

# 中国农业大学

## 硕士研究生论文开题报告

论文题目：我国民营 IT 企业高端人才招聘问题和对策

所在院系 经济管理学院

专 业 工商管理

学 号 \_\_\_\_\_

学生姓名 \_\_\_\_\_

入学时间 \_\_\_\_\_

导师姓名 \_\_\_\_\_

中国农业大学经济管理学院

填表时间      年   月   日

## 一、选题依据（以下各项均可加页）

### 研究意义、国内外研究现状分析

#### 研究意义

我国 IT 行业近年来发展迅速，尤其是民营企业在整个 IT 行业中异军突起，这些企业在业务快速发展的同时，对于市场上高端人才的需求也在高速增长，无论是高端管理人才还是高端技术类人才，对于民营 IT 企业来说都是非常重要的核心人力资本。而 IT 行业本身就属于新兴行业，大多数企业在高端人才的内部培养方面还没有成熟的体系，因此，对于高端人才的招聘在企业发展中就显得尤为重要。但是对于 IT 行业的民营企业来说，是否能有效的招聘到企业所需要并适合企业发展需要的高端人才是当前面临的重要问题，而这个问题并不是单一的问题，而是同时也受到多重因素的影响。

在人才市场上，高端人才的数量本身就少于一般人才，其可替代性也远远低于一般人才，同时，高端人才对于企业的贡献和价值也高于一般人才，而对于高端人才的内部培养周期和难度，也远远高于一般人才的培养。尤其是对于 IT 这类新兴行业，企业的竞争更加明显的体现为人才竞争，特别是高端人才的竞争。而高素质的复合型高端人才，则更是企业争夺的热点。对于民营 IT 企业，高端人才不仅仅指高端技术类人才和高端业务类人才，更重要的是高端复合型人才，即具备综合素质、能力及技能的人才。专家指出，复合型人才应不仅在专业技能方面有突出的经验，还具备较高的相关技能。比如随着 IT 技术完全融入银行、保险、证券等行业之中，复合型高端人才将在未来几年内将炙手可热。因此如何有效招聘到能给企业带来价值的复合型高端人才，是这类企业面对和亟待解决的主要问题。

目前企业的竞争已经成为人才的竞争，特别是对于民营 IT 企业，人才更是企业的核心竞争力，是企业长期发展的基础。在基础教育和企业内部培养不足的情况下，招聘就是为企业积累人力资本的重要环节，是人力资源管理中一个重要的模块。因为招聘的质量会影响到企业整理人力资源的建立和质量，同时，对于人才的甄选和任用也是企业管理和人力资源管理中的基本关键点。如果在人才获取方面出现问题，对民营 IT 企业的发展将有直接的影响。

对于民营 IT 企业来说，企业自身的生命周期，发展阶段，地理位置等因素的多样化等同样是在高端人才招聘时遇到的问题。虽然都属于 IT 行业，但是从行业细分来说，IT 硬件、IT 软件、IT 整体解决方案、IT 咨询、互联网（包括移动互联网）、电子消费品等都属于大的 IT 行业范畴，而在这些行业细分中，不同细分行业公司的发展阶段、公司规模、市场地位、生命周期、地理位置又各个不同，这些因素对于民营 IT 企业的高端人才招聘都提出了更高、更个性化、更复杂的要求，即行业整体没有固定或成形的高端人才招聘成功模式，每个企业的特点和面对的招聘问题都不同，需要按照各类不同的因素区隔然后组合，找到最适合企业自身情况的高端人才招聘策略和方案，招聘规划的复杂性相对提高。

对于民营 IT 企业在高端人才招聘中遇到的问题，分析并找出解决问题的对策，形成一定有普遍适用性的方法，从招聘流程、招聘方法、招聘渠道等多方面，从根本上帮助民营 IT 企业更有效的获取和招聘适合企业发展的人才，对于这类企业来说，非常有实际意义。

## 国内外研究现状分析

### 人力资本

人力资本 (Human capital) 是指劳动者受到教育、培训、实践经验、迁移、保健等方面的投资而获得的知识和技能 的积累, 亦称“非物力资本”。由于这种知识与技能可以为其所有者带来工资等收益, 因而形成了一种特定的资本——人力资本。而高端人才无疑是企业人力资本中的核心。

第一个将人力视为资本的经济学家是经济学鼻祖亚当·斯密, 他在肯定劳动创造价值以及劳动在各种资源中的特殊地位的基础上, 明确提出了劳动技巧的熟练程度和判断能力的强弱必然要制约人的劳动能力与水平, 而劳动技巧的熟练水平要经过教育培训才能提高, 教育培训则是需要花费时间和付出学费的。这可被认为是人力资本投资的萌芽思想。

