

# 解决方案风险分析

## 一、 团队内部风险检查表

- 团队成员技术背景是否适合此次软件项目的开发？
- 如果不适合，是否可以及时找到团队外部的成员来给团队进行培训？
- 是否能够根据团队成员各人的学习能力设置共同的学习目标？
- 是否能给出一个让团队成员在规定期限完成对开发所需知识学习的计划？
- 团队中是否存在成员性格不合，无法沟通交流的情况？
- 是否分配了相关度小的任务给那些合不来的人，以避免他们之间的摩擦？
- 是否有全体认可的团队沟通协调的机制和条例？能否贯彻执行？
- 是否有定期的团队建设活动？
- 团队成员之间的信任是否在不断增进？
- 是否能适当地给每个成员分配合适的开发任务？
- 是否有合理有效的检查方式核查每个成员的任务完成情况？

## 二、 用户相关风险检查表

- 需求工程师是否具备了解获取的基本知识与基本经验？
- 需求获取之前是否对相关用户的背景进行了充分的调查了解？
- 是否对原有系统（如果有的话）有充分的调查学习？
- 与用户面谈的准备是否充分？笔、纸、录音/录像设备等辅助工具是否都准备好了？
- 是否挑选出了正确的用户代表？
- 是否为用户会面设置了恰当的场景？
- 与用户面谈时是否采用了合适的组织结构和恰当的面谈技巧？
- 面谈过程中，是否保持了谈话主题的一致性？
- 是否设置了太多的开放式问题，以至于用户的回答过于发散，甚至无法归纳出本质的需求？
- 是否设置了太多封闭式问题，以至于无法调动用户的积极性，甚至无法得到积极有效的信息？
- 面谈时是否主动引导用户回答问题，得到了想要的信息？
- 对需求获取的内容是否进行了及时记录并整理？
- 是否与用户确认了需求管理的需求获取结果，并得到他们的认可？

## 三、 问题解决方案

### 1) 团队内部相关

#### **团队成员技术风格差异较大**

解决方案：团队工作分配时尽量适应团队成员原有的技术风格，进一步细化各个需求并分配给成员，减少不同技术风格成员之间因合作而产生意见分歧的可能。

#### **团队成员交流机会少**

解决方案：严格落实团队沟通规范，按照约定进行定期的团队文化建设。此外，队长要增加带领队员外出聚餐的次数。

#### **引擎的使用与否因需求的获取再次面临变更的风险**

解决方案：在获取用户需求之后，团队及时进行关于此问题的进一步讨论，在进入编码阶段前及早统一意见，做出最终决策。

## **2) 用户相关**

#### **派出负责需求获取的团队成员缺乏相关的工作经验**

解决方案：在需求获取之前对相应的团队成员进行培训，令其掌握必要的需求获取方法并初步了解所要开发的软件项目。获取需求之前，提前列出想要得到答案的问题清单。

#### **用户对自身需求的定义不明确**

解决方案：在需求获取的过程中对之前产生的所有信息进行仔细的梳理和分析，尝试从更多角度想用户获取同一方面的需求，并揣测用户可能想要的需求，通过一些封闭式问题得到明确的用户需求。