

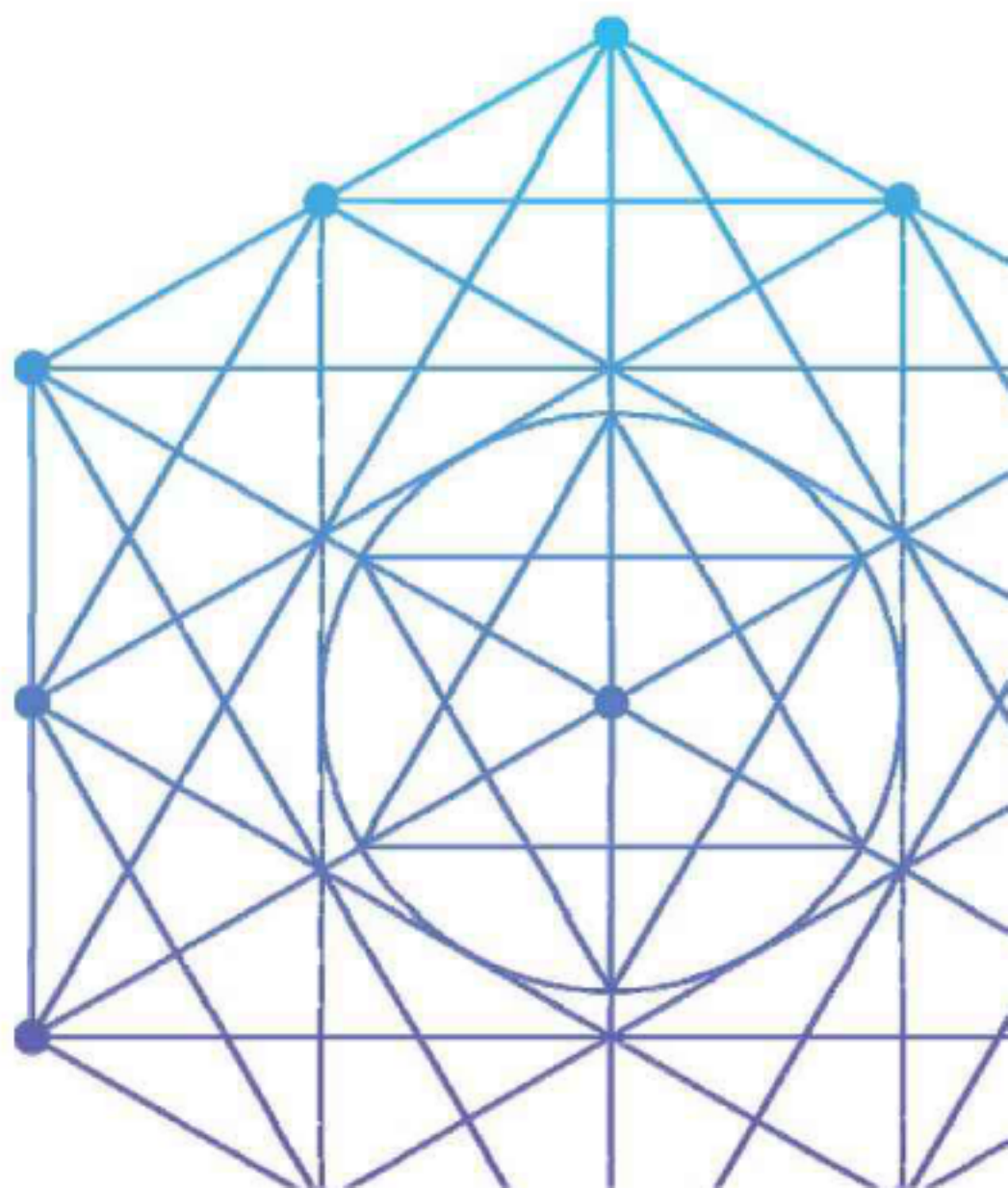
2019

薪酬网

光学仪器行业

薪酬调查报告

www.docin.com



序 言

薪酬调查就是通过一系列标准、规范的专业方法和流程，对市场上行业薪酬信息进行收集、整理、分类、汇总和统计分析，形成能够客观反映市场薪酬水平的数据调查报告，为企业提供薪酬设计和薪酬调整提供决策依据及参考。是企业了解市场薪酬水平最直接的方式方法。

薪酬网 (www.xinchou.cn)针对各行业的薪酬水平做了连续多年的跟踪调研，全面调研了中国地区的一线，二线，三线城市，薪酬网人力资源数据中心为企业提供涵盖薪酬调查、行业研究、绩效结构、补贴福利等各方面的专业指导建议，提供切实可行的人力资源管理方案，帮助企业战略地规划人员架构，建立适合其发展的管理机制，自成立以来已赢得数万企业的认可及好评。

对于业内企业所支付的薪酬水平来说，由于薪酬水平市场信息不透明所产生的资源浪费有两种情况：企业薪水相对于市场水平过高，薪酬水平成为企业的负担；企业薪酬水平过低，又失去对外部人才的吸引力和对内部员工的激励作用，进而造成人才短缺和流失。这两种情况都会使企业运行效率的下降，从而失去企业在市场上的竞争优势。

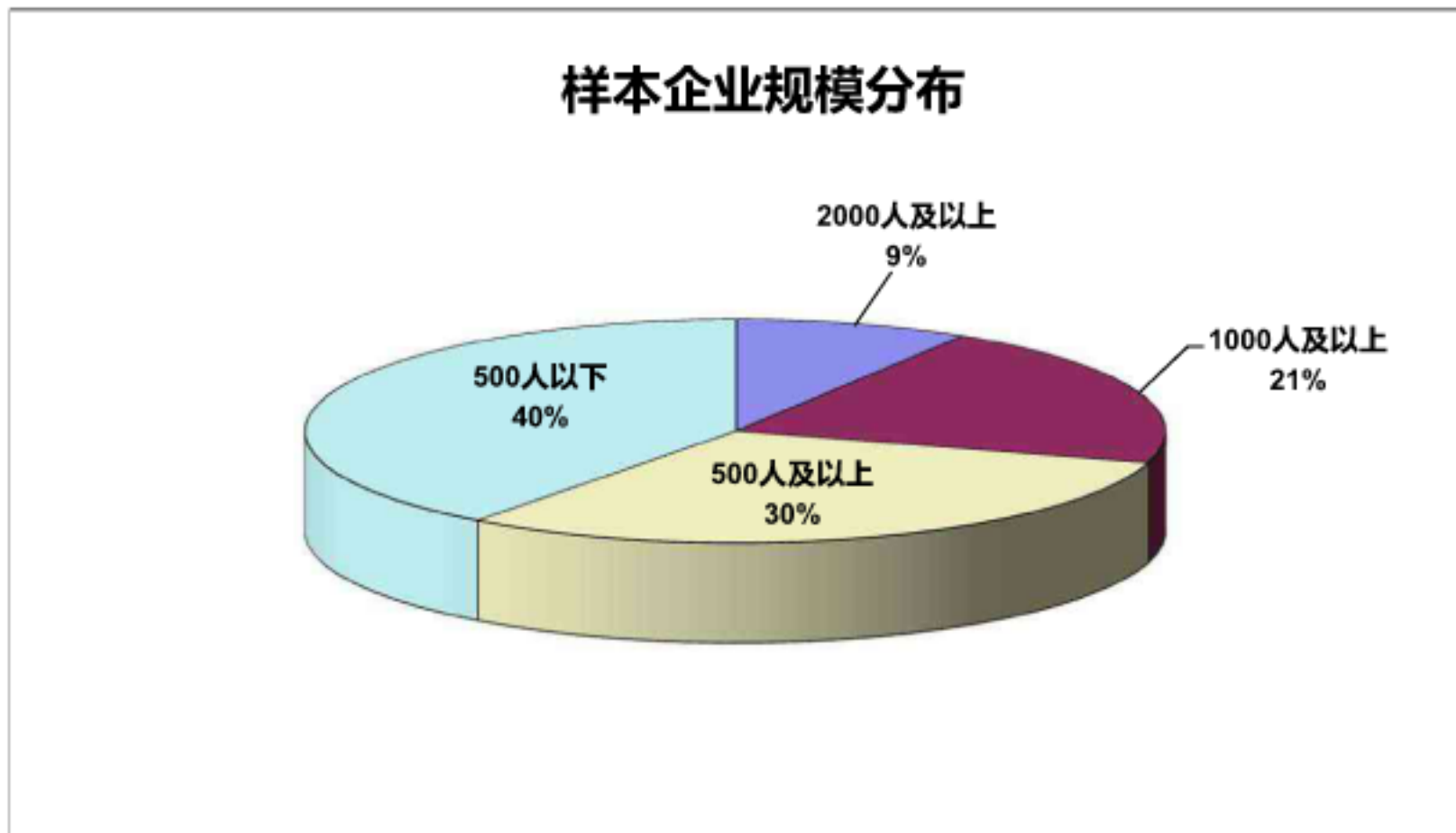
薪酬调查不仅使企业管理者的决策有了客观的数据支持，同时了解行业内其他企业的调薪水平、范围，项目等信息，提高了企业自身的运行效率；了解竞争对手或人才来源群体的整体收入情况；了解工资动态与发展潮流..... 总的来讲，企业依据市场水平建立自身的薪酬战略体系。通过薪酬调查将内部与外部的薪酬水平联系在一起并加以比较。在市场经济不断发展与深化的今天，企业内部的薪酬水平市场化将是大势所趋。而要想理性地确定企业自己的薪酬水平，借助于薪酬调查结果也将是不可缺少的一种方法。

