#教教我#

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：校招进入互联网大厂之后，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>

---

评论区:

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