### 5月6日审计谈话

明慧 00:12  
清楚，会存在很少的这个意思，我们是不想分享的地方的。预算的情况这一块。李佳璐这真的见过没有这样周进对见过，好像是审计会议的时候

王川 00:40  
来坐。本周开会

那个周建我们还是高度重视你这个事儿，因为我们收到了一封

你给我们写的这么一个人力也收到了关于发到部门邮箱了是吧？对

关于一个复议的事情我们高度重视，然后我也大概看了一看，然后因为我们还是想当面的听你来讲一讲是个怎么回事，

周建 01:09  
其实之前我先说绩效考核的事是吧？

绩效考核应该是我们是在月初的时候就已经定了的，就是我们以前的预付人已经找我们收集了4月初的时候，但是到月底的时候，就4月月底可能25号了，可能是好像我看绩效登记日期好像是有个25号截止的时候是吧？

然后开发中心负责人冯宇他找我，他说我他说绩效打D为什么打D因为是在20应该是4月23号的时候，我跟他找4月20，反正是星期三前两个星期三。

那个时候我跟他说的是什么？是说我就是说因为我们的团队要求强制996，他说的是

王川 02:06  
我看你这也写了。

对强制996这个事情人力有通知吗？

周建 02:11  
人力是没有通知的，然后我们那边也不按那个来，我们有打卡，我们整个车贷的开发团队是那天周六都下，等于4月的应该是第三个第二个星期还是第二个星期就开始了，然后每个星期六就来，等于说其实你可以看车贷团队的打卡记录。对4月开始的。等于说然后我是有一个星期是做到了。

王川 02:43  
还是弄清。对，因为我们审计得把这个事情给还原全貌，

我们一点一点说，

周建 02:48  
好，

王川 02:48  
第一个是4月初的时候是收集

周建 02:51  
那我这样说是3月，3月，3月20多号的时候，就说3月20多号的时候，我们团队的领导就说要9要什么？一个星期加班两天，一个星期

王川 03:07  
领导我想问一下

周建 03:08  
是哪位？陈灏。

王川 03:11  
陈灏怎么说的？

周建 03:12  
他说的是一个星期，他说他跟沈星商量的。沈星你是沈星星爷团队，他说他跟沈星商量的，上面要求加班，本来说说一个星期要加班5天，但是他觉得这样太太什么...就太折腾人了，然后就商量的是一个星期要加班两天，原话就这样说的，然后说的是这两天不管你们怎么安排，就是那两天每要工作到8:30，那个时候我们其实没有什么意见，对。

没什么意见，但是到了4月的应该是月初的时候就开始说要强制996，然后我们讨论了开了几个会议开，就是说因为是强制996，对于大家来说等于加重工作负担，然后当时我说的是每个人效率不一样，对吧？

我是举个例子，我说的是可能做完了，我们做完了事儿是吧？就没必要待在公司了，但是领导的意思就是做完了事儿，也就是陈灏和沈星对他俩的意思做不完的事儿，那说明你的效率高，就还要给你安排更多的事儿，你做完了事儿就找他，让他给你安排更多的事儿。

然后等于说是不管怎样，就要一周6天就要上上6天，然后可以看车贷开发团队的打卡，也是整个团队全都是，基本上都是每天晚上8点过下班，然后周末周六也来，就是这样的，然后然后他...我也知道他们其实可能是上面的要求，但是这个政策啊...

王川 05:16  
我打断你一下，因为审计对高度重视，但我们审计是谁主张谁举证，我们先问一下陈灏和沈星说一周要加班2天，开始说加班5天之后说到太麻烦了，加班到2天这是按叙述来的，有证据吗

