经验意味着可复制性

人选的能力在招聘的时候其实没法衡量，或者只能通过学历、厂家背景、工作经验、职位来衡量能力。

人选能力衡量建议

看招聘岗位，是对确定性要求大一些，还是对可能性要求大一些。

确定性看经验，可能性看能力。

一等：有丰富的经验，从经验中提炼出了方法论

有经验，并从经验中提取了方法论，既有脑子，又有手脚。那么他面对老问题会处理的很熟练，面对新问题也会有思路。某一领域专精的人才。

二等：经验较少，从经验中提炼了方法论

有经验，并从经验中提取了方法论，既有脑子，又有手脚。那么他面对老问题会处理的很熟练，面对新问题也会有思路。经验较少，并提炼方法论，说明脑子很好，能力强。经验越少，方法论越完善，能力越强，比一等还强。二等的原因是，岗位要求如此，经验越多越匹配。

三等：经验丰富，没有方法论

只有手脚，适合变化不大，螺丝钉似的岗位。对能力要求不高的岗位。

四等：经验较少，没有方法论

给 实习生，应届生的职级跟薪资，无法单独工作。