

# 西安赛聪软件公司重视心理契约的构建与管理是留住软件开发人员的基础

内容来源：西安赛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：

调查发现，普通软件公司人才的流动意愿较强，过于频繁的人才流动，会造成人才流失和技术外泄，这已成为普通软件公司的一大难题。为了留住人才，提高软件公司的核心竞争力。软件公司应该重视心理契约的构建与管理。1、提高招聘质量对软件公司来讲，招聘是软件公司吸引人才、获取人才的渠道。招聘效果的好坏直接关系到人力资源的数量和质量，是整个人力资源管理活动的第一步；软件开发人员与组织的第一次正面接触，也是心理契约建立的最初环节。普通软件公司的管理者必须谨慎对待所要建立的心理契约的内容，这样才能保证招聘人员的承诺或暗示在软件开发人员进入软件公司以后得到切实履行。在进行招聘、选拔工作时，应当注意从软件公司的有利和不利的方面向招聘者做出介绍，把对软件开发人员的期望、职位的要求、工资、福利、晋升机会、组织的责任和义务等信息进行明确公示，使整个过程诚实、诚信、公开、透明，并允许求职者与现职职员交谈；如条件允许，让求职者实地参观软件公司，感受软件公司的氛围，这样使个体对软件公司的工作有个正确的认识，使软件开发人员形成正确的心理契约。此外，完善招聘程序，将组织的价值观体现在招聘程序及具体手段中，并辅之以向应聘者阐释软件公司核心价值观，在人员选择上要兼顾能力和价值观念，将应聘者的价值观念与软件公司文化是否相融作为录用决策的依据之一。通过认真观察和有效的人力资源素质测评，把那些流动意向强的软件开发人员拒之门外，选择具备岗位能力要求的、符合软件公司价值观与文化的人员进入软件公司，避免以后因为违约给软件公司带来损失。

正文：

调查发现，普通软件公司人才的流动意愿较强，过于频繁的人才流动，会造成人才流失和技术外泄，这已成为普通软件公司的一大难题。为了留住人才，提高软件公司的核心竞争力。软件公司应该重视心理契约的构建与管理。

## 1、提高招聘质量

对软件公司来讲，招聘是软件公司吸引人才、获取人才的渠道。招聘效果的好坏直接关系到人力资源的数量和质量，是整个人力资源管理活动的第一步；软件开发人员与组织的第一次正面接触，也是心理契约建立的最初环节。普通软件公司的管理者必须谨慎对待所要建立的心理契约的内容，这样才能保证招聘人员的承诺或暗示在软件开发人员进入软件公司以后得到切实履行。在进行招聘、选拔工作时，应当注意从软件公司的有利和不利的方面向招聘者做出介绍，把对软件开发人员的期望、职位的要求、工资、福利、晋升机会、组织的责任和义务等信息进行明确公示，使整个过程诚实、诚信、公开、透明，并允许求职者与现职职员交谈；如条件允许，让求职者实地参观软件公司，感受软件公司的氛围，这样使个体对软件公司的工作有个正确的认识，使软件开发人员形成正确的心理契约。此外，完善招聘程序，将组织的价值观体现在招聘程序及具体手段中，并辅之以向应聘者阐释软件公司核心价值观，在人员选择上要兼顾能力和价值观念，将应聘者的价值观念与软件公司文化是否相融作为录用决策的依据之一。通过认真观察和有效的人力资源素质测评，把那些流动意向强的软件开发人员拒之门外，选择具备岗位能力要求的、符合软件公司价值观与文化的人员进入软件公司，避免以后因为违约给软件公司带来损失。

## 2、形成科学的激励机制

心理契约是组织与软件开发人员之间的一种隐性的、非正式的期望与承诺，如果这种期望与承诺在现实中得以实现，那么软件开发人员的工作积极性就高，组织的绩效就好。良好的心理契约是提高软件开发人员积极性和组织绩效的重要动力，而激励是组织通过设计适当的物质和精神奖励，以一定的行为规范和措施来激发、引导软件开发人员的行为，促使组织目标顺利实现。但是人们的需求各有不同，要能较好地提高软件开发人员积极性，就要对软件开发人员的工作动机有所了解。具体地说，普通软件公司软件开发人员由于年龄的不同，其需要存在差异。对于初入普通软件公司的新软件开发人员，普通软件公司可在工作上给予及时、细致的指导，并关心软件开发人员的生活，比如在软件开发人员过生日时送贺卡、鲜花等礼品，在节日时，公司领导亲自上门去看望软件开发人员，使其倍感重视，加强其归属感。对于中青年软件开发人员，软件公司应注重工作内在的激励性，对他们委以重任，经常给软件开发人员提供培训、洗脑的机会，使他们获得该专业最前沿的知识，对中青年软件开发人员来说，培训甚至比金钱对他们激励作用更明显。而老年软件开发人员对金钱的关注远不如关心自己的身体健康，针对这种情况，不妨将全面体检或医疗福利作为奖励的一部分，以满足老年软件开发人员的特殊需求。此外，收入不同的人群也会存在需求差异，针对不同收入的软件开发人员应采取不同的激励手段。对于低工资软件开发人员，奖金的作用十分重要；对收入水平高的人群，特别是对知识分子和管理干部，晋升其职务、授予其职称，以及尊重其人格，鼓励其创新，放手让其工作，会收到更好的激励效果；对于从事笨重、危险、环境恶劣的体力劳动的软件开发人员，搞好劳动保护、改善其劳动条件，增加岗位津贴，都是有效的激励手段。因此，普通软件公司的管理者应该学会通过行之有效的激励机制，激发软件开发人员在软件公司中的归宿感、成就感，注重按需激励、物质激励与精神激励相结合，来达到最大限度的激励效果。

