

# 2023年企业薪酬分析报告(实用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。那么，报告到底怎么写才合适呢？下面是小编为大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

## 企业薪酬分析报告篇一

近日，顺德区人力资源协会公布了《2022-2023年顺德区民营企业岗位薪酬调查报告》。报告调查的范围涉及顺德区内的13个行业主要职位，报告分析显示：顺德的电商客服、网络推广、电商美工等电子商务类的岗位薪酬增幅明显，增长率居调查行业的首位，达7%以上。

十镇街的13个行业有了首份薪酬调查报告

据顺德区人力资源协会介绍，这次是首次对顺德范围内2022年度-2023年度的13个行业主要职位的薪酬调查，调查范围覆盖顺德十个镇街的企业，调查时间为期半年。这13个行业包括：互联网商业服务计算机软件计算机硬件行业、电子技术家用电器行业、五金机械设备机电行业、化工塑料行业、服装纺织皮革行业、房地产开发建筑工程行业、家具行业、印刷包装造纸行业、广告设计工业设计创意设计行业、教育培训咨询行业、金融投资证券行业、贸易零售商业行业、餐饮酒店行业。

顺德城市网记者了解到，调查的对象分为企业和求职者。其中，企业方面的调查主要是通过线上、线下、电话访谈和面谈等形式发放薪酬调查问卷，共发放问卷超过3000份，收回有效问卷1396份。另外，调查还抽取2022年12月至2023年2月期间，企业在顺德人才网发布的职位薪酬数据。

而求职者方面主要是抽取在xx年12月至xx的2月期间于顺德人才市场现场招聘会收取的简历的有效薪酬数据，共6363份；同时抽取xx年12月至xx的2月，在顺德人才网的有效简历上的薪酬数据，共19557份。

## 制造型企业技能岗位平均薪酬对比

分析一：顺德xx年涨薪放缓，工资平均增幅3.5%

记者了解到，参加本次调查的企业，98%是顺德民营企业。但顺德区人力资源协会表示，由于本次薪酬报告的数据来源特殊性，并不代表全顺德地区的薪酬数据，仅供企业参考。

据悉，本次薪酬调查结果主要分为两部分：第一部分是13个行业通用的岗位的薪酬调查数据，平行对比这些通用职位在各行业的薪酬数值。第二部分是13个行业各自特有的岗位薪酬调查结果。而调查报告中的薪酬组成主要是：月薪=月基本工资+月津补贴(含加班费)+月奖金(含年度奖金)+社保企业部分。

在梳理相关的调查信息后，该协会形成了《xx-xx年顺德区民营企业岗位薪酬调查报告》。报告指xx年，顺德区平均薪酬涨薪明显放缓，工资平均增幅3.5%。

分析二：化工塑料、服装皮革行业平均工资增长较慢

记者查阅报告发现，化工塑料、服装皮革、家具、印刷包装造纸、贸易零售等行业，其xx年的平均工资增长速度减慢。其中，化工塑料以及服装皮革两个行业的平均工资增长率仅为3.4%和3.2%。

以上行业大部分是顺德的传统行业，对此，报告分析表明：近年来，顺德区电子技术家电电器行业、五金机械设备机电行业及化工塑料等传统制造业的发展均进入了一个内部调整

周期，且连续多年的用工等方面成本不断上升，减少了企业的利润空间。基于当前企业发展的现实情况，整体工资增幅放缓也在情理之中。

报告还显示，顺德以制造业为主，每年需要大量的技术工人，虽然xx年传统行业薪酬增幅放缓，但顺德地区技术工作待遇依然普遍较高，平均工资达到3400元以上。其中，五金机械行业的技工待遇居13行业之首，达3600元以上。报告指，顺德的薪酬待遇在珠三角地区依然较具竞争力。

另一方面，报告分析：生产类岗位(普工)待遇的行业差别并不大，在100-500元范围内浮动。据悉，现在顺德的企业生产工平均工资可达3300元左右，而珠三角地区的薪酬待遇跟国内其他地区的收入差距不断减少，顺德企业招收外地工人的难度只增不减。

分析三：服务行业工资增速快，电商增速7%排在首位

但并非是所有行业的平均工资增长都放缓，报告显示□xx年至xx年间，顺德的教育培训咨询行业、金融投资证券行业、餐饮酒店行业等服务类行业的工资增涨速度较快，工资增幅均在6.0%以上，高于工资平均增幅3.5%，分别是5%，6.4%及6.7%。

哪类岗位在xx年增幅最大?报告指，电商客服，网络推广，电商美工等电子商务类的岗位薪酬增幅居首位，达7%以上。报告称，近年来，顺德电子商务行业交易额增长率一直保持快速增长的势头，并将维持一个持续快速增长态势，逐渐走向稳健和成熟。

报告指，电商行业岗位薪酬增幅较快的原因是基于近年来电商行业交易额增长快，为企业带来较大利润，企业能拥有更多的资本招聘员工，提高员工待遇。

另一方面，随着电商行业所需的人才量不断增大，行内人才竞争也在不断加剧。为更好地发展企业，电商企业亦需要不断提高岗位的薪酬福利，以能吸引到更多更好的优秀人才。因此，电商领域的岗位在近年出现持续高涨，在总体薪酬待遇幅明显放缓的大环境下，甚有一枝独秀，独领风骚之势。

.....

