

西安赛聪 软件公司如何培养软件开发人员敬业精神，为扩张做精细化准备？

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

关键词：软件开发,软件公司

内容概要：

聪明的软件公司管理者们都明白，在竞争激烈的环境中，富有高度敬业度的软件开发人员是他们最为重要的竞争武器。随着软件公司快速发展对人才的需求越来越突出。如何获取优秀的人才？如何发挥人才的价值？尤其是软件公司核心人才的价值。已经摆在了当今软件公司...

正文：

聪明的[软件公司](#)管理者们都明白，在竞争激烈的环境中，富有高度敬业度的[软件开发](#)人员是他们最为重要的竞争武器。随着软件公司快速发展对人才的需求越来越突出。如何获取优秀的人才？如何发挥人才的价值？尤其是软件公司核心人才的价值。已经摆在了当今软件公司管理者面前。

软件开发

很多软件公司快速扩张的今天，在追逐高额回报的同时，往往忽视了软件开发人员管理，多数软件公司经常在抱怨，在不断增加人工成本的背后，软件开发人员的满意度、敬业度依然不高，软件公司经营业绩并没有因为成本的增加带来附加价值。所以，在软件公司快速发展的阶段别忘记适时放缓脚步，随时停下来审视自己的管理和重新明确发展方向。

一、软件开发人员敬业度管理的释义

我们知道，软件公司从粗放式管理向精细化管理转变下，为了提高软件公司管理水平、提升软件公司经营绩效，管理者们将各种“人本管理”的理念和管理方法付诸实践。这当中，通过提升软件开发人员满意度获得软件公司绩效的管理工具——软件开发人员满意度调查得到许多软件公司管理者的青睐。软件公司进行软件开发人员满意度调查，是希望发现软件公司的潜在问题，继而采取合理、有效措施提高软件开发人员满意度，最终目的是提高软件公司经营绩效。可是，提高软件开发人员满意度就一定能提升软件公司绩效吗？对软件公司而言，进行软件开发人员满意度调查本无可非议。事实上，通过多年实践表明，提高软件开发人员满意度，对于降低软件开发人员流动率不无益处（当然还要看降低的是哪些软件开发人员的流动率），但关键在于，软件开发人员满意度与软件公司业绩提升不存在显著的正相关性，从赫茨伯格的双因素理论看，软件开发人员满意只是对软件公司提供的“保健”因素认可而非“激励”因素，软件开发人员满意度是获得绩效提升的必要条件，而非充要条件。

那么，怎样才能有效提升软件公司绩效呢？经过软件公司多年实践探索、咨询机构经过多年实证研究，一致结论：软件开发人员敬业度管理才是真正影响软件公司绩效的风向标。

目前，国内外对软件开发人员敬业度也没有统一的定义，但被广泛认可的是：“软件开发人员敬业度”就是在给软件开发人员创造良好的环境，发挥他的优势的基础上，使每个软件开发人员作为自己所在软件公司的一分子，产生一种归属感，产生“主人翁责任感”。让软件开发人员感受到自己是软件公司的合作伙伴。软件开发人员敬业度衡量的是软件开发人员乐意留在软件公司和努力为软件公司服务的程度。也就是软件开发人员对工作的忠诚度，对岗位的热爱程度，对工作的敬业精神。

二、软件开发人员敬业度管理的价值

最好的薪酬和最好的福利并不能换来高敬业度，要用一种叫做“价值愿景”的力量来激发软件开发人员的成功和软件公司的成功，实现软件开发人员和软件公司的共赢。特别是在中国软件公司走向国际化今天，如果软件开发人员对软件公司的敬业度高，他们就会努力工作，以软件公司为家，为软件公司创造更多价值。

1、敬业度管理对软件公司的价值

越来越多的软件公司管理者们意识到，当一个软件公司快速发展的时候，管理方式不断变革，管理成本的不断增加，了解和掌握软件开发人员对他们的工作、对软件公司的发展前途以及个人的成长等各方面的看法是十分重要的。

通过敬业度管理工作的常态化，使普通软件开发人员和一线管理人员能够清楚的认识这项工作并非是监督、考核工作，而是希望了解软件开发人员的真实感受并确定是否存在哪些棘手问题以便提供最佳的管理解决方案。通过关注软件开发人员切身利益。使软件开发人员真正感受到“主人翁”地位和“以人为本”的软件公司理念。软件开发人员每天上班、工作，为的不只是赚钱而已。还希望经由工作成长，期待从工作中得到肯定，甚至盼望透过工作实现自我、发挥影响力。而这些，都是不能用金钱来衡量、来满足的。软件公司不仅是要在薪酬福利上给予满意的回报，同时，要为软件开发人员成长提供学习发展的平台。

