

关键词：软件开发人才,软件开发行业,软件开发,软件开发公司

内容概要：

现在软件开发人才缺失是软件开发行业内的一个公认问题，软件开发人员的管理更是软件开发公司的问题，那么软件开发公司的管理者对于软件开发人才应该如何管理，才能够留住软件开发人才，让软件开发人员更好地为公司赢取利润？要选拔认同企业价值取向、素质...

正文：

现在**软件开发人才**缺失是**软件开发行业**内的一个公认问题，**软件开发**人员的管理更是**软件开发公司**的一个问题，那么软件开发公司的管理者对于软件开发人才应该如何管理，才能够留住软件开发人才，让软件开发人员更好地为公司赢取利润？



要选拔认同企业价值取向、素质高、有潜力的后备人员，有计划地给予重点培养，逐步形成关键员工队伍的阶梯式结构，从而持续有效地支持组织战略目标的实现。如果一个软件公司有一个阶梯状的人才队伍，对于企业的稳定发展是有相当好的作用的。当一个技术核心离开的时候，下面的人能够迅速的补上，虽然可能暂时无法达到离开者的水平，但是他取得了一个提升自己的机会，加上本身技术水平相差不是太厉害，所以在较短的时间内就能够承担起技术领导者的角色。

留人主要是留心，如果要留住一个技术型人才，最重要的是要让他有成就感。所以创造一个能够发挥他的能力的环境，体现他的价值就成了留住人才的最佳途径，很多时候这个方法比起加薪水更加吸引人。充分的利用人才，尊重人才，是留住人才的关键。而创造良好和谐的企业文化氛围，追求组织与个人的共赢，是留心的根本。而如何把个人优势转化为企业优势则是保留关键员工的重点工作，比如骨干人员所拥有的核心技术、经验积累、个人声誉、客户关系等，这些资源常因人才流失带给组织很大的损失。加强团队建设是转化个人优势的有效方法之一，团队使个人的作用有限，团队内资源共享，从而分散和降低了组织对个人的依赖性，另外一个有效方法是加强制度化的规范管理，比如技术知识的管理制度、客户关系的管理制度等，通过制度把个人所拥有的资源记录、整理、分享并保存，从而变成企业的资源和优势。

根据公司的长远计划来制定人才计划，而明确哪些是实现战略目标不可或缺的核心人员，是进行规划的第一步。接下来要对员工队伍的现任职素质进行大盘点，比如企业现有人员是否已满足业务战略对关键员工的需求，缺口有哪些或有多大等；同时要分析外部人力市场的变化趋势及内部员工流失率情况，预测关键员工队伍未来的发展变化与业务发展的匹配情况。综合上述所有因素，则可以对关键员工进行整体、系统的战略性规划，从而为关键员工的有效管理奠定良好的基础。

## 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](mailto:admin@xaecong.com)