

电子商务薪资待遇及潜在收入空间 行业薪酬报告(汇总5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

电子商务薪资待遇及潜在收入空间篇一

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，较xx年下降个百分点左右。

其中，操作工调薪幅度最高，为；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，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；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。

操作工调薪幅度最高薪酬结构更趋合理

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。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、、和。

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年的上升到，上市公司数量由上升至19%，而分公司规模有所收缩，从下降为，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年增加和，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，较xx年下降个百分点。在各层级调薪幅度中，操作工调薪幅度最高，为，专业技术人员为。

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。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降到，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上升为，反映出区内企业的薪酬结构进一步优化，也更趋合理。

部分企业为员工提供五天福利假期

报告显示□xx年，企业新进员工率平均值为，员工离职率平均值为，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，高科技企业为。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，良好的工作环境占，充分的福利保障占，有竞争力的薪酬占，合理员工晋升通道占。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，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，有的企业为员工提供补充住房公积金，有的企业为员工提供租房补贴，有的企业为员工提供定期购房补贴，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，提供免费班车的公司比例为，有的企业提供职工浴室，有的企业提供健身/运动场所，另有部分企业提供医院/医务所、心理辅导室和宿舍，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，有的公司选择作废，有的公司选择折现。在选择将未休年假折现的企业中，有的公司选择按3倍折现，有的公司选择按2倍折现，有的公司选择按1倍折现。在员工健康方面，有的企业为员工提供定期体检，有的企业提供体检的频率是每年一次。

从调查的数据上看，从事会计行业的以女性职员居多，女性会计行业职员占到了，而男性职员仅有。

电子商务薪资待遇及潜在收入空间篇二

近日，中国烹饪协会企业家委员会餐饮金领俱乐部成立暨首届餐饮金领高峰论坛在京举行，来自全国的200多位餐饮业精英代表与会，餐饮金领俱乐部首次发布了“餐饮行业薪酬调查报告和餐饮行业人才需求报告”。

中国烹饪协会会长姜俊贤表示，中国烹饪协会企业家委员会餐饮金领俱乐部的成立，将为职业经理人搭建一个共同成长、互帮互助、经验交流的平台，为企业家、职业经理人搭建一个沟通、交流、对话的平台，并将建立职业经理人资质评价制度，提高职业化经营管理人才队伍的整体水平，从而进一步建立餐饮职业经理孵化中心，为餐饮企业输送合格的职业经理人。

金领俱乐部成立大会上，雕爷牛腩ceo栗子发表了如何让餐饮企业插上移动互联翅膀的演讲；汤城小厨董事总经理岑耀辉、济南麦多和馅饼董事长李汉栋、盛百味总裁郭奇、傲辣火锅

董事总经理尚东分享了如何实现从白领到金领飞跃;授渔计划、冰城串吧、旺顺阁、蓝海、睿智视角等众多名企对“餐饮企业如何解决基层人员招人难、留人更难的现状”进行探讨,并展开以“餐饮职业经理人如何能迅速实现从白领到金领的飞跃”为主题的讨论。

首届餐饮金领高峰论坛发布的餐饮行业薪酬调查报告显示,餐饮行业xx年薪酬增长率为□xx年为。从业态分,西餐行业薪酬增长率为,中餐为、火锅为。从地区薪酬增长率分析比较,福建为、江苏为、上海为8%。

餐饮行业人才需求报告调查显示,超六成企业人力资源经理认为,企业当前的人才队伍无法满足发展需要。受宏观经济形势影响,在经济下行压力持续加大背景下,管理流程化、自动化设备应用,包括小时工的使用日益增多,的企业人力资源经理预计餐饮企业未来两年员工总数会相应减少。

根据餐饮行业人才需求报告调研分析,目前餐饮业服务操作人员、市场营销策划人员、复合型人才稀缺,企业求贤若渴;超三成餐饮企业最紧缺基层人员,超五成企业选择聘用小时工。餐饮企业反映,从人才市场难以获得所需人才,超三成企业选择从猎头推荐渠道招聘企业中高层管理人员。

电子商务薪资待遇及潜在收入空间篇三

签约者:上海大学行政管理专业小莫

心理价位□1500——20xx元

签约单位:某知名通讯公司

谈薪过程:从20xx年9月起,小莫就在德国汉高(上海)担任一名实习市场助理,上海应届毕业生起薪调查报告。汉高集团是f1麦克拉伦车队的赞助商,因此去年f1赛事开进上海后,