目 录

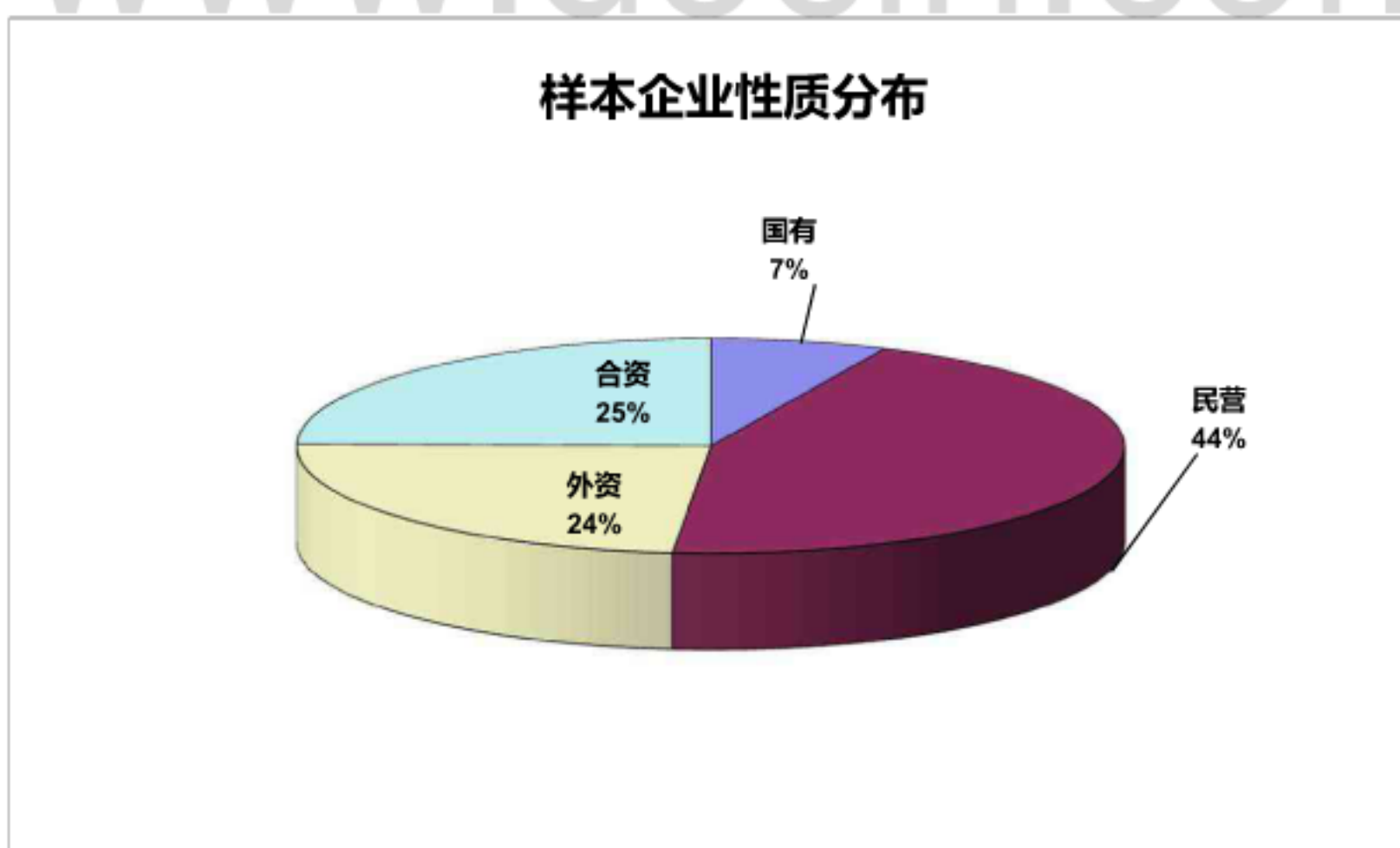
一、薪酬调研企业样本分析	1
1. 样本企业规模分布	
2. 样本企业性质分布	
3. 样本岗位学历分布	
4. 样本企业营业额分布	
二、行业薪酬水平	3
1. 各层级薪酬水平-按学历和企业性质	
1) 总经理层薪酬水平	
2) 总监层薪酬水平	
3) 经理层薪酬水平	
4) 主管层薪酬水平	
5) 专业人员层薪酬水平	
6) 普通员工层薪酬水平	
7) 基础操作层薪酬水平	
2. 本行业薪酬结构分布 (总监层, 经理层, 主管层, 员工层)	
三、行业薪酬增长率-按部门和层级分类	32
四、各城市薪酬差异	33
五、行业各层级离职率-按部门和层级分类	34
六、行业薪酬水平--补贴调研报告-按企业性质分类	35
七、行业薪酬水平--福利调研报告-按企业性质分类	43
八、行业毕业生薪酬水平	47
1. 毕业生起薪点--按学历分类	
2. 毕业生起薪点--按毕业生来源院校类型分类	
3. 毕业生起薪点--按毕业生专业分类	
4. 毕业生起薪点--按毕业后进入部门分类	
5. 毕业生薪酬增长率 (连续3年)	
6. 毕业生离职率	
九、附录	65
1.薪酬调研方法简介	
2.数据有效时间及薪酬口径	
3.名词解释	
4.关于薪酬网	

