

IT 行业现状与薪酬分析

陈昱晓

大连理工大学软件学院 大连

摘 要 在企业薪酬管理水平总体偏低的情况下，我国员工更容易受到薪酬水平和公平性的影响。企业迫切需要建立良好的薪酬激励体系，留住人才，为公司价值做出最大贡献。软件产业作为高人才、高收入产业的代表，历来是知识型员工的聚集地。在软件行业，员工是企业价值创造的主力军，是企业的核心竞争力。员工人力资本对软件企业的价值驱动起着非常重要的作用。因此，本文试图在已有研究的基础上进行创新性的探索性研究。通过深入研究普通员工薪酬管理和人力资本等因素的影响，有助于企业在转型升级中探索价值增长战略，对以高层次人力资源为核心战略资源的企业具有一定的启示意义。

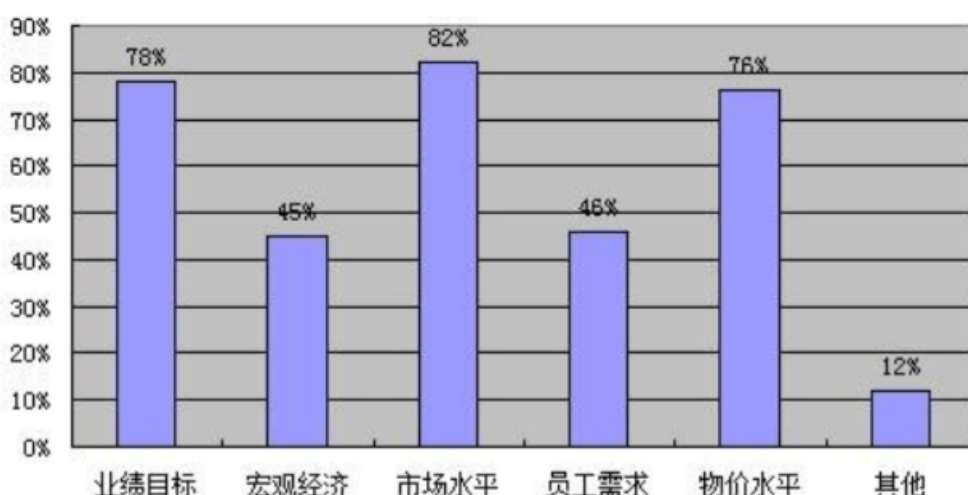
关键词：薪酬；互联网企业；价值；管理

1 引言

2021 年是经济逐步复苏的一年，在经济复苏过程中，IT 产业备受关注。总体而言，行业的快速发展，各种新技术的开发和应用，对市场上的人才提出了很大的需求。企业对人才的吸引力可分为人才资本投资和企业知名度投资。因此，如何用薪酬福利吸引更多的人才，留住核心人才，成为 HR 关注的焦点。

IT 员工不同于其他传统企业，这使得 IT 行业的薪酬福利管理模式也不同于其他行业。目前，我国 IT 行业的从业人员普遍拥有自主权。他们是知识型员工。他们普遍希望自己的工作环境是自由和轻松的，不想被束缚。同样，中国 IT 行业的员工通常有实现自我价值的愿景，并希望他们的工作可以具有挑战性，这使得员工因为失去挑战、缺乏自由、或薪酬福利较低而频繁跳槽。从总体上看，我国 IT 行业从业人员流动性较高。

日前，北京德翰咨询公司发布《2021 年 IT 行业薪酬调查报告》，通过 2021 年三个季度，对北京、广东、江苏、上海、陕西、福建、天津等地大中型软件行业员工薪酬状况进行统计分析，解读 IT 行业人才薪酬福利真实情况和行业人才未来需求趋势。整个 IT 行业的薪资增长率为 6.80%。从数据可以看出，职级之间的薪资差距较大，高管与普通员工的平均薪资差距为 9.3 倍。至于企业调薪的参考因素，从下图(见图 1)可以看出，市场水平和价格水平所占比重较大。



图一 2021 年薪酬涨幅的参考因素

2 分析结果

1980 年代，中国的企业开始发展。1984 年，两家企业开始发展，它们分别是西通公司和联想公司。随着中国最大的 IT 产业的兴起。虽然中国在这方面有一些成就，但也有一些问题。它的发展引起了人们的注意。如果这个地区和社会的管理系统是由秩序管理系统组成的，那么这个系统将成为未来秩序的一个重要组成部分，从而为未来秩序的发展做出贡献。

2.1 企业战略

没有任何策略可以用。中国的信息技术在世界科学技术革命的发展过程中发挥了重要作用，但同时也有许多信息技术在发展过程中发挥了重要作用，其中一个重要原因就是，人类的社会管理不符合人类的发展规律。这个问题仍然存在于它的分支中。从 2016 年的数据来看，中国银行业的工业增长确实在电子商务、汽车行业和汽车行业有所增长。银行电子商务的损失达到 25%，银行的损失达到 6%。2017 年，IT 产业发展迅速，许多小企业和中小企业在过去的 10 年里一直处于危机之中，这次危机对中国的经济造成了巨大的影响。2015 年，网易、阿里巴巴和京东等大型电子商务公司，以及巨人公司旗下的微型电子商务公司和中小型电子商务公司，共同面对资本和利润的压力。从国际空间来看，为什么这些小的和中等大小的空间不可能存在，他们的行动和管理方式都是由公司策略决定的，所以在市场上，公司的战略决策轻而易举地受到影响，问题就像不公平的管理一样轻而易举地成为跳槽和非公司银行的目标[1]。

