

发件人: 孫 樹斌 <sun.shubin@tci-cn.co.jp>
发送时间: 2021年8月12日星期四 11:43
收件人: 孫 樹斌; liu.jia
抄送: miura.akhiko; yan.jingdi; song.xuerui; zhong.yijin
主题: 关于学习会、个人PC持入的违规行为、及企业文化

劉さん、

お疲れ様です。孫です。

このメールは 中国語です。

本邮件只阐述观察和了解到的事实，以及本人基于个人经验建议的正确对应方法，不做任何评价。

1.学习会

本人 7 月做的部分学习资料，实质是营业用素材，而不是技术学习资料，是针对 IT 营业、DM、PM 等的职位的。8 月将整理面向技术者的开发现场可以灵活应用的经验分享学习资料。

我将所有资料共享。目的就是要了解看到这些资料的人的知识构成和管理能力。虽然我强调了在公司未确认的情形下，不要公开，但是根据公司的氛围，我猜测有可能会流出。事实是看到几个关键资料的人在日本法律常识、PMBOK、组织管理、团队沟通以及日本 IT 市场现状与未来发展趋势等方面，都有待提高。某些人写的特定内容的邮件，也直接反应了其职业素养的欠缺。我的社会信用和影响力，是长期坚守做人做事的原则构建的，在必要的时候，我会通过政府部门维护个人的合法权益，并公开这些违反社会公德的行为。

俗话说：火车跑得快，全靠车头带。一个团队的效率最大化的最佳规模是 8 个人，假定一位 DM 管理 7 位 PM，一位 PM 最大管理 7 位 PL，一位 PL 最大管理 7 位员工，可以估算一位优秀的 DM 的影响力可达 350 位员工，一位优秀的 PM 的影响力可达 50 位员工。

学习会的运营成本主要是组织者、讲师，以及学习者的成本，不会因为听众的而不同。价值最大化是制定运营计划时必须要考虑的因素之一。

背景、动机：

Ø 弄虚作假，甚至涉嫌违反法律、违反行业行为规范的行为。有项目在进度管理表里填入了任务完成日期，但是却没有提交成果物。待 2 个月后设计书变更时才提交成果物。甚至出现掌握权力者命令社员伪造进度，在纳品次日，将 Offshore 前日在进度管理表填入纳品日期且有实际交付成果物的任务直接在受入栏进行确认，而操作者并不是这些任务的受入检证担当。进度管理表，作为一个商业文书提供给客户的信息必须是真实可信的。这种利用权力以近乎命令的形式让他人弄虚作假，各种找借口辩解的行为，给公司运营带来的风险之大，实在是令人担忧。

Ø 营业时机、技术者面谈时机、向客户沟通中推介公司优势的技巧 IT 营业是需要一定的行业业务、项目管理以及相关的 IT 技术基本知识，才能准确把握客户的需求。如果 SI 社员尚且不知道如何向最终客户提案，此时技术者即使入场，在与最终客户沟通时如果表现过多，会让 SI 社员很没颜面，甚至很不安，如果只是向 SI 社员提案，而不参与最终客户的沟通，又会让 SI 社员觉得能力不足。另外，面谈时讨论的技术方案，不是技术者此前所属的软件公司的技术优势，而是技术者现在所属的大宇宙的技术优势。客户面谈的目的是了解大宇宙到底能提供哪些服务？此时，不妨先通过 PPT 文档的形式将大宇宙能够提供的服务，以及项目管理，开发流程、品质保证等做一个全面的介绍，以确认客户的潜在需求。

Ø 标准化项目管理和软件开发流程，降低项目运营风险 Offshore 的 PM 说：“如果用自动化测试，那我赚什么？”OnSite 的 PM 说：“都不会 VBA，你能写吗？”敏捷开发与测试自动化，CI、CD 是什么关系？项目预算该如何编制？我看到从事 IT20 年来最差的单体测试成果物后就立刻明白了。

2.个人 PC 持入的违规行为

信息安全，对于 IT 企业的重要性，不言而喻。近期的 Line，村田製作所等案例，都可以参考。

面对违规行为，合理的对策是，确认证据，消除风险，原因调查，制定对策，确认责任者。

当请求一起去查取 DM 违规的证据，不是立即一起去现场查证，而是通风报信的时候，就印证了信息不当外流的行为。怎么那么巧，我以最快的速度从 6 层以最快的速度跑楼梯到 2 层，刚要拍取违规行为的照片，2 层的 DM 就出现了，如果是其他在座的社员通报的，估计我应该拍不到那台违规的 MacBook pro。入社安全

教育时讲解的规定是私人的电脑未经许可是不能带入到办公室的，而公司的 Guest 网也只是用于最早入室和最晚退室时的安全确认。“将个人电脑带入办公室接入公司的 Guest 网”的行为不违反公司规定的辩解，只会被 IT 同行耻笑。

同一个项目先后 2 个人违规，事实上暴露出管理的问题很多。涉及多个部门多个职能岗位，也反映出社员的安全意识的淡漠。为什么同项目新增的社员，没有质疑摆在 BP 技术者桌面上的那台 MacBook pro？看到了为什么不报告呢？那台 MacBook pro 在桌面可能已经近 2 个月了，如果 6 月事件后做了全面点检，是不是会及早发现呢？

事实证明，如果社内各项制度不能切实落实到位，就无法推进大规模社内开发。

3.企业文化

公司内部的氛围表面一团和气，实质上很不和谐。

打小报告、挑拨离间、甚至造谣抹黑，短短 2 个月，都已经体验到了。

为了确认是否是小团体的现象，我也做了实践测试，结果真的令人感到很遗憾。

事实也证明，目前的社内氛围，招不到人，BP 技术者也留不住，是必然的结果。

日本从来就不缺 PG 和 SE，招不到人，可能是方法不当。

留不住人的原因很多，如果不暴露问题进行改善，那只会人才流失的更严重，公司运营成本大幅上升。

以上です。よろしくお願いいたします。

~~~~~

大宇宙ジャパン株式会社

ソン ジュヒン

孫 樹斌

Mail: sun.shubin@tci-cn.co.jp

Address: 東京都品川区西五反田 2-28-5 第二オークラビル 6F (〒141-0031)

Homepage: <https://www.tci-cn.co.jp/>

~~~~~