



武汉市软件行业协会
Wuhan Software Industry Association

2020 年武汉市软件行业 ——薪酬调研报告

武汉市软件行业协会 武汉华中新世纪人才
2021 年 1 月

序言

2020年，“打工人”成为职场人最热门的“梗”，这其实是一个自嘲用语。对于企业而言，不管是面对多元化环境成长起来的数字原生代，还是在压力中负重前行的职场中年，都需要找到共振点，构建共生共赢的新型职场关系。其中，职场打工人和企业最为关注的就是薪酬。

薪酬调查就是通过一系列标准、规范的专业方法和流程，对市场上软件行业薪酬信息进行收集、整理、分类、汇总和统计分析，形成能够客观反映市场薪酬水平的数据调查报告，为企业薪酬设计和薪酬调整提供决策依据及参考，也是企业了解市场薪酬水平较为直接的方式。

此次调研活动，由武汉市软件行业协会组织发起，武汉华中新世纪人才股份有限公司承担具体调研工作，旨在广泛了解当前武汉本地软件行业部分岗位的薪酬情况，提升协会服务企业的范围和品质，增进软件企业人力资源管理交流，为行业企业薪酬设计提供参考。

此次调研对象主要为武汉市软件企业的从业人员，选取了软件企业的软件研发工程师、研发项目经理、产品经理、人力资源管理岗等典型岗位作为关注重点；此外，对于软件企业的薪酬构成、年度调薪、年终奖、社保缴纳及技术等级体系等方面也进行了调研。

声明：调研报告的内容仅为反映本次调研数据的情况，限于调研企业样本数量和调研时间安排，报告难免有疏漏或偏颇之处，报告仅供行业企业参考。

致谢：感谢武汉佰钧成技术有限责任公司、武汉达梦数据库股份有限公司、武汉兴图新科电子股份有限公司、武汉光谷信息技术股份有限公司、武汉中科通达高新技术股份有限公司、武汉天喻信息产业股份有限公司、纬创软件（武汉）有限公司等，诸多软件企业HR管理者的鼎力支持与积极参与，感谢武汉市多家IT培训机构、人才服务企业和IT招聘网站的帮助，感谢每一位参与调研的软件行业同仁的支持。

对此报告，如有相关建议或意见，请联系武汉市软件行业协会（电话：027-87181967）或本次调研工作的承担单位——武汉华中新世纪人才（联系人：卢煌武，QQ：1942403610）。

2021年1月28日

目 录

第一部分 调研样本分析	- 1 -
1、地域构成分析.....	- 1 -
2、样本的角色构成.....	- 2 -
3、企业人数分布.....	- 3 -
4、企业营收规模分布.....	- 3 -
5、年度人均贡献分布.....	- 4 -
第二部分 软件研发技术人员薪酬情况	- 5 -
1、计算机相关专业本科应届毕业生薪酬状况.....	- 5 -
2、研发实习岗薪酬情况.....	- 7 -
3、应届毕业生从事软件研发岗位的薪酬情况.....	- 8 -
4、软件开发工程师的薪酬情况.....	- 9 -
(1) 1年软件开发经验.....	- 9 -
(2) 3年软件开发经验.....	- 10 -
(3) 5年软件开发经验.....	- 11 -
5、研发管理人员的薪酬情况.....	- 11 -
(1) 软件研发项目经理（5年）.....	- 11 -
(2) 产品经理（5年）.....	- 12 -
6、研发技术人员年终奖的情况.....	- 14 -
第三部分 软件企业人力资源管理者薪酬情况	- 15 -
1、人力资源专员的月薪水平.....	- 15 -
2、人力资源主管的月薪水平.....	- 16 -
3、人力资源经理的月薪水平.....	- 16 -
第四部分 软件企业的薪酬增涨与社保	- 17 -
1、软件企业的薪酬组成情况.....	- 17 -
2、软件企业的员工福利情况.....	- 17 -
3、最近一年内的年度调薪幅度.....	- 18 -
4、软件研发技术岗位等级体系相关.....	- 19 -
第五部分 疫情影响下的软件企业人员稳定性	- 20 -
1、人员流失情况.....	- 20 -
2、疫情对软件企业及从业人员的影响.....	- 21 -
3、国家支持企业利好政策的实施情况.....	- 22 -
结 语	- 23 -

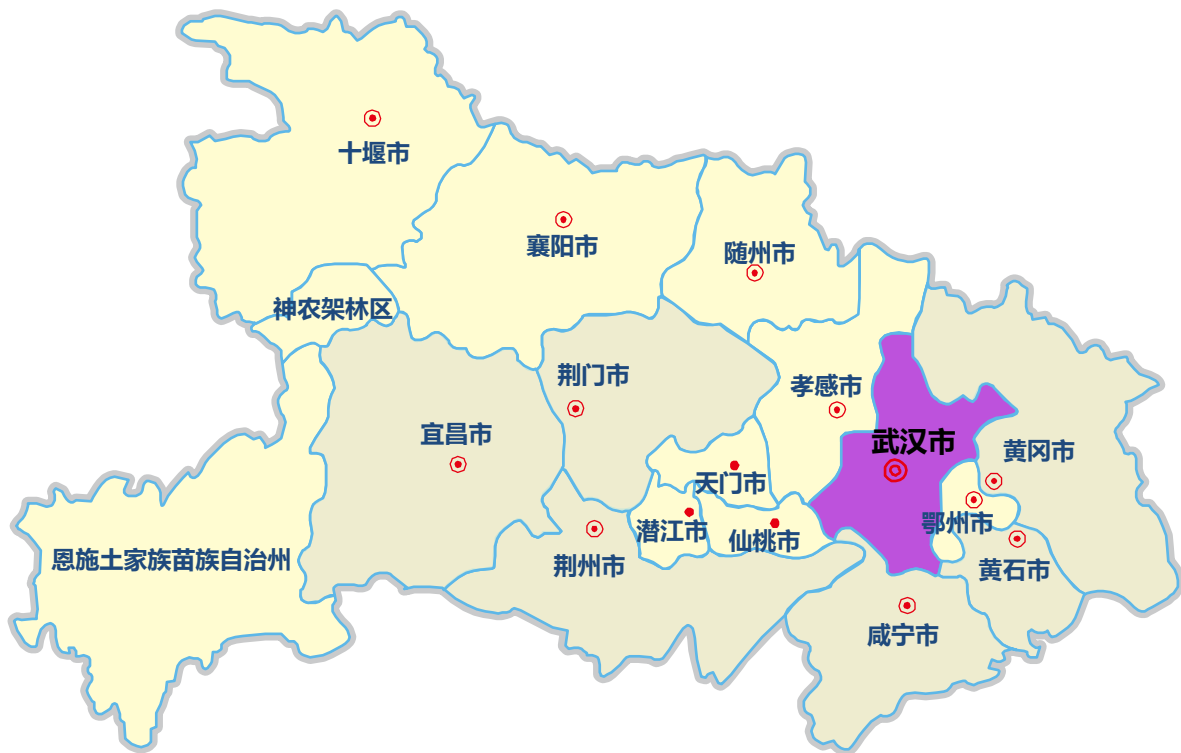
第一部分 调研样本分析

本次调研采用“线上问卷+线下走访”相结合的形式开展，为确保参与调研的群体主要集中为武汉市的软件企业从业人员，调研问卷定向推送至武汉市本地的软件行业 HR 及软件技术人员群体，内容主要涉及企业基本情况、薪酬情况、福利情况等多项调研项目，此次调研共发放问卷 935 份/次，剔除无效样本后，收回有效问卷 763 份。

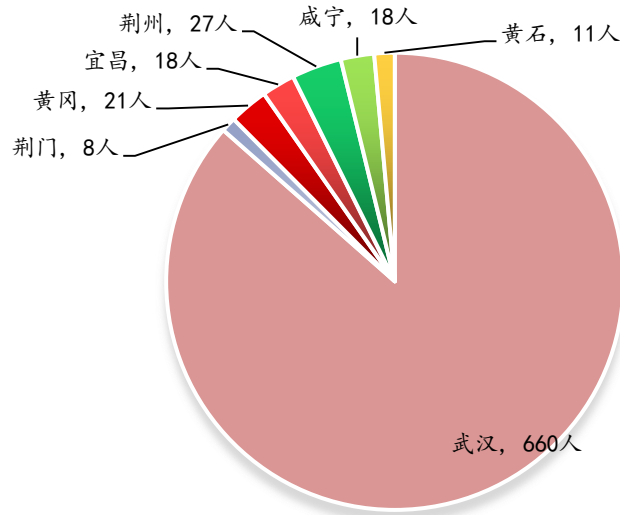
为便于阅读者了解数据来源并对其可靠性做出判断，对样本的地域分布、企业规模、人员角色构成等进行如下介绍：

1、地域构成分析

本次调研对象主要针对武汉市软件企业从业人员，而此次部分调研对象分布在湖北省各地市州，占比为 13.5%。通过对调研样本所在地域进行分析，其中来源于武汉市的数据占有所有调研人数的 86.5%（见图表 1），说明此项调研具有显著的地域性特征。



