某企业薪酬调查报告6篇

（经典版）

编制人：_____

审核人：_____

审批人：_____

编制单位：_____

编制时间：____年____月____日

序言

下载提示：该文档是本店铺精心编制而成的，希望大家下载后，能够帮助大家解决实际问题。文档下载后可定制修改，请根据实际需要进行调整和使用，谢谢！

并且，本店铺为大家提供各种类型的经典范文，如工作总结、报告大全、演讲致辞、条据书信、心得体会、党团资料、读后感、作文大全、教学资料、其他范文等等，想了解不同范文格式和写法，敬请关注！

Download tips: This document is carefully compiled by this editor. I hope that after you download it, it can help you solve practical problems. The document can be customized and modified after downloading, please adjust and use it according to actual needs, thank you!

In addition, this shop provides you with various types of classic sample essays, such as work summary, report encyclopedia, speeches, articles and letters, experience and experience, party and group information, after reading, composition encyclopedia, teaching materials, other sample essays, etc. I want to know the difference Please pay attention to the format and writing of the sample essay!

某企业薪酬调查报告 6 篇

为了详细记录下调查的发展经过，写调查报告是我们必须完成的任务，明确了相关的主题之后，我们才能把调查报告写得出色，以下是本店铺精心为您推荐的某企业薪酬调查报告 6 篇，供大家参考。

某企业薪酬调查报告篇 1

符合市场要求的薪酬福利体系是吸引、激励和保留优秀人才的重要手段。对于企业 hr 管理者而言，在进行薪酬设计方案和年末薪酬调整时，迫切希望有一个较理性的、市场化的参照体系，来帮助他们修订薪酬制度，从而达到吸引人才、留住人才、激励人才的目的。因此一到年终岁尾，很多薪酬调查报告就会应时“出炉”。这时，如何解读薪酬调查报告从中获取更多的有效信息呢？这是 hr 们都需要考虑的问题，下文就是教你如何解读薪酬调查报告，供各位 hr 们参考。

获得薪酬调查报告的渠道

对任何一家企业来说，如果现有的薪酬调查数据足以提供企业所要求的所有信息或者大部分信息，就没有必要再去做市场薪酬调查；相反，就会存在从何种渠道获得薪酬调查报告的问题。由于目标不同，对象不同，信息不同，企业所选择的获得薪酬调查报告的渠道也会不同。一般而言，企业 hr 管理者可以通过以下途径获得薪酬调查报告：

企业之间的互相调查

这种方式适合于那些有着良好对外关系的企业，这样企业的 hr 管理者可以较为轻松地获得所需要的薪酬信息。有资料显示，一些企

业构建了人力资源管理联盟，凭借自身的信用和承诺，定期交换有关人力资源的统计信息，从而实现了信息的互通和共享。在我国的薪酬调查系统和服务还不完善的情况下，企业间的相互调查无疑是简便、可靠和经济的薪酬信息获得渠道。企业间相互调查获得的薪酬调查报告针对性较强，但由于薪酬对所有企业来说都是保密信息，容易引起竞争对手的警觉和不合作，而且企业往往没有足够的人手和时间从事薪酬调查的事务性工作。

采集社会公开信息

政府、专业学会或学术团体会定期发布薪酬调查数据，这些调查报告包括地区性的薪酬调查、行业性的薪酬调查，以及各类岗位、工种的薪酬调查等内容。有些报纸、杂志、互联网等媒体也会公开发表一些统计数据。这些公开的薪酬调查报告可作为衡量企业员工薪酬水平和确定薪酬制度的依据，但对企业而言针对性不强，只能用于对宏观的把握和参考。只有当这些数据资料相对于其他方式更为便宜适用，并达到一定水准时，企业才可能采用。

从商业性人力资源咨询公司购买

商业性人力资源咨询公司为获利，会主动进行薪酬调查。由于薪酬调查工作费时费力，采集数据的处理分析需要借助一定的计算机硬件和专门的统计方法技术，企业没有能力和时间去完成这些工作，因此，有一定规模的企业都会购买往往会考虑从商业性人力资源公司购买最新的薪酬调查报告，将企业现时的岗位和职称的现时薪资水平与市场的数值进行比较分析。购买方式获得薪酬调查报告优点很明显，

即质量高、数据全，但其所花费的费用将比其它方法多出很多。

尽管有些企业安排自己的薪酬主管人员负责从事薪酬调查工作，但是在现实工作中，很多企业往往是借助第三方来完成调查的。尤其是当企业属于新兴行业，或者岗位属于高新技术岗位，确定薪酬水平有困难时，更应该考虑购买薪酬调查报告。

