

中小前端团队

Team Leader 的管理之路

Scott

宋小菜前端负责人

InfoQ官网 全新改版上线

促进软件开发领域知识与创新的传播



关注InfoQ网站
第一时间浏览原创IT新闻资讯



免费下载迷你书
阅读一线开发者的技术干货

自我介绍

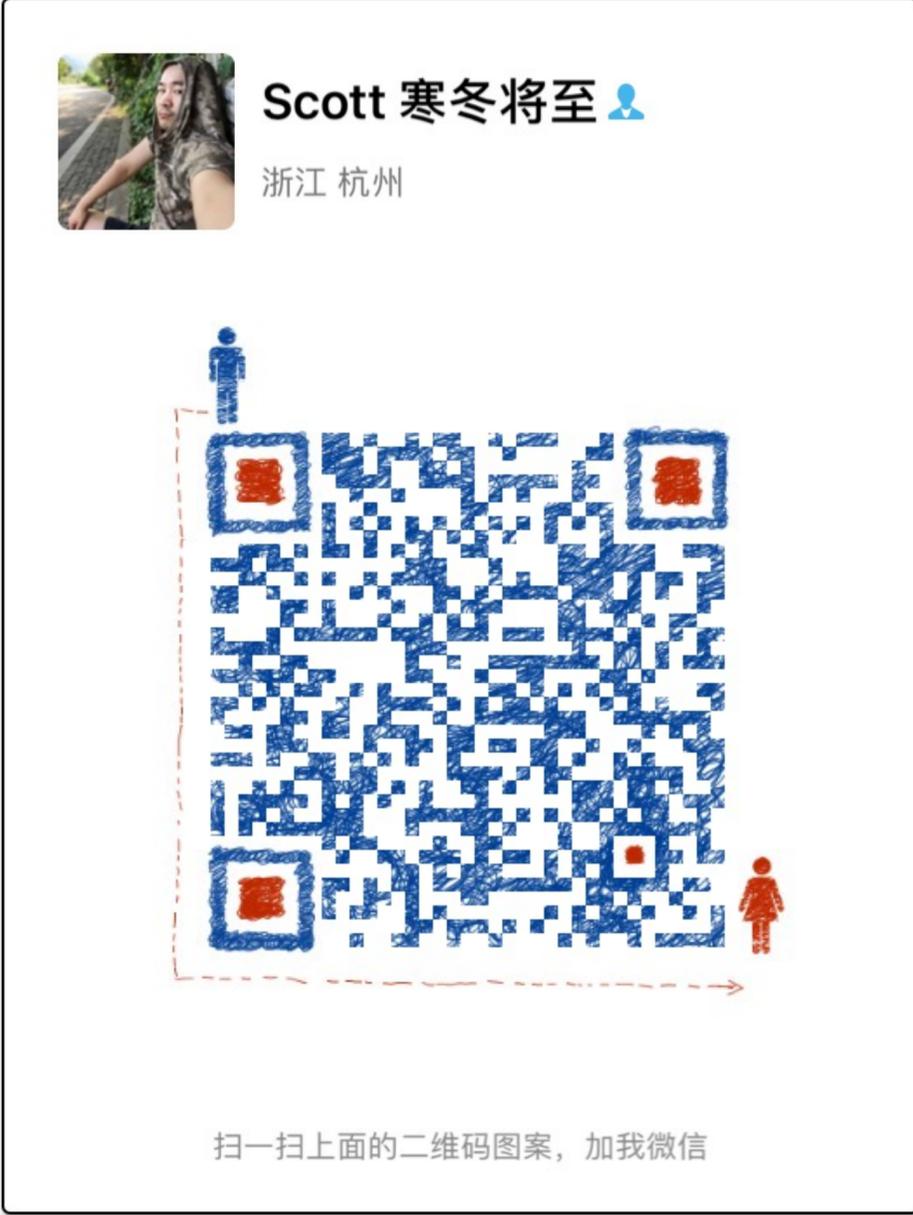
编程 9 年 坚信创业是场修行

头 4 年 - 阿里妈妈前端工程师

中 3 年 - 留学租房平台 CTO

近 2 年 - 宋小菜前端负责人

近 6 年 - 慕课网特聘精英讲师



Scott 寒冬将至 

浙江 杭州

扫一扫上面的二维码图案，加我微信



前端应用
从 6 个到 60 个

前端成员
从 6 人到 20 人

前端专家
从 0 人到 7 人

前端主管
从 0 人到 4 人



目录

我的身份						大纲	
我是公司老板	我是技术老板	我是前端主管	我是前端组长	我是前端师兄	我是前端组员	一、中小前端团队生存现状	摸底
						二、新晋管理者的自我突变	定位
						三、小菜前端的两年管理路	复盘
						四、管理转型的几个关键点	总结
						QA	解惑
我与前端 TL 的关系						怎么做前端 TL	

1 摸底： 中小前端团队的生存现状

案例 1：

对 340 人前端主管群抽样：

1. 主管整体的工作经验
2. 新晋主管带团队的痛点
3. 未来 2 个季度的招人坑位

前端 TL 技术管理交流群(352)



志遥 丁香园

目前我们这边没有量化的机制。我经历过这样的情况，当时的做法是耐心的跟他当面沟通，对他后续的代码做更严格的review。我们这边是团队成员互相review的，其他人也会指出他类似的问题，大家都是对事不对人的直接说问题，过了一段时间后，情况会有所改善，他能达到及格线了。还见过一个兄弟团队一个小伙子写的代码，看的是真的难受，带他的人也会跟我吐槽，最终他离职了。 Code Review 的初衷是团队伙伴一起变好，感觉是可以给团队伙伴一些试错的空间的。如果某个人因为能力/意识问题，给了机会也始终跟不上团队成长的步伐，那也只能结合实际情况做选择了。

Monday 20:30



Joz-北京-12306

@志遥-杭州丁香园-丁香医生前端团队 懂！！我尝试了三种方法，一个是口头说：这个问题上次跟你说过了，但因为问题太多，下次大概率还会出现同样的问题。而是尝试让他们把所有问题总结成错题本那种形式，感觉就跟高三一样，但效果仍然不是特别理想。三是每个人花时间有针对性的讲解这么写的问题在哪，为什么要这么写，好处是什么，效果比之前稍微好点，但是性价比太低，而且非常花时间。所以最近也在研究有没有什么性价比高一些的方法，能在不影响开发进度的情况下，适当增加CR的质量。

Monday 21:20



凯-南京扇贝-前端-4年

@Joz-北京-12306 我觉得你们可以做一个共用的表格，比如我们会全部统一到一个google sheet上，每周会有前端小组的技术周会，周会三个环节，一个是本周有哪些新的，好玩的东西，第二个是分享，第三个是统计上周工作中的不合格代码，这个审的就是平时mr中出现的问题，并且会做记录，另外不能光说代码质量不好，我们同时会有一份比较严格的代码规范，在大家没有养成好的习惯之前，这个就是一



Group Name

前端 TL 技术管理交流群

Group Notice

提交过 HC 收集表的童鞋，可享...

Search

霍腾 丁香妈妈前端负...

疯子_羊-上海北极星-...

Walle-北京-精友

小飞-深圳-互金

北京博博科技 易新...

王明全 神策前端架构

李健 58 同城

eric-重庆蜂群-前端...

Mars-滴滴出行-业务...

安辰-南京苏宁-全产...

堂主-杭州政采云-前...

乔英杰-武汉海投网-...

EyeSea-北京大米-前...

张宇森-前端-重庆...

