

2005 年 IT 行业薪酬变化分析

吴一鸣¹

1 大连理工大学 辽宁省 大连市 116000 (448059552@qq.com)

摘要 在经历了四年的低迷状态后, IT 行业的薪酬出现了回暖的迹象, 由于电信领域高增长的势头不减、无线增值业务的异军突起、互联网整体上升的拉动, IT 行业的薪酬止跌回暖。但是潜藏在这股暖流下面的寒流依然让人觉得有些冷: 工作压力的增加大而薪酬增加的幅度小、职业风险和职位风险使得 IT 人员心态复杂; 专业技术人员受职业困倦感和枯竭感缠绕, 高级职业经理人辗转。并在此情景下, 分析 IT 行业的薪酬变化, 通过对案例的分析, 反应接下来几年的薪资变化; 通过问卷的调查得出薪资水平, 分析就业风险以及其原因。

关键词: IT 行业; 薪酬; 薪酬增长; 工作压力; 大学生; 起薪; 就业趋势; 职业风险

引言: 当今科技发展迅速, 各种互联网职位与日俱增, IT 行业也逐渐被人们挂上了高薪的标签, 其他行业也逐渐开始转行到 IT 行业从事相关工作, 本文就 2005 年的 IT 薪资调查展开分析。IT 行业薪酬的变化趋势逐年上升, 但从事相关职业的风险如何, 本科生、研究生加入 IT 行业的注意事项以及发展前景又如何, 只要加入就可以坐享高薪吗。本文将通过示例和数据并从几个方面对其进行分析。

1 分析结果

IT 行业总体变化水平为上升状态, 对于一些企业来说, 关键性人才是稀缺的, 互联网高薪职位确实存在, 人才的技术与薪资成正相关, 初来 IT 行业者竞争压力大, 失业风险高。

2 分析方法

他是一名清华计算机系研究生, 去年十一月底左右, 就顺利地 与 IBM(International Business Machines Corporation)签了约, 到这家著名的 IT 公司做售前技术支持。他说他找工作的历程很轻松, 去年暑假他在 IBM 进行了两个月的实习, 公司就有意录用, 最后与公司顺利签约, 起薪 6000 元。

虽然大多数的毕业生都没有他这样幸运, 但要在 IT 公司找到一个相对满意的工作并不难。记者对清华大学、北京航空航天大学 and 北京理工大学 345 名毕业生发放了调查问卷, 截止到 5 月中旬, 已经找到工作并签约的占到 62%。以北航为例, 该校电子信息系本科毕业生 432 人, 除去继续读研究生外, 1/3 左右的学生去了软件、硬件、系统集成等 IT 公司。

大学毕业生的就业与薪酬状况直接反映了这个行业的发展速度和景气指数。IT 行业人员的

薪资从 2001 年之后, 就逐渐往下走, 2001~2003 年是 IT 行业全面低迷时期, 部分企业薪资增长率接近于 0%, 但是, 到 2004 年年底, 整个行业薪酬呈现出止跌回暖的状态。太和顾问 2004 年年底的薪酬调查结果显示, 2004 年 IT 行业的薪酬增长达到了 7%~8% 的高增长速度, 呈现出极强的复兴势头。以互联网行业为例, 2004 年度互联网行业的整体薪酬出现了大幅增长, 其中一般员工薪酬平均增长 7%, 经理层员工薪酬增长超过 11%, 决策层员工薪酬增长超过 17%。新浪人力资源总监段东说: “新浪的薪酬涨幅要高于行业平均值 2~3 个百分点。”

高额薪资签约者的异军突起、互联网全面复苏、手机行业的巨大容量对 IT 行业整体薪酬形成强有力的拉动。而其中最为突出的就是无线增值领域薪酬水平的暴涨。IT 行业整体薪酬上涨大概 20%~30% 都来源于这个领域的拉动。高额薪资签约者的利润飙升, 从业人员队伍迅速壮大, 人员薪酬水涨船高。其次是互联网的全面复苏, 虽然互联网的薪酬上涨的幅度并没有无线增值业务这样明显, 但是由于其从业人数巨大, 形成明显的总量拉动。手机行业虽然面临着洗牌和调

整,但是在手机设计、制造和销售整个环节人才极度匮乏,人才争夺竞争激烈,企业不得不用薪酬的血拼来换取人才,薪酬自然飙升。由于手机市场的巨大容量,它对整个 IT 领域的薪酬拉动作用也不容小觑。

3 薪资调查

薪酬构成的几大部分分别是基本工资、绩效奖金、销售提成、年终分红、福利。变动收入增大意味着干得好与干得不好差别是很大的,这也是因为高科技有大量的人才后备兵,可以采取高激励、高淘汰率的办法。

“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。”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。

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。

不只是大学毕业生,那些只有一两年相关经验而且从事可替代性很强的工作的人,薪酬走势

也是“跌跌不休”。其中最郁闷的就是普通的软件编程人员和网站的文字编辑。这两类职位的市场供应量都太大,无论是企业还是高等院校都大批量制造这样的人,薪酬下滑自然比较厉害,这也是供需关系决定的。

起初从业的从业者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%)。

结论

总体来说,IT 行业的薪资还是将会持续上涨,但企业对从业者的要求也在逐步上升,内部竞争以及学历竞争也将愈加激烈,IT 行业的就业风险与个人能力息息相关,所以就业风险相对较高。

参考文献

- [1]郑大奇,王飞翔.薪酬支付的艺术[M].北京:中国言实出版社,2000.4
- [2]王长城.薪酬案例诊断与推介.[M].北京:中国经济出版社,2003
- [3]刘昕.薪酬福利管理.[M].北京:对外经济贸易大学出版社,2003
- [4]刘昕.薪酬管理.[M].北京:中国人民大学出版社,2007
- [5]杨剑,白云,朱晓红,郑蓓莉.激励导向的薪酬设计.[M].北京:中国纺织出版社,2002
- [6]财政部.政府会计准则第 3 号——固定资产[S].2016.
- [7]刘璐璐.新政府会计准则下事业单位固定资产核算的创新及建议.[J].财会研究,2016.