

人才啊，人才

撰文 / 张成



张成，创客，产品及市场分析师。在 CAD 和 PLM 领域有近 7 年工作经验，并对 IOT、机器视觉及 VR 行业有强烈的兴趣爱好。毕业后一直供职于某 PLM 公司，业余时间创立 3D 打印机公司，并致力于 DIY 三维重构软件。作为开源软件和硬件的倡导者和实践者，一直积极参加建设当地创客空间的活动。
(zebrajack@163.com, 微信: Zebrajack)

笔者这个月闭关修炼，忙着出 demo，参加路演，拿融资。大体上，这是技术公司创新的套路。笔者在创业前，掐着手指头盘算着如此这般才能维持下去。这年代，是个高科技初创公司没有不融资的。理由无外乎太烧钱。其中人员的工资绝对是大头了。

对于初创团队，笔者一直信奉：团队第一，产品或点子第二的原则。团队好，产品或模式不对，换就是了；但是二流的团队，即使是绝妙的点子也可能执行不到位。

人才对于初创公司的重要性毋庸置疑，但是具体实施实践过程中，真心不容易。7 月初，笔者就遭遇了一回：在加入我这支草根创业团队一个多月后，唯一的技术合伙人表示要退出团队。在劝阻无效后，笔者花了一天时间消化这个既定事实。痛定思痛，对于技术人才这点事，笔者决定发表些五味杂陈的感想。

一、技术人员的品格

谈到创业，除了工程人员本身的技术能力以外，最重要的是便是其品格了。在笔者的字典里，有几个词语特别重要：好奇心、快速学习、抗击打能力和技术人的纯粹性。

没有人是完全准备好了才成为 CTO 的。因此，在创业过程中，需要啥技术就得迅速学习或者找到替代解决方案。假如是一个萝卜一个坑，那是大企业的坑位。

对初创企业来说，这类形态的技术人员肯定是感觉异常难受：人的惰性是倾向于做擅长的事情，但同时，人对事物的好奇心又会驱动其学习新的东西。

创业公司的技术人员对产品假如没有强烈的好奇心的话，很容易患上大企业病。

现实情况中，经常遇到这样几种抱怨：我年纪大了，学不动新技术了，三十几岁的人，应该走管理岗位啦；学技术的工资太低，不如做销售的滋润。

但我们必须清晰地认识到，以前不注重技术的旧时代已经是不可持续了！技术会越来越重要。

当下，的确是有技术人员待遇不如前线销售或者商务的情况，这种情况在大企业短期内是不太容易扭转。但是做技术和年龄并没有直接的对应关系，发达国家的技术人员即便 60 岁高龄依然在 coding（编者注：编码，作者意指做开发）。

因此，有这类想法的技术人员应该反思：为啥自己的技术没有转换成应该有

的生产力呢？假如在大公司打不开局面，为啥不能去小公司，或者初创企业呢？

需要说明一点，笔者并不是鼓励技术人员盲目地去换工作和去创业。但是有创业企图的技术人员，不妨在初入职场时，就规划好自己的技术学习路线，而不是心安理得做坑里的萝卜。

除了技术能力以外，还需要磨练对商务的意识，对技术转换成生产力的意识。系统学习的话，强烈推荐一下 linkedin 创始人写的一本书《The startup of you》。

二、如何找到合适的工程人员以及工程管理

“合适”这个字眼很重要，太高太低都是问题。但创业有时候根本没有你挑选的份——能找到人已经不容易，哪里还有资格让我们去挑三拣四。所以以技术为驱动的公司，如何寻找到靠谱的工程人员是一个很重要的话题。这也是很多初创公司 CEO 用 Uber 来搭讪技术人才的原因。

对于在高科技领域创业的小伙伴来说，技术合伙人招募以及人才招聘，是 CEO 必须得时时挂念在心上的事情。尤其，是针对技术合伙人招募这件事，怎么努力都不为过。

在社交网络这么发达的当下，如何切入某个行业的某类技术人员是有章法可循的。

人脉，总是以点线面的基本形式铺开——“无社交，不团队”。如何“捞人”，这也是八仙过海各显神通。

对笔者的项目来说，在不是相熟的情况下，利用直觉来判定某个人依然是个巨大的挑战。这点上，咱还是得 wait and see，希望能积攒到足够的经验。

由于产品本身日益复杂，初期并不能招收到各个岗位的合适人员。外包或者临时招聘远程的员工是非常有必要的，但是跨区域和跨文化的交流是非常考验人的。相对而言，纯软件团队的协同要来得更简单，毕竟没有硬件的牵绊，但是远程的协调极其考验团队的默契。

笔者一直很欣赏 37signals——他们的逻辑值得参考，不过，他们的逻辑是架构在人才的高度自觉和比较高的职业素养上。其实，当前各种类型的 IT 工具使得远程合作变得越来越简单，笔者比较喜欢企业级的沟通工具 slack，代码管理工具 bitbucket，在线视频会议 livemeeting 等。但即便是使用这些便捷的数据结构化工具，沟通层面依然是挑战。

