

## 行业薪酬调查报告 10 篇

### 行业薪酬调查报告 1

#### 1. 中国电子商务岗位薪资标准

##### 1.1 不同区域电子商务业务人员薪资状况

薪资高反映人才供求平均度。

沿海发达省市的企业间电子商务业务和网上零售业务人员的月平均收入按照不同岗位级别差别较大。总体来看，浙江省、广东省、上海市的月均收入较高，其次是上海市，江苏省等次之。这些数据表明两个现象，一是，各省市电子商务目前发展情况呈现出以浙江、上海为首，广东、上海和江苏发展较快的宽度图谱结构；二是，各省市对专业人才的需求度，以上海为例，主管和经理级别类中层管理人员月均收入在增长趋势上有比较明显的大幅度提升，表明上海市对有实战经验和才能的电子商务专业人才需求空间较大。

##### 1.2 不同从业年限电子商务企业人员月收入状况

从业年限的不同使收入差别明显，C2C卖家收入增长幅度受经验影响较大。随着就业年限的增加，C2C卖家及人员的月均收入增长较快，个人财富积累速度明显高于从事电子商务业务人员。对于C2C卖家来说，由于对销售、网络营销等技术不熟练、交易量很小，在起步1~3

年间一般发展缓慢。突破理论知

识障碍后快速结束磨合期，在3~5年时会在业务体系相对稳定的阶段会出现一个大幅度高速增长。有些网商会聘用1~2个人来帮

助分摊销售、网站维护、客户服务等工作。多数 C2C 卖家发展到 5 年左右会遇到经营管理方面的问题，面临如何优化网购渠道、限制经营成本、扩大经营规模、减少客户投诉、提高信用等级等级多问题。当这些问题一一解决之后，C2C 卖家便会迎来新一轮的业务扩张。

### 1.3 不同级别电子商务企业人员月收入状况

企业间电子商务（B2B）业务和网上零售业务（B2C）人员月薪增长速度有明显不同。企业间电子商务人员月收入从级别上来划分，各级别人员的月薪差别在 3000 元左右，呈现稳定的增长趋势；企业间电子商务（B2B）业务人员月收入从级别上来划分，表现出从基层人员向中层人员晋升阶段收入大幅度增长，而成为高层之后薪资增长减缓。这可能与收入结构有关，高层的固定每月发放的薪资的个人所得的比例较少，但个人总体所得的增长空间仍然很大。

### 1.4 电子商务专业人员收入水平增长趋势

电子商务专业人员月均收入水平高于互联网整体水平，未来收入差距扩大化。

在比较发达的重点省市电子商务业务和传统业务岗位级别和月均收入水平进

行交叉分析发现，从事电子商务专业的人员从一般人员级别起月平均收入水平略高于传统业务整体水平，约在 3100 元左右。经过 3~5 年的学习和成长晋升至经理级别后，月平均收入水平和互联网行业整体水平差距逐渐拉大，体现出高薪优势。

## 三、网商电子商务岗位现状及发展方向

## 1. 电子商务企业的人才发展现状

### 概念定义

总监及以上级别：总监，一般为某项领域的第一监管人，

在企业中也是高层管

理人员。指既担对公司有重要影响力又关系公司全体性的工作事务的岗位职务者。站在不同角度，总监的职务定义存在本质的区别。总监及以上级别指包含总监和包含更高岗位职务者的职位总和。

经理级别：经理的主要职责是经营与管理，是指对自己所主管的部门进行有效规划，制定相应的战略目标和发展规划，与自己的部下一起，通过切实有效的方法，使之逐一落到实处，逐步实现。

