

ChaseDream GMAT 作文寂静整理 (2021/03/14 起)

整理菌: qv0518

最新版地址: <https://forum.chasedream.com/thread-1378750-1-1.html>

2021/03/14 起寂静整理汇总

【原始寂静汇总】 2021/03/14 起原始寂静汇总 by Cinderella 灰
<https://forum.chasedream.com/thread-1378730-1-1.html>

【数学】 2021/03/14 起数学(MATH)寂静整理 by ESSENTIALS
<https://forum.chasedream.com/thread-1378728-1-1.html>

【阅读+逻辑】 2021/03/14 起阅读(RC)+逻辑(CR)寂静整理 by ESSENTIALS
<https://forum.chasedream.com/thread-1378749-1-1.html>

【作文】 2021/03/14 起作文(AW)寂静整理 by qv0518
<https://forum.chasedream.com/thread-1378750-1-1.html>

更新日志:

- 03/18 23:25, 更新到 3 题, 感谢 yklmw!
- 03/18 20:50, 更新到 2 题, 感谢阿袁不圆!
- 03/17 21:57 更新到 1 题, 感谢 yoopyi!
- 03/14 换裤日 ([换裤时间统计](#))

作文寂静整理目录

| | |
|--|---|
| 01. 员工培训 (IntelliTrain online self-training) | 2 |
| 02. 再生能源 (renewable energy) | 4 |
| 03. 学徒项目 (apprentice program) | 8 |

01. 员工培训 (IntelliTrain online self-training)

【本月寂静】

讲一个公司推销自己的 online self-training program, 说可以减少 training cost 和提高效率, 因为不用老员工来 training 了 (by [yoopyi](#))

【考古】

【原题】 The following appeared in a brochure from IntelliTrain, a company that helps corporations develop interactive online self-training programs for their employees:

"You've just hired a new employee, but that new employee is far from ready to contribute to your company. Every hour spent training this employee is an hour of lost productivity, both for the new employee and for the experienced employee doing the training. Our interactive online programs allow new employees to train themselves. This makes training more efficient and reduces the number of workforce hours devoted to training, resulting in a new employee who is better prepared to contribute effectively to your business. Furthermore, the cost of the training programs will be more than offset by the money saved in reducing workforce hours currently devoted to training. Purchasing our online self-training programs will help your corporation reduce costs and increase profitability."

参考思路

1. 错误假设: Online self-training 的有效性。网络课程不一定能使员工很快适应新的工作, 还要考虑培训的课程对不对口, 能不能满足企业的需求, 员工的学习情况等。
2. Online self-training 需要的时间可能远远大于由老员工直接培训的时间, 增加新员工花在培训中的时间成本。
3. 错误假设, 老员工辅导新员工就一定没效率吗, 老员工培训可以培养感情, 促进交流。手把手教。老员工培训可以帮助新员工更快融入企业, 这点 online self-training 无法做到;
4. Cost 方面虽然课程价格远少于老员工教新人浪费的利润, 但是, 一个老员工可以同时带很多的新人, 可是这些课程是一人一人的, 无法确定 cost 谁大谁小, 不一定会利润增加。

构筑提供的思路: (by [攻克语法](#))

- 1) 错误假设, 没有足够的证据说明 program 让训练效率比以前高;
- 2) 公司的 productivity 下降是由很多原因造成的, 而不是单单训练新员工。(希望大家补充, 我实在想不到了)

构筑提供的思路: (by [cherhh](#))

- 1) 不能保证网上训练的质量, 如果培训不到位, 造成的后果很严重
- 2) 传统的培训可以让新员工熟悉工作环境, 进行团队合作啥的, 而网上培训很难做到

构筑提供的攻击点: (by [Celia-x](#))

- 1) gratuitous assumption: 培训是一种时间的浪费, 会给企业带来效益和利润的损失。【比如: 很多大企业企业有自己外聘的专业培训老师, 或者下设了专门的培训部门, 完全不会因为培训影响正常的经营。现在很多企业都向技术导向型发展, 很多企业已经有能力自己开发培训软件, 开发成功的话就大量节约人力成本了, 也很高效】

- 2) 也是 assumption: 用了这个公司的软件就一定能还你个倍儿优秀的员工? 开什么玩笑。。【The author obviously omits some other factors which could reduce the training efficiency: For instance, 对着电脑屏幕的长时间学习往往效率很低, online 学习没有 supervisor 的监督很多人松懈根本学不到什么】我脑洞有点大大家随意参考就好。。

