

# 한국의 IT 개발 문화와 기술 창업(스타트업)

강연자/연사 : 박준영

현) 주식회사 비팩토리, Chief Product Officer

[브런치](#) 작가 / 로켓펀치 [프로필](#) / Email [zsknight@mensakorea.org](mailto:zsknight@mensakorea.org)

# 연사는 국내 IT에서 생소한 ‘개발자+PO’ 경력 보유자

웹 개발자 및 총 5개 Agile Scrum팀의 Product Owner (혹은 PM) 역할을 수행했음.

IT 커리어의 첫 3년간 웹 개발자로서 국내 최대 규모의 웹 서비스 기업 네이버 검색 광고 부서에서 Waterfall Project 업무 프로세스를 실무자로서 경험하였었고,

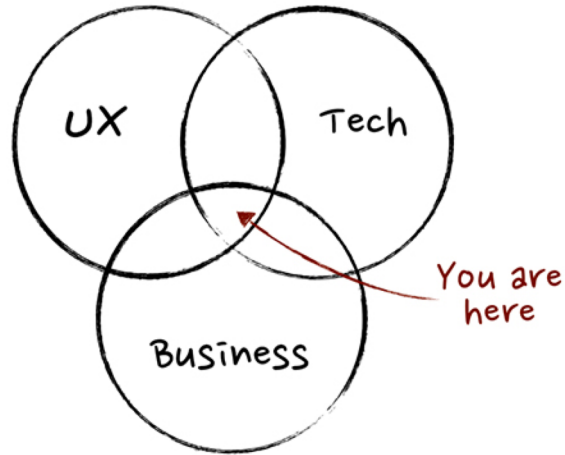
이후에는 500만 사용자까지 성장한 에듀테크 스타트업 클래스팅의 초기 창업 멤버 (사번 5번), 유니콘 이커머스 스타트업 쿠팡의 Mini-ceo인 프로덕트 오너 역할, 국내 최고의 대기업 IT계열사(SK플래닛, 11번가)에서 전사 Agile 개발 방식을 도입 및 적용하는 프로세스를 리드 하고, CTO 및 그룹사 전무/상무급 임원에게 직접 보고하는 코어 프로덕트 담당 시니어 PM 업무 경험이 있음.

2020년 말 현재, 시리즈A 투자를 준비중인 POD 이커머스 스타트업의 CPO를 맡고 있음

(내년 상반기 약 250억 밸류에이션 규모의 투자 유치를 목표로 준비 중인 상황)

# 연사가 경험했던, 언젠간 성공하는 국내외 IT 회사의 공통점

1. '고객 중심'의 사업 원칙과 아주 편리한 '사용성(UX)'을 가진 서비스
2. '탑 리더십' 뿐만 아니라 직원들의 '주인 의식'(오너십)이 강하게 발휘되는 회사, 이는 대게 구성원의 역량을 100% 이상 끌어내는 '기업 문화'에서 출발한다.
3. 뛰어난 '기술적 역량'은 기본이고, '탁월한 Product'가 뒷받침되는 회사 (네이버 - 지식인, 블로그 / 쿠팡 - 로켓 배송, 아이템 마켓)



# Big IT 회사의 10x 성장 원동력 : 탁월한 제품 (Product)

다른 서비스들이 대체 불가능한 핵심 서비스(Product)를 기반으로 성장해서, 특정한 분야의 절대 강자가 된 이후에 핵심 서비스의 역량을 더 강화하는 방향으로 확장한 경우가 대부분

예) 구글 - '검색' 기반으로 G메일, 크롬, 구글맵, 구글 드라이브, 안드로이드, 유튜브 등

아마존 - '도서 배달'로 시작해서, 세상의 모든 것을 파는 커머스, AWS 클라우드 확장

마이크로소프트 - 'DOS'를 기반으로, '오피스', '윈도우'를 통해 지금의 성장을 이룩함

네이버 - '한국어 콘텐츠 검색 역량'에 '지식인' 서비스를 기반으로 폭발 성장

# 그렇다면, 어떻게 탁월한 Product를 개발 할 것인가?

1. Vision이 특출난 사람이 전지전능한 리더십을 발휘해서 Top-down 으  
로 진행

> 탁월한 리더십이 있는 TOP 회사 중에서도 이 방식으로 성공하는 경우도 다수  
존재함 (애플 - 스티브 잡스의 아이팟, 아이폰 개발, 마이크로소프트 - 사티아 나델  
라의 Azure 클라우드 퍼스트 전략 등)

