

关键词：软件开发,软件公司

内容概要：

软件开发人员作为软件企业软件开发力量的最核心资产，无疑得到软件公司从上至下的一致关注。软件开发是个智力密集型产业，程序软件开发的特点是，付出相同时间的情况下，两个软件开发人员之间的产能会相差十几甚至几十倍。软件开发人员向来以“不容易考核、工作...

正文：

软件开发人员作为软件企业软件开发力量的最核心资产，无疑得到软件公司从上至下的一致关注。软件开发是个智力密集型产业，程序软件开发的特点是，付出相同时间的情况下，两个软件开发人员之间的产能会相差十几甚至几十倍。软件开发人员向来以“不容易考核、工作不容易被量化”而著称。本期，我们重点分析软件开发人员考核的“死因”及对策。

考核只以事件为核心

软件公司没有利润就不能生存，软件开发项目的进度很多时候决定着软件公司的利润。所以很多考核是把项目无限拆分到软件开发人员层面，这样的考核只以事件为中心，关注事件是否做成，而不关注人和人的发展。只以事为中心的考核把软件开发人员当成了生产线上的机器，有投入（高工资）就要有产出（高质量的代码），软件开发人员被当成了标准件，即没必要有太多成长（因为做的都是相对重复的工作），也不能时常发生故障（经常加班也不能请假）。

有些软件开发人员自号“IT民工”与这种考核体系的存在有很大关系。

这种考核体系可以维持短期内的高效率，长期执行会导致整个系统的崩溃。很多软件公司人员不断更替，根本无稳定可言，一部分原因是执行了或者实质上执行了只以事件为核心的考核。

专家支招：

承认软件开发人员也是人，尊重人的个性是考核的基础。注重培训，在项目压力大时侧重结果，在有Buffer的情况下关注软件开发人员技能的提高和个人的发展是解决此类似问题的核心方法。在项目周期的不同阶段对考核方法进行调整的复合式考核方式，更能让软件企业向目标前进，也能保持软件开发人员的热情。

换个角度从结果考虑，举一个最常见的例子，四个人合作种树，A挖坑，B种树，C填土，D浇水。如果考核只以事件为核心的话，那么当B没有种树时，C依旧填土，D依旧浇水。从考核来说，A、C、D三个人都得了满分，就算B得了0分，平均分也该有75%，超过60%及格线了，但是种树这个任务却没有完成。所以对于只以事件为核心的考核来说，不仅让软件开发人员感觉不到团队，而且软件开发人员也不会为团队考虑。在这种情况下，考核就要调整为既包含个人要完成的事件，也要体现个人对团队全局的理解。

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