2022 年薪资调查报告

2022 年薪资调查报告 1

随着生活水平的提高，人们对美的追求也逐渐提高，越来越多的人加入了化妆师这一时尚行业。“深圳职业化妆师的薪资收入“一系列问题成为大家最想知道的“秘密“。

化妆师越资深，平均收入水平越高。

记者在深圳市场随机调查中发现，39。5%平均月收入在 2500—3500 元，20%平均月收入为 2500 以下。将化妆师工作年限以及平均月收入水平结合起来分析，工作 1 年以下的化妆师 32%平均月收入在 2500 以下，工作 1—3 年的化妆师 60%平均月收入在 2500—3500 元之间，工作 5 年以上的化妆师 80%平均月收入在 5000—8000 元之间。通过数据分析可以看出，化妆师的工作经验与化妆师的收入成正比例关系。化妆师越资深，平均收入水平也会越高。

兼职化妆师的薪资比例

根据记者走访调查：参与调查的兼职化妆师，60%最高月工资为__—3500 之间，30%最高月工资为 3000—8000 之间，仅仅 10%的兼职化妆师最高月工资在 8000 以上。

兼职化妆师以个人或者团队为单位，为婚纱影楼、摄影工作室、婚庆公司等公司提供新娘跟妆服务，有的化妆师化一个新娘妆或许就几百块钱或一千块钱，有的可能就是三千或五千。价位根据提供化妆和造型次数以及化妆师级别水平的不同，从两三百元到上千元不等。

化妆师对于薪酬满意度

普通的化妆师的工资是根据自己的工作经验来决定的，刚开始的化妆师的工资应该是在__到 3000 左右，随着时间的慢慢增加，工资也会慢慢的涨上去的。最常见的，一些演艺团体的化妆，也要分是什么等级的团体，另外婚庆类的化妆，要看每月的订单的数量还有红包。在影楼做化妆师，工资是 800～1500，但一般是 900，1000 左右。影视公司做化妆师，工资：2500～4500，看广告多不，旺季的时候工资就多些。

因此，从这些数据我们不难看出， 化妆师工资基本出现两极化现象，所以也并不是我们所想的化妆师工资就一定很高。 因此化妆师想要提高自己的工资水平，就得不断积累工作经验及技能。

2022 年薪资调查报告 2

报告名称：__年北京外商投资企业 2022 年薪资调查报告

调查地点：北京

调查时间：__年

样本量：30

被访者：外商投资企业

调查机构：北京西三角人事技术研究所

报告北京西三角人事技术研究所

报告内容： 一般职员的月薪在2500至6000元，主管、主任、督导的月薪为4000至1万元，经理的月薪为5500至1．5万元，总监的月薪为8000至2．5万元。日前，北京西三角人事技术研究所对北京的30多家外企作了最新薪酬调查。

调查的职位限于52个通用性职位，如市场、销售、财务、人事、行政、商购、电脑、系统、制造、质量、秘书、翻译等，同时还收集了有关福利政策，如住房、保险、医疗、各种津贴、出差待遇等内容。

关于__年北京外商投资企业薪资情况，根据西三角调查显示：在外企雇员平均年薪上，高科技企业为62653元；工业制造企业为28654元，快速消费品企业为24013元，其中各类企业雇员薪酬占销售收入比例为6．92%。

在调薪制度上，83%的企业每年调薪一次，10%的企业每年调两次；在薪资增幅上，1997年到1998年度增幅为11．4%左

右，1998 年到 1999 年度增幅则下调为 5．8%左右，1999 年到__年薪资增幅在 7．3%左右，预计__年到__年度增幅能达到 10%，其中高科技企业薪资增幅已连续多年排列第一。

根据西三角的调查显示，在参与调查的企业中 82%的企业建立了中方账户，分别按员工工资的 61%或 59%或 49%建立，服务项目分别为：劳保福利、养老保险、医疗保险、教育费、住房公积金、工会费。另外，68%的企业为员工建立住房基金，38%的企业有健康保险，55%的企业有雇员娱乐，69%的企业有女职工生育费，56%的企业有交通补贴，32%的企业有食品补贴。

