

QQ: 412588801;

2018年调入机器人子公司任产品与技术总监

QQ群: 51021155



昵称: liulun

园龄: 10年2个月

粉丝: 1684

关注: 91

+加关注

随笔分类(412)

ASP.NET/MVC/Web API(43)

C#(53)

c/c++/mfc/QT(24)

EntityFramework/NHibernate(2)

flash/flex(5)

JAVA(6)

javascript/jQuery/ExtJs(31)

node.js(2)

php(3)

PL-SQL系列(16)

Silverlight/WPF(24)

T-SQL系列(17)

VB.NET(3)

WCF(13)

WIN API学习笔记(33)

WIN FORM(c#)(47)

WorkFlow学习笔记(3)

汇编语言学习笔记(34)

开发工具(2)

模式与最佳实践(5)

算法(2)

通信(tcp/udp/socket)(6)

项目管理,敏捷开发(15)

是什么使你留在你的公司

是什么使你留在你的公司

一个故事

之前离职的一个同事，是典型的技术型人才，前段时间跟他一起吃饭，得知他工作状况不是很理想（他在创业型团队，工作强度非常大，且做出来的东西得不到应有的认可，公司给他的报酬也不是很高），于是动心把他挖回来，跟两个领导打过申请，争取到了我能给他争取到的报酬后，跟同事商量，同事满口答应下来，并且很诚恳的跟我说，愿意回来；天不遂人愿，他提了离职申请后，他的现在的领导，决定给他股份（或期权），调整他的薪资，希望他能留下来；如此反复沟通了两三次，最后还是没能再回到我的团队；

这是一个非常普通的故事，在职场上经常会见到，但你有没有仔细想过，是什么使你留在你的公司呢？

是什么使你留在你的公司

对未来的预期

可能你当前的工作是一项很糟糕的工作，但是各方面的信息都告诉你，当前的状况会得到改善，将来会变的更好。

比如阿里早期的员工，心里肯定有明确的信号，他们所从事的行业将来会变好；比如项目经理允诺团队同事，这个项目干完之后，再也不会接这么辛苦的项目；比如说另一个事业部的领导允诺你明年打报告把你调到另一个事业部去；比如说公司承诺，只要不犯严重错误，每年都有一定幅度的加薪；

这些都属于对未来的预期，一般我们思考这类不离职原因的时候，会潜意识里给这类原因打分，比如说老板给我画的饼，我打2分；每年都有一定幅度的加薪，我打8分；来确认哪些预期是明确的预期，哪些预期是模糊的预期；

作为管理者，既应该给员工模糊的预期，又应该给员工明确的预期，你跟员工讲模糊的预期的时候，先得说服你自己，你自己得信你讲的那一套，并且付诸行动为那个模糊的预期而努力（自己信不信，没人知道，但你演讲的时候有没有底气，是不是发自肺腑，全靠这个信念；有没有在努力，大家都看在眼里；用管理者的行动影响员工，这是踏踏实实的影响力）；明确的预期也分为长期的和短期的，但一定要兑现，如果有一个明确的预期没有兑现，就会造成管理者公信力的大打折扣。

自我的成长

心理学的专家把人对外部世界的认知分为三个区域：舒适区、学习区、恐慌区；在一个环境待的时间久了，这个环境往往会成为你的舒适区（高速成长的企业除外）；有一类人，不愿呆在舒适区，当他知道现在的工作很“安逸”的时候，就开始跃跃欲试要换个环境迎接新的挑战了；这类人就是渴望自己成长远大于其他的人（这也是大学毕业没几年的小伙子跳槽的概率非常高的原因）；

刚进一家企业，往往有很多东西需要学习，不太会造成员工担心自我成长的问题，时间一长，他就会发现，他每天都是在重复做一些事情，这些事情都是他能力范围内的，不需要额外的技能或者努力就能应付的了，如果一个自主能力超强的人，他会自己去学习一些新的知识和技能，主动寻求一些挑战，有可能是公司内的，比如说主动提出调岗或者主动承担一些新的事务，也有可能是公司外的，比如说自己去接私活儿或者自己创业（当然，这必须有个大前提，那就是他忙完岗位内的事务后，还有自己的时间去学习）；如果是一个自主能力比较差的人，他可能就会考虑换个工作，主动把自己推到一个不学习不行的境地内；

