多数软件公司薪酬管理制度和软件开发人员考核体系不健全,影响公司的健康发展

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：

多数软件公司采用协议工资制，这种工资制度是在软件开发人员入职时，由双方协商确定工资标准。这种工资制度单一、片面，且容易与工作实绩脱钩。部分普通软件公司初步引入了薪酬管理和考核体系，但由于所有者和经营者的素质使然，除个别软件公司外，多数图有虚...

正文：

多数软件公司采用协议工资制，这种工资制度是在软件开发人员入职时，由双方协商确定工资标准。这种工资制度单一、片面，且容易与工作实绩脱钩。部分普通软件公司初步引入了薪酬管理和考核体系，但由于所有者和经营者的素质使然，除个别软件公司外，多数图有虚表，无法真正落实；部分与软件公司的实际运营不符合，甚至起到相反作用。概观普通软件公司的薪酬管理与考核体系，主要存在三个方面的问题。

一是后进新软件开发人员与老软件开发人员之间的工资差异问题，即受社会环境和软件公司对软件开发人员素质要求的变化的影响，新软件开发人员确定的工资标准比原来的老软件开发人员的高，导致新软件开发人员的工资福利明显高于老软件开发人员的工资福利，容易导致软件开发人员公平感的降低，使他们失去对软件公司的归属感和向心力。

二是已谈好工资是否和如何与时俱进的问题，由于普通软件公司的所有者或经营者通常将薪酬理解为单纯的工资福利，多由自己根据软件开发人员的表现决定工资福利，而个人的精力和能力是有限的，难以随着软件开发人员队伍的膨胀和素质结构的多元化做出及时的调整，满足软件开发人员的心理预期和要求，而普通软件公司的用人机制是极为灵活的，可能今天还是实习生，明天就可能会成为部门经理，后天可能会成为高层管理人员，仅凭所有者或经营者（多数情况下两者是合一的）的好恶或一件事情的表现就予以重用，缺乏科学的用人标准。而一旦从高层落到低层，薪酬和其他各种待遇统统丧失，这种极大的落差必然影响软件开发人员队伍的稳定性。

三是不同岗位之间如测试工程师、优化工程师与软件销售人员的工资如何平衡的问题。在软件公司的运营中，影响工作效果的因素非常多，很多时候是多个人多个部门共同参与某项工作，要正确地开展绩效考核，必须认真细致地分析工作过程和影响工作效果的各种因素。但多数普通软件公司的所有者或经营者（多数情况下两者是合一的）单纯地认为绩效管理就是对软件开发人员完成任务、实现目标的绩效进行考核，然后将考核结果与工资、奖金挂钩。至于具体到不同的软件公司、不同的岗位，如何选择和确定绩效考核指标，如何发挥软件开发人员在绩效考核中的作用，如何在绩效考核后与软件开发人员互动，都不去考虑。同时，多数软件公司所有者或经营者习惯于自己决定软件公司的一切事务，把考核和工资福利的决定权作为体现自己权威的工具，不让软件开发人员参与绩效考核指标的确定和分解，不向软件开发人员反馈考核结果及工作中存在的问题，这容易导致软件开发人员对自己在工作中存在哪些问题，而这些问题又是由什么原因造成的，应该如何改进等不感兴趣，从而对考核缺乏认真对待的态度。

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