

关键词：珠海软件公司

内容概要：

珠海软件公司的管理者们经常感叹珠海招人难，留人更难，这些现象越来越成为珠海软件公司面临的普遍问题。笔者与软件公司的总经理们，人力资源经理、员工和被招聘的人才广泛地接触后，发现这个问题其实受到了企业的机制、管理者风格、企业文化、人才的物质、心...

正文：

[珠海软件公司](#)的管理者们经常感叹“珠海招人难，留人更难”，这些现象越来越成为珠海软件公司面临的普遍问题。笔者与软件公司的总经理们，人力资源经理、员工和被招聘的人才广泛地接触后，发现这个问题其实受到了企业的机制、管理者风格、企业文化、人才的物质、心理需求、薪酬模式、技术快速更新等一系列企业内部管理、外部环境等方面影响而产生变化。珠海软件公司应该如何确立一套可行的人力资源策略？



浮躁，可能是目前许多老总们对软件开发人才比较普遍的一个看法。但笔者认为，浮躁现象并不是软件开发人才的主流；新经济时代改变的不仅仅是经济模式，它还改变着人们择业态度和价值观。软件开发人才选择职业的态度代表了新经济时期人们的价值取向。在与许多软件开发人才的深入交往后，我们发现他们的真正的想法：首先，人才认为自己的知识能创造财富，获取的薪水应该和创造的财富成正比；第二，人才关心企业的发展前景是否符合职业生涯发展、团队是否融合、企业文化是否接近自己的价值观，所以有必要先了解再下决定，多选几家很有必要；第三，技术不断更新给人才带来压力，他们不得不随时充实自己以免被淘汰，为此所付出的学习成本和精神压力应有所回报；第四，年轻就是资本，应该在年轻的时候追求利益最大化，要在40岁前获得可靠的物质保证。第五，人才要求股票期权等是因为他觉得只有企业认同他成为所有者一分子，他才能全心全意为企服务；第六、以INTERNET为主信息技术的广泛使用，使得人才对整个软件开发行业的供应需求、薪酬模式有了大致的了解，同时作为自己的参考。信息的透明化使得人才与企业 在商谈待遇等问题上处于知己知彼的平等位置。老总们，在了解了这些后，你还认为软件开发人才浮躁吗？

每个软件公司都有一个人才流动的比率，适当流动会为企业的发展注入新的活力，但是超过一定比率，就会给企业带来很多负面效应，无法形成稳定的企业文化，使企业的团队缺乏凝聚力和战斗力。人心不稳，也会给后来者形成一种不安全的心理。这对企业的发展是非常不利的。

目前软件开发人才流动快，主要是由于目前软件开发行业的发展速度快，该领域的人才需求突然倍增，IT技术人才炙手可热。于是企业争相使出浑身解数来吸引人才，高薪、股票期权、优惠的福利制度……面对诱惑，IT人自然无法安心一处。在网络发展的热潮中盲目上马的，还不具备实力，管理无法达到一定的层次，整套的福利待遇不能与同行业企业齐平，也不能为技术人才提供发展空间企业必然会形成人员的流失。

珠海很多管理者说起技术人才，真是求才若渴。但对人力资源经理这个职位却不够重视。其实，人力资源负责人不仅仅是负责招聘、人事管理，而且是制定公司发展战略、进行绩效考核、薪酬设计、培训的实施者。软件公司认为招聘完了，培训过了，薪酬设计好了，似乎没有人力资源部门什么事了。这忽视了一个很重要的环节，就是激励；人才不但需要物质的激励，更需要精神激励。因此请一个优秀的人力资源经理，他一样会象技术开发部门那样去创造财富。

如何招聘到合适的人才？其实，好的人才就在周围。鼓励公司的员工推荐他们认为合适的人才进来，远比招聘来得成效高。这还有几个好处，一个对技术比较了解，容易沟通；二，对人品、性格、经历了解，不会引来那些心术不正、动机不纯之人；三，推荐人

本身对公司和被推荐人无形都有一种责任感，可以起到监督作用。华为公司就经常鼓励自己的技术人员、管理人员向公司推荐人才，而且效果显著。当然，用这种方法的企业一定要拥有良好的企业文化，企业有一定的规模，而且管理好，员工与公司的关系比较密切。

每当与老总们说起待遇，他们都要感慨一番，有的说珠海经济环境差，给不起象深圳、广州的价；有的说，我的企业还在发展，给那么高的工资，企业很快就缺现金；有的说，现在的年轻人太浮躁，还没见成绩呢就要年薪十万八万的。这都是珠海软件公司面临的实际困境。如何使得企业、人才都满意呢？笔者提出几点方法：

所有者身份：企业可以通过授予股票期权或将员工的薪酬与业绩相联系。没有作出员工股权安排的企业可以通过给予员工业务授权的方式或授予员工自治权、尊重和认可他们的工作业绩等将员工与企业的利益联在一起。

与业绩挂钩并随市场调整的薪酬：最好的业绩最突出的人才应得到最好的报酬。如果企业不能提供有竞争力的薪酬，可以选择其他的激励方式。例如，企业可以向员工提供更多的晋升机会或更多的培训。

培训和职业发展机会：调查显示，软件公司为员工提供培训的费用大约为员工工资的5%。技术培训是企业留人的关键，但培训不应仅局限于技术领域。今天的软件公司员工希望开发以商业技巧或行为能力培养为中心的职业生涯，所以企业必须跳出传统培训和IT职业阶梯的范围，为员工们提供学习新知识、新技能的机会。

沟通：软件公司员工希望不断地与他们的经理交流沟通，他们也希望他们的贡献能被认可。他们乐于与公司内的其他员工打交道。他们不想等到被提拔到主管层以后才与公司内的最具影响力的人群进行沟通。此类沟通可以是高级管理层与员工间的例会，也可以是“技术集市”。员工在这种小型的“集市”上，可以将他们的项目和创意展示给高级管理层。

其实，薪酬待遇并不仅仅要靠现金的形式表现，软件开发人才也不会满足于单一的物质激励模式；以上介绍的，都是企业可以起到物质激励作用而不用即时支付现金的方法。对软件公司来说，招聘到了合适的人才，还远远不够。要想留住人才，就要为他们提供良好的福利待遇，为他们创造有前景的发展空间，在制度化、规范化管理的基础上，融入人性化的管理色彩，千万不要让软件公司只成为培训中心。

而珠海有很多这种软件公司，由于没有完善的管理，优秀员工纷纷流失，反过来成为自己的竞争对手，抢走自己的客户和市场。因此，每位IT老总都要反思自己的人才战略。我们能招揽最优秀的人才吗？我们如何留住他们？我们还需在什么地方改正？

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