

站内公告

会员登录

名称

密码

验证码 7854

超级搜索引擎

栏目

类别

关键词

广告服务

热门文章TOP10

- ▶ 面试基本方法
- ▶ 解放HR的七把金钥匙
- ▶ 某公司新员工职业生涯规划探索
- ▶ 年终奖金如何发, 最起作用?
- ▶ **第一章 人力资源概述(E)**
- ▶ 员工关系管理的最高境界
- ▶ 一名HR在两家西门子的面试经历
- ▶ 观察: 电力企业绩效建设重在数据管理
- ▶ 惠普: 文化魔力
- ▶ 论人力资源部在企业中的地位

版权及免责声明

本站资料文章其版权归作者本人所有。

如果有任何侵犯您的版权的地方, 请尽快与本站联系!

您现在的位置: 经典教程>>正文

查看: [大字 中字 小字] [双击滚屏] 查看权限: 普通文章

中国软件外包业的规模与人才之痛

作者: 辜王景 来源: 中华工商时报 阅读次数: 167 发表日期: 2007-9-20 19:05:14

结束了沈阳、东京还有纽约三地连线的电话会议后, 方发和习惯性地看了看手表, 时间指向上午9点半。

当天是1月13日, 一个普通的星期六, 作为东软集团有限公司副总裁兼首席技术官, 方发和却不能和平常人一样享受周末的轻松。现在他主抓东软的离岸外包业务, 在刚刚过去的2006年, 这项业务为公司创造了1亿美元的收入, 而当年中国的离岸外包市场总共13亿美元。

“中国的软件外包发展非常健康, 已经进入了一个快速发展的时期。”方发和表示。他口中的软件外包业务不仅包括离岸外包(中国市场), 还包括国内的外包市场需求。

根据方发和掌握的一些统计数据, 近些年来中国软件外包业的发展已超过20%的增长率, 离岸外包业务则有将近50%的增长率。“往后的四五年间, 中国的软件外包将面临一个黄金期。”他说。

中国优势和印度奇迹

面对未来几年的黄金期, 中国似乎有很多理由快速发展。

“人才充足是中国发展外包业务的最大优势。”广州南天电脑系统公司大连分公司经理王智在电话里对记者表示, 这家公司在国内从事了20余年的软件外包业务, 两年前开始进军国际市场。

有关资料显示, 同软件外包第一大国印度相比, 中国的人才储备从某种程度而言相对充足, 且流失率相对较小, 人工成本相对较低。据了解, 我国从事软件外包人员的平均工资水平仅相当于印度同类人员的40%。

就连印度的几大软件外包企业也对中国的软件人才垂涎不已, 此前印度软件公司Infosys在上海表示, 预计2007年将在全球聘用6500名技术人员, 其中在中国招聘比例最高。

“中国的大环境比较好, 经济发展迅速。”方发和则认为中国软硬环境更好, 比如高速公路建设、电力等基础设施更加发达完善。

中国是制造业基地, 在产品软件、嵌入式软件方面具备着天然优势: “如果要制造一个手机, 80%以上与软件有关, 而对于这类嵌入式软件, 中国软件外包企业领先优势比较明显。”此外, 方发和还表示, 同制造业相关的ERP、物流等软件也是中国软件外包企业的强项。

然而, 谁也不能回避中国在发展软件外包业务方面的不足。而印度就是一个最好的参照物。这个创造了软件外包传奇的近邻, 在该市场具有无可比拟的优势。

特别是在离岸外包业务方面, 根据印度软件行业协会年度报告显示, 印度2005-2006财年软件出口236亿美元, 同比增长33%; 其中, 离岸外包63亿美元, 同比增长37%。而中国软件离岸外包业务2004年为6.3亿美元, 2005年为9.2亿美元, 2006年才13美元。

