

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

软件开发人员属于软件公司中的知识型员工，他们与软件公司一般员工相比，有其自身独特的特点。他们往往追求自主性，个性化，多样化，更多地追求来自工作本身的满足。他们一般都受过高等教育，掌握着较高的专业知识技能，拥有强烈的上进心与事业责任感。当处于...

正文：

[软件开发](#)人员属于[软件公司](#)中的知识型员工，他们与软件公司一般员工相比，有其自身独特的特点。他们往往追求自主性，个性化，多样化，更多地追求来自工作本身的满足。他们一般都受过高等教育，掌握着较高的专业知识技能，拥有强烈的上进心与事业责任感。当处于不同职业生涯周期的情境下，软件开发人员往往表现出和一般员工不同的个性特征和心理特质。本文我们选取心态和发展这两个指标来描述处在不同职业生涯周期下软件开发人员的特征。



职业生涯早期阶段是指一个人由学校进入组织，在组织内逐渐“组织化”，并为组织所接纳的过程。对于处在这个时期的软件开发人员来说，他们大多数是一个人由学校走向社会，由学生变成雇员，由单身生活变成家庭生活。而这一系列角色和身份的变化，必然要经历一个心理适应过程，这既是个人组织化的过程，又是寻找自身职业锚的过程。在心态上，处在这一时期的软件开发人员会面临“现实冲击”，即自己的研发技术有时会被软件公司领导所重视或无用武之地，又或是自己拥有的能力总是与软件公司所需要的能力格格不入。他们对发展方面的要求很简单，就是被组织所承认从而能够快速融入组织。他们渴望工作上的绩效能被组织所肯定，因此他们对绩效考评和职位晋升表现出强烈的兴趣，但对于工作的稳定性并不那么看重，一旦自己的要求迟迟得不到满足，他们往往会产生较高的离职意愿。

职业生涯中期阶段是一个时间周期长(年龄跨度一般是从25岁至50岁，长达20多年)，富于变化，既有可能获得职业生涯成功(甚至达到顶峰)，又有可能出现职业生涯危机的一个很宽阔的职业生涯阶段。在这一时期，软件开发人员在心态上会产生一些变化，他们可能会面对“职业生涯中期危机”。这些危机主要表现在三大方面:缺乏明确的组织认同和个人职业认同，如软件开发人员觉得自己没有做出对软件公司有重大意义的研发成果，毫无个人成就感；现实与职业理想不一致，他们往往会厌倦了一如既往的研发工作，渴望走上软件公司管理岗位；职业工作发生急剧转折或下降，当研发能力下降时，软件开发人员的薪金可能下降，无法支撑繁杂的个人及家庭生活(吴国存，1999)。出于以上种种因素的影响，软件开发人员在发展性方面往往显得比较保守，他们更倾向于稳定的工作和安逸的生活，他们不再对职位晋升表现的那么积极和热情，更看重薪酬的稳定。

处于职业生涯后期阶段的软件开发人员一般处在50岁至退休年龄之间，从心态上看，此时的软件开发人员家庭状况发生很大变化；自我意识上升，怀旧、念友心重；进取心显著下降，开始安于现状，淡泊人生。从发展性上看，由于知识经济时代科学技术的迅猛发展，知识老化和技术更新的速度非常惊人，他们所掌握的技术已开始落后于软件公司所需要的，他们的研发能力开始下降。处于这一时期的软件开发人员更加看重的是个人对于软件公司的贡献，他们具有很强的组织归属感和组织认同感。

## 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,MSSQI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