

더 나은 팀을 위하여

maru@spoqa.com

2017년 3월 크리에이터 워크샵

시작하기에 앞서

시작하기에 앞서



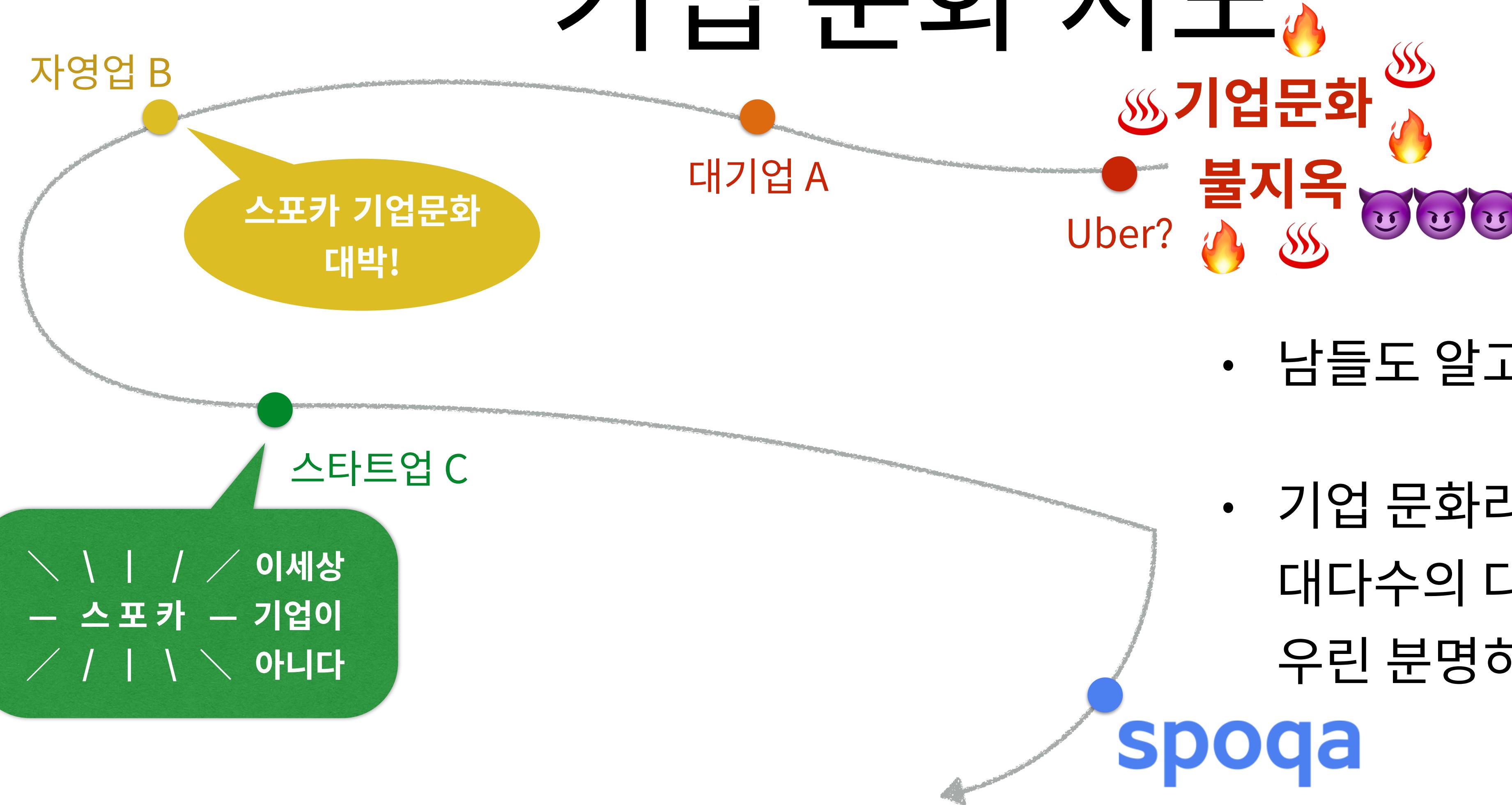
시작하기에 앞서



- 여러분은 **최고!** 십니다 🙌
- 스포카 =
정규직으로 다녀 본 직장 중
가장 훌륭한 회사
- 늘 감사합니다 🙏

기업 문화

기업문화지도



- 남들도 알고 우리도 아는 사실
- 기업 문화라는 관점에서
대다수의 다른 회사들보다
우린 분명히 앞서 있습니다.

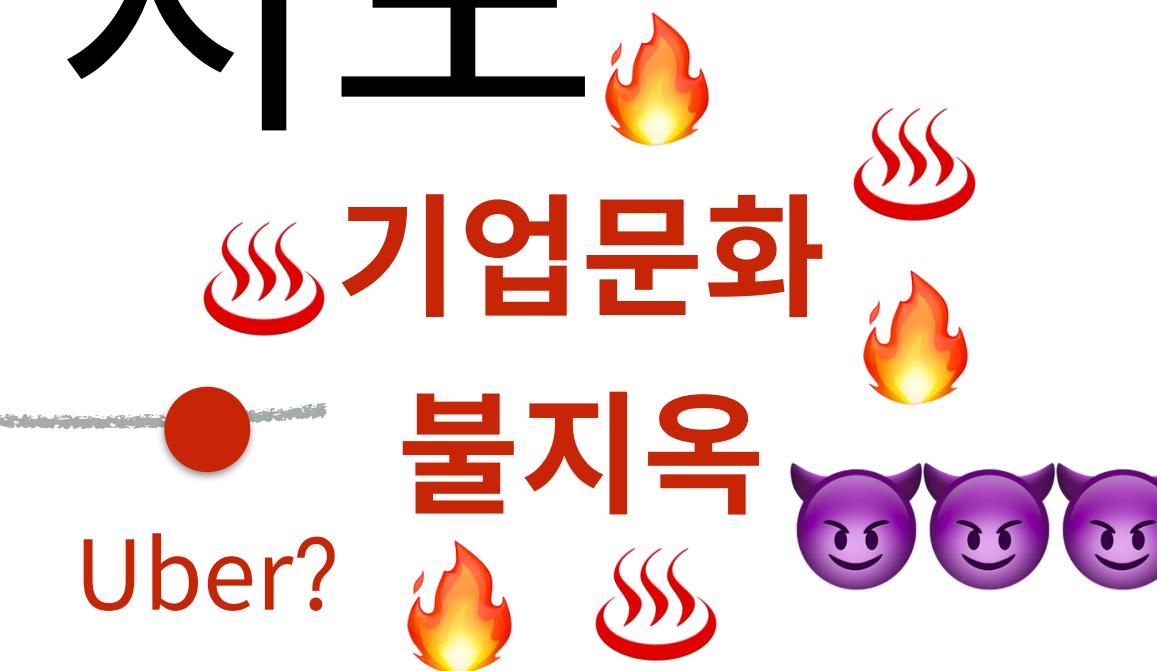
(말풍선은 제 상상/희망사항에 의거해 그려졌습니다)

기업 문화 지도

스타트업 B

대기업 A

자영업 C



우린 아직 배고프다!!!

