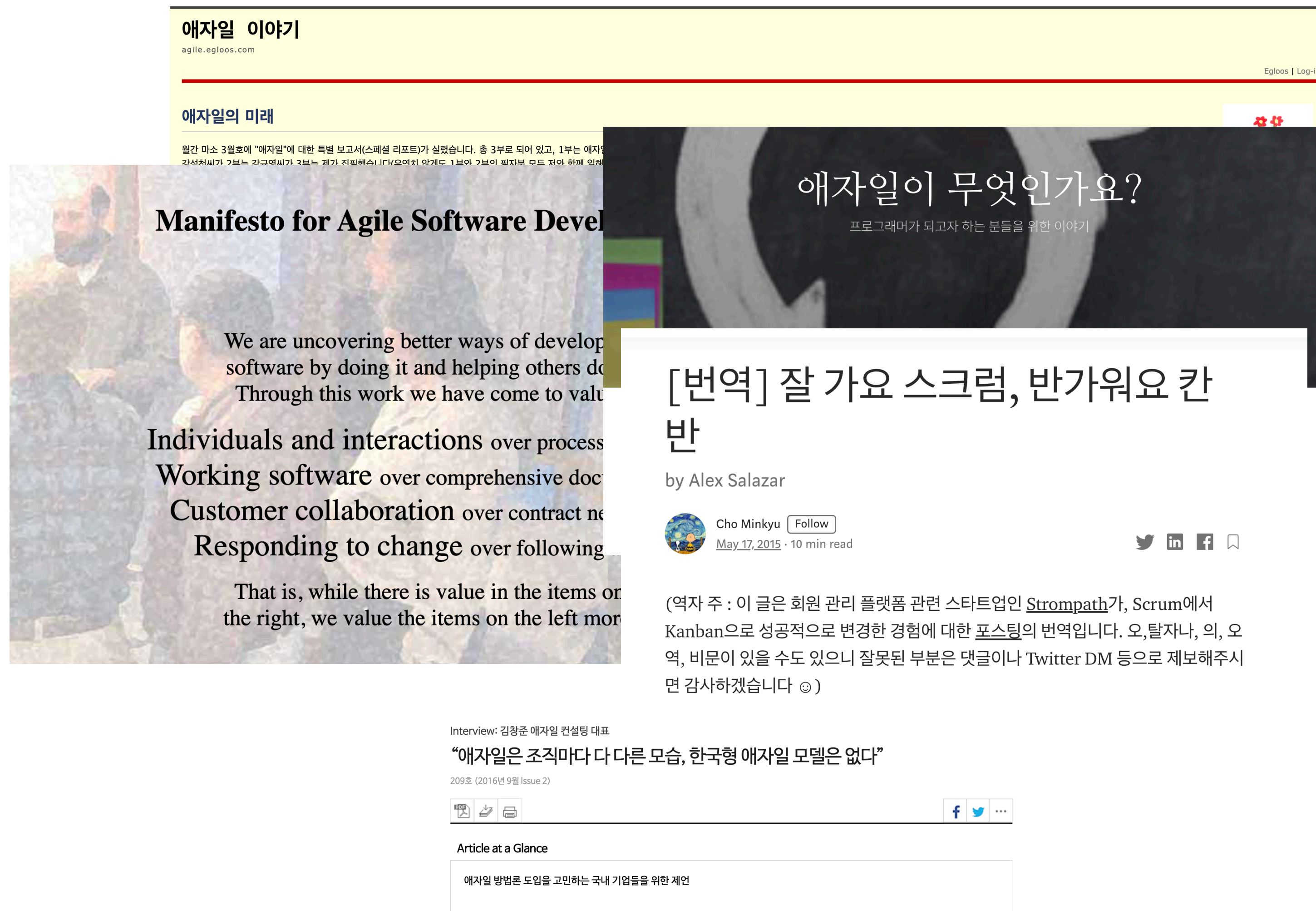
3.2 애자일은 도대체 어떻게 하는 걸까...

2. 온라인 세션

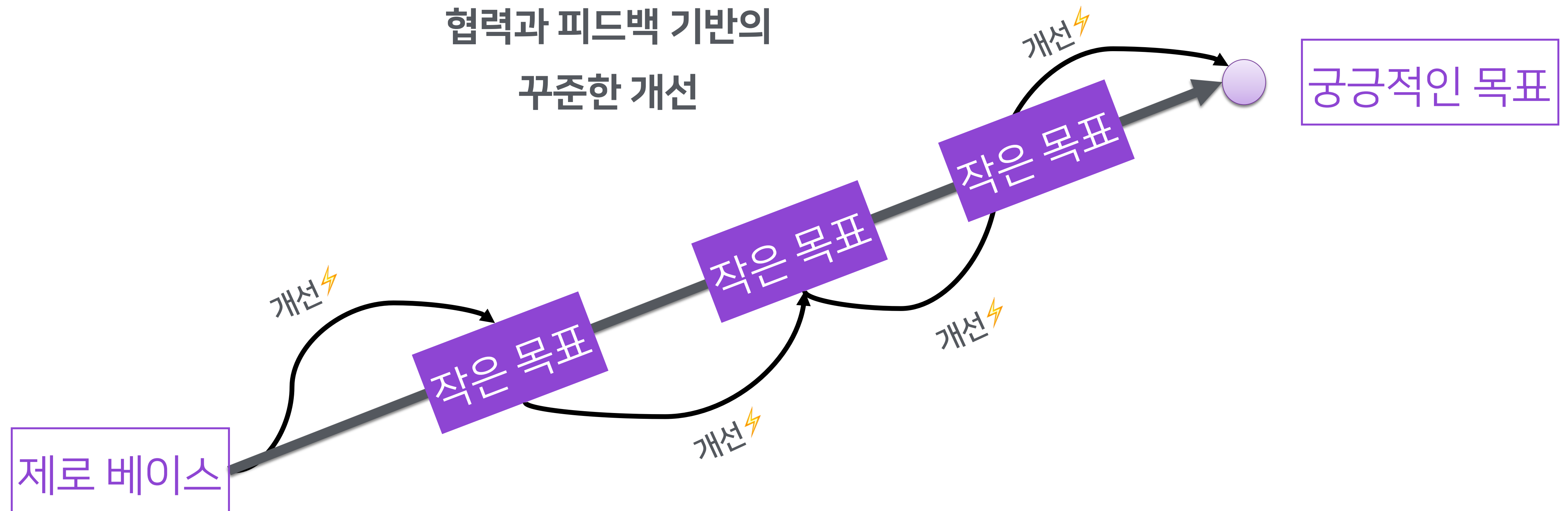
[장표 맨 뒤 참고자료] 참조



[장표 맨 뒤 참고자료] 참조



3.2 애자일은 도대체 어떻게 하는 걸까...



Divide-and-conquer랑 비슷한 것 같기도 하고;;

3.2 애자일은 도대체 어떻게 하는 걸까...

매체에는 다 **좋은 이야기**만 있다.

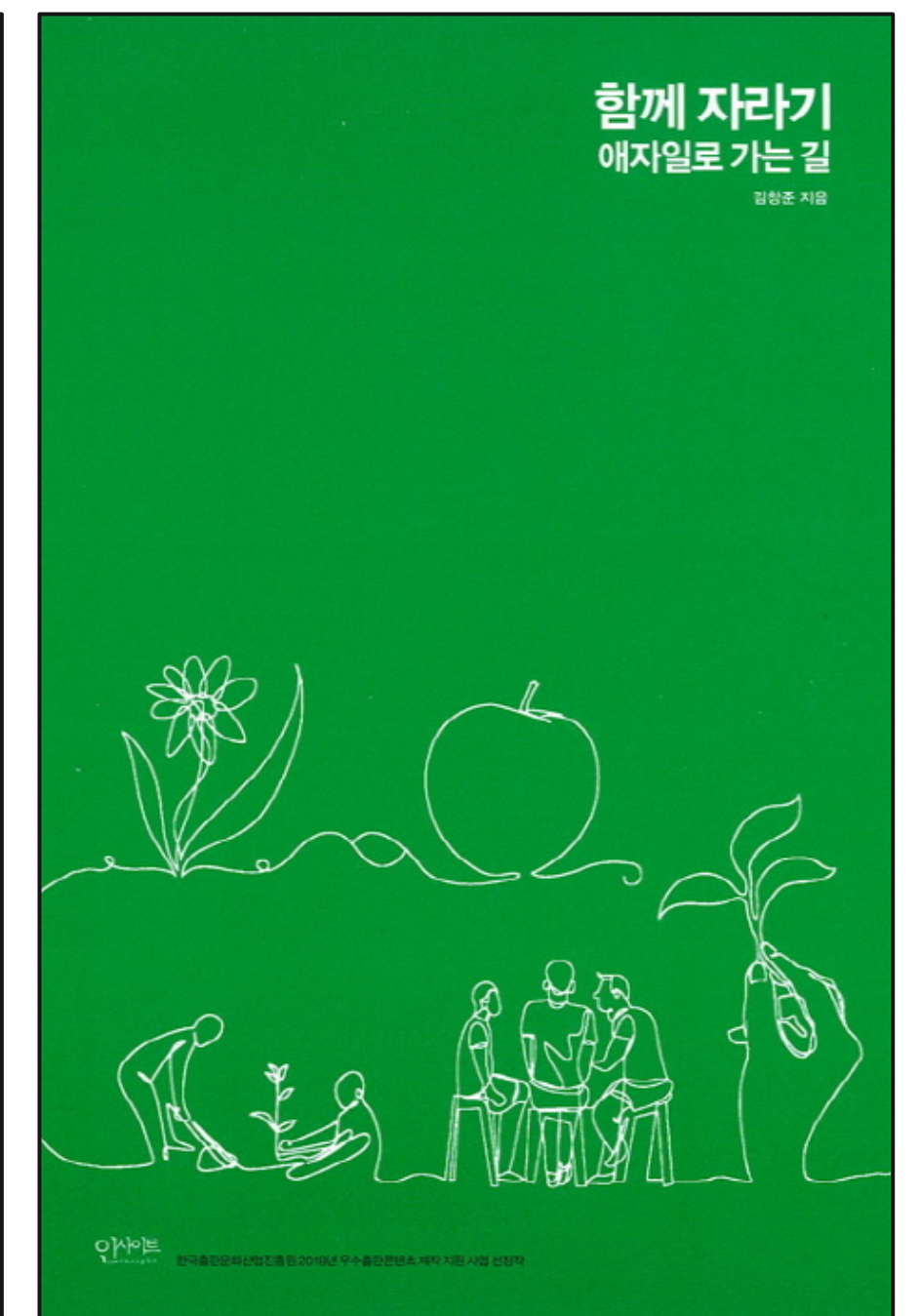
1. 그런데 실제로 팀에 **어떻게 적용**하지?
2. 이게 **우리 팀 리소스**에 가당키나 한 이야기일까?

3.2 애자일은 도대체 어떻게 하는 걸까...

[사례]를 기반으로 애자일 방법론을 정리한 책 한 권

+

[협력] + [피드백]을 기반으로 제언을 담은 책 한 권



3.2 애자일은 도대체 어떻게 하는 걸까...

가장 쉬운 것,

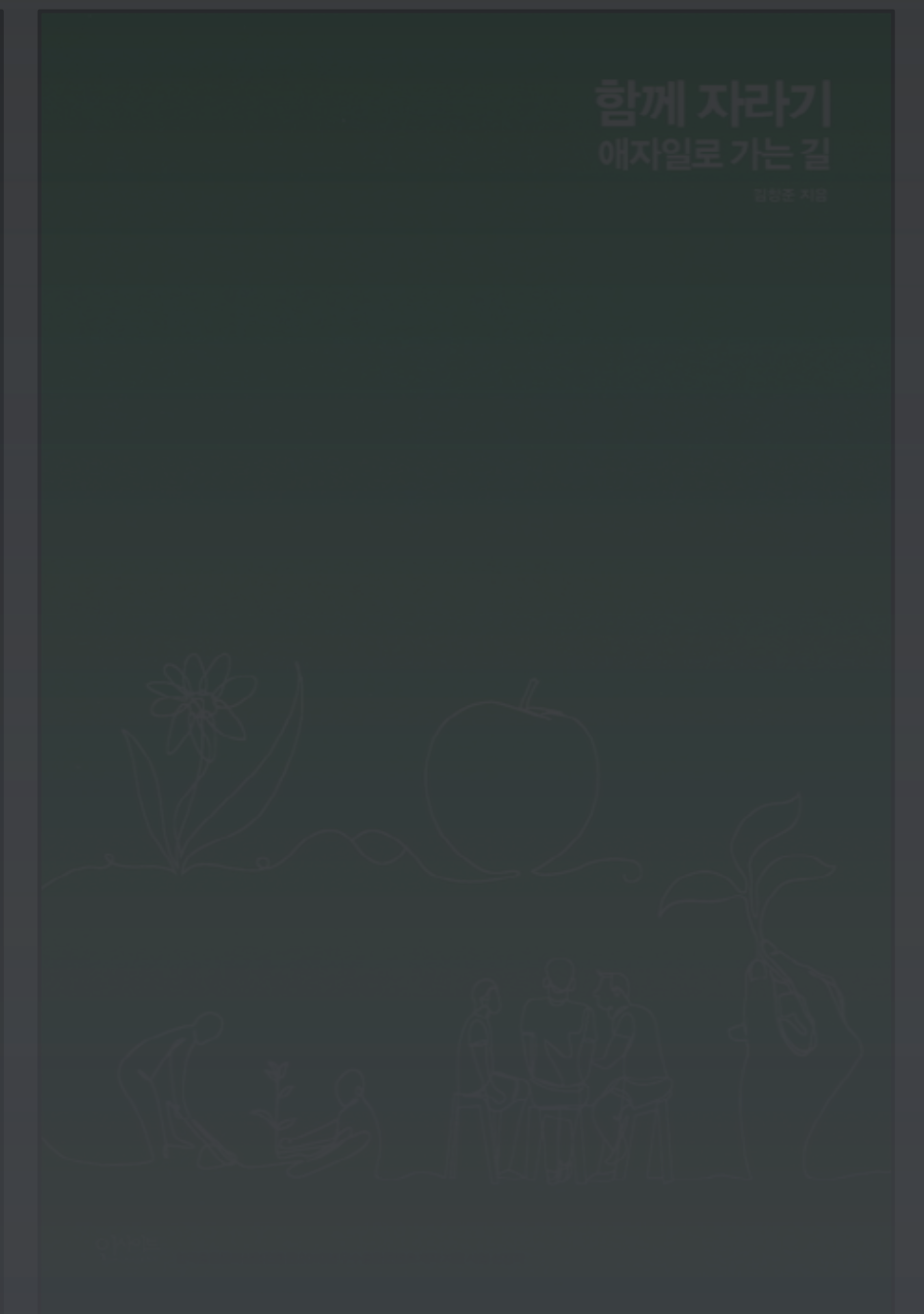
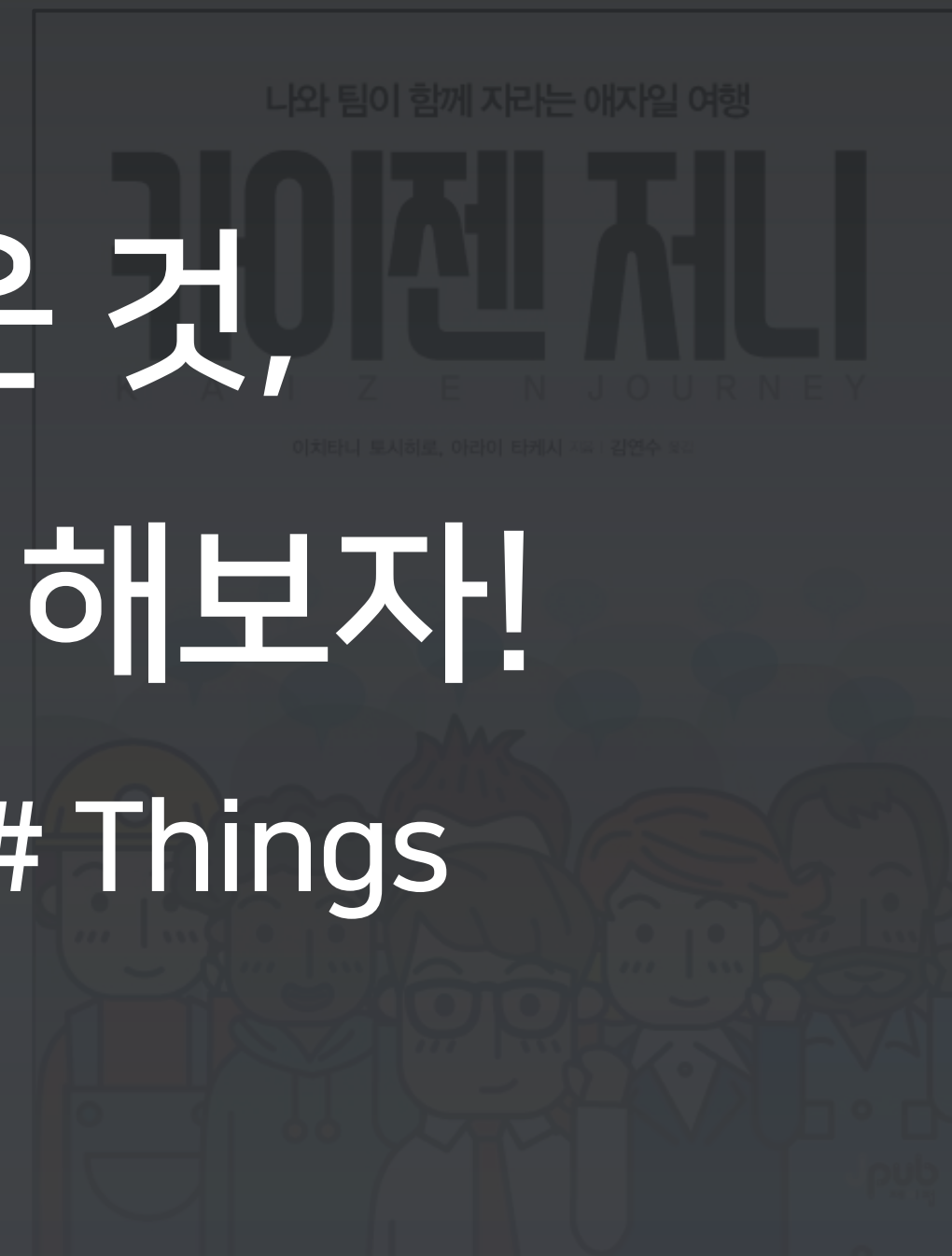
작은 것부터 해보자!

