

14 | 硅谷人到底忙不忙？

2017-12-13 朱赞

朱赞的技术管理课

[进入课程 >](#)



讲述：丁婵

时长 06:24 大小 2.93M



经常有读者问我，硅谷的工程师忙不忙？你们有没有国内的“996”，平时加班多吗？

硅谷人到底忙不忙？这个问题其实很难一概而论。

在 Airbnb，乃至整个硅谷的很多公司里，都有两类人和谐共处。一种人以工作为乐，他们晚上和周末大多数时间都会泡在公司里加班，就算偶尔在家里，他们也会学习或处理工作相关的事情，我们常常称这种人为“劳模”或“工作狂”。

还有一种人，他们在工作时会认真负责，兢兢业业，但工作时间之外，他们很少做工作相关的事情，周末基本不会在线或者回复 Email。

喜欢工作的人，视工作如生命，他们是真的喜欢工作，加班并不是因为工作忙不完，而是因为热情，他们会享受加班过程中的思维碰撞，更喜欢完成项目时带来的成就感。这些人忙起来，比简单的“996”还要辛苦得多，他们每天工作12小时是常有的事，即使自己的工作忙完了，也会主动去跟技术经理要更多的任务和挑战，或者干脆自己编程学习。

另一些人呢，他们在工作之余更愿意和家人在一起，丰富一下家庭生活，或者根据个人兴趣去攀岩、弹琴、唱歌、摄影，有的人还喜欢空闲的时候去做义工。他们热爱工作的同时，也享受生活。

硅谷的氛围是相对自由的，“打卡”或者“996”这样的公司估计很难存活下去，因为，加班不加班，拼不拼命，大都是员工自己的选择。

所以，作为领导者，常常需要将“自由”和“原则”这样的理念传递出去。前段时间，我们组里有个刚毕业不久的工程师找我谈话。他是个很有上进心的工程师，热爱工作，干起活来不知道休息，之前就经常问我有没有更多的工作让他做。

他对我说：“你们（管理者）总是给大家发邮件叮嘱，要注意工作和生活的平衡，让大伙尽量不要加班，可是我晚上就是想工作啊，这样是不是不太好？”

他这个问题让我想起了自己的故事。

我属于典型的工作狂，非常喜欢工作给我带来的享受。除了特殊情况，我基本不分白天晚上，工作日还是周末，差不多把所有的时间和精力都扑在工作上。我在做工程师的时候，加班是常有的事，周末发工作邮件更是习以为常了。

刚刚转成管理者的时候，我也保持了这个习惯，后来我的老板就提醒我，作为管理者，尽可能不要在工作以外的时间发工作邮件，因为这样很容易形成鼓励加班的错觉。

说实话，刚刚收到这个反馈的时候，我是不太能理解的，但是后来慢慢明白了，这样做确实有一些弊端：比如，我会给那些选择工作时间之外享受生活的人带来很大的压力。

那么问题来了，主动延长工作时间，努力完成更多工作，会不会有助于升职加薪呢？

答案是：我觉得在一定程度上会有帮助，但并没有直接联系。因为，在升职时，公司评估的标准不仅仅是你多么努力，管理者考虑更多的是你的项目成果，以及你在项目中表现出来的

能力。

现在我们回到文章开头的问题，硅谷人到底忙不忙呢？

其实，对在硅谷奋战的工程师而言，忙不忙完全是由他们决定的，是他们自己的选择，一切工作压力并不来自升职、同事或管理层，而源自每个人的内心。

一旦勤奋工作成了自主的选择，这些人工作起来，不仅会付出更多的时间，也会有更多的责任感，在工作中还会表现出对产品或代码精益求精的态度。

在这样的氛围下，管理者要如何最大程度地帮助组员成长，充分利用这种选择和自由呢？

我觉得，这里很重要的一点是：去和每个组员交流，了解对方真正想要的是什么。

很多人会简单地认为，工作不就是为了升职加薪吗？人们常说，不想当将军的士兵不是好士兵嘛。但是你真正去和员工交流，会得到不同的答案。

我曾经试着在私下聊天时间问一些同事或者组员：你在工作和生活中，最想要的是什么？

有些人会说希望得到更好的薪水，获得升职机会等等，但我还得到了一些这样的答案。

“升不升职我到不太在乎，但是我希望做一些有影响的项目，哪怕只是参与。我想了解更多重要的系统是怎么构建出来的。”

“我想尽可能尝试更多不同的东西。”

“我想有更多旅行时间和机会。”

“我希望能有更多的时间和我的家庭在一起。”

当你知道他们的真实想法后，就可以最大可能地按照他们想要的生活方式去分配工作和任务。

愿意全身心投入工作的，可以分配一些重要的有挑战的新项目给他；愿意尝试不同技术的，多给一些预研和前瞻性的任务；更乐意享受生活的，可以把线上稳定业务的改进和迭代交给

他做。在尊重他们选择的前提下，双方保持一致的期望值。你会惊奇地发现，忙不忙，已经不重要了，重要的是，他们的工作会更出色地完成。

今天我结合了自身的成长经历，为你讲述了硅谷工程师的工作和生活方式，也介绍了硅谷人对“加班”的看法和做法。

有的人喜欢全身心投入工作，有的人享受工作和生活带来的平衡，他们都是合格甚至出色的员工。作为领导者，你应该基于员工的选择和自由尽可能去帮助他们成长。了解他们的真实想法，并提供相应的支持和工作安排，他们会回报给你更出色的工作成果。

你选择了什么样的工作和生活方式，又为此做出了哪些努力呢？可以在留言中写下你的故事，我们一起交流讨论，感谢你的收听，再见。



Hi, 亲爱的订阅读者

每邀请一位好友订阅
你可获得**18元**现金

快来获取你的专属海报吧！

[戳此获取你的专属海报](#)

© 版权归极客邦科技所有，未经许可不得传播售卖。页面已增加防盗追踪，如有侵权极客邦将依法追究其法律责任。

上一篇 13 | 管理者在进行工作分配时，会考虑哪些问题？

下一篇 15 | 每个工程师都应该了解的：系统拆分



刘长冬

2017-12-14

👍 11

我是这么理解的，不知道是否准确。

国外是加班，有事就加班，自己想加班就加班。国内是加班文化，很多公司会有提倡加班的文化，比如根据加班次数来对绩效进行评估，次数少的人会谈话，认为工作不饱和。还有甚者，领导不走，下面的人都不敢走，这一系列都导致加班文化的发生！

...

