

关键词：软件开发

内容概要：

软件开发人员管理，一向被认为是一件难题。在开始一个软件开发项目之前，软件公司领导要与该软件项目经理对需要完成的工作内容、时间期限、考核的标准达成一致。软件项目经理把任务进行分解，和每个软件开发人员对各自所需完成的工作内容、期限和考核标准达成...

正文：

**软件开发**人员管理，一向被认为是一件难题。在开始一个软件开发项目之前，软件公司领导要与该软件项目经理对需要完成的工作内容、时间期限、考核的标准达成一致。软件项目经理把任务进行分解，和每个软件开发人员对各自所需完成的工作内容、期限和考核标准达成一致，特别是各个模块之间的接口，并形成一份完整的“任务说明书”。在期限结束时，软件项目经理根据每个软件开发人员的工作状况及原先制定的考核标准来进行考核。为了避免到最后才发现发现问题过多、难以收拾，可以在开发期间设置几个考核点，设置相应的阶段性目标，根据完成目标情况给出考评的分数。

软件开发人员应具有较强的事业心、责任感和较深厚的基础理论知识，并不断提出新的思想和观念，为创造新产品和新技术提供条件。通常研发一个软件开发项目所需的时间较长，我认为按项目的里程碑或项目来安排对软件开发人员的考核，如工作量用完成的功能点来衡量，工作质量用每千行代码Bug数衡量，软件开发人员会认为这很公平，从而有动力更努力。

根据客户关注点确定考核指标，同时将客户的满意度与做为考核的衡量标准，一个项目完成后，公司不要把该项目的奖金一下子全发给软件开发人员，可以留下30%~40%待一年后发放，给客户一年的时间发现问题，软件公司可根据问题的大小从余下奖金中相应扣除。

代码应该有统一的代码库管理，而不是只保存在软件开发人员个人手里；Bug也要存在缺陷管理库中，不是只是去跟软件开发人员讲一下。每个项目结束时，每项统计指标的计算也是烦琐的工作，需要人力和耐心。

有些知名的IT公司已将软件开发人员的绩效评估建立形成了一个体系，每年有年度的绩效考核，软件开发部门有开发成本考核。从每年12月开始到第二年1月份的两个月期间，公司上上下下都认真地做绩效考核，因为晋升调薪需要这个依据。考核完后，经理要跟软件开发人员面谈，将考核结果告诉他。考核的关键是评估后的沟通，这比评估更重要。让软件开发人员知道他的不足在哪里，优势在哪里，软件开发人员自己要提出想法。考核后排在后5%的软件开发人员要内部下岗，实际上是降工资，留岗观察。

## 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](mailto:admin@xaecong.com)