# 2024年行业薪酬调查报告 岗位薪酬调查报告(七篇)

来源：网络 作者：落花人独立 更新时间：2024-09-12

*在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧行业薪酬调查报告 岗位薪酬调查报告篇一20xx年，进入中国经济腾飞的新时...*

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

**行业薪酬调查报告 岗位薪酬调查报告篇一**

20xx年，进入中国经济腾飞的新时代，“十二五”规划为我国的经济指明了新的方向。但是，我国制造业仍然存在一定程度的产能过剩，受金融危机余波及人民币升值的影响，房地产、金融等领域正在成为国内外游资的利益洼地，也成为贡献我国gdp的主要力量。纵使国家一些列严酷的打压政策出台，仍然没能阻止游资疯狂涌入。这使得原本就成为焦点的房地产行业再度被推向了风口浪尖。

我公司作为与地产行业联系密切的承建方也随着经济变化进行了相应的战略转型。为此，公司的人力资源体系也必须与主营业务体系的转型保持平行，而其中“薪酬调整”作为关乎员工切身利益的头等大事更是重中之重。根据公司要求，我部门进行了本次薪酬调查，调查旨在协助公司对薪酬体系进行相应调整，从人力资源方面确保公司20xx年战略转型及稳步发展的顺畅进行。使得公司的薪酬体系在“多寡”与“均否”、“贫富”与“安否”中找到平衡点。

本次薪酬调查，主要选取“中华英才”招聘网站简历库薪酬样本及“前程无忧”在全国50家建筑类企业薪酬抽样数据作为对比，反映现行全国建筑行业的薪酬水平，以指导我公司下一步的薪酬调整计划

1、薪酬增长状况与相关经济指标

数据来源：中华人民共和国国家统计局公布数据 世界银行对中国 gdp预期 智联招聘20xx年度薪酬调查

《第一财经》 、 《经济学人》对中国20xx年薪酬预期数据

根据以上资料，可见自20xx年金融危机后，因cpi增长增长迅猛，我国薪酬水平呈高速增长。

20xx年中国的cpi指数将会大幅增长，尽第一个季度同比增长就高达5.8%，加之人们对物价增长速度的恐慌效应，其最终效果将会更为严重。而各企业为减少人员流动，所作出的预期薪酬增长幅度也较高。

2、我国薪酬平均增长情况（按职位划分）

数据来源：翰威特20xx-20xx全面薪酬评估（中国）

根据以上资料，薪酬增长幅度较大的岗位主要集中在中层，且低层岗位的薪酬增长也逐年上升。

3、不同性质企业薪酬水平对比：

4、不同地区薪酬差异对比

由于20xx年房地产、建筑市场的加速发展，加之国家对基础设施建设的大力支持，房地产、建筑企业得到了快速提升和扩大；同时部分其他行业、

其他领域的企业也开始进军建筑市场，为建筑施工从业人员提供了大量的就业岗位，导致择业环境变暖，员工离职率增高。自20xx年以来，各企业纷纷采用各种手段拉拢人才。通过第一季度薪酬回归分析和第一季度同比薪酬涨幅可以看出截止到20xx年第一季度，建筑从业人员薪酬有较大幅度增加。

数据来源：“前程无忧”20xx第一季度年建筑类企业薪酬调查报告，该网站将公司员工分为二十个等级，为便于分析和易于分辨，只选取了职务等级为：“一、四、八、十二、十六、

二十”六个等级。

20xx年，随着国家“十二五”规划明确提出：“未来五年要加大保障性安居工程建设力度，加快棚户区改造，发展公共租赁住房，增加中低收入居民住房供给。”的要求。公司迎来了蓬勃发展的契机，20xx年对于保障性住房业务的小试牛刀，也给公司全员在20xx年大干快上的信心。面对着公司顺应时代的转型，不但要求公司人才结构进行适当的调整，更要求公司人力资源体系能做到“兵马未动，粮草先行”的预判性调整。

通过bt业务，以投资带动承建，我们面临着，项目数量增多，员工骤增的局面。同时，单个项目的员工减少，特别是现场员工比例的下降，使加快提升员工的平均能力、调整公司人员结构被提上了新的议事日程，也对员工的“选育用留”工作提出了更加苛刻的要求。

