

2021 年行业薪酬调查报告

2021 年行业薪酬调查报告 1

根据市人力资源和社会保障局下发的《市开展 20__ 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。并全面贯彻落实五加二、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和别区的名单上；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。

2021 年行业薪酬调查报告 2

从调查的数据上看，从事会计行业的以女性职员居多，女性会计行业职员占到了 71.67%，而男性职员仅有 28.33%。

从调查数据来看，80、90 后占据了调查数据的 82%，可谓“鲜肉”当道，这反映了当今就业的一个趋势，越来越多的年轻人选择从事财会工作。根据财政部官的数据推算，我国会计人员数量不低于 1500 万，达到了全部就业人数的 1.94%，这意味着，每 100 个人中，就有 2 个人与会计结下了不解之缘。

总体上看，大部分会计从业者工作年限偏高，工作 3 年以上的人数占比高达 80%，会计工作很稳定，值得大家托付一辈子。这也是很多人一直不愿意跳槽到其他行业的主要原因。

我们可以看到，财务工作中的主力军便是普通的会计人员，会计、税务专员、会计助理、出纳加起来共占了 73.36%。同时，

主管会计的数量和普通会计数量比例为 1: 3.77, 这意味着在财务部门, 平均每 5 个人便需要设置一个主管。

根据调查结果显示, 拥有会计从业资格证书的人最多, 占比高达 41.83%, 初级职称次之, 但是随着证书级别变高, 拥有者却越来越少。

会计从业者大部分是本科学历, 高达 61.72%, 会计从业者学历普遍处于较高水平。

从调查到的数据来看, 薪酬分布区域最多的是 6 万—10 万/年, 共计有 37.39% 的人群处于这一区间。虽然, 这个薪资水平在全国已经处于较高水平, 但是, 从这个数据我们可以看出, 在全国范围内, 会计行业虽然从业者很多, 但是大部分都是基层员工, 高级别的员工数量很少。

根据调查结果显示, 预期 20__ 年薪资会增长的人群占比高达 76.58%, 其中, 预期增加 0%—20% 之间的人群占比高达 49.01%, 预期增加 20%—50% 之间的人群占比高达 27.88%, 预期增加 50% 以上的人群占比达 9.91%, 11.65% 保守派人群预期薪资没有变化, 可能这小部分会计人一贯坚持谨慎、保守的原则去估计, 但仍有 1.54% 的少数派预期工资会减少, 可能由于对自己信心不足, 缺乏明确的职业规划目标造成的。

[2021 年行业薪酬调查报告 3](#)

一 快速消费品的定义和产品特点

快速消费品在中国是市场化程度最高的一个行业，以“娃哈哈”为代表的渠道控制模式和以“可口可乐”为代表的“通路精耕”模式可以说是中国这个特殊市场两种极端的渠道运作方式。

快速消费品是指那些使用时效较短、流转速度较快、价值不高、易于消耗；消费者分布广、购买频率高、购买持续时间长，多是消费者的生活必需品。其包括香皂、牙膏等日化类产品；烟、酒、饮料、小吃等副食类产品。由于购买频率高，消费者对这类产品的认识较多，购买时不需购前比较和反复挑选，属于习惯性购买。归结起来，快速消费品有以下特点：

1. 周转周期短。由于快速消费品属于易耗品，流转速度快，消费者购买频率高，因此产品的周转周期短，特别是日化类用品属于消费者的生活必需品消耗量大。所以引导消费者购买有助于加快产品的周转周期，实现企业产品销售量的快速提升。

2. 保鲜期限短、购买便利。快速消费品多是与人们的日常生活紧密相关的产品，由于其流转速度快，产品在制作时对产品的保鲜要求也较高，一般从生产到消费掉只有一个较短的保质期，因此对分销速度要求很高。消费者购买商品时以方便、快捷为准，同时购买呈现多次、小批量的特点。

