我在2015年3月入职锤子科技，最近几天离职，现在特别想把这不到两年的时间里的经历和我对这家公司的想法写下来。最近一段时间公司发生了大面积的裁员，但是我并不属于这一次陆陆续续的裁员的范围，而是自己提出离职的，最后发生了一些不愉快的事情，后面也会提到。

我2012年本科毕业的时候对自己要去什么样的公司完全没有概念，我的专业是软件工程，但是当时不想去任何一家IT 公司，于是我选择了出国留学。锤子科技是2012年5月份创立的，我在大学期间是一名典型的罗粉，但就是这样我还是没有太关心这家由老罗创立的公司，心里甚至觉得老罗有玩票的嫌疑，而且那个时候出国的手续基本办完了，所以也有点行色匆匆的意思，就没有特别关注这家公司。

锤子科技的第一个ROM是在2013年3月份发布的，当时人在国外，全程看了发布会的回放，我第一时间刷了这个ROM，虽然问题多多，但是非常喜欢这个系统的很多细节。我第一次动念头想要去锤子科技上班是T1 发布会之后，当时T1 发布之后我也是属于第一批预定的用户。因为我是南方人，回国后找工作简历直接先投了锤子科技，因为如果不行，我是不太可能来北京工作的。当然从面试到最后入职都很顺利，我入职的时候差不多是T2 这个项目刚开始的时候。说到当时入职锤子科技我还是比较感激公司的，因为这是我的第一份工作，之前没有任何Android 相关的开发经验。入职之后知道公司在当时项目非常紧张，需要来了就能干活的人·。想到公司愿意招我这个新人，我心里是有几分侥幸和感谢的。

锤子科技在科技圈的公司里可能算名气比较大的企业了，对于它的各种说法和想法都很多，这两年时间确实和公司一起经历了很多。但是在这个时候我最想提的一个点是公司的一次营销活动，就是让大家参与进来以“天生骄傲”为题写一些自己天生骄傲的经历。我觉得这个可能是这个公司最吸引我的点，也是我作为一个罗粉，老罗最吸引我的点，就是有一种永远要做正确的事情的骄傲。

我还记得的一个“天生骄傲”的故事是老罗转发的一则，一个人因为工作原因用车很多，他开的是自己的车但是公司会给他报油费，他每次会特别留心记下哪些是因为工作原因用车，哪些不是，每次向公司报销的时候，会去掉平时非工作用车的里程数。·我记得原作者的表达要更让我震撼一些，我自己转述的有点啰嗦，反正意思是差不多的。刚到公司那一会我的确相信这是一家天生骄傲的公司，并且可能是由内而外的，并不简单是公司的营销策略。

因为就我当时的观察，来锤子科技入职的同事，有一部分是和我一样的罗粉，他们可能是被相同的价值观吸引来的。还有一部分在入职之前并不知道老罗是谁，但是加入公司之后对这种价值观是很认同的，当然这肯定不包括所有的同事，但我想在我入职那会儿应该包括了大部分同事。但是现在是不是这样，甚至是否公司还能相信自己天生骄傲，我都是不敢确信的。

我一直觉得，我的性格是那种，如果在有选择自由的情况下，还愿意做自己不喜欢做的事情，那肯定是有一种我认为正确的价值观或者理想之类的东西在激励我，我相信这也是很多人的情况。我在锤子科技工作的第一年，有一段时间项目特别紧，几乎每天都要工作到9 到10 点钟。我是很不喜欢加班的，工作做完都是想尽早回家做自己的事情，毕竟工作这么忙了，难得有时间干自己喜欢干的事情，说白了我理解的工作就是自己生活的保障，并没有什么特别大的野心要在并不是自己兴趣的工作上有什么作为。虽然这样，只要是觉得有必要在当天做完的工作，不管到多晚我都会做完的，当时让我有这种决心的，可能就是那种对公司的认同感。

