

围炉夜话 | Leader 眼里最有潜力的仔长什么样？

2023-01-18 杨文坚 来自北京

天下无鱼
<https://shikey.com/>

课程介绍 >

《Vue 3 企业级项目实战课》



讲述：杨文坚

时长 04:14 大小 3.86M



你好，我是杨文坚。

今天是“围炉夜话”环节的第二期，我们来玩一个视角切换，看看对 Leader 来说，优秀的员 应该是怎么样的？以及对员 来说，优秀的 Leader 应该是怎么样的？

要说明的是，这也是我基于自己的见闻和理解整理的，如果有不同观点，欢迎讨论。

从 Leader 视角看员工

对于 Leader 优秀的员工应该是怎么样的？

- Level 1: 执行力
 - 不管给什么任务，都能按点完成
 - 代码写成什么样？与别人干
 - 得罪了谁？这又如何，反正是你的得罪的
 - 短于预计时间，或者好于预计结果
 - 这一般就是骨干人员了

实际上，经验和花的时间会影响执行力，所以从职业发展来讲要思考如何积累经验和最高效地花时间

极客时间 | 训练营

视频中的主要内容，我也整理了文稿，供你参考。

对于 Leader 优秀的员 应该是怎么样的？



我认为可以分成 3 层。

- Level 1: 执
- Level 2: 推动能
- Level 3: 带队执

第一层执行力，不管给什么任务，都能按点完成，这 般就是 员了。实际上，经验和花的时间会影响执 ，所以从职业发展来讲，要思考如何积累经验和最 效地花时间。

经验是什么？其实很多人有误解，重复的不叫经验，叫重复利 经验，在解决问题中，互相不重复经历才叫经验。

有些经验是可复 的，有些经验是领域独有的，要区分看待。比如，CI 的原理和搭建 案是可复 经验，而某公司的 CI 如何使 ，是领域独有经验。可复 经验学习所花的时间，都是为了 。

怎么 效花时间？简单说就是，不是什么都加班， 是加有意义的班，换句话说应该思考，哪些事情需要在执 上表现出超出预期， 不是所有。因为说实话，有些时候，凡事都超预期不 定好，你可能沦为救 员或“最低要求”，控制预期是 学问。

第二层推动能。如果符合执 基本要求了，然后需要你能推动事情，因为 Leader 也想偷懒。推动的对象可能是：同 种员 、合作伙伴、上游，这时候要思考如何在不同的阶段去推动合作。

如果要推动同 种，要重点发展自己的影响 。其实你的职位是种影响 ，但仅靠职位的影响 是最差的。

- 第一，你可以锻炼 的分享能 ，让学到的东 可以跟同 种分享，继 创造影响 ，因为从演讲 度来看，让别 觉得有所得，要 对 让对 觉得有所得要简单许多。
- 第二，你可以锻炼自己的技术能 ，毕竟技术 员相轻，这时候技术能 会有 定的作 。

如果要推动合作伙伴，要重点发展自己的同理。因为想推动合作伙伴，需要懂得对 做的事情，也需要能将 专业度的东西 通俗的方式，或者用别人能理解的方式阐述。另外，体现出你的专业度也非常重要，能从专业度提出别人没想到的问题，并让对方理解。



如果要推动产品或业务，要重点理解他们的 KPI，产品或者业务的 KPI 是什么？到了这里，往往并非专业度问题，是业务指标问题。不管猫狗，抓到就是好猫。要思考如何从专业出发帮助对方提升 KPI，才能办成事。

第三层带队执行。到这一层，有执行，也有推动，那么 Leader 给你一个，你能否带队也有执行呢？因为，简单说 Leader 也没空管那么多，都是有管理半径的。

对于员工优秀的 Leader 是怎么样的？

我认为可以分成 3 层。


- Level 1: 回报
- Level 2: 态度
- Level 3: 透明公开

第一层一般是看回报，只要我努力，跟你有好果子吃，那就是好 Leader。第二层看态度，Leader 把员工看成是什么？是短期在公司完成业绩的工具，还是长期的资源。第三层看 Leader 说的话，Leader 需要根据高层规划，进一步确定团队规划，在有些情况下，他是说能说的真话，还是把不能说的部分编个理由。

通过员工和 Leader 的视角切换，相信你能看到自己所处的层次，以及想升到下一个层次需要培养的元素。

当然这都是我基于我自己的视角总结的，你的想法是什么呢？欢迎你留言讨论。

分享给需要的人，Ta 购买本课程，你将得 18 元

 生成海报并分享



上一篇 围炉夜话 | 学了新技术，在公司用不上怎么办？

下一篇 围炉夜话 | 你的职业起点和职业终点是什么？

精选留言

💬 写留言

由作者筛选后的优质留言将会公开显示，欢迎踊跃留言。