

关键词：软件外包公司,软件开发,软件公司

内容概要：

软件外包公司是软件公司的一个分支，也是社会建设的一部分，就目前软件外包公司存在着一些引人和用人的薄弱环节，做出了下面几种分析，希望对软件外包公司的老板有所借鉴。一、软件外部公司人力资源管理基础工作薄弱大多数普通型软件外部公司缺乏中长期人力资...

正文：

[软件外包公司](#)是[软件公司](#)的一个分支，也是社会建设的一部分，就目前软件外包公司存在着一些引人和用人的薄弱环节，做出了下面几种分析，希望对软件外包公司的老板有所借鉴。



一、软件外部公司人力资源管理基础工作薄弱

大多数普通型软件外部公司缺乏中长期人力资源规划。大多数普通型软件外部公司采取现缺现招的办法，无法估计软件外部公司未来发展对[软件开发](#)工程师的需求，在时间紧的情况下，甚至降低录用标准。无疑，这种招聘方式无法达到满意效果更谈不上为软件外部公司可持续发展发现软件开发人员和储备软件开发人员了。

二、缺乏有效率的招聘制度

有效招聘制度的建立需要有前瞻性、战略性、务实性及最低成本等原则要求，目前许多组织的招聘流程是：各部门经理在出现职位空缺或需要增加职位编制时与人资部联系，他们往往希望在最短的时间内得到人力。于是人资部的招聘人员开始采用多种招聘方法通过各种招聘渠道去招聘人员，因为大量简历的筛选、面试的过程和合格人选自身的原因，这个过程可能历时数月。这样招聘人员在整个过程中可能为填补空缺而疲于奔命。招聘的结果也许是有用的，可是招聘的过程却不是有效率的。

三、普通型软件外部公司的劳资关系问题。

普通型软件外部公司中劳资关系存在不平等、不公正、不和谐的现象，主要表现在：劳资关系不规范、员工利益得不到有关法律的保护；违反《劳动法》的规定，随意延长员工的工作时间，经常克扣和拖欠员工工资；劳工条件差，工作环境恶劣；工人缺乏必要的劳动保障，在养老、失业、医疗等主要劳动保障方面投入较少。

四、普通型软件外部公司用人存在的误区

软件开发人员高消费造成资源浪费。不管什么岗位，软件外部公司都喜欢招聘高学历者，认为这样才能表明软件外部公司人员素质高。如软件外部公司招聘电脑录入员，招聘广告也要求本科以上学历。这就造成了软件开发人员高消费。这种招聘，表面上软件外部公司并不需要为高学历多付工资，应聘者迫于严峻的就业形势或由于认同这个软件外部公司也愿意被录用。但实际上对个人、软件外部公司、社会都有所损失。高学历者相对于岗位标准而言、工作一段时间后，就感到大材小用、怀才不遇，影响工作积极性，此时软件开发人员流动就不可避免。软件外部公司将为高流动率付出人员的重置成本、机会成本等社会因人力资源未得到合理配置，人力资本投入得不到较高的回报，造成巨大的损失。

五、没有建立科学合理的薪酬激励机制

对软件外部公司外部：薪酬水平偏低，影响到软件外部公司在软件开发人员市场的竞争里。只具有外部竞争力的薪酬，才能吸引发展所需的各类优秀软件开发人员。对软件外部公司内部：薪酬水平偏低，特别是关键的技术骨干力量的薪酬水平较市场明显偏低，对外缺乏竞争力，从而导致技术骨干和部分中层管理人员流失。造成软件外部公司不断招新员工以满足运作需求的同时，老员工又不断离职的恶性循环，这是资源的巨大浪费。

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