Do # Small # Things

[사례]를 기반으로 애자일 방법론을 정리한 책 한 권

+

[협력] + [피드백]을 기반으로 제언을 담은 책 한 권



3.3 데일리 스크럼 회의

2명뿐인 팀원

각자 할 일이 바빠 불투명한 업무공유

계속 바뀌는 요구사항

상황에 따라 달라지는 업무 우선순위

팀원의 이탈 (장기 휴가, 이직)

개선할 점이 많은 기존 프로젝트 유지보수

새로 개발해야 할 프로젝트 설계 지연



스크럼 프로젝트 관리에서는,
데일리 스크럼 회의를 하던데,
우리도 한 번 해볼까요?

3.3 데일리 스크럼 회의



1. DONE:
- 어제 한 일

2. TODO:
- 오늘 할 일

3. ISSUE:
- 일을 진행하면서 문제점

업무 흐름이 끊기지 않도록
오전 10시 30분 오프라인
모두가 하나의 모니터로

3.3 데일리 스크럼 회의

팀원이 6명이라면?



1. DONE:
- 어제 한 일

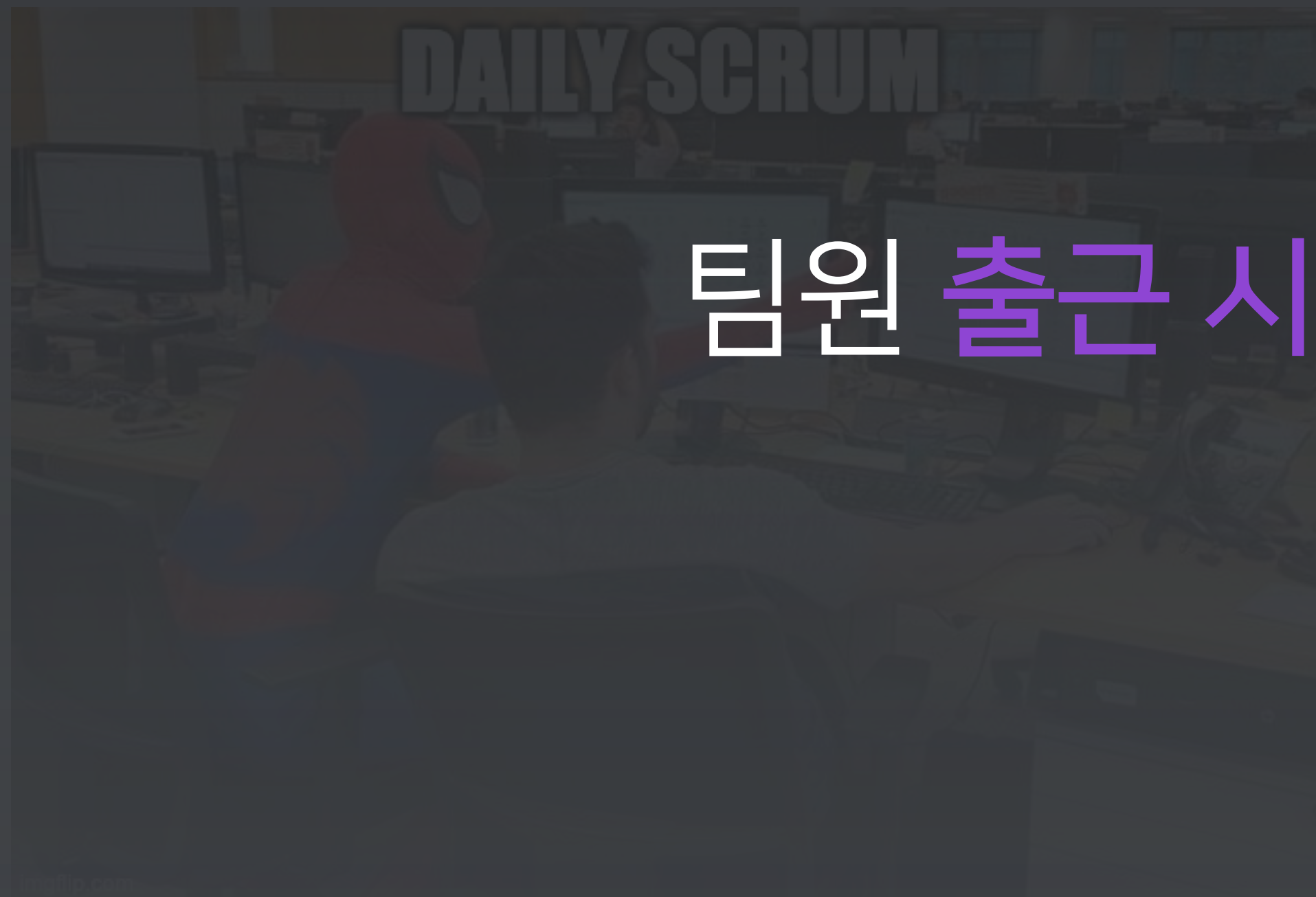
2. TODO:
- 오늘 할 일

3. ISSUE:
- 일을 진행하면서 문제점

업무 흐름이 끊기지 않도록
오전 10시 30분 오프라인
모두가 하나의 모니터로

3.3 데일리 스크럼 회의

팀원이 6명이라면?



팀원 출근 시간이 오후나 저녁이라면?

1. DONE:

- 어제 한 일

2. TODO:

- 오늘 할 일

3. ISSUE:

- 일을 진행하면서 문제점

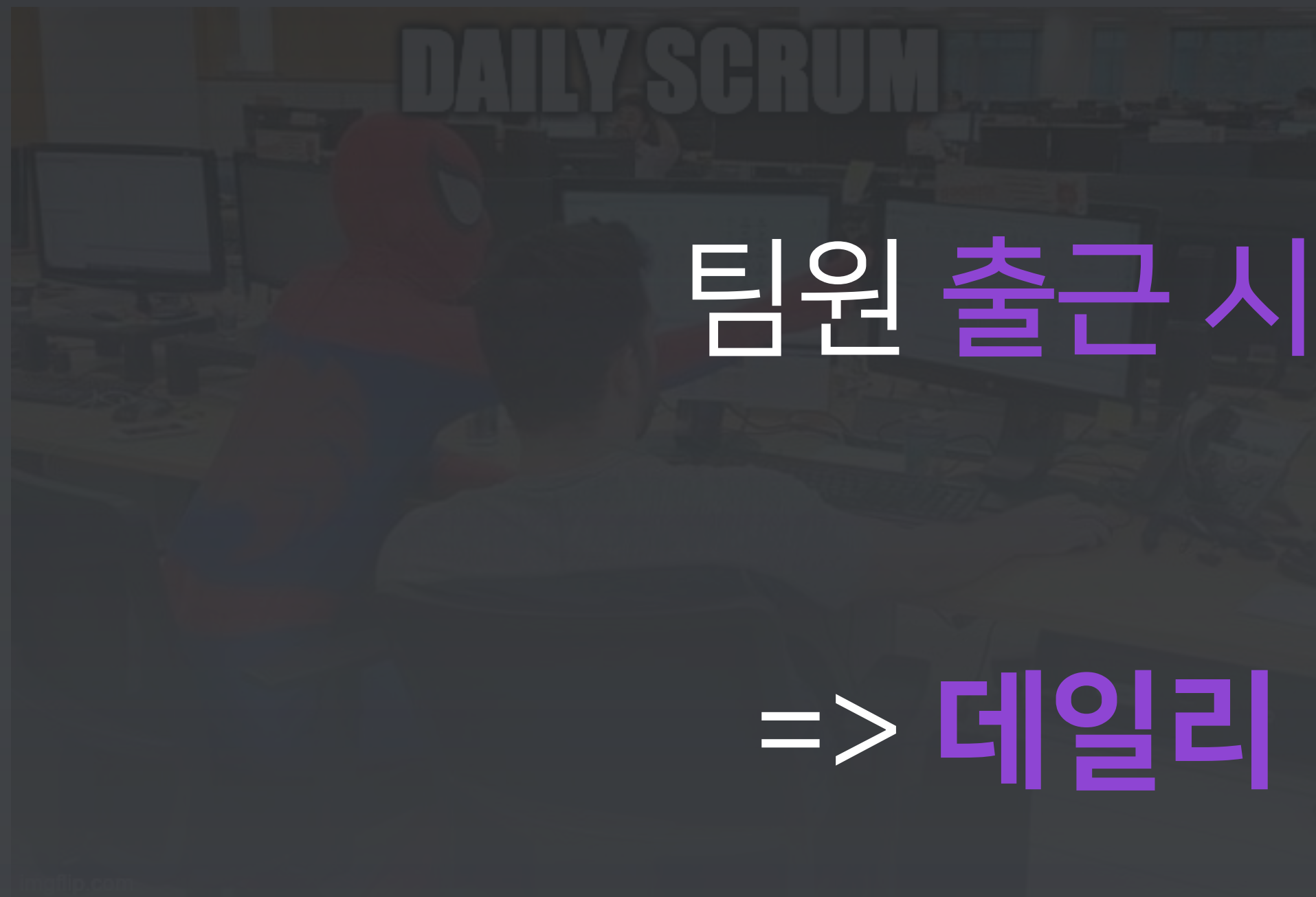
업무 흐름이 끊기지 않도록

오전 10시 30분 오프라인

모두가 하나의 모니터로

3.3 데일리 스크럼 회의

팀원이 6명이라면?



팀원 출근 시간이 오후나 저녁이라면?

1. DONE:

- 어제 한 일

2. TODO:

- 오늘 할 일

3. ISSUE:

- 오늘 진행 중인 작업

업무 흐름이 끊기지 않도록

오전 10시 30분 오프라인

모두가 하나의 모니터로

=> 데일리 메신저 스크럼으로 전환

3.3 데일리 스크럼 회의



hangyoung.kim Sep 22nd at 9:22 AM

한 일:

- MetricServiceImpl 구현
 - 코드 정리 완료 (로컬 값 DB로 이관 완료)
 - 프로젝트 네이밍 변경 (metricstore-api -> monitor-api)
 - Spring Security 학습 및 jwt token 구현 관련 자료 수집

할 일:

- Spring Security 관련 구현 시작

이슈:

- X

→

피드백을 통해
우선순위 높은 곳에 리소스가
사용될 수 있게 되었음

9 replies



joosik.son 20 days ago

혹시 인증 관련 작업을 초반에 해두는 게 나중에 편할라 나요?

피드백



joosik.son 20 days ago

우선순위가 높은 작업은 아닌 것 같은데 리소스가 너무 많이 들어가는 게 아닌가 싶어요.



joosik.son 20 days ago

그리고 저희 API 서버는 어차피 사내에서만 사용되고, 사실상 저희 조직 안에서만 사용될 확률이 높아서 굳이 토큰까지 안가고 그냥 Key 발급 / 관리만 해줘도 충분할 것 같습니다.

✓ 1 🗨️



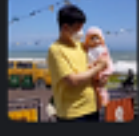
hangyoung.kim 20 days ago

Metricstore 데이터 제공은 일단 현재 주어진 스펙은 구현 완료라서... 문서화 or 인증 둘 중 하나를 진행해야 할 것 같은데요



hangyoung.kim 20 days ago

문서화를 먼저 작업하는게 좋을 수도 있겠네요 ㅎㅎ



joosik.son 20 days ago

그럼 문서화 쪽으로 가봅시다. Swagger를 한번 붙여볼까요?



hangyoung.kim 20 days ago

일단 Swagger로 생각하고, 혹시 또 좋은게 있나 간단하게 한 번 찾아보겠습니다. 😊

3.4 스크럼

2명뿐인 팀원

각자 할 일이 바빠 불투명한 업무공유

계속 바뀌는 요구사항

상황에 따라 달라지는 업무 우선순위

팀원의 이탈 (장기 휴가, 이직)

개선할 점이 많은 기존 프로젝트 유지보수

새로 개발해야 할 프로젝트 설계 지연

불확실에 대응하는 방법

1. 가능한 작은 태스크와 예측
2. 유연하게 바뀔 수 있는 할 일
3. 달성 가능한 작은 목표
4. 개선을 위한 회고

3.4 스크럼

시간이 많이 소요되고, 복잡도가 높은 이슈는

작게 쪼개서 분리

불확실에 대응하는 방법

1. 가능한 작은 태스크와 예측
2. 유연하게 바뀔 수 있는 할 일
3. 달성 가능한 작은 목표
4. 개선을 위한 회고

내 서비스 보기 업데이트가 잘 되는지 확인 #515

Edit New issue

Acceptance Criteria

- ✓ 원인 파악 → update_dri_minutely.py 에서 추가만 하고 삭제는 하지 않는 듯
- ✓ 수정 → 이후 진행은 #585 에서 하는 걸로..

이미지 (image)

지식IN (kin)

라인 expert 검색 (line_expert_jp)

동영상 (video)

More Less

May Jun Jul Aug Sep

Acceptance Criteria

- ✓ 원인 파악 → update_dri_minutely.py 에서 추가만 하고 삭제는 하지 않는 듯
- ✓ 수정 → 이후 진행은 #585 에서 하는 걸로..

카이젠

Projects

None yet

Milestone

200925

Estimate

1

Epics

[Monitor 1.0] Maintenance

Releases

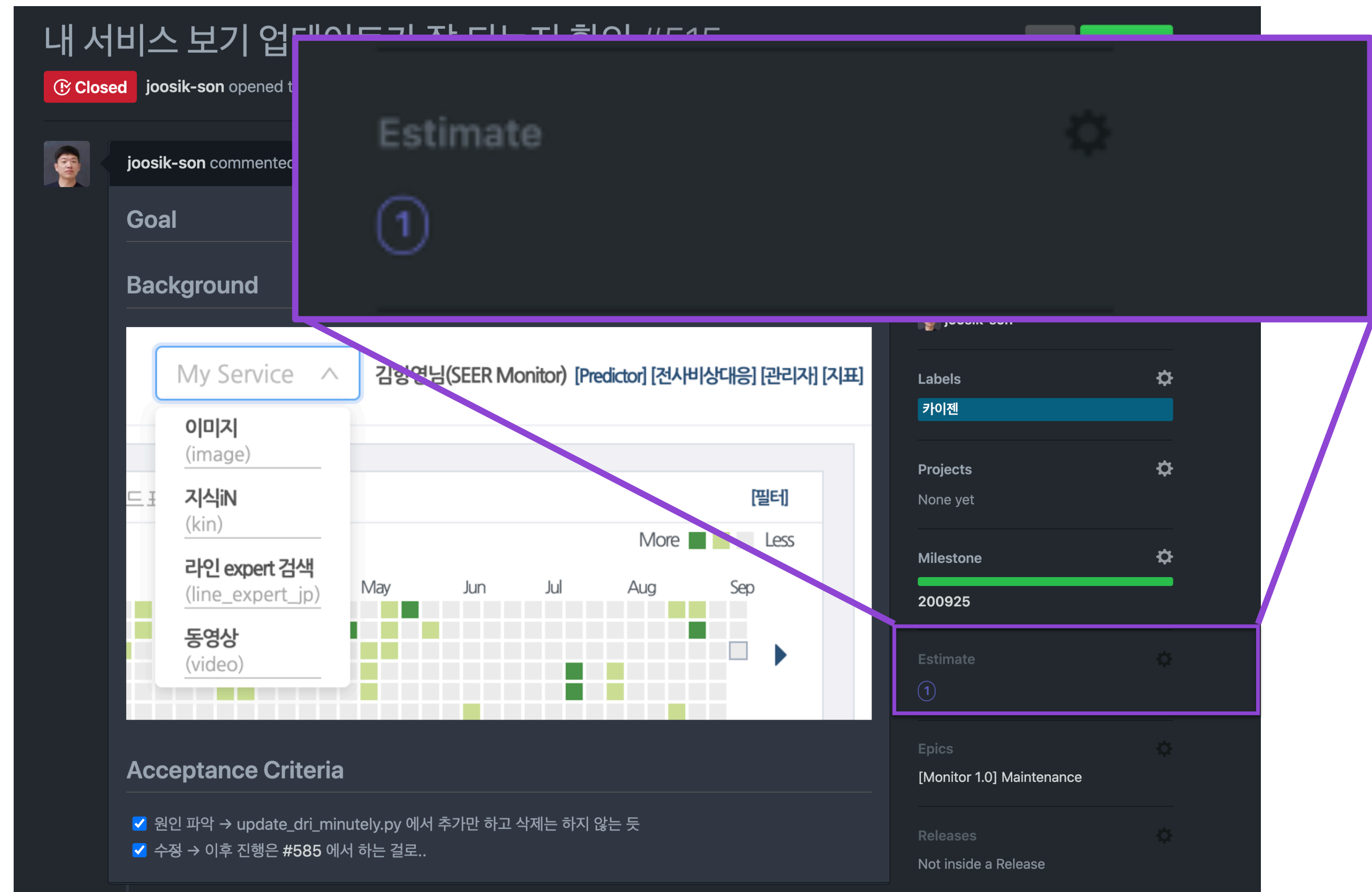
Not inside a Release

3.4 스크럼

측정을 위한 최소한의 예측
스토리 포인트!