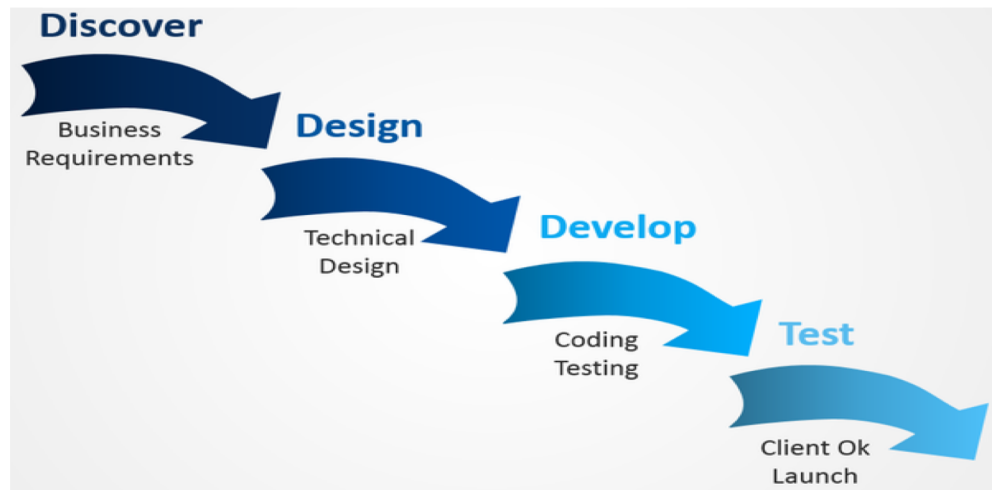
1. 답을 모르는 상태로, 고객이 원하는 제품을 찾아내는 핵심 기능의 초기  
제품 (MVP)을 통해 시장이 원하는 제품을 찾아내는 Bottom-up 방식  
(‘Lean 방법론’의 Minimum Valuable Product 모델의 Product Market  
Fit 찾기)

> 자본도, 인력도 부족한 초기 스타트업들이 오늘날 전세계적으로 시도하는 방식

# 1번 사례 - 워터폴 프로세스, 2010s IT 대기업 Ver.

1. 본부/실 단위로 최소 반년치 업무가 미리 계획 되어 있음 (월 단위 계획을 연초에 수립)
2. 성공에 대한 지표를 미리 정의하고 이를 달성한 조직/조직원에게는 보상이 존재함
3. 주요 업무를 “빠르고, 정확하게, 기간안에” 해내는 조직원이 사내에서 인정받는 조직원

이를 위한 가장 최적화된 업무 방식  
: 폭포수 (워터폴) 개발 방식



# (참고자료) 2012년 네이버의 프로젝트 관리 문서일부

	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 프로젝트 목표 확인 - 프로젝트정보 및 기획문서 리뷰</li><li>2. MOSS신청, DL신청, PMS 정보입력</li><li>3. Kickoff미팅 준비</li><li>4. Kickoff미팅 진행(과제시작 후 ASAP), 상세설계 및 사전투입부서 리소스 할당 협의</li><li>5. 생산방식협의 및 진행계획수립</li></ol>
2.상세설계	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 사내시스템(PMS, DL, MOSS, BTS) 프로젝트원 정보 업데이트</li><li>2. 정기회의실 예약, 정기회의 일정공유</li><li>3. 정기회의 진행 및 상세설계 진척도/퀄리티/협업/이슈 관리</li><li>4. 상세설계 최종리뷰 및 협업부서 리소스 할당 협의, Spec/세부일정 Fix (과제 체크리스트 1차 확인 - 최종리뷰 D-1~2주)</li><li>5. 설계 완료 전 작업 F/U</li></ol>
3.디자인개발	<ol style="list-style-type: none"><li>1. BTS 개설(필요 시 이전 단계에서 개설가능) 및 Feature List 등록</li><li>2. UI 및 마크업 진척도/퀄리티/협업/이슈 관리</li><li>3. 개발 진척도/퀄리티/이슈 관리 및 중간리뷰</li></ol> <p>※ Iteration 마다 또는 일정수준 완성 된 시점에 TestPage 공유 및 Feedback 확인</p>
4.출시	<ol style="list-style-type: none"><li>1. D-3주 : 과제 체크리스트 2차 확인</li><li>2. D-2주 : 개발체크리스트 개발팀장에게 확인요청, 릴리즈 보고서 작성</li><li>4. D-2~5일 : 출시Plan 취합 및 정리</li><li>5. D-1~2일 : 출시 전 점검미팅(서비스, UX/UI, 개발...) 및 TTS변경공지 등록확인</li><li>6. 출시 승인/공유 : 의사결정권자에게 출시승인/계획 메일 발송</li><li>7. 출시모니터링</li><li>8. 출시 후 출시 완료 메일발송 및 MyNext공지</li></ol>

