

关键词：软件公司,软件开发

内容概要：

在无框架职业生涯条件下，软件开发人员对自己的职业生涯已不再完全依赖团队，而逐步变成了自我设计和自我管理。周围环境特别是所在团队的客观状况是引起软件开发人员职业生涯安排变迁的外因和诱因。团队应采取的职业生涯管理方法应当是构建合作共赢的模式，将...

正文：

在无框架职业生涯条件下，[软件开发](#)人员对自己的职业生涯已不再完全依赖团队，而逐步变成了自我设计和自我管理。周围环境特别是所在团队的客观状况是引起软件开发人员职业生涯安排变迁的外因和诱因。团队应采取的职业生涯管理方法应当是构建合作共赢的模式，将软件开发人员个人职业生涯的发展与团队的发展有机地结合起来，使软件开发人员的职业成功能够在团队内部实现，而不必流动到其他团队。基于这个思路，团队应当这样对软件开发人员进行职业生涯管理：



一、绩效评估要以软件开发人员的职业生涯为导向，传统绩效评估的主要目的在于帮助软件开发人员寻找绩效方面存在的问题，继而找出问题的原因，改进绩效。软件开发人员和一般软件开发人员不同的一点就是，软件开发人员通常对自己的职业生涯有规划和打算，并往往根据客观环境的实际状况是否流动。以职业生涯为导向的绩效评估是从当前的实际来推断软件开发人员未来的发展，分析他们需要加强哪些知识，才能达到目标与现实的统一，团队要与软件开发人员一起实事求是地对原有发展方向和软件开发人员自我发展的方向进行评价。

二、构建学习型团队，促进软件开发人员的职业生涯发展，学习型团队的建立，能够使个人、团队以及整个团队系统三个层次上共同发展。对于软件开发人员的学习既要创造条件满足其要求，更要通过完善或创新激励机制促进软件开发人员持续学习的欲望和热情。团队要在应用好传统管理中的物质和精神的激励措施的基础上，重点突出创新意识的交流碰撞。[软件公司](#)构建团队的学习型，不仅可以给软件开发人员职业生涯发展以极大的促进，还会使他们产生强烈的团队依赖感。

三、提供宽松的工作环境和自主的工作条件，使工作方式灵活多样，为了鼓励软件开发人员的创新活动，软件公司应建立宽松的工作环境，使他们能够在既定的团队目标和自我考核的体系框架下，自主地安排工作、寻找伙伴、确定进度以完成任务，而不应使其处于规章制度束缚之下被动地工作，导致软件开发人员知识创新激情的消失。团队的管理者也完全可以通过网络对软件开发人员进行指导与调控，使他们更有效率的工作，有多种价值追求的软件开发人员一定会愉快地接受这种改变。

四、为软件开发人员提供适合的职位设计，软件开发人员对知识和事业成长的不懈追求超过了他对团队目标实现的追求，当软件开发人员认为自己仅是软件公司的一个普通软件开发人员时，就很难形成对软件公司的绝对忠诚。因此，软件公司不仅要为软件开发人员提供一份与其贡献相称的报酬，使其分享到自己所创造的财富，而且应充分了解软件开发人员个人需求和职业发展意愿，向其提供清晰的个人成长道路。

五、培育能支持职业生涯管理的团队文化，团队应当提倡软件开发人员的价值多样性，将团队的发展和软件开发人员自身的发展看作同等重要。这种团队文化的改变要体现在团队的各种人性化的制度上，并落实到团队行为上来。团队一方面不断努力改善软件开发人员的工作环境；另一方面也要尽力促进软件开发人员的发展，要做软件开发人员规划长远的打算。依据这种支持职业生涯管理的团队文化而建立起来的各项制度，将能有效地防范和正确引导软件开发人员的物理和心理的各种类型的流动，最大限度地保证团队与软件开发人员的共同发展。

## 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,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