

2023年薪酬调研分析报告(精选5篇)

在当下这个社会，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。写报告的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

薪酬调研分析报告篇一

这次薪酬调查工作市里提供了251家企业的样本初始名单。其中，经过工作人员的电话联系，对于已注销、无法取得联系、拒不配合及不属于我辖区的企业，及时上报给市里并进行替换，我区共替换了131家企业。

在确定了样本企业后，我队立即着手把样本名单分工到个人，并逐一将培训时间、地点电话通知到各企业联系人。并全面贯彻落实五加二、白加黑的工作精神，利用最短的时间把培训事宜通知到位，同时把各企业参加培训的人员名单逐一确认以保证最终企业人员的到场培训。最终在我队工作人员共同努力下，于6月5日和8日顺利组织完成了样本企业进行薪酬调查软件的使用培训工作。

培训结束后，各工作人员分工明确，每人负责50家企业，专门跟踪联系各企业的薪酬调查人员，认真指导企业进行数据填报，同时督促企业按时报送调查数据。最后，我队对数据进行汇总、审核后，于6月11日将全部数据上报给市里。

(一)初始样本企业的确定不够合理。我队在确定样本企业的过程中发现，部分企业或是不属于区辖区内，或是已经注销的；还有的企业有多家分店，但总店不在区内，而该企业的名称同时出现在我区 and 别区的名单上；同时，还有部分企业是多年没有业务的近似于空壳的企业。

(二)部分企业态度恶劣、拒不配合。在联系企业参训的过程中，大部分企业都比较配合。但还是有部分企业联系人态度恶劣，有的直接表示不会配合调查工作，有的则表示每年都抽取他们参加薪酬调查，占用了他们的人力物力。

(一)及时更新企业信息，科学确定样本企业。在薪酬调查工作开展前，有关部门应当及时更新各区的企业信息，对于变更住址、已经注销的企业及时进行调整和替换，对于有多家分店的企业，应当避免该企业同时出现在几个区的名单上。

(二)对拒不配合调查工作的企业加强走访。对于此次调查中态度恶劣、拒不配合的企业，我队应在日常巡查中，加强对这些企业的巡查、走访。对发现问题的企业进行整改，不及时整改的进行处罚。对没有发现问题的企业对其进行企业薪酬调查的宣传，以便今后薪酬调查工作的顺利展开。

薪酬调研分析报告篇二

受访者填报信息显示，水务企业员工中拥有社会保险、住房公积金等基本福利的占比大，均在80%以上，其中享有社会保险一项福利的受访者比例达92%。50%以上的受访者享受饭补以及过节费，接近一半的受访者享有带薪年假及通讯补贴。三成以上的受访者享有交通补贴和实物礼品；两成以上的受访者享有住房补贴、考勤奖励；接近两成的受访者拥有补充商业保险、其他补贴；还有8.6%的受访者享受旅游补贴。

中国水务行业职能等级2至等级3是一个非常关键的跳跃阶段，从等级2晋升到等级3，员工的薪酬福利会有一个非常显著地提升，这也意味着水务企业意愿支付更高竞争性水平的工资来招揽并留住等级3以上的人员，企业用工成本随之增加。

中国水务行业正处于快速发展、整合时期，结构性供需矛盾不可避免。一方面，企业需要具备较高技术能力或一技之长的专业型人才，以及高水平的管理人才；另一方面，整个行

业的高水平人才供给在短期内不会大规模增速。快速增长的企业用工需求与短期内人才供给滞后的之间的矛盾比较凸显。

由于人才供给不到位，企业可能会为了快速增长的业务而高薪挖角，这种现象在水务行业不乏案例。另外，企业提供的高薪往往远远高过企业实际支付能力，这种情况一定程度上加剧企业的成本压力。人才供需、薪酬合理性、企业成本之间的矛盾问题在中国水务行业人才管理中比较凸显。

随着竞争、高水平人才增加、行业薪酬信息明朗化，水务行业人才供需结构会趋于合理化，人才能力、薪酬、企业成本会趋于合理化。

热点岗位将紧随水务市场发展。再生水领域，北京、上海等规模城市的人才需求有望提升；污泥领域，广东、江苏、辽宁等省份有望成为近几年人才集聚地，而工业废水治理领先的河南、湖北、山东、河北等省份也将是人才需求集中地。以污水厂厂长职位为例，如需完成污水处理规划，未来几年中国需要建成近4万座污水处理厂，这意味着存在大约4万个污水厂厂长的岗位需求。