1979 年度诺贝尔经济学奖得主西奥多·W·舒尔茨在 1960 年美国经济学会年会上的演说中系统阐述了人力资本理论。在此之前, 费雪在 1906 年发表的《资本的性质与收入》一文中首次提出人力资本的概念, 并将其纳入经济分析的理论框架中。与舒尔茨同时代及以后对人力资本理论作出突出贡献的主要有贝克尔、明塞尔、丹尼森等, 他们从不同的角度对人力资本进行了论述。

总之, 人力资本理论作为经济学的一门分支已经形成并发展起来, 把它运用到微观企业层次中, 对于企业对人才的招聘和任用, 以及人才对组织的价值和回报, 都是非常重要的理论基础。

### 招聘体系和决策

刘思亚, 黄斌拴(2011)在《企业招聘体系设计研究》中提到: “招聘体系的科学化、体系化、流程化是提升招聘效果的重要手段之一。招聘体系一般可分解为三大环节: 招聘计划的设计、招聘流程的设计、招聘工作完成后的评估和改进, 还可以再将每个大环节分解为若干个小环节。”招聘流程的模型可以描述成:  $E=A \times B \times C=(A_1 \times A_2 \dots \times A_m) \times (B_1 \times B_2 \dots \times B_n) \times (C_1 \times C_2 \dots \times C_k)$ , 在这个多环节链条里, 每个环节都是乘数, 所以, 任何一个环节出现问题都会给招聘流程造成巨大影响。由此可见, 在招聘流程中, 只有每个环节都做到最好, 才能有好的招聘效果。

当代管理大师 Peter Druker 曾提出观点, 认识决策比其它决策更难做出, 后果持续时间长。但是企业里的职业经理人做出的相关决策却并不理想, 一般情况下, 平均成功率不大于 1/3. 在多数情况下, 有 1/3 的决策正确, 1/3 决策有一定效果, 另外 1/3 决策彻底失败。而在我国, 企业招聘决策的成功率还远远低于 1/3。目前越来越多的企业和管理者认识到人才的甄选是最重要但也最困难的决策之一, 因为企业如果招用了不合适的高端人才, 对于组织来说其实其破坏性是大于价值的。因此, 为了保证企业实现组织发展目标, 用科学合理的招聘来获取人才是非常重要的。

### 高端人才的需求层次

1943 年马斯洛提出“需要层次理论”, 他认为人的需要由低到高依次是: 生理、安全、社交、尊重和自我实现。传统的货币薪酬(工资等外在激励因素)能满足人们较低的生理、安全的需要。但不能满足人们社交、尊重和自我实现等较高层次的需要。而对于高端人才, 尊重和自我实现是他们选择职业发展机会中非

常看重的因素。

## 我国的民营 IT 企业高端人才招聘现状

我国的民营 IT 企业高端人才招聘现状还处于探索阶段，尚未有成型的模型和体系，而且专门从事高端人才招聘服务的猎头公司在中国也只有 20 年左右的时间，对于民营企业的高端人才招聘同样也在摸索和寻找规律的阶段。陈慰和杜昭明(2011)做出了高端人才评价模型探讨，提出在高端人才整体性开发与管理中，人才测评是十分重要的中间环节和基础性工作，起着承上启下的作用。一方面，人才评定对高端人才的质量和价值做出科学的、定量的鉴别和判定，为人才价格确定和使用等提供较为客观的依据；另一方面，人才测评也为个体择业及发展提供了科学的指南。

张锋和胡广斌(2011)进行了计算机 IT 行业的人才需求探析，对 IT 行业人才需求进行了量化的统计和分析。蒋艳(2008)做了提高人员招聘有效性对策的论证。从研究招聘活动中招聘者这一主体入手，从提升招聘者自身的综合素质、加强招聘者对不对称信息的防范、避免其心理误差等三个方面，论述提高人员招聘的有效性。并以此为基础，展望性地提出相应的对策，以期抛砖引玉，促进企业人力资源管理。

对于我国企业在招聘策略方面，弓秀云(2011)做出了世界 500 强与我国企业招聘策略的比较，提出了我国企业和世界 500 强企业招聘策略的不同，给出建议我国企业应树立科学的人力资源管理理念和科学的人才观，确立科学的招聘原则，制订科学的招聘计划；构建积极有效的人力资源开发与管理机制，重视工作分析，明确岗位任职资格及招聘需求；提高内部选拔与网络招聘的利用率。不拘一格地引进人才；提高结构化面试和心理测验的利用率，建立并完善人才测评体系。

