

武汉创以生科技有限公司-网站APP小程序开发

产品名称	武汉创以生科技有限公司-网站APP小程序开发
公司名称	武汉创以生科技有限公司
价格	800.00/套
规格参数	武汉创以生科技有限公司:武汉APP开发 武汉小程序开发:武汉创以生科技有限公司 武汉创以生科技有限公司:武汉信息化建设
公司地址	湖北武汉东湖高新区光谷关山大道武大科技园创业楼
联系电话	13397184320

产品详情

创以生科技成立于2014年年底，核心团队组建于2013年，总部位于国家级高新区——武汉·光谷。公司现有人员30余人，80%为研发工程师，大部分均来自于百度，腾讯，中兴等，截止2016年底，已累计开发了136个项目案例。武汉创以生科技有限公司 武汉小程序开发

武汉APP开发 武汉网站建设

武汉创以生科技是一家专业提供互联网+整套解决方案的高科技企业，涵盖了APP开发，以及网站、微信、小程序等的开发，PC软件以及管理系统开发等主要服务，以及企业上游服务互联网+咨询+市场需求调研，下游服务运营策划+技术VC+融资对接等。

武汉APP开发 武汉网站建设

公司发展历程和方向，案例：武汉创以生科技有限公司 武汉小程序开发

武汉创以生科技有限公司以成就客户为使命，以做好交付为原则。通过标准化开发流程、软件组件的封装、多年行业交付经验，可以做到快速迭代、稳定交付。经过多年交付积累，已形成了电子商务、生活服务、汽车、移动金融、远程医疗等综合解决方案。截止目前，公司已与80多家客户形成了长期稳定合作，其中包括上海延华集团、福建网龙、武汉智慧城市研究院、中国电信(湖北)、今日湖北、华联超市等。

我们持续研发投入，已经形成了大量组件模块，开发效率每年以20%的速度提升。成就客户是我们存在的唯一理由，为客户创造价值，为合作伙伴提供良好的产品和服务是每一个创以生员工的责任。

武汉创以生科技有限公司 武汉小程序开发

公司团队建设，文化价值观：武汉创以生科技有限公司 武汉小程序开发

互联网已经深入渗透到各个行业和领域中，成为武汉创以生科技和组织运营不可缺少的基础设施。互联网优化资源配置、提高运行效率的特点，已经改变了零售、金融、旅游、交通等诸多领域的商业生态，并将持续带来新的改变。武汉APP开发 武汉网站建设

武汉APP开发 武汉网站建设

创以生科技核心团队有着丰富的互联网项目建设、运营、多次被顶级机构投资的经验，并拥有一支技术扎实、成熟稳定的研发团队，希望能为致力在互联网+上有所作为的企业，提供“互联网+”方面的解决方案和建设。

武汉创以生科技有限公司 武汉小程序开发

公司理念：

——技术是我们的强项，但那是最基本要求；更重要的是，我们是一个用心做事的团队。

——用心把事情做好才是我们的核心！世界那么大，靠谱最重要；不要让相信我们的人失望！

武汉APP开发 武汉网站建设

在公司工作了几年之后，谋求进入管理层似乎是你职业生涯中自然而然的事情。这个结论其实很容易得出——毕竟没有多少知名领导人不是从事管理岗位的。然而，大多数人没有考虑到的是，想要成为一名管理者并不是做个决定这么简单就行。不可能说今天你一拍脑袋“我要当个管理人士”，第二天你就真的“登堂入室”，工作无缝切换和衔接，一步到位。说实话，进入管理层需要一套完全不同的技能，某个人擅长自己的本职工作并不一定表明他也能当一个好的管理者，尽管做好本职工作会对他升任管理岗位有所助力。