主管级别：对经理负责，在部门内有主持管理职能，掌管某种专门事务的职务。 一般人员级别：人员是公司或者集团的专用人员。

### 1.1 全行业现状

1.1.1 市场的高速度、纵深化发展造就了中国企业电子商务新增用人需要的井喷，仅 20xx 年中国企业新增电子商务用人需要超过 230 万。

1.1.2 市场的主要需求是复合型电子商务人才，其中对专业人才的要求极高。当职位空缺与社会供给发生矛盾时，企业往往选择宁缺勿滥。

1.1.3 中国企业电子商务用人需要的社会提供情况不容乐观，需求满足率仅达到 41%，“用人需要”不等于“就业”。

1.1.4 高端电子商务人才尤其匮乏，需求满足率仅达到 19%。

### 1.1.5 电子商务类岗位分类

经对多家从事电子商务业务企业的深度访谈艾瑞市场咨询对从事电子商务业务企业内部的岗位分类给出以下参考：

电子商务助理/专员；

电子商务主管；

电子商务经理；

电子商务销售；

电子商务工程师。

电子商务行业区域人才需求类型

拥有市场营销、电子商务、贸易实操和计算机等技能； 应届毕业生应者有 1-3 年相关工作经验社会人群；本科、高职/高专、中专/职高/技校/普通高中学历均可。

## 行业薪酬调查报告 2

根据市人力资源和社会保障局下发的《市开展 20xx 企业薪酬调查的工作方案》要求，我区人社局领导高度重视，特聘用、抽调专门人员负责此次企业薪酬调查工作。从 5 月 15 日开始前期准备，一直到 6 月 5 日和 6 月 8 日对我区内企业的两次培训结束，在工作人员精心准备之下，调查工作得以有序展开，圆满完成。

### 一、基本调查情况

这次薪酬调查工作市里提供了 251 家企业的样本初始名单。其中，经过工作人员的电话联系，对于已注销、无法取得联系、拒不配合及

不属于我辖区的企业，及时上报给市里并进行替换，我区共替换了131家企业。

在确定了样本企业后，我队立即着手把样本名单分工到个人，并逐一将培训时间、地点电话通知到各企业联系人。并充分贯彻落实五加二、白加黑的工作精神，利用最短的时间把培训事宜通知到位，同时把各企业参加培训的人员名单逐一确认以保证最终企业人员的到场培训。最终在我队工作人员共同努力下，于6月5日和8日顺利组织完成了样本企业进行薪酬调查软件的使用培训工作。

培训结束后，各工作人员分工明确，每人负责50家企业，专门跟踪联系各企业的薪酬调查人员，认真指导企业进行数据填报，同时督促企业按时报送调查数据。最后，我队对数据进行汇总、审核后，于6月11日将全部数据上报给市里。

## 二、调查工作存在的难点和问题

(一)初始样本企业的确定不够合理。我队在确定样本企业的过程中发现，部分企业或是不属于区辖区内，或是已经注销的；还有的企业有多家分店，但总店不在区内，而该企业的名称同时出现在我区 and 别区的名单上；同时，还有部分企业是多年没有业务的近似于空壳的企业。

(二)部分企业态度恶劣、拒不配合。在联系企业参训的过程中，大部分企业都比较配合。但还是有部分企业联系人态度恶劣，有的直接表示不会配合调查工作，有的则表示每年都抽取他们参加薪酬调查，占用了他们的人力物力。

### 三、对今后调查工作的意见和建议

(一)及时更新企业信息，科学确定样本企业。在薪酬调查工作开展前，有关部门应当及时更新各区的企业信息，对于变更住址、已经注销的企业及时进行调整和替换，对于有多家分店的企业，应当避免该企业同时出现在几个区的名单上。

(二)对拒不配合调查工作的企业加强走访。对于此次调查中态度恶劣、拒不配合的企业，我队应在日常巡查中，加强对这些企业的巡查、走访。对发现问题的企业进行整改，不及时整改的进行处罚。对没有发现问题的企业对其进行企业薪酬调查的宣传，以便今后薪酬调查工作的顺利展开。

### 行业薪酬调查报告 3

从苏州高新区人力资源中心了解到，最新出炉的苏州高新区 XX 年企业薪酬调研报告显示，去年，高新区内企业整体调薪幅度平均值为 9.5%，较 XX 年下降 0.5 个百分点左右。

其中，操作工调薪幅度最高，为 11.3%；在员工流动性方面，吸引员工的首要因素是良好的公司发展前景，且较去年继续上升，达 54.1%，而在员工跳槽原因中，薪资缺乏市场竞争力排在第一位，比例为 48.6%；从薪酬结构来看，也更趋合理，高管的年基本工资占总薪酬的比例有所下降，而一线员工有所上升，反映出企业的薪酬结构进一步优化；在企业福利方面，传统福利的覆盖面更广。

操作工调薪幅度最高薪酬结构更趋合理

据了解，XX年度苏州高新区企业薪酬调研报告共耗时 6 个月，协助调研企业累计达 136 家，其中，外资企业占 82.1%。主要涉及机械制造、电子制造、软件服务、医疗器械和新能源五大行业，占比分别为 39.8%、24.1%、9.6%、8.4%和 10.8%。