在招聘方式方法上，朱文蔚和李元勋(2009)提出了招聘方式之四大趋势，即代理招聘、网络招聘、电话招聘和视频招聘的招聘趋势。认为何种招聘方式是企业最佳的人才获取渠道，目前基本上没有定论。企业只有根据自身的情况及实际需要，才能有效的选择出最适合自己的招聘方式。

总而言之，国内外学者在高端人才招聘方向上的研究众多，总体上看国外顶尖学者的思想、理念比国内学者要新一些，市场化应用速度和发展情况也能充分的体现到这一点。但是对于民营 IT 企业高端人才的招聘，目前尚未有完整成型的模式。这一问题，其实是广大民营企业普遍面临的极具代表性的问题，如果有可行性的对策，将对企业高端人才招聘起到重要的指导意义。

### 主要参考文献

- [1] 陈淑妮, 黄渊明. 系统性面试,有效识别高管人才[J]. 人力资源, 2009 (10).
- [2] 干志文. 基于创新的企业人力资源部门人才招聘探析[J]. 人力资源管理, 2011(3).
- [3] 弓秀云. 世界 500 强与我国企业招聘策略的比较[J].中国流通经济, 2011(7).
- [4] 姬宏. 基于博弈视角的企业招聘风险分析[J]. 管理学家, 2011(4).
- [5] 加里·德斯勒.人力资源管理[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2005.
- [6] 蒋艳. 提高人员招聘有效性对策[J]. 商场现代化, 2008(34).
- [7] 蓝春红. 提高网络招聘 IT 人员有效性方法[J]. 中国高新技术企业, 2012 (21).
- [8] 李后钧. 人力资源战略管理 [M]. 北京: 清华大学出版社, 北京交通大学出版社, 2010.
- [9] 李杰. 改进民营企业的招聘面试减少员工流失[J]. 科学咨询, 2004(21).
- [10] 林玮, 张向前. 企业招聘存在的问题及对策分析[J].商业研究, 2009(12).
- [11] 刘思亚, 黄斌拴. 企业招聘体系设计研究[J]. 西南农业大学学报(社会科学版), 2011 (2).

- [12] 刘晓斌. 胜任力在人员招聘中的关键性探究[J]. 科技创新导报, 2008 (11).
- [13] 马俊. 科技型企业员工招聘的风险及其对策[J]. 中国水运 (理论版), 2006(4).
- [14] 蒲勇健, 余平. 委托招聘、在职培训和企业招聘策略[J]. 统计与决策, 2007(12).
- [15] 邵利伟. 试论知识型企业人力资源的管理[J]. 经济生活文摘(下半月), 2012(3).
- [16] 斯蒂芬·罗宾斯. 组织行为学[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 1997.
- [17] 王俊霞, 王孟欣. 企业招聘风险形成机理理论模型[J]. 合作经济与科技, 2010(8).
- [18] 王艳莉. 进行"正确"的招聘[J]. 科技资讯, 2008 (31).
- [19] 吴海燕, 鲁耀斌. 人才测评在信息技术企业员工招聘中的应用研究[J]. 经济与管理, 2005 (5).
- [20] 吴海燕, 杨武. 基于层次分析法的企业研发人员招聘决策模型实证研究[J]. 华东经济管理, 2010 (7).
- [21] 吴亚敏. 人员招聘的模糊综合评价[J]. 商场现代化, 2008 (25).
- [22] 吴晔, 汤洪宇, 韦宜耀仪. 浅析我国民营企业的人力资源管理[J]. 广西大学学报 (哲学社会科学版), 2007(z1).
- [23] 西奥·范迪克. 企业危机始于人员招聘[J]. IT 时代周刊, 2010 (9).
- [24] 许强永. IT 类招聘信息统计结果研究[J]. 计算机教育, 2012 (23).
- [25] 杨国刚. 我国民营企业的人力资源管理问题研究[J]. 城市建设, 2010(13).
- [26] 张庆, 侯娟. 提高企业高管人员招聘效度的对策研究[J]. 商场现代化, 2009 (10).
- [27] 张晓海, 张继林, 曹国伟. 论高端人才招聘的猎头服务模式[J]. 东方企业文化, 2012(6).
- [28] 赵步同, 张浩. 心理契约视角下企业员工招聘研究[J]. 现代商贸工业, 2010(22).
- [29] 郑瑾. 面向高端人才招聘信息管理系统研究[R]. 华中科技大学, 2009
- [30] 朱剑峰. 人才招聘方式创新的探讨[J]. 东方企业文化, 2010(8).
- [31] 朱军, 童夏雨, 旷开源. 招聘有效性研究[J]. 企业经济, 2006 (7).
- [32] 朱如春. 论民营企业的人力资源状况[J]. 新西部 (下半月), 2008(1).
- [33] 朱文蔚, 李元勋. 招聘方式之四大趋势[J]. 华东经济管理, 2009(1).
- [34] Brian Margarita. Hiring trends in the telecom market [J]. Telephony, 2005, 246(14).
- [35] John Tozzi. Hiring: The Struggle to Recruit Tech Talent [J]. Bloomberg Business Week, 2010 (TN.4201).
- [36] Ramirez, J. Neo-contingency analysis of recruitment and selection: an Anglo-French study of high-tech and mid-tech vs. low-tech firms [J]. International Journal of Technology Management, 2005 (31) .
- [37] Simon Moroney. The startup balancing act: Hiring the right talent [J]. Nature biotechnology, 1998 (16) .

