ATITIT 为什么找不到合适的人 脱节的情况

## 在公司招聘的时候，花钱买的不光是一个人的即战力，还有一个人的潜力。

## 有两种公司是完全不在乎应聘者的潜力的，第一是留不住人的公司

，潜力刚开发一点，转换了一定的即战力，公司就留不住这个人了，人家就跳槽找高薪去了；第二是不需要潜力的公司，我对应聘者的要求只有这么高，多了没用，就是把同样的内容做一百遍。 在这两种公司的眼里，对于一个应聘者的要求就是，来之能战，保持状态，战斗到走。因此对于应聘者的价值判断也往往更倾向于即战力，面试的内容也是和工作内容息息相关，比如用某一个框架做某一种网页的，就问这个框架做这个网页需要的控件的内容。这些有时候往往是专科生更擅长的。 我绝不是鄙视或者讽刺这两种公司，恰恰相反，我认为

## 这两种公司应该招更符合他们要求的人。即战力强，潜力低，安于现状。

这样的人更容易给这样的公司做出稳定的性价比高的贡献。

## 比较可怕的是另一种公司，他们自认为是一个有潜力，有发展，有进步的公司，但是却用以上两种公司的眼光去审视他们的面试者

。明明应该考基本功的时候考技术分支，该考算法概念的时候考函数实现，该考功能设计的时候考语言特性，该考应聘者未来上限的时候考现在的下限。结果招来了一群战斗力强，潜力低的人，还嫌弃人家学东西慢。 因此作为一个面试者，

## 清晰地了解自己面试的目的，并根据目的调节面试方法是很重要的。

当你问一个问题的时候，应该想到，这个问题如果让他学，他多久能学会，这个问题是不是在我们工作中需要的核心问题，这个问题是属于主干还是旁枝。比如你问Android添加按钮的方法，A都明摆着说了没做过Android，那他能会么？如果开始学Android，学会添加按钮需要多久，多大的能力呢？添加按钮对于你招聘这个岗位多重要呢？

## 同样的钱，只能合理分配在即战力和潜力之间，这是根据岗位需求决定的。

你7000块在上海，想找个即战力强，潜力大的985CS学生，人家可能都懒得看你。所以来你这里面试的，要么就是潜力稍大，即战力弱的985学生，要么就是即战力强，潜力低的专科生。至于你究竟需要那一种，我就不知道了。

setsid java -cp /elk/methodRunner/bin -Djava.ext.dirs="/elk/methodRunner/WebContent/WEB-INF/lib" methodRunner -cpx "/elk/webdavroot/bin" -jardirx "/elk/webdavroot/libtomcart" -class EmbeddedTomcat -method openWebdav -paramtypes int,str,str -arguments 1314,webdavapp,"/"