

关键词：上海软件开发,软件公司

内容概要：

而今上海软件开发行业竞争空前激烈，然而软件公司之间的竞争的实质是人才的竞争，即如何招聘到合适的人才、如何激励软件开发人员的工作热情以及如何降低软件开发人员离职率已经成为了软件公司需要解决的首要问题。软件开发人员属于知识型的软件开发人员，但是...

正文：

而今上海软件开发行业竞争空前激烈，然而软件公司之间的竞争的实质是人才的竞争，即如何招聘到合适的人才、如何激励软件开发人员的工作热情以及如何降低软件开发人员离职率已经成为了软件公司需要解决的首要问题。软件开发人员属于知识型的软件开发人员，但是软件开发人员又与软件开发行业本身的特点相结合，具有自己的一些特性。本文根据上海软件行业的特点，从八个方面探讨了软件公司软件开发人员的激励。



### 一、建立“以人为本”的企业文化

软件公司属于技术密集型企业，其核心竞争力就是人，那么人力资本即是软件公司最重要的资本，为了突出人本精神的重要性，企业理应建立“以人为本”的企业文化。企业文化从某种意义上就是指一个软件公司的价值观，是企业的灵魂，是持久的、不易被复制的。建立“以人为本”的企业文化不仅仅是喊口号，而是要在理念上和管理实践中都要坚定地贯彻“以人为本”，要切实的做到重视人、关爱人、尊重人和培养人，使企业具有“人本”的特性，使软件开发人员真切地感觉到公司对自我的重视和关怀，从而提升软件开发人员的归属感，缺少归属感是公司出现软件开发人员高离职率的一个重要原因。迷茫、找不到自己在企业中的位置是没有归属感的一种典型心态，这就需要公司对软件开发人员进行良好的沟通甚至专业的心理辅导，解除软件开发人员不必要的顾虑，帮助软件开发人员认识自己在组织中的位置和承担责任，制定个人的发展目标，还原软件开发人员一颗平静的心，只有这样，软件开发人员才能安心的工作和生活，才能真正的把自己当作组织的一员，才有归属感可言。

### 二、加强团队建设

当今的软件公司越来越认识到，企业英雄固然重要，但是建立一个专业、进取、团结的高素质团队才是企业真正追求的目标。只有建立了企业自己的团队，才能使企业在错综复杂的外部环境中保持住自己的生命力，才能使企业在竞争日趋激烈的市场中处于不败之地。软件公司建立团队的需求也更为急迫，软件的开发或者实施更需要人员之间的沟通与协作。建立团队，首先就需要团队的价值观，并且设定团队的目标和愿景。例如：华为公司的“狼文化”以及日本丰田的“丰田精神”，都是团队精神的具体表现，是企业具有自己的特性，而这个特性则是企业真正的核心竞争力。其次，要建立起顺畅的横向与纵向沟通渠道，使团队成员敢于自由表达想法与感觉。只有这样，才可以更大程度挖掘团队个体的知识，实现团队中的知识共享。

### 三、重视人员培训，帮助软件开发人员构建职业规划图，建立学习型组织

调查显示，软件公司为软件开发人员提供培训的费用大约为软件开发人员工资的5%。技术培训是企业留人的关键，但培训不应仅局限于技术领域。今天的软件公司软件开发人员希望开发以商业技巧或行为能力培养为中心的职业生涯，所以企业必须跳出传统培

训模式，为软件开发人员们提供学习新知识、新技能的机会，诸如部门岗位轮换、灵活的工作任务和老软件开发人员带新软件开发人员等方式，建立学习型组织。另外，公司还要帮助软件开发人员建立起自己的职业规划图，要了解下属的兴趣以及志向，并且辅导和帮助下属去努力实现自己的目标，及时发现其工作中所遇到的难题，再加以帮助，我想这样或许可以降低软件公司颇高的离职率。

