

07毕业生参考薪酬 计算机专业月薪万元 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/282/2021\\_2022\\_07\\_E6\\_AF\\_95\\_E4\\_B8\\_9A\\_E7\\_94\\_c123\\_282292.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/282/2021_2022_07_E6_AF_95_E4_B8_9A_E7_94_c123_282292.htm) 毕业生求职时该怎样确定自己的“价位”，获得满意的工资又不至于吓跑用人单位？2007届毕业生就业从明天起就要拉开大幕，毕业生在应聘时都要面临这样的难题。近日，江苏省高校招生就业指导服务中心向本报独家披露了06届毕业生雇主调查报告，对1463家用人单位为大专生、本科生、硕士和博士研究生及不同专业毕业生开出的薪金进行分析。这些已经工作一年的上届毕业生们的薪酬数据对新一届毕业生来说，应该最具参考价值。本报记者就此约请就业人才专家进行了权威解读。

工程技术类：两极分化严重 薪酬分析：计算机这类行业与前几年相比有所复苏，前几年人才需求走下坡路，但近两年呈现一定的上升趋势，所以薪酬较前几年相比有所提高，但是两极分化现象相对比较严重。计算机强调操作型，大学期间经过对口专业社会实践的学生在操作技能上往往比较熟练，因此在求职中比较占优势。招聘此类人才的用人单位虽然也看重学校和学历，但更注重动手技能，所以有实际操作技能的学生薪酬会较高。而那些在大学期间实践不充分，到单位需要培训且能创造的效益比较有限，所以起薪会较低。江苏的产业结构是以加工业为主，因此目前对于实用技能型人才非常渴求。这里人才分为三类：一线操作人员，这类人员主要在中职、高职院校输出，这批学生在求职中不愁岗位，但薪酬处在中等偏下位置，因此虽然企业比较需要，但是在求职时对薪金的期望值不要过高。第二类，譬如南航、南理工、南京

工程学院输出的本科层次的学生，到单位从事维护、安装等职位，属于机械类工程师，因此薪金还可以；另一类人才是研发型工程师。这类人才对学历要求比较高，一般是重点院校的老牌专业硕博生，这类人才的工作压力较大，但相应报酬也比较可观。

**法律经管类：起步低后劲大 薪酬分析：**随着法务消费的发展，这个行业前景看好。但是对应届生来说，律师/法务这个行业进入门槛较高，如果通过全国司法考试取得资格证以及获得相关证书的高学历应届生才有可能跨入高收入门槛。

**金融、保险、财务、审计、统计行业**薪资水平相对其他行业还是比较高的，大多数普通金融类大学生出来主要是到银行和相关金融单位做出纳及会计助理工作，还不能直接从事投资及相关资本管理的重要工作，所以对一般应届生来说，求一份稳定工作比较重要，薪金水平要求不要太高。

**保险行业**相对比较复杂，这个行业提供给普通应届生的岗位以保险外勤工作为主，因此底薪不高。但一些在社会上积累相关工作经验后进入高校深造的人才，因为能够实际操作经济业务，因此市场价值很高。

**管理类岗位**偏重“经验”，所以刚毕业的学生只能从基层岗位做起，慢慢熟悉企业管理的各个流程及相应单位的管理模式，因此三年之内工资不会太高，但是如果静下心来做好本职工作，积累经验，未来发展前景还是很好的。

**偏纯文理类：薪金大多不高 薪酬分析：**真正能进入高校或科研院所、研发企业从事科研工作的毕业生收入较稳定，属于中高水平，但是能进入这类单位的应届生绝大多数要求具备硕士以上学历，同时单位很看重毕业生所属高校是否知名。对一般学校学习纯文纯理专业的毕业生来说，放开思路走向市场是当务之急，薪金要求不要太高。

