

2023年市场薪酬调查报告(汇总5篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。那么，报告到底怎么写才合适呢？下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

市场薪酬调查报告篇一

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。

市场薪酬调查报告篇二

据中国南方人才市场发布的2016年才市供求情况预测显示，2016年是广州“十三五”规划的开局之年，广州已明确了重点建设“一江两岸三带”，与之相关联的制造业、建筑业等行业都会保持快速发展，人才需求也会不断加大。而金融业、化学/医药制造业、房地产业、交通运输、仓储和邮政业、通信/计算机/电子设备制造业等也会继续通过提高薪酬来吸引、留住人才，预计薪酬增长率都会在10%以上。

中国电子商务产业的高速发展，让电商领域及周边相关行业，产生了巨大的人才缺口，其中物流业人才缺口首当其冲。近两年来，京东、阿里巴巴这样的电商领头羊企业，发展速度惊人，这样的发展速度必然加大了人才需求，无论是电子商务领域的专业人才，还是商品采购、快递物流等电商相关人才，在人力资源市场上都有告急趋势，年后物流仓储行业也形成了第一波招工小高峰。

目前物流业正处于产业地位的提升期、现代物流服务体系的形成期和物流强国的建设期。物流业如何主动适应经济发展“新常态”，作为支撑物流产业发展的重要基础，物流人才的多少和优劣直接影响整个行业的发展。

《中国职业教育年鉴(2015)》指出，一方面，我国物流市场庞大，物流固定资产投资加速，对物流操作人才产生了巨大需求。我国物流涉及从业人员约为两千万人，物流业增加值每增加一个百分点，将增加10万个工作岗位。另一方面，现代物流业是劳动密集型和技术密集型相结合的产业，随着信息技术、自动仓储技术、包装技术、装卸搬运技术及相应设备大量在物流活动中的应用，物流业的发展需要大批具有一定文化水平并具备一定技能的物流操作人才。比如，在我国物流行业发展较快并且相对的地区，如上海和北京，大专以上学历的物流从业人员占第三方物流企业从业人员的比例分别约占21%和19%，其他地区的这一比例更低，具有物流专业教育背景的更是凤毛麟角。

而美国奥尔良大学一项为期20年的全美物流职业调查显示，在被调查的物流业管理者中，92%具有学士学位，41%具有硕士学位，22%具有从业资格证书。由此可见，我国物流人才的状况与发达国家差距甚远，远远不能满足国内物流业对现代物流人才的迫切需求。

从20xx年起，物流行业整体涨薪就远高于全行业平均水平。这样的势头从20xx年开始趋缓，但仍呈现行业独有的特点，即基层涨薪幅度高于中高层。根据众达朴信发布的物流行业薪酬福利调研报告显示，在细分行业中，快递行业的快递员涨薪幅度，平均值为16.8%，高分位值甚至超过25%。当然与涨薪幅度相对应的是，快递员也是离职率较高的岗位，平均主动离职率在30%以上。

随着物流行业连年高幅度的涨薪，其行业整体薪酬水平已经接近甚至超过全行业平均水平。在2009年以前，物流行业年

薪过10万元的中层并不多见，但如今，物流行业专业经理的年薪范围为10.3万~20.5万元，高分位值已经超过了20万元。而部门经理和总监层级年薪范围分别为18.5万~38.4万元和32.4万~76.8万元，均超过了全行业的平均水平。

近年，“快递员月薪过万”的新闻不仅在行业内引起反响，成为吸引人才的“噱头”之一，在行业外也引起了职场人强烈的共鸣。“蓝领超过白领”、“学历无用论”等话题成为了热点。其实，月薪过万的快递员在企业中不是没有，但确实是小概率事件。根据众达朴信发布的行业数据显示□20xx年~20xx年，快递员平均月薪中位值和高位值分别为5250元和7858元。看似光鲜的收入背后，是超负荷的工作时间和几乎没有停顿的工作环境，快递员离职也主要是因为这些原因，这也确实给用工企业敲响了警钟。

据悉，物流相关行业包括：快递业、国际货代业、运输业、港口经营业、仓储业、部分产品加工承揽行业、分拣包装行业、物流设备维护行业、商检部门、咨询服务业等。这些行业所需要的人才不仅仅是学习物流工程或物流管理专业的人才，而是更广泛的专业人才，如国际经济与贸易、市场营销、电子商务、英语、法律、交通运输、计算机等人才。

从物流行业具体需求来说，大致可归纳为四类：一是企业物流人才；二是物流企业人才；三是物流规划咨询人才；四是物流研究人才。企业物流人才主要是指企业中物流各功能岗位的操作人员，如运输管理人员、仓储管理人员、报关员、配送人员、客户关系管理员等。这些人员必须熟悉物流行业，同时掌握物流运输、仓储、包装、装卸等方面的知识，并能熟练地运用到实际工作中。物流企业人才的需求主要是第三方物流营销人才，能够运用物流知识进行物流企业的物流服务营销。至于物流规划咨询人才和物流研究人才，主要是指有扎实的理论基础和渊博的知识，具有物流科技创新能力，并且知识面较宽的复合型物流管理规划人才。