一、薪酬调研企业样本分析

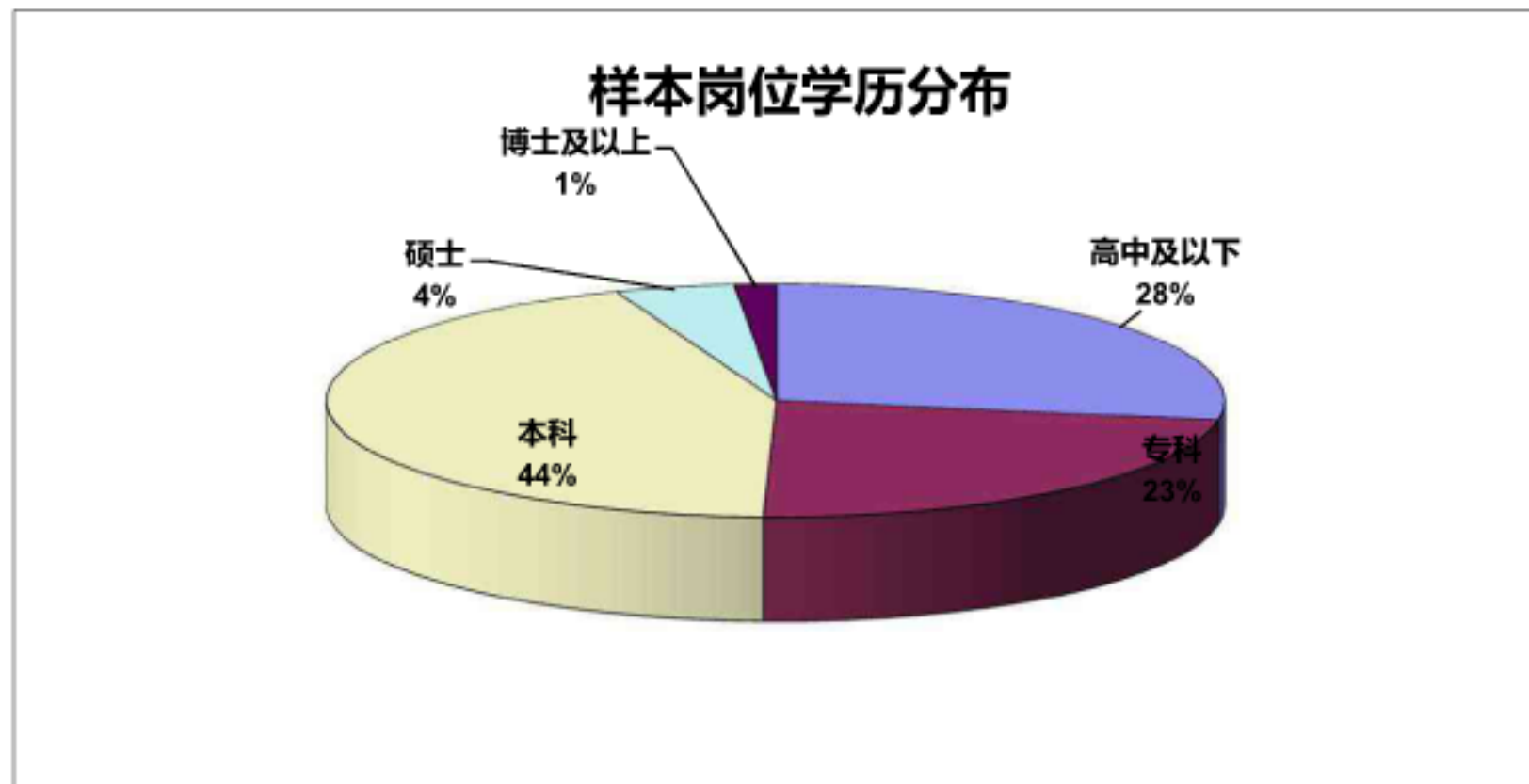
1. 样本企业规模分布



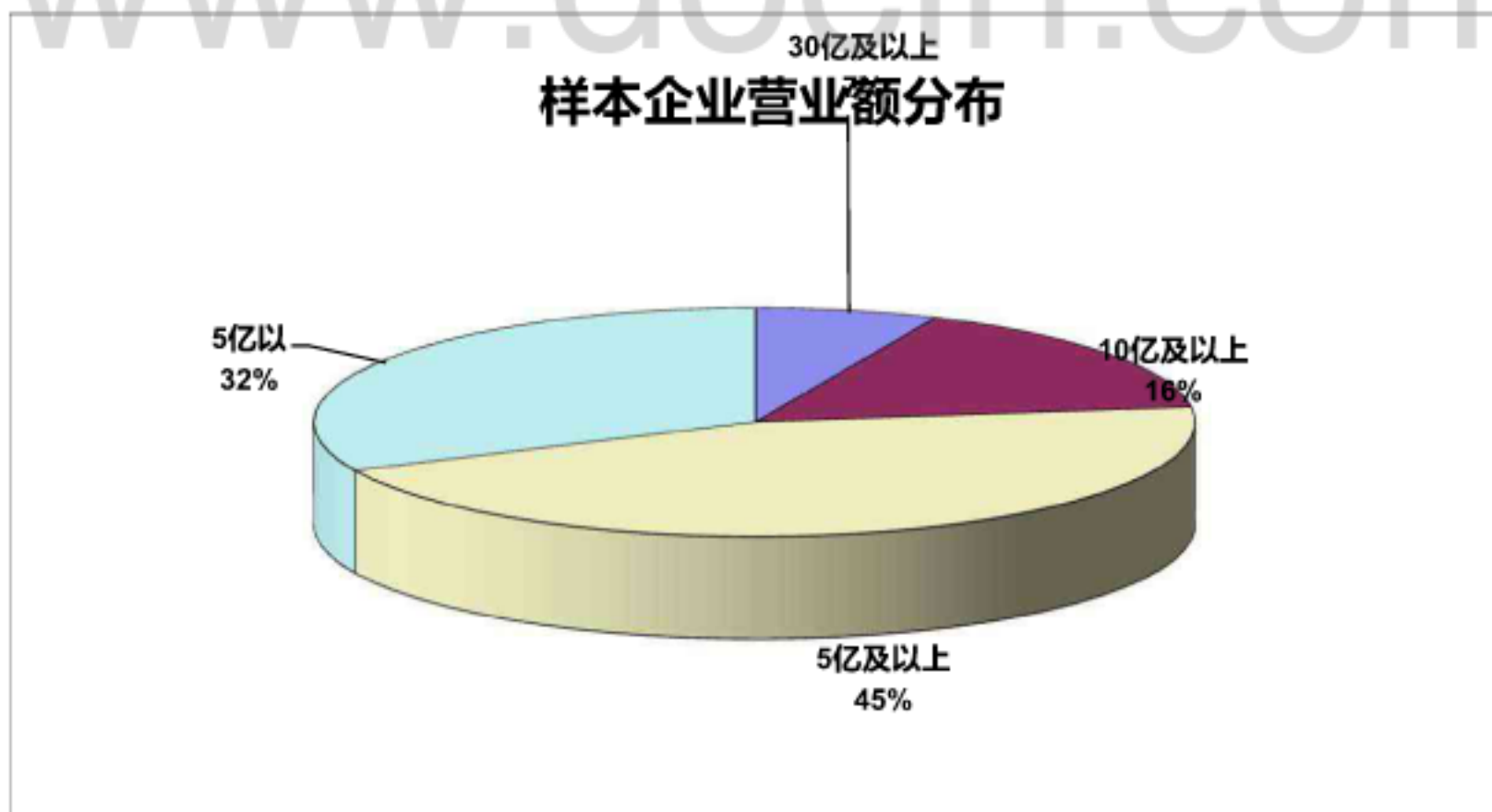
2. 样本企业性质分布



3. 样本岗位学历分布



4. 样本企业营业额分布

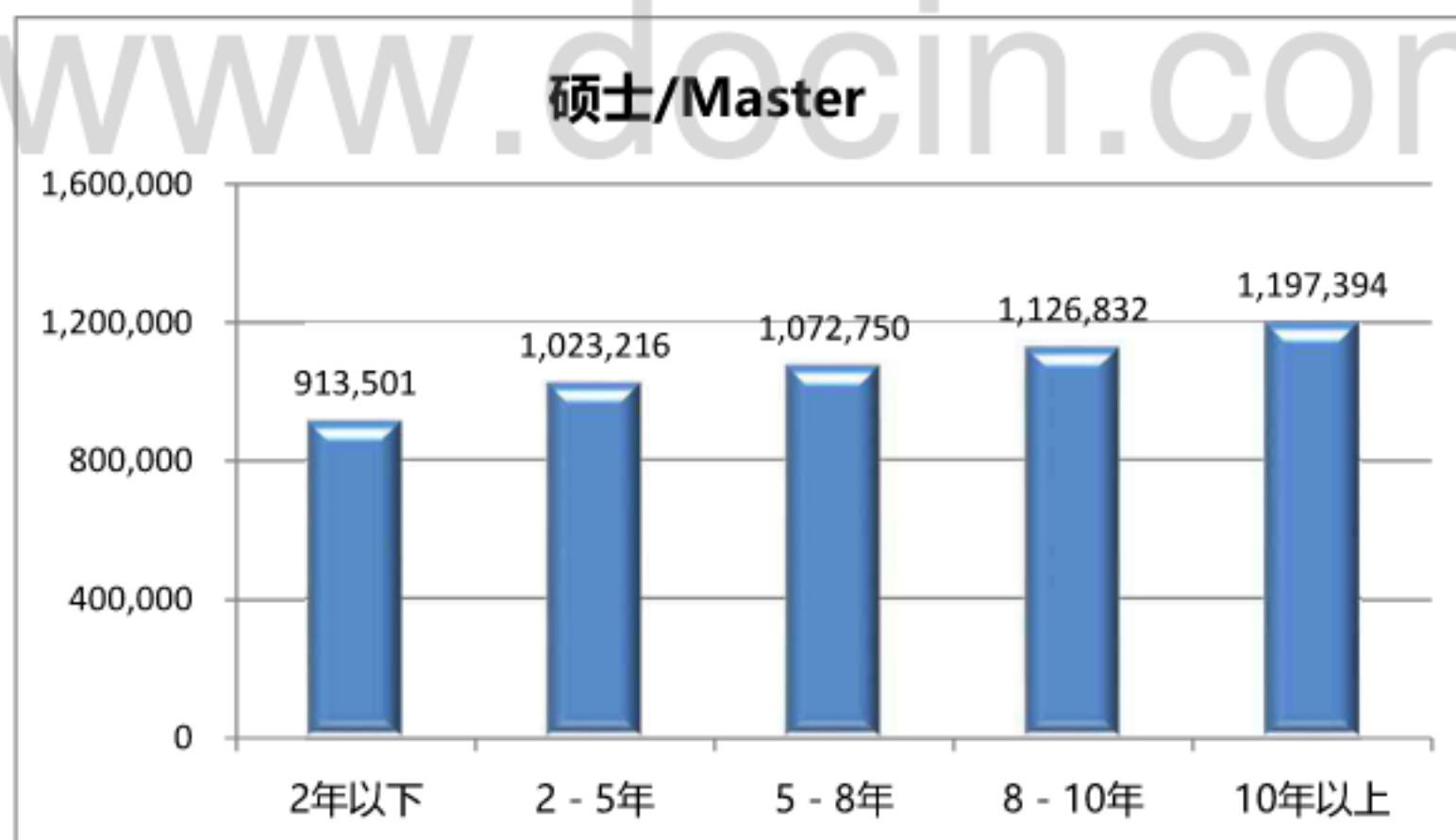
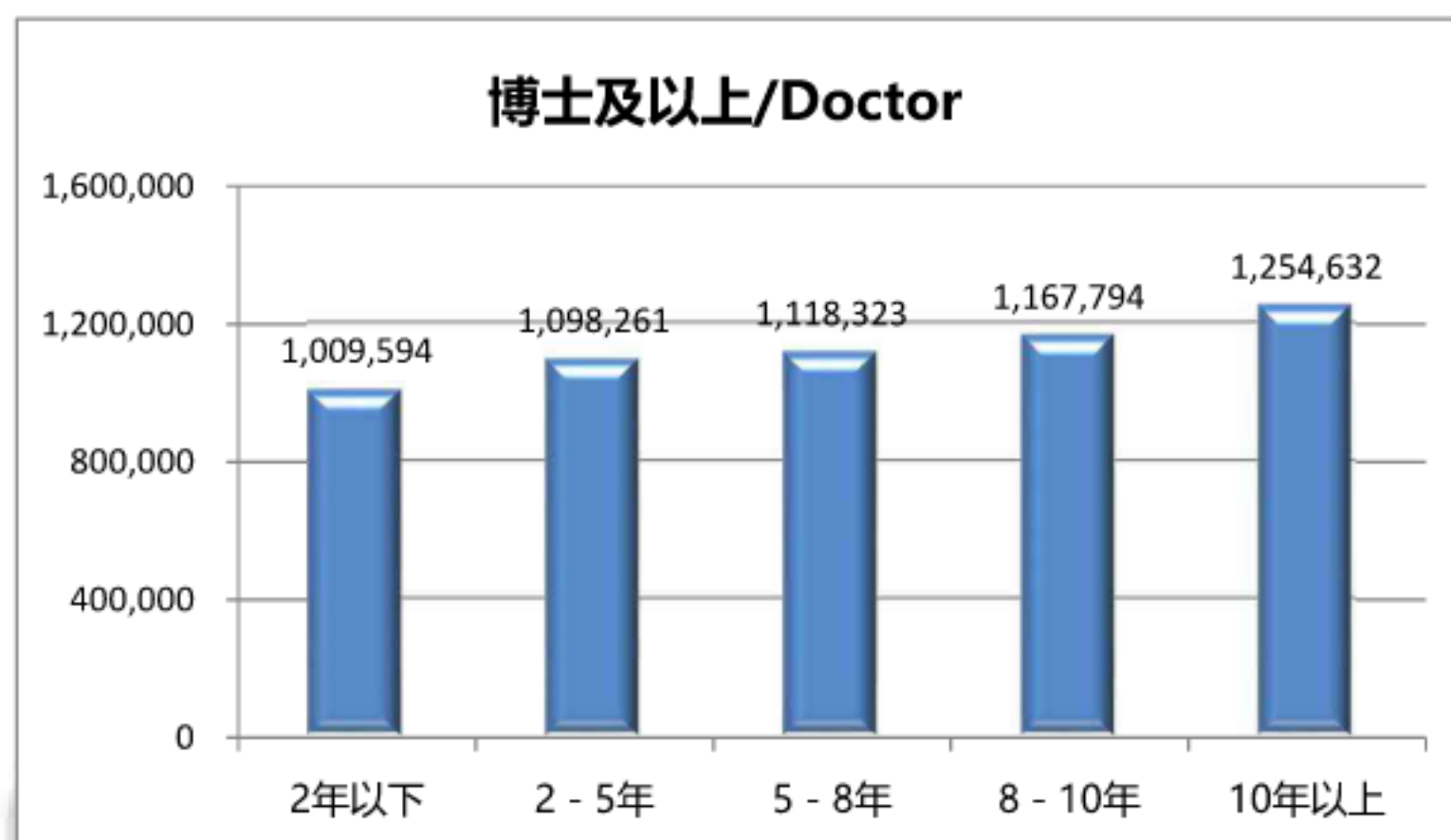


