

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

在众多软件公司中我们不难发现软件开发工程师工作努力程度的大小，取决于软件开发工程师对奖酬价值的主观评价，以及对努力与绩效关系、绩效与奖酬关系的感知情况。一个软件开发工程师的绩效如何，是由许多复杂因素综合作用的结果，但其中激励机制的有效性是最...

正文：

在众多[软件公司](#)中我们不难发现[软件开发](#)工程师工作努力程度的大小，取决于软件开发工程师对奖酬价值的主观评价，以及对努力与绩效关系、绩效与奖酬关系的感知情况。一个软件开发工程师的绩效如何，是由许多复杂因素综合作用的结果，但其中激励机制的有效性是最重要的因素。



首先，软件开发工程师是否相信他们的努力可以反映到绩效评估中去。对于有些软件开发工程师来说，答案是否定的。原因可能是他们缺少必要的技能，这意味着不管他们多么努力，绩效也不可能很高。或者评估系统的标准是非绩效因素，如忠诚度等，那么努力再多也不一定得到更高的评价。还有一种可能是软件开发工程师认为经理不喜欢自己，因此，他觉得不管自己的努力程度如何，在绩效评价上都不会得到高分。这些现象表明，软件开发工程师激励程度低的一种原因就是软件开发工程师认为自己的努力不会得到回报。

其次，软件开发工程师是否相信高绩效评估能带来高报酬。许多软件开发工程师认为，绩效与报酬之间没有太大关系，原因是软件公司的报酬不是以绩效为依据。例如，如果薪酬是按资历计算或者对经理的献媚程度，软件开发工程师就可能认为绩效和报酬之间没有多大关系，因而很难受到激励。因此，软件公司需要建立科学的、公正的绩效评估制度和体系，并进行宣传贯彻，让全体软件开发工程师了解。

最后，软件开发工程师得到的报酬是否是他们希望得到的。一个软件开发工程师努力工作，希望得到晋升，结果得到的是加薪；或者一个软件开发工程师希望能做更有乐趣和挑战性的工作，却只得到了几句表扬的话语。在这两种情况下，软件开发工程师的激励都只能达到局部最优化。这些例子说明，将报酬个别化以适应不同软件开发工程师的需要是非常重要的。但是，很多管理者错误地认为，所有的软件开发工程师有着相同的需求，因而忽视了差异化报酬手段的激励性效果。因此，软件公司对不同需求的软件开发工程师，需要采取个性化的激励手段。

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。

