



1. 소개

- a. Eric Kim
 - i. SendBird, B2B SaaS Company, Support Engineer
- b. Diane Han
 - i. EDailyGroup, Marketer -> Designer
- c. Donghoon Vincent Lee
 - i. Finance
- d. Elden Park
 - i.
- e. HyunJung Ryu
 - i. 조선비즈 Journalist (SF)
- f. Jason
 - i.
- g. Sujin Lee
 - i. 독일
- h. Youngjae Ji
 - i. Korea -> Uber Engineer
- i. Mike
 - i. 소프트웨어 전공, 삼성 개발자, 프로젝트 매니지먼트

2. 한국의 개발 문화

- a. 한국으로 가게된 동기?
 - i. 샌프란에서의 재미가 없는 조건 -> 뉴욕 (3개월 가봐도 되는지 협상)
 - ii. 현상 조건
 - 1. 내가 서부시간 맞춰서 일하겠다
 - 2. 분기에 한번씩 오겠다
 - iii. 보스턴의 여자친구분 (뉴욕에서 만난)의 한국행
 - iv. 노마딩
 - 1. 회사에 말안하고 캄보디아에서 근무
 - v. 결혼
 - 1. 디지털 노마드로 전세계를 돌아다니면서 살게됨
 - 2. 노마딩을 그만두게된 계기
 - a. 원격근무
 - b. 시간에 맞춰서 사시는 와이프
 - 3. 리엔트리 퍼밋
 - a. 영주권을 미국 밖에서 체류가 가능한 허가 (2년)
 - vi. 한국행

1. 대도시 선호
2. 영주권 유지가 가능

b. 개발 스택

- i. 백엔드 (서버) 엔지니어
- ii. 징가 (광고) 백엔드 엔지니어
- iii. 고프로 (디바이스 매니지먼트, 미디어 관리), 드론 (로그 프로세싱)
- iv. 한국 회사1 (블록체인 엔지니어)
- v. 한국 회사2

c. 백엔드를 선택한 이유?

- i. 경험과 짬이 쌓이면 노하우로 연결되고 변하는 속도가 조금 느리다

d. 한국회사 입사할 때의 expectation management

- i. 오퍼: 좋은 퍼포먼스 외에도 팀레벨로 퍼포먼스를 내서 조직 레벨에 기여를 해야할 정도의 오퍼를 주셨다
- ii. 첫 번째 회사 (16명)
 1. 한국에서의 개발방식보다 더 효율적으로 할 수 있는 대안제시를 했음
 2. 근데 이게 급하잖아 등등
 3. 미국식으로 해본 경험이 없으니 이해를 못 하는구나
 4. 6개월에 퇴사
- iii. 두 번째 회사
 1. 3군데 오퍼
 2. 오퍼를 받을 때 프로세스에 자유도/유동성이 좋은 곳을 고려를 많이 했다
 3. 첫 번째 팀 (엔지니어링 10명 1년)
 - a. 지인인 리드(엔지니어링 매니저)를 보고 회사를 결정
 - b. 달성가능할 것을 어떻게 측정할 것인지
 - i. 문제가 어떻게 진행할 것이다
 - ii. 생겼을 때 어떻게
 4. 두 번째 팀 (5명)
 - a. 팀이 바뀌니 다시 고민이 생겼다
 5. 세 번째 팀 (5명) - 흰
 - a. 첫, 두 번째 팀에서는 경험을 통해 미국의 개발 문화가 맞는것인지 정확하지 않았는데, 세 번째 팀에서는 이전 경험들을 통해 미국 개발 문화를 도입해서 흰 도화지에 처음부터 그림을 그리게 됨.
 - b. 팀구성

- i. 2년차 주니어분들로 커뮤니케이션
 - ii. 미국에서 배운거 실험 써먹을거고
 - 1. 회사에서 필요한 인재이지만 업계에서 필요한 인재가 되어야 한다
 - 2. 현 회사에서 진행하는 프로젝트를 포트폴리오로 쓸 수 있도록 도와주고
 - 3. 앞으로 커리어를 쌓는데 이끌어준다고 제안했기 때문에 주니어 입장에서는 땡큐
- e. 한국의 개발 문화

