

百望招聘标准

author： 沈镬东

背景

招人有时候是一个很主观的事情， 但是有必须要有标准来用人。先发表下我个人的招聘标准， 然后和大家相互对焦， 以期望大家的标准能一致。这是一份初稿， 是结合现有百望的技术层级的了解和在阿里的经验的初步总结

招聘原则

- 1. 年轻看潜力， 年纪大看功力
- 2. 团队要有层次结构， 但是更倾向于年轻有潜力的开发
- 3. 职业发展正向向上， 皮实且个人执行力强大的优先(执行力 > 逻辑思维 > 聪明 >沟通能力)
- 4. 打造精英型团队
- 5. 技术上不招聘纯管理者(we need leader not manager)
- 6. 扎实、肯干、努力的人优先(毕竟百望现在的场景是可以用体力来弥补心力的不足)

技术团队层级评定

层级	能力范围	薪水区间	工作年限(以下)	备注
初级工程师 (p4)	良好的基础功底，能在他人的指导下负责独立的功能模块，至少有一两个完整的项目经历		2 年	
中级工程师 (p5)	有比较好的职业素养，能独立负责项目，一定的设架构设计能力，具有完整的较大项目经历		5 年	
	具备比较高的大型系统的设计架构能力或者管理的项目经历。能带来其他团队同学一起完成任务，必须要有完整的的较长周期的且功能较复杂的且由其主导的的项目经历		7 年	

高级工程师 (p6)				
---------------	--	--	--	--

胜任素质模型

如何评定一个候选人，需要借助于“胜任素质模型”

模型	解释	举例
知识	专业知识	java 基础知识，数据结构,并发，数据库等
技能	项目经验	项目经历，业务架构图，系统架构图
能力/潜力	通用素质	沟通能力、逻辑思维能力、主动性和自驱力、自我反省和总结能力
价值观/态度	个人特质	能否融入团队，个人踏实程度，个人稳定性
职业动机	职业动机	是否热爱编程,跳槽的最大诉求是什么，是否有明确的职业规划，职业发展曲线

如何找简历

从以上的基本原则除非，我们开如何评定一个候选人的简历。

1. 先看工作年限， 年级太大除非能力突出，慎重考虑
2. 看候选人项目经历： 中级工程师和高级工程师负责的都是某一小模块的，慎重考虑。项目经历小且多且杂的慎重考虑
3. 看候选人公司经历： 业界能被知道的公司有限，一直在小公司转悠谨慎，长时间在外包公司慎重，长时间是运维性质的不要
4. 看候选人的职业真向性： 频繁跳槽，且职业不是往上的 慎重

加分项：

1. 看技术书籍
2. 有自己的博客或者开源代码

如何面试

见<如何面试>