作为管理者最好的办法是让员工伴随着公司的成长而实现自我成长，所以管理者应该时刻告诫自己：“切莫安于现状”，一个公司就是要发展，就是要扩张，这是公司的使命和基因；一个团队也是这样，做的事情一定也是要越来越多、越来越好、越来越快、越来越省；如果不这样，员工就会离开，团队或者公司就会运作不下去。你可能会想到，员工走了我可以另招，招来新人干几年走了之后我再另招嘛，你仔细想想，这并不是维持住了现状，而是一种倒退，因为你花了精力招人、培养人、让新人试错，你有那个精力和资源，还不如去开拓、去发展。

当前的经济原因

这个原因要分两个方面看，一个是公司当前给你的回报足够多，另一个是你当前的经济状况不允许你离职，当然也有可能这两方面的结合，但是作为员工，你如果没有其他因素使你留在你的公司了，仅仅是因为当前的经济原因使你留下来，在一个岗位上“将就着”、“应付着”，这等于是自杀。这对公司、对你自己都是非常不利的；

我曾经有个朋友从结婚、买房子、买车到老婆生孩子，各种家里的事件，断断续续5-6年，家庭生活压力非常大，现在的工作虽然不喜欢，但是薪水尚可，一直鼓不起勇气换工作；现在的社会，购房和

需求->逻辑(10)

译言(8)

运维(5)

友情链接

机器鸟

积分与排名

积分 - 442579

排名 - 312

最新评论

1. Re: 使用开源项目Alipay.AopSdk.
Core完成支付宝网页登录

顶一顶

--晓晨Master

2. Re: 写了10年博客，平均每10天写
一篇，这经历带给了我什么

赞

--钧梓昊迷

3. Re: 跟面试官聊.NET垃圾收集，直
刺面试官G点

@无色666...

--_小龙人

4. Re: 在CentOS上搭建PHP服务器环
境

在centos7.4上安装Apache、P
hp7、MariaDB10.2:www.hao1
24.net/article/10

--leeib

5. Re: 30分钟LINQ教程

看了两小时，学习了。谢谢

--bobkuan

阅读排行榜

1. 30分钟LINQ教程(208508)

2. 在CentOS上搭建PHP服务器环境
(117336)

育儿给人造成的压力非常大，使得很多家庭几乎没有抵抗风险的能力，这些家庭的顶梁柱可能是任何一家公司的员工，他们在公司上班勤勤恳恳，惟命是从，照顾着同事和老板的感情，紧盯着KPI考核表里的数字，他们往往是公司的老员工，执行力上没什么问题，公司也需要这类人，但他们几乎没什么创造力可言；

作为管理者应该能分辨这类人，对于有能力的人来说，就尝试调整他们的心态，鼓励他们说出自己内心的想法（老员工是知道公司弊病最多的人），给他们权力，允许他们去改造既有的环境，改造过程中给予支持，让他们有足够的信心放手大干，工作做的出色，给予最大限度的肯定；但对于不想做出改变的人来说，管理者应该给他们明确的信号，让他们知道不要试图做老好人、韬光养晦；虽然这种人可能不会影响公司现有的业务，但是这是一个坏的榜样，会造成坏的影响。

自己喜欢的事情

有很多非常令人羡慕的工作，比如谷歌街景测绘员，酒店的试睡师等等，获得这样工作的人，一般不大会离职，因为他们在做自己喜欢的事情；然而喜新厌旧是人的天性，往往喜欢的事情干的久了也变成讨厌的事情了（不要让自己的爱好变成自己的工作，这句话的意图就是要保护你自己的爱好）。

作为管理者要善于抽象员工的爱好，比如，有个员工跟你说他喜欢写代码，其实写代码并不一定是他的爱好，要不然你让他天天写“实体类”代码，你看他开心不开心？！“我喜欢写代码”这句话，有可能是“我喜欢用代码做创造类的工作”，也有可能是“我喜欢用代码管控复杂的业务”，还有可能是“我喜欢用代码做研究类的工作（或者喜欢研究与代码相关的工作）”，你只有抽象了员工的爱好，才能更好的保护员工的爱好，可以隔三差五的给员工换换新花样，不让员工的工作陷入不断重复的厌倦情绪中。

