

关键词：软件公司,软件开发,

内容概要：

正如企业即人这句话所说的，只有做好人才能做好企业，之于软件公司，人才的培育是非常重要的事。我们发现优秀软件公司的一个共同点就是，重视软件开发人员的职培，我前段时间写过一篇文章《好软件开发人员都是教育出来的》也在强调职培的重要性。同时，我们也...

正文：

正如“企业即人”这句话所说的，只有做好人才能做好企业，之于[软件公司](#)，人才的培育是非常重要的事。我们发现优秀软件公司的一个共同点就是，重视[软件开发](#)人员的职培，我前段时间写过一篇文章《好软件开发人员都是教育出来的》也在强调职培的重要性。同时，我们也看到越来越多的公司开始重视对软件开发人员的职培，职培内容涉及面也越来越宽泛，我们接触的软件公司中，有给软件开发人员职培化妆技巧的，有职培服饰搭配的、还有职培个人理财的，等等。



就职培本身而言，这些东西都是极好的，绝大多数情况下也受到软件开发人员们普遍的欢迎和好评，尤其是年轻软件开发人员。然而实际工作中我们发现了一些共同的问题：其一、有些软件公司为职培而职培，没有明确的目的，在我看来，这样的职培其实是在浪费软件开发人员的时间，也浪费软件公司自身的资源；其二、职培的内容务虚、不实在，比如有些软件公司常组织软件开发人员学习“卡耐基”之类的东西，经常请讲一些成功学方面的课程，在我看来，这些东西对现在的软件开发人员起不了什么实质作用的，甚至有可能让他们更觉得迷茫；其三、职培效果不明显，无法检测和考量。

事实上，这些现象对于职培基层或普通软件开发人员而言，倒也并无太大副作用，甚至还会让公司看上去是很关注软件开发人员职培和成长的，有不少的正面作用（在校园招聘中比较明显）。而最令经营者（老板）头疼的问题是：公司的核心管理层，骨干人员的职培，我们常讲“经营者（老板）决定软件公司经营方向好坏，决定软件公司所选行业的优劣，而核心软件开发人员（管理者）才是决定软件公司是不是优秀或卓越的关键”。所以，给核心人员职培什么内容常常是经营者最为棘手的。

我们曾经服务过的浙江温州某软件公司，中国创业板上市第一股，软件公司效益非常好，他们在公司内部强调“老师文化”，他们每年将他们的核心管理人员及骨干软件开发人员挑出来组成一个班，叫“黄埔一期、二期、X期”，定期由老板给大家上课，讲公司的经营理念、核心价值观等，同时，会聘请国内优秀的老师讲课，注重加强他们对公司文化的认同，以及提升他们自身的管理、业务能力。同样，像华为到今天的地步了，任正非的思想根本不需要过多的和下面人讲，只要它有新的想法了，写一篇文章，网上一发，很多人就会去研究、去分析，它的管理人员就会组织大伙学习、领会，这个时候，他管理起来，事实就比较轻松。包括阿里巴巴，网上甚至评论他们的职培是在给软件开发人员**，阿里给予的回应是“我们只是在寻找志同道合、趣味相投”的人。

值得注意的是，对于软件公司来说，核心价值观也好、经营理念也罢、或者经营哲学等，这些内容必须是经营者（老板）真真实实的内容，并且要通勤在其日常的行为上体现出来，而不需要、也不能拔高。经营者尤其要表现出在具体工作细节上对这些内容的认同、践行，因为在大的事情或者公开场合，是很容易做秀的。柳传志说：“经营软件公司就是‘搭团队、定战略、带队伍’，它把“搭团队”放在第一位，显然，有一个具备共同理念的团队才是经营软件公司最为关键的因素。

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