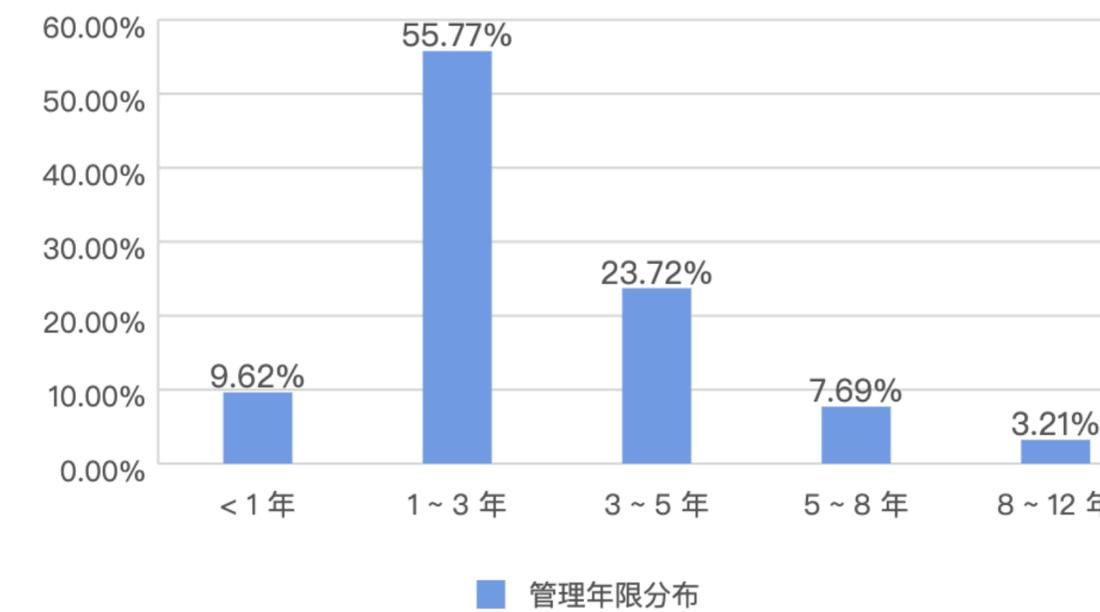
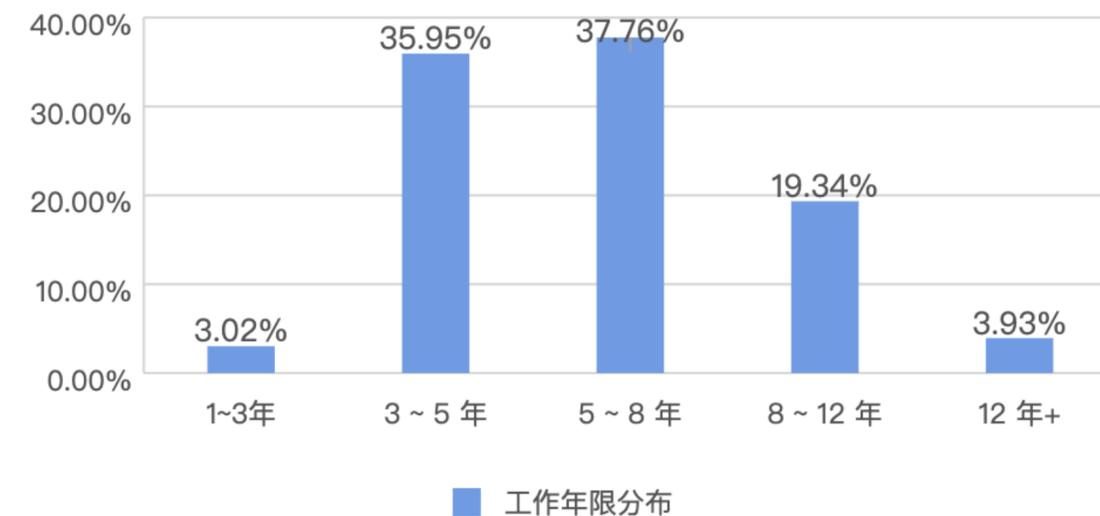
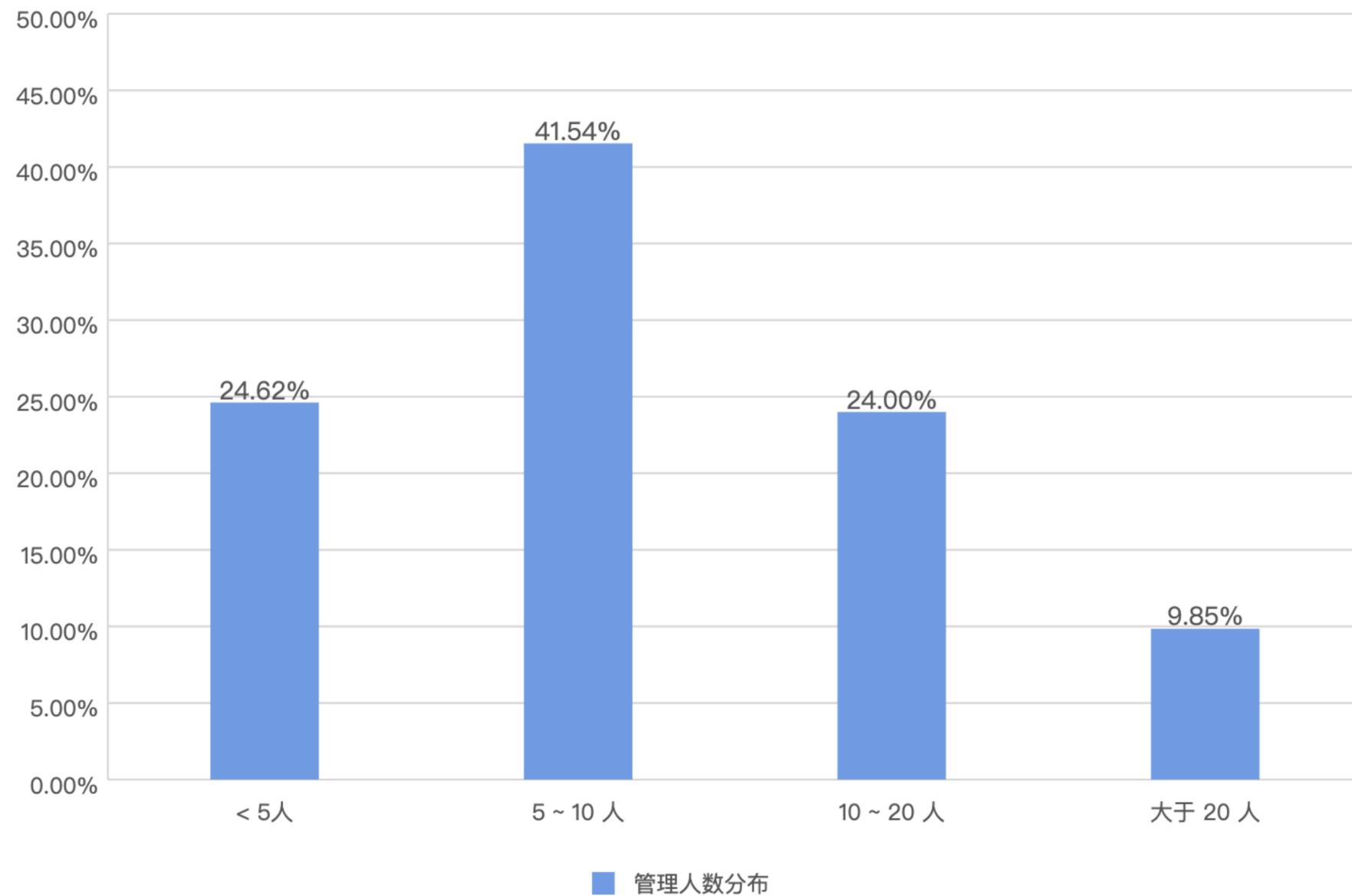
Allan-杭州贝贝-前端

L-上海摩天轮票务-前...

