

关于 IT 行业薪酬变化的数据分析

陈雨婷

软件工程 大连理工大学 辽宁省 大连市 116000

978020620@qq.com

摘要 过去一年来, IT 行业在疫情防控方面做出了杰出贡献, 引起了社会的广泛关注。IT 工具与基础设施的重要性与日俱增。但是, 根据 IDG Insider Pro 和 Computerworld 的 IT 薪资调查, IT 从业人员的总薪酬(就基本工资和奖金而言)并没有显著变化。在其中, 高级 IT 管理人员的薪资提高, 中层管理人员和普通 IT 工作者的薪资降低。此外, 综合分析过去四年(2016-2020 年)的 IT 行业薪酬状况, 高级 IT 管理人员的工资平均增长了 40%, 而中层管理人员和普通 IT 工作者的薪资增长速度则较慢, 分别为 10% 和 5%。不过, 虽然标准工资的增长率有所下跌(由去年调查的 55% 降至 44%), 但与绩效挂钩的工资增长了不少(从 30% 升到 38%), 也因此, 人们对奖金的期望值不减反增。就 IT 行业中的实际角色而言, 有些岗位(例如企业应用集成岗位)在长期维持薪资价值及增长方面已处于中心地位, 其他与企业成功密不可分岗位也有较为显著的增长。IT 专业人员的总体情况还是相对乐观的, IT 行业仍然是一个充满活力、投资良好、以增长为导向的行业。

关键词: IT 行业; 总薪酬; 高级 IT 工作者; 奖金; 岗位

1 引言

过去的一年中, 疫情实时动态平台、疫情防控服务管理平台、线上办公及教育平台等 IT 产品给我们提供了很大的便利, IT 行业如明珠一般闪闪发光。各行各业已经离不开 IT 领域的各项技术, 网络上关于 IT 薪酬的讨论也热火朝天。基于对 IT 领域的向往和好奇, 对网络上的多样信息的迷惑, 本文研究了大量的 IT 行业薪酬变化图表, 探索了影响 IT 行业薪酬的几个重要因素——社会环境、IT 人员的等级、具体岗位。

2 分析结果

社会环境方面, 去年新冠肺炎肆虐使得 IT 行业的薪酬虽然不曾“跳水”但也并未上涨, 可见社会环境之影响, 不过 IT 行业还是稳定发展、活力满满的; IT 人员的等级方面, 高级 IT 管理人员的薪资在去年依然上涨并且幅度不小, 说明等级越高, 薪资越稳定, 薪资增加的幅度越大(或减少的幅度越小); 具体岗位方面, 核心部门、与公司的成功息息相关的部门、盈利重点的部门薪酬增长幅度大, 即使有的薪酬目前较低, 但发展前景良好。IT 公司大多奖金丰厚, 即便仍处于新冠肺炎的阴霾之中, 员工对未来依旧很有信心。

3 分析过程

如图 1 所示, 今年 56% 的 IT 专业人士表示基本工资有所增长, 而在 2020 年的调查中, 这一数据是 70%。两年的最大不同就是去年的新冠肺炎病毒的肆虐, 病毒的大范围传播使得行业动态迅速变化。

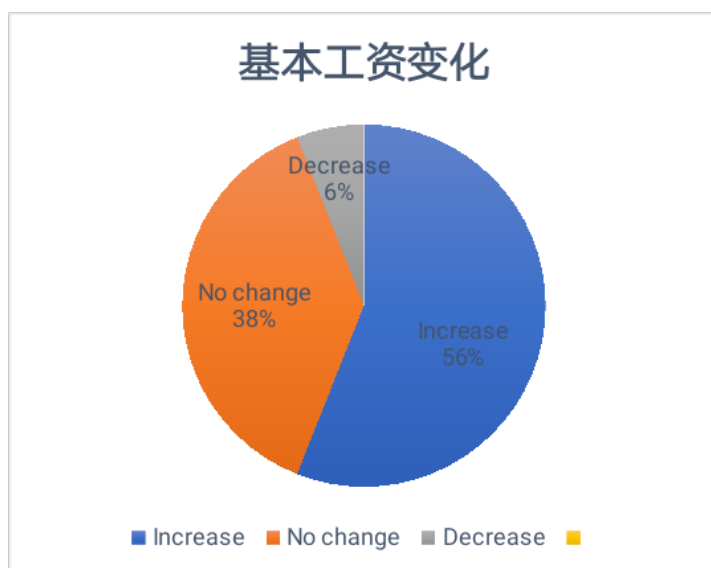


图 1： 基本工资变化

Figure 1: Change in base pay

如表 1 所示，IT 人员的总薪酬是基本不变的。从表中可知，高级 IT 管理人员薪资涨幅最大，由去年的 166768 美元增至 173033 美元。相比之下，中层管理人员和普通 IT 工作者的总体薪资水平在降低：前者由 107449 美元降至 99944 美元，后者从 88571 美元降至 78662 美元。IT 从业者的薪资本应随着自身能力的提升而提升，纵然中层管理人员和 IT 工作者的薪酬降低，但大多是新冠病毒的原因，而高级管理人员的薪酬上升则可以说明 IT 人员的等级影响着他的薪酬的变化和稳定程度。

