

行业岗位分析报告(汇总5篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

行业岗位分析报告篇一

（一）本周要完成对薪酬报告的分析工作，虽然从外部购买了09的行业薪酬报告，但报告大部分还是数据，缺少针对性的分析，所以需要在这个数据报告的基础形成文字+数字的报告，为公司领导决策参考。初步考虑了这份报告的框架，大家看看妥否，有无冗余或遗漏的地方。

一、分析目的本报告主要是为了解决什么问题。

二、数据来源与分析内容

（一）数据来源

主要来源2009太和顾问公司医药行业薪酬调研报告数据。

（二）分析内容

本报告重点分析什么，主要根据要解决什么问题来确定，重点还是包括薪酬水平和薪酬结构，另外比如说还有支付方式，各部分与什么挂钩进行支付。

三、分析思路

1、将公司现有主要岗位与薪酬报告基准岗位进行匹配，得出公司现有岗位的职位等级；

2、将现有岗位进行部门职能分类，分析薪酬报告中对应职位等级薪酬水平和薪酬结构，得出市场各职能类别岗位薪酬水平和结构的常态做法（找出一般规律或做法），比如说所在的分位、各部分的比例关系等。

3、结合公司情况给出各部分薪酬建议，也从薪酬水平和比例关系来谈。

四、主要名词解释

解释报告中出现的主要名词，如分位、地区薪酬系数、各项薪酬结构具体定义、偏离度等。

五、主要分析及重要观点

分析报告的主体部分内容，按职能类别进行分析各职级岗位薪酬水平、结构等内容，得出该职能类别的薪酬观点。

六、分析结论与建议

1、分析结论

根据第五部分的重要观点得出各项结论，代表了市场薪酬定位的主要观点，这是本分析报告的价值所在，考察你的真功。

2、主要建议

根据以上结论，结合公司的情况（公司战略-人力资源战略-薪酬定位），对公司薪酬体系提出建议。

其实应该还有对公司现有薪酬体系的评估，从这三个部分来提建议，但考虑分两步，先仅从报告和公司两方面来提出单纯的建议，称为外部改进；第二步再来具体分析目前薪酬体系存在的问题以及改善办法，称为内部改进。

为了深入了解影响销售人员薪酬因素，2009年11月30到12月5日，南昌工程学院07市场营销调查中心对南昌市的部分销售人员进行了一次抽样调查，本次调查主要以访问调查和问卷调查等方法展开，共发放问卷30份，收回29份，有效率达96.6%。

通过本次调查我们了解到影响销售人员薪酬因素主要有三个方面的因素：个体因素，企业因素和社会因素。

一、个体因素的影响

所谓个体因素的影响是指由销售人员个人价值特点所决定的薪酬水平，这里主要包含两个层面的价值体现：能力和付出价值和业绩价值。

所谓业绩价值。即便同类岗位，如果销售人员的投入程度不同，技能有差异，那么对公司的价值贡献也是不同的。调查发现，大概有94%的受访人员认为绩效是影响销售人员薪酬的主要因素，公司薪酬的分配依据是对销售人员的业绩评估，对于销售人员的绩效评估包括有效工作量的部分（即未产生直接销售成果，但是有价值的行为），如销售产品数量、潜在客户开发、销售机会发掘、项目运作等，总之，普遍认为销售人员的薪酬是有销售人员的绩效价值所决定的。

其次是技能和付出，通过本次调查和研究我们了解到销售人员的技能和付出也会影响到销售人员的薪酬，99%的被调查人员都认为销售人员的技能和付出会直接影响到销售人员的业绩从而影响到销售人员的薪酬水平。

二、企业因素的影响

企业因素中主要包含企业经营状况、企业性质、企业薪酬制度。

1、企业经营状况 企业经营状况是影响薪酬水平的重要因素，据调查了解，显然，大约有96%的销售人员认同经营状况好的企业，支付就能力强，都能保持薪酬有一定的增幅，而经营状况差的企业，不得不考虑人力成本的因素，销售人员的薪酬水平就会受到影响。

