

# 西安弈聪软件公司应根据软件开发人员的特点，最大化他们的独特价值

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：

很多软件公司为了肯定软件开发人员的价值，推进绩效文化，经常采用评选年度最优秀软件开发人员等方式。弈聪卓总对这类实践持怀疑态度：我认为评选最佳的模式并不是激励大多数人才的好方法。评选最佳激励的很可能是少数人，特别是当评选最佳的过程与结果具有一...

正文：

很多软件公司为了肯定软件开发人员的价值，推进绩效文化，经常采用评选年度最优秀软件开发人员等方式。弈聪卓总对这类实践持怀疑态度：“我认为评选‘最佳’的模式并不是激励大多数人才的好方法。评选‘最佳’激励的很可能是少数人，特别是当评选‘最佳’的过程与结果具有一定的随意性时，‘最佳’与普通软件开发人员之间的区别往往不明显。这样的‘最佳’评选，对于同样付出辛苦劳动的大多数软件开发人员，反而可能是负激励。其次，软件公司应该致力于把优秀人才的基数做大，而管理者对人才的定义应该是在战略高度聚焦，在使用层面宽泛，而不是刻意强调只有这种技能才是人才。”



弈聪软件公司卓总在一次大会上明确表示，现在我们会根据软件开发人员的特点来分配不同的工作。比如把有趣的工作交给90后的软件开发人员做。

“我会针对软件开发人员性格的不同，调整他们的工作范围。但我也有苦恼，等过几年他们成长到一定程度，又会出现新的特征。到时候我会想新的对策。做一个Team Leader，如何安排软件开发人员在合适的位置上发光，是很重要的事情，是一种管理手段。”他这样表示。

当前软件开发人员在年龄上多元化现象日益凸显。弈聪卓总表示，管理者要发现不同年龄段软件开发人员的独特价值，并把他们配置在能够展现自己优势的岗位上一要尽量让软件开发人员展现长板，而不是拼命补短板。

“实际上弈聪采取这种方式，是管理者根据软件公司实际管理情景，比如公司特有的文化、发展阶段、所处的业务领域等对于人才的独特需求所做出的调整。”弈聪卓总说。

“很多领导会说，80后、90后如何如何，60后、70后的软件开发人员更稳重。当我们抛出这些观点的同时，也为软件开发人员贴上了标签，把不同群体层面的特征转嫁到了软件开发人员个体身上，一旦这种情况出现，软件开发人员会感到无论如何努力也无法摘掉这种标签，这种界限无法穿越，不同年龄段软件开发人员之间的代沟和派系就会形成，这些人为造成的边界不可取，不利于软件公司和团队的发展。”弈聪卓总说。

管理者要认可软件开发人员的独特性，学会通过了解软件开发人员需求激发与利用软件开发人员各自的优点为软件公司做出贡献，让软件开发人员的独特价值能够在组织中搭配融合、产生价值。

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