二、行业薪酬水平

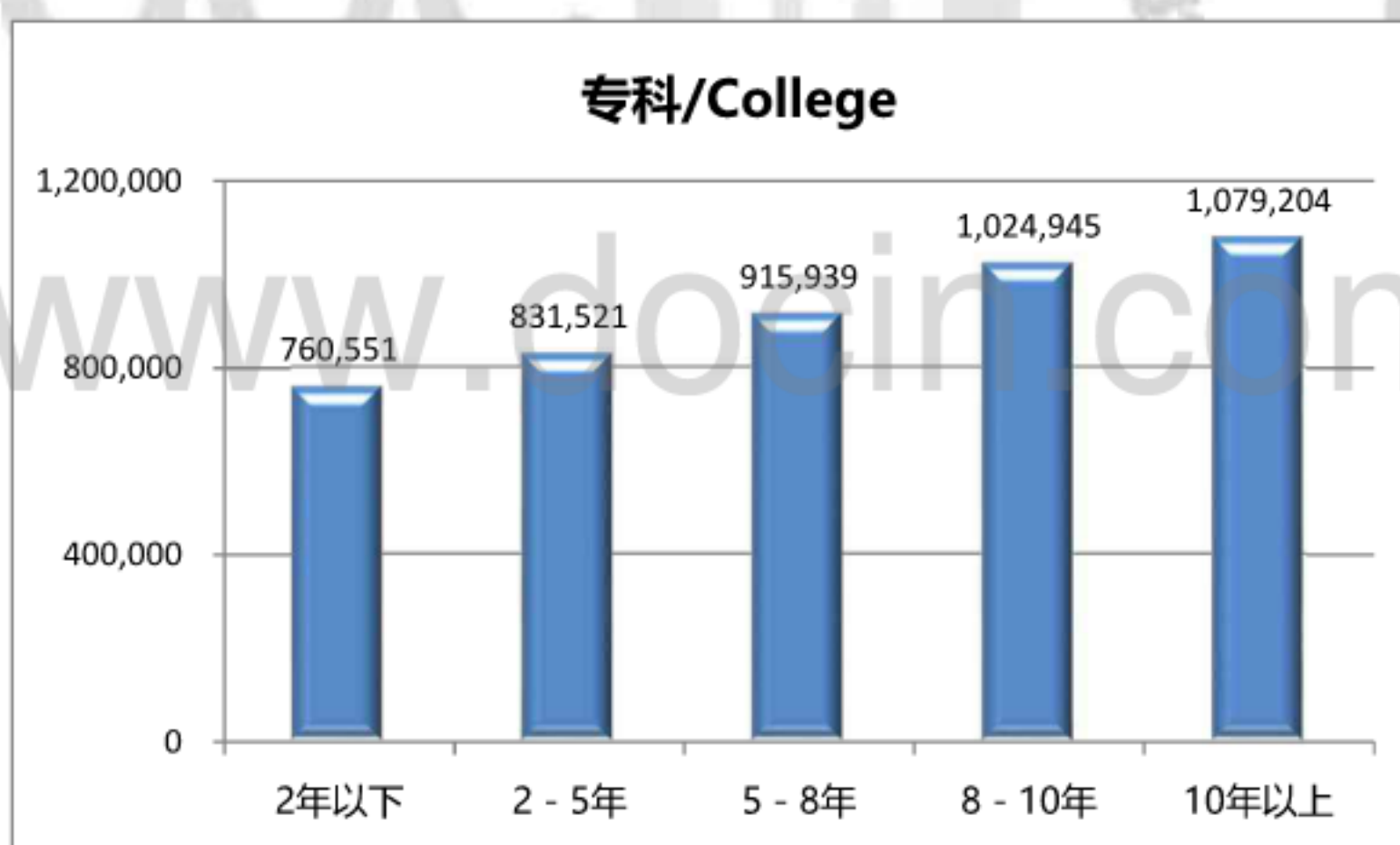
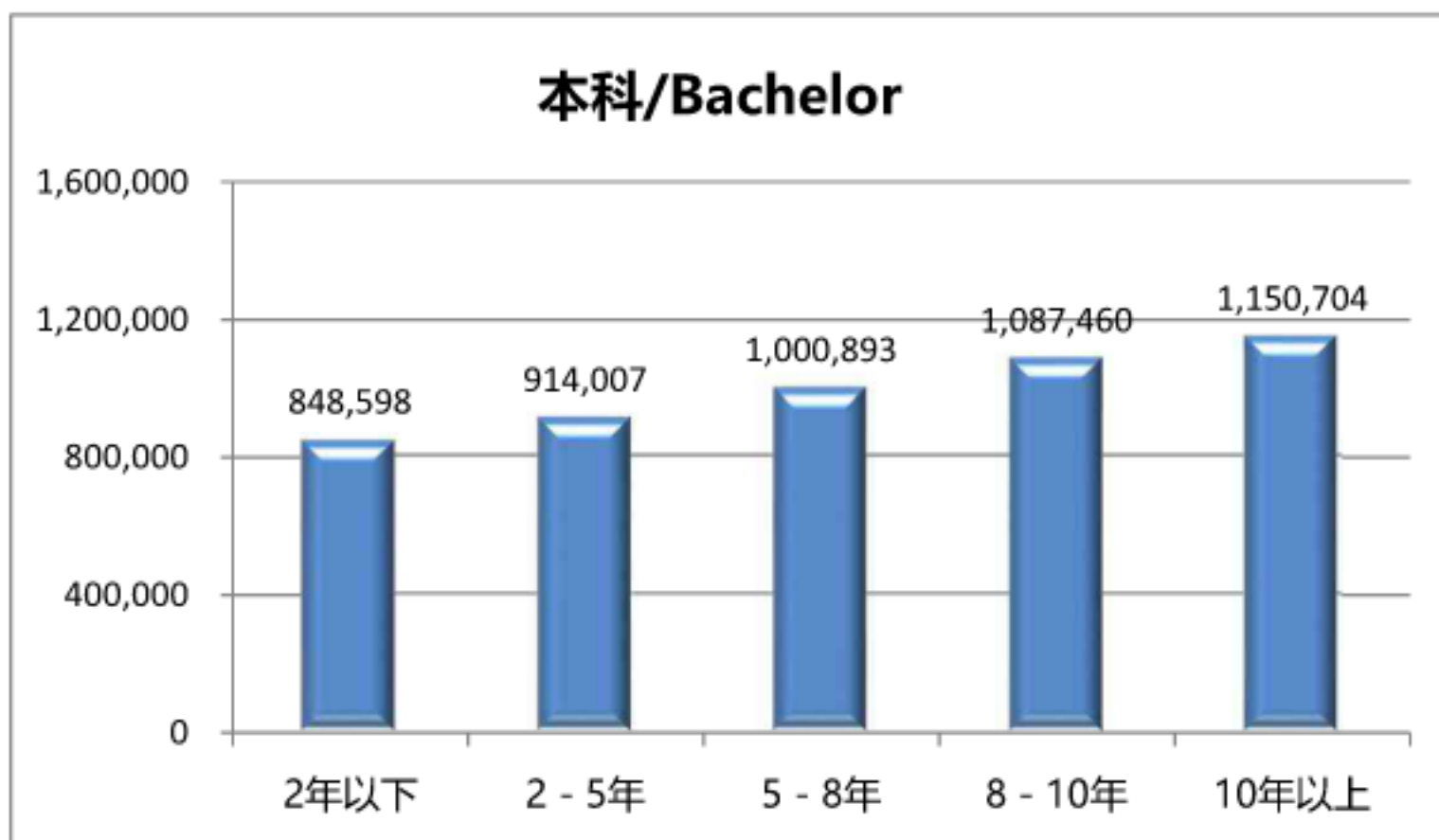
以下单位：人民币元
薪酬口径：年度总现金