2、企业性质 企业性质也会影响到销售人员的薪酬状况，()调查中我们了解到，私企、国企、外企和民营企业的薪酬政策是不同的，有将近60%的被调查人员认为公司性质直接营销到期薪酬水平。当然，在我们调查过程中，也有36.6%的受访人员认为企业的性质对影响销售人员的薪酬不是很大。

3、企业薪酬制度 由调查可知，95%的受访人员认为公司的薪酬制度很大程度上大致决定了销售的人员的薪酬水平。

三、社会因素的影响

社会因素中，影响薪酬水平的因素主要有：行业特点、劳动力市场的供需关系。

1、行业特点 本次调查发现，也有将近一般的销售人员认为企业所在区域和行业特点对企业薪酬水平的影响很大，对于发达地区，企业人才竞争激烈，同时企业的整体支付能力也较高，销售人员薪酬水平显然偏高，而欠发达地区不仅有企业支付能力的问题，物价水平也偏低，销售人员薪酬水平也相应偏低。

2、劳动力市场的供需关系 调查得知，销售人员薪酬水平也受到劳动力市场供求关系的影响。88%的销售人员认为劳动力市场供求关系失衡人才稀缺时，劳动力价格也会偏离其本身的价值，一般供大于求的时候，薪酬水平会下降，供不应求的时候，薪酬水平会上升。

当然，在本次调查研究结果中还有一些其他因素也会影响销

售人员薪酬水平，例如，竞争公司的薪酬制度、销售人员的学历等，但大多数被访问人员称这些不是影响他们薪酬说平的主要因素。

结论：销售人员的薪酬作为企业内部管理的一项重要因素，影响因素可谓多种多样，每一个因素都有可能影响到销售人员薪酬，但通过公司的改进和销售人员的不断努力，薪酬还是可以有所改变的。

（三）**年2月，本月我局共组织各项收入2685万元，比上年同期增长303.76%，增收2020万元。其中：税收收入2564万元，与上年同期增长316.91%，增收1949万元；契税58万元，同比增长50%；教育费附加57万元，同比增长280%；文化事业建设费6万元，同比增长50%。区局下达我局一般预算地方税收任务1100万元，我局实际完成2300万元，完成月计划的109.09%。现将本月税收收入情况报告如下：

一、本月分税种收入情况分析

本月我局共组织税收收入2564万元，同比增长316.91%，增长再创历史新高。从分税种来看，营业税、个人所得税、城建税、印花税、土地增值税增幅都在三位数以上，主力税种营业税和个人所得税增幅均创历史新高，税收贡献率高达86%，成为本月税收增长的动力源泉。从行业来看建筑安装业和房地产业增长迅速，增幅分别为223.65%和614.36%，交通运输业增势强劲，增幅为76.77%。

1. 本月组织营业税1684万元，较上年同期相比增加1281万元，同比增长317.87%。本月除服务业出现负增长外，其余行业均出现较快增长，其中建筑安装业、销售不动产、交通运输业继续保持快速增长，增速更是高达三位数，金融保险业增幅也达到两位数以上，扭转了自从去年以来的下降趋势，实现了稳定增长。建筑安装业入库665万元，增收445万元，同比增长202.27%，主要是由其增长的主要原因是年初建安企业集

中结算工程款较多，同时我局进一步加强建筑安装业以票控税的力度，对外地施工企业实施源泉控管，由付款方进行代征，从源头上控制了税款的流失，使得营业税本月出现大幅增长。销售不动产入库830万元，增收752万元，增长964.1%，主要是由于春节期间，五家渠市房地产市场销售依然火爆，一是去年现房的销售，二是期房的销售，有力地带动了销售不动产营业税的快速增长。交通运输业入库66万元，增收42万元，同比增长175%，主要是由于一是我局加强运输业企业的征管，与运输业签订代征代扣协议，强化对挂靠运输户的管理，随着五家渠市工业园区大企业、大集团的入库，也带动了运输业的总体发展。

