

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

提到软件公司中软件开发人员无框架职业生涯的产生。首先，从团队角度来分析，由于科学技术的发展，软件公司团队结构从金字塔式的高架化向简易明了的网络式的、扁平式架构转变，增大了管理者的管理幅度，加快了软件公司对市场的反应速度，给软件公司带来了增强...

正文：

提到软件公司中软件开发人员无框架职业生涯的产生。首先，从团队角度来分析，由于科学技术的发展，软件公司团队结构从金字塔式的高架化向简易明了的网络式的、扁平式架构转变，增大了管理者的管理幅度，加快了软件公司对市场的反应速度，给软件公司带来了增强竞争力的效果。这种团队结构的扁平化，毋庸置疑会对传统的职业生涯管理模式形成一个重要的冲击。信息化改变了信息传递、沟通的方式，由于信息技术的快速发展，办公室自动化日益普及，管理者与雇员之间的沟通越来越方便，团队内的多部门、多群体之间的框架是“可穿透的”或“半穿透的”，而不是封闭的，这对传统的职业生涯管理模式成为一个更为重要的冲击力量；其次，从软件开发人员角度分析，传统职业生涯中软件开发人员与软件公司的心理契约是以工作安全感为基础的。



软件开发人员以忠诚和努力作为条件换来工作稳定感，而团队也能够给予个人较多的发展机会。随着知识经济的来临和信息技术的发展，导致软件公司团队结构的变化越来越快。软件公司重组和并购的现象不断发生，使得软件开发人员的工作稳定性在很大程度上被减弱。软件开发人员认识到软件公司不可能提供长期稳定的工作，个人追求的应当是自身技能创新能力的提高，以增强自身的受雇佣能力。相比起一般软件开发人员，知识型软件开发人员的价值观更加丰富，他们期望的是做挑战性和有价值的工作，在职业生涯中享有更多的自由和自主权，为团队做出积极的贡献，所以其流动性更强。可以看出，由于团队及软件开发人员自身因素的变化使得团队在职业生涯中的主导地位受到了冲击；在客观和主观因素的共同作用下，软件开发人员对团队的依赖性大大降低。因此，无框架职业生涯观念应运而生，尤其是知识型软件开发人员，他们不会再在一个团队中劳其一生，而是在多个团队、多个部门、多个职业和多个岗位实现自己的职业生涯。

无框架职业生涯的概念框架。无框架职业生涯是指软件开发人员采用独立于而非依赖于团队的职业生涯安排。这个概念具体包含以下六层含义：跨越团队框架的转换、跨越职业框架的转换、需要外部的网络和信息来支持、雇佣关系意义的变革、跨越角色内框架的转换、跨越角色间框架的转换。德费里皮和安如瑟将无框架职业生涯与传统职业生涯进行了比较，如表1所示。

苏里曼在1999年提出，系统为区分其自身与外界环境，其实是需要“框架”的，因而，事实上，职业生涯不是也不可能是无框架的。当从职业生涯个体的观点来考察这些新的职业方式的时候，为强调雇员的适应性和自我引导力，使用“易变性职业生涯”这一字眼是更为恰当的。本文的论述并非从个体入手，而主要是从团队角度进行分析，这时使用“无框架职业生涯”的概念是合适的，也就是说个体的“易变性”在某种程度上就意味着要频繁地穿越团队框架。安如瑟和罗塞尔在2005年又将无框架职业流动性分成了物理职业流动和心理职业流动，提出了无框架职业生涯双维度模型。安如瑟和罗塞尔关于无框架职业生涯的论述，较好地解释了知识经济背景下知识型软件开发人员的特征，将职业生涯管理理论研究推进了一步，为改进软件公司的职业生涯管理工作提供了新的研究思路。

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,MSSQI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