

不定期加餐1 远程办公，需要你我具备什么样的素质？

你好，我是宫文学。到这里，咱们课程的第一模块“预备知识篇”就已经更新完了。通过这么多讲的学习，这些编译技术的核心基础知识，你掌握得怎么样了呢？是不是感觉自己已经构建了一个编译原理的知识框架了？

不过我也知道，要理解编译技术的这些核心概念和算法，可能不是一件很容易的事儿，在跟随我一起探索编译之旅的过程中，估计也耗费了你不少的脑细胞，那咱们是时候来轻松一下了。

今天，我就想借着这个加餐的环节，跟你聊一聊一个很有意思的话题：**远程办公**。

之所以选择这个话题，主要有两方面的原因。

首先，由于疫情的影响，春节之后，很多公司都采取了远程办公的方式。所以，如何在远程办公的情况下做好工作，对于员工和公司来说，都是一个挑战。

第二个原因，是我个人一直对于远程办公这种工作模式很感兴趣，这些年来也一直在做这方面的思考，关注这方面的实践，所以有了一些心得体会，想跟你分享一下。

不过，要想把远程办公这个话题聊清楚，确实不容易，分歧也比较大。有一些朋友会比较悲观，觉得远程办公根本不切实际；而另一些朋友则会很乐观，觉得远程办公马上就会普及。

今天，我就来分享一下我看待远程办公的一些视角。我会从公司和员工这两个角度，来分析远程办公带来的机遇和挑战，希望能给你带来一些启发，让你以更积极和务实的姿态，迎接远程办公的浪潮，甚至在这种工作模式转换的趋势下，抓住更多的发展机遇。

首先，我来聊一聊远程办公的那些吸引人的地方。

远程办公的好处

我对远程办公的了解，最早是透过开源圈的朋友了解了一些故事，后来自己也接触了一些酷酷的公司。很多做开源软件产品和技术服务的公司都是远程办公的，他们的员工可能来自世界各地。我曾经接触过一个芬兰公司的CEO，他们主要做嵌入式Linux的技术服务。一百多人的公司，平常办公室是没什么人的。据说他们公司有的员工，可以一边上班，一边去全世界旅游。

我当时认为，一百多人的公司，全部都能远程办公，并且管理良好，就已经很不错了。但后来[看了一篇文章](#)，讲到WordPress的母公司Automattic有上千名员工，分布在全球75个国家，全部都是远程办公。这就有点令人吃惊了！我才意识到，在互联网时代，原来远程办公可以适用于任何规模的企业。

这次疫情中，IT领域的很多公司都大量地采用了远程办公模式，包括谷歌、Facebook、微软等大型企业。

现在新闻上说，疫情之后，世界再也回不到过去了。其实我觉得，在很多领域，我倒是宁愿它回不去了。比如，远程教育；再比如，远程工作。

因为远程，意味着你获得了一个难得的自由：**位置自由**。

现代社会，我们苦“位置”久已！因为很多资源都是跟位置绑定在一起的，比如说，教育资源与学区房。

我在北京的很多朋友，他们在孩子上学期间，一直都是租房子住的，因为要住得离孩子学校近，而自己的房子会租出去。这种状态要持续到孩子上大学为止。

而对于若干都市白领来说，在大城市上班，就意味着要把整个肉体在办公室和家之间移动，所以每天可能要在路上花两三个小时，很多时候还会在路上堵个半天。

如果我们真的获得了位置自由，那么整个生活的幸福指数会提高一大截吧！

对于远程教育来说，我比较希望见到的现象，是在偏远的乡村，一样能够通过线上教育获得最优质的知识资源。至于线下的老师，更多的是关注孩子的健康成长，多带着孩子亲近大自然，扮演“育”的角色，而不是“教”的角色。

工作也是一样。现在越来越多的工作，都可以在网上进行了。互联网电商的发展，虽然让一些线下店铺的营业状况受到了影响，但只要能通网络，很多人在网上就可以卖东西了呀。另外，随着外卖的兴起，很多餐饮企业也不再需要临街的店面了。

所以，通过远程办公，我们可能就不需要北漂、深漂等各种漂了，可以选择离自己的亲人更近一些，或者可以反过来，四海为家。并且，你还可能获得更多、更好的工作机会，你可以从全世界的公司里选择你喜欢的那份工作，并且也不需要离开你喜欢居住的地方。

并且，伴随着位置自由，往往也会给我们带来**时间自由**。因为远程后不再需要按时上班打卡了（很多在全球都招揽人才的公司，大家的作息時間都不一样，当然不可能统一打卡），所以管理体系会更加面向绩效，而不会管你到底是在什么时间来完成这些工作的（通常也没法管理）。这就意味着，你可以在家人需要你的时候，出现在他们身边（比如接孩子），然后选择自己合适的时间段来工作。

