

# IT 行业薪酬变化分析

郑莹

大连理工大学软件学院 辽宁省 大连 116000

**摘要** 近年来，随着互联网行业的迅速发展，IT 行业的市场迅速扩大，对于可用的技术人才的需求也在极速增长，软件行业的劳动者报酬与从业人员都在逐年递增。因其带来的高薪资回报，互联网行业备受人们关注。文中基于对 IT 行业总体薪酬的变化趋势的调查，薪酬制度特点的介绍，分析 IT 行业薪酬变化，并进一步展望 IT 行业的发展趋势。

**关键词：** IT 行业；薪酬；变化；制度

## 1 引言

在整个互联网的大环境下，IT 行业具有的巨大挑战性和带来的较高的薪酬回报，吸引着许多充满志向的年轻人不断涌入。当下互联网的快速发展使得软件开发发展的市场日益增大，随着国家“互联网+”战略的提出，更是有许多企业借着这一契机转战互联网，实现企业的整体升级与转型，行业对于 IT 可用人才的需求量进一步增大，IT 行业的岗位薪酬也一路水涨船高（见表 1）。近几年软件和信息技术服务业的薪资都远远超过其他行业位居首位，并且薪资增长率也非常可观（见图 1）。通过分析部分招聘网站提供的薪资信息，可以看出其中互联网金融和电子商务的薪资和需求最高，但细分行业薪资相差不大。其中人才需求量最大的依旧是北京上海广州深圳杭州这五座城市，紧随其后的是成都和武汉，二线城市对人才的需求也在迅猛增长。IT 行业的企业个数也在不断增加，创业公司的不断增多加剧了对于可用人才的需求，互联网人才需求量最大的是 100 人以下的小型企企业，大型企业的需求量仅占总需求量的 8.5%。与其他传统行业相反的是，在互联网行业里，人才需求量最高的是拥有 1 到 3 年经验的职场新人，其次是有 3 到 5 年经验的求职者，随着工作者经验的增长，需求量反而在递减。通过调查软件行业的从业者发现其中本科以上学历的人数多于 50%，硕士以上学历仅占不到 14%，其中管理人员不到 25%，软件研发人员和管理人员的人数都在逐年递增。本文通过对 IT 行业总体薪酬变化，薪酬制度特点等方面的介绍，对 IT 行业薪酬变化进行分析，并展望 IT 行业未来几年的发展趋势。

表 1 2016-2018 年软件行业劳动者报酬与从业人员

年份	2016	2017	2018
劳动者报酬/ (万元)	29991245	34932524	37432365
从业人员/ (人)	2358850	2506475	2508867

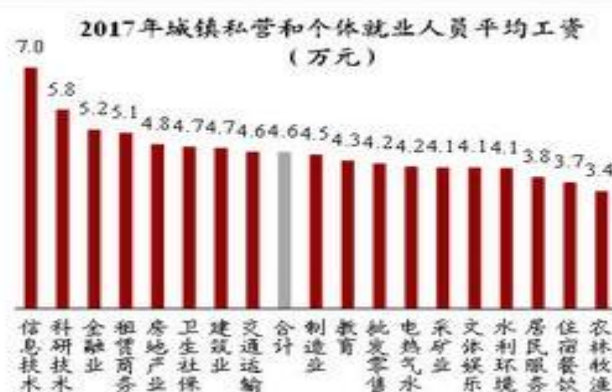


图 1 2017 年城镇私营和个体就业人员平均工资

## 2 IT 行业总体薪酬变化

根据对 IT 行业从业人员薪资的调查，在过去的四年中，高级 IT 管理人员的薪资增长率最大，平均增长了 40%，而中层管理人员和普通员工的薪酬增长率则变慢，分别为 10%和 5%。其中企业应用程序集成，安全性和 ERP 角色的平均薪水长期保持稳定的高增长率，均超过了 20%。其他显著增长的还有云计算和应用程序开发，分别增长了 15%和 27%。在 2020 年的调查中，发现 IT 行业市场增长率从第一季度的 2.0%到第四季度增长到了 3.2%，其中工资增长的人数比例由 70%降低至 56%，高层管理人员和中层管理人员对于薪资的期望还在增长，但是普通员工的期望值在降低。另外，从学历来看，从管理层到普通员工，硕士以上学历的员工平均薪酬均高于本科或专科学历的员工，但是随着工作年限的增长，薪资都在增

长，按照企业类型划分，外商独资企业和外商合资企业的薪酬普遍高于民营企业与国有企业。按照部门的职能分类，技术部门与管理部 门的薪酬增长率远远高于其他部门，分别为 6.5%和 5.9%，而其他部门如行政部 门仅有 3.3%。从薪酬结构分布来看，普通员工的年度基本现金收入总额占总薪酬的比例最大为 75.2%，变动收入占比最小，为 6.1%，位于总监层的员工的基本现金收入比例最小为 49.8%，年度变动收入总额占比最大，为 14.1%，经理层员工年度福利总额占比最高为 17.5%<sup>[1]</sup>。根据 2020 年对 IT 行业薪酬补贴调研的报告，发现国有企业和外商合资企业对员工的年度补贴和福利与其他类型企业相比都比较高，而民营企业年度平均补贴较低。根据调查，2021 年 IT 行业将继续向好的方向发展，IT 从业人员也对自己的薪资持有乐观态度。

### 3 IT 行业薪酬制度特点

在 IT 行业里，薪酬制度中各部分所占的比重与其他行业相比有自己独特的地方。软件行业的从事人员，一般基本工资占其薪资的大部分，基本工资一般与企业的发展，员工对于工资的期望，行业的平均工资和当地社会平均工资水平有关。而绩效奖金占薪资的部分根据岗位的不同会有所差异，一般情况下，处于销售岗位的员工绩效奖金占总体薪资的比例较大，一般会达到 50%，而研发岗位的奖金占比就比较少，一般研发岗位的奖金占总体薪资的 20%-30%。其他行政等岗位因为很难量化其工作指标，绩效奖金所占的比例也比较小。中国的 IT 行业发展迅猛，对于互联网人才的需求也在迅猛增长，但是由于薪酬制度的不合理性，中国 IT 行业的离职率非常高，中国 IT 行业领先于其他行业的高薪资待遇差距也在逐步缩小。20 世纪 70 年代美国心理学家班杜拉在其社会认知理论中提出一个核心概念，自我效能感，指个体对自己是否有能力为完成某一行为所进行的一种推测与判断<sup>[2]</sup>。中国 IT 行业员工普遍离职率较高的原因之一就是员工的自我效能感比较低。多数 IT 企业的管理者在经营管理中会更加重视技术发展而忽视管理，尤其是关于薪酬制度的规定，使得薪酬制度的制定不太合理。管理者应该更加重视薪酬制度，从而激励员工，让员工在负担着极高的工作压力同时提高员工的自我效能感，薪酬制度应该能够灵活调整并起到激励员工的作用。

### 结论

IT 行业发展迅速，市场不断扩大，但薪酬制度欠缺合理性，应该进行完善。从数据来看，IT 行业总体薪酬依旧在稳步上升，行业前景依旧向着好的方向发展。IT 行业仍然是一个充满活力且面向增长的行业。

### 参考文献

[1]IT Salary Survey2021:Compensation holds steady despite pandemic. [2021.2.22].<https://www.idginsiderpro.com/article/3607982/it-salary-survey-2021-compensation-holds-steady-despite-pandemic.html>

[2] 杨剑, 朱晓红, 郑蓓莉, 等. 激励导向的薪酬设计[M]. 北京: 中国纺织出版社, 2002.