小莫参与组织了许多相关活动，得到了上级的一致好评，人事部门也准备与小莫签订合同。

然而天有不测风云，就在这时候汉高集团进行全球人事冻结，不再招收新员工，这让小莫非常失望。在实习结束准备离开的时候，她所在部门的主管为她开具了一份推荐书，将她推荐到现在签约的这家跨国企业。由于汉高的推荐信，公司对她特别重视，最后百里挑一选择了她。

小莫所在的研发部门里的另一位秘书将要调往人事部门，目前各种事务正逐步由她接手，相信很快她将成为公司不可缺少的员工。由于外资公司对外语要求很高，接下来她还准备去进修英语，为将来的工作打下基础。

签约人：华东师范大学中文系小董

心理价位：模糊

签约单位：美国英格索兰(中国)投资有限公司

谈薪经过：“薪水比我想象的要多！”电话那头小董的笑声听起来很轻松。能够进入这家公司，仅仅只是因为4天的兼职。去年11月19日“20xx年世界工程机械设备博览会”在上海举行，小董作为英语接待，主要负责vip包厢。虽然每天要站6—8小时，但迷人、亲切的微笑始终挂在她的脸上，还好几次果断地处理了紧急事件。令她意想不到的，公司市场部的负责人恰好就站在她的身边，默默地记住了这个“微笑天使”。

公司问小董希望得到什么样的薪金待遇，“那你们能给我多少呢？”她半开玩笑地回答。在这之前，她只是从学长那了解点行情，对自己能拿多少心里也没个准谱。公司的回答比她预期的还高些，于是她便愉快地答应了。她认为，一般外企都有自己一套薪金制度，不同的岗位会有不同薪资标准，

一般不会因为某个人而改变，所以她也懒得动脑筋去要价了。对于未来，小董打算工作两年后继续深造，这样提拔的空间会更大。

起薪：2500元

签约人：上海对外贸易学院商务法语专业小帆

心理价位□20xx元

签约单位：某知名国际货代公司

谈薪经过：社交能力很强的小帆，是在班车上把私秘的薪酬情报一一搞定的。货代公司工作节奏紧张，上班大家各忙各的，而且员工薪水是保密的，公司不允许互相打探对方薪水。但小帆发现，下班后班车上气氛轻松，他很快就和同事打成一片，一个小时的车程中有充裕的时间去了解公司的各种信息。

在第一轮面试时，公司就和小帆谈到了薪水问题，小帆报价20xx元。几个星期后，小帆进入人事部报到。“实习期薪资800元，转正后2500元，每年有一次加薪和15天带薪假期。每个月加班20个小时以内，加班工资为17元/时，超过20小时为22元/小时。”人事部经理详细向他介绍了公司的薪资标准，虽然每年加薪的幅度并没有透露，但小帆心中有数，工作第二年月薪很有可能涨至4000元。

小帆说：“找工作关键是要入对行。前不久我考了个货运代理证书，职业发展方向也基本确定，所以很珍惜这个工作机会。”

基本型月薪1000——20xx元

起薪□20xx元

签约人：上海大学广告系小沈

心理价位：3000元

签约单位：某实力媒体

谈薪经过：“应届毕业生在洽谈薪水时是被动的，很少有人能主动要价！”小沈说出了很多应届生的心声，创业实习《上海应届毕业生起薪调查报告》。前几天，人事部经理拿出一份试用期合同给他，上面写明试用期薪水20xx元。“有什么问题吗？”经理问。小沈摇头表示默认后，签下了名字。

“我已在公司问过不下10个人了，他们刚来的时候也是这个价！”周围同事不少都是他的学长，小沈就这样拿到了第一手消息。“和我的心理价位有一定的差距。”但他并没有就这个落差直接与人事部经理进行交锋，而是通过msn向领导旁敲侧击。“你也知道，现在行情是一年不如一年了。”领导的回答让小沈心里凉了半截。

“新人的起薪都一样，你谈了人家也不会给你加薪，反而会招致反感。”小沈有自己的想法，“如果公司开出的薪水还过得去，就不要在这个问题上计较，好薪水是靠实力得到的！”