主管群 & 分析

维度	数量	备注
前端主管	340	平均每个 TL 带 6 个人
辐射人数	2000	
HC 需求数	176	至少一半 TL 有招聘需求
半年 HC 总数	704	平均每个 TL 招 4 个人
专家 HC 总数	203	专家需求占比 28%
非专家 HC 总数	501	

主管群 & 分析



新主管 & 痛点

职业规划

在其位而不知谋其事
自我定位

基建规范

基础设施建设无法持续
最佳实践

人才培养

很难培养出人才
培养机制

管理服众

无法建立权威
相处之道

向上管理

无法证明前端价值
授权之路

项目管理

项目风险把控不力
协同机制

绩效考核

不知绩效如何应用
绩效体系

刺头管理

老油条无法激活
管理之术

精力分配

技术与管理无法平衡
个人成长

团建氛围

团队凝聚力无法形成
虚实方式

技术探索

技术演进停滞不前
技术规划

人员劝退

人事处理无经验
霹雳手段

前端团队的年轻化是新的挑战

成长成长成长

- 没有技术大牛坐阵
- 没有辅导帮带机制
- 没有前沿技术探索
- 没有累积业界名气

薪资薪资薪资

- 没有顺畅晋升通道
- 没有对等薪资匹配
- 没有福利激励保障
- 没有公平升迁机制

氛围氛围氛围

- 没有规范合作流程
- 没有良好相处氛围
- 没有兴趣圈子文化
- 没有技术分享热度

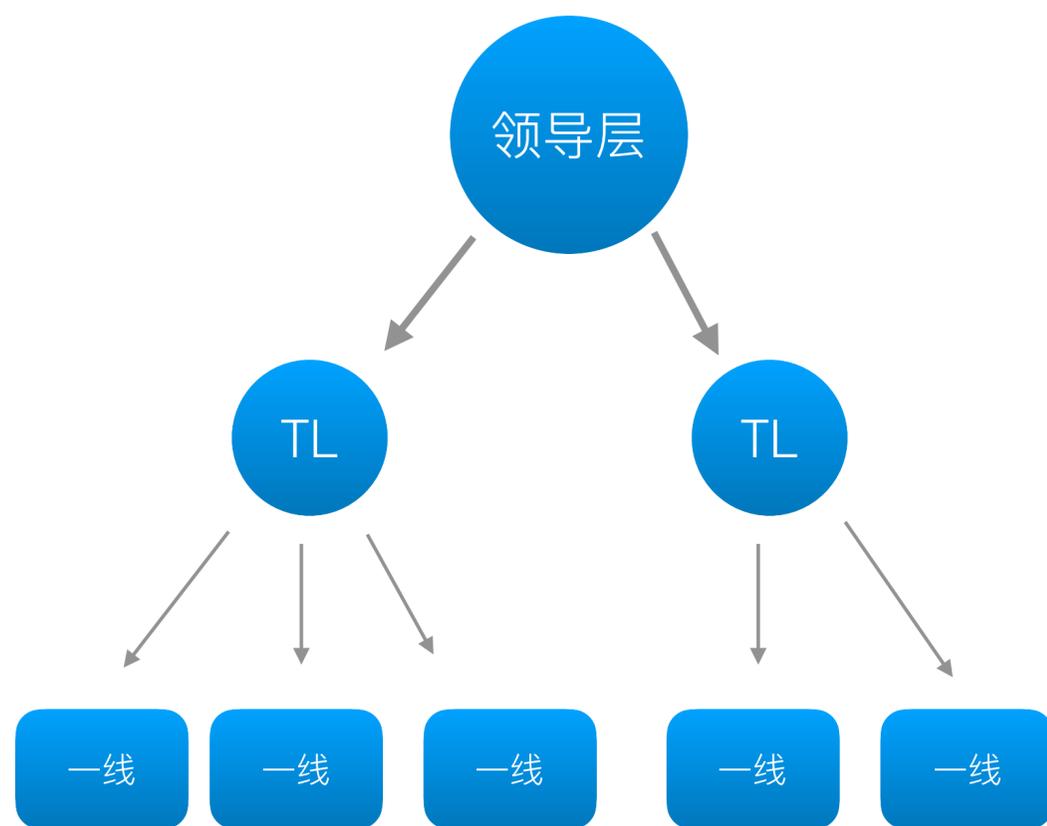
平等平等平等

- 没有扁平管理层级
- 没有灵活考核机制
- 没有公平竞争环境
- 没有组织管理温度

内心 OS: 从我进来第一天, 就在为离职那一天积累技术资本, 之所以不走, 是资本不够, 且可能还心怀留念

编程如鱼得水 管理举步维艰

- 小公司的生存土壤与大公司截然不同



公司不给力

致命

创业早期、模式待验证、规模小、人数少、钱少

老板不给力

要命

业务出身、盲信互联网、不懂技术、略懂管理

组织不给力

认命

组织混乱、通道模糊、机制不健全、绩效管理粗暴

业务不给力

玩命

业务强势、频繁试错、决策摇摆不定、动辄推倒重来

产品不给力

听命

半路出家、资历浅能力弱、无话语权、缺乏长期规划

技术不给力

不服命

架构混乱、流程不规范、技术氛围差、人员流动大

定位：

新晋管理者在创业环境中

自我突变

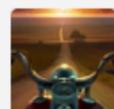
案例 2：

带 8 人前端的主管之惑：

1. 我是谁
2. 对什么负责
3. 需要具备哪些能力



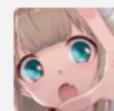
15年毕业 工作四五年了 现在公司担任小组长的角色 带几个人 会做一些简单的架构的东西 但感觉不知道怎么做得更好 技术上 怎么让自己更加深入



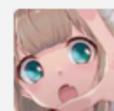
我现在是在带7人的前端团队，确实遇到了您文章中提到的一些问题，业务发展比较快，明年目标是要到10团队，后面有机会向你讨教下经验



