

Uber 等独角兽公司围猎人才 谷歌愿意破格留人

过去一年里，谷歌公司的员工队伍遭到了一群“独角兽”的攻击。

独角兽公司是指估值超过 10 亿美元的初创公司。它们在硅谷招募最好的、最聪明的员工，许之以令人垂涎的工作环境和收入。在这一波人才争夺战中，独角兽对谷歌发起了有针对性的攻击，挖走了一些关键技术人才。

在这些独角兽公司中，Uber 是最大的。一只，它的估值超过 50 亿美元。在过去 12 个月，Uber 为了增强自己在地图领域的能力，从谷歌的地图部门挖走了不少人。而住房短租服务 Airbnb 从谷歌挖角的范围更加广泛，总共挖走了 100 多人。

这种招募不仅限于最优秀的工程师；有时还会涉及非技术员工。谷歌餐厅的两名厨师阿尔文圣和拉菲尔·蒙福特，就在过去 18 个月里被 Uber 和 Airbnb 分别挖走。

由员工说了算的市场

“现在的市场由员工说了算，”28 岁的软件工程师罗德里戈·伊平斯说。他最近离开了谷歌，虽然曾被独角兽相中，但他却选择了加盟移动游戏视频初创公司 Kamcord。伊平斯曾在谷歌工作了五年，他说自己每天至少从招聘者那里收到一到两封电子邮件，问他是否有意换工作。

“要去我想去的任何公司都不难。”他说。硅谷对招聘大战早已司空见惯。科技公司在这样的竞争中，大派六位数的薪水和慷慨的股份计划，就好像派发万圣节糖果一样。但现在的人才争夺规模已经与以前不一样了，大批年轻的公司纷纷跳进这场大战，它们实力不俗，估值超过 10 亿美元。

初创公司研究机构 CBInsights 的资料显示，目前有超过 124 家独角兽公司。公司最高层承认存在这种竞赛。亚马逊首席执行官杰夫·贝索斯在上周末的一份备忘录中提到“竞争激烈的高科技招聘市场”，“每天都有其他的一流公司招募”他的员工，但他没有具体说明是哪些公司在撬亚马逊的墙角。

虽然独角兽每次挖走的工程师人数不多，对大型公司员工总人数的影响微乎其微，但这种偷猎式的攻击瞄准的往往是战略技术领域最优秀的人才，因此可能会给谷歌这样



的公司造成不小的损失。谷歌的高管说过，一个高手可以抵得上很多个普通员工。

独角兽公司的优势

要从大型科技公司那里挖角，独角兽公司有一个简单直接的优势：它们正走在成功的大道上，其估值的节节高升就是证据。很多独角兽公司为员工提供限制股股份，只要独角兽公司一上市，或者被收购，这些限制股股份就可以转化为大笔收入。这个诱惑，无论是谷歌还是其他已经上市的高科技公司都无法比拟的。此外，独角兽公司还说，和大公司相比，它们的动作更快更生猛。

“让科技界年轻人振奋的东西就是高速增长和快速执行，”科技招聘公司戴夫合作伙伴的创始人戴夫·卡瓦哈尔说。“新生的独角兽公司跑到大型老牌高科技公司挖走上百个人，这并非什么难事。”

Airbnb 成立于 2008 年，总部设在旧金山，估值已达 240 亿美元。该公司工程副总裁迈克·柯蒂斯说，该公司的年轻活力吸引了员工，去年一年里，该公司员工人数翻了一番，现在它在全球各地的雇员总数大约在 2000 人。

“对于我们未来的增长潜力如何，我们会对世界产生什么样的影响，这些人想了很多，是啊，当然他们也想到了那对他们的股份将

意味着什么。”柯蒂斯在接受采访时说。

Yelp 和 Twitter 也惨遭挖角

除了谷歌之外，曾经的互联网宠儿 Yelp 和 Twitter 也成为了首当其冲的挖角对象，尤其是在它们的股价已经大幅下挫的情况下，员工从股份中获益的指望已经大幅缩水。在过去的 18 个月中，Yelp 的股票价格从高点下跌了 73%，Twitter 的股票目前在低位运行。

