

# 一个创业公司程序员的自我修养

范凯

丁香园CTO



全球技术领导力峰会

Geekbang> | TGO 鲲鹏会  
极客邦科技

# 500+ 高端科技领导者与你一起探讨 技术、管理与商业那些事儿



🕒 2019年6月14-15日 | 📍 上海圣诺亚皇冠假日酒店



扫码了解更多信息



# 自我介绍

- 1994-1998 天津大学毕业，投身互联网
- 1998-2006 程序员 -> 架构师 -> 咨询顾问
- 2003-2006 创办了JavaEye网站
- 2006-2009 第一次创业：JavaEye
- 2010-2013 CSDN CTO
- 2014-2015 第二次创业：亲子游
- 2015.8- 丁香园CTO

职业生涯20年，要么在创业，要么在创业公司

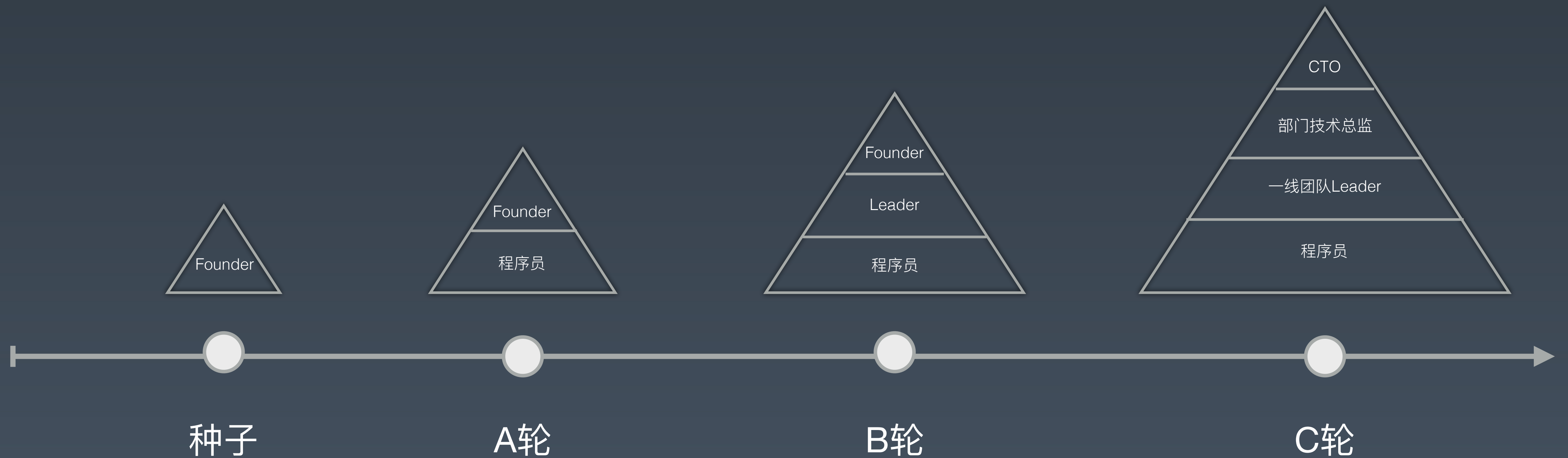
# 我有什么感触呢？

- 在每段创业公司的工作经历中，都要承担不同的角色
- 不同阶段的创业公司对程序员的要求是截然不同的
- 不停的适应中，痛并快乐着！

# 创业公司程序员的角色扮演

- L1: 个人贡献者
- L2: 研发团队Leader
- L3: 部门技术总监
- L4: CTO/技术高管