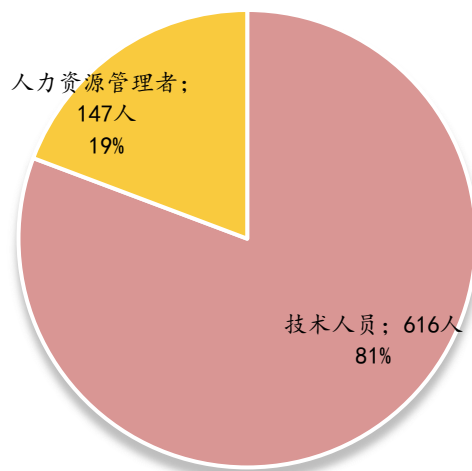
地区	武汉	荆门	黄冈	宜昌	荆州	咸宁	黄石
人数	660	8	21	18	27	18	11
占比	86.5%	1%	2.8%	2.4%	3.5%	2.4%	1.4%



图表 1: 调研样本的归属地分析

2、样本的角色构成

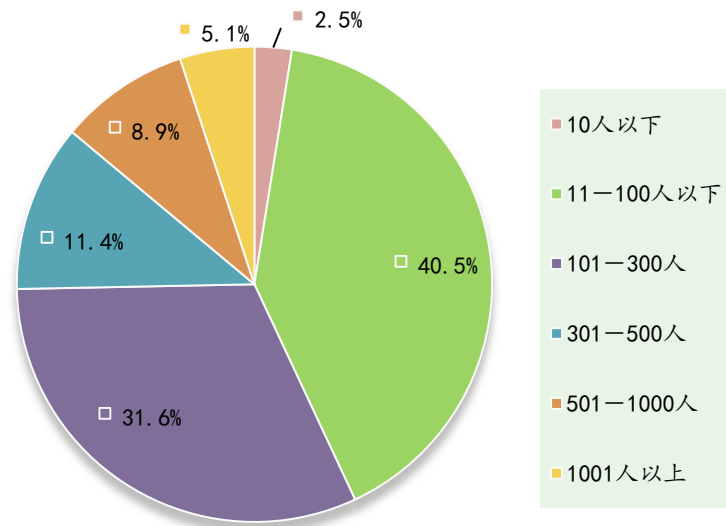
调研样本的人员角色由软件行业技术人员与人力资源管理者两部分构成。具体构成情况如下所示（见图表 2）。需要注意的是，该角色构成比例仅代表调研受访对象的构成，不确指武汉市软件行业企业内部的职能人员与技术人员配比。



图表 2: 调研样本的角色分布

3、企业人数分布

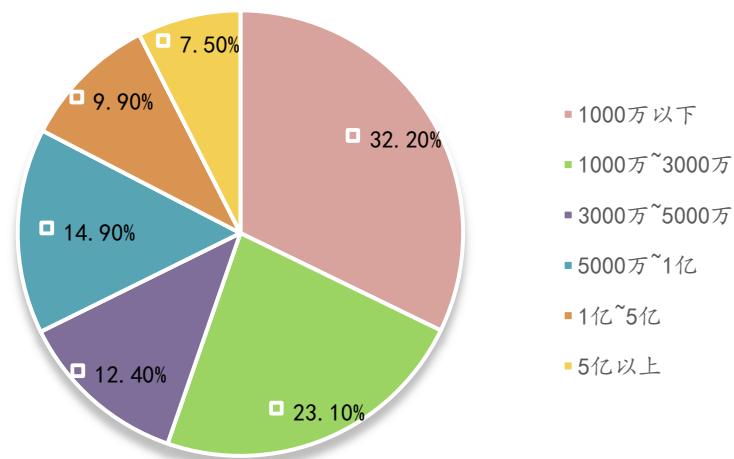
调研数据显示，按照企业的人数规模分析，500人以上规模企业占比14%，规模在300人以下的中小企业占比74.7%，接近总数的3/4，具体分布情况如下所示（见图表3）：



图表3：调研样本所涉及企业的人数规模分布

4、企业营收规模分布

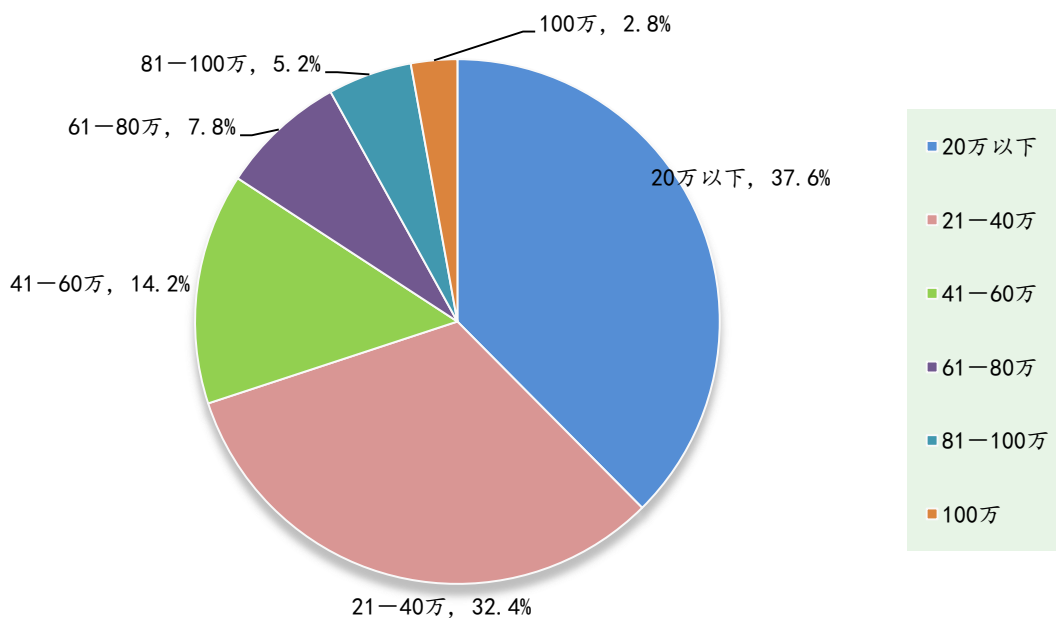
此次调研对企业2020年度的营收规模做了统计分析。整体来看，调研样本中的软件企业营收体量偏小，营收超过1亿的仅占总调研对象的17.4%，而营业规模在3000万以下的企业占比过半，为55.3%。具体如下图所示（见图表4）：



图表4：调研样本所涉及企业的营收情况分布

5、年度人均贡献分布

年度人均贡献指标（年度营业收入/企业人数）是衡量企业劳动力产出情况的重要指标，可较为直观地反映出企业的人力投入与产出效率以及企业的人均效能。此次调研样本的人均贡献分布详情如下所示（见图表5）：



图表5：调研样本所涉及企业的人均贡献情况分布

第二部分 软件研发技术人员薪酬情况

软件企业是知识、技术密集型企业，其核心资产就是人才。近年来，随着软件行业的飞速发展，技术型人才稀缺严重，而人才需求的增长与专业技术人才的稀缺也在不断撬动着企业薪酬福利杆杠的变化。

2020年，受席卷全球的新冠病毒疫情影响，软件行业经济下滑明显，传统的人才引进模式诸如企业招聘、人才求职、线下面试签约等均受影响严重，上半年整体就业形势严峻，在紧抓常态化疫情防控与经济发展的大环境下，软件行业企业的用人需求直到第三季度才得到集中释放。

此次薪酬调研的对象主要围绕软件行业比较关注的“软件研发工程师”、“研发项目经理”、“产品经理”三个典型性的技术岗位来进行。

1、计算机相关专业本科应届毕业生薪酬状况

我国高校毕业生规模在近几年呈现逐年攀升的大趋势。据教育部最新数据统计，2020年高校毕业生人数达874万人，同比增加40万人，再创新高。然而在今年新冠肺炎疫情的冲击下，高校毕业生面临着前所未有的就业挑战。

从中国国情发展需要来看，计算机软件行业的发展对于优化我国产业结构，实现对传统产业的信息改造，提高经济效益和国际市场竞争力，均具有重要作用，是国家重点支持和鼓励的行业。因此，计算机类行业作为当下较为热门的行业之一，也被公认为是“最有钱途”的行业之一，行业每年人才需求量高达60多万人，计算机类行业岗位就业情况在激烈的市场竞争中也显得尤为突出。

2020届中国校园招聘本科需求岗位竞争指数分布 (按企业规模分析)							
企业规模	不公开	20人以下	20~99人	100~499人	500~999人	1000~9999人	10000人以上
竞争指数	3.41	2.62	2.52	3.16	4.64	5.72	7.64

备注	<p>岗位竞争指数=岗位平均简历投递量。</p> <p>岗位竞争指数越大，说明此岗位吸引力越大，毕业生求职此岗位难度越大；从企业角度看，岗位竞争指数越大，公司收到的简历越多，其岗位招聘难度越小。</p>
----	---

