

浅谈 IT 行业薪酬及其在疫情下变化

李博

大连理工大学软件学院 辽宁省 大连市 116000
xunaye725@foxmail.com

摘要 IT 行业作为近几年发展尤为火热的行业，吸引了中国乃至全世界人才骨干的大批量涌入。IT 行业与人类生活、科技、社会等等方方面面的关系愈发紧密，影响到人类发展的方方面面。IT 行业一大吸引从业人员的指标就是高薪。本文通过对 IT 行业的薪资结构进行探讨，以近年来 IT 行业的薪资变化趋势为基础，分析 IT 行业从业人员的薪资状况。通过一些权威机构的数据和预测，针对疫情下 IT 行业的薪酬变化进行分析，进而对大环境下 IT 的行业的薪酬变化做出评估。

关键词： IT 行业；薪资结构；薪资变化；COVID-19 影响

1 引言

1.1 IT 行业人才需求

近年来，IT 行业逐渐称为薪资待遇最为优厚的企业，并且 IT 行业人才需求极大，使得 IT 从业人员的工资水涨船高。对于绝大多数高校来说，每年毕业季招聘会上竞争最为激烈，就业率最高的行业无疑是 IT 行业，很多学子都期待将多年寒窗苦读换来货币收入。

统计表明，名牌高校计算机专业的应届毕业生就业后，年薪最高的可以超过六位数，普通的也能达到 3-5 万左右。无论是对于欧美发达国家还是发展中国家，尽管 IT 专业的学生不断增多，但仍然对于 IT 人才骨干有着大量的需求^[1]。可以从 2005-2018 年度中国 IT 行业从业人员人数（如表 1 所列）看出，每年从事软件行业的人数呈稳步递增趋势，从 2005 年的 882610 人到 2018 年的 6445258 人，增长了近 73 倍^[2]。但是 IT 行业人数的需求增长率逐渐趋于平缓，分析 2006-2018 年度中国 IT 行业年末从业人数同比增长率（如图 1 所示），从 2006 年较 2015 年 46.104% 的增长率，逐步降低为目前 4.367% 的增长率^[2]，增长速度呈现逐步放缓态势，但是这只是意味着 IT 行业的人才缺口问题得到了一定的缓解，不论发达国家还是发展中国家，仍需要大

量的软件人才。

表 1 中国 IT 行业从业人员年末人数

| 时间 | 从业人员年末人数(人) |
|--------|-------------|
| 2005 年 | 882610 |
| 2006 年 | 1289530 |
| 2007 年 | 1528977 |
| 2008 年 | 1545028 |
| 2009 年 | 2131888 |
| 2010 年 | 2724556 |
| 2011 年 | 3439261 |
| 2012 年 | 4184030 |
| 2013 年 | 4702392 |
| 2014 年 | 5457806 |
| 2015 年 | 5742713 |
| 2016 年 | 5858212 |
| 2017 年 | 6175562 |
| 2018 年 | 6445258 |