- 하지만 그게 곧 더 노력하지 않아도 될 이유는 아니죠!

spoqa



어떤 노력을 할 수 있을까요?

세 가지 제안

- 일정
- 팀워크
- 다양성

일정

일정

- 시간 내에 끝내기에는 너무 빽빽한 일정의 일을 맡게 된 스포칸 A
- 초과 근무와 특별 휴가를 동원한 차력쇼 끝에 겨우겨우 일정 내에 작업을 끝마침

일정

- 시간 내에 끝내기에는 너무 빽빽한 일정의 일을 맡게 된 스포칸 A
- 초과 근무와 특별 휴가를 동원한 차력쇼 끝에 겨우겨우 일정 내에 작업을 끝마침



일정

- 시간 내에 끝내기에는 너무 빽빽한 일정의 일을 맡게 된 스포칸 A
- 초과 근무와 특별 휴가를 동원한 차력쇼 끝에 겨우겨우 일정 내에 작업을 끝마침



초과 근무

- 초과 근무를 통해 달성한 마일스톤의 의미?

초과 근무

- 초과 근무를 통해 달성한 마일스톤의 의미?
- 팀의 일원으로서 맡은 일을 제 때 끝마치려는 책임감
- 정확한 일정 산



초과 근무

- 초과 근무를 통해 달성한 마일스톤의 의미?
- 팀의 일원으로서 맡은 일을 제 때 끝마치려는 책임감
- **정확한 일정 산출 실패**

Are we Always Evolving ?

- We learn from failure, not from success. (Bram Stoker)
- 하지만 우리가 실패를 직면할 수 없다면?
- 더 나은 예측을 하고, 결과적으로 불확실성을 더 줄일 기회를 놓치고 있는게 아닐까?

지옥의 무한 루프



M.C. Escher, <Project lifecycle we've all seen> (아닙니다)

특별 휴가라는 훌륭한 제도

- “특별 휴가는 이론적으로 플렉서블의 일종이기 때문에”
- 특별 휴가의 잣은 사용은 결국 나중의 시간을 끌어다 쓰는 셈.
- 그 때 가면 마법처럼 일이 적어져 있을까? 🤯🤔

정리하자면…

- 우리의 일정 산출 실패를 직면하지 못하게 하고,
- 함께 일하는 이들이 최상의 컨디션에서 일할 수 없게 하며,
- 특별 휴가 등으로 잠재적인 불확실성을 늘릴 수 있기 때문에,
- 추가 근무를 통한 마일스톤 달성은, 비록 단기적으로는 아픈 곳을 긁어주더라도 우리 기업 문화에 약보다는 독에 가깝다.

추가 과정을 바라보는 두 가지 시각

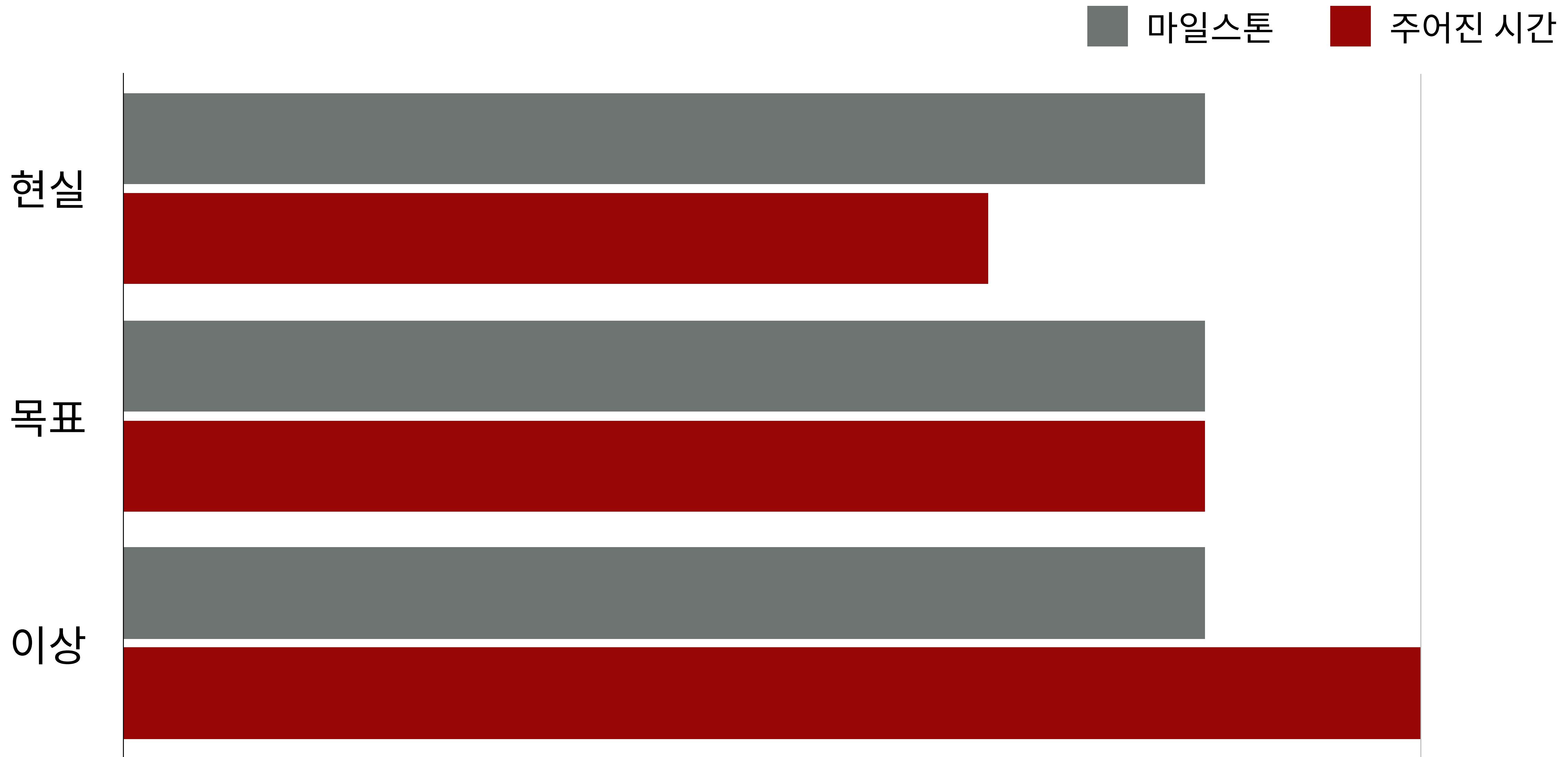
- 칼퇴하는 이에게 눈치를 주는 기업 (슬프지만) 많다
 - 칼퇴하는 이에게 눈치를 주지 않는 기업 **현재 우리의 위치**

추가 근무를 바라보는 ✗세 가지 시각

- 칼퇴하는 이에게 눈치를 주는 기업 (슬프지만) 많다
- 칼퇴하는 이에게 눈치를 주지 않는 기업 현재 우리의 위치
- 칼퇴하지 않는 이에게 눈치를 주는 기업



선행되어야 할 것



무엄하도다!

