

关于薪酬调查报告 11 篇

关于薪酬调查报告 1

一、专业经理层年薪逼近 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，薪酬涨幅为 11、2%；专业经理层年薪中位值逼近 15 万，涨薪幅度为 12、8%，专业经理层薪酬水平逼近一类城市，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，参与调研企业大多是园区企业，第二产业集中，生产一线工人人才竞争较为激烈，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，大部分都有外商投资背景，人才竞争激烈，近三年，薪酬涨幅都超过 12%。根据调研数据显示，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，前者也是苏州经济发展的重点行业，薪酬增长较快；此外，机械制造和服装纺织、快速消费品行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较

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，部分国际 500 强企业投资建厂。苏州的地域特点决定了人才会面临着激烈的竞争，苏州周边，不仅有中国金融中心的上海，还有杭州、南京、无锡等经济发达城市。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。大部分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量，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，根据调研数据显示，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然明显，技术人员和中高层管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

人才储备是企业人力资源管理者越来越重视的工作之一，而毕业生的吸引和保留是人才储备的关键环节。根据调研数据显示，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；预计本科毕业生月薪收入将超过 3000 元，涨幅超过 7%；此外大专和硕士预计月薪为 2550 元和 4865 元。

七、一线操作工仍然存在用工荒

苏州地区第二产业比例过重，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强烈。这部分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%的参与调研企业认为一线操作工和技术工是未来企业招聘的重点对象，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备的核心人才。

关于薪酬调查报告 2

内部公平是薪酬管理的一个重要目标。企业在薪酬管理中能否做到公平地对待所有员工，极大地影响着员工的满意度和忠诚度，进而影响

着员工工作的积极性、进取心甚至员工的去留。从企业服务价值链的角度看，如果薪酬没有体现内部公平，员工满意度会降低，必然影响由员工向客户提供的、决定客户满意度的服务价值，进而影响客户的忠诚度。因此，在薪酬管理中，内部公平是管理者必须高度关注的问题。

薪酬的内部公平特点

薪酬的内部公平，是指员工对自身工作在企业内部的相对价值认可。根据亚当斯的公平理论，员工将自己的付出、所得与企业内其他员工的付出、所得进行比较，进而判断自己所获薪酬是否具有内部公平性。当员工发现自己的“收入——付出比”与其他员工的“收入——付出比”相同时，他就会获得薪酬的内部公平感；反之，则产生内部不公平的感受。由此，我们可以发现薪酬的内部公平的几个特点：

1. 薪酬的内部公平是员工的主观感受。作为员工的一种主观感受，内部公平具有明显的个性特色。首先，个体的差异性决定了员工的公平观念不可能完全一致。员工是通过比较“收入——付出比”来判断企业的薪酬是否具有公平内部性的，但个人的收入和付出具体应该包括哪些内容？对这二者应该如何衡量？这些至关重要的问题往往并没有统一的标准，多为员工的自我理解和判断，与个人密切相关。其次，个体的多变性决定了员工的公平观念不可能是固定不变的。即使是同一员工对薪酬内部公平性的判断，也会随着时间和环境的变化发生改变。此外，员工在判断过程中，出于自身利益的考虑，往往对有效付出和无效付出

加分辨，将无效付出纳入比较之中，并且存在高估、夸大自身付出、低估他人付出等倾向。

2. 内部比较是产生内部公平的途径。公平作为一种相对平衡的心理感受是通过衡量、比较产生的。员工对薪酬的内部公平感是通过内部比较获得的。因此，不进行比较，员工就不会对薪酬产生公平或不公平感。

3. 与个人付出紧密相关的薪酬的内部公平是基于过程公平的结果公平。在薪酬比较中，员工并不是仅仅将自己的收入与企业其他员工的收入进行比较，而是将自己的“收入——付出比”与他人进行比较。

员工进行的不是简单的绝对收入比较，而是与个人付出紧密相关的复杂的相对收入比较。进行简单的绝对收入比较，主张的是“均贫富”、“大锅饭”式的单纯的结果公平，实际上是追求平均主义。