我入职的时候，面试我的软件副总裁是跟我说过公司的工作时间制度的，锤子科技是采用那种弹性工作制，虽然有一个规定的早十点到晚七点的工作时间，但是只要能保证工作做完，并不强制一定要十点到，七点走，但是如果规定时间内工作做不完，就得自觉加班。这是当时面试我的软件这一块的副总裁原话跟我说的。

说实话，我当时对这种工作制度的想法是很理想化的，非常认同，并且也是这么做的。刚入职那会安排我的工作是先理解代码，看文档，刚开始的一周我基本晚上都是7 点准时走，说实话一天时间里有些代码我翻来覆去能看两三遍，基本也都能看懂，而且我也不觉得再多看一两个小时效果会好，毕竟按我学习东西的节奏我不想一天时间看太多东西。但是第二周我们20几个人的组的经理马上找我谈话了，我立刻就意识到有些事情可能并不是我想象的那样，不过他最后给出的理由我也算勉强接受了，他给的理由是要和组里的同事保持步调一致，不然可能有时候找不到你。当然在之后差不多两年的工作时间里，我慢慢对弹性工作制的认识从理想化的状态变成了公司不愿意给加班费，因为所谓的弹性工作制就是一种可以让你每天加班到10点但是不用付薪水的制度。

关于工作时间，甚至做到了你没事情做也得在公司待着的地步，感觉就是如果7 点准时走会有人不爽，而这个不爽的人就是我们软件部门实际的负责人，这个人后来升到了软件副总裁的位置，在他升上去之前有些东西还处于含含糊糊的地带，等到他升上去了之后这些都变成了实质的制度。顺便一说，我在公司的两年多时间，弹性工作制从来都是从7 点往后弹的，这倒不是说我们真的有多忙，只是如果你每天的工作时间恰好只有9 个小时，那就会有人找你谈话，不管你的工作做没做完，做得好不好。

当然我还是愿意相信公司的很多同事是从理想化的角度来理解弹性工作制的，包括当时面试我的前副总裁，他是一位很和蔼的中年大叔，大概好像几个月前退休了。可是为什么在我眼里公司慢慢变得不那么骄傲了呢？甚至我现在确信公司已经不再有脸面在自己内部员工面前说我们是一家天生骄傲的公司了，为什么会变呢？这可能得好好说一说我们这个组的经理，从他可能能侧面说明这个问题的原因。

我们的这位经理是在原来他的经理升上去之后被提拔的，可能就是所谓的自己人吧，但是这个人到底能力怎么样，我觉得可能公司并没有明确考核过，或者甚至本身就没有考核这一步吧，毕竟我对公司管理不是很清楚。我们的软件组里其实并没有明确区分技术和管理的Leader，可以理解为我们的经理需要兼顾这两个方面的工作。

我们组大概维护手机软件部分的大大小小几个模块，锤子的软件部分可以说是很出彩的，但是说我们公司软件的技术多么牛逼，我真不敢说，因为我们的工作主要在于实现产品提出的需求，所以只要能实现了产品功能和性能上的需求，并没有人在意你是怎么实现的，至少我们组完全没有所谓软件架构，如果你负责的某一个小模块需要实现一个新需求，那么从设计方案到软件架构到coding很有可能都是你一个人完成的，公司很有可能没有第二个人知道你是怎么实现的。

这里说一下在我眼里我们组的经理每天的工作似乎就是满足于不挨他上级的骂，所以像整个组的bug 数量和新需求是否超期这些敏感数据是他最关心的。经常遇到的情况是，有一些bug 比较不好分析，或者需要仔细分析前因后果再做合理修改，但是他会在你分析bug 期间催你，经常用到的句式是：“某某，你那个bug 优先级比较高，快点看一下”，好像我们没有在看一样。而且有时候为了降低bug 数量，他还要经常帮我们解bug，有时候他不好意思让我们来加班，自己周六跑到公司解bug，然后我们周一来了发现他解得不对还要帮他擦屁股。倒不是说他技术有多差，只是组里那么多模块的代码他并不都熟悉。只要当天bug 数量降低了，他就满意了。不过话又说回来帮组里同事解bug 也算是他完成他技术Leader的工作吧。

