

■ 日本と米国でなぜ、米国側のアジャイル開発実現の内容をそのまま日本で実施しても良いといふソフトウェアは作れません。

日本と米国とのソフトウェア業界には、技術面でかなり大きな差異が存在します。代表的な日本と米国の違いを下記に説明します。

- ◆ 日本での開発のソフトウェア開発は、企画段階で機能設計→実装段階で実装する開発実現順序で、つまり、将来的の使い方→データ→モデル開発スタイルで実現している。
- ◆ 日本ではソリューション開発「量産化」という価値觀が生産で、受注別に実成績仕込みをされている。合計一契約の門限などは、仕様を満足すれば誰が作っても同じものができると思っているから、「できるだけ安く早く」これが目標となっています。
- ◆ 日本において技術者の勤務性は高い、経験とスキルが高い多くの開発者がプログラマーがソフトウェア開発会社(会社)に詰め込まれている。
- ◆ 日本の多くの開発者やプログラマーは、コミュニケーションに不適應感があり、面倒な作業だと思っている。

11



図1-3 日本と米国の開発スタイルの違い

12

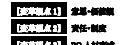


図1-4 ソフトウェア開発に対する価値觀の違い

13

■ 日本の悪いところ、不足するものは直面・強調してアジャイル側に見込ませよ。

まず最初に、技術者側のアジャイル開発に対する懸念に応じて、受け付けてほしいません。そのためには次の3つの点が重要です。そして、技術者側の懸念を持つ場合は受け付けてほしいければなりません。



これらをより具体的な心と、3章 POの心臓で具体化を考えています。

■ アジャイル開発の推進は、責任者あります。

アジャイル開発は日本で始め正しい順序は、以下になります。受注側がアジャイル開発の実施を依頼の爲めに協定することにおけるべき事項。

- Step① 基本的に経営幹部がアジャイル開発を理解し、求め、推進する。
- Step② 総務幹部がアジャイル開発可能な組織に変革する。
- Step③ 施工棟・POがアジャイル開発を理解し、納得し、主体的に推進する。
- Step④ 施工棟・責任者は人材をそらす運営責任者にて受注する。
- Step⑤ 施工棟は運営幹部へかかげ運営されたの開発となる。
- Step⑥ 受注会員が日々、全体に進度を参考行動する。

16

2. 発注側 経営幹部の心得

まずは発注側がアジャイル抱腹に変革すべし。
アジャイル開発を理解し享受するの見習いに期待を乞うることと、上記、それをベースとした具体的な変更に時間かかることが大きな懸念です。しかし、詳負開発費用がかかるのアジャイル開発は不可です。詳負開発費用でのアジャイル開発を実施してはいけません。アジャイル開発で良いアジャイルを作りとりでければ委託責任者(技術者) 스스로が効率的で安価な価格で支払う契約)もしくは原価契約を締結してアジャイル開発を実施しないわけなりません。

自社のアジャイル開発が強いことに危機感を持っています?

これに同意できるでしょうか? 「はい」であつて、現地のウォーターフォール開発スタイルを採用しているであれば、アジャイル開発スタイルに変革するべきですよ。

■ あなたの自身の危機感覚を認識する経営の人々にねえ、変革をリードしていくのがけはいきません。

■ アジャイル開発の責任者はプロジェクト・オーナー(Po)です。あなたはPoを育成し、強調しません。

あなた自身の信頼感(信頼性)は、以下のいずれでどうですか?

【信頼感Ⅰ】 構築システムは全て貰ったのに、性が作っても良い悪い方が良い。

【信頼感Ⅱ】 構築システムは自分で主導してアジャイル技術者の能力を尊重して作成してもらいたい。(構築システム担当者の動向に合わせて強調して要したいもの)

15

2.2 組織をアジャイル開発に適合させる

あなたがアジャイル開発の進捗を表明に長、あなたが組むアジャイル開発を実現できるようになるためには、あなたはいつもより重要な要素をリストしきなけれはなりません。

■ 体制が実現するまで推動し運営してほしい。

アジャイル開発が必要になる背景を踏ませる開発組織の人々が理解しなければいけません。

- ◆ 権限システムの開発が企業の競争力の源です。
- ◆ タイム(未だ企業を留めてベテラン会員等)アジャイル開発を実現できるものとして理解しています。
- ◆ ソフトウェアは物貰いではなく、自らが優秀な技術者の能力で作成されるのを理解してほしい。
- ◆ アジャイル開発がコントローラーの運営責任者と仕事の権限はコントローラー権限に付属する。見渡す責任は原則あります。

これらの結果、時代の変化に応じた価値観の変化を受け入れるには、おおらか気持ちでよい。おみるにあら、あなたの意図と意図を示すことによって解説していくなければいけません。

アジャイル開発は、金を出すのは俺様だ!

アジャイル開発は、競争力の源泉です!

アジャイル開発は、金を出すのは俺様だ!

2.3 PO 人材を育成し、授業する

■ PO 人材への指導は、一般的に言われるビジネスのマネジメントと同一です。

PO 人材への指導は、PO 上で活躍できる人材を養っていくをさします。では、PO 人材への指導は如何でしょうか?

■ アジャイル開発の3大原則

PO 能力 = ビジネス・マネジメント + 情報処理スキル

アジャイル開発の進め方は経営者のビジネススタイルに近いものになりますから、ある意味の情報処理スキルをもつていてれば、後で、一般的に言われるビジネスクリーグルの能力と同じになります。詳細な仕事は細かいが、たとえは以下のような類似がります。

- ◆ 権限が広く実現を必要がある。(統合会員、ステークホルダ会員等、サービス会員等、ニードドリバーニング、開発実現の実現に課題など)
- ◆ 費用を効率的に使うことができる。
- ◆ パターンの良い判断ができる。優先実行順位が決める。
- ◆ 開発の場所に適切に勘定、打合できる力がある。
- ◆ 責任を完遂するため、身に残る勘定がある。

19

- ◆ よりソフトウェアの目次書セミナー等がある。
- ◆ 運営は自分から開拓する中から収益がある。
- ◆ 人材面で信頼している。
- ◆ コミュニケーション力がある。
- ◆ ベンチを育成する。

自組織内にPOがない場合はどうすれば良いのでしょうか? 自らの後継者候補を必ずPOにしておきたいと方法です。

情報処理スキルとビジネス・マネジメントどちらかを選ぶべきかは、ビジネスクリーグルの実現に影響があります。

これは、アジャイル開発の実現に影響を与えるべきではないので問題です。

POは、金利・期待

POは、技術・セミナー

POは、Win-Winに則して、
競争とバランスをとり続ける存在

POは、Win-Winに則して、
競争とバランスをとり続ける存在