

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

工资是软件公司和软件开发人员最为看重的东西，处理不好就可能伤及双方利益，那么中小型软件公司在员工工资的问题上该怎么决策，中国软件公司，特别是人力资源管理趋于完善的中小型软件公司，还是面临着很多工资弊端。总结出中国软件公司工资管理以下六大缺陷...

正文：

工资是[软件公司](#)和[软件开发](#)人员最为看重的东西，处理不好就可能伤及双方利益，那么中小型软件公司在员工工资的问题上该怎么决策，中国软件公司，特别是人力资源管理趋于完善的中小型软件公司，还是面临着很多工资弊端。总结出中国软件公司工资管理以下六大缺陷。



一、工资体系设计缺乏长远性思考

软件开发人员工资设计也有一定的规则，应该站在战略性角度上去考量，不应该人云亦云，全盘套用其他软件公司的工资制度。众达朴信观察到，很多软件公司领导在实践一开始就开始关心细节，反复讨论工资成本，差异性;或者照本宣科地根据教科书的工资设计一步步来，或者直接套用竞争对手的工资体系。很少有软件公司领导在工资设计时会真正思考“新的工资设计可以使我们达到什么样的目的?”“它是否可以帮助我们达到组织战略目的?”“它是否能认可软件开发工程师的贡献?”这无疑让工资设计落入到技术层面，而非战略层面。

二、绩效考核体系与工资管理脱节

职位的价值、软件开发工程师的技能或能力的高低以及外部劳动力市场的工资水平可决定一个软件开发工程师基本工资的静态公平性，而将软件开发工程师的实际贡献与其应得的报酬联系起来的动态公平性则需要绩效考核来执行。在实践中我们发现，软件公司管理要么考核体系不健全，只对部分人进行短期激励;要么考核指标不合理，绩效好的软件开发工程师和绩效不好的软件开发工程师在奖金分配这里成为最大的不公平。

三、工资体系设计脱离职位职责

目前很多软件公司的工资体系与职位的贡献/价值没有联系上，而是一味地与行政级别，资历挂钩，缺乏对劳动/技能/能力差别的定量分析。未来的工资体系，一定是要对劳动技能、劳动强度、责任、贡献等多个因素的不同纬度分析，确定最后的职位工资。根据职位职责，通过职位匹配的工资设计才能真正做到内部公平性。

四、盲目的软件开发工程师薪资保密

有的软件公司执行的是严格的薪资保密政策，软件开发工程师会签署薪资保密协议，并规定软件开发工程师之间禁止讨论薪资的收入。但是，这种盲目的软件开发工程师薪资保密不仅会让软件公司软件开发工程师之间互相猜疑，更不能让软件公司的工资体系达到激励的效果。工资体系需对制度公开，软件开发工程师应该知道软件公司鼓励什么，反对什么，这样才能使工资体系达到导向和沟通的作用。

五、工资体系内部制度不统一

很多软件公司在工资改革过程中的不同时期会有不同的工资制度，这些制度往往都是为了解决眼前的问题，如提高基础软件开发工程师工资、增加销售人员福利等。但这些制度并非全盘考虑，常与整个公司的工资体系制度脱钩，长年累积下来会直接导致公司工资体系混乱，导向制度分散化。工资管理混乱的症结也在与此。

六、忽视软件开发工程师福利重要性

软件开发工程师福利是一种间接工资形式的福利，在整个工资体系中具有越来越重要的作用。它一方面有利于软件公司吸引、保留及激励软件开发工程师，培养积极和谐的软件公司文化；另一方面，又可以满足软件开发工程师不同需要。国内大部分软件公司对软件开发工程师福利关心甚小，9成以上软件公司只有法定福利(五险一金)。而与之对比的国外软件公司在软件开发工程师福利上却是绞尽脑汁：包场看电影，家人体验日，共度良宵奖，出国旅游，灵活上班时间，带薪年假……这些看似不经意的小动作，却能极大的增强软件公司的核心凝聚力。

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