

# IT 行业薪酬变化分析

罗步岳 1

1 大连理工大学 大连 116600

**摘要** 改革开放以来，我国的经济一直处于飞速发展之中。在进入 21 世纪之后，IT 行业的发展更是势不可挡。但是，事物不可能长久繁盛，IT 行业也不可能一直保持高速的发展之中。所以说，IT 行业的发展之路还有很长一段路要走，而任何事物的发展都离不开人的推进作用。IT 行业想要更进一步，大量的高素质人才必不可少，而吸引人才的往往是丰厚的薪酬。薪酬是驱动员工敬业和提升企业竞争力的最重要因素，但纵观国内的 IT 企业，薪酬管理与薪酬体系设计中存在的问题已逐渐成为制约我国 IT 企业规模扩大和竞争力提高的瓶颈，也造成了员工士气低落、频繁流动等局面由此可见，要先研究 IT 行业的发展，就必须研究从事 IT 行业的人的薪酬变化。

**关键词** IT 行业、薪酬变化、人才需求、人才流动

## 1 引言

改革开放以来，我国 IT 行业飞速发展，尤其在智能手机普及之后，无疑是给 IT 行业的发展打了一剂强心针。但是，正如赵海婷等人在《我国 IT 企业薪酬管理与薪酬体系设计中存在的问题及解决对策》<sup>[1]</sup>中所说，我国的 IT 行业薪资分配不合理，薪酬体系存在问题，这也导致了员工的大量流失。而且陈光珍、杨伯元在《我国 IT 企业研发人员的薪酬现状及问题研究》<sup>[2]</sup>指出 IT 企业研发人员的薪酬水平整体具有相当的吸引力。然而，从相关调查结果来看，具有绝对高薪优势的 IT 企业的研发人员流失率却相当高。据北京外企太和顾问有限公司的调查数据显示，去年国内 IT 企业中研发人员的主动离职率为 14.5%，其中北京中关村 IT 行业的人才流失率在 20% 以上，相比于其他行业 10% 的流失率，IT 企业研发人员的流失率指标要高一倍以上。通过仔细研究，发现 IT 企业的薪酬管理方案存在诸多问题尚待解决。这些问题也是造成员工高流失率的关键因素。而引起这些问题的原因包括：很多 IT 公司只重视技术创新，却忽视了人力资源管理；其次是从业人员在工作过程中的劳动难于计量。本文即是从 IT 行业从业者的薪酬分析出发，对比历年薪酬变化，借助可视化的数据和图表，讨论 IT 行业的变化以及 IT 行业离职率居高不下的分析。

## 2 IT 行业整体薪酬变化的分析

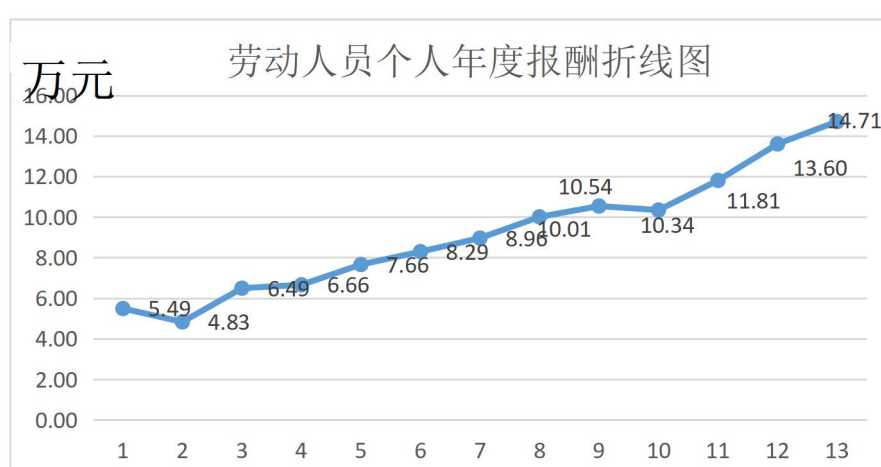
要想对 IT 行业的薪酬变化进行分析，那么我们就需要获得充足且真实的数据。所以我首先在国研网上查找并获得了 2006 年至 2018 年的劳动人员年末人数以及全体劳动人员年度报酬数据，再通过计算得到劳动人员的个人年度平均报酬。由此来画出劳动人员个人年度报酬数据表（下表 1），进而作出对应的折线图（下图 1）。

