

软件研发人员考核的十项基本原则 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/186/2021\\_2022\\_\\_E8\\_BD\\_AF\\_E4\\_BB\\_B6\\_E7\\_A0\\_94\\_E5\\_c41\\_186082.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/186/2021_2022__E8_BD_AF_E4_BB_B6_E7_A0_94_E5_c41_186082.htm) 软件研发人员的考核

一直是软件企业管理的难点，笔者在长期的研发管理实践与咨询实践中，总结了进行软件研发人员考核的一些基本原则，整理出来与大家共享：

#61656.要体现多劳多得，质与量并重 不能让那些完成了大量艰苦工作的人员吃亏，否则就会打击真正努力工作的人员的积极性。多劳多得原则的实现，基于对工作量的计算。规范的管理都是“以人为本、以过程为核心、以度量为基础”的。要做到多劳多得就需要做好对工作量的度量，如果仅仅注重工作量而不关注工作质量，显然是不对的，而对于质量的考核，可以通过多个渠道来获得数据，如发现的缺陷个数、客户的反馈等等。当然多劳多得的前提是团队的目标达成了，如果目标未完成，多劳未必多得。

#61656.要鼓励技术复用 成功的软件企业必须在人员、技术、过程三个方面加大投入。软件复用是目前软件公司提高软件生产率的最有效的手段之一，为了在企业内建立组织级的技术复用体系，首先就要鼓励大家主动去提取可复用的各种构件，主动贡献可复用的构件。对于这种提取可复用构件的行为，应根据其可能带来的收益，适当给予奖励。

#61656.要量化与非量化结合 如果没有量化的考核指标，全靠非量化的指标，对于开发人员来讲，很难体现多劳多得的原则，很容易走向“吃大锅饭”的模式，无法调动开发人员的积极性。如果全量化也很难，在开发过程中，有很多工作难以量化，比如需求开发的工作，就很难定量的计算工作量

。因此在考核时，在尽可能量化的基础上，也允许有一些非量化的指标的存在。至于2者的比重，可以根据当前企业的管理水平来确定。对于管理比较规范的企业，成熟度比较高的企业，可以采用量化的指标多一些，量化的比重大一些。

#61656.要保证被考核人的及时知情权 事先要将考核办法告知被考核人，考核结果要及时通知被考核人。考核的目的是为了发现改进工作业绩的方法，激励员工更加努力地工作，考核办法也代表了公司的价值观，因此要让被考核人对考核办法很清楚，让他们知道什么是应该努力去做好的，这样才能起到激励作用。考核的结果应及时通知被考核人，这样能够给他们一个及时的肯定或者否定的刺激信号。 #61656.考核指标要和被考核人直接相关，被考核人对考核指标的达成能发挥重要的作用 在很多软件公司中，经常发现员工的考核与公司的利润、部门的利润或者项目的利润挂钩，对于销售部门、事业部或者其他直接与市场相关部门，这种考核是有激励作用的，对于研发人员来讲，这种办法的激励作用就不那么明显了。利润的形成有多方面的原因，可能大部分原因不是开发人员所能决定的，将不由开发人员所决定的因素与其考核挂钩，是不合理的，即使开发人员再努力，也不能对利润的形成起到实质性的帮助作用，为什么要和利润挂钩呢？古人云：知易行难。道理很简单，落实时却涉及了企业的方方面面，有历史的原因，有现实的问题，有未来的不确定性，但是这些都不应该成为逃避考核问题的理由，必须去尝试，才有可能解决这个问题! 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)