数据来源：梧桐果（wutongguo.com）

根据梧桐果（wutongguo.com）调研的校园招聘本科需求岗位的竞争指数（岗位竞争指数即指同一个岗位的竞争人数）结果显示，应届生人才更青睐于大型企业的工作岗位，企业规模超过万人以上的吸引力最高，岗位竞争指数达到了 7.64；1000 人以上规模的企业岗位竞争指数也高达 5.72；而企业规模在 100 人以下的小微企业的岗位竞争指数总和仅有 5.14，远不及规模型企业对应届毕业生的吸引力。

2020 年基于新冠肺炎疫情的影响，整体就业形势非常严峻，而随着 IT 互联网技术的发展，高科技人才依然匮乏。规模型软件行业企业通常更倾向从重点院校获得优质毕业生，给出的薪酬待遇也较为可观。近年来，行业知名企业的薪酬标准也在逐渐透明化，使得毕业生对于薪酬的预期也在逐年拔高。基于此，计算机相关专业实习岗位及应届毕业生起薪明显呈现出逐年递增的趋势。

2020 届中国校园招聘市场本科人才需求岗位薪资分析		
	岗位薪酬	期望薪酬
2019 届	5999 元/月	5404 元/月
2020 届	7227 元/月	7852 元/月

数据来源：梧桐果（wutongguo.com）

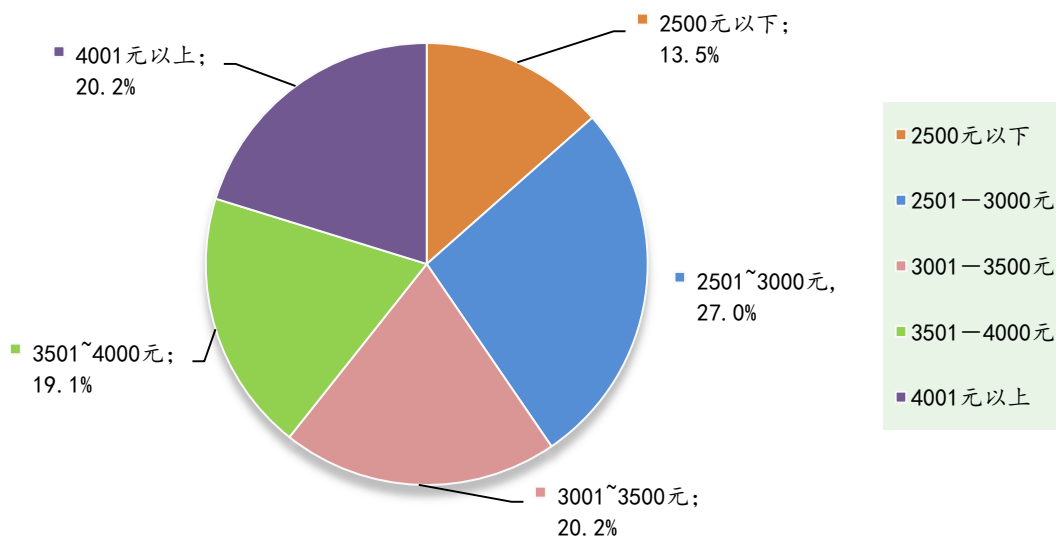
根据梧桐果薪酬调研机构在 2020 年 6 月发布的《求职招聘的市场化薪酬数据调研报告》显示，在北上广深等一线城市，2020 届毕业生的期望薪酬是 7852 元，而 2019 届该期望薪酬为 5404 元，增长明显。而对比实际岗位的薪酬情况来看，2019 届毕业生岗位薪酬是 5999 元，高于毕业生的期望薪酬；而 2020 届毕业生的岗位薪酬虽有大幅的提升达到了 7227 元，但仍未满足其期望薪酬。在超一线城市的情况尚且如此，作为中国四大科教中心城市之一的武汉，本专科在校生超过 100 万人，2020 年武汉地区应届毕业生更是高达 31.7 万人，创历史毕业生规模的新高，而武汉软件企业的薪

酬较之于超一线城市的高薪资没有吸引力。对于毕业生们来说，“理想很丰满，现实很骨感”这句时常念叨起的话今年再一次得到了印证。

2、研发实习岗薪酬情况

本调研中的“研发实习岗”薪酬，指的是计算机相关专业准毕业生在武汉软件研发实习岗位的薪酬情况，此项薪酬统计为基本薪资，即不含福利、任务奖金等薪酬。

调研数据显示，研发实习岗的薪酬没有明显聚集性特征。其中，2500元/月以下占比总样本量的13.5%，4000元/月以上薪酬占比总样本量的20.2%，2500~4000元/月区间的占比66.3%。具体薪酬分布情况如下所示（见图表6）。



图表

6：2020年研发实习岗位薪酬区间分布

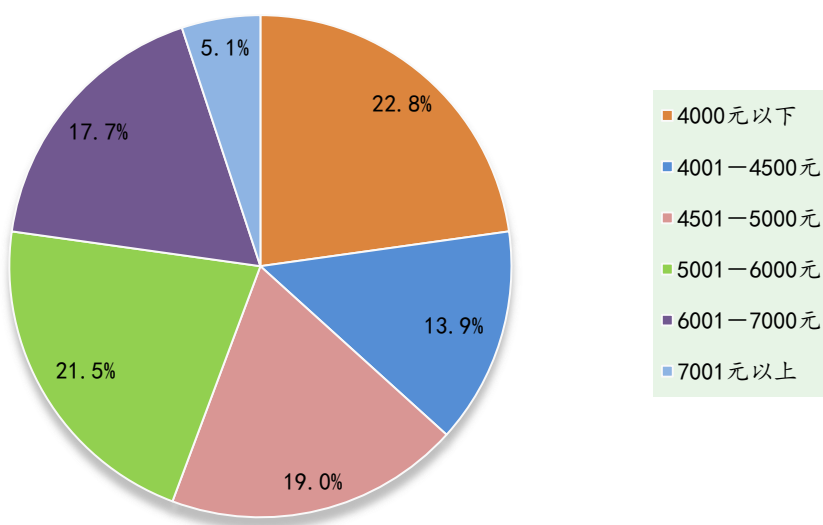
2019年&2020年研发实习岗薪酬分布占比情况					
单位：元	2500以下	2501~3000	3001~3500	3501~4000	4001以上
2019年	19.4%	22.6%	29%	19.3%	9.7%
2020年	13.5%	27%	20.2%	19.1%	20.2%

对比研发实习岗近两年的薪酬分布占比情况可以看出，2020年2500元/月以下薪酬占比降低明显，同比减少了5.9%；同时4000元/月以上薪酬区

间占比提升显著，增长 10.5%；薪酬区间在 2500~4000 元/月期间均有小幅度增降，但相较于前两项并不明显。

3、应届毕业生从事软件研发岗位的薪酬情况

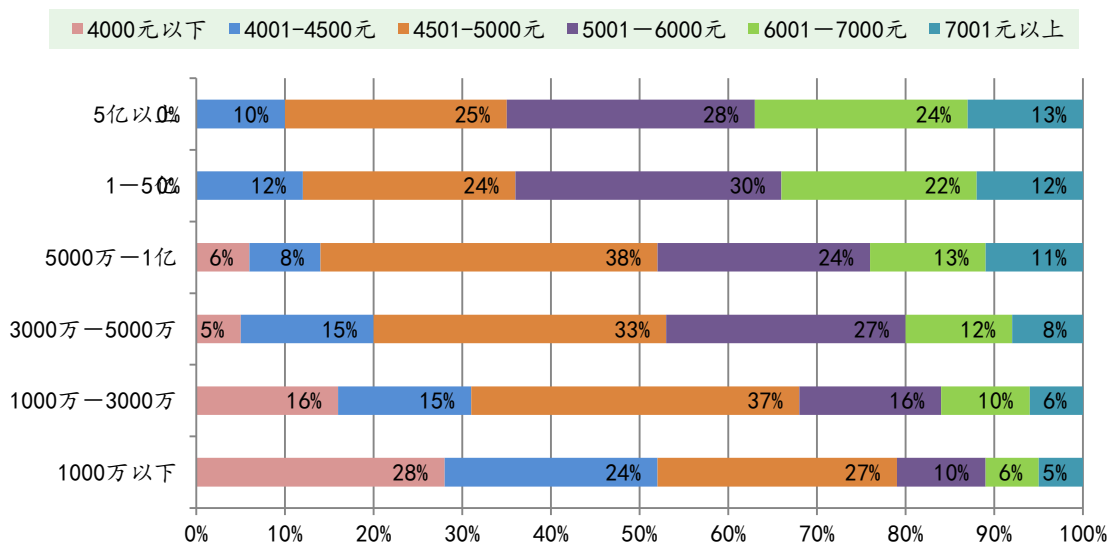
从调研的数据来看，计算机相关专业应届毕业生进入企业的“软件研发岗位”的薪酬中位区间在 4500 ~5000 元/月之间（该薪酬数据仅计税后薪资，不含福利、社保、奖金等薪酬），具体如下图所示（见图表 7）。



