

IT行业的人力资源管理“五大忌” PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/472/2021\\_2022\\_IT\\_E8\\_A1\\_8C\\_E4\\_B8\\_9A\\_E7\\_9A\\_c67\\_472087.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/472/2021_2022_IT_E8_A1_8C_E4_B8_9A_E7_9A_c67_472087.htm) 一度被媒体、风险投资等炒得火热的IT行业，特别是网络行业，如今已渐趋平静，但IT行业的人力资源部经理们无论是“火爆”之际还是“冷清”之时，都处于风口浪尖。今年三月，一位IT人力资源部经理曾对笔者感慨道：“招IT人才难，难于上青天”。而如今，他却在忙于给员工们进行排队，依先后顺序给予“下课”“礼遇”了。由这种戏剧性的变化不难看出，当前IT行业的用人存在着一系列大问题。

一、唯文凭论 IT企业的人力资源经理们打开申请者的简历，首先要看的往往是申请者的学历、以及什么学校毕业的。如果是北大，清华，经理们立即精神大振；如果是一个名不见经传的学校，则先将其扔在一旁，“Next one, please (请拿下一个)”。特别是对于那些已经融到大笔风险投资的大型网站或是传统的IT企业来说，北大，清华都已经不合胃口，哈佛耶鲁的MBA才是上策。“不以文凭论英雄”本是老生常谈，但现实中的人力资源经理却免不了俗，原因不外乎相信名牌大学一定能够培养出好的人才。如果招到的哈佛耶鲁或北大清华的没有能力，我们的人力资源经理们可能会轻易耸耸肩，“那是他们自己的问题”，责任一下就推掉了。其实，如今的名牌大学文凭并不那么值钱。什么哈佛耶鲁，只要你出生于有钱的家庭，英语不太差，就有可能拿到那金光闪闪的招牌（如今中国英语好的人多的是，只是有钱人还是少数）还是那句话，老子英雄儿好汉，老子狗熊儿混蛋。北大清华的牌子也远远不是那么神

密，只要有钱或关系，混个代培什么的还不是小菜一碟。另外，大学招生数量这么大，现在的北大清华也就只抵七八十年代的一个重点大学的毕业生而已。当然，还别忘了假冒产品。“英雄莫问出处”，比尔·盖茨辍学创立微软的例子众所周知，就不用再提了；世界传媒大王默多克没有MBA，大学都没有读完，就被推上了澳大利亚阿德莱德一家小报的“领导岗位”（因为父亲去世），通过三十年时间，创造了世界传媒业发展的奇迹。中国一代富豪李晓华，荣智健等没有一个是著名大学毕业的，不也同样创造同样的奇迹吗？人力资源经理们扪心自问，丁磊如果化名，以其成都电讯毕业的学历，能够找到一个什么样的工作？但现实是丁磊本人的技术水平却处于IT行业的浪尖，业界公认比另一位世界名牌大学毕业的CEO在技术水平上要高得多。

## 二、唯经验论

看完学历后，人力资源经理们的目光就盯上了经验。如果应聘者有著名公司的工作经验，经理们顿时有一种“人才难得”的感觉，正是所谓“相府丫环七品官”。事实上，经验固然重要，但以表面的经验来衡量一个人的水平却是远远不够的。在那些已经上市的大网站做编辑，其经验常常就不及以原创为主的网站和传统媒体的编辑成天对着传统媒体或是原创网站的内容进行抄袭或做链接，有什么技术含量可言，COPY和PASTE谁不会？即使是从著名的Intel或是Microsoft出来的，经理们也最好多长个心眼：这人为什么出来，在原来公司里是干什么的？如果可能，最好打个电话确认一下。其实，英雄人物们的经验不都是摸索出来的吗？比尔·盖茨没有经验，创建了微软帝国；默多克没有任何管理经验，却把一家小报变成了一个世界传媒大帝国。从近的说，现在中国主

要的互联网管理者中，有哪一位以前有经验？据笔者了解，有一家IT公司由于没有太多的钱来“烧”，技术人员们纷纷奔高薪而去，在年初招人时不得不以发展潜力为主要着眼点，降低门槛，结果是“价廉物美”，所招的技术人员都不负所望，如今已经挑起大梁。而如今IT人才招聘市场已经开始向对公司有利的方向发展，这个公司也因此而脱离了人才困境。

三、任人唯亲 前不久，有报道称中国的互联网行业被家庭垄断。其实这是一个很不好的现象。国外有经济学家曾经分析，为什么全世界华人控制了上万亿美元的资产，而没有产生多少大型的企业？原因就是家族式管理，或者说没有把所有权和经营权分开。在人员招聘上任人为亲，只能把一个欣欣向荣的IT朝阳企业推向关系网的泥潭。其实，任人唯亲并不只是家庭。同学或是前同事互相推荐如今是IT业界的主要招聘手段之一：大家时曾经同室而居或是对面而坐，无话不谈，如今互相帮衬，也是情理之中。但这也带来了人力资源管理的问题，公司里出现小帮派怎么办？万一其中一个人跳槽，其他几个同学，同乡或是前同事就岌岌可危。

四、漫天开价 与IT人士们的“漫天要价”相对应的就是IT管理者们在开工资时的漫天开价。IT行业的工资就这样被“炒”起来了，而如今公司们手头一紧，便忙不迭地裁人，原因之一就是工资上去了就降不下来。同时，为了吸引人才，IT公司们纷纷祭出画饼绝技，期权股权纷纷闪亮登场。但能上市的公司又能有多少？等人们回过味来以后，这些期权在员工的心目中就成了废纸一张。其实，IT公司要发展，必须以市场真正工资水平为标准，量力而行。不少著名的会计师行或咨询公司的调查表明，IT人才的工资并不象人们所想象的那么高

。“高薪”只是一个概念，是由从业人员互相炒作起来的。因此，管理者在招聘时应严格以事先准备的数目来和应聘者打交道。几乎所有的应聘者在提出工资要求时就已经“通货膨胀”，招聘者们要敢于拿出在菜市场杀价的本事。当然“三十六计，走为上计”，没有那个钱就不要办那种事。请不了洋MBA，土产MBA如何？请不了清华北大，来个同济中山又何尝不可。招聘人才必须以公司的预算为基础。问题是，许多当初“今朝有酒今朝醉”的IT公司们如今还有人才招聘的预算吗？

五、随心所欲 所有人才招聘中问题的根源，均来自于IT公司管理的随心所欲，或是无序性。这种情况多表现为在人才招聘工作中以管理者的意志为中心，随意性非常强。其实，无论是传统IT企业，还是跃跃欲试的互联网公司，都应当有一个公司发展的规划。公司发展规划不仅仅是为了应付风险投资商或是上市，而应当是一切工作的中心点。人力资源管理计划就应当围绕着公司发展战略来做，根据公司发展的不同阶段及资金情况来决定人才招聘。钱多多办事，钱少少办事，公司招聘不就规范化了？但真正的问题在于，不少企业特别是互联网公司存在的目的完全是为了圈钱走人，去不了NASDAQ，能象鲨威网站被Tom.com收购也是大喜过望。为此，公司就需要一大批高文凭高工资的“花瓶”来包装，需要不计成本地扩张。一旦资金“烧”尽仍没有圈到钱，公司就只有裁员，或是拖欠员工工资，或者根本就是关门大吉。

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](http://www.100test.com)