

人件管理与程序员豫让的故事 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/167/2021_2022__E4_BA_BA_E4_BB_B6_E7_AE_A1_E7_c104_167014.htm 但凡混迹于软件业者，日日追逐新技术，身心俱疲，不免偶尔郁闷一下，我亦不能免俗。我不知道别人郁闷时一般会干些什么，反正我的习惯是看书----当然是看非技术书籍，史书便是其一。古人云：开卷有益，实在所言非虚，中国几千年的悠久历史真是一笔巨大的财富啊。然而所谓三句不离本行，我就把历史套到软件业里来戏说一番了。公元前453年，韩赵魏“三家分晋”，成为春秋战国分界的标志性事件之一(另一个是“田氏代齐”或叫“陈氏代齐”)，豫让的故事就发生在这一年。春秋末年，晋国早已不是晋文公在位时春秋五霸之一时的样子了，国内的公卿[注]势力已经坐大，其中最强大的莫过于智伯。智伯即智襄子，名叫荀瑶，是荀林父弟弟荀首的后代。荀林父是晋景公时代的大将，荀首是他的部下，智伯看来也有好战的血统，所以他常欺压其它公卿，甚至曾入侵公卿之一的赵襄子，赵襄子当然也对其十分怨恨，终于在这一年与韩、魏合谋，水淹晋阳，灭了智伯(看来他还继承了吃败仗的血统，因为荀林父曾大败于楚军)，瓜分了晋的国土，分别成立了韩、赵、魏三国，拉开了两百多年的战国历史序幕。前面说了，赵襄子对智伯恨之入骨，所以在智伯战败而亡后，把他的头骨漆了做便器(一说作饮器，太古老的事难以考证)。豫让是智伯的一个手下，听到此事后说：“嗟乎！士为知己者死，女为悦己者容。今智伯知我，我必为报仇而死，以报智伯，则吾魂魄不愧矣。”之后，他两次刺杀赵襄子未遂(详见

《史记刺客列传》)。在第二次行刺失败，被赵襄子抓到后，赵襄子问他：“子不尝事范、中行(音“杭”)氏乎？智伯尽灭之，而子不为报仇，而反委质臣於智伯。智伯亦已死矣，而子独何以为之报仇之深也？”豫让曰：“臣事范、中行氏，范、中行氏皆众人遇我，我故众人报之。至於智伯，国士遇我，我故国士报之。”然而一千八百多后的明代，一个叫方孝孺的文人写了一篇文章《豫让论》，对豫让做法提出批评，认为豫让“苟遇知己，不能扶危为未乱之先，而乃捐躯殒命于既败之后；钓名沽誉，眩世炫俗，由君子观之，皆所不取也。”他的观点认为“国士济国之士也”，豫让既为国士，早就应该对智伯欺压诸侯的不当做法提出异议，甚至以死谏之，“若然，则让虽死犹生也，岂不胜于斩衣而死乎？”这个事也过去六百多年了，这位方老先生最后的死法却也未如自己的文章所说，“建文四年(1402年)，燕王朱棣发“靖难之役”，率军入南京，将即帝位，召他草即位诏书，他以丧服哭殿陛，拒不草诏。成祖怒，被杀，并诛十族。”同样也是“捐躯殒命于既败之后”。这个故事说得有点长，好像还没说到正题，既然题目叫做《程序员豫让》，那就来把这个故事套到现在，让豫让去做一个程序员，再把这个故事说一遍：话说在中国某大城市，有一不算太大的软件公司，由一个叫智伯的人所领导，智伯这个人没有什么优点，但他对手下的程序员很好：提供在同行业中中等偏上的薪资(每个月都能准时准确地打到员工的工资卡里)，享有全面的福利保障(只要员工提供相关的材料，公司就可以为员工把所有相关手续办得妥妥贴贴)，宽松舒适的工作环境(即使迟到也不要紧，只要每天工作满八小时即可)，很少加班(即使偶尔加班

，也可以补以相同时间的调休)；而且在别的软件公司里常见的防范性管理、官僚、多个项目并行、不能实现的最后期限等，在这里都没有。所以在智伯软件公司的员工都工作得很开心，作为核心程序员之一的豫让，当然也是。然而好景不长，后来智伯的软件公司因为决策失误，陷入危机。一个叫赵襄子的竞争对手想用高薪挖走豫让，但豫让却不领情。赵襄子觉得奇怪，问他：“你在之前的两个公司里干的时候，他们不过是资金周转不灵，拖欠了你一个月工资，你就立即跳槽，现在智伯的情况还不如他们，你为什么不走？”豫让告诉他：“在那两个公司里的时候，薪资虽然不算太低，但是什么福利也没有，而且工作环境苛刻，迟到一分钟都要被扣钱，我干了那么久，工资从来没有全额拿到过，却经常要加班，而且加了也没有调休或加班工资，公司言而无信，管理混乱。所以当他们在拖欠我的工资后，我知道即使我留下来，公司也不会给我任何保障，而且就算以后公司走出困境，在这段时间里我受到的损失，公司也不会补给我，所以我当然要跳槽。因为在他们眼里，我只是工具，而不是人。“但在智伯这里则完全不同，他待我们很好，我们也相信他，所以我愿意留下来，因为他以人待我。我相信我们可以一起渡过难关。”一个叫方孝孺的IT记者听说此事，写了一篇文章，指责豫让没有在公司决策失误时予以指出，而是在事后做出一付牺牲的样子，实在是沽名钓誉。然而不久之后，方记者所在的杂志社因经营不善，被兼并，方记者愤愤然而辞职。有网友在网上问他：“你为什么没有在公司决策失误时指出，而要做出这种在事后辞职的沽名钓誉的行为？”他无话可说。我从事软件开发有几年了，跳槽的事也干过几回，见

过的软件公司，多少也有几家。然而像点样子的还真是一家也没有见过，也许是我太孤陋寡闻了吧。在前两年恶炒“软件蓝领”概念时(我一直认为那是一次成功但是恶意的商业炒作，因此而造就了一大批软件技术培训企业，顺便也让刘某记者之类的方孝孺式人物沾光发财还出了名)，有人说中国的软件从业者忠诚度低，会为了多几百元工资而跳槽。一度引起网上的大讨论，不能说这种事没有，但问题在于仅仅是多了那几百元吗？作为一个软件公司的管理者，你有没有考虑过你的程序员在家具警察的监督之下？你是不是相信有一个有大方法论可以解决你所有的问题？并要求你的程序员研究并实行？是不是经常设置不可能完成的最后期限？是不是... ..不要问为什么你的员工忠诚度低？而要问问你的公司为提高员工的忠诚度做过些什么？至于方孝孺的观点，我是不能苟同的，公司不成功的原因是多方面的，一味地指责程序员这个那个(比如“软件蓝领”时炒作的“程序员薪资过高、忠诚度低”，以及后来说的“程序员缺乏全局观念”，要不就是说“缺少懂技术会管理的人才”等等)，本质上说都是一些推卸责任的说法。以前面那种程序员豫让来说，他并不属于公司的决策层，决策失误的责任不应该由他来承担。现在的软件公司中，敢于承担责任的管理者还是太少。(说到这，我自己也觉得惭愧，大话谁都会说，其实我也做不到，我写这篇文章，多少也是站在程序员的立场上，为程序员们推卸责任啊)我前一次讲这个豫让的故事是在一个QQ群的讨论中，我记得当时讨论快结束时，我说了一句话：“其实程序员是很好哄的。”正如《人件》中所说的：“他们大多数热爱自己的工作。”(《人件》第二章)。面对中国软件业的现状，

也许大家都该反思一下了。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com