

最新中工网薪资调查报告(通用5篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。那么什么样的报告才是有效的呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

中工网薪资调查报告篇一

在教师薪资上，存在着很大的收入差距，到底是什么原因呢，让我们一起来看看下面的调查报告。

某教师，江苏省昆山市某重点初中普通教师，未担任班主任。月入3000余元、年入4万元以上。以下为几项调查情况：

影响我的月收入的因素有职称、职务、岗位和本月的考评成绩(比如各项量化打分等)。

我的月收入由以下部分构成：基本工资(国拔)，误餐费，伙食补助，还有教龄。

一年之中，不定期的收入会有：教师节，春节，国庆节，中秋节，我的生日(工会发送生日礼物)，学校的福利，我在校外兼课(兼职)，外出讲学的劳务费，以及发表作品的稿费。

我感觉收入状况还可以，属于那种比上不足比下有馀的。

我还要说的是，整体上老师的收入低，但是老师可以通过自己的努力增加收入。比如，提高自己的教学水平，用好自己的智慧来教学，收入会提高的。我本人就是通过自己的教育教学努力，从贫困地区走出来的。如果没有十多年的教育研究，我也不会有今天的收入。

我希望自己的年收入能达到8万元。

我是一名教师兼班主任。我们的学校是西部地区一个中等城市的普通中学,我在初中部。

我每个月的收入是600元左右,包括基本工资、班主任津贴和教龄。每个月满足基本生活需要之后就没有啥剩余了,得处处小心节约,偶尔会入不敷出。我希望的收入水平是每个月1500元。

至于年收入,按照你调查表的选项,我只能选“1万元以下”这一档。实际上,我的收入离1万元还远着呢。一年里,教师节、春节、劳动节、国庆节,学校多少都会发些钱。有时候还有些别的“福利”。

我们这里老师收入基本没有差别,大家都是国家干部嘛。但是从我们省里来说,不同地方同样岗位的老师收入差距还是很大,超过一倍以上了。

本来,作为一线的教师,我们的工资就算是很低了,每月600元左右。让人气愤的是,还要定期或是不定期的克扣,有时都不知道所扣的是什么名目。每年还有各种高额的培训费用,让人真的有点吃不消。

本调查并不能得出关于教师薪资收入的定论,只是为关注此问题的人们提供一份研究的材料而已。

为了比较准确地说明教师薪资收入的实际状况,记者设计了一个包含20个问题的调查问卷,从“个人任职情况”“月(年)收入”“不定期收入”“收入差距”等方面进行调查,并在卷末以两道开放性的题目请教师们谈谈自己的愿景。

调查题目中,既有纯粹客观的数据统计,也有教师们的主观

感受。所以如此，是为比较直接、真切地倾听教师们的声音。

本次调查，以电子邮件的方式，通过向老师们定向发送调查表格收集有关数据，目的是确保数据的准确和有效。

问卷首先从“月收入”的角度，以800元、1200元、xx元、3000元为节点，分五档对教师的收入现况作了调查。各档的统计数据。

可以看出，教师收入状况分布呈正纺锤形：800元—xx元之间占了调查对象的七成以上，月收入不足800元和超过3000元的总共不到两成。再从“去年一年收入”的角度作个考量。一般来说，月收入是年收入的基础，但是考虑到一年之中还有一些不记入月工资的收入，故有此一项。五个档次的分法和月收入分法稍有等差，统计如下表。见表(2)将本表和上表进行对比。可以看出，从整体上，教师的收入状况是整体“提高”的。换句话说，月收入并不能完全反映教师的收入状况：有些收入是以年为单位来计算才能体现出来的。下面还有具体分析。

影响和决定教师月收入的因素有：职务、岗位、职称和每月的各项考评成绩(比如班级量化考评等)，以及其他。在调查中，老师们的选项排列依次为：职称(70人)，岗位(54人)，考评成绩(38人)，职务(34人)，其他(18人)。