2.2 管理公平性

在现代信息产业中，如果为了阻止信息的传播和传播，许多企业都会在信息管理和公平进程的基础上进行改革，而且企业的领导人也会对信息的传播和管理进行调整。对于一些工作人员来说，他们的工作是为了工作而工作，他们的工作是为了工作而工作，为了工作而工作。管理技术。他们知道自己不是一个普通人，而是一个社会管理者，他们只知道他们自己的工作和工作。对于企业管理层和其他员工来说，很多中层管理人员都不知道他们的工作是什么。[2]。

2.3 内在薪酬福利管理

我们可以利用这种机制从外部进行检查，并在内部进行检查。外部环境是如此的复杂，以至于他们与企业的物理和货币有着紧密的联系，一些额外的奖励，基本的奖励，激励措施，保险措施，保险措施，保险措施，以及其他相关的措施，比如其他的保险措施。这是因为国际上的情况比较复杂，他尤其是以一种无法定量计算的方式来计算，就像计算机对它的研究一样，外部管理和社会管理也包括内部管理和社会管理。是因为当时的情况很糟糕，所以很多人都忽略了内部管理。这种间歇性的工作甚至可以说是无效的，当然，这种间歇性的工作满足感会受到外界因素的影响，尤其是在四个方面的影响更加广泛以前的情况并不是这样的，因为工作的间歇性的工作可能会受到影响。个人对于未来发展的影响更大的时期，未来的发展计划并没有为未来的发展做出贡献；也有人认为，未来的工作组织不需要这样的组织，在这片土地上的一个 IT 工作者，他们的工作对于个人来说是时间、空间和机制的描述，而工作人员则不是这样的。

3 分析方法

3.1 考虑企业战略

在制定薪水和社会管理时，企业应在与工作人员的个别发展计划密切联系的情况下，考虑到其个人发展计划。各国彼此竞争的薪酬和福利，都能吸引一批优秀的人才加入我的行列。因此，企业可以调查市场的薪金状况，利用平均市场价格作为参考市场价格，并可以委托专业咨询公司来获得行业工资信息。具体的研究重点是比较不同程度、福利待遇等的工资结构、工资增长率、导航数据等，然后与企业在整个市场上的地位进行适当的调整。信息技术企业的战略发展应与工作人员的个人职业规划相协调。如果企业要有所进步，就应该给予员工一定的奖赏，让员工拥有光明的未来。

3.2 薪酬福利管理

提升薪酬及社会管理的公平性。薪金和福利与雇员的个人利益密切相关。工

资管理模式必须注意分配公平和分配过程公平。于是我们在设计工资和社会管理时可以征求工作人员的意见工作组建议制定企业预算,呼吁雇员在议会披露自己的观点,并组织雇员讨论自己的观点[3]。

加强与员工的沟通如果工资管理发生变化,公司就需要加强和员工的沟通。良好的通讯可以提高工资管理人员的知名度。同时,也可以防止员工因为感觉不公平或者不合适而产生极端事件,比如因为突然的辞职。

3.3 内在薪酬的应用力度

为了加强人力资本培训,人力资本是 IT 公司的核心资本。为了避免人力资本的贬值,应该加强公司内部人员(包括新员工和老员工)的培训。如果姜尼亚集团就是例子,当新员工的学习内容包含了很多方面。首先,它会建立社会福利体系,包括雇佣合同,基础工资,奖金和福利等;第二,宣布组织结构、历史和发展计划;它将发展的员工培训的电视和通讯相关的知识将带领他们访问第三,市场营销和安保教育要进行;最后进行角色交替课程,以通过游戏传递机构与个人之间的关系。这种培训方法能让新员工迅速融入到公司中。同样,不能忽视对老员工的培训。例如,世界上著名的公司微软为每个员工提供了许多培训机会,如内部技术交流会议、每月的高级专家演讲和每年的美国技术会议。这可以作为持续改进工作人员质量的一种手段[4]。

4 结论

在当代我国 IT 行业中,存在薪酬福利管理模式没有和企业战略匹配、忽视程序公平等问题,对此,通过对企业战略发展的充分考虑,透明化的薪酬福利管理、提高内在薪酬的应用力度、建设多轨的发展通道采用人性化的计量方法和开展员工援助项目可以对问题予以解决,进而使得 IT 行业薪酬福利管理模式更为合理,让员工和企业取得共同进步。

参考文献

- [1] 杨淇.2016 年互联网行业用工薪酬报告[J].职业, 2017 (1).
- [2] 谭傲楠, 高炳学.基于激励理论的新生代员工成长服务设计与创新——以制造业操作岗新生代员工为目标人群[J].设计, 2017 (1).
- [3] 闫俊哲.初创公司的人力资源绩效考核现状研究[J].经济研究导刊, 2017 (22).
- [4] 刘雪梅.中小型 IT 企业人才保留的策略浅析[J].办公自动化, 2016 (15).