불확실에 대응하는 방법

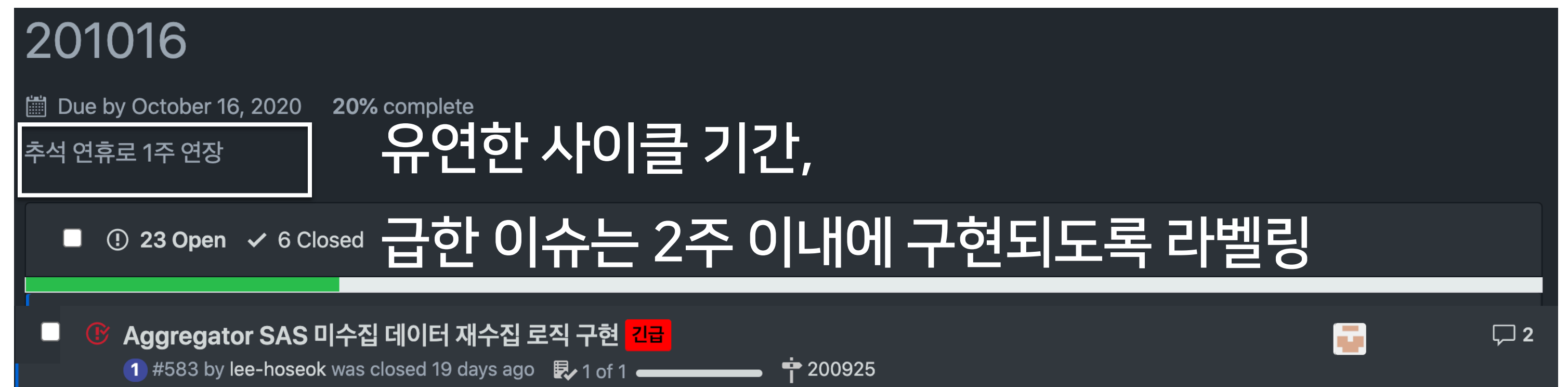
1. 가능한 작은 태스크와 예측
2. 유연하게 바뀔 수 있는 할 일
3. 달성 가능한 작은 목표
4. 개선을 위한 회고



3.4 스크럼

불확실에 대응하는 방법

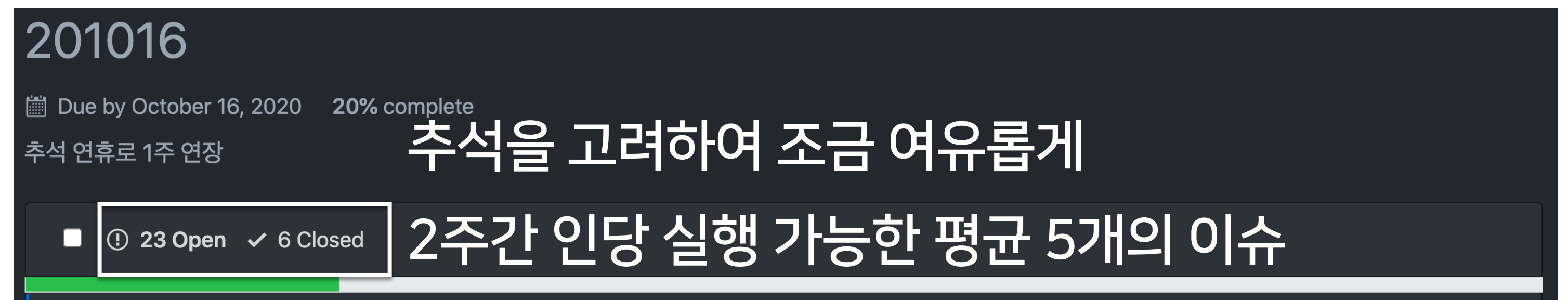
1. 가능한 작은 태스크와 예측
2. 유연하게 바뀔 수 있는 할 일
3. 달성 가능한 작은 목표
4. 개선을 위한 회고



3.4 스크럼

불확실에 대응하는 방법

1. 가능한 작은 태스크와 예측
2. 유연하게 바뀔 수 있는 할 일
3. 달성 가능한 작은 목표
4. 개선을 위한 회고



3.4 스크럼

불확실에 대응하는 방법

1. 가능한 작은 태스크와 예측
2. 유연하게 바뀔 수 있는 할 일
3. 달성 가능한 작은 목표
4. 개선을 위한 회고

KPT 회고 프레임워크

K: Keep -> 계속 유지하고 싶은 부분

P: Problem -> 불편하다고 느낀 부분, 개선하고 싶은 부분

T: Try -> Problem을 해결하기 위한 Action Item

3.4 스크럼

KPTE

Name	Keep	Problem	Try	Estimation
유호균	보다 나은 개발 프로세스에 대한 끊임없는 고민, 개선 의지	하나의 이슈에 몰두해서 다른 이슈를 진행하지 못함.	- 타임아웃을 걸고 이슈 처리를 하자. (해결이 안 되면 1시간) - 이슈를 무작정 처리 하기 전에 이 일을 하는 것이 가치가 있는지를 생각해보자	CI에 너무 많은 시간을 들어서 계획했던 이슈의 약 70%정도를 처리했다.



Action Item

3.4 스크럼

Ice Breaker

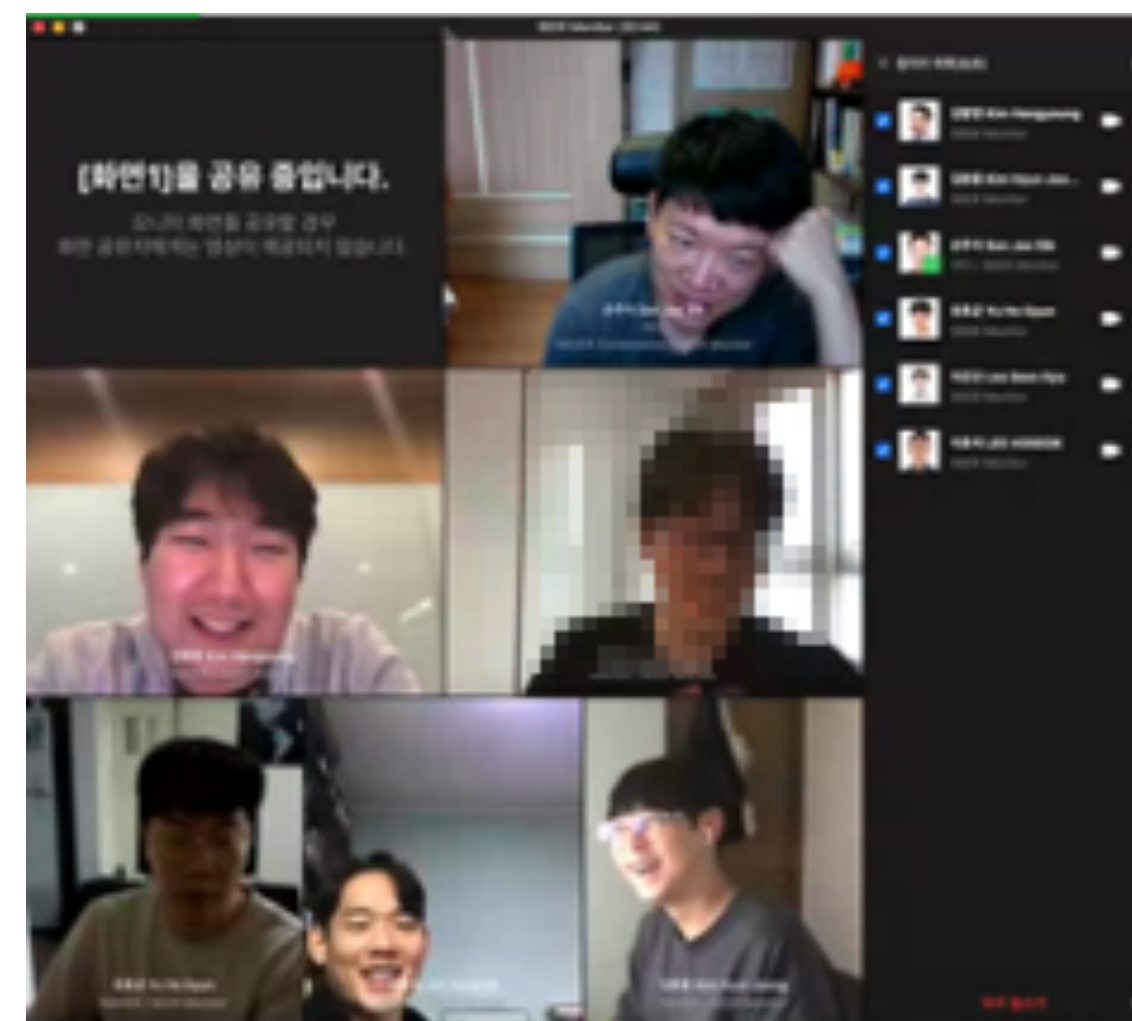
코로나블루* 대응을 위한
회고시간 합법적 잡담파티

* 코로나블루는 코로나19와 우울감(blue)이 합쳐진 신조어

Icebreaker

이선규

- 점수 : 7
- 좋은일 :
 - 집에서 아포가토 개시했습니다. (살찌는 얘기)
- 안좋은일 :
 - 에어팟프로 한쪽을 잃어버렸습니다..
 - 달리기 기록이 많이 안좋아짐.
 - 혼자살면서 밥해먹는게 많이 어렵습니다..
- 그동안 뭐했나
 - 주말에 전시회 (팀랩 라이프전)
 - 일주일에 3회이상 러닝 도전



3.4 스크럼

불확실에 대응하는 방법

1. 가능한 작은 태스크와 예측
2. 유연하게 바뀔 수 있는 할 일
3. 달성 가능한 작은 목표
4. 개선을 위한 회고



lee.hoseok 5 days ago

회고 과정 자체도 개선되고 있어서 점점 큰 군더더기 없이 알차고 보람있게 시간을 보내게 되는것 같습니다.



hyun_joong.kim 5 days ago

특히 재택근무 기간에 업무를 진행 및 teamwork를 올리는데 엄청 중요한 역할을 하고있다고 생각합니다.



seonkyu.lee 5 days ago

팀원들이 같은 페이지에 있는걸 도와준다!



hangyoung.kim 5 days ago

1. 계획적인 업무 수행이 가능하다.
2. 팀원 간 업무 상황 공유가 간결하다.
3. 파편화 된 회의가 줄어든다.



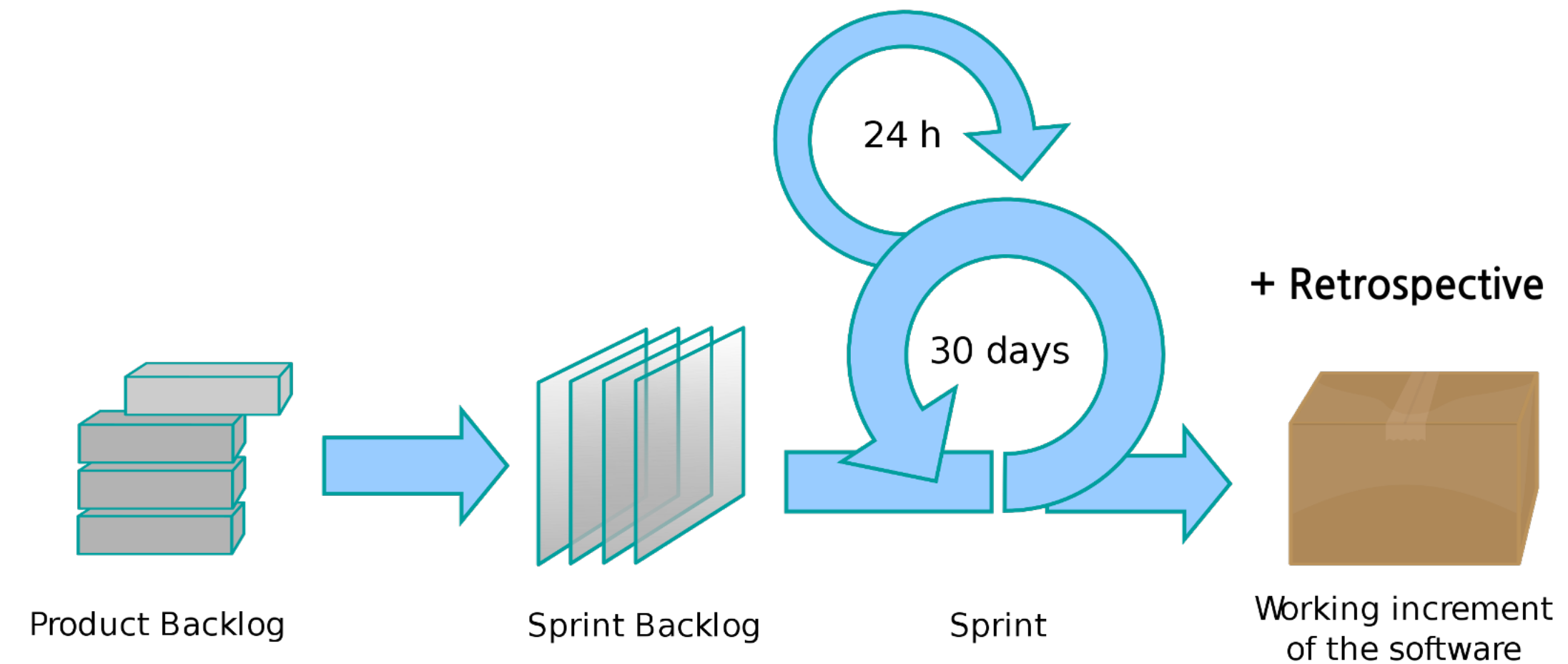
joosik.son 5 days ago

정기적으로 회고를 함으로써 중간 중간 우리 팀의 위치를 확인하게 되었습니다. 매니저가 고민하게 되는 많은 사소한 이슈들을 회고 때 팀원들과 함께 공유하면서 간단하게 해결하는 경우도 많았습니다.

3.4 스크럼

불확실성에 대응하는 방법

1. 가능한 작은 태스크와 예측
2. 유연하게 바뀔 수 있는 할 일
3. 달성 가능한 작은 목표
4. 개선을 위한 회고



3.4 스크럼

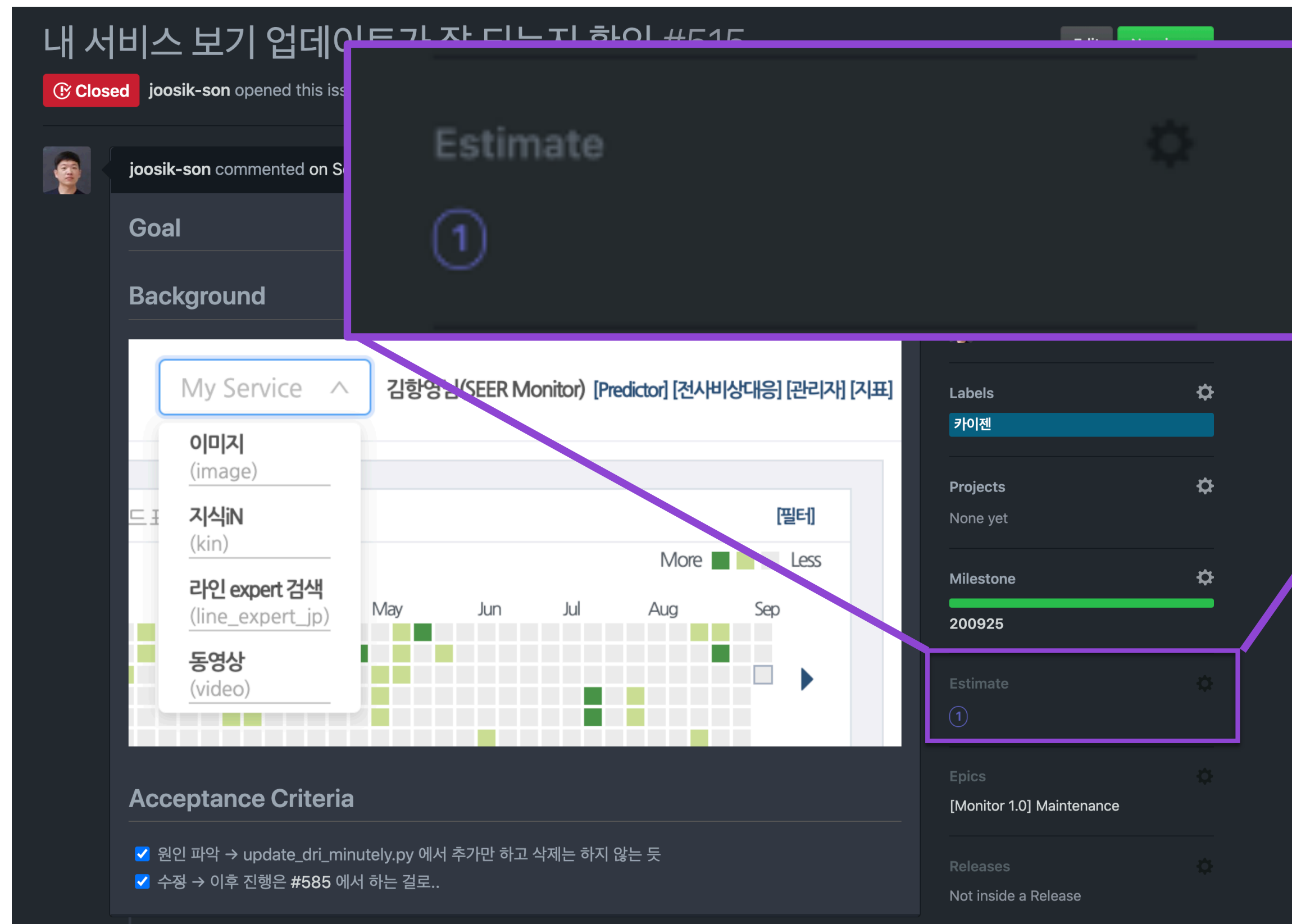
불확실에 대응하는 방법

1. 가능한 작은 태스크와 예측
2. 유연하게 바뀔 수 있는 할 일
3. 달성 가능한 작은 목표
4. 개선을 위한 회고



3.5 예측·수행·회고·개선, 그 효과는?

해결된 이슈 개수가 모든 것을 말해주지는 못하지만,
스토리 포인트의 총 합이 어느 정도 대변한다.