在公司的半年时间里，小沈经历过大大小小10余次培训，“这是个讲道理的公司，我看中的是它的规模、文化和培训机制！”

起薪□20xx元

签约人：上海应用技术学院机械工程专业小张

心理价位：2500——3000元

签约单位：某投资管理公司

谈薪经过：小张目前所从事的职业和他的理工科专业并不对口，能够得到这份工作，是因为他选修“市场营销”作为第二专业。

早在大二的时候，小张意识到工程专业学生人数众多，自己的学校又非名校，在求职时可能会比较困难，于是他将“二专”的目标定在市场营销。理工科专业的学习任务本身就比较繁重，为了顺利取得第二学位，他常常在别人休息娱乐的时候一个人去图书馆自学。三年下来辛苦没有白费，当他的同学还手捏简历四处投递的时候，小张已经能够在职位上发挥才能了。

目前这份工作比较稳定，可小张对薪水仍然不太满意。他表示，虽然这家公司规模很大，升职只是时间问题，但自己仍然在寻找更好的机会，不排除毕业前转投其他单位的可能。

起薪：1800元

签约者：某民办高校艺术设计专业小王

心理价位□1800——20xx元

签约单位：中艺传播广告公司

谈薪经过：小王是在健身房里得到面试通知的。在他正练得大汗淋漓的时候，一位朋友打电话告诉他，中艺传播广告公司的招聘马上就要进行面试，希望他立即赶过去。于是小王连澡都来不及洗，擦了把汗就冲了过去。不过还好，因为他所学比较扎实，面试时当场制作的平面图顺利进入了主管的“法眼”，并最终得到了这份工作。

当时公司开出的薪水是1500元，小王觉得略低于自己的心理

价位，就向面试官提出加薪的要求。由于在设计及绘画方面的突出才能，他的要求得到了主管部门的同意。

小王觉得，眼下这份工作能给他更多的时间，接下来他还准备参加专升本考试，并参加一些强化英语的课程培训。

起薪：1000元

签约者：某师范大学学前教育专业小冯

心理价位：1500元

签约单位：浦东某幼儿园

谈薪经过：由于专业本身的限制性，小冯并没有投送多少简历，只在自己学校举办的“学前教育专场招聘会”上向8家幼儿园投送了简历，并选择了离家最近的一家去进行面试。面试的主要内容就是当场试教，为中班的小朋友上一堂语言活动课和讲一个故事。20分钟的课程下来，她的能力得到了认可，小朋友们也很愿意跟她亲近。于是，几天后她就顺利得到了幼儿园的通知，要求她去正式签合同。

目前的待遇和小冯理想中的还有一定差距，但她认为发展空间很大，还可以安心地一级一级考，等到条件成熟时，争取评上高级教师的职称。

电子商务薪资待遇及潜在收入空间篇四

近日，北京高校毕业生就业指导中心公布了《北京高校毕业生就业薪酬调查报告》，报告显示，北京高校毕业生的平均起点工资为元，近三分之二毕业生的起点工资在2000元以下，近四分之一毕业生起点工资在1000元以下；最高起点工资为22500元，最低起点工资则只有150元，相差150倍。数字也许是枯燥的，但数字所反映的现实往往耐人寻味。

相信大多数人看到这样的调查报告时，最渴望了解的事情就是，那个月薪150元的大学毕业生到底是谁，他从哪所高校毕业，学的什么专业，又是什么样的单位聘用了他。一个大学生花父母的积蓄完成学业之后，却拿着150元的月薪走上社会，这样的就业现状到底该怎样形容呢？无论如何，恐怕摆脱不了一点悲哀和无奈吧。大学生就业难是个老话题，但是就业难对于大学生的心理世界到底产生了怎样的影响，我们的社会似乎并不了解，也不太在意。前不久，湖北某著名高校的bbs上发了一个帖子，标题叫做“我现在终于被逼得变态了”。

这样的招聘如何收场，也就不难想象。就业难对于大学生来说是无法逃避的焦虑，但对于某些人而言，却是趁火打劫的大好时机。以招聘做幌子收取巨额门票只是最低级的手段，更广泛而隐蔽的情形是，用人单位利用就业难的困局，拼命压低起点工资，玩命抬高就业门槛。如此一来，用人单位的劳动力成本是降了下去、利润也提高了，但国家和社会花了很大成本培养出来的人才，却像劣币一样找不到自己的位置。

