20160530-20180530

来公司两年啦,昨天和穆哥早晨沟通,穆哥说总结下来公司这两年的问题和收获,说的对与不对,好与不好,都是我个人思考,如果不对,反思的方方面面的,只代表我个人思考而已.我这可能给很多人看的,写的各个方面可能未必适合全部的人,没用的话,自己瞄一眼就好,看完这个可能浪费比较多的时间,时间成本可能比较大,也希望每个人会有所收获.

很少人能做到,很多人慢慢熟悉一个环境,很容易被环境所同化掉的.我刚开始工作那会就是的,开始一年工作经验在一个公司待3年,然后一年经验用三年,除了赚了点钱,成长并没有那么大的,之后的三四年进步很大,因为意识到了,去了一个公司做业务赚点钱然后没有成长,其实你是蹉跎了岁月浪费了很多时间.不进步就是退步,不努力就是放弃自己,没有停滞不前,只有前进或者后退.也希望Java组现在的同学们认识到这一点,不然过了3年,你又有什么进步呢.认识分析一个环境,是否愿意被这个环境同化掉,如果是个优秀的环境,那就被同化了吧,这样你的习惯和能力都趋同于环境,你自然而言就提高了.如果感觉环境可能会把你拖垮,那么你要抵制住环境对你的侵蚀和腐蚀.我认为这个非常重要的.尤其对于工作毕业1-3年的人,我感觉认识到自己和环境的这种关系非常有必要.

如果我是公司的创始人,我面试人给工资,我会如何呢?我当初也是这么想的,谁能体会到我的压力啊,公司支撑着比较难,节省人力成本吧,能压低点工资我就压低一些吧.当时我又做个求职者来说,被压工资感觉比较不高兴,刚入职就被压工资,以后会怎么个情况呢,未来就是灰蒙蒙的感觉.[就算我自己做个简化版的反思和复盘而已].作为初始的创业公司,当然不可能给非常高的工资,如果钱不足的前提,但是最起码尽可能给出行业平均值以上,高那么一些,我是这么认为的.同时,我认为招聘过来的人,发现起本身的价值和作用远远超过招聘过来的价值,我会适当涨工资来体现起价值的,不埋没人才,不也屈才,如果才能不行,那么我也勉强自己留下这个人的,该开除就开除的.这算是对招聘过来的人认可和理性对待.

如果出现压工资的情况,面试的时候给人的感觉可能就不太好,从面试者的角度来看.我感觉非常不好的感觉,我就是这么感觉的.或者我开始压工资,那么公司有钱了,我也把当初压的工资给补上的,毕竟公司开始很艰难成长了,当初给的工资不多,压了很多,公司好了起来,那么当初欠下来的,给补上的.

来了权大师,说的是给的是税后工资,公司给避税的,其实我就以为以后的工资不用扣税呢,结果发现还是在我的工资内扣税了,几百块钱的所得税,我非常不高兴的.然后在来广营一楼,之前说公司给避税,然后只给避一部分税,其他的要我们交,那么我非常不高兴了.因为之前入职的时候说的就是避税的,结果我们还交税,还是我们之前给的所说的税后工资,然后又开始交税,作为个研发人员,我是非常不高兴的.只是很多人当时私下表达不满,自己难道入职几个月因为这个就走了,可能脾气大的就离职了,大部分脾气并不大,忍忍就过去了.我认为公司食言了...,从现在看看,如果一个月拿出去一千多,两年了,我超过我4/3的月工资啦.

[我尽量表达我的意见,描述我的所见所感所得,减少情绪性的问题,可能也不能完全做到,表达如果不对,请见谅的.我看的是我眼里的东西]

来权大师,来广营3楼,为公司做的贡献,非技术性贡献,那就是因为我申请大屏幕,其他人也开始使用大屏幕和双屏幕,之前的小屏幕实在看着累人,同时不断拉伸屏幕耗费时间,占用非常多的时间成本,这一点虽然没有人说什么,但是我很高兴的,我也有些许功劳的,窃喜之.我为研发部高大上的研发环境添砖加瓦,尽我绵薄之力.也许这点事在管理层都不是什么大事,但是我看来这是很大的事.