某企业薪酬调查报告篇 2

调查目的：

无论是对企业还是对劳动者来说，薪酬问题无疑都是最敏感的问题，同时，薪酬也是现代企业不可缺少的竞争手段和激励手段。企业薪酬管理运作灵活与否，直接影响到企业生产经营等日常活动，进而会影响到企业的发展和战略目标的实现。所以，如何设定好公司的薪酬制度也是一个公司成功的秘诀之一。

调查时间：

20xx.04.10-20xx.04.17

调查地点：

（略）

调查方式：

网上搜集资料，访谈法

一、x 有限公司基本情况

x 有限公司创建于 1994 年，原名 x 有限公司，是由原华为公司两个技术人员靠 70 万资金加技术创立的公司。20xx 年发展为 x 集团，下设信通、通信、无线、星格科技、掌上世纪等六家公司。以发展通

信产业为核心业务，专业致力于为通信行业客户提供关键业务流程的应用开发、系统集成、客户服务等整体解决方案，自助研发的解决方案已覆盖从 2g 领域到 3g 时代，横跨 gsm/ cdma/ phs/ td- scdma 多种制式的电信增值业务、无线产品、运营支撑业务、宽带数据业务。

总部设在北京，上海、广东成立分公司，国内 30 个省市设立分支机构的高新技术企业。20xx 年 11 月，在新加坡主板市场首次公开发行股票，成为首家在新加坡主板上市的中国电信软件产品

提供商，成为中国高科技企业赴海外上市的优秀代表之一。

二、x 有限公司薪酬制度制定的基本原则

（一）公平原则

公平原则是指相同岗位的不同员工享受同等级的薪酬待遇；同时根据员工绩效、服务年限、工作态度等方面的表现不同，对职级薪级进行动态调整，可上可下同时享受或承担不同的工资差异。

（二）竞争原则

竞争原则是指在社会上和人才市场中，企业的薪酬标准要有吸引力，才足以战胜竞争对手，招聘到并留住企业所需要的优秀人才。具体企业要制定什么样的薪酬制度，要视企业的具体情况而定。一般来说，企业对于关键人才的薪酬标准要高于市场行情。

（三）激励原则

激励原则是根据员工的能力和贡献的大小，根据企业内部各类职务的不同，企业的标准要适当的拉开距离，防止“大锅饭”之类的绝对平均化，充分利用薪酬的激励效果，调动员工的积极性。薪酬的设

计不仅要体现公平，更重要的是也要考虑激励性。薪酬的本质就在于激励员工，不管是内部薪酬，还是外部薪酬都要能够起到激励员工的作用，通过制定与员工绩效挂钩的薪酬，加强对员工的人文关怀，提高薪酬的激励性。

三、x 有限公司薪酬制度中存在的问题

因 x 有限公司近几年主要精力放在扩大发展方面，在绩效考核上不够重视，绩效考核制定和操作时存在着诸多问题，

故导致绩效考核效果不佳。我认为最主要存在以下问题，现分析如下：

（一）对绩效考核的定位模糊

x 有限公司员工绩效考核之所以达不到良好效果，原因是通过考核解决什么，达到什么目的，缺乏清醒认识。而仅仅定位于一种管理手段，为了考核而考核，这样做的结果虽然会对员工带来一定的激励作用，但也会加大员工心里上的负担，久而久之使员工对考核产生逆反心理。

（二）考核制度不合理

x 有限公司现行的考核制度基本上属于传统形式的考核。考核内容以德、能、勤、绩等定性指标为主，没有根据考核内容的不同对绩效考核进行细分，内容基本上是整齐划一，违背了考核的客观性原则。考核标准在制定中也存在着很多的问题。主要是：考核标准设定的不合理、考核标准太笼统，不明确、考核标准的可衡量性太差。

（三）考核使用的方法过于单?

在员工绩效考核中，往往采用上级对下级进行的单一考核级评定。考核者作为员工的直接上级，其和员工的私人友情或冲突、个人的偏见、喜好等主观因素，在很大的程度上影响考核的结果。考核者的一家之言由于相关信息的欠缺，难以给出令人信服的考核意见，还使得上下级关系的紧张。

四、优化 x 有限公司薪酬制度的思考

薪酬管理作为激励员工的最有效手段之一，它可以增强企业员工对工作的积极性。所以，加强有效的绩效考核机制，使其能有效的发挥激励作用。所以，针对 x 有限公司薪酬制度所存在的问题我认为应采取以下对策：

