

科研管理

Wednesday, December 20, 2017 8:07 PM

请大家在完成申请书的执笔分工时认真对待这次任务；执笔时的态度会十分明显的反映在最后提交的文档上面。没有任何一个审查者会认真对待连你自己都没有认真对待的文档的。

已有论文是十分有帮助的参考来源，可是如果不加分析地直接引用无异于在葬送我们的项目。

在文档提交之前请认真校对，不要出现非常低级的错误。主体部分最好是要亲自执笔，而不是直接的复制粘贴。

我想，每一次的懈怠必将让我们所有受其后果；认真对待自己的合作分工，是对其他人的付出的尊重，更是对执笔者自己的尊重。

先完成1，其他几项当作我们项目的后续优化吧；

一方面是先通过1来积累开发经验，另一方面其他几项相对简单、不用做过多的算法分析。

Ps:我们老师看起来没有注意到那两种算法的缺陷。。。。

姚在完成了整理工作之后，形成word文档，发到我们的群里；

然后姚就去网站按照稿子填报项目，但是注意不要提交，保存即可。

其他成员在看到整理后的文档之后，在群里提出修改意见（每个人都应该审阅一遍，没有时间审阅就说同意原文档就行）；

大家都觉得没有问题后，把修改后的文档发到有老师的群里，请老师审阅。

如果老师给出了建议，就考虑修改；如果老师的回应时间过长，我们就直接提吧。

ppt我感觉应该写简洁，多用图标吧

<https://bdznh.github.io/2017/09/30/android-studio-ipv6/>

你先写个ppt,大致扁平风格的，内容要概括申请书。

具体风格我们讨论一下。

3号之前弄好，越早越好，然后我们再改一下。

答辩与展示分工的话，我们4号见面讨论一下。

看起来我们的项目得到了学院的一些认可。

大家务必要对自己怀有绝对的信心，相信自己的选择。有了一次征服问题、挑战自我的机会，我们又怎会轻易放弃？

加油！面对一条陌生的路线，我们的眼里不会有畏惧与退缩，萦绕在我们心间将是澎湃的激情！

schedule 1

Curtis指出，属于模式1企业的人事管理形式通常包括：选拔：考察候选人，看看他们能否看过了昨天的游戏。

schedule 1

基本要求：理解暗通道算法，并在Matlab上实现它；

可选目标：掌握更多算法；

截止时间：2018年3月11日（当日开总结会议）；

附言：下载使用Snapseed体会Material Design与软件功能设计；下载Android Studio并修改为ipv6模式、突破长城防火墙限制；保持理性思考；用现代的眼光看待科研管理；

Curtis指出，属于模式1企业的人事管理形式通常包括：

选拔：考察候选人，看看他们能否看过了昨天的游戏。

工作绩效评价：就是临近出发之前才匆匆进行审查。

企业发展：在工作之余，一边喝酒一边鼓舞士气。

虽然Curtis 评价说，“软件人员被当成了可以任意购买的商品”，但是我却认为“商品”一词还不甚贴切。在这里，软件人员不仅已经变成“可以任意购买的”，而且其可购买性甚至超过了职业运动员可购买的程度。在下面我们将看到，这种商品的模型在模式2中更是屡见不鲜。

在准备提高质量时，处于模式1的企业把惟一的希望寄托在购买某位“明星”上面。其信念系统既与伏都教（他们认为可以通过核心人物、领导者或者程序员的一根头发或者指甲传递神的意志）非常相似，也与食人族（这个民族认为在吃过别人的大脑后，你可以获得此人的力量）差不多。

Humphrey认为在运用统计学实现控制时，第一步就是要使对工程进度以及成本进行的初步估计成为可能。模式1的工作绩效几乎完全取决于不同个体的努力程度，因此工程进度以及成本的差异也就几乎完全取决于个体之间的差异。对不同个体的研究结果一致地显示出，在工程进度、成本和错误等效绩方面，专业程序员之间的差异高达20：1，甚至可能更高——因此我们在模式1中见到的类似差异，也并非无稽之谈。

在模式1中对工程进度、成本或者质量进行预测时，最有发言权的人就是负责实施该工程的那位程序员——因此，这种模式的信念系统所具有的特点就被进一步地强化了。所有溢美之词将加于这位程序员身上，同时所有指责也将由他承担责任——正所谓“成也萧何，败也萧何”。

是澎湃的激情！