任何组织都有约束点,也许是某个部门,也许是某个人,这个是我看凤凰项目一书得到的结论,之前Java组的开发进度,因为我负责订单模块,所以当初的约束点是我,我尽量改善点这个情况,所以连续找了两个人a和b分担我的事情,尽管我看人的水平很烂,但是还是提升了些发展的速度,我知道我有很多问题,这是必须的,约束点得不到解脱或者减少,或缓解约束点的压力,整个组织的发展不会太快,因为始终有制约的条件存在(推荐看看凤凰项目一书).

公司最大的约束点就是管理层,其他的约束点就是部门的负责人,关于技术部门的约束点就是核心员工,核心业务制约.处理的原则就是减少约束点的处理范围,减少约束点的事务.能冲淡约束点那么就冲淡约束点而已.

任何组织或公司都有一堆事情的,不足的地方,没有完美的人,完美的组织也很少,但是不会因为不完美就不上路,不能因为船破了就得彻底修好才能出海的.同心协力,是一种氛围,一种环境,都是需要打造的.要么有非常高明的船长掌控一切,要么就需要众人齐心协力来协助船长的远行的.让我想起,我对Java组说的,大家对我有什么意见或者对Java组有什么意见,都沉默,也许有,但是放在心里不说,也许没有(基本不可能没有的).然后我看穆哥在全体大会议上的,有没有意见或者需要说的,都表示没有,我感觉一半说了也没用,一半是不敢说的情况.很多时候大家都知道一点,说了也没用,还说它干啥呢.最近看了原则一书,很多东西我都实践着,感觉很不错,同时非常建议管理层好好看看这本书,很棒.(推荐看原则一书),公司大环境的塑造其实还是靠管理层的对环境的塑造,底层员工本质上是无能为力的,个人这么认为.这也就是我目前看技术力300讲中说的企业文化的塑造.

其实我根本原因没有任何意见是信任问题,我认为这是一种公司里面的潜规则,任何人入职以来很多都是90分的信任,看到公司的种种,然后超过自己的期待不断加分.当然公司开始对员工的信任最起码70分以上,随着在公司的时间,发现很多事情管理层所说的,和自己所见到管理层做的,根本不是那么一回事.我认为管理层,要给中层传达出来我值得信任的种种行为,中层要给底层传达出来我值得信任的种种行为,可能很多时候,我们自以为值得被信任,别人根本未必这么认为.

公司不断在员工心中的信任感增强,员工通过自己的所作为为不断给自己来领导中不断积累信任,如果出现问题,那就出现员工不信任领导,不信任公司,公司不信任员工的.最后就是一方离开另一方,只要到达质变就会出现这样的情况.领导不信任员工,大不了就辞退1个人而已,但是员工不信任领导或者管理层,这就是非常严重的问题.我更认为管理层应该思考下,你们是否被信任的,如果不被信任是有什么问题不被信任的.新招来的这四个Java同学,我一直和他们在培养信任感,技术上进行分享,工作方式上,以及每个月或者平时尽可能多沟通,信任感基本上建立起来的.

有个建议:不记名吐槽,在男女卫生间个放个纸盒子,让大家写出来你认为管理层和公司哪些问题做的不对,哪些问题需要批评的.放一周,收集收集.或者给大家赚外快的机会,根据反馈的问题给予奖励,1000-1块不等,大家建言献策.任何公司都有各种不足,但是对于个人切身感受的问题,积累到一定程度一定会发生质变的.如果我作为公司的负责人,我就在男女卫生间放两个箱子,有锁的,有意见就给我投,说的非常到位给力的,就给奖励,尽可能塑造个畅所欲言的环境,重视一线的建议和问题.哪怕提出来的只是自己的看法,也会尽可能给予回复.(我思考后想的,也许不对,没管理经验)

我现在想到的事,比如公司答应给的东西,是不是都按时给了,除了说给研发部每个人的期权,其他部门的当初说给的给了吗,如果没有给,如果有问题不能给,是不是及时告知了.公司说每年3月调薪,依据是什么,是每年的年终评分,按等级abcd,还是说其他的依据,是否能让人心服口服的,很多时候不差事,差的是不是公平办事,虽然不能什么都公平,但是尽可能透明公平.虽然很多事情不可能一步到位,但是要让很多人看到希望,尤其看到这些希望在路上进行中.应该说给我涨的工资应该是研发部最高的了,应该知足了.