1. 各层级薪酬水平-按学历和企业性质

1) 总经理层薪酬水平-按学历分类

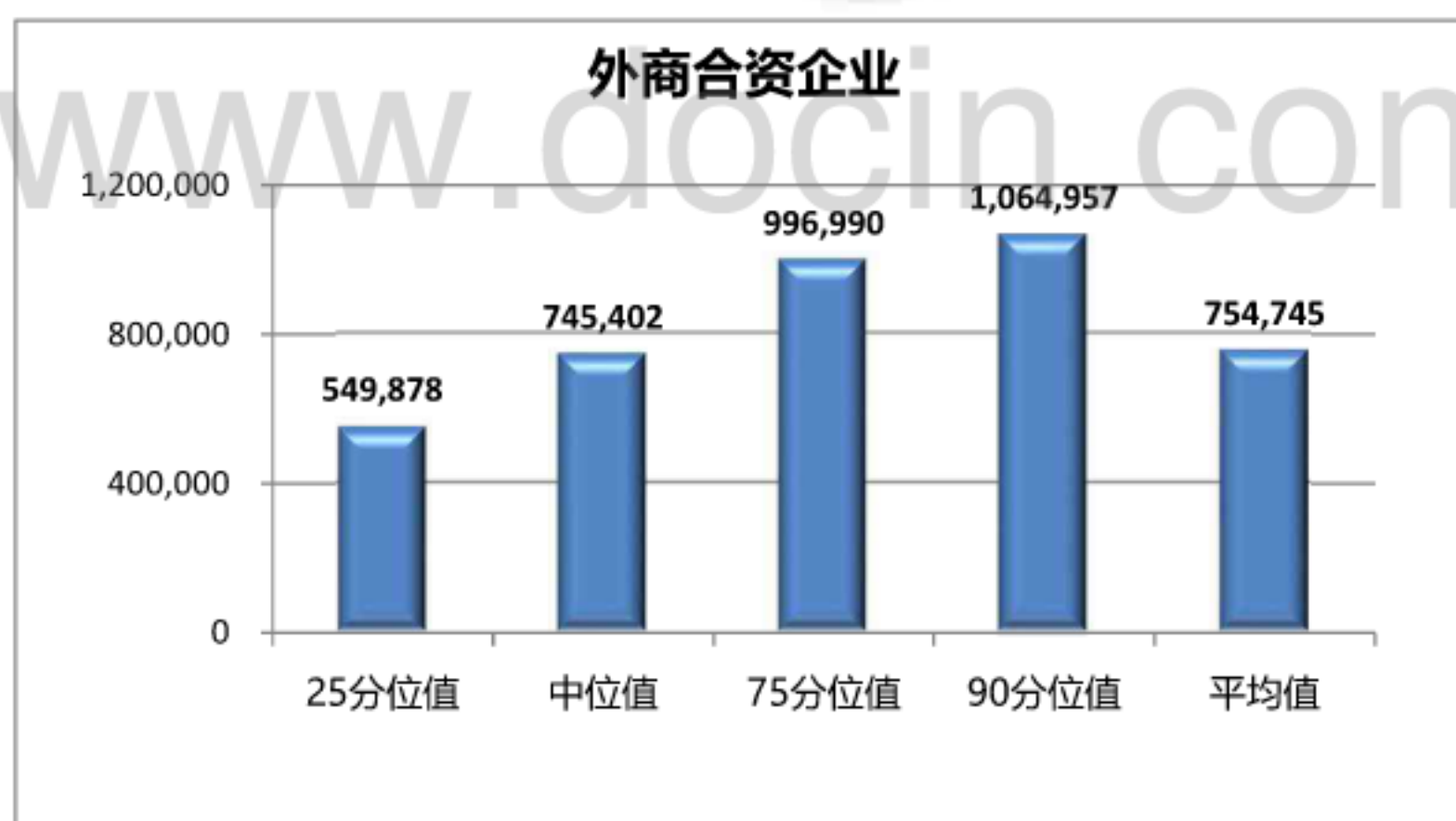
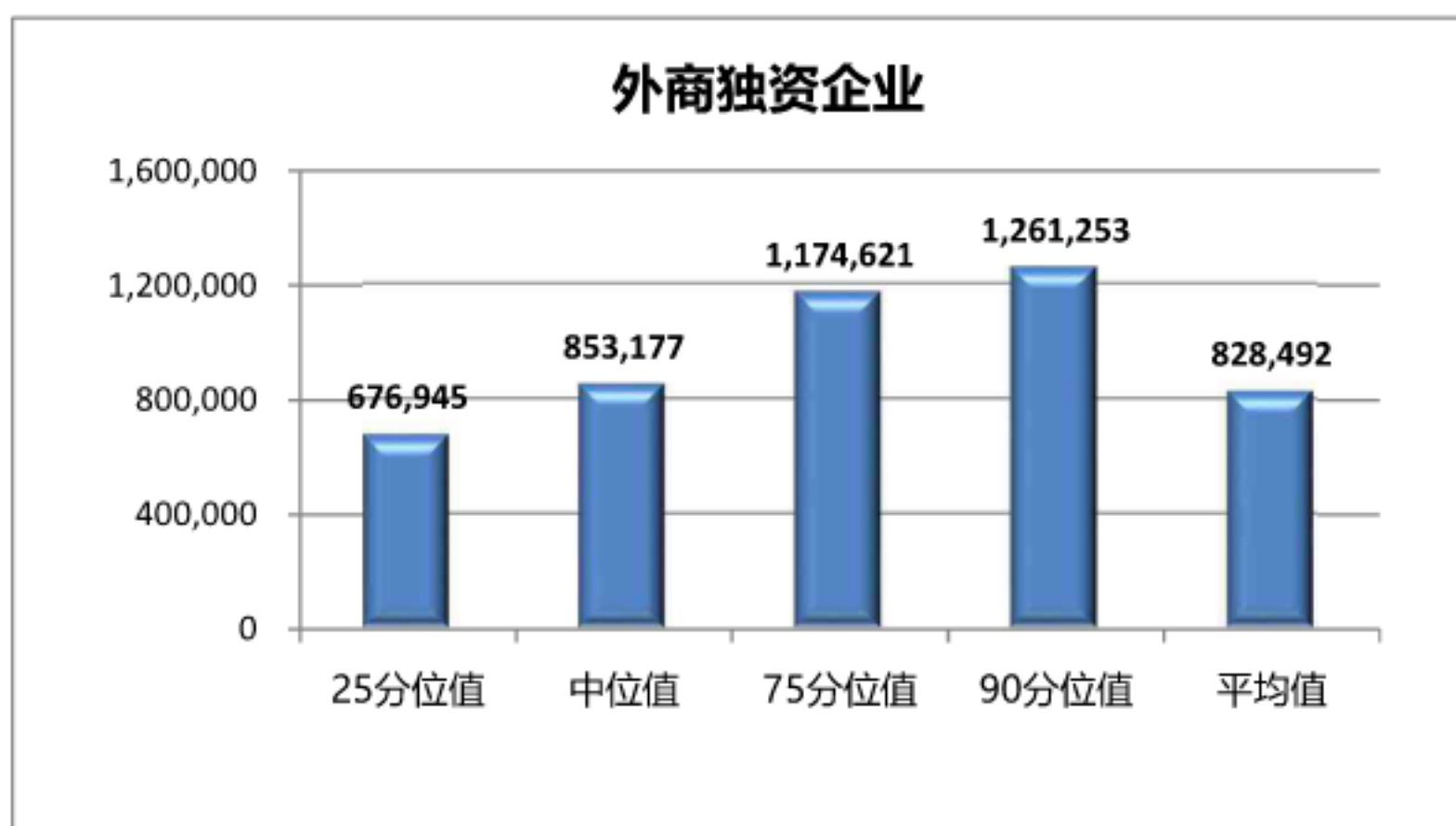


2年以下	2 - 5年	5 - 8年	8 - 10年	10年以上
1,009,594	1,098,261	1,118,323	1,167,794	1,254,632
913,501	1,023,216	1,072,750	1,126,832	1,197,394