在解决员工住房方面：82%的企业建立了住房公积金，其它解决员工住房途径依次为：企业把住房货币化，在工资中包含；企业自建或购买商品房，按房管部门的成本价售给员工，员工享有部分产权；企业按期发放一定数额的住房补贴，不解决住房；企业自建或购买商品房产权属于企业，无偿或低租分配给员工居住，离开公司时要求退还。

在员工享受公司的住房待遇是否与公司有承诺的问题上，17%的企业与员工无承诺；83%的企业与员工有以下两种形式的承诺：一是员工与公司签订住房合同，房产证由企业保存，若员工离职，应交回住房；二是若员工不能履行有关协议（承诺），收回（退还）住房。

在培训费的投入上，75%的外企每年的培训费占销售收入的比例在 1%—5%。其中内训预算每人每年平均为 1930 元，内训时间为每年 8．85 天，外训预算为每年 1650 元，外训时间为每年 5．2 天。该调查报告中显示，培训费较上一个财政年度稳中有升，高科技企业在人均培训费和时间付出上均排第一，从中可看出各企业越来越重视培训。

在奖金方面，一般公司都实行年底双薪。70%以上的公司发放销售奖，其中 32%的公司销售奖每年发放一次，9%的企业每年发放两次，50%的企业每月发放一次。

在福利待遇方面，除政府规定的丧假、产假、婚假、病假、探亲假以及陪产假外，各公司基本上都还自己规定有一些假期，如年假、轮班、培训，而且大多公司都有带薪休假的政策。在各类津贴中，一般公司还提供工作午餐补助，有些公司在节日期间还发放节日费。在留任优秀员工的措施方面，几乎所有公司都提供海外培训，其它方式还有晋升、提薪、特殊培训、解决住房、旅游等措施。

2022 年薪资调查报告 3

被访者： 外商投资企业

调查机构：

报告

报告内容：

一般职员的月薪在2500至6000元，主管、主任、督导的月薪为4000至1万元，经理的月薪为5500至1．5万元，总监的月薪为8000至2．5万元。日前，北京西三角人事技术研究所对北京的30多家外企作了最新薪酬调查。

调查的职位限于52个通用性职位，如市场、销售、财务、人事、行政、商购、电脑、系统、制造、质量、秘书、翻译等，同时还收集了有关福利政策，如住房、保险、医疗、各种津贴、出差待遇等内容。

关于20__年北京外商投资企业薪资情况，根据西三角调查显示：在外企雇员平均年薪上，高科技企业为62653元；工业制造企业为28654元，快速消费品企业为24013元，其中各类企业雇员薪酬占销售收入比例为6．92%。

在调薪制度上，83%的企业每年调薪一次，10%的企业每年调两次；在薪资增幅上，1997年到1998年度增幅为11．4%左右，1998年到1999年度增幅则下调为5．8%左右，1999年到20__年薪资增幅在7．3%左右，预计20__年到20__年度增幅能达到10%，其中高科技企业薪资增幅已连续多年排列第一。

根据西三角的调查显示，在参与调查的企业中82%的企业建立了中方账户，分别按员工工资的61%或59%或49%建立，

服务项目分别为：劳保福利、养老保险、医疗保险、教育费、住房公积金、工会费。另外，68%的企业为员工建立住房基金，38%的企业有健康保险，55%的企业有雇员娱乐，69%的企业有女职工生育费，56%的企业有交通补贴，32%的企业有食品补贴。

在解决员工住房方面：82%的企业建立了住房公积金，其它解决员工住房途径依次为：企业把住房货币化，在工资中包含；企业自建或购买商品房，按房管部门的成本价售给员工，员工享有部分产权；企业按期发放一定数额的住房补贴，不解决住房；企业自建或购买商品房产权属于企业，无偿或低租分配给员工居住，离开公司时要求退还。

