毕业生薪酬调研报告（精选 14 篇）

毕业生薪酬 篇 1

面对异常激烈的人才竞争,应届生的求职与招聘一直是全社会关注的热点话题。日前，国内领先的人力资源服务机构前程无忧于 20xx 年 3 月起，对 1956 家雇主，7487 名应届毕业生从就业意向、招聘、培训、薪酬福利等几个方面态进行了详尽地调研与分析，最终形成《20xx 年应届生调研报告》。

应届毕业生就业意愿分析

1、应届毕业生就业意愿

在就业形势严峻，应届毕业生数量逐年攀升的情况下，截止 20xx 年 3 月底，20xx 届应届毕业生中 23.5% 的大专应届毕业生和 21.3% 本科应届毕业生倾向于继续深造，希望通过提高学历来提高未来就业质量。

值得注意的是，2.9% 的大专应届毕业生和 5.7% 的本科应届毕业生选择暂缓就业。访谈显示，主动选择暂缓就业者多进行短期支教、游学、创业考察等活动;也有部分学生是因为一时找不到心仪职位，又不愿意屈就不喜欢的工作，处于暂缓就业状态。

2、应届毕业生异地求职意愿小幅下滑

20xx 届应届毕业生愿意异地求职的比例为 63.2% ，较 20xx 届呈现小幅下滑趋势。一线城市一直是众多应届生异地求职的首选，但随着“新一线”城市纷纷推出吸引人才政策，以及地方城市产业结构创新升级 ，就业机会增多，部分应届毕业生逃离“北上广深”，选择返乡就业或者在毕业院校所在城市工作。

说明：异地求职是指在家乡和读书城市之外的地点求职

20xx 届男生异地求职意愿明显高于女生，其比例为 68.7% 。相对而言，男生成就动机更强，更希望到经济更发达、富于发展前景的城市去寻求发展，女生则相对追求稳定，异地求职意愿明显低于男生。

3、应届毕业生求职首选国企

数据显示， 35.1% 的应届毕业生将国有企业列为求职首选，较

20xx 届的 32.4% 略有上升。在经济不确定性较强的大环境下，国有企业相对稳定的工作环境及福利保障体系，依然对应届生具有较大吸引力。

得益于较富竞争力的薪酬水平和职业发展机会，18.9% 的应届毕业生青睐外资企业。但随着中国企业综合实力不断提升，近年来外资企业对应届毕业生就业吸引力呈逐年下降态势。

4、应届毕业生获取有效招聘信息渠道

对获得面试机会的应届生而言，他们获取有效招聘信息的主要渠道是招聘网站，其次是校招宣讲会和招聘会。此外，以微信等为代表的新型社交媒体工具渠道对于应届生获取招聘资讯的作用也在日益增强。同时，高校就业主管部门以及熟人推荐也是应届生获取招聘信息的有效渠道。

5、企业现场宣讲会最受青睐

在校园招聘中，企业现场宣讲会是最受应届生青睐的校招活动形式。访谈中，也有不少应届生表示喜欢互动体验型宣讲会，例如利用微信或 app 参与互动。

此外，无宣讲直接投递、校园路演及大赛活动也受到部分应届生肯定。

企业应届毕业生招聘分析

1、不同城市企业招聘应届生的专业需求

不同城市的产业结构会直接影响企业对应届生专业需求差异，一线城市企业对“土木工程/地质工程/矿业工程/交通工程等工程类”、“机械工程/电气工程/自动化工程类”的需求占比明显低于非一线城市;而对于“计算机科学/电子科学/计算机网络工程类”专业需求比例则明显高于非一线城市。

2、应届生签约率、履约率分析

说明：调研截止时间为 20xx 年 3 月底

签约率 = 20xx 届签订协议的应届生人数/20xx 届发出录用意向 (offer) 的应届生人数*100%

履约率 = 20xx 届到岗应届生人数 / 20xx 届签订协议的应届生人

数*100%

20xx 年高校毕业生数量再创历史新高，同时较多企业选择缩减校招人数，整体就业形势严峻，应届生在考虑就业时更加谨慎。数据显示，无论是应届生整体，还是重点院校学生，签约率和履约率均有所提高。

3、不同行业应届毕业生离职率

调研数据显示，截止 20xx 年 3 月，20xx 年应届生的平均离职率为 24.6% ，其中传统服务业、消费品行业、制造业的应届生离职率较高，分别为 29.7% 、28.1% 和 27.3% 。传统服务、消费品和制造业工作强度相对较大、薪酬待遇低，工作环境较为艰苦，对应届生保留能力相对较弱，应届生离职率相对较高。

由于高科技行业不断处于创新与变革中，新岗位与新机会层出不穷，同时竞争激烈，工作压力较大，整体人才流动性强，因此应届毕业生离职率也处于较高水平。

企业应届毕业生薪酬解析

1、一线城市应届生起薪水平

数据显示，一线城市应届毕业生的薪酬水平相对较高，北京、上海、广州、深圳的应届生月薪中位值分别为 6116 元、6286 元、5531 元和 5810 元。

2、应届生工作满一年后的调薪幅度

数据显示，应届生工作满一年后的平均调薪幅度为 12.8% ，远高于企业整体调薪幅度 7.0% ，分析认为，毕业后一年内应届生实现从学生向职场人转变，快速成长、积累工作经验，企业出于保留人才考虑，愿意根据应届生表现提供较大的薪酬涨幅。

受经济下行压力较大，企业对未来盈利预期偏保守影响，预计 20xx 年应届生调薪幅度有不同程度下降。

企业应届毕业生管理状况分析

1、企业为应届生提供的主要培训项目

应届生的最大特点是可塑性强，社会实践经验缺乏。“专项岗位技能”和“企业产品”属于基础培训项目，愿意为应届生提供这两项

培训项目的企业比例分别达到 94.8% 和 88.3% 。

为了帮助应届生了解就职企业，快速适应环境，融入团队，超过六成企业还为应届生提供”团队建设”、“企业文化” 培训项目。

2、 企业对应届生进行培训的主要方式

数据显示，应届生主要培训方式为安排专人传、帮、带，其比例为 87.6% 。此外，内部专题授课和轮岗培训也是应届生培训的主要方式，其占比分别为 48.2% 和 27.5% 。

