

关键词：软件开发,软件公司

内容概要：

软件公司内应用心理契约管理，更适合当今社会，首先软件开发人员进入公司以后要有三个阶段，比如有招聘进入公司阶段，适应新公司的阶段和稳定阶段，从这三个阶段来建立心理契约，更好的维护心理契约，做到和软件公司共同成长和发展的步调。1、招聘阶段——创...

正文：

[软件公司](#)内应用心理契约管理，更适合当今社会，首先[软件开发](#)人员进入公司以后要有三个阶段，比如有招聘进入公司阶段，适应新公司的阶段和稳定阶段，从这三个阶段来建立心理契约，更好的维护心理契约，做到和软件公司共同成长和发展的步调。



1、招聘阶段——创建心理契约

招聘阶段是创建心理契约的基础，招聘人员应清楚地传达关于职位、组织的各种信息，明白应聘者的真实期望、兴趣、专业技能等，从而创建合理的心理契约工作预演。通过招聘人员提供切合实际的工作预演(Realistic Job Preview)，即口头传述、书面材料、录像等向应聘者说明工作的真实信息，介绍组织的情况和将要签订的劳动合同的内容，使他们认清自己的权利与义务。

科学合理的招聘手段。采用各种方法进行软件开发人员招聘，通过科学合理的招聘手段可以对应聘者有一个全面深入的了解，能够更为科学的判断应聘者是否适合从事该项工作，软件公司对该软件开发人员的心理期望达到什么样的程度。

2、适应阶段——加强心理契约

软件开发人员进入工作状态后，如果组织所提供的条件与软件开发人员心理契约产生矛盾，且软件开发人员与主管在工作中的沟通不能达到使契约清晰化的目的，就会导致软件开发人员重新修正自己的心理契约，强的负面影响就会引发软件开发人员违背心理契约，产生离职行为。

注意软件开发人员心理变化，及时进行沟通。当软件开发人员慢慢熟悉了工作环境、组织管理等情况以后，他们起初的热情会慢慢淡化。一方面可能是软件公司没有兑现自己的承诺，另一方面这也是新软件开发人员进入到工作状态的一个过程。这时，就要求人力资源部或者用人部门的有关主管要及时提供与软件开发人员沟通交流的机会，让他们自由的表达心中的不满，以减少软件开发人员产生心理契约违背的几率。

迅速使软件开发人员认同软件公司文化。认同软件公司文化可以让软件开发人员更加理解软件公司、能够使软件开发人员个人目标与组织目标更好的协调，使软件开发人员的个人价值观和追求能够在实现组织目标的过程中得到体现。

3、稳定阶段——维护心理契约

提供体现公平的薪酬回报。软件公司在设计薪酬体系时，不仅要考虑软件公司内部也要考虑软件公司外部，不仅要考虑到薪酬的绝对数也要考虑到薪酬的相对数，即软件公司的薪酬体系要具有外部竞争力、内部公平性，要能体现出个人能力的差别。

提供培训机会。根据岗位特点、软件开发人员兴趣、软件公司的需要为软件开发人员量身定制相应的培训计划，更新软件开发人员的知识和技能，为软件开发人员提供充分发展的空间和机会，增强软件开发人员的心理契约。
帮助软件开发人员进行职业生涯规划。管理者通过与软件开发人员的沟通，发现软件开发人员的兴趣爱好，为软件开发人员提供职业生涯机会的评估，辅助软件开发人员树立自我发展的职业生涯路径的思路，协助制定具体的行动计划和措施。

对心理契约进行分类管理。在职业生涯初期，软件开发人员看重的是软件公司能给软件开发人员提供多大的发展平台；在职业生涯中期，软件开发人员关心的是组织的发展能给自己带来什么，比如说薪酬的增加、福利的提高；在职业生涯后期，软件开发人员关心的是工作的稳定性，不希望有太多的变动；在离职退休阶段，他们关注的是退休后的生活保障。因此，软件公司应该根据软件开发人员所处的各个不同阶段，采取针对性的措施对软件开发人员的心理契约进行管理，抓住各个时期软件开发人员所重视的需求进行差别对待，维护软件开发人员的心理契约。

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