第三方力量有望推动合理薪酬体系建立。中国水网联合e20环境产业俱乐部成员单位共同发起成立“中国环境产业人力资源联盟”[20xx年中国水网依托平台优势，计划推出并搭建中国水务行业薪酬数据库。

薪酬调研分析报告篇三

对比xx年参与企业构成来看，折射出该区域在转型升级中变化明显。其中，高新区(中国)总部企业数量从xx年的20.5%上升到25%，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%。传统的机械和电子企业占比有所下降，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%。

xx年，有92%的参与调研企业进行了调薪，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将略高于xx年，操作工增长幅度为12%，整体调薪幅度平均值将会增长9.7%左右。

从薪酬结构来看，与xx年相比，高管年基本工资占总薪酬比例从91.8%降到79.8%；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%，反映出区内企业薪酬结构更趋合理。

新进员工率高于员工离职率公司发展前景成吸引员工首要因素

该报告显示□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%，新进员工率高于员工主动离职率。其中，欧美企业与日资企业员工离职率平均达14.6%，高科技企业为20.2%。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。

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%。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%，缺乏晋升机会比例，为23%。

企业越来越重视员工福利

政策更呈多元化与人性化

为更好地吸引与留住人才，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，有6%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，这些数据均较xx年有所提升。

在员工休假方面，有69%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。

薪酬调研分析报告篇四

1、本次薪酬调查的目的与内容

2、薪酬调查的对象：调查对象的`基本情况介绍（性质、规模、目标等）；

3、薪酬调查的范围与方法

4、本次调查计划与成员分工、完成时间

1、调查对象的薪酬结构与薪酬制度（包括货币薪酬与非货币薪酬各项）；

2、职位描述与任职资格条件；

3、被调查员工（样本）情况分析：包括年龄、性别、工龄、年龄、职位，学历等；

4、将薪酬调查结果图表化

注意：

1、人员分工明确并可记录；

2、报告简洁，图文并茂，形象直观；

3、附某公司薪酬调查报告模板如下，仅供参考；

薪酬调研分析报告篇五

为了提供全面、深入、专业的市场参考，报告特别选取了市值（估值）前30名互联网标杆企业作为此次调研的对标群体（以下简称“top30”）在本次报告中，关于早期企业薪酬的七大核心发现，如：创始人年度总现金收入仅269,500元，远低于8大管理职能总监和8大资深工程师等，引起了业界的广泛关注。

中国第一份面向早期企业的薪酬调研报告

统计数据显示，过去几年国内创业热潮不减，早期企业和创业者的数量均达到数百万量级。进入20__年以来，尽管中国创业公司数量增幅有放缓趋势，但在q1每天新成立的互联网创业公司仍达到1.54家，更多优秀的早期企业仍然在各自领域继续快速发展，并且持续获得资本的助力。

目前在整个人力资源行业中，针对世界500强公司、bat等大型互联网标杆企业的相关薪酬数据并不罕见，但对于国内真正创业公司的基石——多达数百万家早期企业，它们的薪酬和激励数据却一直是一个空白。为了彻底解决困扰广大早期企业如何更有效地招人、用人、留人等人才战略难题，华创资

本、经纬创投、创新工场、真格基金、北极光创投、红杉资本、顺为资本7家顶级vc联合全球领先的人力资源管理咨询机构美世，首次发起面向互联网早期企业的薪酬调研，在权威性和覆盖性上都为早期企业树立了行业标准。

值得一提的是，此次报告专门针对早期企业的发展特点，特别是不同阶段人才岗位的不同需求，定制了全新的薪酬调研模板。在调研正式启动前，出品方举办多场线上线下宣讲会，让所有参与调研的早期企业都深入了解调研意义和方法论。报告通过对大量真实数据的系统底层分析，揭示了早期企业人才管理的现状和趋势。

据了解，调研工作自20__年5月启动以来，历时6个多月，7家vc数百家被投公司积极参与，经出品方严格核查，最终确定了符合此次调研数据质量标准的114家公司，涉及电子商务、企业服务、消费升级、金融科技、文化娱乐、医疗健康、人工智能/大数据七大热门领域，融资轮次涵盖互联网早期企业的核心发展阶段(天使轮、pre-a轮、a轮、a+轮、b轮)，无论在企业数量、覆盖领域、地理范围上，都堪称是对中国互联网早期行业的一次巡礼。

