

美国企业的装嫩问题

美国企业的装嫩问题

不知道从什么时候开始，美国的大小公司，都开始重视所谓“企业文化”，仿佛企业一定要有自己独特的文化，不然就不够“酷”，就不能吸引人了。没见过世面的大学毕业生，很容易因为某些公司鼓吹的“年轻文化”而加入他们，进去之后才发现不爽。作为一个经历过这一切的人，我觉得有必要把这个问题拿出来专门说一下。

说到喜欢鼓吹自己企业文化的公司，首先想起来的当然是 Google 了。Google 总是号称“不作恶”（don't do evil），声称自己虽然是大公司，却仍然保留了 startup 的文化。进入 Google 时，HR 都会告诉你“Googley”，要接受 Google 的价值观，融入 Google 的文化。在 Google，到处是鲜亮的“Google 色”设计，很多人的办公桌上摆放着稀奇古怪的魔方，各种谜题和玩具，显示自己很聪明或者有创造力。办公室各个角落都有 foosball，台球桌，游戏机，Rock Band 一类的游乐设施。时不时还有人发动 NERF 枪战，一颗颗的泡沫子弹从你头顶上呼啸而过……初进 Google，你也许会感叹，这是一个多么年轻的公司，简直跟游乐场一样！

确实，Google 的文化属于 startup 文化，然而 startup 文化真的好吗？我在好几个真正的 startup 待过，所以我知道他们确实也是那个样子。很多 startup 的办公室采用完全的“开放空间”设计，办公桌之间没有隔离板，同事之间除了某些角度可以用显示器遮一下，基本没有隐私可言。某些 startup 甚至把电脑摆成一排排的，让程序员肩并肩地坐在一起工作，跟中学生上课的教室一样。当然，各种玩具，游戏机，NERF 枪，都是不可少的。很多 startup 在管理上还采用 Agile 方法，每天早上开站会，Scrum，在全公司采用结对编程（pair programming），引入各种新的程序语言

（Scala, Clojure, Go, Haskell）和其它“新技术”，经常自己一拍脑门想出与众不同的团队合作方式，就立马开始在全公司推行……这些公司很想制造一种“融洽”，“合作”，“年轻”，“创新”的氛围，然而经验告诉我，这样的做法几乎总是得到适得其反的效果。

这些“新奇”，“年轻”的企业文化，似乎很容易吸引刚走出学校，未经世事的年轻人，然而在一个成熟的人看来，这些公司并没有显示出真正的活力，而是显示出愚蠢和虚伪。事实证明，缺乏隔离措施的所谓“开放空间”办公室，并不如传统的单间办公室或者隔离间（cubicle）。编程需要的是独立思考，思考需要集中注意力，很多人思考时甚至不喜欢别人能直接看见自己。没有隔离和隐私措施的办公室，使得员工之间随时都可以互相干扰，难以集中注意力，这对于写出优雅清晰的代码是很不利的。要是遇到那种成天高谈阔论的人在你旁边，那就更倒霉了，不得不成天戴着耳机工作。有些人时不时地发动 NERF 枪战，不但极大地干扰其他人的正常工作，而且制造一种浮躁虚假的氛围，你甚至可能因此受伤。至于 Agile，站会，试用新语言，采用结对编程，鼓吹 TDD，突发奇想的新管理方式，等等，都是 startup 的通病。很多新公司没有经验，不知道什么是真正好的技术和管理方式，再加上不小心招进来不懂装懂的管理者，所以走一步错一步，浪费大量的资源，一步步地走向失败。

在我眼里，Google 就像一个上了年纪的大妈，偏偏要染了彩色头发，穿上日本少女装，嗲声嗲气地说话，各种卖萌，让人起鸡皮疙瘩。这是什么问题呢？这里有一个“得体”的问题。一个人的穿着和行为，必须符合他的实际年龄或者更加成熟，才会显得得体和优雅。一个小男孩完全可以穿上笔挺的西装，小大人般的稳重也不会招人厌恶。然而一个大叔或者大妈，穿上少男少女装，嗲声嗲气说话，那就会让人恶心。事实是，不管人的年龄如何，成熟稳重优雅才是正道。年龄和经验应该被作为一种值得尊敬的财富，而不是一种需要隐藏的弱点。我们可以容忍一个人在年轻的时候略显幼稚和浮躁，却难以接受有一定生活经历的人显示出这样的气质，因为我们期望他们已经学会一些东西。

当然，我并不是说 startup 采用这样的文化就可以接受。其实不管公司成立时间有多短，采用这种“装嫩文化”，都是一样的问题。公司成立的时间虽然短，然而公司里的人却都已经是大学毕业的成年人，所以就算再“年轻”的公司，把公司文化搞得跟中学似的，只会让有经验的人笑话。每一次进入这种刻意制造年轻氛围的公司，或者跟他们面试，我都会发现这公司存在非常奇葩和愚蠢的问题，所以我后来都避免接触这种大肆鼓吹自己文化的公司。

美国公司这些所谓“企业文化”，都是刻意做出来的表面现象，换句话说就是“装”，或者叫“套路”。无论表面上多么“和谐”和“年轻”，都是假的。公司装嫩的目的，往往在于掩盖他们本质上的问题。把自己的“文化”强加于人，说明他们在本质上是尊重人的。

一个好的企业文化，应该是每一个员工自然而然从自己的生活中带来的，而不应该是公司创始人独断专行“制造”出来的。一个好的企业，首先应该对每一个人发自内心的尊重和真正的关心，给他们提供良好的，可以安心工作的环境，提供好的福利，剩下的所谓“文化”，不需要你刻意去制造，自然而然就有了。

据我了解，这种装嫩现象是美国公司特有的，欧洲和中国的大部分公司都没有这种问题。不过我也知道，由于很多中国人对美国的崇拜心理，再加上一些从这类美国公司海归的中国人，有些国内的 startup 也开始采用类似的装嫩作法。在这里我想告诉广大的中国企业，我们其实没必要模仿美国公司的这种文化，它并不是什么好东西。我也想告诫广大

求职者，见到这种鼓吹“年轻文化”的公司，最好提防着点 :)