翻译类人才目前培养模式多元化，语言种类繁多。据了解，这个行业收入属于中高水平，掌握小语种的翻译人才炙手可热。但语言类毕业生必须加强语言运用的培训和积累，方可获得好的就业岗位。教师、培训师、咨询、顾问这类岗位主要是面对民办学校、培训机构的师资需求，由于市场良莠不齐，因此岗位优劣相差也较大，薪金水平相去甚远。对于一般的应届毕业生来说，表达能力较强、理论知识扎实的学生在就业时薪酬比较占优势。服务业和销售这两个行业对应届生的专业、学历没有多大限制，但对人的礼仪、谈吐、外貌等要求则比较高，一般的毕业生起价不会高，但是根据个人素养发展会很快出现差异，因此只要努力，低薪面貌有望改变。

**医药类：高薪单位难进 薪酬分析：**对于学医药的学生来说，能进入大医院工作或大药厂搞制药获得的薪酬会较好，但这些单位对学历要求很高，目前城区大医院招人很有限，进入往往最低硕士，还须名校背景，近段时期影像、麻醉小专业吃香，如果能进入这些医院后每月拿个三四千问题不大，一般能进区县医院也能拿到两三千，所以目前一心想到医院工作的学生可以往二级医院、社区服务和民营医院看看。在医药企业，根据岗位不同，薪酬水平差距拉大，当然这里的差别在于能力和经验。美容、保健品、医疗器械行业对医护人员的需求也在不断上升，美容医生、护士、咨询医生，保健讲师等出现人才难求的现象，薪酬今后会有所上升，所以愿意从事这类岗位的学生可以考虑往此发展。目前护理人员缺口比较大，从一些大医院到民营医院，普遍感到熟练护士不够，总体缺口在20%左右。因此学护理专业的学生，尤其是五年护理的学生在岗位上有选择空间，薪酬在1500元以

上，但是对于熟练度不够及学历低的护理毕业生来说就业也并不一定乐观。对于一般的药剂师来说，收入情况也很稳定；但如果在药厂从事研究制药的工作，那薪资水平将很可观，而且发展迅速，年薪超过十万比比皆是。

艺术类：新兴岗位赚钱 薪酬分析：在艺术专业岗位上，适应社会市场需求、创造能力强的岗位非常吃香，工资也较高，比如动画设计和制作。现在很多广告、多媒体等都选择动画这种表现方式，因此学习动画制作、动手能力强的学生非常受欢迎，而这个行业也属于新兴的行业，发展比较迅速，市场价格不断上升，所以能够胜任工作的人收入颇丰。而与此相比，公关、广告以及艺术设计则在相对平稳期，薪酬高低与个人水平紧密挂钩，初始工资一般，对于活跃而有创造力的人来说，还是有发挥空间的。另外，学习演艺的学生就业很难评判，可能一朝成名，收入惊人，也可能成为一般演员辛苦挣钱，或者转行做文员、公关等工作，收入一般。

声音 该不该定“最低指导价” 如何看待大学毕业生的“薪情”？江苏省高校招生就业指导服务中心有关负责人昨天对这个问题进行了分析，指出给大学毕业生定“最低指导价”有利于调节就业市场。据分析，从这些雇主给上届毕业生开出的薪酬单可以看出，大学生就业市场价格并不高，有些甚至很不值钱，大多应届生刚毕业时都是从千元左右的保底价开始做起，再逐步过渡，一些高价码的岗位对绝大多数没有经验的应届毕业生来说其实是遥不可及的。教育投资应有回报平衡点，大学生薪酬偏低，就是投资得不到回报。在大学生就业形势愈加严峻的背景下，一些企业“趁火打劫”，甚至给学生开出超低价，而这个价码让学生根本无法独立生存。有关部门是否可以考

