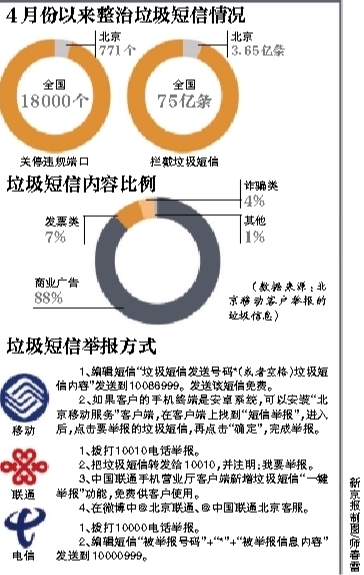
# 1背景

当前市场上主要的营销模式非常有限，市场营销对于产品或者服务非常重要，也是唯一让消费者快速认识、享用、信任、分享的一个过程，所以无论什么服务都无法离开市场营销，而宣传在市场营销当中又是重中之重。也是使消费者快速认识产品或服务的一种关键环节。而当前环境中针对中小型企业的宣传模式非常有限。无非分为两大类，传统媒体、新兴互联网媒体。传统媒体的投入较大，但是针对性不强，属于大海捞针形式的。而新兴互联网媒体逐渐成为现下越来越关键的媒体形式。

新型互联网媒体的方式也是多种多样。有短信营销、微信营销、网络广告、搜索引擎竞价排名。而其中网络广告和搜索引擎有着高投入的特点并不适合所有企业，特别是中小型企业。而短信营销并是不新型模式，但是其高投入、针对性强、直观、效果好等特点备受企业的喜爱。但由于近年来国家对于垃圾短信、营销短信的治理等原因，导致传统的短信营销这条快捷之路也不是很好走。今年4月，工信部启动了深入治理垃圾短信专项行动部署，移动、联通和电信三大企业均采取措施进行垃圾短信专项治理工作。据市通信管理局信息安全处相关负责 人介绍，专项行动启动以来，三大企业在中国关停违规端口18000个，拦截垃圾短信75亿条。其中包括关停北京违规端口771个，拦截垃圾短信3.65亿 条。12321举报中心共收到垃圾短信投诉17.3万余件次，同比下降34.2%。



从上述消息来看，通过以为短信平台的方式进行短信营销以及不可取了。现有市场上的短信平台已经无法使用，运营商一度退出的企信通业务也关闭，市场上短信平台大部分是骗子或者是触发类短信推送或者是伪基站，但是伪基站针对性不强，不予采用。

分析上述的营销模式，我们可以针对短信营销模式进行针对性优化，使其达到比以为更好的效果。现在随着智能手机的普及，以及人们对智能手机的依赖，可以让我们使用智能手机作为突破点，采用点对点的方式进行优化。

该种模式是指充分将每个人手中的智能手机利用起来，通过大批量的终端接入来消化短时间发送大量短信的目的。当然我们也要对发送的短信进行合法性过滤，严谨发送违法、色情等违反国家法律法规的信息。我们只针对营销短信进行发送。

# 2架构设计

## **前期准备**

这个主要是团队建设，人员储备，其实针对于我们来说应当就是宣贯新的开发模式下的环节、流程，计划，周期，让开发人员明白，这么做的意义。项目启动或者是迭代计划开工会，会上明确需要范围，并且应当制定一致的团队目标。其中包含启动、 项目启动计划、 开工会。

## **需求分析**

需求分析阶段主要是针对客户提出的需求进行需求分析，还要完成概要设计、项目计划、SRS（需求分析文档）文档输出，输入主要是该迭代过程中需要完成的客户需求。目前我们开发的现状基本都是先动手写代码，容易造成由需求理解不透彻或不完整引起的反工。其实需求分析应当放入编码之前，这样开发人员可以不用关心具体实现，精力放到需求分析上，以及测试人员、客户等多方人员的参与评审，可以将需求了解更透彻，不容易发生偏差。