对应届生而言，建立传、帮、带的导师制，负责应届毕业生的工作指导、工作任务分配、日常工作辅导等，帮助应届生了解公司的历史发展、公司业务、竞争策略和战略目标等信息，有助于应届生尽快进入工作角色。

3、企业为应届生制定职业规划的意愿

调研数据显示，超过六成的企业没有明确为应届生制定职业规划的意愿，其中视具体情况而定的比例为 48.8% ，无职业规划的比例为 15.5% ，而仅有 35.7% 的企业为应届生制定职业规划;由此可见，企业对应届毕业生职业规划缺乏足够的重视。

近些年，应届毕业生离职率一直居高不下，一方面与“90 后”群体更注重个人发展与自我实现的群体特点有关，另一方面，应届生个人职业定位比较模糊，员工看不到职业发展和晋升路径。为了保障公司发展、保留潜力员工，企业应重视职业规划。

毕业生薪酬调研报告 篇 2

近日，人民收入水平则再次成为社会各方关注的焦点。国家统计局数据显示，去年全国城镇单位在岗职工平均工资最高的三个行业中，证券业 172123 元，是全国平均水平的 5.9 倍;其他金融业 87670 元，是全国平均水平的 3.0 倍;航空运输业 75769 元，是全国平均水平的 2.6 倍。本月初，国务院总理主持召开国务院常务会议，决定从 XX 年 10 月 1 日起在公共卫生与基层医疗卫生事业单位实施绩效工资，从 XX 年 1 月 1 日起，在其他事业单位实施;XX 年 1 月 1 日起，中国在义务教育学校实施绩效工资。而同时，某位权威人士也透露，目前发改委正就“关于加强收入分配调节的指导意见”征求意见，诸项改革可能于今

年陆续出台，对垄断行业收入过高问题的调节，将会是其中的重要部分。

在此情势下，著名管理咨询公司正略钧策日前发布了《XX 年薪酬调研报告》。报告显示，XX 年度各个行业中，消费品行业和汽车行业薪酬增幅最高，均超过 10%；而传媒行业和 it 行业薪酬增长率最低，只有 6% 。报告还显示，华南地区的薪酬增长率最低，华北其他城市平均薪酬增长率最高，呈现出北高南低的增长趋势。　　陷危机 it 行业遭遇滑铁卢　　今年二季度以来，gdp 增速加快，XX年上半年新增贷款规模增速超过 200% ，半年新增贷款规模超过去年全年，人民币汇率走势以“稳”为主，全国 70 个大中城市房地产销售价格在 3 月触底后，同比及环比同时呈现加速上涨局面。从当前经济形势分析，预计可实现政府制定的“保 8”目标。

“正略钧策通过近十年的研究发现，工资增长速度相对于 gdp 增长速度有一定的滞后现象。”据上海正略钧策副总监刘羿葳介绍，XX 年经济危机对企业的影响程度从高到低排列依次为中外合资企业、外商独资企业、民营企业、国有企业，其中，国有企业受到的积极影响大于消极影响。“所有行业中，it 行业所受到经济危机的消极影响最为明显，经济危机削减了电子消费品的需方，而产品成本不降反升，这更让 it 行业‘雪上加霜’;而地域差异对企业的制约也较大，由于一线城市的整体宏观经济市场的市场化进程和竞争激烈程度要远高于二、三线城市，因此前者受到外部经济影响深远度和敏感度普遍高于后者，这导致一级城市企业对经济危机的影响普遍持负面态度。”

而对于危机预期的影响，企业都处于谨慎观望状态，但报告显示，XX 年企业招聘计划仍持续进行，沿海城市受制于出口贸易影响，在招聘方面趋于保守和消极;而中西部地区为了响应“西部大开发”战略，正大规模扩大招聘。“金融危机对于外资企业无疑是致命性打击，但是此次调研的结果却显示中国外资企业扩大招聘计划所占比例要高于减少招聘人数的企业，很多知名外资企业在全球裁员名单中并未将中国市场列入，反而加大了投资力度，希冀中国市场成为其下一个利润增长点的主要来源。”刘羿葳表示。

求平稳 消费行业薪酬增幅居首　　正略钧策发表的《XX年薪酬调研报告》显示，中外合资企业在此轮经济危机中影响最大，其业绩完成情况也最差。在平均薪酬增长率上的数据指标显示，中外合资企业的薪酬增幅只有 7.2% ，低于其他企业类型。而在各大行业中，消费品和汽车行业的薪酬涨幅最高，均超过 10% ，而传媒和 it 行业薪酬增长率最低，仅 6% 出头;从地域上来看，华北地区薪酬增长最快，达到 11%; 华南地区薪酬增长率最慢，只有 6.8%; 北京、上海、深圳三个一级城市中薪酬增长率最大的是深圳，达到 8.8% ，其次为上海，平均薪酬增长率超过 8%; 而年销售收入在 100 亿元以上的企业平均薪酬增长率接近 10% ，相对的，3 亿元以下的企业薪酬增长率是 8.16% ，员工薪酬增长幅度随企业销售收入下降而缩减。

“本次薪酬调研从四个方面展开：基本薪酬、补贴、浮动薪酬和福利，这些基本要素可反应出企业在应对外部经济环境变化和自身发展需求时，薪酬结构、水平调整的动向和方向。”刘羿葳介绍，报告显示，今年未对基本薪酬、补贴、奖金作出调整的企业分别占到 77% 、81% 以及 65% ，表明企业在当前经济环境的背景下，薪酬策略以求稳为主。　　谋发展 加快建立人才测评模式　　报告显示，被调查企业中，有超过半数企业在今年下半年增加或大规模增加招聘人数，其中国有企业、外商独资企业和民营企业对招聘持积极态度，而中外合资企业更多地选择减少招聘人数，以应对未来的经济环境。增加招聘计划的行业依次为机械制造、it 和医药行业，而减少招聘计划的行业依次为金融、能源化工和传媒行业。　　正略钧策合伙人吕嵘认为，在整体人才价格走低的趋势下，逆势抄底是很多企业人才储备计划中不可或缺的一部分，此时人才的“性价比”是最高的，因此，如何有效甄别人才质量和素质成为诸多企业关注的焦点，形成并建立一套专业化、系统化的人才测评模式是当务之急。　　“人才测评模式包括建立与外部市场发展趋势以及企业发展战略相适应的企业自身的能力素质模型，搭建员工能力发展与素质提升的阶梯，打破管理独木桥，‘学而优则仕’的人才成长路径，实现从‘官’本位向人才价值本位的过渡。”吕嵘介绍，利用人才素质测评等各种手段，可加速对企业