教师的每月收入构成，有以下部分(按照选项得数排列)：基本工资(80人)；教龄(66人)；误餐费(33人)；班主任补贴(32人)；伙食补助(23人)；地区津贴如边远、高原等，(20人)；补课费，参加学校统一组织的补课，(18人)；洗理费和书报费两项，分别是17人和16人。

教师们在每年里还会有些不定期的`收入。按照入选得数排列，

依次为：1. 教师节(68人)；2. 春节(58人)；3. 发表作品的稿费(46人)；4. 学校的“福利”(45人)；5. 中秋节(38人)；6. 国庆节(35人)；7. “五一”劳动节(32人)；8. 校外兼课或兼职，以及其他劳务费收入(17人)；9. 过生日的时候，工会派送礼物(10人)；10. 其他收入。有一位姓丁的老师注明：我有金融投资行为，并经常收益。云南某偏远农村小学的孙老师在这一项下写的是三个字：不知道。

影响收入的个人因素可以从岗位和职务两个方面来看。

在学校中，一般有学生管理、校务管理、教学(教师岗位)、工人等岗位。不同的岗位，对学校的重要性是不同的，对工作人员的要求也是不同的。一般来说，学校在分配制度上向教学一线的教师倾斜：调查中，月入3000元以上的6位教师，无一例外都是在教学岗位上。

职务差别也是影响教师收入的重要因素。作为学校的法人代表(校长、院长、园长、中心主任，等)或者中层干部、普通教师、班主任(辅导员、系团干部)，不同的职务也会有不同的津贴差别。

还有些属于客观因素，在目前的情况下，还不是教师自身所能解决得了的。

中工网薪资调查报告篇二

北京

xx年

被访者：外商投资企业

XX

XXX

一般职员的月薪在2500至6000元，主管、主任、督导的月薪为4000至1万元，经理的月薪为5500至1.5万元，总监的月薪为8000至2.5万元。日前，北京西三角人事技术研究所对北京的30多家外企作了最新薪酬调查。

调查的职位限于52个通用性职位，如市场、销售、财务、人事、行政、商购、电脑、系统、制造、质量、秘书、翻译等，同时还收集了有关福利政策，如住房、保险、医疗、各种津贴、出差待遇等内容。

关于XX年北京外商投资企业薪资情况，根据西三角调查显示：在外企雇员平均年薪上，高科技企业为元；工业制造企业为元，快速消费品企业为元，其中各类企业雇员薪酬占销售收入比例为6.92%。

在调薪制度上，83%的企业每年调薪一次，10%的企业每年调两次；在薪资增幅上，1997年到1998年度增幅为11.4%左右，1998年到1999年度增幅则下调为5.8%左右，1999年到XX年薪资增幅在7.3%左右，预计XX年到XX年度增幅能达到10%，其中高科技企业薪资增幅已连续多年排列第一。

根据西三角的调查显示，在参与调查的企业中82%的企业建立了中方账户，分别按员工工资的61%或59%或49%建立，服务项目分别为：劳保福利、养老保险、医疗保险、教育费、住房公积金、工会费。另外，68%的企业为员工建立住房基金，38%的企业有健康保险，55%的企业有雇员娱乐，69%的企业有女职工生育费，56%的企业有交通补贴，32%的企业有食品补贴。

在解决员工住房方面：82%的企业建立了住房公积金，其它解决员工住房途径依次为：企业把住房货币化，在工资中包含；企业自建或购买商品住房，按房管部门的成本价售给员工，员工享有部分产权；企业按期发放一定数额的住房补贴，不解决住房；企业自建或购买商品住房产权属于企业，无偿或低租分配给员工居住，离开公司时要求退还。

在员工享受公司的住房待遇是否与公司有承诺的问题上，17%的企业与员工无承诺；83%的企业与员工有以下两种形式的承诺：一是员工与公司签订住房合同，房产证由企业保存，若员工离职，应交回住房；二是若员工不能履行有关协议（承诺），收回（退还）住房。