构筑提供的思路: (by [Min.F](#))

- 1) cost-benefit analysis
- 2) gratuitous assumption: lower training cost will increase company's profit
- 3) teamwork and softskill are also important for the new employees
- 4) no way to ensure the experienced employee will have better productivity

构筑提供的思路:

- 1) 这个 training 不一样 effective 因为不同行业需要不同的 training 内容 这家公司有没有能力有 cover 还不知道
- 2) 跟着以往的员工不仅可以学能力, 更能学一手经验和公司文化, 这些对成功很重要
- 3) 并不一定可以减少 cost。首先没人监督, 也许可以偷懒。为了审核自己 training 完的员工的培训质量, 公司需要专门安排人来审核, 也会需要成本的。

构筑提供的思路: (by [苏煜](#))

- 1) 1 员工没有 well prepared, 可能并不只是工作的流程, 也可能是心理层面, 或者对于新的环境和 culture 的不适应
- 2) 2 没有数据证明工作效率的损失比你的 program cost 高
- 3) 3 公司 cost 是多方面的, 用了 program 不能保证 reduce cost and increase profitability.

构筑提供的思路: (by [shadfaith](#))

- 1) every hour experienced employee spent training new employee is an hour of lost productivity.
- 2) new employee after taking our online program will effectively contribute to the company's business.
- 3) 接受过我们 online program 的 employee 为公司带来的价值会抵消 cost of our program (原文忘了, 意思绝对没记错)
- 4) conclusion: letting new employees take our online program will increase the corporate ??? and company's profitability (???有一个词, 忘了, 大概和 profitability 是近义词)

构筑提供的思路: (by [fighting 阿影](#))

- 1) 新员工很难为公司做出贡献, 没有依据
- 2) 老员工培训新员工两者工作时间都会减少。不一定, 可以让新员工看着他工作汲取经验。
- 3) costs 远小于工作时间减少带来的损失, 没有数据支持。

构筑提供的思路: (by [rachel1026](#))

- 1) 错误假设 program 使用会提高效率, 举例有些公司实地教学效率更高。
- 2) 新员工 far from ready to contribute to your company
- 3) 并不一定省下的时间可以 offset cost 需做一个 cost benefit analysis

构筑提供的思路:

- 1) 不当假设: ①文章没有写出它和传统培训方式的时间对比, 所以未必可能更有效率, 可能原本的新员工 7 天可以出师, 这个软件要先学 3 天怎么操作, 然后 5 天出师, 这样反而耽误了时间。②它假设了这家公司是在用老雇员带新雇员的方式进行培训, 但是实际上可能是请外面的专业人员来培训, 并不会浪费老员工的时间
- 2) 他因干扰: 提高效率未必导致收入提高, 收入是由多种因素共同影响的
- 3) 就算提高效率后可以增加收入, 通篇没有提到软件的成本问题, 所以购买软件后可能会因为软件成本过高, 导致盈利反而下跌的情况
- 4) 建议: 在广告里将传统方式和这个软件培训从效率和成本两方面的对比写出来, 这样可以更加有说服力

构筑提供的思路: (by [静静刘](#))

- 1) 1 错误假设。老员工可以在 training 的过程中更加熟悉技能, 不会 loss productive.
- 2) 2.因果关系, 用 online training 的软件不一定就会让新员工在公司里做很多的贡献。
- 3) 3.另有他因, online training software 可以减少公司 cost?公司成本还有别的因素需要考虑。

构筑提供的思路: (by [五爷马子鸭](#))

- 1) online training 不能保证时间更短
- 2) online training 不能保证质量更好
- 3) online training 不能保证 cost 更低

02. 再生能源 (renewable energy)

【本月寂静】

一个公司做 mining tech, 上一年这个行业发展都不行, 所以决定 switch research effort from mining tech to renewable energy tech, 行业发展好, 好几家大公司成功了, 所以这个公司未来 profit 和 stock price 都能 save from decline (by [阿袁不圆](#))

【考古】

V1: A company called Blatscom pulished following in a year report for stockholders:

