

薪酬调研报告 8 篇

一、专业经理层年薪靠近 15 万

据该报告的调研数据显示，苏州地区部门经理层年薪中位值为 256854 元，20xx 年薪酬涨幅为 11、2%；专业经理层年薪中位值靠近 15 万，涨薪幅度为 12、8%，专业经理层薪酬水平靠近一类城市，在二线城市中位于前列；主管与专员层年薪中位值分别为 92563 元和 46658 元，参加调研企业大多是园区企业，其次产业集中，生产一线工人人才竞争较为剧烈，带动操作层薪酬水平不断上涨，年薪中位值为 35840 元，涨薪幅度为 14、5%。

二、IT、电子制造行业薪酬领跑全行业

IT/ 电子制造业是苏州开发区的主要产业，大局部都有外商投资背景，人才竞争剧烈，近三年，薪酬涨幅都超过 12%。依据调研数据显示，以苏州 IT/ 电子制造业薪酬水平为基数，化工/化学制造和医药制造薪酬系数分别为 0、94 和 0、92，前者也是苏州经济进展的重点行业，薪酬增长较快；此外，机械制造和服装纺织、快速消费品德业也是苏州经济支柱产业之一，薪酬系数分别为 0、88、0、85 和 0、82、

三、周边地区薪酬水平比拟

20xx 年苏州的 GDP 排名第五，仅次于一线城市北上广深，位列二类城市之首。苏州是外资开放时间较早的城市之一，投资环境利好，局部国

际 500 强企业投资建厂。苏州的地域特点打算了人才会面临着剧烈的竞争，苏州周边，不仅有中国金融中心的上海，还有杭州、南京、无锡等经济兴旺城市。苏州薪酬水平虽然领跑华东地区二线城市，但城市间薪酬差距并不明显。以上海地区薪酬水平为基数，苏州薪酬系数为 0、96，与上海的薪酬差距在缩小；省会城市，杭州和南京的薪酬系数分别为 0、93 和 0、91，第三产业集中，薪酬涨幅也很快；以前作为苏州地区主要人才竞争地的无锡、常州、湖州三地，如今与苏州的薪酬差距已经拉开，薪酬系数分别为 0、89、0、85 和 0、82、

四、高新技术产业薪酬优势明显

苏州经济开发区的数量、规模和质量在全国来讲都是佼佼者，国家级的经济开发区就有 8 个之多。大局部园区投资企业都是高新技术产业，生产制造行业居多，中基层岗位人才缺口很大。外资是苏州高新技术产业的主导力气，所以园区企业薪酬水平较高，拉开了与传统行业的薪酬差距，依据调研数据显示，以高新技术产业薪酬水平为基数，传统产业的薪酬系数仅为 0、64。

五、各类型外资企业薪酬差距在缩小，内资企业薪酬水平较低

开放型经济占苏州经济的主体位置，外商投资企业数量多，占比多，成为苏州经济的特征现象。从企业性质的角度来看，欧美投资企业薪酬水平较高，以其薪酬水平为基数，据众达朴信调研数据显示，日韩资和港澳台投资企业薪酬系数分别为 0、95 和 0、92，与欧美投资公司的薪酬差距

正在缩小；而内资企业薪酬系数为 0.84，与外资企业薪酬差距依旧明显，技术人员和中高层治理人员的薪酬竞争优势薄弱。

六、本科毕业生起薪将突破 3000 元

人才储藏是企业人力资源治理者越来越重视的工作之一，而毕业生的吸引和保存是人才储藏的关键环节。依据调研数据显示，20xx 年苏州地区本科毕业生转正后月薪收入为 2868 元，研发技术人员本科毕业生月薪已经超过 3000 元；20xx 年估计本科毕业生月薪收入将超过 3000 元，涨幅超过 7%；此外大专和硕士估计月薪为 2550 元和 4865 元。

