

软件公司对软件开发人员应做到公平、适度、平衡等原则，才能有效的激励软件开发人员

内容来源：西安弈聪信息技术有限公司(<http://www.xaecong.com>)

关键词：软件开发,忠诚度,软件公司

内容概要：

软件开发人员离职的原因有很多，但是工资低已经成为其中最大的因素：当有薪金更高的软件公司抛出青睐的目光时，软件开发人员的忠诚度形同虚设，跳槽的事情频频上演。另外一个现象是外企里软件开发人员的忠诚度要高于国内本土软件公司，这其中除了有较高的薪资...

正文：

软件开发人员离职的原因有很多，但是工资低已经成为其中最大的因素：当有薪金更高的软件公司抛出青睐的目光时，软件开发人员的忠诚度形同虚设，跳槽的事情频频上演。另外一个现象是外企里软件开发人员的忠诚度要高于国内本土软件公司，这其中除了有较高的薪资和福利的因素外，外企在软件公司管理和对软件开发人员的重视程度上都要优于国内软件公司。

著名企管专家白丽娟老师表示这其中固然有软件公司管理、经营理念上的差异，文化差异和市场环境也是重要因素之一，要想保证软件开发人员对软件公司的忠诚度，就要加强对软件开发人员的重视程度，同时给予软件开发人员发展的平台和机会。

岁末年初，都是软件开发人员的跳槽高峰期，朋友相聚，大家互相沟通“合适的工作职位”，职场跳蚤甚至成为部分青年软件开发人员的职业常态。这些热衷跳槽的软件开发人员对离职软件公司的忠诚度很低，那么如何增强软件开发人员对软件公司的忠诚度呢？软件公司良性发展，离不开优秀团队；优秀团队的一个重要标志就是软件开发人员对软件公司、对团队、对团队领导人的忠诚度。问题是：软件公司和团队领导人想要得到软件开发人员的忠诚度并不容易。

薪酬问题一向是软件公司管理最为敏感的话题，因为这涉及每个软件开发人员的切身利益，薪酬的问题解决不好，有可能变成管理人员“心愁”的事情。薪酬不合理，可能造成软件开发人员工作积极性不高，效率低下，核心软件开发人员频频跳槽，软件公司天天忙于到处招聘人员，但又难以吸引到优秀的人才，优秀的人即使能过来，干的时间也不会很长，可能造成“劣币驱逐良币”现象，留下的人员大多数都不是很优秀的，结果导致软件公司经营业绩不甚理想，但仍需要付出不低的人工成本。

反之，软件公司若能设计科学合理的薪酬管理制度，对内具有公平性，对外具有竞争性，不仅能有效激发软件开发人员的工作积极性、主动性和创造性，促使软件开发人员不遗余力地为软件公司目标努力奋斗，提高软件公司经营业绩，而且在实现软件公司成功的同时，软件开发人员也造就了自我，实现了自我价值。

白丽娟老师认为合理的薪酬体制才能在竞争日益激烈的人才市场吸引到优秀的人才，使软件公司补充到新鲜的血液，并能留住一支高素质、具有快速学习能力、有利于打造软件公司核心竞争力的人才队伍。

薪酬是指软件开发人员向其所在单位提供所需要的劳动而获得的各种形式的补偿，是单位支付给软件开发人员的劳动报酬，薪酬包括经济性薪酬和非经济性薪酬两大类，经济性薪酬分为直接经济性薪酬和间接经济性薪酬。薪酬管理，是在组织发展战略指导下，对软件开发人员薪酬支付原则、薪酬策略、薪酬水平、薪酬结构、薪酬构成进行确定、分配和调整的动态管理过程。

薪酬的“酬”固然是吸引和留住人才的关键，但“薪”亦是必不可少的前提。所谓“薪”，就是物资。著名企管专家白丽娟老师表示，人都是受利益驱动的，不要指望我们的软件开发人员在不给任何工资的情况下就去干活。

任何一件事情都应该有利益驱动的，软件公司的任何一个职位上的功能都应该和经济利益挂钩。如何挂钩，这其实就是薪酬管理的艺术。据我了解，许多公司，薪酬成为人力资源发展的瓶颈，严重制约了公司的进一步发展——可喜的是，越来越多的软件公司已经意识到这个问题，并试图改革。

软件公司在过去为了追求效率，更多强调的是绩效工资，以提高激励的作用，同时，福利和利润分享更多的是针对中高层管理人员、核心业务和技术人员，作为一般软件开发人员很少享受到软件公司发展的成果，不能同步于软件公司的成长，造成软件公司内部软件开发人员收入差距很大。

虽然软件公司作为一个实体属于软件公司经营者所有，但软件公司的利润是由劳动和资本共同创造的，如果一般软件开发人员无法或很少享受到软件公司的利润，软件开发人员不仅仅缺乏对软件公司的忠诚度，而且有可能导致软件开发人员与软件公司经营者和软件公司所有者之间的矛盾，因此，软件公司应适当增加福利与利润分享在整个薪酬体系中的比例，并考虑增加一般软件开发人员的工资收入，减少软件公司过大的收入的差距。

在软件公司薪酬管理实践中，根据薪酬支付依据的不同，有岗位工资、职务工资、技能工资、绩效工资、工龄工资、薪级工资等薪酬构成元素。通常软件公司选择一个或二个为主要形式，其他为辅助形式。选择并确定工资制度形式是很关键的，这体现着公司的价值导向。

白老师表示多数软件公司薪酬管理的最大弊病是没有建立起适应本软件公司的薪酬体系以及薪酬管理过于僵化，具体表现在薪酬管

理与软件公司绩效管理、薪酬市场变化、物价指数变化和软件公司经营状况脱节，最终导致软件公司薪酬在软件开发人员的吸引、保留和激励中表现乏力。

为此，软件公司需要根据软件公司的具体情况制定适合本软件公司的薪酬体系且薪酬管理要进行动态管理，这样做的目的就是使得薪酬与软件公司管理的方方面面相适应，实现投入与产出的最佳。但一般来说，软件公司及人事管理在进行薪酬管理时必须遵循一定的薪酬管理原则，做到公平，适度，平衡，刺激等原则，才能有效的激励软件开发人员。

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