Recent years the demand for mining technology has been falling, causing the profitability and stock prices of certain companies in the mining technology industry to shrink. Fortunately, we are shifting our business to adopt a new growth strategy: the renewable energy technology. As such, our scientists and staff are now shifted to the research field in the renewable energy technology. The renewable enenergy techonology is booming in recent years, with several prominent companies achieving great success and high profitability. We are confident that this change in strategy will guarantee a retained high profitability and stable stock price in the future. (by [lotuskellyye](#))

V2: An article in B corporate's newsletter to its shareholders:

the decline of the traditional mining industry affected the profit of Blastcom corporate. therefore, the manager decided to transform the company's strategy from traditional mining to renewable energy, and it demanded R&D department focus on the renewable energy technology. there are two reasons. the first reason is that the renewable energy is booming. the second reason is that some companies, which have been working on the renewable energy market have gained profit. therefore, changing its strategy and entering the

renewable energy market promise B corporate's profit and stock prices, and will guarantee safety from declines in the future. (by [Hannah 蛋清](#))

V3: Due to the decline demand of the mining technology, all the related corporations are suffering from decline of profit and sales this year, including Blastcom Corporation. Blastcom Corporation is considering adopting one growth strategy: to shift some of the researchers from mining technology to the renewable energy technology, the demand for the renewable energy such as solar energy. Some of the prominent companies which market the renewable energy are successful in recent years. Therefore, it is guaranteed that company Blastcom will also be successful in the future by providing renewable energy.

V4: 公司 B 的 newsletter "Last year, the decrease in mining technology 给公司 B 造成了巨大负面影响, 所以 author 就 suggest the scientist staff change the research focus from Mining tech to Renewable Energy tech. 原因: Renewable Energy 前景好, and there are several prominent companies in the areas of solar energy 和类似的其他 Renewable Energy. 结论: such divert of research focus will increase the profit and rise stock prices." (by [mirinno](#))

V5: A shareholder of a mining corporation proposes that since the profits of the company have remained steady for several years. in order to boost the profits and stock prices, the company should change its focus of its research from mining to renewable energy field, which includes wind, solar and biodiesel etc. because the renewable energy field is lucrative and some firms have been very successful in this field, stepping into this field will increase the mining company's profits and stock prices. (by [pterosaur](#))

V6: the B 什么 Corporation, mining company 好像, 最近公司 profits and stock prices slide, 然后说 renewable technology industry 的 future 非常 promising, 并且 other prominent renewable energy companies that market 新能源 have become successful, 所以 the B Corporation 应该 devote to research in this exciting field, 这样的话他们的 profits and stock prices will be free from any future declines. (by [逐梦小飞侠](#))

V7: 讲得是 balstman (大概是这样拼吧) 一个 mining techonology 的研究公司制定了一个新战略的事情, The following argument is from the 致股东信还是某个给股东的 report 的: Balstmon Company 是一家研究 mining techonology 的公司, 近几年, 因为市场对于 mining techonology 的 demand 减少, 所以公司亏损。但是公司 make a new strategy: direct the scientists who make their own to switch their research to the renewable energy. 公司发现最近可再生能源市场 is booming, 一些运营不同类型的可再生能源的公司 (还举了不同的可再生能源的例子) 近年的绩效都很好。所以公司 guarantee (记得很清楚用的是这个词) that this strategy can help company to increase profits and stock price, 并且可以让公司避免未来在 mining techonology market 的绩效减少。 (by [iiyy 打酱油](#))

V8: 一个 M 公司给投资者的 newsletter: M 公司是一个老牌的 mining 公司, 去年它利润也惨股价也衰。newsletter 说 renewable energy technologies 好啊! 比如 clean energy, biofuel 什么的, 我们要让 research 部门的科学家们从研究现在的 mining 科技 redirect to renewable tech 的研究了。你看 renewable 这几年发展的好蓬勃啊 (此处可以揍现在的 trend 适用未来? 瞎假设, 等你研究出来了说不定不蓬勃了), 我们发展了这方面的研究之后就可以增加利润, 提高股价, 大家开心了! -- 我还另外揍 author 说他因啊! (利润股价差也许因为整体经济差 demand 木有, 或者你自己污染重, 公关不好, 质量次, 客服烂 etc 你光搞 renewable 有毛线用 没治本啊) + 以及揍他不 cost benefit analysis (说不定 renewable energy tech 要的是全新的科学家, labs, 和 equipment。说不定要花巨款和花好多年才能见效。不 cost benefit, 让你的惨利润股价雪上加霜)。 (by [Cathy Zhang1230](#))