看文章好像要先报下自己情况，我这边的话  前端，工作三年，带8个人小团队 🤔



但是我觉得现在带产品线很分我目前的精力，而且也不是我现阶段的主要目标



我最感到头疼的大概总结了下一共3个矛盾点

内省 我是谁

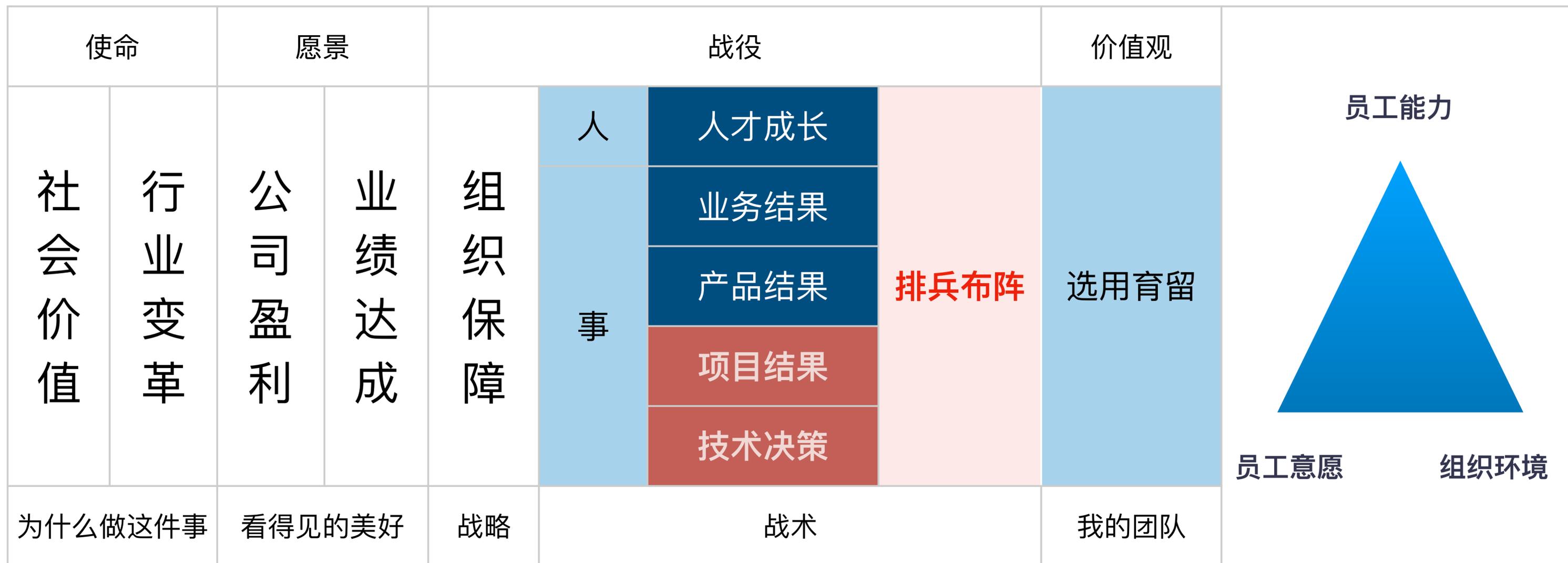
上岗三问：

思考成就团队以前，我想要达成什么成就？
帮团队做规划之前，自己要什么职业规划？
带团队打硬仗之前，我需要储备什么资源？

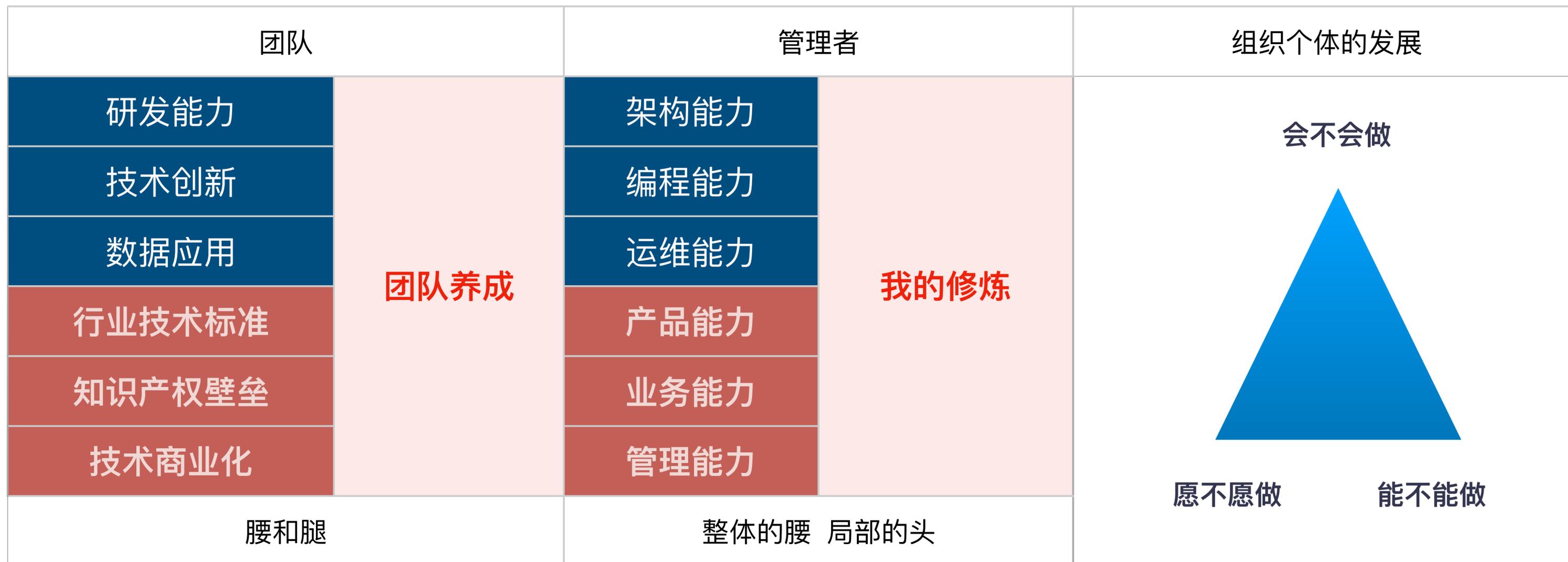
定位

对什么负责

管人理事搭台子 & 管人管钱管优先级



需要具备什么能力



基础技能	IDE	框架	API
代码实现	代码模块组织	跨文件组织	工程组织
程序设计	问题识别分解	系统设计分解	业务沟通
项目经验	需求理解	流程把控	领域知识
软件工程	源码控制	构建自动化	测试自动化
编程素养	代码可读性	防御编程	错误处理
工具脚本	工具知识	脚本	数据库
计算机科学	数据结构	算法	系统编程

架构编程运维

基础技能	架构	编程	运维
技术创新	前瞻性技术探索创造客户价值		
流程优化	重塑合作模式与研发生态		
团队合作	开放共创的心态推动团队高效合力		
影响大盘	从公司生命周期出发填补大盘碎片		
驱动业务	为业务航向引入新的增长因子		
商业决策	从财务数据视角驱动更优决策诞生		
团队管理	保障组织目标实施组建人才梯队		

技术/业务/产品	技术创新	前瞻性技术探索创造客户价值
技术/管理/产品	流程优化	重塑合作模式与研发生态
管理/业务/产品	团队合作	开放共创的心态推动团队高效合力
业务/管理/产品	影响大盘	从公司生命周期出发填补大盘碎片
业务/产品/技术	驱动业务	为业务航向引入新的增长因子
业务/产品/管理	商业决策	从财务数据视角驱动更优决策诞生
管理/业务/技术	团队管理	保障组织目标实施组建人才梯队