考虑到这个难题，你该如何确定自己是不是适合管理岗位呢？你可以问问自己下面五个问题来找到答案。

技术岗转管理岗？先问问自己这5个问题问题1：你的抱负是什么？

你有没有想过自己在五年后会身处何处？如果没有的话，那现在就是你找到自己职业生涯中真正想要什么的最佳时机。当你想要进入管理层时，是时候问问自己是想要留在公司里，还是自己创业，不要忽略了这点，搞明白自己想要什么很重要，能节省不少时间成本和精力损耗。虽然创业的话你可能仍然会管理别人，但这时候的你还要抽出一部分精力关注其他重要的问题，比如学习最新的数字营销策略，以及向投资人兜售自己的创意。

另外，问问自己，管理层对你有什么吸引力。如果你想要训练其他人，那通常管理岗位也从事差不多的事儿。但是，如果你其实一心只想挣钱的话，那你就得三思而后行了，毕竟还有很多其他的方法可以让你在不承担管理和团队的责任的情况下赚到更多的钱。

问题2：你害怕冲突吗？

有效的沟通技巧对于处理职场冲突助力良多，但这是似乎是管理者们能力最欠缺的领域。Robert Half Management Resources的一项研究发现，近三分之一的员工认为他们的上司需要在提升沟通技巧方面再加把劲儿。

职场中发生冲突是不可避免的。如果你正考虑未来在管理层谋求一个岗位，那么很重要的一点就是认识到，你必须定期处理职场冲突。Robert Half的高级副总裁Dan DeNisco表示，“管理者务必要有开放和诚实的沟通风格。这对分享公司愿景、提供建设性反馈、赢得信誉和信任来说是一项必备技能。一旦建立起牢固的关系，人们就会乐于分享自己的挫败感，而这种交流本身就可以避免冲突。”

问题3：你能激励别人吗？

没有步入管理层之前，你管理的唯一对象唯一是你自己，这时候激励自己、给自己打气施加动力是件很容易的事儿，毕竟你最了解你自己，也知道什么最佳灵感来源是什么。然而，当你管理一个团队时，你会发现自己面对的是不同性格的人，激励方法也因人而异。

因此，对于管理者来说，重要的是要制定公司层面的战略目标，“并将其转化为具体行动，而每个部门的员工都必须采取行动来支持这一目标”，NYIT管理学院人力资源管理系与劳动关系系的教授Radoslaw Nowak博士说。他同时也表示，确保每个员工的表现都与公司的战略计划挂钩是关键的一步，因为研究表明，如果员工们知道自己可以怎样为公司的成功做贡献的话，他们的动力就会增加。

问题4：你能做到客观公正吗？

那些偏见大过判断的人，恕我直言，是不会有愿意在他手底下干活的。对待和管理员工要一视同仁，统一标准，否则会导致团队失去动力，并产生不良影响，最终降低整体绩效水平。所以至关重要一点在于，你要做到公平地对待所有员工，而不是亲疏有别，厚此薄彼。营造一种公平和客观的环境会带来很多积极的结果。

如果你不能客观公正地对待各种人，那你最好重新考虑一下谋求管理职务的想法。

问题5：你准备好在某些任务上放权了吗？

你可能已经习惯了完成被分配到的每一个项目和任务。事实上，你现在正在考虑进入管理层，这可能意味着你任务完成的还挺出色。但是，你准备好在某些任务上大胆放权、开始授权了吗？

大胆放权而不是自己包办一切，这个确实很难，但委托和授权是领导的标志。而“对工作动力的研究发现，授权给员工可以增加他们的内在动力，使其工作更具自主性和创造性，”Nowak说。当员工有了更多自由发挥的空间，他们完成任务的动力是发自内心的，而这会带来积极影响，绩效结果也会提高，他解释道。

既然现在你也明了了这些问题，不知道你的想法有没有什么改变。如果你仍然打算在管理层谋求一个职位，那你要确保自己已经准备好处理上面的问题和挑战。如果你没有做好准备，你也许会意识到，走一条不同的道路对你和公司来说，未免不是一个更好的选择。