

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

软件开发人员是软件公司的主要资源，软件开发人员经常流失，那么软件公司领导肯定会头疼的，那么软件开发人员流失的因素都包括哪些呢？一、薪酬待遇问题：对于多数软件公司中的软件开发人员和管理者来说，生存需要是主要的，所以对薪酬的刺激更为敏感；对于中...

正文：

[软件开发](#)人员是[软件公司](#)的主要资源，软件开发人员经常流失，那么软件公司领导肯定会头疼的，那么软件开发人员流失的因素都包括哪些呢？



## 一、薪酬待遇问题：

对于多数软件公司中的软件开发人员和管理者来说，生存需要是主要的，所以对薪酬的刺激更为敏感；对于中层经理来说，他们统称都拥有相对较高的薪酬待遇，而社会需要（“面子”、“圈子”）和自尊（受尊重的需要）是主要的，除非薪酬的差距较大，否则不会为了高一些的薪酬离职；至于企业的高层经理，信任和成就感（自我实现）的需求是主要的。如果不出现信任危机，一般是不会因为薪酬而流失的。

另外，软件开发人员之间对薪酬的相互比较会引起流失。如果发现和自己能力相似的同事或朋友工资比自己高时，则会引起不公平感，进而发生流失。另外，薪酬不仅仅反映了低层次的生存需要，同时也是对个人能力的某一方面的肯定，拿高薪的人会有一种成就感和优越感，尤其是在和同事、朋友进行薪酬的相互比较时。

## 二、管理问题：

中国软件公司的成立时间一般都不长，多数还处在企业的发展初期，还存在着许多的管理问题，但对于人员离职，影响对最大则主要表现在：没有成熟的企业文化、缺乏充分的人员沟通、上下级关系等几个方面：

没有成熟的企业文化。企业文化是一个企业的“精神之魂”，企业文化被软件开发人员视为判断行为的准则，它的影响力是巨大的。企业文化对流失的影响是渗透性的、复杂的，又是不可忽略的。发展初期的企业一般都只有规章制度、没有形成自己的企业文化，软件开发人员没有归属感、没有企业主人的责任感，没有难以割舍的感情纽带。因而比较容易产生离职的想法。[ NextPage ]

## 三、沟通问题：

软件开发人员之间的沟通少。由于平时的沟通少，所以软件开发人员反映“感觉不到公司的气氛”；软件开发人员和直接上司之间的沟通是非常重要的，相互之间不沟通，就没有办法相互了解，会影响到其它方面；同时，管理高层和基层软件开发人员的沟通也是很重要的。管理高层往往站在战略的角度看公司的发展，提出的方针具有前瞻性。但是基层软件开发人员多数看的是现在怎么样。公司的沟通中往往是中层知道高层做什么，但是基层的人员就不了解了，有的不理解高层的做法，对企业的前景不看好。

认同感不够。软件开发人员没有感到被领导重视。例如有的核心软件开发人员流失了，领导没有什么表示，软件开发人员会觉得自己领导的眼睛是无关紧要的；反馈度不够，软件开发人员感到自己的努力没有得到承认，看不到自己努力的结果；角色匹配的问题。软件开发人员觉得自己的能力很强了，但是自己的角色又用不到这种能力。

职业发展的道路不畅。由于公司相关的职位有限，每个人的发展空间是有限的；由于工作压力大，有时虽然有培训的机会，但也不得不放弃，这使得软件开发人员在很长时间感觉不到发展。

#### 四、个人因素

个人因素主要包括：1.家庭因素；2.思想是否成熟；3.个人的职业发展；4.个人的兴趣爱好。具体地，家庭因素主要父母配偶对工作的不认同，从而在他们的影响下，产生更换工作的想法。思想是否成熟主要指企业的软件开发人员对自己的职业生涯规划是否有较明确的打算，总是这山望着那山高，对于什么样的工作适合自己没有准确的想法。一般这类的人，工作转换会比较频繁，这种情况经常出现在软件公司基层职员。

#### 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