除了技术，CTO还要承担更多的管理职能：雇佣合适的员工，解雇不合适的员工，持续地创造和输出idea，带着目标团结队伍。

仅仅增加沟通的量是不够的，更重要的是掌握沟通的技巧，提高沟通的效率。刚开始例会的时候，过了30分钟后，我们才意识到刚才是在用各自不同的话语表达同一个观点，这种无休止的争论纯粹是浪费时间，

email也是一个坑。通过email很难传递情绪，很容易成为误解的发源地，会影响情绪，甚至影响表现。同样的话语，如果是面对面的对话就会有完全不一样的效果。(分享一个简单的小技巧：当我怀疑我发出的某条信息可能会有歧义，我会加一个表情，比如 [mood: agreeable]，从而确保传达出我乐意的态度。如果你也这样做，你会发现它非常有效，可以让所有人保持冷静，避免不必要的争端。)

作为CTO，跟上新技术是我的责任，为什么我还要做那些无益于我提高的事情呢？做外部的项目会给我的正职带来压力，对我的合伙人也不公平。

团队管理太难

要解决问题首先要理解福利的实质是什么。比如装备福利，它的目的不是无限制地满足员工的每一个细微的需求，而是为他们提供良好的工作环境，确保没有人还在使用老旧、迟缓的电脑

Ian离开Google的原因很简单：在这里很难保持冲劲和创造力——在大公司离职工程师中，这样的理由太常见了，软件工程师很容易被隔离在业务线外，唯一的任务就是不断输出优质的代码。

大公司，有不少做法落后时代，虽然大家都知道不好，但是没有办法改变。 比如GitHub发展如火如荼，但有公司还用着SVN. 你去推动Git 的使用，大家会推脱 "SVN不也能用么，我们还有更重要的事情要做，换GIT的收益有多少?"

作为CTO，就需要什么都得懂一些，主要还是去需要统筹规划，理解公司战略，charge需求，让技术架构和细节，不要因为商业上的试错而剧烈变动。











