

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

薪酬是比较刚性的是每家软件公司众所周知的，即上调容易下降难。软件公司如何制定薪酬策略才能使企业和软件开发人员达到双赢?许多效益一般的软件公司几年甚至多年不加薪，但软件开发人员相安无事;可一些效益逐年递增的企业年年涨工资，软件开发人员的薪酬满...

正文：

薪酬是比较刚性的是每家软件公司众所周知的，即上调容易下降难。软件公司如何制定薪酬策略才能使企业和软件开发人员达到双赢?许多效益一般的软件公司几年甚至多年不加薪，但软件开发人员相安无事;可一些效益逐年递增的企业年年涨工资，软件开发人员的薪酬满意度却逐年下降，这又是为什么?如何进行薪酬调整，才能让老板和软件开发人员都满意?这个难题令很多软件公司十分困扰。



企业调薪要遵循薪酬设计的五性原则，即公平性、激励性、发展性、竞争性和保障性。通过建立系统性、规范性的薪酬体系，基于岗位的价值和任职者的个人能力素质差异进行有效设计，反映不同职能、层级薪酬特点，为软件开发人员进步和发展提供制度化保证，做到制度透明，有力支持公司达成短期经营目标和长期战略目标。科学的薪酬结构、合理的固浮比例可以起到有效激励软件开发人员的作用，同时，保持薪酬的竞争力，也是软件公司吸引和保留核心人才的关键。

合理发放年终奖发挥薪酬正能量

年终奖是一种重要的人力资源管理激励模式，应进行科学、合理的规划，发挥其提高企业活力、增强软件开发人员积极性的重要作用。近年来，年终奖的发放越来越引起企业和软件开发人员的注意。年终奖是指每年度末企业给予软件开发人员不封顶的奖励，被认为是对软件开发人员一年来工作业绩的肯定，可以有效激励软件开发人员，增加企业凝聚力。

年终奖的发放额度和形式一般由企业自己根据情况调整，目前企业年终奖给付有三种常见模式，一种是年终双薪或年终多薪，这种模式具有公开透明的特点，成为人人享有的福利;第二种模式是绩效考核的方式，事先确定奖金的基数，根据考核结果对应不同的等级系数;最后一种是企业为了对一些关键核心人才进行激励，额外给予其一定的隐形红包。除此之外，年终奖的发放时间和发放形式也因企业性质、行业特点、人才构成、财务思路形成差异。

薪酬设计的关键点——目标

软件开发人员的工作性质决定了其在企业薪酬管理中的不同制定方法。以激励软件开发人员个体充分发挥自身的能力，又要考虑团队协作的客观性，因此，如何在充分体现软件开发团队“内部个体差异”的基础上，合理设计“软件开发团队激励方案”就成为薪酬设计的重点。

软件开发团队人员的薪酬设计基于目标定位，不同的考核目标，具有不同的导向意义。企业目前对软件开发团队人员的薪酬设计主要有两种模式：一种是基本薪酬激励方式，常见的薪酬激励方式有基本薪资+佣金模式、纯底薪模式、全面薪酬模式等;而第二种模

式是固浮结构薪酬模式，这种模式按照恒定式、封顶式、阶梯式、递增式、递减式和混合式六种方式，来完成浮动薪酬的支付。

薪酬设计的关键点——成长

软件开发人员具有思想创新、敢于创新、个性张扬等特点，在制定薪酬策略的时候，要适当提升整体薪酬竞争力，通过稳健的、差异化的固浮比方式，对核心骨干实施中长期激励并提升新软件开发人员起薪，并通过晋级调薪幅度+小步快跑的形式，来完成对软件开发人员的激励作用。

此外，软件开发团队的薪酬设计还要以“五坚持”为晋升机制的核心原则，坚持从成功团队选拔人才、坚持能上能下的用人机制、坚持以业绩和实际产出来评价能力、坚持重能力轻资历的人才选拔观、坚持以项目经历和挑战性工作锤炼人才，从而确立人才晋升的业绩导向，打造高绩效文化。

薪酬设计是企业人力资源管理体系中的重要组成部分，一套科学、有效的薪酬管理体系是企业吸引、保持和激励人才的有力工具，推进企业成长与进步的重要手段。而太和顾问会一如既往地帮助企业提升人力资本管理效能，让每一个人力资源管理者决策有据可依。

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