中型创业公司的技术管理之痛

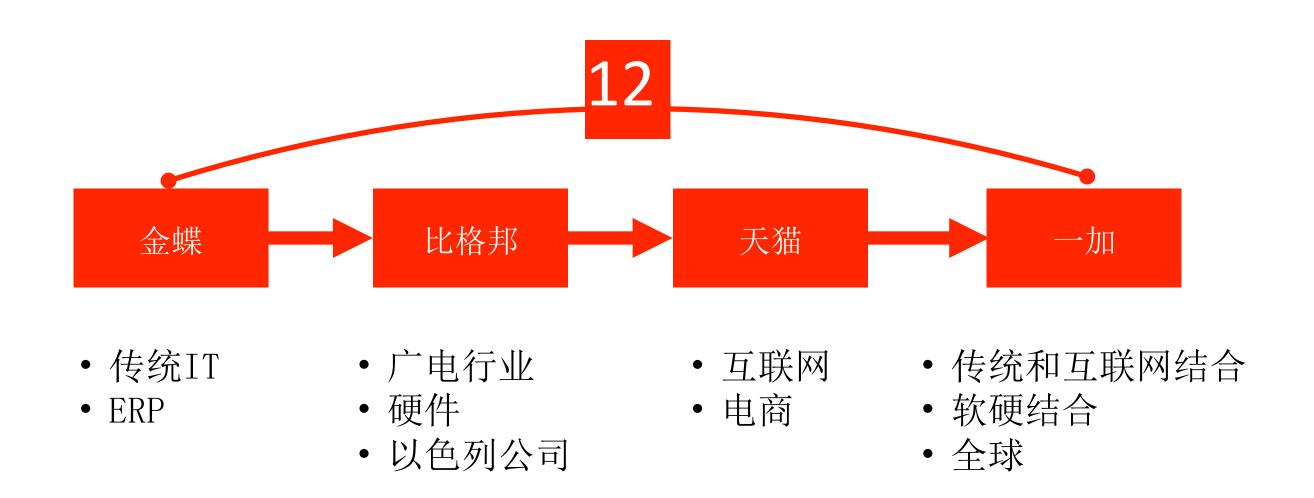
By 龚银



何谓「中型创业公司」



自我介绍



从事过传统IT、搞过硬件、短暂创业、玩过互联网、.....

