

纵观很多软件公司发现软件开发人员在精神上的鞭策存在着很多不足

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：

软件公司管理中鞭策软件开发人员成了很多公司很好的办法，软件开发人员不仅在物质上能够得到或多或少的满足感，更应该在精神上得到鞭策和鼓舞，但纵观很多软件公司发现软件开发人员在精神上的鞭策存在着很多不足。1、软件公司文化没有深入人心在现代企业管理...

正文：

[软件公司](#)管理中鞭策[软件开发](#)人员成了很多公司很好的办法，软件开发人员不仅在物质上能够得到或多或少的满足感，更应该在精神上得到鞭策和鼓舞，但纵观很多软件公司发现软件开发人员在精神上的鞭策存在着很多不足。



1、软件公司文化没有深入人心

在现代企业管理中，软件公司文化在其中的作用无疑是非常巨大的。软件公司文化作为软件公司形象和理念的氛围平台，往往在鞭策人才成长等正向行为上产生着巨大的基础作用。大多软件公司在软件公司文化的宣传上所做的工作是很不够的。虽然公司的管理理念要求体现“人才是软件公司之本”，但却没有在相应的制度和措施上体现这一精神，也没有组织具体的活动来向员工宣传软件公司文化。如果公司的软件公司文化不能深入人心，就会使员工缺乏凝聚力和战斗力，鞭策措施的鞭策效果也会打上一定的折扣。

2、鞭策形式单一

软件公司对员工的鞭策大多以物资形式出现，而非物资的鞭策几乎没有。从中我们可以看出公司的管理者并没有很好地思考和了解软件开发工程师的内心需要，在鞭策时不分层次、不分对象、不分时间，都给以物质奖励，主要以工资和奖金的提升来体现。由于形式太单一，造成了鞭策的边际效应逐年递减，也造成了软件公司为了使员工的工作效率得到提高而不断在鞭策上加大投入，同时鞭策效果却在不断降低、员工的满意度下降。

3、培训体系不健全

家喻户晓软件行业的发展速度和知识更新速度是非常快的，软件开发工程师只有不断更新知识结构，学习掌握新技术，才能适应该行业的发展需要。从培训体系和制度上，我们可以看出有些公司在这方面是做得不够的，除新录用人员培训外，其他形式的培训还没有形成系统化、制度化，公司对其软件开发工程师的培训投入很不够。长此以往对公司的可持续发展是很不利的，其人员的知识和能力在几年以后很可能就会无法适应行业的发展。没有以软件公司为主导的培训与开发，将使软件开发工程师的知识迅速老化，智力储备很快枯竭。而在软件开发工程师从优秀走向平庸的同时，软件公司也丧失了发展后劲，最终无法摆脱被市场淘汰的命运。软件行业的动态性决定了软件公司应该特别重视对现有人才的培训和开发，使他们的技术与知识的更新速度走在行业前列，以长期保持软件公司的人才优势，进而形成并保持软件公司的整体竞争优势。

4、工资制度没有体现软件开发工程师的工作特点

软件公司的福利待遇只与软件开发工程师的技术职务挂钩，虽然看起来考虑到具有不同研发能力的员工能够在工资上拉开档次，也保证了优秀员工若表现良好虽不可能全部提升，但可在工资浮动上有更大的上浮空间。但工资的等级划分过于死板，实施办法过于

简单，在整个福利待遇的制定上人为因素较多，缺乏公平性与说服力。而软件又是一种特殊的产品，其开发的质量需要市场检验，产品投放市场需要一个过程。因此，软件公司这种固定工资加绩效工资的方式，相对于公司市场目标而言，存在对不开发人员鞭策不足之嫌。由于产品的市场反映与软件开发工程师工资脱钩，可能造成软件开发工程师不关心产品的市场效果，进而使得研发对市场需求不敏感。

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