2、敬业度管理对软件开发人员的价值

在一个充满愿景的软件公司中，软件开发人员愿意付出比管理人员预期更多的努力，这是因为他们渴望成功，认为自己的成功和软件公司的成功是不可分离的。

1) 清晰的规划软件开发人员职业生涯发展轨迹

通过软件开发人员敬业度管理，为每一个软件开发人员规划职业生涯，让每一个软件开发人员都有一个明确的追求和奋斗的目标，从而调动软件开发人员的积极性，也是软件开发人员敬业的提升的重要途径。

2) 以职业发展为导向的培训体系

要想软件开发人员持续为软件公司创造价值，就必须提供各种学习机会提高技术和知识能力。重视通过科学的培训体系提升软件开发人员的职业安全感和工作能力，开发软件开发人员潜能，这是人力资源管理的方向。

软件开发人员对软件公司的需求已经不仅仅局限在薪资方面，还有个人成长的需求。假如，我在一个软件公司做了五年，五年以后不是每个人都能做到管理团队，这是常态的。但是五年以后当我离开时，我获得了什么？只是得到了五年的薪水，还是五年的锻炼、培训？这都是人力资源部门要为软件开发人员考虑的。换句话说，软件公司支付给软件开发人员的，不光是薪酬福利，还有自身能力的培养，素质的提高等等，人力资源部门给软件开发人员很多锻炼的机会。

3) 合理公平的薪酬体系

影响软件开发人员敬业度提升另一个很现实的因素就是薪酬福利，特别在快速发展中的软件公司，这点显得尤为重要。虽然我们不知道软件开发人员对薪酬福利是永远没有最满意的，但是没有合理的回报作为基础，在软件开发人员看来，之所以会在软件公司工作，多数是因为重视软件公司其它方面的因素，如学习、培训机会和工作环境，但是随着个人工作能力的提升，可能会觉得软件公司给予的报酬与其个人能力以及为软件公司创造的价值之间不能得到足够的平衡，这样一旦他们有机会找到待遇更好的工作，就很可能跳槽。如果由于软件公司在薪酬方面的因素，软件开发人员将软件公司当作“培训学院”，让公司完成前期培养的投入后，却得不到应有的价值，那么软件公司的损失是相当大的。

如果不能提供非常有竞争力的薪酬，可以从提高内部公平性入手，提高软件开发人员对薪酬的满意度。公平性是软件开发人员的主观感受，在解决这个问题上，人力资源部门可将注意力集中在薪酬管理的过程上，而不是薪酬管理的结果上。实践证明，制定合理的薪酬管理体系，才能让软件开发人员释放出工作热情，并能提高软件开发人员对薪酬管理的满意度，进而提高软件开发人员的敬业度。

4) 建立以人为本的软件公司的企业文化

对软件公司的软件开发人员来讲，影响他们敬业度的因素有很多，如薪酬、培训、发展机会、同事关系、领导风格乃至工作环境和软件公司的企业文化。当软件开发人员的薪酬福利标准达到一定程度后，薪酬对他们的激励作用就越来越小，按照经济学的原理来说，就是边际效用递减，这时候，软件公司的企业文化就显得越来越重要。

软件开发人员对于软件公司发展理念的认同，是建立在以人为本的软件公司的企业文化之上。不断改进对人的管理，钢柔并剂的管理方式，促使软件开发人员形成自我管理，才能将软件开发人员真正融入软件公司，真正培养和提升软件开发人员归属感。

因此，快速发展的软件公司不应该只是一味的给予最高的薪资，或是最好的福利，应该还要考虑工作的内容，软件开发人员的发展机会，组织的文化，甚至领导、人际关系等因素，才能让软件开发人员对工作满意，因而激发软件开发人员的敬业精神。

影响软件开发人员敬业度的因素是多方面的，如何在软件公司快速发展的阶段把有限的人力资本投资在起决定作用的方面，能够使敬业度有最好的提升？如何才能将软件开发人员敬业度管理的能量得到最大的释放，真正从量化的财务数据上体现出来？是当前软件公司需要思考的问题。

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：admin@xaecong.com