

# 软件公司薪酬的多少是决定软件开发人员去与留的根本因素，但不是唯一的

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

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

软件公司薪酬的多少是决定软件开发人员工作是否努力，是否认真，去与留的根本因素，但不是唯一的，我们经常犯的错误是把工资当成软件开发人员去留的唯一原因，尽管思想不这样认识，但行为却这样做了。软件开发人员流动是正常现象，要想留住优秀软件开发人员：...

正文：

[软件公司](#)薪酬的多少是决定[软件开发](#)人员工作是否努力，是否认真，去与留的根本因素，但不是唯一的，我们经常犯的错误是把工资当成软件开发人员去留的唯一原因，尽管思想不这样认识，但行为却这样做了。



软件开发人员流动是正常现象，要想留住优秀软件开发人员：

一方面软件公司管理人员要关注软件开发人员的成长，给软件开发人员创造一个心情舒畅的工作环境。

另一方面软件公司必须能提供有竞争力的待遇。

我们不能把薪酬仅理解为工资，它应该有更广泛的内容：工资、奖金、福利、培训、休假、集体活动等，包括能让软件开发人员心情愉快而努力工作的一切因素。

薪酬必须能体现软件开发人员的价值，在外部具有竞争力，在内部必须公平，不公平的薪酬会伤害软件开发人员的积极性。软件公司为我公司设计的薪酬制度是很好的制度，大多管理规范的公司都使用这样的制度，只是我公司应用的不成功。存在问题有：

一、工资变动没有按薪酬制度执行，工作干到什么程度可以涨工资？什么时候涨工资？软件开发人员不清楚，制度也没有明确。当然工资的变动与绩效考核密不可分，绩效考核没有做好，也就没有办法按薪酬制度执行。

二、工资之外的薪酬因素没有形成制度，有的说了没有做，有的做了没有说，有的既没有说也没有做，大家事前不清楚除了工资还能得到什么。

三、每级工资的差距小，本来涨工资的次数就不多，所以涨一级工资对软件开发人员没有吸引力，要稍微拉大差距。

所以应该把软件公司提供的薪酬制度进一步完善，有问题的改进，没有涉及的增加，形成符合软件公司实际情况的薪酬制度。并且能够严格按照制度执行。

## 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