内部人才的识别与外部人才的甄选，建立基于素质提升的针对性的培训体系，并在人才能力素质评价体系的实施中，不断用绩优素质来形成有利人才成长的文化环境，以建立起长久、系统、有效的人才管理模式，促进企业进一步健康平稳发展。

毕业生薪酬调研报告 篇 3

每年八月，都有许多大学生们唱完骊歌，告别校园，大多数已经在工作岗位上开始新的生活。不过，网络上不时有大学生抱怨：“工资太低，还不如保姆，大学四年白读了。”这样的抱怨有些悲观，越来越多的人开始关注毕业大学生的工资。

近日，100 位 20xx-20xx 年毕业的大学本科生成了我的调查的样本：潭门参加工作候的第一个月工是多少?工作几年、几个月之后，现在的工资是多少?这几年来应届大学毕业生第一个月的薪酬走向如何?通过这次调查的数据，我为以后的入社会积累了宝贵的经验。

样本：100 名大学毕业生

此次调查共回收有效问卷 100 份，其中职业包括：公务员，教师，助理，文秘，业务员，技术员，财务，广告策划，护士，金融顾问，记者等/ 数据 ： 第一个月平局工资：2800 元

根据统计，这 100 名大学生工作第一个月平均工资位 2800 元，其中，20xx —3000 元这个档次占了七成多。

调查发现，第一个月收入低于 20xx 元的相对较少，且多是公务员。20xx 年毕业的小李在一家网络公司工作，主要业务是营销。“名片上印着销售代表，实际工作是拉业务。底薪 1800 元，靠其他业务提成。不过第二个月及拿到了 5000 元，他拉到了第一笔业务，从中的提成就成为了他的奖金。

不过，也有不少从事销售业务的大学生，第一个月就拿到了高薪。20xx 年毕业的小王，在一家电子企业上班，第一个月工资 5000 元。别的同事大概在 20xx 元。他因为具有语言优势，待遇比其他人高些。

第一个月 5000 元以上的相对较少，不到一成。从职业上看，主要是 IT 行业技术人员，媒体从事人员，垄断性行业等。

专家：20xx —3000 元最集中。

郑梦怡。桥西区就业管理服务中心主任。她说：“据我了解，大学本科毕业生工作工资地区集中在20xx—3000 元之间，并且2200 —2800 元之家最为集中。” 有人抱怨20xx 多元的工资还不如保姆，保姆还包吃住，其实两者没有什么好比较的。保姆做的活，许多大学生不一定做的来。另一方面，大学生将来的工资收入根据能力，资历还会有很大的提升空间，大师保姆的空间却很小。 有关专家还表示，大学毕业生月收入低于20xx 的很少，除了业务员，还有一小小部分是在私企上班的。

第一个月就能拿到7000 元的很少，IT行业的是其中一类。近年来电子商务的快速崛起，使得 IT 行业的人员工资暴涨，同时专业人员也变得需求热十分紧俏。 数据：目前平均工资：5658 元/月

根据统计，这100 名大学生目前的工资平均为5658 元/月，其中，4000 —5000 元这个档为多数，占了四成。和前面数据比较可以发现，大学生工作几年后，随

着经验，资历，业绩的增加，工资普遍大幅上涨，工资在3000 元以下的比例下降到必达一成。并且，在我统计中发现，工资低于 2400 元的已经没有了。 第一个月工资在 5000 元以上的不到一成，但是工作几年后，高收入者逐渐增加，5000 元以上的已经占了 1/4，其中不乏月薪万元以上的高收入者。这些高收入者的职务很大一部分和刚工作时有了变化，从原来的支援，技术员变成了部门经理，组长，主管等。

专家 ：刚开始时不必太计较工资

绝大多数毕业生工作几年后，工资都会有一定的提升。在一些专业性强的岗位，如果能力强，提升的会更快一些。一些文职类的岗位，提升的相对要少一些。现在许多单位，特别是企业，用人机制非常灵活，只要有能力，两三年就被提升为中层的很多。

走向：首月工资五年涨500 多元

数据显示，近5 年石家庄地区大学毕业生首月工资为：20xx 年：2275 元;20xx 年：2492 元;20xx 年：2492 元;20xx 年：3038 元20xx 年：2698 元。 解读：总体呈上升趋势

感想：通过此次调查，大致了解了毕业生的工资，为自己将来步入社会积累了宝贵的经验，更好去规划自己的人生。

毕业生薪酬调研报告 篇 4

据悉，该报告调查对象为该校已落实工作的 9000 名 xx 届毕业生，其中包括本科和硕博毕业生。调查从 xx 年年 1 月开始，采用无记名问卷填写形式，通过邮寄的方式发放和回收，实际有效问卷 1560 份。

调查耗时长达半年，主要涉及毕业生就业起薪、择业规律、职业适应能力三方面内容。经过数据分析，报告总结出 8 项基本结论，勾勒出大学生初入职场状况。

调查

学历越高，起薪也越高

毕业后，第一份工作起薪凭借什么来定位呢?

这份针对浙江大学 xx 届毕业生的调查结论显示，学历对起薪有较大影响，学历越高，起薪也越高。另外，性别、地域、行业、单位性质和工作岗位类型都是影响毕业生起薪的重要因素。

不同专业，起薪差距相当大。调查数据显示，无论是本科毕业生还是毕业研究生，计算机学院起薪都最高，分别达 3716 元和 6158 元，起薪最低的分别是教育学院本科毕业生 xx 元、环资学院毕业研究生 2175 元。可见不同行业、不同学历带来的起薪差距也比较显著。目前而言，it 行业的毕业生起薪 6158 元高居榜首，且遥遥领先。

从性别上看，男性与女性起薪差别不大。本科毕业生男女起薪差距为 520 元，毕业研究生男女起薪差距为 826 元。在事业单位或者当公务员，男女工作收入差不多。但如果是在三资企业、民营企业就业，起薪差别会比较大。

受调查者中，本科毕业生平均起薪为 2732 元，毕业研究生中，硕士生为 3721 元，博士生为 3765 元。本科毕业生与毕业研究生相差 1000 元左右。但是，通过数据也发现，硕士生和博士生的差距不是很明显。