有些人喜欢的事情可能并不是工作本身，而是工作带来的额外的东西，比如说我干成了这样事情，全公司的人都会崇拜我；或者，我的顶头上司是个美女，我就是要为他精尽人亡才甘心。这类喜欢就完全不在可控范围之内，不在本文讨论之列。

安逸的工作

有些工作真的很轻松，朝九晚五，从不加班，上午看报，下午喝茶，这就真是神仙般的工作；但这类是不多见的，多见的状况是：工作本身可能并不是很轻松，但已经适应了这个工作环境和模式，出于对新环境的恐惧，所以要留在这家公司；

出于对新环境的恐惧这个因素，多见于女孩子（这不是对女性的歧视，恐惧新环境不一定是坏事儿），因为有睾酮这个奇怪的东西存在，男性更愿意挑战，更愿意尝试新的东西（当然死的也更快）；

刚才我们说了，公司的本质就是要发展，要扩张，管理者就是要帮公司做到多、快、好、省，所以任何时候管理者都不应该给员工一份安逸的工作，就是要让员工时时处处接受挑战，时刻记住，这不仅仅是公司想要的，这也是员工潜意识想要的东西，因为你不给他们这些，他们就要走了。

感情因素

一个人如果在一家公司工作超过四年，那么他一定会对这家公司产生出足够多的情感，使他不离开这家公司，当然有可能更短的时间也会产生出这样的情感，但四年是一个比大学还长的一个时间段，自你成熟以来，除了你的家人能陪你这么长时间，再没有一帮人能陪你这么长时间，人是群体性动物，你眷恋这个环境，眷恋这一帮气味相投的人（企业文化），你宁愿离开他们，他们也不愿离开你；

感情是重要的，然而公司运作逻辑中很多地方都是要讲规则的，要铁面无私，公平公正，是不讲感情的；但是人是讲感情的，我们管理者要把感情作为组织运作的润滑剂，做一家有人情味的公司，做一个有人情味的团队都不容易，很考验管理者的情商；（罗辑思维团队经常请员工喝酒，就是为了做好这一点）

其他

有意义的事

有很大一批人，认为自己是在做有意义的事情，意义感的本质是能感觉到自己和未来、和他人、和更大的世界有联系，意义感能使人觉得自己是更宏大而有序的整体的一部分，意义感并不是可持续和牢不可摧的，管理者如果注重这一点，就要不断的巩固员工的意识，让他们潜意识里认可自己做的事情是有意义的（这一类既可以归结为对未来的预期，又可以归结为自己喜欢的事情，放到这里单独说一下）；

不会做别的事了

有些软件公司，会搞一套框架或者开发平台出来，让技术人员遵从开发平台的约定来完成业务开发，时间久了，员工会发现自己对这套平台很熟悉，但是自己的技术水平已经落伍了；有些公司甚至自己搞一套编译器（解释器）出来，要求所有员工按要求写业务脚本，我想说，除非你是谷歌或者微软这样的大公司，这类事儿趁早还是别做，因为这样是招不到优秀的人才的；就算搞平台，也应该留足技术自由度，不要约束技术人员的创造力和技术控制力；

尚未兑现的利益

还有一些人觉得自己的期权或者分红还没有兑现，不应该离开这家公司；这是一种非常常见的管理者留人的手段；但团队管理者一般没这个资源，公司的经营者才有这个资源，这里简单介绍一下期权的四个主要的特性：

1 起算日期：什么时候开始发放期权，有的是入职即发放，有的是工作一段时间后根据员工表现发放。

3. 基于.net开发chrome核心浏览器【二】(43604)

4. 基于.net开发chrome核心浏览器【一】(35766)

5. 基于.net开发chrome核心浏览器【三】(30551)

6. ASP.NET Web API路由规则(二)(24805)

7. 基于.net开发chrome核心浏览器【四】(23463)