周建 05:38  
这个没有证据那是后边的，因为后边强制要求

王川 05:42  
我一个一个问不着急，

周建 05:43  
对好。

王川 05:44  
咱花点时间在这个上面

周建 05:46  
好吧？

王川 05:46  
好，第一个就是说加班5天，然后改到加班两天到8:30，这个没证据是吧？

周建 05:51  
对，因为我们当时可能有一点抵触，但是其实还好，就觉得

王川 05:57  
就兄弟我先跟你讲，没证据我也不太好，我们看哪个有证据，对第二个团队强制按你的叙述是团队强制996这个有证据吗？

周建 06:07  
有

王川 06:09  
有录音我能听一下吗？

周建 06:12  
要看一下，等一下我找一下好的。

明慧 06:17  
周六周日加班，他那个是也有问题，是一样的。

王川 06:42  
可以大点声吗？

周建 06:44  
已经是最大声儿了

王川 06:54  
兄弟冒犯你一下，没听到996。

周建 06:57  
你拉到最前面可能因为本身是个会议，

明慧 07:04  
加班，

周建 07:15  
因为分很多段

王川 07:18  
也没有绝对没有。

你这样你正好你在这麻烦你一下。

周建 07:24  
可能很多对我也找一下

王川 07:27  
他是这么说的，说是周六周日可以加班，但是不强求这里面有这么一句话，我听到了开始

周建 07:34  
这是3月28号的，后边还有很多段，

王川 07:37  
你给我找一下好不好？因为我也不可能一一段来好吧？好我们再说其他的你继续。996这个一会你要找的话，你跟我说一声兄弟好不好？

周建 07:52  
好好，

王川 07:53  
你看其他的

周建 07:55  
等会我来发你。好，然后就是后边那什么，刚开始我加了一周，然后第二周因为同学结婚我就请假了，然后但是第三周的时候我实在感觉就是这本身就是可能跟我个人利益有相关的对吧？

你等于说无偿加班加了工作量是吧？很多，所以说我就不是很愿意，所以说我就跟我的领导，我跟他说，我跟陈灏我跟他说的是我不想待在这个团队了，

王川 08:38  
你接着说，

周建 08:39  
对，然后他就说他可以报给星爷，然后星爷就跟冯宇讲了应该是冯宇他就找我来谈话的话，然后一一开始我一上去说的是让他裁了我对吧？

然后他说他不是他不愿意，他说暂时先不考虑，我说我首先我工资不高对吧？对我工资不高，然后我说这样加班的话，我觉得是什么，就是这个意思损害我的利益了对吧？然后然后因为还有一堆事对吧？他要筛很多事了，然后我就说我就想他问我后续怎么弄，我就说想调岗，不是调岗，我是想换团队，对，我是想换团队。

然后我说如果不换团，他说如果不换团队了，我说不换团队的话继续在车贷团队待，我也是领导安排多少工作我就认真做，然后我不延期，但是如果说我做不完，我该加班加班，我就是这么说的，可以把原话发给你，然后该加班加班，然后就算做不完，就算实行车贷的任务量特别多，然后我做不完我也是所有就算一个星期加班我也可以，但是我不会说我没事了，还在公司呆着，他说如果说是业务需要支持，我说支持我可以远程对吧？

我就是这么说的。

对，然后后边然后谈话就等于说结束了，结束了之后，因为是周三谈的，然后下周第二周周一也没给我消息，我就问他了，问他了，他就找我谈话谈，我谈话说我的绩效考核是D然后

然后绩效考核是d然后我说d的原因是我不符合团队的节奏。

对，然后我问什么是车贷的节奏，他说这样就没法聊了。

然后我说是不是996，他说然后他说你这样聊就没法聊了，他说的这么说的，然后这个也是有录音的，然后说什么

王川 11:04  
什么叫没法聊，

周建 11:06  
就说我说他的车来的节奏是什么？

节奏就是说我说你说的节奏是比较一个抽象的东西，我说我需要具体的就是说我需要具体的数据对不对？做你这个支撑对吧？然后我说是我交付质量有问题，我交付延期还是说我工作量少对吧？

但是他说他说他答不上来，就等于说这个意思，他就说你这么说就没法聊了，他是这个意思，然后我想要的我说具体的考核就是还有其他原因没有，然后我记得我在那个邮件里面也说了是吧？其实那个邮件里面也是如实说的，