但是，利益的汇集必然造成未来的“红海”，公司只有抢得先机方可在激烈的市场竞争中占有一席之地。特别是在人才的抢夺，及员工培养方面，必须加快步伐。

其中薪酬体系，是最直接也是最有效的保障体系，针对市场环境改善薪酬福利体系也成为一种必然。

通过对公司20xx年第一季度员工流失情况分析，其中入司3年以上24人占总人数的8%；研究生离职4人占研究生总人数的17%，老员工和高学历员工的流失已初现严重，急需遏制。

虽然，薪酬不是唯一的离职原因，而且绝大部分员工都对此讳莫如深，但是通过离职面谈收集到的信息，主要的离职原因还是对于公司薪酬福利体系的不认可。面对如此急迫的情况，我们急需对我公司的薪酬福利体系进行调整。

本次调查主要使用的两个对比样本为：“中华英才”招聘网站简历库薪酬样本及“前程无忧”全国50家建筑类企业薪酬抽样数据。

“中华英才”招聘网站简历库薪酬样本（以下简称中华英才抽样）主要采用建筑类企业求职者在网上求职时所填写的期望薪酬和建筑类企业招聘时所公布的薪酬作为抽样母本。其母本庞大可以客观的反应现今人力资源市场的普遍薪酬水平，并且其系统采取实时更新，数据实效性强。但是由于网络

**行业薪酬调查报告 岗位薪酬调查报告篇二**

从事这种专业的人一般是男生居多。也有一句话这样说，找男朋友千万不要找it男。或许是因为从事it软件的男生一般比较智商高情商低吧。下面小编就为大家带来关于国内软件行业技术人员薪酬调查报告，欢迎参考。

自20xx年初,csdn在网上发起“20xx年软件行业技术人员薪资大调查”以来,引起了广大开发者们的热烈反响,短短两月时间内,近万名开发者提交了调查数据。尽管这只是中国百万开发者大军的一小部分,但他们所在的行业几乎涵盖了整个中国软件的产业链,他们的职位几乎代表了一个软件团队体系的每一个层面,而且 “一叶知秋”,所以透过这些调查数据和变化,我们或许可以一瞰中国软件开发者的普遍生存状态,甚至可帮助开发者,更准确地定位自己在产业内的坐标。 20xx:程序员的日子不算差

相信每个开发者在回忆当初高校毕业,加入滚滚求职大军的情形时,都能记得那番对美好生活的憧憬和闯荡世界的豪情。而在经济社会,判断成功的可量化方式无疑是薪资了,尽管有点世俗,但暂时也找不到更好的标准。那么现在,中国的程序员们,总体收入水平如何呢?首先我们看程序员们对薪资水平的满意度。

我们发现绝大多数程序员(近73%)对自己的薪资并不满意,这种普遍不满意的情绪有多少是主观预期过高,多少是客观生存环境造成的呢?我们需要做进一步的考察。

我们按月薪大小把收入水平划分为四类:低收入(小于20xx元)、中等收入(20xx~5000元)、中高收入(5000~10000元)、高收入(大于 10000元)。从调查数据看,来自中国17座重要it城市的开发者们,占据绝大多数的是月薪20xx~5000元,它在13个城市占据最高的比例,其中排前3名的是沈阳(67.5%)、济南(65.8%)、珠海(62.5%)。而北京、上海、深圳的开发者收入水平相对高些,这三座城市占据绝大多数的是月薪5000~10000元的群体。

如果仅依据国家统计局公布的数据显示,20xx全年城镇居民家庭人均总收入21033元(月平均1753元),其中北京城镇居民人均可支配收入2.9万元(月平均2417元)。这两年国家经济相对比较稳定,估计20xx年的情况也差不多。所以总的来说,20xx年的中国程序员群体,在所处的城市里,和其他居民比,算相对收入不错的了。

当然也有生存环境堪忧的, 我们发现月薪少于2 0 0 0 元的群体, 主要分布在济南(15.8%)、西安(13.8%)、青岛(12.7%)、武汉(12.6%)。

而如果以月薪10000元(及以上)算高薪,排名前列的则是上海(26.9%)、北京(20.6%)、深圳(14.7%)、杭州(11.3%),杭州程序员群体的崛起令人关注,说明杭州近年来的信息化建设成就卓著。再回过头来看程序员的薪资满意度,我们通过交叉分析发现,程序员的满意度确实和薪资大小相关,收入越高,不满意的比例越小。但值得注意的是,不管哪个收入群体,都超过50%以上都表达了对当前薪资的不满,说明尽管日子过得不算差,但中国程序员们的幸福感普遍不高。

跳槽,一直是程序员们在职场生涯里所面临的热点话题。它是一把双刃剑,一方面会带给你更多的视野和经历;另一方面,会降低你的企业忠诚度和所在企业平台的积累。所以很多开发者往往会面临是否跳槽的煎熬和苦恼。那么本次调查的数据显示,资薪和跳槽此数存在潜在的规律吗?