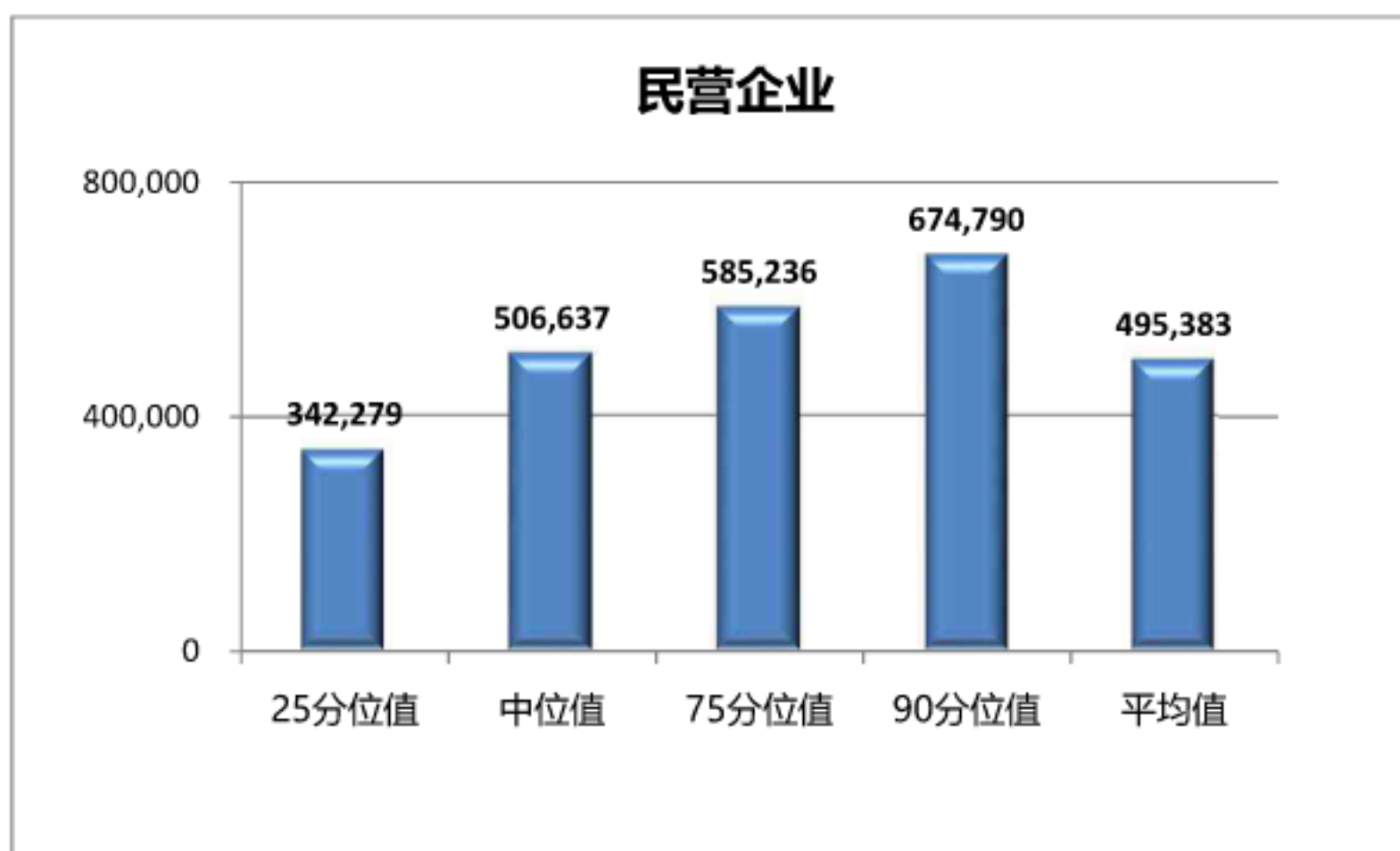


2年以下	2 - 5年	5 - 8年	8 - 10年	10年以上
848,598	914,007	1,000,893	1,087,460	1,150,704
760,551	831,521	915,939	1,024,945	1,079,204

1) 总经理层薪酬水平-按企业性质分类

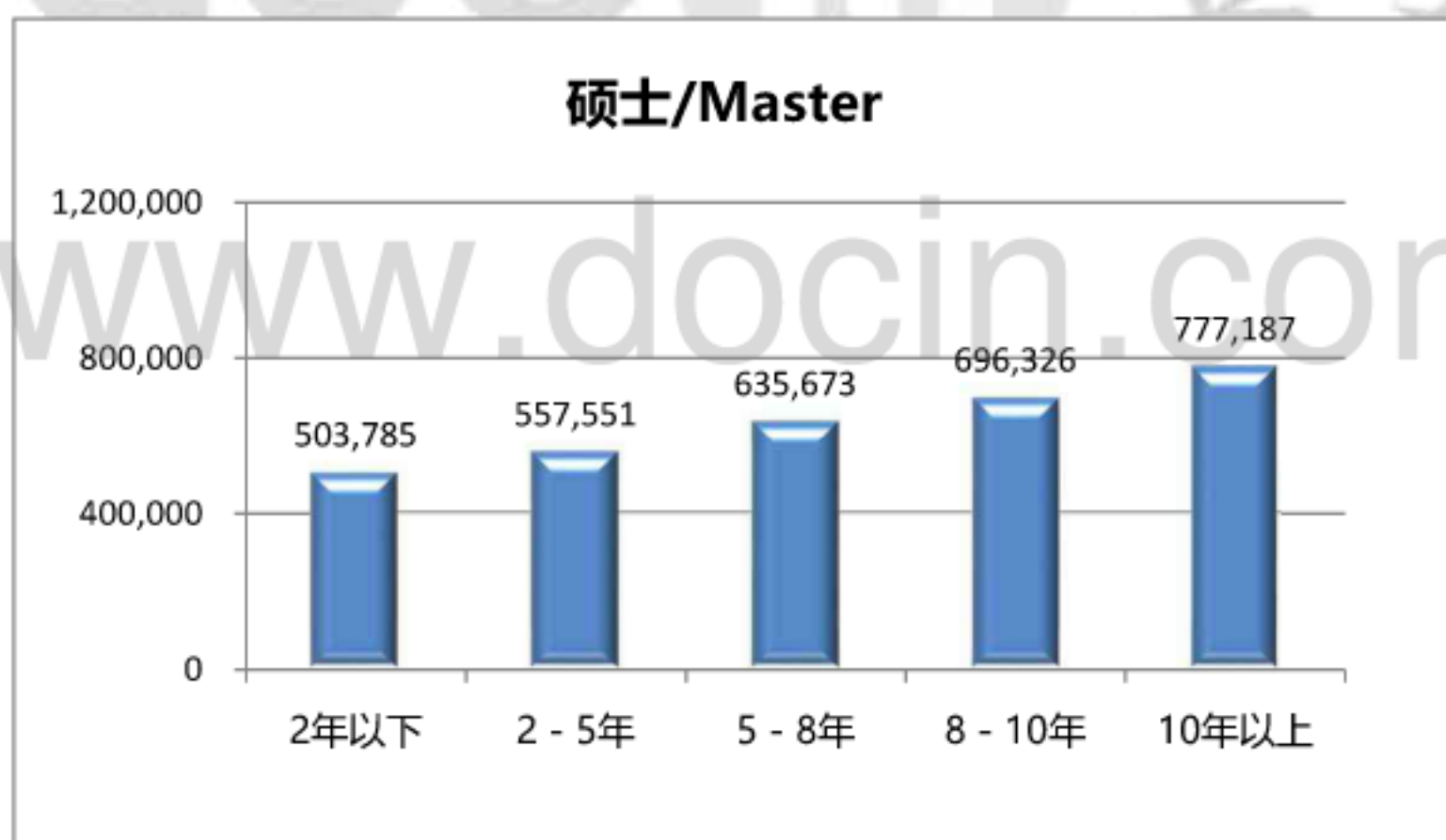
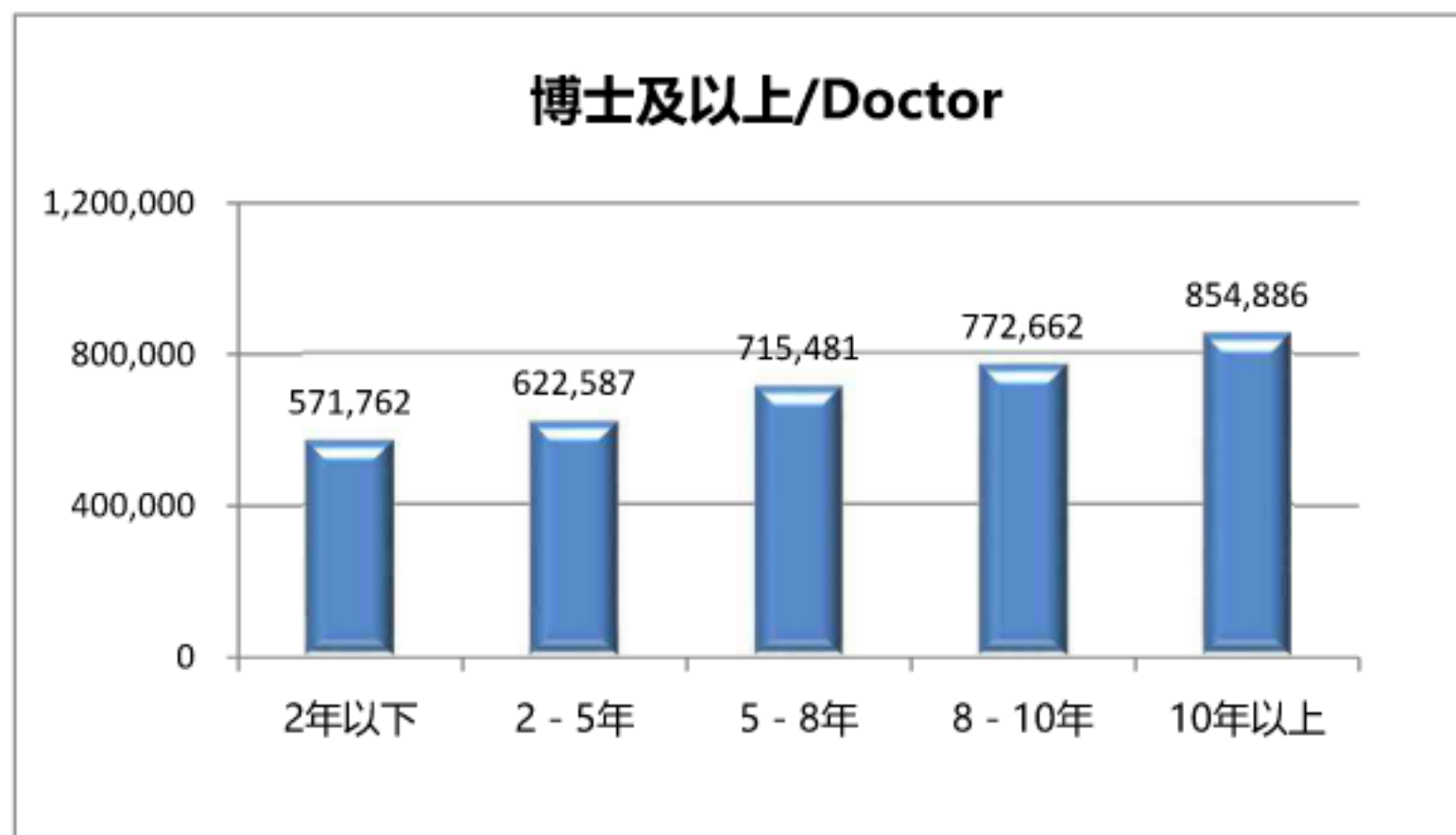