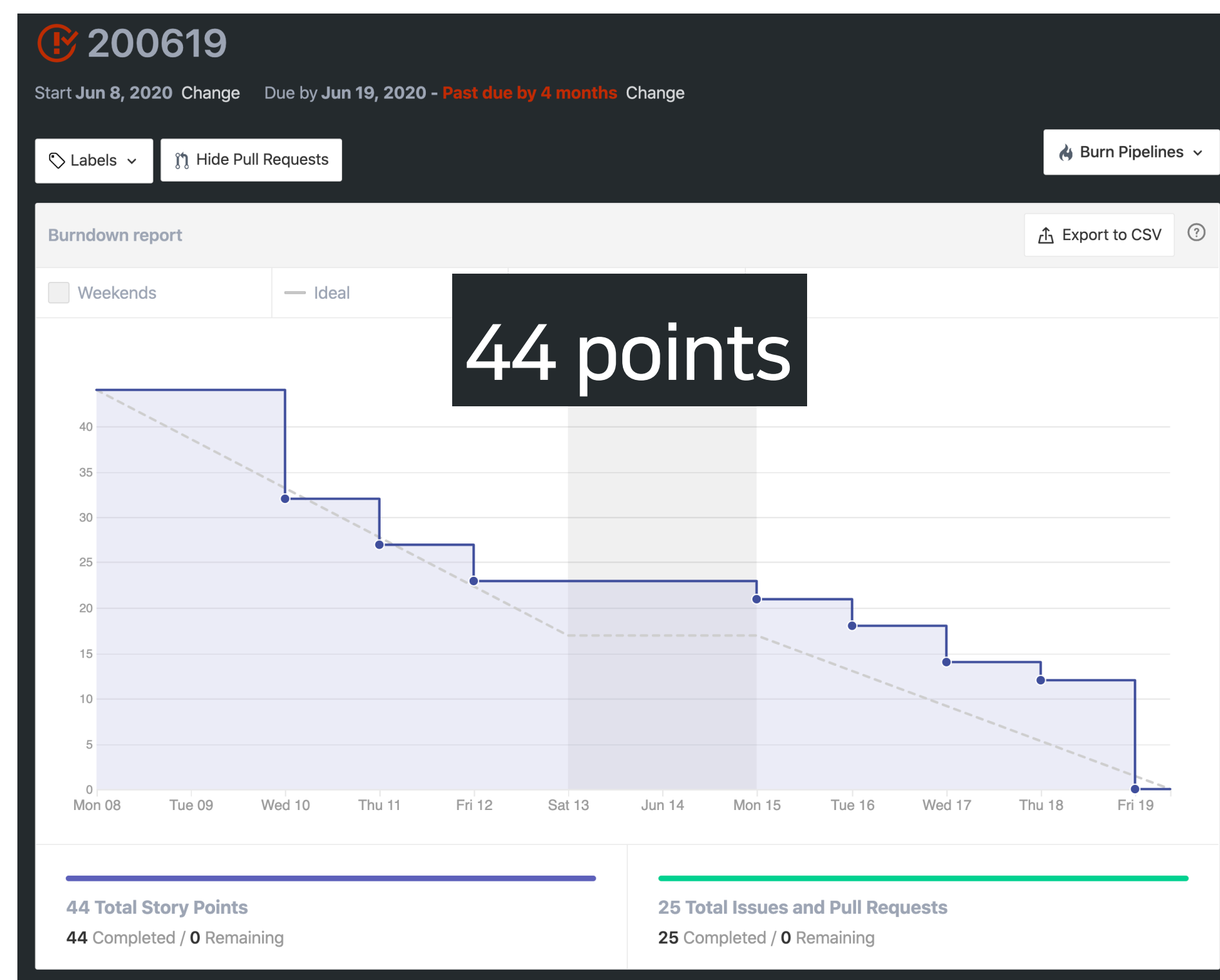
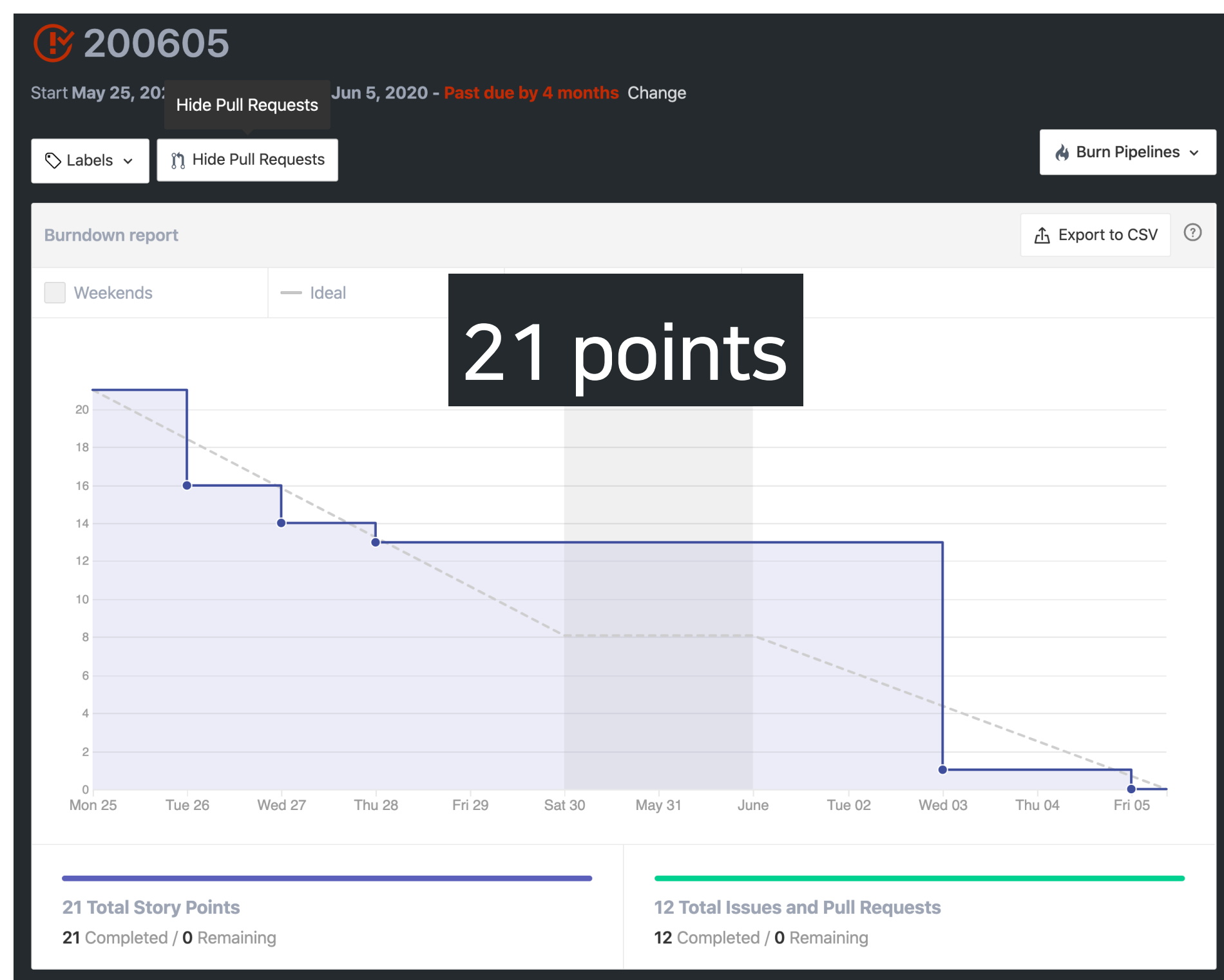


스토리 포인트:

이 이슈는 얼마나 복잡한가 예측!

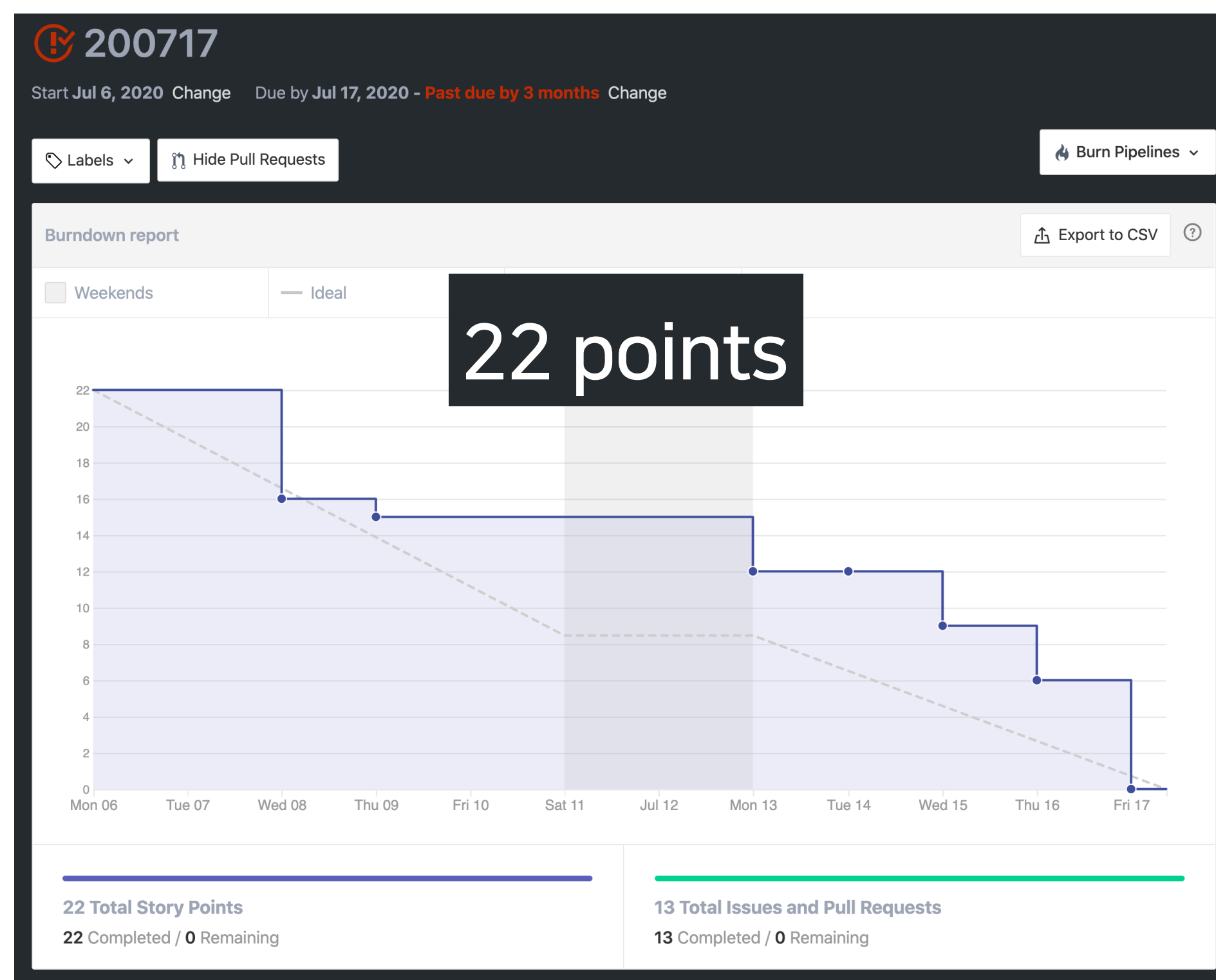
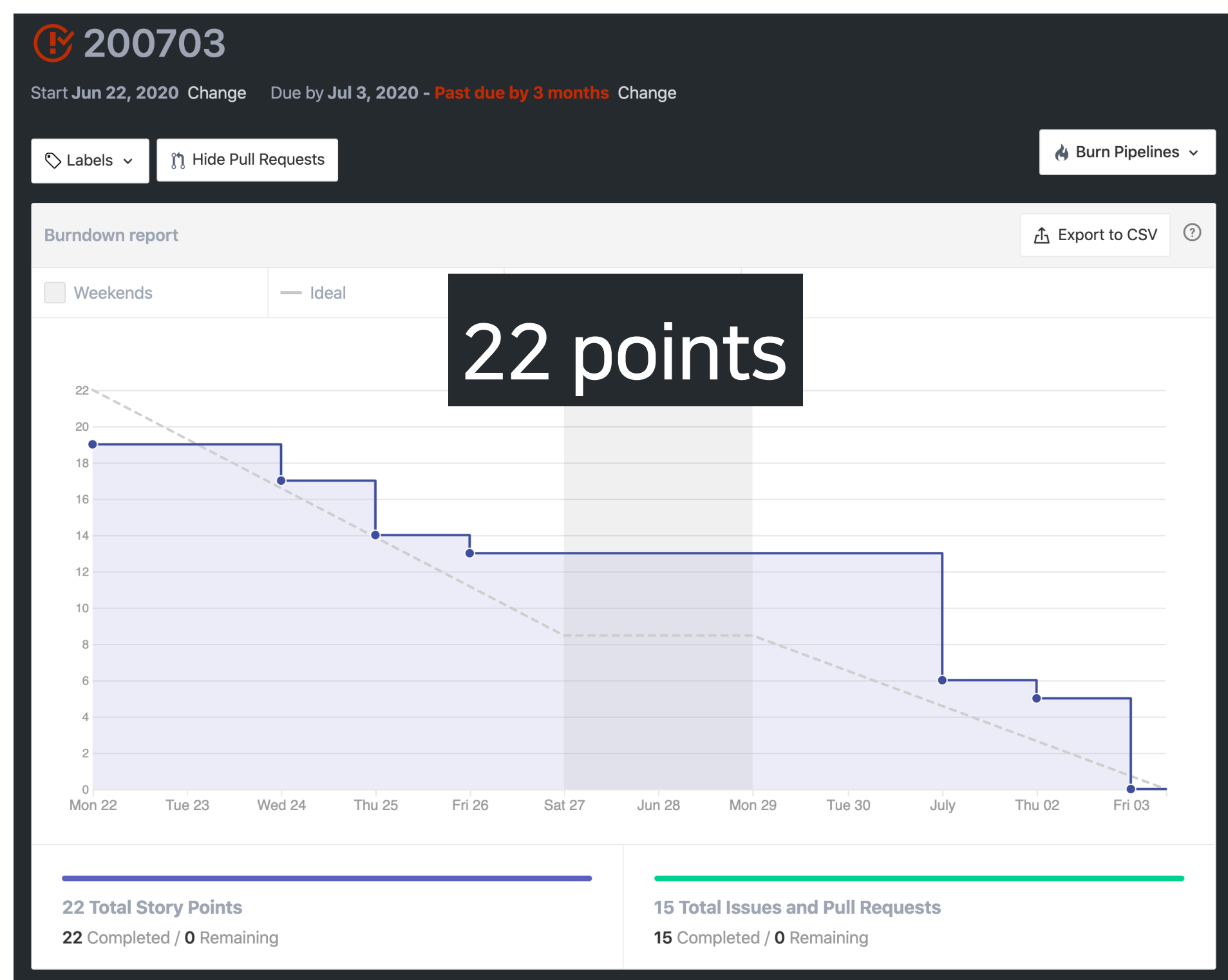
3.5 예측·수행·회고·개선, 그 효과는?

해결된 이슈 개수가 모든 것을 말해주지는 못하지만,
스토리 포인트의 총 합이 어느 정도 대변한다.



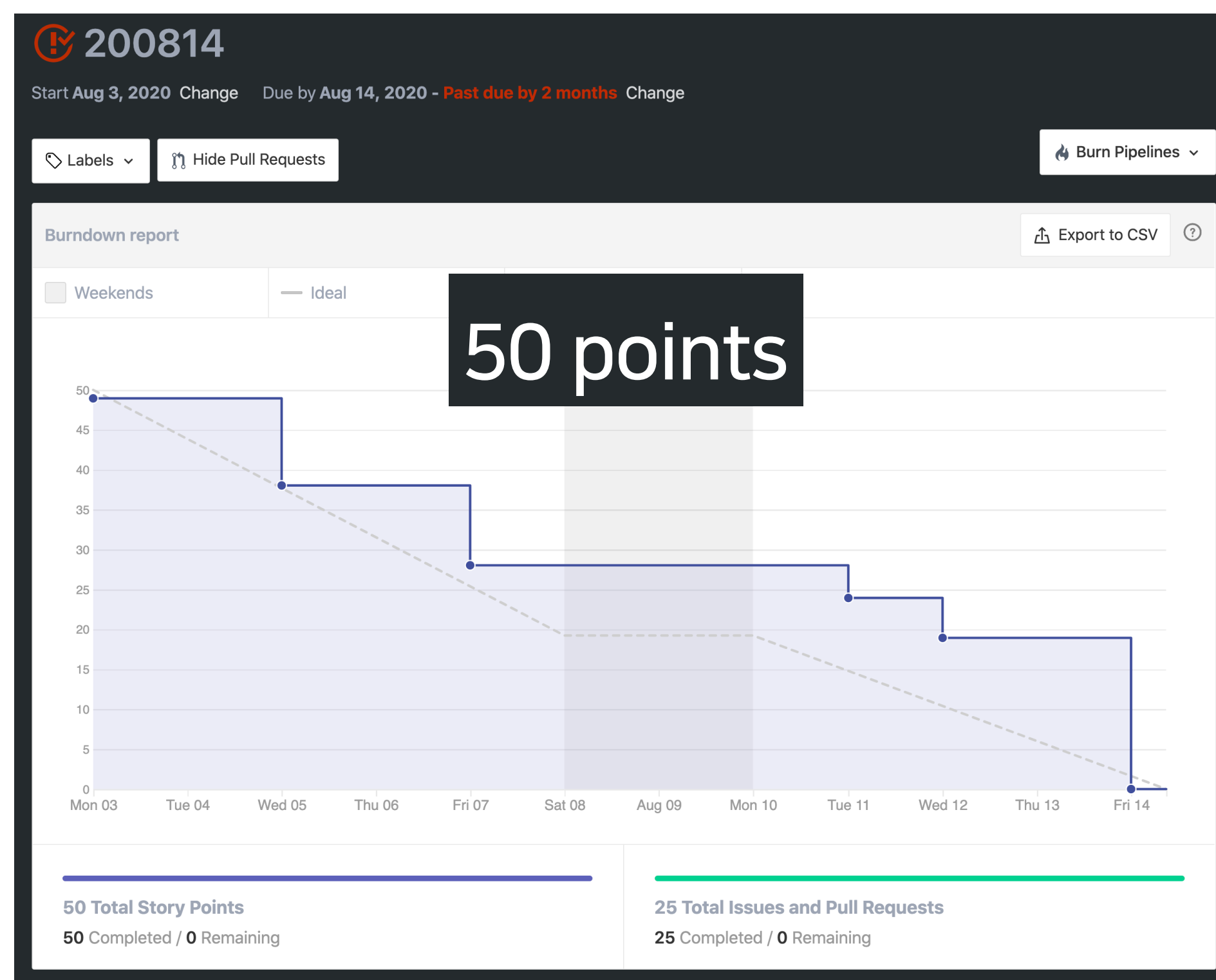
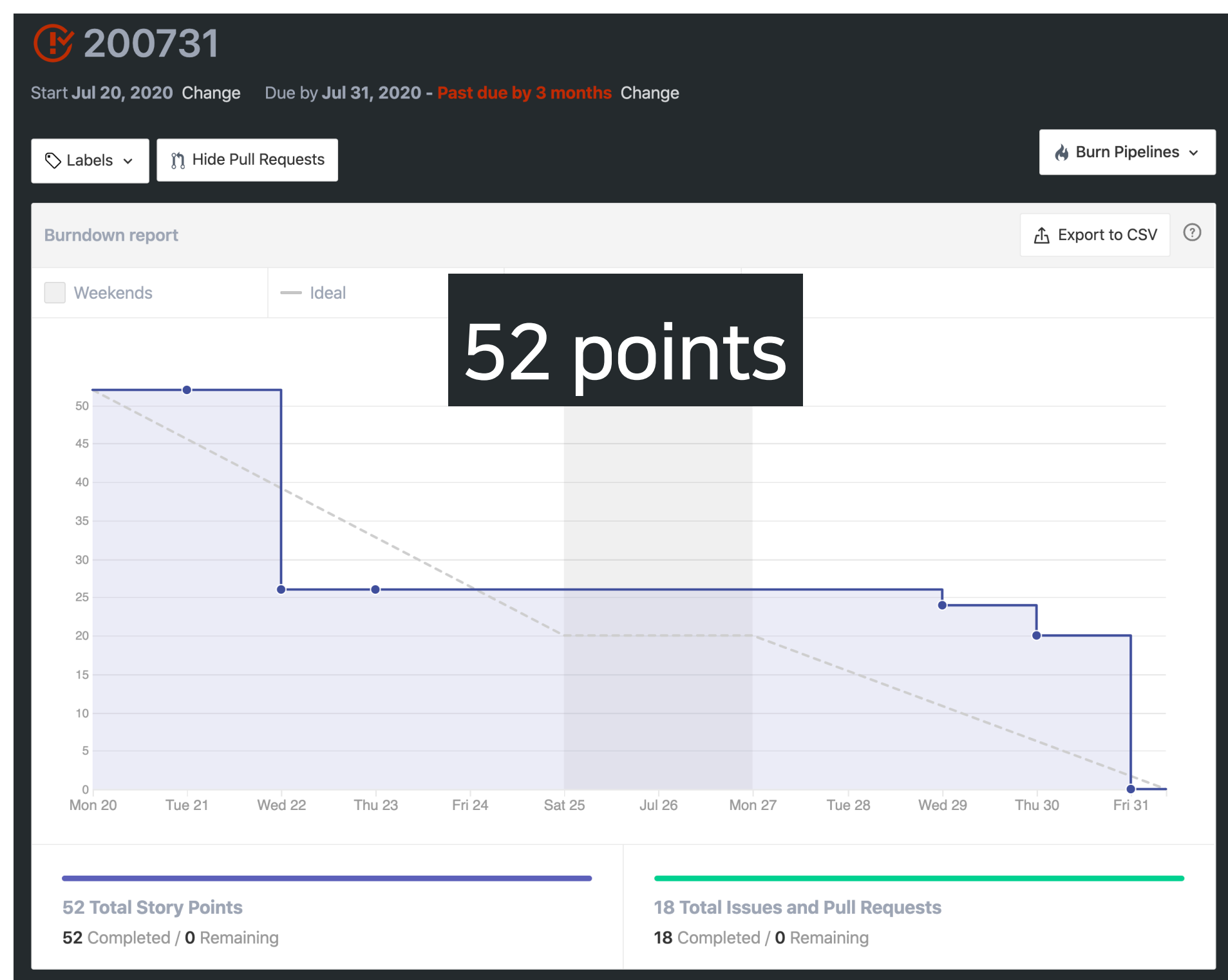
3.5 예측·수행·회고·개선, 그 효과는?