以下，是笔者比较欣赏的 37signals 对会议的阐述：
会议有毒，世人最可恨的打扰莫过于开会。原因是：

◎会议中充斥着纸上谈兵和抽象的概念，大多是不切实际的。

◎会议中能传达的信息量少之又少。

◎人们在会议中容易跑题。

◎会议要求做充分的准备，但是大多数人没有时间准备这些。

◎会议制定的议程常常是模糊的，根本就没有人真正清楚目标是什么。

◎会议中难免会轮到那么一两个低能人士发言，于是大家的时间都浪费在他们的扯淡上了。

◎会议具有自我繁殖功能：一次会议总能导致另外一次，以及再导出下一次，生生不息……

这世上除了“TDD（他爹的）”开发模式（编者注：Test Driven Development），还有“TMD（他妈的）”开发，就是 Team Meeting Driven。如果只是带一个或几个问题来开会，简直就是扯淡，如果对于问题没有几个备选的方案和各方方案的评估，完全没有必要开会。

回到工程师个体，不仅我们很难找到完全称心如意的工程师。而且如何将其塑造成符合企业自身的工程师，同样也是个巨大的挑战。

假如说教育学强调“因材施教”，员工的养成也是如此。笔者雇佣的国外工程师中，有那种内驱力特别强的工程师，理解能力一流，执行能力一流。但同时也有综合能力还不错，但是对时间进度观念不强的工程师。如何帮助这些工程师矫正其态度，或者根据其特点来分配任务，笔者依然在探索中。

三、在国内的如此环境下，如何对待技术创新

“这在现实世界里面行不通”，当你向人们介绍一个新创意时，人们总是这么回答你。这个“现实世界”听起来如此令人沮丧。也许只有那些耳熟能详，习以为常的事情才会胜利，即使是这些事情已经漏洞百出、陈腐低效。

揭开“现实世界”这个锅盖，你会发现居住在里的人都充斥着悲观主义和失望的情绪，“现实世界”并不存在，那只是人的一个借口——只是某些人为了开脱自己的无所作为，跟你一点关系也没有。

虽然笔者秉持上面的观点，但对于技术创新的突破，国内的环境并不是太好。因为非充分竞争的原因，大家争先恐后的要做平台和入口。在这种环境下，链条上某个环节的技术创新，并不会引起足够的重视。所以先做大，后做强依

然是个常态。当然在日益竞争的互联网行业，有些技术创新恰好碰到了发展的新时期，也会被巨头高价收购，但是并不是每个技术创新的团队都会碰到如此这般的“馅饼”。

这种情况下，很多技术人才本身是非常困惑的：明明是个高精尖的技术，但是始终处在一种“爹不疼、娘不爱”的状态，因此现实的情况使其难以为继。这种情况下，还是得认真思考一下技术创新和创业的关系。

一句话：领先市场 0.5 步是比较好的状态。

创业和发明并不是等同的概念，很多时候，高精尖的技术在市场普及前，需要经过一个潜伏期。这个潜伏期使人着迷，也使人困惑。困惑的原因本身也很复杂，和技术不成熟有关，和用户本身得接受度有关，和时代的背景有关。总之，天时地利人和的事情并不总是能顺应人意——这便是技术创新中应该注意的陷阱。

至于 0.5 步是个什么概念？天晓得！这个只能是团队的直觉和预判。这也是为啥运气的成分也是个重要的成功因子。就像当今的当红炸子鸡 Airbnb 发展起来，很重要的

原因之一，居然是经济危机下住宿开支的缩减。

很多技术人员会不断类比国外对技术创新的尊重和扶持。其实国内倒不是不尊重，只是心态上没有马拉松赛跑的心态罢了。这也是为啥会极度缺乏陪你跑七八年不盈利的 VC，尤其是大部分的 VC 本身对技术还没有太多判断力。对这类创业者来说，鸿鹄之志当然是好的，只不过在国内的话，曲线救国也不失为一个好方法。

端正心态做人民需要的产品，即使从技术层面上看上去很 low。等有了钞票，马拉松式的研发也不是不可行。毕竟对于我们来说，我们的财力并没有达到如微软和 google 的地位，他们可以拥有研究院，实验室，积极储备 10 年后才能爆发的技术。这话听上去还是那么让人沮丧，但是弯道超车也不是没有可能，所谓“广积粮、缓称王”嘛。

撂下最后一句话激励自己：talents, talents, by all means, talents (编者注：人才，人才，还是人才)——重要的事情讲三遍。

关注“机工智造”微信公众号 扫码加入“智造粉”家族



五秒钟成为“智造粉”
启动微信APP

点击“+”号

“扫一扫”二维码

点击“关注”

学习
learning

交流
Communication

放松
Relaxation



扫码加入