2. 本月组织个人所得税收入533万元，较上年同期相比增加399万元，同比增长297.76%。主要原因有：一是建筑业代开发票增长带动了企事业承包经营个人所得税的增长，本月企事业承包经营所得289万元，同比增长565%，增收229万元；二是部分企业年底分红，使得利息、股息、红利所得税收入增长明显，本月实现利息、股息、红利所得税收入59万元，同比增长637.5%，增收51万元；三是，工资薪金个人所得税保持稳定增长，本月工资薪金个人所得税入库107万元，增长44.59%，增收33万元。

3. 本月组织企业所得税3万元，和去年同期持平。

4. 本月组织城市维护建设税106万元，较上年同期增收72万元，同比增长211.76%。主要原因是本月营业税增幅较大，同时随着增值税转型改革的完成，增值税也较去年同期有较大幅度增长，带动了城建税的快速增长。

5. 本月组织土地增值税收入173万元，较上年同期增收156万元，同比增长917.65%。主要是本月部分房地产企业预售房屋取得的营业收入大幅增长，并预缴土地增值税。

6. 本月组织印花税42万元，较上年同期增收35万元，同比增

长500%。增收的主要原因一是纳税人依法履行“三自”纳税义务；二是我局进一步加强对房地产业和建筑安装业的印花税收管理，使建安、销售合同和税收收入同步增长；三是年初农产品销售合同签订，使得销售合同印花税大幅增长。

7. 本月组织契税收入58万元，较上年同期增加27万元，同比增长87.1%，主要原因是去年建设的阳光花园二期、上海花园、国际蓝湾、青湖印象等几个小区年底陆续交工，开始办理住房手续，办理房产证，同时我局加强与房管局的协作联系，从源头上实施“先税后证”，确保契税及时入库。

二、本月收入特点

本月虽然正值春节假期，但是由于五家渠市房地产市场自去年以来的快速发展势头带动了春节假期商品房的销售，成交量大幅增加，加之大工程、大项目年底结算，使得我局税收收入出现快速增长。本月税收收入主要有以下几个方面的特点：

1. 税收总体增长速度加快，上月税收收入同比增长72.18%，本月同比增长316.91%，增长势头迅猛，使得我局组织收入继续保持快速稳定增长，提前完成第一季度税收任务。

2. 从税种上看，土地增值税增幅最高，高达917.65%，其次分别为印花税、营业税、个人所得税、城建税，分别为500%、317.87%、297.76%、211.76%，均创历史新高。

3. 从行业上看，建筑安装业和房地产业是本月增长最快的行业，本月二者分别入库806万元和1091万元，增速分别为204.15%和910.19%。其次交通运输业出现快速回升，本月入库130万元，同比增长160%。

三、1至2月累计收入情况

截止2月底，我局共组织各项收入4668万元，同比增长154.53%，增收2834万元，其中：税收收入4334万元，同比增长163.79%，增收2691万元；契税213万元，同比增长50%，教育费附加收入114万元，同比增长185%；文化事业建设费收入7万元，同比降低12.5%。实现一般预算地方税收收入3937万元，同比增长80.49%，增收2466万元，完成一般预算地方税收收入计划的26.97%，比平均进度快10.3个百分点。

行业岗位分析报告篇二

2. 做好卖场的日常卫生工作，商品、饰品、玻璃、床品等复位和调换，设备安全检查

3. 保管好卖场的商品、饰品，如有丢失或损坏，照价赔偿，导购店长

4、6承担责任

4. 服从上级领导的各项安排

5. 做好订单的售前、售中、售后跟踪工作

6. 每日填写顾客进店资料表并及时交给店长

7. 积极进取、不断学习，掌握产品知识、销售技巧，提高自身素质

8. 意向顾客的跟踪服务

12. 顾客更改送货日期的订单，以当日接到通知为标准，更改送货日期，并加以备注

13. 如有卖场出现货，必须仔细检查商品，确认型号且没有质量问题的方可送货

17. 所有赠品登记入库，出库时，须填写“赠品登记表”