在员工享受公司的住房待遇是否与公司有承诺的问题上，17%的企业与员工无承诺；83%的企业与员工有以下两种形式的承诺：一是员工与公司签订住房合同，房产证由企业保存，若员工离职，应交回住房；二是若员工不能履行有关协议（承诺），收回（退还）住房。

在培训费的投入上，75%的外企每年的培训费占销售收入的比例在 1%—5%。其中内训预算每人每年平均为 1930 元，内训时间为每年 8．85 天，外训预算为每年 1650 元，外训时间为每年 5．2 天。该调查报告中显示，培训费较上一个财政年度稳中有升，高科技企业在人均培训费和时间付出上均排第一，从中可看出各企业越来越重视培训。

在奖金方面，一般公司都实行年底双薪。70%以上的公司发放销售奖，其中32%的公司销售奖每年发放一次，9%的企业每年发放两次，50%的企业每月发放一次。

在福利待遇方面，除政府规定的丧假、产假、婚假、病假、探亲假以及陪产假外，各公司基本上都还自己规定有一些假期，如年假、轮班、培训，而且大多公司都有带薪休假的政策。在各类津贴中，一般公司还提供工作午餐补助，有些公司在节日期间还发放节日费。在留任优秀员工的措施方面，几乎所有公司都提供海外培训，其它方式还有晋升、提薪、特殊培训、解决住房、提供旅游等措施。

2022 年薪资调查报告 4

随着中国银行业的蓬勃发展，各类银行不断通过提供更高品质的服务，来提升自己在市场竞争中的地位。这就要求银行业在扩充自己的队伍的同时，　　进一步加强银行人才的素质，提高中国银行业的国际竞争力。日前，上海翰德人力资源有限公司发布了“银行业及理财服务人员”的 2022 年薪资调查报告

上海地区银行业及理财人员的薪资状况

日前，上海翰德人力资源有限公司发布了__年银行业与理财服务的薪资信息。信息包括香港、新加坡、上海、日本四个地域的各类银行职务及理财人员的薪资状况。

其中，从上海地区来看，消费银行当中工作经验在3-5年之内的，个人银行或关系经理助理的年薪为10-20万元人民币；财富管理销售助理的年薪为20万元-28万元人民币；产品管理层及市场的助理，年薪为20-30万元人民币；信贷风险的担保或抵押助理的年薪为18万到30万元人民币。工作经验5-__年的个人银行或关系经理副总裁助理，他们的年薪为20万到35万元人民币；财富管理销售的副总裁助理的年薪为25-38万元人民币；产品管理层及市场的副总裁助理的年薪也是25-38万元人民币；信贷风险担保或抵押的副总裁助理的年薪为35-45万元人民币。工作经验在__年以上的个人银行或关系经理副总裁的年薪为人民币40万元以上；财富管理及销售的副总裁的年薪为35-42万元人民币；产品管理层或市场的副总裁的年薪为35-50万元人民币；信贷风险的副总裁助理的年薪为35-45万元人民币。

在公司银行中，产品管理及市场部门的助理的年薪为20-36万元人民币；副总裁助理为30-45万元人民币；而副总裁的年薪为40-60万元人民币。销售部门的助理、副总裁助理及总裁的年薪分别为25-40万元人民币、40-55万元人民币和45-70万元人民币。信贷风险部门的助理、副总裁助理、副总裁的年薪分别为20-35万元人民币、30-42万元人民币、40-60万元人民币。

投资银行业的公司财务部门，分析师的工作经验一般为1-3年，他们的年薪为20-30万元人民币；助理的工作经验在4-6年

30-50 万元人民币；副总裁的工作经验为 7-__年，年薪在 42-80 万元人民币之间；总监的工作经验为 10-15 年，年薪为 83-1.66 千万元人民币；常务董事的工作经验在 15 年以上，年薪为 1 千 6 百万元人民币。股票分析师的工作经验为 1-2 年左右的人员，年薪为 20-30 万元人民币，而工作经验在 12 年以上的分析师，他的年薪就会达到 1 千 6 百万元人民币了。债券资本市场的分析师的工作经验在 1-3 年以内，年薪为 20-30 万元人民币。