8. 基于.net开发chrome核心浏览器【五】(20167)

9. 使用Raphael绘制流程图, 自绘动态箭头, 可拖动, 有双击事件, 纯前端, 兼容各种浏览器(19976)

10. CEF C++环境搭建(19944)

11. 基于.net开发chrome核心浏览器【七】(18098)

12. ASP.NET WebAPI 路由规则与POST数据(16999)

13. 30分钟泛型教程(16574)

14. 【JAVA WEB教程】jsp环境搭建(eclipse) 【详细+图文】(16160)

15. JSP+Servlet+mysql简单示例【图文教程】(14503)

16. 学习WPF——WPF布局——了解布局容器(14366)

17. 使用jstree创建无限分级的树(ajax动态创建子节点)(13829)

18. js加密的密文让PHP解密 (AES算法)(12968)

19. 【JAVA WEB教程】jsp环境搭建+部署网站 (eclipse+tomcat) 【详细+图文】(11411)

20. 跟面试官聊.NET垃圾收集, 直刺面试官G点(11341)

21. windows服务器性能监控工具、方法及关键指标(11202)

22. 基于QT的webkit与ExtJs开发CB/S结构的企业应用管理系统(11056)

23. 博客园博客撰写工具【开源】(可以直接黏贴图片)(10498)

24. 【翻译】.NET Framework 4.5新特性(9980)

l 兑现时间: 员工到手期权, 称之为兑现 (vested), 一般是分四年 vesting, 假设四年一共给 n 股, 按月发放, 那么每月能拿到 n/48 股;

l cliff: cliff 是避免员工入职只工作很短时间就离职, 也能拿到期权的情况。协议中规定分四年 vesting + 一年 cliff, 那么第一年是拿不到期权的, 在工作满一年后, 这一年累计的 n/4 股一次性到手。在这以后, 每月能到手 n/48 股。

l 行权价格: 到行权期后可按约定价格购得公司股权, 这个约定价格称之为行权价格。在公司发展越早的阶段 (比如 A 轮) 进入, 行权价格越低, 未来可获得的收益就越大。

这类原因也可以归结到对未来的预期内。

最后

我的朋友可能是因为对未来的预期比较好, 才选择留在他的公司, 那么你呢?

如果你是一个管理者, 你团队内有没有你比较担心要离职的人呢? 你从我这篇文章里学到了对付他们的办法了吗?

« 上一篇: [小团队管理与大团队管理](#)

» 下一篇: [程序员的时间管理哲学——打造自己的分时管理系统](#)

posted @ 2017-07-28 16:04 liulun 阅读(9450) 评论(54) 编辑 收藏

< Prev 1 2

评论列表

#51楼 2017-08-04 09:01 Lovedollar

还是钱作怪, 大学同学家在佛山有房有车了, 毕业就回佛山找了工作, 6k, 人家说了, 不缺钱花, 干嘛去大城市, 那么累, 还得不到什么

支持(0) 反对(0)

#52楼 2017-08-07 13:00 Home.Lu

@ 黑眼圈圈圈圈圈圈

每年都换, 对自己并不利, 我在看简历时, 通常会把每年换、甚至不到一年就换的人pass掉, 即使这份简历看上去比较优秀。

支持(0) 反对(0)

#53楼 2017-08-07 13:26 黑眼圈圈圈圈圈圈

@ Home.Lu

完全不看原因的吗? 即使不是因为工资。

不过我每次面试都会说清楚原因, 相互理解吧。能理解就理解, 不能理解也没办法。

支持(0) 反对(0)

#54楼 [楼主] 2017-08-28 00:05 liulun

@ 黑眼圈圈圈圈圈圈

@Home.Lu

阿里的简历筛选规则, 本科以下的全不要, 非985大学的, 非211大学的全不要! 你咬他啊~

有些公司, 项目来了招不到人, 他根本就不在意你几年换一个工作! 你咬他啊~

你挑你的~我挑我的~相安无事~

支持(1) 反对(1)

< Prev 1 2

刷新评论 刷新页面 返回顶部

注册用户登录后才能发表评论, 请 [登录](#) 或 [注册](#), [访问网站首页](#)。