经验

可复用方法

定位 -> 摸底 -> 解决 -> 沉淀

自我定位

我是谁

对角色负责

我想成为谁

职业规划

对自己负责

我想成就谁

对业务负责

对组织负责

我有什么

自我评估

知道自己有什么

知道自己缺什么

摸底诊断

社区现状

团队所处阶段

业务现状

业务的过去

业务的未来

团队现状

所处价值位置

成员能力现状

技术现状

基础设施现状

协同方式现状

规划执行

价值共识

沟通获得授权

制定目标

目标具象

过程量化

排兵布阵

立项推动

搭台沟通

复盘优化

复盘问题

调教目标

沉淀输出

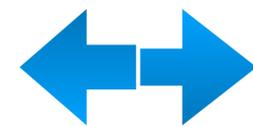
内部推广

切场景输送价值

总结分享

内部技术沉淀

外部技术输出



3 复盘：

小菜前端摆脱人肉的 2 年探索路

案例 3：

空降接手 7 人团队，前两周离职 2 人，前 3 个月再劝退 1 人

明确：管理者自身的成长路径

影响力	至少 5 天通宵 至少 10 个项目	至少 10 天通宵 至少 10 个项目	至少 10 天通宵 至少 100 次加班	至少 10 天通宵 至少 200 次加班	至少 30 天通宵 至少 300 次加班	至少 30 天通宵 至少 300 次加班	至少 30 天通宵 至少 300 次加班																	
跨栈能力	至少 10 周末学习 至少 5 本技术书籍	至少 10 周末学习 至少 5 本技术书籍	至少 20 周末学习 至少 5 本技术书籍	至少 10 周末学习 至少 5 本技术书籍	技术迅速提升、跨栈开发日渐成熟、产品与业务能力不断增强	技术体系日渐成熟、产品与业务能力日渐成熟，对商业模式开始有怀疑	技术体系已练成、产品与业务趋于娴熟，对盈利模式辩证看、有影响力																	
架构能力	很勤奋、很听话、很尽心、很努力、很配合、很实在	很勤奋、很尽心、很努力、很配合、很实在、想突破	很勤奋、很尽心、很努力、很配合、很郁闷、想突破	很勤奋、很尽心、很努力、很无奈、很郁闷、想跳槽	很拼很努力、很有兴趣、很有斗志、迫切希望拿到结果	很拼很努力、很有斗志、对结果达成开始有焦躁感	很拼很努力、很有斗志、对业务终点产生重大怀疑																	
工程能力	基础弱，耐心不够 学习难坚持，觉得技术太菜不敢发声	基础弱，耐心不够 学习难坚持，觉得付出收获不成正比	工作杂，会议多，收入低，成长慢、不能正视自身问题	工作杂，项目多，收入低，负担重、想要出去搏一搏	技术迅速提升、跨栈开发日渐成熟、产品与业务能力不断增强	技术体系日渐成熟、产品与业务能力日渐成熟，对商业模式开始有怀疑	技术体系已练成、产品与业务趋于娴熟，对盈利模式辩证看、有影响力																	
工具能力	基础弱，耐心不够 学习难坚持，觉得技术太菜不敢发声	基础弱，耐心不够 学习难坚持，觉得付出收获不成正比	工作杂，会议多，收入低，成长慢、不能正视自身问题	工作杂，项目多，收入低，负担重、想要出去搏一搏	技术迅速提升、跨栈开发日渐成熟、产品与业务能力不断增强	技术体系日渐成熟、产品与业务能力日渐成熟，对商业模式开始有怀疑	技术体系已练成、产品与业务趋于娴熟，对盈利模式辩证看、有影响力																	
框架能力	基础弱，耐心不够 学习难坚持，觉得技术太菜不敢发声	基础弱，耐心不够 学习难坚持，觉得付出收获不成正比	工作杂，会议多，收入低，成长慢、不能正视自身问题	工作杂，项目多，收入低，负担重、想要出去搏一搏	技术迅速提升、跨栈开发日渐成熟、产品与业务能力不断增强	技术体系日渐成熟、产品与业务能力日渐成熟，对商业模式开始有怀疑	技术体系已练成、产品与业务趋于娴熟，对盈利模式辩证看、有影响力																	
语言能力	基础弱，耐心不够 学习难坚持，觉得技术太菜不敢发声	基础弱，耐心不够 学习难坚持，觉得付出收获不成正比	工作杂，会议多，收入低，成长慢、不能正视自身问题	工作杂，项目多，收入低，负担重、想要出去搏一搏	技术迅速提升、跨栈开发日渐成熟、产品与业务能力不断增强	技术体系日渐成熟、产品与业务能力日渐成熟，对商业模式开始有怀疑	技术体系已练成、产品与业务趋于娴熟，对盈利模式辩证看、有影响力																	
	2010	目标	状态	2011	目标	状态	2012	目标	状态	2013	目标	状态	2014	目标	状态	2015	目标	状态	2016	目标	状态	2017		
执行能力	III	人生目标：无 技术目标：大牛	III	人生目标：无 技术目标：大牛	III	人生目标：无 技术目标：大牛	III	人生目标：去创业 技术目标：全栈	III	人生目标：创业者 技术目标：全栈	III	人生目标：创业者 技术目标：全栈	III	人生目标：创业者 技术目标：全栈	III	人生目标：创业者 技术目标：全栈	III	人生目标：创业者 技术目标：全栈	III	人生目标：创业者 技术目标：全栈	III	人生目标：创业者 技术目标：全栈		
学习能力	II	职业目标：架构师 短期目标：练技术	III	职业目标：架构师 短期目标：练技术	III	职业目标：架构师 短期目标：练技术	III	职业目标：CTO 短期目标：赚大钱	III	职业目标：CTO 短期目标：能盈利	III	职业目标：CTO 短期目标：能盈利	III	职业目标：CTO 短期目标：能盈利	III	职业目标：CTO 短期目标：能盈利	III	职业目标：CTO 短期目标：能盈利	III	职业目标：CTO 短期目标：能盈利	III	职业目标：CTO 短期目标：能盈利		
沟通能力	I	目标量化：涨工资 社交需求：无	II	目标量化：涨工资 社交需求：无	II	目标量化：模糊 社交需求：弱	III	目标量化：能晋升 社交需求：中	III	目标量化：能融资 社交需求：强	III	目标量化：能融资 社交需求：强	III	目标量化：能融资 社交需求：强	III	目标量化：能融资 社交需求：强	III	目标量化：能融资 社交需求：强	III	目标量化：能融资 社交需求：强	III	目标量化：能融资 社交需求：强		
规划能力		业务诉求：无 产品诉求：无		业务诉求：无 产品诉求：无	I	业务诉求：无 产品诉求：弱	III	业务诉求：中 产品诉求：中	III	业务诉求：中 产品诉求：强	III	业务诉求：中 产品诉求：强	III	业务诉求：中 产品诉求：强	III	业务诉求：中 产品诉求：强	III	业务诉求：中 产品诉求：强	III	业务诉求：中 产品诉求：强	III	业务诉求：中 产品诉求：强		
业务能力		管理诉求：无 自我认知：无	I	管理诉求：无 自我认知：无	II	管理诉求：无 自我认知：模糊	III	管理诉求：弱 自我认知：有概念	III	管理诉求：中 自我认知：有轮廓	III	管理诉求：中 自我认知：有轮廓	III	管理诉求：中 自我认知：有轮廓	III	管理诉求：中 自我认知：有轮廓	III	管理诉求：中 自我认知：有轮廓	III	管理诉求：中 自我认知：有轮廓	III	管理诉求：中 自我认知：有轮廓		
产品能力		人脉积累：无 社区参与：无		人脉积累：无 社区参与：无	I	人脉积累：无 社区参与：无	II	人脉积累：一点点 社区参与：一点点	III	人脉积累：有一些 社区参与：有一些	III	人脉积累：有一些 社区参与：有一些	III	人脉积累：有一些 社区参与：有一些	III	人脉积累：有一些 社区参与：有一些	III	人脉积累：有一些 社区参与：有一些	III	人脉积累：有一些 社区参与：有一些	III	人脉积累：有一些 社区参与：有一些		
管理能力		混沌阶段，不知道自己有什么，要什么，愿意舍弃什么		怀疑阶段，不知道自己需要什么，重点提升什么，怎么做		怀疑阶段，自己什么都想要，没有重心，怪罪环境	I	焦虑阶段，无力感很强，缺少指导，感觉被束缚被限制	II	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	II	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	III	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	III	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	III	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	III	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	III	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识		
商业能力		混沌阶段，不知道自己有什么，要什么，愿意舍弃什么		怀疑阶段，不知道自己需要什么，重点提升什么，怎么做		怀疑阶段，自己什么都想要，没有重心，怪罪环境	I	焦虑阶段，无力感很强，缺少指导，感觉被束缚被限制	II	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	II	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	III	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	III	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	III	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	III	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	III	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	III	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识
社交能力	I	混沌阶段，不知道自己有什么，要什么，愿意舍弃什么	I	怀疑阶段，不知道自己需要什么，重点提升什么，怎么做	II	怀疑阶段，自己什么都想要，没有重心，怪罪环境	II	焦虑阶段，无力感很强，缺少指导，感觉被束缚被限制	II	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	II	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	III	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	III	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	III	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	III	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	III	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识	III	激情阶段、自我驱动，能冲敢闯热衷于事，缺风险意识