上个月，Yelp 首席运营官杰夫·多内克在与分析师召开的一个电话会议上承认，在 Yelp 公布了令人失望的业绩之后，独角兽公司到 Yelp 挖走了一些人才。对于他所说的“独角兽泡沫问题”，多内克表示“我们当然感受到了这些影响”。

该公司说，它不得不花费更多的资金雇佣销售代表，而且招募这些代表的速度比计划的慢，因为竞争太激烈了。

“我们将尽其所能，坚持战斗。”多内克道。

Twitter 和 Yelp 的代表说，他们的员工总数每年都有所增加。

“如果高科技公司携手合作，扩大人才总量，平息人才竞争的可能性就会变得更大一些，”Yelp 的女发言人香农·艾斯说。“我们必须鼓励学生们参加以职业生涯为导向的实地

机，同时实现与家庭其他无线终端的交互。只要身处带宽足够的 WIFI 环境，就可以在电视上免费观看在线视频内容。有线电视这件事最终会消失，相关产业链上的人都要当心，有线电视安装人员只是一个小小的代表。

加油站员工。石油在枯竭，新能源充电站未来也许会遍布。同时，充电站也会实现自动化，不需要人来服务。

经纪人、中介商。信息高速公路的无限便捷必将夺去一群人的饭碗——经纪人。因为他们将不会比别人知道得更多。已经有苗头出现了。譬如已经有越来越多的人选择在网上自选保险。未来人们可能会需要更多专业的规划师，而不是经纪人。

职业模特儿。未来，没有谁再会为自己的个子矮而愁眉不展，高技术含量的增高手术能给一个人延长原身高。这个医学项目目前

培训，以发展高科技行业，发展高科技经济。”

挖角最积极的独角兽公司是 Uber。该公司总部设在旧金山，已经在 59 个国家开展专车业务。多名知情人士表示，Uber 承诺为员工提供快节奏的工作环境和“改变世界”的雄心壮志。该公司目前拥有 3500 余名员工，一年前这个数字仅为 1300。

Uber 毫不避讳用优厚的薪酬来吸引关键员工，尤其是工程员工。据两个不愿具名的知情人士爆料，Uber 用数百万美元的限制股股份从 Yelp 挖到了炙手可热的工程师。

谷歌愿意“破格”挽留人才

Uber 的一个重要挖角地点就是谷歌。为了降低自己在地图技术方面对其他公司的依赖性，Uber 有计划分阶段地从谷歌地图部门挖走了一些技术专家。今年 6 月，Uber 聘用了谷歌的一个工程副总裁布萊恩·麦克隆登，让他领导 Uber 无人驾驶汽车和机器人技术研究中心。Uber 还到谷歌 Geo 部门大肆挖角，据知情人士说，在过去一年中，Uber 从谷歌挖走了至少十几名的地图专家。

谷歌也不会对此等挖角行为坐视不理。那两名知情人士说，当 Uber、Airbnb、Pinterest 和 Palantir 等一些公司前来挖人时，谷歌往往也会开出条件进行挽留。

谷歌联合创始人拉里·佩奇可能会与级别非常高的被挖员工进行一对一的面谈，试图说服人留下，这些人中的其中一位说。谷歌往往愿意“破格”留住顶尖人才，那两名知情人士表示。

对于独角兽公司来说，现在可能是一个特别好的挖角良机。因为谷歌正在进行重组，试图在一个名为 Alphabet 的控股公司下开展业务。在新的组织结构下，员工和自己心爱的项目会有怎样的安排，获得怎样的资源，这些事情都有上了问号。

而且，知名初创公司的招聘工作进行得非常灵活，动作甚至比谷歌这样的业界巨擘还快。有些时候，速度就是决定性的因素。

“有一次，我在星期四给一个招聘人员回了信。结果星期六就进行了面试。星期一就收到了录用通知。”谷歌软件工程师伊平斯说。

(腾讯科技)

