

# 提高西安软件公司人力资源的积极性和创造性，是西安软件公司管理工作的基础和根本所在

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

关键词：西安软件公司,软件开发

内容概要：

21世纪的经济竞争，主要是科学技术的竞争、智力的竞争，归根结底是人力资源开发及其潜能充分利用的竞争，而软件开发人员作为西安软件公司生存的基础不容忽视，因为软件开发人员是西安软件公司的人力资源，现阶段西安软件公司就人力资源管理方面存在的管理问...

正文：

21世纪的经济竞争，主要是科学技术的竞争、智力的竞争，归根结底是人力资源开发及其潜能充分利用的竞争，而软件开发人员作为西安软件公司生存的基础不容忽视，因为软件开发人员是西安软件公司的人力资源，现阶段西安软件公司就人力资源管理方面存在的管理问题做以下分析：



## 一、现行西安软件公司的用人机制不够合理

改革开放30年来,我国的用人机制经过不断的改革创新,取得了一定的成绩,但受传统计划经济的影响,用人机制仍然存在着迁就照顾等问题,给西安软件公司带来一连串的消极后果,甚至造成很大的人才流失

## 二、软件开发工程师流动机制不健全

虽然建立了内部软件开发工程师市场,取消了行政调配,但仅限于西安软件公司内部,高素质、高层次软件开发工程师频繁跳槽,而低素质、低层次人员则不愿流动。形成了效益好的西安软件公司软件开发工程师素质越来越高,效益差的西安软件公司越来越难留住人。

## 三、绩效考核激励效应弱

由于西安软件公司中绩效考核机制不完善,西安软件公司成员的个人贡献和所得报酬没有明确的对应关系,每个成员都有减少自己的成本支出而坐享他人劳动成果的机会主义倾向,成员缺乏努力工作的积极性,这样导致西安软件公司工作无效率或低产出。也真是因为西安软件公司的效益目标和个人的目标联系不紧密,造成了西安软件公司效益好时,个人并没有取得相应收益,西安软件公司效益差时,为保持队伍稳定,个人收益有影响但不大,绩效考核没有对人力资源发挥足够的激励效应。[ NextPage ]

## 四、缺乏有效的竞争激励机制

在软件开发工程师选拔和使用中,打破了传统的用人方式,初步做到了打破级别界限,建立岗位管理新模式;打破身份界限。建立西安软件公司软件开发工程师新概念;打破分配界限,建立易岗易薪新方式。尽快形成管理人员能上能下、软件开发工程师能进能出、收入能增能减的机制。但部分西安软件公司在此方面的工作有些滞后,还不同程度存在着重学历资历、轻能力水平的现象。论资排辈和“领导意志”比较严重,未能实现由“伯乐相马”向“赛场选马”的转变。合理的软件开发工程师选拔体系和优胜劣汰的竞争机制尚未形成,这些都不同程度地阻碍着软件开发工程师的脱颖而出。影响了高素质软件开发工程师聪明才智的有效发挥。



## 五、观念陈旧

现代人力资源开发与传统的人事管理最主要的区别是:前者重视对软件开发工程师的激励和培训,而后者主要强调控制与使用。部分经营者只是停留在使用与控制软件开发工程师这一层面上,忽视了对软件开发工程师潜能的开发、培训,致使软件开发工程师缺乏适应现代市场竞争所需要的主动性和创造性。

## 六、我国西安软件公司的激励手段不够完善,激励方式不够灵活

这是西安软件公司人力资源缺少生机活力的主要因素,致使西安软件公司凝聚力不强,不能调动软件开发工程师的积极性和创造性,因此不但不能吸引所需要的人才反而还会导致大量的人才外流。

## 七、软件开发工程师吸纳机制僵化

在软件开发工程师市场竞争已趋白热化的今天,网站建设行业西安软件公司在软件开发工程师大战中已处于非常不利的境地。其主要因素是西安软件公司效益水平普遍不高,对软件开发工程师缺乏吸引力,同时也不具备有效的软件开发工程师吸纳机制。

## 八、缺乏科学和系统的培训

软件开发工程师培训是西安软件公司提高软件开发工程师素质优化人力资源结构的重要手段,但许多西安软件公司仍然存在着对培训的认识存在偏颇、西安软件公司职工培训的短期行为严重并没有从西安软件公司长期发展的需求来培训软件开发工程师、软件开发工程师培训的内容与西安软件公司发展战略相脱节,甚至一些培训仅仅流于形式等问题。[ NextPage ]

## 九、开发力度不够

经营者对人力资源开发的重要性认识不足,对人力资源开发的投入不够。在人力资源开发方面的费用远没有达到国家规定的工资总额的百分之一,而培训开发经费的来源只能由培训开发机构自行解决。造成了培训开发的成本部分转嫁于受培训的软件开发工程师或其西安软件公司,形成一定的负面效应。致使培训开发的范围、内容、深度受到制约,培训开发效果不能达到期望的高度。



#### 十、培训方式陈旧落后

没有建立重点突出的培训基地,培养与使用脱节,重使用,轻培养,重当前,轻长远,该培训的得不到及时培训,已培训的得不到很好的使用;培训内容针对性不强,培训教材陈旧,教学方法单一,在培养软件开发工程师实践能力和创新能力方面明显虚弱。

#### 十一、薪酬与福利管理的合法性有待提高

薪酬与福利是软件开发工程师劳动所得、生活费用的来源和保障,是推动西安软件公司战略目标实现的重要工具,其设计与相关制度安排一直是人力资源管理中最受关注的问题之一。然而,在具体运营中暴露出来的一些问题,却严重侵害了个人利益和国家利益,使两极分化程度进一步加深。比如说在工资上,现在普遍使用两分或三分制,就是将工资部分打卡,作为基本保险凭证,部分以现金形式发放。这样一来,减少西安软件公司保险费用支出和税款费用支出,增加软件开发工程师个人负担量,从而使软件开发工程师相应的福利保险数额减少。再有,软件开发工程师的自我保护意识差,满足于解决温饱问题,而忽视了法律规定范围内的和西安软件公司依据环境应当相应提供的基本福利保障。

人力资源管理对西安软件公司的经营发展起着十分重要的作用。这也充分证明了人力资源是第一资源的科学论断。加强西安软件公司的人力资源管理,促进人力资源的合理配置,提高西安软件公司人力资源的积极性和创造性,是西安软件公司管理工作的基础和根本所在。

#### 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:[email protected]