根据我跟华为打官司的经验，大家要注意一下几点：

1. 看劳动法，4年以上的同事不要同意N+4补偿，要求按企业裁员的2N进行补偿
2. 4年内的同事可以接受N+4，但前提条件是把前9个月的年终奖正常拿到，否则拒绝提电子流。
3. 不要签署绩效改进计划PIP，这是HR不给补偿裁你的套路
4. 不要同意自己找岗位，各个部门都在裁员，让HR安排相关岗位给你，否则要求HR按劳动法辞退你。
5. 不要同意进资源池，这是合法降薪的套路，否则降薪就可以去劳动局仲裁
6. 哺乳期的同事不要同意签署延迟协议（HR会让你哺乳期结束就滚蛋），务必直接签下一个合同，否则劳动局仲裁
7. 海外的兄弟不要赖在海外，HR会以你不服从工作调动来合法开除你，回流以后按上诉方法操作，只要在合同期之内HR拿你没办法的。
8. 不要相信主动离职HR会给下家说好话，辞退的话很难找工作的威胁。它们不敢在你的辞退函上抹黑你，你可以起诉
9. 8年到期不续签的同事，请截止日前30天书面邮件主管和HR要求签无固定期限劳动合同，若HR不理会，截止期后继续打卡，收不到工资就可以劳动局起诉

除了以上注意事项，被打C的同事务必绩效申诉，目的在于录音，暴露HR和主管的蛮横无理，为后续仲裁做准备。不要认为绩效申诉或录音没用，让HR疲于奔命才能摆脱掉恶法的迫害，达到有尊严的离开的共同目标。

至暗时刻，大家一起报团取暖！