

## IT 行业形式与薪酬分析—2010 数据分析

李小宇

1 大连理工大学 辽宁省 大连  
1540534243@qq.com

**摘要** 2010 年，国家经济开始从经济危机带来的风暴中恢复。在经济恢复的过程中，IT 行业作为 21 世纪新兴产业，获得了自己的第二次生命。市场的需求使得人员大量涌入。如何在良莠不齐的从业者中挑选精英成了企业所面临的问题。而薪资作为衡量员工待遇和价值的重要指标，成为了最主要的因素之一。

**关键词：** IT 行业；薪资待遇；数据分析

2010 年是经济渐渐复苏的一年，在经济复苏进程中 IT 行业备受人们的关注。整体来看，IT 行业发展迅猛，各种新技术的开发应用对市场提出了极大的人才需求。而企业选择对于人才的吸引分为人才资本投入与企业知名度投入两种。因此，IT 企业如何用薪酬福利来招揽更多的人才与保留企业核心人才成了许多关注的方向！日前，北京德翰咨询公司发布了《2010 年 IT 行业薪酬调研报告》[1]，通过 2010 年 3 个季度对北京、广东、江苏、上海、浙江、山东、辽宁、陕西、福建和天津十个省市大中型软件行业员工的薪酬状况进行统计与分析，解读 IT 行业人才薪酬福利的真实状况以及 IT 行业人才未来需求趋势。

### 一、IT 行业总体薪酬情况分析

在职工方面，整体薪酬总体呈增长趋势，高级管理职位的年度总现金在 52 万左右，较 09 年同比增长 5.5%；中层管理职位年度总现金在 24 万左右，较 09 年同比增长 6.30%；基层管理职位的年度总现金为 12 万左右，较 09 年同比增长了 7.40%；一般员工的年度总现金为近 6 万元，较 09 年同比增长了 7.10%。整体 IT 行业的薪酬增长率为 6.80%，可以从上面的数据看出，等级之

间薪酬差距还是比较大的，高管与一般员工的薪酬差距平均在 9.3 倍。在企业调薪的参考因素方面我们可以从图一看到市场水平与物价水平占据了更多的比例。

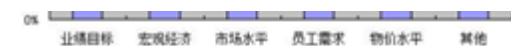


图 1：薪资涨幅的参考因素

### 二、软件工程师人才与网络工程师需求快速加剧

在德翰 2010 年薪酬调研表明软件工程师的年薪在 6 万到 18 万之间，平均在 104000 元。据某招聘网站统计，软件工程师人才缺口正向 50 万挺进，受软件产业 30%以上的年增长率影响，供需缺口还将不断扩大。据悉，软件工程师已经被信息产业部列为国家“紧缺型人才”。事实上，国内软件行业人才不足早已成为业界公认的产业制约因素，而随着用户软件质量意识和企业软件质量控制加强，软件人才则又成为了行业新的需求

热点。德翰咨询 2010 年企业人才调研显示,目前市场上 91%的 IT 企业面临人才短缺,而且作为一个快速变化的行业,IT 人才需求也在不断地更新,目前以软件质量管理人才、既懂技术又懂管理的软件工程师为最大人才缺口。专业的软件教育相对于巨大的人才需求可说是杯水车薪,近于空白。与过去的 2009 年相比,2010 年软件开发专业人才需要量则变得更大。

2010 年网络工程师的平均年薪在 96000 元左右。随着信息化的深入发展,越来越多的企业开始重视网络的重要作用,特别在企业网络构建管理还有网站的开发运营,都需要更多专业的网络人才来实现,网络管理员、网络工程师等相关人才得到了更多企业的青睐。从全国行业职位整体分布来看,计算机、信息服务行业仍以近 20%份额占据着招聘热点行业首席,从具体的需求来看企业对网络工程师、网络管理员和系统管理员的需求里不断增加,平均每年增长达百分之七十一.二,而且这个数据随着中国网络的普及而快速递增,直接关系到薪酬福利也跟着相应的增加。

2010 年 IT 行业最抢眼的新贵无疑为 3G 工程师莫属,3G 开发市场催热了 3G 工程师这个职位,3G 行业发展迅猛,相应的 3G 工程师身价也标涨。统计数据显示,国内 3G 市场规模将达到 10 万亿,未来将保持 50%的增长速度。3G 行业红火,3G 工程师却显得捉襟见肘。保守估计,3G 工程师人才缺口将达 130 万左右,3G 开发企业给 3G 工程师开出的待遇也很优厚。但是,在大学生就业难的当下,3G 工程师市场却出现了有价无市的尴尬局面。德翰咨询预计:具有高级技

术与经验的 3G 工程师预计在未来的日子里基本年薪将在 15 万至 20 万元。

德翰咨询发现:IT 企业缺乏两类人才:高级 IT 技术人才与复合型工程师。高级技术人才为掌握尖端 IT 技术的人才,而复合型工程师为有很强的技术背景又有优秀的管理能力或者是既懂技术又能够有敏锐的市场眼光,有一定组织协调能力的人才,这类人才并不是轻易就从普通工程师转变而来的!而是需要长期的培养与磨练。

### 三、如何吸引优秀员工

吸引优秀员工应该关注以下几个方面。

第一,薪酬应具有持续竞争力。首先根据企业战略和发展需要,可以对企业内部各类

的人才进行岗位评估,也就是价值排序,从而确定企业的核心人才。根据管理学的二八定律,企业中 20%的人才创造了 80%的价值。但是中国的现状甚至到了“一九定律”,因此关注企业中 10%-20%的核心人才,通过对他们进行重点激励,最大限度地发挥他们的工作积极性和创造性,这是企业薪酬体系设计关注的重点。其次,企业每年定期做薪酬调研,根据结果判断自己的薪酬水平在整体中的位置,然后设计具有外部竞争力的薪酬管理体系,从而使得企业能够长期维持其核心能力的优势。

第二,好的公司内部文化能够让核心员工不舍离开。比如让员工是否觉得工作很舒畅,为

了公司的目标大家能不能步调一致,和上下级和同事的关系是否和谐,一些人为因素的事情能不能大家主动的去做好,好的企业文

---

化会让员工感到快乐和舒服，这是减少离职率的重要因素。

第三，要给员工自我实现的机会。当工作环境，薪资待遇达到满意后，员工就会渴望实现自身价值。如果每天的工作都是枯燥乏味的会使员工失去活力。将自己的能力发挥出来实现自身的最大价值才会使员工永远怀着一腔热血。

## **总结**

总的来说，IT 行业的薪酬在稳步上升，但涨幅各不相同。总的来讲，涨幅与工作时长，经验，能力等因素有关。

## **参考文献**

[1] Beijing Dehan Company. 2010 IT industry salary survey report(int Chinese)  
北京德瀚公司.2010 年 IT 行业薪酬调研报告