4. 追求内部公平的员工要求的是基于过程公平的结果公平。在判断薪酬是否具有内部公平性的时候，员工之所以关注自己和他人的付出，实际上是要求薪酬体现出彼此在劳动付出方面的差异性，追求收入和付出正相关。具体而言，薪酬应该体现出各种工作不同的价值含量，体现出各个员工不同的个人劳动生产率。推而论之，员工要求个人薪酬的决定过程要公平，要求考虑员工劳动的多样性和能动性，能够在结果，也就是个人薪酬中，体现出员工在工作上的上述差异，而这一结果是可以不平等的，也不应该是平均的。

5，可以通过一薪酬调查，查阅薪酬调查报告来完善企业的薪酬制度，追求企业的薪酬水平达到行业的水平来让企业在行业中立足！

薪酬的内部公平内涵

根据薪酬的内部公平的特点，实现薪酬的内部公平必须关注如下几个方面的内容：

1. 关注员工薪酬内部公平观的建设。既然公平观念深刻地影响着员工对公平性的判断，企业在薪酬管理过程中就必须大力建设与企业文化和薪酬制度相一致的内部公平观。要致力于引导员工树立合理的评价标准，建立内部一致的薪酬公平观，避免由于不合理的公平标准引起的不合理的薪酬内部不公感。

2. 薪酬制度建设应体现员工劳动的多样性和能动性。

(1) 关注职位相对价值，同工同酬，不同工则不同酬。这里的“同酬”不是指相同的薪酬绝对值，而是指相同的薪资带。企业内部各个职位在工作要求、工作责任等方面是各不相同的。在制定薪酬的过程中要充分关注员工劳动的多样性，公平确定企业内部各职位的相对价值。不同职位的薪酬水平的排列形式必须保持公平性和一致性，在薪酬水平等级的多少、不同薪酬水平之间级差的大小以及确定薪酬级差的标准等方面体现出公平。

(2) 关注个人绩效，按绩分配。区别同一职位上的胜任者、合格者和不合格者，将这些差异在薪酬制度中加以体现。确保员工的薪酬与其

绩效一致，也就是与其单个生产周期的劳动边际效益等值。研究表明，同一职位的不同员工之间的绩效可能存在着非常明显的差别，而且在越是需要高层次知识和技能的工作岗位上，这种差别就越明显。

显然，一个内部公平的薪酬制度必须关注员工是否真正创造了价值，创造了多少价值。有多少有效付出就会获得多少回报，这样的薪酬制度才是公平的。

3. 强调薪酬制度的有效执行。制度的执行与制度的建设同等重要。公正的薪酬制度唯有获得有效地执行，方能实现“公平对待每一位员工”。要防止公正的薪酬制度在执行中异化、变质，防止制度推行缓慢、不力。在某种程度上讲，强调有效执行就是强调程序的公正。制度是基石，程序则是保障，公正的执行程序保障着公正的薪酬制度的真正实现。

实现薪酬的内部公平方法

根据上述实现薪酬内部公平的要点，烽火猎聘认为企业在薪酬管理中可以采取如下方法实现薪酬的内部公平：

1. 建立并宣传合理的公平观。通过培训、沟通等建设企业文化的方法建立企业的公平观；通过规章制度、薪酬手册制定明确的薪酬标准，以此具象并强化内部一致的薪酬公平观。在公平观的建设和宣传中，公司必须对“付出”与“有效付出”，“收入”与“部分收入”、“全部收入”等概念作明确地辨析，进而建立统一的公平标准。员工在工作中的一切努力是“付出”，但不等同于“有效付出”。能够创造和提升企

业价值的付出才是“有效付出”，反之则为“无效付出”。员工的“收入”不仅仅是指物质回报，还包含培训、晋升机会、发展机会、心理收入、生活质量等非物质回报，是“一揽子薪酬”(total compensation，或称总量薪酬、整体薪酬)。

2. 职位评价。职位评价(job evaluation) 就是根据各职位对企业经营目标的贡献，对企业中的各个职位的价值进行综合评价，决定企业中各个职位相对价值的大小，从而确立一个合理、系统、稳定的工作结构，开发一个工作价值的等级制度，在此基础上确定各职位的薪酬级别和职位待遇。职位评价立足于岗位，从劳动多样性的角度设计薪酬，依靠价值定待遇，使不同职位之间的比较科学化、规范化，让员工相信公司每个职位的价值都反映了该职位对公司的贡献。由于它对薪酬的基础作了明确、清晰地限定，避免了由于薪酬基础限定模糊引起的员工不信任和对偏袒、歧视的怀疑。由于职位评价的作用，员工对各职位间的价值差的接受性相对较高，对绝对薪酬差距的心理承受能力也随之增强，易于获得薪酬的内部公平感。