针对这种现象，浙江大学就业指导与服务中心主任金海燕分析认为，本科生阶段学生接受的一般都是通识教育，或者说是素质教育，

时间的培训，因此相应的薪酬会低一些。

“硕士研究生对一个行业算是已经入门了，而且去企业的多，薪酬比较高是可以理解的。博士研究生目前看来薪水不是很高，但可以预期的是，它今后的增长曲线会更陡。”

金海燕说，博士毕业生起薪不是很高的另一个原因是，他们毕业后进高校、研究单位工作的比例最大，这些单位起薪一般都不如企业高，但随着资历加深，博士的科研提成等收入进来后，其薪酬优势会逐渐体现出来。

期望与实际薪酬差最高达 1393 元

求职前，你对月薪的期望值是多少?调查表明，大学生对薪酬期望还是偏高的。

记者从报告中发现，不同专业背景的毕业生，月薪期望值参差不齐。以本科毕业生为例，浙江大学材化学院和计算机学院的薪酬期望值较高，均值在 4300 元左右。信息学院、电气学院和外语学院次之;理学院和人文学院最低，均值在 2900 元以下。

月薪期望值与实际月薪(不包括年终奖)之间，材化学院、外语学院和教育学院的毕业生差距最大，期望值高于实际值在 1000 元以上，其中，材化学院的毕业生以 1393 元差值位居第一;理学院、信息学院、人文学院的毕业生较实际，月薪期望值和实际值之间差距在 500 元以下。

期望越高，往往失望越大。金海燕告诉记者，有的学生在未出校门前，常常会把自己定位得很高。“主要是他们还不是很了解整个行业行情，或者高估自己的社会价值。”期望与实际薪酬差过高，会直接影响到对工作的满意度，甚至发展为跳槽的动因。

篇 5

“北漂”回老家后能否走上“人生巅峰” 二三线城市 加速争抢一线城市人才 更多人把一线城市当跳板 “跳板论”是最近在一线城市工作不满五年，没有获得户口，也没有购买住房的大学毕业生群体中越来越得到认可的一种择业观。 “跳板论”认为，

缓慢，而二三线城市人才需求旺盛状况的一种选择。　　在这种情况之下，很多“北漂”蠢蠢欲动。　　新兴市场人才匮乏 加薪抢人才

近日，由专业人力资源机构中智上海发布的全国薪资调查显示，XX 年中国一线城市的实际薪酬增长在 8.3%，企业呈现谨慎态势。预计 XX 年将延续放缓的态势，调薪幅度约为 8.2%。经理、管理层收入增长下行趋势明显。报告认为这可能是受国企深化改革对高管限薪政策的影响。同时，一线城市应届毕业的本科生和研究生起薪水平差距缩小。　　上海应届本科生起薪最高，为人民币 4578 元，广州最低，为 3990 元;硕士生起薪上海、北京、深圳在整体水平波动不大，相较之下，广州与整体水平有一定的差距;博士及以上起薪，在北京和广州水平较高，均超过 1 万元/月。这说明大城市的人才需求正在向更高端流动，中低层次需求被压缩，导致薪酬增长乏力。报告分析认为，随着企业往内陆迁移，二三线城市的发展进程加快，加上国家对二三线城市人才吸引和招商引资方面的利好政策，使得二三线城市的人才争夺继续升温，薪资也持续较高幅度增长，尤其是XX年，中西部二线城市的实际调薪幅度较大。　　人才管理服务商科锐国际近日公布的《XX 年企业薪酬调研报告》也显示，二三线城市预期 XX 年薪酬涨幅为9.0%，高于一线城市;非管理层薪酬涨幅为10.3%，同样高于一线城市非管理层。相比一线城市 8.3% 左右的薪酬增长，二三线城市中最抢眼的是成都(9.9%)、西安(9.7%)、重庆(9.7%)、武汉(9.5%)。

生活成本高企催生“跳板论”　　长沙某医药行业民企主管招聘工作的副总经理对《中国经济周刊》记者说，他也曾经在北京工作过6年，两年前回到老家长沙，他认为，一线城市在经济形势好的时候，对人才的需求很大，但是对于一些医药企业来说，一线城市企业结构相对高端，对经济环境变化很敏感。中国经济增速放缓之后，一些城市企业薪资增长也会有所放缓。而且，一线城市生活节奏快、高素质人才多、工作压力大、生活成本高，随着薪资增长的放缓，这些原本的负面因素就会给在一线城市工作的人形成更大的压力，尤其是刚毕业不久的非本地生源的大学生，交通、房租、吃饭成本都在攀升。

给《中国经济周刊》记者算了一笔账，在上海工作每月房租 2500 元、电话上网费 500 元、交通 500 元、吃饭买东西 3500 元，再加上每年回家的火车票，一个月 7000 块钱的工资能维持“月光”就已经很不错，有时候还需要家里接济。她说，回到南昌后，每月 5000 元的工资虽然比上海有所减少，但是毕竟家里已经在南昌给自己买好了房子，不用再交房租，现在每月能存下多元，加上刚刚发的 2 万多元年终奖，春节后打算贷款买车，而这在上海是想都不敢想的。她还对记者说，“ 5000 元的月薪在南昌属于中高水平，这得益于我之前在上海的工作经历，回到南昌后我用在上海学到的东西开办了新的节目，也在短时间内做到主编一职，所以我认为年轻人毕业后在大城市锻炼一下是很有必要的。”

记者采访发现，房租和吃饭已经成为一线城市“北漂”一族的主要压力，综合记者采访的 12 位大学毕业五年以内人员的回答发现，他们的吃饭成本和房租成本每年上涨 10% ～20% ，平均占他们收入的 40% ～60% ，“月光族”的现象非常普遍，有不到一半的人需要家里不时地“接济”一下。而买房对他们来说，也不太可能。一是房价太高，即使家里能拿出首付，那么以后每月面临高额月供会让他们压力倍增;二是很多一线城市的限购措施，也让他们暂时不能获得购房的资格。“只有全款买得起房的同学才想着永久留下，我们这些人每天都在想着什么时候可以离开。”三年前毕业于北京城市大学计算机专业的学生王凯对记者说，“听说，我老家湖北那边有很多人在做电子商务，我打算趁过年的时候回去看看，如果有合适的机会就不回北京了。”