# IT 대기업 / 주요 IT 기업들의 업무 방식

혁신 성과가 필요한 곳에 TFT 부서 설립 및 핵심 인재 배치  
단순, 반복적인 유지 보수 업무 관련 담당 인력의 비중이 적지 않은 편

KPI 기반의 업무 성과 관리와 '상대 평가'를 통한 차등적 보상 방식

초기 연봉은 업계 평균 보다 높으나, 상승 폭은 별로 높지 않음. 성과변동

(실무자) 주어진 일을 빠르고 정확하게 해내는게 고 성과 평가의 기준

(중간 관리자) 실무에서 동떨어진 일정 관리, 평가 위주의 매니저 업무를 수행하게 됨, 실무가 하고 싶은 팀장은 다시 실무자로서 이직 하기도 함

본부장 / 실장급에서 연간 핵심 과제 위주로 업무를 발의하고, 팀장 레벨에서 구체적인 실행 계획을 세워서 수행함. 실무자는 대게 주어진 업무를 수행 (극소수 글로벌 IT는 스스로 업무를 찾아서 수행하는 방식)

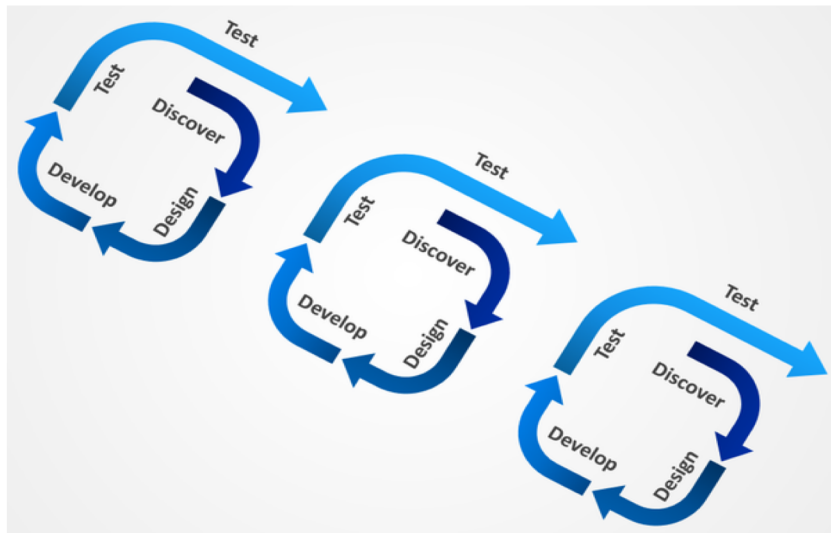


## 2번 사례 - MVP 개발 프로세스, 2010s 스타트업 ver

1. 제한된 리소스 (자본, 인력, 시간) 속에서 아무도 모르는 답을 찾아내야 하는 절박함 있음
2. 인터넷, 모바일의 발달로 아주 빠르게 다양한 고객을 대상으로 가설 검증을 할 수 있음
3. 모두가 각자의 역할을 '탁월하게 해내야만' 성공을 할 수 있는 기회가 생김

이를 위한 가장 최적화된 업무 방식 :