展开 ▾



刘剑

2017-12-13

👍 8

看了朱老师文章《硅谷人到底忙不忙》我觉得是在说按需分配工作的问题，这是一个管理问题。当然加班不加班跟企业文化有关系，我反感和讨厌那些硬性加班的公司，比如：X为、某东等。我希望加班不是被迫的，是自愿的。当然这点适用在成熟并有责任心的开发人员身上。所以我的团队执行的是有限弹性工作时间。硅谷的完全自主和X为的996都太极端了。我们在产品版本迭代时候会忙些，大家清楚每天的工作任务和每周需要达成的结...

展开 ▾

池建强回复: 是的，自愿的和自主的加班，效率才是最好的。

加班最忌讳形成制度，比如 996，官僚，效率也低



春宇

2018-03-17

👍 4

讲的很好，但是个人认为。。。。太过理想而显得不真实

展开 ▾



Ryan Fen...

2017-12-15

👍 3

更人性化，可能还是人少吧，国内一个坑后面十个人，不加班有心理压力

展开 ▾



sylar5225

2017-12-13

👍 2

很少遇到有一个良好的反馈体系的公司，和公司沟通到位不仅能够提升自己的主观能动性，对公司也是有很多促进作用，但很少有企业重视这些



ibrotherga...

2017-12-13

👍 2

国内的大环境有时候没办法让你做选择。

展开 ∨



William李...

2017-12-16

👍 1

关键是项目要有意思，项目的成功所带来的物质回报和精神回报都要超预期地满足程序猿的最低要求，这样，才会自觉加班，而且加的心服口服。



GeekAml

2017-12-13

👍 1

我们是创业公司，每个角色几乎都是一个人，没得选的...

展开 ∨



TT

2017-12-13

👍 1

我是比较喜欢参与一些有影响的项目，加班也无所谓，做自己喜欢的事情，更容易精益求精



Y024

2017-12-13

👍 1

非工作时间一般不去打扰普通员工，核心骨干可能会去骚扰下，不过都会自己先临时处理掉(工程师转过来的管理者此时就有优势了)。不过有时候觉得太过极端了，还是私聊了解下各自的预期好点，按需安排好点。

展开 ∨



王建Tyrio...

👍 1

2017-12-13

很有帮助啊

展开 ▾



bean1

2019-02-21



这种情况很坑，我公司也是这样。不好解决呀！

展开 ▾



Michael

2018-12-15



国内公司自愿加班的很少，都是被迫加班~

展开 ▾



威廉姆

2018-12-07



作为团队管理者，不能强行把自己的想法和理念灌输给下属。有的人喜欢工作，属于工作狂型，有的人却热爱生活，享受生活。两者都没错，都是合格甚至出色的员工。作为领导者，应该基于员工自己的想法去自由的做出职业发展选择。了解到他们真实的想法之后，同时提供尽可能的支持和鼓励，相信员工也会理解你，同时会以更加出色的表现回报回来

展开 ▾



Leo

2018-06-11



非常同意博主在文中说到的硅谷文化，我记得当时我刚来公司的时候，当时只有三个人负责这个系统，我每天都是凌晨三点左右还不觉得累和无聊。也不会去说我加班了。这样三个月后项目顺利上线。再后来项目运营一年后空降兵来了，到现在三年过去了，下班后在公司多待一分钟我都觉得是一份受罪。



亚林

2018-05-17



有愿就有力

展开 ▾



赖晓强

2018-02-01



理想中的氛围和团队应该是，整体人性化一些，不强制，但是建立饱和度要求（一周加5小时？）。另外团队成员要有责任心，有想法，有目标，关键时候能打硬仗。这个在初期选人就很关键。年轻人（未婚无娃）时间更充裕一些，乐于探索和接触新技术，新方法，更有追求和冲劲，即使不在家也会继续学习，思考问题。

展开 ∨

池建强回复: 写得很好



走小调的凡...

2017-12-22



我在国内运营商子公司(算是国企)做开发，先后服务过两个部门，完全不同的办事风格，一种是加班形成制度，比如领导在项目开发阶段会要求一三五或二四六加班，团队成员不管有事没事都得留下，这种就挺反感的。还有一种是根据项目分解合理安排任务开发，朝九晚五，没有特殊情况不加班。当然可能跟项目的规模和重视程度有关，基本不会给员工选择的机会，我想这应该是普遍存在的问题吧？个人比较重视工作与家庭的平衡，也喜欢...

展开 ∨



鱼

2017-12-17



程序一枚,在一家游戏运营公司,有时候经常遇到的是快下班了然后 运营/推广 提需求,而且又特别急(事实上又不是很急),明天就要,经常迫不得已只能加班,😓该如何去避免这种情况发生,提需求的是有时候是直接上级(非技术出身)

展开 ∨



EndayN

2017-12-16



有些公司有很浓重的加班文化

展开 ∨