

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

普通型软件公司的矛盾其实是软件公司和软件开发人员之间的矛盾，也正是软件公司人力资源的管理问题，要在现阶段加强人力资源管理方面必须首先要考虑管理观念，更要考虑构建科学的激励和合理的薪酬体系以及建立规律的培训机制。1、注意加强现代人力资源管理观...

正文：

普通型[软件公司](#)的矛盾其实是软件公司和[软件开发](#)人员之间的矛盾，也正是软件公司人力资源的管理问题，要在现阶段加强人力资源管理方面必须首先要考虑管理观念，更要考虑构建科学的激励和合理的薪酬体系以及建立规律的培训机制。



1、注意加强现代人力资源管理观念

很多人都有这样的认为，软件公司老板们追求的是权利和社会声誉，他们热衷于通过多元化促进软件公司规模扩大以可以管理更大的软件公司，获得更多的权利。多元化可以降低管理风险，既可以降低管理者的失业风险和减薪风险，又可以让普通型软件公司的管理者享受到只有他们可以得到而股东们却享受不到的好处。多元化使普通型软件公司规模扩大，普通型软件公司规模越大，高级软件公司经理的薪资福利越高。因此，在一定条件下，软件公司经营者会引导普通型软件公司人力资源管理向多元化发展。

可见，他们所讲的软件公司人力资源管理类似于软件公司经营模式。它是经营理论与经营实践相结合，在软件公司的长期发展中形成的运行机制的综合体现，具有一定的客观性，不完全是主体的主观意识和行为表现。发展战略则是主体的主观意识和行为的集中表现。因此，西方学者有关发展战略的定义，还有值得进一步商讨之处。

2、构建科学的激励和绩效薪酬体系

人力资源具有很强的能动性，它强调的是整体性，但落实到个体上，比如人有理想、有抱负、有情感的，人性理论的发展则表明人是经济人、社会人和自我实现人的复杂混合体。对国内外学者有关人力资源理论比较，有几个问题需要进一步研究和探讨。首先，要明确人力资源管理是属于客观范畴还是属于主观范畴。在外国学者的定义里，人力资源管理概念既属于客观范畴也属于主观范畴，用具有一定客观性的词来解释。如他们的定义中，模式、软件公司类型、经营业务、定位、观念、目标、目的、计划、方针、计策、政策等概念和词汇应有尽有。在这些概念和词汇中，有些带有一定的客观性，如模式是指事物存在的标准行式或标准样式，它是以客观事物为前提，在其变化和发展中与人类活动相结合而形成的，带有一定的客观性，并不完全是人类主观意识的产物。而且，它是相对固定化或稳定化了的状态，不是可以随意改变的。软件公司类型、经营业务等也有些类似，都具有一定的客观性，这是一个重要特征。[NextPage]

与此相比，观念、目标、目的、计划、方针、政策等，主要是主观意识的产物。它是根据事物存在和发展的规律性，为将事物的发展纳入符合人类需要的轨道而制定的一系列主观构想的产物。它以客观事物的存在为既定事实，是将其发展引导到既符合客观规律又能满足人类需要的发展路径上来的一种行为指南。虽然它以客观事物为基础，但主要由主观意识决定。概括而言，西方学者对战略的定义既有客观性又有主观性，但主观性寓于客观性之中。国内学者的定义，无论是谋划、构想还是方针政策，都将客观性作为既定事实，主要强调主观性，使客观性寓于主观性之中。其次，要用合适的词来表述战略的内涵。上述模式、计划、政策等都有特定的属性和内涵，用这些词汇表述人力资源管理，难以概括人力资源管理的具体内涵。本文认为，人力资源管理战略是各个行为主体为促进其事业发展而制定和实施的全局性构想和方针政策总和。它从几方面强调战略的主要内涵：一是强调主体与客体的关系。

明确指出人力资源管理战略由行为主体来主导，其目的是为了促进事业即客体的发展。二是强调谋划与执行的关系。明确指出人力资源管理战略是制定和实施的，不仅仅是谋划或制定，重在实施。三是强调构想与方针政策的关系。明确指出人力资源管理战略既是全局性构想又是方针政策体系，认为只有构想而没有方针政策的配套，人力资源管理战略就难以发挥实际作用。

3、结合软件公司自身实际与发展规划，建立培训机制

对软件公司的状态要有一定的发展观，而对软件开发人员的培训更要有超前的意识，培训不是后台的一个支持者，而应在前线。应看到普通型软件公司的发展趋势是什么，这种趋势对软件公司的竞争能力会产生什么影响，对竞争优势有些什么要求，并据此决定对软件开发人员进行什么培训和怎样培训。软件公司只有将软件开发人员个人职业生涯发展纳入软件公司人力资源培训过程中，并积极地为其创造一切必要条件来实现其职业发展目标，才能形成软件开发人员职业生涯发展与软件公司发展互相匹配，软件开发人员才愿意留下来与软件公司共同发展，人力资源的培养与使用才能成为软件公司持续发展的根本动力。如何在巨大的行业市场占有率最大的蛋糕，带领普通型软件公司软件开发人员做大做强，如何准确定位普通型软件公司面临很多困难的问题，为普通型软件公司仔细考虑和规划战略，普通型软件公司的人力资源管理问题是迫在眉睫的，这些为普通型软件公司未来的命运起着决定意义。普通型软件公司人力资源管理的重要环节是正确地制定和选择战略方案，使普通型软件公司人力资源管理适应发展变化的客观形势，符合普通型软件公司宗旨和发展目标，以利于充分发挥普通型软件公司优势，促进普通型软件公司健康发展。

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