25分位值	中位值	75分位值	90分位值	平均值
676,945	853,177	1,174,621	1,261,253	828,492
549,878	745,402	996,990	1,064,957	754,745

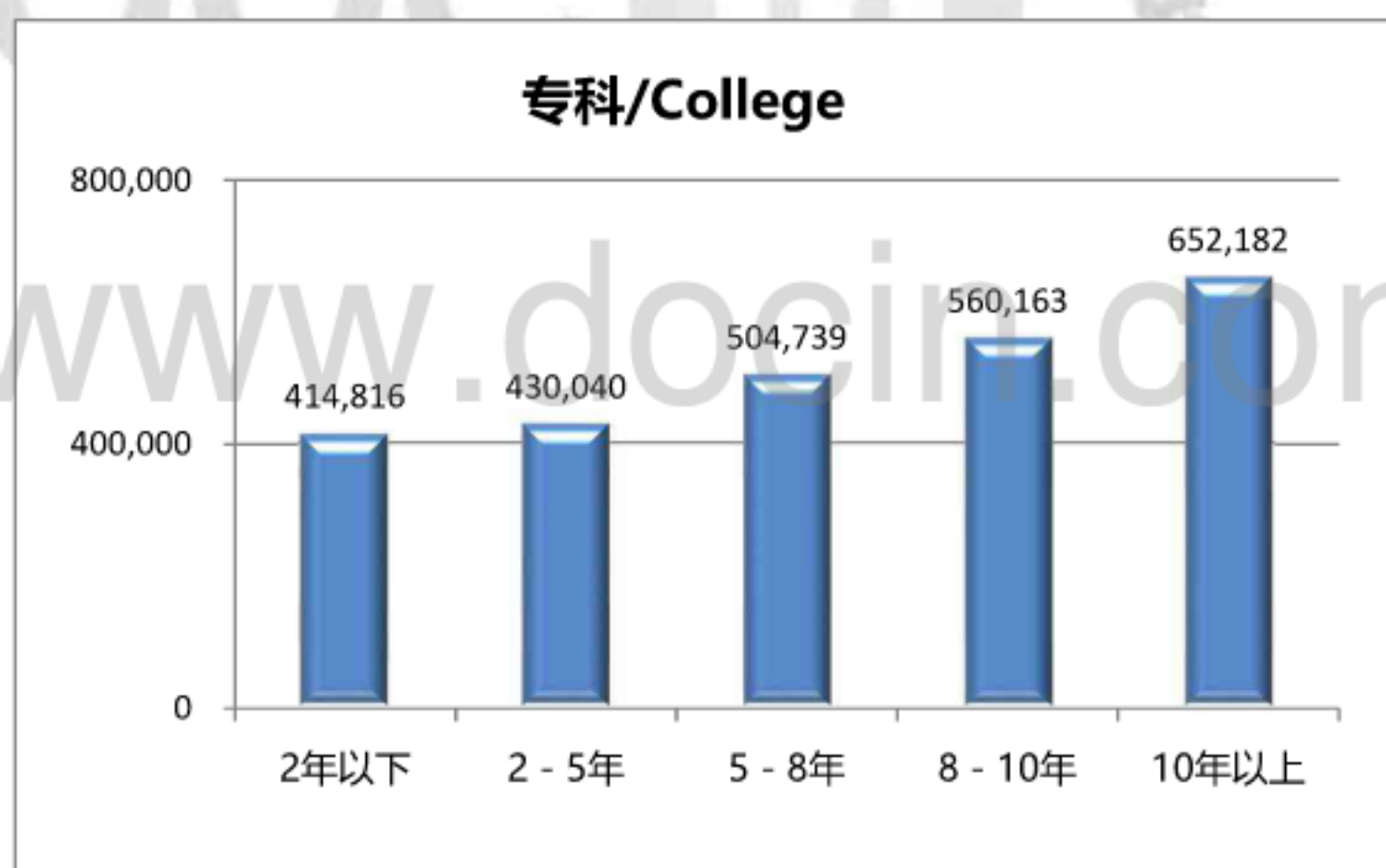
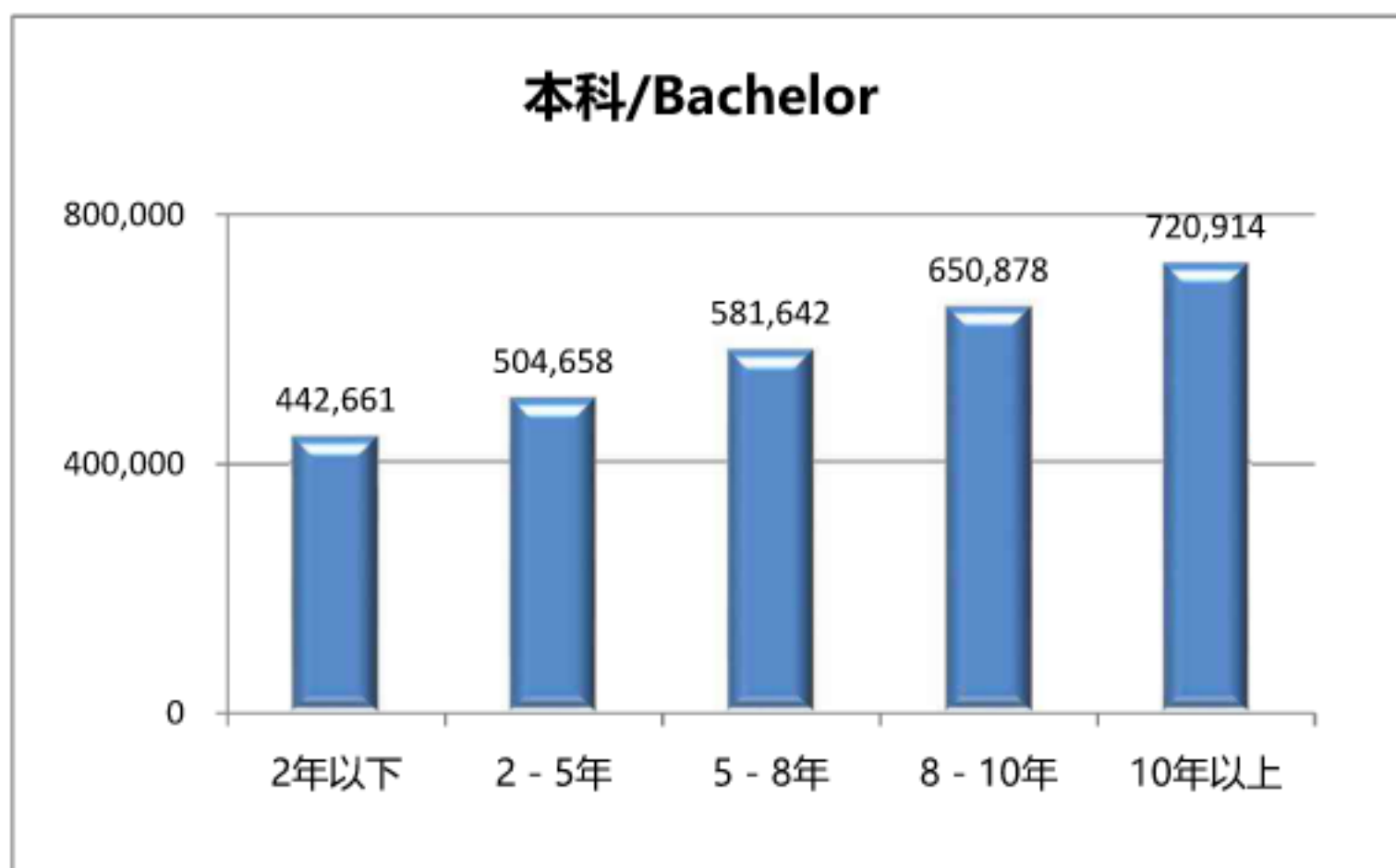