构筑提供的攻击点: (by [mirinno](#))

- 1) False analogy between mining tech/industry and Renewable Energy tech/industry;
- 2) Research cannot necessarily be successful;
- 3) Profitability: the revenue might not be able to cover the cost invested in the research;
- 4) Time: the conditions cause decrease in demand in prior year might not be consistent in current year or future

构筑提供的攻击点: (by [Worthit](#))

- 1) 该公司 profit 下降股价下跌不一定是因为 worldwide demand for mining technology 减少, 可能有其他原因。需要 rule out 其他原因。
- 2) 该公司和那些已经成功的侧重 renewable energy 的公司不可比, 条件已经不同了, 也许人家 10 年前就开始研究了, 前期还有政府资助啥的。
- 3) 研究部代表成功。cost 也可能很好高以至于增长的 revenue 根本 cover 不了。

构筑提供的攻击点: (by [xiuxiup](#))

- 1) 以前 mining 需求低和新能源成功, 不代表以后趋势一致
- 2) 能源公司成功不代表这个公司成功, 新能源公司可能有熟练地工人和先进的技术
- 3) 转型不代表成功, 因果无据

构筑提供的思路: (by [imanimaniman](#))

- 1) 去年需求下降不代表未来也会降
- 2) 和 renewable energy 公司不可比
- 3) 还有其他办法可以确保利润, 例如改良技术等等

三个攻击点: (by [qiu hao871227](#))

- 1) 去年对 mining technology 的需求减少不代表未来会减少.
- 2) Either-or choice: mining technology 与 renewable technology 可以一起研究
- 3) renewable technology 最近几年发展良好, 不代表未来会好。

构筑提供的思路: (by [Missing](#))

- 1) 去年下降不代表以后都会下降;
- 2) B 公司的科研资源不一定能够成功转型去研究新型能源
- 3) 和利润/股票 相关的 factors 不止 technology direction 一个, operation cost, reputation, marketing 等都是需要考虑的因素

构筑提供的思路: (by [虔什么](#))

- 1) 原因: 可能有它因
- 2) 举措: 错误类比+时间改变状况改变
- 3) 效果: 达不到预期的效果, 因为 profit 和 cost 以及 stock 的变动原因

构筑提供的思路: (by [饼饼 Ada](#))

- 1) 和能源公司没有可比性, 人家已经做了好多年了, 而且地理位置可能也不一样, 新能源很依赖地理位置, 比如风能啊太阳能或者生物燃料之类的

- 2) 过几年这个行业不一定还好了, 说不定一个重大技术瓶颈就把这个行业废了
- 3) cost 很高, 不一定能保持 profit 和 stock price, 万一出事股东就跑了, 公司就崩了

构筑提供的思路: (by [小鱼你可以](#))

- 1) 科学家不是你想转型就能转的啊一般他们都只是擅长他们自己本来的领域
- 2) 别的公司成功不代表你也能成功, 说不定将来这个 renewable tech 的市场饱和了呢
- 3) 有木有认真分析为啥去年股市下跌, 也许是因为整体的经济不行啊! 谁说将来 mining tech 的需求很低的啊? 有可靠的依据吗? 等等。。。

构筑提供的思路: (by [chrisewang1987](#))

- 1) 公司的科学家从 mining 转型成 renewable energy 的可能性 因为是不同领域 科学家是否有专业的能力可以转型
- 2) 公司能否成功转型 company structure 能力
- 3) 因为已经有许多成功的公司 打入市场困难度很高 因此 Arguer 的结论可行性未知

构筑提供的思路: (by [AthenaF](#))

- 1) 去年对采矿技术的降低不代表永久降低, 如果采矿技术的研发是公司主营业务, 对公司的利润影响很大;
- 2) 已经有一些公司在这方面取得了成功, 现在这些公司可能垄断市场, 没有 market share 了, new entry 也很难活下去;
- 3) 研发需要时间, 既然可再生能源技术使得挖矿技术的需求被降低, 那么会不会有新能源导致可再生能源技术的需求也降低。

构筑提供的思路: (by [IvyZZZ](#))