第10篇：电力行业销售经理岗位职责1. 完成所负责区域的销售任务。2. 完成所负责区域的客户拓展工作。3. 制定区域客户发展策略。4. 完成公司安排的其他工作。第11篇：行业销售总监岗位职责(移动)1. 对行业销售进行市场分析与监控，制定行业销售策略。2. 建立行业销售队伍，开发行业客户，建立全国行业销售网络。3. 带领行业销售队伍完成行业拓展部门销售目标。4. 对行业销售团队进行管理、指导和培训。5. 与其他部门相关事务的协调、配合。第12篇：售前行业顾问岗位职责负责数字电视应用软件、数字电视机顶盒的售前技术支持，包括：制定售前技术支持方案、客户前期技术交流、编制解决方案、标书制作的讲解。第13篇：校园行业市场经理岗位职责1. 结合校园聚类市场的实际情况，组织制定合理的校园聚类客户业务拓展策略并做好相关支撑工作。2. 负责拟定校园市场的发展策略、营销策略、竞争策略及服务营销策略，承担校园客户营销服务工作的业绩考核指标。3. 组织实施校园客户差异化营销活动，提供综合信息服务，制定校园市场经营发展目标，组织实施，提出指导意见并跟踪考核。4. 负责全省校园市场的业务推广、渠道管理、产品创新、资费和套餐组织以及数字校园推进等工作，并组织关键样板客户的销售签约。5. 负责全省校园客户的消费行为分析、需求分析、业务发展分析、市场调查及市场预测；6. 负责制定校园客户营销的业务流程、服务标准，组织在全省建立并完善统一的校园客户业务运营体系和客户经理队伍并组织专业性的技能培训。

行业岗位分析报告篇三

一、畜牧兽医专业人才需求与专业改革调研指导思想

以区域经济社会发展和劳动力市场对畜牧兽医人才需求为基本依据，以服务三农，为当地经济发展输送大批量专业过硬

的技能型人才为出发点，以提高学生的职业能力和职业素养为宗旨，坚持能力本位的课程设计原则，把提高学生的技术应用能力放在突出重要的位置，强调理论知识以应用为目标，倡导以学生为主体的教育理念，建立多样性与选择性相统一的教学机制，满足学生就业的不同需要，通过产学研的途径和开放式、互动式的教学方法以及现代教育技术等运用，提高学生的学习兴趣 and 效率，加强实践教学和技术训练环节，帮助学生积累实际工作经验，使学生成为企业生产服务一线急需的高素质劳动者。

二、畜牧兽医专业人才需求调研

1、畜牧兽医行业发展现状与趋势 畜牧兽医专业的学生毕业后可从事的行业有很多种，例如：养殖场、兽医站、检疫站、防疫站、动物产品加工厂、饲料厂、屠宰场等。现状我区各地普遍面临畜牧兽医人员极度缺乏，尤其农村地区，基层畜牧兽医人员缺乏情况更为严重，由此看来，畜牧兽医的学生毕业后其就业前景是很好的。

2、畜牧兽医行业从业人员基本情况 畜牧兽医专业从业人员在正式的兽医站、养殖场中的技术员一般都是大专以上的'文凭，但在第一线工作的具体人员，很多都是中专或无文凭人员，处于第一线的从业人员专业素质明显偏低。

3、畜牧兽医专业对应的职业岗位分析 从现状来看，现状养殖场的饲养人员、兽医站中的村级防疫人员、动物产品加工厂的第一线工人都是一些没有受过专门培训学习的人员，所以在未来的3-5年的时间，随着国家对从业人员的要求看来，这些岗位急需一些既有理论知识，又有实践能力的第一线的工作人员。

