

关键词：软件公司,人力资源管理

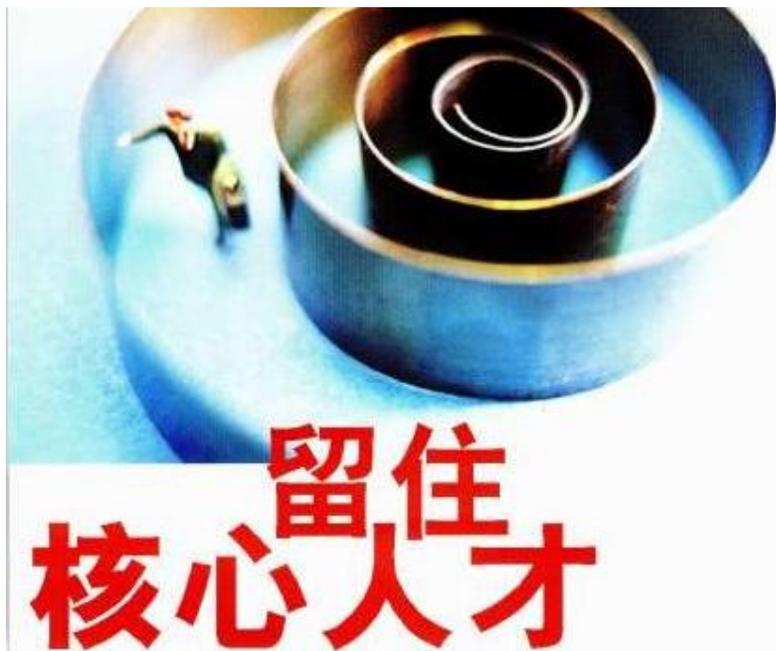
内容概要：

软件开发技术人才依然是软件公司的核心，是软件公司发展的中坚力量。要如何管理核心软件开发技术人才，激励人才，使他们最大限度的发挥才能为公司所用呢？人才是软件公司的第一资本，市场经济的竞争最终体现在人才的角逐上。谁拥有一支高素质的人才队伍，谁就...

正文：

软件开发技术人才依然是**软件公司**的核心，是软件公司发展的中坚力量。要如何管理核心软件开发技术人才，激励人才，使他们最大限度的发挥才能为公司所用呢？

人才是软件公司的第一资本，市场经济的竞争最终体现在人才的角逐上。谁拥有一支高素质的人才队伍，谁就有了成功的基础。显然问题中的软件公司在**人力资源管理**和存在很大的问题：对软件开发技术人才欠缺激励，对软件开发人员也没有明确的管理规章等。因此，当务之急，加强人才管理是问题中的软件公司管理革新的重点。



软件公司存在的这个问题，归根结底是软件公司对人才管理问题，软件开发人员是软件公司的核心，是能为软件公司直接创造效益的中坚力量，所以软件公司要发展就必须建立合理的人力资源管理制度留住这些人才，激励人才，使他们最大限度地发挥才能，为公司所用。

软件公司的核心软件开发技术人才管理的四大方向：

- 1、人事制度公开化，程序化首先要有良好的人事制度，诸如注重年轻人的选拔、培养，较多的个人发展机会和公平竞争的制度等。然后，人事制度一定要公开化、程序化。公开化，使得所有员工都明确努力工作的好处和不努力工作的后果，从而有了前进的方向，激发出工作的积极性。程序化，是为了保证人事决策民主，科学，防止出现任人唯亲，任人唯利的现象。如果人事管理制度不明确，决策程序任意化，就会影响软件公司员工的积极性，给软件公司的正常管理造成一些不良的后果。
- 2、遵循行为科学理论和人才发展规律，合理使用激励因素，人的激励因素来自很多方面，有的看重短期的激励因素，有的注重长远的发展机会；有的看重工作待遇，有的看重工作成就，事业上的满足感；其中，薪金的激励是最为普遍的一种形式。薪金与软件公司的现实的效益结合起来的情况比较多，但是随着市场竞争的激烈，软件公司长远发展的后劲显得尤为重要，为避免软件公司或者部门的短期行为，把薪金和软件公司长远发展的后劲结合起来，显得非常必要。
- 3.动态的实施人才战略的管理，人才战略是服从于软件公司战略的，并受到客观条件的影响，随着软件公司的发展，惬意所需的人才类型、结构、专业、素质等均会有变化，而且战略也会处于不断的调整过程之中，软件公司应该善于在客观条件的变化中掌握变化的脉搏，实现自身的变革。
- 4.创造人才的合理流动，在报酬，职务上形成阶梯状分布，给技术类员工创造更多的晋升机会。人才流动除了能够给软件公司增加

活力，还可以形成职位空缺，给员工以更多的晋升机会，激发他们的工作积极性。另外，在薪金等级、职位上有一定的层次感，形成合理的阶梯分布。

不少大型集团的软件公司家坚信：得人才者得市场，得天下。因为软件公司家的智慧在于创造财富，培养更多的具有智慧的人才，使软件公司更具有竞争力。而能够以一当十、以一当百的小老板，终究会发现自己不可能以一当千。英雄老板只能成就小软件公司，只有智慧团队才能成就大软件公司。因此，培养部下，带出一支队伍，是比发挥老板个人才干更重要。小老板主要考虑是如何把事情做对做好，而软件公司家必须具备战略思维能力;必须具备整合社会资源的能力，懂得资本运营，懂得产业与资本的整合。

跑得了和尚跑不了庙这句俗语使很多软件公司家对庙的关注超过了人。有些软件公司在形式上将人事劳资部更名为人力资源部，但在理念上并没有把员工真正视为人力资源，看重的往往是现金与固定资产。在优秀的软件公司中，公司高管通常对软件公司员工有着发自内心的激情。这种对员工的激情给员工以极大的感染力，并激发了他们为公司拼命做事的欲望和动力。所有的技术、方法和工具背后，都是活生生的人。如果管理者忽视这些活生生的人，总是试图从技术的角度找什么一招制敌的办法，来赢得软件公司竞争的成功，从效果上讲则必定是徒劳。

西安弈聪信息技术有限公司简介

西安弈聪立足陕西西安，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。

西安弈聪现有技术架构包含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