图表 7：研发岗位应届毕业生薪酬区间分布

对研发岗位应届毕业生薪酬区间进行重点分析，基于应届生受学历大专、本科到 211 院校的影响存在，其薪资状况也有较大差别，通常规模型软件企业更倾向从重点院校给出较高的薪酬吸纳招募优质毕业生，但总体来说薪酬差值最小且占比最高的依然是 4500~5000 元/月。综合来看，研发岗位应届毕业生的起薪持续走高，尽管 2020 年基于新冠肺炎疫情的影响导致宏观经济不确定性较强，但仍然有部分企业认识到应届生对于企业长期发展的重要性而愿意给出应届生较好的薪资待遇，以此来吸纳保留人。

当然，不同规模的企业的薪酬水平存在一定差异性，本身各规模企业的用人标准及薪酬策略都不尽相同。而本次调研中由于不同规模企业的样本数量本身存在较大差异性，尤其是 300 人以上规模企业样本有限，调研数据代表性显弱，具体薪酬分布占比情况如下图所示（见图表 8）。



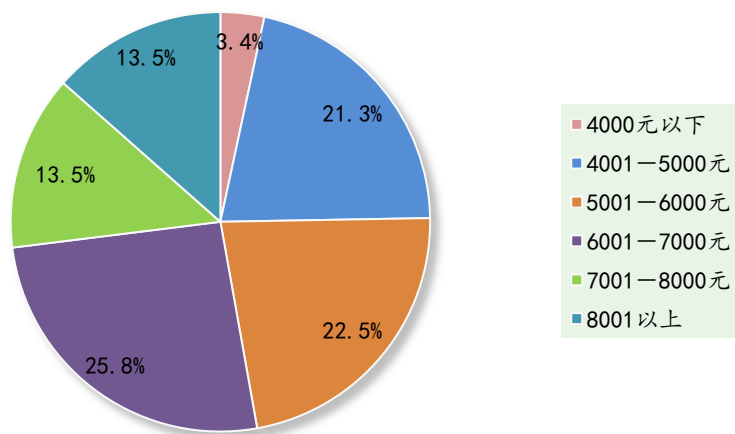
图表 8：不同规模企业软件研发人员薪酬区间分布

在实地调研中发现，规模越大的企业在招人用人时愿意支付的薪酬标准也普遍更高，主要是规模型企业在引才的学历层次上有更高的要求。但值得注意的是，由于不同规模的企业样本数量体量差别较大，整体结果可能存在偏差。

4、软件开发工程师的薪酬情况

此次调研的研发岗位方向主要是以市场从业人员最广的 JAVA 开发工程师为基础。且基于此次调研样本主要集中为武汉市中小型软件企业，该类企业招录的 211、985 等高精尖型毕业生源占比较低，以下调研结果对高学历人才不具备较强的参考性。

(1) 1 年软件开发经验



图表 9：1 年经验软件研发人员薪酬区间分布

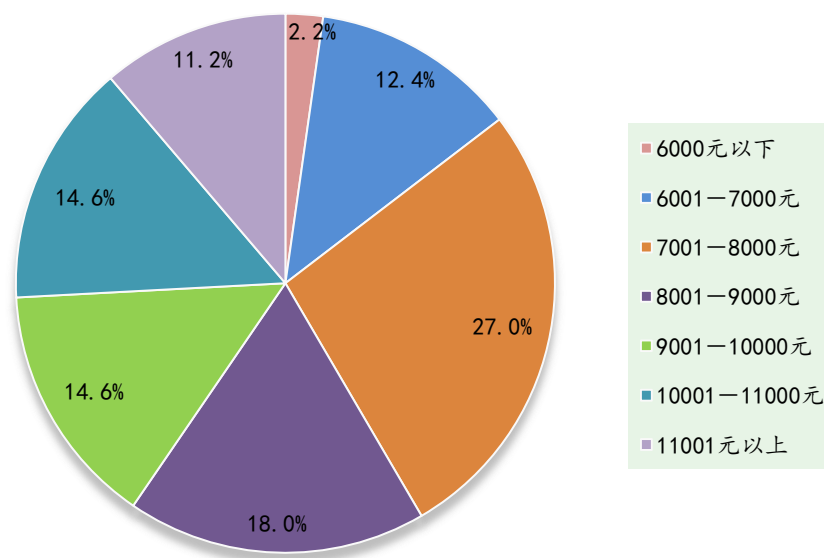
由图表 9 所显示，1 年软件开发经验的软件研发人员薪酬水平在 4000~7000 元/月的占总样本的 69.6%，因此，1 年软件开发经验的研发人员在市场上薪酬的 50 分位值大概在 6000 元/月。

概念注释：

- ①75 分位值（75P）：将所有的数据从大到小排列后，位于前百分之二十五与后百分之七十五之间的值；
- ②50 分位值（50P）：将一组数据从大到小排列后位置居中的数，位于前百分之五十与后百分之五十之间的值；
- ③25 分位值（25P）：将所有数据从大到小排列后，位于前百分之七十五与后百分之二十五之间的值。

（2）3 年软件开发经验

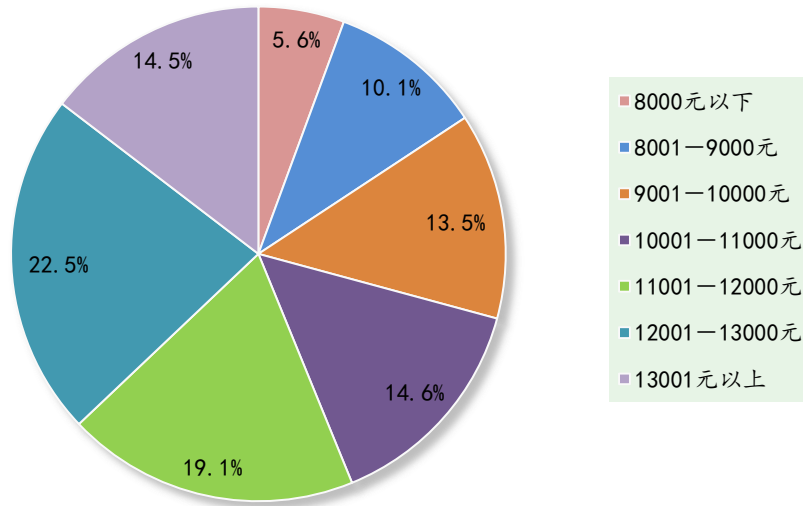
调研显示，具有 3 年软件开发经验的软件开发工程师薪酬水平在 6000 元/月以下的占总样本比例仅为 2.2%，7000~9000 元/月的奖金 1/2，为 45%；高于 11000 元/月的占比 11.2%。综合来看，3 年软件开发经验的研发人员在市场上薪酬的 50 分位值大概在 8000 元/月，10000~11000 元/月处于高分位区间。



图表 10：3 年经验软件研发人员薪酬区间分布

(3) 5年软件开发经验

此次调研中，具备5年相关经验的软件研发人员，其薪酬水平在8000元/月以下的占比不到6%，11000元/月处于中值区，高薪区12000元/月基本是75分位水平。

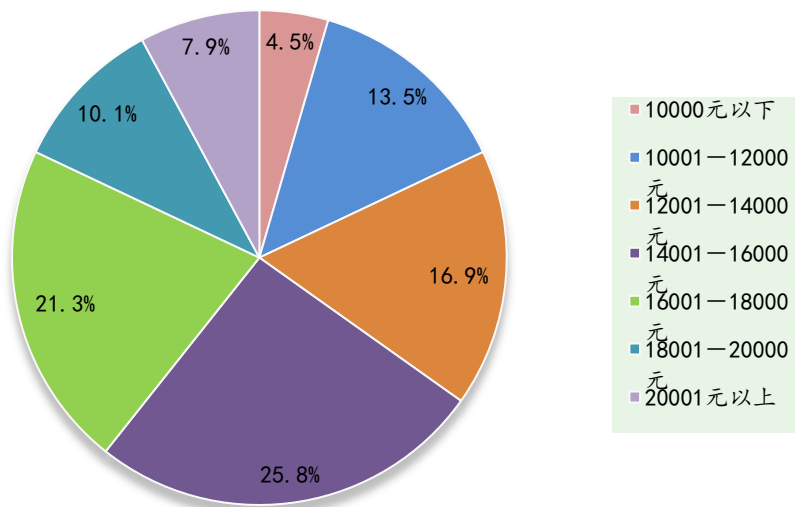


图表 11: 5年经验软件研发人员薪酬区间分布

综上，从1年、3年到5年经验研发人员的薪酬水平变化可以看出，随着从业年限的增加，软件研发人员的技术水平差异逐渐拉大，薪酬水平也在提升，差异明显。

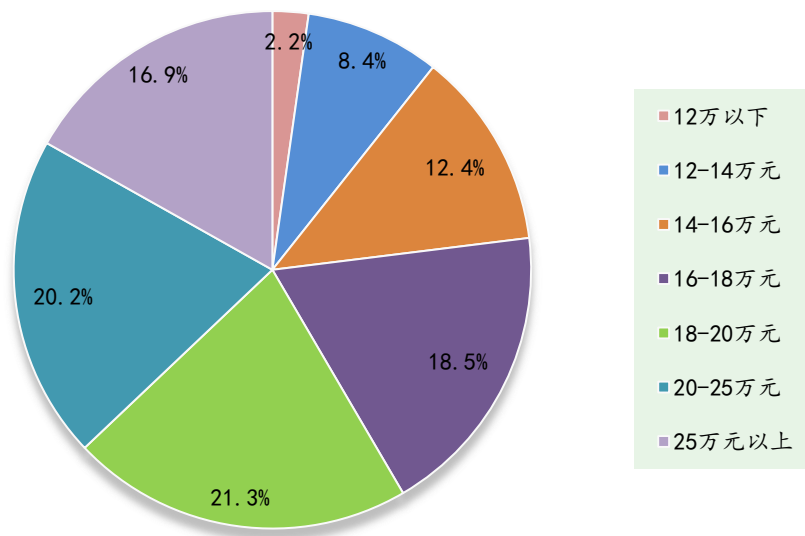
5、研发管理人员的薪酬情况

(1) 软件研发项目经理（5年）



图表 12: 软件研发项目经理月薪区间分布

由图表 12 可以看出，从事软件研发项目经理的月薪区间分布较为离散，中位值为 16000 元/月左右。薪酬水平处于 12000 元/月以下占样本总量的 18%，薪酬水平在 12000 元~16000 元/月的占比达到 32.6%，薪酬水平高于 16000 元/月的占比达到了 39.3%，可见软件研发项目经理月薪高薪后劲较足。