从上面的“薪资/跳槽次数交叉分析表”,我们发现在四个收入群体中,“少于20xx元”和“20xx~5000元”群体中的绝大多数人都未换过工作,而从收入高于5000元的群体开始,有跳槽经历的人数显著加大。从工资高于10000元的高收入群体看,我们发现有3次跳槽经历的人占据最多的比重,达到 24.6%,但从第4次开始又急剧下跌到10.3%。所以从这样的数据结果可以看出,凡是有一定收入水准的开发者,基本上是有跳槽经历的,但跳槽的次数越多,并不绝对保证薪资高。数据显示跳槽次数存在一个“天花板”--3次。看来适度的跳槽有利于经验和技能的提升,但如果跳槽过于频繁,则不利专业的积累,自然在薪资上提升的空间也不大了。

技术菜鸟到牛人的距离,5年是分水岭

再来看工龄和薪资的具体量化关系,我们发现工作1~2年的开发者,工资在20xx~5000元之间占据绝大多数,而工龄超过2年的,大多数人的收入达到 5000元以上。 同时我们发现薪资在5000~10000元群体在10年以内都基本处于一个稳定状态,没有明显增幅。而10000元以上的高收入群体,一个非常显著的变化是,前5年的人数增幅明显加快,但之后几年一直均处于稳定状态。

所以,“3年(月薪5000元)”、“5年(月薪10000元)”是两个关键的分水岭。凡是月薪5000元以内的,随着工作年数的增加,人数递减;但随着年数达到3年后,月薪5000元以上的群体,人数开始显著递增。这不难理解,因为工龄的增加,开发者的工作熟练程度也越高,所以自然薪水也就高了。而工龄超过“5年”达到月薪10000元以上后的高收入群体,随后也基本开始保持稳定了。这说明,岁月对于技术开发者的薪资,同样存在一个瓶颈,并不是无限制正比例上升的。由此我们似乎可以推断,在中国软件行业,一个程序员菜鸟发展到业界认可的“熟练工”大概是“3年”,而“技术牛人”所需要的成长时间,大概是 “5年”。

“男怕入错行,女怕嫁错郎”。随着信息化在全社会范围内的渗透,所从事的细分行业的信息化发展水平和市场前景,已经成为决定开发者收入水平重要因素。那么作为开发者,选择什么样的工作,选择哪个行业的软件公司最有发展前景呢?调查结果令人诧异--自由职业者(soho)收入水准最高,超过30%的soho 月收入超过10000元,月收入5000元以上的比例更是超过84%。但细想也在情理之中,有勇气做自由职业的开发者,往往具备超高的技术水准和丰富的行业积累。

再看具体的细分行业,高收入开发者比例最高的领域是欧美外包(21.4%),看来中国软件本质上离“中国创造”的目标,还有很长一段距离。其次是原厂商(17.1%),这里的原厂商指的是诸如微软、甲骨文、ibm等软件巨头,其员工收入高并不意外。排名第三的是移动和手机应用(16.9%),这现象令人欣慰,毕竟未来就是移动互联网的时代。

从调查数据看,最不合适介入的是教育行业,小于20xx元的低收入者比例接近15%,月收入小于5000元的接近65%。教育产业在国家属于公共资源,被严格管理,介入门槛比较高,再加上以“高考”为指挥棒的单一教学导向,不容易衍生丰富多彩的信息化应用。此外,餐厅零售行业也是开发者需要谨慎选择的,低收入者10.87%,小于5000元的接近71%。不过餐厅零售业不像教育那样受到政府的严格管理,所以从乐观的角度,说明这个行业的信息需求没有充分挖掘。

