

360技术嘉年华—测试之美

# 从技术走向管理

WEB平台·QTEST 高学文



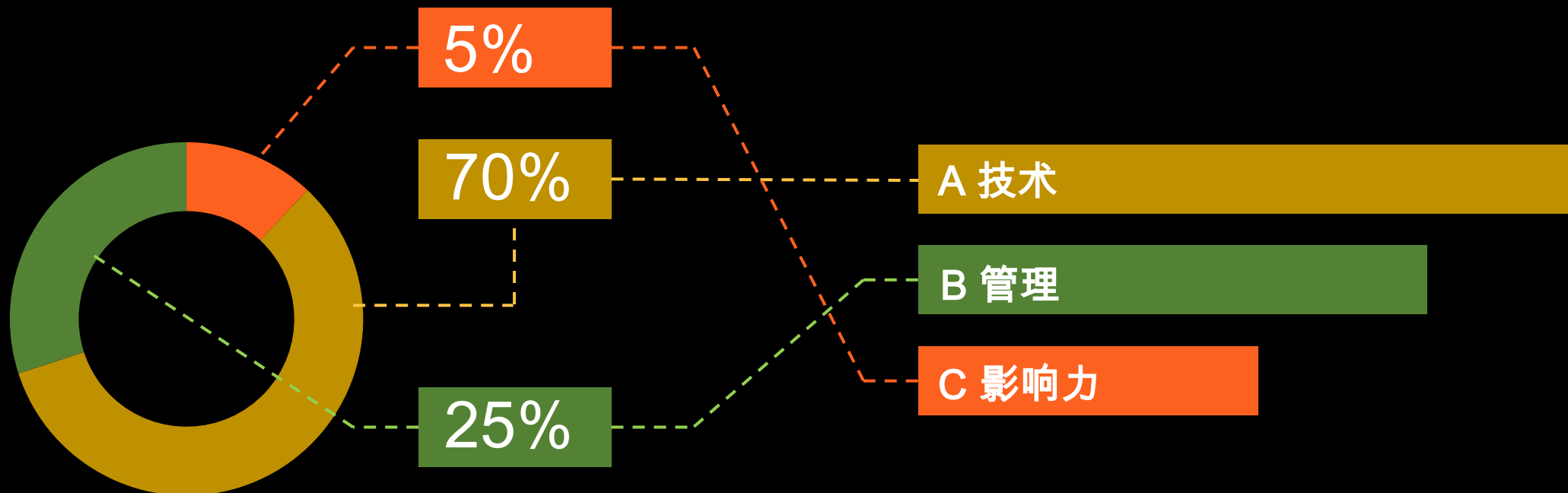
# 简介



微信ID: gxwleaves

- QTEST团队负责人
- 对测试管理与变革、流程推进、性能测试、接口测试、CI&CD、工程效率化等有较多探索与落地应用

# 成功的测试管理者具备哪些素质？



技术与管理的时间平衡



## 软件质量管理

---

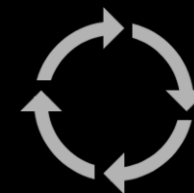
测试左移与右移  
测试流程的规范  
环境治理



## 测试效率提升

---

测试效率化  
测试创新的方法  
平台规划



