

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

软件开发工程师开发的首要目标是使他们的绩效得到提高，有效的开发模式往往可以事半功倍，使组织内部实现人力资源的优化和配置，避免出现人才浪费。此外，对软件开发工程师进行分阶段开发有利于实现组织和个人的双向平衡，实现组织和个人的双赢。由于处于职业...

正文：

[软件开发](#)工程师开发的首要目标是使他们的绩效得到提高，有效的开发模式往往可以事半功倍，使组织内部实现人力资源的优化和配置，避免出现人才浪费。此外，对软件开发工程师进行分阶段开发有利于实现组织和个人的双向平衡，实现组织和个人的“双赢”。



由于处于职业生涯早期的软件开发工程师在心理上面临着“现实冲击”，所以对他们进行开发最重要的目的是为了建立他们的组织认同感，使他们能较快地融入到[软件公司](#)中去。在这一时期软件开发工程师个人与组织实现平衡的方式可以考虑采取团队合作开发模式，团队协作能减轻他们刚进入软件公司所遭受到的现实冲击，通过团队价值来实现个人价值。实证研究显示，高效的研发团队能产生较高的研发生产效率，并通过对软件开发工程师和技术管理者的调查发现，研发团队成功的主要因素有：清楚的目标，紧急反应的文化和柔性的资源安排(James, 1992)。因此，团队必然会带来研发活动的高效。在软件开发工程师职业生涯早期阶段，团队有效地衔接了个人与组织，通过团队开发分别实现了个人和组织的价值，从而达到了软件开发工程师与组织的平衡。基于此时软件开发工程师的成长性特征，传统的“工资+奖金”的激励模式显然达不到长期激励的效果，应适时地给予他们精神奖励和对职位升迁的允诺，从而增强他们对组织的认同感和归属感，降低他们的离职意愿。

软件开发工程师职业生涯中期的开发模式主要是围绕如何解决或渡过软件开发工程师此阶段心理上出现的“职业生涯中期危机”这一情境而展开的。与处于职业生涯早期的软件开发工程师相类似，处于职业生涯中期的软件开发工程师似乎也缺乏明确的组织认同感。如果说前者是因为年轻的软件开发工程师对于组织以及软件公司文化缺乏了解的话，那么造成后者的原因就是长期重复单调的研发工作以及缺乏上级赏识，从而造成的一种心理落差。因此，这一阶段开发的主要工作应集中在设计出合理有效的激励制度上，如建立“双阶梯激励机制”，为这一时期的软件开发工程师提供管理职业生涯路径和技术职业生涯路径两种职业发展方向，重新唤起他们的职业热情。另一方面，激励可以使他们获得更多的尊重，使他们成为一名良师，担负起言传身教的责任，让他们和年轻的软件开发工程师一起进步，互动学习，增加了处于这一时期软件开发工程师的挑战性责任。此外，由于处于职业生涯中期的软件开发工程师在成长性方面的要求并没有处于职业生涯早期的软件开发工程师那么高，但软件公司的核心技术很有可能在这一阶段的软件开发工程师手中产生。因此这一时期的开发工作注重如何使薪酬合理化。例如适当增加薪酬中的福利部分，适当调整奖金在总薪酬中的比重等。

很多软件公司都认为，处在职业生涯后期的软件开发工程师没有开发的必要和价值，因此大多数软件公司忽视了对这一群体的开发工作。事实上，心理优势完全可以使他们在软件公司中继续担当良师的角色并继续在职业工作中发挥自己独有的作用。软件公司的开发工作可以考虑培养职业生涯晚期的软件开发工程师在研发团队中的导师角色，一方面对新进的软件开发工程师进行技术培训，另一方面在软件公司研发技术攻坚阶段给予指导和建议。由于他们研发能力的下降，成长性方面的开发工作集中在完善他们的个人退休计划，通过组织各种活动来减轻他们退休后说产生的迷茫和失落感。而对于那些有能力和条件继续参加工作的软件开发工程师，可以通过兼职、顾问或其他方式使他们继续发挥余热。如果说处于这一阶段的软件开发工程师要与组织达到平衡，更多的可能是一种双方的心理契约。从个人来说，出于多年工作累积起来的对组织深厚的情感往往会促使他们会更加忘我的工作，从组织来说，那些曾经是软件公司核心技术骨干的号召力和影响力往往比那些规章制度更有效。个人和组织以感情为纽带紧密地连在了一起。

起。

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