

“逆流”的互聯網人：逃離大廠，轉戰“車間”



潮水的方向正在發生改變。3月的最後一天，趙磊剛從一個項目裏抽出身來，就被直屬領導叫去了會議室。他是一家頭部電商平臺的員工，在這家公司工作三年多，參與過多個重大項目。在會議室門口，他看到同組的一個同事從裏面走了出來，經過他的時候，壓低聲音說了兩個字，“裁員”。

走進會議室，直屬領導神情凝重，沒有任何鋪墊，祇是簡單地說了這次部門裁員的比例和賠償。回到工位，趙磊看到HR走過來，手裏拿着一張《解除勞動關係通知書》讓他簽，解除時間竟然是當天。驚愕夾雜着氣憤，趙磊腦子一團亂麻，簽上自己的名字。

同樣是曾經生活在北京時間裏的打工人，兩年前從一家互聯網大廠辭職的岳偉，沒有失落反而多了幾分安穩。頂着一綫互聯網大廠的光環，岳偉經過層層面試，回到老家重慶，順利入職長安汽車旗下軟件公司。從互聯網大廠到車企，岳偉感覺就像一個驚險的跳躍，雖然工資縮水了，但心裏好像沒有那麼慌了。

一邊是互聯網行業正在遭遇結構性調整，裁員屢見不鮮；另一邊是在電動化、智能化加速下，汽車行業迎來長期向上週期。此消彼長之間，互聯網人和車企人似乎已經活出了“時差”。其實，在這兩座不同的圍城裏，有着相似的故事。

預期和現實的落差

新的指令，通過層層下達，在經過一輪或者幾輪篩選之後，包括趙磊在內的一些人被列入名單，成爲了一個多餘的數字。

年初裁員這場大戲中，趙磊所在的這家頭部電商平臺選擇了一個體面的詞語：畢業。這本是一個指學生在學校修業期滿，達到規定要求，結束學習課程的詞語，也可以引申指休職。顯然，這家頭部電商平臺選擇了“畢業”的引申義，用來對付那些認爲是不合格的員工。被裁是一種什麼樣的感受？趙磊雖然有些準備，仍措手不及。沒有散伙飯，沒有離別時的抱頭痛哭，甚至連一句“再見”也沒來得及當面和同事說。在簽完《解除勞動關係通知書》後，辦公軟件、電腦、工卡全部被停用，失落之時，趙磊的手機收到一條短信，提醒他去員工服務大廳辦理離職考勤確認的時間到了。

三年前，趙磊從一家腰部互聯網公司跳槽到這家頭部電商平臺旗下的團購部門。當時，社區團購賽道正熱，拼多多以低價模式迅速搶占到了互聯網電商的底部市場，這家電商平臺反應過來後，在2019年下半年將拼購業務部全面升級爲社交電商平臺，並重點投入。爲了快速打開市場，這個業務部門很長一段時間都處於“暴走”狀態。

擴張之下，趙磊發現，從去年開始，他所在的業務部門被曝出裁撤在山西、福建、甘肅、貴州等省市的業務。今年3月初，該電商平臺集團總裁在2021財報發布後的電話會議上說：“我們不追求單一指標的快速增長，而是關注整體業務增長的健康度和可持續性。”

據該集團2021財報披露，其新業務2021年貢獻收入260.63億元，同比增幅48.1%，但經營虧損高達

105.99億元，較2020年虧損拉大近59億元。

被裁的那天，是趙磊最近半年回家最早的一次，他躺在床上，腦子裏放電影式的一幕接着一幕，都是自己當程序員這六年的工作和生活。2016年，趙磊從山東大學軟件工程專業畢業，當時“互聯網+”成爲了主導商業世界的新法則，互聯網就像一個漩渦，資金和人才都在快速涌入。在O2O的浪潮之下，任何商業模式從線下轉到線上都離不開程序員敲出的一行一行代碼。

也是在這一年，“信息傳輸、軟件和信息技術服務業”以122478元的年平均工資首次超過銀行業。這意味着，程序員已經站到了行業收入金字塔的頂端，“當程序員，到大廠去”成爲潮流。

