1. 员工流失

法要有，但更高的境界是以德来管理，以德行获得员工的认可。

钱，没给到位，我想这一点老板和员工之间是相对矛盾的，多沟通，尽量给出一个两者都可接受的价位即可。

心，委屈了。卡耐基在人性的弱点里反复强调，人都是希望被认可的，因为我没有做过管理，也缺乏足够的经验，我就只是从我自身经历总结了三点。

一方面是有能力施展不出来，而得不到认可。这一点是从上一家公司感受到的，在云极的工作学习，让我感觉我在编程方面确实有了不少经验和想法，但是上一家公司的业务却相对比较简单，感觉有劲没处使，也学不到东西。我觉得咱们的项目资源是相对优秀的，从工作中就可以学到很多东西，如果能再定期开展一些公司内部的技术学习交流会，甚至不定期的请一些大牛来讲讲技术，心得就更好了。学习交流会，对新手来说，就算赚的不多，但可以学到知识，绝对不亏，对于资深程序员来说，有一个平台可以将自己积累的经验和知识传授给别人，得到大家的认可，也是一件蛮开心，蛮有成就感的事情。

另一方面认认真真工作了，但是成果没有展示出来，得不到领导的认可。

就像我之前做服务端，全是后台的东西，我不论多用心的规划，写多少代码，对外展示也只是控制台上的一些日志，很难在一个外行人面前展示出自己努力的成果。

专业的管理人员，规范化的代码开发，要加上明确的注释，比如说新添加的功能要加上 20210228 shuangj add 火力打击功能。结尾添加 20210228 add end。

最后就是辛辛苦苦做出来的东西却没有真正的实用价值，做出来的软件无法被认可。这可能是太原科技公司中存在的一个普遍问题，大多都是做一些展示项目，科技项目，多为短期，而不是一款真正的产品。

1. 员工工作积极性差，喜欢将就，凑合着做出了能用就行

视情况而定，我们自身的产品，一定要精益求精，如果时间宽裕的项目，也尽可能做到远超客户预期，对于时间紧的项目，可以适当的放宽要求。

1. 项目驱动型，忙的时候加班加点，闲的时候又无所事事
2. 公司不能一直做一个像富士康一样的代工厂，应该向苹果这样有自主产品的企业发展
3. 自身不足，面对问题没有试图通过各种方法解决问题，而是选择逃避，项目中遇到不合理的地方既不想做，也不愿意说，然后就导致工作非常的被动。工作这方面还是要跟李乔希学习很多，应该遇到问题及时反馈自己的想法，一旦敲定了的任务，就一定要认真的投入其中。
4. 如何打造自身产品
5. 代码规范
6. 资源的整合管理（需要做一个对内网资源进行管理的管理系统）
7. 资源的扩展应用（将资源转化为产品）
8. 单一的武器装备受众范围较小，但我们可以在此基础上扩展，将项目平台化，将更多的装备融入其中。
9. 两大产品线，一个对内，一个对外，对内主要是做管理系统，对外主要是做装备认知拆解模拟项目。
10. 不积跬步，无以至千里；不积小流，无以成江海
11. 但核心还是要积累在vr，ar，动补等方面的技术，随着云游戏的发展，将实现个人用户对硬件成本0要求，vr头盔等成本会变得很低，vr游戏，vr软件将得到普及。但这可能是未来10-20年中的发展规划，甚至更长远。一个积累的过程，由量变到质变。
12. 世事洞明皆学问
13. 对那些高高在上，强于自己的人，甚至是伟人的话和思想，多一些质疑，对那些平平无奇，不如自己的人，甚至是孩童的话和思想，多一些思考和认可。
14. 军用向民用转移

没有方向，就会迷茫，迷茫就会消极，消极就会传播负能量，最终导致公司舆论负面化。

人：

公司是以开发和研发为主，核心要用到的就是人，有技术，有能力的人，所以公司的发展和员工整体质量的提升息息相关，并且两者是相互推动的。

1. 招人
2. 社招：
3. 能快速上手的
4. 专业领域大牛
5. 返乡人员，有大公司工作经验的人
6. 校招：
7. 差一些的学校，可以谈大四培训，实习，提供工作机会
8. 好大学，没有学校组织的实习计划的，可以谈开设选修课，吸引人才，发现人才。