跳槽有风险 人生需谨慎　　资源一定会流向更需要的地方，随着中国城市化的发展，未来区域不平衡发展必将被打破，而多极化的发展氛围也会在中国形成。“在我们的调查中，也接触过很多从一线城市回到老家的白领，他们重新在二三线城市创业、工作，有成功，但也有失败的。”段立新说。　　中国的地大物博，不同地区的温差都可以相差 50℃，更别提不同城市的市场环境与文化。“欧洲人曾经说

人才有很多问题必须考虑清楚。”　　二三线城市有不同于一线城市的游戏规则，如不太重视服务，契约精神比较差，所以，在工作以及与同事交往中，就不能生搬硬套一线城市的模式。　　更关键的是二三线城市可能没有一线城市所拥有的完善的生态链作为支持系统。“还是以医药研发为例，如果一个研发人员在上海张江高新区工作，那么，他的公司附近经常会有高端的科学家讲座，如果他感兴趣可以随时加入、探讨;如果他想找投资人加盟自己的项目那更方便了，张江有很多投资人在寻找可行的项目;而在研发过程，张江附近还有很多公司提供研发的设备、实验室。”　　因此，段立新建议，不管是“跳板论”还是“逃回北上广”，最重要的还是青年人选择最适合的、最能释放自己才华的空间。

篇 6

本人是山西青年管理干部学院的会计电算化专业的学生。进入大学两年半以来，学习的专业课程有《基础会计》、《财务会计》，《管理会计》、《成本会计》、《经济法实务》、《会计电算化》《基础审计》等课程，对于会计的基础知识我已有了初步的认识。但在不断的学习和探索中发现了许多问题，对存货的工作流程还不是很了解。我们大学生在学校的学习学习环境毕竟有限，主要学得的一些知识多在与书本，而在真正作业上的历练与经验十分匮乏，不能够很好的满足以后毕业工作的实际需要，有一部分是现在的大学生的确有很好的理论知识，但相对的实践动手能力却很不行。会有这样现象出现很大一部分原因是大学生实践的太少，这也是为什么我们要出去实习的缘由。作为大学生实习是我们除了学习以外的获得知识的一条重要路线。就大方面说我们可以通过实习商品流通中的知识，让我们可以更多的接触社会，了解产业状况，了解国情，逐步实现从学生到社会人的转变，培养学生初步但人技术工作的能力，初步了解企业存货管理的基本方法;就小方面说实习使我们在校获得的理论知识能够同实际情况相结合，同时专业实习又可以锻炼和培养我们业务素质和能力，提高自己实际的动手能力，以及培养我们吃苦耐劳的精神。为了将自

以我到了金虎便利店为做理货员。

一实习单位金虎公司简介

(一)金虎公司的经营主旨：

山西金虎便利连锁有限公司(XX年5月18日，原由达客隆、寸草心三家合并成立太原金虎便利连锁有限公司合并而成)公司标识：虎卧金之型，寓意着公司全体员工在总经理的带领下，团结一致，齐心协力共创大业。公司主色调是金黄色，体现出企业奋发向上的精神理念和内涵的企业文化。

从XX年——XX年，金虎公司陆续在阳泉，晋中，兰州等地开设了分公司。XX年12月合并了美特好下属的12家早早便利店。公司属于商品零售业涉及方便面杂粮、日配、日化、罐头礼品类、调味类等，另外还开通了移动联通充值，煤气卡充值，银行还款等附加业务。公司的服务宗旨是用心让金虎便利店深入人心，服务理念是顾客永远是对的。

(二)金虎公司的创新过程和结果：

1、公司的创新过程：

(1)适当的市场定位

金虎便利店的店铺以80到100平方米为主，但在商品构成上，不完全照搬上海便利店的模式，而是选择介于中型超市与便利店之间的混合型模式，他被称之为“迷你小超市”。随着社会的不断发展与人民生活水平的日益提高，太原市便利店的发展具有很大的潜力，担任何时候，适应市场的业态及公司战略才是最佳的。对任何企业来说，生存是第一位的，只有先谋求存在，才能再考虑应变。

(2)和谐的特许经营

公司在建立起两三间规范的、效益较好的“金虎便利”直营标准店铺后，就展开特许加盟的推广工作，公司店铺发展将以特许加盟为主。

加盟的核心内容是，加盟主与公司是在加盟的约束下的合作伙伴关系。

象、统一采购、统一培训与统一管理的合作要求。同时降低加盟的门槛，先期免收加盟金，品牌使用费、管理费等，公司只从加盟店收取1万元作为品牌使用抵押金;调拨商品进价额的2.5%作为加盟店对公司费用的补贴。

公司全面负责商品开发、营销策划、营运管理知道、门店财务核算与商品配送。门店只需在公司制定的标准下，全力以赴进行商品销售。这样，公司与加盟主都能在投入不大的情况下，开出“金虎便利”的店铺。

在店铺的选址策略上，先以居民区，人口较为密集的区域与车站、大中专学校或大型医院门口处开店，随着市场的发展变化再在商业闹市区开发。

(3)信息技术

引进国内较为先进的“商业自动化管理系统”和管理思路，从根本上解决了企业对商品进销存管理的准确性与及时性问题，公司的组织架构借鉴先进企业的成功经验，搭建以“拓展部”、“商品部”、“门店管理部”为核心的管理机构。企业管理及工作流程则围绕“商业自动化管理系统”来编排。对加盟店与直营店采取同样的管理方式;对加盟店的员工工资，公司也可以代扣代发。

(4)商品管理

以太原市的实际情况出发，以广大市民作为目标客群，以解决人们日常生活需要为出发点，搭建商品结构，即生活七件事：“柴、米、油、盐、酱、醋、茶”为主力销售商品。

2、创新结果：

目前，“金虎便利”已经走出太原分布到了太原市周遍的晋中市与阳泉市，总店铺规模达到了250余家，年销售额近4亿元，成为太原市乃至山西省最具规模的连锁便利公司。

在过去的4年里，太原市的商业零售市场也发生了翻天覆地的变化，大型超市与便利店成为太原市场的主要力量，而中型超市也斤毫年个渐渐的退出市场。

在这 4 年中，金虎公司参与了很多的社会公益事业，为贫困山区的学校、灾区人民捐款捐物等。同时不断加强员工的各项培训，充分地挖掘各种潜力，尽最大可能地使员工的个人目标与公司的发展方向保持一致，使企业不断地成为一个规范的现代化企业。