图表 13：软件研发项目经理年度总收入区间分布

调研中对于软件研发项目经理的年度综合收入总额也做了统计分析（见图表 13），年收入在 18 万以上的研发项目经理占比总样本的 58.4%。由此可见，该职位的年度总收入中位值区在 19 万左右，年收入在 20 万以上占比达到了 37.1%。且从调研中可以得知，项目经理的年薪中奖金提成占比较重。

概念注释：

年度基本薪酬：全职正式员工的税前 12 个月基本薪酬或固定薪酬

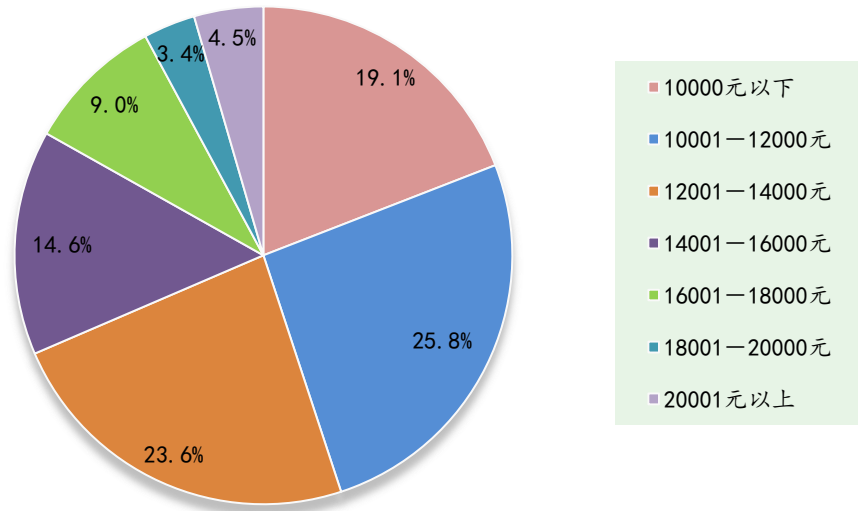
年度总固定薪酬：年度基本薪酬+总固定现金津贴（总固定现金津贴包括住房津贴、伙食津贴、通讯津贴、交通津贴和其他固定现金津贴）

年度总薪酬：年度总固定现金薪酬+短期激励（如奖金、佣金/销售激励）

（2）产品经理（5 年）

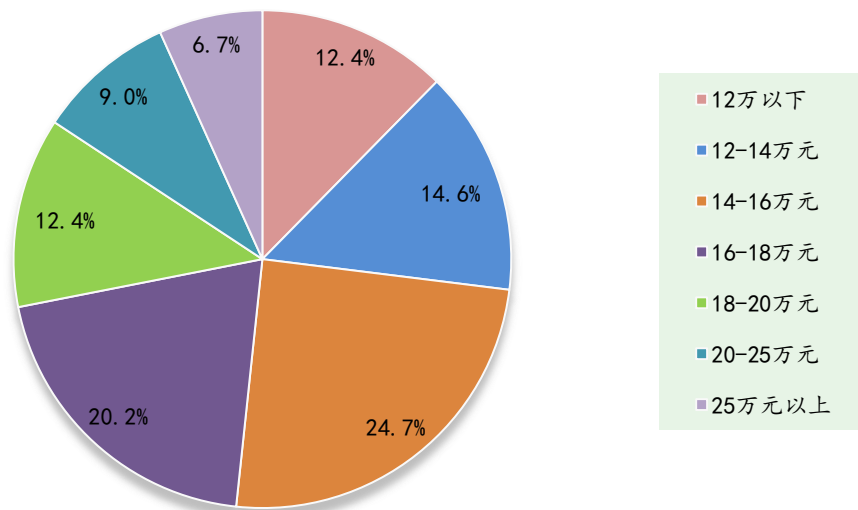
此次调研结果显示，具备 5 年以上从业经验的产品经理岗的月薪水平基本在 10000 元/月~14000 元/月之间，占比 49.4%，由此大概推算出 5 年

经验产品经理在市场上中位值的月薪水平在 14000 元/月左右。对比项目经理来看，产品经理月薪在 18000 元以上的占比明显偏低（见图表 14）。



图表 14：软件产品经理月薪区间分布

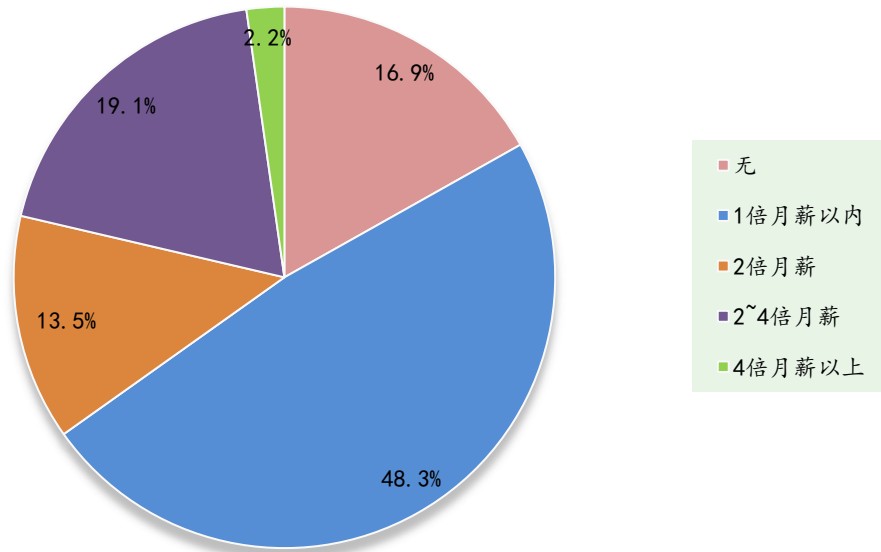
对比调研中的产品经理岗位年度综合收入（见图表 15），年度总薪酬收入分布并不集中，即年收在 12 万以下的占比 12.4%，年收入在 20 万以上的占比达 15.7%，14 万~18 万的总占比 44.9%，总体来看，产品经理年度总薪酬中位值 16 万左右，相较于研发经理的年薪，主要体现在项目奖金偏少。



图表 15：软件产品经理年薪酬区间分布

6、研发技术人员年终奖的情况

调研中对于研发技术人员的年终奖也做了统计分析，从结果来看，仅有 16.9% 的软件行业研发技术人员没有年终奖，而大多数年终奖的呈现形式是十三薪，即年终奖为日常月薪的一倍，也有 13.5% 的年终奖是两倍月薪，19.1% 是 2~4 倍月薪，具体详情见下图（见图表 16）。



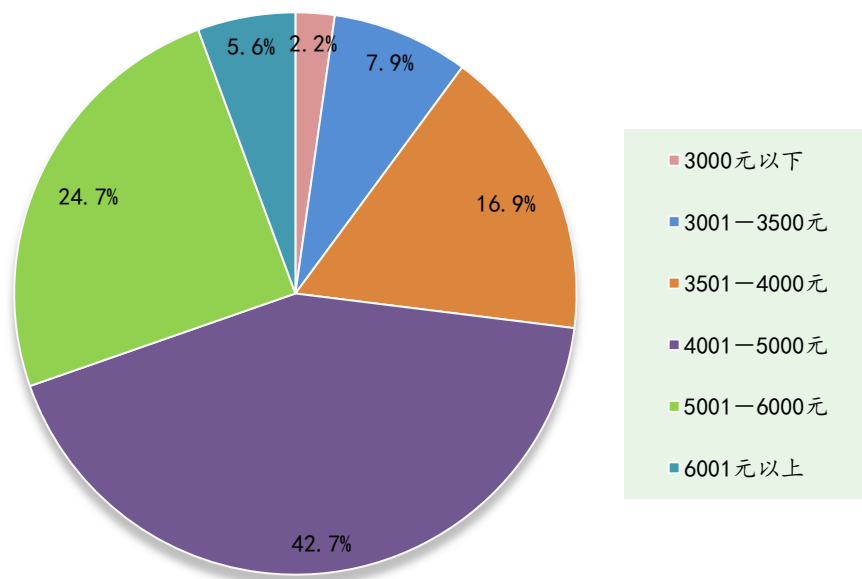
图表 16：软件技术人员年终奖分布

第三部分 软件企业人力资源管理者薪酬情况

在 2020 这特殊的一年里，人工智能与大数据逐渐取代了人力资源管理领域的人力劳动与重复性工作，也透过资料分析来展现公司发展趋势的预测，帮助企业解决人力资源管理问题。被科技释放的人力资源管理，将逐渐偏向专门领域的发展，如专职在人力资源信息系统、解决方案、组织发展、企业文化、人才系统管理等方面，带领人力资源管理走向数据化、专业化和精细化。

