

心理契约的基层软件开发人员绩效管理体系需要建立相应的配套体系

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：

鉴于海博软件公司软件开发人员的心理契约类型是混合型的，说明软件开发人员的管理既需要合理的薪资作为物质奖励，同时又需要公司的人文关怀和稳定的职业规划作为保障。因此，根据心理契约调查结果，海博软件公司建立了适合基层软件开发人员的绩效管理体系，具...

正文：

鉴于海博[软件公司软件开发](#)人员的心理契约类型是混合型的，说明软件开发人员的管理既需要合理的薪资作为物质奖励，同时又需要公司的人文关怀和稳定的职业规划作为保障。因此，根据心理契约调查结果，海博软件公司建立了适合基层软件开发人员的绩效管理体系，具体内容如下：



一、建立科学的职业生涯管理体系

“心理契约”被企业和软件开发人员共同认同的一点就是职业生涯规划，软件开发人员选择一个企业，除了经济利益之外还有良好的职业发展。而组织生涯的发展是组织生涯管理和个人生涯规划活动相结合的结果。个人的职业生涯得到了良好的发展，也会在很大程度上促进组织生涯的发展。为此，就必须对软件开发人员进行必要的培训，通过与软件开发人员共同进行职业生涯设计，加强软件开发人员的成就感和工作满意度，从而提高软件开发人员对组织的忠诚感，提高软件开发人员工作的业绩。通过调查，公司对于软件开发人员的需求进行计划，对软件开发人员的职业生涯进行合理的规划，让软件开发人员切实感受到公司对他们的培养，感受到公司人性化的管理意念，大大提高了软件开发人员工作热情，提高了公司生产效率。

二、建立合理的考评制度

公司根据能岗匹配的原则，不同岗位制定不同的考核指标，定期进行绩效考核，并及时将考核结果与软件开发人员沟通反馈，以便及早发现问题，将心理契约违背的可能降到最低点。同时，注意选拔积极性高的软件开发人员进行培训，为公司的发展做好干部储备，极大地鼓舞年轻人，基层软件开发人员逐步形成了比干劲、拼能力的良好势头，给公司的发展带来极大的促进作用。

三、制定合理的薪酬福利体系

合理的薪酬福利制度是保持软件开发人员工作积极性的重要因素。海博软件公司应根据市场物价和雇员期望，定期检查薪酬和福利计划，就绩效的考评标准与雇员进行沟通，根据反馈意见适时调整薪酬福利体系，增加加班工资，对国家规定的假期工作人员严格执行“三薪”制度，让软件开发人员真正感受到公司的物质奖励，激发软件开发人员的工作积极性，提高了软件开发人员工作的自律性。

四、制定规范的心理契约沟通体系

在公司利润不变的条件下，组织和软件开发人员的利润分配是此消彼涨的关系，因此有效的沟通可以消除软件开发人员的不满，因而适当的沟通是必要的。软件开发人员一旦发生心理契约的违背，组织应当及时采取补救措施，可以看出，一旦有心理契约违背的发生，应该先找到发生原因，然后与软件开发人员进行真诚的沟通，协商解决的办法，接着进行方案的实施，让软件开发人员在实施过程中，及时反馈信息便于修改。通过补救的实施，提高软件开发人员工作的积极性，从而提高他们的工作业绩。

五、建立完善的工会组织

对有困难的软件开发人员，工会应该及时伸出援助之手，解除软件开发人员的后顾之忧，使他们能够全身心地投入到工作中来，为组织创造更大的价值。心理契约的维护需要组织和软件开发人员做出双向的努力。真实的工作场景，仔细、详尽的工会服务，让软件开发人员了解公司，了解自己在公司的价值，软件开发人员才会放手去做，才能发挥自己的才干。

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