考虑制定相应标准引导毕业生走进市场呢？现在学生的期待和用人单位的薪酬存在较大差距。这有大学生期望较高、不理性的因素，但更多的是社会环境因素。大学生就业要走进市场，有关部门也应制定相关标准来引导。对学生薪酬越降越低的问题，一些高校相关负责人表达了他们的想法。南京工业大学就业办主任张涛认为，低薪招聘毕业生的现象在一定程度上说明一些企业还存在不合理的用人理念，他们希望通过压低毕业生的工资来降低企业成本。事实上，几百元招1个大学生是企业的短视行为，因为这体现不了大学生作为脑力劳动者的价值，而学生得不到合理的薪酬，对工作和企业的投入度有限，而这就给企业的人才流失埋下隐患。

**提醒 参考薪酬不等于“指导价”** 本报独家披露的参考薪酬并非绝对“指导价”，毕业生要注意到薪酬水平跨度较大，不同院校和学历层次的毕业生要找准定位，对于薪酬问题，江苏省高校招生就业指导服务中心的有关负责人给予了特别提示。学历含金量仍能体现 据此次对3585名毕业生的年薪调查发现，应届毕业生刚参加工作后，最低年薪不足9000元（平均月收入不足750元，达不到南京地区要求的最低保障标准），最高年薪超过10万元，平均年薪值为2.24万元，这是因为有些较低薪岗位要求学历较低，工作任务简单，但这样的比例极小，大部分收入年薪在1万3万元，约占75%，年薪在1万元以下的毕业生学历层次主要是大专以下，年薪5万以上的则是各层次毕业生都有，但硕士以上学历的占多数。毕业院校影响起薪高低 同样的专业，不同的毕业院校，开出的薪水就会不一样。学校的声誉和学生个人所学专业对起薪的影响很显著。例如，在其他条件相同的情况下，进入“211工程”的高校，其毕

业生的月薪平均要比一般院校高200400元左右。更要关注行业发展空间 在很多企业中，降低起薪是企业无法全面评估一个新员工价值时的一种自我保护方式，新员工经过一段时间的工作，一旦被认为有能力或有潜力，企业的付薪往往会直线上升，这也是很多企业在试用期支付较少工资的原因，这一做法并不单纯面向应届毕业生，而是企业常用的定薪方式。因此，应届毕业生考察第一份工作的职业是否有利于发挥所长、行业是否有发展空间，比紧盯薪酬更有价值。谈薪酬要注意技巧 在应聘中，薪酬问题是毕业生和用人单位都必须面对的。学生逛各种招聘会时要有区分，学会识别岗位价值，本月20日的招聘大集岗位都是经过匹配的，取得入场券的学生定位准的话，希望还是比较大的。毕业生要到一些单位、企业求职，工资、福利、待遇是和自己的前途紧密联系在一起。当然，用人单位出了钱也想选到自己满意的人才。在严峻的就业压力下，有人提出，在择业的过程中，最好不要问自己的薪酬，否则可能引起招聘者的反感。但这就给毕业生们很难：不主动问吧，你根本不了解对方给你开的“价”，等到合同签完才发现，薪水实在跟自己的预期目标差太多，甚至会影响今后的生活水平；主动提出，又忐忑不安，担心用人单位认为太功利，甚至有可能因此失去即将到手的机会。有些用人单位在招聘人才时，会主动提出薪水问题，其实目的并非是薪资本身，更重要的在于通过这个问题更加全面地了解应聘者。毕业生首先应该明白，“对事业有所追求”，这是大多数用人单位都肯定的用人标准，因此应聘时首先在明确这个岗位是不是自己想做的，如果是，首先要向用人单位表达希望在这个岗位上做事业，如果用人单位没

提薪酬问题，也可以侧面先了解一下。建议刚刚毕业的大学生，先预定个自己的薪金期望值，再根据社会上本专业毕业生的实际薪金水平，进行修正，不要过高也不要太低，向用人单位提出薪酬问题时，态度要真诚，最好在与用人单位谈具体工作时，寻找合适的时机，用巧妙的方式提出自己的要求。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)