4、畜牧兽医专业从业人员需取得那些证书 在畜牧兽医行业中，资格证书的种类有很多种，但从从事的岗位来说，比较重要的职业资格证书主要有以下几种：家畜饲养工、家禽饲

养工、动物疫病防治员、动物检疫检验员、家畜繁殖工、家禽繁殖工等。

5、畜牧兽医专业人才招聘渠道分析 目前为止，畜牧兽医人员的人才招聘除了兽医站人员需要国家统一的公务员考试招聘外，其他的招聘主要还是通过人才市场，而在人才市场上往往有找不到合适的专业人才，很多被招聘的人员都是对专业知识一窍不通的临时打工人员。

6、畜牧兽医在职人员进修需求分析 很多在职人员没有取得专门的资格证书，这往往需要 we 们进行培训，使其取得从事该职业的职业资格。另外，就我们以往毕业的学生反应，仅仅中专文凭并不能满足他们的岗位需求，往往在求职成功后，其单位都要求他们在学历上更进一层。在我们调研过程中，我们发现的专业设置还是比较符合社会需求的，但是由于我校实训条件的限制，使得我们的学生专业技能方面还是差距较大，很多还不能完全胜任他们的工作岗位。

三、畜牧兽医现状

1、畜牧兽医专业点分布情况

目前河南省开设有畜牧兽医专业的学校主要有驻马店农业学校、南阳农校等。

2、畜牧兽医专业招生与就业岗位分布情况

08、09、10年招生人数逐年下降。学生就业主要集中在养殖场。

3、畜牧兽医专业毕业生的用人单位评价情况

畜牧兽医专业毕业生的用人单位评价情况： 知识结构 较为全面， 岗位适应能力 较强， 社会适应能力较差。

4、专业教学情况 畜牧兽医专业的课程设置以及教材征订都是按照国家标准结合本校

实际情况来进行的，上课教师都是双师型教师，但学校实验实训设备较少，学生动手实践能力较弱，尤其在近两年招收的来的学生，学生吃苦耐劳的精神比较差，在校外实习阶段表现出怕吃苦、不肯干的现象。

四、畜牧兽医专业建设改革建议

根据我校的一些实际情况及河南省发展现状畜牧业对应用性人才的客观需求，我们应建立订单办学模式，推行“工学结合，在企业中办学”的教学模式，达到教育与当地经济发展紧密结合，人才培养与学生顶岗就业一致，执行“理论与实践并重”的畜牧兽医专业中职人才培养计划，以适应快速发展的畜牧业与养殖企业对专门化职业技术人才的需求，随着农业中等职业教育快速发展，以往的教学设计要素已不能适应目前系统化专业人才的培养要求，需要在中职畜牧兽医教育教学改革中采取适宜的人才培养模式，突出学生岗位职业能力的培养，包括对专业人才培养目标分析、人才培养模式确定、专业课程体系建立、工学结合核心课程开发建设、师资与实训条件建设、教学组织与实施、教学质量管理等一系列内容。

行业岗位分析报告篇四

4、参与医药行业咨询项目的交付体系、标准、流程和模型建设；

1、医学等相关专业，硕士及以上学历；

2、5年以上医药领域深入研究分析经验；

- 3、拥有出色的医药行业研究分析能力；
- 4、有研究体系建设和团队培养能力者优先；
- 5、具备出色的商业解读、沟通能力、协同能力和问题解决能力，系统思考及逻辑能力强；
- 6、适应出差。

行业岗位分析报告篇五

职位行情：

医药代表被称之为医药行业中最基础的职位，就如同其他普通销售岗位一样，具有不可或缺的地位。只是因为从属于这个特殊的行业，所以并非人人可以为之。它是一个专业人员职位，企业对此类人才设定了一定的门槛，而人员流动性较大，也是导致这个岗位长盛不衰的重要原因。

职位描述：

在上级的领导下定期完成业务指标，并能独立处理和解决所负责的任务；按照公司计划开展医药产品推广活动；对所管辖药品零售店及医疗机构进行公司产品宣传、培训、促销等工作；及时反馈市场信息并给出相应的建议。