해결된 이슈 개수가 모든 것을 말해주지는 못하지만,
스토리 포인트의 총 합이 어느 정도 대변한다.



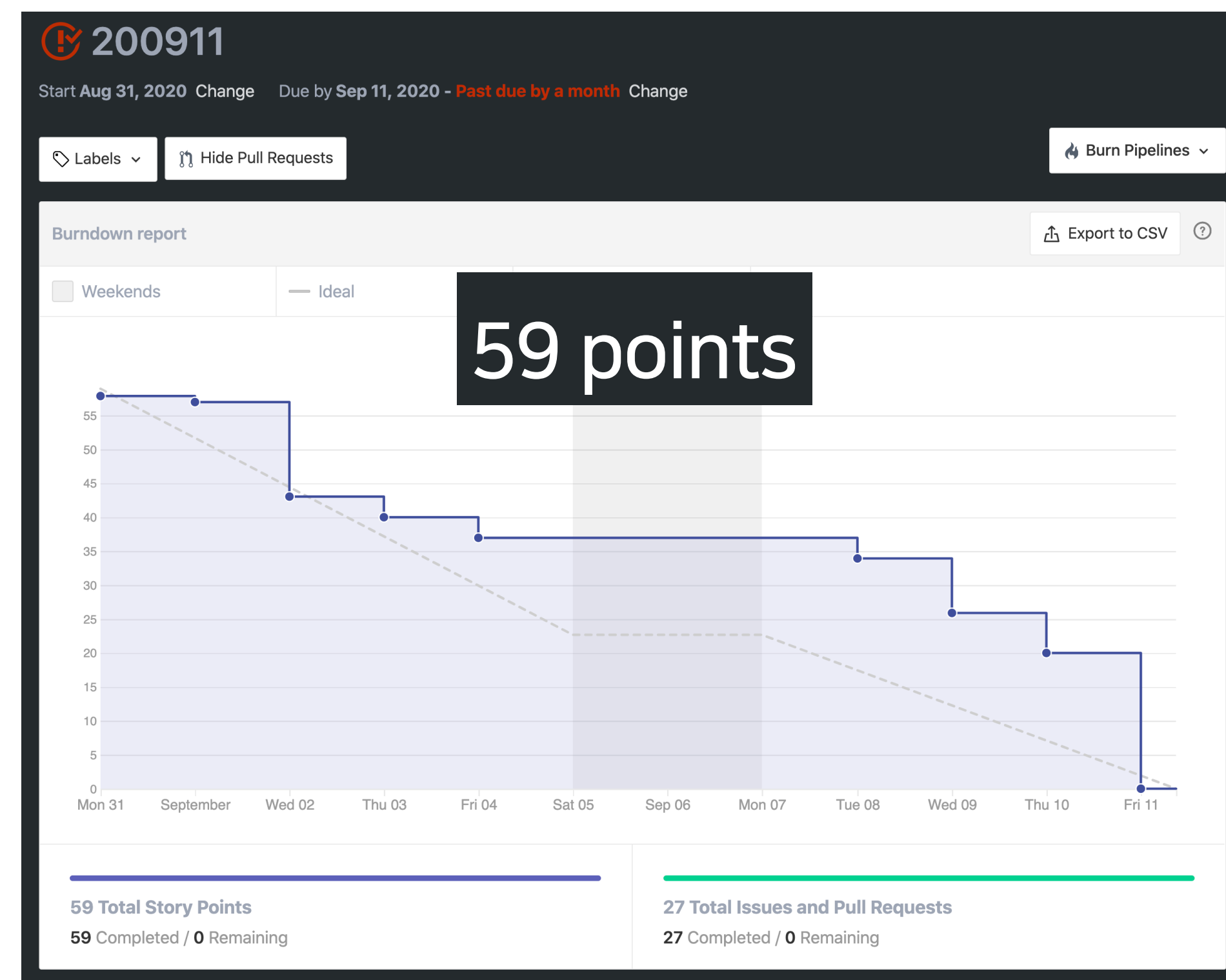
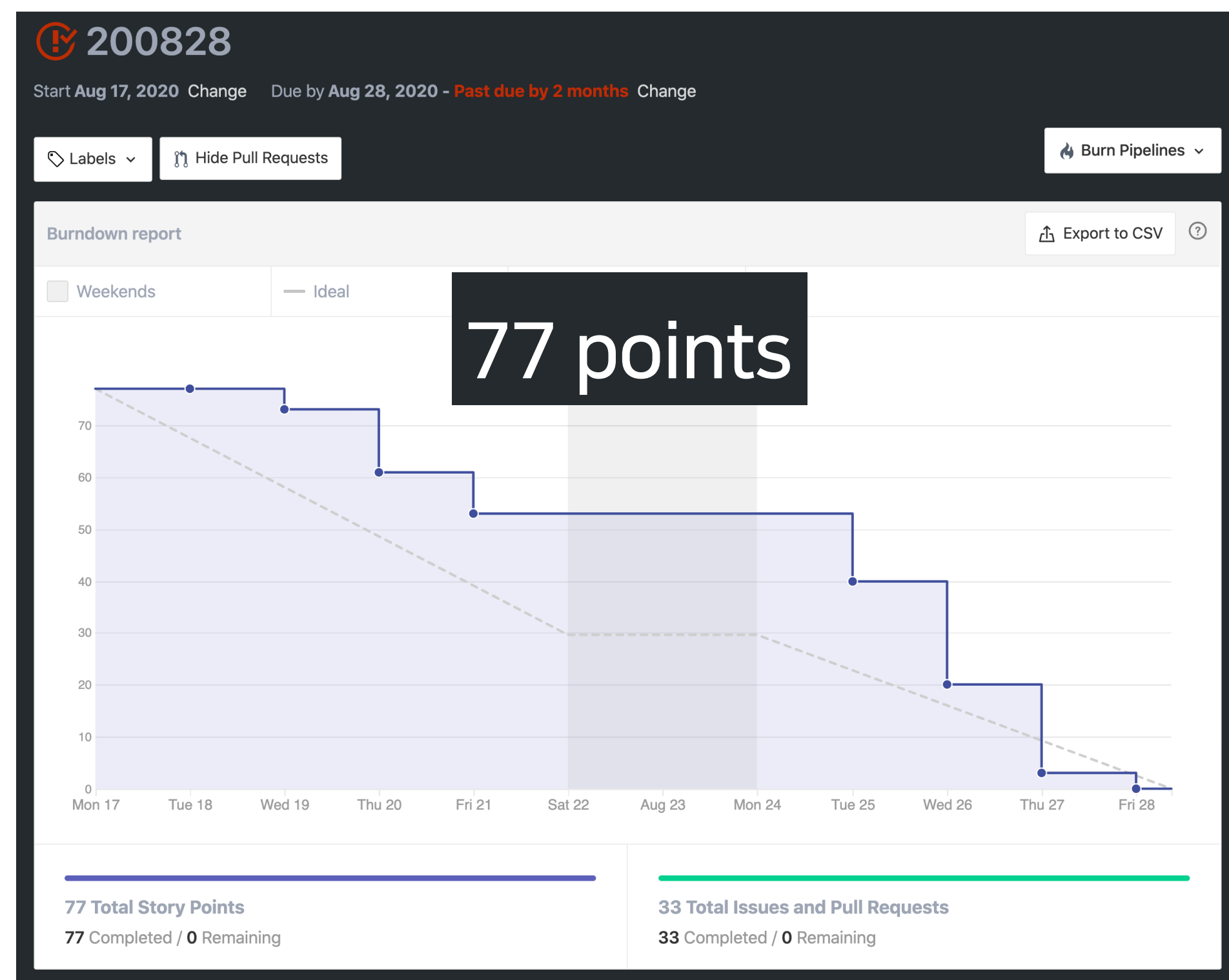
3.5 예측·수행·회고·개선, 그 효과는?

해결된 이슈 개수가 모든 것을 말해주지는 못하지만,
스토리 포인트의 총 합이 어느 정도 대변한다.



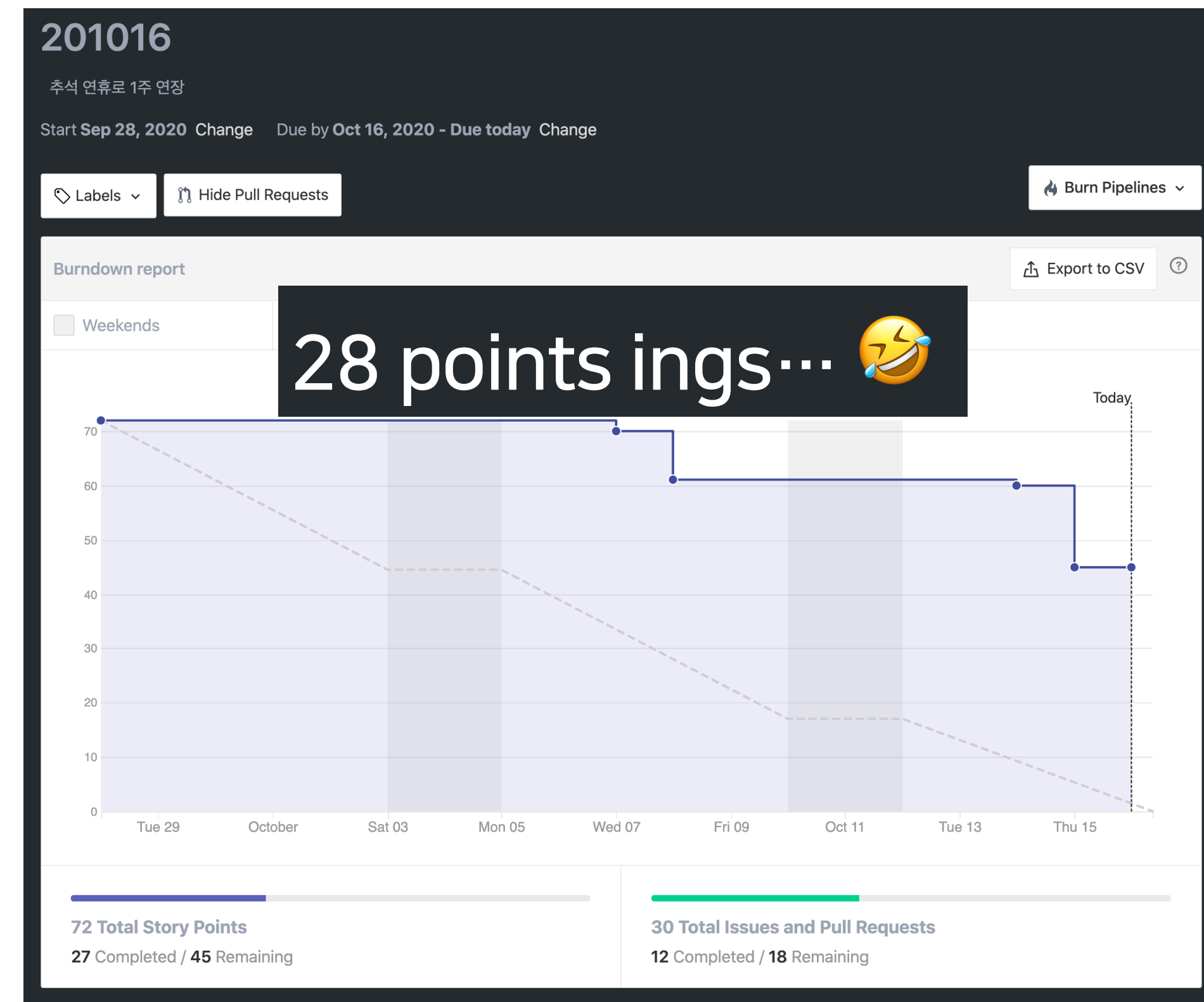
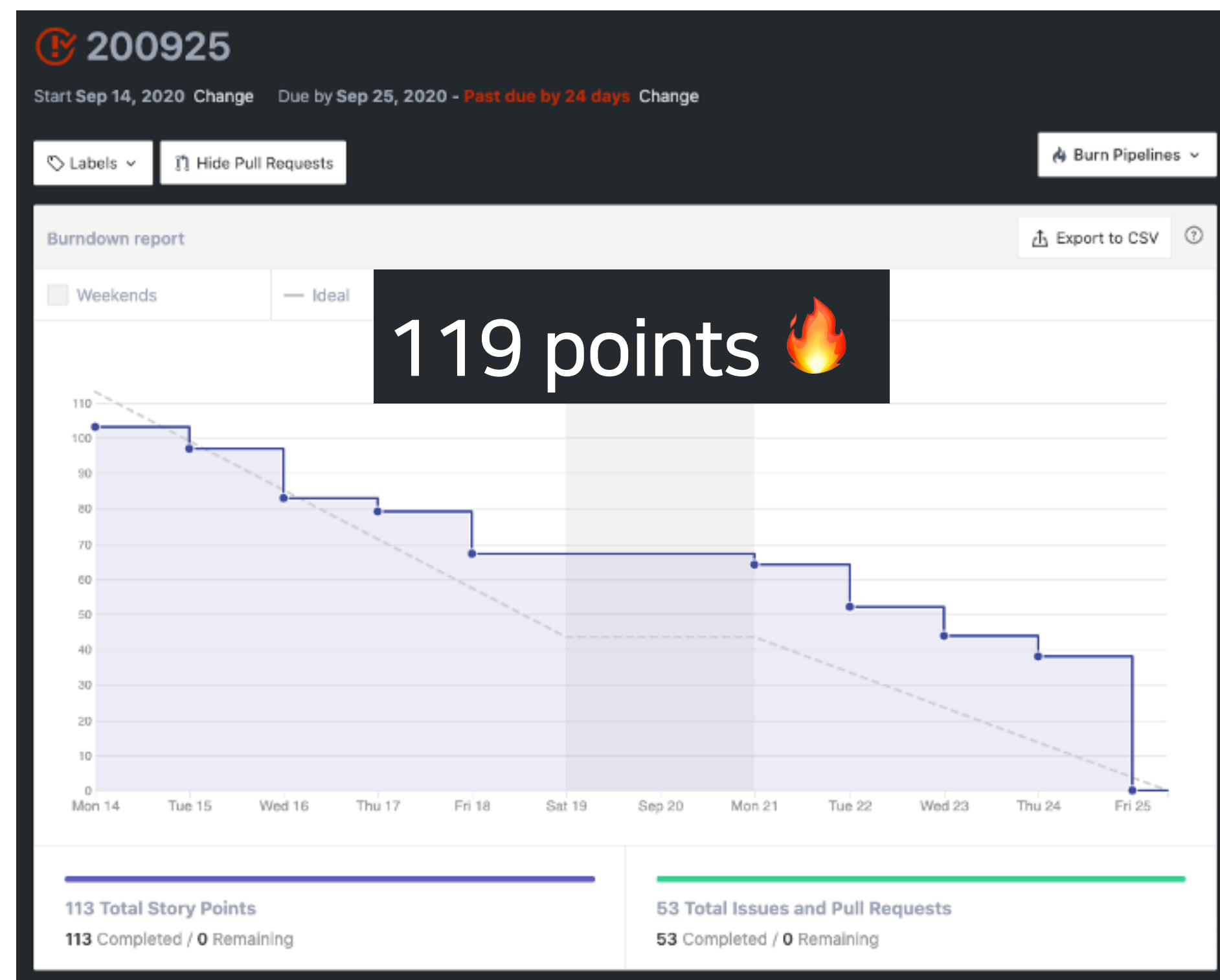
3.5 예측·수행·회고·개선, 그 효과는?

해결된 이슈 개수가 모든 것을 말해주지는 못하지만,
스토리 포인트의 총 합이 어느 정도 대변한다.



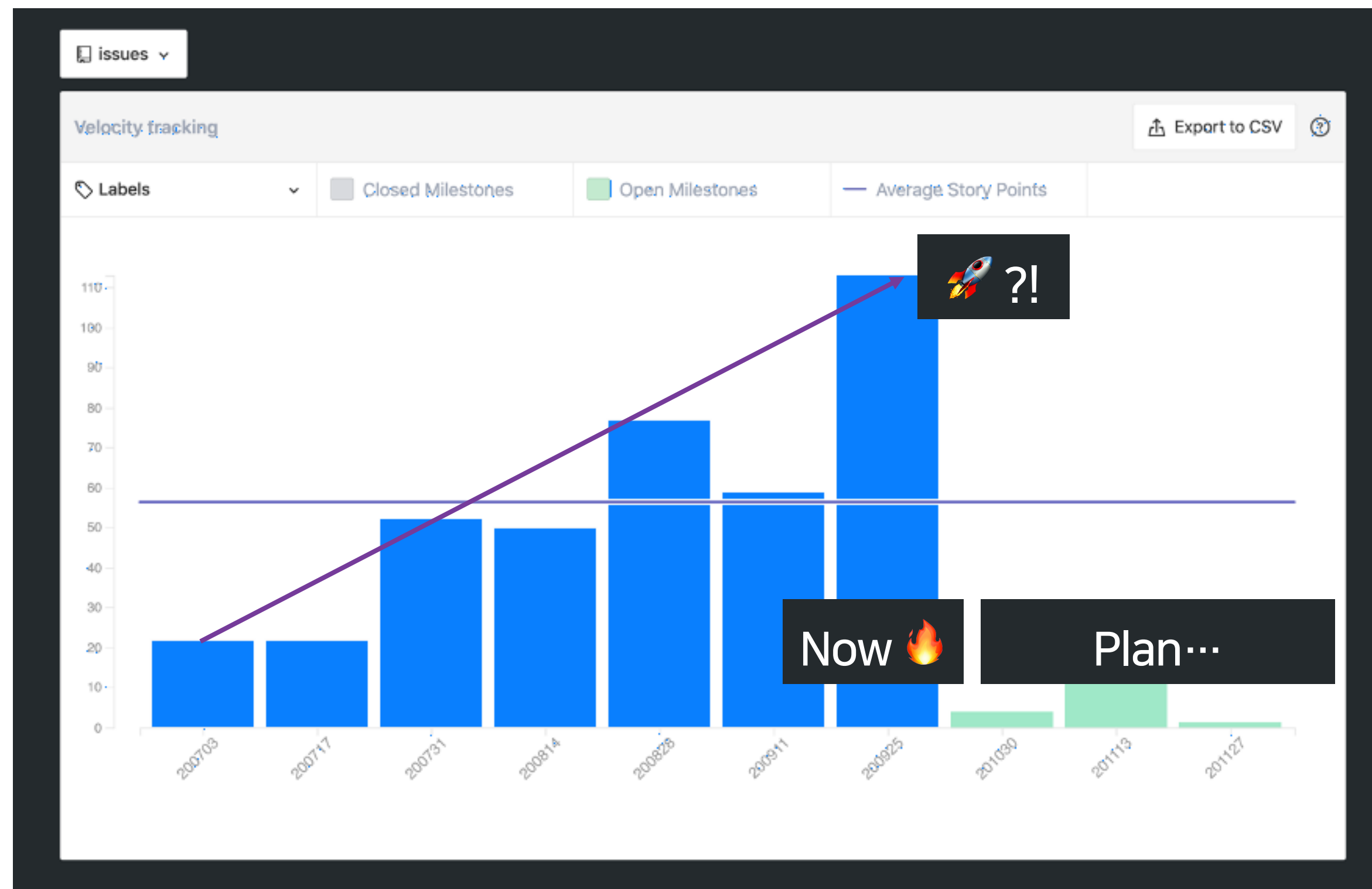
3.5 예측·수행·회고·개선, 그 효과는?