在培训费的投入上，75%的外企每年的培训费占销售收入的比例在1%—5%。其中内训预算每人每年平均为1930元，内训时间为每年8.85天，外训预算为每年1650元，外训时间为每年5.2天。该调查报告中显示，培训费较上一个财政年度稳中有升，高科技企业在人均培训费和时间付出上均排第一，从中可看出各企业越来越重视培训。

在奖金方面，一般公司都实行年底双薪。70%以上的公司发放销售奖，其中32%的公司销售奖每年发放一次，9%的企业每年发放两次，50%的企业每月发放一次。

在福利待遇方面，除政府规定的丧假、产假、婚假、病假、探亲假以及陪产假外，各公司基本上都还自己规定有一些假期，如年假、轮班、培训，而且大多公司都有带薪休假的政策。在各类津贴中，一般公司还提供工作午餐补助，有些公司在节日期间还发放节日费。在留任优秀员工的措施方面，几乎所有公司都提供海外培训，其它方式还有晋升、提薪、特殊培训、解决住房、提供旅游等措施。

中工网薪资调查报告篇三

就目前市场薪资状态发展，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发展，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。

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。

同行业对比：

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，应该高出市区平均值得200左右，也就是说市区目前的底薪平均值在800，而新世纪的话要达到1000元底薪，而在福利待遇上来讲，交保险的企业，能够达到70%左右，其中25%的企业是能够提供到全面的五险一金的；40%的企业只能够提供三险，还有5%的企业是分年度给员工购买商业保险的，从对员工的投资来讲70%以上的企业，开始从留人和留住人的角度出发，确保人员的不流失或者减少流失，当然不是绝对的，但是给予员工的离职考虑项就会有更大的附加筹码，也会在离职的情绪和思维上带来压力，从而来减少员工的流失率，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对比为35%：5%可以看到7倍的流失率对比，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达到80%以上，对于现阶段的大学生就业关注度能够达

到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、企业的保险福利
- 3、企业对于员工的成长投资
- 4、企业的发展平台和优势
- 5、企业的目前现状和提升空间
- 6、企业给予到应聘人员的发展平台

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激励项，比如说：

- 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

1000—1200元，从而后续的引入此员工，并进行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原因，就是我们的薪资起步较低，致使没有人愿意尝试，即使我们的招聘人员将后

期的发展方向或者后期的. 晋升空间, 但是我们整体的薪资是滞后的, 所以带给我们的招聘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一定比例的落差, 需要公司有针对性的在明年的年度规划进行有机的整合调整, 确保薪酬制度的饱和状态, 提升公司方和员工的共同满意度, 从而建立愉快的合作机制, 而不是视而不见或者不寻根源的盲目解决, 需要我们发现和寻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, 如何能够让人员充满热情的工作不单单是高薪所能够达到的, 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, 从而达到员工多重的工作满意度, 使得员工做事事半功倍, 达到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。

调查人□xx

20xx年x月x日

中工网薪资调查报告篇四

我是一名教师兼班主任。我们的学校是西部地区一个中等城市的普通中学, 我在初中部。

我每个月的收入是600元左右, 包括基本工资、班主任津贴和教龄。每个月满足基本生活需要之后就没有啥剩余了, 得处处小心节约, 偶尔会入不敷出。我希望的收入水平是每个月1500元。

至于年收入, 按照你调查表的选项, 我只能选“1万元以下”这一档。实际上, 我的收入离1万元还远着呢。一年里, 教师节、春节、劳动节、国庆节, 学校多少都会发些钱。有时候还有些