本次薪酬调研的参与企业构成折射出高新区在转型升级中的变化：（中国）总部企业数量从 XX 年的 20.5% 上升到 25.0%，上市公司数量由 13.9% 上升至 19%，而分公司规模有所收缩，从 19.6% 下降为 7.1%，证明有更多公司在高新区注册扎根。此外，传统的机械和电子企业占比有所下降，而现代服务业和新能源企业的数量分别较 XX 年增加 5.1% 和 9.9%，也反映出高新区行业的变化。

据苏州高新区人力资源中心工作人员繁文介绍，在调薪幅度方面，XX 年，高新区 92% 参与调研的企业都进行了调薪。数据显示，XX 年，高新区内企业整体调薪幅度平均值为 9.5%，较 XX 年下降 0.5 个百分点。在各层级调薪幅度中，操作工调薪幅度最高，为 11.3%，专业技术人员为 9.5%。

预计 XX 年各层级薪酬增长都略高于今年，操作工增长幅度为 12%。XX 年企业整体调薪幅度平均值将会有所增长，达 9.7%。而从薪酬结构来看，与去年相比，高管的年基本工资占总薪酬的比例从 91.8% 降到 79.8%，津贴与变动薪酬的比例有所上升，而一线员工的年基本工资占总薪酬的比例则从 58.9% 上升为 63.9%，反映出区内企业的薪酬结构进一步优化，也更趋合理。

部分企业为员工提供五天福利假期

报告显示，XX年，企业新进员工率平均值为 38.4%，员工离职率平均值为 29.4%，新近员工率高于员工主动离职率。其中，欧美企业和日资企业员工离职率平均达到了 14.6%，高科技企业为 20.2%。而在员工层级流动率中，操作工的流动率要高于其他层级，其次为销售人员，经理层及以上员工基数小，流动率也高于其他层级。

在吸引员工的主要原因中，良好的公司发展前景占 54.1%，良好的工作环境占 45.9%，充分的福利保障占 40.5%，有竞争力的薪酬占 27.0%，合理员工晋升通道占 21.6%。而在员工主动离职原因中，薪资缺乏市场竞争力排在第一位，比例为 48.6%，缺乏晋升机会的比例为 23%。

据调查，为了更好地吸引和留住人才，高新区企业越来越重视员工福利。数据显示，除住房公积金外，有 59.5%的企业为员工提供补充住房公积金，有 33.3%的企业为员工提供租房补贴，有 15.5%的企业为员工提供定期购房补贴，6.0%的企业为员工提供一次性购房补贴。

在企业福利设施方面，提供职工食堂的公司比例为 71.4%，提供免费班车的公司比例为 57.1%，有 33.3%的企业提供职工浴室，有 28.6%的企业提供健身/运动场所，另有部分企业提供医院/医务所、心里辅导室和宿舍，而这些数据均较去年有所提升。在员工休假方面，有 69.0%的公司除了提供法定假期外，还为员工提供福利假期，天数一般为 5 天左右。

在未休完的法定年假处理方式中，有 75%的公司选择顺延，有 11.9%的公司选择作废，有 15.5%的公司选择折现。在选择将未休年假折

现的企业中，有 35.7%的公司选择按 3 倍折现，有 11.9%的公司选择按 2 倍折现，有 3.6%的公司选择按 1 倍折现。在员工健康方面，有 95.2%的企业为员工提供定期体检，有 85.7%的企业提供体检的频率是每年一次。

在参与调研的企业中，有 21.4%的企业会给员工提供子女教育经费，这些都反映出高新区企业的福利政策愈加人性化和多元化

## 行业薪酬调查报告 4

### 一. 房地产及建筑行业发展综述

按照我国国民经济行业标准分类，房地产及房地产业及建筑业属于第二产业，主要由房屋和土木工程房地产及建筑业、建筑安装业、建筑装饰业等三方面构成，房地产及建筑业的三方面产业构成又可以进一步细分。建筑产业中的建筑活动是由各个生产环节构成，其各个环节可以分为勘察、规划、设计、施工、安装、装饰装修、改造维修等过程，每个环节工作的集合形成行业，因此，建筑产业内部从行业划分上可以细分为勘察行业、设计行业、施工行业、装饰装修行业、安装行业、修缮行业。

房地产及建筑业作为我国国民经济的支柱产业，为推动国民经济增长和社会全面发展发挥了重要作用。近年来，整个行业呈现平稳上升态势。未来几年我国的基本建设、技术改造、房地产等固定资产投资规模将保持在一个较高的水平，中国建筑市场面临重要的发展机遇。