## 团队建设和管理

---

管理者的角色定位  
如何提高执行力  
带人带心的领导艺术

# 软件质量管理

01

测试的左移与右移

03

测试流程的规范

04

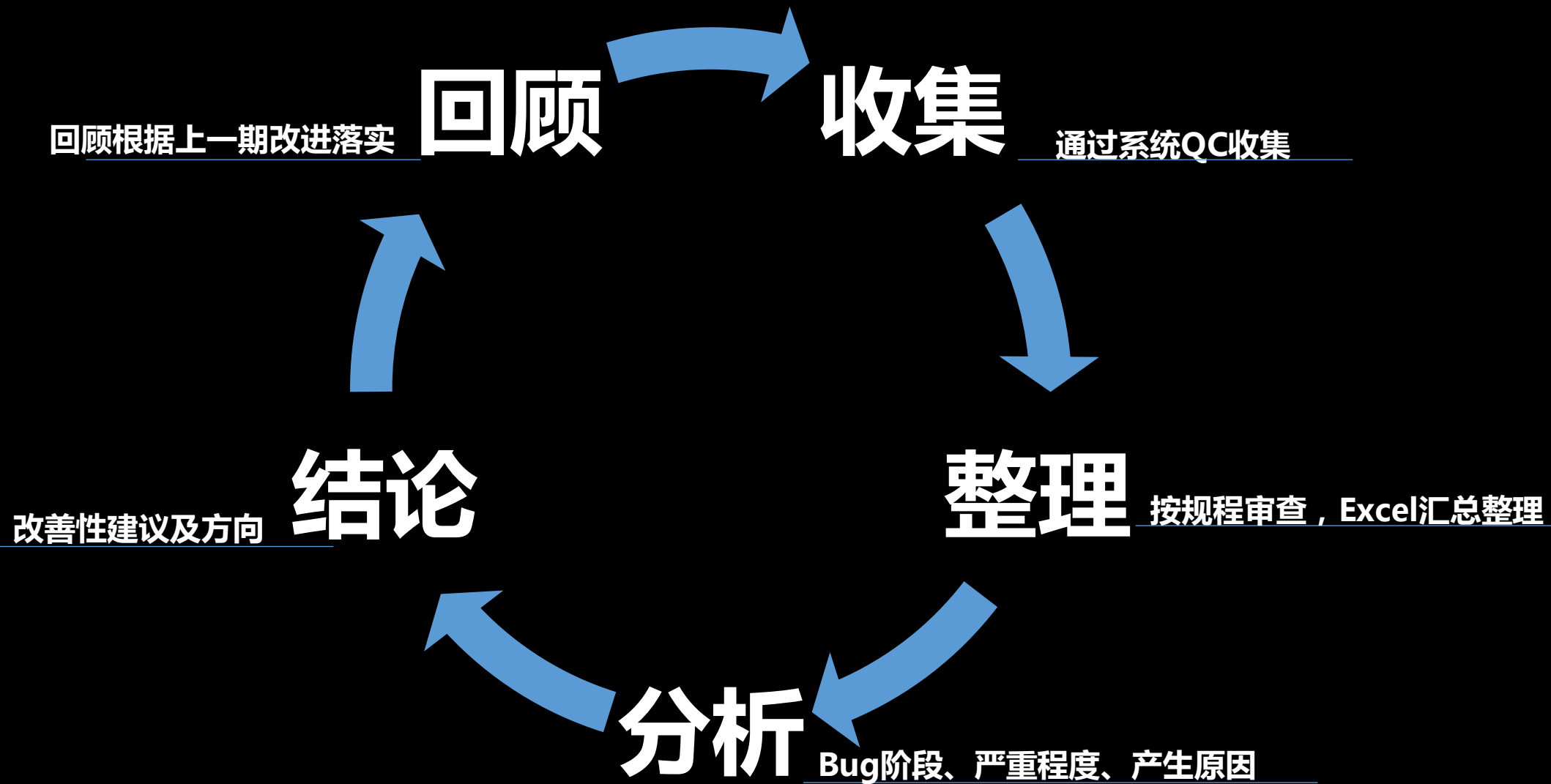
环境治理





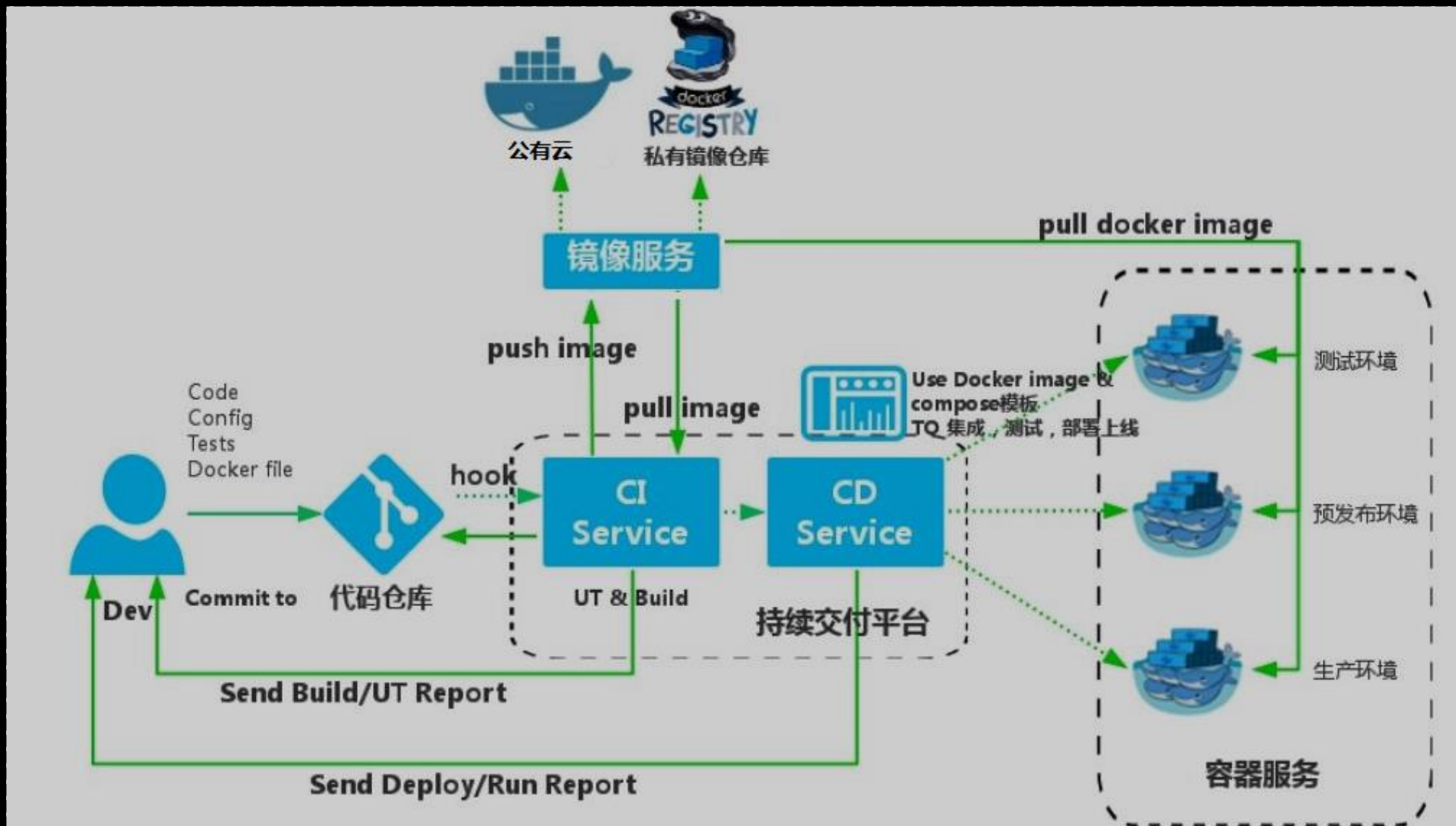


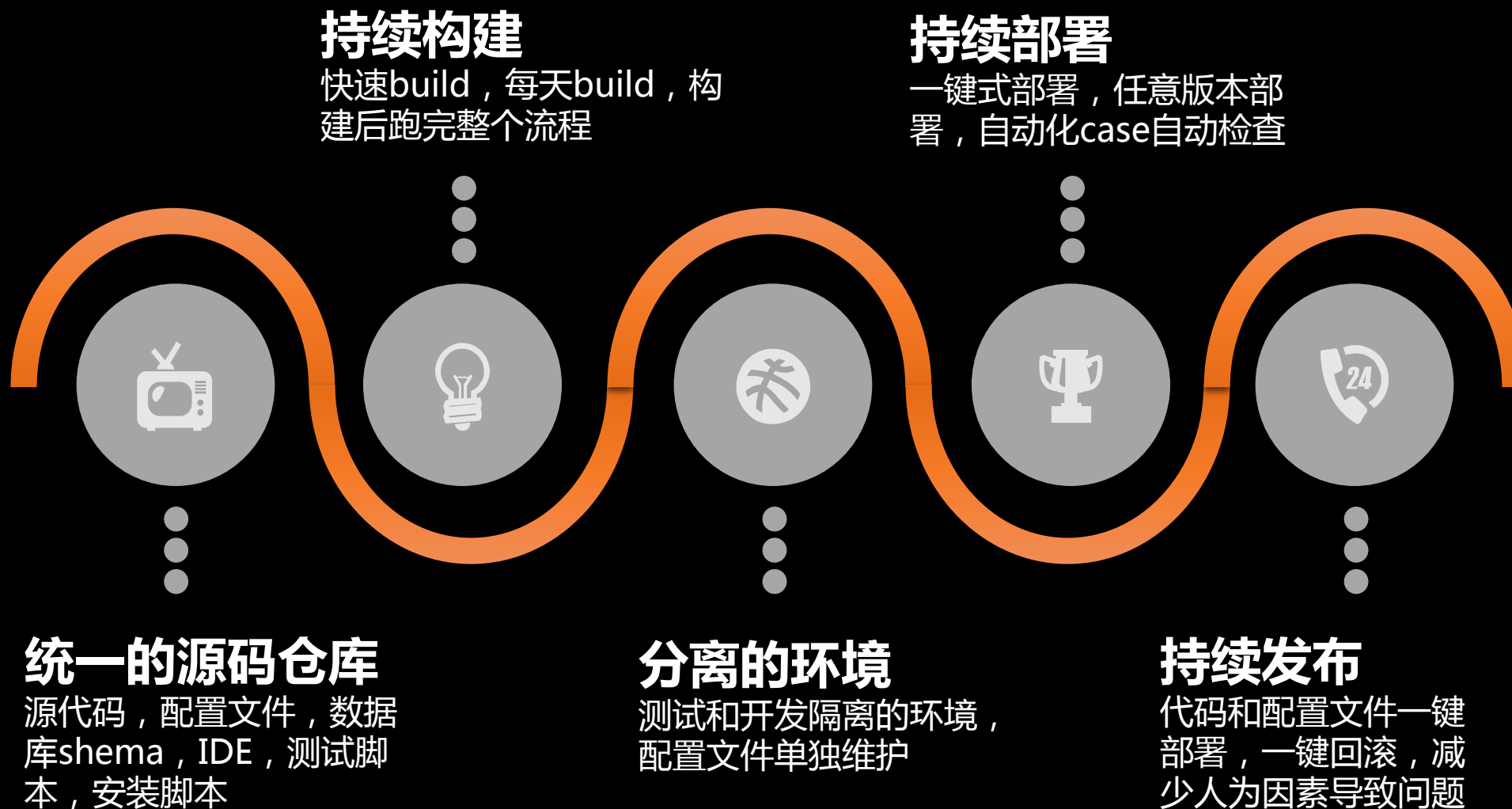




- 1 减少口头传递，实现流程化、规范化
- 2 详细描述上线测试内容，提升效率
- 3 打通提测-bug管理-日报管理-bug分析
- 4 一切为了质量







# 测试效率提升

01

测试效率化

