

关键词：软件公司

内容概要：

人才管理实现了业务目标与人才梯队间的有效链接，是软件公司实现人才战略的必要手段，越来越多的软件公司尝试将人才管理应用于管理实践。影响软件公司转型期人才管理的三大核心要素有：核心管理者的持续推动、普遍认同的人才观以及颇具影响力的内部运营团队。...

正文：

人才管理实现了业务目标与人才梯队间的有效链接，是[软件公司](#)实现人才战略的必要手段，越来越多的软件公司尝试将人才管理应用于管理实践。影响软件公司转型期人才管理的三大核心要素有：核心管理者的持续推动、普遍认同的人才观以及颇具影响力的内部运营团队。

高层管理者推动是软件公司打赢人才战役的“粮草”“兵马未动，粮草先行”。我们将管理者的关注与推动比作战争的粮草，因为它是软件公司最终能否实现人才能力转型升级的先决条件。许多软件公司在战略转型落地时，高层管理者对未来的转型方向已经相对明确，尤其是业务发展和布局，但往往对可使用的人才却一筹莫展，领导者切身感受到了人才缺乏给业务带来的痛。事实上，“一筹莫展”正是软件公司打响人才保卫战的起点。

近3年来，软件公司内优秀的领导者多被塑造为无所不能的“救世主”，个人包揽了从前台到后台所有的工作，常在无数个危机关头帮助公司起死回生。但面对市场及公司日益庞大，知识型工作者在软件公司中的比重逐步加大，传统的人才标准也受到了挑战。基于未来导向的人才观，强调将自己置身于更大、更多变的背景下，不断创新，整合资源，展开合作。

好的人才标准不仅能切实反映战略发展的需求，更要得到管理者的普遍认可。对管理者而言，标准的变化意味着对现状的改变，必然会给工作带来较长时间的适应期。由于人才标准要求的专业度较高，传统人才标准的构建过程多以外部或内部顾问为主体，由其进行专业的信息搜集、提炼、研讨，直至最终形成。领导者应该改变传统的人才标准构建模式，给目标软件开发人员更多的话语权，多倾听软件开发人员的声音。

好的人才管理不仅是内容的运营，更是关系的运营。相比于外部顾问，内部团队对组织内的人才现状更加了解，由其担任项目的指挥官去协调内外部资源，往往会收到很好的效果。软件公司在人才管理项目中，内部团队需要处理以下三方面的关系。

内、外部顾问共同组成了一个工作团队，外部顾问长于逻辑性和专业性，内部顾问长于实操性和落地性。好的指挥官善于整合各方的优势，让内部顾问为外部顾问输入更多的信息，提升产出的落地性，同时让外部顾问为内部顾问提供更多的知识转移。

软件公司管理者的关注是打赢人才战役的必备条件。指挥官要做的是持续激发高层管理者的关注度，并帮助其树立对人才观的正确认知。作为非专业人士，高层管理者对人才的认知难免偏颇，指挥官作为人才管理专家，一定要及时对高层管理者的观点进行建设性质疑进而修正。

在转型中，受辐射最大的莫过于软件开发人员，已形成的惯性工作模式被打破，软件开发人员不得不走出舒适区，所以会产生抵触心理。如何让广大软件开发人员群体了解并接受转型，这对软件公司高层管理者可谓是不小的挑战。

西安弈联信息技术有限公司简介

西安弈联立足陕西西安，为西安企业提供网站优化，软件开发，软件外包，电子政务，网站建设、企业网络营销咨询服务及实施为主体业务，为客户提供一体化IT技术服务。

西安弈联现有技术架构包含PHP,asp,.NET.C++,VB,J2EE等，在MYSQL,MSSQL数据库系统，ORACLE大型数据库管理系统开发方面专长，经验丰富，是业内技术服务最全面，技术实力最雄厚的IT技术服务企业之一。

联系电话：029-89322522 4006-626-615 网址：<http://www.xaecong.com> 邮箱：admin@xaecong.com