## 3、加强与软件开发人员之间的沟通

普通软件公司的家族化管理方式，使得软件公司中的很多事由“老板说了算”，缺乏科学、平等的交流和沟通，这是软件公司和软件开发人员产生心理契约违背的重要因素。心理契约的构建与维持，是组织与软件开发人员双方互动的过程，而非单方面努力的结果。另外，心理契约是一个动态的过程，需要不断根据双方期望的变化进行修订，因此，沟通更加必不可少。通过在日常工作中双向沟通，一方面管理者可以随时了解关注软件开发人员的期望和软件公司存在的问题，听取软件开发人员的改善意见；另一方面，软件开发人员也可以全面了解软件公司的期望和当前存在的问题。这对于建立满意的心理契约非常重要。组织根据双方的期望与存在的问题，及时有效地提供承诺方案，可使软件开发人员在受到尊重、增加自信心的同时，使组织的问题得以解决，有利于双方的相互理解，形成融洽的关系。只有这样，软件开发人员与软件公司之间才能达成默契，形成不可分割的整体，从而为实现软件公司的愿景和软件开发人员的个人发展前景而努力。[ NextPage ]

## 4、建立软件开发人员与组织之间的信任

心理契约所遵循的是社会交换的原则，契约双方的交换关系不像经济交换那样具有及时性，一方的付出可能要在未来才能得到另一方的回报，而且回报的方式也不确定，那么这就需要契约双方之间相互信任。普通软件公司应该在招聘、培训、考核、承诺等方面实事求是，对软件开发人员以诚相待，软件开发人员对公司的忠诚相当程度上来源于公司与软件开发人员间的以诚相待。如果软件开发人员与公司相互的诚实度越高，彼此间的忠诚度也就会越高，将更有利于软件公司的长远发展。

## 5、强化软件开发人员职业生涯管理

心理契约的构建，必须以科学的软件开发人员职业生涯管理为前提。组织生涯发展是组织生涯管理和个人生涯计划活动相结合所产生的结果，通过组织内的生涯发展系统达到人力资源供求和个人生涯需求的平衡，从而创造一个高效的工作环境。在软件公司中，软件开发人员追求的利益既是一种经济利益，从长远来说更是一种良好的职业发展。软件开发人员选择软件公司，往往是以追求良好的职业发展为目的，软件开发人员将软件公司看作发展自我才能的舞台，来实现人生的价值。因此，要维持良好的心理契约，就要求组织必须尊重软件开发人员的这种权利。普通软件公司应在了解软件开发人员的个人需求和职业发展意愿的基础上，协调软件开发人员制定个人的职业生涯，具体地说，普通软件公司应在日常培训中向软件开发人员宣传职业生涯设计的意义和作用，为软件开发人员提供便利条件，如提供职位信息，向软件开发人员指出组织内部发展途径；开展针对性的多层次、全方位培训，帮助软件开发人员获得和提高其职业生涯发展所需的工作知识和工作技能，组织为软件开发人员进行职业生涯的规划，让软件开发人员在软件公司中能够找到一条满意的职业发展道路，一方面增强软件开发人员的工作成就感、满意度以及对组织的忠诚度，防止组织内优秀人才的外流；另一方面也推动组织自身的发展、壮大，取得成功。

## 6、创建普通软件公司以人的能力为本的软件公司文化

普通软件公司坚持以人的能力为本的软件公司文化，设身处地替软件开发人员着想，尊重软件开发人员个性，加强沟通，避免双方对心理契约理解的不一致，使软件开发人员能够亲身体会到自身的期望在逐步实现，那么软件开发人员个人的努力就会得到强化，并会以更积极的态度投入软件公司。现代软件公司理论认为，软件开发人员把自己的工作自由与权利交给软件公司安排，是因为他们相信软件公司的代理即软件公司家能够实现他们的预期，能提供与之工作绩效对称的发展。否则这种平衡是不能维持的。建设以人的能力为本的软件公司文化，实现人尽其能，人尽其用，高效开发软件开发人员的能力与潜力，无疑给达成与维持心理契约创设了良好的氛围、空间，可以增强软件开发人员努力工作的热情与信念，激发软件公司与软件开发人员共同信守“契约”的信心。在这种文化之下，软件公司领导与软件开发人员上下一致，使经营理念得以落实、公司使命得以实践，从而实现人与事的理想结合。以人的能力为本的精神实质在于倡导软件公司软件开发人员通过充分发挥其能力，为软件公司多做贡献，实现个人的社会价值。这就要求软件公司及其管理者为职工的能力发挥提供良好的制度保障、有效的机制、正确的政策和宽松的软件公司氛围，换言之，即要求建立一个以能力发展为价值导向的软件公司经济体制及运行机制，以促使每个软件开发人员把最大限度地正确发挥能力作为自己价值追求的主导目标。

### 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](mailto:admin@xaecong.com)