王川 11:50  
我看你还举了一些证据，对。

周建 11:53  
我肯定要去，如果说是真的走辞退流程，我肯定还是要收集这些东西的。然后当天他就把我的代码仓库的权限给回收了，然后我手上的工作也无法进行了。等于是这样。

王川 12:12  
什么时候回收的？

周建 12:13  
就是当天他跟我讲了之后，就给我回收

王川 12:18  
大概几号

周建 12:19  
应该就是20 28号28号还是27号。

王川 12:24  
你开发权限没停，

周建 12:26  
开发权限就是没有了，我代码仓库都没有了。

对代码仓库没有了，我就填不了代码了

王川 12:32  
现在怎么没事干，

周建 12:33  
现在我就是没事干，差不多，我只能配合其他人做，就是我手上的工作，交给其他人了，然后其他人要做，那可能我就配合了。跟他讲了

王川 12:45  
明白，对代码仓库等于是全线全停了，对，好，就你什么诉求兄弟？

周建 12:52  
就是说本身你要加工作量是可以的，对吧？我觉得有业务紧张的时期对不对？我也说了，就是说你要加工你的工作的，有的时候我就做我认真做，对吧？然后但是但是不能说我没事，我还要要强制待在这儿，我周六也来对不对？是吧？

我觉得这个是很合理的，

王川 13:17  
我先跟你声明一下兄弟，刚才我也询问了人力从来没有发通知，

周建 13:23  
人力是否没有发通知的，我知道你

王川 13:24  
听我说，人力从来没有发通知，新浪银行我们是一个自主开放阳光向上的一家企业，我们当然不反对员工自加压力，你像我们团队我也没要求过，但其实从打卡记录上，我们团队平均下班时间应该在9点之后，一个审计部门，但是我好像从来没有要求过大家是吧？

当然我们是不能说提倡，但是我们觉得阳光向上这种大家自发性的自我这么一种提升性质的，我觉得确实也有存在的。

但这不是我们的要求，对，就是说

周建 14:05  
如果说我加班的话，刚才

王川 14:06  
你说的打卡记录，其实我们平时不关注打卡记录，因为我总觉得关注打卡记录一般是一个企业日落西山才会关注的事情，是我们更在乎我们的眼睛看到的。有的时候我们审计去巡楼，看到开发中心确实很多同志们热火朝天，但是还能洋溢着笑脸，我们觉得

这也是一个方向

周建 14:32  
这都是审计的吗？

王川 14:33  
不人力的审计的你给我们两个发好吧，我肯定没交，

周建 14:36  
但是我之前我之前应该是很多次会都有说，你说综合管理部给员工评判涨不涨工资，其实就是看打卡，大部分还要看打卡的，要看加班记录的，这

王川 14:54  
这是谁说的？这样

周建 14:57  
我们先抛，我

王川 14:58  
也跟你讲一下，这不能乱说的，因为我参与了我们大部分同志的薪酬的这么一个过程的审定，因为最后一步到我们是360全方位进行了人才盘点，再一个团队下去，我们有很多的分支项目，其中包括文化观，包括你的贡献，包括你是不是考的证书等等，你今年的产出是多少。

那么我们像这样的项目有很多，首先我作为一个部门负责人，每年我都要给大家打分，它是一个公允的，但相反恰恰是你说的这个从来不在新网银行的考核或者说是提升的体系中，我可以明确向你回复

周建 15:43  
是

王川 15:44  
好吧？

周建 15:45  
这是摆在台面上的规则对吧？没有。

王川 15:48  
我们只有一种规则，没有台面下和台面下，你这么说是一种阴谋论，我作为新网银行的审计长，我了解这个事情我不接受，也请你谨言慎行，好好吧，你没有证据的话不能说好，我告诉你了360排名，你如果愿意一会带你去，我可以出示我们历史上所有我部门360排名的证据，我们是阳光的，我们是公开的，我们是有的。但你说真没有可不要乱说好吧？