(반복 점진) 개발 방식을  
통한 지속적인 시장 검증

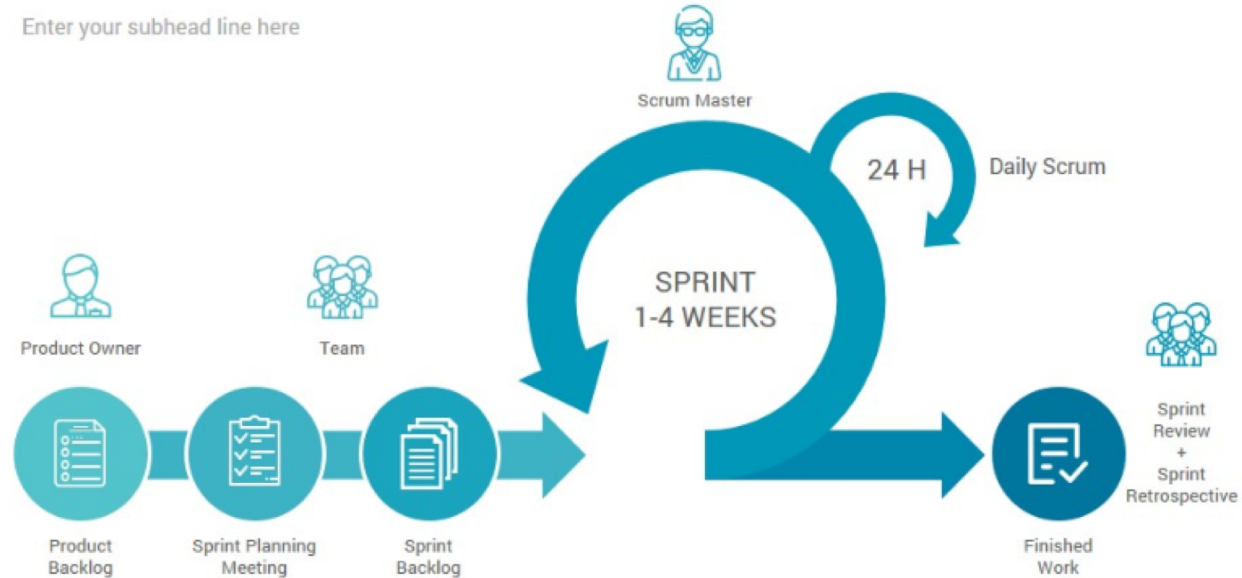


# (참고자료) Agile 방식의 '스프린트' 방식 도식화

- 1~2주 단위의 빠른 기능 출시 및 시장 반응을 보며, 조금씩 기능을 개선하는 형태

## Scrum Process

Enter your subhead line here



## (초기) 스타트업 기업들의 업무 방식

전사 목표 기반의 공동의 성과 관리 (잘해서 다음 단계로 넘어하거나, 못해서 망하거나)

고객을 찾아 발품을 팔아가며 소수의 고객군을 '매우 만족'하게 하는 성장 지표를 찾아서 급속도의 성장 후에 중장기적 수익 실현을 목표로 함 (2~3번의 투자 이후)

투자 규모가 적은 초기 스타트업인 경우, 대기업 대비 낮은 처우가 일반적 / 수익 실현 전까지는 거의 존재하지 않는 성과급, 대신에 스톡옵션 / 지분을 통한 인생 한방 역전을 추구함

(초기) 누구든 실무를 하고, 심지어 대표나 창업 멤버들이 가장 열심히 업무를 수행함 (실무 + 조직관리 + 기타 아무도 맡지 않는 역할을 맡아서 수행해야함)

전사단위 변화에 상대적으로 유연하기 때문에, 새로운 툴 (업무 툴, 조직 관리 기법) 등을 빨리 도입해서 적용해 볼 수 있는 기회가 많은 편

스타트업 최고/유일한 복지는 성장에 관심 많은 좋은 동료들과 함께 협업하며 성장하는 것(뿐)

# Q 대형 IT 업무에 대해 궁금한 점 1

업무 프로세스 - 대부분 워터폴, 극 소수만 애자일 방식을 택함

협업에 있어서 팀은 어떻게 짜이는가? - 각자 전문적으로 담당하는 영역이 있어서 해당 담당자와 파트너로서 대부분 협업하게 되는 형태

아이디어 획득부터 개발, 상품화까지 과정 - 각각의 전문성을 지닌 팀의 분업 기반 협업 형태인데, 오히려 너스레 부족해지는 단점

주어진 일을 처리하는 지, 아니면 자신이 주체적으로 일을 만들어서 일을 처리하는 지 - 주어진 일 90~95% (잡무 다수)

전체적인 업무 체계 - 프로젝트 30~40%, 유지 보수 30~40%, 기타 20% 정도의 밸런스로 업무를 하게 됨

협업툴 사용 방식이 궁금합니다. trello, slack, github 등의 협업툴을 활용하여 어떻게 효율적으로 회의, 업무 공유, 일정 공유를 진행하나요? - 깊게 다룰 주제인데, 관련해서 6개월간 '대륙간 원격 근무'하며 글을 적어둔걸 링크 합니다.

> 시간이 허락하는 한 마지막 시트에서 살짝 자세히 다룰 수 있도록 하겠습니다.

## 대형 IT 회사 업무에 대해서 가장 궁금하신 점 질문2

기술스택 - 관리와 유지보수에 최적화된 형태로 진화함 (대게는 자바 등의 백엔드와 가장 안정적인 시스템 선택)

개발자와 관리자 간의 소통은 어떻게 이루어지는가? - 주간 단위 회의 기반 성과 보고 및 반기/분기 단위 성과 평가

프로젝트 설계 - 담당 PM이 프로젝트를 발의하면, 실무 리드 기획자가 꼼꼼하게 기획/디자인 하는 형태의 워터폴 진행

성과 측정 방법 및 재택 근무 가능 여부 및 경력을 쌓으면 타 직장으로의 이직이 쉬운지 여부 및 국내 기업과 외국 기업과의 차이 - 성과 측정 : 매우 정량적 / 담당했던 프로젝트의 성과에 어느정도 비례, IT 경력 이직 : 매우 쉬움, 한달에 평균 10~20건 정도의 이직 제의가 지금도 들어오고 있음, 국내와 외국 기업의 차이 : 해고가 자유로운 외국 기업은 성과가 부족한 직원을 가차없이 해고하기 때문에, 아무리 자유로운 업무 환경이라도 성실하게 업무에 임함 (여기까지...)