从一加的 「故事」开始

一加的故事

不到一年的时间

国家和地区 1/40+

业务发展太快

办公地点 1/10+

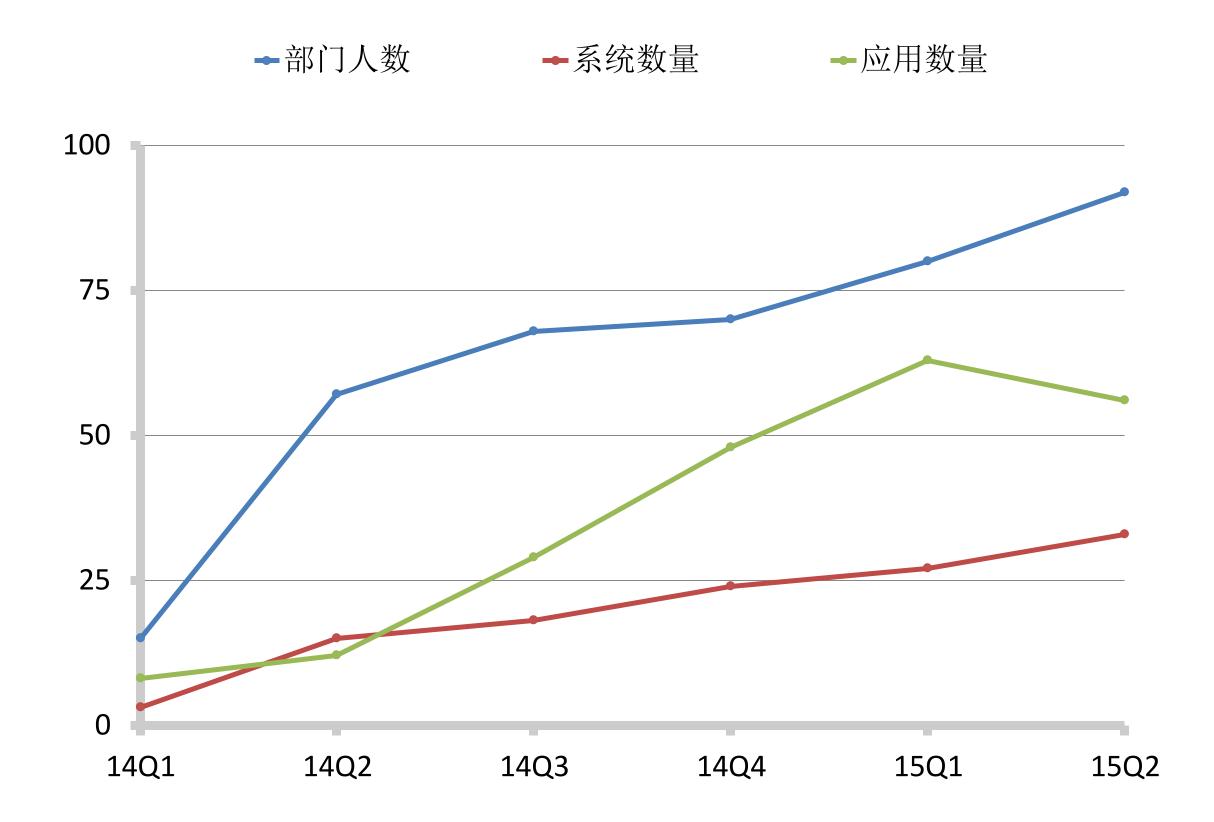
跨区域办公和协作

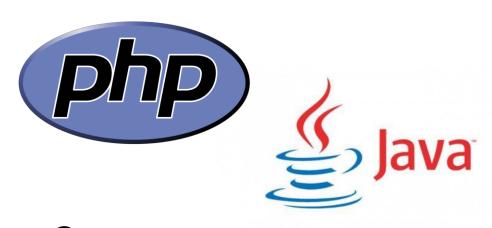
人员 <10/900+

沟通磨合成本高

系统 0/30+

开发压力巨大

























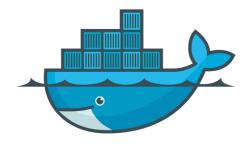
Jenkins 💗













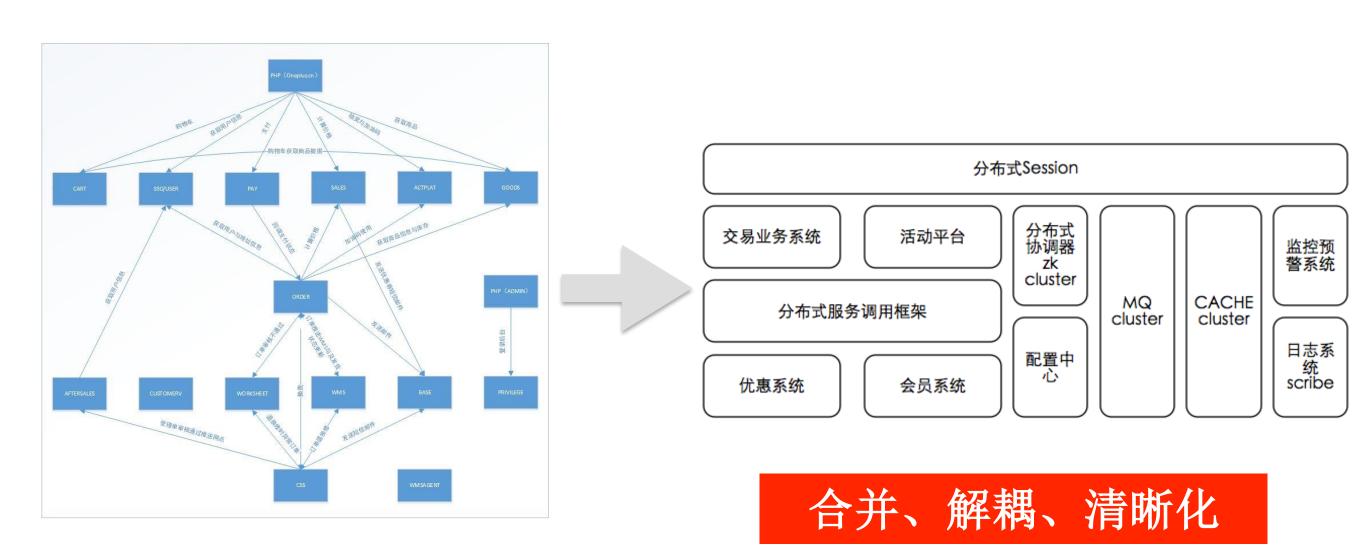


一些「实践」到的经验



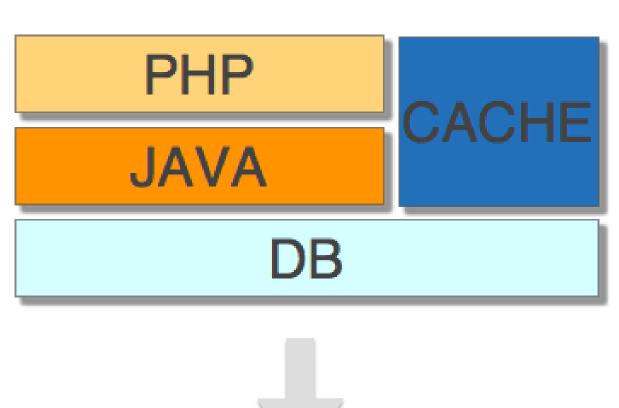
技术架构简单胜于复杂,量体裁衣

架构简单化

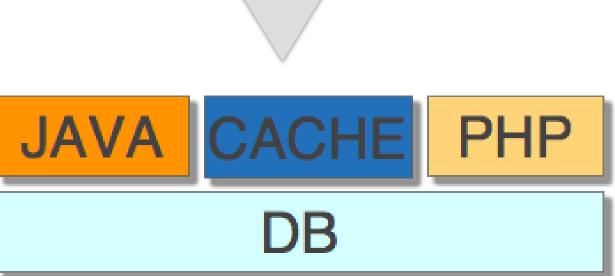


照搬行业实践不一定合适

层次简单化

