



软件公司管理者如何应对优秀软件开发人员的突然离职？

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：

一般情况下，当你最优秀的软件开发人员来找你商谈离职事宜的时候，再想留住他们往往已经为时太晚了，这一点请务必记住。这些软件开发人员早就得出了是时候离开了的结论，而且已经反复多次地看到（或者经历过）让他们不愿再留在你软件公司工作的事件。到了他们...

正文：

一般情况下，当你最优秀的软件开发人员来找你商谈离职事宜的时候，再想留住他们往往已经为时太晚了，这一点请务必记住。这些软件开发人员早就得出了“是时候离开了”的结论，而且已经反复多次地看到（或者经历过）让他们不愿再留在你软件公司工作的事件。到了他们开口提出离职的时候，再想留住他们已经难如登天了。

为什么一旦他们提出离职，劝说他们回心转意就会非常困难呢？一个原因是，他们未必愿意透露真正的离职原因。至少在软件开发行业是这样。总的来说，高科技界还是一个小圈子，大家低头不见抬头见，何必讲出令人不快的事实真相来断掉自己的后路呢？所以他们不愿意告诉你真正的离职原因，这也可以理解。如果你连一个人离职的真正原因是什么都不知道，想要说服他们留下来自然就很困难。

此外，如果优秀软件开发人员想要跳槽到另一家软件公司，他们往往有一种“这山望着那山高”的心态。因为他们很清楚在你的软件公司工作是什么样子——无论是好还是糟——但是，他们跟另一家软件公司的接触，可能至今为止都是那家软件公司的招聘经理和招聘人员在请他们吃饭喝酒，这些人当然只会说他们软件公司的好话。

最后，有些时候有些人完全说不清楚为什么自己想要跳槽。他们可能突然来了灵感，觉得现在是时候跳槽了，或者是直觉告诉他们，现在跳槽是个明智之举。一般来说，这种情况也难对付，因为就算你想驳倒他们的想法吧，他们其实还没有什么成型的想法。

因此，你需要在优秀软件开发人员决定离开软件公司之前，就开展“留住软件开发人员”的工作。而不是等到他们告诉你之后才开始行动。有些时候，你可能会成功地打消某人想要离开的念头（确实有这样的情况。我见过有人在已经接受其他软件公司的聘用之后，还是留在了原软件公司），但这是例外，不是常态。如果你依赖自己的说服力来开展工作，希望在人们作出离开决定之后再劝他们留下来，那么你更有可能失去优秀软件开发人员而不是留住他们。

如何才能避免陷入这种状况呢？我的经验是，在某个人来跟你提离职之前，你就需要做好三项工作。这三项工作是：给软件开发人员安排导师，了解软件开发人员的职业发展道路，认可他们的成绩。

给软件开发人员安排导师

导师的主要作用是帮助软件开发人员确定他们最终想做的事情是什么，并确保他们有能力在这条道路上向前迈进。为什么这项工作留住软件开发人员方面如此重要呢？因为你对软件开发人员的最终目标越是了解，就越有可能在这个过程中尽早跟他们合作，帮助他们达成这个目标。

请记住，就算你是某人的老板，也未必可以成为他们的导师。实际上，由于你是经理，软件开发人员可能反而不愿意向你坦承他们的未来计划（尤其是当这个未来计划和你没有关系的时候）。他们也不愿意向你透露，为什么他们在这个团队里工作缺乏成就感。你不知道他们脑海里有什么想法，在这种情况下要未雨绸缪简直比登天还难。

所以你不用自己担当起导师之责，而是要帮软件开发人员找到合适的导师。这意味着，你需要根据你对软件开发人员的了解——你对他们的长处、短板、价值观、情感的了解，来为他们建议最合适的导师人选。导师可以就是你软件公司里的人，也可以来自软件公司外部，无论哪种方式，他们都应该是你软件开发人员的首要支持者，可以为他们提供客观的意见，让软件开发人员可以借鉴导师的相关经验，做出正确的职业选择。

了解软件开发人员的职业发展道路

我最经常被问到的一个问题是：“为了顺利实现我的职业目标，我要做些什么事呢？”实习生和刚刚进入职场的大学毕业生尤其喜欢提这个问题。而我的回答很简单：知道你最终要达成的目标是什么。这个回答听起来固然简单，但是我已经有多次看到一些工作了5年、10年、甚至15年的人，他们仍然没有找到这个问题的答案。一般来说，这是由于他们的职业生涯基本上是由眼前机会推动的，并没有以自己的最终目标为导向。他们力图抓住眼前的晋升机会、加薪机会，以及最新最热门软件公司的工作机会，这些人走上了一条追逐头衔和金钱的道路，直到多年之后才发现，这些收获并没有让他们变得快乐。

如果你想避免这种情况，你有以下三种方法可以采用：

- 1、知道他们想要做的事情是什么（从技能和兴趣从两个方面来做优化）。

2、让他们跟合适的人待在一块（例如前文中提到的导师）。

3、让他们永远有新的东西学习。

作为一名管理者，你可以为优秀软件开发人员做的最重要的事情，就是确保提出了正确的问题，鼓励大家进行建设性的对话，并尽你的一切你所能来帮助他们，让他们在迈向自己最终目标的道路上实现以上三点。

认可软件开发人员的业绩

你的每一位同事，无论他们在组织中的地位如何，都希望获得认可——而且他们也需要获得认可。人的本性就是如此。

虽然工资是“认可”中的一个重要组成部分。但认可远远不只是赚了多少钱那么简单。认可的形式可以是升职，或者是在软件开发人员大会上表扬他们，或者是发送一封祝贺邮件，或者是拍拍他们的肩膀。关键是你花时间了解如何激励这个人，如何表达你对他们的欣赏。你表达得越是真诚，效果就越好。

请不要理所当然的认为，优秀软件开发人员就应该表现得这么出色，不要以为他们当然知道你对他们的欣赏。如果你这样想，最后你还是需要表达你对他们的欣赏，但那个时候说什么都已经太迟了。你需要持续不断地对他们的优异表现进行认可。这样你不仅可以留住最宝贵的软件开发人员，而且可以一直激励他们创作出最优秀的作品。

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