

IT 行业薪酬变化的分析

软金 1801 苏璇睿 201892043

1. 引言

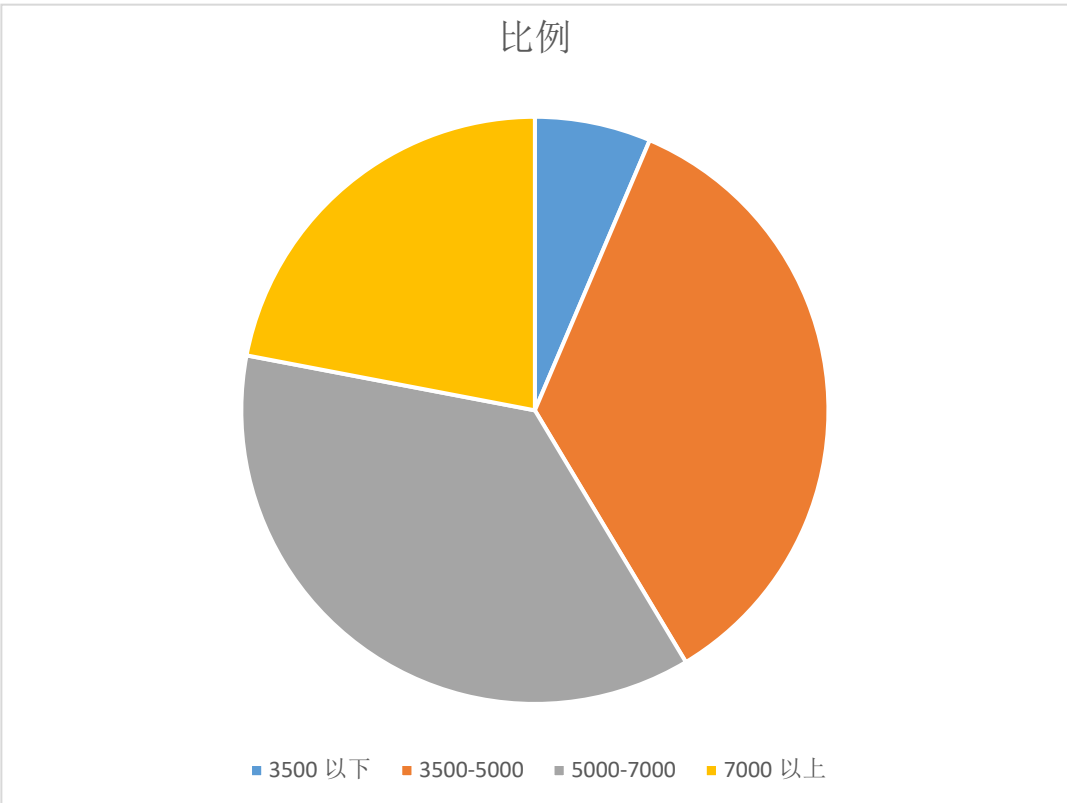
在经历了四年的低迷之后，信息技术行业的薪资已经显示出回暖的迹象。由于电信行业的高增长势头、无线增值服务的出现以及互联网的整体增长，信息技术行业的薪资已停止下降并开始回暖。但是在暖流的下面寒流依然让人感觉有些冷：工作压力增加大，薪水增加少，职业风险和工作风险使信息技术人员的心态复杂化；专业技术人员被职业困倦和疲惫感所困扰，而高级职业经理则四处走动。

2. 新手“薪”情：起起落落

“最近两年不比 2000 前后，那时没有 5000 元的起薪，本科生根本都不理睬，现在 IT 行业还是有点冷。”一名北京理工大学的毕业生对记者说。尽管 IT 行业整体薪酬有所回暖，但是毕业生的期望薪酬与实际薪酬存在很大落差。

我们的调查问卷的分析结果显示，毕业生期望薪酬在 3500~5000 元的占 35.0%，5000~7000 元的占 36.6%，7000 元以上占 22.0%，即期望薪酬在 3500 元以上的共计 93.6%。与此相对应的是，实际签约薪酬最集中的是 3500~5000 元 (32.6%)，其次是 2000~3500 元(26.1%)，5000~7000 元 (21.7%)，7000 元以上(19.6%)，实际薪酬比预期薪酬低的达

到了 41.3%。



互联网狂飙突进时期给薪酬市场带来的巨大冲击尚存，虽然现实无情，但是很多人还是很难接受薪酬的巨大落差。中华英才网人才研究中心总监张廷文说：“当时 IT 从业人员不是因为贡献突出而薪酬上涨，完全是由于整个行业都处于非理性的状态，这其实是很不合理的。IT 薪酬也需要一个冬天来杀一杀这种邪气，因为泡沫太多，使得 IT 人心态浮躁。”

与大学生薪酬逐年走低形成鲜明对比的是，计算机等热门专业招生人数逐年上升。北航电子信息系招生的人数增长可以说是这样的一个缩影。1998 年该系录取的本科学生总数是 190 人，到 2005 年增加到了 432 人，四年之间翻了一番

还多。不仅仅本科生扩招，研究生的招生规模也不断扩大。

“大学生的薪水总体趋势与供需之间关系很大，目前总体说来还是供大于需，全国有那么多院校，几乎每开一个院校就有这么一个相关的专业，所以，他们的竞争压力就大，薪酬就会逐年的降低。根据我们最新的调查今年大学生毕业起薪就是 2500 元左右，研究生 4000 元到头了，只有很少的学生能拿到六七千的低薪。” 太合顾问研发中心经理季征对记者说。

