软件公司绩效考核不是逼走而是凸显优秀软件开发人员

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：

一般来讲软件公司的绩效考核是由人力资源来做的，市场部门的绩效考核相对成熟一些，软件开发部门因为技术上的独特性，人力资源部很难将绩效考核做得很透，信息主管或CIO必然要处理这方面的问题，或者参与建立软件开发部门的绩效考核体系，但与技术相比这可...

正文：

一般来讲软件公司的绩效考核是由人力资源来做的，市场部门的绩效考核相对成熟一些，软件开发部门因为技术上的独特性，人力资源部很难将绩效考核做得很透，信息主管或CIO必然要处理这方面的问题，或者参与建立软件开发部门的绩效考核体系，但与技术相比这可能是有挑战和难度的任务。

技术服务处人数相对而言比较多，有七八十人。他们比较分散，对那些人的管理，尤其是考核太难了，一般对他们的考核是双向的，他们是大区形式的。技术服务处本身是直线的，对他们没有更好的依据来做考核，是非常困惑的地方。IT架构的合理性是的进行深度绩效考核管理的基本要素，正如信息化的执行需要建立信息化战略的框架上一样，软件公司首先解决好IT架构问题。

实际上要知道绩效考核到底是为了解决什么问题，绩效考核的目的实际上是激励员工更好地去工作。考核要从整个公司发展的角度来制定这些方案，具体在操作的时候，不同软件公司有不同方法，根据软件公司自身的情况来制定考核制度。

我提的是两个原则性的方法，具体操作会有很多工作，原则大家都知道，具体怎么去运用这些原则就是各个软件公司的事情了，要根据自己软件公司的情况去做。绩效考核归根到底是要激励员工，要把这个目的搞清楚，是实践所倡导的价值。就像以前所说的“人管人管死人”。绩效考核是为了更好地去促进员工，更好的工作是最终目的，达到这个目的我们绩效考核的目的也达到了。

作绩效考核时，先强调要求，做考核不根据技术来的，首先根据服务，第二是预防，第三是完成的工作量或技术水平。大家如果都达到一致了，评定起来就比较容易接受。不是技术优秀软件开发人员我的分数一定高，企业里面的IT不是需要很高的优秀软件开发人员，也留不住这样的优秀软件开发人员。

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