工欲善其事,必先利其器。开发语言、平台对于开发者来说,如同披荆斩棘的利剑。尽管对于顶尖高手来说,达到了编程思想、方法论层面的炉火纯青,可鸟瞰一切平台和工具,但对大多数初涉软件行业的程序员来说,熟悉哪种语言、开发工具往往直接决定了当下的收入水平和生活水准。从调查数据看,绝大多数开发者都使用 java,达到45.3%之高,其次是c#、c++、c、、javascript,它们相对比较均衡,基本在25%左右(注:很多开发者往往实际会使用一种以上语言)。我们发现,c#、开发者中,小于5000元的比例最高,基本在55%。但不能因此说c#、没有前途,因为另一数据发现,所有的语言,在5000~10000元的群体里,比例竟然惊人趋近,基本都在30%~40%之间,这说明不管选择哪个平台,只要达到“熟练工”水准,收入不会差太远。至于一些语言的低收入群体比例偏高,这和它容易学习,适合编程菜鸟上手有关,因为我们同时通过交叉分析,注意到工龄2年内的 c#、程序员小于月薪5000元收入水平的比例竟然高达80%左右,而工龄超过3年后,这个比例开始明显下降了。

再看高收入群体,我们发现在使用erlang、perl、scala技术的人中,高收入人群的比例较高,分别为41.2%、36.7%、36.4%。但我不建议大家一窝蜂地去学习这些语言,因为同时发现它们的样本量极低,分别是17、98、11,远小于近万份的总样本量,看来主要是物以稀为贵,会的人少,自然收入就上去了。

在本次调查中,我们还结合英语技能、学历高低对开发者的薪资水平进行了分析,发现结果和常识是一致的,即英语、学历越高,获得高薪资的比重越大。总的来说,开发者要想过更好的物质生活,重要的是在专业性上下功夫,因为尽管随着城市(考虑消费水平在内)、技术平台、行业等外在条件的不同,低收入、中等收入群体的比例千差万别,但高收入群体的比例是基本接近的。

**行业薪酬调查报告 岗位薪酬调查报告篇三**

（一）调查目的

对于酒店企业所支付的薪酬水平来说，由于市场信息不透明所产生的资源浪费有两种情况：企业薪水相对于市场水平过高，薪酬水平成为企业的负担；企业薪酬水平较低，失去对外部人才的吸引力和对内部员工的激励作用，进而造成人才短缺，失去市场上的竞争优势。这两种情况下都会造成企业运行效率的下降。

薪酬调查所带来的不仅是企业运行效率的提高，更能使酒店企业管理者的决策有客观数据支持，使酒店企业了解行业内其他企业的调薪时间、水平、范围等；了解竞争对手或人才来源群体的整体薪酬水平；了解工资动态与发展潮流……总的来讲，酒店企业参与薪酬调查可以了解数据组成群体，建立企业的薪酬战略体系。企业可以通过薪酬调查将内部与外部的薪酬水平联系在一起并加以比较。在市场经济不断发展与深化的今天，企业内部的薪酬水平市场化将是大势所趋。而要想理性地确定企业自己的薪酬水平，借助于薪酬调查结果也将是不可缺少的

（二）。酒店业薪酬信息现状

酒店行业是一个劳动密集型的行业，相较于其他行业而言，酒店从业人员具有非常大的流动性。一般而言，从业人员的`流动会从某种程度上增加市场信息的透明度。但是，酒店行业是一个非常注重企业薪酬保密性的行业，行业惯性在很大程度上约束了薪酬信息的传播，同时，人员流动的随机性，更使得信息实现充分透明需要较长的一段时间。

另外，酒店行业的薪酬带宽是比较明显的，尤其到了高端，市场薪酬水平差

异最高可达数十万元。薪酬的区域性差别也是非常大，某些经济发达地区的同类职位的薪酬是经济欠发达地区的十数倍。因此，许多酒店企业在扩张过程中，在酒店筹建过程中都希望按照不同地区的市场水平构筑自身的薪酬体系，但往往苦于没有市场数据可供参考。

近几年来，其他行业薪资水平都随着经济的高速发展不断提高，酒店行业原有的薪资优势消耗殆尽。酒店业的薪酬信息在市场上被动地随机流动，酒店企业无法对信息进行聚合与使用，这就需要这样一种活动，使得薪酬信息能够主动流动，并被企业所共享。酒店员工也希望通过自身薪酬与市场水平的比较，了解自身的职业位置，争取应得的薪酬给付，平自我价值，进行职业生涯规划。

