2018年4月3日上午在坤仪9楼会议室

如何顺利展开技术研发活动?

1.提倡和鼓励技术创新，方案创新，产品创新，但是对原方案不满的，或有异议的，拒绝口头假想，更不能因此强迫要求别人修改。应当亲自介入，准备相关材料或示例程序，或再开分支开发。原方案有什么不好，新方案有什么优点，必须深入调研，以书面或实例的方式具体详尽指出，敢于接受对比批判，不能仅以一句感觉就是不好，就是不想用来否定老方案。新的技术方案必须是成品，至少是可以验证的半成品。

2.目前产品技术并不成熟，存在诸多问题，这一点是客观存在的。但是各种方案的制定必须适应当前环境和实际需要，暂时没有那种乌托邦式的追求。当时间极其紧迫时，务必优先和使用老方案，不得借机提出对某种方案进行试验，以完成既定任务为第一目的。

3.鼓励技术业务产品思想对抗，对抗能够显著增强个人能力和形成强硬作风，目前完全没有对抗。对抗方式要遵循科学发展观，不能升级为个人矛盾和人身攻击。

由于下来公司规模逐步扩大，人口逐渐增多，对于新人考核，实际上减少为仅首月一次，如考核不通过，则允许其再考一次，日期由当事人自定。对于主动辞退这件事，风险较大，必须坚持谨慎原则，必须按流程办事，任何人不要轻易顶在前头，不要擅作决定，不要当众羞辱，认真客观行使好表决权。

工作的运作模式逐步纳入正轨，切实强化工作进度管理，工作质量要求显著提高，心理压力逐步渗透。过去的开展方式并不正规，对个人发展不利，普遍性格软弱，一有压力就会情绪化，一有混乱就会紧张化，而不是冷静下来制定战术解决问题。公司需要挑战，个人也需要挑战，需要更多的挑战，当前综合压力仅定性为初级水平，不要指望会有任何松懈，只会继续加强。抗压能力是一个人最重要的能力，是决定事业成败的最关键因素，部分人员个性缺陷或优势将会暴露。在遇到工作压力时，初期会有各种不适应，各种不舒服，经过锻炼，就可以做到得心应手，游刃有余。

2018年4月4日上午在坤仪9楼会议室

工作方式切勿走极端，有什么不满的，不同意的，想改变的，客观的事物在双方都没有弄清楚具体问题前，在与我的交流中，你先退一步，我就会退一步，或者我先退一步，你也要立即退一步。在取得充分认识，充分和谐，充分共识，充分谅解的情况下充分减少矛盾，扫除障碍，理顺关系，追求真理，充分为那些有能力，有思想，肯实干，做贡献的员工着想。本人个人在技术研发和产品开发设计上坚决不与任何人争夺成就感，但是哪里有危险，我就去哪里，任何人都不要因为个人喜好，性格所限，在关键时刻不听从指挥，置危险于不顾。

上班最重要的就是要尽快完成上级交待的任务，在上级布置的任务没有完成好的情况下，无视进度安排，私自搞其他东西，甚至对他人进行谎骗，一旦发现，将严肃处理。如果任务完成的好，什么都好说，什么资源都会向你身上倾斜，你将获得充分的支持和工作上的自由。如果任务完成的不好，则只能由别人为你制定一切。人和人有巨大的差别，赋予你的权利只属于你个人，多管好你自己，不要轻易去影响别人，要珍惜来之不易的机会。

工作的组织和实施一定要扎实有效，通过这种扎实有效的工作，切实提高各级人员贯彻落实公司各项工作计划的本领，努力把各级管理层和各类更具专业的人才建设成为贯彻落实的骨干力量。对于最高级别的指示和精神，要善于解读，善于领会其具体含义，不搞声东击西，不丢三落四，不草率应付，要做到认真分析，认真思考，认真实施，认真总结。