作为软件企业的人力资源岗来说，是企业各个职能部门中极具参照意义的典型岗位，了解该岗位外部的薪酬水平可有助于为企业内各职能部门的薪酬提供参照。为确保数据的准确性，以下仅对调研样本中 HR 群体的人力资源管理岗的薪酬数据进行分析。

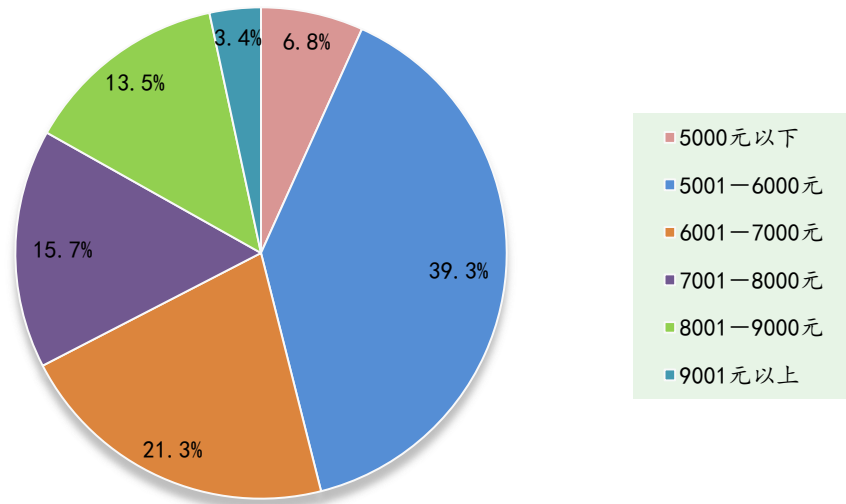
1、人力资源专员的月薪水平



图表 17：人力资源专员薪酬区间分布

调研数据显示，在软件企业的人力资源管理岗中，人力资源专员薪酬水平主要集中为 4000 ~5000 元/月，占比总量的 42.7%，接近一半（详情见图表 17）。

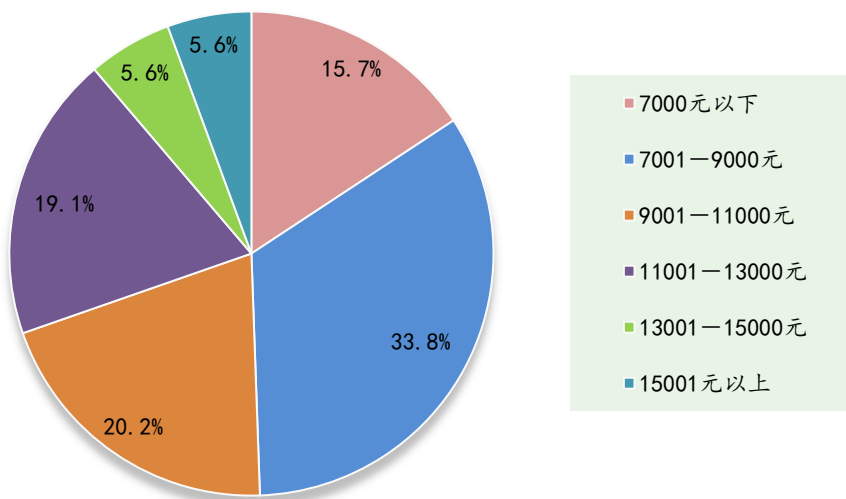
2、人力资源主管的月薪水平



图表 18：人力资源主管薪酬区间分布

由图表 18 中显示，软件企业内人力资源主管岗的薪酬水平集中分布在 5000 ~7000 元/月，共占比总量的 60.6%，5000 元/月以下的占比 6.8%，而 9000 元/月以上的占比仅为 3.4%。由此可推算出，市场上人力资源主管岗 50 分位值的薪酬大概在 6500 元/月，75 分位值在 7500 元/月。

3、人力资源经理的月薪水平



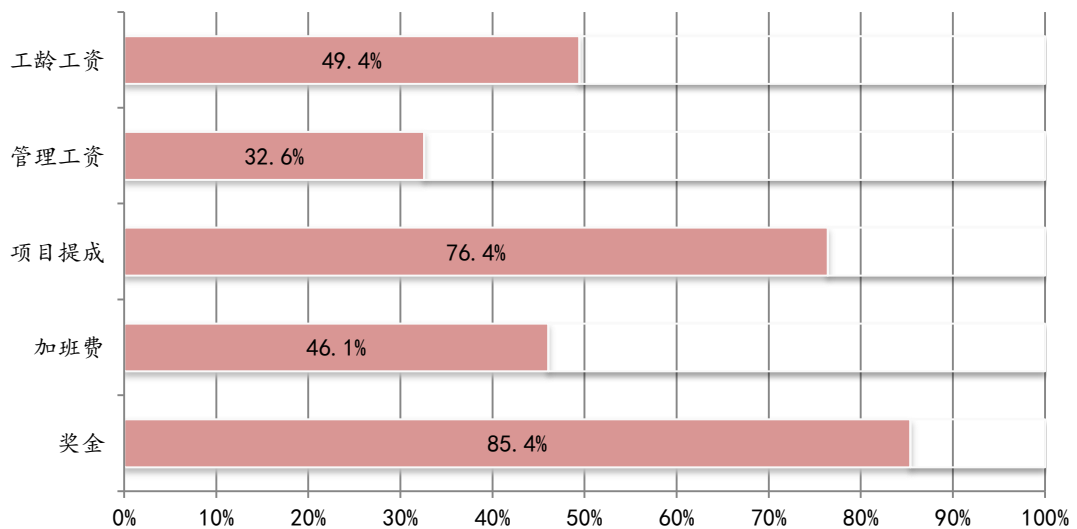
图表 19：人力资源经理薪酬区间

在软件企业中，有 15.7%的人力资源经理薪酬水平在 7000 元/月以下，7000 元/月~11000 元/月的总共占比总量的 54%，推算出市场中人力资源经理薪酬水平的 50 分位值在 9000 元/月（详情见图表 19）。

第四部分 软件企业的薪酬增涨与社保

1、软件企业的薪酬组成情况

此次调研显示，软件企业的薪酬构成除包含基本工资外，还涉及工龄工资、管理工资、项目提成、加班费以及奖金等，其中奖金和项目提成是企业首选的激励措施，占比分别达到了85.4%和76.4%（详情见图表20）。