1.项目计划

根据客户需求进行任务划分、人员安排、时间评估，整个迭代生命周期严格按照此计划执行，后续的SRS、编码、上线、维护都应该遵从本计划定位的范畴。

2.SRS写作

SRS写作非常重要，这个是作为开发、测试后续流程共同输入，SRS写作质量关系到需求是否分析清楚，完成的功能是否能够基本满足客户需求。要提前制定SRS文档写作规范。

3.SRS评审

SRS评审阶段以SRS文档作为输入，产出SRS评审文档，以及对SRS的修改。其中测试人员的评审必须要具备，测试人员主要从可测试性、可炎症性、可维护性、可扩展性等方面对SRS文档进行评审。

4.测试方案写作

该过程是以SRS终稿作为输入，以测试用例作为输出。我们现在这块比较欠缺，测试没有形成规范，测试方案和功能测试文档几乎都是开发人员完成，这样的测试文档质量难以保证，也会造成后期测试的不充分。测试用例作为后续功能点的稽核标准，很有维护的价值和意义。

## **开发过程**

该过程中，开发人员主要工作是编码、单元测试、自测，主要输入为SRS终稿文档、以及一些复杂需求的概要设计、详细设计，输出为可测试的完整功能代码。测试人员主要工作是测试用例写作，主要输入为测试方案、SRS终稿文档以及一些复杂需求的概要设计、详细设计。

1.编码/测试用例写作

需要制定统一的编码规范，以及静态错误清零，以避免长期以往的技术债务。

2.持续集成

开发工程中应当结合持续集成，持续集成结合checkStyle、FindBugs、圈复杂度检查，提交触发构建以及定时构建。将错误尽可能早的发现，因为越早发现，修复错误的成本越低。在就是通过持续集成构建持续增强开发人员对版本质量的信心。

测试报告

3.代码Review

视代码量而定，代码量大采用代码抽检，发现问题责令其修改相关一系列问题，代码量少，可采用代码互检。该阶段输入为代码，输出为CodeReview报告。

4.提供版本

## **测试阶段**

该阶段以版本作为输入条件，最终输出测试报告，以及缺陷。该阶段测试人员主要工作为依照测试用例进行功能测试，产出测试报告，以及BUG。开发人员针对BUG进行修复。该阶段BUG数可作为对开发人员的考核。

## **发布/上线**

该阶段主要是发布版本后进行升级上线，以及上线后测试工作。

## **迭代总结**

每个迭代结束后都应当对本次迭代展开总结，总结可有多种形式，版本质量、缺陷回溯、案例输出、管理经验输出，可以将一些好的做法加强、宣贯，持续到下个迭代，不好的提出规避和解决措施，以免下个迭代再犯。常此以往将会形成良性循环，经过多次迭代后形成适合自己本地项目的开发管理经验。主要输入为该次迭代story，输出为项目总结、案例总结、管理经验、各个环节规范文档。