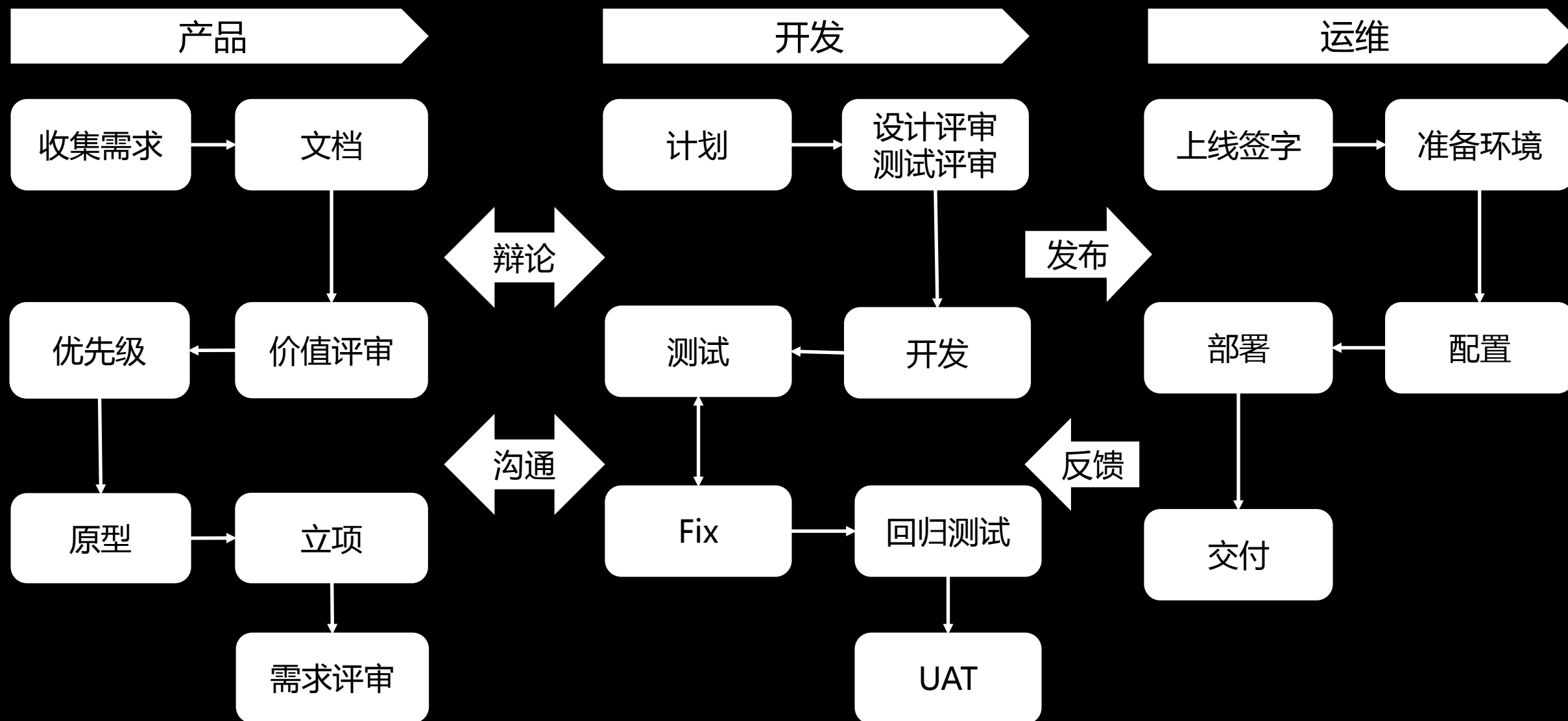
02

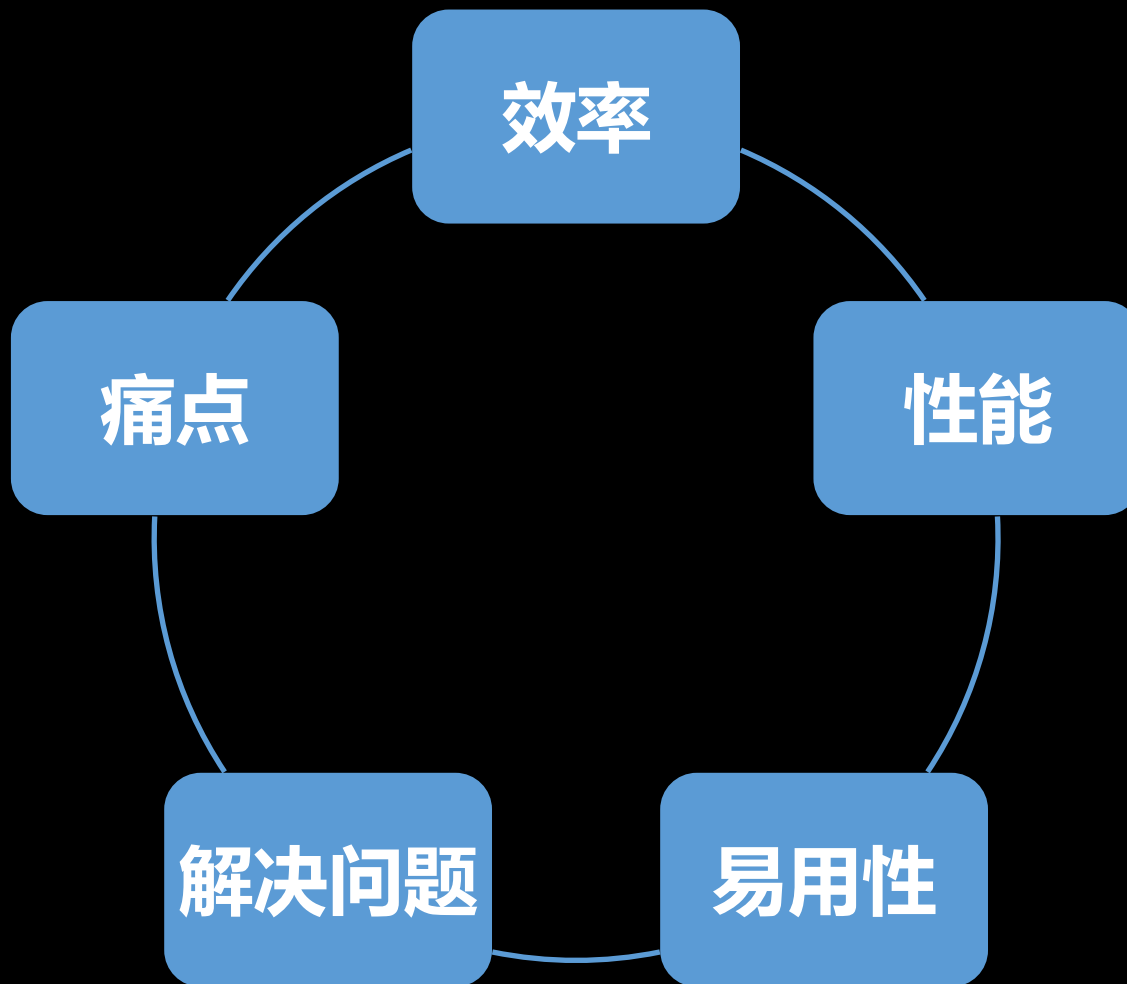
测试创新的方法

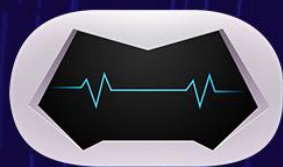
03

平台规划

# 以工具化、平台化来提升规范化和效率化







# 大白

性能云测平台

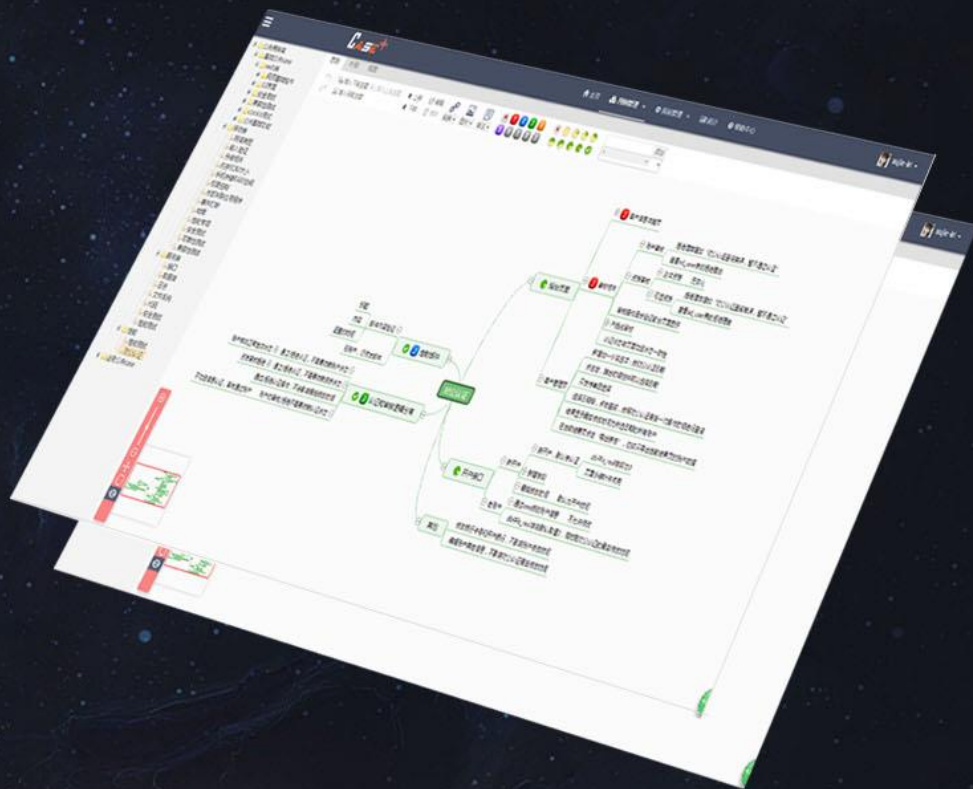


# 三剑客

一站式接口测试解决方案

# CASE<sup>+</sup>轻量级测试管理系统

专注Case 但不仅仅是Case



# 探针

Android.APP 质量管理平台

崩溃捕获

内存分析

