

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

中小型软件公司要发展就需要建立有效的软件开发团队，而建立好的软件开发团队就需要建立完善的软件开发人员培训制度，那么软件公司没有建立完善的培训制度，主要有以下几点原因：1、缺乏必要的培训需求分析；软件开发人员培训是软件公司人力资源投入的重要形...

正文：

中小型[软件公司](#)要发展就需要建立有效的[软件开发](#)团队，而建立好的软件开发团队就需要建立完善的软件开发人员培训制度，那么软件公司没有建立完善的培训制度，主要有以下几点原因：



1、缺乏必要的培训需求分析；

软件开发人员培训是软件公司人力资源投入的重要形式，是保持软件开发人员与工作岗位匹配的关键环节；软件开发人员培训成功与否，直接决定着软件公司人力资源管理的效果。由于培训须支付高额费用，软件公司必须明确培训目的，以此选择恰当的时机向恰当的人员提供恰当的培训。相比传统的人事管理，人力资源管理中的培训目的更加广泛：软件公司选派软件开发人员参加培训，不仅希望通过提升软件开发人员素质与技能来满足软件公司发展需要，而且可以通过满足软件开发人员发展需要来稳定和留住优秀软件开发人员，同时还能帮助软件公司进行人力资本投资。开展培训需求评价Needs Assessment，就是对软件公司战略、发展状况及人员状况进行分析，以确定培训需求、满足培训目的。培训需求评价应当在软件公司、任务和软件开发人员个人三个层面上进行，针对软件公司当前及未来的任务对软件开发人员素质与能力的需求和软件开发人员目前素质与能力的差异设计培训项目，过高或不足的培训均不可取。现在有不少软件公司在培养软件开发人员时，没有进行系统的培训需求分析，并不明确软件公司对人力资源素质和能力的需求，也不清楚培训项目对软件公司未来发展的作用，项目的推行有相当的盲目性。例如，一些软件公司盲目追求软件开发人员的高学历化，选派管理基层人员攻读MBA学位或其它硕士学位课程，有些单位还有海外培训项目，软件开发人员毕业后软件公司却无法提供能发挥其所学知识和技能的职位，以至于软件开发人员认为接受培训后没有施展的平台，因而产生离开公司的念头。

2、缺乏合理的培训人员选拔机制；

软件公司根据培训需求分析的结果完成培训方案设计后，选择合适的人员参加培训是保证培训项目成功的关键环节。软件公司选派软件开发人员参加培训，最基本的目的是通过提升软件开发人员素质与技能来满足软件公司发展需要。因此，软件公司在选派参加培训的人员时，必须评估软件开发人员接受培训后回到软件公司服务的可能性；这种可能性与软件开发人员对软件公司的忠诚度有关。软件开发人员的忠诚度有主动忠诚与被动忠诚之分。在软件公司与软件开发人员目标高度协调一致的前提下，软件公司能帮助软件开发人员自我发展、自我实现，软件开发人员因而主观上产生强烈的忠诚于软件公司的愿望、具有对软件公司的主动忠诚；具有主动忠诚的软件开发人员，即使在软件公司暂时处于困境，也会与软件公司共度难关。被动忠诚的软件开发人员，一般是由于客观的限制或是被较好的薪资、福利等因素所吸引而继续留在该软件公司工作的；他们多会伺机寻找更好的发展机会，一旦约束解除或机会到来，就会离开公司。软件公司应设法考核、选拔具有主动忠诚度的软件开发人员参加培训。现代软件公司培训的另一重要目的是通过满足软件开发人员发展需要来稳定和留住优秀软件开发人员。在具有主动忠诚度的软件开发人员中选拔受训人员，应该根据软件开发人员业务水平及其参加培训意愿等信息进行。软件公司培训还应满足软件公司进行人力资本投资的目的。软件公司进行人力资本投资而设计的培训计划，应结合软件开发人员个人职业发展规划选择受训人员。目前不少软件公司在选派软件开发人员参加培训时，往往仅就软件开发人员的专业背景、业务能力等进行考核和选拔，没有将软件开发人员的忠诚度列入考核因素，也没

有为软件开发人员培训结束后的个人职业发展设定目标，容易造成软件公司培训引发人才流失的后果。[NextPage]

3、培训方式选择不当；

现代人力资源管理的一个基本假设就是，软件公司有义务最大限度地利用软件开发人员的能力，并为软件开发人员提供一个不断成长以及发掘个人最大潜力和建立成功职业的机会。因此，软件开发人员发展日益受到软件公司的重视，软件公司对软件开发人员培训的投入也逐年增加。软件公司进行软件开发人员培训有多种选择，如授课、案例研究、轮岗培训等，当然也可以进行脱产培训、选派软件开发人员参加学位课程学习。通过适宜的培训方式对软件开发人员进行有针对性的培训，可以提高软件开发人员的工作技能，帮助软件开发人员及时更新知识，以保证软件开发人员完成软件公司在不断发展、变化的社会、经济环境下制定的各项工作任务；同时，软件开发人员随着知识的更新和技能的提高，其工作自信心和职业安全感也得到增强，工作会更专注、对软件公司的忠诚度也将相应提高。然而，软件公司选择的培训方式不当，一方面可能出现软件开发人员未能达到所需的培训目标、工作能力没有相应提高；另一方面，则可能出现软件开发人员培训后能力迅速提高，取得的资历远远超出原工作岗位甚至原工作单位的能力要求，以至于软件开发人员不再安心在原单位工作甚至被竞争对手以高待遇聘用。为此，英国零售业巨头玛莎公司总经理曾经表示：“培训软件开发人员至他们可能想离开公司的程度，那你就不会失去他们了。”

4、缺乏合理的培训合同机制管理

软件公司选派软件开发人员外出接受长期培训，尤其是攻读硕士学位、出国进修等形式，往往需要支付高昂的培训费用。根据中华人民共和国劳动法及技术合同的有关规定，软件公司选派软件开发人员接受培训，可以与软件开发人员签订培训合同，可以在合同中要求软件开发人员学习结束后为软件公司服务若干年：1996年10月劳动部与国家经贸委颁布的“关于印发《软件公司职工培训规定》的通知”第二十六条明确规定：软件公司和职工不履行培训合同规定义务的应当承担违约责任。目前我国的很多软件公司，尤其是大中型国有软件公司，虽然与培训软件开发人员签订了培训合同，合同中的约定不明确，签订合同的程序不正规；软件开发人员一旦违约，对违约的处理并未按照合同条款进行，难以起到制约软件开发人员使其履约的作用。

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