好，那么我第一个给你表态的就是刚才你说的第一个诉求，我们确实有加班情况出现，但是我们从来没有从人力资源部主管对吧？和审计部我们在后面督导，从来没有任何一个文件提出过996这个说法好吧？

当然如果要是说他们表达过，你可以发给我，你发给林慧发你的企业微信好吧，我们也听一听好吧？好吧，虽然有一段两段录音，也不能证明在何种场合之下，也不能证明这个是否断章取义，但是它毕竟有他是有证据的，好吧，我们先收集一下，收集完之后我们先听一下好不好？反正我先第一个给你回答这个事情。

主管我们人力资源部门和我们从来没有这样的要求，好吧？没见过好吧？第二个你再说你还有什么诉求，因为我们今天来你刚才讲的是过程，听一听，可能我们还要看你的诉求。

周建 17:26  
对第二个诉求是什么？第二个是我的绩效考核对吧？我绩效考核我觉得是不公正的，对吧？也没有透明，他没有给我正确的数据，也没有给我一个标准，然后我确实有想换团队至少。

王川 17:48  
对，我们先说二第二个诉求其实是说你觉得绩效考评不公允。

周建 17:55  
当然

王川 17:58  
你说兄弟

周建 17:58  
如果纠正了，其实我也不说实话我不能保证负责人他不穿小鞋，对不对？就是说如果是

王川 18:13  
我们审计部所做的工作，其中一部分反舞弊，还有一部分对企业文化落实情况的督导。

我相信我们遴选的部门负责人从目前来看，还没有给员工穿小鞋。当然如果真有的话，我们也欢迎员工来找我们，然后来讲这个事情好不好？好不好？那么第二个我先也跟你回复一下，我只回复你的诉求好吧？第二诉求不公允，这个事情我大概给你解释一下。我以我自己为例，就我的考核中有一大部分它是非量化的，它不是每一个都要有数值，7啊8啊不一定我给我的团队也有一部分的指标是非量化的，那么其中包括企业文化落实的，包括工作态度等等，我也可以向你出示我们部门的考核指标，但当然我们也有一部分是量化的，那么全量化的指标不科学，不全量化的指标全主观的指标也不科学，所以现在的综合绩效考评体系往往是混合使用。

那么你刚才说的这个问题就觉得不公允，我们会对这件事情进行审计核实，那么人力资源部既然你也写给他们了，我们也会对你来进行一个复议，你看好不好？好，我们会调研相关资料，回头加入给我一份，他们团队给他的考核我看一看。那么我主要看的是刚才你大概说的是两项，我记了一下，第一个就是说工作态度问题是吧？叫不符合节奏对吧？这个事情我大概看一看当时他是以什么理，我给你打个D哪些项目扣的分，我们再请团队负责人冯宇，也就是中心负责人向我们出具一下什么原因。

你举个例子，他不能他一个人说你对吧？你就怎么样，是不是有广泛的群众基础，对吧？是不是有一些有数据支撑的，是不是别人比你多，我们就可以看一看，你看好不好？

周建 20:22  
还有一个我有个提问就是你说的是我们有一部分它是有数据支撑的，有一部分它其实没有，对，但是占比的话应该是数据支撑的多，还是

王川 20:35  
会给你出示

周建 20:36  
好.

王川 20:36  
不同岗位对他不一样，你像我本人，我的非定非定量指标会多一些，你像我们的副总，它的定量指标会多一些，对我们的岗位不同，定岗定编，所以岗位决定了你的编制，而你的编制有你的职责，有的是量化度，有的是非量化度，我给你一个回复好不好？

但是我告诉你非量化也不是一个人的一言堂，并不是冯宇一个人说你不好就是不好，他要群众基础。

对我们在做工作时，有的时候要少数服从多数，有的时候要虚心听取大家对一个同志的意见，对吧？你像我个人也有团队对我的打分，他们也要我给他们打分，这要监督从上至下有从下至上，也有平行的监督。所以即使是非量化的，也可能我在核实过程中，你们团队人都认为小伙子真棒，干得真好，对吧？当然也可能大家都觉得这也不行，跟我们不是一个档次，加分完全没有，这个活还没干完，你不加分很正常，我们也支持不加班，活干的比我们还少，要听大家的意见好不好？