已经在进行了。还有便是新兴美容业的发展。“超微科技”的运用使整容业更趋完美，已经有人在研发用电脑“勘测丈量”脸部细节，度身制作完美五官“零件”，以求“一劳永逸、完整美丽”效果的新技术。从这个意义上讲，漂亮的脸蛋与高挑的身材人人都可以拥有，职业模特儿失去存在的意义。

小商品制造者。3D 打印将颠覆制造业。商品将不再通过制造和物流的环节来到达用户的手中，用户将购买从杯子到房子等所有产品的设计，然后就地 3D 打印出来成本将比供应链产品便宜，而且有些东西不需要专门的人来制造了，你只需要有一个程序就行。

个体商户。李宁实体店关掉 1800 多家，电商的销售额已经超过实体店销售额。未来三至五年全国有近 80% 书店将关门。服装店、鞋店有近 30% 将关闭。

(东奥)

苹果再挖 特斯拉汽车人才

中关村在线消息，据外媒报道，苹果再次挖角特斯拉汽车团队工程师，这次是一个名为杰夫·卡尔森(Jamie Carlson)的高级工程师。外界猜测，苹果此举旨在组建自己的无人驾驶汽车开发团队。

卡尔森表示，他本人已经从特斯拉公司辞职，加盟苹果。根据卡尔森的 LinkedIn 资料，苹果在今年将其招入麾下，目前从事一项特殊的项目，但具体职位不详。在特斯拉任职期间，他本人从事特斯拉 Autopilot 无人驾驶汽车项目开发。而更早之前，他还为 Gentex 集团开发汽车视觉系统。

目前至少有其他六位涉及无人驾驶技术和系统开发的工程师被苹果公司挖走。苹果针对此事拒绝置评。

消息人士透露，苹果目前正在开发一款汽车，同时也在研究无人驾驶技术，但是目前还不清楚这家 iPhone 生产商是否正在设计一款无人驾驶汽车。今年年初，有消息称，苹果目前已组建了一支数百名员工规模的汽车开发团队，该项目代号为“Titan”，苹果 CEO 蒂姆·库克(Tim Cook)在去年已经批准了该项目。苹果产品设计副总裁史蒂夫·扎德斯基(Steve Zadesky)领导该团队。

自今年 1 月以来，苹果已经招聘了多名汽车领域的专家，其中包括前大众自动驾驶工程师梅根·麦克莱恩(Megan McClain)以及卡耐基梅隆大学毕业的研究员维纳·帕拉科德(Vinay Palakkode)。今年 8 月，苹果还从芯片制造商英伟达公司挖来了从事司机驾驶辅助计算机系统开发工程师。

(张金梁)



杭州最缺 互联网金融产业人才

杭州市人力资源和社会保障局日前发布的(2015 年度信息(智慧)/经济产业紧缺人才需求目录》显示，互联网金融产业的紧缺人才净雇佣指数达到 80%，该产业招募前景乐观。

这项人力资源信息显示，人社部门通过杭州统计信息网做了网上问卷调查，取得有效样本 2039 个。

调查显示，2015 年杭州信息(智慧)经济产业的净雇佣指数为 43%，表明信息(智慧)经济产业对紧缺人才的招聘需求比较积极；53% 的企业表示将会在未来两年增加紧缺人才的数量，37% 表示会维持现有人才数量，只有 10% 的企业预计将减少紧缺人才的数量。

就产业而言，互联网金融、集成电路、移动互联网、物联网、数字内容(智慧文创)，这 5 个产业的紧缺人才净雇佣前景指数在 50% 以上。

每个产业分为技术、管理、技能三大岗位类别，其中研发类人才需求所占的比例最高，为 47%，技能类和管理类分别是 33% 和 20%。而在研发类人才中，集成电路需求最大，达到 82%，其次为互联网金融 79%、机器人产业 75%。

(黄筱)