# 3本地化项目生命周期

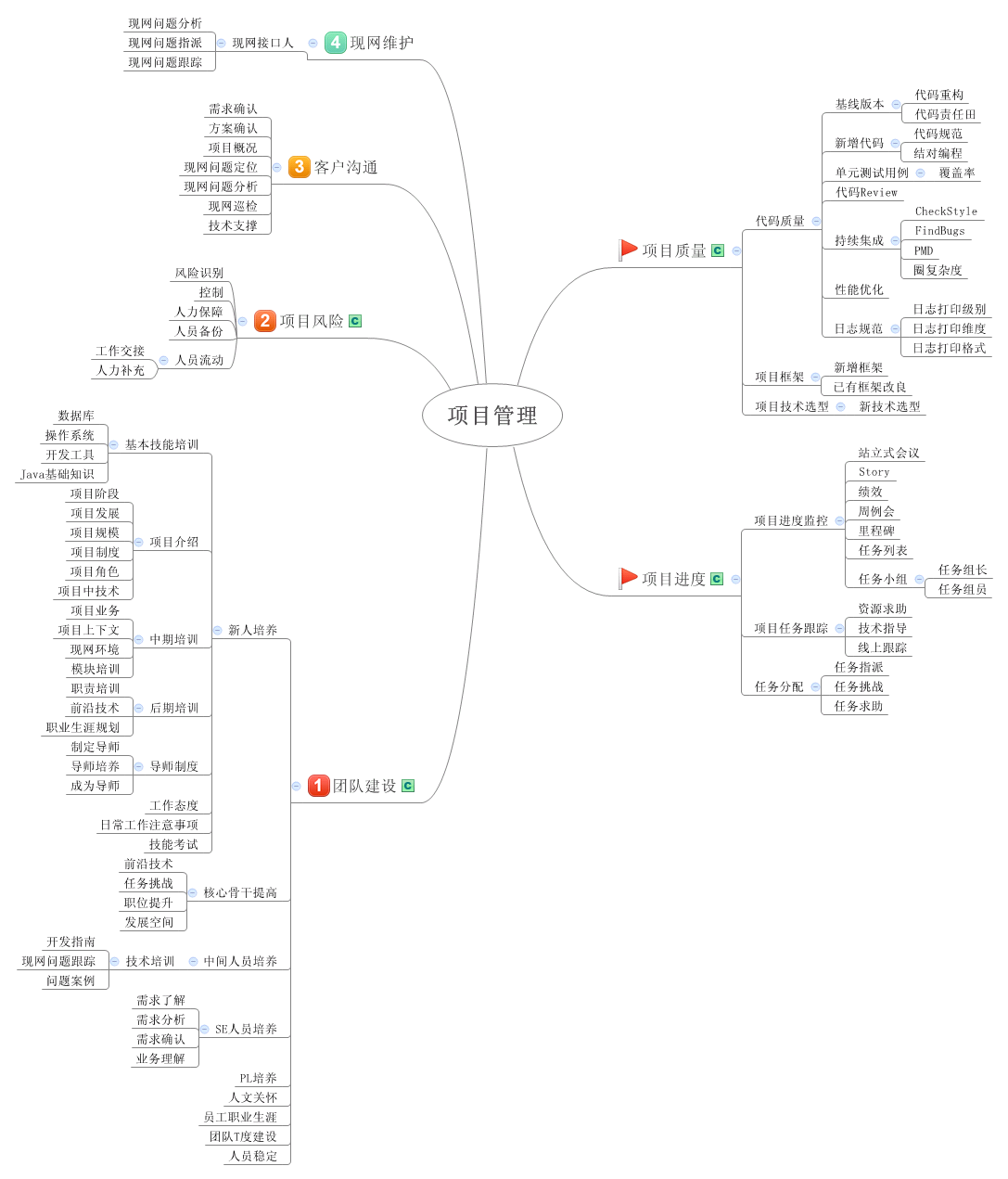
针对我们应当制定出迭代计划，该迭代计划以一个月为周期进行时间划分，以一个11月为例，时间划分。对于生命周期环节这里没有进行过多的裁剪，这里认为这是一个开发项目所必须具有的生命周期，所以无法再裁剪，但是时间划分可根据实际情况在调整。



根据以往经验开发和测试比例应当达到1:1比较，其中开发中需求分析和编码工作比例要达到1:1或1：1.5，才能够保证版本质量，但是考虑到现场发布/上线工作量比较大，所以讲发布上线时间调整，压缩整体的测试开发比较，但是相对开发和测试比较保持不变。

项目生命周期帮助我们更好的了解项目进度，但是项目质量保证还是需要另一方面项目管理的。项目生命周期相当于横向的那么项目管理则是纵向，穿插在整个项目生命周期中，时刻保证项目质量、团队建设。

**4项目管理**



项目管理是需要在日常工作中，每时每刻都要进行的，零散的充斥到整个项目生命周期中，更多的是需要管理者是组织、推广、策划，组员配合实施。要求对管理者要有一定的管理经验。