七、一线操作工仍旧存在用工荒

苏州地区其次产业比例过重，占比超过 60%。大部属于劳动密集型制造企业，对于一线的技术工人和操作工需求较为剧烈。这局部人群也是离职率较高人群，近三年离职率都在 25%以上。据调研数据显示，超过 60%的参加调研企业认为一线操作工和技术工是将来企业聘请的重点对象，此外，超过 50%的企业也认为研发人员和销售人员是企业人才储藏的核心人才。

薪资调查报告 篇二

调查显示，2022 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，而大局部人收入根本在中间档次，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。2022 年是 it 业严寒的冬天，其行业排名却是第一，可见冬天来了，春天将会更辉煌。排在其次的是媒体/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）、询问/法律（24404 元）、建筑/房地产（23049 元）、医药/保健（22799 元）、教育/讨论（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）。

经营治理者收入最多

调查显示，从事经营和治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（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。经营和治理工，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，其次名深圳被甩到 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“询问/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/法律工行业的年薪超过 50000 元。在深圳，薪水最高的行业是“教育/讨论”和“医药/保健”业，其年薪平均高达 60000 元以上。

薪资调查报告 篇三

就目前市场薪资状态进展，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进展，一个好的薪酬制度，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比照，为的就是让我们的薪酬制度针对于市场来讲，具有肯定的市场竞争力，扩大公司规模，扩大人员编制，同时也是觉察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，到达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应。

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；

网络销售员：底薪 800+单笔工程款项的千分之五（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，20230 以上 2%提底薪涨至 1000），公司供应商业保险（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）=2023 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，完成任务额外嘉奖 300=2300 以上屈臣氏：底薪 1000+提成=2023 以上，转正交五险一金

同行业比照：

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，应当高出市区平均值得 200 左右，也就是说市区目前的底薪平均值在 800，而新世纪的话要到达 1000 元底薪，而在福利待遇上来讲，交保险的企业，能够到达 70%左右，其中 25%的企业是能够供应到全面的五险一金的；40%的企业只能够供应三险，还有 5%的企业是分年度给员工购置商业保险的，从对员工的投资来讲 70% 以上的企业，开头从留人和留住人的角度动身，确保人员的不流失或者削减流失，固然不是肯定的，但是赐予员工的离职考虑项就会有更大的附加筹码，也会在离职的心情和思维上带来压力，从而来削减员工的流失率，有数据现实 2023 年无保险人员的企业流失率和有保险的流失率比照为 35%:5%可以看到 7 倍的消逝率比照，而在就业时更多关注的保险为养老、医疗和生育三项，对于此项关注度的百分比可以到达 80%以上，对于现阶段的大学生就业关注度能够到达 94.8%说明整体的就业人群在择业的考虑思维有明显的提升，同时也能够说明企业的备选的可能几率提升的选项大体可分为：

1、企业的实力。

- 2、企业的保险福。

- 3、企业对于员工的成长投资。

- 4、企业的进展平台和优势。

- 5、企业的目前现状和提升空间。

- 6、企业赐予到应聘人员的进展平台而从某些意义上来讲，公司在做薪酬的方面来讲，也会存在一些负面的鼓励项，比方说：

- 1、企业的制度频繁更换。

- 2、对于人员成长的关注度不够。

- 3、企业无福利保险机制。

- 4、不履行承诺。

- 5、言语、行为激怒。

- 6、无效沟通

这些方面是我们应当尽量避开的发生项和要躲避的事物，就目前的公司整体薪资而言，薪资水平较人均水平比照，试用店员工资普遍偏低，建议底薪提升至 800 元，在试用期阶段，应当供应完成任务的层次嘉奖（至少要区分出 2 层），保证目前的试用员工收入能够到达 1000—1200 元，从而后续的引入此员工，并进展人员的跟进和人员价值最大化的开发，更好的为公司利益最大化，而从进几次面试来看造成人员流失的主要缘由，就是我们的薪资起步较低，致使没有人情愿尝试，即使我们的聘请人员将后期的进展方向或者后期的晋升空间，但是我们整体的薪资是滞后的，所以