从消费结构上看，房地产及建筑业是最急需发展的产业；从城市

社会对住宅的需求量很大，房地产及建筑业的市场空间相当大；房地产及建筑业是最富有吸纳农村剩余劳动力的行业，在当前我国面临突出的“就业问题”、“三农问题”新形势下，房地产及建筑业发展对促进国民经济发展、农村劳动力转移和社会稳定起着无法替代的基础性作用。

## 二. 房地产及建筑行业基本薪资体系

### 2.1 基本原则

建筑行业基本薪资体系是在遵循多劳多得，优绩多酬的原则；按劳分配，兼顾公平与和谐的原则和按岗分配、职级分开原则的基础上建立的。

### 2.2 主要应用的薪资结构

房地产及建筑业的主要薪资结构主要有七个。基础工资：基础工资即保障职工基本生活需要的工资。岗位工资：岗位工资主要体现工作人员所聘岗位的职责和要求。不同等级的岗位对应不同的工资标准。分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位。工作人员按所聘岗位执行相应的岗位工资标准。薪级工资：薪级工资主要体现工作人员的工作表现和资历。根据工作人员的工作表现、资历和所聘岗位等因素确定薪级，执行相应的薪级工资标准。对专业技术人员和管理人员设置若干个薪级，对工人设置若干个薪级，每个薪级对应一个工资标准。对不同岗位规定不同的起点薪级。工作人员根据工作表现、资历和所聘岗位等因素确定薪级，执行相应的薪级工资标准。效益工资：效益工资是根据企业的经济效益和职工实际完成的劳动的数量和质量支

效益工资发挥着激励职工努力实干，多做贡献的作用。效益工资没有固定的工资标准，它一般采取奖金或计件工资的形式，全额浮动，对职工个人上不封顶、下不保底。浮动工资：浮动工资是劳动者劳动报酬随着企业经营好坏及劳动者劳动贡献大小

而上下浮动的一种工资形式。形式多样。有利于调动职工群众的积极性，促使职工群众关心集体事业。年功工资：年功工资是根据职工参加工作的年限，按照一定标准支付给职工的工资。它是用来体现企业职工逐年积累的劳动贡献的一种工资形式。项目承包制：承包某个具体的项目，以此来获得报酬。

### 三. 图表分析建筑行业薪酬状况

#### 3.1. 房地产及建筑业城市分布分析

(图一) 房地产及建筑业城市分布图

#### 3.2. 不同企业性质平均薪资水平

(图二)

从(图二)中可以看出，不同类型的企业中奖金补贴水平都没有较大波动，而外企和合资企业基本年薪要高于其他企业，工资总水平也要远远高于国企、私企和事业单位，在8、9万左右，而后者年薪在5、6万左右。8万以上的房地产及建筑业高收入人群主要集中在外企和合资企业。总的来说，外企和合资企业的薪酬待遇要好于国企，私企和事业单位。

#### 3.3 金融危机对薪酬的影响

(图三)

在金融危机方面调研结果显示：员工对金融危机是否影响自身收入的意识并不强烈，但大多数人了解到金融危机影响了自身单位及个人发展；收入降低人员占 29%；另外有少数约占 7%的人薪资上涨；剩下 64%的人均认为影响不大。可见，金融危机对房地产及建筑业薪酬水平的影响并没有对其他行业来的猛烈。

### 3.4. 房地产及建筑业薪酬满意度分析

（图四）

来源：《建设市场报》对房地产及建筑业薪酬调查原始数据

从图上可以发现，员工满意度并不是很高，只有大约半数的人是对自己的收入水平满意的。在房地产及建筑业这样一个高薪行业里，有多达百分之四十五的人对自己的薪酬不满意，而非常满意的仅有百分之四。可见房地产及建筑业的薪资体系还有很大的不足之处，亟需改革现有的薪酬制度。

### 3.5. 不同学历人群薪资水平分析

（图五）不同学历人群薪资水平

## 行业薪酬调查报告 5

近日，中国烹饪协会企业家委员会餐饮金领俱乐部成立暨首届餐饮金领高峰论坛在京举行，来自全国的 200 多位餐饮业精英代表与会，餐饮金领俱乐部首次发布了“餐饮行业薪酬调查报告和餐饮行业人才需求报告”。

中国烹饪协会会长姜俊贤表示，中国烹饪协会企业家委员会餐饮

经验交流的平台，为企业家、职业经理人搭建一个沟通、交流、对话的平台，并将建立职业经理人资质评价制度，提高职业化经营管理人才队伍的整体水平，从而进一步建立餐饮职业经理孵化中心，为餐饮企业输送合格的职业经理人。