- 이 험난한 세상에서 살아남기 위해 더 빽빽한 일정을 짜도 모자랄 마당에,
마일스톤의 양을 오히려 줄이자니 이 무슨 배부른 소리인고!
- 정말 그런가요?

유저가 제품과 사랑에 빠질 때

- 깨알같은 디테일을 챙기는 모습을 볼 때
 - e.g. 계좌번호를 복사하면 뜨는 토스 팝업
- 버그와 같은 불쾌한 경험 없이 매끄럽게 동작 할 때

직원이 회사와 사랑에 빠질 때

- ~~다른 회사보다 월급을 한 1,000만원씩 더 얹어 줄 때 (불가능)~~
- 함께 멋진 제품을 만들어 내는 장소라는 기분이 들 때
- 이 곳에서 내가 팀과 함께 성장한다는 것을 느낄 때

빡빡한 일정이 밀리기까지 하다보면

- 디테일을 놓치게 된다
 - 제품의 완성도가 하락함으로서 대외적 이미지에 타격을 입음
 - QA 과정에서 의사소통 비용 발생
- 개발적으로는 보다 견고하고 미니멀, 유연한 설계를 고민할 시간에 일단 구현부터 하게 됨
 - 제품의 복잡도 상승 -> 결국 미래의 생산성이 하락
- 새로운 시도와 실험이 봉쇄된다
 - 거의 모든 일이 아는 방법으로 빠르게 일을 해결하는 길을 선택하는 해결책으로 수렴

우리는 언제 발전하는가?

- 할 줄 아는 일을 반복적으로 써먹을 때?

CFO asks CEO

"What happens if we invest in developing our people and they leave us?"

- 새로운 방법을 탐구하고 실험해 볼 때?

- 답은 둘 다라고 생각합니다.

CEO

"What happens if we don't, and they stay?"

- 그렇다면 둘 다 가능한 환경이 되어야..

- 지속가능한 팀을 위해서는
발전할 수 있는 모든 기회를 줘어짜야 합니다.

믿받침이 될 믿음

- 우리는 각자의 근무 시간 동안에 자신의 책임을 다하기 위해 최선을 다한다.
- 단기적인 성과 감소를 감안하더라도, 실험과 성장을 할 수 있는 환경에서 우리는 장기적으로 반드시 더 나은 성과를 거둘 수 있다.
- 우리는 서로를 혹사시키지 않고도 멋진 일들을 이뤄낼 수 있으며, 그것이 팀으로서 가장 좋은 성과를 낼 수 있고 가장 옳은 길이라 믿는다.
- 우리는 구성원의 크고 작은 실수/실패로 인한 책임을 개인에게 지우는 대신, 다 함께 대응하며 그 과정에서 배우고 팀으로서 발전한다.

팀워크

팀워크

- 우리의 지향점 : 팀워크 - 개개인의 합보다 더 나은 팀
- 그 지향점을 달성하기 위한 핵심 수단
 - 비판, 리뷰, ...
 - 의사소통!
- 의사소통을 더 잘 하기 위해 어떤 노력을 할 수 있을까?

비판에 대하여

- 우리의 결과물을 비판을 통해 지속적으로 개선하는 프로세스는 중요하다
- 비판에 앞서 필요한 생각
 - 동료가 이런 결과물을 내놓았을 때, 그럴 수 밖에 없는 사정이 있었을 수 있다.
 - 지금 있는 코드에 아름답지 않은 구석이 많다 한들, 우리 월급은 거기서 나온다.

비판에 대하여

- 상황
 - 일이 엮여서 다른 프로젝트의 코드를 처음으로 들여다본 스포кан S.
 - 타임존이 달라지면 문제가 발생할 여지가 다분하고, 정렬 로직이 비효율적이다.
- 두 가지 화법
 - 이 코드는 견고하지 않고, 로직이 비효율적이니 개선해야 한다.
 - 이 코드는 (견고하지 않고, 로직이 비효율적이니) 쓰레기다.

비판에 대하여



- 인간은 원래 이성적이지 않다.
- A: “당신이 쓰레기라는게 아니라 당신이 짠 코드가 쓰레기”
B: “???”
- 같은 말을 표현만 고쳐서 함으로서
듣는 사람이 감정 덜 상할 수 있다면, 안 그럴 이유가 없다.
- 비판의 목적은 개선이지, 일침이 아니다.

퀴즈 타임!

- 개발을 가장 잘하는 직군은 어디일까?

퀴즈 타임!

- 개발을 가장 잘하는 직군은 어디일까?
- 디자인을 가장 잘하는 직군은 어디일까?

퀴즈 타임!

- 개발을 가장 잘하는 직군은 어디일까?
- 디자인을 가장 잘하는 직군은 어디일까?
- maru가 지금 살고 있는 곳은 어디일까?

리뷰의 나쁜 예

- 디자이너가 아닌 사람이 디자이너에게
 - 이 버튼이랑 저 버튼의 간격이 좁아보이니 더 떨어트려주세요.
한 8px 정도면 좋겠네요.
- 개발자가 아닌 사람이 개발자에게
 - 이건 간단한 기능인데, 급하니까 내일까지 구현해주세요.

리뷰의 좋은 예

- 디자이너가 아닌 사람이 디자이너에게
 - 이 부분이 너무 좁아서 사용자가 답답하게 느낄 수 있다는 생각이 드는데, 혹시 이런 점을 해소할 방법이 없을까요?
- 개발자가 아닌 사람이 개발자에게
 - 이런 기능이 있었으면 좋겠는데, 혹시 예상 시간이 얼마나 걸리나요? 구현 비용이 크게 될 것 같으면, 같은 목적을 달성할 수 있는 다른 방법이 있을까요?

‘Why’ over ‘How’

- 우리는 각자의 분야에서 프로다.
- 프로젝트에 대한 비전이 공유 된 상태에서, 각자 자신의 입장에서 최선을 추구한다.
- ‘어떻게 해 달라’는 리뷰보다 ‘왜 그렇게 해줬으면 하는지’, **의도를 설명하는 리뷰**
- 의도가 공유되면, 기존에 각자는 찾지 못했던 더 나은 방법이 보일 때가 많다.