## 项目质量

项目管理中很重要一部分工作在于提高版本质量，稳定现有功能的基础上，保证新增功能的质量，逐渐的引导客户，方可持续发展。

项目质量工作不仅仅是管理者的工作，需要组员充分参与，调动每一个员工的积极性，才能够做好项目质量工作。

我认为管理者的职责在于发起一些质量保证措施，制定一些流程、规范，并宣贯、推广、执行，对管理者的执行力有较大的考验，因为新的事物往往不容易被接受，或者制度都代表束缚，要想做好这部分的工作，需要组员充分参与，制定制度、规范得到组员的认可，充分采纳认可组员的建议和意见，这样才能从根本上解决组员对制度、规范的反感。

## 项目进度

项目进度更多的是从生命周期处去把控，每个环节应当在时间结束，每个环节应当在什么时候开始，这些都是要非常清楚，并且在管理的日常工作中强调，让组员建立生命周期的概念，对于自己的工作任务的进度延迟提高警觉性。除了要了解整体进度外，还需要针对每个组员的进度进行充分的了解，并了解其工作量是否饱和，是否存在阻塞性问题或困难，以便及时协调资源进行解决，避免问题拖到后期带来的灾难性后果。

1.项目进度监控

项目进度监控，可以通过站立式会议、Story、周例会等多种渠道进行了解，其中站立式会议尤其明显。每天进行10分左右的站立式会议，可以充分了解到各个组员的进度以及困难，以此来看整体进度是否有延迟。周例会主要针对整体进度进行知会。以及项目过程中的问题进行讨论。

2.任务分配/跟踪：

## 团队建设

团队建设是管理者很重要的一部分工作，管理者应当将重心放于此处，因为此处关乎到人员稳定性，团队整体能力，组员的能动性等等多个方面，这些方面往往能够决定一个项目的成败。团队建设主要分为新人培养、核心骨干提高、中间人员培养。团队建设应当注意T度，合理搭配人员，一般核心骨干1到2个，中层人员3-6个，新员工3-6个。这样形成一个良好的团队T度，每个阶层的组员都可以找到自己的目标以及优越感。

1. 新人培养

新人的培养是很关键的一步，如何能够快速的让新人投入生产，如何快速的让新人进入状态，都很关键，新人的培养一方面是作为储备，一方面是项目组注入新鲜血液。新人培养工作，可以制定一些制度和措施，具体实施可以由管理者或核心骨干人员负责具体实施。

|  |  |
| --- | --- |
| 基本技能培训 | 数据库 |
| 操作系统 |
| 开发工具 |
| Java基础知识 |
| 项目介绍 | 项目阶段 |
| 项目发展 |
| 项目规模 |
| 项目制度 |
| 项目角色 |
| 项目中技术 |
| 中期培训 | 项目业务 |
| 项目上下文 |
| 现网环境 |
| 模块培训 |
| 后期培训 | 职责培训 |
| 前沿技术 |
| 职业生涯规划 |
| 导师制度 | 制定导师 |
| 导师培养 |
| 成为导师 |
| 工作态度 |  |
| 日常工作注意事项 |  |
| 技能考试 |  |

1. 核心骨干提高

黑心骨干的提高也是非常重要的，通常针对个人情况进行刺激性其工作积极性，可以通过前沿技术、疑难杂症解决、有挑战的任务、发展空间、职位提升等几个方面进行。

3中间人员培养

中间人员更多的任务完成者，大部分的代码出于于他们的手，所以对于中间人员的技能提高、工作积极性的调动是非常重要的。可以参考核心骨干的提高。

## 项目风险

项目管理过程中，需要有一定的项目风险识别意识，以及对面风险及时采取措施，避免酿成大祸。大风险规避方面我们应当注意几个方面：风险识别、控制、上报、人力风险、

针对于人力风险，我们应当将工作做在平时，形成良好的人员备份，以免人力流动造成项目的损失。另外，面对风险，当超出自己的能力范围内，应当及时上报领导，以便第一时间商讨对策。