- 1) 该公司的科学家可能专精原来的行业, 转换到新的行业要雇佣新的人, cost 很高, 不能保证 profits
- 2) renewable energy 行业里的几个公司可能是因为其他的因素才发展的很好, 而不是单纯因为行业环境好
- 3) 等到 b 公司进入该行业的时候这个行业不一定好了, 比如政策不再那么支持了

构筑提供的思路: (by [QUggie](#))

- 1) 现在研究晚了, 竞争不过别人
- 2) 现在新能源赚钱不代表以后赚钱
- 3) 公司不可能永远不亏钱, 没有不亏欠的公司。

构筑提供的思路: (by [MrsRabbit](#))

- 1) competitive industry
- 2) general market entry
- 3) capital burns within research
- 4) mining industry demand bounce back

构筑提供的思路: (by [亚历山大王子](#))

- 1) 利润和股价下降可能是多种原因造成的, 不一定改变 strategy 就能阻止 loss

- 2) 错误类比: 错误暗示别人成功自己就会成功, 矿产和新能源在 research domain 和 operation model 等方面都不一样。矿产转新能源可能面临巨大 initial investment 和 cost 的问题, 都可能导致利润和股价受损, 没有进一步的 investigation, 不能得出结论
- 3) 时地全等: 现在新能源发展好不代表将来也会成功

构筑提供的思路: (by [Reallen](#))

1. 类比错误 (不知道对不对), Blastcom 不一定像别的公司主要依靠 mining technology
2. 转变投入的成本可能大于收益
3. 将来不可测

构筑思路: (by [做人要优雅](#))

- 1) 错误类比 -- BB 和龙头比, 没经验。
- 2) 他因: 还有其他 cost 会削弱推断。
- 3) 时地: 未来 renewable energy industry 不一定会继续 boom。

构筑提供的思路: (by [Cindy 晴子](#))

- 1) 不当类比
- 2) profit 的问题
- 3) 现在不能保证未来
- 4) 考虑不周全

构筑提供的思路: (by [iishe](#))

- 1) 每个产业都有周期, 去年 mining 不行不代表以后都不行, 反之同理
- 2) renewable energy 的成功可能不完全是因为所处的行业而是公司管理等其他方面
- 3) 贸然转型的成本和风险很高, 很可能竞争不过已经在 renewable energy 成功的公司

构筑提供的思路: (by [鲜虾鱼丸](#))

- 1) analogy fallacy。本来是做 mining 的如果突然去做可再生资源可能缺少人力物力
- 2) insufficient evidence。去年采矿业需求下降不代表以后会下降; 可再生资源领域可能非常 competitive。

03. 学徒项目 (apprentice program)

【本月寂静】

Apprentice training program for new employees: 就是一个 tire manufacturing company 的 CEO 想采取一个 Apprentice training program 来替代原来的新员工培养方式, 这个 training program 在一个 toy company 施行过, 可以 save cost 和 be less time-consuming, 主要方式就是让新员工 observe and learn 老员工的 activity (by [yklmw](#))

【考古】

V1: 人力培训成本高又耗时间, A tire manufacturing company Excellerate 想要 reduce cost 和 time 培训新员工。Fun Toy Company institute 有一个 apprentice training program, 是给 senior employees offer salary

bonus, 让新员工成为 senior employees 的"apprentice", 新员工通过 observe senior employee's work habit and activities, follow the patterns set by senior employees, 从而得到培训, 还不会影响工作, 这样 not expensive and time-cost, 省去了大量花在 training program 的钱, 并且说这个 model 在 Fun Toys Company 已经 worked。结论是 tire company 应该效仿也建立这个 program, 这样就能 save cost 和 time 了。(by [shaiziru](#))

V2: A TIRE (hellerate 什么的) MANUFACTURER 说因为一个 TOY MAKER (the fun toys) launched a new training strategy called "apprentice training program", senior employees will volunteer to take new employees as apprentice, so new employers can observe their working habits and activities, and follow the patterns set by senior employees, so the firm to eliminate the expensive and time consuming training program. Tire Company wants to adapt this program as well and it can imitate the success of this program. (by [fengfenglee](#))

V3: 一个 E 公司的 CEO (E 是一个 tire manufacturing factory): 1.training employee 的花费很多; 2.Fun Toys 公司有一个 apprentice program, 就是要公司内的一些 senior employee 做志愿者, 让 apprentice 去 observe 这些 senior employee 的日常工作之类的, 然后并从中学习; 3.所以, E 公司也应该学习 Fun Toys 的 cost - saving model, 从而减少 cost。(by [小姪要高分](#))