믿받침이 될 믿음

- 우리는 팀으로서, 단순히 개개인의 집합 이상의 시너지를 이뤄낼 수 있다.
- 비판은 비판 자체가 아닌 비판을 통한 개선이 목적이다.
그렇다면 비판에서 개선으로 가는 것을 가로막는 부분을 제거하는게 마땅하다.
- 우리는 서로가 서로의 분야의 전문성을 가진 프로라는 신뢰를 갖고 있다.
행동 지령보다 의도를 공유 해 나갈 때 더 나은 결과를 이뤄낼 수 있다.



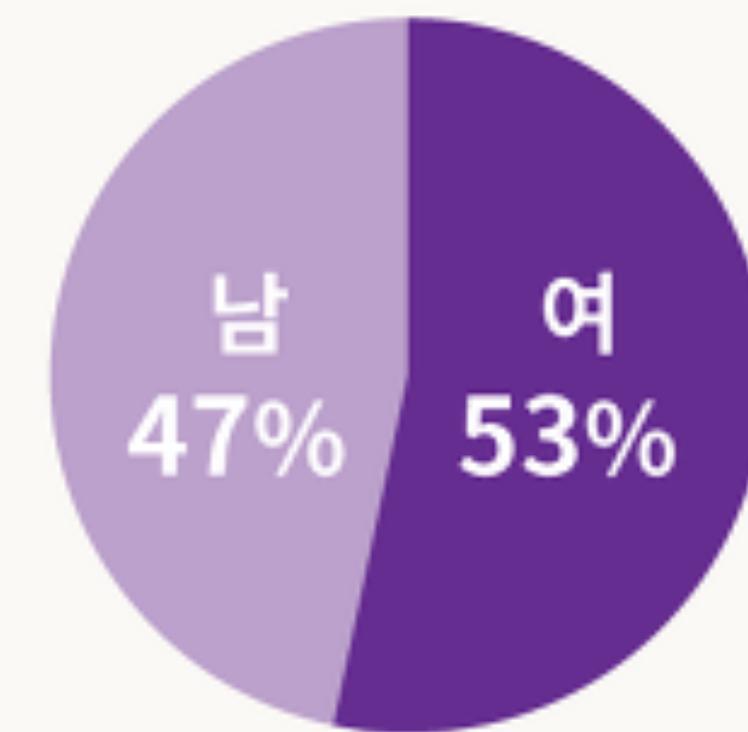
다양성



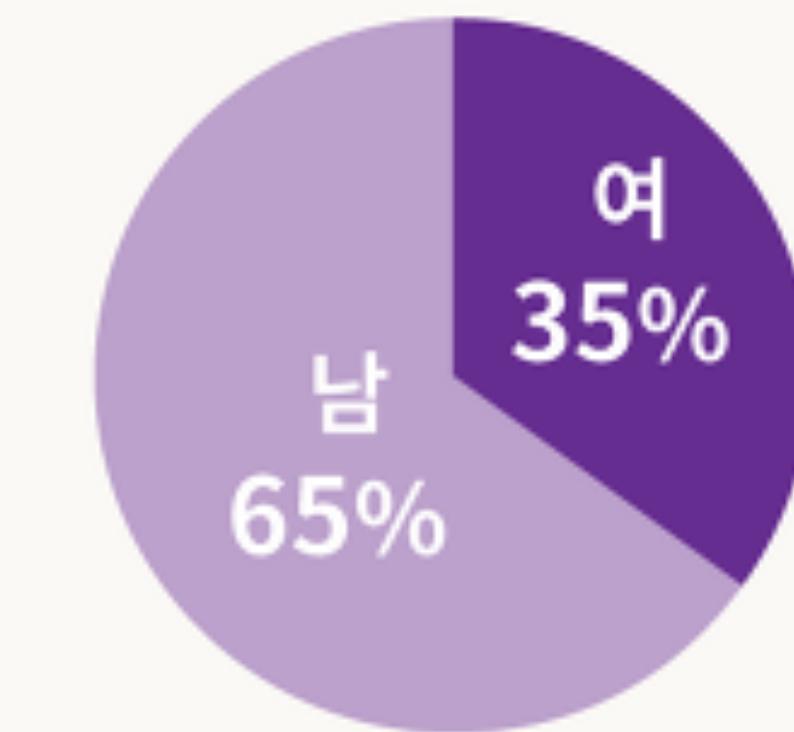
다양성

2017년 3월의 슬로워크