趙磊的運氣不錯，校招進入了一家互聯網公司。很快，和他一起校招進來的同事都相繼辭職了，有的祇幹了半年。原來，離職的同事都跳去了像螞蟻金服、騰訊這樣的頭部公司，月薪翻了1倍不止。他坐不住了，將招聘網站上的求職狀態改成“尋找工作”，接下來幾乎每天都有獵頭聯繫他，很快就手握3個offer，最終選擇去了這家頭部電商平臺。

其實，在宣布裁員之前，趙磊已經有心理準備了，但當時還有僥倖心理，覺得怎麼裁員也不會落在自己的頭上，進公司三年，年度績效評級都是A，還是“高潛”員工。後來，趙磊從同事的口中得知，身邊的很多同事都被裁了。

“這就是互聯網大廠的效率，看不到前景就砍掉，我們改變不了什麼。”被裁那天，趙磊在想，是該考慮自己接下來的出路了。

辭職，去車企

趙磊和岳偉的職場人生，就像蹺蹺板的兩端，一端在下沉，一端却在上升。

從熟悉的互聯網行業，跳到陌生的汽車製造行業，岳偉不是沒有猶豫過，最終讓他下定決心轉型的是，一次逛商場時，發現智能電動汽車品牌越來越多了。學算法的岳偉敏感地意識到，汽車已經不再是一個單純的工業制造品了。

29歲，岳偉決定離開互聯網公司。偶然的一次機會，獵頭給岳偉發來一則長安汽車的招聘信息，要求“具有互聯網企業產品開發經驗”。抱着試一試的態度，沒想到順利通過了面試。

對岳偉來說，車企和互聯網大廠相比，完全就是兩個世界。在互聯網大廠，同事之間“卷”，各部門之間“卷”，自己還要“卷”自己，加班到深夜再平常不過；在車企，平常的工作就是寫寫需求文檔，畫畫原型，做做PPT，再寫點市場競品分析，也會加班，但不會太晚。

岳偉很享受現在的工作和生活，但也有很多不適應。首先是薪資落差，與之前的互聯網大廠相比，岳偉的年包大概縮水了15%，但這一點他早有心理準備，“從一綫城市、互聯網大廠離開，接受降薪是第一步。”

除了薪資，岳偉感觸最深的是思維衝突。和“大神”雲集的互聯網大廠不同，傳統車企雖然有扎實的研發基礎，但相對在車聯網、用

戶運營等領域缺少互聯網思維的人才。尤其是在產品開發過程中，兩者的思維方式、工作語言、研發流程方面有很大不同。

“互聯網公司的效率很高，比如今天上面提出一個需求，第二天可能評估材料就遞上去了，在這一點上車企相對還是比較慢，另外在一些項目的整體架構上，缺少平臺化這樣的互聯網思維。”岳偉說。

在決定離開互聯網大廠之前，岳偉看了很多類似“某某互聯網公司裁掉了34歲以上的員工”這樣的帖子，IT行業裏35歲以上的職場危機，就像一顆隨時會引爆的“炸彈”。岳偉想在這顆“炸彈”爆炸之前，找到一份穩定的工作。對他來說，現在的工作某種程度上已經達到了當初的要求，但這并不意味着可以“躺平”了。

在轉戰車企之前，岳偉從來沒有涉獵過與汽車相關的業務。在人職之後，他很快發現工作起來很吃力，尤其是工作中涉及與汽車硬件相關的部分內容時，經常需要做功課。“在互聯網公司祇需要關注項目上的一個小模塊，但車企的每一個項目，往往生產鏈條更長，需要對上下游有更多的關注。”

要麼擺爛，要麼逼自己一把，岳偉毅然選擇了後者。他在心裏默默地告訴自己，30歲了，還能有多少次這樣敢拼的機會呢？

羅曼·羅蘭說，生活中祇有一種英雄主義，那就是認清生活的真相之後，依然熱愛生活。回到奮鬥的狀態，岳偉有了新的體會，“永遠要相信自己。”前不久，岳偉獲得了晉升的機會，現在已經可以獨立帶領團隊做項目了。

高薪挖人已是過去式

互聯網人進車企，就好比是坐上了一艘行駛在大海上的船，不斷有人上船，因爲座位有限就會有人被迫下船。

4月份以來，理想汽車、小鵬汽車相繼陷入裁員風波，雙雙矢口否認。過去幾年間，蔚來、理想、小鵬等新造車企業人員迅猛擴招。2018年，理想汽車的員工數量僅爲1500餘人，2021年員工數量激增至1.19萬人。