数据分析

缺陷管理



## CASE+

- 打通了bug系统和提测系统的bug关联
- 内置基础用例库
- 支持评审工作



## 大白

- 基于jmeter深度开发并扩展
- 提供wonder监控展示
- 提供全国各个机房压测服务
- 支持JMX脚本模式

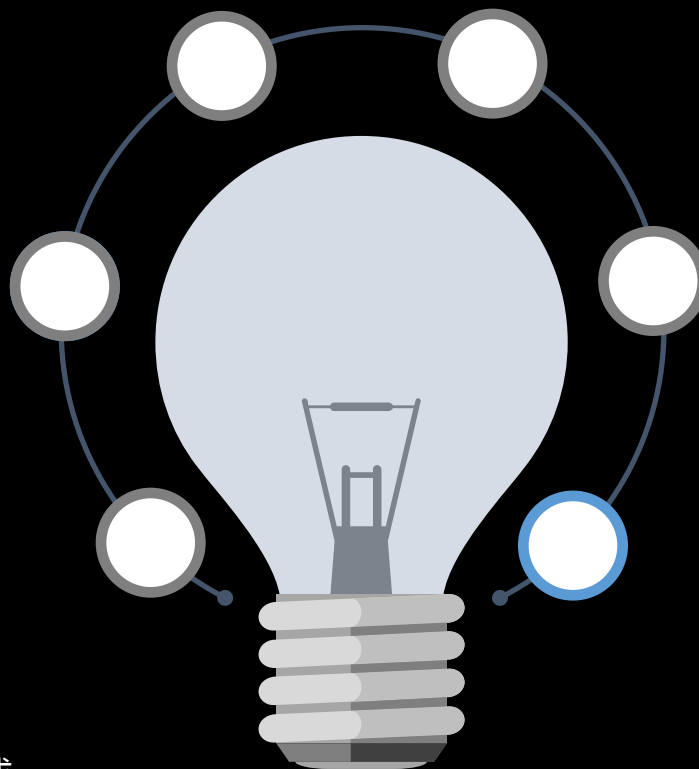
·B/S架构更易用



## 火线

- 集成PMD和findbug双引擎
- 支持六大类的安全监测
- 已对外提供服务

- 兼容阿里P3C
- 支持国际化
- 业内口碑逐步形成



## 三剑客

- 实现接口的文档管理、数据MOCK、自动化、线上监控、POSTMAN功能
- 已对外提供服务