如果这样的局面不能得到改善，如果听任大学生在校园和社会的过渡地带彷徨不已，那不就是读书无用论的最好注脚吗？大学生就业难有着复杂的社会和经济背景，解决这个问题需要决心和智慧，也需要时间。无论是大学生还是他们的家长，总的来说都是体谅国家的难处、也有耐心等待这个解决的过程的。但需要郑重提醒的是，在国家拿出完善的教育和就业机制之前，各地政府和高校在大学生就业问题上并非就无所事事了。

我们都知道，很多城市都制定了最低工资标准，这个标准究竟是摆着看的，还是有着法律的约束力呢？那些以150元起点工资聘用大学生的单位，是不是应该受到舆论谴责和行政追究？更进一步，看到大学毕业生越来越不值钱，而且这个倾向难以由市场自行调整，那么，政府就应该制定一个最低起点工资，以扭转用人市场的极度失衡。

粮食收购还有最低限价呢，大学毕业生的“市价”就更不应该一再贬值而无人过问。“长安米贵，居之不易”。央视经济节目曾经算过一笔账，大学毕业生在大城市过日子，每月没有一千多元根本就无法保证温饱。想一想起点工资在千元以下的那些大学毕业生，我们不仅心痛，而且感到歉疚。

电子商务薪资待遇及潜在收入空间篇五

收入不给力 跳槽或成风

——2011年建筑行业薪酬调查报告解读

建筑行业人才越老越吃香

本次调查，通过对建筑从业者工作年限和薪资的对比发现，工作年限和薪资之间呈现正相关的关系：随着工作年限的增加，薪资也随之增加。刚入行的建筑行业职场新人薪资主要集中在3000元以下的区间，具有4年以上行业经验的从业者，薪资主要集中在5000元以上，6年以上行业经验的职场人士则集中在万元以上。

设计师、土建工程师、结构工程师机会多空间大

从统计数据来看，建筑设计师、土建工程师、结构工程师岗位人才比重最大，在各个薪酬区间数量众多，明显多于其他岗位，建筑行业对这3个岗位人才的需求可以说是最大的，成长和发展的机会空间也相比更大。暖通工程师、电气工程师、规划设计师未来发展空间也很大。从北京地区本科学历背景的建筑设计师薪酬数据分析来看，无论工作时间长短，在薪资上8000元到10000元是一个门槛，也是职场人的一个瓶颈，如能顺利跨过，无论职业成长还是未来的薪资都将进入一个新的平台。

学历明显影响起薪高低，学历越高期望薪酬涨幅越高

此次调查中，受访者中本科及以上学历占到66%，专科及以下占到34%。通过数据细分发现，学历对于薪资起步影响显著，专科学历背景超过半数的在最低的一档，本科学历占到四成。本科学历背景起薪大都在3000元左右，研究生学历背景起薪则是5000元左右，博士生则要8000元左右起步。从调查来看，绝大部分从业者希望大幅度提高自己的薪酬水平，期望涨幅在30%以上的比例最高，达到；希望涨幅比例20%的占。从数据细分中看出，整体趋势是本科背景从业者要求高于专科背景，研究生学历的要求高于本科背景，学历越高，越敢于提高自己的期望；高学历背景因为底薪相对较高，在更大幅度的要求上还是有所考虑，这也是建筑从业者理性的选择。

过半数单位每年调薪

调查显示，建筑行业从业者中，月薪3000元到5000元占比重最大为28%，其次是月薪5000元到8000元占到24%，有近一成在8000元至10000元之间，另有14%的受访者月薪10000元以上。

虽然过半数建筑从业者月薪在5000元以上，但因为大多数受访者是最近几年参加工作，随着国内经济的快速发展，伴随而来的却是通货膨胀和负利率，大城市高昂的生活成本及快节奏的工作生活，对工资增长率远低于gdp增长率的大多数职场人士来说，对薪酬不满也是很自然的。不同性质企业从业者也显示出明显的差异，外企满意度远远高于国企和民企，不满意程度则低于国企和民企。值得注意的是，不满意国企薪酬水平的比重略大于民企。

跳槽仍是改变目前薪酬现状的首选