问题、进入大厂之后,领导不怎么愿意带我,只希望我立马创造价值,该怎么办?

题目描述:校招进人互联网大厂之后,公司没有规范的培训体系。感觉互联网工作环境越来越浮躁、压抑了。我该怎么办?

没有从第一秒钟就自问"我创造了什么价值"的自觉的人,从一开始就应该被开除。

这一条自觉,应该是应聘任何职位之前自己想明白了的事。

求职、求职,不是"求学"。你不是求职,你签什么劳动合同?

你应该签培训协议才对呀,应该你来给钱对方才对。

年产值几个亿的企业, 让你的上司给你讲课, 你以为你只需要代付 ta 的薪资? **你要支付** ta **负 责的那一份利润/估值增幅**。

按现在大厂的水平, 那少说是 ta 薪资的四倍以上。

算你上司年薪 40 万吧, 你起码要按 160 万/年的价格付给公司, 才有资格谈上司"应该"教你东西。

前提是公司愿意把这个人卖给你。

卖不卖再说, 你给的钱呢?

说这话跟意图抢劫没什么本质区别。

这笔帐真金白银,童叟无欺。

你嫌"冷酷"?

这是没活醒——冷酷的是你。

补充一下。

认为企业——尤其是大厂、老厂——没有必要的培训,只有一种可能,就是不是没有培训,而是这个培训远远的低于了被培训者的预期,以至于觉得"没有发生"。

人家能活这么多年,能在行业里有这个地位,意味着它们采用的培训的强度标准、实施方式, 是市场用营业额来给予了确认的。

你觉得"不够"、你觉得"没有",这是你的意见。

你的意见和市场给的答复,谁权威?谁负责?

市场一年拿几百个亿来为自己的答案负责,它可不是说说而已。

所以单从自己的角度出发想象"企业和我双输"是没有意义的。

输的只会是你自己,因为过不了这一关,企业根本不会走到对你委以重任发现你靠不住这一步。不到这一步,你最多只能造成"企业正常的管理成本"。

这成本看似在战术上可以避免,实际上在战略层面属于系统性的必然——类似永动机不可能成功一样,管理不可能效率达到100%。

你唯一的选择是适应,抛弃一切幻想的适应,一丁点情绪能量都不浪费的适应。

因为你就是一点能量都不浪费,都不见得适应得够快咧。

编辑于 2021-07-02

https://www.zhihu.com/answer/1973575658

\_\_\_

Q: 从公司的运转逻辑上讲, 完全正确, 每一个进入公司的人, 都必须为公司创造价值。

从校招学生的角度,能提供何种有益的建议呢?毕竟大学与生产脱节,不是每个学生在校期间都能有好的实习机会——即使有,通常也不足以一进入公司就能立刻无缝对接参与生产。

对应此种现状,专业性较强的公司,是否就应该设置专门的培训环节呢?

我自身的经历、当年进入施工央企,单位有纸面上的导师带徒制度,实际导师与我归属不同部门,根本起不到指导作用,导师是个好人,明确告诉我他不懂我的工作。于是我在无数冷落、责骂声中大致搞清了工作内容,所幸行业并非高精尖,马马虎虎也过得去。

这其实对我、对公司是个双输的局面。我本人没学到什么过硬本领。单位因为不重视技术,连续出了几次重大事故,丢掉所在城市好几块市场,感谢国内稀烂的建筑行业,大家彼此彼此,所以也还活的下去。

感谢答主的补充,本人实感荣幸。

关于补充的内容,我有两点要说一下。

第一, "员工与企业双输"不是我的臆想,是已经发生的事实。员工方面,有些工作经验的基层青年员工只要考上了行业资格证书,基本都会马上离职另谋高就。这几年的校招学生,离职率已经超过80%,逼的公司不得不提高入职员工待遇。公司方面,丢掉市场,人才出现断层,无力承担大型项目。公司2000年前后改制时,已卖掉除了总部大楼以外的所有重资产,一切施工皆外包,在我看来,不过是顶子央企的牌子,用国家颁发的行业资质在混日子罢了。

第二,我实际的经历,基本是按你说的去做的。忍气吞声,终于可以独自完成项目。你讲这是市场的安排,就是在说"存在即合理",而我不认为这是合理的。在项目实操中以老带新,并不需要花费很多的额外成本,对公司的技术实力提升是显而易见的。这比把新人往工地一丢,怎么做全凭自己摸索,怎么看都要强上很多。

把事情做内外之分, 主张从自己身上找问题, 这对于个人提升无疑是正确的, 而且很多时候其实也没选。但完全不考虑外部因素, 对于大环境的改善, 对于问题的根本解决, 有时候未必有用。

看您答案, 收获良多, 本意只是探讨, 若有冒犯还请担待。

Q: 此篇建议与【求学】搭配服用,看懂的人就不会来问这个问题。 https://www.zhihu.com/answer/1768191207 (#求学#)

Q: 对呀, 所以我学会就跑? 你开公司企业和我有什么关系? A: 这当然可以。

Q: 没说错。

行有不得, 反求诸己, 这是必备的品格

更新于 2022/12/23