在全球软件外包市场中，日、韩仅占据不到10%，单美国一国就占到了50%-60%，而这其中70%的项目还是交给了印度公司。

中印两国在软件外包的人才规模上也不能同日而语。据了解，印度四强之一的Sa tyam仅仅2006年第一季度新招员工人数就达到了1100多人。印度的很多知名软件公司员工数均在万人以上。在中国，东软集团在2006年才成为国内第一家员工过万的软件外包企业。

规模和人才之痛

从某种角度而言，中国软件外包业的发展受制于过小的规模，印度企业在人员规模上的扩充速度和总量上要远远超出中国企业。

“保守估计，东软在2007年要达到1.2万名员工。”方发和表示，东软很清楚规模的重要性，但是并没有迅速扩张的打算，“我们害怕人力资源方面无法配套。”

方发和认为，比较合理的软件行业人才结构应该是金字塔形的，包括了基层占大多数的软件蓝领，也就是基层程序员，中层数量较多的软件工程师以及高层数量较少的既懂管理、又懂软件专业开发的人才，“遗憾的是，中国缺乏这三类人才。”

尽管中国的人才优势明显，然而却缺乏实用型的人才。方发和同时指出，中国人的英语能力普遍偏弱，也阻碍了软件外包业的发展，“有时候，我们需要一个懂外语的客户经理和对方进行谈判，但是却很难找到。”

中国软件外包业的浮躁气氛则让王智比较担心：“基层程序员其实就是蓝领工人，但是中国软件人才还没有形成这种价值观。”他表示，很多年轻人当了一两年的程序员以后，自我感觉良好，便打算做项目经理或者架构工程师，可是他们连最基础的编码都不会，“要知道，在国外，有些程序员可以做到四五十岁。”

另外一个不容忽视的问题是，面对规模之痛，不少中国软件外包企业选择了并购的方式来迅速扩张。比如大连海辉、中软、文思创新、博彦科技等，近年来先后完成了数起甚至十数起企业并购。

对此，王智坦承，2007年南天也会考虑并购几家公司，“但绝不会为了并购而并购，当企业发展到了一定的规模，而管理水平又跟不上，这无异于自杀。”

方发和同样不排斥并购，但他认为并购存在一定的风险。“东软暂时还是考虑主要以人才策略吸引人才，将所有的精力都放在并购上面是不可能的。”

中国无需效仿印度模式

中印之间的比较不可避免，然而方发和却提醒：“在软件外包业务方面，中国和印度走的是两种不同的道路，虽然印度的软件外包业务发展迅速，但是中国仍需要坚持中国模式，而不需要去效仿印度。”

在他看来，所谓的中国模式，是指中国在软件外包业务方面，既看重国际市场，发展离岸外包业务，同时也不放松国内市场的开发。“中国大概有85%的业务来自本土市场，15%的业务来自国际市场。”

而印度模式恰好相反，国内市场仅15%左右，“国外稍微有一些风吹草动，印度的公司就会受到波及。”方发和认为，中国模式更为健康，将来国内市场和国际市场有望达到三七开，而印度模式即使走向二八开，还是存在一定的风险性。

在接受记者采访时，方发和还提到了竞争策略。“没必要和印度直接竞争。”他认为，一方面中国软件外包企业要继续稳固日、韩市场，另外一方面要拓展美国市场。当面对印度企业云集的美国市场时，“中国软件外包企业可以技巧性地扬长避短。”

上一篇：人事外包：将大企业做小

下一篇：HR外包了，HR经理何去何从？

❖ 【公共评论】 [目前共有 0 条评论] [发表评论]

暂时还没有评论

第0页，共0页，共0条评论

❖ 【相关新闻】

❖ 【相关文章】

❖ 【相关软件】

| 友情链接 | 版权声明 | 超级搜索 | 网站帮助

鄂ICP备06020178号 建站时间：2006-9-13

Copyright © 2006-2007 武汉科技大学人力资源开发研究所。 网站维护：hrm2008@yeah.net