## 兼容性平台

- 移动专项的兼容性测试
- SDK专项性能测试



## 奇效

一站式敏捷研发效能平台



# 效率与质量的平衡

## 团队建设与管理

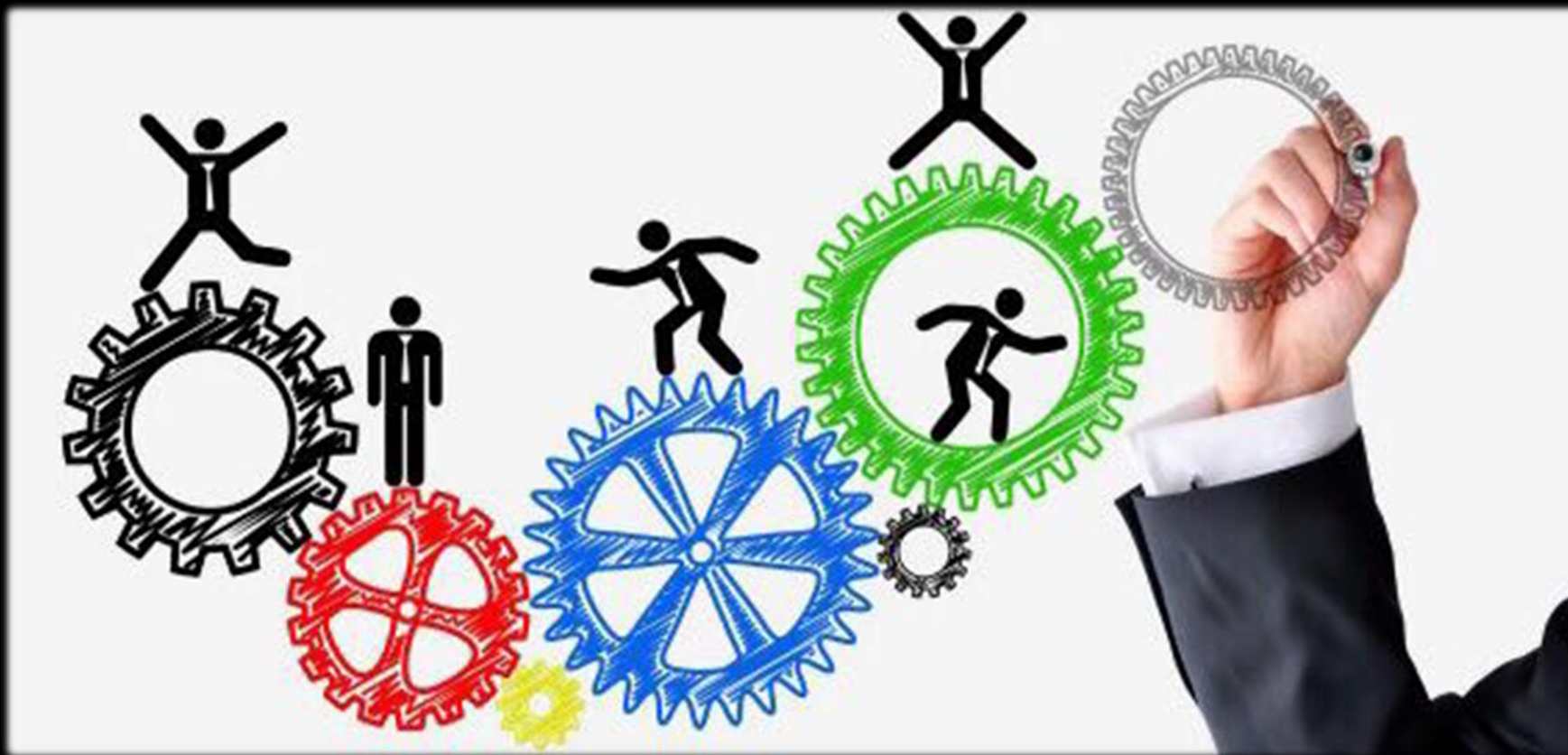
01 测试管理者的角色定位

02 如何提高执行力

03 带人带心的领导艺术

# 从技术到管理最重要的是什么？





有效的**利用**和**调动**现有**资源**来完成今天的业绩  
**开发潜能**，来保证明天的业绩实现



## 计划 Planning

- 设定目标
- 研拟策略
- 提出计划
- 资源分配

## 领导 Leading

- 激励
- 指挥方向、指导活动
- 沟通、解决冲突
- 教导、培养

