## Git

pre-push hook挂上，代码质量不达标不准提交

## 管理

说白了，就是企业不愿付出足够的代价，又希望招来优秀的人，这本身就是矛盾的，我们当然可以说先招有潜力的人来培养，但是当人成长起来了，相应的激励机制能跟上吗？如果不先规范化相应的激励机制，那么团队能力无法提升这个问题很可能会长期存在.

而我们又采取精英策略，团队只能依赖少数骨干，当这几个骨干发生异动，麻烦就大了。

## “管道代替循环”重构

<https://martinfowler.com/articles/refactoring-pipelines.html>

应该先定义好接口，根据业务需要确定设计好接口，有了明确的接口需求才可以驱动开发，写测试，再编码实现。编码的过程中可以通过重构去一点点实现抽象类。如果发现接口设计有遗漏或者有调整就先改测试，再调整实现。

团队的五个阶段：形成、震荡、规范、成熟、解散。在团队形成之初，往往都是有几个能力特别强，也许20%的开发者干了80%的事，其他人可能扯了后腿。其实这是早期的正常现象，经过一定的磨合，才能让团队效能达到最好

# Resource

## **Junit5 PowerMock**

<https://github.com/mepeisen/xw-nukkit-test>