

栽下梧桐树引来金凤凰，软件公司也一样,软件开发人员需要好的软件公司

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：

栽下梧桐树引来金凤凰。软件公司也一样，软件开发人员需要好的软件公司，不好的软件公司再高的工资福利，也留不住普通软件开发人员，更别说留住核心软件开发工程师了。这就是说，要留住核心软件开发工程师，必须打造优秀的软件公司文化，创造一个受客户尊敬、...

正文：

栽下梧桐树引来金凤凰。软件公司也一样，软件开发人员需要好的软件公司，不好的软件公司再高的工资福利，也留不住普通软件开发人员，更别说留住核心软件开发工程师了。这就是说，要留住核心软件开发工程师，必须打造优秀的软件公司文化，创造一个受客户尊敬、受软件开发人员欢迎的好的软件公司。



所谓好的软件公司，其标准不一，但一致公认的好的软件公司为：1、上司有人格魅力；2、软件公司有发展前景；3、软件公司氛围好（公正、公平、愉快）；4、薪水体面；5、有提升机会；6、人际关系融洽；7、软件公司视软件开发工程师为第一资源；8、优秀的软件公司文化；9、软件公司所在位置好（大城市、交通方便）……

对于软件开发行业来说，市场竞争就是软件开发工程师的竞争。软件开发工程师是知识经济时代创造财富的宝贵人力资源，更是决定性的资本。知识经济时代的财富创造更多地体现在优秀软件开发工程师身上，是头脑产业的开发。软件公司家要想赢得软件开发工程师的认同，就必须坚持“以人为本”的管理理念，摆正自我与软件开发工程师的位置关系。平等的合作关系必须时时体现在软件公司运作的过程中，要针对他们的需求和特点，采取有效措施主动激励他们，帮助他们成长。[NextPage]

如何降低核心软件开发工程师的流失率，有10条法则可资借鉴：

- 1、福利待遇也是竞争力。有舍才有得，用待遇留人。比如提高核心软件开发工程师的福利待遇，使他们的待遇在行业内有一定竞争力。福利待遇是很现实的东西，软件公司想让核心软件开发工程师留住，却又不想付出合理薪水待遇的话，恐怕是难以实现的。
- 2、儒家待人，法家治企，用制度留人。以人为本，建立科学的激励机制和约束机制。
- 3、尊重核心软件开发工程师，让他们成为软件公司的主人翁。重视核心软件开发工程师的劳动成果，加强人性化管理，提高他们的归属感。
- 4、人非草木，孰能无情？利用感情留人，尤其在中国这个人情味很浓的国家里，从感情的角度入手，在软件公司创造一种家的感觉，往往会收到事半功倍的效果。
- 5、建立软件开发工程师培养机制，注重核心软件开发工程师的在职培训，帮助核心软件开发工程师做好职业生涯规划。
- 6、完善劳动合同，对做完规定年限以上的核心软件开发工程师给予一定的物质和精神奖励。

7、构筑平台，预留空间，事业留人。对核心软件开发工程师大胆授权，给他们创造施展才能和价值的环境，条件成熟，给核心软件开发工程师配股，让他们成为软件公司的股东，把他们的命运与软件公司的命运紧密联系在一起，从而使他们稳定下来。

8、明确用人标准，端正用人态度，改善用人理念，放弃投机心理，不能旺季时大量招兵买马，淡季时大量裁员。

9、从招聘开始，严把进人关，招聘适合软件公司的软件开发人员，培养他们，提升他们。

10、招人定培养，使用来留人，提高新进软件开发工程师与团队和软件公司的融合程度。

软件公司不仅是老板的软件公司，也是核心软件开发工程师和软件开发人员的软件公司，更是社会的软件公司。只有充分认识智力资本在未来软件公司发展中的价值，把核心软件开发工程师真正当作平等的资本所有者对待，寻求彼此的协调一致，共建软件公司经营理念与发展远景，核心软件开发工程师才能真正融入软件公司，才有可能和软件公司具有一致的价值观，产生共同的愿景，并自觉融入到软件公司文化中去。

确实，没有梧桐树，招不来金凤凰。只有给予核心软件开发工程师足够的舞台空间，让他们真正具备“当家作主”的责任感，使之产生与软件公司同命运、共呼吸的使命感，才能真正塑造出忠诚于软件公司的核心软件开发工程师来。

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