

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

1、弥补制度契约不足软件开发公司对软件开发人员的约束一般是通过制度契约来实现的。制度主要包括软件开发公司内部管理制度、合同、国家法律法规、社会道德等。制度契约的约束包括两个方面:一方面，严格的惩罚制度。通过监督反馈系统，发现软件开发人员的偏...

正文：

1、弥补制度契约不足

软件开发公司对软件开发人员的约束一般是通过制度契约来实现的。制度主要包括软件开发公司内部管理制度、合同、国家法律法规、社会道德等。制度契约的约束包括两个方面:一方面，严格的惩罚制度。通过监督反馈系统，发现软件开发人员的偏差行为，并给予不愉快的刺激，以促使其纠正错误;为了逃避惩罚，软件开发人员将会消极地不做错误的行为，或者改正已经发生的错误行为。另一方面，积极的奖励制度。通过监督反馈系统，发现软件开发人员的积极行为，并给予愉快的刺激;软件开发人员为了获得奖励而约束自己的行为，使自己的行为符合组织的要求。



制度契约虽然比较明确地规定了双方各自的基本责任与义务，但在市场不确定性、信息的不对称性和不完全性等复杂的情况下，契约双方都无法将所有情况以详细的条款规定下来。且许多难于用文字描述、界定的内容，无法一落实在制度契约中，于是心理契约就成了制度契约的延伸和补充。心理契约对制度契约的补充性，可以使软件开发人员与软件开发公司之间建立持久的合作关系，并建立情感联系，如彼此的尊重、信任、互相公平对待，困难时期互相帮助、理解、依赖、愿意为对方的发展投资、愿意付出额外的努力等，明确自己和软件开发公司共同努力的方向，产生追求良好成果的内驱力。

2、减少软件开发人员隐形缺勤

考勤管理是软件开发公司常规管理中的基础性工作。一般情况下，软件开发公司通过设定制度来规范和约束软件开发人员的缺勤行为，但对于那种“出工不出力”的隐性缺勤现象，即在软件开发公司制度不能约束或技术测评难以控制的情况下软件开发人员发生的缺勤现象，软件开发公司的管理就相当有难度:一方面，软件开发公司监督的技术难度较大;另一方面，软件开发公司对软件开发人员的隐性缺勤难以察觉。

要避免隐性缺勤现象的出现，激发软件开发人员的工作激情和创造力，仅仅依靠制度管理及其隐含的外在激励是难以达到目的的。内在的心理契约就成为一种有效管理方法。第一，心理契约是依据缔约当事人的日常习惯、合作诚意和信誉来执行的，凝结了双方的信誉、责任和承诺，所以具有无形的约束力，促使软件开发人员不断以心理期望来审视自己与软件开发公司的发展，促使软件开发人员在动态环境变化中不断调整自己的行为，以保持与软件开发公司的良好关系，从而提高对软件开发公司的忠诚度;第二，心理契约可使软件开发人员在心理上具有期望，拥有努力的方向和目标，产生出高水平的内在激励和承诺，萌生出责任感、忠诚心和工作的满腔热情，从而主动规避隐性缺勤;第三，心理契约的构建对于管理者来讲，也可以减少管理成本、丰富管理手段、提高管理效率。[NextPage]

3、降低软件开发人员流失率

软件开发人员流失是指“从组织中获得物质收益的个体终止其与组织劳动合同的过程”。流水不腐，户枢不蠹，一个软件开发公司有一定的软件开发人员流动率是正常的，但是居高不下的流失率对软件开发公司来说是一种消耗，必然严重影响效益与业绩。造成软件开发人员流失的原因，除了经济利益外，很重要的一个方面就是软件开发人员与软件开发公司的心理契约不协调。软件开发人员与软件开发公司之间存在的交换不仅有物质上的，而且还有心理方面的，即软件开发人员不仅关心软件开发公司为其提供的报酬和福利的高低，而且还关心软件开发公司所提供的诸如发展机遇、工作环境等问题，关心自己在软件开发公司被重视的程度，关心其心理期望的满足程度。当其心理预期不能满足或不能充分满足时，他们对软件开发公司的评价会随之下降，最终导致对软件开发公司忠诚度的下降，流失率上升。

降低软件开发人员流失率，要求软件开发公司在软件开发人员管理过程中，不但要与软件开发人员签订一个约束双方劳资关系的书面契约，还需要与软件开发人员建立起组织的心理契约。通过心理契约，软件开发公司与软件开发人员彼此对对方应付出什么同时又应得到什么进行一种主观心理约定。一方面，在招聘软件开发人员时，软件开发公司通过提供真实可靠的信息，把对软件开发人员的期望、职位的要求、责任和义务等信息进行明确公示，对职位的有利方面和不利方面做一个实事求是的全面的介绍，防止造成软件开发人员不切实际的期望，降低软件开发人员对组织的信任感，产生较高的离职率。另一方面，在软件开发人员工作期间，软件开发公司与软件开发人员通过广泛的沟通与交流，使软件开发人员与管理者详尽地相互了解组织与个人的精神、理念和事业追求，不断地变革与修正心理契约，不断调整已有的期望、认知和利益，产生满足相互需求的、步调一致的行为，建立起稳定的雇佣关系。

4、促进软件开发人员自我约束

从约束的主客体关系差异来说，对软件开发人员的约束可分为外部约束和内在约束。内在约束从本质上而言，就是自我约束。外部约束由于约束者和被约束者的分离，存在着难以监控、成本较高、消极被动等缺陷，这些缺陷难以通过技术手段解决，或即使能解决，付出的成本也比较高昂。这就需要加强软件开发人员的自我约束。

心理契约作为组织和软件开发人员内隐的相互期望，它已经成为组织行为过程中软件开发人员和组织关系的纽带。通过对相互责任的界定，心理契约把个体与组织有机地结合起来，对契约各方的行为进行规定和约束--软件开发人员要为自己的组织作出一定的贡献，组织要对软件开发人员的贡献给予回报。软件开发人员对自己进行约束，一方面在于想积极地争取更多的利益，这种利益可能是物质的，也可能是精神的;另一方面，自我约束的目的可能并不在于获得什么利益，而是意在得到自我认同。对于组织来讲，组织可以从心理契约的新视野去促进软件开发人员的自我约束。通过对软件开发人员进行引导和开发，使软件开发人员内心深处，对自己应该为组织付出什么，付出多少，组织应该给自己回报什么，回报多少等都有明确的认识。这些内容促使软件开发人员对自己的工作态度和行为进行自我约束，从而朝着组织追求的目标发展。

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