V4: A human resource manager replied to the boss:

As the training fees are unavoidable, the Fun Toys Company has instituted a program to reduce its training fees by letting the managers take apprentice to tell them what to do at work. By showing the apprentices strategies, all the apprentices will follow the managers' method. The company has gain a huge success at reducing the cost. Therefore, our company should definitely imitate the way that Fun Toys Company executed. (by [李东晋 Marc](#))

V5: 摘自 a human resource director in a tire manufacturing company:

The cost of training the new employee plays an important role in the overall expense of a company. 象 the Fun Toys Company 发起一个 Apprentice Training Program. 他们给 senior employee 发 salary bonus 如果他们自愿参加这个项目。在这个项目中 new employee can learn business patterns from the senior employee 这样来降低新员工的培训成本。so no more expensive and cost programs are needed. 所以我们公司也应该象 FUN Toys Company 一样用这中项目降低新员工培训的成本。(by [粉红框](#))

V6: Apprentice Training Program, 一家轮胎生产公司 (tire manufacturing company) 的 HR 总监 (Human Resources Director) 写给 CEO 的 memo 里说到, training program 太花钱花时间了, 而他发现一家玩具公司 (Fun Toys Company) 使用的 Apprentice Training Program 就不存在这个问题, 这个 program 是通过给老员工发放奖金来鼓励他们报名参加 program (pay salary bonus to senior employee volunteers), 指导新员工工作, 这样新员工就能学得老员工的工作方式和习惯, 而公司不用办花钱又花时间的培训 (not expensive or time-consuming). HRD 的结论是把玩具公司的培训模式模仿来 (imitate the training model), 就可以给公司省钱 (cost-saving)。(by [bakersdozen](#))

V7: 作文是 tire manufacturing company should imitate the toy company's apprentice policy to cut the cost of training programs for new employees. (by [Maple_Han](#))。一个 reasoning 是 senior employee 会愿意带 apprentices 因为他们会被 offer salary bonuses, 另一个是 toy company 已经用这个方法取得了成功 (在 cut cost 方面) (by [Maple_Han](#))

V8: A memo to CEO: Human Resouce Director 说要 reduce the cost of training new employees. Fun Toys Company instituted an Apprentice Training Program,非常成功。这个 program 提供 a salary bonus to senior

employees, 然后 apprentices 可以 learn the patterns of senior employees' work habit..., 还不会影响工作。这样可以 reduce cost, no expense and time-consuming training. 所以这个 tire company 也能取得类似的成功。 (by [watercif](#))

V9: 讲的是一个公司的 HR Director 给公司的 CEO 写了一个 memo, 这家公司是一家在 tire 行业的。memo 的内容是很多公司通常要花费许多在新员工的培训上, 减少这部分的 cost 对公司很重要。然后这个 HR 提到了一个玩具公司通过引入一个 programme, 大大降低的培训费用。这个方案通过一个软件或者新技术之类的, 可以将 senior employee/manager 的工作技能和经验采集下来, 为了激励这些 senior 配合, 会给予一定的 salary bonus。采集或者观察 (具体不记得了) 而来的可以用来培养新员工, 省时省钱。这家玩具公司通过这个 programme 大大降低了 cost。而我们这家公司也可以模仿他们引入这个。 (by [ztainana](#))

V10: A tire manufacturer (忘记公司名字了, 就叫 TM 好了) HR Head thinks that the cost of training new employee is high at TM. The FUNTOY Co. (并没有说明这家公司是干什么的, 不知道是卖玩具, 生产玩具还是和玩具其实没啥关系) reduced the training cost by implementing 师徒培训制度. New employee will be paired with a senior employee who volunteers to participate in the program and train new employee. This cost-saving model successfully helped FUNTOY Co. to cut down the training cost. So TM should use the same model to improve its profitability. (by [wakeupinbelltow](#))

V11: 文章是 a memo from HR Director to CEO, 这家公司是 a tire manufacturing company。这个 memo 提到员工培训是一笔很大的开支, 一个 Toy Fun Company has instituted an Apprentice Training Program. Senior employees are offered extra salary to take on an apprentice. 这样学徒就可以跟着老员工学习, 这样就能减少员工培训的开支了, 然后这个 HRD 建议说自己公司也要搞一个这样的项目。 (by [萧瑟的冬日](#))