上面说的是远程办公对员工的好处。从企业的角度来看，远程办公其实也会带来一些潜在的好处。

首先，有些员工可能会在工作上做更多的投入（这跟某些员工会偷懒恰恰相反，所以可能出现两极分化）。这些人很享受自己的工作，每天上下班反倒降低了他可能做出的贡献。如果公司有一套良好的管理体系，那就可能会因此筛选出更适合自己的员工，而避开那些混日子、划水的员工，整个团队的素质反倒会得到提高。

我曾经跟MySQL的前CEO Mårten Mickos聊天。我问他，**管理远程办公的员工，需要注意些什么？**

他思考了一下，说要建议员工跟家人一起住，至少要养条狗什么的。因为家人能帮助管理这些极客们的作息。不然由着这些极客们的性子，他们会昏天黑地、毫无规律地作息，不利于健康。就算养条狗，你也会因为要照料它们，而让自己的生活节奏健康一点。

他的回答其实出乎我的意料，我原本以为他会说什么公司的管理措施之类的。你体会一下，如果你是公司老板，你是不是会因为拥有这样热爱工作的员工而感到欣慰呢？

第二，因为有了地域限制，公司也就可以充分任用全球各地的人才。这个方面在很多做开源软件的公司那里，得到了很好的体现。如果你喜欢某个开源产品，在社区里贡献自己的力量，那你很可能就会被邀请加入到该公司。

在互联网时代，企业的组织方式也正在重构。滴滴打车、美团外卖这些采用新雇佣方式的公司，不但可以更好地利用各地的人力资源，TA们也提供了一些自由工作的机会。

第三，没有了地域的限制，公司也可能更容易拓展自己的市场。这个好处也是显而易见的，就不用我多说了。

远程办公的挑战

上面是我对远程的一些美好的憧憬。还是回到现实吧，因为更改现有的教育体制，可能是很难的。而让企业老板们改变公司的管理方式，难度也不低。

老板们都是理性的。真金白银投入做企业，是要见到效益的。可是，**如何能保证采用远程办公模式，不会让企业变成一团散沙，纪律涣散、效率低下呢？**

你可以问问，在春节后不得已实行远程办公的企业，对经营有没有产生影响。

说实话，在没做好充分的准备之前，仓促地采用远程办公，肯定会产生各种不适。

因为远程办公，对于管理体系，有着更高的要求。很多工作是难以直接度量绩效的，比如说研发工作就比销售工作更难衡量绩效。

而没有良好的管理体系，仅凭员工的自觉，是不可能产生良好的效果的。其实，硅谷有一些IT公司很早就实行过远程办公，但后来又取消了，原因就是绩效不理想，混日子的员工太多。

反过来，站在员工的角度，你真能做好自己的工作管理吗？在办公室工作的时候，迫于同事们的目光，你总得做点事情吧。可是，如果脱离了直接的监督，有多少人能够真正管好自己呢？

好，你说你的自我管理能力强，那么请问，有多少人能控制住自己每天刷手机的时间呢？据说，超过50%的成年人，都有手机上瘾症。在办公室的时候，尚且见缝插针地刷手机。如果在家办公，又会怎样呢？

有过远程工作经历的人，都会经历这么一个时期。即使是你很有责任心、很有事业心，但也要每天花费很多的精力来管理自己的行为。我认识的一个朋友，她在IT行业，主要做售前支持工作。之前跟她闲聊的时候，她说自己花了3年的时间跟自己搏斗，才养成了良好的居家工作习惯。而管理自己这件事情，也是消耗注意力的。注意力本身，又是个稀缺资源。所以在初期，你会觉得，对比在办公室里，居家办公会更累，在公司你不需要花精力来控制自己的行为，因为环境和同事帮忙做了这件事情，实际上节省了你的注意力。

我也听说，有的工程师会在网上直播自己编码的过程。这样做的一个原因，就是为了帮助管理自己的行为，因为这时候你必须更加集中注意力在自己的工作上。

还有一个是办公环境的因素。我们中国人的居住状态比较拥挤，在自己家里开辟出一个安静的、不被打搅的书房并不容易，这可能还跟中国的文化有关。而西方的文化，可能会更尊重个人的空间。

再说了，我们跟外国人的居住条件也确实不同。西方发达国家很早就开始了郊区化发展，大部分人会住在郊区和小城镇，自然环境比较好。而我们中国呢，大部分住在小区的楼房里。

不过，如果真的远程工作了，你也可以不住在大城市呀。网上有些视频经常会吸引我，某夫妇在乡村翻新出一栋漂亮的别墅，还拥有美丽的花园，等等。其实我目前就住在一个自然环境良好的山上，只不过从这个村子去办公室也很方便就是了。

远程办公还会产生心理上的挑战：白天晚上都在家里，会容易心理疲劳。而换个环境，反倒会让人兴奋起来。我就有个感觉，在家里工作久了，效率就会降低。而这时候再回公司工作的话，反倒更容易集中注意力。

而且，**远程办公肯定也会降低沟通的效率。**一些互联网公司，在设计办公室的时候，会故意设计一些空间，方便大家偶遇，闲聊几句。而做研发工作的同学都知道，这种看似随意的交流，有时候能激发出很多创新的思维。而如果总是自己苦思冥想，往往很快就会走入死胡同。这种