# 不同阶段创业公司的程序员角色

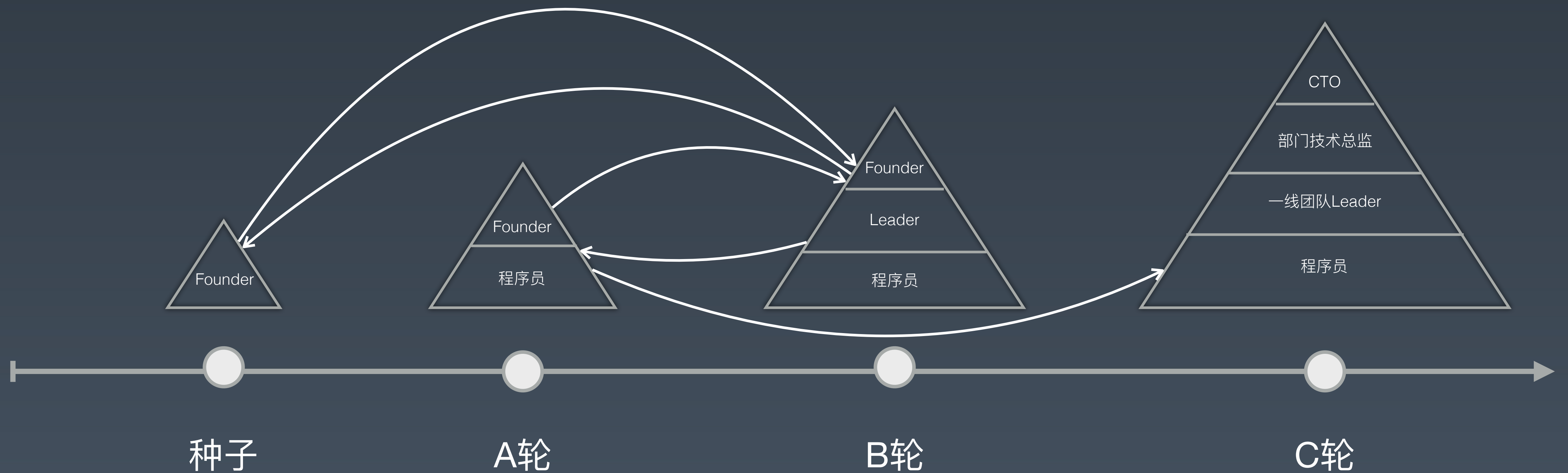


# 我的职业生涯角色扮演

- 大学毕业后去创业公司： L1 个人贡献者 (L1 - L2)
- 担任互联网公司架构师： L2 研发团队Leader (L1 - L3)
- 第一次创业JavaEye： L1 个人贡献者 (L1)
- CSDN CTO： L3 部门技术总监 (L1 - L3)
- 第二次创业亲子游： L2 研发团队Leader (L1 - L2)
- 丁香园CTO： L4 技术高管 (L1 - L4)



# 不同阶段创业公司的程序员角色



# 创业公司程序员的领导梯队



L4：战略和文化

L3：建研发体系

L2：带团队

L1：工作交付

# L1 个人贡献者的自我修养

- 清晰的目标-结果导向，良好的工作交付
- 明确的工作计划和时间管理，要事优先
- 良好的沟通能力，主动反馈，合作意识
- 不断学习新技术，更新自己的知识和技能储备

# L2 研发团队Leader的自我修养

- 给程序员设定清晰的工作目标，合理的分配工作任务，并及时给出明确的工作反馈
- 对程序员进行绩效考核，并给予必要的辅导
- 带领团队实现良好的工作交付，实现团队的成功
- 向下的沟通和向上的沟通和做事情同样重要

