

关键词：软件公司,西安软件开发,西安软件公司

内容概要：

如今的西安软件开发行业，90后软件开发人员成为很多软件公司生力军，他们思想活跃，才思敏捷，给企业带来新的力量。所以管好90后软件开发人员是每家西安软件公司老板必须修炼的一门课。但时常听到一些软件公司老总抱怨重重：真搞不懂90后软件开发人员到...

正文：

如今的西安软件开发行业，90后软件开发人员成为很多软件公司生力军，他们思想活跃，才思敏捷，给企业带来新的力量。所以管好90后软件开发人员是每家西安软件公司老板必须修炼的一门课。

但时常听到一些软件公司老总抱怨重重：“真搞不懂90后软件开发人员到底怎么啦？做起来却漫不经心，眼高手低…。公司对他们已足够容忍和让步了！”而90后软件开发人员却抱怨说：“为什么做领导就不能换位思考？为什么不信任偶们，我的能力很差吗？不简直把人当黄牛！”有一些规模小的软件公司不知不觉患上90后管理恐惧症。



## 90后，你懂吗？

其实软件公司只要适应90后软件开发人员个性化发展，企业高管层及干部必须顺应时势变化，重塑管理理念，转变用人方向，在对90后软件开发人员进行管理时，做好以下注意就能得心应手。

### 一、注意管理方式

90后软件开发人员大多属独生子女，相对高傲具个性。因此企业管理者在对他们进行管理时，要根据其工作实际情况采取以结果为导向、以沟通为手段、以教导为基础的开放式管理。工作中可以限定工作任务总量，但不硬性限定工作时间。换一种宽松的风格、换一种人性化的手段，会更贴近于90后软件开发人员性格，能更好地对他们工作进行合理引导，事半功倍。

### 二、注意沟通方式

与90后软件开发人员沟通的确需注意。要改变方式，才能和谐融洽。与他们平等沟通，让他们充分发表见解，并听取意见，以确保决策高效执行。另外与他们沟通时不发号施令，可采用尊重、平等、关爱的方式进行，则很容易赢得他们的信任和好感。

### 三、注意培训方式

90后软件开发人员的技能不足是一方面，但对企业的忠诚度，工作的责任心，职业的操守及企业文化正确履行才是培训的重心。切忌洗脑式培训，因为90后软件开发人员很反感，他们更喜欢有针对性的、形式活泼、互动性强、效果好的授课方式。

### 四、注意制度引导方式

90后软件开发人员维权意识强，法制意识更高。他们希望公司制度不仅很完善而且透明化。所以企业应制定明确的工作权责，并按公平、透明的绩效考评管理去执行。这就要求企业在管理上做到分工专业化，管理职业化，同时对90后软件开发人员要时常进行制度培训讲解，让他们理解并接受，合理引导他们看到企业发展方向，带动更多人遵守管理制度。

## 五、注意文化引导方式

企业文化是企业经营的核心，是企业留才的工具，是企业管理中最重要的方式。企业文化不是人情化管理，是人性化管理的实践。科学的企业文化能激发员工责任心，进取心。人性的企业文化能使90后软件开发人员更感到被关怀，被爱护，所以更愿意和企业一起成长，对企业更有归属感，忠诚度和战斗力。

## 六、注意奖惩方式

有效的奖惩能使优秀者更加优秀，不足者更看到差距，迎面直追。90后软件开发人员自尊心与成就感都较强，且缺少耐心来面对公司长效激励。他们喜欢立竿见影的激励方式，能马上兑现承诺。在对90员工进行激励时，企业管理者要调整自身，调整原有的马拉松激励方式，把即时奖励、即时兑现常态化。对他们工作中所取得的成就给予认可，及时奖励，更在工作环境、工作内容趣味性、企业文化、领导风格、学习与成长机会等非经济激励方面做出改进，以留住90后软件开发人员。

## 七、注意情绪调整方式

90后软件开发人员员工经常小情绪较多，常成为公司“管理麻烦制造者”。如果处理不得当，公司每天必“鸡飞蛋打一团糟”。管理者要学会运用情商，多采用鼓励性而非责备式管理方法来对待他们。但适应不是迁就，而是原则性地开放与融合。

### 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](mailto:admin@xaecong.com)