## 组织 Organizing

- What 哪些事要去做
- Who 谁去做
- How 如何做
- When 何时做
- Where 在哪一级做决策
- Feedback 该向谁报告

## 控制 Controlling

- 监控
- 整合、协调、支援
- 绩效考核
- 纠正、持续改善

环境障碍	信息	资源	奖励机制
	1.期望值沟通不清楚 2.工作要求传达不清楚 3.未及时给予行为反馈	1.缺乏完成工作必须的资金 2.原料、工具、时间和流程	1.对成员缺乏客观的衡量和奖励制度 2.缺乏灵活多样的物质和非物质奖励措施
个人障碍	能力	意愿	发展潜力
	1.缺乏完成工作所需的 2.知识和技能	1.缺乏追求高绩效的动机 2.个人价值观与工作环境不匹配 3.人际关系紧张 4.非理性信念	1.天赋有限 2.个人目标



## 人才的定位



- T序列人才梯队的建设
- 人才的流动机制
- 人才的招聘

## 激励与考核



- 测试考核的制度设计
- 人才培养与培训
- 物质与精神激励

## 工程师文化



- 自由开放
- 效率与创新
- 极客精神

OKR(Objectives and Key Results)			KPI(Key Performance Indicators)		
相同点	前提	企业存在明确的价值取向和目标；员工职责明确；企业愿意支付一定的考核成本；			
	假设	员工会采取一切积极的行动努力达到实现确定的目标			
	指标/目标产生	在组织内部自上而下，公司与个人同时参与，共同确定指标/目标			
不同点	定义	是一套定义和跟踪目标及其完成情况的管理工具和方法，工作模式	定义	是根据企业(功能)结果将战略目标层层分解，并细化为战术目标，来实现绩效考核的工具	
	实质	管理方法(测量员工是否称职)	实质	绩效考核工具	
	本质	我要做的事	本质	要我做的事	
	关注点	关注员工有没有好好干活。它存在的主要目的不是考核某个团队或者员工，而是时刻提醒每一个人当前的任务是什么	关注点	关注的是财务和非财务指标，默认工作完成的情况对于财务结果有直接影响，侧重考核工作量	
	导向性	OKRs是产出导向而不是做事导向，所谓产出导向就是关注做事的成果，而不是仅仅关注事情做了没有	导向性	纯粹的结果导向	





**业务深度与效率    平台技术规划    组织氛围与成长**