필요로 하는 능력 - 본인 직무에 대한 풍부한 경험/지식, 파트너와의 좋은 협업 스킬, 발전/성장하려는 욕구 외 다수

## 대형 IT 회사 업무에 대해서 가장 궁금하신 점 질문2-1

보안전문가의 수요와 역할 등 - AWS 등의 클라우드 기반 서비스의 약진으로... 대부분의 경우 데브옵스가 겸직하거나, 아주 극소수의 보안 전문 기업에서 업계 최고 전문가에 대한 수요를 모두 가져갈 것 같습니다.

10년 뒤의 AI는 얼마나 발전해있을까요. -> 상상할 수 있는 것 그 이상으로 발전합니다. '기술적 특이점'이 올 수도 있습니다. '특이점이 온다'나, '로봇의 미래' 등의 책을 일독 권해드립니다.

성과제도가 궁금합니다. - 본문에 다뤘음, 빠르고/정확하게 일했고 해당 프로젝트 성공시 고성과

정년은 평균 몇 년인가요. - 아직까지 국내 IT에선 정년 은퇴자는 없으나, 대개 40대 이후는 관리자의 비율이 훨씬 높음

데브옵스 문화에 대해 어떻게 생각하는지 - 과거와 달리 스타트업 창업이 아주 쉬워진 가장 주요한 이유 중에 하나임. 서버 개발자라면 스스로 서버 관리, 운영을 할 수 있어야 하는게 어느정도는 당연하다고 생각함. 이게 더 편해졌을 뿐. (큰 회사, 작은 회사 공통적으로 "당연한 것이 현실화 되었다" 입장)

## 소규모 IT 회사 업무에 대해서 가장 궁금하신 점 1

업무 프로세스 - 빠르게 많이 시도하고, 실패하거나 운 좋게 답을 찾으면 그 답에 리소스를 올인 해보는 애자일 방식 선호

프로젝트를 기획할때 새로이하는가 아니면 기존의 것에서 착안하는가? - 이미 성공한 퍼스트 무버가 있다면, 가능하면 많은 부분을 참고해서 거기에 핵심 가치를 한두개 더하겠지만, 아예 새로운 분야라면 왜 이게 기존에 사업적으로 크게 성공하지 못했는지에 대한 Pain포인트를 찾아서 그것을 해결하는데 가장 집중할 것 같음. 무엇을 기획하는지는 부수적임

비즈니스 모델 개발 & 기획 미팅(?)이 어떻게 진행되는지 - 이쪽으로 가장 탁월한 역량을 가진 이에게 맡긴다 (X), 모두가 자신이 아는 모든 밑천을 꺼내서 아이디어를 보태고, 이를 가설로 실험하고 증명한다 (O)

스타트업 Project 리딩 방식 - 연사의 경우, 가급적 애자일 방식으로 리딩, [참고 자료 링크](#)

업무가 어떻게 이루어지는지 사업을 어떻게 받아오는지 등 - 사업 모델에 따라 너무나 천차 만별, 기업간 사업 제휴 등은 어느정도는 대표자나 특정 구성원에 대한 신뢰를 바탕으로 일감을 따오는 경우가 종종 있음

(초기 기업) CEO로서 필요한 자질 - 자기 객관화, 강인한 멘탈, 불도저같은 도전 정신과 강한 리더십, 튼튼한 체력

## 소규모 IT 회사 업무에 대해서 가장 궁금하신 점 2

기술스택 - 혼자서 빠르게 개발 가능한 RoR라던가, 기타 빠르게 프로토타이핑 가능한 풀스택 기술자 선호

프로젝트가 진행되다가 장벽 등에 막혀 진행이 힘들때 어떻게 대처하는가, 만약 진행이 힘들어 중단되었다면 그간의 자료 등은 어떻게 되는가? - 모두 아카이빙 하고, 어떤 부분 때문에 실패했고, 왜 그러한 선택을 했는지를 잘 기록해둔다. 훗날에 다시 여건이 맞다면 다시 도전해 볼 수도 있음.

좋은 개발자를 구인하는 실질적인 방법 - 냉정하게는 초반의 가설로 높은 사업성을 증명해서, TOP VC로부터 빠방한 투자를 받으면, 알아서 좋은 개발자가 찾아온다. 대부분의 개발자 직군의 성향은 안정 지향적이고, 대박에 대한 큰 욕심보다 커리어 관리에 관심이 많아서, 언제 망할지도 모르는 초기 회사가 A급 경력직 인재를 끌어오긴 힘들어서 지인 추천이나, 아주 뛰어난 역량의 창업팀을 보유한 수밖에 없다고 봅니다.