别的“福利”。

我们这里老师收入基本没有差别,大家都是国家干部嘛。但是从我们省里来说,不同地方同样岗位的老师收入差距还是很大,超过一倍以上了。

本来,作为一线的教师,我们的工资就算是很低了,每月600元左右。让人气愤的是,还要定期或是不定期的克扣,有时都不知道所扣的是什么名目。每年还有各种高额的培训费用,让人真的有点吃不消。

调查说明

本调查并不能得出关于教师薪资收入的定论,只是为关注此问题的人们提供一份研究材料而已。

调查内容

为了比较准确地说明教师薪资收入的实际状况,记者设计了一个包含20个问题的.调查问卷,从“个人任职情况”“月(年)收入”“不定期收入”“收入差距”等方面进行调查,并在卷末以两道开放性的题目请教师们谈谈自己的愿景。

调查题目中,既有纯粹客观的数据统计,也有教师们的主观感受。所以如此,是为比较直接、真切地倾听教师们的声音。

调查方式

本次调查,以电子邮件的方式,通过向老师们定向发送调查表格收集有关数据,目的是确保数据的准确和有效。

薪资现状

问卷首先从“月收入”的角度,以800元、1200元□20xx

元、3000元为节点，分五档对教师的收入现况作了调查。各档的统计数据。

可以看出，教师收入状况分布呈正纺锤形：800元—20xx元之间占了调查对象的七成以上，月收入不足800元和超过3000元的总共不到两成。

再从“去年一年收入”的角度作个考量。一般来说，月收入是年收入的基础，但是考虑到一年之中还有一些不记入月工资的收入，故有此一项。五个档次的分法和月收入分法稍有等差，统计如下表。见表（2）将本表和上表进行对比。可以看出，从整体上，教师的收入状况是整体“提高”的。换句话说，月收入并不能完全反映教师的收入状况：有些收入是以年为单位来计算才能体现出来的。下面还有具体分析。

影响和决定教师月收入的因素有：职务、岗位、职称和每月的各项考评成绩（比如班级量化考评等），以及其他。在调查中，老师们的选项排列依次为：职称（70人），岗位（54人），考评成绩（38人），职务（34人），其他（18人）。

教师的每月收入构成，有以下部分（按照选项得数排列）：基本工资（80人）；教龄（66人）；误餐费（33人）；班主任补贴（32人）；伙食补助（23人）；地区津贴如边远、高原等，（20人）；补课费，参加学校统一组织的补课，（18人）；洗理费和书报费两项，分别是17人和16人。

教师们在每年里还会有些不定期的收入。按照入选得数排列，依次为：1. 教师节（68人）；2. 春节（58人）；3. 发表作品的稿费（46人）；4. 学校的“福利”（45人）；5. 中秋节（38人）；6. 国庆节（35人）；7. “五一”劳动节（32人）；8. 校外兼课或兼职，以及其他劳务费收入（17人）；9. 过生日的时候，工会派送礼物（10人）；10. 其他收入。有一位姓丁的老师注明：我有金融投资行为，并经常收益。云南某偏远农村小学的孙老师在这一项下写的是三个字：不知道。

影响因素

个人因素

影响收入的个人因素可以从岗位和职务两个方面来看。

在学校中，一般有学生管理、校务管理、教学（教师岗位）、工人等岗位。不同的岗位，对学校的重要性是不同的，对工作人员的要求也是不同的。一般来说，学校在分配制度上向教学一线的教师倾斜：调查中，月入3000元以上的6位教师，无一例外都是在教学岗位上。

职务差别也是影响教师收入的重要因素。作为学校的法人代表（校长、院长、园长、中心主任，等）或者中层干部、普通教师、班主任（辅导员、系团干部），不同的职务也会有不同的津贴差别。

非个人因素

还有些属于客观因素，在目前的情况下，还不是教师自身所能解决得了的。

比如，省部所属、市县所属、乡镇所属和村办学校，普通教育、职业教育、特殊教育、幼儿教育，教育机构的不同级别、类型，都是影响教师收入的客观因素。一位署名“自己的眼”的老师说：“教师的报酬问题——普高教师的待遇远远高于职高教师。”