# L3 部门技术总监的自我修养

- 建立研发体系
- 跨部门协调资源
- 搭建完善的团队，培养技术人才
- 给予下属充分的授权



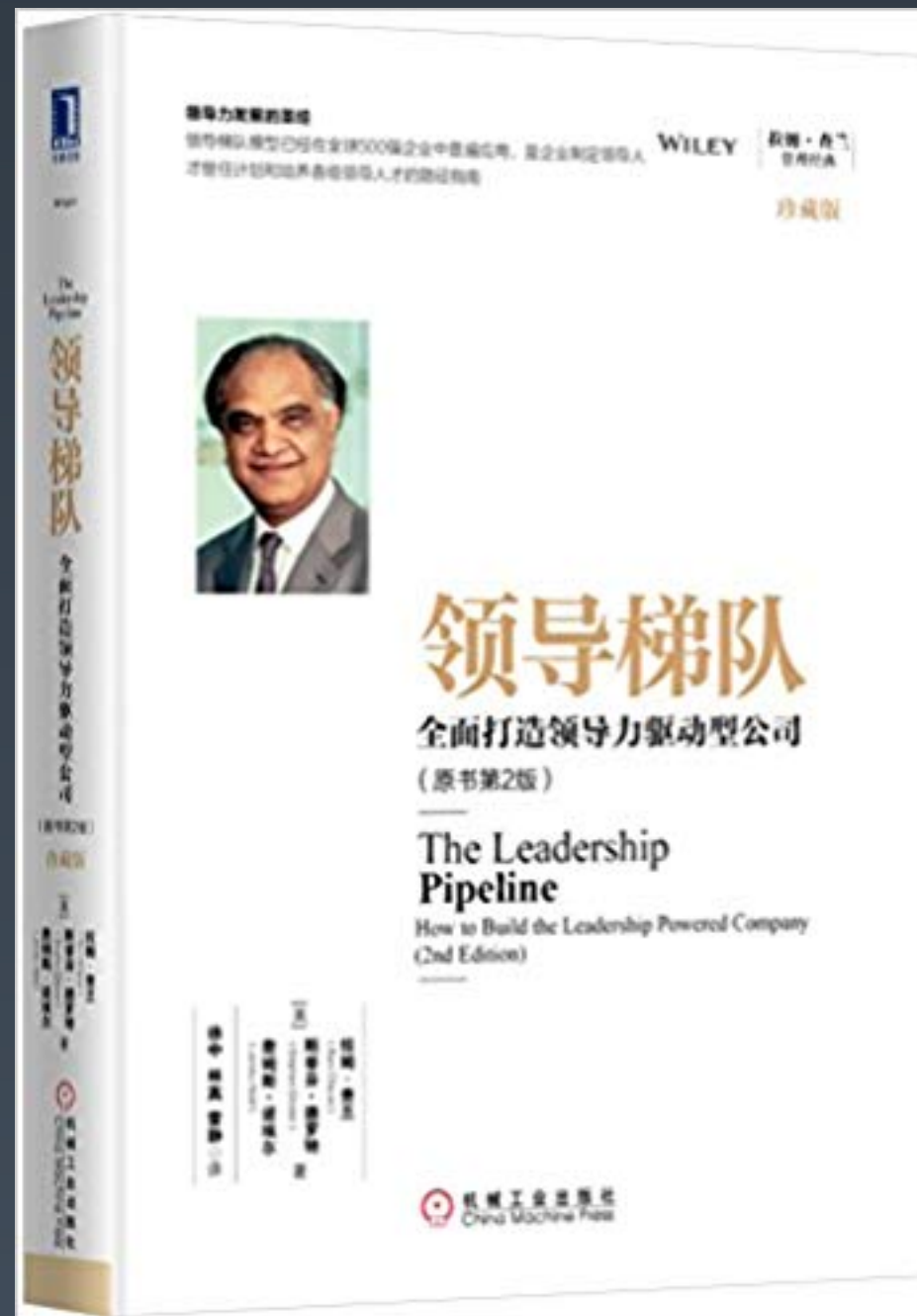
# L4 技术高管的自我修养

- 公司的技术发展战略制定和技术决策
- 建立公司级别的研发文化
- 建立和传播技术影响力

# L1 - L4 都需要的自我修养

- 要事优先
- 沟通能力
- 影响力 (Focus on impact)
- 业务导向 (商业价值)

# 程序员的领导梯队为什么重要



- 明确公司的技术发展到了什么阶段，是否还有技术债要还
- 清晰的定位个人的工作角色，避免角色错配使用
- 明确公司最需要自己发挥什么价值

# 常见的问题

- 顶着CTO的Title，干着 L1 - L2 的工作
- 首席架构师要承担 L2 甚至 L3 的工作
- 公司的技术团队规模已经很大了，但是仍然只有 L1 和 L2，跟不上公司发展节奏
- 干下属的工作，让下属无路可走

# 技术领导梯队和程序员的自我修养

- 程序员的技术领导梯队不是职级，而是不同的角色扮演要求
- 创业公司更容易出现角色错配的问题，给程序员带来痛苦的适应过程
- 明确公司所处的发展阶段，和自己扮演的角色，才有更好的「程序员的自我修养」



# 想做团队的领跑者 需要迈过这些“槛”

成长型企业，易忽视人才体系化培养  
企业转型加快，团队能力又跟不上

VS

从基础到进阶，超100+一线实战  
技术专家带你系统化学习成长

团队成员技能水平不一，  
难以一“敌”百人需求

VS

解决从小白到资深技术人所遇到  
80%的问题

寻求外部培训，奈何价更高且  
集中式学习

VS

多样、灵活的学习方式，包括  
音频、图文 和视频

学习效果难以统计，产生不良循环

VS

获取员工学习报告，查看学习  
进度，形成闭环



课程顾问「橘子」

回复「QCon」  
免费获取  
学习解决方案

# 极客时间企业账号 # 解决技术人成长路上的学习问题



THANKS! | QCon  <sup>th</sup>