应该听谁的话，什么人的话不能听，什么可以做，什么不可以做，什么是对的，什么是不对的，什么样的人可以学，什么样的人不能学。要树立艰苦奋斗，勇于创新的主体思想，树立科学严谨，认真负责的主体观念，建立听从指挥，能打胜仗，和谐统一的主体环境，具备能够打赢现代化商业和科技领域战争的能力，努力为最坚定的支持者们创造幸福，自由，成就的人生。

2018年4月9日下午在坤仪9楼会议室

上班做事，最重要的就是在思想上，行动上，工作中要和CEO的指示，意见和精神保持高度一致，这样才能同心协力，迅速取得胜利，为公司及个人赢得更好的未来，对于技术研发和产品开发，务必要做到以下几点：

1. 在大的方面必须使用公司唯一指定的框架技术。
2. 必须严格遵守既定代码规范和开发流程，不允许搞自己的一套。
3. 要加强进度意识，责任意识，不得拖公司计划安排的后腿。
4. 禁止任何人在重要工作时间内私下利用公司资源开发非公司要求的项目。

解释：禁止任何人在上午9点到下午4点时间内私下利用公司资源开发非公司要求的项目，任何较大项目的开设必须要让CEO知晓。对于可疑的项目，要及时发现及时汇报，那些每次一接到公司安排任务就不耐烦就想推脱的一般就是可疑份子。

对于目前开发这边的运维工作：

1. 要落实好交接班制度，这是运维工作中的第一道保障。
2. 要执行好当值人员轮流休息制度，这是运维工作中的第二道保障。
3. 要做好非当值人员应急机制，这是运维工作中的第三道保障。

2018年4月10日上午在坤仪9楼会议室

公司CEO对于技术研发和产品开发方面作出的重要设想，相关人员务必要进行记录，不得遗漏，会不定时的进行抽查。不光要记录，还要尽全力实现，作为各级负责人和骨干，要带头崇尚实干，狠抓落实，深入调研，精准发力，让这些设想落下去，让各项工作实起来。

对于工作任务的产生，首先是由提出人进行初步构思，然后进行初步的设计，组织会议对设计方案进行评审，必要时再修改设计，然后与相关人员进行沟通，酝酿开发负责人，验收人人选，最后过会决定工作进度和验收标准。

山一般的责任需要铁一般的担当，项目开发到期以后将会尽快组织验收，相关人员要立即开始验收前准备工作，把产品调整到可以稳定运行的状态，有一些不满足的地方，利用最后时间进行冲刺作业。在最后期限到来以后，如项目进展与要求相去甚远，将立即列入负面清单，直至紧急更换实施班子。

作为一个管理者，我经验尚浅，在王总的信任和悉心栽培下，正在大胆的摸索和探索中。但曾经作为一名基层员工，我还是有可以自我畅谈的资本。接到需求完成需求是一个程序员首先应该具备的最基本的素质，做不到这一点暂且不要谈其他的东西。我过去最津津乐道的一点就是我的完成能力强，不管上级交给我什么任务，我都能第一时间按照要求把它们全部完成，没有一次拖延。只要来任务，我其他什么都不干，立即开始全力完成任务，等迅速把任务完成了再搞其他研究。凡是我搞出来的都是商业化的成品，从来没有半吊子的示例程序。只要我开发的东西上线率最高，我做出来的东西最贴近设计要求，设计最终给我什么样我就做成什么样。给的主界面设计上莫名多了几条线，验收时我也有一模一样的几条黑线。

