

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

在软件公司中构建胜任力模型也是一项举措，是迎合时代的新思维，更是有效管理软件开发人员的基础，据目前多项调查，胜任力模型在软件公司管理应用中存在一些问题如下。1、胜任力模型质量不高影响人力资源管理效率衡量胜任力模型的标准，在于是否客观、完整和...

正文：

在[软件公司](#)中构建胜任力模型也是一项举措，是迎合时代的新思维，更是有效管理[软件开发](#)人员的基础，据目前多项调查，胜任力模型在软件公司管理应用中存在一些问题如下。



1、胜任力模型质量不高影响人力资源管理效率

衡量胜任力模型的标准，在于是否客观、完整和准确地反映了职位所需要的任职资格，尤其是潜质方面的任职资格，而我国软件公司目前所开发的胜任力模型，由于其技术复杂、难以掌握以及语言和文化等方面的障碍普遍达不到这样的要求。软件公司如果使用这样质量不高的胜任力模型去做为选人用人的标准，势必会影响到对人才的真正认知，加大成本的同时，使人力资源管理工作效率下降。

2、成本比较昂贵，限制了样本量的大小，降低了模型的代表性

胜任力模型构建用的是归纳法的思想，即通过一定量样本反应的特征归纳而成。这就要求有较大的样本量，且样本要具有良好的代表性，才能够尽可能全面地反应总体的信息。而软件公司所在的地域、软件公司的性质、软件公司的组织结构、岗位的设置和职责等都对模型的构建产生影响，特别是我国地域辽阔，各地区经济和社会发展不平衡，人才的地区分布差异明显，即便是同类组织机构的同一岗位上的人员，素质状况可能有很大差别。这样，模型的代表性下降，也削弱了对人力资源的作用。

3、人力资源管理措施不配套使胜任力模型难以发挥作用

胜任力模型是人力资源管理中的一项辅助性工具，离不开人力资源配套管理措施的支持。只有融入到人员选拔、培训、绩效管理等工作，其价值才能得到真正体现。如绩效管理，胜任力模型的构建阶段，需要选取绩效不同的软件公司人员这一群体作为行为事件访谈的对象，这就要求软件公司需要有绩效管理体系作为基础；胜任力模型应用在培训时，首先要找到最急需的培训对象，而要找到这样的对象，同样软件公司必须拥有较为完备的绩效管理体系；胜任力模型中的胜任素质，经常被还原为进行绩效考核的行为性指标，应用行为性指标，也要求软件公司拥有以结果为导向的绩效管理体系为基础。从目前中国软件公司现状看，对胜任力模型的应用价值认识不清，软件公司中人力资源管理措施不配套，即使已经开发的胜任力模型的作用发挥也不充分。

4、不考虑胜任力模型的适用性

由于胜任力模型是舶来品，又在国外有着较好的应用实例，使国内软件公司认为胜任力模型是个人力资源管理中非常行之有效的工具，不结合软件公司自身的实际情况，而直接引入，结果造成“水平不服”，花费大量金钱，却没有取得理想的效果。

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,MSSQI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