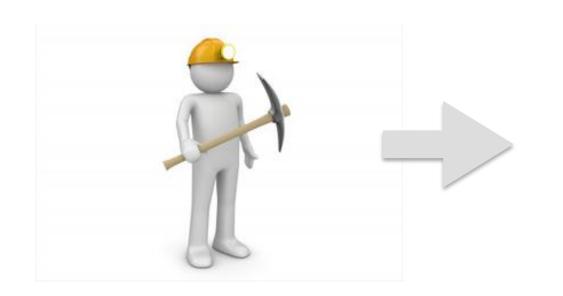


混合语言,效率低下



缩减层次,效率优先

研发体系和流程





人解决一切

研发体系框架搭建

技术简单化

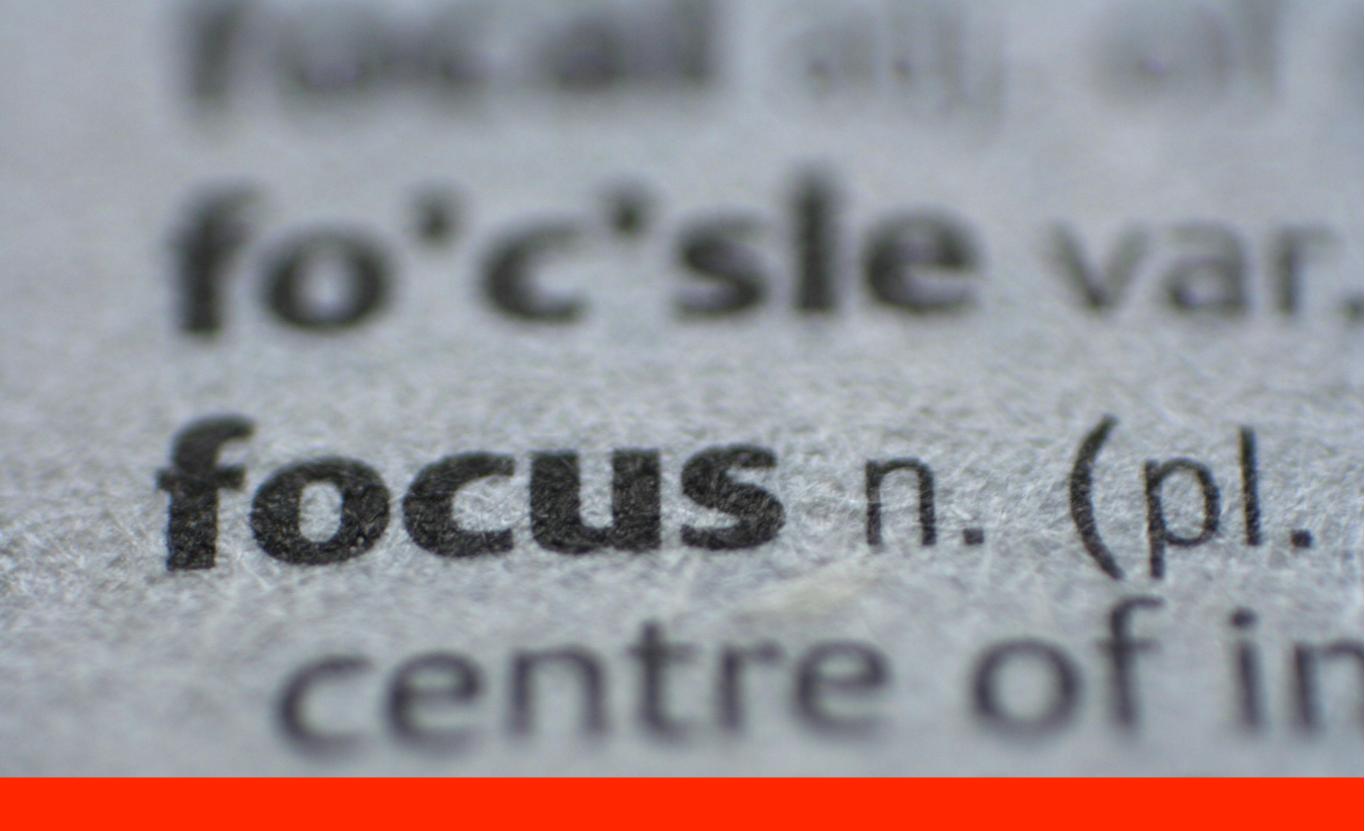
☑ 不要追求炫酷,简单实用即可,根据团队成员能力量体裁衣

☑先跑起来,然后找合适时间进行优化,合适的平衡

☑简单清晰,效率优先,能用一个人解决的事情,决不安排两个人

☑利用开源和成熟产品,不重复发明轮子,比如使用AWS等

量体裁衣



聚焦业务,随时调整轻重缓急







NO TIME

业务永远做不完,基础建设怎么办?

聚焦,聚焦,集中火力开火

- ☑ 业务优先,区分核心业务,重要性四象限
- ☑业务先行,基础建设适当的平衡和取舍,一步一步来
- ☑重视规划和系统思维的作用,根据现状随时调整轻重缓急
- ☑充分的沟通机制和反馈机制, 让大家都能有一致的理解

聚焦与系统思维



技术和管理比重随时调整和平衡

技术、业务和管理的平衡