V12: A tire manufacturing company 想要 reduce cost 和 time 培训新员工。Fun Toy Company institute 有一个 apprentice 学徒 program, 是给 senior employees offer salary bonus, 让新员工成为 senior employees 的 "apprentice", 新员工通过 observation 老员工的 habits 和 activities 从而得到培训, 这样 not expensive and time-cost, 省去了大量花在 training program 的钱, 并且说这个 model 在 Fun Toys Company 已经 worked。结论是 tire company 应该效仿也建立这个 program, 这样就能 save cost 和 time 了 (by [GreatHorse](#))

构筑提供的思路: (by [粉红框](#))

1. False Analogy. 错误类比了我们公司 (tire manufacturing company 和 Fun Toys Company)
2. One-sidedness. 没有考虑 cost-effect analysis. 在这个项目实施过程中, 给老员工发的 salary bonus 可能大于省下的 training cost. 并且在学习过程中, 新员工可能会学到老员工的一些坏习惯, 比如错误操作等
3. "no more expensive are needed." 过于绝对。在 Apprentice Training Program 中新员工只能学到专业技能, 操作, 但是对团队协作力, 团队建设等没有很好的培训到。

构筑提供的思路: (by [小姪要高分](#))

- 1) 错误类比: E 是 tire manufacturing factory, (Fun Toys 卤煮个人认为是做玩具的), 两个工厂性质不同不能类比, Fun Toys 有效的 model 在 E 并不一定适用
- 2) 方案不可行: 因为是观察 senior employee, 但 senior 的工作和 apprentice 并不相同, 观察和学习并不能很好地起到 training 的作用

- 3) 副作用：对于 tire 工厂来说，在 employee training 上减少 cost 不可行，tire manufacturing factory 重要的是生产环节，必要的 training 不可免，如果用 apprentice program 可能会导致生产上的问题，比如降低生产效率等等，进而使 profits 降低。

构筑提供的攻击点： (by [攀攀](#))

- 1) false analogy。作者忽略了两个公司的区别，不能类比。区别如 professional skill 要求不同，需求不同。两个 industry 的市场行情，公司的 market share，规模不同等。
- 2) 没有考虑到 cost - inefficiency。第一给老员工的 bonus 不一定低于 training fee；第二这个 program 会影响老员工的 efficiency，会 distract 他们，有可能会是产品质量下降，出现 quality issue。第三新员工会学会老员工的 bad habit，misoperation 什么的。第四新员工之间少 interaction，会降低他们的学习效率，因为一起学习话能让他们交流学习经验和遇到问题；这种 reduce 还会让他们缺少 cooperation 的能力。

构筑提供的思路： (by [Corki](#))

- 1) 实行新项目的成本可能要高于培训费用；
- 2) 老员工可能不愿意把技术经验毫不保留地传递给新员工；
- 3) 以及这个新项目的效果、时间可能和以前的有所区别。

构筑提供的思路： (by [Maple Han](#))

- 1) bonuses 可能比 saved cost 要高
- 2) 把两个 company 实地全等的 analogy fallacy。

构筑提供的思路： (by [rt Lee](#))

- 1) 错误假设：错误假设这种 training 方式是有效的
- 2) 错误类比，tires manufacturing company 不能和 toys company 比较，可能前者的员工需要更 professional 的训练方式
- 3) 入不敷出

构筑提供的思路： (by [Greenviewlouie](#))

- 1) 轮胎公司和玩具公司产品不同，不可比；
- 2) 两个公司的员工构成也不同，说不定轮胎公司没有那么多经验丰富的老同志；
- 3) 学徒模式不一定就更省钱，奖金发多了可能比请人培训更贵；4. 不能光看省钱，教出来的学徒素质如何对公司更重要

构筑提供的思路： (by [kuanwingyan](#))

- 1) 首先这就一个错误类比，同时这些 bonus 可能还高于培训的费用
- 2) 再者让老员工兼顾培训新员工可能会增加 workload 从而导致工作效率降低
- 3) 最后老员工在操作上的坏习惯可能会误导新员工，例如因为过于熟悉机器就 ignore safety regulation 之类的

构筑提供的思路： (by [大狗子学 GMAT](#))

- 1) 无据假设：新人从 senior manager 身上学到的东西不一定是公司 desire 的，因为个人经验 vary，没有标准的 standard，培训出来的员工质量层次不齐。

- 2) 不能类比: 两个不同的 industry
- 3) cost - benefit: 付给 senior manger 的钱会低于正常培训的费用吗?