3. 基于绩效的薪酬。将员工的薪酬分为两大部分：基本工资和绩效工资。由职位或技能决定的基本工资按付酬周期按时发放，绩效工资则是按照每次的考核结果，对照预设的达标值按比例发放。同时，一些非强制性福利、培训、精神奖励、晋升等也与绩效考核紧密挂钩。绩效薪酬可以有效地衡量员工的'有效付出，将个人回报和个人对企业的有效付出挂钩，强调个体劳动的能动性，可以避免“干好干坏一个样”的不

公平现象。制定一个完善的绩效评估体制，是有效实施绩效薪酬、实现内部公平的重要环节。要体现绩效薪酬的决定过程的公平，首先要让员工参与业绩评估标准的制定。要通过讨论、沟通等方式，让员工参与目标设定，使其有效行使知情权和参与权，从而使组织为其制定的绩效目标更客观、更公正、更具可接受性。第二，与员工进行有效的绩效反馈与辅导。一旦目标设定，管理者必须提供信息反馈，而且信息反馈必须及时。绩效评估报告是以结果为主的，而反馈则更侧重过程。关注反馈和辅导，可以有效地避免完全的结果导向下由于对工作环境及其变化的忽视所引起的不公。第三，要克服绩效评估中的各种主观性、随意性错误，如第一印象、近期印象、克隆效应等，确保评估的公允。

4. 秘密薪酬。员工的公平感是通过比较获得的，反之，员工对薪酬的内部不公平也是通过比较获得的。那么，实行秘密薪酬制度，斩断比较也就成为实现薪酬内部公平的一个方法。但是，管理者必须充分认识到，秘密薪酬只是建立了一道抵挡薪酬内部不公的藩篱，没有比较、无从比较仅仅是在一定程度上避免了不公平感的产生，并不直接导向员工的内部公平感和薪酬满意感。秘密薪酬不能作为企业实现薪酬内部公平的核心方法。只有建立在公正的薪酬制度基础上的秘密薪酬，才能比较持久地发挥防御作用。

5. 有效的监督制度和沟通机制。引入监督机制，保障薪酬制度的有效执行。可以通过上级、同级实施监督。比如核定员工绩效薪酬时，可以采取上级建议、隔级核定的方法。这样既可避免由于上下级矛盾或过

；同时，隔级核定也使得管理者可以从更高层次审视该员工的绩效薪酬的内部公平性，减少有限视野下对组织整体薪酬内部平衡的忽视。当然，最好的监督是员工监督。管理者要建立沟通机制，搭建高效的沟通平台，通过访谈、调查等方式与员工进行积极地薪酬沟通，充分发挥员工的监督作用，保障公正的薪酬制度得以公正地执行。

3

一、财务会计岗位薪酬调查前言

据权威统计，高端财务岗位和普通会计的职业发展区别是冰火两重天，国际化高级管理会计岗位 80 万年薪难觅，普通会计岗位供大于求，找不到工作。从薪资待遇上来看，差异化十分显著。数据显示，全国范围内，财务总监平均年薪 25 万元，财务经理平均年薪为 77300 元，财务主管年薪为 41293 元，财务普通人员年薪为 27005 元。

二、财务会计岗位薪酬地区差异

北京地区则分别为 28 万元、114000 元、68900 元、44240 元。从各级财务人员年薪增幅上来看，全国财务总监年薪增幅为 13%，财务经理年薪增幅为 9.0%，普通财务人员年薪增幅为 7.3%。北京地区差异更为明显，财务总监年薪增幅为 21%，财务经理年薪增幅为 16.0%，财务主管年薪增幅为 13.6%，而财务普通职员年薪增幅只在 5.0%。这说明