下面说的可能比较尖锐,见谅哈.当然也有管理层比较年轻考虑不周的.我认为公司管理层不大气,借用我们东北话就是扣扣搜搜小气吧啦的.这话太刺耳了,一定冒犯大家了,见谅.入职那一年,要过年了,Java和php都其实加班n个月了,我没有买到票,大年28在公司上班,我和陈博两个人,记得我还给陈博出馊主意呢,让他早晨来打卡,然后回家,下班来打卡,继续走.我们没有年终奖,我女朋友那也没有年终奖,但是给放了半个月的假好好过年.既然过年什么都没有,那么多给大家几天假休息休息啊,当初我就想如果我做个创业公司的合伙人或者其他的,有一定话语权,那么我个人感觉没有给我手下的人发,我都感觉非常惭愧的,多少人期盼着年终奖呢,因为做了这么多年的开发,我知道虽然说it工资高一些,但是很多也都是辛苦钱而已,我会和大家说,或公司邮件,告知大家,由于创业公司目前正在发展,盈利不足,因此没有年终奖给大家了,但是知晓大家的辛苦,过年给大家多放几天假来弥补.虽然没有收到年终奖,但是我也很高兴,很暖心的,感觉最起码公司知道我们的苦,很关心我们的;孟姐知道我这个说说的.

来广营3楼,那会每天都加班很久,公司还蛮不错的,给买些吃的,没了几个月,3个月还是4个月,然后就没了,貌似我们依旧还是加班的啊,是不是我们吃的太快了啊,2-3天一箱很快就没了.然后就没有了啊.刚开始感觉很高兴,公司还是很体谅的研发人员的,没了后,我只能认为我们吃的太快了,公司节约成本了啊.我就想我们加班一小时的工资购买多少的吃的.现在想想,我们的时薪也许真不够买的.感觉,不敢说事实上,我感觉公司有钱没钱没啥变化,对于我的感受.

年终奖的事情,研发部的年终奖规则3个月,2个月,1个月,然后我是1.5月的,然后我就思考我表现一般的话,那么怎么会这样呢,有次问穆哥,说六月执行的只读,减半处理.我当然感觉也是,当然感觉怕很多研发部误解呢,群发了邮件维护下说六月执行的,所以大家的年终奖可能减半.事后撤回来了.和一个朋友聊了年终奖的事后,他说一句话,这事情发生在阿里百度你来试试,研发人员都是什么反应.

来到tbd,然后年后加班买方便面了,还不错啊,然后居然锁柜子里面了,大家见到我的每次跑步后的图片就是我吃的一个泡面,然后还是给合伙人项目组买的.我当时吃的这么憋屈啊,不过还是忍着吃了下去.我实在不晓得大家是否能知道我的心情,!@#$%^&\*()\_+12312443567,我晚上基本上什么都不吃,只是加班实在忍不住了才吃点,吃了一点才知道这个情况.最后我又买了桶方便面还了回去.  
 也许我就是属于人心不足蛇吞象吧,也许我看到的只是对我有用而已,看的都是一些小题,小细节而已,上次合伙人表彰大会上,我就说了如果过程都不美好,那么就不要期待结局会是美好的.如果过程美好,我相信结局不美好的可能性不会太大.也许还有其他事情吧,所以我得出的结论.我不太相信管理层会分享多少利益给我们的.当然我这个也许就是个谬论,我自己的推论而已.

通过方便面事件,我认为我的付出和收获不成比例,看着我的工资感觉给技术界拉后腿了,然后感觉上市的几百万的希望还是渺茫了,然后深度优化总结下我来权大师后,发现居然2年劳累了1年半,基本上都是开启地狱模式,马云说离职原因有二,一个是差钱,一个是不开心,我都占了.不要以为我这么嚣张,因为开启30天倒计时.....