表 1 劳动人员个人年度报酬数据表

年份	劳动者报酬/ 万元	从业人员年 末人数 /人	劳动者个人年度报酬 (万元)
2006 年	7077878	1289530	5.49
2007 年	7385458	1528977	4.83
2008 年	10029460	1545028	6.49
2009 年	14198259	2131888	6.66

2010 年	20863262	2724556	7.66
2011 年	28523736	3439261	8.29
2012 年	37492846	4184030	8.96
2013 年	47060921	4702392	10.01
2014 年	57531358	5457806	10.54
2015 年	59396494	5742713	10.34
2016 年	69158814	5858212	11.81
2017 年	84011570	6175562	13.60
2018 年	94779838	6445258	14.71

图1 劳动人员个人年度报酬数据表



分析以上图表，我们可清晰地看到 IT 行业的劳动者的平均工资在总体上是上涨的，但是在 2006-2007，以及 2014-2015 年有小幅度的下降。而 IT 行业的劳动人选数量则是稳步攀升，其中人数增加最多的一年是 2016-2017 年。综上所述，我们可以分析出从 2006 到 2018 年这期间，IT 行业在总体上是稳步发展的。

### 3 IT 企业研发人员的离职原因与薪酬之间联系的分析

薪酬直接影响到企业在人才市场中的竞争力。合理的薪酬才能占有人才和摆脱优秀人才“跳槽”而流失。企业要发展，就要建立一套适应当前人才市场竞争的薪酬体系。奖金不再以学历、工龄等资历为 主要参考依据，而主要应根据承担责任的大小、工作绩效的表现来进行支付。在福利方面拉开档次，从 而真正的发挥出福利在激励方面的作用。

而针对这种情况，结合范萍在《KR 软件公司的人才流失》<sup>[3]</sup>给出了几种解决方法，我认为要解决 IT 行业员工离职情况严重的问题，最主要还是以下几种方法：加薪，加薪是留住人才最直接也是收效最快的办、增加福利，也可以说是完善福利；提供培训和进修机会，为员工提供参加企业外培的机会；丰富员工业余生活，组织集体活动；加强员工离职管理。

只有企业对员工采取一定的激励措施，员工才能够对工作的积极性加强；反之，则会降低工作效率，对单位的经济利益造成一定的损失。在对员工的薪酬设计中，除了一些物质上的激励外，公司也必须深刻认

识到，在薪酬激励中包含的不仅仅是金钱和物质的激励，而且也包括精神方面的激励，实质上隐含着成就激励、地位激励、名誉激励等。如今，精神方面的激励已经成为企业激励机制中一种复杂而高效的激励方式。

#### 4 结论

在 2006 到 2018 这十几年间，我国的 IT 行业一直都在稳步地发展。虽然有几年中劳动人员的个人年度平均报酬相较于上一年有所下降，但是这并不影响总体上我国 IT 行业蓬勃发展的事实。而我国 IT 行业日益增多的从业者数量以及日益提升的员工薪酬并不能有效解决我国 IT 行业普遍存在的离职率较高的问题。虽然我国的 IT 行业一直处于高歌猛进的发展势头之中，但由于企业福利不到位，工作压力大，工作时间长，薪酬分配方案不合理等等问题而导致的 IT 行业离职率高的问题难以解决。要想解决这个问题就需要企业完善公平的薪酬分配方案，提高员工福利，长此以往，才能使我国的 IT 行业良性发展。



## 参 考 文 献

- [1] 赵海婷, 周叶, 张迎. 我国 IT 企业薪酬管理与薪酬体系设计中存在的问题及解决对策[J]. 商场现代化, 2007, 000(02S): 147-148.
- [2] 陈光珍, 杨伯元. 我国 IT 企业研发人员的薪酬现状及问题研究[J]. 集团经济研究, 2007(11Z): 187-188.
- [3] 范萍. KR 软件公司的人才流失[D]. 哈尔滨工程大学, 2012.