

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

软件开发人员绩效管理真的那么重要吗？答案是肯定的，软件开发人员绩效管理是实现软件公司目标最有利的工具。营销部的软件销售人员绩效管理在通过不断改进完善后对部门管理发挥了很大的作用，而技术部的软件开发人员绩效管理却一直不成功，其主要原因是没有掌...

正文：

[软件开发](#)人员绩效管理真的那么重要吗？答案是肯定的，软件开发人员绩效管理是实现[软件公司](#)目标最有利的工具。营销部的软件销售人员绩效管理在通过不断改进完善后对部门管理发挥了很大的作用，而技术部的软件开发人员绩效管理却一直不成功，其主要原因是没有掌握软件开发人员绩效管理的真正含义，软件开发人员绩效管理过程应该是激发员工不断向更高的目标迈进的过程。在技术部实施软件开发人员绩效管理的过程中存在以下问题：



一、过度注重结果，缺乏对行为的考核，量化不等于客观，定性不等于主管，过度的量化指标或者结果指标是部门主管在逃避责任，无形中淡化了团队意识和团队精神。三、部门主管对目标的分解不合理，进而分工不合理，使工作前松后紧，有的人工作量大，有的人工作量少，而工作量大的人反而软件开发人员绩效不好，软件开发人员绩效不好就影响了软件开发人员绩效工资，使分配不公平。

二、软件开发人员绩效目标过高或者不清晰，在软件开发人员绩效目标制定的过程中没有充分沟通，使对目标的理解有不同说法，进而软件开发人员绩效评价就产生不公正，久而久之，就彻底失去软件开发人员绩效管理的作用，员工认为软件开发人员绩效管理只是工资结算的工具。

当前技术部的软件开发人员绩效管理怎么搞？

第一，软件开发人员绩效目标不要过高，宁可低一点，能让员工经过努力而完成。合理的软件开发人员绩效目标会起正牵引作用，目标过高则会起负牵引作用。既然这次技术部花如此大的功夫，目标制定方面不要再像以前一样。

第二、软件开发人员绩效目标必须是明确的，经双方沟通后确认的。避免在软件开发人员绩效评估时产生两种说法，当然也存在有的项目在制定软件开发人员绩效计划时无法说的很具体，可能会有几种输出，这其中的风险谁来买单，事先也应该有个约定，产品开发是个探索的过程，如果没有完成软件开发人员绩效目标，但行为指标完成的不错，软件公司应该承担更大的风险。

第三、重新设计软件开发人员绩效考核办法，是不是可以采用营销部软件开发人员绩效考核的那种方式，采用季度考核与项目奖相结合的办法，季度考核控制过程，考核指标保留阶段结果性指标，加大行为指标，行为指标包括能力、态度、工作方法等；项目奖控制结果，奖金能否拿上、拿多少都取决于项目的完成情况。

第四、部门主管在软件开发人员绩效管理中起到主导作用。首先能合理分工。其次能树立部门的正气，大家在宽松、阳光的环境中快乐的工作。再次要加强软件开发人员绩效沟通，及时解决工作中的问题，包括技术问题和思想问题。软件开发人员绩效评估必须做到公正，公正是主管最基本的素质。

## 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