한국의 예자일

 - i. 예자일은 무조건 빠르게 개발하는 것이라고 생각하는 경향이 있음
 - ii. 시간을 들여서 시스템을 만들어야 예자일이 가능한데, 당장 앞에있는 목표를 달성하는 방법을 선택한다.
 - iii. 한국은 왜 이렇게 '빨리 빨리'에 목을 매는가?
 - 1. 한번도 제대로 매니지를 해본 경험이 없었고, 빨리 해서 아웃풋을 내는 방법으로만 적용을 해왔기 때문이다.
- f. 한국 회사에서 발견한 문제점
 - i. 미국식 방식을 보며 성공한 경험이 없어서 이해를 못 함
 - ii. 프로젝트 매니저/프로덕트 오너
- g. 메인 고민
 - i. 거주지
 - 1. 미국
 - 2. 한국
 - 3. 싱가포르
 - 4. 일본
 - ii. 거주지에 따른 변화요소들
 - 1. 저축 등
 - 2. 창업 vs 사업?
- h. 한국에서 말하는 예자일은?
 - i. 징가 -> 고프로로 넘어왔는데 일하는 방식이 똑같다
 - ii. 미국 -> 한국으로 넘어왔는데 일하는 방식이.. 너무 다르다
 - iii. 미국에서의 방식 (백엔드 엔지니어팀)일과
 - 1. 아침에 데일리 스탠드업에서 아래의 내용을 공유한다.
 - a. 어제 업무
 - b. 오늘 예정 업무

- c. 블럭커 (일을 막는 게 있는지 확인, 시니어가 바로바로 풀어준다)
 2. Sprint 각자 할일을 팀레벨로 2주에 한번씩 계획을 짠다
 - a. 백로그': 프로젝트 매니저 + 엔지니어가 가져온다
 - b. 큰 블록인 경우 액션 아이템으로 나누어서 미팅이 끝날때쯤에 하나의 아이템이 얼마정도의 시간이 들지를 산정한다.
 - c. 생각한 시간보다 지연이 될 경우에는 매니저와 조율하면서 **priority list**를 유기적으로 바꾼다.
 3. Retrospect
 4. 모니터링 시스템이 잡혀있고 **rollback** 을 통해서 **hot fix**가능하다
- iv. 한국에서의 방식
 1. 한국 프로세스
 - a. 데일리스탠드업
 - b. 스프린트
 2. 안되는 이유 (여러기업)
 - a. 미국식 방식을 보며 성공한 경험이 없어서 이해를 못 함
 - b. 보안을 강조하다보니 외부 플러그인을 사용하기가 힘들...
 - c. R&R이 불분명하다
 - d. 프로젝트 매니저/오너 개념이 불분명하다.
 - e. 공수산정= 실무자가 해야하는데, 공수산정을 기획자가 하고있음
 - i. 공수산정을 실무자가 해야하는데 선임이 대신함
 - f. 변경부분이 있으면 커뮤니케이션 하기가 너무 힘들
decision making이 힘들
 - g. 해결책
 - h. 열려있는 개발 생태계를 이용
 - i. Git
 - i. 컨트롤할 수 있는 것
 - j. 7년전에 하던 걸 해야하는 이야기
 - k. 문화의 차이 (블레이밍의 문화)
 - i. 한국은 미스가 생기면 누구 책임이나
 - ii. 미국은 일이 왜 생겼으며 어떻게 하면 방지하는가
 - l. 문화의 차이가 오게된 이유/배경
 - i. 한국의 제조업 강국이다보니, 서비스 프로젝트를 만드는 방법이 SI 제조법을 따르는 성향이 있는것 같다
 - m. 대체제가 많다

- i. 학원에서 찍어내는 개발자가 많다
 - ii. 전문적으로 개발의 프로세스에서 해보기가 힘들다
 - v. 독일의 개발방식
 - 1. 베를린은 로컬 개발자가 없다 (80명 중 1명 독일인 + 나머지는 외국인)
 - 2. 한국에서는 매니저와의 싱크가 스트레스 였으나 독일에는 매니저는 나를 도와주는 사람
 - 3. 한국에서는 개발팀장님 리스트 계산해서 클라우드 돈을 쓰고 있는지
 - 4. 독일은 매니저님이 퍼실리테이터의 역할을 잘 하고 일에만 집중할 수 있게 환경구성을 잘 해주신다
 - 5. 엔지니어링 매니저 1:1 (일주일 동안 만족도 등을 마킹한다)
 - 6. 스포츠선수들의 건강 컨디션을 체크하는 스포츠 매니저 처럼, 개발 매니저들은 잘 **perform**할 수 있게 도와준다
 - 7. 매니징을 하는 역할도 굉장히 프로페셔널
 - 8. 태스크의 양이 3분의 1 정도가 되는 것 같다
 - 9. 코드리뷰도 너무 엄격하다
 - 10. 커뮤니티의 개념 (90퍼센트는 팀일/10퍼센트는 사용하는 오픈소스 툴/라이브러리)
 - a. 각 분야의 팀이 10개정도 된다
 - b. 자율적으로 팀에 들어가서 **contribute** 해야한다
 - i. 한국은 왜 이렇게 빨리 빨리에 목메는가?
 - i. 테스트를 안한다
 - ii. 코드에 자신이 없다
 - iii. 배포를 되게 중요한 것으로 생각한다

3. 한국 개발문화와 실리콘밸리 개발 문화의 차이점

- a. 실리콘밸리 방식과 한국 방식의 가장 다른점은 무엇인가?
 - i. 한국에서의 1:1
 - ii. 한국에서의 엔지니어링 매니저?
 - 1. 개발 출신?
 - iii. 커뮤니티가 있는가?
 - iv. 엔지니어링 매니저의 롤모델
 - v. 업무
- b. 실리콘밸리의 잘
 - i.