金领俱乐部成立大会上，雕爷牛腩 ceo 栗子发表了如何让餐饮企业插上移动互联翅膀的演讲；汤城小厨董事总经理岑耀辉、济南麦多和馅饼董事长李汉栋、盛百味总裁郭奇、傲辣火锅董事总经理尚东分享了如何实现从白领到金领飞跃；授渔计划、冰城串吧、旺顺阁、蓝海、睿智视角等众多名企对“餐饮企业如何解决基层人员招人难、留人更难现状”进行探讨，并展开以“餐饮职业经理人如何能迅速实现从白领到金领的飞跃”为主题的讨论。

首届餐饮金领高峰论坛发布的餐饮行业薪酬调查报告显示，餐饮行业 XX 年薪酬增长率为 6.5%，XX 年为 7.2%。从业态分，西餐行业薪酬增长率为 7.4%，中餐为 6.8%、火锅为 4.2%。从地区薪酬增长率分析比较，福建为 9.5%、江苏为 8.2%、上海为 8%。

餐饮行业人才需求报告调查显示，超六成企业人力资源经理认为，企业当前的人才队伍无法满足发展需要。受宏观经济形势影响，在经济下行压力持续加大背景下，管理流程化、自动化设备应用，包括小时工的使用日益增多，40.2%的企业人力资源经理预计餐饮企业未来两年员工总数会相应减少。

根据餐饮行业人才需求报告调研分析，目前餐饮业服务操作人员、

;超三成餐饮企

业最紧缺基层人员，超五成企业选择聘用小时工。餐饮企业反映，从人才市场难以获得所需人才，超三成企业选择从猎头推荐渠道招聘企业中高层管理人员。

## 行业薪酬调查报告 6

### 一、薪酬调查简述

#### (一) 调查目的

对于酒店企业所支付的薪酬水平来说，由于市场信息不透明所产生的资源浪费有两种情况：企业薪水相对于市场水平过高，薪酬水平成为企业的负担；企业薪酬水平较低，失去对外部人才的吸引力和对内部员工的激励作用，进而造成人才短缺，失去市场上的竞争优势。这两种情况下都会造成企业运行效率的下降。

薪酬调查所带来的不仅是企业运行效率的提高，更能使酒店企业管理者的决策有客观数据支持，使酒店企业了解行业内其他企业的调薪时间、水平、范围等；了解竞争对手或人才来源群体的整体薪酬水平；了解工资动态与发展潮流……总的来讲，酒店企业参与薪酬调查可以了解数据组成群体，建立企业的薪酬战略体系。企业可以通过薪酬调查将内部与外部的薪酬水平联系在一起并加以比较。在市场经济不断发展与深化的今天，企业内部的薪酬水平市场化将是大势所趋。而要想理性地确定企业自己的薪酬水平，借助于薪酬调查结果也将是不可缺少的

## （二）。酒店业薪酬信息现状

酒店行业是一个劳动密集型的行业，相较于其他行业而言，酒店从业人员具有非常大的流动性。一般而言，从业人员的流动会从某种程度上增加市场信息的透明度。但是，酒店行业是一个非常注重企业薪酬保密性的行业，行业惯性在很大程度上约束了薪酬信息的传播，同时，人员流动的随机性，更使得信息实现充分透明需要较长的一段时间。

另外，酒店行业的薪酬带宽是比较明显的，尤其到了高端，市场薪酬水平差

异最高可达数十万元。薪酬的区域性差别也是非常大，某些经济发达地区的同类职位的薪酬是经济欠发达地区的十数倍。因此，许多酒店企业在扩张过程中，在酒店筹建过程中都希望按照不同地区的市场水平构筑自身的薪酬体系，但往往苦于没有市场数据可供参考。

近几年来，其他行业薪资水平都随着经济的高速发展不断提高，酒店行业原有的薪资优势消耗殆尽。酒店业的薪酬信息在市场上被动地随机流动，酒店企业无法对信息进行聚合与使用，这就需要这样一种活动，使得薪酬信息能够主动流动，并被企业所共享。酒店员工也希望通过自身薪酬与市场水平的比较，了解自身的职业位置，争取应得的薪酬给付，平自我价值，进行职业生涯规划。

## （三）调查方法

本次薪酬调查采用的方法主要是问卷调查法。

## （四）调查对象

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/835321032132011313>