我个人认为平时多充满些人情味,笼络着人心,比未来一张大饼分起来更实在更可口.我女朋友在望京那块工作,她说每天看着公司中午给的水果,平时的瓶装水,饮料等等,茶,咖啡,虽然喝的不多,但是感觉很开心,也许是小恩小惠,但是感觉领导层对员工的关怀.苦痛+意义=坚持,没有了意义,个人认为没有人会坚持的.当初感觉刘备摔孩子收买人心太nm虚伪了,但是现在想想有人这么去收买人心,也值得效命疆场.

本质上,我个人认为的,员工只不过是领导层实现自己目标的工具,事实上也是的.当然不仅仅是这,大部分的地方也是如此的.很多时候,我个人感觉,具体什么事情忘记了,公司不要太和员工斤斤计较了,如果你和员工仅仅计较,那么你发现员工和公司斤斤计较起来,最吃亏就是公司的,比如我上面所说的这些事.

我尽量换位思考,如果我是管理层,如果我是员工,所以很多时候,我希望我Java组的人工作比较舒心一些,能多学到知识技术,我也管理角度出发,尽可能让很多事情当日结束,加速速度进行必要业务的迭代.虽然我给不了多少钱他们,只有绩效加加减减的.但是我知道离职了一定因为干的不开心,我尽量不让他们不开心,如果他们不开心,还不离职,一定是忍着呢,忍到一定程度就离职;我也知道他们要提高自己,所以尽可能多讲些技术让提高他们的技术水平,第一点做的马马虎虎,尽力在做;分享技术,以及入职后业务的分享,我认为做的不错,减少了他们不必要的摸索时间,虽然穆哥盛哥一直说事情忙,闲的时候给大家分享,但是发现没有闲暇的时候,所以我就确定做事情永远没有恰当的时机,需要做的值得做的就立刻去做,少拖延,没有时间,那就从其他时间中抠出来时间去做,这个做的挺不错的,给自己点赞.

但是发现不符合要求的,也许只是不符合我的要求的,比如刚入职不久,我主动沟通都不想和我沟通的,认为公司很多问题不反馈的,自己不满的,技术一般般,脾气很大的,我也没有权力开除掉的.这一点感觉和孟姐很多性格差不多.其实我看人水平真的很挫,但是我相信经过了很多事情,事情不会骗人的.对于创业型公司,很多东西是快速做出来,不管合适不合适了,业务要紧.我观察的是,公司本年度的任务一定发非常多的,产品开发迭代很快,那么一定就需要大量熟悉业务的人员去开发,从而其实不可能开除几个人的,或者说换掉谁的,所以对于各个会议上说的,如果不符合要求就要开除人的机会并不大,很小的,因为一旦换人,熟悉业务的过程,就需要个过程的.并且,好像是要组内投票? 那基本上更不可能开除谁了.穆哥识人的眼光比我好,和穆哥比,有点高攀自己.

如果管理层不熟悉项目管理,看看人月神话,这个可以对项目工期的预估有个相对清醒的认识,并且我十分建议管理层看看这本书,算是我为研发部做的贡献,如果你们认真看完这本书,如果看完感觉不错,记得给我发红包,那我认为我就是研发部的救星.

啰里啰嗦地写了这些,越写越烦躁,那就不写了,就当给公司做点贡献,如果对管理层有用,能改善研发部或者公司其他部门的处境,让每个员工心情舒畅一些,工作开心一些,这就是我的目的了.

问过孟姐和郑姐,期权可以转让,那就把我的期权赠给穆哥了,感谢这两年的照顾和提拔.

最后呢,如果管理层制定好公平合适的规则,发现不合适的员工就开了吧,不用不高兴的不开心的,其实员工也未必开心的.只要你尽可能公正公平,什么都好说.

有时候我发现管理层非常痛苦,公司没钱痛苦忍受,我也感觉认了.融资后,还这么忍受员工,这就不应该了.可能冒犯了很多人,见谅.啰里啰嗦写这些东西.以后不会出现了.