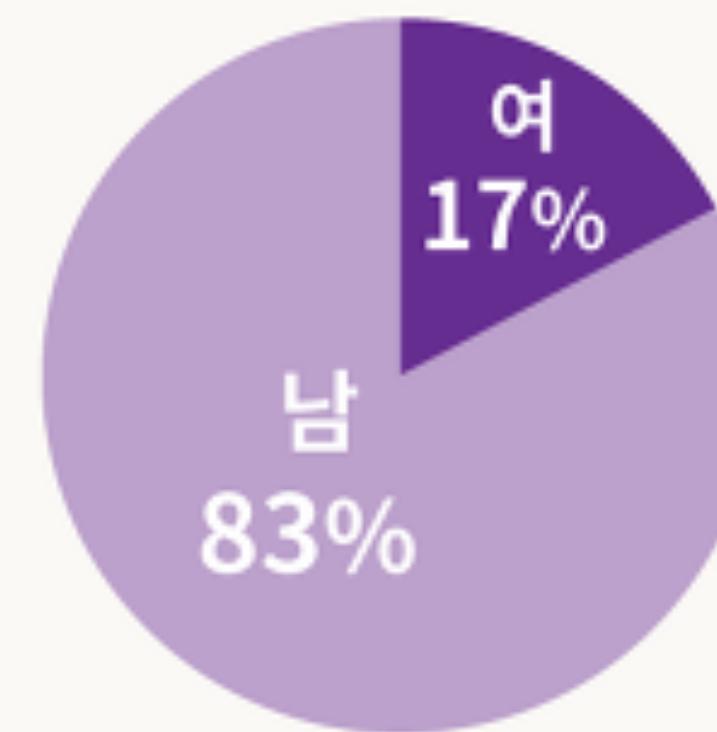
전체 인원 성비



팀리더 이상 성비



경영진 성비

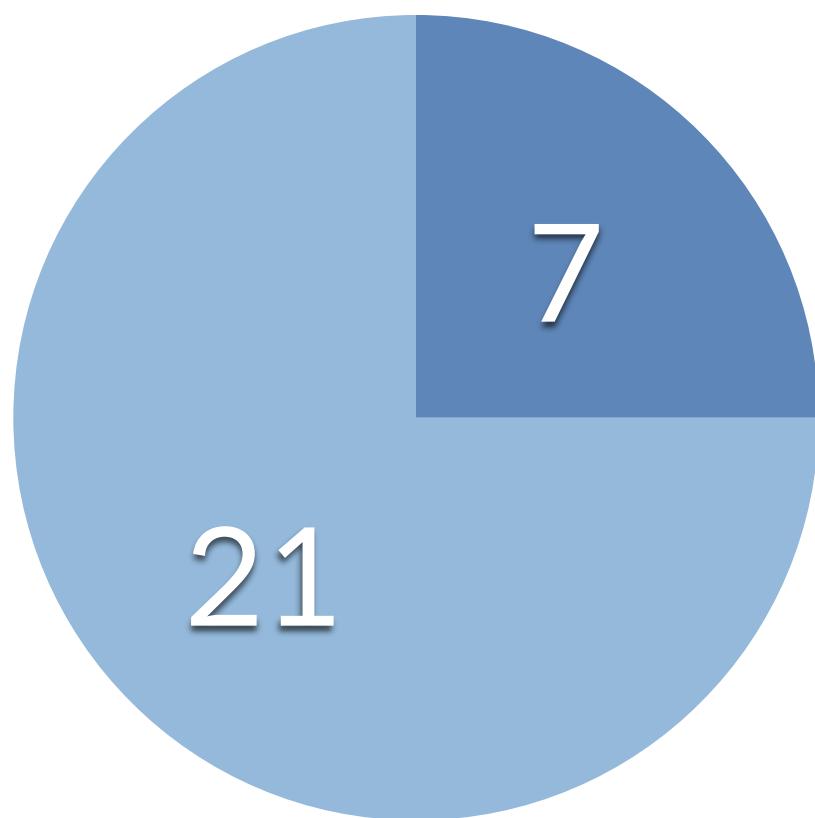


<http://slowalk.tistory.com/2493>

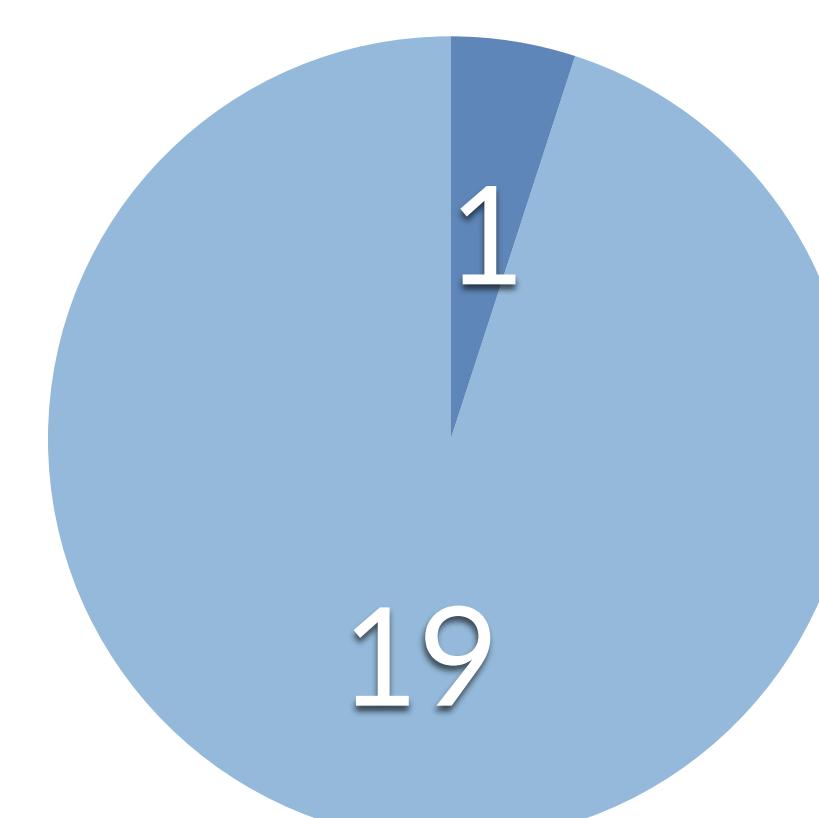
저도 한번 해 봤습니다

여 남

CREATOR



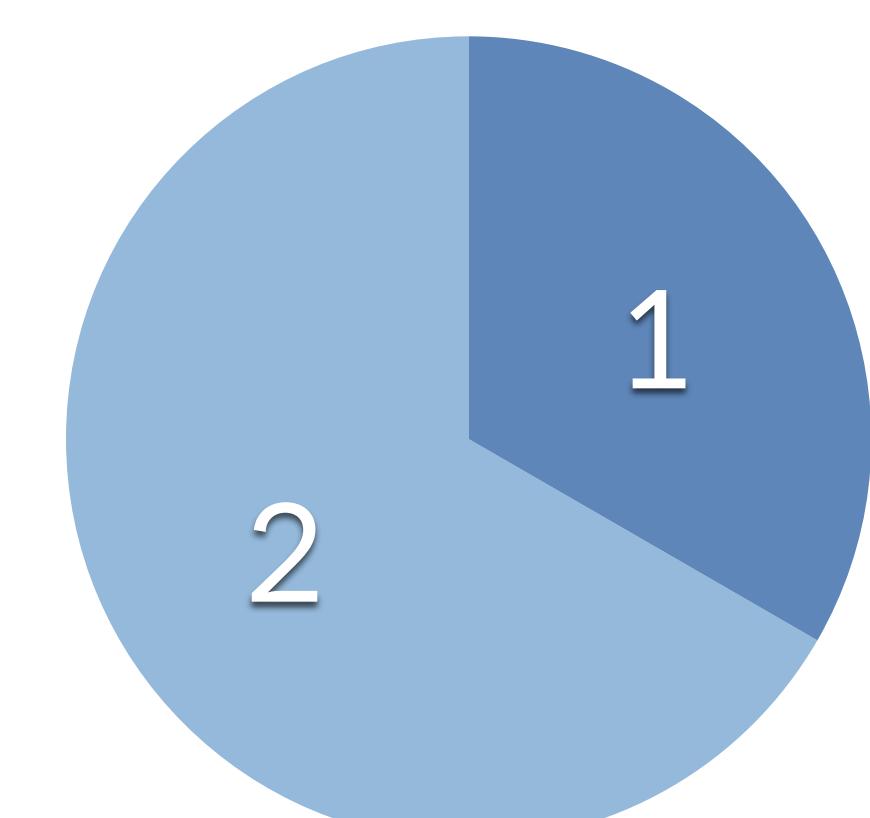
DEV + BI



VD



UXD



일단 적어도 2017년도에는 ‘올해의 가장 성 평등적인 IT 기업’상을 받기는 힘들어 보입니다.