해결된 이슈 개수가 모든 것을 말해주지는 못하지만,
스토리 포인트의 총 합이 어느 정도 대변한다.



3.5 예측·수행·회고·개선, 그 효과는?

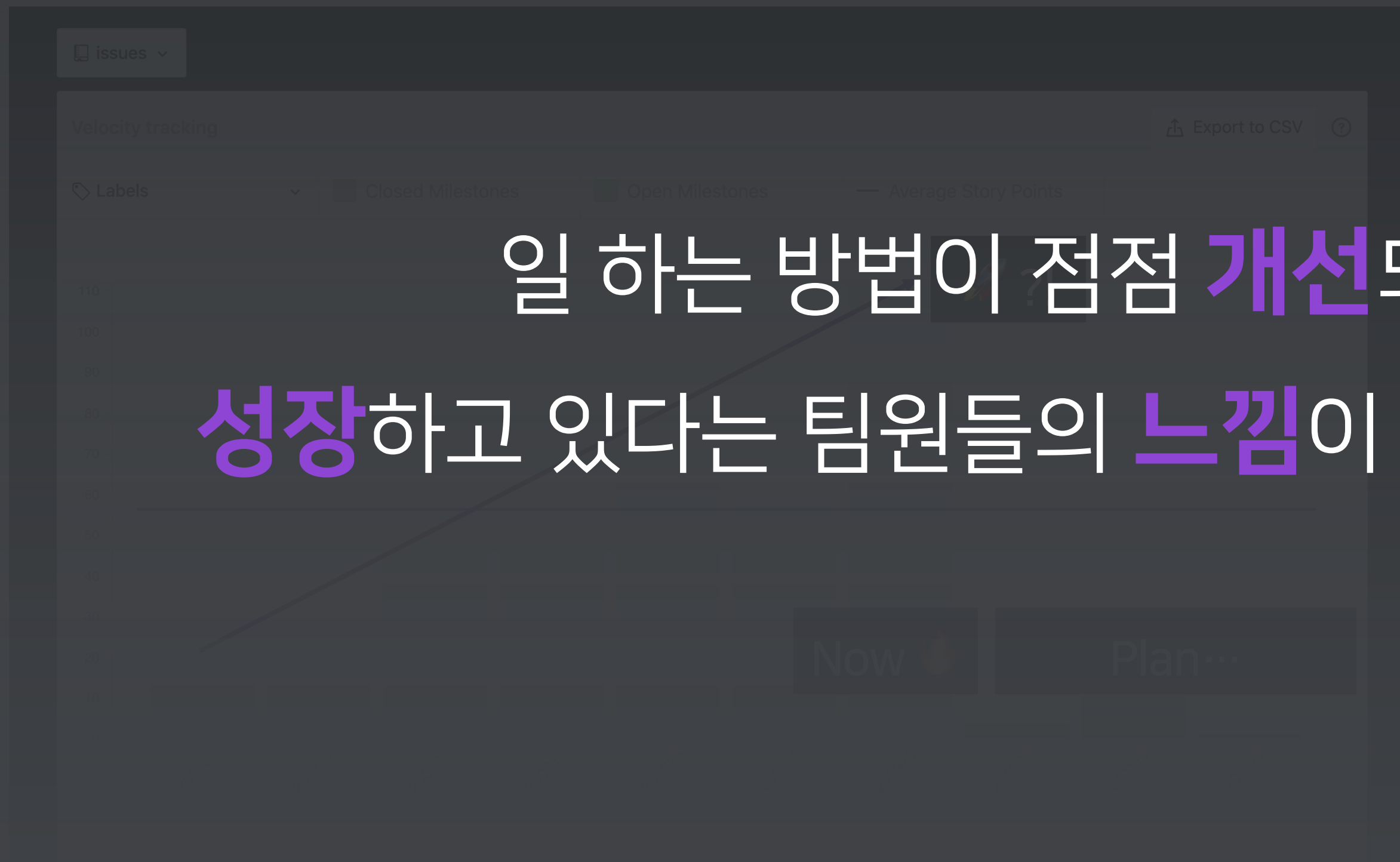
해결된 이슈 개수가 모든 것을 말해주지는 못하지만,
스토리 포인트의 총 합이 어느 정도 대변한다.



3.5 예측·수행·회고·개선, 그 효과는?

해결된 이슈 개수가 모든 것을 우리가 중요하다고 생각하는 건
스토리 포인트의 총 합이 어느 정도 대변한다
늘어가는 숫자 따위에 불과한 **스토리 포인트**가 아니라,

일 하는 방법이 점점 **개선**되고 있고,
성장하고 있다는 팀원들의 **느낌**이 더 중요한 **가치**다!



3.6 스크럼도 이건 못 막지: Truck Factor

2명뿐인 팀원

각자 할 일이 바빠 불투명한 업무공유

계속 바뀌는 요구사항

상황에 따라 달라지는 업무 우선순위

팀원의 이탈 (장기 휴가, 이직)

개선할 점이 많은 기존 프로젝트 유지보수

새로 개발해야 할 프로젝트 설계 지연

1. 팀원

컴포넌트 1
매니징

장기 휴가

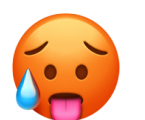


컴포넌트 1
매니징?!

2. 팀원

컴포넌트 2
컴포넌트 3

장기 지옥



3.6 스크럼도 이건 못 막지: Truck Factor

2명뿐인 팀원

각자 할 일이 바빠 불투명한 업무공유

계속 바뀌는 요구사항

상황에 따라 달라지는 업무 우선순위

팀원의 이탈 (장기 휴가, 이직)

개선할 점이 많은 기존 프로젝트 유지보수

새로 개발해야 할 프로젝트 설계 지연

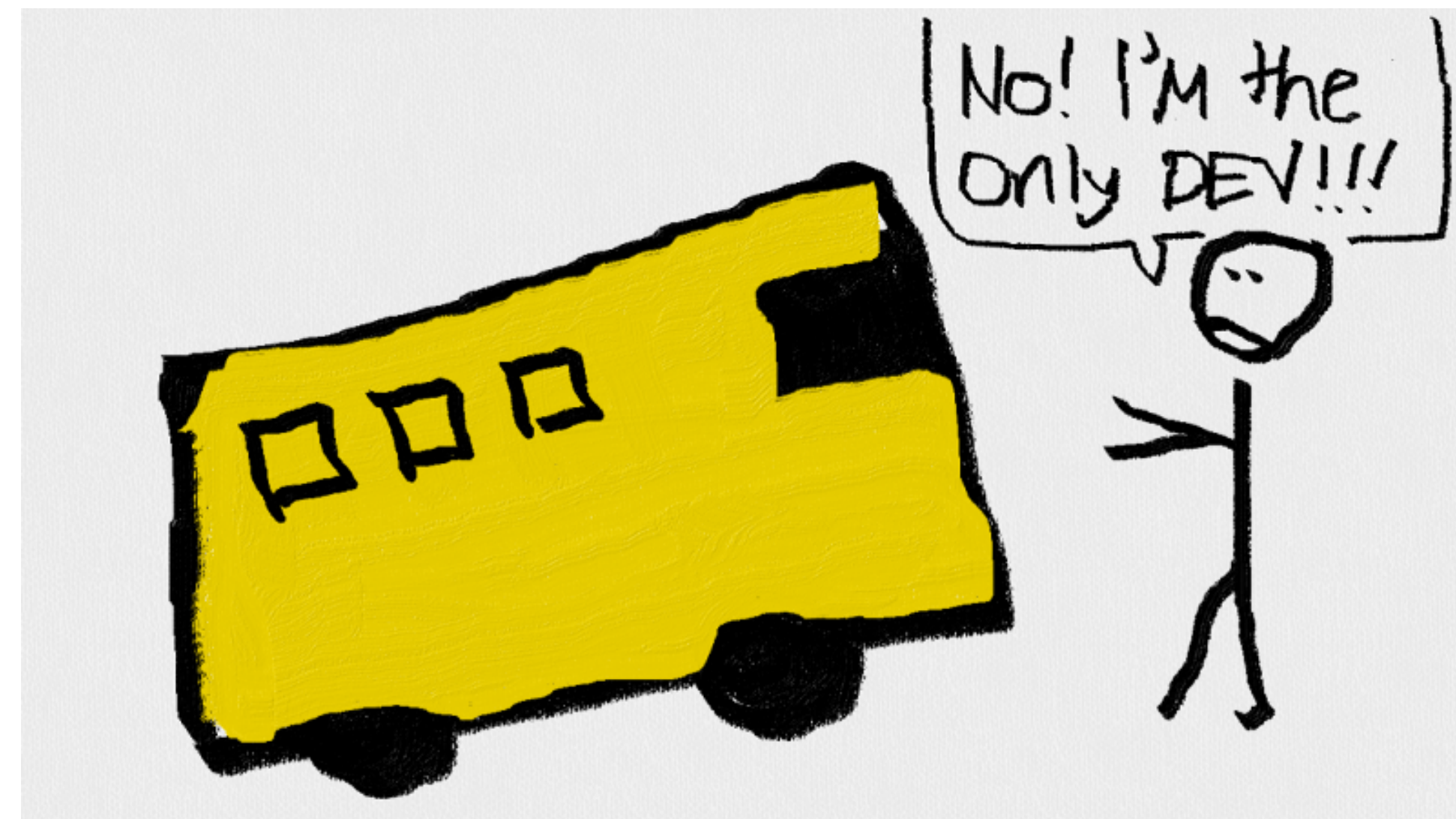
어찌하면 팀원이 장기 부재더라도,
프로젝트가 잘 굴러갈까?

Truck Factor를 높이는 것이 관건 🚚

3.6 스크럼도 이걸 못 막지: Truck Factor

Truck Factor?

극단적으로, 팀원 중 몇 명이 트럭에 치여야
프로젝트가 심각한 상태에 놓이는지 나타내는 지표!



Truck Factor는 높을수록 좋다.

예를 들어 Truck Factor가 1이라면 1명만 프로젝트에서
사라져도 프로젝트가 심각해진다.

3.7 Truck Factor를 높이는 방법: Ops Log

Ops Log

Created by LEE HOSEOK[이호석], last modified by Son Joo Sik[손주식] on Sep 16, 2020

- [2020-08-29](#)
- [2020-08-31](#)
- [2020-09-06](#)
- [2020-10-05](#)
- [2020-10-06](#)



Ops Log를 작성함으로써 **한 사람에게만 가중**되는
특수한 일을 팀원과 공유하여 Truck Factor를 높인다.
(ex. 장애처리, 서버 증설)

2020-10-06

Created by LEE HOSEOK[이호석] on Oct 07, 2020

Stage Read 불가 현상

Siren Test시 Read요청이 몰리면 Graphene Reader에서 메트릭을 제대로 내려주지 못하는 경우가 발생.

처음에는 카산드라를 의심하고 디깅을 했으나 딱히 500에러가 떨어지는것도 아니라 의아했음.

좀 더 보다보니 logback.event 카운트 메트릭을 보니 Reader에서 다수의 Warning log가 발생하고 있는것을 확인.



3.7 Truck Factor를 높이는 방법: 지식 공유

[SEER Monitor] 지식 공유

Created by Son Joo Sik[손주식], last modified on Sep 15, 2020

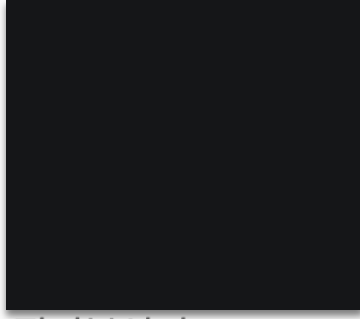
- (2020 여름-가을) 검색 서비스 지식 & 장애관제 사례 공유



팀 지식 공유 세션을 통해 업무에 필요한 **공통 지식**을 나누고,
새롭게 합류한 인원들에게도 자연스럽게 **기본 교육**을 제공한다.

① 다룬 주제

▼ 2020/07/29 (수)

- ✓ 검색 트래픽 유입 경로 소개
 - ✓ 통합 검색
 - ✓ 탭 검색
 - ✓ 서비스 검색
 - ✓ 콘텐츠 검색
- ✓ 검색 시스템을 구성하는 주요 Role 소개
 - ✓ 
 - ✓ 
 - ✓ 
 - ✓ 
 - ✓ 
 - ✓ 
- ✓ 질의분석기
- ✓ 검색엔진 비교

› 2020/08/05 (수)

› 2020/08/12 (수)

› 2020/08/19 (수)

› 2020/08/26 (수)

› 2020/09/02 (수)

› 2020/09/09 (수)

› 2020/09/15 (화)

› 2020/09/24 (목)

3.7 Truck Factor를 높이는 방법

2명뿐인 팀원

각자 할 일이 바빠 불투명한 업무공유

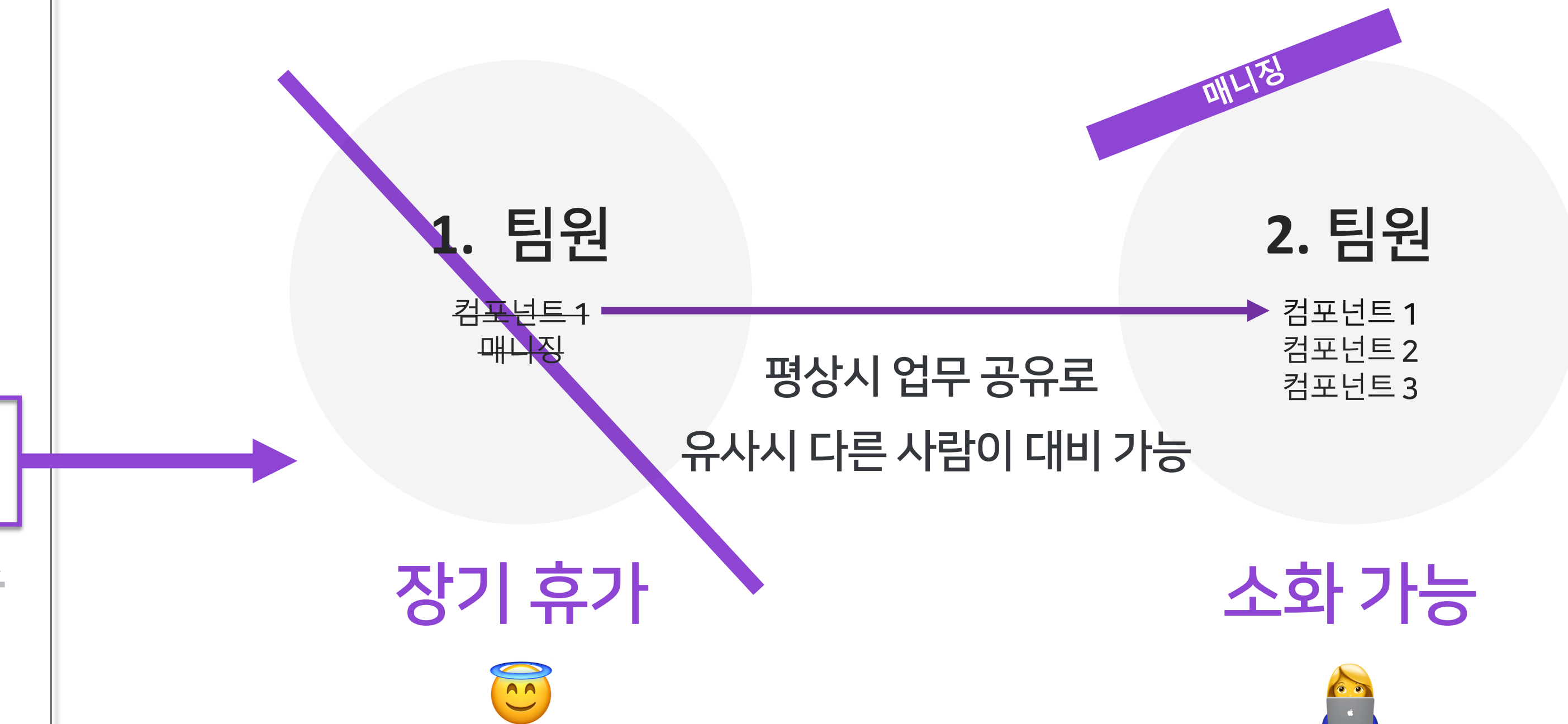
계속 바뀌는 요구사항

상황에 따라 달라지는 업무 우선순위

팀원의 이탈 (장기 휴가, 이직)

개선할 점이 많은 기존 프로젝트 유지보수

새로 개발해야 할 프로젝트 설계 지연



3.8 Truck Factor를 높이면 좋은 점

구분	근태기간	상세	취소
연차	2020.10.26 ~ 2020.10.28 (3일)	[보기]	[취소]
연차	2020.08.18 ~ 2020.08.21 (4일)	[보기]	-
연차	2020.07.10 ~ 2020.07.10 (1일)	[보기]	-
공가(질병)	2020.05.25 ~ 2020.05.29 (5일)	[보기]	-
공가(질병)	2020.05.19 ~ 2020.05.22 (4일)	[보기]	-
연차	2020.04.06 ~ 2020.04.08 (3일)	[보기]	-
연차	2020.02.24 ~ 2020.02.28 (5일)	[보기]	-
연차	2020.02.06 ~ 2020.02.07 (2일)	[보기]	-
경조	2020.01.22 ~ 2020.01.22 (1일)	[보기]	-

🤒 이젠 아파서 갑자기 쓰는 휴가도

🎊 급한 경조사도

☂️ 장기 여행도

마음 편히 다녀올 수 있습니다!

