# 2019.11.8

（在公司一直在跟bug较劲，写得晚/::>以下是观点，自己对TDD、敏捷认识尚浅）

**敏捷宣言第一句说，“个体与交互 重于 流程与工具”，你怎么看待这句话？**

这句话是人与物的区分，二者相互依赖。人是主体，流程工具服务于人。如何正确地选择、使用、发明等是在个体交互中产生的。个体交互的作用远不止停留在发明创造工具这个范围，重要的是个体交互能够驱动现实问题的解决，完成我们想要的产品。流程工具能够提升我们工作的效率，理解我们下达的指令，但是下达指令的动作在于个体，指令的正确与否需要个体交互去纠偏。“正确的指令”是基础条件，比“完成指令”重要的多。

**在每天的工作中，哪些方面体现“个体与交互”？**

直观感受上来说，在人这个方面，就是和坐在旁边的项目经理、产品经理沟通，与测试人员讨论，如何更好地理解手上做的东西。

在代码角度，同事们开发的代码模块几乎每天都会有交叉，远端的代码复用、解决冲突等就是在交互，代码本身就隐含着小伙伴对任务的理解。

除此，就是get到最近这个新天地，着实很赞。和老师互动反馈、大家的交谈互答、自己“练功”过程中，汲取大量营养（当然有些还不能很好消化，需要慢慢琢磨体会、继续交互）。

**企业和团队的哪些行为在忽视甚至抑制个体与交互？**

市场、产品、测试、研发各部门隔离严重，只有负责人牵头碰面，讨论议题。

人员等级分割森严，上下级缺乏有效的交互。

公司考核制度，仅关注产品交付时的表面成果，对整个产品或代码的质量缺少考量，导致产品、代码的重复利用率下降，对个体发展不利，对交互造成负面影响。

**我们能做什么样小小的改变，让个体与交互受到更多一点的重视与尊重？**

自己要不断进步，学习技能，弥补自己行业的短板。

学会有效沟通，认真思考、学会接纳他人意见和做法，谦虚谨慎。针对不同的意见，考虑成熟后，充分表达自己的观点和论据。

主动寻求机会参与互动，主动发问，从自身做起，影响他人。

在行业自己擅长的方面，乐于助人，大家连成一个网，营造良好氛围。

# 2019.11.18

说白了，就是企业不愿付出足够的代价，又希望招来优秀的人，这本身就是矛盾的，我们当然可以说先招有潜力的人来培养，但是当人成长起来了，相应的激励机制能跟上吗？如果不先规范化相应的激励机制，那么团队能力无法提升这个问题很可能会长期存在.

而我们又采取精英策略，团队只能依赖少数骨干，当这几个骨干发生异动，麻烦就大了。

## 重构中“管道代替循环”

<https://martinfowler.com/articles/refactoring-pipelines.html>

应该先定义好接口，根据业务需要确定设计好接口，有了明确的接口需求才可以驱动开发，写测试，再编码实现。编码的过程中可以通过重构去一点点实现抽象类。如果发现接口设计有遗漏或者有调整就先改测试，再调整实现。

这个问题实际等同于写多少测试才够用！这个是和开发者的实现思路以及是否对已经完成的代码有信心相关的，结合自己的实现思路和已有测试如果你已经很有信心了，这时候就够了。以这个问题为例，如果我做，按照我的实现思路 基本判断左转 右转 就够了，如果觉得心里没底时会再加你说的这几种情况。

# 2019.11.19

## 极限编程 | 用户故事和开发任务是什么关系

<https://mp.weixin.qq.com/s/93Mo8FDzAy-RXJajGtcMoQ>