[개발자 구인의 어려움에 대해 적어둔 글 링크](#)

외주 업무를 받아 일하는 회사가 있을 것이고 혁신적인 아이디어를 바탕으로 운영되는 회사 - 스타트업의 필수 요소 중에 하나가 '시기'에 대한 '적시성'인데, 주요 아이템이 시장에서 성장하는 타이밍을 놓치면 영원히 성공이 어렵다라고 생각함. 급여 문제 등으로 인해, 외주로 이를 해결하는 경우도 있겠지만 결과적으로는 영원히 늪에서 탈출 못하는 경우가 훨씬 많음



## 소규모 IT 회사 업무에 대해서 가장 궁금하신 점 2 (계속)

아이디어를 바탕으로 회사를 운영할 때 어떻게 중소기업 중견기업으로 발전할 수 있을 지

-> 그 아이디어가 현실에서 낯선 고객의 의심을 뚫고 지갑을 열게 만들수 있다는걸 반드시 증명해야만 합니다.

CEO는 어느 정도의 IT 지식을 갖고 있어야 하는 지 - 전적으로 신뢰 할 수 있는 뛰어난 기술 기반 공동 창업자가 없다면, 스스로 해당 분야 1년차 개발자 이상 수준의 개발 실력을 반드시 갖추어야만 한다고 생각합니다.

개발자 고용 시 특정 분야의 스페셜리스트를 뽑는게 좋은지 풀스택 개발자 고용이 좋을지 궁금합니다 - 비용과 선택/집중의 문제인데, 초기 기업이라면 당연히 올인원, 혼자서 많은 커버리지를 가지는 개발자가 무조건 좋습니다. (나중에 후속 투자 등을 통해 확보된 자금/인력으로 모두 갈아엎어도 됩니다)

개발자 3명이 결코 3배로 일을 하지 않는다는 것만 명심하세요. (현실 : 3명 투입시 1명대비 1.5배 수준의 효율)

직원 복지는 어떤가요. - 스타트업에서 복지를 찾기보다는, 입사를 고민하는 스타트업 구성원의 평판이나, 기존 경험/역량에 훨씬 더 관심을 뒹야 합니다. 직원 복지보다 한 20배정도 중요한 사항이라고 생각합니다.

## Q 현직자 분들의 어려운 부분들 / 기타 질문?

야근, 워라벨 없는 삶 -> 현실적으로 아직은 어렵지만, 점점 나아지는 중 / 필자의 첫 1년 : 야근밖에 기억에 남지 않음, 최근 몇 년 간은 신입 직원들을 보고 있다면 점점 야근 없는 쪽으로 변화하는 중

분야/툴/언어가 다른 경우 -> 장기적인 로드맵에 맞춰서, 정말 원하는 회사가 있다면 그 회사가 원하는 기술 스택 쌓기 필요, 다만 스타트업의 경우 1인 다역을 하기에 최적화된 언어/툴들이 있어서 대기업들과 스타트업의 개발자 기술 스택은 상당히 다를 수 있음, PM/기획자나 디자이너의 경우도 어느정도는 '작업 속도'에 대한 요구치가 훨씬 높은 편

(현재) 하고있는 업무의 비전 -> 솔직히 모르겠다, 다만 5월에 설정한 올해 말까지의 도전적인 목표치의 상당부분을 달성

프로젝트를 진행 함에 있어서 개발자 인력 부족 및 개발자 간의 실력차이가 큰 문제 -> 요즘이라면 개발자가 너무 귀한 시대 (2000년대 후반의 컴공 비인기, 개발자 처우 나쁨으로 인해 상당수가 개발자 포기, 시장 수요 폭증 대비 공급 없음)

'노코드' 기반으로 '프리토타입/프로토타입'을 통해 본인이 생각하는 시장/가설이 먹히는 것을 확인하고서 개발자를 채용하는 것도 나쁘지 않다고 생각함. 현재 [저희 회사에서 최근 2달간 매출 2~3억을 일으킨 B2B 비즈 모델은](#)

노코드로 개발되었음 (개발자 리소스 거의 쓰지 않음)

Q : ‘애자일, 워터폴’ 중에 어느 관리 방식이 더 나은가요?

A : 절대적인 정답은 없습니다.

상황에 따라 더 나은 방법이 있고, 각각의 방식에 적합한 인재상이 있다고 생각합니다.