## 二、研究方案（以下各项均可加页）

### 研究目标、研究内容和拟解决的关键问题

#### 研究目标

本论文以《我国民营 IT 企业高端人才招聘问题和对策》为题，通过深度访谈对民营 IT 企业高层管理人员、人力资源部门、招聘服务公司和高端人才进行调查和统计，经过分析深度挖掘民营 IT 企业在高端人才招聘方面面临的问题，并针对其中关键性问题，按照不同企业细分类别和状况，提出对于 IT 行业不同类型民营企业切实可行并且高效的高端人才招聘的方案和对策，从而使民营企业清晰自身对于高端人才的真正需求的目标，找到适合自身发展的招聘策略和高端人才招聘解决方案，从高端人才招聘这个角度提高人力资源招聘部门的专业化程度，优化企业高端人才招聘流程管理，提升企业在高端人才招聘方面的效率，从而从人才竞争力的角度提升企业核心竞争力。

通过本次访谈和问卷调查，利用本次访谈结果，使民营 IT 企业、高端人才、招聘服务公司能够多维度了解关键性问题并根据提出的对策在高端人才招聘实施过程中，提高效率，真正解决企业高端人才招聘的问题，不断优化整个招聘流程管理和专业化程度。

#### 研究内容

具体来说，本论文的研究内容分为以下几个部分：

**民营 IT 企业的招聘对象—行业高端人才的分析。**本部分内容会就行业高端人才的特性、内涵、类型、自身特点、形成过程、利用开发以及和中低端人才的比较，对民营 IT 企业的招聘对象—行业高端人才进行分析，为民营 IT 企业在高端人才招聘方面的需求必要性和现状提供依据。

**民营 IT 企业在高端人才招聘方面的现状、面临的问题和问题分析。**本部分内容会根据对于现有文献的研究，通过对民营 IT 企业的高层管理人员、人力资源招聘人员、行业高端人才、高端人才招聘服务企业的深度访谈和问卷调查（包括线上和线下问卷），并结合民营 IT 企业和 IT 国有企业及 IT 外资企业在高端人才招聘方面状况的不同，发现并挖掘民营 IT 企业在高端人才招聘方面的现状和面临的问题（包括各个招聘流程环节）。访谈问题会根据相关文献的指引以及实际工作中的问题进行编写。根据深度访谈结果，结合 IT 行业企业类型的细分，结合高端人才招聘各个流程环节，深入分析各类型企业在高端人才招聘方面的问题，找到问题关键点。