2018年4月11日上午在坤仪9楼会议室

CEO吩咐的工作，或者要求传达的指令，目前执行的情况很差。叫看的不看，叫做的不做，叫学的不学，叫管的不管，叫重视的不重视，叫赶紧的不赶紧，还想着慢慢悠悠，不当一回事，各行其是，没有激情，话当耳边风，石沉大海。不要自我感觉太好，事实上没有那么好，好日子总会到头的，再这样危机总会到来的。我们过去所有的成果都是王总指挥和支持的结果，没有王总的指引，没有王总提供的资源，不跟着王总一点点的学，一点点的做，不可能取得任何的进展。饮水要思源，我个人宣誓要做突击王总最高指示的前线力量，我绝对服从命令，绝不偏题，把每一份体力都用准了，用实了，要把力量拧成一股绳。要在大海里面捕鲸，不要在河塘里面钓虾。哪里有危险就去哪里，谁不行，谁不动，就把谁顶掉，不擅长的硬着头皮也要上，谁被顶掉谁就要付出代价。

2018年4月13日上午在坤仪9楼会议室

对于新的管理者，也就是小组长，或者组长的组长，不再主动进行指定或者改变，指定到此为止，现在只接受主动要求。有天赋的，但心理上不想做的，不敢做的，那就不要做好了，一直做最低层。做管理者最大的好处就是可以接触到更多，对于事业成长来说有很大的帮助。软件工程太耗脑力体力物力财力，没有个把亿，没有个百来个人是搞不定的，一个人是蹦踏不出个声响的，不要不信邪。肯取势者可谓人先，能谋势者必有所成。上升管理者以后就可以见多识广，发现更多的问题，学习更多的知识，提高个人的抗压能力和运筹帷幄的能力。你让别人给你看问题，就是把你的知识让别人给学了，你给别人看问题，你就是在从别人身上吸血，要做个吸血鬼，吸的越多越好，逐渐成为食物链的上层。对于管理者，现在有权提出想要谁，不想要谁，这个一定要提出来，不要不提，不提就替你指定了。谁先提，谁就抢先，谁就能更顺手，避免是别人为你安排了个一群人，管不好，管着管着就管出负面情绪来了，不想管了。现在宣布，谭锋为第一组长，负责产品，周林为第二组长，负责研发，王云雷为第三组长，负责交易。

2018年4月16日上午在坤仪9楼会议室

目前公司技术研发和产品开发存在诸多需要改进的地方。今天说第一点，作为IT人，首先一定要努力提高自身文化层次和水平。

首先是英语的使用能力，各种英文的命名一定要标准。英语不好，想出来的各种名字会让人感觉不专业，档次太低，会对你这个人产生负面的印象，如果给你命名就感觉不放心。

其次是数学能力，做计算机的数学能力是最重要的，往往最顶尖的那些人都是数学专业的高材生。在计算机里，数学没有那么神秘，没有真正意义上的高等数学和微积分，大多数都是累加，累乘，用一些初中里就学过的公式进行组合。在我们金融行业，一般的就是各种坐标的计算，直线斜率，三角函数，求最大最小值，移动平均，方差和标准差，线性回归，知道这些就已经能够解决绝大多数的问题。毕竟这是高度脑力要求的行业，有很多清华北大的，海外著名高校的硕士，博士，博士后们在和你们同场竞技，你们必须首先要让别人不去怀疑你们的脑袋。

最后是业务能力，比如虚拟货币业务，期货业务，股票业务。要了解基本的业务概念，要设身处地的去体验业务，例如比特币交易，以太币交易，模拟炒股，模拟炒期。公司的业务大多数还是数学问题，就是各种计算，并不能认为它们都是纯粹的业务理论。业务能力的差别主要也是数学能力的差别，这一点大家一定要明白。我们技术和业务的关系并不像炼钢和种田，差别没有那么大，而更像是养猪和屠宰，是可以通吃的，是可以在一起搞得，是可以并在一条流水线上的，是可以相互促进的，没有搞了一边就会耽误另一边一说，要两手抓，两手都要硬。

上述三项能力，英语，数学，业务，大家务必都要具备，都要加强，要首先具备和加强，为公司的迅速扩张发展做好准备，也为个人的晋级晋升做好准备，避免在进入新的发展节奏时惨遭淘汰。光会一些打打杀杀的只是地痞流氓，山里的土匪，走不远的，最后人家能够打天下的，可是代表了最先进生产力和最先进文化方向的。