君联资本董事总经理王建庆表示：“创业公司由于规模、品牌知名度及企业前景不明朗等因素影响，招人、用人、留人都比较困难，创业团队在成长过程中也需要不断调整。7家vc此次联合完成的薪酬调研报告，正是为了帮助早期企业解决这些问题。”

七大发现解密早期企业如何管好“人”和“钱”

1. “悲催”的创始人，年度总现金收入低于8大管理职能总监和8大资深工程师

一家早期企业创始人的年度总现金收入是公司里最高的吗?并不是!相反还远低于很多重要岗位。报告数据显示，早期企业

创始人的年度总现金收入为269,500元，不仅低于技术、产品、财务、品牌、人力资源、设计、销售、市场营销等8大管理职能总监，也低于所有资深开发工程师(java/php/python/ios/android)架构师、资深前端工程师和资深产品经理。正如很多创业者感慨的那样，在创业早期他们的收入也就只够养家糊口。

2. 早期企业所有高管中cto年度总现金收入与top30同岗位差距最大

调研发现，在早期企业最主要的部门高管中，首席技术官、产品总监、运营总监、销售总监与top30相同岗位年度总现金收入差距巨大。其中，首席技术官年度总现金收入为425,640元，与top30同岗位的差距达到137%。但是，早期企业首席技术官在四个高管职位中拥有最大比例的长期激励。

3. 无论是人员数量还是薪酬成本，技术+产品都占据了半壁江山

在早期企业中哪个部门的员工人数最多、薪酬成本最高?答案都是技术团队，这个现象在天使&pre-a轮、a轮、b轮均是如此。如果把技术团队和产品团队合并计算，无论在人员占比和薪酬占比都占据了一家早期企业的半壁江山。

4. 不要轻视支持部门的同事，明天他们将变身公司核心管理层

支持部门(人力资源、财务、法务、行政等)似乎在一家公司中并不引人瞩目，支持部门的专员在入门阶段主要是解决企业事务性工作，技术含量不高，导致薪酬水平普遍偏低;但随着企业的不断发展，支持部门的管理者(cfo/cho等)逐渐承担更多核心管理职能。数据显示，早期企业支持部门管理序列从m2(主管级)到m4(总监级)，每级晋升的年度总现金收入增

幅均超过60%，发展空间巨大。

5. 早期企业员工离职率远高于top30人工智能是风口还是黑洞？

根据美世过往调研，top30员工过去五年整体离职率一直处于上升趋势，在20__年达到29%。而同期早期企业的数据为41%，这主要缘于创业环境中早期企业可能发生频繁变动，以及市场中不断涌现的新机会。聚焦在细分行业中，“人工智能/大数据”20__年上半年的员工离职率高达44%。这两年来人工智能和大数据行业成为创投界最大风口，创业者和资本大量涌入，其数量呈现井喷式的增长，员工流动率也大幅度升高，从另一个角度造就了这个另类的“冠军”。

6. 75%的早期企业选择“一年一次”和“不定期”的期权授予频率

为了弥补现金收入的劣势，绝大多数早期企业使用股票期权作为主要的长期激励工具。截至此次调研，50%的早期企业已使用当年已获批的股权池。值得注意的是，选择最多的长期激励计划授予频率是“一年一次”（主要面向现有员工）和“不定期”（主要面向未来核心员工），占比分别为31%和44%。

7. 在线客服成为即将消失的岗位

“机器人替代人工”的声音每隔一段时间就会在市场响起，那么大数据和人工智能的兴起对早期企业哪些岗位影响最大？报告显示，在线客服成为最危险的岗位。在线客服岗位年度总现金收入最高与最低级别无明显差距，同时管理序列中只设置了最低级别的m2(主管级)，整体晋升空间极其有限。随着客服机器人已经开始大规模应用，在线客服未来的生存更加堪忧。

华创资本管理合伙人陈锐表示：“人才是早期企业发展成败的关键因素。帮助它们快速有效地获取和保留关键人才，一直是华创资本投后管理工作重点关注的方向。此次顶级vc和顶级人力资源管理咨询机构强强联合，旨在树立早期企业人才管理行业标准，希望这份薪酬调研报告可以成为所有从业者的参考宝典。