（三）调查方法

本次薪酬调查采用的方法主要是问卷调查法。

（四）调查对象

本报告的调查对象为一线服务人员，包括餐饮服务员、客房服务员、pa、商务中心文员、咨客、前台接待等酒店一线部门员工。

（五）职位描述

1、遵守本企业和本部门的规章制度，完成部门分派的工作任务和工作指标。

2、积极参加培训，不断提高服务技能，时刻保持仪表整洁，正确使用服务敬语，不断塑造自身和树立企业的形象。

3、参加部门内的定期组织召开的部门会议，总结工作情况，及时反馈工作中出现的问题。

4、完成本职工作的同时做好领导交办的临时任务。

通过对企业内部员工发放问卷获得原始数据发放问卷100份收回92份回收率为92 %其中有效问卷90份有效率为90%有效回收率为90%）对数据进行归类、整理，得出以下分析结果。

（一）图表结果

（其中：1为男性，2为女性）

（其中：1为大专学历，2为高中学历，3为高中以下，4为本科）

（其中：1为不满意，2为一般，3为满意）

企业员工对现有薪酬满意度分析。

第一，对现行薪酬制度的总体感觉。只有381%的员工表示非常满意，而不满意的员工比例达到了5391%。此外，从公平性、激励性、对人才吸引性三个纬度进行的调查结果也表明，各个纬度的满意度均较低。满意度调查说明现行薪酬制度存在一些问题，有必要重新设计薪酬制度。

第二、其他方面。在对现行薪酬的结构态度、对现行福利政策的态度、岗位分析与评价和竞聘上岗的态度、对现行薪酬公平感的感受、竞争淘汰机制、对待薪酬改革的态度等方面的分析结果，满意度均非常低，多数员工要求对现有薪酬制度进行改革，重新设计企业的薪酬体系。

（二）存在问题及成因分析

结合现有薪酬状况和薪酬制度可总结主要不足之处在于

1、平均主义。现有薪酬制度缺乏公平性，部分岗位的薪酬拉不开差距，相同岗位的工资差异较大也让员工感到不满。

2、激励不够。员工薪酬普遍较低，通过薪酬系统来激励员工的责任心和工作积极性是最常见、最有效也是最常运用的方法。而目前企业采用相同的工资制度、工资结构，工资制度与岗位性质的结合度也不够，没有其他的激励方式来承认员工的工作成就和贡献大小，激励手段单一，不能满足各种层次员工的需要。

3、同工不同酬。现有的薪酬制度针对正式员工和外聘员工制定了不同的工资标准，正式员工在同一岗位工资相差也很大，同工不同酬的问题严重挫伤了这些员工对公司的归属感，也影响了他们工作积极性，在与公司的短期合同期满后，很多员工都选择离开公司。

（一）分析定位

本报告分别从酒店星级和企业性质两个维度对酒店行业的薪资分布进行了考察。在使用本报告的信息来调整企业内部薪酬结构时，企业需要根据酒店星级和企业性质对市场薪酬水平进行对比。

（二）职位匹配

由于每个企业的同一个职位的工作内容、工作性质和岗位级别均存在一定的差异，我们在提供薪酬信息的同时还提供了职位性质信息，在进行职位匹配时，请先详细阅读职位描述，该信息提供了本职位通常的工作内容和职责；然后详细审核自己公司的职位内容，最终确定是否与市场标准职位相匹配。一般而言，如果客户企业内部职位与基准岗位有约70%的内容是相似的，即可以认为达成了较好的匹配。

（三）对比分析

**行业薪酬调查报告 岗位薪酬调查报告篇四**

1.中国电子商务岗位薪资标准

1.1不同区域电子商务业务人员薪资状况

薪资高反映人才供求平均度。

沿海发达省市的企业间电子商务业务和网上零售业务人员的月平均收入按照不同岗位级别差别较大。总体来看，浙江省、广东省、上海市的月均收入较高，其次是上海市，江苏省等次之。这些数据表明两个现象，一是，各省市电子商务目前发展情况呈现出以浙江、上海为首，广东、上海和江苏发展较快的宽度图谱结构；二是，各省市对专业人才的需求度，以上海为例，主管和经理级别类中层管理人员月均收入在增长趋势上有比较明显的大幅度提升，表明上海市对有实战经验和管理才能的电子商务专业人才需求空间较大。