- o 技术管理者大多对技术热衷,对管理忽视
- o 技术、业务、系统花费精力和时间太多,团队管理精力太少

- ☑ 时间的分配:轻重缓急,适度授权
- ☑ 根据团队规模和业务情况,选择合适自己的占比
- ☑ 制定规划,不同的时间点和阶段重心进行调整

平衡



招人要慢,辞退要快

招人要慢, 辞退要快

- o 找到合适的人真的是一件很难的事情
- o 不合适的人要怎么处理也是一件很难的事情

- ☑ 找人永远是最重要的事情,不要吝啬你的时间和精力
- ☑ 除了专业能力,文化和创业精神很重要
- ☑ 辞退要迅速,过程要明确和清晰



永远不要忽视沟通的作用和力量

沟通的力量

- o 观念和思维的碰撞,不同文化不同背景快速聚集带来的必然摩擦
- o 不就是这里改一下么,不就是流程调整一下么?

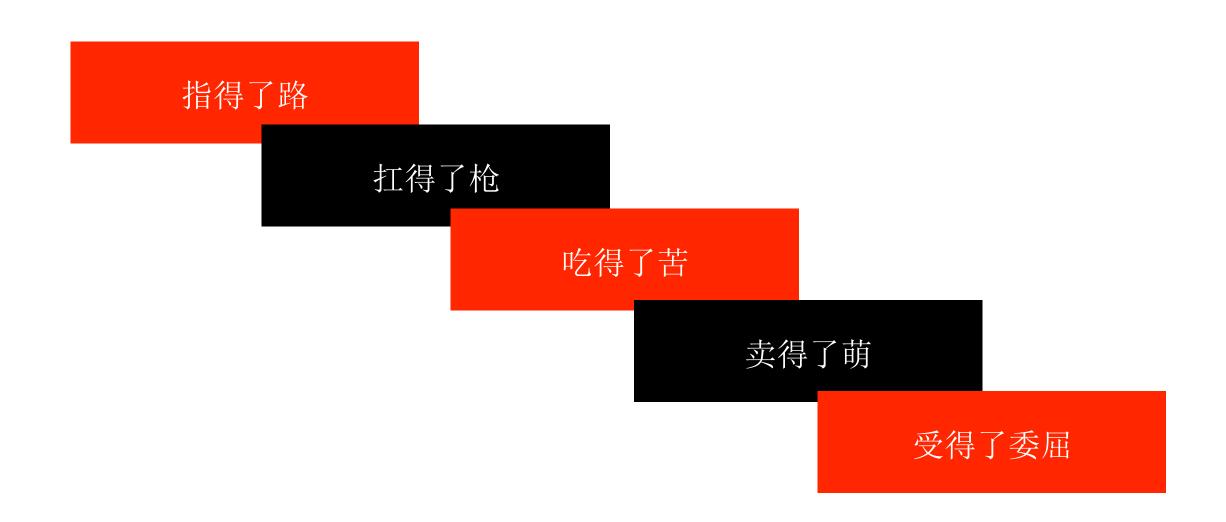
- ☑ 沟通、沟通、沟通、无他
- ☑ 不同的对象,沟通方式不一样,灵活处理,使用不同的技巧
- ☑ 沟通只是第一步,形成固定机制,落实并执行才最重要