所以你看工运班，那么我们的复议到目前为止，并没有一个制度说我多久应该给你，但我觉得兄弟看你这个有点着急，你先冷静，我们这样我7个工作日内把复核的结果给你，你看好不好好？7个是最长的，也许我两个工作日就找你了，也有可能性好吧？这是第二个包括不公允的问题。

如果不公允，确实过程中兄弟们都认为你不错，就广泛的群众基础，量化从证据上面能够证明你确实不错，这叫做数值证明，那么无论哪种证明审计都要证明的东西，你能懂我意思吧？那么任何一种我们都会勒令该团队负责人对你的考核进行重新打分，但如果确实从证据上无法支撑，那我们将维持你考核的圆满。

你看好不好好？如果说修改之后也请你放宽心，我相信我们的干部不会穿小鞋，我们是一家民营银行，大家就是拧着劲的干活，不会说谁整谁的，我觉得应该不会，至少在我团队没有，我到目前也没见过，如果真有，那么你来审计部找我。

好好吧，但有诅咒好吧，你还有其他诉求吗兄弟？

周建 23:23  
基于当然确实我们团队实行了996，所以我们团队的过程风格

对我知道你说了有证据吗？

王川 23:37  
我直接告诉你兄弟，996是个敏感话题，对好，在没有证据支撑时，就像刚才你所说的，这叫喷雾，你要正常跟我沟通好，有证据的你看我们都可以慢慢的对吧？

核实，但是没有证据的反复强调，这是对我行的污蔑，我要追究你的责任。好吧？好继续。第三个诉求是什么？

周建 24:04  
换团队，

王川 24:04  
你期望哪个团队？

周建 24:06  
期望团队。

王川 24:10  
非常好，

周建 24:10  
我希望其实我希望去何文昌他们团队

王川 24:16  
何文昌，何文昌他现在负责哪块？

明慧 24:20  
大前端

周建 24:21  
现在叫什么？

王川 24:23  
何文昌工作能力还是蛮强的，他现在负责他现在叫域是吧？叫什么域来着，

明慧 24:34  
那就所有的前端所有的前端都在他那里，但他也有对我们需要的名字，

王川 24:40  
这个诉求我知道，所以我看你有点从本月上面有点，我刚才还调了一份你的简历，你原来是德易车的，其实看出来你是车经验比较丰富，这个一下转到何文昌团队跟车就没关系了，是不是不太对口？

周建 25:02  
其实还好

王川 25:03  
其实还好

周建 25:04  
只是做技术的

王川 25:05  
合成药品吗？沟通过吗？

周建 25:07  
还没有，如果

王川 25:09  
沟通过的话可能会事半功倍一点，好。对于何文昌还不知道是吧？

周建 25:16  
对他以前提过让我去他们团队，但是那个时候

王川 25:24  
还是测试中心的

周建 25:26  
开发，对，那个时候他们缺人，但现在不一定缺人对吧？

王川 25:30  
好，

还有其他诉求吗？

没有是吧？没有，我都跟你回复过了，第一个诉求没什么可我们从来都是没有这样的问题，发布这样的文件也没有强制过进行，刚才我看录音里面我就听了一段服务业的说说，一定不强求，有这段说法，那么其实我觉得和我们行的态度是一致的，好吧？

我们不干预员工的基础性的进步，但是我们也不强迫员工必须得进步，好不好？第一个我给你回馈了，所以在这方面我觉得没什么可以再想回馈了。第二个是考核不公允，我也跟你说了7天内给你一个回复和文昌这个团队，我要跟你说一声，我们作为一名员工，包括我本人，我们都是有组织的，组织是集体决定，一级对一级负责，那么在这个过程当中，作为一个员工，并不是说我想去哪就去哪，我想干什么干什么，但是你可以选择就业，因为现在的我无法支持大家，我这儿不行那儿不行，这儿对吧？