日本地区银行业及理财人员的薪资最高

从香港、新加坡、上海、日本四个地区的总体情况来看，日本地区银行业及理财服务人员的薪资待遇是最高的，其次是香港和新加坡。上海地区的银行业及理财服务人员的薪资状况偏低，但与新加坡地区的银行业及理财服务人员的薪资比较接近。

在日本的消费银行中，个人银行的副总裁、销售副总裁、产品管理层副总裁、现代风险部门的副总裁的年薪都在 12 千万日元以上；而香港地区消费银行的副总裁的年薪在 45-80 万港元之间；而新加坡地区的消费银行各部分的副总裁的年薪在 9-35 万新元之间。

日本的公司银行各部门的副总裁的年薪都在 13 千万日元以上。日本的投资银行公司财务部门的分析师、股票分析师、债务资本市场部门分析师，工作经验都在 1-3 年左右的人员，他们的

6千到1万6千日元之间；而各部门常务董事的年薪在25千万日元以上。而同比香港和新加坡地区的投资银行的分析师比，日本低很多，年薪在30-60港元之间，各部门常务董事的年薪在1千6百万港元到3千万港元之间。

银行业的扩张是创造银行人才就业机会的主因

从广义上讲，银行提供的理财服务包括对个人、公司、企业和机构的，需要大量的理财人员去扩大银行的业务。这里提到的应该是狭义的理财业务，或更确切的为个人理财业务。

__年底，中国银行业全面开放，外资银行获准不受地域限制的开展全部的银行业务，包括个人业务，信用卡业务。个人银行的业务一直是外资银行盈利的主要_____之一，不同于传统的国有银行，外资银行个人业务的重点，是为在银行的资产超过至少5万至10万美金的贵宾客户提供量身定做的理财服务。为了在短时间内扩大客户资源，每家获准开展个人业务的外资银行都会大量吸收理财人员。

__年是中国银行业蓬勃发展的一年。随着市场准入制度放宽，具有独立法人资格的外资银行得以开展人民币业务。这些银行通过提供更高品质的服务，将目标锁定高收入客户。同时为了占领市场份额，外资银行纷纷增设分支机构，迅速扩充队伍。因此，__年该行业各个部门的招聘活动都呈现出非常活跃的态势。

分析表明，__年银行业的扩张还将继续，主要是因为越来越多的外资银行将获得开展人民币业务的许可。同时，由于外资银行有望获准发行信用卡，因此__年信用卡业务也将得到迅速扩张。这将为银行业各个级别的人才创造大量就业机会，其中中高级职位将最为抢手。

翰德的一位分析师向记者表示，高级职位仍将集中在银行前端办公系统，而专业性职位如法律遵从、信贷、风险和投资产品管理等职务将需求旺盛。

经验和资质是人才薪资的竞争力

据记者了解，理财人员一般分为两大类，一类以销售为主，这类理财人员利用各种渠道向潜在的个人客户介绍银行的理财服务，吸纳其成为银行的开户客户。另一类则是贵宾理财经理或客户经理，他们需要用自己的专业知识为客户分析其资产、负债状况，量身定做投资理财计划，提供一对一的理财服务。理财经理除了要具备一定的销售能力，更需要对各种银行产品、投资产品有深入的了解，外资银行的理财经理一般都具有相应的执业证书。

和外资银行相比，本土的理财业需要用统一的行业标准来规范理财从业人员，加强理财人员的专业知识和职业化的专业服务精神。

翰德的另一位分析师告诉记者：“决定一个职位薪资高低的并不是银行本身，更多的是由该职位在市场的供需状况决定，还有候选人的具体工作经验，专业资质。一般说来，中等规模，在中国有长期发展计划并能全方位开展业务的外资银行，倾向于用更具竞争力的薪资吸引银行从业人员。”