## 企业薪酬分析报告篇二

近几年来，随着我省经济的跨越式发展和改革的日益深化，城镇企业职工工资收入总体上有了较大幅度的增长，职工生活水平也有了显著提高。但由于体制、机制、法制和配套制度的不完善，以工资收入分配为核心的一些深层次矛盾和问题也日见突出。为了准确把握我省企业职工工资收入分配的总体状况，弄清存在的问题和症结，推动建立科学的工资调控机制和企业内部正常的工资增长机制，维护职工收入分配权益，省总工会于x年7—9月份，对近三年多来我省城市企业职工工资收入分配情况进行了调查。调查选取沈阳等x市的x行业及沈阳铁路局、辽河油田等x产业，共14x企业□140x职工为样本，以抽样问卷和填写调查表为主，同时听取劳动部门、国有资产管理部门的全面介绍和各市各产业工会的汇报，分别召开部分企业经营者、劳动工资负责人座谈会、企业工会主席座谈会、企业一线职工座谈会，以及对部分一线职工进行个案访谈和对部分企业进行实地考察等，在全面了解情况的基础上，对企业职工工资收入分配问题进行了综合分析。现将调查研究情况报告如下：

一、基本情况从全省来看，经过多年努力，以“市场机制调节，企业自主分配，职工民主参与，政府监控指导”为主要内容的新型企业工资分配和调控体系已经初步形成。虽然这种新机制还相当不完善，但从企业职工工资收入分配决定机制状况、企业现行分配模式及特点、政府对企业收入分配宏

观调控情况来看，企业职工工资收入分配机制建设，正朝着适应市场经济的积极的方面迈进，主流是好的。

1、企业职工工资收入分配决定机制状况。调查表明，随着改革改制的推进，我省企业自主决定工资分配的权力逐步落实，过去那种大锅饭平均主义的分配制度和思维观念正在逐步退出，企业根据社会平均工资和企业经济效益自主决定工资水平的机制正在逐步形成。企业经济效益的增长，劳动力市场指导价位，对企业调整工资水平发挥了主导作用。职工民主参与工资分配，在企业决定工资分配中，也有了较多的思想基础。调查显示，因企业效益增长而提高工资的占54.8，有61.7的企业在招聘职工确定工资或调整职工工资时参照劳动力市场指导价位。企业决定工资分配时，31.1的企业认为“经营方应当听取了工会或职工代表意见后决定”，59.7的企业表示“应当由企业经营方与工会或职工代表协商决定”，两项之和是90.8。有54.8的企业认为职工参与企业分配最有效的方式是“职工代表大会”，23.8的企业认为是“集体协商”，两项之和是78.6。另外问卷还显示，75的企业在因各种原因需要降低职工工资时，遵循了“经营方与工会或职工代表协商决定”的程序。从不同所有制企业看，职工民主参与工资分配的方式不同。国有、集体企业工资调整方案一般都由职代会讨论通过后施行；部分私营企业和其他类型的企业通过建立职代会制度和平等协商集体合同制度，在工资分配上发挥了一定作用。统计表明，83.3的职工认为，工资集体协商在企业工资分配中“作用很大”或“有一定作用”。

2、企业现行分配模式及特点。绝大多数企业改革工资分配制度，实行了按劳分配和按生产要素分配相结合的分配模式和以岗位工资为主、一岗一薪、岗变薪变的工资分配制度，少数具备条件的国有企业，实行了工效挂钩、依据“两低于”原则自主决定工资总额的办法，约占总数三分之一的企业实行了经营者年薪制。在各类企业中，最基本的工资支付形式是计时工资，以计时形式领取工资的职工占90.9，以计件形

式领取工资的占9.1。问卷统计，在8小时之内能够完成规定劳动定额的职工占88.8。企业现行工资分配制度突出了技能、管理等生产要素的工资薪酬占有份额，收入分配明显向技术岗位、管理岗位倾斜，职工各个不同群体收入分配全面拉开了差距和档次。调查显示，企业涨工资优先考虑技术工人和技术干部的，占调查企业的57.2。这种以技术和管理为主要考核指标的岗位工资分配制度，对促进职工学技术学管理，调动职工的积极性和创造性，提高劳动生产率和经济效益，起到了明显的激励作用。

