В течение следующих нескольких дней У Хао провел ряд специальных семинаров с экспертной группой и очень оживленно обсудил использование технологии интеллектуальной речи в вооруженных силах.

В центре внимания обсуждения находится также направление военного применения этой технологии, а также связанная с ней роль и позиционирование.

Среди них больше всего признается всеми, то есть эта интеллектуальная голосовая система действительно может предоставлять боевым подразделениям больше информации и данных в режиме реального времени. И такая трансляция из реальной жизни может значительно снизить утомляемость участников боевых действий от сложных данных и информации, и они смогут больше концентрироваться.

Как инспекционная группа, возглавляемая Научно-исследовательским институтом оборудования ВВС, все внимание по-прежнему сосредоточено на самолете.

После серии обсуждений и демонстраций все по-прежнему высоко оценивают боевую эффективность этого пилота.

Но даже если группа экспертов настроена очень оптимистично в отношении этой технологии, Ли Вейго не может сразу подписать контракт с У Хао и сотрудничать. Потому что впереди еще ряд процедур, и задача этой группы экспертов состоит в основном в изучении демонстрационного отчета, а реальная власть принятия решений в них не заключена.

Однако, судя по успешным случаям предыдущего сотрудничества, это сотрудничество должно быть абсолютно стабильным. Поэтому, когда Ли Вэйго ушел, он также подготовил его и терпеливо ждал новостей.

В конце концов, запустить крупный научно-исследовательский проект — это не просто шевелить ртом. На начальных этапах необходимо провести подготовку в различных аспектах. Такие как места проведения, кадры, средства и т.д., не говоря уже о том, что это военный проект, а связанных с этим подготовительных работ еще больше.

У Хао, естественно, знал это, и ему нужно было сделать соответствующие приготовления здесь. Вы должны знать, что после того, как этот проект будет запущен, он должен будет опираться на текущую команду R & D, что определенно повлияет на ход текущего проекта.

Так что за это время ему приходится вносить коррективы, с одной стороны, нанимая и обучая новых технических исследователей. С другой стороны, чтобы ускорить ход существующих проектов, чтобы гарантировать, что, когда начнется новый проект, эти магистрали смогут выйти и инвестировать в новые проекты.

Конечно, самое главное — это сам У Хао. Если он не может выделить время для руководства проектом, проект не может быть реализован.

Эти техники были с ним совсем недолго, и их текущий технический уровень все еще ограничен. Таким образом, во многих случаях У Хао лично инструктирует и контролирует, и даже во многих ключевых местах требуется личное выполнение У Хао.

Поскольку их интеллектуальный голосовой помощник, или непосредственно подтолкнул к последующему развитию технологии управления кластером, многие компании думали об этих техниках.

Конечно, это также было успешным. Например, до создания кластерной группы по исследованиям и разработкам в области технологии массивов были откопаны два очень хороших технических сотрудника.

Это просто, что принятие желаемого за действительное этих людей было закорочено. Хотя два человека, которые были удалены, были ознакомлены с соответствующим техническим контентом, они не являются основными технологиями. Основная технология всегда в руках У Хао, а у этих двух людей есть только мех.

Осознав риски в этой области, о чем думал У Хао, Чжан Цзюнь начал принимать меры. Во-первых, это соответствующее соглашение о конфиденциальности. Все сотрудники, имеющие доступ к проектам компании и соответствующей технической информации, должны подписать соглашение о конфиденциальности.

Во-вторых, некоторые важные технические таланты, которые имеют доступ к основной технической информации, и эти люди подписали соответствующие соглашения о конкуренции.

Но, по мнению У Хао, это бесполезно. И соглашение о конфиденциальности, и соглашение о конкуренции очень ограничены, и по сравнению с самой технологией ее заранее оцененные убытки слишком малы.

Так что, в конечном счете, все же необходимо взращивать лояльность сотрудников. Проще говоря, это позволить сотрудникам соответствовать статусу-кво и принять решение следовать за вами.

Это требует от лидера сильного личного обаяния, но у У Хао, волосатого парня, который только что закончил школу, личного обаяния нет.

Все, что он может сделать, это поддерживать отношения с этими людьми, а затем завоевывать этих людей технически и лично, чтобы они почувствовали, что он может чему-то научиться, вырастить инсайты и добиться успеха вместе с ним.

Другой - обещать и рисовать большие торты. У Хао дал этим людям обещания, что сотрудники, которые сделают важный вклад в компанию в будущем, на определенном этапе сделают опционы и вознаграждения акциями, что, несомненно, вселяло в всех хорошие надежды.

По сравнению с ними технические таланты больше ценят реализацию собственной ценности, то есть они должны проявлять чувство выполненного долга.

Хотя У Хао мало что сказал по этому поводу, сотрудники также увидели надежду в двух предыдущих технологиях и его словах.

Во-первых, можно сказать, что эти две технологии достигли лидирующих позиций в мире. Такая небольшая компания может придумать эти две технологии, и перспективы ее развития, безусловно, очень широкие.

Кроме того, богатые и глубокие знания У Хао, а также сверхспособности к научным исследованиям действительно позволили ему получить группу последователей, которые в настоящее время все еще довольно хороши.

Эти люди верят, что, следуя ему, смогут создавать все более и более удивительные результаты и полны тоски по прекрасному будущему, которое он описывает.

Конечно, это и духовные, и материальные. Чтобы нанять и нанять этот технический персонал, компания может сказать, что данная компенсация очень богата.

Зарплата У Хао для их технического персонала, даже на той же должности в мегаполисах, таких как Пекин, Шанхай, Гуанчжоу и Шэньчжэнь, является одной из самых высоких.

Более того, во внутренних городах, таких как Аньси, и цены на жилье, и уровень потребления намного ниже, чем в прибрежных мегаполисах.

Это означает, что при одной и той же зарплате в Аньси будет совершенно разное отношение и уровень жизни, что абсолютно привлекательно для этих техников.

Существуют также различия между техническими талантами, поэтому заработная плата также оценивается соответствующим образом. Уровень технологий и содержание работы могут определять уровень заработной платы сотрудников, что также является стимулом для обучения и развития технических талантов.

Тогда есть все виды льгот. У Хао, У Хао, они также относятся к корпоративной культуре некоторых крупных компаний, предоставляя этим сотрудникам довольно спокойную офисную обстановку и различные льготы. Для того, чтобы подарить этим людям хорошую рабочую атмосферу и завоевать сердца людей.

В дополнение к этому есть окончательное обещание, которое представляет собой будущие варианты и план поощрения акций. Просто это морковка висит у всех на глазах. Когда У Хао его съест?

Конечно, даже такое щедрое условие не может оставить всех, некоторые люди не могут остановить вас, если вы хотите уйти.

Поэтому, когда У Хао создал соответствующую команду технического проекта, он выбрал тех научно-технических сотрудников, которые были стабильными и лояльными, работали хорошо, и ему можно было доверять. И тех, кто выступил плохо, и сотрудников трех и четырех сезонов расставили на второстепенные должности.

И теперь компания должна создать специальный отдел безопасности, что значительно снизит вероятность внутренних утечек в будущем.

Нельзя исключать так называемое античеловеческое сердце. Как компания с основной технологией, особенно компания, на которую смотрят многие люди, необходимо хорошо поработать в этой области. В противном случае, как бы вы ни старались, это будет пустое ведро.

http://tl.rulate.ru/book/65881/2130481