

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

管理就是让别人帮你完成任务，招聘和培养软件开发人才是高级管理者最重要的一个任务。如果我们希望软件公司保持长期发展，我们要尽量地自己去培育内部的软件开发人才。软件开发人才是软件公司最重要的一种无形资产，但是恰恰在这个方面，中国软件公司家有很大...

正文：

管理就是让别人帮你完成任务，招聘和培养[软件开发](#)人才是高级管理者最重要的一个任务。如果我们希望[软件公司](#)保持长期发展，我们要尽量地自己去培育内部的软件开发人才。



软件开发人才是软件公司最重要的一种无形资产，但是恰恰在这个方面，中国软件公司家有很大的困惑。很多的朋友都跟我提这样一个问题：我的市场很好，我的产品很好，我可以做的事情很多，但我没有足够的人来完成这些事情，我该怎么办？

答案通常是招聘和培育软件开发人才。管理就是让别人帮你完成任务，招聘和培养软件开发人才是高级管理者最重要的一个任务。我们可能面临一个选择，是从外面招一些空降兵好还是我自己从内部培养好。表面上看，招空降兵的好处是显而易见的，找到一个人拿来就能够用。而自己培养呢，好像是一个漫长而无效的过程。但是我相信，从公司的长远发展来讲，最好的办法是自己培育软件开发人才。

可能在某一些特殊的岗位上的某一个特定的时间，你可以有一个两个空降兵这样的软件开发人才招进来。但是，我们千万不要寄希望于这些人能够马上发挥作用。因为他们要熟悉公司的环境需要大概一年的时间，也许到第二年他大概有一些感觉，知道这个事情该怎么去做了。到第三年的时候，他的作用才真正能够发挥出来。而我们大部分软件公司家或者是经理人是等不到第三年的。

[ NextPage ]

当然这就涉及到另外一个问题：认为内部人不够格，必须去找外部的人。实际上一个人的潜能是很大的，如果给他一个机会，让他把自己的潜能发挥出来，一个人可以做很大的事情。西方谚语说：上帝在给一个人任务的时候，通常也会给他一份才能，让他很好地完成他的任务。我们千万不要低估下属的潜能，有的时候可能需要跳一步，闭上你的眼睛，给他一个机会，看看他能做出什么。但大部分的情况下，我相信他会给你一个惊喜。

在培养软件开发人才的过程中，我们应该关注四个要素：第一个要素是任务，我们应该给大一点的任务，这实际上是给一个人一个大发展的空间；第二个要素是关注优点，想办法把人的优点充分发挥出来；第三个要素很关键，就是要给你想培养的人配备一个好的上司。因为管理在很大程度上不是靠着一个人从书本上学来的，在很大程度上是靠榜样、靠上司作为榜样学来的；最后一点，一定要考虑这个人的特质和他的岗位是不是相匹配。

总体来说，一个软件公司老板的地位越高，管理以及培育软件开发人才的任务就会越来越重。如果你问韦尔奇，他一天都在做什么事情？那么他会告诉你，他80%、90%的时间都在做管理和培育软件开发人才的事情。当年他马不停蹄在世界各地奔跑，跟各个部门的领导人去谈话，去制定目标，去监督这个目标实施的程度，以及去选拔和培育软件开发人才。他亲自去授课的目的就是培育软件开发人才。每个公司都会有人因各种原因选择离开。很多老板把离开当作背叛，这些人就真的背叛了。我给老板的建议是：把回归的大门敞开，回来的人通常比原来更忠诚，更成熟。

## 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,MSSQI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