表 1： 普通员工与管理人员的薪资变化

Table 1: Salary changes for rank-and-file employees and managers

	Senior management	Middle management	IT staff	Total
2020	166768	107449	88571	362788
2021	173033	99944	78662	351639

与此同时，综合分析过去四年的数据也可以得知高级 IT 管理人员的薪资增长速度更快，40% 的增长让人惊叹，而中级管理人员和普通员工虽然也增加了薪资，但 10% 与 5% 和 40% 比起来差距很大。从数据上来说，在薪酬上，高级 IT 管理人员的优势大于中级管理人员，而中级管理人员也优于普通员工。在互联网行业中，核心部门的员工对企业的发展方向和发展速度起着决定性的影响，他们承担着更大的责任和压力，因此其薪酬也会相应地高一些^[1]，高级管理人员显然属于这一行列。企业应用集成部门的薪资增长幅度也可以用这一理论解释。

表 2：不同工作岗位的工资变化

Table 2: Changes for different jobs

	2016	2017	2018	2019	% CHANGE 2016-2019
Enterprise application integration	\$105,737	\$105,530	\$118,954	\$139,913	32%
security	\$104,611	\$105,001	\$118,128	\$134,365	28%
Enterprise resource planning	\$104,534	\$114,302	\$121,346	\$130,602	25%
Cloud computing	\$110,004	\$108,383	\$128,763	\$127,025	15%
Application development	\$97,726	\$104,608	\$120,260	\$124,017	27%

如表 2 所示，企业应用集成部门薪资增幅 32%，薪资和增幅都位居第一，安全部门的薪资增加 28%，

位居第二，这两个都是企业的核心部门，因而薪酬高、增幅大。当然，其他岗位也有较为显著的增长，云计算增长 15%，应用开发增长 27%，虽然薪资比起前面两个岗位来说较低，但是因它们与企业发展息息相关，前景和“钱景”均可期。

近年来，虽然 IT 人员的标准工资的增长率有所下跌（由去年调查的 55% 降至 44%），但与绩效挂钩的工资增长了不少（从 30% 升到 38%），也因此，人们对奖金的期望值不减反增。去年国内各大 IT 企业“大方”的年终奖就可以说明：

阿里年终有 3-6 个月薪资，享受年底双薪+大红包+年终奖+股权激励；

腾讯每人 33 万不是网传，正常部门能拿到 3-6 个月薪资，业绩好的能拿到 24-48 个月的工资作为年终奖，去年的腾讯云团队每人一部 iPhone11Pro；

华为的年终奖包括分红、奖金、补助，如果个人评级和代表处的评级高，钱拿到手软，有人透露，毕业三年，年终奖 23 万，交税 8 万；

小米拿了 8 亿元股份激励员工；

陌陌人手一部顶配版 iPhone；

百度年终奖是 2-4 个月的薪资；

美团、字节跳动、滴滴等多发 1-4 个月工资.....

虽然 2021 年经济仍存在不确定性，但是 IT 人员的前景依然乐观。IT 行业仍然活力满满、值得投资。

4 结论

社会环境会影响 IT 行业的薪资变化，但是对于高级 IT 人员影响较小。IT 人员的薪资稳定性与薪资增长幅度随着其等级的增加而增加。与此同时，同一 IT 公司的不同部门的薪酬也有不同，核心部门、与公司联系更紧密的部门、盈利率高的部门薪酬增幅大，薪酬也不差。IT 公司奖金丰厚，虽然标准工资的增长率不如从前，但 IT 专业人员依然干劲满满，对自己的职业和薪资持乐观态度。企业内部薪酬差距与企业创新质量和创新数量整体上呈正相关关系^[2]，合理的薪酬差距是值得鼓励的。

在研究各类图标的同时，我也关注了一下 IT 行业的薪酬是否会受到性别的影响。不幸的是，性别确实会影响薪酬。从 2016 年起，同一等级的男技术人员的薪酬就高于女技术人员，尽管担任高级职位的女工与男性相比随时间推移增长幅度更大。这种现象让人无奈，但是目前我还没有想到解决办法，这将是未来的研究方向。

5 参考文献

[1]康栋，IT 互联网：异化管理构建高激励薪酬体系[J].新人力，2013（1）：127-133.

[2]孔东民，徐茗丽，孔高文.企业内部薪酬差距与创新[J].经济研究，2017（10）：144-157.