年收入	7 万	10 万	15 万	18 万	20 万	30 万	50 万	...	
公司	阿里妈妈 前端开发工程师				创业公司 CTO				宋小菜

行业中所处位置

公司	规模	阶段	融资	APP	技术	前端
某园	1100 人	C 轮	7000 万美元	6 款 APP	190+	45+
某车	1500 人	E 轮	3.35 亿美元	3 款 APP	400+	60+
某么	3000 人	F 轮	10 亿美元	12 款 APP	2000+	125+
某管家	280 人	B 轮	2 亿人民币	2 款 APP	80+	20+
某街	1200 人	C 轮	2 亿美元	2 款 APP	500+	50+
某美	700 人	E 轮	10 亿人民币	4 款 APP	300+	80+
某卡	1500 人	C 轮	10 亿美元	7 款 APP	500+	100+
某蜂	1000 人	A 轮	数亿元	10 款 APP	300+	100+
SHOPEE	2500 人	上市	跨 7 国打包	1 款 APP	100+	30+
某商旅	90 人	上市	-	1 款 APP	50+	13+
某机票	1000 人	退市	-	1 款 APP	500+	90+
某锋	800 人	上市	-	8 款 APP	400+	50+
宋小菜	350 人	B+ 轮	1.8 亿人民币	9 款 APP	40	13

诊断团队问题

	职业 无规划	人心 不稳定	技能 短板多	合作 意识差	团队 无规范	工具 基建弱	业务 无感知	梯队 未搭建
2017.7	无概念	前 3 月 2 + 1 离职	React/RN	被动等待 排斥变化	协作乱套	2 个系统	UI 还原	能力职责 无区分
2018.10	架构师 技术专家 技术经理 交互专家	后 1 年 0 离职	React/RN Node.js Vue Python Rust	主动问询 共同协商	项目骨架 仓库规范 代码规范 发布规范	代码校验 打包推包 异常监控 10+ 系统	业务认知 主动参与 (1 PM)	架构基建 业务项目 ERP/PC 新项目

晋升通道现状

年份	月份	晋升类型	团队总人数	满 1 年员工数	P5 升 P6	P6 升 P7	P7 升 P8	共计
2017	4 月	普通	6	2	2			2
	10 月	破格	9	2	0			
2018	4 月	普通	9	3	1			4
	10 月	破格	14	7	2		1	
2019	4 月	普通	17	9	1	2		3
	10 月	破格	20	11		1		
2020	4 月	普通	约 30	14	约 2 人	约 2 人		约 4

能力梯队现状

年份	人数	P4	P5	P5+	P6	P6+	P7	P7+	P8	流失	劝退
2017.6	6 人	3	1		2					2	1
2017.12	8 人	2	2	1	2		1				
2018.6	10 人	2	3	1	2	1		1		0	1
2018.12	13 人	3	1	3	2	1	2		1		
2019.6	20 人	1	6	4	3	2	3		1	2	1
2019.12	25 人		6	4	6	4	3	1	1		
描述		P4 - 初级前端 P5 - 高级前端 P6 - 资深前端 P7 - 前端专家 P8 - 高级前端专家									

摸底

业务产品现状

BU	数服	产服	分销				中台	SCRM	架构
端产品	卖大蔬小程序	宋大仓 APP	云掌柜 APP	X 项目 APP	宋小菜 APP	Y 项目买家 H5	大才子 PC	逆向插件	大表哥
	卖大蔬 H5	大金主 PC	小算子 PC	X 项目 H5	宋小福 APP	Y 项目卖家 H5	官网 PC	鬼斯通	大浪子
	小菜宝 PC	鲜车车 H5		X 项目 PC	宋小仓 APP	大松子 PC	大门神 PC	IM PC	大伯伯
		好蔬服 H5			麦大叔 APP	蒲公英 H5	牛犊子	CRM PC	大表姐
					宋小菜 H5	卖家小程序	钉钉 H5		大发哥
					运营 ERP	物流小程序			大舅哥
					物流 TMS				堂哥
					老 ERP				姑奶奶
					行情宝小程序				小星星
					采秘 APP				大瓜子
								RGB/CUI	
应用	PC Web	H5	RN APP	小程序	Node 应用	Go 应用	服务器	框架	组件
	21 个	9 个	10 个	4 个	10 个	1 个	9 台	3 个	50 个

摸底

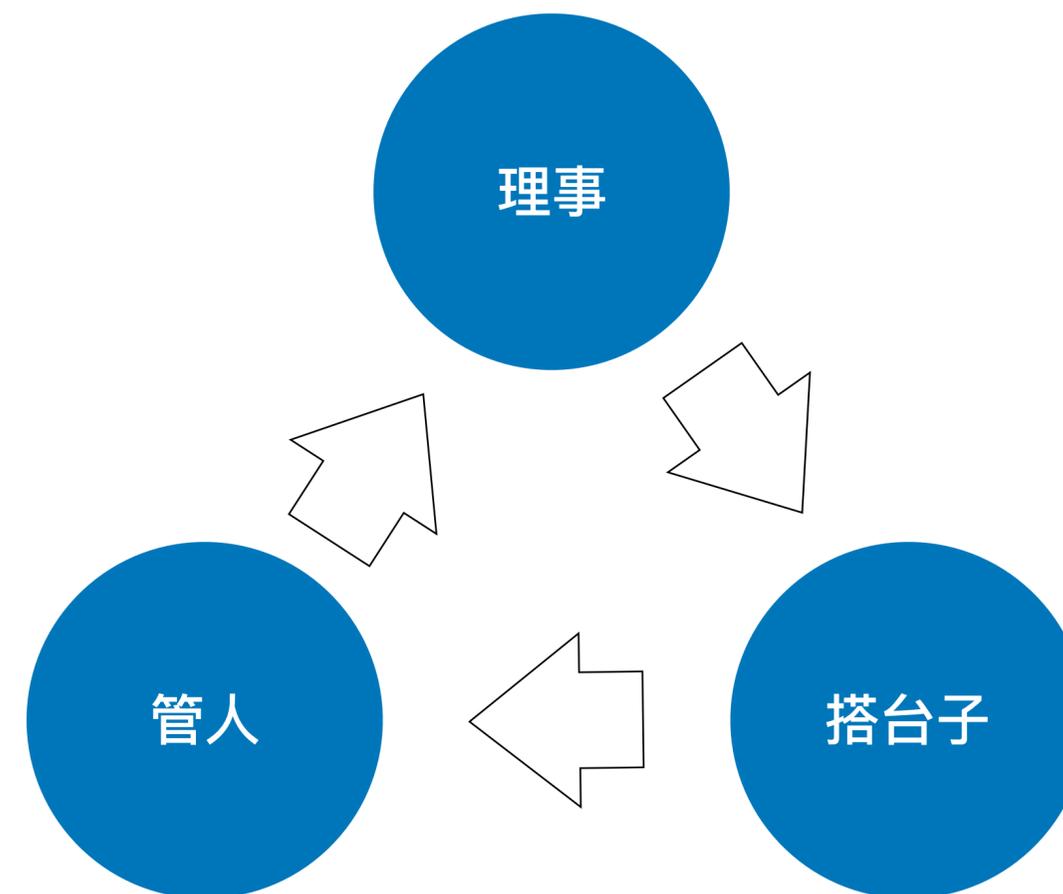
技术设施现状

工程代码规范	仓库规范 60%	代码规范 90%	发布规范 80%	异常跟进规范 60%	文档规范 50%	测试规范 40%	开源规范 0%
前端基础框架	RN 框架 80%	PC 框架 60%	H5 框架 60%	脚手架 60%	埋点集成 50%	测试集成 10%	UI 自动化测试 0%
平台组件化	RN 组件 90%	PC 组件 20%	H5 组件 20%	组件私有服务 70%	组件化平台 40%	组件搭建中心 0%	智能化拼装 0%
团队协同方案	Mock 平台 20%	接口聚合服务 40%	周日报管理 70%	项目协同管理 30%	企业 OA 导航 10%	钉钉能力集成 10%	
打包构建部署	APP 打包 60%	APP 推包 70%	APP 发布 50%	APP 双版 70%	前端资源打包 60%	网站资源部署 40%	自动化打包部署 0%
端数据监控	部署过程监控 20%	热更新跟踪 50%	端行为数据监控 30%	端性能跟踪分析 10%	端异常回溯指派 40%		
端数据计算	图表数据转换 10%	图形图像处理 10%	视频多媒体加工 10%	端智能计算 0%			
端安全防控	热更新协议 10%	包代码检测 0%	行为安全监测 0%	恶意警报 0%	请求拦截销毁 0%		
IOT 及客户端	安卓逆向 40%	消息同步 50%	插件部署工程化 0%	IOT 研究 0%			
富交互研究	直播套件 10%	交互体验 10%	ABTest 10%	用户行为价值 0%	设计表达 0%	屏控手势 0%	
报表与可视化	量产报表 60%	移动报表 60%	报表消息订阅 20%	可视化编辑 60%	可视化组件 60%	定制大盘 50%	
Node 服务运维	支撑工具 10%	业务架构 10%	弹性运维 0%	Node 框架 40%	服务器切换 0%		