3、政府对企业收入分配宏观调控情况。各级政府探索市场经济条件下宏观管理企业工资分配的办法和措施，初步形成了一套符合市场经济体制目标要求，有利于在工资分配中发挥市场机制和政府引导作用的工作体系，建立了以工资指导线、劳动力市场工资指导价位、工资手册和最低工资标准为主要内容的工资指导和调控制度。大连、丹东两市还开展了企业人工成本信息试点。这些制度在指导企业进行工资分配中程度不同地发挥了一定作用。其中最低工资标准的调控作用比较明显。职工问卷显示，93.3的职工，其工资高于当地最低工资标准，79.2的职工工资没有过“低于当地最低工资标准”的情况。企业问卷显示，在企业因经济效益下降或资金困难不能按时足额支付职工工资时，有88.5的企业回答能保证职工月收入不低于当地最低工资水平。

## 企业薪酬分析报告篇三

本次调查是调查企业20xx年1月1日-12月31日期间企业人工成本、薪酬及最低工资政策实施效果等情况，使用20xx年的调查软件，统计口径仍以20xx年统计口径为准。

20xx年6月28日-7月10日前企业自行统计汇总数据上传至薪酬调查数据系统及填报《企业职工工资情况调查表》；7月11日-12日企业将审核无误的数据及调查表报送至县人社局230

室。

全县60户。

- 1、请相关企业按时间要求认真完成调查任务。
- 2、相关企业准确填报各类数据，企业对数据的真实性负责。上报数据前企业要反复核对，进行逻辑性审核，确保准确合理。人社部门对该数据严加保密，不公开发布、不作为监察等证据使用。对不配合的'企业，人社部门将进行劳动保障监察。
- 3、填报人员为企业财务人员或者人力资源负责人，以填报过20xx年企业薪酬调查的数据人员为宜。

## 企业薪酬分析报告篇四

最新发布的.一份薪酬排行榜显示□20xx年第四季度，全国37个主要城市的平均薪酬为7789元/月。北京以超过万元的月薪稳居排行榜首位，杭州、宁波、东莞的薪酬水平已经高于广州，紧追北京、上海和深圳。

这份名为□20xx年冬季中国雇主需求与白领人才供给报告》称，虽然第四季度并不是传统上的招聘旺季，但从数据结果来看□20xx年第四季度的职场竞争程度并没有因为年底的观望期而缓解，竞争指数稳中有升。其中，北京职场竞争最激烈，成都仍然是最受求职者欢迎的新一线城市。

珠三角长三角工资水平领跑全国

20xx年冬季，智联招聘持续监测全国37个主要城市的职场竞争情况，根据平台大数据，结合在线企业招聘需求和白领投递简历情况，分析得出□20xx年冬季中国雇主需求与白领人才供给报告》（下称《报告》）

数据显示，全国37个主要城市的平均招聘薪酬为7789元，本季度平均薪酬继续上升，环比上升幅度2.5%。

《报告》认为，求职者在第四季度一般都在回顾和总结过去一年的职场收获，也是职级评定，奖金发放集中的时期，因此第四季度的整体跳槽意愿不高。对于在这一时期有紧急用人需求的企业，大多会通过提高薪酬水平来招募人才，也是导致这一季度薪酬小幅增长的原因之一。

从智联招聘在线监控的37个城市来看，各大城市的薪酬水平基本都有小幅上升。北京以10310的平均薪酬水平保持第一名，上海、深圳、杭州和宁波的排名稳定。

值得注意的是，东莞的薪酬水平本季度表现突出，平均薪酬超越广州和海口，从上一季度的第八名跃升为第六。从具体的薪酬分布来看，东莞本季度薪酬上升，主要因高薪职位占比较多，8000元以上职位占比为29.2%，相比上一季度上升了2.2个百分点。

招聘薪酬水平排名前十的行业中，基金/证券/期货/投资行业以10358元的平均月薪取代专业服务排名第一，绝对值相对上一季度有所上升。中介服务行业的平均薪酬也有所增长，以10292元的平均月薪排名第二位。专业服务/咨询(财会/法律/人力资源等)的平均薪酬绝对值和排名均略有下降，以10003元排名第三。

从企业性质来看，不同性质的企业平均招聘薪酬有所变动，薪酬的相对排位也略有变化。外商独资企业的薪酬水平仍然最高，为8323元，其次是合资企业，平均薪酬为8247元，再次为上市公司，平均薪酬为8196元。国企的薪酬水平排名有所上升，为8182元，位列第四。事业单位的薪酬水平排名有所下降，以8067元排名第五，民营的薪酬仍然最低，为7564元，绝对值相对上一季度有所上升。



