Part-3：对本职工作（HR）的反思

关于招聘：

研发招聘的顺风顺水，销售的招聘却比较尴尬；

so这里引入一个有趣的问题：‘六大模块’，‘三驾马车’适合现在的企业结构么？

我希望能自己构建一个完善的框架，但目前有心杀贼，无力回天；

关于培训：

宁可前期就招到一个自我学习的聪明人，也不要后期去花大量的时间去培训。 就像宁可肉疼一点，买一双极好的鞋子，也不要买一双便宜的，然后天天磨脚；

结论：员工和公司最完美的关系应该是——员工的工作正是他喜欢的事情，而公司恰好是这件事情的受益者

如此，绩效考核基本可以丢掉；因为自己会尽最大的努力去自身的工作；

结论：培训应该像信息一样能，就在那里，需要者自取，而不需要企业花费大量的时间在上面。

就像一匹马，自己欢快的跑，和需要你去推着，拉着跑是两种感觉；

据说多了个企业内部猎聘岗（）

就像框架一样，不管是Angular，还是其他，彼之饕餮，我之毒药嘛

招聘算是一个职能么？ 就像研发工程师算是一个职能么？ 下面是否应该分类呢？对于初创公司而言，又该如何配置呢。

之前在脉脉上有看到一篇文章：一个做法律的转行去做软件开发，发现转换的过程特别流畅，因为他发现：其实软件系统的搭建和法律系统的搭建有很多类似的地方。二者都是按照最坏的打算来规定的，所以他的转变特别流畅。

从这点我推导出一个有趣的想法：前端和后端一定要一个人开发么？ 销售和研发的招聘一定要一个人做么？ 大客户，小客户的销售一定要一个人做么？ 是让自己的思维或做事方式走到极致，还是去做所谓的“综合能力”培养呢？

一个方式走到极致，是不是就可以用机器来替换了呢？ 那人的作用又是什么呢？

比如销售，尤其对于应届生而言，为什么做销售呢？ 大部分同学应该是不知道做什么，那就做销售去吧，反正没什么准入门槛。

培训班里呆了三个月，就成‘全栈工程师’了； 发个JD，打个电话，约个面试，就成‘HR’了；喂喂，螃蟹在阳澄湖里泡一圈，就成了‘阳澄湖大闸蟹’嘛？！ 好像还真是这么回事儿。

每一份工作，所谓能力，其实都是系统的构建。最轻松的方式是构建成一套不需要花费太多心思即可自行运转的系统。 你需要做的，对对之在新方向不断的进行尝试和升级。

Part-4： 未来职业的发展

About reading：

真正的对你有用的书阅读是应该有这种感觉：卧槽原来不只是我这样想，卧槽他比我走的更远啊！

而不是：哦，有道理啊… 嗯，有道理… 嗯，是这么回事儿…

后记：本想再写一点，但越写越觉得自己了解的太少太少，忍不住翻书查资料去了。但自己还没弄明白的东西，如何分享给大家呢？so， 欲知后事如何，下次再说。

立意 宣传谷露，还是招聘，还是不啦啦啦啦啦啦啦

针对群体 HR，用户，还是年轻人

镜子原则

语言：风格，语速，语调

Unique Selling Point

卖benefits 而不是feature，其实就是具象化自己的竞争力嘛