总结：管理转型的几个关键点

- 管理抓手是选用育留**开**
- ① 管理起点是结果达成
- ② 管理过程是人事双修
- ③ 管理终点是组织养成
- ④ 管理难点是上下同心



① 管理起点是结果达成

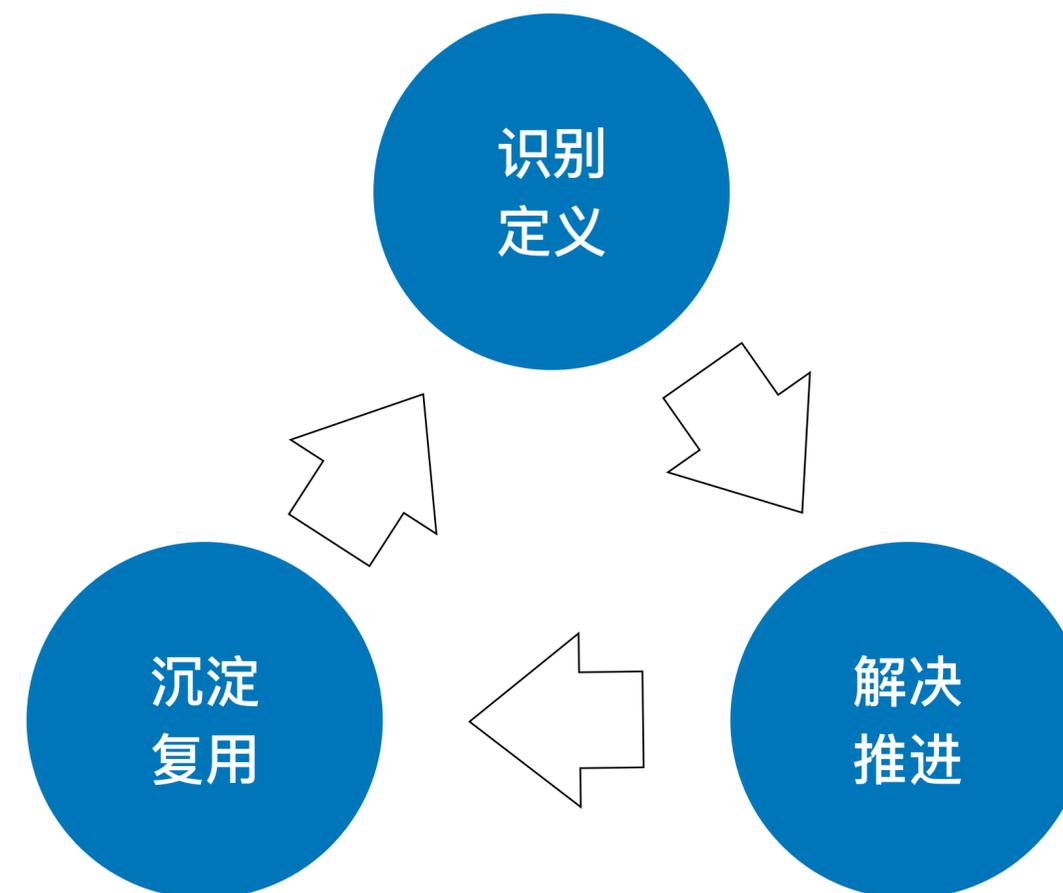
套路永远是简单的：

定义问题/目标

排兵布阵/执行

沉淀能力/输出

套路背后的思考要闭环



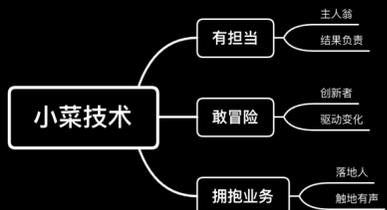
总结

② 管理过程是人事双修

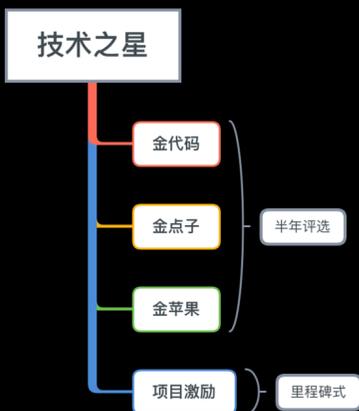
管人理事	人								心脑体
	选	招聘选拔	用	组织架构	育	辅导帮带	留	团队氛围	
		人才模型		排兵布阵		培训机制		技术成长	
		价值观		KPI		绩效复盘		激励晋升	
事									
技术	效率质量	产品	项目结果	业务	客户价值	管理	组织人才		

团队文化建设

把胸膛和后背交给什么样的队友



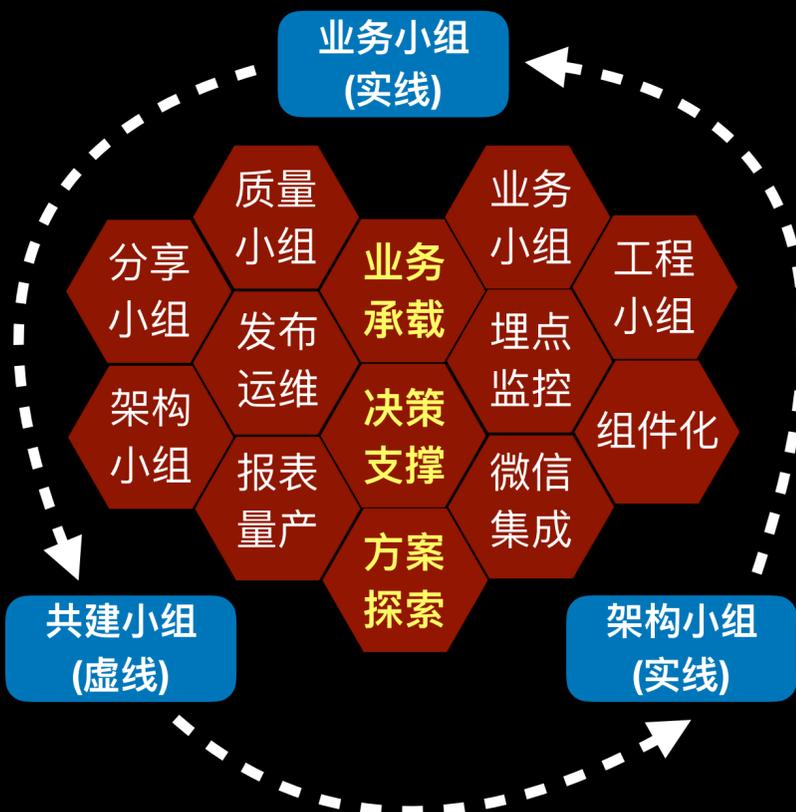
- 让我们的农业更轻松更健康
成为生鲜行业内中小客户首选的数字化服务平台
- 小而专 - 客户第一
 - 小而正 - 诚信正直
 - 小而强 - 说到做到
 - 小而活 - 求新求变
 - 小而合 - 团队协作



