

关键词：软件公司,人力资源

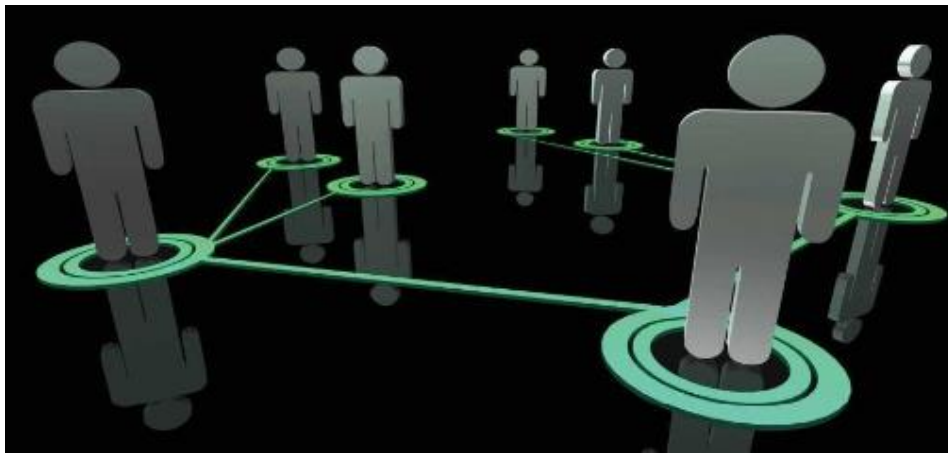
内容概要：

经济危机到目前为止还没使很多软件公司恢复元气。纵观挺过的软件公司和倒下去的软件公司，研究其中的战略与目标管理、用人策略等之后，我感触很深，一直想将大趋势下软件企业人力资源的走向和趋向做一个系统的研究分析，但愿能对还在沼泽中的软件公司一些参考...

正文：

经济危机到目前为止还没使很多[软件公司](#)恢复元气。纵观挺过的软件公司和倒下去的软件公司，研究其中的战略与目标管理、用人策略等之后，我感触很深，一直想将大趋势下软件企业[人力资源](#)的走向和趋向做一个系统的研究分析，但愿能对还在沼泽中的软件公司一些参考。

不少软件公司对自己存在的意义和定位尚不明确，通常这样的软件公司的老板、经理人和初级管理人员、软件开发人员的回答各不相同，但经过细谈了解到，他们走到一起现在在一个软件公司共事，都有一个共同的目的，那就是为了赚更多的钱。在以赚更多的钱为唯一目标和以此建立起来的价值观，可想而知这样的软件公司里的人力资源管理将会是什么样的一种格局。



以赚钱为唯一目标的软件公司里，企业人力资源部门遇到的最大问题是招聘和处理员工关系。这样的事情几乎占据了他们工作时间与精力的80%，在这样的组织中任职，自己要么感觉到很压抑，要么就随波逐流，混混而过。

通过这次经济危机，不少软件公司的高级领导人在睡梦中惊醒，开始重新思考企业存在的目的，开始审视公司的战略与目标，而对于发展中的软件公司来讲，最重要的莫过于市场、资金和软件开发人才了，而导致其运作核心所现的症结是在软件开发人才这一块，为此，在经济危机慢慢隐退之时，他们开始重视企业人力资源管理的高层领导这个角色，但对其要求也超越了软件公司对此职务的历史以来最高要求。

太多中小软件公司中的人力资源过去所从事的工作，多是简单的招聘、后勤事务处理，名义上是“软件企业人力资源”，实质上是纯粹的“人事”管理。在这样的软件公司里，企业人力资源这个部门的实质能力没有发挥到这个组织应该发挥的1/10的效应，重点在处理已经发生的问题的后续处理上。

在新趋势的压力下，如今的软件公司高层领导者，对人力资源提出了更高的要求，要求他们不仅仅是停留在简单的组织某些人做某些事情这种基本的要求上，而要求具备资源整合能力。从简单的组织能力到整合能力的要求，是人力资源工作能力上的一大挑战，但更让人力资源管理者难以承受的却是心态上的转变--工资可能没怎么提升，工作量和要求却在大幅度提升。这就需要软件企业人力资源从业者开始涉猎软件企业人力资源管理等级考试或相关教材上没有的课题，如：财务管理、项目管理、资源整合学等。

在有些软件公司里早已对人力资源部门规划、软件企业人力资源规划等方面的要求。但目前的现状不再是部门内部规划的要求了，软件公司为了在市场上更好的生存与发展，软件公司高层领导者或总经理对企业人力资源领导者的要求，也提升到公司战略规划、流程再造与内部体系改制的层面上。在这样的压力下，人力资源管理者还需要对现有组织的问题分析、市场行情、同行状况与相应展望具备综合应用能力。高层助理或秘书的角色越来越单纯化也是导致人力资源经理的压力和要求越来越高的又一客观原因。为此，企业人力资源领导者的工作越来越复合化成了前瞻性软件公司即将追随的新趋势。

企业人力资源这个名词日趋出现在我们的视野与工作中时，真正让这个名词体现它的价值并且超越它的价值，不像很多大软件公司的人力资源所说的那样--中小软件公司没有真正的人力资源管理，而是中小软件公司的人力资源经理会超越人力资源管理范畴。

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