

软件公司过分使用物质绩效奖励对往往对软件开发人员带来负面作用

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：

在倡导以业绩为导向的软件公司中，依靠激励机制吸引和保留软件开发人才是其人力资源战略的关键特征。软件公司使用绩效奖励的目的不仅仅在于激励现有软件开发人员，同时也为了吸引优秀软件开发人才的加入。这极易吸引那些具有创业精神并对自己的业务能力充满自...

正文：

在倡导以业绩为导向的**软件公司**中，依靠激励机制吸引和保留**软件开发**人才是其人力资源战略的关键特征。软件公司使用绩效奖励的目的不仅仅在于激励现有软件开发人员，同时也为了吸引优秀软件开发人才的加入。这极易吸引那些具有创业精神并对自己的业务能力充满自信的软件开发人员。



绩效奖励是一种激励方案，即如果软件开发人员达到某特定的业绩目标，就可以凭此获得额外的报酬。最常见的绩效奖励的方式是现金奖励。几乎所有软件公司都会向一些软件开发人员(至少管理层及更高层的软件开发人员)提供某种形式的绩效奖励。

当然，绩效奖励对软件公司业绩和软件开发人员都有不少益处：可以使对软件开发人员的奖励与软件公司业绩挂钩进而更加灵活；软件开发人员通常认为绩效奖励比按岗位或资历支付报酬公平得多，因而可以吸引软件开发人员注意力，并时时提醒软件开发人员业绩的重要性；可以更有效地鼓励软件开发人员做出出色的业绩。然而，将报酬与业绩相挂钩的激励措施在实践中要复杂得多。因此，不恰当的绩效奖励可能会带来一些负面作用。

假设这种计量的复杂性使得软件公司在激励体系中更强调可量化的工作，结果是绩效奖励可能导致软件开发人员对待不同工作采取不同的态度。就这个例子而言，软件开发人员可能会牺牲开发新业务的努力，而仅维持现有业务。具有讽刺意味的是，这就是绩效奖励的运作方式——软件开发人员只做那些激励体系里标注重要的且会被奖励的工作。然而，那些真正重要的甚至关乎成败的工作(由于难以计量而被排斥在激励体系之外，或在激励体系里却未被充分强调)往往会被软件开发人员忽视。

当然，这种战略是无可厚非的，但也不得不考虑由此带来的负面影响。首先，如果激励的杠杆作用猛增，例如当激励性奖金占软件开发人员薪酬的大部分，尤其在业绩考核标准缺乏准确性的情况下，就很可能产生前述的种种弊端。其次，如果激励杠杆过高，业绩导向实质会转为金钱导向。以下两点是软件公司必须意识到的：

其一，那些为金钱而来的软件开发人员也会为金钱而去(这与绩效奖励的初衷相反)；

其二，证据表明，绩效奖励几乎总是会导致更高的薪资成本。

关于后者，为提高招聘软件开发人员素质，软件公司就必须比竞争者提供更具优势的福利待遇来吸引优秀软件开发人才。可见，一旦引进绩效奖励体制，很可能迫使软件公司陷入无止境的提高待遇吸引软件开发人才的怪圈。这样，绩效奖励系统也会很快沦为软件公司或者机构的惯例，而非一项以改善业绩为目标的激励工具。

那么如何避免这些负面效应呢？毕竟绩效奖励拥有大批的拥护者。我承认绩效奖励的有效性，但并非多多益善。实际上，绩效奖励的负效应与其使用强度相应成比例。而在对多重任务工作设置考核指标时，不可能完美地核定激励水平。一旦激励性奖金占软件开发人员薪酬的大部分，绩效奖励的负面影响也随之加重。与此同时，研究表明，相对低强度的绩效奖励机制就可以充分发挥其积极效应，一旦过量，积极效应就会减弱。

此外，尽管对绝大多数人而言，金钱肯定是激励因素，然而，这并不意味金钱是人们价值的唯一体现。另一项研究表明，不少软件公司倾向于过度强调软件开发人员对物质性奖励的关注，而忽视工作内在的特质，比如建立声誉、享受决策权、工作得有意义以及被欣赏和认同。非物质性奖励不仅是激励机制的有效组成部分，而且也能在一定程度上减轻软件公司的经济负担。

总之，在绩效奖励体系中，适当的物质奖励可以收获良好效果。一旦过度，则必然适得其反。

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