大学会计学院副院长刘俊勇教授认为，未来十年是管理会计的蓝海，管理会计人才缺口 300 万，而普通会计需求将减少 2/3。

三、会计岗位平均薪酬分析

财务会计人员平均薪酬为 100191 元，相比的. 平均 80464 元增长了 24. 52%，相比去年增幅扩大（相比增幅为 11. 45%）。高低位薪酬之间的差距也略微增高，从 19 倍降为 23 倍。调查显示财会人员之间的贫富差距继续扩大。收入最高的 5% 人群，薪酬为 493548 元，相较于的 316246 元增长了接近 56. 06%。中位数薪酬为 70000 元，比增长 16. 67%。而收入最低 5% 人群薪酬为 21199 元，比低位数增长了约 24. 27%。

四、会计岗位薪酬调查总结

从调查到的数据来看，薪酬分布最多的是——5000 元/月，共计有 70. 26% 的人处于这一区间。其次是 5000——10000 元/月的区间，有 20. 80% 的人处于这一区间。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，但是大部分都是低级员工，高级别的员工数量很少。

一、报告简要

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。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。

作为人力资源管理专业的学生，为了使自己所学的理论知识与实践能够更好的结合，我利用“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结构进行调查，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普通工人的薪酬状况进行调查研究，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，且能够最大的激励工人，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普通工人，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普通工人进行论述分析的。

(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结构有了较全面的了解。该部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(信访工作调研报告)在变动现金收入这一项中师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工人。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选。参加优秀工人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。如果被评上优秀工人，公司将把该工人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：

1、直接薪酬：直接薪酬是整个薪酬体系中最重要的一部分，是工人最为重视的，也是各部门最为重视的一部分。

参加异动考试必须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加异动考试。考试的主要内容是公司的规章制度以及本岗位的一些基本知识。

(2) 变动现金收入。变动现金收入指公司根据工人的短期业绩效果向工人提供的现金奖励。主要由绩效工资和其他货币性奖励组成。

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，另一半当做年终奖励发放给工人。绩效工资算法：将工人的基本工资除以 70%，然后乘以 30%，再除以 100，得到单位绩效分的绩效工资，最后将单位绩效工资乘以工人当月所得绩效分。公式如下：

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

其他货币性奖励包括很多个方面，主要有：

②为降低公司损失，公司鼓励工人举报虚报行为。如果工人在审核的时候发现有人虚报费用等损害公司利益的行为可以写问题反馈单递交给监察部。由监察部进行调查审核，如果经查情况属实，则会给工人 100 元的奖励。

③鼓励工人为公司提出创新性建议，即创新提案。工人对公司制度、销售方案等有独创性见解的可以给公司提交创新提案，如果所提的创新提案被评定为有利于公司发展，就会给予相应的奖励，具体奖励金额看提案的优秀程度；

④鼓励工人为公司空缺岗位推荐优秀人才。公司在每个月都会公布一份空缺岗位表及其相关的要求。工人根据要求，可以为公司推荐认为合适的人才。经公司面试通过进入试用期的，推荐的工人可以拿到相当于被推荐工人一个月基本工资一半的奖励。如果被推荐工人能够成为公司的正式工人，那么推荐人则会拿到相当于被推荐工人一个月的基本工资的奖励。推荐的岗位越高，所得奖励越多。

⑤该部门每个月都会进行部门排名，工人绩效在整个部门排名第一的给予 200 元奖励，在同岗位排名第一的给予 100 元奖励。工人绩效连续 3 个月排名前五的可以当岗助，第一次当上岗助的将得到 100 元的奖励。

当然，有奖必有罚。营销财务部的惩罚措施有：工人在审计时出错要扣分，每扣一分要扣 10 块；违反公司规章制度要被扣绩效分，一般违纪一次扣一分；迟到一次扣 10 元；请假扣当天工资，且不能获得本周期的满勤奖；工人在工作期间没穿工作服扣 10 元；没打扫卫生扣绩效分；窗户没关，电脑没关，人离开座位椅子没摆好，下班桌面没收拾好等等都要被扣分。

2、间接薪酬：间接薪酬主要包括了福利保障以及其他的一些福利政策。工人在公司中都享有医保和社保福利。医保和社保是根据国家相关法律法规的规定，按照一定的比例由工人和公司分担。其他的一些福利政策主要有：