경영진

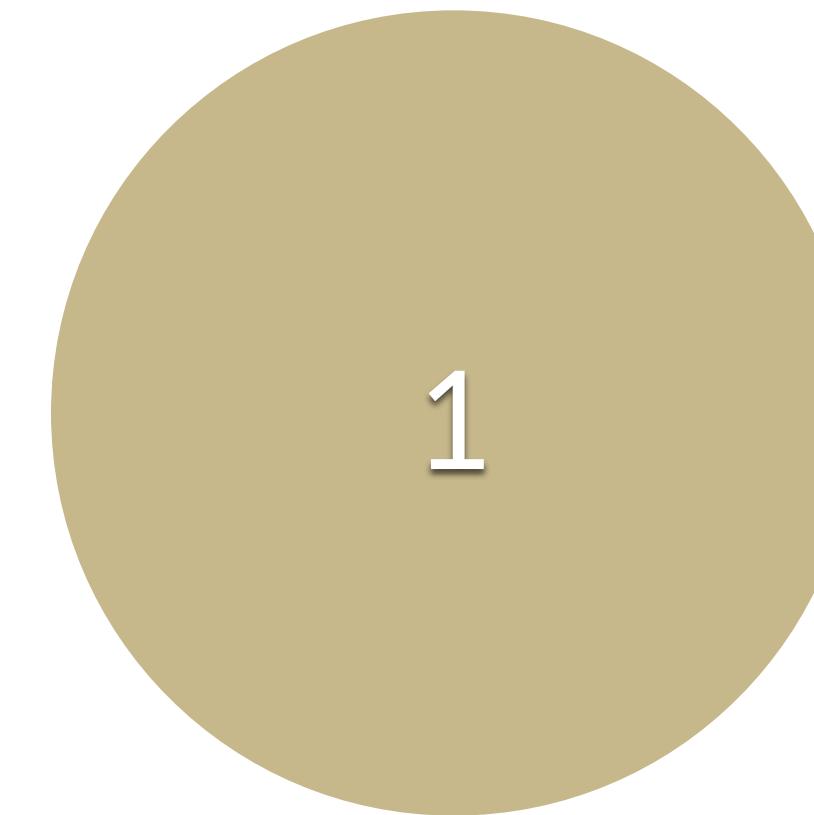
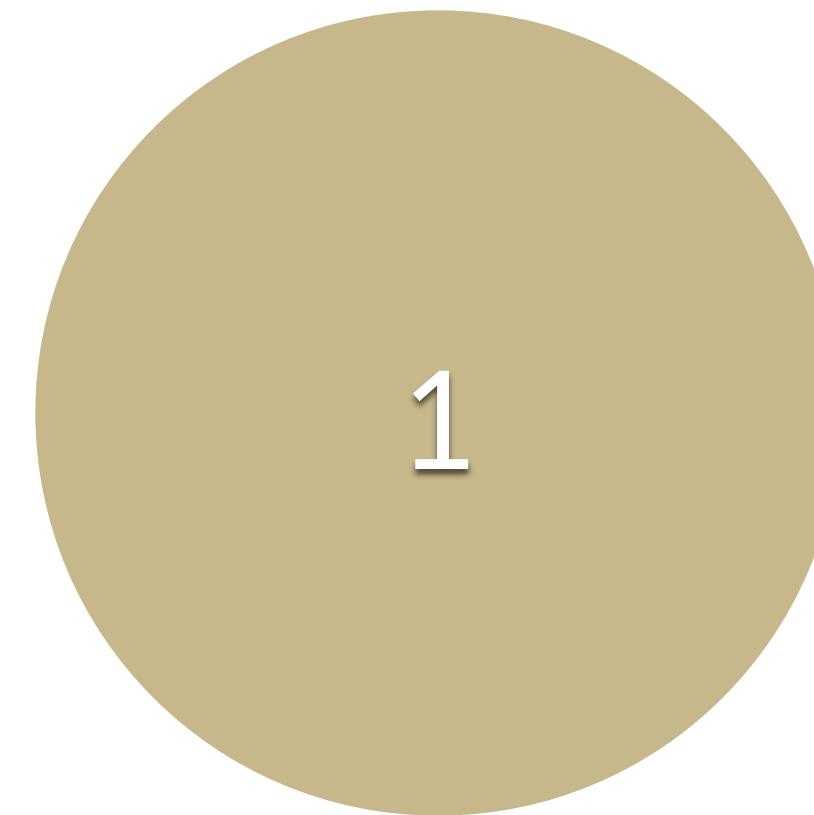
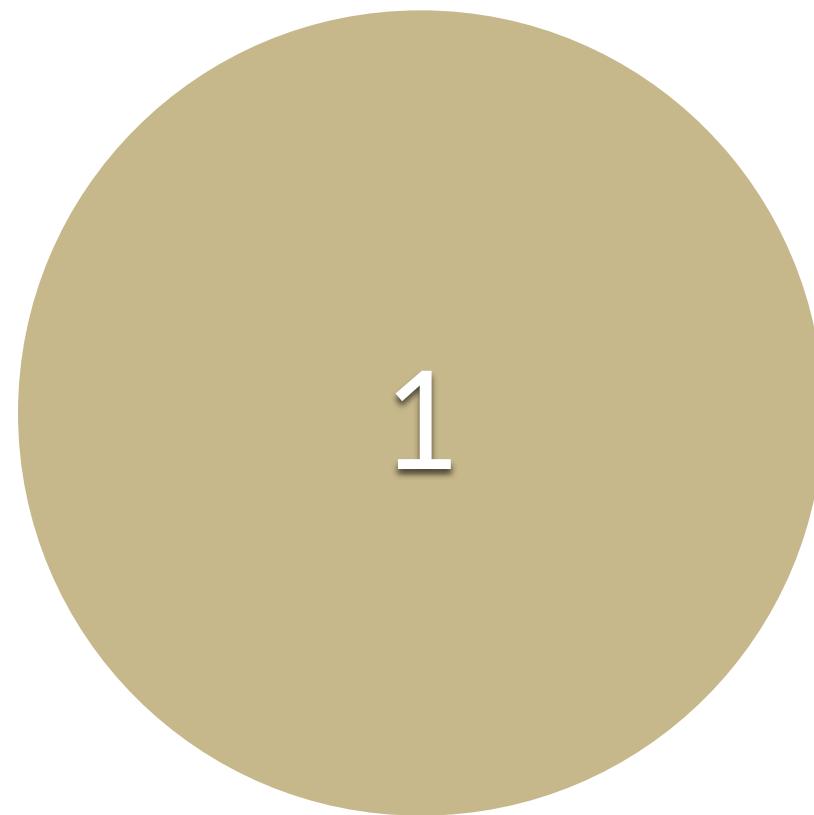
여 남

