

关键词：软件公司,西安软件公司,软件开发

内容概要：

今年很多西安软件公司都有这样的体会：公司的软件开发技术人员已经月薪六千了，但还要求涨薪，更甚的是有些软件公司还引起涨薪连锁反应。那么每个软件公司的管理者也该想想了，公司的软件开发技术人员技术能力如何，是否找到了其他替代的人？现实是找不见人才...

正文：

今年很多西安[软件公司](#)都有这样的体会：公司的[软件开发](#)技术人员已经月薪六千了，但还要求涨薪，更甚的是有些软件公司还引起涨薪连锁反应。那么每个软件公司的管理者也该想想了，公司的软件开发技术人员技术能力如何，是否找到了其他替代的人？现实是找不见人才；好不容易找见一个，还留不住。

正所谓千军易得，一将难求，没有好的人才，企业的管理上不去，技术跟不上，效益肯定也会受影响，是企业发展的根本大计。但为什么中小型软件公司的人才这么难找？



今年两会提出“互联网+”计划后，中国软件及互联网企业数量持续大幅度增长。软件及互联网企业对招聘人才的需求，接近一半是技术类人才，其次是市场与销售、运营等，这其中就体现出了企业技术人才的巨大需求缺口。其中尤其以移动互联网行业发展最为迅速，需要的人才最多。

仔细分析下中小型软件公司的用人观，大体有以下几种：

一种是任人唯亲型：唯恐企业实权落入他人之手，不仅不放实权，而且盯的很紧，要求又很多，人才呆着不舒服，肯定是早早跳槽了事。

二是另有所图型：主要想利用人家的人脉，争资金跑项目，至于企业管理与技术，倒在其次了。

三是摆放花瓶型：企业不大，请的人来头不小，海龟，工商管理高材生，好高骛远，水土不服，白花冤枉钱，甚至“请来女婿气死儿”，把真正顶用的实用人才逼走了。

四是白衣秀士型：企业做得不大，派头却不小，来了一个人才，表面尊重，实质忌惮，唯恐显得自己没有了本事，就像最初上梁山的白衣秀士王伦，容不下人。而如今这个年代谁愿意当林冲？还是早早走人另投山头得了。等等。在这些用人观下，就是有人才也难真正请得来。

总之，人才始终是中小型软件公司的心病，有大环境的问题，也有企业个体的问题，我的建议是从自身改进做起，创造人才愿意来的机制，比如股份激励、绩效奖评、温情关怀等，努力弱化中小型软件公司在人才竞争方面的劣势。

## 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