二实习调研的过程和内容

(一)内容

实习情况：这是我第一次实习，同时也是我人生中第一次实习。3 月 10 号我乘车来到了山西金虎便利连锁有限公司门店实习。店长带我熟悉了一下环境，并叫我熟记日常经营及服务标准，违反后的处罚办法。因为我是新人，就给我分配了的理货员工作。主要是：熟悉商品(名称、规格、用途、售价及保质期);及时按要求进行商品的补充与陈列：定期进行商品质量检查;热情接待顾客提问，做好导购服务及防盗与安全管理及门店的各项清理等等零碎工作。

(二)过程：第二天就进入了正式的角色，到总店进行培训了两天。

接下来，回到门店。店长让为了让我熟悉商品管理的流程，配送人员来送货时，让我拿着单据认真清点着商品，注意商品的名称、数量、规格，确认无任何问题，一一放入库存，并对货架上的商品及时进行了陈列和补充，将商品有破损、缺件、缺量的商品;真空包装有漏气的商品记录下来，并及时下架，分类整理好，等待处理。其他我都做的很好，但在陈列和补充商品时，店长指出我忽略了一点，没做到商品陈列的最主要原则就是先进先出原则，在摆放商品时将最早商品摆放在最前面，而且商品名称要朝向最显眼的位置，还得将其放在顾客容易够着的地方的;还有就是注意商品关联性原则(比如在摆放牙膏的旁边应陈列牙刷;摆放食盐的附近，应陈列味精、鸡精等等相关联的一些调味品)

我想这就是商品流通企业与工业企业在存货管理方面的区别吧。因为这些货物是要及时出售才会有资金回笼，进行下一次采购与配送、销售。

每天当营业结束时，盘点又是项繁琐的事情，因为我得确定销售出去与退回商品数量、规格与收银员记录一至，若不一至得做相应的

差错处理。当然如果发生丢失就要追究责任人，发生意外时就要报送到总部做相应的处理，而各门店是不允许私自处理的。而且还要检查是否有临期商品，若有还要进行登记管理并进行管理。在盘点中需俩人以上在场核对，若有需要还应有一位监督员在场监督。

盘点完后还要进行复查。复查是为了检查盘店的准确性，保证数据的准确，要做到：1 名贵商品要 100% 复查。2 每组货架都要有商品复查。3 盘点人员盘点区域结合处要进行抽查。4 对挂钩商品及死角容易楼盘商品进行复查。

然而，能否趋吉避凶得看店铺对商品存货鲜度管理、进货管理、清洁管理、服务态度等等能否真正做到位。每一家店的业绩都和各部门有关，所以不论哪一个部门都是必须把工作做好的。只有保持用心的态度，营业额才会随之提升。

三.实习的意义

会计作为一门应用性的学科，是一项重要的经济管理工作，是加强经济管理，提高经济效益的重要手段，经济管理离不开会计，经济越发展会计工作就显得越重要。

会计工作在提高经济在企业的经营管理中起着重要的作用，其发展动力来自两个方面：一是社会经济环境的变化;二是会计信息使用者信息需求的变化。前者是根本的动力，它决定了对会计信息的数量和质量的需求。本世纪中叶以来，以计算机技术为代表的信息技术革命对人类社会的发展产生了深远的影响，信息时代已经成为我们所处的时代的恰当写照。

(一)在这个与时俱进的时代里，无论是社会经济环境，还是信息使用者的信息需要，都在发生着深刻变化。会计上经历着前所未有的变化，

(二)课本上学的知识都是最基本的知识，不是一成不变的，跟不上时代的变化与发展。但是社会的变革与发展需要理论知识地推动。两者相辅相成。所以，我们在学校时，应该努力学习与本专业相关的各种知识，有了这些基本知识做后盾，要想适时地学习各种有关知识也是信手拈来。但是互联网信息的普及发展及应用，使我们明白了资讯

的重要，我们应该关注各种信息的发布，如若不然，我们怎能应付瞬息万变的社会呢?又怎么会洞息会计的最新发展动向呢?

(三)经过这次实习，虽然时间很短。可我学到的却是我大学两年中难以学习到的。存货管理本来就是烦琐的工作。在实习期间，我也曾觉得整天要对着那枯燥无味的数据单而心生烦闷、厌倦，以致于在盘点时错漏百出。愈错愈烦，愈烦愈错。反之，只要你用心地做，反而会左右逢源。越做越觉乐趣，越做越起劲。梁启超说过：“凡职业都具有趣味的，只要你肯干下去，趣味自然会发生。”因此，记录任何数据时切记：粗心大意，马虎了事，心浮气躁。做任何事都一样，需要有恒心、细心和毅力，只有这样才能将事情作得又快又好!科技的发展也使我们看到了计算机应用范围的广阔，因此若想成为新时期的会计人员。除了要学习会计专业的基本理论外，也要跟上时代的步伐，掌握计算机的基本应用，并学习会计电算化，为日后的工作做好万全的准备。

毕业生薪酬调研报告 篇 7

提倡大学生到基层就业，是我国政府不断拓宽就业渠道，缓解就业压力的举措之一。但这项利国利民的良策至今在一些地区还未见大的成效，其中既有许多横亘着的藩篱，也有大学生自己跨越不了的障碍，我国出台了加强高校毕业生就业工作的 7 项措施，第一项就是“鼓励和引导毕业生到城乡基层就业”。这足以说明党和政府对促进就业的重视。这对基层企业特别是广大农村来说，也是一个大的喜讯。然而，现实情况是，要真正让大学生顺利到达基层，特别是扎根农村安心工作，说起来容易做起来难，因为这其中既有许多横亘着藩篱，也有大学生自己跨越不了的障碍。

一、基层中的工作现状

在基层，特别是偏远的农村，需要教育、卫生、农业、林业、水利和畜牧等行业的专业人才，特别是教师。

按照我国现行的中小学教师编制标准规定，城市、县镇和农村小学生师比为:、:和:，初中生师比为:、:和:。此标准致使我国中小学教师尤其是农村教师编制大幅减少。特别是由于编制标准的城乡倒挂，更