①、福利奶粉。即公司的工人生育时，在孩子两周岁之前，公司每个月向该工人提供一罐本公司生产的奶粉。

②、本公司工人在购买本公司生产的产品时可以享受优惠价格(一般以出产价出售)。

③、每年部门都会组织整个部门进行一次旅游。等等。

综上所述，得明一世代(福建)贸易有限公司营销财务部普通工人的薪酬计算公式为：

直接薪酬=基本工资+绩效工资+奖励性工资-罚款

间接薪酬=福利保障+其他优惠项目

货币薪酬=直接薪酬+间接薪酬

总薪酬=货币薪酬+非货币薪酬

(三)、工人人数及对应的基本工资

三、综合分析

从调查结果看，明一世代(福建)贸易有限公司营销财务部的薪酬结构相对合理，但也存在着一些不足之处。

2、非货币性薪酬项目过少。也就是说公司对普通工人支付的薪酬过于集中在物质方面，忽视了工人的尊重需要。

3、可以看出，老工人的基本工资与主管的基本工资差距不是很大，使得工人觉得自己的发展前景不是很乐观，难以留住优秀工人。

(二) 优点：

1、在变动现金收入方面做的较好。能够根据公司发展需要提出合适的薪酬方案，如：创新提案奖励制度。部门也能根据本部门的职责特征制定相应的薪酬方案，如：鼓励工人举报虚报行为的奖励制度。且整个变动现金收入方案较多，能为优秀工人提供更多的增加收入的机会。

2、针对普通工人对物质方面的需要较大的情况，在薪酬体系设计中侧重直接薪酬，符合普通工人的需要。当然，由于过分侧重直接薪酬，导致非货币性薪酬比重太小，也是不利的。

(三) 我的薪酬建议：

1、根据行业薪酬水平适当提高普通工人的基本工资水平，实现外部的公平，提升本公司薪酬的外部竞争性，吸引优秀人才。

2、完善薪酬结构，增加非货币性薪酬才比重，满足工人的尊重需要，使整个薪酬体系更加平衡。如，在部门会议上对每个月进步最大的工人进行表扬等。

3、加大高低级岗位间的薪酬水平，使得工人有更大的动力去追求高级岗位，留住优秀的工人。

4、增加提升基本工资渠道，加大奖励力度，激发工人工作积极性，努力高质高效地完成工作任务。

5、增加工人福利支出。如，为加班的工人提供夜宵等措施。

四、总结

科学合理的薪酬体系是企业发展的驱动力，设计一套科学合理的薪酬体系的意义不只是能降低企业的成本，最为重要的是能够激励企业的工人，吸引外部优秀人才，为企业创造了无数无形和有形的财富。这次对明一世代(福建)贸易有限公司营销财务部的普通工人的薪酬状况进行调查研究，发现这套薪酬体系中的优点与缺点，并提出了自己的建议。希望公司能够对缺点进行改进，对优点继续保留和推广。在实践中适时调整薪酬体系，使之适应企业发展的需要。

关于薪酬调查报告 5

据权威统计，高端财务岗位和普通会计的职业发展区别是冰火两重天，国际化高级管理会计岗位 80 万年薪难觅，普通会计岗位供大于求，找不到工作。从薪资待遇上来看，差异化十分显著。数据显示，全国范围内，财务总监平均年薪 25 万元，财务经理平均年薪为 77300 元，财务主管年薪为 41293 元，财务普通人员年薪为 27005 元。北京地区则分别为 28 万元、114000 元、68900 元、44240 元。从各级财务人员年薪增幅上来看，全国财务总监年薪增幅为 13%，财务经理年薪增幅为 9.0%，

普通财务人员年薪增幅为 7.3%。北京地区差异更为明显，财务总监年薪增幅为 21%，财务经理年薪增幅为 16.0%，财务主管年薪增幅为 13.6%，而财务普通职员年薪增幅只在 5.0%。这说明财务高管在未来的人才市场上将成为企业争相抢夺的主力军。中央财经大学会计学院副院长刘俊勇教授认为，未来十年是管理会计的蓝海，管理会计人才缺口 300 万，而普通会计需求将减少 2/3 。