香港、新加坡、日本都是亚洲的金融中心，有着成熟完善的金融环境，拥有大量的具有丰富银行经验的专业人员。据调查，上海的银行从业人员处于明显的供不应求的状况，随着国际银行在中国的业务的细分和扩展，同时，伴随着本地银行的业务重组和扩大，具有专业银行知识，熟悉国内本地市场，拥有 7-8 年相关银行经历以上的人才，成为各家银行争取的对象。一些比较新的领域，比如贵宾理财、现金管理等，需要从海外引进拥有__年以上相关经历的银行从业人员。

国际化人才是发展的有力保证

从薪资报告中不难看出，上海外资银行的薪资水平正在和国际接轨。事实上，上海和新加坡的银行从业人员薪资水平已经十分接近，新加坡很多资深的银行从业人员也很希望能到上海寻求更大的发展空间。和新加坡相比，香港作为金融中心的国际化程度，今年来更为明显，很多银行更是以香港为基地开展中国大陆的业务，以规避各种金融法规的限制。香港的薪资水平相对会比

而日本银行业薪资更大程度与日本的生活成本成正比，同样职位的薪资，会比其他三个地区有明显的提高。

上海，包括中国大陆的金融银行业尚处于初级阶段，无论对于外资还是本土银行，都有广大的客户资源和发展潜力，这是其他地区所无法比拟的。上海本土的银行业人员对于中国文化的理解、市场需求的把握，是其他地区的银行从业人员所没有的优势，然而，仍然需要一定的时间去加强本土银行人员的专业知识、素质和国际化程度。

翰德的分析师说：“现在本土的银行业应该提供良好的业务和发展平台，吸引具有本土的银行从业经验，有海外教育或工作背景的本土从业人员加入，培养其成为银行的中坚力量。”

年薪资调查报告 5

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

;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。

2022 年薪资调查报告 6

调查原因：

在当前金融危机波及面不断扩大、毕业生数量逐年增加、社会整体就业形势日益严峻的多重背景下，进一步明确当前大学毕业生所面临的就业形势，分析就业策略对促进大学生就业具有积极意义。

社会形势：

在金融危机的海啸过后，虽然这次危机对中国的影响没有像其他国家的影响那么大。但是从对大学生就业的这个方面讲，它所带来的也就并非一般的影响了。目前，已经有不少大学生在校园招聘会上发现，现在来招聘的单位没有往年多，而且需要的名额也十分有限。有一位公司企业的总裁说过：“如今，公司企业都在大量裁员，很多在职的精英我们都不得不忍痛割爱，更别说再去招聘没有经验的高校毕业的大学生了。”这也足以见得大学生就业形势的严峻了。

但是社会还是需要人才的，前提是你一定是个人才。一个人如果能做到让人家无可代替的话，那么他就一定是成功的。

毋庸置疑这对大学生的在校学习又发起了一个新的挑战。这对大学生本身的质量提出更高的要求。对于大学生职业发展而言，自己唯一可控的就是自己的就业能力。首先，公司企业目前需要的到底是哪方面的人才?他们对大学生的要求是什么呢?他们对我们的忠告又是怎样的呢?

就每个个体而言，就业能力包括专业能力与市场能力两个部分。在专业能力方面，以敬业精神、职业道德和职业操守为代表的态度型资产是大学生专业能力中的关键，以解决问题能力为代表的知识技能型资产是专业能力的基石。在市场能力方面，为寻找更好的职业发展机会，大学生必须要了解现在整个劳动力市场，特别是大学生的劳动力市场的总体供求数量信息和结构信息，要了解职位具体的职责要求，扩大自己的认识面，更要要了解自己个人就业能力的水平，同时还必须改进自己的展示能力。正所谓知己知彼百战百胜。