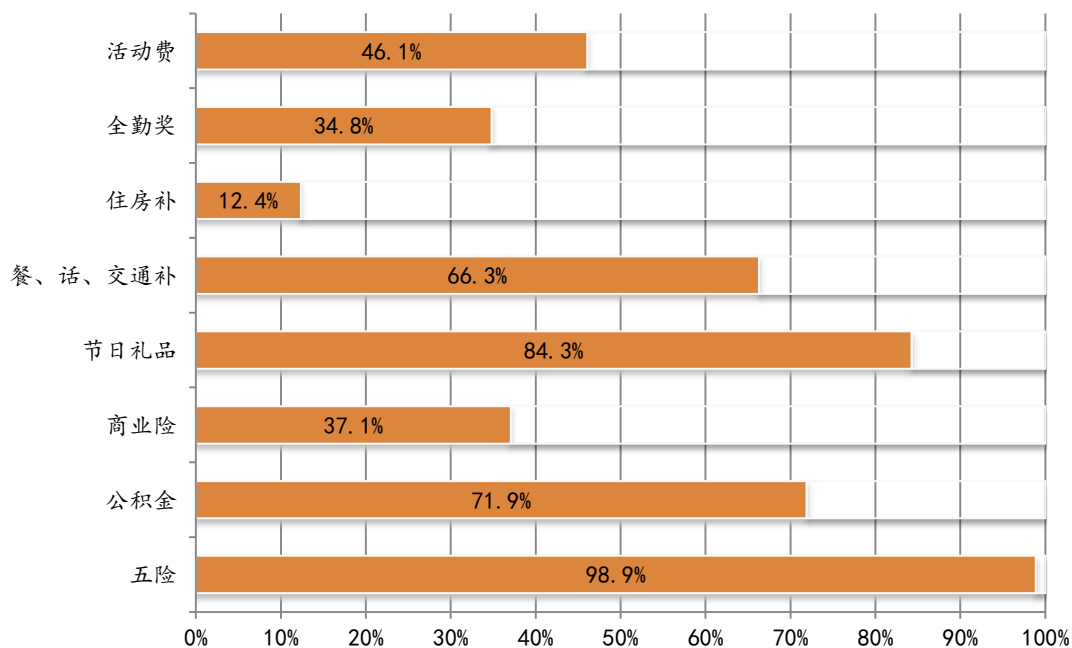


图表 20：软件企业的薪酬组成占比情况

从上图的数据分布中得知，在软件企业中加班现象较为普遍，加班费成为很多员工薪资的一大重要组成部分。

2、软件企业的员工福利情况

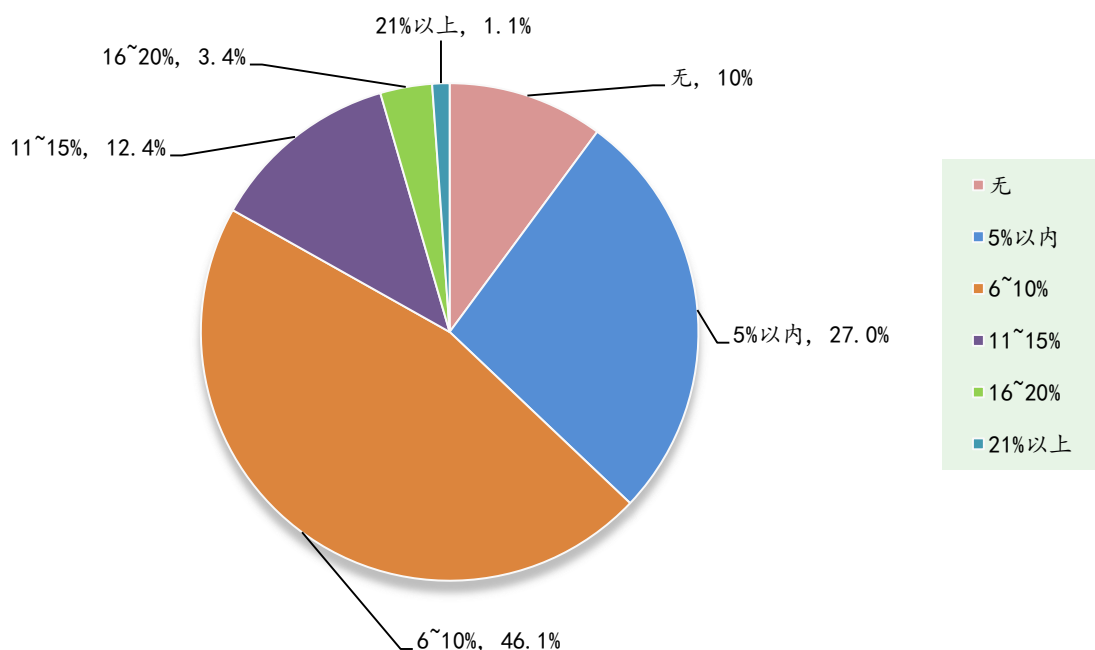
在调研样本所涉及的企业中，98.9%的企业为员工缴纳了社保五险。从图表21中可以看出，软件企业对于员工关怀极为重视，有84.3%的企业为员工筹备节日礼品，也有66.3%的企业提供住房补贴、餐补、话费补贴、交通补贴等各项补贴福利，另有46.1%的企业会组织丰富的活动来充实员工生活。



图表 21：软件企业的员工福利情况

3、最近一年内的年度调薪幅度

此次调研对软件企业最近一年的调薪幅度做了统计分析，其中有 10%的企业没有调薪，27%的企业的调薪幅度在 5%以内，调薪幅度在 6%~10%之间的企业占 46.1%，企业调薪幅度 10%以上的占总样本量的 16.9%。

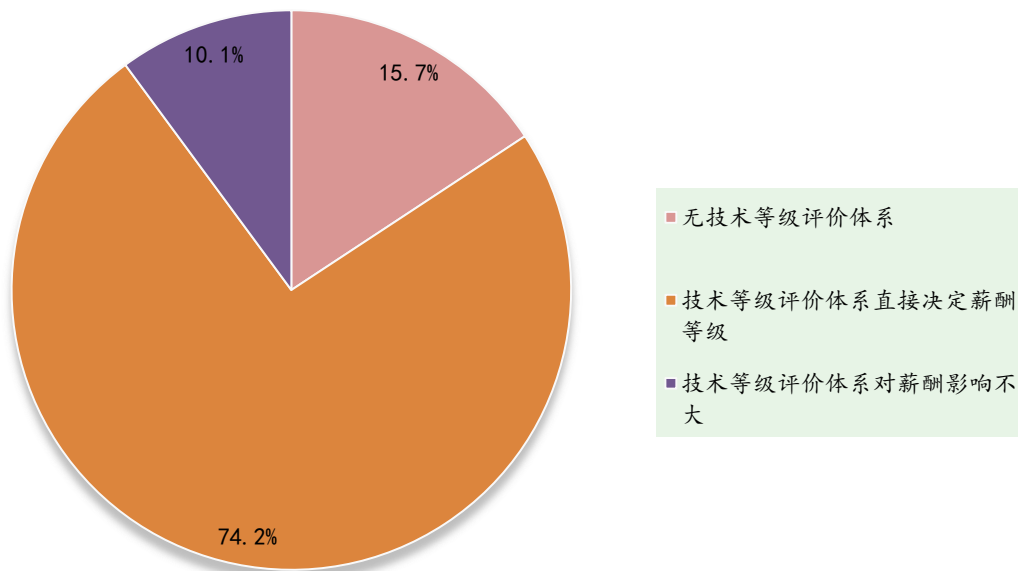


图表 22：上一年度调薪的幅度分布

此外，在调研中还发现，对于软件技术人才来说，获得薪酬增涨的渠道除了依靠企业内的薪酬调整与晋升机制以外，大部分技术人员更倾向于通过跳槽以谋求薪资收入的快速提高，求职者在换工作时提出的薪酬预期也显著高于当前的收入水平，无形中也推高了软件行业的离职率以及软件企业的用工成本，给软件企业的盈利带来显著的不利影响。

4、软件研发技术岗位等级体系相关

软件研发等技术岗位是软件企业内的关键性岗位，对软件研发技术人员的等级体系进行调研，可以了解到企业内研发人员的培养与技术等级评价以及晋升渠道的建设情况，同时也是作为考量软件企业人力资源管理水平的一大重要指标。



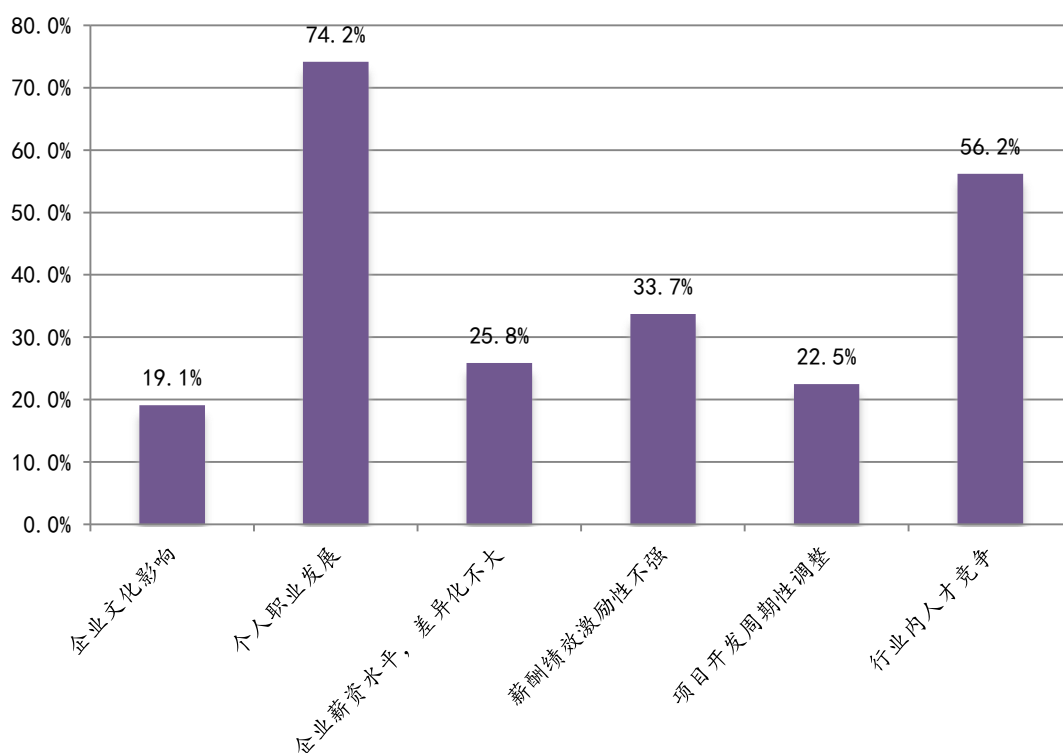
图表 23：软件企业技术等级体系的建设情况

由图表 23 可以看出，调研样本中有 74.2% 的企业建立了较为系统的技术等级评价体系，技术等级直接与技术人员的薪酬调整和晋升挂钩。在去年的调研中，该项占比仅为 52.9%，可见软件企业对技术等级评价体系的建设和重视程度越来越高。