薪资水平：

医药代表的平均年薪为6万元人民币。外商独资（欧美）最高，超越平均值2万多元，外商独资（非欧美）与合资/合作（欧美）并驾齐驱，薪水徘徊在75,000元，国营企业和民营/私企不相上下，薪酬保持在47,000元。该职位的薪资涨幅与个人学历成正比，在同样工作年资的情况下，每晋升一个学历层次，年薪就平均上涨1万多元。

入职要求：

大专以上学历，医药相关专业，一年以上药品销售经验，具备较强的沟通能力和谈判技巧。

2. 区域销售经理

职位行情：

“区域销售经理”又称为“大区经理”、“区域业务经理”、“区域主任”。顾名思义就是负责一定区域内销售任务和管理的人。由于不再满足于本地经销，许多医药企业开始在全国范围内扩大销售，但由于受到地理条件的限制，无法直接管辖，因此区域销售经理便应运而生。随着产品市场占有率的增长，此类职位将日渐走俏。

职位描述：

按照公司整体策略，在指定区域内完成月、季度和年销售预算与销售目标；设置销售目标、销售模式、销售战略、销售预算和奖励计划；分析和开发市场，并协助进行市场调研；负责部门的日常管理工作及部门员工的管理、指导、培训及评估。

薪资水平：

生物制药行业内的区域销售经理的平均年薪高达11万元人民币，其中也是外商独资（欧美）的薪酬最高，达到16万元，其次为合资/合作（欧美），外商独资（非欧美）与合资/合作（非欧美）的薪水相差不大，保持在行业平均水平。国营企业内区域销售经理的薪水也几近10万元，而同样岗位在民营私企中的薪资只达到外资企业的一半多。

入职要求：

职位行情：

大型制造设备在医药行业中的应用，大大地提高了生产效率。国内外的先进设备需要专业人员进行安装调试和保养维护。这些人看似与医药专业不甚相关，但他们的工作影响到整个生产线的运作，因此企业对这样一类“特殊人群”也抱着求贤若渴的态度，受关注程度正在逐步提升。

职位描述：

组织工程项目的设备调研和选型；运用多种工程方法进行规划和设计；对设备进行安装、调试、生产、操作、保养、维修和定期检查；开发和利用自动化技术来提高生产质量、效率和数量；负责对员工进行设备操作培训。

薪资水平：

该职位的平均月薪在4000—6000元左右，外商独资（欧美）占据最高端，其余则保持在中游水平。在同等工作年限的前提下，学历每进阶一级，年薪就增长将近3万元。这样的涨幅明显超越了医药代表，多数原因还是受制于在职人员的专业技术水平。有多少技术拿多少工资，想拿高薪，先秀出你的真本事。

入职要求：

职位行情：

质量是产品的关键，尤其是在生物制药领域内，质量监督不仅是关系到销售业绩和企业利润，还与消费者的生命安全有着极大的利害关系。目前国内从事质量管理的人员素质参差不齐，数量也很有限，而企业需求日盛，职位缺口已经突显出来。

职位描述：

开发并实施连续性检查、测试和分析制度，确保符合质量标准的产品生产；对产品在生产过程中各个工序的质量检查；进行原材料、半成品、和成本的样本测试和质量检测；提出改进方案提高整体生产效率；负责对qa□qc员工的操作及理论培训。

薪资水平：

在生物制药行业中，该职位的平均年薪为5万多元。从薪酬分布来看，欧美企业的薪酬相对较高，最多的可达到65,000元。其他类型的企业薪资整体差异不大，保持在4万元左右。3年以下工作经验的年薪，与3—5年工作年限的薪水相差不大，而5年以上工作年资的薪水却明显出现了量的飞跃，跨越系数最高可达到2万元，由此不难发现从业经验对该职位的薪酬起到了关键性的作用。

入职要求：

大专以上学历以上，两年以上相关工作经验，熟悉国内质量认证体系。由于医药行业内还分为制药与医疗器械，因此对专业要求也不尽相同。制药企业一般要求是生物、药物、药物分析等专业背景，医疗器械公司则要求是理工科专业即可。

（文章来源：医药人才网）