- 시장 가설이 아주 정확하게 검증되었고, 더 빠르게 완전한 버전을 출시할때 : 워터폴
- 시장 가설을 계속 보완해야 하며, 조금씩 개선하는 형태로 제품을 출시할때 : 애자일
- 애자일 방식은, 절대 만능이 아니고 - 출시 후 아무도 찾지 않는 제품을 개발하기 위해 주어진 리소스를 ‘All-in’ 하는 ‘아주 큰 실수를 하지 않는’ 방식에 가까움

## Q. 초기 스타트업의 성공에 필요하다고 생각하는 요소?

1. 좋은 팀, 각자의 영역에서 1인분 이상을 해야하고, 단 하나라도 구멍나면 실패함
2. 시장에서 초기 사업성이 검증된 아이디어, 그냥 아이디어는 아무 소용 없음
3. 적시성이라고 적고, '운' (특정 상황에서 폭발적 수요, 글로벌 성공 사례 등)

여기에 IT 베이스의 기술 창업으로서 거의 준 필수적으로 추가로 갖추면 참 좋은 요소는 - 좋은 VC로부터의 적절한 초기 투자를 받기 위한 3요소인데, 이 부분은 실패 경험자로서 뼈아픈 팩트를 남김. (한국 VC의 문제일지 창업 환경의 문제일지)

1. 대표의 능력/경력 - 고학력, 고스펙에 기존에 성공한 커리어가 많을수록 좋음
2. 기술력을 갖춘 공동 창업자, 혹은 검증된 IT회사에서 다년간 일한 개발팀 보유
3. 성공을 위해 '잘 갖춰진 스토리' - 왜 이 사업을 하는가에 대해서 감동을 주면 가장 좋음

## Q : 현재 업무에 사용 하고 있는 협업/관리 툴은?

- 연사가 2013년 이후로 재직한 모든 큰/작은 회사에서 'Slack' + 'Wiki' + 'Jira'를 사용했음. 비교적 최근에는 이를 통합한 더 좋은 툴들이 출시 되는 중이고 2020년 말 현재 비팩토리에서는 'Notion', 'G-Suite', 'Jira' 'Slack/Swit' 사용 목표 관리 툴로는 구글의 'OKR'을 시범 도입, 적용 시작했음 (성과평가 툴은 아님)
- 프로젝트 관리 툴은 업무 패턴에 따라 Jira (Trello), Asana, Swit 중에 하나를 추천하고 각기 장단점이 있음.
- 별도의 (유료) 커뮤니케이션, 협업 툴을 쓰는 이유 ?  
각자가 집중 하는 업무가 있고, IT업무는 고도의 집중력을 요구하는 경우가 많아서 상대방의 집중을 깨지 않고, '비동기 커뮤니케이션'을 하려는 것이 주요 사용 목적임

# Q. (협업툴을 통해) 어떻게 협업 하는가?

Notion : 전사 Wiki로서 이용 중, 채용 공고 공개 퍼블리싱 용도

Jira / Swit : 개발 진행 중 프로젝트 관리용도, 개발/PM팀 위주로 사용함

Slack / Swit : 전사 커뮤니케이션 툴, 비동기로 메시지를 남기면 적절한 대응

G-Suite : 각종 업무 관련 내부용 문서를 작성, 공유함 - 노선에 구글 문서 링크를 카테고리라이징해서 남김 (이렇게 하지 않으면 많은 문서가 휘발되서 인지를 못함)

팀 회의 초대 / 진행:

각자가 구글 캘린더에 본인 일정을 등록하고, 회의 요청시에는 주최자가 주요 의사 결정자가 참여 가능한 시간에 맞춰서 모두를 사전에 초대하면서, 무엇을 위한 회의이고 / 읽어보고 올 자료 / 논의할 아젠다를 미리 남기고 초대함

\* 회의 중에 토론 사항은 구글 시트를 하나 켜서 각자 동시에 메시지를 남김

- ▶ B팩토리
- ▶ 🕒 월간 행사/개발 일정
- ▶ 📄 11월 휴가 공유 달력
- ▶ 🎧 bstore.site 릴리즈 노트
- ▶ 🚀 Launch Timeline
- ▶ ⬆️ On-going CFT
- ▶ 📅 다음 우선순위 취합(~7/5)
- ▶ 📄 추가 개선 요청 사항 List
- ▶ 🗣️ 사내 커뮤니케이션 가이드
- ▶ ❓ 긴급 이슈 대응 FAQs
- ▶ 📁 비래빗 내부 정책 문서 (내부)
- ▶ 📄 B팩토리 사내 공유 문서
- ▶ 📺 B팩토리 브랜드 소스
- ▶ 👤 신규 채용 진행 상황 공유
- ▶ 📅 B스토어 Operation Cale
- ▶ 🇰🇷 비즈니스 KPI 설계 (오너 :)
- ▶ 🚀 ororo Korea TFT
- ▶ 🔥 B2B TF
- ▶ 📄 B팩토리 신규 채용 공고 (공)
- ▶ 📁 Archieved
- ▶ 📁 Archive (Old Docs)
- ▶ ✍️ OKR 도입 관련 준비
- ▶ 📄 개발 요청 우선순위