正确的激励导向, 使团队快乐

需要的素质和「心得」

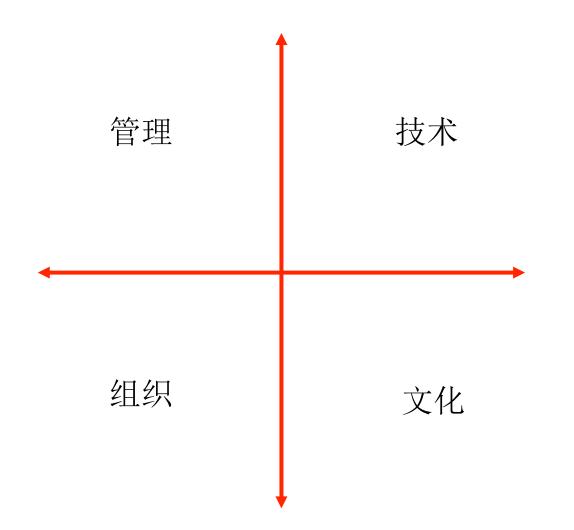
需要的素质

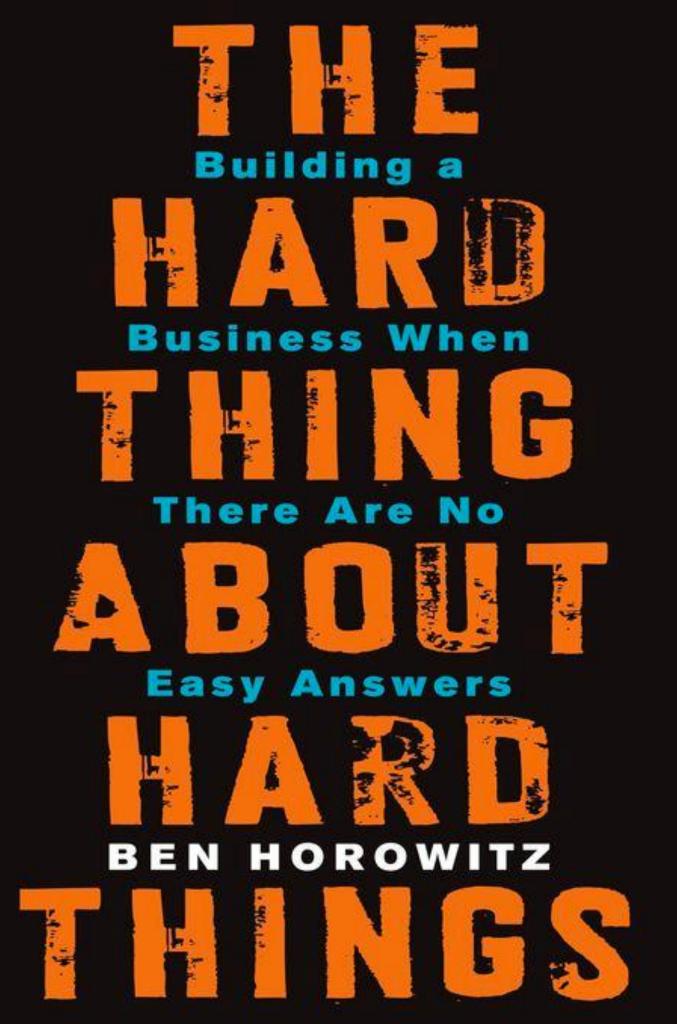


个人的几点有效实践

- ☑锻炼身体,保持良好的体力和心态
- ☑每天写管理日志,如实记录,定期反思
- ☑保持学习,每天至少预留30分钟时间思考,30分钟时间学习
- ☑定期的一对一会谈

心态、视野、行动





- "在担任CEO的8年多时间里 ,只有3天是顺境,剩下的8 年几乎全是举步维艰"
 - 一 本 · 霍洛维茨

"The Price of Success is Failure after Failure after Failure", Hopefully, each of those failures provides an opportunity to learn. the hard thing about hard things





Question 7

NEVER SETTLE