1.2不同从业年限电子商务企业人员月收入状况

从业年限的不同使收入差别明显，c2c卖家收入增长幅度受经验影响较大。 随着就业年限的增加，c2c 卖家及人员的月均收入增长较快，个人财富积累速度明显高于从事电子商务业务人员。对于c2c 卖家来说，由于对销售、网络营销等技术不熟练、交易量很小，在起步1～3

年间一般发展缓慢。突破理论知

识障碍后快速结束磨合期，在3～5 年时会在业务体系相对稳定的阶段会出现一个大幅度高速成长。有些网商会聘用1～2 个人来帮助分摊销售、网站维护、客户服务等工作。多数c2c 卖家发展到5 年左右会遇到经营管理方面的问题，面临如何优化网购渠道、限制经营成本、扩大经营规模、减少客户投诉、提高信用等级等级多问题。当这些问题一一解决之后，c2c 卖家便会迎来新一轮的业务扩张。

1.3不同级别电子商务企业人员月收入状况

企业间电子商务（b2b）业务和网上零售业务（b2c）人员月薪资增长速度有明显不同。企业间电子商务人员月收入从级别上来划分，各级别人员的月薪差别在3000 元左右，呈现稳定的增长趋势；企业间电子商务（b2b）业务人员月收入从级别上来划分，表现出从基层人员向中层人员晋升阶段收入大幅度增长，而成为高层之后薪资增长减缓。这可能与收入结构有关，高层的固定每月发放的薪资的个人所得的比例较少，但个人总体所得的增长空间仍然很大。

1.4电子商务专业人员收入水平增长趋势

电子商务专业人员月均收入水平高于互联网整体水平，未来收入差距扩大化。

在比较发达的重点省市电子商务业务和传统业务岗位级别和月均收入水平进

行交叉分析发现，从事电子商务专业的人员从一般人员级别起月平均收入水平略高于传统业务整体水平，约在3100 元左右。经过3～5 年的学习和成长晋升至经理级别后，月平均收入水平和互联网行业整体水平差距逐渐拉大，体现出高薪优势。

三、网商电子商务岗位现状及发展方向

1.电子商务企业的人才发展现状

概念定义

总监及以上级别：总监，一般为某项领域的第一监管人，

在企业中也是高层管

理人员。指既担对公司有重要影响力又关系公司全体性的工作事务的岗位职务者。站在不同角度，总监的职务定义存在本质的区别。总监及以上级别指包含总监和包含更高岗位职务者的职位总和。

经理级别：经理的主要职责是经营与管理，是指对自己所主管的部门进行有效规划，制定相应的战略目标和发展规划，与自己的部下一起，通过切实有效的方法，使之逐一落到实处，逐步实现。

主管级别：对经理负责，在部门内有主持管理职能，掌管某种专门事务的职务。 一般人员级别：人员是公司或者集团的专用人员。

1.1全行业现状

1.1.1市场的高速度、纵深化发展造就了中国企业电子商务新增用人需要的井喷，仅20xx年中国企业新增电子商务用人需要超过230万。

1.1.2市场的主要需求是复合型电子商务人才，其中对专业人才的要求极高。当职位空缺与社会供给发生矛盾时，企业往往选择宁缺勿滥。

1.1.3中国企业电子商务用人需要的社会提供情况不容乐观，需求满足率仅达到41%，“用人需要”不等于“就业”。

1.1.4高端电子商务人才尤其匮乏，需求满足率仅达到19%。

1.1.5电子商务类岗位分类

经对多家从事电子商务业务企业的深度访艾瑞市场咨询对从事电子商务业务企业内部的岗位分类给出以下参考：

电子商务助理/专员；

电子商务主管；

电子商务经理；

电子商务销售；

电子商务工程师。

电子商务行业区域人才需求类型

拥有市场营销、电子商务、贸易实操和计算机等技能； 应届毕业生应者有1-3 年相关工作经验社会人群；本科、高职/高专、中专/职高/技校/普通高中学历均可。

**行业薪酬调查报告 岗位薪酬调查报告篇五**

按照我国国民经济行业标准分类，房地产及房地产及建筑业属于第二产业，主要由房屋和土木工程房地产及建筑业、建筑安装业、建筑装饰业等三方面构成，房地产及建筑业的三方面产业构成又可以进一步细分。建筑产业中的建筑活动是由各个生产环节构成，其各个环节可以分为勘察、规划、设计、施工、安装、装饰装修、改造维修等过程，每个环节工作的集合形成行业，因此，建筑产业内部从行业划分上可以细分为勘察行业、设计行业、施工行业、装饰装修行业、安装行业、修缮行业。