市场薪酬调查报告篇三

一般而言，薪酬调整是指随着企业发展战略以及人力资源状况发生变化，现行的薪酬体系可能不适应企业发展的需要，需要对薪酬体系做出调整的措施。薪酬水平是体现员工价值、激发员工积极性的根本，调高或调低都将牵一发则动全身。同时薪酬支出是企业最大成本开支项目，薪酬的调整对企业财务面运作有着至关重要的影响。适时适当的薪酬调整，找准激发员工价值和确保企业效益的平衡点是企业发展过程中极为必要的措施。

当前企业正处于平稳发展上升阶段，发展趋势向好，但社会薪酬环境现状和同行业薪酬水平有着很大的变化，主要体现在社会社平工资提升、最低工资标准提高、同行业薪酬水平提高，加上近年来物价年年上涨、各行各业人工成本涨幅较大，这些现象对我公司员工影响较大，均希望薪酬水平能有一定程度的上涨，这样期望让企业承担了较大巨力。

1、社会薪酬、物价环境现状

20xx年，南京地区社平工资，我公司员工平均工资，高于社平工资，最低工资标准。社会人均用于食品开支元（或列明具体的食品价格如猪肉、青菜、房价等）
20xx年，南京地区社平工资，我公司员工平均工资，高于社平工资，最低工资标准。社会人均用于食品开支元（或列明具体的食品价格如猪肉、青菜、房价等）
20xx年，南京地区社平工资，我公司员工平均工资，高于社平工资，最低工资标准。社会人均用于食品开支元（或列明具体的食品价格如猪肉、青菜等）。

从上述数据表明，社会平均工资每年按速度增长，食品类物价按速度增长，而我公司员工平均工资仅按速度增长，落后于社会增长现状。

2、同行业薪酬水平概况

从调研数据显示，在一线城市北上广深，同行业员工薪酬水平为每年，在二线城市如省会城市武汉、合肥、成都、西安等，同行业员工薪酬水平为每年，在三线城市，同行业员工薪酬水平为每年。在南京地区，从不同规模施工企业薪酬水平来看，收入大于亿的企业，员工薪酬水平为每年；收入亿-亿的企业，员工薪酬水平为每年；收入亿以下的企业，员工薪酬水平为每年。我公司地处第二线城市南京，经营规模在亿以上□20xx年员工薪酬水平为每年。

从以上数据显示，我公司员工薪酬水平低于第线城市标准，低于亿经营规模企业的平均标准。

经调研显示，随着物价上涨、人工成本上涨，而我公司薪酬水平相对不涨的情况，在员工中反响较大，主要呈现出2方面的问题：

1、责任感和积极性受挫

薪酬水平是企业对员工贡献价值的认同，亦是员工自我价值体现的风向标，薪酬水平一旦处于较低水平，员工对企业认同、信任以及对自我的肯定就会发生变化。近几年，员工的责任心和积极性随着物价不涨、薪水相对不变的情况而下降。员工从意识到行为，都出现了变化，不严守工作纪律、不及时完成工作任务、工作节奏减慢、效率降低的情况时有发生。积极为企业发展献言献计、努力拼搏的情况，更是少之又少。长期以往，一方面将严重影响工作进度和效率，影响企业收入增长，另一方面将责任心涣散，将增加施工安全隐患，这为企业生存发展带来极大的危险性。

2、流动意向强烈

作为施工企业，我们拥有较多的工程技术高端人材和项目管理高级人才，在薪酬相对不变的情况，人才流动意向十分明显。一方面人才主动流动，因工程人才市场需求量大，流动

机会多，工程人才在得不到企业认同的情况，极易离开企业。近两年，已有名人员离开企业。另一方面其它竞争对手招揽我企业人才，竞争对手以高薪为由吸引我企业高端人才，触动人才流动，对我们造成巨大损失。技术人才是企业运营的生命线，离开技术，我们无优势可言，人才因薪酬而流动是我们经营的巨大危机，务必妥善处理。

从上述分析可见，进行薪酬调整是社会外部环境影响的必然结果、是企业持续发展的必然选择，是与员工共同成长共创价值的必经之路，我们当前必须认清调整的必要性和重要性，并立即行动起来，尽快推进薪酬调整工作。