比如，东部地区、中部地区、西部地区，省会城市、中小城市、农村偏远地区、山区，这些教育机构所在地域位置的差别，也决定了教师收入的差距。

收入差距

收入差距是客观存在的。调查中，老师们对有差距的收入能够理解，有的认为这样有助于调动教师工作积极性。

有一道问题是调查“您所在的教育机构内部收入差距：1. 特别大，相差很多；2. 不是很大，但是能起到激励作用；3. 基本没有差别，大家都是国家干部。”

收入差距还体现在地区差别上。“据您所知，您所在的省（直辖市、自治区）内各地同样岗位的教师薪资差距：1. 极大，相差可以达到数倍；2. 相差很大，超过一倍以上；3. 有差别，比较大，但是不超过一倍；4. 有差别，但是不大，如果考虑生活消费、物价水平等差不多就抵消了收入的差距；5. 差别很小，基本没有差距。”

教师感受

对于收入，人们的感受是有很大差别的。

对于自己的收入，认为“在我的亲友圈子中属于高收入者”的有3人，占3.8%；认为“还可以，比上不足比下有余”的44人，占55%；认为“偏低，我觉得应该还要高些”的有29人，占36.3%；选择“低，温饱水平吧”一项的3人，3.8%；选择“每个月满足基本生活需要之后就没有什么剩余了，处处小心节约，有时会发生赤字”的1人。

如果进行量化打分，按五等来表示，一等表示最满意，五等表示最不满意。

有趣的是，对于“您所期盼的薪金水平”，老师们填写的数字相差数倍之多。从1500元/月、1800元/月、4500元/月到6万元/年、8万元/年，多少不等。有一位姓彭的老师写道：“真正公务员水平”。

中工网薪资调查报告篇五

随着生活水平的提高，人们对美的追求也逐渐提高，越来越多的人加入了化妆师这一时尚行业。“深圳职业化妆师的薪资收入“一系列问题成为大家最想知道的“秘密“。

化妆师越资深，平均收入水平越高。

记者在深圳市场随机调查中发现，39.5%平均月收入在2500—3500元，20%平均月收入为2500以下。将化妆师工作年限以及平均月收入水平结合起来分析，工作1年以下的化妆师32%平均月收入在2500以下，工作1—3年的化妆师60%平均月收入在2500—3500元之间，工作5年以上的化妆师80%平均月收入在5000—8000元之间。通过数据分析可以看出，化妆师的工作经验与化妆师的收入成正比例关系。化妆师越资深，平均收入水平也会越高。

根据记者走访调查：参与调查的兼职化妆师，60%最高月工资为xx—3500之间，30%最高月工资为3000—8000之间，仅仅10%的兼职化妆师最高月工资在8000以上。

兼职化妆师以个人或者团队为单位，为婚纱影楼、摄影工作室、婚庆公司等公司提供新娘跟妆服务，有的化妆师化一个新娘妆或许就几百块钱或一千块钱，有的可能就是三千或五千。价位根据提供化妆和造型次数以及化妆师级别水平的不同，从两三百元到上千元不等。

普通的化妆师的工资是根据自己的工作经验来决定的.，刚开始的化妆师的工资应该是在xx到3000左右，随着时间的慢慢增加，工资也会慢慢的涨上去的。最常见的，一些演艺团体的化妆，也要分是什么等级的团体，另外婚庆类的化妆，要看每月的订单的数量还有红包。在影楼做化妆师，工资是800~1500，但一般是900，1000左右。影视公司做化妆师，工资：2500~4500，看广告多不，旺季的时候工资就多些。

因此，从这些数据我们不难看出，化妆师工资基本出现两极化现象，所以也并不是我们所想的化妆师工资就一定很高。因此化妆师想要提高自己的工资水平，就得不断积累工作经验及技能。