20xx年第四季度，智联招聘大数据显示全国职场竞争指数略有回升，全国平均31人竞争一个岗位。

从不同城市的竞争指数来看，在智联招聘监测的全国37个主要城市中□20xx年冬季求职期北京的竞争指数依然高居第一位，为86.4，竞争激烈程度是第二名的两倍之多，并且相对20xx年秋季竞争指数的绝对值82.4还有上升。

沈阳的竞争指数超过深圳排名第二。虽然沈阳的职位需求在上升，但投递简历数增速更快。一方面去产能人群再就业等因素持续加大人才竞争压力；另一方面，沈阳近期开展“三引三回”活动吸引投资，并颁布“沈阳人才新政24条”吸引就业，也在持续吸引其他东北地区人才流入。

新一线城市处于高速发展阶段，对人才的需求增长也较为明显，这些城市不断更新人才优惠政策，吸引了大量的求职者。从竞争指数来看，成都、天津、西安等城市在需求热度持续的竞争指数仍居高不下，意味着人才的持续流入。

新一线城市中，成都仍然最受求职者欢迎。除了成都本身经济发展势头较好，且生活环境舒适，也与其20xx年制定并实施的安居政策、促进就业创业项目有着较大联系。

报告称，从整体来看，城市间的对比变化不明显。虽然20xx年较多城市为吸引人才“放出大招”，但从竞争指数的变化上看，城市之间的人才格局没有发生明显变化，人才的供应及流动在短期内仍保持了稳定的节奏。

## 企业薪酬分析报告篇五

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

报告数据显示，2020年所调查的行业平均薪酬（包括保险）排名前5名的依次是：计算机服务与软件业、房地产业、批发

和零售业、生产制造业、租赁和商务服务业（详细数据见相关图表）。

与去年相比，生产制造业取代金融业挤进前5且排名第四，引人注目。而据2020年人力资源市场供求分析报告来看，生产制造业企业的用工需求比重在第二产业的总用工需求中位居榜首，这也间接提升了生产制造业的平均薪酬。

报告数据显示，以去年为参照，今年所调查的职位薪酬排名前10名的是：信息经理，多数人薪酬在4626元/月，少数人高达7783元/月；

营运总监，多数人4500元/月，少数人5300元/月、财务经理，多数人3904元/月，少数人4500元/月；

销售总监，多数人3800元/月，少数人4500元/月。其他挤入收入前10名的职业还有行政经理、工程建筑安全员、餐饮部经理、工程造价员、人事经理和测绘技术人员等（详细数据见相关图表）。

据介绍，销售主管的薪酬，今年较去年平均薪酬提高了770元/月，充分表明了在海南省在国际旅游岛建设上升为国家战略后，第三产业得到迅速发展。企业用人需求以第三产业为主，呈上升的发展趋势。

与去年相比，本次调查的224家企业中，平均薪酬（包含保险）涨幅前10名的职位分别是：质检工、收发员、客房服务员、包装工、水产养殖工程技术人员、收银员、餐具清洗保管员、理货员、出纳员和保卫部门经理（详细数据见相关图表）。

公司为了稳住人才，只能提高薪酬”。

本次调查还显示，从事专业技术岗位的大专毕业生与一般管理岗位的本科毕业生起步工资相当，一名水产养殖工程技术人员和一名人事主管的最低工资差别仅200元，而水电工与软件工程师的最低工资也非常接近，分别为1500元和1600元。

可以看出企业对学历的追求在淡化，另一方面，由于本科或本科以上毕业生逐渐树立“先就业后择业”的观念，对起步工资的追求并不高。

高技术人员的缺乏，促使用人单位进一步完善内部的工资制度，突出了技能的重要性，在工资分配方面不断提升。高技术人员的工资待遇超过一般管理岗位人员，大多数高技术人员，如测绘技术人员、工程预算技术人员等，跻身本次薪资调查的前列，月薪在2000元—3500元/月之间。随着社会的发展，技能越高，工资越高的观念已为企业普遍接受。调查结果显示，高技术人员的平均基本工资是2997.4元/月，而锅炉工、包装工等低技术人员的平均基本工资是1988.3元/月，高出近1000元。

调查结果显示，被调查的78个职位中，除了管理高层类、房地产施工类和销售类的职位的绩效工资比较高外，如置业顾问、销售代表、保险从业人员等认得平均绩效工资在1000元/月左右，其他职位的绩效工资都不高，有的职位甚至没有绩效工资。这说明部分企业员工薪资构造不明确；被调查的企业中，有部分企业没有认识到绩效工资对员工的激励的重要作用，所以没有对该职位定绩效，只给该职位定基础工资。

调查报告中还涉及到社会保险和绩效工资的调查。在本次调查的企业中，社会保险缴纳率达到95%，与去年的90%相比，有较大幅度的提升。这从侧面反映了海南省企业的社会责任感不断增强，就业员工的福利待遇得到进一步的保障。