加剧了农村中小学教师数量的严重不足。

x 年某县教育系统共缺老师 221 名，在教育局多次要求下，县编委最后给了 x 个编制名额。因为受编制限制，一些有心到基层从事教育事业的大学生，被挡在了门外。

前些年，在分灶吃饭的财政体制下，每个单位，尤其是乡镇一级，每增加一个工作人员，就多一个人吃饭，财政就多一分压力。许多乡镇入不敷出，拖欠工资严重。山东肥城市桃园镇教育办公室主任雷印迎说，“农村教师待遇偏低是回避不了的事实。在同一县内，城乡教师收入相差三分之一以上，而且农村教师不享受住房公积金等政策，甚至有的县农村教师没有医疗保险，有病不敢看……这些都严重影响了教师献身教育事业的积极性。”

实行县市工资统筹后，保证了乡镇财政供养人员工资按时发放，乡镇有了增加人员的积极性，但多数地方总的财力还是不足，没有能力在短期内大量增加财政供养人数，只能根据各地经济发展，视财政收入状况，先急后缓，先上边后基层，在有条件的时候逐步充实基层人员。

在一些偏僻边远地区，即使来了大学生，也常因为交通、通信、生活等方面费用高，且岗位福利待遇低、工作环境差等原因而很快流失。

二、基层信息匮乏

由于基层信息网络不健全，因而造成基层就业信息匮乏。先后调查了某市举办的场大型人才招聘会，没有一场是针对农村所需人才的。至于农村到底需要什么人才，什么专业，什么水平，数量是多少等，从没有专门的介绍。因为在相当多的地方，有关部门根本没有意识到建立关于农村权威、动态、和经济发展对称的人力资源供求信息平台的重要性。正是因为缺乏对基层就业的引导，尤其是缺乏面向基层人才需求状况的及时分析，导致供求脱节、冷热不均。有的大学生一毕业就涌入了求职大军，时而南下，时而北上，有的连考试面试的机会都争取不到，就是想去基层也找不到门路。

三、大学毕业生专业不对口

从当前的农村来看，最急需的是教师，其次是临床医生和护士，再是农林水方面的技术人才。而教师中最缺的是英语、音乐、美术、体育等专业人才。由于缺少对基层人才需求的预测和预报，很多大学都愿意把培养方向定位在大中城市，很少有针对基层的。从高考选择志愿，到大学专业设置，到毕业生的流向，都没有为到基层就业做好准备。本来专业对口的就少，能来农村的毕业生就更少了。

四、社会上对于基层工作的不良评论

在一些人的习惯和意识里，基层单位就是偏僻、落后、艰苦和困难的代名词。在基层工作的人好像低人一等，不如在城市就业的人能力强、水平高、本事大，不如在城市有发展前途。

多年来，政策性歧视也是有增无减，不管是资金安排还是发展机会，不管是资源配置还是人员分配，人们总是习惯把城市放在首位，然后才想起农村。更可悲的是，为了填补城市缺少的某类人才，甚至公开从乡镇选拔优秀人才到城市补缺。如，某些地市，除了每年优先选拔大学生外，还不定期地从乡镇优秀教师中挑选一部分到市直中学任教。虽然被选中的教师求之不得，但这却加大了城乡人才数量和质量的“剪刀差”，人为制造和加大城乡差距，让本来就缺人才的乡镇雪上加霜。

一方面基层缺人才，要人要不着;一方面大学生就业难，想去基层去不了。这个难题是经过长期积累和沉淀形成的。要破解这个难题，单凭对大学生进行思想教育，引导他们转变思路，放低身价是不够的，只让大学生和各高校去努力也不能奏效，各级政府必须担起责任来，制定并实施更积极、更科学、更具吸引力的基层就业政策，把每项鼓励和帮助措施落到实处，才能确保大学生下得来，留得住。

五、今后发展建议

如何吸引更多的大学生到基层就业，一是优化政策，拓宽人才入口。要加强城乡统筹，充实和增加基层用人编制。目前，在许多地区的基层，不但缺资金，而且严重地缺老师、缺技术员、缺医生等各类专业人才，如果我们的政策能再优惠些，放宽对这些地方的编制限制，允许更多大学生得到去农村工作的机会，不但有深远的政治意义，而

且具有重要的现实意义。对于有志于到基层工作的大学生，只要有专长，符合农村需要，就要积极创造条件，减少考核程序，简化录用手续，取消可有可无的公式化、机械化的套路，尽可能多的吸收过来。

二是改善基础条件，创造良好环境。大学生为什么不愿意到基层工作?就是因为基层不仅条件艰苦，而且工资福利待遇低。因此，各级政府部门应当齐心协力采取措施改善环境，让大学生留得住。同时要大力开发基层管理和服务岗位，对到农村基层和城市社区工作的毕业生给予薪酬或生活补贴，并按规定参加社会保险。让到基层的大学生既有用武之地，又有发展和提高的机遇，不但能顺心地来，而且能安心地留住，扎下根。

三是建立信息平台，完善服务措施。应发挥人力资源和社会保障部的专业优势，利用政府网强大的信息功能和社会影响力，建成一个从大学教育到农民工培训，从高端人才引进到普通劳动者求职，从公务员招考到个体私营企业招聘，涵盖所有就业人群的综合网络平台，集中统一发布“人才天气预报”，让各类求职者能及时看到最新、最真、最准、最明白的就业信息，从而准确地评价和定位自己，选准、选对自己的就业方向，不走冤枉路，不被虚假信息蒙骗。

毕业生薪酬调研报告 篇 8

实践是检验真理的唯一标准，理论联系实践是我们在学习过程中不可避免的。通过专业实习，加强对专业基本理论、基本方法和基本技能认识和掌握;在整个大学的学习过程实质就是理论知识的汲取，为了缩小理论教学与未来企业实践的差距，专业的实习成为了重要的实践性教学环节和必要的过程;实习就是一种实践过程，我们可以通过实习来提高自身的动手能力与分析问题和解决问题的能力，为后续教学提供更多的感性知识和打下良好基础。