2018年4月18日下午在坤仪9楼会议室

如何提高自己的编程工作能力，这个问题我想了很久，究竟多学，还是多做多练呢，现在我想通了。软件编程行业，参与人数太多了，参与的人才太多了。下至小学毕业的民间高手，上至大量的博士后都在做。我给你们提供一组数据，上海每100个人里就有一个程序员，有30万的程序员，最多的当然是建筑装修工人，每100个人里有2个，也就是有60万人，其他的就没有这么大的气候，脑子不灵的不想做软件的现在就可以去楼上报到装修公司去，那里可以赚快钱，很快就可以回家娶老婆生孩子。我们这么小个公司，居然能在几个月里收到2万份各类职位的简历，其中程序员占到简历总数的95%以上，其中Java占94%。这意味着什么，这意味着你将始终处于一个大环境中，人数很多，很热闹，产生的竞争就越激烈，而且都是高学历，高智商的在里头搞，产生的排长，连长，团长就要比别的行业多的多。由于调动资源特别大，门槛高，难度大，体系化，专业化程度高，跟建筑装修这种以游兵散勇为主的相比更能产生大团长，师长。中国首富就是个程序员出生的，世界首富也是个程序员出生的，排行榜前100位里程序员要占到一半，第1，2，5，10，11，12，13，17，20名都是，其他不是计算机出生的也都是一些国家的，家族的垄断行业的继承人，但他们也重点投资了互联网领域。可以说不会计算机就相当于少了一只手，很多以前凭经验资历做的事情现在都可以用计算机来替代。这就是参与人数多参与层次高的好处，人类力量新的汇集点就在这个地方，为什么踢足球，打篮球的平均收入就比乒乓球的高多了呢，即使人家好多个奥运会冠军，从来没得过第二。因为这类项目群众基础大，玩起来爽，观赏性强，又是团体项目，乒乓球其实不是大家真正想要的，一个小球在那里蹦来蹦去的，观众又看的不清楚，结果又没悬念，现在谁打啊。对于这种群众基础特别好的领域，水太深，人和人差距很大，山外有山，人外有人，人人都想做第一，打篮球踢足球的晚上做梦都想做詹姆斯，科比，C罗，不想做梅西，因为太矮，你怎么才能挤到前头去呢，至少不要落到后边去吧。我总结了几点，我觉得是非常有效的，我以前就是这么做的。简单来说就是和打篮球，踢足球一样的，你一个人老是在那里练投篮射门，或者参与轻强度的休闲比赛是没什么花头的。一定要多参与集体项目，一定要打团队配合，一定要到群众中去，要和群众打成一片，要和各部门打成一片，要积极以老带新，以强带弱，坚决不能自许清高，看不起别人，坚决不能一个人蒙头搞，自己玩，要积极从更多的人身上吸取经验，要有更多的人关注你们的工作，要把更多的对手打下去。就像以前碰到的一些员工，以前公司的有，这里也有，一找他就发牢骚，一找他就开骂，说你这个都不会，肯定是你那里的问题，产品一找他就说你这个需求没设计好，我坚决不做，也不照顾一下有些应届的产品设计和美工，坚决不与任何人搭伙，坚决不要任何人管。