结合我企业的实际情况，建议薪酬调整方案如下：

方案一：等比例调整

根据物价上涨比例和同行业薪酬水平，结合我企业人工成本预算情况，所有员工都在原工资基础上增长10。

优势：等比例调整是对全体员工都产生了激励，都有了一定的感知。且操作简便、人力资源管理成本不高。

劣势：等比例调整使工资高的员工调整幅度大于工资低的员工，出现高者恒高、低者恒低的情况，使差距拉大，低工资水平员工感知较差。同时，一刀切的做法，不能有针对性激励重要岗位人员。

方案二：综合调整

保持现有薪酬结构（基础工资、考核工资、津补贴、奖金、特殊岗位津贴和五险一金）的基础上实施综合性调整，综合调整的原则是总体员工应发工资总额上涨10；提高中低层收入员工薪酬水平、缩短差距；强化高级人才特殊贡献奖励。

基于上述原则，重点对中低层收入员工薪酬进行提升，在基础工资方面，按岗位分级，从低岗位至高岗位，分别按5、3、2、1四个档次提高标准，确保高岗位与低岗位的基础工资增长幅度差距控制在500元以内。在考核工资方面，考核内容保持不变，考核权重做相应变化，提升完成任务的权重，由1提升至1.1或1.2，对未完成任务的扣罚权重要有封顶值，控制在0.5以内，确保员工实发工资水平。津补贴和特殊岗位津贴参照同行业水平适时一次调整到位。在奖金方面，奖金所占薪酬比例提高至，增加奖金项目，尤其加大对重点工作、重点项目突破的奖励，明确每个项目的奖励金额，并给予公布，及时兑现，通过灵活机动、奖励幅度较大的奖金机制，激发真正实干、能工员工的积极性，并有效挽留高端人才。综合调整后，需要人力部做全面测算，测算至每个岗位和员工的实发和应发工资，做全景观察，以衡量调整幅度和结构的合理性。

优势：综合调整结果与国家人均收入调整导向一致，提升了中低收入员工的薪酬，缩短收入差距，全面改善员工感知，对企业发展稳定有较好的作用。

劣势：综合调整涉及面广、调整细节复杂，调整沟通成本较高、调整实施历时较长。

综上二个方案的比较，建议采取方案二进行调整。

基于上述建议方案，员工应发工资水平总体上涨10，相应的公司人工成本亦随之上涨，具体影响有：

1、对社保基数的影响

应发工资水平上涨后，社保基数亦会随之上涨，经测算，我公司的平均社保基数上涨，其中个人缴纳部分平均上涨，元；公司缴纳部分平均上涨，元/人，合计公司部分较调整前增加元人工成本。

2、对公积金的影响

按公积金缴纳的比例，个人缴纳平均增加元，公司缴纳部分增加元，合计公司缴纳部分较调整前增加元。

3、对缴纳个税的影响

对照当前3000元个税起征点标准，经测算，我公司增加缴纳个税人员增加人，增加缴纳总额元，其中低岗位人员人均年缴元，增长；高岗位人员人均年缴元，增长。

4、对试用期工资的影响

工资水平提高后，试用期工资应给予考虑由元/人提升至元/人。

5、其它方面的影响

薪酬调整后，员工解除劳动合同赔偿金、员工丧葬费等相关费用都随之增长。

经测算，全年公司人工成本达万元，较调整前增长。

薪酬调整涉及全体员工利益，调整前后需要员工广泛参与、需要全面做好宣贯，具体要落实以下措施：

一是做好员工意见征求。由人力部拟定具体方案，出台后广泛征求员工意见，提交职工代表大会审议、提交绩效管理委员会、党组会、总经理办公会议审议、按照审议的正确意见进行修正、完善，以争取员工满意最大化。

二是全面做好宣传。此次调整薪酬以提升员工收入水平、促进员工与企业共同进步为根本宗旨，是加强企业文化建设、提高员工积极性的'重要契机，人力部门和宣传部门要做好调整宗旨、调整内容的宣传，要做好员工与企业美好愿景的宣

传，再次营造和谐、进步、发展的企业文化氛围。

市场薪酬调查报告篇四

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。

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。

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。

市场薪酬调查报告篇五

分阶段提高薪酬水平的方法。对于客户企业希望重点加以保留的优秀员工，应当尽快提升其薪酬水平，否则将可能产生人才的流失。对于薪酬水平大于此区间最大值的岗位，可以考虑以较小的幅度提升在岗者的薪酬水平。对于那些薪酬处于较高水平而又具有很好工作表现的员工，可以考虑将其晋升到较高的职位上去。

根据职能类别进行划分时，相较年度基本现金收入、年度基本补贴收入，年度浮动现金收入和年度基本福利收入在年度总薪酬中的所占比例在不同职能类别间的差异性比较显著，其中，年度浮动现金收入下，经营管理类最高达20.1%，运营管理类最低至11.6%，相差9个百分点左右；年度基本福利收入下，投资分析类最高达24.6%，经营管理类最低至15.5%，也相差9个百分点左右。

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。