小鵬的員工數量比理想還多。2020年，小鵬員工總數爲5084人，截至2021年12月31日，員工數量已經超過了1.39萬人。蔚來是三家車企中員工總數最多的，2020年員工人數不足7800人，2021年爲1.5萬人。

對於這些變化，獵頭是感受最直觀、最強烈的一批人。幹了10多年獵頭的張萌還記得，自己去年給一家新造車企業招自動駕駛工程師時，年初一個崗位的年薪差不

多在30萬元，過了幾個月，剛工作不久的跳槽一次，工資都能到這個數了，像50萬元年薪已經是很普遍了，專家級別可以上百萬元。

進入2022年，張萌明顯感受到了“收縮”的變化。比如JAVA高級開發工程師這個職位，要求最少5年工作經驗，去年起薪可以到55K，今年50K，並且還會附加學歷、管理、項目等硬性要求。

在原材料價格上漲、供應鏈不穩定等因素的疊加影響下，汽車企業研發投入、產能擴張、營銷推廣的資金缺口愈加明顯，對崗位將更加“惜售”，爲搶人而給出高薪、股權已經是過去式。

不管是互聯網，還是汽車企業，在存量發展時代，依靠“燃燒”資本來實現規模的快速擴張已不可行，降本提效才是主旋律。但可以肯定的是，核心技術人才仍是未來招聘市場上的“香餈餈”。

2021年，新能源汽車專業高尖端技術人才職位薪酬仍然保持20%左右的跳槽漲幅，其中智能駕駛仿真以及智能駕駛芯片開發相關人員薪資漲幅最高可達30%及以上。

打開招聘網站，趙磊搜索關鍵詞“軟件工程師”，滿眼都是系統基礎軟件工程師、智能座艙、AI算法工程師、通信網絡首席架構師等這些熱招崗位，而招聘“雇主”正是小鵬汽車、蔚來汽車、上汽集團、奇瑞汽車等車企。

趙磊決定改變，主動學習算法知識，他再也不願像一顆隨時被更換的老舊螺絲釘緊緊地擰在機器上，“我沒想過一定要站在潮頭，祇要不是潮尾就行”。

人才流動背後的“脫虛向實”

人才的流動，是行業的晴雨表。“互聯網企業員工向汽車產業鏈企業頻頻流動，一方面意味着傳統互聯網行業的沒落，不再像以往那樣輝煌，另外一方面產業互聯網正在衝擊各行各業，包括汽車產業在內的所有行業，都在積極擁抱產業互聯網，以順應產業互聯網和數字經濟的潮流。”著名經濟學家宋清輝在接受記者採訪時表示。

張萌也深有感觸，“以前是造車新勢力去傳統主機廠挖關鍵崗位的技術人才，現在是數個產業之間的人才混戰。不僅僅涵蓋了原來的新能源造車，還有互聯網、計算機軟件、芯片等領域。”

車企“求賢若渴”，除了需要專精尖人才外，更需要大量復合型人才。據《智能網聯汽車人才需求預測報告》測算，“懂汽車+懂軟件”的復合型人才極度缺乏，預計2025年智能網聯汽車人才淨缺口爲3.7萬人（快速發展情境下），是目前智能

網聯汽車研發人員存量的69.4%。這也是張萌工作中最煩心的地方，“有的企業提前打預付款想找這樣的人才，但說實話很難找，目前的狀況是，車企中的這類人才不夠用，從互聯網等行業轉過來的人才又無法在短期內適應新角色。”

宋清輝擔憂，“跨界轉行”對自身和車企來說都有不少風險點。對其自身來說，由於車企和互聯網文化差異很難，互聯網職場人士進入汽車行業後，需要適應的時間較長，可能會影響熟悉具體汽車相關業務的速度，心理可能會出現落差；對車企來講，培養這些“跨界轉行”過來的互聯網人，依然需要投入較大的時間成本，若他們難以適應出現流失，對車企來說無疑也是一種損失。

人才短缺背後，汽車產業轉型發展、競爭腳步不會爲誰停下。快速獲取人才才能快速推出產品，才能比競爭對手更快地實現新賽道上的戰略性卡位。誰搶得了先機，就有可能成爲未來汽車產業的塑造者和定義者。