在 cma 颁证典礼上，周先生是拿证学员之一，周先生有着丰富的优秀跨国公司财务工作经验背景，曾先后任职于太古、爱普生、英维思、艾诺斯等世界知名跨国公司，他通过了全部英文 cma 考试，通过认证后，他的职业生涯实现了从财务经理到中国区财务总监再到亚洲区财务总监三级跳。目前就职于大型光伏太阳能美国上市公司天合光能公司，任财务总监。主要负责：公司预算控制与分析、预测及内部管理报告，运营生产成本的 control 分析、投融资资本性支出的分析与控制等。

在谈到当初选择 cma 认证时首要考虑的因素时他说：“主要是对自己职业发展有个明确定位，看这些学习的知识点是否与目前工作有效结合并对工作有所帮助。我当时看到 cma 课程内容与我的工作很接近也符合我的职业发展目标。”周先生认为 cma 证书的知识体系对他个人职业和企业的发展都很有帮助。他说：“cma 这个知识体系里的预算编制、差异分析、成本管理与分析，战略财务的分析，资源规划优化分析，用最少的资源达到一个最低的成本等知识，对自己目前主管的工作受益和收获颇多。”周先生之前主要从事财务核算、法定合并报表等，想考

取一个国际证书，以便自己职业有更高的发展，曾想考 **acca**，后来经过了解，**acca** 主要偏重审计和财务会计，**cma**主要偏重预算管理、成本管理和会计，从实际工作中感觉到企业管理会计缺少，因此选择了考 **cma**。

他考过 **cma**后工作机会、职业发展、工资待遇都有明显的改善和提高，如收到很多猎头的电话，工作机会增加很多，职位不断提升，他在之前的公司工作时从一个报告与分析经理提升为中国区的财务总监，进而提升为亚太区总监，自然待遇也成大幅提高。目前他供职的在天合光能公司，随着公司全球化的战略和光伏行业得迅猛发展，他也有更加宽大的职业发展空间，待遇也水涨船高。

在周先生看来参加 **cma** 考试对财务人员职业发展很重要，“如果企业里面一个财务员工要成长或向高层迈进，成为一名合格的总监，最基本要精通企业的管理会计方面的知识，特别是管理会计的核心内容就是计划，预算，差异分析，成本控制、投资回报分析等部分都是非常重要的，而这些内容也是 **cma** 考试诠释的精髓。”所以他会非常支持企业里面员工进行 **cma** 课程的考试。

周先生充电学习 **cma**的经历对他的成功职业进阶起到了很重要的作用，他因此收获了高薪和高职位。由此看来无论是雇主、用人单位还是财务人员都越来越青睐管理会计师了，目前中国财务人员的角色正从传统财务转变为积极推动业绩和利润产生“战略决策辅助者”。具有国际化水平的高级管理会计人才，已成为现代企业的重要需要。因此相较于

acca , cma更符合当前企业的发展需求。acca 是会计审计类认证,而 cma 择是以预算决策、成本控制、风险预估等,是企业幕后策划的军师。cma 认证者很多在世界各地大公司担任高级职位(财务经理、财务总监 cfo , 甚至总裁 ceo) 。世界 500 强中 85%以上的财务总监都持有 cma 证书。

cma 由于具有花费时间少、课程实用、中英文语言、适合财务管理 人员报考等特点受到国内财务经理财务总监等中高端群体的欢迎。因 此, cma 会员薪水普遍很高, 国内大多数 cma 的年薪都在 80 万元以上, 职业前景也非常看好。据调查, 美国注册管理会计师(cma) 已成为当前 中高端财务人士报考首选。

关于薪酬调查报告 6

电信领域高增长的势头不减、无线增值业务的异军突起、互联网整 体上升的拉动, 在经历了 4 年的低迷状态后, IT 行业的薪酬出现了回暖 的迹象, 但寒流依然暗藏: 工作压力、职业风险和裁员压力的增加, 使 得 IT 人员的薪酬之路仍然崎岖。

