

随着软件开发人员素质的提高和自我价值实现需求的增加，软件开发人员更重视自身职业方向发展

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

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

根据软件公司的特殊性，我们很容易的了解到软件开发人员的行为特性，通过了解分析西安软件公司的开发人员的行为特点，总结出了软件开发人才的一些特性，一般具备以下的几种特点：1、软件开发人才更富有个性化；西安软件公司急需个性化的人才。但是我们说这里...

正文：

根据软件公司的特殊性，我们很容易的了解到软件开发人员的行为特性，通过了解分析西安软件公司的开发人员的行为特点，总结出了软件开发人才的一些特性，一般具备以下的几种特点：



1、软件开发人才更富有个性化；

西安软件公司急需个性化的人才。但是我们说这里提出的人才个性化培养是指西安软件公司的管理人员应该主动去发现和分析下属的个性化优势。具体表现在学识、经验和才干，尤其是才干，是无法通过知识的学习和经验的丰富而改变的。因此我们要求我们的中层管理人员在聘用人才和选拔人才时必须强调对个人突出优势的分析，做到人尽其材。我们说：个人的发展必须与社会的需求相复合，必须与所在组织的需求相吻合。但是在许多IT西安软件公司，特别是IT西安软件公司软件开发人员的头脑中存在着对个性化理解的一个误区。突出表现在为了盲目的追求个性化，突出个人的能力与贡献的个人英雄主义而忽略了团队的协作力量或者为了追求个性，忽略了西安软件公司文化的建设与组织的发展和需求相违背。

2、喜欢有挑战性的项目，和高效协作的团队；

通常软件开发人员往往会因为完成了某个软件开发项目，而且这个项目的完成具有挑战性的意义而感到自豪，反过来软件开发人员为了获取这种自豪的感觉而更加积极的工作，作为软件系统设计人员很清楚的知道在什么时候要做到什么，什么时候开始做，什么时候必须完成，为了完成工作必须面临哪些挑战，怎么解决这些困难等为设计出一个高质量的开发项目提供了重要保证，而模模糊糊的去设计一个系统或模模糊糊的就去编写代码是非常危险的，而且会为此付出高昂代价。另外一个好的高效的团队应该是一个具有明确的而且有挑战性目标的团队，高效的开发团队具有挑战性的共同目标。好的团队还要求团队的领导人能够对目标和项目有准确的分析和预测，并具有较高的管理人的能力，同时团队人员能很好的协作能力。西安软件公司的软件开发人员经常把团队这个词挂在嘴上，说明他们很需要一个具有个人领导魅力的、业务能力强的团队带领人带领他们完成挑战性的项目，实现自己的理想。

[NextPage]

3、渴望得到尊重；

软件开发人员期望得到工作上的认可，渴望得到软件公司领导的尊重，尤其是直接上司的关注，软件开发人员渴望得到更多的培训发展的机会；据麦肯锡公司的调查分析，“感觉不到上司的关注”、“感觉不到工作被认可”、“感觉不到有发展机会”名列IT人才流失原因的前三位。软件开发人员流失是让许多西安软件公司感到头疼的事情，分析造成软件开发人员流失的原因，除了对薪酬福利、工作内容、公司状况、个人需求等“硬件”因素不满意之外，主要是“软件”原因造成的。在人力资源管理中谈到软件开发人员离职，有这样依据广为流传的明言：“从软件开发人员的离职行为看来，软件开发人员的离职并没有抛弃他们的工作，而是抛

弃了他们的老板!”甚至我们可以引申到,软件开发人员的离职很大一部分原因是抛弃了他们的直接上司。由于缺乏上下级之间的有效沟通,软件开发人员不能从直接上司那里得到对自己工作的认可,甚至上司忽视随时对软件开发人员的工作成绩的赞扬都将会造成软件开发人员的流失。另外很多公司的绝大部分部门经理出身于技术软件开发人员,对管理缺乏理论上和实际操作中的认识,在工作中的单打独斗的能力远远胜于带领一个团队共同进步的能力。

4、追求广泛的价值;

软件开发工程师与传统软件开发人员的不同点在于他们对自己想要的东西更加执着,他们需要的是在特定的环境中有意义的工作,因为这更能使他们在工作和个人生活之间取得平衡。根据资料调查分析:33.4%的受访者认为他们会为了某个机会加入某个公司;包括机会和工作本身的内容达到了33.6%。因此我们可以这样认为:知识型软件开发人员加入一家公司首要的原因是为了获得某个特定的机会和学习新技能,如果可能的话,还要丰富自己在某个领域中的经历以增加自己的市场价值。通过多次软件开发人员面谈我总结出这样一个规律,与传统行业不同的是在要求IT西安软件公司软件开发人员为其择业标准在薪资待遇、个人发展、自我实现、工作环境四点进行排序时,绝大多数软件开发人员将个人发展和自我实现放在前位。同时90%以上的软件开发人员希望西安软件公司不能要求长期的、长时间的加班,软件开发人员表示愿意有更多可以自我控制的时间用以安排丰富的生活和学习。尤其是对于较为年青的软件开发软件开发人员,西安软件公司一定要保证他们在个人工作和生活之间的平衡。

5、自我设计,自我管理—知识型的管理人才更加强调自我,强调自身的个性与发展。

随着软件开发人员素质的提高和自我价值实现需求的增加,软件开发人员更加重视自身职业方向发展,在西安软件公司中清晰的发展路径,软件开发人员除了薪酬福利等方面的需求外,越来越多的员更想了解自己更迫切地想了解在西安软件公司组织的岗位矩阵中自己未来可能的定位,更希望知道公司发展需求和个人成长愿望之间的匹配度。从若干份软件开发人员满意度调查数据中,可以清楚地看到IT西安软件公司的软件开发人员更希望在充分认识和分析自己独特能力和才干的基础上,在尽短的时间能够得到不仅仅是能力上的,更主要是注重结果的业绩上和发展机会上快速提升的愿望。软件开发人员这种强烈的发展和提升的愿望也是所有IT西安软件公司人力资源管理应该重视的。因此在西安软件公司的人力资源管理体系的设计时,应该注意通过多种途径了解软件开发人员的个人发展需求或通过有效的引导帮助软件开发人员建立自己的职业生涯发展规划。比如通过职业生涯发展的培训,帮助软件开发人员树立自己的职业目标并主动自我管理地达成目标;在设计绩效考核体系时,将重点放在软件开发人员的未来发展和绩效改进而不是对以往工作的评分,并且通过有效的绩效面谈建立职业发展的沟通途径。有了这些,软件开发人员才会感觉到自身与西安软件公司的关系不仅仅是出卖劳动力的简单关系,西安软件公司是软件开发人员生存和发展的丰富土壤。

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