CEO

CTO

CFO

PO



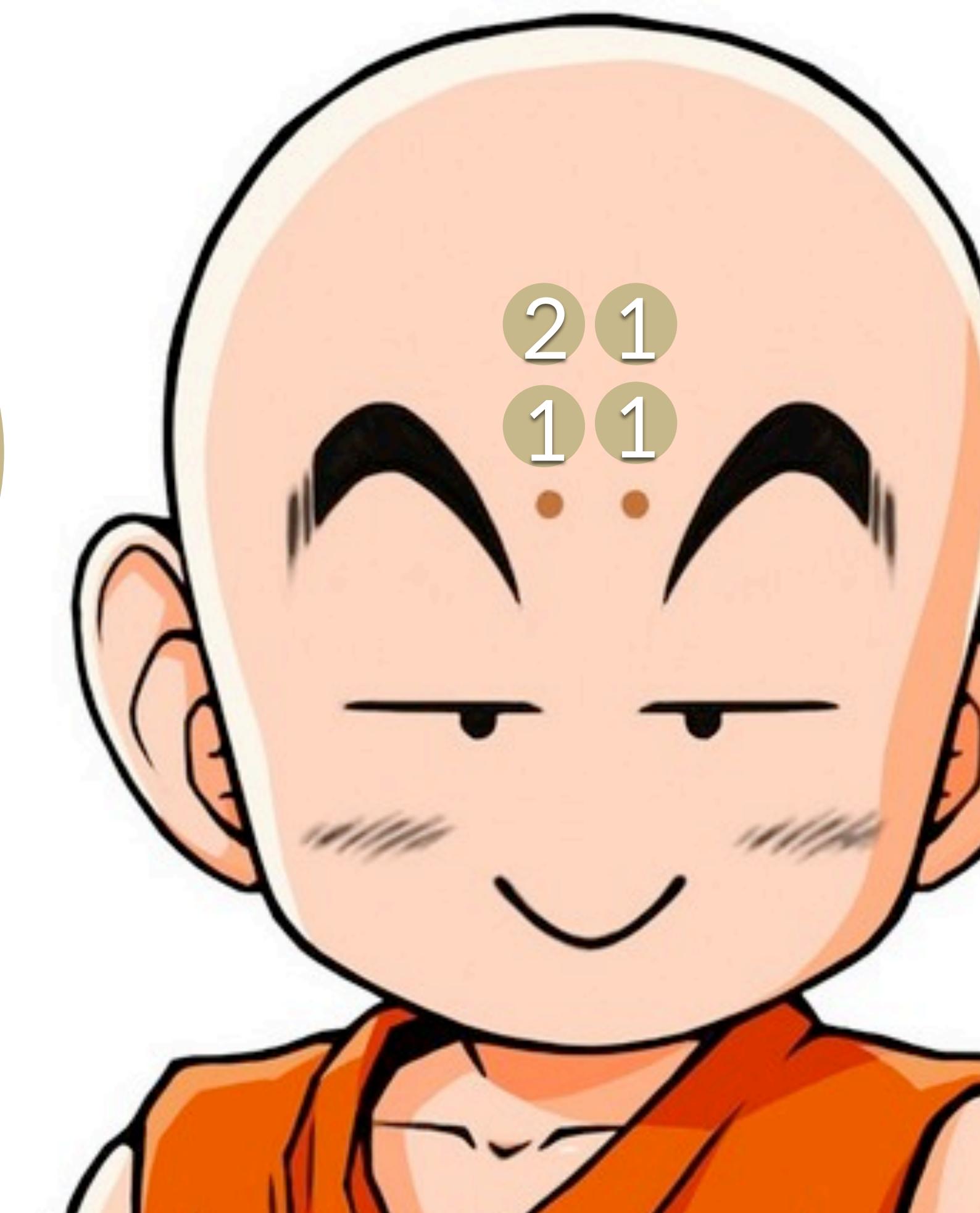
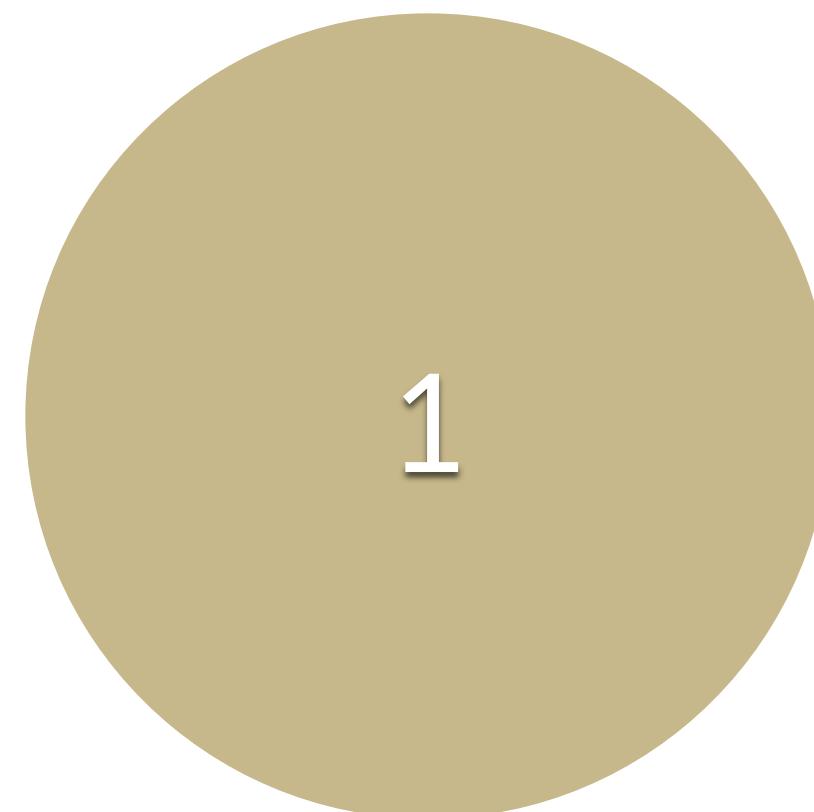
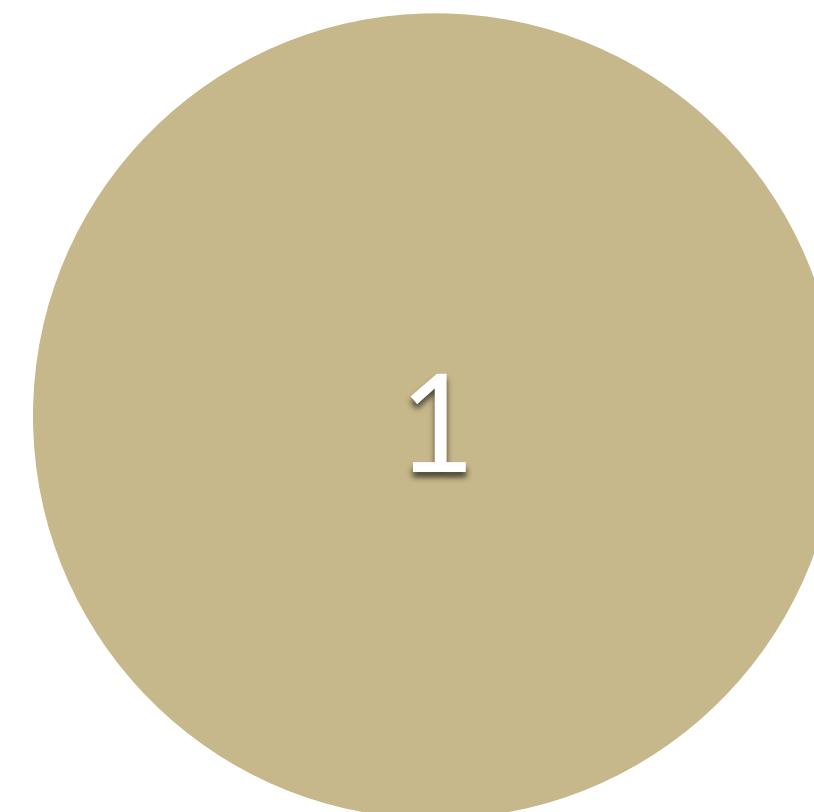
경영진