# 미래의 국내 IT 개발 문화 / 환경을 예측해본다면?

기획자 - 디자이너 - 개발자 협업 구조가 점점 비즈니스, UX, 개발을 모두 잘 아는 **Product Manager / Product Owner** 중심의 애자일 개발 방식으로 진화해 나갈 것이고, **비즈니스/UX를 잘 아는 디자이너, 고객 중심의 개발을 하는 개발자가 더 인정 받게 될 것임.**

AI/딥러닝 등이 발전함에 따라 단순 작업이 점점 사라지게 되고, 생산성이 향상 됨에 따라

- \* 기술/UX 베이스가 없는 단순 화면 기획/디자이너는 도태될 가능성이 높음.  
비즈니스를 잘 이해하지 못하고 시키는 업무만 반복적으로 하는 단순 개발자도 마찬가지.
- \* 업무를 “예측 가능하고, 안정적인 코드 베이스로” 1인분 이상 하는 좋은 개발자에 대한 수요는 점점 더 높아질 것임. 지금 개발자 몸값이 많이 올랐다고 생각하지만 여전히 해외 처우 대비해서는 개발자의 처우가 높지 않다고 생각함.  
(글로벌 TOP IT 기업의 개발자 신입 연봉은 현지 초년생 의사, 변호사에 준하는 수준임)

## Q. 왜 초기 스타트업으로의 도전을 선택했는지?

- 개인의 성향 / 선호 문제가 가장 큼 (성공 Risk를 담보하는 High Return을 추구함)
- '창업/스타트업'을 통해 성장하는 경험은 같은 연차의 동종 업계 대비 압축된 고속 성장
- 초기 단계 조인을 통해 훗날 성공의 과실을 많이 누릴 수 있고, 좋은 조직 문화를 스스로 세팅해서 훗날 누구나 다니고 싶어하는 좋은 회사를 만들고 싶다는 의지가 있음
- 2020년 현재는, 나름 잘 쌓아둔 전 직장의 인적 네트워크, 업무 경험 덕분에 원한다면 언제든지 대형 IT 기업으로 돌아갈 수 있다는 자신감도 형성된 상태,  
맨 처음 스타트업을 도전했을때도 어느정도는 스스로의 실력에 자신감이 있었던 것 같지만, 대기업형 인재(?)는 준비 없이 스타트업에 도전하면 대개는 실패함.



# 창업 선호에 대한 - '개인의 성향' 부분



전형적인 초록색의 평소행동은 다음과 같습니다.

- 경쟁적이다
- 자기 주장이 강하다
- 유연하다
- 새로운 일에 열정적이다

초록색에 표시된 다이아몬드(Diamond) 위치에 따르면 당신은 일반적으로 다음과 같이 행동합니다.

- 융통성이 있다
- 자기 주장이 강하다
- 경쟁적이다 • 다른 사람의 감정을 고려한다
- 접근방법이 체계적이다
- 무관심하지 않으면서 객관적이다



# 창업 선호에 대한 - '개인의 선호' 부분



전형적인 노란색이 선호하는 활동영역은 다음과 같습니다.

- 일정 관리
- 세부적인 일 처리
- 지속적인 정보교류
- 숫자 다루기
- 체계적으로 일하기

노란색에 표시된 별(Asterisk) 위치에 따르면, 당신은 다음의 활동을 좋아합니다.

- 엄격한 통제
- 업무에 간접적인 영향력 행사
- 미래를 고려하면서 규정이나 절차 수립
- 세부적인 업무 처리와 새로운 방식을 연계하기
- 측정, 관찰, 기록



## <기타 창업에 관심 있는 / 현직 스타트업러들을 위한 참고 팁>

1. 각종 지자체 지원 사업을 꼼꼼히 챙기자 - 인건비 지원 등에서 유용한 경우가 많음
2. 퍼블리 / 폴 인 / 아웃스탠딩 등의 유료 아티클을 적극 활용하자, 삽질을 줄여준다
3. 개발자를 잘 구하는 왕도는 없다. 침 발라둔 개발자에게 꾸준히 연락하고 공들이자.  
연사가 신입/인턴으로 뽑아서 가르친 후배조차도 지금 회사로 꼬시려고 하니, 시리즈 A 이상의 안정성이 확보되는 상황에서 + 임원급 직책이 아니면 관심을 보이지 않았음.
4. 이에 대한 대안으로는 '노코드'나 '각종 프로토 타이핑 툴' 혹은 '프로토 타이핑 개발'을 적극 활용해서, 적절한 수준의 초기 비즈니스 모델 워킹을 검증해보자,  
> 최근에 좀 알려진 좋은 사례로 '블라인드 HR의 노코드 비즈니스 성공 사례'가 있음

수고하셨습니다.

Fin.

[비팩토리는 현재 Makers 직군 채용 중 \(개발, 디자이너, 사업 개발\)](#)

\* 제 브런치에 틈틈히 직군/업무 관련 글을 쓰고 있습니다.