通过这次毕业实习主要达到以下目的：

1、加强和巩固理论知识，发现问题并运用所学知识分析问题和解决问题的能力。

2、锻炼自己的实习工作能力，适应社会能力和自我管理的能力。

3、通过毕业实习接触认识社会，提高社会交往能力，学习优秀员

工的优秀品质和敬业精神，培养素质，明确自己的社会责任。

二、实习的基本情况

实习时间：20xx 年 4 月 24 日 6 月 21 日

实习地点：上海市张江高科龙东大道 3000 号 4 号楼 8F

实习单位：上海顺舟电子科技有限公司

实习岗位：销售工程师

三、实习过程和内容

我所实习的上海顺舟电子科技有限公司是一家以吸引风险投资成立的科技型企业，公司主要从事无线通信技术产品的研发、生产与销售，致力于 ZigBee 、GPRS/GSM 、Wi-Fi 等无线技术的研发和应用，顺舟科技，作为小无线通信领域的专业厂商，以专业的技术和良好的服务，为用户提供个性化的网络通信解决方案，目前顺舟科技的无线模块已经广泛地应用在工业无线测控通信、传感器数据采集、智能家居、智能照明、食品安全追溯、智能建筑节能、智能电网、智能抄表系统等领域。顺舟科技为客户提供完善的无线网络数据通信产品，公司的发展目标是致力于无线网络系统的研发，为客户提供最佳的无线物联网解决方案。我的职位是智能照明事业部的销售工程师，智能照明事业部也是顺舟科技的最重要事业部和公司大力看好和投入的经济增长点。

从 20xx 年 2 月 18 日进入公司开始，首先是培训公司制度和企业文化，然后是产品知识和销售工作的一些日常流程工作。培训将近一个星期的时间，整个培训虽然简单，但整个流程下来还是很费心的，我也深深体会到工作和上学的不同。

培训之后，正式开始接触销售了。首先是在网上收集目标客户群体，然后通过电话、邮件、QQ 等方式开发新客户，通过不断地向顾客介绍推销过程中，让我熟悉自己的产品，和探索顾客的需求。打了一阵子电话之后，姜经理安排我联系测试客户，跟进测试问题，为客户服务，建立起与客户的关系，以促进下一步的合作。慢慢的我也自己接待一些来访客户，并达成交易。由于公司的赏识，公司也提供了一些去展会参展学习的机会给我。慢慢的我的产品知识熟悉了，销售技

巧也有所提升，脑海里也有了自己的一些感受和想法。

实习让我懂得销售员是需要高度的激情和恒心的，这些天的销售工作提高我的交际能力，能锻炼我们的口才。在这 3 个月的实习当中我接待了很多客户，也不断的积累着自己的销售经验和技巧。从刚开始觉得销售只是运气使然，没什么技术含量，到后来真的认识到了销售其

实真的是一门伟大的艺术。我也深深体会到销售行业必须遵循的第一原则，那就是顾客就是上帝，无论顾客多么刁钻，要求多高，都要尽量满足顾客。在实习的过程中，态度要求也很高，首先就是自己的仪表必须要整洁，给人一种干净的感觉，其次就是要有礼貌，脸上要尽量带着微笑，这样就保证了员工的基本素质，同时也是给顾客留下一个良好的印象。这也让我深刻的了解到，无论在何处工作，细节都是必须要注意的，因为细节决定成败。

四、实习心得和体会

实习是每一个大学毕业生必须拥有的一段经历，他使我们在实践中了解社会，让我们学到了很多在课堂上根本就学不到的知识，也打开了视野，长了见识，为我们以后进一步走向社会打下坚实的基础，实习是我们把学到的理论知识应用在实践中的一次尝试。我想，作为一名即将毕业的大学生，建立自身的十年发展计划已迫在眉睫。本次实习，共持续了三个月，不算长，也不算短，还是让我有很多的感悟。

1、我证明了自己的价值。至少我知道，如果我现在就出去工作，是一点也不用担心自己的就业问题了。剩下的时间，我只能是做的更好，学的更多，让自己的砝码更重，找一份更好的工作。

2、在实习过程中我也遇到各种不同的顾客，他们会用各种各样的态度来对待你，这就要求你有很强的应变能力。实习中不仅要面对顾客，还要搞好和同事与上级的关系，要自己自动自觉的去做事，才能得到大家的肯定。

3、一个多月来，我在公司部门领导和同事们的热心帮助及关爱下取得了一定的进步，综合看来，我觉得自己还有以下的不足之处：(1)思想上个人主义较强，随意性较大;(2)有时候办事不够干练;(3)工作主

动性发挥的还是不够，对工作的预见性和创造性不够;(4)业务知识方面特别是与客户接触沟通方面没有足够的经验，所掌握的沟通技巧还不够扎实等等。

4、实习是大学生活的结束，也是自己步入社会努力工作的开始。在不多的大学生活里，我还需要做好很多事情，比如英语的继续学习，比如专业课的深入学习，比如对行业的继续关注等。未来不管是做个职业经理人还是自主创业，大学时期的积累，必定是我人生的一笔财富!

五、几点建议

(一)对实习单位的建议

在实习中，我像一个真正的员工一样拥有自己的工作卡，感觉自己已经不是一个学生了，每天 7 点起床，然后像个真正的上班族一样上班。实习过程中遵守该公司的各项制度，虚心向有经验的同事学习，实习使我懂得了很多以前不知道的东西，对上海顺舟电子科技有限公司也有了更深的了解，通过了解也发现了该公司存在一些问题：1、从我的角度来看，上海顺舟科技作为一个小公司，管理中有很多问题，最突出地表现组织结构松散。大事小事全凭老板一句话。虽然在突发事件上很有决策效率，但更多地成为公司发展的瓶颈。员工管理上较为混乱，职责不够明确，公司没有一个有效地激励机制，造成一些员工的工作积极性和效率不高。2、由于受市场影响的客观因素和主观努力不够，产品质量不够稳定，使销售工作陷入被动，直接影响生产的正常运转;销售业务工作管理还不够完善，资金回笼有时不够及时，直接影响公司资金的正常运转。3、市场信息反馈较慢，对发展新客户的工作做得不够细。老客户的跟进与维护也不够积极。

希望顺舟科技能在以上问题上寻找对策，有效解决，从而公司得到进一步发展。衷心感谢上海顺舟科技有限公司给我提供实习机会，感谢顺舟科技陈总对我的关心，感谢智能照明事业部姜经理对我的培养，感谢我的同事们一直以来对我的关照，再次向你们致谢!

(二)对学院教学方面的改进建议

在实习过程中虽然在书面上学到的东西确实是很多，但是太多的

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/445324202224011331