

# 程序员的定位

2020-01-11

有一件可怕的事情是，程序员不再关注代码、软件、系统、架构，而是关注产品、运营、销售，展望内容不再是提高代码质量、迭代更好的软件、做更好的工程，而是提高文档输出能力、活跃团队气氛。

## startup与996

公司开始倡导创业心态，创业嘛，大家就要一起努力，一起干大事。BOSS说，有天回公司晚了，看到某某和某某10点多还在……大家也要这样，我们也只能这样做，如果因为身体或者其他原因不能适合我们这种节奏了，可能就不太适合我们这个团队了。大家要一起努力，要10106，我们只能这样做，如果不这样做，如果不这样做……公司就会死。

当时听到这儿，哑然失笑。说句不太符合价值观的话，我明知道这样说不不对，如果老板看到这样的想法，我明天就得和HR聊聊了，这是没有责任心的体现，这是没有职业道德的体现，这是……恕我直言，公司死掉，于我何干？

画饼啊，平时都听人吐槽，老板给画个大饼，入职后发现遥遥无期，然后上网发帖，不要相信老板的鬼话，不要相信什么福利奖金，拿到手的才是真的。我们这画风好像不太一样啊，如果不努力，公司会死掉？以前看到过一句话，所有人都告诉我们要努力，但是从来没有人告诉我们努力之后可以得到什么。公司死掉了，我们换家公司不也照样干活吗？

年会的问答环节上，大BOSS抓住了“享受红利”这个字眼，大意是红利不是公司给予的，要给公司带来相应的价值。猜想很多时候，公司的想法是，你要先给我干20分的活，我就分你10分的利。员工的想法是，你给我10分的钱，我就干好10分的活，你要再多给我5分，我就再多尽5分力。

996是类似的问题，我们为什么是10106？因为我们9点半上班，坐到工位上打开电脑、开个晨会大概就10点了，所以是1010，而不是99。关于996，一种说法是有些员工挣表现的心理，从小被奖励小红花的培育文化，造就了认为“只要努力就会有收获”的心态。不过很多老板也确实吃这一套。

昨天我听到了另一种说法。我们BOSS虽然说出了10106的话，但是并不会发正式的制度通知出来，因为这违反劳动法。我对此感到疑惑，这就不好办了呀，到底要不要10106？请教稍有经验的员工，得到的答案是，老板喜欢“聪明”的员工。也就是说，老板提到这个事了，具体怎么做得自己掂量。

## 加班

有时候项目紧、突发bug、上线、工作失误，偶尔加班很正常，有忙有闲。有的公司要求经常性加班，有干不完的活，也就是所谓996工作制。一般来说965是一个数，996是一个数，对应的薪资水平不同。产生矛盾的点在于，公司希望用965的薪资招996的人，员工希望领996的薪水干965的活。

存在一种情况是老板没有要求加班，但是有人加班。每个人分工不同，任务量不同，完成速度不同，要看具体情况。如果自己效率低于别人，加班无可厚非。比较坑的是别人因为效率不高整天加班，你完成任务没有加班，老板就在工作时间这件事上做文章。你如果和别人一样的工作时间，是不是就能产出更多了？别人没完成的也可以帮帮忙完成一下……相信明智的领导能够分辨出真正的工作能力，也能够按照工作量而不是工作时间判断产出。不过最可怕的是揣着明白装糊涂。

另一种情况是老板要求多呆一会儿。可能没有那么紧急的工作需要加班才能完成，但是别人加班了，为什么你到点就走？所有人都加班，就你特殊？……老板为什么会想要多呆一会儿呢，加班总归要多干点活吧，应该是植根于中国劳动人民群众心中占小便宜的心理。

其实996对工作产生的影响未必是正面的。如果到点大家都下班了，我是不好意思长留加班的（认真），别人都能完成工作，你需要加班完成，是不是你能力不行？所以工作内容会尽量在上班时间内紧凑地完成。如果每天需要加班呢，反而会感觉上班稍微拖沓一点也没事，反正要加班，反正到点也走不了，上班时间摸摸鱼，没完成的不好好加一把班，还能给老板留个好印象。

## 技术人

公司开始倡导“销售导向”，因为销售是能够直接决定收益的一环，也是老板比较重视的部分。述职会上，我第一次从销售和运营的口中了解到公司的全貌，也是在述职会中，BOSS提到，“像了解机器学习常用的模型和算法是一些很具体的、很普通的事情，我们要……”，那正是我几天前的述职材料中提到的内容。

其实技术不重要，尤其是销售导向的公司，用到了什么技术真的不重要，重要的是把客户谈下来，把客户忽悠住，给公司挣钱。放在整个社会中，技术要足够领先、足够新，才能有立足的可能，像机器学习这样已经谈了十几年的技术，了解常见的用法确实很普通、很平庸。尤其是并不能带来什么收益。

从实行OKR开始，我们的绩效计划有两个特点，一是要有目标有结果，二是这个目标和结果不是工作内容方面的，而是自我提升方面的。自我提升主要指输出，就是写内刊、写专利、分享技术等，尤其是要能够给工作带来帮助的。讽刺的是，我们几乎没有技术氛围，真正写代码的只有几个骨干。从绩效管理能体现出的是，领导不太在意工作方面的内容，比如建立项目规范和开发规范，需求、开发、评审、测试之类的，领导更在意个人方面的东西。

可能很多时候的情况是，公司在意的是“你能给公司带来什么？”员工想的是“公司需要我做些什么？”

述职也是一样，不得不写一些工作之外，但又和工作相关的内容。深度学习本身是一个值得学习和研究的技术领域，即使是常见的模型和算法，从原理到工程至少也要1年的时间才能有一定了解。另外我目前的工作内容是应用层开发，也就是增删改查的业务之类，部门的技术主题是区块链，所以就把机器学习放在了展望一栏。

个人而言，机器学习是很大的一步。它本身有一定门槛，以前也多次尝试，看吴恩达的教程放弃了一次，看斯坦福的图像识别课放弃了一次，……有观点说机器学习是微积分在现代计算机技术背景下的发展，它的基础理论是数学，同时观点也提到，区块链是小骗，AI是大骗……不管骗不骗，总归还是要学的。

## 程序员

和销售或者运营相比，程序员的特点之一可能是不那么依赖外部资源，人脉、市场、监管、业务，技术在形式上千变万化，本质上都是操作计算机进行计算。应用层开发的程序员，本职工作应该是按照进度要求完成开发任务，职业素养是保证代码质量，需要提升的是系统架构能力。熟练的Coder可以高效使用工具链，优秀的Coder可以优化算法、提高程序效率和系统性能。

对不起，I am a Coder，我认为不丢人。（@[不要自称为程序员](#)）