

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

普通软件公司作为我国市场经济中一个重要的市场主体，在国民经济中占有相当重要的地位，然而普通软件公司面临前所未有的挑战，用工荒、人才流失、人才质量难以保障、用人留人困难重重等一系列人力资源管理难题，已经成为软件公司发展的瓶颈，只有加强和完善普...

正文：

普通软件公司作为我国市场经济中一个重要的市场主体，在国民经济中占有相当重要的地位，然而普通软件公司面临前所未有的挑战，用工荒、人才流失、人才质量难以保障、用人留人困难重重等一系列人力资源管理难题，已经成为软件公司发展的“瓶颈”，只有加强和完善普通软件公司人力资源管理，才能使普通软件公司有信心和实力应对激烈的市场竞争。

1、传统的人事管理模式和落后的人力资源管理观念

现在大多普通软件公司虽设置了人力资源管理部门，但它仅仅是一个的执行机构，很少参与软件公司决策，人力资源管理部门没有形成科学正规的人力资源管理体系，工作还停留在人员调配、职称变动、管理软件开发人员档案等简单的人事任务上，部门人员普遍素质偏低或者不专业，不能充分发挥人力资源领导的有效作用。另外，软件公司的人力资源管理的理念落后，他们认为软件公司和软件开发人员就是简单的雇佣关系，通过物质利益来维护，不考虑软件开发人员的真正需要，而是通过各种严格的规章制度来监管软件开发人员的行为，致使软件开发人员的工作积极性和创造性受到极大的伤害。

2、忽视软件开发人员培训和人才自身的发展

现在许多普通软件公司不注重人才的开发培养和储备，对人才只使用，不培养，比较急功近利。长期以来，软件公司都是在需要用人时，直接找有工作经验的软件开发人员，而不愿在人员培训上下功夫，他们不愿支出培训成本，也害怕经过培训的人员不能长期为软件公司服务。普通软件公司也缺乏为软件开发人员制定职业生涯规划的意识，不考虑软件开发人员的长远发展，更不能将软件开发人员的成长与软件公司的发展有机结合起来，使得人才不能随着软件公司的发展而提升自己的能力。

3、薪酬福利水平低，激励机制不完善

普通软件公司由于缺乏相关政策强而有力的支持，自身实力比较薄弱，在加之激烈的市场竞争压力，相对于其他类型的软件公司而言，他们能为软件开发人员提供的薪酬和福利水平普遍较低，从而导致软件公司对人才的吸引力降低。另外，普通软件公司激励机制不完善，在对软件开发人员的激励方面，只强调物质刺激，忽视精神需求，缺乏良好的工作环境，软件开发人员的工作热情和积极性不能充分调动，软件开发人员的自我价值得不到认可和实现。

4、软件公司领导素质较低，缺乏与软件开发人员的交流与沟通

一般来说，普通软件公司的领导大多素质较低，他们主观性强，独断专行，工作方式守旧，他们又缺乏现代软件公司管理的专业知识，不大懂得按现代软件公司制度运行软件公司，管理风格大部分仍处于经验管理阶段。在与软件开发人员的交流与沟通方面，领导投入的精力十分有限，所以难以真正了解软件开发人员的需求和困难，当双方出现不愉快的事情时，很容易引发冲突。

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