觉得自己是人才，在哪儿都可以发光，我觉得这个也是对的。

但是是你在一个集体里，你就要听从领导指挥，这是必然的，这是组织流程的问题，好不好？你想如果你要带团队，下面员工想去哪儿去哪儿，这怕也不行，好不好？所以我们不承诺。好吧？但既然你提出来了，我会原样的将这一条直接回复给科技部的负责人，你看有吗？基本就是个内容机制，基本就是今天这么一个内容高度重视的兄弟好吧？其他的应该应该没什么好吧？

明慧 27:25  
是。

王川 27:28  
你还有什么吗？没有，

好兄弟就这么着好吧？

还有啥想说的？

正好有机会你可以随时

周建 27:40  
如果我有证据的话就可以说

王川 27:42  
我要看证据是否确凿，好，你看我们向公安也是谁主张谁举证，但你举的证要符合八大证据法，他证据有证据的规则，证据也有证据的规定，你比如像我举个最简单的例子，他跟这个人说和你说因为管理艺术它不一样，你截取了中间的一段，我们说个最简单的例子，我们都读书，吾生也有涯，而知也无涯，对吧？

都知道用有限的生命去追求无限的知识，这是我们课本里可庄子里的原话，后排句以有涯随无涯则殆矣，就是用有限的生命追求无限的知识，这样做很疲惫很清楚，但我们只读前一本书，是不是？你说前一半也是完整会

周建 28:34  
有完整的，

我知道你说的要完整的，

王川 28:37  
所以完整虽然证明第一是完整性，好吧，其他的我觉得没什么，我们先看好不好？你先举。我看你有一部分证据，我看什么4次变更，15次刷数这些都有，我们您会在你那也有吧？你也看一看好不好？其他的我觉得这样，还有一个说节奏问题，节奏问题确实因为工作是要有节奏的，你在一个团队中一个团队有自己的节奏，那么请综合性的调研一下，看看这个团队其他同志们的节奏，分为两种，一种我们从来不看的东西，既然他都提了对吧？

就是多少个开发日，多少次投产，我看看大家的数据好吧，这个兄弟是不是有道理，对吧？

我们看看大家的我们再看看开发日是没什么意义，

周建 29:39  
还有一个对我是作为技术运营搭档对吧？实际上很多时候是要负责排查生产问题，等于说

排查几次，不是说几次，可能一个月就几十次或者几次，大家

王川 29:54  
都这样，因为大家有很多也是这样，我找同类的，

找同类的

周建 29:59  
对。

王川 30:00  
对吧？就

明慧 30:01  
都是技术运营搭档

王川 30:02  
对吧？既然他反复强调数值，我们让他的开发人日投产变更，刷手工单我们跟大家对比一下，这是一个层面。

再一个他举的这些数据，我们看一看39个人日的开发，我们开始已经开发了多少行代码，这一块老李先生看出来了，对吧？坐这39个人是我们先可以看一位同事，别看人家就1个月就20个人代表嘎嘎写厉害，你知道吧？我们也看一看好吧，还要看看质量，好不好？我们对比一下好吧？没问题对吧？好，这就是我们的一个工作思路，我们也开诚布公的跟你讲一讲，你看还有什么需要对我们说的？没有了是吧？好，那就这样，好了，很愉快的对待，好吧？兄弟？

张明慧她叫张明慧，你把你把那个录音，因为我们是可以识别哪些是经过剪裁的，我们需要完整好不好？我们看最终结果好吧？好，今天好，我一会儿今天就发了好吧？好你给他留个话，今天之内，如果要是过的空间我不认了吗？好吧兄弟。过了今天我都不认了，因为我们审计工作也很繁重，好，所以我们给你的工作日是有限的，好，所以请尽快我们可是牺牲了不少审计资源行不行？好不好吧？好。

明慧 31:38  
行，我给你看看对接给他们发的公告，帮忙问一下，谁知到我们上面