（一）绩效考核的定位要明确

首先，要明确的是为什么要绩效考核。实际上，通过实施绩效考核来解决工资发放的问题，破除平均主义，这种想法本身没有错误，但是如果把实施绩效考核的目的仅仅定位于这一点，把所有的努力都指向这一点，就有问题了。如果把绩效考核的目的定位于改善员工的绩效，进而改善企业的绩效，我们在操作绩效管理的时候，就必须重视绩效管理系统的建设，建立起“制定绩效计划，设定绩效目标→绩效沟通与辅导→绩效考核与反馈→绩效改善与提高”这样的管理流程，强调员工的参与，强调双向沟通，强调绩效管理过程的沟通与辅导，使绩效考核成为完整绩效管理系统的一部分，而不是单独存在的环节。

（二）制定合理有效的考核制度

针对绩效标准的不完备、不科学问题，x 公司应该加强绩效考核

指标方面的设计。针对于不同工作岗位上的人员应该具体设计考核指标，确保绩效考核的指标设计是有效的，以防绩效考核形同虚设，完全起不到应有的作用。x 公司应该选择合适的人进行绩效考核。团队中个人的行为很难评定，在做评价的时候往往会加入很多个人情感因素在里面，所以在选择人员上需要仔细考虑，尽量选择公平公正的人作为评估人员。另外挑选的评估者应

该具备相应的知识，不能只是凭空评价，导致绩效考核流于形式。

x 公司应该健全绩效考核激励制度。有激励，员工才有动力去做进一步的努力，否则，员工只是在完成任务，认为做多做少都是一样，会降低员工的积极性。因此，x 有限公司应该在建立有效考核制度的基础上，加强激励制度，对员工作出公正的评价，让他们在为企业付出的同时有相应的回报，这样，员工才更有努力工作的动力。针对员工的不同需求确定不同的激励政策。比如员工需要物质上的奖励，那就实施金钱奖励制度，如果员工需要精神上的激励，就给予肯定和表扬。

这样能够有效促进员工的积极性，为公司的发展做好准备。加强管理者对于绩效考核的认识与了解。x 公司必须要明确绩效考核的责任。绩效考核人员的责任与要承担的义务是分不开的。有效的绩效考核能够给企业带来巨大的经济利益。

企业内所有成员所作的贡献虽然是透明的，但是企业每个人付出的努力却是隐形的。在 x 公司，高层管理者应当根据企业的使命确定长期或者短期目标，然后通过上下级共同协商将组织目标进行分解，转变成为部门目标和个人目标，管理人员根据目标对组织中各层次、

部门和个人的工作进行管理。

目标一经确立，就要定期检查进度，直至预期目标在规定期限内完成。在约定的时间内，制定目标的管理者和下属一起检查、考核实际工作结果，考核目标在多大程度上得以实现，并制定下一个考核期的工作目标。

某企业薪酬调查报告篇 3

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。根据财政部官网的数据推算，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 zui 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

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 zui 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 20XX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。

某企业薪酬调查报告篇 4

一、报告概要

在薪酬行情越来越市场化、透明化的今天，不同类型的企业如何设计不同的薪酬体系?如何使良好的薪酬福利政策成为企业发展源源不断的驱动力?每一个有战略眼光的企业家和人力资源管理者中的有识之士都在思索上述问题。

本次调查的目的是对 xx 商贸有限公司营销财务部的普通员工的

进而对该部门的薪酬体系进行分析，发现其优点与缺点，将优秀的薪酬方案推广到其他部门或者分公司，对不足的薪酬方案进行改善，并根据实际情况提出合适的薪酬方案，完善薪酬体系，使之适应部门发展的需要，且能够最大的激励员工，吸引优秀人才，最终促进企业的良好发展。本次调查是采用与员工面谈的方法收集数据与信息。

二、报告内容

(一)、调查对象

本次薪酬调查的对象是 xx 商贸有限公司营销财务部的普通员工，因此在接下来的内容都是针对 xx 商贸有限公司营销财务部的普通员工进行论述分析的。

营销财务部的薪酬的总体结构沿袭着整个公司的薪酬结构，只有在变动现金收入这一项中是根据本部门的特征和需要制定适合本部门的薪酬方案，以便更好的激励本部门员工。该部门的薪酬结构主要由货币薪酬和非货币薪酬两部分构成，接下来对此进行详细介绍。

非货币薪酬：

在与员工面谈的过程中，我了解到该部门的非货币薪酬主要是每月一次的整个公司的优秀员工评选。参加优秀员工评选的条件是当月绩效达 85 分以上的，且当月创新提案被采纳的有 4 条以上。如果被评上优秀员工，公司将把该员工的照片贴在公司的公告栏上，并进行表扬，但没有物质上的奖励。

货币薪酬：

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/668055075030006036