



# 如何破解软件公司没效益但软件开发人员绩效都很好的窘局？

内容来源：西安弈聪信息技术有限公司(<http://www.xaecong.com>)

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

为什么软件公司效益不好，而软件开发人员绩效却普遍都很高？这是个经常困扰中小软件公司的老板和人力资源部的问题。我曾经遇到一个软件公司老总，软件开发人员数量大概200多人，在一次面谈中他透漏说准备把在在职的人力资源部经理换掉，让帮忙给物色一个...

正文：

为什么**软件公司**效益不好，而**软件开发**人员绩效却普遍都很高？这是个经常困扰中小软件公司的老板和人力资源部的问题。

我曾经遇到一个软件公司老总，软件开发人员数量大概200多人，在一次面谈中他透漏说准备把在在职的人力资源部经理换掉，让帮忙给物色一个优秀的HR，信息暂时对外保密。

细问之下，原来是对现任人资经理有2个方面的表现非常不满意，首当其冲的是近几个月公司经济效益下滑，但全体软件开发人员的绩效得分仍高高在上，考核体系不合理，软件开发人员缺少紧迫感，其次是老板开车在外出交通事故，竟然被查出车辆逾期未年检（他的行政部分也在人资部），让老总窝了一肚子火，这才起了换将的心思。

不得不说这个人力资源经理在处理上面2件事上的反应速度实在太慢，等到老总忍不住自己提出来，已然处在消极被动的地位。咱们做人力资源的，不就是要处处防患于未然，把领导想到的、想不到的都提前想到并一一化解！

谈到怎么解决上面第一个问题，我给这位老总提了几个思路，大致整理如下：第一个，也是最关键和最有效的，就是重新梳理各岗位的考核指标。软件公司效益不好而软件开发人员得分高，毫无疑问，考核软件开发人员的内容没有和考核软件公司的指标挂钩，不仅会出现上面的问题，如果在软件公司效益好时，软件开发人员的得分又该显低了。遇到很多软件公司的中高层人员在写计划时往往眉毛胡子一把抓，鸡毛蒜皮的、无关痛痒的都能列到计划里去，当然这是在经济不发达的内陆地区，经理人的职业素养相对较差的大背景下。重新梳理的好处就是，抓住每个岗位的“痛点”，只保留最关键的、与软件公司经营相关的指标、与岗位工作质量相关的指标。

第二个，考虑到很多中小型软件公司对基层软件开发人员的考核用的等级评分法，这种方法的优点同时也是它被广为诟病的地方，人为感情因素过多，不够量化，对评分人素质要求较高，最好的应对手段就是强制等级分布，但这种方法要灵活使用，比如分布等级的比例与软件公司效益主指标关联浮动，分布比例与考核得分参考确定等。

第三个，前面谈到对评分人素质要求高，那么要想办法提高评分人的综合素质和管理技能。一千个人有一千种管理风格，但总有一些共通的知识是可以拿出来作为规则，或者拿出来交流或探讨的，通过这种思想碰撞，使双方都能迸发出美丽的火花。

实际上，软件公司效益不好时，我认为首先要研究的是如何提高效益，如何改进流程，而不仅仅是想办法让软件开发人员少拿奖金这种伤感情的事。绩效考核系统在设计初期，就应紧扣软件公司经营和业务流程，而不是在问题凸显时再去补救。如果问题确实出来了，那就多想办法去完善，仍然可以使绩效考核发挥它应有的功能。

## 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)