带给我们的聘请流程是缺失的和被动的，对于转正后的员工底薪 900 和周边的或同行业的薪资相差不大，但是相对的福利待遇，例如话补、误餐补和保险还是存在肯定比例的落差，需要公司有针对性的在明年的年度规划进展有机的整合调整，确保薪酬制度的饱和状态，提升公司方和员工的共同满足度，从而建立开心的合作机制，而不是视而不见或者不寻根源的盲目解决，需要我们发觉和查找企业和员工的薪资均衡点，自古以来薪酬制度是企业和应聘人员之间的敏感部位，如何能够让人员布满热忱的工作不单单是高薪所能够到达的，还有多重的因素，包括对于员工的归属感认知，包括对于员工工作认可，还有就是对于员工的晋升，从而到达员工多重的工作满足度，使得员工做事事半功倍，到达超出我们所预期的目标或数据，以上为整体的市场为期两周的薪资调查报告，内容涵盖同行业和非同行业的调查内容，仅供参考。

薪资调查报告 篇四

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比照，为的就是让我们的薪酬制度针对于市场来讲，具有肯定的市场竞争力，扩大公司规模，扩大人员编制，同时也是觉察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，到达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应，

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；

网络销售员：底薪 800+单笔工程款项的千分之五（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，20230 以上 2%提底薪涨至 1000），公司供应商业保险（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）=20xx 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，完成任务额外嘉奖 300=2300 以上 屈臣氏：底薪 1000+提成=20xx 以上，转正交五险一金

同行业比照：

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，应当高出市区平均值得 200 左右，也就是说市区目前的底薪平均值在 800，而新世纪的话要到达 1000 元底薪，而在福利待遇上来讲，交保险的企业，能够到达 70%左右，其中

的企业是能够供应到全面的五险一金的；40%的企业只能够供应三险，还有5%的企业是分年度给员工购置商业保险的，从对员工的投资来讲70%以上的企业，开头从留人和留住人的角度动身，确保人员的不流失或者削减流失，固然不是肯定的，但是赐予员工的离职考虑项就会有更大的附加筹码，也会在离职的心情和思维上带来压力，从而来削减员工的流失率，有数据现实20xx年无保险人员的企业流失率和有保险的流失率比照为35%:5%可以看到7倍的消逝率比照，而在就业时更多关注的保险为养老、医疗和生育三项，对于此项关注度的百分比可以到达80%以上，对于现阶段的大学生就业关注度能够到达94.8%说明整体的就业人群在择业的考虑思维有明显的提升，同时也能够说明企业的备选的也许几率提升的选项大体可分为：

- 1、企业的实力
- 2、企业的保险福利
- 3、企业对于员工的成长投资
- 4、企业的进展平台和优势
- 5、企业的目前现状和提升空间
- 6、企业赐予到应聘人员的进展平台

而从某些意义上来讲，公司在做薪酬的方面来讲，也会存在一些负面的鼓励项，比方说：

- 1、企业的制度频繁更换

- 、 对于人员成长的关注度不够
- 3、 企业无福利保险机制
- 4、 不履行承诺
- 5、 言语、行为激怒
- 6、 无效沟通

这些方面是我们应当尽量避开的发生项和要躲避的事物，就目前的公司整体薪资而言，薪资水平较人均水平比照，试用店员工资普遍偏低，建议底薪提升至 800 元，在试用期阶段，应当供应完成任务的层次嘉奖（至少要区分出 2 层），保证目前的试用员工收入能够到达 1000—1200 元，从而后续的引入此员工，并进展人员的跟进和人员价值最大化的开发，更好的为公司利益最大化，而从进几次面试来看造成人员流失的主要缘由，就是我们的薪资起步较低，致使没有人情愿尝试，即使我们的聘请人员将后期的进展方向或者后期的晋升空间，但是我们整体的薪资是滞后的。

所以带给我们的聘请流程是缺失的和被动的，对于转正后的员工底薪 900 和周边的或同行业的薪资相差不大，但是相对的福利待遇，例如话补、误餐补助和保险还是存在肯定比例的落差，需要公司有针对性的在明年的年度规划进展有机的整合调整，确保薪酬制度的饱和状态，提升公司方和员工的共同满足度，从而建立开心的合作机制，而不是视而不见或者不寻根源的盲目解决，需要我们发觉和查找企业和员工的薪资均衡点，自古以来薪酬制度是企业 and 应聘人员之间的敏感部位，如何能够让人员布满热忱