3.9 기타 문제점의 해결

2명뿐인 팀원

각자 할 일이 바빠 불투명한 업무공유

계속 바뀌는 요구사항

상황에 따라 달라지는 업무 우선순위

팀원의 이탈 (장기 휴가, 이직)

개선할 점이 많은 기존 프로젝트 유지보수
새로 개발해야 할 프로젝트 설계 지연

높아진 이슈 처리 효율성 + 좋아진 Truck Factor

→ 자연스럽게 가용 리소스가 늘어나서 해결 ✓

3.10 On Boarding Process

팀원이 나가고, 새로운 팀원이 들어오는 과정에서
인수인계, 업무 적응에 너무 많은 시간이 걸릴 뿐더러 **멘토의 리소스**가 너무 많이 들어가요.
방법이 없을까요? 🤔

3.10 On Boarding Process

Newbie Newbie 💡 입사 초기에 꼭 읽고, 파악해야 하는 것들을 모았습니다. • 용어 사전 • 필독 문서 Tip 💡 팀원들과 공유할 유용한 팁을 모았습니다. • OSS Links • OSS X WORKS 메일 활용 팁 • OSS 활용 팁 • WORKS 활용 팁 • 업무기기 관련 팁	Culture Scrum 💡 하루에 한 번, 각자 무슨 일을 하고 있고 어떤 어려움을 겪고 있는지 팀원들과 공유하기 위해 Scrum을 진행합니다. 정해진 시간은 없고 각자 업무 시작 전에 온라인으로 한 일 / 할 일 / 이슈를 간단히 공유를 하는 방식입니다. • 팀 Slack 링크 : https://naver-seer.slack.com/ Kaizen 💡 우리는 지속적으로 성장하고 개선되는 문화를 지향합니다. <i>카이젠 저니</i>라는 책을 읽고 팀의 개선에 도움이 될 만한 활동들은 조금씩 도입해보고 있습니다. • Golden Circle • Inception Deck • Skill Map • Vision, Mission, Value Statement	Reading Reading 💡 읽을 만한 문서들을 모아두는 곳입니다. • 2020년 신입공채 교육 자료 • SRE 관련 자료 • 검색 시스템 관련 자료 • 사내 개발 관련 자료 • 외부 아티클 • 참고 제품
Meeting 주간 회의 💡 상위 조직의 리더님과 함께 현재 진행 중인 이슈들을 점검하고 논의하는 자리입니다. 주 1회, 1시간 썩 진행되며 회의록은 OSS에서 관리합니다. • OSS 회의록 링크 지식 공유 💡 멤버들이 서로 알고 있는 도메인 지식이 다르기 때문에 기회가 있을 때 공유하는 자리를 가집니다. 보통 주 1회 정도 정기적으로 모여봅니다.	Product Monitor 💡 SEER Monitor는 ... • UI : http://monitor.seer.navercorp.com/ • 도움말 : https://pages.oss.navercorp.com/monitor/Manual/ • OSS Org : https://oss.navercorp.com/monitor • OSS Repo : https://oss.navercorp.com/monitor/monitor • API Server 2.0 • Component Overview • pytest 실행하기 • Service Map	Common Workflow 이슈 💡 SEER Monitor에서 진행되는 모든 업무는 잘게 쪼개서 GitHub의 'Issue' 단위로 기록하고 관리하고 있습니다. Product 관계 없이 하나의 Repo에서 통합 정리합니다. (다만, 타 팀과 협업하는 경우에는 다른 Repo에 기록되기도 합니다.) • OSS Repo : https://oss.navercorp.com/monitor/Issues/issues • 참고 • 이슈에 표시된 Milestone은 스프린트가 끝나는 날(==회고 날)입니다. • Label 중 '카이젠'은 팀 내부에서 스스로 개선을 위해 만들

Rule : 문서는 항상 **Outdated**, 새 멘티가 오면 멘토가 **Update** 해놓기

3.11 회사와 팀, 그리고 개인의 Align

Vision, Mission, Value을 누군가 만들어서 대문에 걸어둔다고 좋은 팀이 될 수 있을까?

SEER Monitor

Created by Son Joo Sik[손주식], last modified by Yu Ho Gyun[유호균] on Sep 29, 2020

Vision

"신뢰할 수 있고, 성장할 수 있는 팀"

Mission

"검색 장애가 발생하지 않도록 기술과 시스템을 지원하고 문화와 프로세스를 만듭니다."

Value

- *Fail Fast Learn Faster*
- *Measure and improve*
- *Be Simple*

3.11 회사와 팀, 그리고 개인의 Align

Vision, Mission, Value을 누군가 만들어서 대문에 걸어둔다고 좋은 팀이 될 수 있을까?

Vision, Mission, Value Statement

Created by Yu Ho Gyun[유호균], last modified Oct 16, 2020 11:20

Vison

"신뢰할 수 있고, 성장할 수 있는 팀"

미래에 조직이 달성하고 싶거나 무언가 되기를 열망하는 것에 대해서 생각해봅시다.

A **vision statement** is a statement of an organization's overarching aspirations of what it hopes to achieve or to become. Here are some examples of vision statements:

- **Disney:** To make people happy
- **IKEA:** To create a better everyday life for the many people
- **British Broadcasting Company (BBC):** To be the most creative organization in the world
- **Avon:** To be the company that best understands and satisfies the product, service and self-fulfillment needs of w
- **Sony Corporation:** To be a company that inspires and fulfills your curiosity^[1]

Mission:

"네이버&라인&야후의 검색에 장애가 발생하지 않도록 기술과 시스템을 지원하고 문화와 프로세스를 만듭니다."

Mission은 **Vision**을 달성하기 위해 **현재** 해야하는 것을 말합니다.

The vision statement describes where the organization wants to be in the future;

the **mission statement** describes what the organization needs to do now to achieve the vision.

The vision and mission statements must support each other, but the mission statement is more specific.

It defines how the organization will be different from other organizations in its industry.

Here are examples of mission statements from successful businesses:

- **Adidas:** We strive to be the global leader in the sporting goods industry with brands built on a passion for sports and a sporting lifestyle.
- **Amazon:** We seek to be Earth's most customer-centric company for four primary customer sets: consumers, sellers, enterprises, and content creators.
- **Google:** To organize the world's information and make it universally accessible and useful
- **Honest Tea:** To create and promote great-tasting, truly healthy, organic beverages
- **Jet Blue Airways:** To provide superior service in every aspect of our customer's air travel experience
- **The New York Times:** To enhance society by creating, collecting and distributing high-quality news and information^[2]

같이 만들어야 Align할 수 있다!



SEER Monitor

Created by Son Joo Sik[손주식], last modified by Yu Ho Gyun[유호균] on Sep 29, 2020

Vision

"신뢰할 수 있고, 성장할 수 있는 팀"

Mission

"검색 장애가 발생하지 않도록 기술과 시스템을 지원하고 문화와 프로세스를 만듭니다."

Value

- Fail Fast Learn Faster
- Measure and improve
- Be Simple

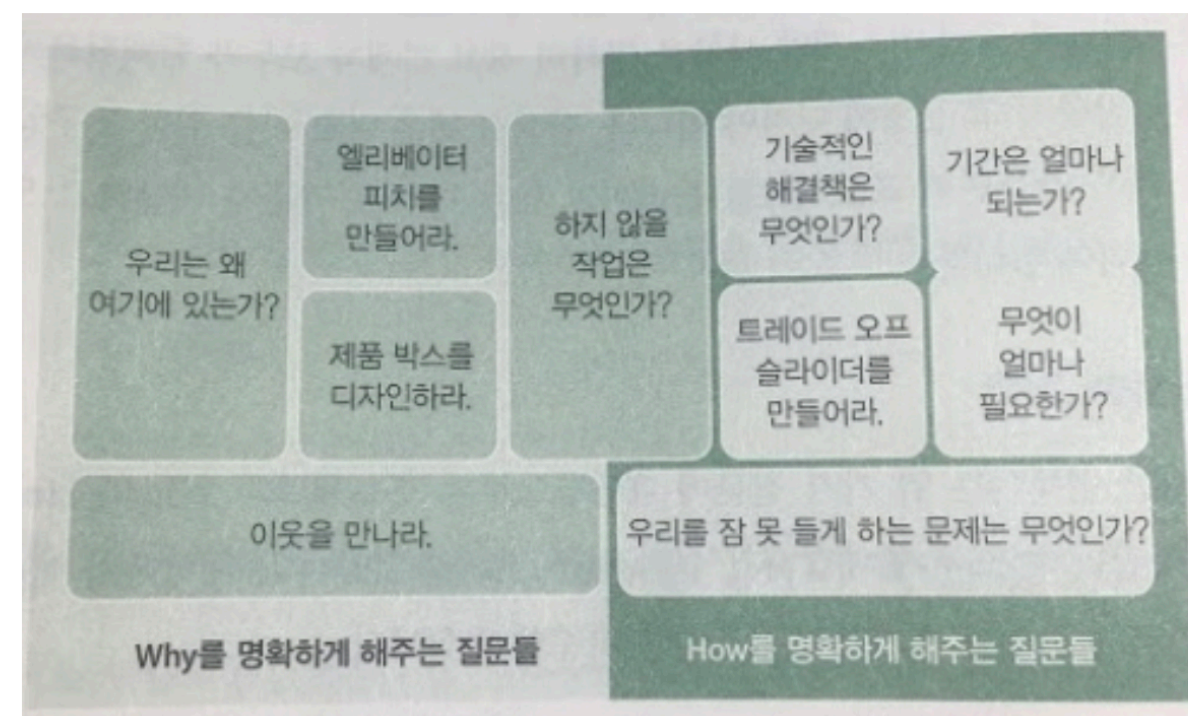
3.11 회사와 팀, 그리고 개인의 Align

Inception Deck

Created by Yu Ho Gyun[유호균], last modified Oct 16, 2020 11:17

프로젝트의 목적과 방향성을 명확하게 하기 위해서 작성합니다.

바라보는 방향을 합의함으로써 팀은 망설이지 않고 프로젝트를 스스로 주도할 수 있게 됩니다.



Start With Why

우리는 왜 프로젝트를 하는가?

우리는 어떻게 프로젝트를 하는가?

우리는 어떤 프로젝트를 하는가?

=> 서술

1. 우리는 왜 여기 있는가? Why Are We Here? (프로젝트의 미션은 무엇인가?)

네이버의 검색에 장애가 발생하지 않도록 기술과 시스템을 지원하고 문화와 프로세스를 만듭니다.

여기서 장애는 크게 두 가지로 나뉩니다.

1. 검색 품질 장애: 검색 결과를 얻었지만, 의도한 랭킹대로 결과가 나오지 않는 경우
2. 검색 성능 장애: 기준 시간 안에 검색 결과를 얻을 수 없는 경우

현재 SEER Monitor 팀은 검색 서빙 영역의 성능 지표만 모니터링을 하고 있지만,

앞으로는 검색 서빙 영역의 성능 지표를 넘어 전체 성능과 품질까지 모니터링하여, 궁극적으로는 검색 장애가 발생하지 않도록 합니다.

또한, SRE팀의 미션은 단순히 기술에만 그치지 않고 문화와 프로세스로 확장됩니다.

1. 비난없는 포스트모템 문화를 만든다.
2. 데이터를 기반한 의사결정 한다.
3. 장애를 줄일 수 있는 프로세스를 구축한다.

3.11 회사와 팀, 그리고 개인의 Align

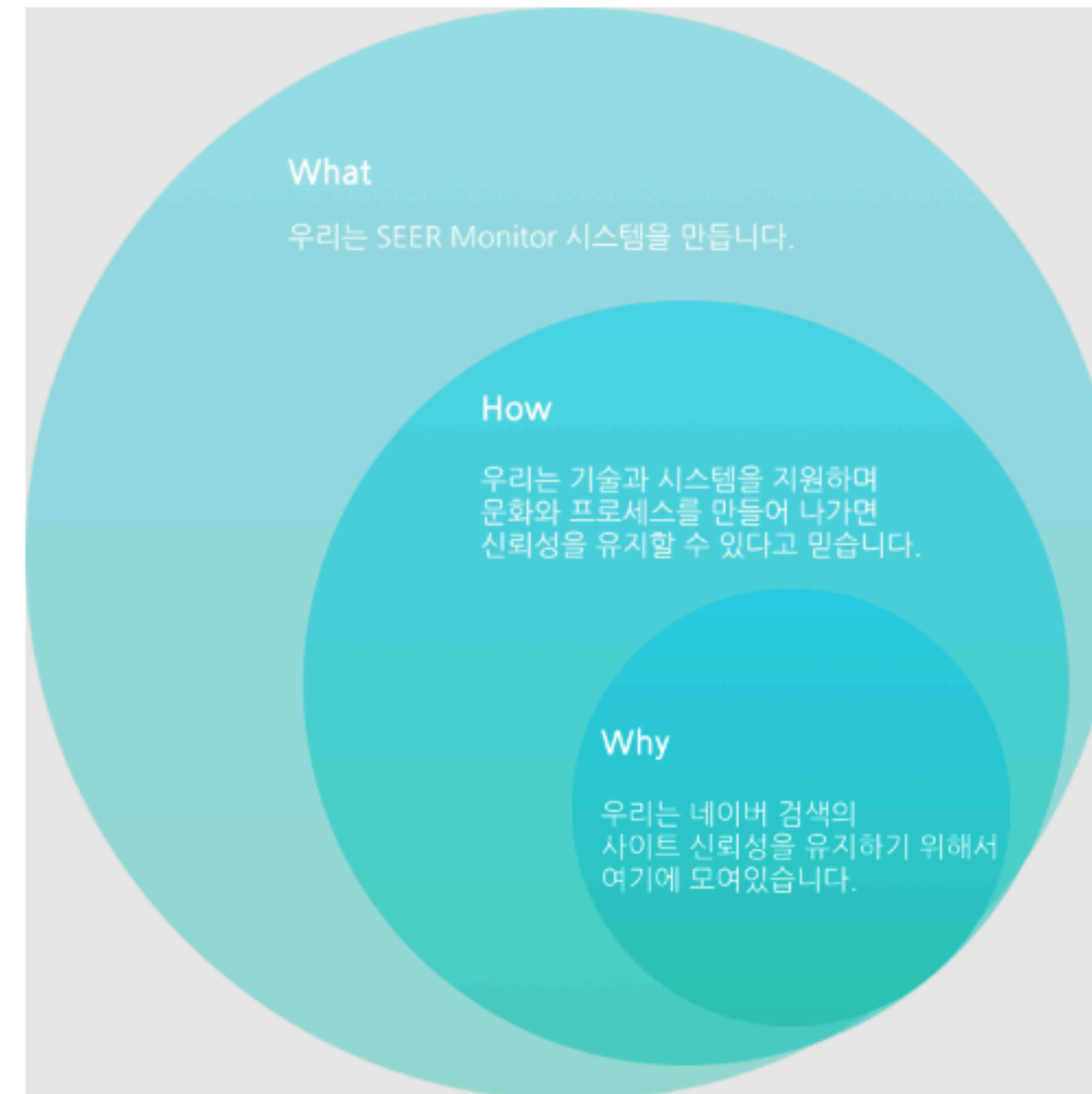
Golden Circle

Created by Yu Ho Gyun[유호균], last modified just a moment ago

Golden Circle이란 중심부에 **Why**, 그 바깥에 **How**, 가장 바깥에 **What**을 가진 원형을 말합니다.

생각은 보통 '무엇(What)'에서 시작하지만, 프로젝트를 시작할 때는 '왜(Why)'에 먼저 답해봅니다.

무언가를 시작할 때 사람들에게는 '왜(Why)' 부터 이해시키는 것이 더 효과적이기 때문입니다.



Start With Why

우리는 왜 프로젝트를 하는가?

우리는 어떻게 프로젝트를 하는가?

우리는 어떤 프로젝트를 하는가?

=> 압축

3.12 애자일 도구들

애자일, 스크럼, 워터폴, 칸반, 린
익스트림 프로그래밍, 테스트 주도 프로그래밍, 페어프로그래밍
지라, 트렐로, 슬랙, 컨플루언스, 노션, 깃헙, 젠텍

뭐 쓰세요?

3.12 애자일 도구들



Issue
Milestone
Project



Story Point
Kanban Board
Burndown Chart



Wiki
Onboarding
Ops-Log

3.12 애자일 도구들

Tool은 중요하지 않다.

우리에게 중요한 것은 **더 나은 팀**이 되는 것이다.

새 구성원들이 쉽게 적응할 수 있도록 가능한 **Simple**할 것!

Issue

Story Point

Wiki

Milestone

Kanban Board

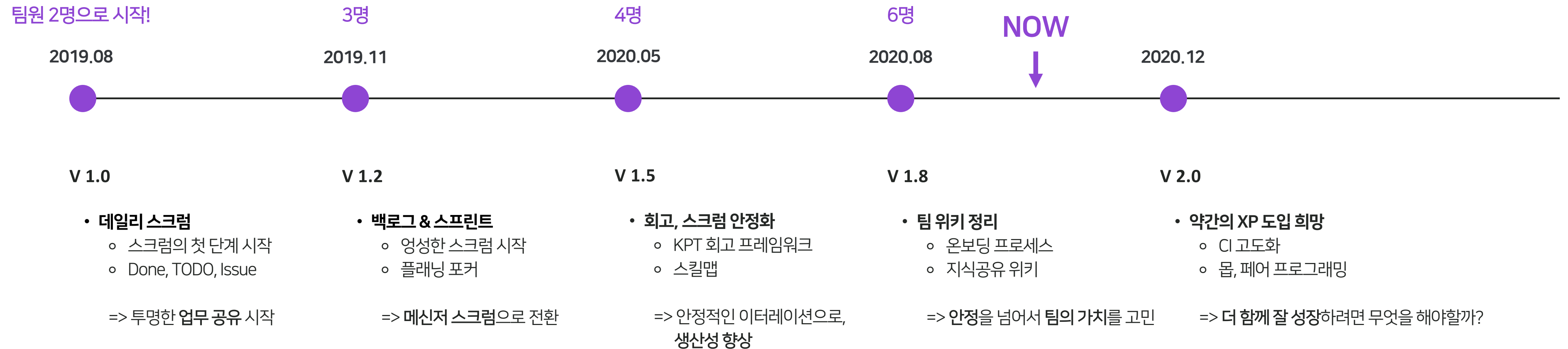
Onboarding

Project

Burndown Chart

Ops-Log

3.13 우리 팀의 애자일이 거쳐온 길



3.14 Future

앞으로 도전할 과제:
코드 리뷰, 페어 프로그래밍, 몫 프로그래밍을 팀에 정착시키려면 어찌 해야할까?

hogyun.yu 2:39 PM

지난 한 달간 회고 시간마다 (무려 2-3시간을 여기에 사용) Agile 활동을 했는데요, 결과물이 좀 정리되었네요.