另外虽然他是大组经理，但是其实下面按模块还是分了几个小组的，一般小组内的工作都是我们组长分的。我们小组组长的方式我是很认同的，有的时候他并不会主动给我们分bug，我们会自己从他那里取，这种方法看似放任，但其实我们组长是基于对我们的了解以及建立在这种了解之上的信任才这么做的，这种方式和公司的弹性工作制本质上是类似的，我觉得我们小组内这样合作的方式是很合适并且效率很高的。然而我们这位经理经常越过我们组长给我们分bug，有的时候他不太了解我们组内工作的分配，这样分bug反而会给组内同事造成困扰和压力。在工作的这几年时间内，我们的经理似乎对我们完全没有什么具体的了解，只是象征性的组织过几次团建，吃过几次饭而已。

我想这对他做管理方面的工作是很致命的，因为他要做的不只是每天催我们尽快解bug 而已。也有很多同事为他解释，说他是工程师出生，人又内向，所以有时候表达不到位，但是我想说的是，既然这样，他为什么能做20 几个人团队的经理？他似乎只是作为一个单向的通道存在，项目催的紧了，他就也来催我们一下。其实问题可能很简单，因为他是自己人，有的时候看到他被骂心里其实也很难受，但是这样能力的人当上经理，可能也是从侧面反映了，为什么我越来越感到公司不那么天生骄傲了。

我写这些的目的是很明确的，字里行间都能看出我是带着对公司管理层的怨恨的，因为他们可能就是锤子科技变成今天这样的罪魁祸首。这里说一下我离职的原因，今年公司软件团建的时候采取了很幼稚的形式（发小学的时候用的那种大红奖状，完了竟然没有奖金）奖励了一些加班时间最多，解bug数量最多的同事，我对这样的价值取向是很不认同的，因为这对不用加班就可以把工作做完甚至做得更好的同事是不公平的。

借着酒劲，我在公司群里说了很难听的话，顺便在当晚老罗和我们互动的微信群里问了过年红包还会不会发，结果是直接被退群。当然我后来很后悔，本来年后我也打算离职回老家了，还是忍一忍的好，毕竟后面经历的事情都非常荒诞。我再到公司的时候发现我的办公电脑被收走了，据说公司邮箱也被封了，据说是经理怕我再做出可怕的事情说出可怕的话。但是公司HR对我说公司的正常裁员已经结束了，也不会开我，这里我真想说难道让我把电脑搬回来继续干吗？我实在没有心力和公司耗下去，就自己提了离职。

我在职期间有一次经理找我聊天问我为什么最近工作不积极对公司有什么不满，我主要对他说了两点，一是公司取消本来就屈指可数的中秋节红包福利为什么不在公司层面通知一下（我和同事等了一天发红包，虽然锤科福利不多，但是逢年过节是直接给现金红包的，每次领红包都很开心），二是公司裁员为什么采取遮遮掩掩的态度，因为即使你不说外面的人一样知道，反而如果你对内部员工都不开诚布公，却会造成我们的恐慌和懈怠。

经理的答复是，这个不可能按你想象得那么理想化的，其他公司都是这样的。其实从他这番话也大概能了解为什么公司在做出这些决定的时候是这样的态度，因为公司的管理层似乎都被他这样的人占领了，他这句话在我看来好像就是锤子科技变得不再特殊的宣言吧。这里想告诉那些还想来锤子科技入职的朋友，了解一家公司不能光看公司自己的官博。

其实最后我还想说一句，锤子科技没有做错任何事情，因为站在公司角度来看，简直可以用为了盈利把所有问题都说通，但是这家公司已经不能再公开宣称自己天生骄傲了。也许正是被天生骄傲的价值观吸引来的，在离开的时候看清公司的现状才不会有任何遗憾。