小米是清华计算机系的研究生, 去年 11 月就顺利地 与 IBM 签了约, 到这家著名的 IT 公司做售前技术支持, 月起薪 6000 元。

大多数的毕业生都没有小米这样幸运, 但要在 IT 公司找到一个相 对满意的工作也并不难。

记者对清华大学、北京航空航天大学 and 北京理工大学 345 名毕业生发放了调查问卷，截止到 5 月中旬，已找到工作并签约的占到 62%。以北航为例，该校电子信息系本科毕业生 432 人，除去继续读研究生外，1/3 左右的学生去了软件、硬件、系统集成等 IT 公司。该校负责学生分配工作的马坤老师对记者说：“目前没有签约的不到 10 个人，他们手中都有几家单位在比较、挑选，没有人向我抱怨工作很难找。”记者从计算机学院蒋颖老师处了解到，该校本科生的平均薪酬在 3000 元，与去年同专业的工资相比，小幅上升，去年的月薪酬大约在 2500 元左右。

大学毕业生的就业与薪酬状况直接反映了这个行业的发展速度和景气指数。IT 行业人员的薪资从之后，就逐渐往下走，～是 IT 行业全面低迷时期，部分企业薪资增长率接近于 0%，但是，到年底，整个行业薪酬呈现出止跌回暖的状态。太和顾问底的薪酬调查结果显示，IT 行业的薪酬增长率达到了 7%～8% 的高增长速度，呈现出极强的复苏势头。以互联网行业为例，度互联网行业的整体薪酬出现了大幅增长，其中一般员工薪酬平均增长 7%，经理层员工薪酬增长超过 11%，决策层员工薪酬增长超过 17%。新浪人力资源总监段东说：“新浪的薪酬涨幅要高于行业平均值 2～3 个百分点。”

今年一个明显的趋势是企业员工的变动收入比重逐渐增大。薪酬基本构成包括基本工资、绩效奖金、销售提成、年终分红、福利。变动收入增大意味着干得好与干得不好差别是很大的。高科技有大量的人才后备兵，可以采取高激励、高淘汰率的办法。戴尔是一家典型的销售导向

型公司，每个季度都会对销售部门员工的业绩进行考评，以此确定员工基本工资和绩效工资之间的比例。

变动收入比例的增大不只是针对一般员工，事实上，在职业经理人或者是企业的高管层，绩效工资占大头是比较通行的做法。比如一些国有控股的公司，能够公开的高管年薪一般都是 40 万到 80 万元，电信设备制造商高管年薪公开的部分都过不了 100 万，但是这些高管通常都是有企业虚拟股票的，如果股票增值，就能拿到比固定工资高数倍的薪酬。一位熟知电信行业薪酬状况的人士对记者说：“电信行业的高管轻轻松松就能拿到一二百万，再高的就不便透露了。”

新手“薪”情低落

“最近两年不比前后，那时没有 5000 元的起薪，本科生根本都不理睬，现在 IT 行业还是有点冷。”一名北京理工大学的毕业生对记者说。尽管 IT 行业整体薪酬有所回暖，但是毕业生的期望薪酬与实际薪酬存在很大落差。

我们的调查问卷的分析结果显示，毕业生期望月薪薪酬在 3500~5000 元的占 35.0%，5000~7000 元的占 36.6%，7000 元以上占 22.0%，即期望月薪薪酬在 3500 元以上的共计 93.6%。与此相对应的是，实际签约月薪薪酬最集中的是 3500~5000 元（32.6%），其次是~3500 元（26.1%），5000~7000 元（21.7%），7000 元以上（19.6%），实际薪酬比预期薪酬低的达到了 41.3%。

互联网狂飙突进时期给薪酬市场带来的巨大冲击尚存，虽然现实无情，但是很多人还是很难接受薪酬的巨大落差。中华英才网人才研究中心总监张廷文说：“当时 IT 从业人员不是因为贡献突出而薪酬上涨，完全是由于整个行业都处于非理性的状态，这其实是很不合理的。IT 薪酬也需要一个冬天来杀一杀这种邪气，因为泡沫太多，使得 IT 人心态浮躁。”

与大学生薪酬逐年走低形成鲜明对比的是，计算机等热门专业招生人数逐年上升。北航电子信息系招生的人数增长可以说是一个缩影。1998 年该系录取的本科学生总数是 190 人，到增加到了 432 人，4 年之间翻了一番还多。不仅仅本科生扩招，研究生的招生规模也不断扩大。