房地产及建筑业作为我国国民经济的支柱产业，为推动国民经济增长和社会全面发展发挥了重要作用。近年来，整个行业呈现平稳上升态势。未来几年我国的基本建设、技术改造、房地产等固定资产投资规模将保持在一个较高的水平，中国建筑市场面临重要的发展机遇。

从消费结构上看，房地产及建筑业是最急需发展的产业；从城市化进程来看，社会对住宅的需求量很大，房地产及建筑业的市场空间相当大；房地产及建筑业是最富有吸纳农村剩余劳动力的行业，在当前我国面临突出的“就业问题”、“三农问题”新形势下，房地产及建筑业发展对促进国民经济发展、农村劳动力转移和社会稳定起着无法替代的基础性作用。

2.1基本原则

建筑行业基本薪资体系是在遵循多劳多得，优绩多酬的原则；按劳分配，兼顾公平与和谐的原则和按岗分配、职级分开原则的基础上建立的。

2.2主要应用的薪资结构

房地产及建筑业的主要薪资结构主要有七个。基础工资：基础工资即保障职工基本生活需要的工资。岗位工资：岗位工资主要体现工作人员所聘岗位的职责和要求。不同等级的岗位对应不同的工资标准。分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位。工作人员按所聘岗位执行相应的岗位工资标准。薪级工资：薪级工资主要体现工作人员的工作表现和资历。根据工作人员的工作表现、资历和所聘岗位等因素确定薪级，执行相应的薪级工资标准。对专业技术人员和管理人员设置若干个薪级，对工人设置若干个薪级，每个薪级对应一个工资标准。对不同岗位规定不同的起点薪级。工作人员根据工作表现、资历和所聘岗位等因素确定薪级，执行相应的薪级工资标准。效益工资：效益工资是根据企业的经济效益和职工实际完成的劳动的数量和质量支付给职工的工资。效益工资发挥着激励职工努力实干，多做贡献的作用。效益工资没有固定的工资标准，它一般采取奖金或计件工资的形式，全额浮动，对职工个人上不封顶、下不保底。浮动工资：浮动工资是劳动者劳动报酬随着企业经营好坏及劳动者劳动贡献大小

而上下浮动的一种工资形式。形式多样。有利于调动职工群众的积极性，促使职工群众关心集体事业。年功工资：年功工资是根据职工参加工作的年限，按照一定标准支付给职工的工资。它是用来体现企业职工逐年积累的劳动贡献的一种工资形式。项目承包制：承包某个具体的项目，以此来获得报酬。

3.1. 房地产及建筑业城市分布分析

（图一）房地产及建筑业城市分布图

3.2. 不同企业性质平均薪资水平

（图二）

从（图二）中可以看出，不同类型的企业中奖金补贴水平都没有较大波动，而外企和合资企业基本年薪要高于其他企业，工资总水平也要远远高于国企、私企和事业单位，在8、9万左右，而后者年薪在5、6万左右。8万以上的房地产及建筑业高收入人群主要集中在外企和合资企业。总的来说，外企和合资企业的薪酬待遇要好于国企，私企和事业单位。

3.3 金融危机对薪酬的影响

（图三）

在金融危机方面调研结果显示：员工对金融危机是否影响自身收入的意识并不强烈，但大多数人了解到金融危机影响了自身单位及个人发展；收入降低人员占29%；另外有少数约占7%的人薪资上涨；剩下64%的人均认为影响不大。可见，金融危机对房地产及建筑业薪酬水平的影响并没有对其他行业来的猛烈。

3.4. 房地产及建筑业薪酬满意度分析

（图四）

来源：《建设市场报》对房地产及建筑业薪酬调查原始数据

从图上可以发现，员工满意度并不是很高，只有大约半数的人是对自己的收入水平满意的。在房地产及建筑业这样一个高薪行业里，有多达百分之四十五的人对自己的薪酬不满意，而非常满意的仅有百分之四。可见房地产及建筑业的薪资体系还有很大的不足之处，亟需改革现有的薪酬制度。