2、早期的核心团队可以有分工，但不能分工到太细，这样会把进展押宝到某个人身上，进展速度风险较大。

3、无论核心团队是怎样的分工和职能定位，但明确的头衔和职位不要在早期正式任命，也是为组织负责的体现。

4、选人时主要是看实战经验，而非理论理念，现在是信息共享时代，理念和理论是最没有实战意义的了。

5、选定人后不要三级跳式的职能定位，建议比之前的职业背景高一个层级的定位做起点，并留出空间是上策。

6、不要迷信大牛大咖，高举高打的手法不适合创业初期，但大公司的中层主管经理及技术骨干比较务实和接地气。

7、没有人眼光 100% 准确，如果选用后发现不足以担当，在判断精准的情况下，让其脱离本职能，不要拖沓，找到对其更合适的职能远比继续拖着查好，因为时间宝贵。

8、早期的资历不深的老黄牛型成员，务必要让他们高速成长，并在未来找到合适的职能上委以重用，但也要明确当下必须拼到无人能敌，这是对组织最大的价值体现。

9、创始人早期做三件事：商业模式、找人用人、资本对接。选人用人是一个持续不断要做的，但要不间断找到优秀并合适的人，优秀不一定合适，但合适的要变得越发优秀。

以上是针对初创公司选人方面的一些看法，与一路奔跑着的创始团队们共勉。

(作者为电商垂直招聘网站电猴网 CEO 范擎宝)

一位 CEO 的自白：人才太贵，靠谱团队怎么搭？

这两年 O2O 火了，这其中的创业公司不乏有行业经验丰富的创业团队，但更多地是行业背景经验不足，团队成员的职业经历也不算丰富，但因 O2O 的风口，资本的驱动吹起了“人才泡沫”。我想很多创始人都有和我一样头疼：“现在的人怎么这么贵，好人才怎么这么少。”

各公司到处挖人的盛况在几年前的团购市场曾经出现，团购公司带着雄厚的资本，基于短期扩张的目的，到处用泡沫极高的高薪诱惑，以及远高于被挖者的原岗位职位和待遇，三级跳股的薪资如同兴奋剂般促使候选人心动。

近两年这一情景则是集中体现在电商 O2O 领域，特别是 B 轮之前初创和前两年快速扩张期，尤为明显。

笔者出身 BAT，自 2003 年起在阿里任职八年，现在的身份是一名连续创业者，这双重经历让自己沉淀了一些体悟。

在电商领域摸爬滚打 12 年，最终选择了泛电商及 O2O 人才垂直招聘的事业，创办电猴网，为帮助到更多的企业包括初创型的公司，能够在人才方面得到满足，我想这是我愿意去做也是能做到的一件事吧。

关于初创团队与人才，聊聊我的看法：尽管有一个理论是初创期重要的是团队，但这个理论也并不是适用于每个创业团队身上，因为如果商业模式本身不具备竞争



力，或创始人自身沉淀太单薄，以及团队成员背景和理念差异太大等因素，会造成引进的人才无用武之地，甚至带来内部的不和谐和不团结，反而是埋下了团队危机的隐患。

另外，还有一个凸显的问题就是引进的资深人才，并没有一个很清晰和具体的标准，再加上很多创业人们并不具备独立判断人才的眼光和经验，造成引进的人才与自身需求不对称，或不足以支撑其角色定位的情况频频出现，这种现象比较多的是从某大型平台公司挖到一名一线地推人员，来到创业团队做地推负责人；或从某技术公司挖到开发工程师，来到团队做技术总监甚至 CTO 等等。

之所以出现如此情形，源于创始人本身职业经历不足，但又迫于发展的速度压力，只

能采用拔苗助长的方式来“撑起”团队的高端职能结构，但却严重忽视了一个关键点：大平台的人才往往是职能分工细化，没做到一定的管理岗位情况下，往往是专业型人才，而非统筹型或管理型人才，也无法满足创业初期应对各类突发事件及团队搭建的综合能力。

同时，很多的高端人才即便是有足够的实力和阅历，但也未必适合初创阶段的团队，造成另外一种资源不对称的情况出现，不仅没有推动发展速度，反而还拖慢了步伐甚至团队搭建进度。

对初创阶段的人才选用建议：

1、能找到有一定了解的人，尽量先选择这一类优先，因为早期最重要的是志同道合的创业拼搏理念。

国药准字H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销