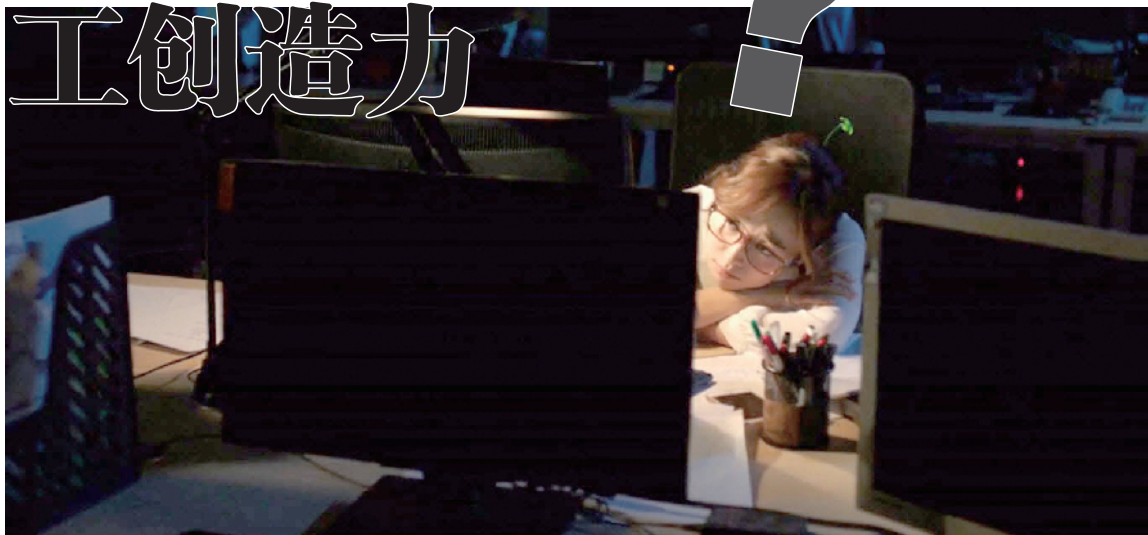


加班时间不够就走人? 58同城变相裁员引争议

超时工作能增加企业竞争力? 还是会扼杀员工创造力



3月15日有网友爆料,58同城发内部邮件,表示开始裁员,要求员工必须加班,员工工时低于平均工时即主动被淘汰。对此,58同城回应称,确实发了内部邮件,但“目前计划人员调整系正常的末位淘汰,集团不会强制要求所有人加班。”

在寻求狼性和快速增长的创业领域,加班是一条默认法则。几乎没有哪个创业公司敢说自己不加班。日前,国内知名互联网创业生态服务平台36氪做了一项关

于加班的调查,收到1148份回复,回复者大多来自创业公司。

“领导会经常深更半夜还在微信群里布置任务,并@某些同事让他们尽快做出反应。”一家手机游戏研发公司的员工说,公司倡导狼性文化,自己所在的技术团队常年加班,产品上新前甚至会长达半个月通宵达旦。

对于中国年轻人来说,加班是获得未来更好生活的上佳途径,还是一种堂皇借口下的无情压榨?

调查:超九成创业公司要加班

饿了么早期员工刘然加班陡然变多是从2014年夏天开始的。当时饿了么提出要在全中国200个城市打开市场,刘然和几个同事被派驻到新城市拓展商家,他变得异常忙碌。

饿了么规定新城市每周要上线200家餐厅,刘然和同事们每天都要谈下至少30家新店。这让他们不得不早上8点之前出门,“您好我们是饿了么用餐的,”“没听说过,不需要”,这样的对话每天上演上百次,完成任务经常是晚上的七八点之后。

刘然和六七个男同事一起挤住在一个两居室里,夏天的夜里就直接在客厅打地铺。即使是回到出租屋他们也不可能立刻休息,当天上线商家的所有菜单都要手动录入电脑系统,这通常是几千个菜名。“我每分钟打字将近100个,够快的吧,但是这些菜名每晚能把我打得手指变形”。刘然说,全部忙完通常是凌晨两三点之后了,大家倒头就睡,连鞋子都没力气脱。

在不到两年的时间里,饿了么的市值增长了4.5倍。在这个过程中,创始人张旭豪体重陡然增加,身体状况糟糕得令身边人担心,经常在会议中突然打起鼾来。

一个公认的事实是,外国互联网公司与中国创业公司近年来的对决,几乎全数落败,除开决策速度、本土

化、政策限制等原因外,它们会失败的重要原因,就是中国公司比它们更拼。

至少,那些已经成功的大互联网公司就是这么做的。阿里巴巴在校招时明确表示,不接受加班的不招。有阿里员工家属曾给马云写信抱怨,自己老公每天睡6个小时都算奢侈。华为让员工签署了《奋斗者申请协议》,让员工放弃带薪年假。360食堂营业时间长达16个小时,即使在0点到第二天早上7点间,食堂仍有3到4位师傅驻守,这都是为了兼顾晚上加班的员工。