여 남

CEO

CTO

CFO



각양각색의 사람들

- 성별부터 시작해서
- 성적 취향 ...와 전혀 상관없이
- 장애 여부 자기 자신 그대로의 모습으로
100% 퍼포먼스를 내며
- 취미 일 할 수 있는 직장
- 외형

다양성이 왜 필요한가?

- 뻔한 대답 : 그것이 옳기 때문이다. (물론 이건 맞는 말입니다)
- … 하지만 안타깝게도 옳음에도 못 챙기고 있는 일이 많은 것도 사실

다양성이 왜 필요한가?

- 우리는 시장을, 고객을 알고 싶으며, 궁극적으로 더 좋은 제품을 만들고 싶습니다.
- 하지만 그건 어렵습니다. 시장도, 고객도 너무 복잡하고 빠르게 변합니다.
- 이런 상황에서, 조직이 같은 배경, 입장, 사고 방식을 공유하는 동종의 사람들로만 채워진다면, 조직 내에서 다양한 생각이 나오기 힘들어지는 리스크가 생깁니다.

다양성이 왜 필요한가?

- 우리는 서로 다른 이들에게서 더 많이 배울 수 있습니다.
- 저를 예로 들면
 - 컨플루언스의 UXD, 브랜드 아이덴티티 스페이스에서,
 - VD 채널에서 이루어지는 / elly님께 받는 디자인 리뷰에서,
 - swen / jc 의 의사 결정에서,
- 평소 제 머리 속에 든 것과 전혀 다른 시각과 사고의 방식을 배울 때가 많습니다.
- 비단 직군에만 해당되는 이야기는 아닐 것입니다.

다양성이 왜 필요한가?

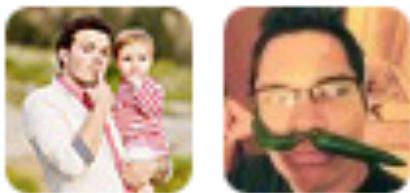
- 채용의 어려움
 - 일손은 부족한데 뽑고 싶을 만큼 좋은 사람은 적다
- 일에 전혀 영향을 주지 않을 사적인 이유들로 인해 훌륭한 사람을 놓칠 여유가 우리에게 있나요?

작은 것부터



modlfo 5:40 AM

Hi guys, I have some questions. I have a bunch of assets in svg format. I would like to use them (and modify them) in elm is there away of converting my svg files to elm code? For example a svg parser that returns svg values.



[7 replies](#) Last reply today at 5:52 AM



slackbot Custom Response 5:40 AM

Terms like *guys* can feel like they leave people out! 😱 Let *everyone* and all the *folks* know you're talking to them! ❤️ 🤖

작은 것부터

- 모든 사람이 배제되지 않고, 동등하게 여겨지는 일터
 - 차별적 용어 사용을 규탄하는 분위기 (여성혐오적 발언, ‘병신’, …)
 - 일러스트, 언어 선택 등에서 선입견 배제하기
 - (적어도 쉽게 구현 가능한 수준에서는) 웹 접근성 챙기기?
 - 채용 페이지에 언급, 실제로 다양성이 확보되는 채용을 위한 노력 (인센티브?)
백 마디 말보다 다양성이 확보된 환경 그 자체가 가장 큰 도움이 될 것

믿받침이 될 믿음

- 어떤 사람의 성별, 성적 지향, 장애 여부 등의 특징이 일을 하는데에 걸림돌로 작용할 이유가 없고, 그래서는 안 된다.
- 우리는 운동장이 기울어진 만큼 반대로 기울여 중심을 잡고자 노력할 것이며, 우리의 움직임으로 테크 산업 전체에 조그맣게나마 변화를 만들 수 있다.
- 팀 내 다양성의 확보는 결과적으로 우리를 더 나은 팀으로 만들어 줄 것이다.

세 가지 제안

- 일정
 - 초과 근무를 지양, 책임을 다 함께. 실험이 가능한 일정 수립.
- 팀워크
 - 이해와 신뢰에 기반한 비판과 개선. 의도 위주의 의사소통.
- 다양성
 - 다양성의 포용을 위한 보다 적극적인 행보

정말 하고 싶은 말



문제를 해결하는 가장 첫번째 방법은



문제가 있다는걸 인식하는 거야

정말 하고 싶은 말

- 30분짜리 발표로 문화라는게 단숨에 바뀔 수 있다고 생각하지 않습니다.
- 설령 제 제안이 전부 안 받아들여지더라도 상처받지 않(는 척을 하겠)습니다.
너무 나이브한 / 다 아는 이야기를 했는지도…
- 우리는 좋은 문화를 가지고 있지만, 아직 완벽을 논하기엔 부족한 점이 많습니다.
- 우리가 잘 하는 것에 대해 우리가, 또 남들이 이야기하는 것보다 더 많은 시간을
우리가 잘 못 하는 것에 대해 이야기하고, 또 개선하는데에 썼으면 좋겠습니다.

정말 하고 싶은 말

- 30분짜리 발표로 문화라는게 단숨에 바뀔 수 있다고 생각하지 않습니다.
- 설령 제 제안이 전부 안 받아들여지더라도 상처받지 않(는 척을 하겠)습니다.
너무 나이브한 / 다 아는 이야기를 했는지도…
- 우리는 좋은 문화를 가지고 있지만, 아직 완벽을 논하기엔 부족한 점이 많습니다.
- 우리가 잘 하는 것에 대해 우리가, 또 남들이 이야기하는 것보다 더 많은 시간을
우리가 잘 못 하는 것에 대해 이야기하고, 또 개선하는데에 썼으면 좋겠습니다.

들어주셔서 감사합니다.