3.5. 不同学历人群薪资水平分析

（图五）不同学历人群薪资水平

**行业薪酬调查报告 岗位薪酬调查报告篇六**

快速消费品在中国是市场化程度最高的一个行业，以“娃哈哈”为代表的渠道控制模式和以“可口可乐”为代表的“通路精耕”模式可以说是中国这个特殊市场两种极端的渠道运作方式。

快速消费品是指那些使用时效较短、流转速度较快、价值不高、易于消耗；消费者分布广、购买频率高、购买持续时间长，多是消费者的生活必需品。其包括香皂、牙膏等日化类产品；烟、酒、饮料、小吃等副食类产品。由于购买频率高，消费者对这类产品的认识较多，购买时不需购前比较和反复挑选，属于习惯性购买。归结起来，快速消费品有以下特点：

1. 周转周期短。由于快速消费品属于易耗品，流转速度快，消费者购买频率高，因此产品的周转周期短，特别是日化类用品属于消费者的生活必需品消耗量大。所以引导消费者购买有助于加快产品的周转周期，实现企业产品销售量的快速提升。

2. 保鲜期限短、购买便利。快速消费品多是与人们的日常生活紧密相关的产品，由于其流转速度快，产品在制作时对产品的保鲜要求也较高，一般从生产到消费掉只有一个较短的保质期，因此对分销速度要求很高。消费者购买商品时以方便、快捷为准，同时购买呈现多次、小批量的特点。

1. 消费者分布分散、习惯就近购买。快速消费品消费者没有特定的群体，几乎人人都可以成为快速消费品的目标或潜在消费者，因此其分布较为分散。消费者购买频率较高，不会像购买耐用品一样货比三家、反复挑选，一般会选择随手就近购买。

2. 消费者知识程度低，易从众购买。消费者对快速消费品产品认识和理解程度不高，产品力和品牌力的大小对消费者购买量的影响并不大，为了买得放心，消费者一般会选择购买者比较多的产品，易从众购买。

3. 感性因素强、品牌忠诚度不高、易形成冲动购买。快速消费品消费者易受到促销、生动化陈列、堆头等卖场气氛的影响进而形成冲动购买。消费者对快速消费品的购买决策都是凭感觉做出来的，跟消费者一时的情趣和兴致关系很大，因此很容易在同类产品中转换不同的品牌。

由以上分析可知，消费者购买习惯是简单+迅速+冲动+感性。

产品的渠道特征是与产品特点和消费者的购买特征密切相关的，由上述分析可对快速消费品的基本渠道特征总结如下：

1. 快速消费品多采用中间商的分销模式。由于快速消费品消费者数量多，分布范围广，故企业不可能像工业品那样采用一对一的渠道建设模式，一般都会用中间商的分销模式。层级较多的渠道对产品的分销能力也较强，但产生渠道冲突的可能性也较大。因此，如何设计渠道层级并制定合理的利差分割体系往往成为快速消费品企业的营销难点。

2. 快速消费品渠道终端生动化陈列很重要。快速消费品的购买者往往是凭感觉和冲动购买，因此企业在建设渠道时往往伴随着大量形象广告和卖场内的现场演示、促销、折价销售等活动，并通过终端的生动化陈列和堆头给消费者形成强烈的视觉冲击，以促成销售。快速消费品主要是便利性购买，因此分布在居民区以方便居民购买的零售商（小卖部、便民店等）成为分销快速消费品的主要渠道。

3. 快速消费品一般是多种渠道并存。在快速消费品的营销渠道中呈现出多种模式并存的现象，它既有长渠道又有短而宽的渠道，颇具实力的企业还可以设立直销渠道。

**行业薪酬调查报告 岗位薪酬调查报告篇七**

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xx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xx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，反映出企业的薪酬结构进一步优化；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，xx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xx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xx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，xx年，高新区92%参与调研的企业都进行了调薪。数据显示，xx年，高新区内企业整体调薪幅度平均值为9.5%，较xx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xx年各层级薪酬增长都略高于今年，操作工增长幅度为12%。xx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，xx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

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找