36氪关于加班的调查数据看,加班在中国创业和科技公司中果然是一种常态:超过九成的人都要加班;每天加班超过2小时的人,占比超过一半;称自己正遭遇996和10-10-7工作制的人数,几近两成。

但刘然心甘情愿。他希望,在饿了么迅速发展时期,用更长的工作时间换取巨大的升职机会,而他身边的人,也因为对发展前景的憧憬,以及饿了么的狼性激励机制而自愿加班。很多个凌晨两三点,刘然还在和同事们在街上张贴宣传海报,他们会工作到第二天清晨时分,马不停蹄地贴出上百张海报和宣传标志,只是为了和竞争对手公司争夺这个城市里有效的宣传展示空间。

刘师宏是Uber中国广州市场的员工,在公司和滴滴合并之前,他最多的一周工作超过130个小时,“拉过十几箱货、扛过几十公斤物料,试过一整晚贴100张海报”。刘师宏说,最夸张的时候,他亲手包过两万个红包,大年三十还回复了一万多封投诉邮件。不过他觉得这一切都很值,“有指点江山的理想,就要有埋首耕田的玩命”。

刘师宏这样的年轻人们,在加班、竭尽全力的拼搏中,也收获了快速成长。

“大学毕业自己一个人坐了几

为什么那么多人主动加班? 在竭尽全力的拼搏中收获了快速成长

十个小时火车到北京,找了一份实习的工作,我想留在这个城市,不可能再回到老家的县城。”一名知乎用户说,自己入职的前两个月,没有一天是晚上十点之前离开公司的,好几次凌晨回到家刚睡了三四个小时就又被叫醒去公司忙项目的事情。“等到整个项目终于顺利结束,和大家一起去庆功,受到同事和领导的一致肯定。那晚我喝得醉醺醺,坐在回家的出租车上时,看着窗外一条条繁华的街道,我哭了。有轻松,有努力之后的疲倦,但是更多地

觉得是成长。”

调查发现,工作时长越长的人,越认为自己“得到了非常多的额外训练”。每周工作超过80个小时,相当于每天工作12小时且全周无休者,认为自己“得到非常多训练”的比例,是完全不加班者的10倍。

数据显示,高层管理者、高薪酬者,跟从加班中的收获是正相关关系,创始人在加班中大有成长者,比例是基层员工的近8倍;百万年薪者从加班中获得显著成长者,是较低收入者的近7倍。

当加班从自愿变成强制会发生什么情况?

每4个人中就有1个要抑郁了

但为什么当公司要求员工加班、实行996工作制时,却引起了员工们的强烈不满和反弹。

去年9月,58要求996工作制后,其集团CEO姚劲波的新浪微博评论高达一万多条,其中大部分的内容都是58员工的吐槽。当晚,姚劲波与几名大佬在一个直播平台上分享自己的创业经历。这本该是一场围绕创业者的正能量分享,评论区却全部被58集团员工的吐槽刷屏。“老姚,你解释一下

996”、“无耻的9! 9! 6!”不过期待老板给出解释的员工并没有得到回应,很多员工发现直播的后半程自己被禁言了。

调查数据显示,一旦从正常工作、加班自愿的状态,转换为强制996或10-10-7,“看小说、打游戏”的比例,可以从3%上涨到最高28%,涨幅约9倍。强制加班显然降低了大家的整体工作效率。

强制加班,正在增加抱怨、抑郁、以及员工的离职意愿。从正常

上班到996,不开心的人增加了一成,再到10-10-7,不开心的人又增长一成。

尤其让人惊心的一个数字是,在要求996和10-10-7的工作制下,每4个人中,就有1个感到“有点要抑郁了”。

2014年年会小米公司有个许愿树环节,全体员工写新年愿望,每个合伙人都抽一个愿望帮助满足。结果抽到的愿望几乎全部是希望周末不上班,晚上不加班。

加班能创造公司竞争力? 真相是高强度工作会扼杀创造力!

王建苏已经很久没有学习的时间了。他在一家企业服务公司的市场部上班,每天上午9点到公司打卡,然后出去跑客户,傍晚回到公司加班,不到21点不能离开公司。

“在强制加班之前,我会利用晚上的大块时间读书,或者见一些对自己业务有帮助的朋友。”王建

苏说,他喜欢看历史、管理方面的书籍,也会做读书笔记,但是996的加班制度开始后,“晚上的时间都用在办公室里做各种表格”。

这是一个不言自明的道理:加班、透支创始人自己和员工,不可能带来公司持久的竞争力。而在现在的时代,员工的创造力也就是

公司的竞争力,这在长时间高强度的工作状态下,显然难以为继。

“在非工作时间学会思考,比加班有效。”一位技术岗位的人士说。175名表示自己公司正在实行996工作制的人士中,绝大部分认为加班扼杀了自己的创造力。

(杨林 徐涛 肖芸芸 闫浩)