



链滴

20190517 TGIF

作者: [DrJoseph](#)

原文链接: <https://ld246.com/article/1558059143019>

来源网站: [链滴](#)

许可协议: [署名-相同方式共享 4.0 国际 \(CC BY-SA 4.0\)](#)

没想到这么晚还能抢到TGIF，大家都忘了今天是星期五了吗？

自从离职之后，和前同事们一直保持着联系，因为听说自从我走了之后，陆陆续续也走了一大批同事我所在的部门，差不多产品、前端、后端、测试都走差不多了。事件的导火索是从年终奖开始的，因公司业绩不好（主要原因是因为项目经理处理客户关系能力不行，导致很多项目虽然开发完了，但是有验证回款），发给员工的年终奖明显比往年变低了。年后回来因为很多项目还没重启，因此前一个整个部门都没有太多的工作量，因此很少有人加班。然而领导对此非常不满（后来才知道原来他一直据加班时长来打绩效，这对我们这种上班时间抓紧时间干活坐等准时下班的人非常不利），所以第一月的月度绩效我们都被打的很低（直接影响当月发到的工资）。这使得本身就考虑年后找新工作的我直接就把离职提上了日程，就在三月份，我和老大透露了离职的意向。虽然老大也想挽留，但是他心也清楚目前公司的状况和我所拿到的薪资，留我已不是可能。我一方面想着能找到一个好的下家再提职，另一方面想着能等公司招到新的人再提离职，可事情并没有那么顺利，迫于想离职的人太多（我另一个后端小伙伴同时提了离职，我只是透露离职意向，并没有真正提离职），老大不得不把后端的况反映给领导。结果第二天领导就让老大带话，如果要去，那就确定一个日期吧，这很明显是赶人了于是我一气之下，直接写了第二周的周五离职，前后大概仅仅十天左右。之后领导也没再找我（也是来知道这个领导觉得我能力提升太慢，毕竟按照他的能力评估，只有那种主动背锅的才叫有能力，你发能力怎么样，他根本不关心）。

和我一起离职的有一个测试，一个产品，和一个后端。从3月底到现在，陆陆续续已经又走了一个测试，两个后端，三个前端，两个产品（差不多是把我们组抽空了）毕竟公司很多事情做的太不地道，比我临走前还在吭哧吭哧帮忙写代码，结果绩效给我打了85分（基础分95，相当于扣了十分之一的工资；一个产品同学离职之后生病住院还在医院帮忙出文档，最后项目中标之后她的直接领导（也就是上提到的那个领导），甚至连一句问候都没有；还有那个领导因为一个后端同学离职晚了几天需要多交个月社保公积金和HR吵了一架。诸如此类的事情让所有的同事都寒了心，因此我们纷纷离开了。

害怕码了半天字TGIF被抢，因此先提交一波，嘻嘻

-----分割线-----

此后我们离职的同学建了一个群聊（包括几个在职但仍未离职的和在职有离职意向的），会共享一些公司的八卦，上面的消息都是通过这个群获得的。这家公司是我来杭州的第一家公司，呆了两年多，说有感情是假的。但从我入职，到现在，已经陆陆续续送走了三批同事，为什么留不住他们，我总结的三个原因，薪资是第一个，技术成长是第二个，企业价值观是第三个。我开始理解上一个老大被逼走心情，也理解了那个离职了还在下班后帮忙加班做着公司一个紧急项目的无奈。很多时候我们并不能用善意的角度去体谅别人，因为有些人本身就是自私且无情的。在资本家的眼里，只有个体价值和钱的等价交换，甚至连平时对员工的关心，也是为了维护这个等价交换关系，所以我们并不一定对此有感激，因为这本就是我们应该得的。

感谢那些愿意认真看完这个故事的朋友们，希望你们能遇到一个有人情味的领导，即使没有遇到，也要难过，因为一个好的领导本就是恩赐。