“大学生的薪水总体趋势与供需之间关系很大，目前总体说来还是供大于需，所以，他们的竞争压力就大，薪酬就会逐年降低。根据我们最新的调查，今年大学生毕业起薪就是 2500 元左右，研究生 4000 元到头了，只有很少的学生能拿到六七千的底薪。”太和顾问研发中心经理季征对记者说。

不只是大学毕业生，那些只有一两年相关经验而且从事可替代性很强的工作的人，薪酬走势也是“跌跌不休”。其中最郁闷的就是普通的软件编程人员和文字编辑。这两类职位的市场供应量都太大，无论是企业还是高等院校都大批量制造这样的人，薪酬下滑自然比较厉害。就普通文字编辑来说，会拷贝粘贴的人比比皆是，没有什么技术含量，自然心情郁闷，“薪情”糟糕。季征对记者说：“现在企业对于简单的

工作都愿意用熟手，会干就用，不好用就开了，反正市场上差不多的人才多的是，这样的人员的薪酬降幅一般就是在 10%~15%左右。”

IBM大中华区人力资源部人才与学习总监邝懋功说：“在不同的阶层有不同的钱。你越高级，市场就越稀有，钱当然就越多。另外在三地相同的阶层薪酬也有差距，比如大学毕业生在 IBM中国，很可能是 IBM员工一半的薪水，可能是香港员工的 1/3，有很大的差距的。”

新手要获得好的薪酬确实不容易。大型跨国 IT 公司薪酬很有竞争力，这是不容置疑的，当然很多学生都想进去，我们的调查显示 44.8% 的学生都愿意进去，但是只有 23.4%能如愿以偿，远落后于国内大型 IT 企业（31.9%）和中小型 IT 企业（25.5%）。IBM公司的“青出于蓝”计划就是针对大学生的，它所提供的优厚的实习条件以及可以优先得到招聘机会的诱惑，使得要成为这个计划的实习生都得挤破脑袋。一个曾参与“选秀”的学生说：“公司往往是几十人甚至上百人竞争同一个职位。专业知识的能力、学习的能力、管理能力、团队协作的能力，甚至是创新的能力，这些东西都是要考核的，层层关卡，最后留下来的都是极少数的幸运者。”

近日，中国烹饪协会企业家委员会餐饮金领俱乐部成立暨首届餐饮金领高峰论坛在京举行，来自全国的 200 多位餐饮业精英代表与会，餐饮金领俱乐部首次发布了“餐饮行业薪酬调查报告和餐饮行业人才需求报告”。

中国烹饪协会会长姜俊贤表示，中国烹饪协会企业家委员会餐饮金领俱乐部的成立，将为职业经理人搭建一个共同成长、互帮互助、经验交流的平台，为企业家、职业经理人搭建一个沟通、交流、对话的平台，并将建立职业经理人资质评价制度，提高职业化经营管理人才队伍的整体水平，从而进一步建立餐饮职业经理孵化中心，为餐饮企业输送合格的职业经理人。

金领俱乐部成立大会上，雕爷牛腩 ceo 栗子发表了如何让餐饮企业插上移动互联翅膀的演讲；汤城小厨董事总经理岑耀辉、济南麦多和馅饼董事长李汉栋、盛百味总裁郭奇、傲辣火锅董事总经理尚东分享了如何实现从白领到金领飞跃；授渔计划、冰城串吧、旺顺阁、蓝海、睿智视角等众多名企对“餐饮企业如何解决基层人员招人难、留人更难。现状”进行探讨，并展开以“餐饮职业经理人如何能迅速实现从白领到金领的飞跃”为主题的讨论。

首届餐饮金领高峰论坛发布的餐饮行业薪酬调查报告显示，餐饮行业__年薪酬增长率为 6.5%，__年为 7.2%。从业态分，西餐行业薪酬增长率为 7.4%，中餐为 6.8%、火锅为 4.2%。从地区薪酬增长率分析比较，福建为 9.5%、江苏为 8.2%、上海为 8%。

餐饮行业人才需求报告调查显示，超六成企业人力资源经理认为，企业当前的人才队伍无法满足发展需要。受宏观经济形势影响，在经济下行压力持续加大背景下，管理流程化、自动化设备应用，包括小时工

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/878133116015006126>