



中小软件公司对软件开发人员培训方面的几点不足

内容来源：西安弈聪信息技术有限公司(<http://www.xaecong.com>)

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

21世纪的竞争说到底就是人才的竞争。对于多数软件公司而言，获取具有竞争力的人才无非是对外招聘和培训两条途径而已。然而，相对于中小软件公司来说当下如果要依靠对外招聘来获取具有竞争力的软件开发人才，确非易事。造成这种不对称性的原因或许是多方面的...

正文：

21世纪的竞争说到底就是人才的竞争。对于多数软件公司而言，获取具有竞争力的人才无非是对外招聘和培训两条途径而已。然而，相对于中小软件公司来说当下如果要依靠“对外招聘”来获取具有竞争力的软件开发人才，确非易事。造成这种不对称性的原因或许是多方面的，但最根本的原因也许仍在于中小软件公司本身。

既然对外招聘不具有优势，中小软件公司要想获得具有竞争力的人才只剩下人才培养一条道了。可是，众所周知当下中小软件公司的人才培训却存在诸多为人诟病的地方，进而导致人才培养效果不佳甚至失效。

为什么中小软件公司不愿意招聘“没有经验的新人”呢？最为根本的因素在于中小软件公司对软件开发人员培训的不重视，都不乐意花费成本来培训“新人”，而寄希于招聘到的软件开发人员一上岗便能创造效益。导致这种现象有既有客观方面原因也有主观方面的原因。客观方面是软件开发人员对软件公司的忠诚度不够，一旦把“本领”学到手，便借此跳槽或“挟技令东家”——提出过份的加薪要求，导致“东家”忍痛割爱。另一个客观原因是同行业不道德的“挖墙角”——到处想方设法到同行中许以高薪把别人好不容易培训起来的人“挖墙角”走了。而主观上的因素，由于中小软件公司处于发展壮大关键阶段，“活下去”才是硬道理。而培训似乎又是一个“费力破财”且见效益慢的事情，因此滋生了中小软件公司决策者“与其花钱培训，倒不如尽量招熟手甚至哪怕多一点点工资找一个‘立杆见影’的有经验的软件开发人员”的想法。如此以来造成恶性循环，大伙都不培训，只想让他人作“嫁衣”。

很多中小软件公司的培训往往是停留在“培”，而忽视“训”。如此培而不训的作法，又怎么能够达成预期培训效果？！这样恶性循环下去，培训能不成为“摆设”或“空话”吗？

战略管理对于绝大多数的中小软件公司（尤其是民营中小软件公司）而言，的确是致命伤。也许中小软件公司人力资源部门会认为战略管理是老板的事情，作为人力资源部门“位卑言轻”，更何况软件公司本身也几乎谈不上“战略管理”呢。作为中小软件公司的人力资源部门有如此想法，也无可厚非。笔者认为，作为具有人力资源管理专业度的人力资源部门来说，至少要设法让你老板明白人力资源管理对于软件公司发展的驱动力量有多大？又是如何来驱动的？而软件开发人员的培训与发展对于软件公司人力资源管理的作用何在？又将如何影响软件公司的人才培养与具有竞争力的人才获取与保留的？

然而，据笔者了解，绝大多数的中小软件公司的培训需求分析流于形式，无非是发一张所谓的“培训需求调查表”简单的填写一下就完事了。由于培训需求分析的不规范，往往导致软件公司培训的盲目。具体表现为，培训重点不突出“眉毛胡子一把抓”，培训课程设计与软件公司实际需求不符，到处撒钱，最后收效甚微。

笔者认为，应当从以下三个方面来切实做好培训需求分析。首先是组织分析。人力资源部门不但要清楚明确地了解组织流程、业务重点外，更要了解组织当前或未来可能的重大变革是什么？这些变革对软件公司软件开发人员的能力、技能的要求是什么？软件公司软件开发人员当下或未来哪些人具备适应这种变革所需的能力或技能，哪些人不具备？这些能力与技能通过培训能否获得？第二，要进行任务分析（工作分析）。主要分析个人业绩及业绩评价标准，要完成的任务所需的知识、技术、行为和态度，识别哪些可以培训，哪些不能。以此来确定培训内容，进而规范并强化培训课程设计。如此以来才能突出培训重点，而不是“眉毛胡子一把抓”，最终什么也没抓好。第三，人员分析。通过业绩评估，分析造成差距的具体原因，收集和分析关键事件，分析谁值得培训谁应该淘汰出局。只有规范且科学的培训需求分析才能真正探求到培训需求，才能确保培训的针对性与有效性。

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