#### 四、给下属分派具有一定挑战性的任务

为软件开发人员提供富有挑战性的工作机会，一方面可以保持本公司的技术领先性，另一方面软件开发人员也得到了锻炼，公司的凝聚力也得到了增强。人本身或多或少都会具有好奇心，面对新事物，大多数人会选择去了解和进行挑战，因为人总是认为自己是胜者。而从马斯洛的需求层次论来说，人们最高层次的需求，就是自我价值实现的需求，就是战胜自己。战胜自我，实现自我价值也是软件公司软件开发人员的一个重要需求。主管在进行任务派遣时，可以委派给对于软件开发人员本身具有一定挑战性的任务，这样可以更加激发下属的工作热情和工作兴趣，并且待工作完成时，软件开发人员也可以从工作中很大程度的享受到成就感。所以，给下属一份具有挑战性的任务，是激励IT软件开发人员的一个非常有效的办法，但是，派遣的任务也要在软件开发人员能力的范围之内，在软件开发人员能力之外的任务，不但不会激励软件开发人员的工作兴趣，反而会挫伤软件开发人员的工作热情，所以挑战性的任务是要有一定的度的。

#### 五、薪酬要有竞争力，并且做到公平合理

虽然钱从来不是最重要的激励要素，今天的软件开发人员们仍然期望富有竞争力并公平的薪酬。首先企业的薪酬水平应在行业内具有竞争力，否则很难高离职率。另外，企业内部的薪酬待遇要做到公平。这里的公平不是平均，不是大家都拿一样的薪酬，而是企业要根据软件开发人员个人工作的效率和成绩，以及工作奉献的多少来决定薪酬的多少。从整个公司的角度来看，薪酬需要拉开一定的档次和距离，这样才会起到一个激励的作用，才可以激励软件开发人员提高自己的工作效力，努力提高工作成绩。

#### 六、大力提倡创新

创新对所有的公司都极其重要，尤其是对于软件公司更是企业的灵魂。公司只有不断地进行创新，才可以立足于竞争残酷的市场中，才可以做到永续经营。企业要创新，管理者就要在创新的项目上给与物质和精神的支持，要从硬件和环境方面为创新提供良好的条件，同时还要对创新成果进行表扬，并且对于失败的创新，也不要过多地去责备，以免在企业中形成不好的气氛，使软件开发人员不敢接受创新的项目。其实，软件开发人员渴望能够在工作中自由地展示他们的才华，发挥其聪明才智。这意味着领导不应告诉下属去做什么，而是为其设定工作目标以及适度的控制，尽可能的挖掘出下属的潜在能力。

#### 七、弹性的工作性质

软件公司软件开发人员的工作成果完全可以看作是知识的产出，工作效率极其重要。也就是工作成绩和工作时间未必正相关。目前很多软件公司也都根据工种的自身特点采用了弹性的工作性质，首先在时间上没有确切的规定上下班时间，只要每天工作时间为八小时就可以。也有以项目来划分的，例如一个项目经过分析需要一周的时间完成，那么接受项目的人只要在一周后将项目完成就可以，而本周什么时候上班，上几天班都是有自己所决定。这样的好处就是软件开发人员可以根据自己的习惯，将效率最高的时间用于工作，避免了磨洋工的现象。但是为了企业整体目标的统一，每周还是需要有一个特定的时间为会议时间，此期间主要是沟通整体目标的进度和情况等。另外，企业为了给软件开发人员创造愉快的工作环境，允许软件开发人员可以穿便装上班，为软件开发人员提供舒适的就餐和体育锻炼空间，提供免费的饮料和午餐等。

#### 八、多与软件开发人员沟通，做好软件开发人员心理辅导

当今某些公司出现了软件开发人员精神崩溃的恶性事件，这主要是高强度的工作压力所致。由于市场等原因，有些公司的软件开发人员工作强度非常大，加班时间特别长，软件开发人员在身体上和精神上一旦承受不了这么大的负荷，就有可能促使恶性事件发生。所以，公司应更加注重与软件开发人员的沟通，做好软件开发人员的心理辅导工作，帮助其缓解工作压力，避免恶性事件的发生。作者建议企业可以采用外包的形式，与心理辅导专业机构建立外包关系，定期请专家到企业内部进行授课，对软件开发人员的心理和精神进行专业的指导，或者可以设定专门的定点咨询机构，软件开发人员遇到心理上的挫折或者心理疾病可以自行到此定点咨询机构进行咨询，这样就可以帮助企业拥有真正身心健康的软件开发人员，只有这样，企业才可以真正的健康。

#### 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：[\[email protected\]](mailto:[email protected])