**民营 IT 企业在高端人才招聘方面问题的对策。**根据上述问题的分析，针对 IT 行业不同类型企业高端人才的招聘流程和环节提出对策和优化方案，并提出在各个环节中招聘企业、招聘服务企业、高端人才等方面应该注意的问题和改进方案。

#### 论文内容结构

##### 第一章绪论

###### 1.1 行业背景

1.2 民营 IT 企业和 IT 行业高端人才的内涵和特性

1.3 问题提出

1.4 研究意义

1.5 国内外相关文献综述

1.6 研究目标、方法和技术路线

## **第二章我国民营 IT 企业高端人才招聘现状与问题**

2.1 我国民营 IT 企业高端人才招聘现状

2.2 我国民营 IT 企业高端人才招聘问题归纳

2.3 我国民营 IT 企业高端人才招聘的问题成因分析

2.4 高端人才招聘问题对企业发展的影响

2.5 本章小结

## **第三章我国民营 IT 企业高端人才招聘对策**

3.1 我国民营 IT 企业高端人才招聘 SWOT 分析

3.2 我国民营 IT 企业高端人才招聘总体对策

3.3 民营 IT 企业不同发展阶段高端人才招聘对策

3.4 本章小结

## **第四章案例分析**

4.1 A 企业背景介绍

4.2 A 企业不同发展阶段高端人才的招聘问题

4.3 A 企业不同发展阶段高端人才招聘问题的对策

4.4 本章小结

## **第五章结论**

## 拟解决的关键问题

通过对我国民营 IT 企业高端人才招聘的现状和问题分析，提出解决问题的改进和优化对策，从而帮助民营 IT 企业找出解决高端人才招聘的困境和问题，提高招聘效率。

有效招聘高端人才不是企业的最终目的，而是帮助企业高效可持续发展的一种人力资源手段，同时，该对策对招聘服务公司和高端人才有一定的实际的指导意义，让这两方也了解到行业中不同类型企业的需求和问题，从而提高服务质量和效率和清晰自身的职业规划，从不同维度和角度解决民营 IT 企业高端人才招聘的问题。

## 研究方法、技术路线及可行性分析

### 研究方法

**访谈法。**有针对性的准备访谈问题，通过对民营 IT 企业高层管理人员、人力资源招聘人员、招聘服务公司、行业高端人才的访谈、记录和观察，了解他们目前面对和关注的问题，获取与本研究主题相关的一手信息和建议。

**案例分析法** 选取民营 IT 企业中比较典型的案例，有针对性的进行分析诊断，提出对该类型公司高端人才招聘中的问题和解决和优化对策。

**文献研究法** 根据人力资源相关的研究目的或课题，通过调查文献来获得资料，从而全面地、正确地了解掌握所要研究问题。

**经验总结法** 通过对民营 IT 企业高端人才招聘实践活动中的具体情况，进行归纳与分析，使之系统化、理论化，上升为经验的一种方法并总结推广。

**比较分析法** 本文会进行复合型高端人才和中低端人才的特点比较分析，民营 IT 企业和 IT 国有企业及 IT 外资企业不同类型民营 IT 企业的特点分析比较等，从而对比分析研究对象的区别，找出有针对性的个性化民营 IT 企业高端人才招聘问题和对策。



## 技术路线

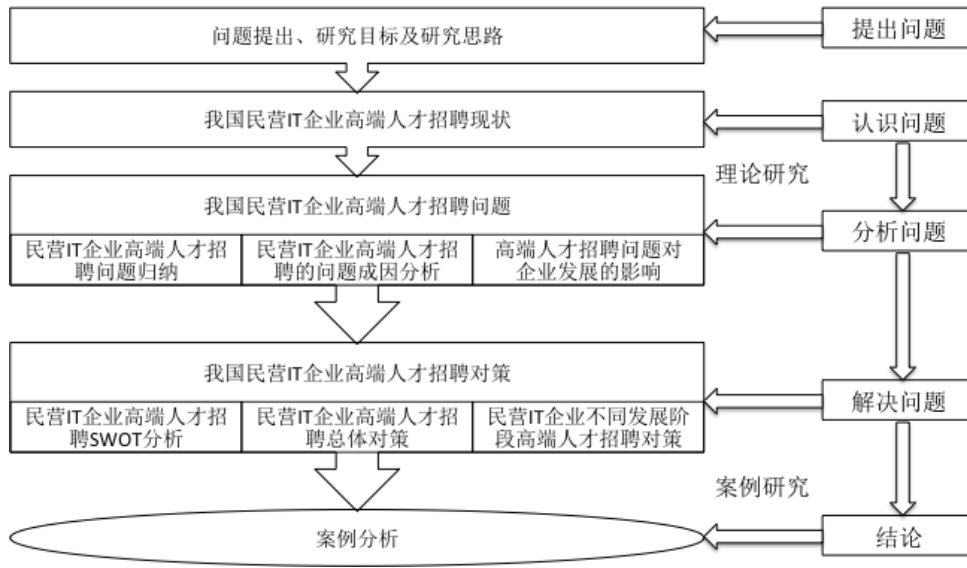


图 1-1 技术路线图

## 可行性分析

通过 MBA 的学习我阅读了相关人力资源管理、战略管理、组织行为学等的资料和书籍，为该项目的调研做了比较充分的理论基础准备。

本人在高端招聘服务行业以及企业内部招聘部门有过 10 年的直接招聘和招聘管理的工作经验，其中 6 年以上主要针对 IT 行业不同类型企业，包括民营企业进行高端人才的招聘工作，有丰富的实战经验和案例积累，对于 IT 行业高端人才市场和企业面对的问题比较了解。