第五部分 疫情影响下的软件企业人员稳定性

1、人员流失情况

调研数据显示，软件行业内，研发技术人员的流动率明显高于职能类岗位人员，且软件技术人员的流动率在近几年逐年攀升，部门企业研发技术人才主动离职的超过 50%，技术人才的流动与竞争愈演愈烈。



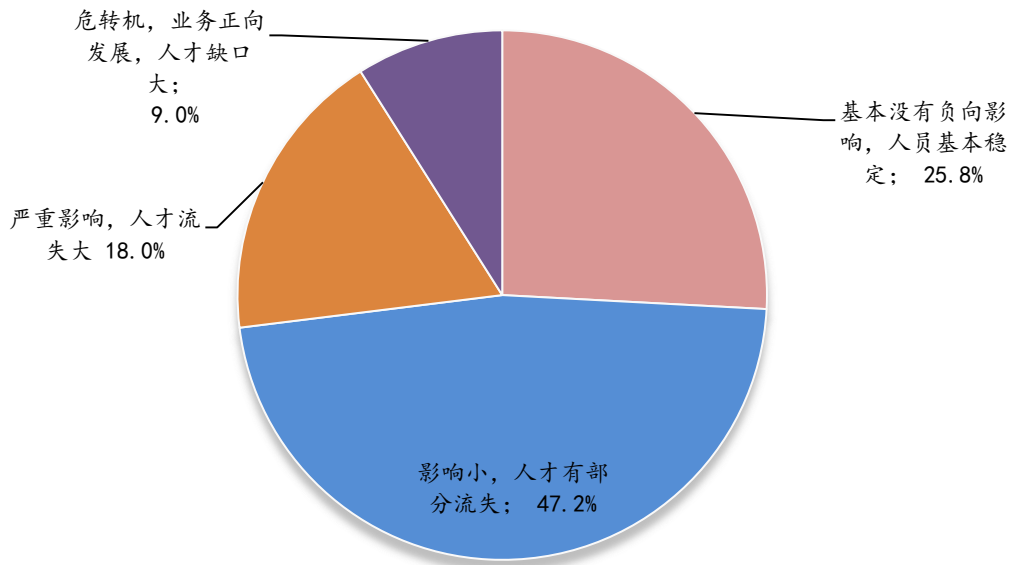
图表 24: 2020 年软件行业人员离职原因分析

对软件行业人员的离职原因进行剖析，2020 年软件从业人员离职的主要原因是个人的职业发展，占比高达 74.2%；其次是行业内人才的竞争，占比 56.2%，占比离职原因第三位的是薪酬绩效不具备较强的激励性。2020 年受新冠肺炎疫情的影响，软件行业的人才竞争更为激烈，软件企业为加速发展更倾向于招募具备丰富经验的行业人才，也更加加剧了企业内技术人才借机跳槽以获取更高薪资的现象。

2、疫情对软件企业及从业人员的影响

2020年年初新冠肺炎疫情的爆发，给经济发展按下了暂停键。对中小企业而言，基于其较为单一的业务线，不具备相对稳定的抗风险能力和转型升级的体量，也没有完善的制度体系和福利待遇去抵御疫情等“黑天鹅”事件带来的打击，疫情之下的小微企业降薪、裁员现象频频发生，招聘境况也不容乐观。但好在国家与各级政府出台了中小企业的各项支持政策，特别是针对企业的复工和经营不断加大了政策扶持力度，优化了企业的整体营商环境。

调研结果显示，在新冠肺炎疫情的影响下，软件行业人才的流动更为频繁，尤其是下半年企业业务恢复后更为明显，软件人才备受青睐，企业间人才的争夺更加激烈，而中小微企业想招募到优质的意向人才也愈加困难。

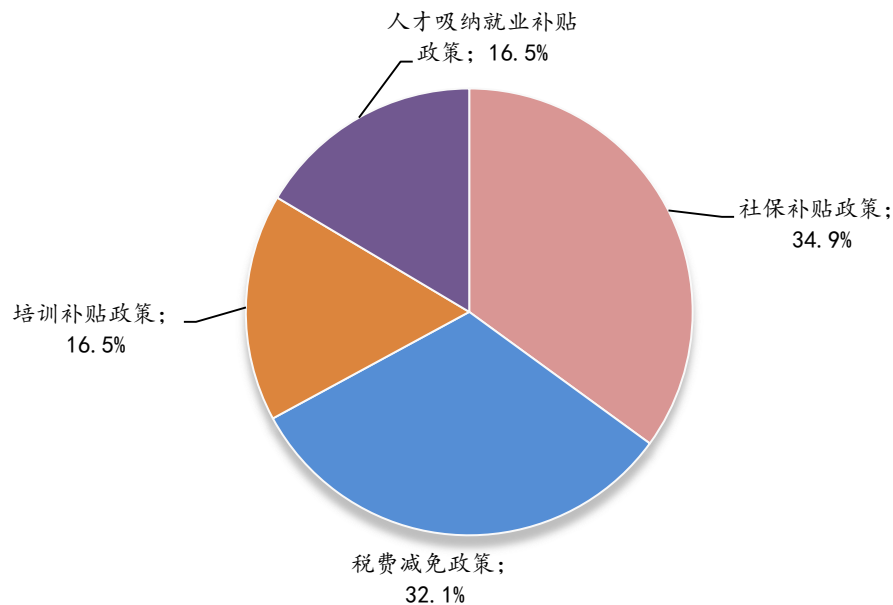


图表 25：疫情对软件行业企业的影响

由图表 25 可以看出，软件行业企业及从业人员基本几乎不受疫情负向影响的占比有 25.8%，人员维持稳定；有 47.2%的企业存在小部分影响，有人员流失；疫情影响较大，人才流失严重的占比有 18%；而也有 9%的企业借由疫情转危为机，部分专注于某一细分领域深入耕耘的中小微企业迎来了错位发展机遇，并充分抓住机遇拓展业务，产生了大量的人才需求。

3、国家支持企业利好政策的实施情况

2020年的一季度极不寻常，经济社会发展面临的挑战前所未有的，统筹抓好常态化疫情防控和经济社会发展是一项艰巨繁重又持久的工作。国家和各级政府为了促进经济快速复苏，出台了一系列的利好政策，有为减轻企业薪酬压力的“中小微企业社保减免”政策；有为为企业减负出台的“税费减免”配套政策；有为提升人才技能颁布的“岗前技能培训补贴”、“线上技能培训补贴”、“以工代训补贴”等相关培训补贴政策；还有为鼓励企业招人用人制定的“人才吸纳就业补贴”政策等。对于相关政策的及时出台，调研企业均给出了强烈的认可和称赞，相关政策享受的落实情况如下图所示（见图表26）。



图表 26：国家支持企业利好政策的实施情况

调研结果显示，软件企业充分结合自身实际情况享受了国家的相关利好政策，34.9%的企业申报了社保补贴，32.4%的企业享受了税费减免，33%的企业在稳岗就业及技能提升方面也做出了积极的努力，申报了相关培训及吸纳就业补贴。但同时依然有近一半的企业对于培训补贴和人才吸纳补贴政策了解较少，未能抓住政策利享受相关补贴。

结 语

基于我国的发展实情，计算机软件行业的发展对于优化我国产业结构、实现对传统产业的信息化改造、提高经济效益和国际市场竞争力都具有重要作用，是国家重点支持和鼓励的行业。

软件产业作为信息产业的核心，是信息社会的基础性、战略性产业，不仅能创造十分可观的经济效益，更基于其强大的渗透和辐射作用，可以优化调整经济结构，并对传统产业的改造提升起到重要的推动作用，是国民经济和社会发展的“倍增器”。在加快转型的背景下，软件行业“互联网+”、大数据、云计算、人工智能、区块链、5G等热点不断涌现，预计2021年行业依然保持高景气度。但同时，人工成本压力不断上涨、融资成本上升等因素使得企业生产要素成本急剧上涨，软件企业融资难、运营成本高等问题愈加突出，软件企业增收增利压力较大。

从企业人力资源管理角度来看，软件企业在人工成本面临着高于其他传统行业的快速增长的同时，另一方面还存在中高级专业技术人才又呈现供不应求的状况，众多中小企业人力资源管理者深切地感受到招聘难、求职者薪酬预期高。

通过此次调研初步得知，软件行业企业所支付的薪酬水平，由于市场信息不透明所产生的资源浪费有两种情况：一是企业薪酬相对于市场水平过高，薪酬水平成为企业的负担；二则是企业薪酬水平过低，又失去对外部人才的吸引力和对内部员工的激励作用，导致人才短缺和流失。这两种情况都会使企业运行效率的下降，从而失去企业在市场上的竞争优势。

在这一大环境背景之下，作为软件企业的人力资源管理者，一方面对于持续走高的人工成本要有应变策略，结合企业当前发展需要制订相匹配的薪酬策略和有重点的激励措施；另一方面也要关注人均效能的提升，才能有的放矢地应对行业趋势。