选用育留

组织架构设计

实线虚线结合、灵活互补协作



用

能力层级共识

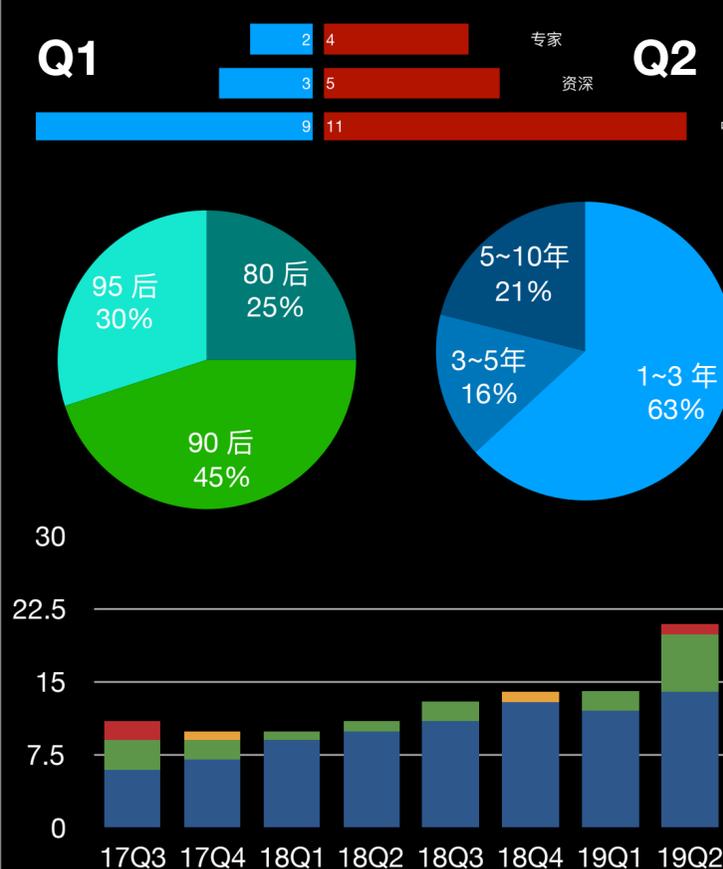
自驱的强势成长破局



育留

人才结构升级

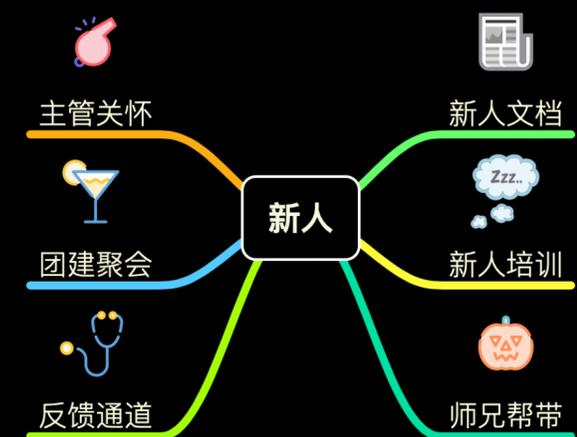
研发人才的成长潜力与梯队结构



育留

新人融入保障

组织关怀与帮带来重塑个人



育留

团队氛围促进

硬业务指标与软人际关系的润滑剂



育留

培训体系完善

持续的成长来自持续的营养输入



育留

团队影响力

品牌与口碑需要主观高调的宣传



选

④ 管理难点是上下同心

面对年轻化的前端作战小分队



承上

对上有交代

战略理解

- 知不知道公司在什么时候想要什么

项目实施

- 知不知道技术项目如何更快更好推进



启下

对下有启发

组员共识

- 知不知道组员在不同阶段想要什么

考核激励

- 知不知道如何帮助组员获取成长目标



批量购课
扫码联系顾问

5G 时代大前端进阶之路

重学前端 | 每天 10 分钟，重构你的前端知识体系

Android 开发高手课 | 由表及里，给你的 App“把把脉”

iOS 开发高手课 | 从原理到实战，带你解决 80% 的开发难题

React 实战进阶 45 讲 | 掌握当下热门的前端利器

Vue 开发实战 | 从 0 开始搭建大型 Vue 项目

Node.js 开发实战 | 带你开发一个完整的 Node.js 项目

Flutter 核心技术与实战 | 来自 Google 的高性能跨平台开发框架

DevOps 实战笔记 | 精要 30 计，让 DevOps 快速落地

批量购课特惠

购买本系列课程总价满 ¥1000，享 **8** 折优惠。

获取优惠，请联系客服「豆包」  |  13167596032

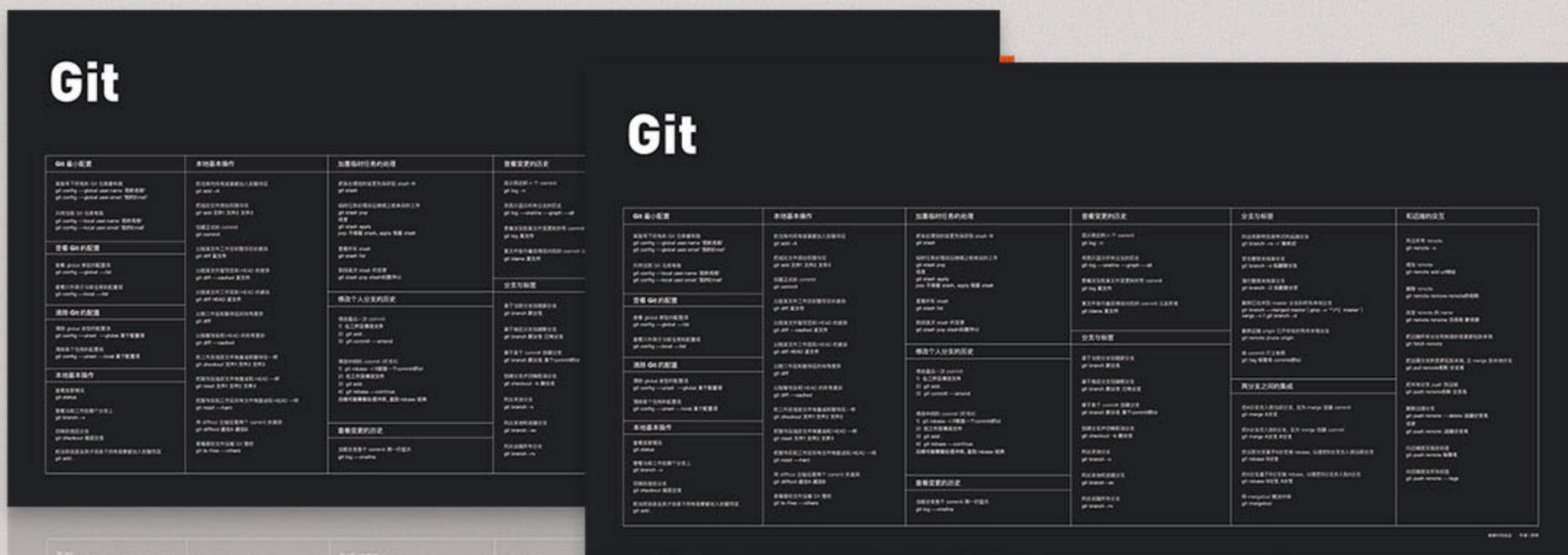
一起领「敲代码神器」

Git 快捷口令超大鼠标垫

常看常记，运指如飞，不卡壳



扫码免费领取
仅限200份，先到先得



THANKS

GMTC
全球大前端技术大会