构筑提供的思路: (by [mzhang222](#))

- 1) -不知道 salary bonus 会不会 outweigh 本身 traditional cost
- 2) -文中 assume 年轻工会 follow 很从观察 senior employee 中学习 (达到 traditional program 的效果)
- 3) -toy 公司和轮胎公司没有可比性

构筑提供的思路: (by [tracy 饱饱](#))

- 1) 因果关系 bonus 未必小于之前的 cost, 发了 bonus 不会必然导致 cost 减少,
- 2) 错误类比, senior manager 可能没用专业的 trainer 训练效果好
- 3) 条件不充分, 不一定是 training 的 labour cost 导致 considerable expense, 也可能是 material 之类的, 所以换了人训练, 不一定会减少 cost

构筑提供的思路: (by [fengfenglee](#))

- 1) False analogy: a strategy that worked for atoy maker does not necessarily work for a tire maker
- 2) Gratuitous assumption: working habits/activities of the old employees might not be effective all the time, patterns used by them in the past might not apply to current business environment.

构筑提供的思路: (by [wakeupinbelltow](#))

- 1) 错误类比 - 这家 FUNTOY 可能和 TM 一样是制造公司, 也可能是零售公司, 运营模式不同。即使都是生产公司, 不同行业也会有很大区别。在 FUNTOY 成功不一定能在 TM 成功。
- 2) 即使两个公司足够相似, HR 没有说明如何保证学徒制得以实施到位。培训标准化在标准化生产相当重要的制造业尤为重要。而志愿者培训模式会给培训质量增添风险。HR 并没有讨论如何保证老员工志愿者投入足够时间精力培训新员工。
- 3) 即使学徒制可以减少培训开销, HR 并没有提及改善盈利的途径, 并进行对比。减少培训开销只是一个途径, 其他可能达到相似目的的途径包括广告投入, 改善生产设备等。

构筑提供的思路: (by [萧瑟的冬日](#))

- 1) 误类比啦, 两家公司又不一样
- 2) 老员工带着新工会分散注意力, 不能集中工作, 可能会降低公司的生产力, 这样公司也会有损失啊

构筑提供的思路: (by [GreatHorse](#))

- 1) 类比: tire 和 toy 公司不同, 制作玩具可以新员工跟着老员工学, 但是做轮胎不行, 必须要有专业培训
- 2) 因果: 观察老员工的 habit 和 activity 也可能得不到培训, 培训必须要学习专业知识
- 3) incomplete thought: 给 senior employee 发 bonus 的钱可能比原本培训的花费还要高

构筑提供的思路: (by [mia001](#))

- 1) 行业不同 不能类比 需要的 training 时间可能差的很多
- 2) skill level 需要的不同 senior 干的活 可能实习生根本不 applicable
- 3) 公司文化不同 what if 这个轮胎公司是个以培训人文明的公司

构筑提供的思路: (by [ygg2019](#))

然而, 行业性质不同 (一个轻工业, 一个搞轮胎的, 工作难度和危险系数都不一样), 公司情况不同 (经济情况, 过往经历, 培训制度得不得到 senior employee 的认可等等), 这种模式能够带来 cost-saving 的效果吗? 即便 cost-saving 了这样出来的你敢用吗, 万一看不会听不会卸个胎出安全事故了呢? 不结合实际情况讨论的都是耍流氓, 还不如让 senior employee 去判断怎样是合理的 training program

构筑提供的思路: (by [闪光少女冲鸭](#))

- 1) 员工不一定能在这种模式里学的好, 缺乏专业指导
- 2) 给老员工的津贴不一定会小于员工培训的费用

构筑提供的思路: (by [Miles 契约血](#))

- 1) 简化因果: 用策略并不一定是成功的原因
- 2) 例子没说有多少新员工被老员工带成功了, 样本量问题, 如果只成功了一个就不一定能说明问题
- 3) 显然的 analogy 不当, 轮胎厂和玩具厂进行类比不太合适