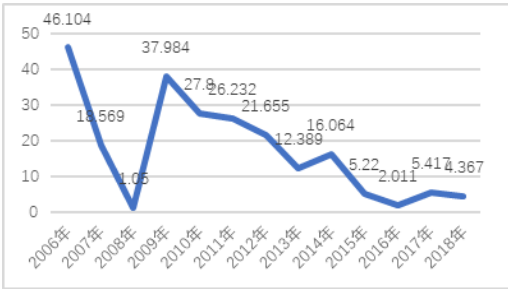


图 1 2006-2018 年中国 IT 行业年末从业人数同比增长率

1.2 IT 行业薪资构成

当前，我国 IT 行业薪酬福利计量方法主要有 3 种，依照员工在 IT 企业内部服务的年限作为薪酬计量的主要方法为年功制，依照员工实际情况的各个方面（如职务、教育背景、发展潜力、职称、特殊贡献等）来确认薪酬的为薪点制，按照绩效考核方法来确认员工薪酬的为考核制。无论采用何种方法，都需要确保方法的公平性、合理性，都需要作出适当的优化。如我国某企业，就制定除了以绩效为导向、以岗位为基准的薪酬体系结构，在基本月薪方面，岗位工资为等级制，共有 17 个工资等级，依照岗位评价结果设计绩效工资，市场营销层中的部门经理、客户经理、销售经理，技术层的部门经理、资深工程师、高级工程师、工程师和助理工程师，职能支持层中的部门经理、主管及专员，经营管理层中的总经理、总监，他们的薪酬等级各不相同，岗位工资与绩效工资的比例也存在差异，该公司每年都会调整一下基本月薪，以确保工资合理性；在奖金方面，该公司奖金设计分为两种，首先，依照公司经济效益确认员工年终奖，面向对象为全体员工，其次，针对优秀技术员工、优秀销售人员以及优秀项目团体设立特殊奖；在福利方面，该公司的福利项目包含补贴、补充保险以及其他福利，补贴包含通讯补贴、交通补贴、取暖补贴、专业技能培训补贴、管理技能培训补贴、硕士学位培训补贴和博士学位培训补贴等，补充保险中包含意外伤害险、养老保险等，而在日常运营中，还会组织企业集体旅游，或是发放给员工健身票和电影票^[3]。

2 分析结果

IDG Insider Pro 和 Computerworld 对过去 12 个月 IT 从业人员的薪资进行了调查[4]，发现 IT 从业人员薪水总体水平有所下降，但基本

工资和奖金方面的总薪酬并未发生显著变化。

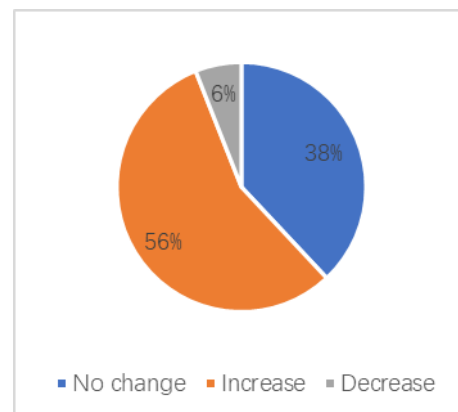


图 2 IT 行业薪水较去年变化

通过对 1172 位 IT 专业人员进行的调查发现 (如图 2)，尽管出现了 COVID-19 大流行，但大多数人的薪酬仍保持稳定。尽管 2021 年经济仍存在不确定性，行业动态也经历着迅速变化，但 IT 专业人员的前景仍然乐观。

表 2 2019 年 IT 行业年度基本工资
Table 2 Annual basic salary of IT industry in 2019

| | MEAN | MEDIAN |
|-------------------|-----------|-----------|
| Senior management | \$166,768 | \$161,000 |
| Middle management | \$107,449 | \$99,500 |
| IT staff | \$88,571 | \$80,000 |

表 3 2020 年 IT 行业年度基本工资
Table 3 Annual basic salary of IT industry in 2020

| | MEAN | MEDIAN |
|-------------------|-----------|-----------|
| Senior management | \$173,033 | \$171,000 |
| Middle management | \$99,944 | \$98,500 |
| IT staff | \$78,662 | \$71,230 |

薪资涨幅 (如表 2，表 3 所列) 最大的是高级 IT 管理人员 (全职或兼职)，他们的平均薪酬从去年的 166768 美元增长到 173033 美元。相

比之下，中层管理人员的总体平均薪酬从 107449 美元降至 99944 美元，普通员工的薪酬从 88571 美元降至 78662 美元。

在过去的四年中（2016-2020 年），高级 IT 管理人员的薪水平均增长了 40%，而中层管理人员和 IT 工人的薪资增长率则放慢了，分别为 10% 和 5%。

IT 行业工资变化最明显的是合同工，其中 18% 的人称，在过去 12 个月中他们的日薪或基本收入有所下降，从 2020 年的 125 美元/小时降至 109 美元/小时（如表 4 所列）。还有 54% 的人表示他们的基本工资没有改变，28% 的人说自己的工资有所上涨（如图 3 所示）。

表 4 年度基本薪水或每小时薪资

| Table 4 Annual base salary or hourly salary | | |
|---|----------|----------|
| | MEAN | MEDIAN |
| Hourly rate | \$109/h | \$82/h |
| Base salary | \$78,074 | \$90,000 |