在日常的工作中，我每天都会遇到不同企业在高端人才招聘方面的不同问题，其中民营 IT 企业发展变化最快，招聘需求最多，问题最突出，最具有代表性。对于本论文就不同类型的民营 IT 企业高端人才招聘中的问题提出改善对策和建议非常有帮助。

导师在人力资源方向有深入的研究，对于论文的指导和完成都有很大的帮助。

## 研究的特色与创新说明（要求博士生必须填写）

### 研究特色

(1) 本论文从人力资源招聘人员和高端人才招聘服务的角度，结合多个角度的对我国民营 IT 企业高端人才招聘进行研究和分析，提出实用可行的对策，对于 IT 行业、民营企业、招聘服务企业、高端人才都具有实际的帮助和意义。

(2) IT 行业的民营企业在高端人才招聘中非常具有代表性，这类企业以其快速发展变化、高端人才需求量大、招聘流程管理有待完善等特点，代表着市场上众多企业面对的高端人才招聘的问题和困境，对该类企

业做出的对策，具有一定的推广性，可以推广至更多行业的民营企业中来运用。

(3) 本人从事企业招聘和高端人才招聘服务多年，对于多方市场都有充分和深入的了解，可以从高端人才市场的角度对问题进行更为客观的分析，同时可利用的资源也比较丰富，比如企业高层管理者同时也是市场上的高端人才，调研的换位思考和效率都会达到更好的效果，这是在目前招聘领域研究里比较少见的。

## 进展和安排

2013年3月-2013年5月：查找阅读战略管理、人力资源方面的书籍和文章，和导师商讨确定论文方向。

2013年5月-2013年6月：拟定论文题目，搜集资料和相关文献，完成开题报告。

2013年7月-2013年8月：进一步搜集资料，完成访谈，进行归类整理和分析，完成论文中期报告。

2013年9月-2013年11月：撰写论文，完成论文初稿。

2013年12月-2014年1月：对初稿进行核对，检查和修改。

2014年2月-2014年4月：论文定稿。

2014年5月-2014年6月：准备并论文答辩，结合答辩意见完成校稿，印刷，正式提交。

### 三、研究基础（以下各项均可加页）

#### 有关的研究和已取得的研究成绩

(1) 本人在高端人才招聘行业从业多年，平日也注重积累相关的案例和数据，已经具备初步的研究基础。

(2) 在 MBA 阶段对于人力资源管理的理论和企业战略管理都有了初步的学习和认识，为本论文的研究和撰写做好了初步的准备。

(3) 对于 IT 行业的外资企业和民营企业在高端人才的招聘方面，本人在近年也做过一些初步的归纳和总结，为论文的行业、企业类型的比较提供了定的基础。

#### 论文开展的有利条件和困难说明

##### 有利条件

(1) 本人有丰富的 IT 行业高端人才招聘实战经验，对于 IT 行业不同类型企业有比较深刻的认识，同时有丰富的案例可供参考。

(2) 导师在人力资源和战略管理方向有深入的研究和丰富的经验，对论文的指导非常细致专业。

(3) 时间计划清晰并且充裕，有充足的时间进行调研和分析及论文的修改和完成。

(4) 人力资源相关领域方面有成熟的理论基础支持，可查阅和参考的文献较多。

##### 困难说明

(1) 民营 IT 企业的招聘体系相对不成熟，没有很多的高端人才招聘成功案例和体系可以参考。

(2) 民营企业对于高端人才招聘的重视度和问题的了解不够，这就对于问卷设计和访谈问题准备的要求较高，完成的难度增加。

(3) 自己在调查数据的整理分析方面，经验欠缺，对于人力资源管理理论基础相对薄弱，需要进一步提高。

## 四、审核意见

导师意见：

导师签字：                      年    月    日

## 考核组成员

姓 名	研究方向	职称、职务	工 作 单 位	签 名

考核委员会综合评议：（就选题理论意义、研究内容与方法、设计方案是否合理、学生综合问题能力与表达能力等方面做出评议）

考核结果：            a. 通过                      b. 不通过

组长签字：    年    月    日

学院学位分委员会意见：

签字（盖章）：    年    月    日