1. [Inception Deck](#)
2. [Golden Circle](#) -> Inception Deck을 통해 만들었습니다.
3. [Skill Map](#) -> 업데이트 한번 해주세요.

결과물을 토대로 얻은 개인적인 결론은
"트럭 팩터가 좋은 팀을 만들어야 한다." 인 것 같습니다.
 다음 시간의 주제로는, 트럭 팩터를 낮추기 위한 전략들
 (코드 리뷰 / 페어 프로그래밍 / 몫 프로그래밍, Ops Log, Asignee) 등의 주제를 가져오겠습니다.

Agile Advice
Truck Factor - Agile Advice
 Truck Factor (definition): "The number of people on your team who have to be hit with a truck before the project is in serious trouble" Clearly "hit by a truck" is an extreme thought however you could easily substitute "take vacation at the same time" to get the same idea. If any part of your ...
 Continue reading Truck Factor →
 May 16th, 2005

1

5 replies Last reply 5 days ago

4. 마무리

4.1 3줄 요약

1. 개선의 효과는 복리로 돌아온다.
2. 할 수 있는 가장 “작은 것” 부터 시작하라.
3. 은탄환은 없다.

4.1 3줄 요약

1. 개선의 효과는 복리로 돌아온다.
2. 할 수 있는 가장 “작은 것” 부터 시작하라.
3. 은탄환은 없다.

투명한 업무 공유를 하자 -> 데일리 스크럼 회의, 방식 개선

나도 휴가 좀 가보자 -> Truck Factor 개선

체계를 가지고 루틴 하게 일해보자 -> 스크럼 도입, 개선

팀원 적응에 손을 덜 써보자 -> 온보딩 프로세스 도입, 개선

자연스럽게 **생산성**이 증가하고

레거시 유지보수, 리팩토링, 새 프로젝트를 시작할 **리소스**가 생겨났다.

4.1 3줄 요약

1. 개선의 효과는 복리로 돌아온다.
2. 할 수 있는 가장 “작은 것” 부터 시작하라.
3. 은탄환은 없다.

우리는 당시 우리 리소스 수준에서 할 수 있는
가장 작은 것인 **오프라인 데일리 스크럼 미팅**부터 시작했다.
제대로 된 스크럼&회고가 정착하기까지는 약 **1년**이 걸렸다.
가능한 작은 것부터 시작하고 **꾸준히 개선**하자.
그리고 팀원과 **함께 성장**하자.

4.1 3줄 요약

1. 개선의 효과는 복리로 돌아온다.
2. 할 수 있는 가장 “작은 것” 부터 시작하라.
3. 은탄환은 없다.

애자일, 스크럼, 워터폴, 칸반, 린 , 익스트림 프로그래밍, 테스트 주도 프로그래밍, 페어프로그래밍
지라 ,트렐로, 슬랙, 컨플루언스, 노션, 깃헙, 젠텍

우리 입맛에 딱 맞는 정답이 하나도 없다.
장점은 다 갖추고, 단점은 없는 만능 도구와 방법론 따위는 세상에 없다.
좋은 건 잘 고치고 조합해서 우리 것으로 만들자.

4.2 진짜 끝으로...

애자일?

아이러니 하지만, 발표를 하는 나도 아직 정확히 **애자일**이 무엇인지는 모르겠다.

애자일은 정확히 정의되는 무언가가 아닌 것 같다.

다만 내가 느끼기로 애자일은 **방법론**이고 **문화**이기 때문에 **정답은 없다**.

애자일은 ~~명확한 규칙과 정해진 프로세스~~가 아니기 때문에

전문가가 아닌 누구나 할 수 있는 것이고, 문화를 만드는 것이기에 가장 연차가 적은 나도 **동참**할 수 있었다고 생각한다.

그렇기에 **나**도, **우리 팀**과 함께 도입할 수 있었고, **당신의 팀**도 할 수 있을 것이라고 생각한다.

계속 **개선**해 나가야 할 필요성이 있는 수 많은 무언가를 잘하기 위한 **방법** 중에 하나인 것이다.

꼭 탑다운부터 시작할 필요는 없다. **팀 플레이어** 모두가 업무 방식은 **변화**시킬 수 있다.

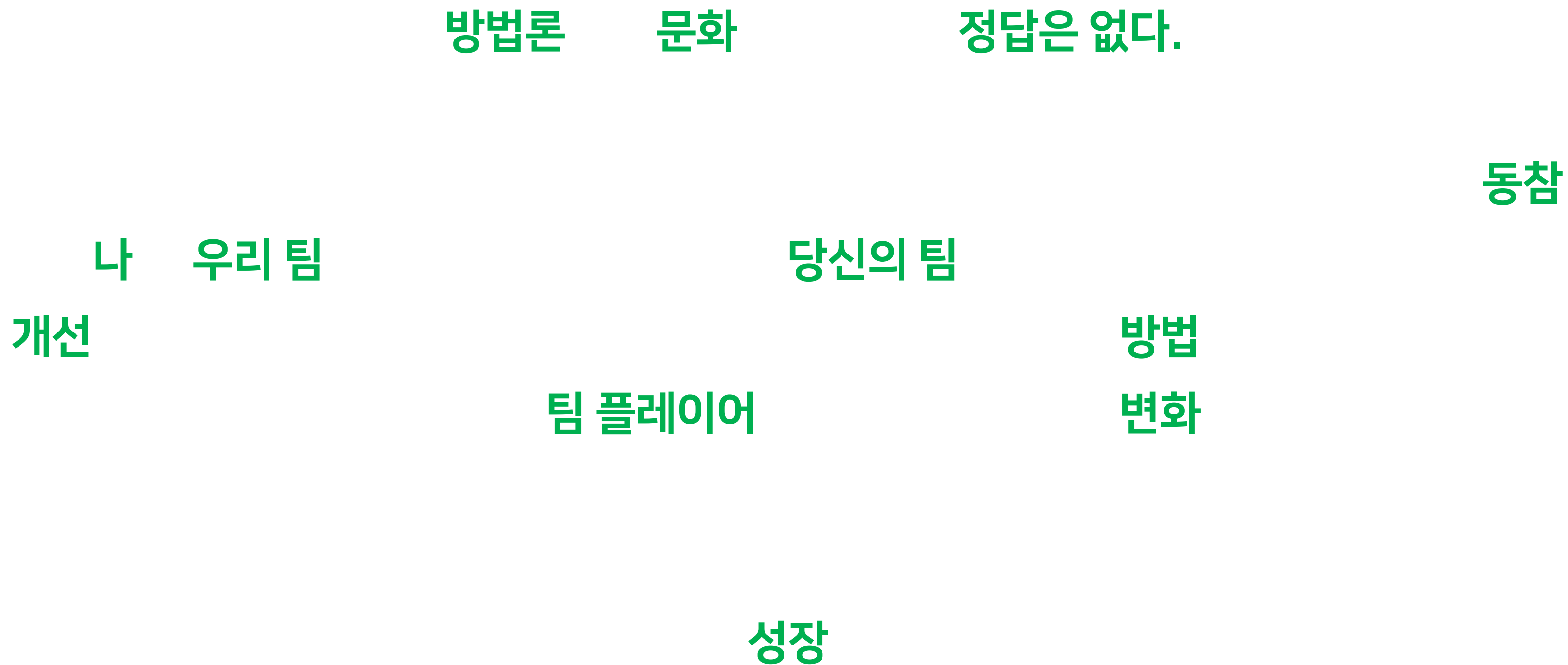
우리도 바텀업으로 시작했고 진행 중이다.

당신이 어떤 규모와 구성원으로 팀과 함께하고 있는지 알지 못한다.

하지만 나도, 우리 팀도 당신의 팀의 K-Agile과 **성장**을 응원한다.

4.2 진짜 끝으로...

애자일?



4.2 진짜 끝으로...

~~부정의 아이콘 K----~~

~~한국형 인공지능 K-AAA~~

~~한국형 무기 K-BBB~~

~~한국형 시스템 K-CCC~~

사전적 정의의 한국형 K: '한국 특유의 형식이나 방식'

내가 생각하는 K-Agile의 K: '한국 각 팀들 특유의 꼭 맞춘 형식이나 방식!'

4.2 진짜 끝으로...

여러분 팀에 **꼭 맞는**
K-Agile의 성공적인 **도입**과 **개선**을
응원합니다.

4.3 채용합니다



[Search] SRE 시스템 신입/경력 개발자 모집

(모든 건 채용을 위한 물밑 작업 이었다.)

<https://recruit.navercorp.com/naver/job/detail/004/?annold=20003755>

채용에 대해 궁금하신건 **yoohoogun114**으로 [카톡] 주세요!

커피 사드립니다 (시국에 따른 줌도 환영!)

4.4 DO NOT HDD

HDD (Hype Driven Development)



https://lazygyu.net/blog/hype_driven_development

4.4 DO NOT HDD

[!] WARNING

CDD (Conference Driven Development)에 기반하여
“우리 팀에도 그대로 갖다 붙여야지”
는 동작하기 어렵습니다 😱





Q & A



참고자료

[책]

함께 자라기 (김창준) http://book.naver.com/bookdb/book_detail.nhn?bid=14341885

카이젠 저니 (이치타니 토시히로, 역: 김연수) http://book.naver.com/bookdb/book_detail.nhn?bid=15433929

애자일 & 스크럼 프로젝트 관리 (이재왕) http://book.naver.com/bookdb/book_detail.nhn?bid=10542525

[아티클]

Agile Manifesto <https://agilemanifesto.org/iso/en/manifesto.html>

Agile Principle <https://agilemanifesto.org/iso/en/principles.html>

What is Agile – Atlassian <https://www.atlassian.com/agile>

What Is Scrum – scrum.org <https://www.scrum.org/resources/what-is-scrum>

What Is Agile – Forbes <https://www.forbes.com/sites/stevedenning/2016/08/13/what-is-agile/>

Agile at Scale – Atlassian <https://www.atlassian.com/software/jira/agile-at-scale>

[번역] 잘가요 스크럼, 반가워요 칸반 <https://bit.ly/3jTLF63>

애자일이 무엇인가요? – 조인석님 <https://brunch.co.kr/@insuk/5>

애자일 소프트웨어 개발 https://ko.wikipedia.org/wiki/애자일_소프트웨어_개발

김창준님 블로그 <http://agile.egloos.com/>

애자일은 조직마다 다 다른 모습, 한국형 애자일 모델은 없다 https://dbr.donga.com/article/view/1101/article_no/7777

[동영상]

다 똑같은 애자일은 없다! 우리 조직에 맞는 '애자일' 조직문화 만드는 방법! <https://youtu.be/DRJe3WFew68>

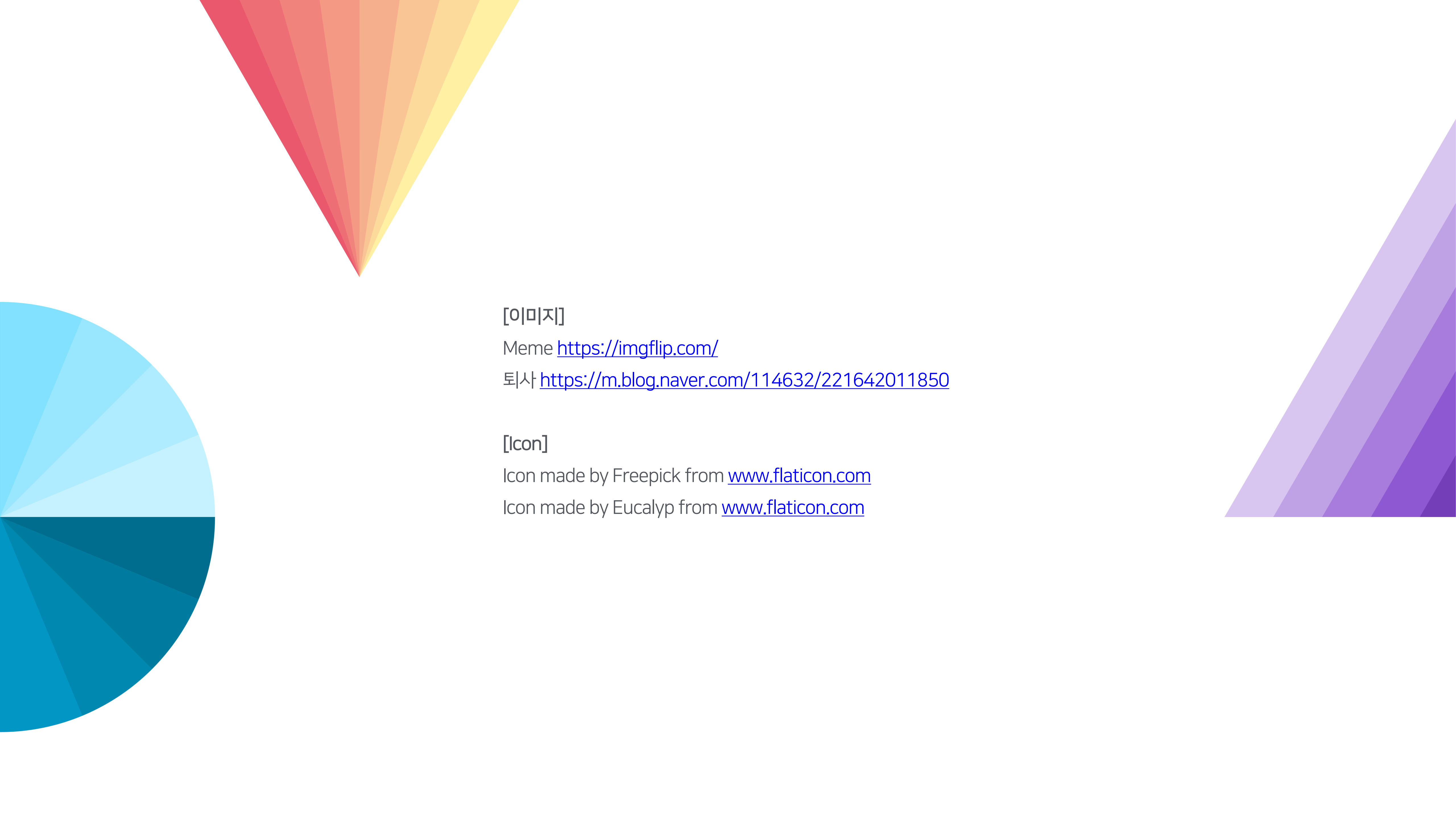
What is Agile? <https://youtu.be/Z9QbYZh1YXY>

Agile Product Ownership in a Nutshell <https://youtu.be/502ILHjX9EE>

Introduction to Scrum - 7 Minutes <https://youtu.be/DRJe3WFew68>

애자일 조직, 어떻게 해야 제대로 하는거죠 조승빈 https://youtu.be/j2c_R8scOyc

구글이 일하는 방식 <https://youtu.be/KOiF5RWR4xQ>



[이미지]

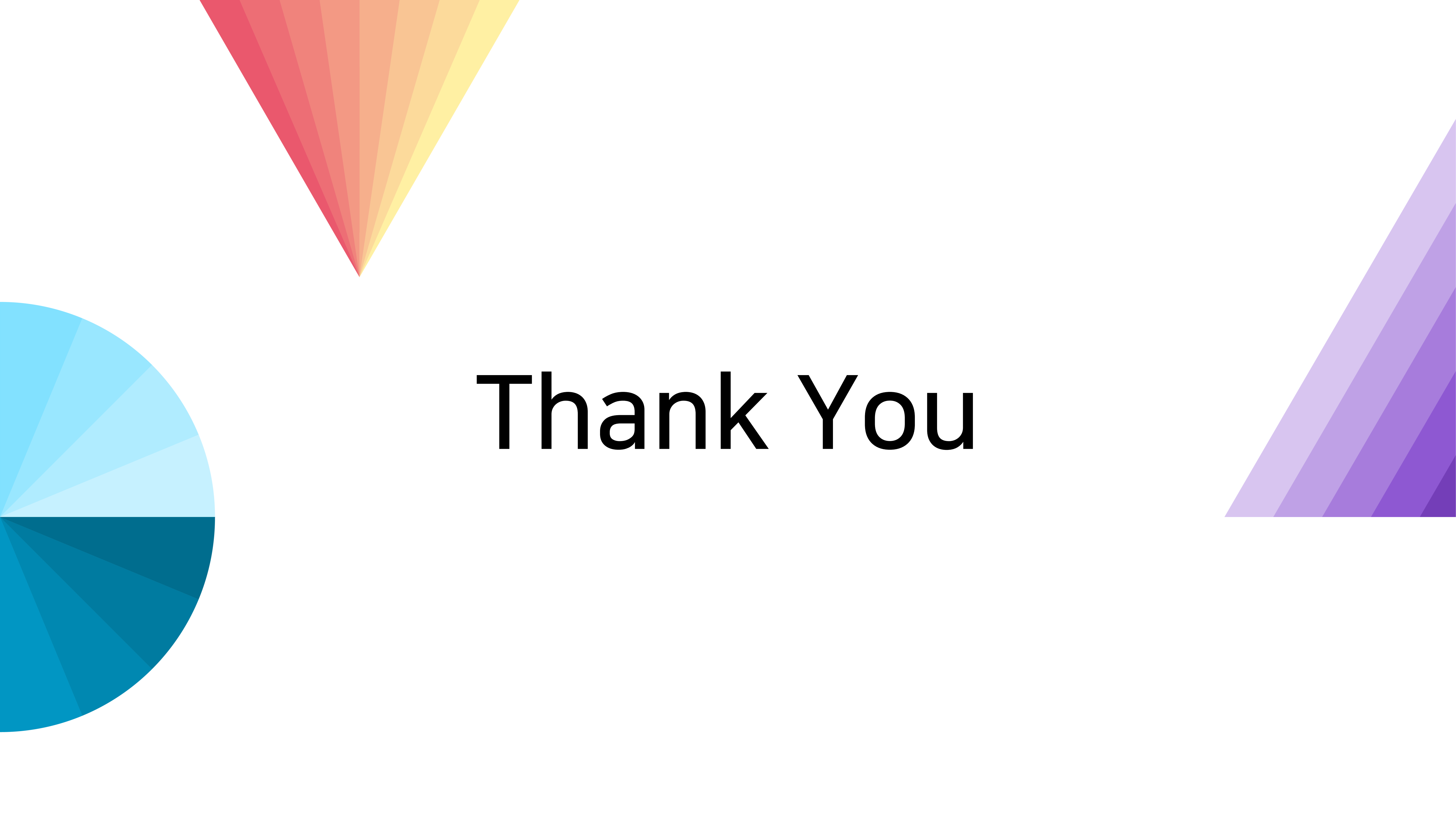
Meme <https://imgflip.com/>

회사 <https://m.blog.naver.com/114632/221642011850>

[Icon]

Icon made by Freepick from www.flaticon.com

Icon made by Eucalyp from www.flaticon.com



Thank You