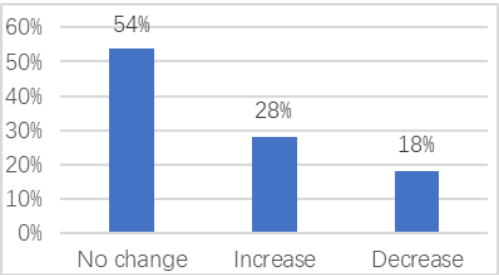


图 3 基本工资较上一年变化

有趣的是，许多 IT 从业者并没有因为今年面临的经济挑战削弱对奖金的期望。调查发现，高级 IT 管理人员对未来收入非常乐观。去年，高级管理人员预计奖金平均为 20767 美元，但今年已跃升至平均 27480 美元。其他职位的员工期望值相对较低，中层管理人员的平均期望为 6768 美元，上一年为 6593 美元。普通员工的期

望为 4865 美元，低于去年的 5099 美元（如表 5 所列）。

表 5 期待的年薪增长

| Table 5 Expected annual salary increase | | |
|---|----------|---------|
| | MEAN | MEDIAN |
| Senior management | \$27,480 | \$2,000 |
| Middle management | \$6,768 | - |
| IT staff | \$4,865 | - |

3 分析方法

虽然 IT 行业标准工资的增长率下降了，但更多的工资增长与绩效挂钩，这也许可以解释大家为何对薪资有更多期望。对奖金的期望，尤其是对于决策者而言，与新职责、晋升机会和掌握新技能等因素相关。在当前的工作和经济环境下，这是可以理解的，因为在许多情况下，收入下降的背景下，越来越多的组织努力满足快速增长的数字化需求。毫无疑问，这是对该行业的积极反映。

本文主要通过采集历年来 IT 行业的从业人数，计算同比增长率，对 IT 行业的人才需求做出分析。在此基础上，将 IT 行业的薪资结构做出基本阐释，由于 IT 行业不单单看基本工资，例如绩效，奖金，其他福利等等也是一笔客观的收入，因此对于理解 IT 行业薪资的变化无疑是有帮助的。最后着重于 COVID-19 这一特殊时期，对 IT 行业的薪资进行了多方面，全方位的分析。可以看到疫情下所有行业几乎都受到了冲击，但是 IT 行业却几乎没有受到太大影响，甚至某些方面还有增长。

4 结论

IT 行业无疑成为人类赖以生存的一个行业，其于多种产业的融合交汇，充分促进了人类文明的发展与进步。IT 从业人员需求的增长率

率逐步放缓，但仍呈增长趋势，每年仍需大量人才骨干。COVID-19 期间 IT 行业受到的冲击并不大，在一些方面微乎其微，多数从业人员也对薪资抱满意态度。有充分的理由相信，软件行业将会长期成为国际公认的重点发展行业，投入和产出将不断增大。不论是发达国家还是发展中国家，都对 IT 从业人员有大量的需求。优厚的薪资待遇，也将吸引越来越多的人从事 IT 领域。

参考文献

[1] Expected annual salary increase Liu Dan. On the design of salary system for transformation of an IT company [J]. Consumer guide, 2020, (9): 267-268

刘丹. 浅谈某 IT 公司转型的薪酬体系设计[J]. 消费导刊, 2020, (9):267-268.

[2] Bureau of statistics of the people's Republic of China. China Statistical Yearbook [M]. Beijing: China Statistics Press, 2020

中华人民共和国统计局. 中国统计年鉴[M]. 北京: 中国统计出版社, 2020

[3] Pan Hao. Discussion on the current situation of salary and welfare management in modern IT industry [J]. Investment and entrepreneurship, 2017, 000 (010): 124-127

潘昊. 现代 IT 行业薪酬福利管理现状探讨[J]. 投资与创业, 2017, 000 (010):124-127.

[4] Marc Ambasna-Jones.IT Salary Survey 2021: Compensation holds steady despite pandemic[R].America: INSIDER PRO,2021.