二 快速消费品消费者的购买习惯

1. 消费者分布分散、习惯就近购买。快速消费品消费者没有特定的群体，几乎人人都可以成为快速消费品的目标或潜在消费者，因此其分布较为分散。消费者购买频率较高，不会像购买耐用品一样货比三家、反复挑选，一般会选择随手就近购买。

2. 消费者知识程度低，易从众购买。消费者对快速消费品产品认识和理解程度不高，产品力和品牌力的大小对消费者购买量的影响并不大，为了买得放心，消费者一般会选择购买者比较多的产品，易从众购买。

3. 感性因素强、品牌忠诚度不高、易形成冲动购买。快速消费品消费者易受到促销、生动化陈列、堆头等卖场气氛的影响进而形成冲动购买。消费者对快速消费品的购买决策都是凭感觉做出来的，跟消费者一时的情趣和兴致关系很大，因此很容易在同类产品中转换不同的品牌。

由以上分析可知，消费者购买习惯是简单+迅速+冲动+感性。

三 快速消费品的基本渠道特征

产品的渠道特征是与产品特点 and 消费者的购买特征密切相关的，由上述分析可对快速消费品的基本渠道特征总结如下：

1. 快速消费品多采用中间商的分销模式。由于快速消费品消费者数量多，分布范围广，故企业不可能像工业品那样采用一对一的渠道建设模式，一般都会用中间商的分销模式。层级较多

的渠道对产品的分销能力也较强，但产生渠道冲突的可能性也较大。因此，如何设计渠道层级并制定合理的利差分割体系往往成为快速消费品企业的营销难点。

2. 快速消费品渠道终端生动化陈列很重要。快速消费品的购买者往往是凭感觉和冲动购买，因此企业在建设渠道时往往伴随着大量形象广告和卖场内的现场演示、促销、折价销售等活动，并通过终端的生动化陈列和堆头给消费者形成强烈的视觉冲击，以促成销售。快速消费品主要是便利性购买，因此分布在居民区以方便居民购买的零售商（小卖部、便民店等）成为分销快速消费品的主要渠道。

3. 快速消费品一般是多种渠道并存。在快速消费品的营销渠道中呈现出多种模式并存的现象，它既有长渠道又有短而宽的渠道，颇具实力的企业还可以设立直销渠道。

2021 年行业薪酬调查报告 4

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__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__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，__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__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__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，__年，高新区 92%参与调研的企业都进行了调薪。数据显示，__年，高新区内企业整体调薪幅度平均值为 9.5%，较__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__年各层级薪酬增长都略高于今年，操作工增长幅度为12%。__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，__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

[2021 年行业薪酬调查报告 5](#)

一、 引言

20__年，进入中国经济腾飞的新时代，“十二五”规划为我国的经济指明了新的方向。但是，我国制造业仍然存在一定程度的产能过剩，受金融危机余波及人民币升值的影响，房地产、金融等领域正在成为国内外游资的利益洼地，也成为贡献我国 GDP 的主要力量。纵使国家一些列严酷的打压政策出台，仍然没能阻止游资疯狂涌入。这使得原本就成为焦点的房地产行业再度被推向了风口浪尖。

我公司作为与地产行业联系密切的承建方也随着经济变化进行了相应的战略转型。为此，公司的人力资源体系也必须与主营业务体系的转型保持平行，而其中“薪酬调整”作为关乎员工切身利益的头等大事更是重中之重。根据公司要求，我部门进行了本次薪酬调查，调查旨在协助公司对薪酬体系进行相应调整，从人力资源方面确保公司 20__年战略转型及稳步发展的顺畅进行。使得公司的薪酬体系在“多寡”与“均否”、“贫富”与“安否”中找到平衡点。

本次薪酬调查，主要选取“中华英才”招聘简历库薪酬样本及“前程无忧”在全国 50 家建筑类企业薪酬抽样数据作为对比，反映现行全国建筑行业的薪酬水平，以指导我公司下一步的薪酬调整计划

