

大学毕业生在 IT 行业的薪酬变化及其影响因素分析

潘宇豪

大连理工大学开发区校区

摘要 随着计算机行业的深入发展，IT 行业的人才缺口越来越大。而 IT 薪酬水平可以说是解决人才缺口的关键因素。因此，对于 IT 行业薪酬的变化分析有助于找出解决人才缺口的办法。IT 行业技术也在不断发展，因此从薪酬变化中找出技术成本与利润水平的“平衡杠杆”至关重要。本文选取了近几年来 IT 行业薪酬的各方面数据作为样本，实证分析 IT 行业薪酬的变化及其原因。认为在地域，政策，社会心理等方面对 IT 行业薪酬的变化起到了显著影响。且对于含有较高水平的技术也取得了更高的技术利润。在科学技术更加普及的地区，像北上广深等地，薪酬水平较高。且拥有政策保障的地区与企业，薪酬水平较为稳定。社会对 IT 行业的认知与态度也是导致 IT 行业薪酬变化的重要因素。

关键词： 大学毕业生；薪酬变化；计算机；变化原因；数据；企业；

1 引言

薪酬变化对于各个行业、各个企业来讲都是一个重要问题。掌握了薪酬变化规律之后，政府和企业不但能够宏观掌控员工的心理状况、企业的经济发展，且易于调控经济结构，使得薪酬结构更加合理规范。从前几年来看，高科技行业发展很快，导致了竞争的加剧，利润减少，很多企业被淘汰出局，整体薪酬水平也逐渐降低。但是，我国高科技行业的整体发展与发达国家比，还处在比较低的层次上。从长远来看，国家对这个行业也会有许多鼓励政策，这些一定会导致 IT 行业的薪酬水平上涨。自 2003 年第一节扩招后的学生毕业以来，大学毕业生就业市场日趋紧张，毕业生的实际薪资也经历了一个下降的过程[1]，而究竟是哪些因素导致了薪资的变化还尚未厘清。本文选取了近几年来 IT 行业薪酬的各方面数据作为样本，实证分析 IT 行业薪酬的变化及其原因。关于薪资变化的原因讨论围绕地域，政策，社会心理这几个因素来展开。试图为企业和政府对于薪资的管控有一个良好而又深刻的借鉴。

2 分析结果

2.1 数据及其描述

本文数来自于对某工业园区 IT 企业两届大学毕业生的两次薪酬调查。来自园区内的 67 家企业。两次数据的情况基本类似。两次样本在性别、学历、工作经验、专业、所在部门、企业年龄、企业所有制性质等方面均不存在根本性差异。由于本研究关注的是各因素对毕业生薪资影响的原因，上述差异不至于对研究结果产生重大影响。

2.2 大学毕业生薪资决定因素的总体分析

在大学毕业生薪资决定因素的总体分析中，因变量为对数化的毕业生薪资，自变量为性别、学历、工作经验、学校、专业、所属部门等六个人相关特性变量和所有制形式、规模两个企业特征变量。结果如表 1 所示（注：表中所有数据皆为对数化薪资值）。

总体来看，性别、学历、学校、专业、所有制形式、企业规模等变量均在不同程度上对大学生薪资产生不同影响。从个人相关特征来看，在其他条件类似的情况下，男性毕业生薪资高于女性毕业生，学历越高的毕业生薪资越高，“985”高校毕业生薪资高于一般“211”高校毕业生薪资，一般“211”高校毕业生薪资高于一般本科院校及以下毕业生薪资。理工科毕业生薪资高于文科毕业生薪资。从企业特征来看，在其他条件类似的情况下，进入外企的毕业生薪资高于进入国企的毕业生薪资，进入规模较大企业的毕业生薪资高于进入规模较小企业的毕业生薪资。

表 1 大学生薪资决定因素

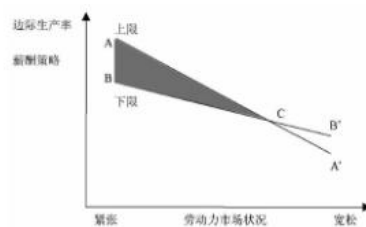
测试 样本	性别	本科	本科双学位	硕士毕 业生	博士毕 业生	211 院 校	985 院 校	理工科	技术或 研发部 门	民营	外资	销售额
1	0.119	0.231	0.376	0.598	0.728	0.092	0.173	-0.0791	0.120	0.017	0.0840	0.0310

3 分析方法

薪资问题本质上就是一个劳动力市场定价的问题。一系列因素会影响到薪资的上限和下限。首先，薪资的上限由边际生产率决定。作为一个企业经济体，总体上需要成本小于收益才能保证组织的生存。假定企业的其他成本由企业的现有状态来决定，那么企业的边际成本主要指的就是薪酬，而员工的边际产出则由边际生产率决定。这样，员工的边际生产率就为企业所能提供的薪资设定了一个上限。由于新员工的生产率在进行生产活动之前是不确定的。企业会以其以往的生产率水平、技能水平、学历层次等因素来推断其生产率。

其次，薪资的下限由企业的薪酬管理策略决定。薪酬管理策略首先要满足国家相关法律的要求，还会体现企业的人力资源策略。此外，发展阶段、规模大小行业特征等其他因素也会在不同程度上影响企业的薪酬策略。总之，由于企业的薪酬策略往往与其所处地区、所在行业、规模、所有制等因素有关，所以这些企业特征成为决定毕业生薪资下限的因素。

第三，劳动率市场状况会影响薪资的上限和下限。由于经济总体状况、求职者总量与结构等方面的差异，企业会面临一个松紧程度不同的劳动力市场。在一个趋于宽松的劳动力市场中，薪资的上限和下限都



会随着劳动力市场的趋松而下降（如图1）。

图1 薪资决定因素及其影响

总之，供方、需方、市场三者的理论模型以及供需双方的搜索行为共同决定IT行业薪资发展。

4 结论

大学毕业生的性别、学历、工作经验、学校、专业、所属部门以及企业的所有制形式、规模等变量解释了约70%大学生起薪差异，说明企业总体上是根据一些可观测的特性来决定大学生的薪资。

对于不同学历的毕业生，其薪资的决定因素存在明显差异，而差异的背后，是企业对不同学历毕业生采取的不同雇佣策略。企业会在转移生产率不确定性风险与获取优秀人才之间做出平衡[2]。事实上在这方面，本科阶段仍弱于硕士阶段甚至博士阶段。可以说企业既可以直接考察其专业技术水平来判断其生产率，也可通过学校、专业、性别等标准来推测其生产率，进而通过压缩本科生的薪资等手段转移了在雇佣后生产率不确定性的风险[3]。

本文利用某工业园区IT企业的薪酬调查数据，对大学毕业生薪资的决定因素进行了分析。研究发现，大学生薪资总体上受性别、学历、学校、专业、所属部门、企业所有制形式、规模等显在特征变量影响程度较大，且不同学历也会带来不同的薪资差异，不同所有制企业的薪资决定因素也有所不同。当然，这个过程中对其他各种因素的影响过程讨论仍不够充分，进一步的研究仍值得期待。

参考文献

- [1] 林毓铭 大学生起薪工资走低现象的经济学分析—兼论政府社会保障职能[J]. 教育与经济, 2006, (2).
- [2] 曾湘泉 变革中的就业环境与中国大学生就业[J]. 经济研究, 2004, (6).
- [3] 曾湘泉 薪酬、宏观、微观与趋势[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2006.