

关键词：软件公司

内容概要：

在过去多年的做企业管理过程中，我发现很多软件公司的问题都是内部沟通问题，而这些沟通问题的起源都是价值观。很多软件公司根本没有意识到价值观的存在，尤其是很多创业型软件公司在招人时从来不考虑价值观，只看应聘者所谓的能力，结果能力蜜月期(6-12...

正文：

在过去多年的做企业管理过程中，我发现很多[软件公司](#)的问题都是内部沟通问题，而这些沟通问题的起源都是价值观。很多软件公司根本没有意识到价值观的存在，尤其是很多创业型软件公司在招人时从来不考虑价值观，只看应聘者所谓的能力，结果能力蜜月期(6-12个月)过后，价值观的问题就开始浮现。

每家软件公司无论刻意还是无意，都会形成自己的企业价值观，即所谓的企业文化。当一名员工进入一家软件公司，他个人的价值观就会与企业的价值观产生互动。如果双方的价值观能和谐相处，甚至产生互补作用，那这名员工就能够在这家软件公司里面得到很好的发展。但如果这名员工不能与企业价值观很好地协调，那员工在这家软件公司里面的职业生涯一定不会太顺。作为创业型软件公司通常聘请人的标准就是所谓的能力，价值观通常不在考虑范围之内。当能力蜜月期一过，价值观的不协调就开始暴露出来，轻者影响到员工的积极性，严重者则造成人才流失。



很多软件公司都会说“发展靠团队”，但问题是团队不会自动生成，是需要培养的。但在培养团队之前，你首先要选对人。很多创业型软件公司整天迷恋方法、激励机制，认为留不住人就是因为机制不行。我当然承认这也会是原因之一，但如果你请错了人，什么激励机制都不管用，所以首先还是请对人。所谓请对人并不是他的能力正好满足你的要求。在我的经验里，做事的能力是需要跟环境互动才能产生出来的。他在原来的公司能力很好并不能保证他来到你的公司能力还是很好。因为环境改变了，他需要适应期，适应好后，能力才有机会发挥出来。也可以说，你聘请回来的员工的价值观与企业的价值观没有太大冲突，最后他能适应下来。所以考虑聘任一个人之前，他的价值观与你的企业的价值观能否融合是一个很关键的问题，我认为这个比他的能力更重要。

但很多创业型软件公司连自己的企业价值观都说不清楚，对应聘者就更无从说起了。所以我建议创业型软件公司先要设计适合自己企业的“价值圈”，然后用这个价值圈作为打造团队的“蓝图”。这个蓝图可以用来作为聘请人的基础，也是打造团队的总价值圈。这个圈里面的价值观就是企业的核心价值观，通常也会是软件公司自己的价值观。这个核心圈会是你企业的核心团队，如果你有10%的员工具备圈里的核心价值观，那你在选人方面已经相当不错了。其他大概80%以上的员工都会属于外面的非核心圈，这也是企业大部分的员工，所以非核心不是不重要，但他们不会是你的核心成员。创业型软件公司必须要用包容与妥协的心态来带动这个最大的群体。圈的外面就是企业的价值观底线。这条线定义企业的价值观底线，任何员工触碰到这条线就必须出局。我们常说对诚信问题我们采取一种零容忍的态度，这就是企业的价值观底线。当企业招人的时候，必须要将企业的底线勾画清楚，才能避免日后因为价值观的不和谐而分开，造成双方时间上的损失。

综上所述，在企业发展过程中，必须时刻保持组织价值观定位的清晰性，明确给出多目标冲突时的轻重缓急或优先排序原则，并以此作为指导企业绩效考核指标体系的依据，从而保证员工行为能够符合企业所倡导的价值观准则，使得企业运行始终受到良好思想的指引。

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：[\[email protected\]](#)