二、国内相关经济状况分析

1、薪酬增长状况与相关经济指标

数据中华人民共和国国家统计局公布数据 世界银行对中国
GDP 预期 智联招聘 20__年度薪酬调查

《第一财经》、《经济学人》对中国 20__年薪酬预期数
据

根据以上资料，可见自 20__年金融危机后，因 CPI 增长增
长迅猛，我国薪酬水平呈高速增长。

20__年中国的 CPI 指数将会大幅增长，尽第一个季度同比增
长就高达 5.8%，加之人们对物价增长速度的恐慌效应，其最终
效果将会更为严重。而各企业为减少人员流动，所作出的预期薪
酬增长幅度也较高。

2、我国薪酬平均增长情况（按职位划分）

数据翰威特 20__-20__全面薪酬评估（中国）

根据以上资料，薪酬增长幅度较大的。岗位主要集中在中层，
且低层岗位的薪酬增长也逐年上升。

3、不同性质企业薪酬水平对比：

4、不同地区薪酬差异对比

三、行业内部发展及趋势分析

由于 20__年房地产、建筑市场的加速发展，加之国家对基础设施建设的的大力支持，房地产、建筑企业得到了快速提升和扩大；同时部分其他行业、

其他领域的企业也开始进军建筑市场，为建筑施工从业人员提供了大量的就业岗位，导致择业环境变暖，员工离职率增高。自 20__年以来，各企业纷纷采用各种手段拉拢人才。通过第一季度薪酬回归分析和第一季度同比薪酬涨幅可以看出截止到 20__年第一季度，建筑从业人员薪酬有较大幅度增加。

数据“前程无忧”20__第一季度建筑类企业薪酬调查报告，该将公司员工分为二十个等级，为便于分析和易于分辨，只选取了职务等级为：“一、四、八、十二、十六、二十”六个等级。

四、 公司战略转型对人才结构的要求

20__年，随着国家“十二五”规划明确提出：“未来五年要加大保障性安居工程建设力度，加快棚户区改造，发展公共租赁住房，增加中低收入居民住房供给。”的要求。公司迎来了蓬勃发展的契机，20__年对于保障性住房业务的小试牛刀，也给公司全员在 20__年大干快上的信心。面对着公司顺应时代的转型，不但要求公司人才结构进行适当的调整，更要求公司人力资源体系能做到“兵马未动，粮草先行”的预判性调整。

通过 BT 业务，以投资带动承建，我们面临着，项目数量增多，员工骤增的局面。同时，单个项目的员工减少，特别是现场员工比例的下降，使加快提升员工的平均能力、调整公司人员结构被提上了新的议事日程，也对员工的“选育用留”工作提出了更加苛刻的要求。

但是，利益的汇集必然造成未来的“红海”，公司只有抢得先机方可在激烈的市场竞争中占有一席之地。特别是在人才的抢夺，及员工培养方面，必须加快步伐。

其中薪酬体系，是最直接也是最有效的保障体系，针对市场环境改善薪酬福利体系也成为一种必然。

通过对公司 20__年第一季度员工流失情况分析，其中入司 3 年以上 24 人占总人数的 8%；研究生离职 4 人占研究生总人数的 17%，老员工和高学历员工的流失已初现严重，急需遏制。

虽然，薪酬不是唯一的离职原因，而且绝大部分员工都对此讳莫如深，但是通过离职面谈收集到的信息，主要的离职原因还是对于公司薪酬福利体系的不认可。面对如此急迫的情况，我们急需对我公司的薪酬福利体系进行调整。

五、 调查样本分析

本次调查主要使用的两个对比样本为：“中华英才”招聘简历库薪酬样本及“前程无忧”全国 50 家建筑类企业薪酬抽样数据。

“中华英才”招聘简历库薪酬样本（以下简称中华英才抽样）主要采用建筑类企业求职者在上求职时所填写的期望薪酬和建筑类企业招聘时所公布的薪酬作为抽样母本。其母本庞大可以客观的反应现今人力资源市场的普遍薪酬水平，并且其系统采取实时更新，数据实效性强。但是由于络

2021 年行业薪酬调查报告 6

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

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/418003124107006123>