IBM 大中华区人力资源部人才与学习总监邝懋功说：

“在不同的阶层有不同的钱。你越高级，市场就越稀有，钱当然就越多。另外在三地相同的阶层薪酬也有差距，比如大学毕业生在 IBM 中国，很可能是 IBM 台湾员工一半的薪水，可能是香港员工的三分之一，有很大的差距的。”

新手要获得好的薪酬确实不容易。大型跨国 IT 公司薪酬很有竞争力，这是不容置疑的，当然很多学生都想进去，我们的调查显示 44.8% 的学生都愿意进去，但是只有 23.4% 能如愿以偿，远落后于国内大型 IT 企业(31.9%)和中小型 IT 企业(25.5%)。IBM 公司的“青出于蓝”计划就是针对大学生的，它所提供的优厚的实习条件以及可以优先得到招聘机会的诱惑，使得要成为这个计划的实习生都得挤破脑袋。一个曾参与“选秀”的学生说：“公司往往是几十人甚至上百人竞争同一个职位，他们设置了更为苛刻的录取条件，有的大公

司笔试加面试甚至达到七轮之多。专业知识的能力，学习的能力，管理能力，团队协作的能力，甚至是创新的能力，这些东西都是要考核的，层层关卡，最后留下来的都是极少数的幸运者。”

3.高薪难得高人

“我们现在最挠头的就是找到一个理想的产品经理，我们开出的年薪是 30 万，但是总是找不到合适的，找到一个可能开发二三个月也没有弄出新意来。这种人本来在市场上就屈指可数，基本上属于珍稀动物，我们也暗中做手脚想到那些大公司去挖，但是却不容易。”一家 SP 公司的老总坦率地对记者说。

SP 属于新兴的行业领域，人才储备非常有限，人才争夺战自然十分激烈。与之相媲美的是手机行业。近年来，跨国公司纷纷在中国设立研发中心，而在行业内，也传出某国内手机制造商将某外资手机研发团队“一锅端”，能转投到新雇主的旗下，薪酬自然是不可缺少的砝码。太和顾问的薪酬调查显示，整个手机行业研发序列的薪酬高出行业平均值达 40% 之多，即使是部门普通研发人员的固定现金收入也比行业平均值高近 2.5 万，而部门高管层的收入高出行业平均值 12 万。

IBM 公司邝懋功对记者说：“IBM 的紧缺职位首先是高

级业务主管；其次是更多了解客户的高级专业代表；第三是项目管理经理，尤其是能做大而复杂的管理的人是我们需要的关键人才，也是目前我们缺少的；第四是系统架构师，或者是客户应用架构师；第五是高级顾问。”戴尔公司洪雅云也表示：“管理人才、销售人才和市场都是非常紧缺的职位。尤其是具备很强的销售能力的员工非常难得，因为戴尔公司是销售为导向的公司，薪酬在业界也是比较有竞争力的，我们的原则是对业绩突出的员工提供更加具有竞争力的薪酬。”

“千金易得，一将难求。”这是很多企业人力资源总监面临的难题。比如手机行业的人才争夺战就分外激烈，使得各手机厂商都在人力资源上投资巨大。这个从太合顾问做的手机行业薪酬调查就能够看出来。季征介绍说：“从 2003 年第一次做手机行业，第一次调动 20 多家企业一块参加这个行业的调研，这是很可怕的。以前在一个行业里面作一次调研是比较困难的，因为要让这些人力资源管理者接受这种薪酬调查的理念相当困难。可见，现在手机行业里人力资源发展还是比较成熟的。”手机行业，尤其是设计、制造领域的人才严重匮乏，所以企业一定会用薪酬的血拼来换取这种人才，导致薪酬上升。尤其是手机芯片制造商对于该类人才疯狂“挖角”，也导致制造商企业的研发人才大量流失。物以稀为贵的道理人人通晓，薪酬自然水涨船高。

一家国内著名的电信设备商的人力资源总监对记者说：“我们最需要的就是电信测试工程师，企业要想找到很好的这种测试人员太难了，可以说是百里挑一。因为，有经验有能力的人都被一些大企业高薪留住了。可以在人才市场流动的人，要么技术不够，要么经验不够，很难招到合适的人。”

互联网业研发部门整体实力是这个组织具备市场竞争力的保证，研发总监是整个研发部门的领导者，其对于企业的重要意义也就不言而喻。新浪网段东对记者说：“对研发部门人员来说，创新能力、对行业的理解以及对行业发展趋势作出预测的能力十分重要。而这样既精通技术又懂管理的高能力人才在市场上非常紧缺。”太和顾问调查分析显示，互联网公司为该岗位付出的现金非常具有诱惑力，其年度现金收入总额最高已达 42 万元，较去年增长 19%。

4.总结

IT 行业如今机遇与挑战并存，无限可能的前景包含着工作压力增加大，薪水增加少，高层与基层收入差距悬殊等一系列问题。作为现代即将毕业的大学生，必须时时刻刻为自己敲响警钟，为自己的未来做好足够的规划，提升个人能力，积极地面对机遇与挑战。

参考文献

- [1] <https://wenku.baidu.com/view/a657eb47f58a6529647d27284b73f242336c31a8.html>.
- [2] https://wenku.baidu.com/view/b3cb2ea4b9f67c1cfad6195f312b3169a451ea3d.html?rec_flag=default&fr=pc_newview_relate-1002_1-1-wk_rec_doc-1002_1-2-b3cb2ea4b9f67c1cfad6195f312b3169a451ea3d&sxts=1617847387553.