《人件》读后感

这是一本讲软件管理的书，但是通篇看下来，没有任何一个字是涉及到软件技术或开发流程的，那为什么还叫软件管理呢？因为这本书的思想就是以人为本，即知识型企业的核心是人，而不是技术活流程。

第一部分：管理人力资源

我们在工作中会遇到各种问题，尤其是互联网公司，主打技术，所以很多时候会以为是技术问题，是流程问题，但是说到底不都是人的问题吗？或者说是社会学问题，我们也可以认识到这一点，但却有意无意的忽略了这一点，为什么？因为技术的问题解决起来比人的问题容易，因为技术是确定的，人是多种多样、情绪化、个性化的，所以我们经常忽略了人的问题，而统统归咎为技术流程导致的。

第二部分：办公环境

这个就是环境影响人的情绪，进而影响效率，所以一个好的环境会促进生产效率。

第三部分：适当的人选

如何雇佣并留住优秀的员工，管理者的作用不是让大家去工作，而是创造环境，让大家可以顺利开展工作，所以正确的做法就是选用合适的人，是他们觉得开心，这样大家就不会想着离开，如果人员流失率太高的话，人员流动率成本会消耗大量的人力资源开支，这还不包括那些看不见的成本。

第四部分：培育搞生产力的团队

团队其实不仅仅是把几个人分到一个小组就是一个团队里，一个团队要有一个共同的目标，要一起迎接挑战，在这个过程中紧紧凝聚在一起，这才是一个团队，就像体育运动一样，如果没有一个目标，还能称之为一个团队吗？如果11个足球员在球场上各有自己的目标，还能相互配合吗？在我们工作中，真正意义上的团队合作很少，但团队存在的目标不是达成目标，而是让目标一致，任何目标。本章没有介绍如何建立好一支团队，但是列举了如何摧毁一支团队，其中有很多条，而且很多都是我们日常工作中会犯的。产品质量其实不只用户关心，开发人员更关心，因为我们会因为开发出一个高质量的产品而自豪，会体验到自我价值的实现，而团队建立起来的自我认知在决定牺牲质量的时候就荡然无存了。这样开发出来的东西没有人愿意在去看一眼，也没有任何协作的成就感，大家只想尽快摆脱这个东西。大多数管理者对加班是否有帮助可能心存疑虑，但最后都允许或鼓励加班，为什么？书中给出的答案是我们并非要通过加班来完成任务，而是希望能够在工作根本无法按时完成是通过加班来避免指责。

第五部分：沃土

这个强调了工作开心的重要性，正常的观念是工作是费力的，是不想做的，但事实上，工作应该是一种乐趣，是做出一个高质量的东西的一种乐趣，是自我价值的体现。一个好的教练知道自己的工作不是去协调队员的互动，而是帮助大家进行自组织，所以我们要做的不是主动去协调沟通，而是通过一种方式让两者能高效的自主沟通。

第六部分：快乐的工作

因为任何组织都是趋于稳定和秩序的，但是有时候也需要一些混乱，比如引入一项新技术，但不能过多，因为过多的话就是暴乱了。人们在尝试新颖的东西是，所激发的能量与兴趣可以促进人们的生产效率。好的秩序是我们日常工作所需，但是我们依然希望看到一些冒险和适当的无序，但前提是大部分是有序的。

所以最终的结论就是：社会因素高于技术甚至高于金钱。它能带来工作的高效，并让工作变得愉快。如果不是这样，那就没什么值得投入的了。