线下偶遇式的沟通，往往见到了就会聊个几句。但在远程办公时，如果大家互相见不到面，还真就不聊了。

面对远程办公，我们要做好什么准备？

所以，我们需要实行一些积极的操作，来更好地应对远程办公给我们带来的挑战，这样也能更好地抓住远程办公给我们带来的机遇。

从公司的角度出发

那首先，我们来看看，对于企业来说，都需要做好什么准备。

第一，我觉得企业管理者要建立一个意识：远程办公是企业必须要面对的管理考验。

其实只要企业做大了，几乎都要面对远程管理的问题。比如你有了分公司，或者在各个城市设门店，甚至把生意做到国外。那么，突破地域的限制拓展业务，本身就是对企业能力的考验，是企业发展中必须踏过的门槛。

所以说，企业也一样需要获得位置自由。这些分公司、派出机构工作的人员，对于总部来说，本来就是远程工作的。有了这个意识，管理者就会开始放弃旧的思维，拥抱远程办公。

第二，从看住人，转换到管绩效。

很多比较传统的企业，他们的绩效标准都比较模糊，所以在远程办公的形势下，我们需要把绩效标准的清晰化、准确化放到第一位。像滴滴、外卖这些新职业，之所以能够迅速扩展规模，充分利用社会化人力资源，就是因为他们的工作绩效的标准是清晰而准确的。

第三，建立拥抱远程办公的文化，给员工授权和赋能。

像软件研发类的工作，它是知识密集型的，对员工的绩效评估比较难，人员更换的成本也相对较高。那么对于这类工作，我们可以多向那些开源软件公司学习，建立一个拥抱远程办公的公司文化，去吸引那些对工作充满兴趣和热爱的人参与进来。这些人，也会更加珍视公司给予的授权和自由。

第四，充分利用IT技术。

管理，一定要落实在工具上。我接触的那家芬兰公司，就花了很多年的时间，积累了一套成熟的内部管理系统。比如说，作为软件公司，你肯定要对项目进度、代码量、Bug数等基础指标有所管理才行吧？

信息技术成本的降低，也大大降低了远程管理的开销。这次疫情，促进了视频会议在全世界的普及。对于中国的中小企业来说，甚至可以0成本享受高品质的远程会议服务，这真是一个了不起的福利！

从员工的角度出发

OK，说完了公司，那我们再来看看，从员工的角度出发，我们都要具备什么素质，才能更好地迎接远程办公模式。

第一，员工也要建立一个意识：无论是否远程办公，都要向绩效负责，管理好自己的工作。

即使你仍然在传统的办公模式下工作，如果你能像一个远程工作者那样对绩效负责，管理好自己的注意力，我想你很快就会获得领导的注意，从而赋予你更大的工作自由。你有没有听说过，张小龙经常睡懒觉迟到，而马化腾从来不管他？因为马化腾需要的是一个能做出微信来的张小龙，而不是一个每天按时打卡的张小龙。

第二，正视远程办公对自我管理的高要求，养成良好的工作习惯。

在办公室工作，会有环境来约束你。而当真的给了你位置自由以后，你其实要珍视这种自由，给自己定一些规矩，甚至给自己找一些监督（就像前面说的在网上直播），从而养成良好的工作习惯。

第三，建立激进的协作习惯。

由于远程工作对于协作的挑战，你必须建立激进的协作习惯，而不是仅仅停留在我们目前使用即时通讯工具和视频会议工具的习惯上。比如，你可以全时间视频在线、主动找人线上闲聊一小会儿、主动创造一些与人沟通的机会，等等。

第四，可能是最重要的：为兴趣而工作，为自己而工作。

人在没有很多督促的情况下，真正能驱动自己前行的动力，就是兴趣了。这个时候，你会把工作看作是促进自己成长的必要因素，从工作中成长，从成长中获得快乐。这个时候，你已经不是在公司工作，而是为自己而工作。这样的人，才算获得了真正的自由。

小结

今天，我们讨论了远程办公对公司和员工的好处、挑战，以及我们需要做好的准备。我讲了两个主要的观点。第一个观点是对企业的：远程办公管理能力是企业未来必须具备的能力。第二个观点是对个人的：只有能够管理好自己的人，才能抓住远程办公带来的机遇。

那总体来说呢，信息技术的进步是不可阻挡的，它对于工作和生活方式的重塑，也绝不会停止。所以，远程办公一定会越来越成为现实，不管是对于企业还是员工，我们都要积极拥抱这样的未来。

讨论一下

你有想过，有一天会通过远程办公的方式上班吗？远程办公有哪些地方会吸引你？你有通过远程办公的方式上班的朋友吗？你觉得，为什么远程办公现在还没有真正普及开呢？你可以在留言区里，跟大家交流交流你的看法。

感谢你的阅读，欢迎你把今天的内容分享给更多的朋友。

[上一页](#)

[下一页](#)