调查结果：

公司企业对研究生的需求仍然较大，本科生供需基本持平，专科生供大于求;学科专业失衡：当前的就业市场，文科专业的就业形势与理科相比不容乐观。然后，公司企业对于大学生的要求是希望他们能有“实战”的经验。希望大学生能多参加社会实践来锻炼自己的能力从而能更加积极坦然的面对自己得与失。这种现象就是很多人在进入社会以后，就很容易有挫败感，而显得精神萎靡。这就要我们大学生在校以及走上社会以后要锻炼自己强大的心理承受能力。有一个很生动的比喻，一对面粉放在面板上，你用手一拍，这对面粉就散了。，这就是现在大学生的承受能力。你把他加点水再拍就不一定散了。但还是一对很松软的面粉，如果你在给他不断地加水，再接着揉。揉到最后就变成了一

个面团。你再怎么拍就不会散了。你继续给他揉，揉到最后，他就不仅仅是一对面团了。你即使用手给他拉，他也不会断，这就成拉面了。人的神经承受能力，一定要达到这种状态才能去参与社会。所以我们需要锻炼的正是这个。其实在现在的社会上有些公司企业提供了一些职位，这些职位是能够让大学生作为一个起步的位子，让他们锻炼自己的机会。当社会给大学生提供这样的机会，而且他们是可以做到的，但他们又会觉得这个不符合我的爱好，或者这个不是我的发展方向，又或者这个工作岗位的工资太低了。这样的情况很多。公司企业又针对大学生提出这样的建议：切勿浮躁。目前有很多公司企业的老板都发觉现在的大学生也就是很多的年轻人心态十分地浮躁，看着碗里的，想着锅里的'。很多年轻人也时常会抱怨，社会对他不公平，总是抱怨人家的家庭条件好，只要靠靠关系就能走上一条舒服的路。而自己呢身无分文，什么都没有。但是我们应该觉悟到人的出生时由不得自己选择的，但是人生命的终点是由我们自己选择的。难道真正的原因不是在我们自己身上吗?如果我们总会觉得社会就是我们的敌人，自己生活的不幸的_____就是社会，这样的想法本身就是大学生也可以说是年轻人心理不健康的表现。断正自己的态度也是决定人生的一大要点。如果我们换一种思维的话，把自己当做是社会的主人的人，这样我们才能够在社会上争得一席之地。要靠着自己的能力才能够成功。

2022 年薪资调查报告 7

调查显示，__年北京、上海、深圳、广州、成都、重庆、武汉、青岛、杭州、西安十大城市涉及16类行业和11类职业的网民的平均年薪为27060元人民币，社会调查报告———薪资收入问卷调查。其中，9。1%的人年薪在5000元以下； 13。7%的人年薪在5000～10000元； 19。4%的人年薪在1万～2万元； 15。3%的人年薪在2万～3万元； 13。6%的人年薪在3万～4万； 7。4%的人年薪在4万～5万； 8。2%的人年薪在5万～6万； 3%的人年薪在7万～9万； 0。8%的人年薪在9万～10万； 3。1%的人年薪在10万以上。

由以上数据可以看出，低收入者的比例远远大于高收入者，两端人数均较少，而大部分人收入基本在中间档次，从1万～5万元的收入者占55。7%。

薪资收入排名前10位的行业中，it 业年薪排在第一，其值为29948元。__年是it 业寒冷的冬天，其行业排名却是第一，可见冬天来了，春天将会更辉煌。排在第二的是媒体/广告业，其平均年薪是28239元，后面行业及其平均年薪依次排行为金融/保险（28218元）、商业/贸易（25840元）、咨询/法律（24404元）、建筑/房地产（23049元）、医药/保健（22799元）、教育/研究（19746元）、机械/仪表（19379元）、其他类行业（19041元）、政府/公用事业（19023元）、石油/化工（18945元）、矿产/冶金（13931元）、餐饮/旅游（11613元）、纺织/服装（11181

元）、交通/运输（9250 元），调查报告《社会调查报告———薪资收入问卷调查》。

经营管理者收入最多

调查显示，从事经营和管理类的职业年薪为最高，其平均值为 41208 元。其次分别为技术（36220 元）、销售（35965 元）、编辑/记者/翻译（23598 元）、律师/法律工作者（10340 元）、公关/市场/广告（21360 元）、后勤/物流（13756 元）、财务/审计（13223 元）。

