浅谈软件公司人才培养计划

作者：孟祥通

(单位：石家庄铁道大学 省市：河北省石家庄市 邮编：050043)

摘 要：中国拥有丰富的劳动力资源，随着经济的高速发展，高等教育、职业教育的规模和水平大幅度扩大和提高，最近一个时期，软件开发人才培养成为中国教育培训界的热点。然而，摆在中国软件界和教育界面前的重要问题是，大量高等院校毕业生面临择业困境，而大批IT企业却难以招收到适用的人才。如何尽快填平教育与就业之间的这条鸿沟，成为业界需要深入探讨的焦点话题

关键词：人才培养；高校现状；培养计划

中图分类号：1851678256 文献标识码：A 文章编号：1671-4431(2017)xx-xxxx-xx

1 软件人才现状

1.1 软件发展

中国拥有丰富的劳动力资源，随着经济的高速发展，高等教育、职业教育的规模和水平大幅度扩大和提高，最近一个时期，软件开发人才培养成为中国教育培训界的热点。然而，摆在中国软件界和教育界面前的重要问题是，大量高等院校毕业生面临择业困境，而大批IT企业却难以招收到适用的人才。如何尽快填平教育与就业之间的这条鸿沟，成为业界需要深入探讨的焦点话题。

软件业的发展关系到一个国家的政治和未来，软件产业将成为21世纪拥有最大产业规模和最具广阔前景的新兴产业之一。软件领域是一个包括系统软件、Linux应用、中间件软件、嵌入式软件、数据库软件、财务及企业管理软件、教育软件、游戏软件、语音应用软件等在内的复杂的集合体。

近几年的软件行业，软件外包和软件产品化是投资的两大主线。未来中国外包的市场规模将不断增长，同时，行业集中度将逐步提升，而领先的企业获得的增长速度将高于行业平均增长速度。各个企业将充分受益于软件外包的行业趋势，利用其充分提升企业的业绩。目前，中国的系统集成类上市公司软件产品化比例非常低，造成了企业赢利状况不明显。产品化程度高的公司主要是集中在管理软件、金融行业软件、及聚焦于某个行业的软件公司。提升软件产品化的程度将非常有益于中国软件企业竞争力的提高。

1.2 人才需求

在人才需求方面，由于IT技术在通信、医疗、教育等各个方面的全面发展促进了各个软件开发方向的发展、从架构、编程到测试对人才的需求旺盛。从2007年的招聘情况看来，软件开发工程师、软件测试工程师、网络系统工程师、咨询工程师等都有很多招聘职位，人才需求很大。尤其是软件开发工程师，继2008年的短缺之后，随处于经济低潮期，但2009年仍然有很大的人才缺口，软件开发工程师很多都享受着地位和薪水的双高待遇。企业招聘人数很多，而且相比更加青睐有经验的应聘人群。

有些专家指出，中国的IT队伍存在严重的结构失衡，既缺乏高级IT人才，也缺乏技能型、应用型信息技术人才，以及一大批能从事基础性工作的技术人员。中国软件人才的“金字塔”型合理结构并未实现，软件产业健康、快速发展所需要三类人才：既懂技术又懂管理的软件开发高级人才、系统分析及设计人员（软件工程师）、熟练的程序员（软件蓝领）这三类由高到低的人才结构并未呈金字塔型。除此之外，人才的地区分布差异也比较明显，一些发达城市人才有供过于求现象，而边远城市人才则普遍匮乏。目前，软件开发主要分两类，一类是通用软件开发；另一类是软件定制服务。未来国内IT企业将需要大量的通用软件开发人才。同时，针对各行各业的软件定制服务也将对软件人才提出更高的要求，最好是该行业的从业人员能够进入IT业设计适合行业特征的软件。

1.3高校培养

目前，高校软件开发人才毕业生数目不断增加，但是仍然难以满足软件业快速发展的需要。而且存在着毕业生求职无门、企业合适人才难求的供需错位现象。中国政府大力发展软件开发人才培训事业，建立了软件开发人才培训基地；结合学院化教育与职业化教育，整合学校、培训机构和IT企业资源，努力培养企业需要的合格人才，缓解人才缺乏现象。许多城市在近年也曾出台一些软件人才优惠政策，以期形成人才吸引机制。