4. 세계에서 통하는 한국형 개발문화를 위한

a. 목표하고 있는 시도

- i. 주 40시간을 맞춰서 해보자
 - 1. 50시간 정도의 일은 해야겠지만, 워라벨이 무너질 정도의 양이라고 하면 **scope**을 잘라내는 역할을 매니저가 해야한다.
- ii. 매니저의 역할
 - 1. 실무에서의 전문성을 기반으로 통역사의 역할 (리더십 팀과 개발자팀과의 갭을 연결해주는)
 - 2. 커뮤니케이션 (엔지니어가 내가 모르는 질문을 했다면, ' 물어봐 주겠다', ' 물어보기 곤란할것 같다' 라고 어느정도 솔직하게 말해주는것이 중요하다.)
 - 3. 위로 올릴 때는 비즈니스적 **ROI**를 잘 계산해서 올릴 수 있어야하고 아래로 내릴 때는 테크니컬한 부분을 잘 살린다

b. 한국에서의 잘 하는 것

- i. 개개인의 레벨이 뛰어나다
- ii. 공동체 문화가 강하다 (**Grey area**를 해결하는 문화가 있다
 - 1. 사업하는 입장에서는 유리할 것 같다
- iii. 영어를 가르켜서 해외로 나갈 수 있는 방법을 찾는 것이 필요하다
- iv. 아쉬움 점
 - 1. 갈라파고스
- v. 초등학교에서 개발 수업이 있다

c. 모든 조건이 갖춰져 한국형의 개발문화를 만든다고 하면?

- i. 만들기 위한 조건들?
 - 1. 좋은 개발문화 성공하는 유스케이스를 많이 만들어야한다
 - 2. 기술블로그

5. 노마드 *side-talk

- a. 노마드의 생활을 하게 된 계기?
- b. 노마드 삶의 모습은?
- c. 노마드의 시대가 올까?
 - i. 원격 근무의 시대는 코로나 이후에 많이 자리 잡힐 것 같다
 - ii. 원격 근무의 장점
 - 1. 오피스 비용을 아껴서 좋은 인재로 쓸수있다

- iii. 원격 근무의 한계
 - 1. 아직은 화이트 컬러가 그렇게 많지 않다
 - 2. 원격근무의 8할은 커뮤니케이션인데 원격 근무를 한다면 커뮤니케이션의 레이어를 하나 더 깔고 가는것이기 때문에 그 부분을 고려해야한다.
 - 3.
- iv. 원격 근무가 해결할 수 있는 사회문제
 - 1. 거주
 - 2. 교통
 - 3. 학군
- v. 고용 안정성
 - 1. 한국: 퍼포먼스가 안되도 짜를 수 없다
- d. 다른 롤도 가능할까?
 - i. 워드프레스 (오토메틱스)
 - ii. 스터디파이
 - 1. 설득의 기준은 ROI
 - a. 오피스
 - iii. Zapier
 - iv. 가능한 롤
 - 1. 디자이너 (기능 장인)
 - 2. 프로젝트 매니저

6. 질문/코멘트

a. Vincent

- i. 팀짜면서 개발경험이 없는 상태에서 진행해본 경험이 있는데 계획대로 안되는 것에 관해서 막연한 불안함이 있다 -> 나이든 사람은 안뽑는다 (사람관리)
- ii. 영어를 읽을 줄 있어야 한다 -CVC를 운영하고 개발프로젝트를 총괄피엠하시는 분들이 있는데 좋은 오퍼/대우가 sustainable한 건가? 일시적인건가? -> 의사결정하시는 분은 물음표가 있다
- iii. 노마드가 한국에게 좋은 것인가? 글로벌 시대의 잠재적 경쟁자가 너무 많아지는 것은 아닐까?

7. 흥미로운 토픽들

a. 사용하면 좋은 툴



* Read/ Comment Available

- b. 왜 한국은 갈라파고스가 되었는가?
- c. 원격 근무
- d. 사람 어떻게 내보내시나요?

Reference



Seesion Slide (<https://bit.ly/SaaSSession7Slide>)



Open Report (<https://bit.ly/SaaSSession7OpenReport>)



Notion 페이지 (<https://bit.ly/SaaSStudyGroup>)



SaaS Toolbox (<https://bit.ly/SaaSToolbox>)



페북 페이지 (<https://www.facebook.com/groups/SaasStudyGroupKR/>)