按城市划分，从事销售工作的，深圳的平均年薪为最高，高达 68000 元。经营和管理工作者，广州排名第一，约为 63083 元 ，深圳紧跟其后，为 62083 元。公关/市场/广告职业者，广州以 50833 元胜于北京（35050 元）。编辑/记者/翻译职业者，北京当仁不让，其年薪为 56000 元，第二名深圳被甩到 30000 元。财务/审计的高薪收入还是产生在经济中心上海市，其平均年薪为 43333 元。

各城市收入差距大

此次调查深圳和上海分别以 52630 元和 50215 元的平均年薪分列前两名，北京则以 47356 元身居第三位，广州（43362 元）名列第四位。而其余 6 城市均低于 4 万元。

在被调查者最多的四大城市中，各城市最高收入的行业不一样。北京地区收入最高的行业为 it 业，平均年薪为 50125 元；上海地区“咨询/法律”行业高居榜首，平均年薪水平为 53254 元;广州薪金排在首位的律师/法律工作者行业的年薪超过 50000 元。在深圳，薪水最高的行业是“教育/研究”和“医药/保健”业，其年薪平均高达 60000 元以上。

外资高薪源于“密薪制”

2022 年薪资调查报告 8

近日，北京高校毕业生就业指导中心公布了《北京高校毕业生就业薪酬调查报告》，报告显示，北京高校毕业生的平均起点工资为 2262.31 元，近三分之二毕业生的起点工资在 20__元以下，近四分之一毕业生起点工资在 1000 元以下;最高起点工资为 22500 元，最低起点工资则只有 150 元，相差 150 倍。数字也许是枯燥的，但数字所反映的现实往往耐人寻味。

相信大多数人看到这样的调查报告时，最渴望了解的事情就是，那个月薪 150 元的大学毕业生到底是谁，他从哪所高校毕业，学的什么专业，又是什么样的单位聘用了他。一个大学生花父母的积蓄完成学业之后，却拿着 150 元的月薪走上社会，这样的就业现状到底该怎样形容呢?无论如何，恐怕摆脱不了一点悲哀和无奈吧。大学生就业难是个老话题，但是就业难对于大学生的心理世界到底产生了怎样的影响，我们的社会似乎并不了解，也不

太在意。前不久，湖北某著名高校的BBS上发了一个帖子，标题叫做“我现在终于被逼得变态了”。

发帖人到底怎么“变态”呢?原来他听说哪儿摔下了一架飞机，死了50多人，当时他竟然丝毫也没有痛惜，第一感觉就是又多了50个职位。如果说网上的帖子难免有些夸张的成分，那么，前两天发生在南京五台山体育馆的“围困”事件就应该有说服力了。某人才市场在那里搞了一个招聘会，以20元门票的高门槛吸引了众多大学生参加，但大学生进场后发现，这个面向大中专毕业生的所谓“特大型招聘会”，不仅招聘单位很少，而且提供的岗位大多是业务员、保安甚至搬运工。

这样的招聘如何收场，也就不难想象。就业难对于大学生来说是无法逃避的焦虑，但对于某些人而言，却是趁火打劫的大好时机。以招聘做幌子收取巨额门票只是最低级的手段，更广泛而隐蔽的情形是，用人单位利用就业难的困局，拼命压低起点工资，玩命抬高就业门槛。如此一来，用人单位的劳动力成本是降了下去、利润也提高了，但国家和社会花了很大成本培养出来的人才，却像劣币一样找不到自己的位置。

如果这样的局面不能得到改善，如果听任大学生在校园和社会的过渡地带彷徨不已，那不就是读书无用论的最好注脚吗?大学生就业难有着复杂的社会和经济背景，解决这个问题需要决心和智慧，也需要时间。无论是大学生还是他们的家长，总的来说