但总体来讲人才和公司综合实力呈正相关的。

1. 用人

是马也，虽有千里之能，食不饱，力不足，才美不外见，且欲与常马等不可得，安求其能千里也？

策之不以其道，食之不能尽其材，鸣之而不能通其意，执策而临之，曰：“天下无马！”呜呼！其真无马邪？其真不知马也！

管理者要和自身管理的员工多沟通了解员工优势，调动积极性，使其发挥出优势。

1. 留人

了解员工需求

1. 控制舆论，增强员工向心力，先从核心员工着手，让他感受到公司确确实实在向好的方向发展，虽然现在还不是那么理想，但未来一定会好起来愿景，信仰。要有长远的计划，
2. 以规章制度为底线，以道德规范为引导。

产品：

提升公司核心竞争力，将技术，资源转化为产品，获得利润。

对内

对外

对内转对外

军用转民用

实现资源的管理和重复利用，

眼下，不违农时，谷不可胜食也；数罟不入洿池，鱼鳖不可胜食也；斧斤以时入山林，材木不可胜用也。

产品：

1. 之前的思路是做出一个完整的车辆来，然后将其拆解开来，而我觉得更合理的方式是，将车辆的重要零部件全部做出来以后，再用他们拼装成一台车辆。组装的做法一定程度可以提高资源的复用度。
2. 分类，举个例子，一般履带式车辆都有四种轮子，主动轮、负重轮、诱导轮和托带轮，比如vt4使用1型主动轮，vt5也使用1型主动轮，我们在程序将每一种基础零件都进行分类，并独立开发其功能，比如我们开发了1型主动轮，是借由vt4这个项目获得的资源，而在vt5中，我们就可以直接使用，包括其各项参数。随着我们资源的不断积累，最终我们甚至接到新项目，只需要用平台中已有的零件进行组装就可以实现，可以组装，自然也就可以很便捷的拆解。每一个零件我们在配以高仿真的各项数据，再通过一系列算法，就可以将整车高仿真的制造出来，再配合上我们预设的训练科目，就可以实现高仿真训练，甚至我们还可以根据自身设想，拼凑零件，创造出新的车辆，并通过我们的模拟驾驶，测试其性能，甚至安排科目考核，研究其性能优劣，为未来坦克研发提供指导性建议。

登台拜将，韩信

发条不能上的太紧，但也不能太松，这样都无法让仪器加密的工作。

资源管理系统：

1.0：实现资源管理，公司所有的操作不在直接操作内网机，而是通过web的形式，上传下载资源。并根据各部门需求，不断完善系统的上传下载，浏览，查找等机制。

2.0：添加人员管理，将资源明确到项目和开发人员。通过员工，项目等方法查找。

3.0：添加权限管理，并加入校级考核，评分等系统。

4.0：添加项目管理。

5.0：添加图表，数据分析等功能。

装备认知平台：

1.0：装备认知，高仿真参数。

2.0：添加装备拆解，组装，维修。

3.0：添加模拟驾驶。

4.0：添加模拟操作，训练考核。

后续不断扩充装备数量。

对内转对外：

对内的资源管理，经过修改可以做成对外的模型资源论坛

军用转民用：

通过修改模型，调整参数，将前几个版本的产品经过修改作为游戏。

制定标准

秦统一六国

因为要重返云极，

这段时间反思了一下之前在云极的工作，

当时刚毕业不久，经验和能力有限，所以是抱着一种学习的态度。只关心自己学到了多少，而没用考虑过公司的利益。所以有什么想法也不会提，只是被动的工作，学习。工作的热情也并不是很高。

通过离开云极后这一年多的工作经历和找工作的经历，感觉云极从行业前景，资源，项目，管理等方面，在太原而言都是相当优秀的，

10所以我也是经过考虑以后，决定将云极的工作作为一份事业，伴随云极一同进步，发展。这两天我也将以前的一些想法总结归纳了一下，希望能给公司带来一些帮助。