

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

为了让新软件开发人员尽快融入软件公司文化，降低离职率，对等新入职软件开发人员，特别是80年代末90年代初的人员，是宽容管理，让他感受到公司的人文关怀，保证宽松的工作环境，还是入职后严格管理，仅留下能适应公司快速发展中高绩效的人才？

1、无论宽...

正文：

为了让新软件开发人员尽快融入软件公司文化，降低离职率，对等新入职软件开发人员，特别是80年代末90年代初的人员，是宽容管理，让他感受到公司的人文关怀，保证宽松的工作环境，还是入职后严格管理，仅留下能适应公司快速发展中高绩效的人才？



- 1、无论宽容管理还是严格要求，其目标都是一样的，即人才是软件公司重要的资源，是软件公司核心竞争力之一，特别对于一些高新软件公司来说。
- 2、对于所招聘的人员，是短期需求，还是长期培养。若是短期需求，宽容管理可能合适，但其工作绩效是难以保证的，仅适用于特别自觉、或有一定关系户的人员。若长期培养，要注意宽容管理会存在较大的问题。
- 3、首先，人员对于软件公司文化的认同，不仅仅是直接上级的宽容管理上，还包括公司制度、软件公司文化、软件公司发展、技术水平等等，并不是直接上级的宽容管理就是留住软件开发人员的。
- 4、其次，宽容管理，无法实现团队的工作绩效，使新入职人员更有措败感，同时，个人成长及个人成就较低，不利于团队建设，反而更难留住人才。
- 5、第三，是人，都有惰性，刚开始没有严格要求，以后软件开发人员会更难适应高强度或高压力的工作环境，同样也产生挫折感，不利于留住软件开发人员。
- 6、第四，入职之前，要与软件开发人员谈好工作要求及工作目标，没有沟通好清晰的工作要求及目标，软件开发人员认为的与软件公司实际的，总会有一定的差距，若没有事先沟通，就算宽松的管理氛围，对他来讲，差距仍然是差距。
- 7、可以让有一定工作经验的软件开发人员在面试的时候，针对本岗位的要求，提出自己的在岗学习计划，并交给直接上级指导，形成软件开发人员的自我管理意识，更有利于软件开发人员根据计划执行以达到岗位目标。实际工作中，直接上级对在岗学习计划做好指导及补充后执行。
- 8、工作考核指标也应该入职前明确沟通好。同时，严格管理从公司制度的遵守执行，公司制度的遵守体现一个人对公司的认同，对本份工作的重视，若做不到这一点，恐怕这个人是否能录用，要再三考虑。

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