2 软件公司人才培养

2.1项目负责人的培养

项目负责人全面负责整个团队的工作，重点做好管理协调、人才培养和团队建设工作。团队负责人应着重抓好核心成员的培养，建立良性循环的团队内部三级人才自我培育机制，努力创造条件，搭建好平台，按发展方向着力培养出具有国内外一流研发水平的团队。项目负责人要在不断提高自身水平的同时，特别强化和提高专业发展的预见性、专业研究方向的决策能力和团队人力资源管理及协调能力。

2.2项目核心成员的培养

项目核心成员是整个团队的中坚力量，是各个专业方向的核心人才，一方面要不断提高自身专业研发水平和科研项目管理水平，带领专业研究小组完成创新项目的研发工作；另一方面需要承担对专业小组中的其他人员“传、帮、带”的工作，做好团队内部三级人才后两级的自我发展工作。

2.3项目其他成员的培养

项目其他成员主要是在项目负责人和核心成员的指导下，通过各种方式，不断提升自身研发水平和综合素质，养成扎实、严谨的工作作风，尽快成长为核心成员。目前，公司科研团队人员以中青年为主，中青年人才队伍建设也成为人才培养的基础，为确保团队人才培养的可持续，制定如下人才培养的具体方案：

（一）实施原则

立足现实、着眼长远、讲求实效

（二）实施对象

公司项目研发团队成员（包括项目负责人、核心成员以及其他成员）。

（三）实施目标

根据企业内部人才队伍建设、干部队伍建设、专业队伍建设、科研工作开展以及人力资源培训工作的实施情况，指定完善的人才培养计划，激发团队成员的学术潜能和研发热情，引导成员主动自觉参与到团队工作和管理中来，提升自身的业务合作和专业研发能力。以增强成员的研发能力为重点，加大对研发工作的支持、投入和激励力度，全面提高成员的学术水平、研发能力和创新意识。以建立一支素质优良、富有激情、勇于创新、适应创新的团队为目标。

（四）实施内容

1) 专业指导：根据实际需求，对专业领域核心人才重点培养，使其成为改专业优秀的技术导师，为该专业其他成员传授技术经验及 研发方法，同时也提高其自身的学术水平。

2) 小组培养：推行“核心成员骨干+技术小组”的人才培养模式，将优秀的研发成员按重点划入项目研发梯队，以培养、锻炼研发成员的团队意识，提高自身的研发能力。

3) 进修培养：大力支持和资助团队中优秀成员的提高及进修过程，根据团队业务需要，每年有计划的选派优秀骨干成员前往国内外高层次的院校、研究所进修，以提高团队业务能力和研发水平。

4) 前沿跟踪：统筹并有计划的安排优秀成员参加国内外重要的学术论坛及研讨会，及时了解专业技术的前沿信息，跟踪相关技术的最新情况及发展水平。

5) 思想交流：项目团队中的成员，不定期的进行思想交流，针对工作、研发过程及专业领域进行研讨，相互学习，相互提高。

6) 建言献策：团队成员在工作中应积极建言献策，加强团队大局观和责任意识，在今后工作中能尽快的融入并转换角色。

7) 实践锻炼：根据团队成员的不同经验、专业和特点，有计划的对培养对象进行实践锻炼，帮助他们积累实际工作经验，使其尽快的成才起来，提高团队的组织领导力。

8) 人事制度：建立有效的人才管理制度，在岗位聘任上实行以实力竞聘上岗，避免出现论资排辈，对团队中确有突出贡献的优秀人才，破格晋升，确保人才激励的公平公正公开。

9) 分配制度：制定合理的分配制度，实现多种分配形式兼备，薪酬体系灵活，充分调动团队成员的积极性。

10) 创新与成果转化：鼓励团队成员发表高水平的论文和著作，鼓励成员的创新和研发成果转化，鼓励成员积极申报专利及知识产权等，建立良性的研发创新循环体系。

通过对研发人员的人才培养，树立科学人才发展观，善于发现人才，合理培养人才，有效使用人才，完善人才培养制度，才能使得企业与员工得以可持续的发展。