因而，我們看到，不管是本土企業還是跨國企業，都將IT人才的規模寫進未來規劃中。如，大眾汽車成立的軟件部門CARIAD，已經有約5000名IT人才，其中中國子公司有600人，預計2023年底前實現人數翻番；長安汽車在新能源、自動駕駛、智能交互等關鍵戰略轉型領域有約5000人的研發團隊。

中國人才研究會汽車人才專業委員會理事朱明榮則認爲：“車企要改變組織架構和研發體系，有必要對相應的軟件板塊進行剝離，即軟件團隊既相對獨立，又與硬件團隊有效連接，應用互聯網企業的管理模式和敏捷開發流程給人才鬆綁，並給予他們施展才華的舞臺。”

事實上，互聯網企業人才向以汽車爲代表的硬科技企業流動，背後更多的是一種“脫虛向實”的表現。“未來，‘脫虛向實’將是相當長一段時間新經濟發展的主基調。事實上，‘脫實向虛’已經令中國經濟面臨失衡，當前大部分經濟層面的政策都正在朝着‘脫虛向實’方向引導。”宋清輝說。

經濟發展浪潮下，聚焦到我們個人，祇有擁抱變化，用長期主義的思維去開闊視野，提升技能，規劃職業，這樣至少能做到無懼，主動權可能就有機會握在手中了。

重拾好心情，趙磊決定在家閉關學習一段時間，也是給自己放個假。好好思考一下，接下來究竟要選擇一條什麼樣的路去走。

（應受訪者要求，趙磊、岳偉、張萌均爲化名）

熬夜加班後被集體解雇？疑似前員工借公司官微發“祝早日倒閉”，回應來了…

5月16日下午，一篇標題爲《祝象尋早日倒閉》的文章在網上流傳。

令人驚訝的是，這篇文章居然是從象尋數字科技(上海)有限公司自己的微信公眾號上發出來的。

疑似前員工用公司官微發帖

5月16日下午，“象尋”微信公眾號發文《祝象尋早日倒閉！》，疑似爲前員工借公司官微發聲。

發文者稱，自己是象尋原技術團隊的負責人。他表示，3月末，公司要求其帶着部門的人，在20天內開發出象尋APP，其表示，正常一款APP從設計到開發，最快也需要40天左右的時間，“在這麼短的時間內開發出的產品，有一部分BUG是很正常的，但是某李姓領導，在出現BUG後衝進我們的辦公室，一通大罵，語言粗鄙不堪……”

“在修復BUG的過程中，李某不斷施壓，強制要求大家加班，有

一次凌晨3點多給其打電話，一通指責”發文者補充道，4月末，(李某)又要求增加一大堆狗屁不通的所謂新功能，比如im即時通訊功能要求在一個星期內完成。在該發文者看來，“這種自己開發的功能至少要兩個月”。據他(或她)透露，他們付出了，熬夜了，換來的却是集體解雇。

公司回應：與事實嚴重不符

17日凌晨，“象尋”微信公眾號發布聲明稱，16日微信公眾號發布“祝象尋早日倒閉”的文章與事實嚴重不符，嚴重抹黑公司形象。

公司17日公告對上述文章及造成的影響作出了五點聲明：

1. 該文章內容與事實嚴重不符，嚴重抹黑公司形象；
2. 微信公眾號文章發布後，已要求公司法務處理相關事宜，並與原技術取得溝通，現已妥善解決該問題；
3. 因處理該問題需要時間，

所以公眾號文章未能及時刪除，并非公司惡意炒作；

4. 對各大平臺及個人針對該文章進行斷章取義的宣傳，我公司保留追究其法律責任的權利；

5. 我司對占用了大家的時間和公共資源表示歉意，請不要惡意轉載。

象尋數字科技(上海)有限公司官網介紹顯示，象尋數字是一家致力于打造元宇宙應用生態體系的企業。公司依托區塊鏈底層技術，聯合知名創作者、數藏服務商、博物館、將藝術品、文物衍生品等數據內容進行鏈上映射，形成兼具文化與藝術價值且具有唯一數字化標識的數字藏品。在保護其數字版權的基礎上，實現真實可信的數字化發行、購買、收藏和使用。

據信實寶顯示，象尋數字科技(上海)有限公司成立於2022年3月7日，註冊資本100萬人民幣。法定代表人爲員連杰。