还有多重的因素，包括对于员工的归属感认知，包括对于员工工作认可，还有就是对于员工的晋升，从而到达员工多重的工作满足度，使得员工做事事半功倍，到达超出我们所预期的目标或数据，以上为整体的市场为期两周的薪资调查报告，内容涵盖同行业和非同行业的调查内容，仅供参考。

关于薪酬的调查报告 篇五

一、报告简要

在薪酬行情越来越市场化、透亮化的今日，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进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治理者中的有识之士都在思考上述问题。在全球化背景下，以更宽更高的视野来探讨企业的薪酬体系的重构，是摆在我们面前的重要课题。

作为人力资源治理专业的学生，为了使自己所学的理论学问与实践能够更好的结合，我利用 20xx 年“十一”长假的时间对明一世代（福建）贸易有限公司的营销财务部薪酬构造进展调查，并对其薪酬体系作出了分析总结。

本次调查的目的是对明一世代（福建）贸易有限公司营销财务部的一般工人的薪酬状况进展调查讨论，进而对该部门的薪酬体系进展分析，发觉其优点与缺点，将优秀的薪酬方案推广到其他部门或者分公司，对缺乏的薪酬方案进展改善，并依据实际状况提出适宜的薪酬方案，完善薪酬体

最终促进企业的良好进展。本次调查是采纳与工人面谈的方法收集数据与信息。

二、调查报告内容

(一)、调查对象

本次薪酬调查的对象是明一世代（福建）贸易有限公司营销财务部的一般工人，因此在接下来的内容都是针对明一世代（福建）贸易有限公司营销财务部的一般工人进展论述分析的。

(二)、薪酬构成

通过调查，我对明一世代（福建）贸易有限公司营销财务部的薪酬构造有了较全面的了解。该部营销财务部的薪酬的总体构造沿袭着整个公司的薪酬构造，只有（20xx 信访工作调研报告）在变动现金收入这一项中师依据本部门的特征和需要制定适合本部门的薪酬方案，以便更好的鼓励本部门工人。该部门的薪酬构造主

要由货币薪酬和非货币薪酬两局部构成，接下来对此进展具体介绍。

非货币薪酬：

在与工人面谈的过程中，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工人评比。参与优秀工人评比的条件是当月绩效达85分以上的，且当月创新提案被接受的有4条以上。假如被评上优秀工人，公司将把该工人的照片贴在公司的公告栏上，并进展表扬，但没有物

货币薪酬：

1、直接薪酬：直接薪酬是整个薪酬体系中最重要的一局部，是工人最为重视的，也是各部门最为重视的一局部。

参与异动考试必需是要成为公司正式工人满半年，且在这期间表现良好，得到所属主管的认可，由主管提名后，个人写申请报告、面谈表递交给部门总监，经总监批准后才能参与异动考试。考试的主要内容是公司的规章制度以及本岗位的一些根本学问。

(2) 变动现金收入。变动现金收入指公司依据工人的短期业绩效果向工人供应的现金嘉奖。主要由绩效工资和其他货币性嘉奖组成。

绩效工资只有成为公司的正式工人后才有，且每个月只支付一半，另一半当做年终嘉奖发放给工人。绩效工资算法：将工人的根本工资除以70%，然后乘以30%，再除以100，得到单位绩效分的绩效工资，最终将单位绩效工资乘以工人当月所得绩效分。公式如下：

$$\text{绩效工资} = \{[(\text{根本工资} \div 70\%) \times 30\%] \div 100\} \times \text{当月绩效分}$$

其他货币性嘉奖包括许多个方面，主要有：

②为降低公司损失，公司鼓舞工人举报虚报行为。假如工人在审核的时候发觉有人虚报费用等损害公司利益的行为可以写问题反应单递交给监察部。由监察部进展调查审核，假如经查状况属实，则会给工人100元的嘉奖。

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/725201301022011120>