2018年4月19日下午在坤仪9楼会议室

对于工作进度紧急状态的理解。其他的先不说，首先第一个是王总重点要求的项目，这个绝对是不能儿戏的，必须要抓紧完成，把优先级放在第一位，完不成的加班通宵也要完成，要全力去完成，这个完成不好不要有任何的借口，不要扯开话题，不要试图拿其他所谓的成果来抵消，不允许拿这类项目来做试验，更不能为了锻炼新人影响进度。对于这类工作的流程，目前没有那么的完善，也不需要完善，未来也可以不完善，不可能必须做到这样才能那样，出了问题，第一反应是立马修改，而不是思考流程体系问题，紧急时刻不需要按照步骤分工来，可以越权，谁能带头做好的，就谁上，不能做的就下，事后严肃追责。各级责任人要多跑动，不要等到王总问了才去了解，才去调查。目前整体的跑动率还是太低了，关键时刻还是要关键的人冲在前头，目前还不可能做到你安排我，我安排他，你这样，我那样，你拉一个代理人，他拉一个代理人，代理人和代理人之间搞来搞去，大家就轻松的能把事情完成，目前没有这个实力。出了问题先不要争，不要吵，先把问题解决了，然后再去调查追责。

2018年4月20日下午在坤仪9楼会议室

所有的人要从思想上行动上紧紧围绕着一个领导核心进行运转，要完全听从这个核心的命令和指挥，才能做成事，做大事，反之就是一盘散沙。我们这个核心体制并不代表就是所谓的搞独裁，一言堂，更不是反民主，它更体现为大家首先要坚定不移地跟着核心走，核心也会更加主动的关怀大家的理想和命运。这是一种相互关怀，相互帮助。你先听核心的，核心就会听你的，你先为核心着想，核心就会为你着想，你先帮助核心，核心也会为你铺路，以一种和谐的先后关系来处理好矛盾，把关系理顺，把障碍扫除，提高工作效率，增加公司业绩，扩大公司规模，壮大公司名誉，最终达到双边共赢的效果。

2018年4月23日上午在坤仪9楼会议室

所有的人都要争当带头人，都要争当开拓者，都要争当领导者。现在的机会这么好，万年难得的好机会放在眼前，很多人都看不到，瞧不见。一个崭新的世界就放在你们的面前，正等待大家的先入为主，好事突然发生的时候你不做准备就会错过，千万不要被一些现状和假象所迷惑，千万不要感觉是公司丢了一堆的烂摊子给你，以后会有烂摊子，但现在只有好摊子，有些经验阅历是书上学不到的，也是一般人不容易获得的。当年我们就为了做个组长，那也是要费尽力气的，大多数人都要工作好几年才能做上基层管理，名牌大学的也一样，和老一代搏斗了那么多回，才能占据了他们的位置。自古英雄出少年，不要等一等，不要看一看，我们王总工作不到一年就做上了产品设计的经理，下边就有6，7个人。

做事情一定要勇敢，要有一种目空一切的精神，感觉成功率有50%就一定要去做，10%也要做。受到各种压力不要产生负面情绪，要产生动力，产生源源不断的动力，把压力全部转化为动力，从战胜压力的胜利中产生无可替代的兴奋感，成就感，荣誉感。有些人就是要专门去做这些成功率最低的事情，甚至是完全不现实的，异想天开的，看起来纯粹浪费钱的事情。做事情手要放的开，不要害怕担责，更不要害怕耽误别人，只想自己管好自己不想影响别人的那种人请你们这辈子都不要做管理者。信任你，重视你，你又愿意做，就会给予你大量的资源，一直到你成功为止。

为了培养各级管理者，可以不断的招新人给你带，搞不定的就全部赶走再换新的来，直到把你练出来为止。王总要求招几个人，要求带几个人，我们就要立刻去招，立刻去带，不要有一丝犹豫，这是最高指令，不要多想，不该你想的不要多想。作为管理者，可以挑，可以选，但客观上一开始永远不可能会有你完全满意的人，你一开始永远都不会挑到你完全满意的人，你今天满意的明天未必会满意，关键时刻要强塞硬上，撸起袖子加油干。什么是管理，为什么要管理，就是要搞定不能搞定的人，搞定不能搞定的事，把混乱不堪的环境摸清楚，把杂乱无章的事情安排好，把错综复杂的人际关系理顺。管理的实质就是要专门同混沌打交道，专门同无序打交道，专门同消极打交道，一个萝卜一个坑，要把坑挖出来，再把坑占住，最后把坑挖出去。