都是体谅国家的难处、也有耐心等待这个解决的过程的。但需要郑重提醒的是，在国家拿出完善的教育和就业机制之前，各地政府和高校在大学生就业问题上并非就无所事事了。

我们都知道，很多城市都制定了最低工资标准，这个标准究竟是摆着看的，还是有着法律的约束力呢?那些以 150 元起点工资聘用大学生的单位，是不是应该受到舆论谴责和行政追究?更进一步，看到大学毕业生越来越不值钱，而且这个倾向难以由市场自行调整，那么，政府就应该制定一个最低起点工资，以扭转用人市场的极度失衡。

粮食收购还有最低限价呢，大学毕业生的“市价”就更不应该一再贬值而无人过问。“长安米贵，居之不易”。央视经济节目曾经算过一笔账，大学毕业生在大城市过日子，每月没有一千多元根本就无法保证温饱。想一想起点工资在千元以下的那些大学毕业生，我们不仅心痛，而且感到歉疚。

2022 年薪资调查报告 9

就目前市场薪资状态发展，公司薪酬制度的不断更新，而薪酬制度又直接关系到一个企业的成长和发展，一个良好的薪酬制度，不但能够事半功倍，更能够增加员工的工作效率，同时也能够增加产出比的提升，基于以上因素，做此调查报告，以便总经理有所参考。

结合目前的市场薪酬状态，我们做出了不同行业不同岗位的薪酬调查和对比，为的就是让我们的薪酬制度针对于市场来讲，具有绝对的市场竞争力，扩大公司规模，扩充人员编制，同时也是发觉我们的岗位不合理和人员的“精兵简政”原则，做出良好的职位匹配，从而使工作效率提升，达到企业利益最大化的原则，下面可以看一下通过过调查的几项数据反馈，

餐饮类：底薪 1000+奖金（300 左右）+包吃包住，但无保险；女装类：底薪 1000+2%的提成（约 700 元），但无保险；

销售员：底薪　　800+单笔项目款项的千分之五（约 500 元）=1300 左右，无保险

内衣类：底薪 850+（一线品牌 1%计提，二线品牌 2%计提）=1500 左右，交三险；

运动装：底薪 800+（10000 以上 1%提，15000 以上 1.5%提，20__0 以上 2%提底薪涨至 1000），公司提供商业保险（医疗保险）；

快消品：底薪 1100+2%提成(约 900-1200 之间)，并交纳五险一金；化妆品：底薪 800+150 饭补+50 话补+单笔提成+奖金（约 1000 以上）=20__以上，交五险。

房产：底薪 1000+提成+奖金=2300 以上，交纳 5 险。珠宝类：底薪 1200+提成，完成任务额外奖励 300=2300 以上 屈臣氏：底薪 1000+提成=20__以上，转正交五险一金

同行业对比：

网球王子：底薪 1030 元+提成 1%/人+餐补 150 元/人+电话补贴 100/人= 1800 以上，交三险。

甲壳虫：底薪 1000 元 提成 1%/人 餐补 150 元/人

从薪资的层次来分的话，新世纪的消费层次和薪资标准，相

对于市区的整体薪资标准是相对较高的，同比来讲，应该高出市区平均值得 200 左右，也就是说市区目前的底薪平均值在 800，而新世纪的话要达到 1000 元底薪，而在福利待遇上来讲，交保险的企业，能够达到 70%左右，其中 25%的企业是能够提供到全面的五险一金的；40%的企业只能够提供三险，还有 5%的企业是分年度给员工购买商业保险的，从对员工的投资来讲 70%以上的企业，开始从留人和留住人的角度出发，确保人员的不流失或者减少流失，当然不是绝对的，但是给予员工的离职考虑项就会有更大的附加筹码，也会在离职的情绪和思维上带来压力，从而来减少员工的流失率，有数据现实 20__年无保险人员的企业流失率和有保险的流失率对比为 35%：5%可以看到 7 倍的流逝率对比，而在就业时更多关注的保险为养老、医疗和生育三项，对

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/588137065106006130