25分位值	中位值	75分位值	90分位值	平均值
342,279	506,637	585,236	674,790	495,383
415,229	663,900	831,188	948,831	681,943

2) 总监层薪酬水平-按学历分类

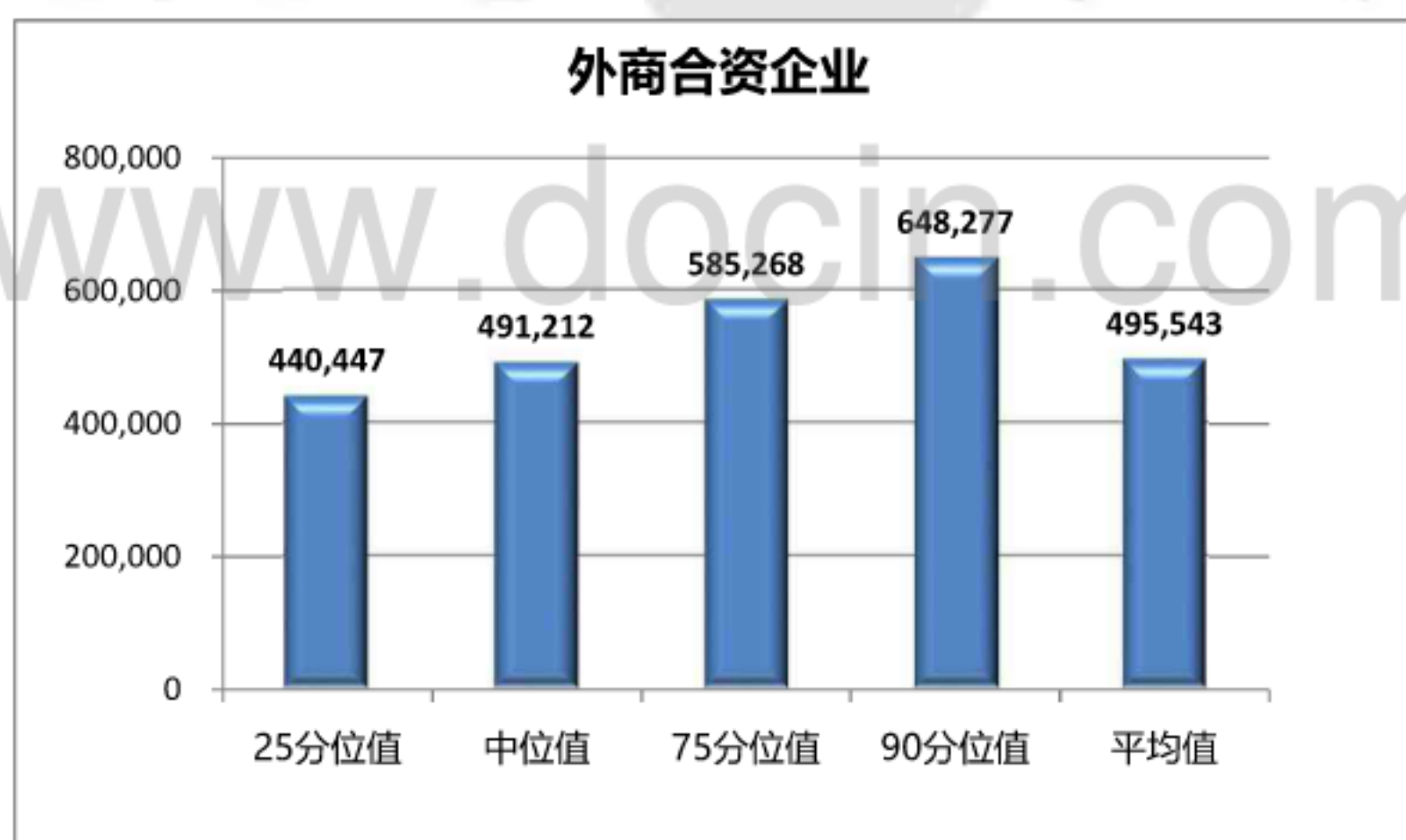


2年以下	2 - 5年	5 - 8年	8 - 10年	10年以上
571,762	622,587	715,481	772,662	854,886
503,785	557,551	635,673	696,326	777,187



2年以下	2 - 5年	5 - 8年	8 - 10年	10年以上
442,661	504,658	581,642	650,878	720,914
414,816	430,040	504,739	560,163	652,182

2) 总监层薪酬水平-按企业性质分类

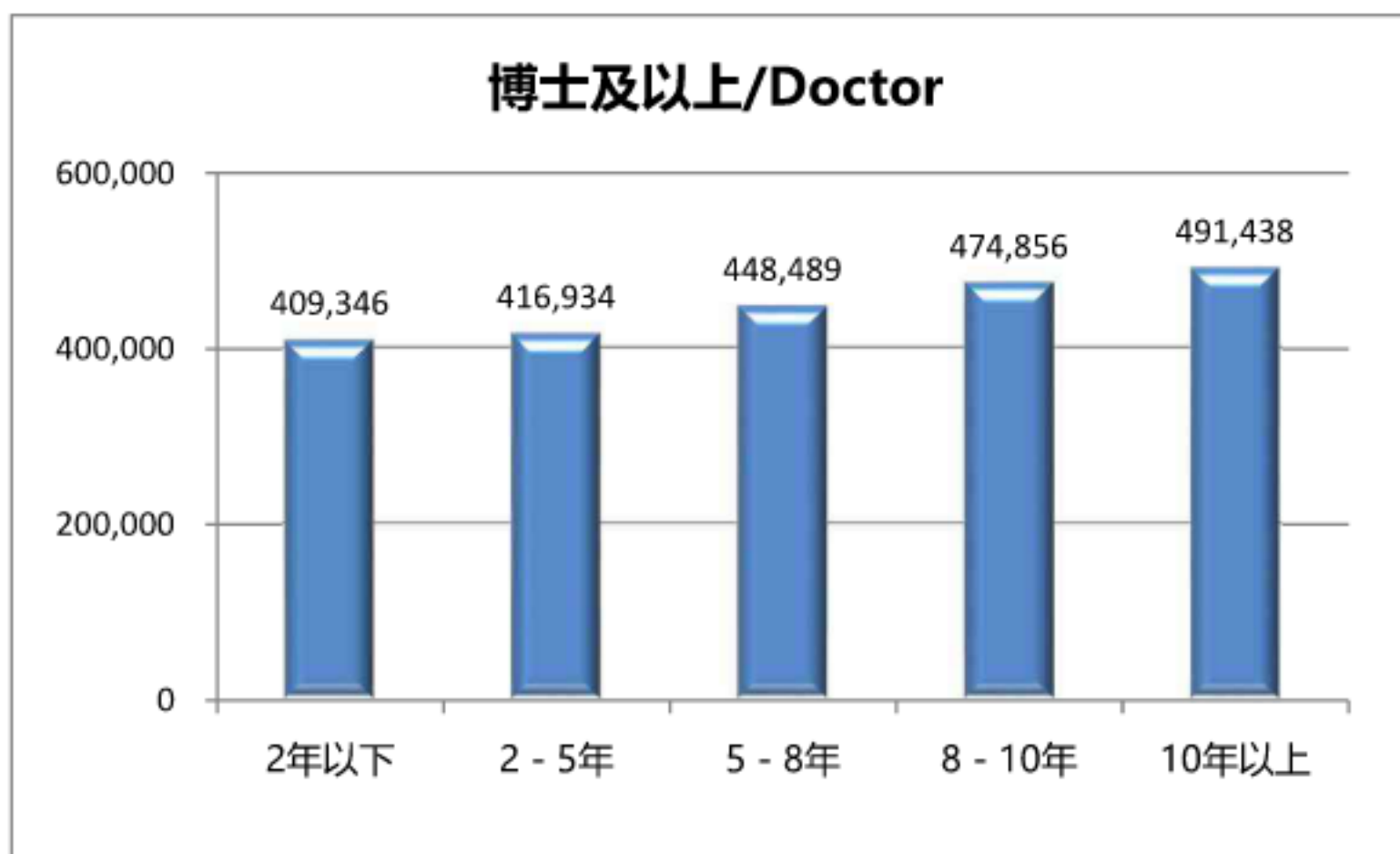


25分位值	中位值	75分位值	90分位值	平均值
499,106	582,618	624,869	693,478	578,120
440,447	491,212	585,268	648,277	495,543

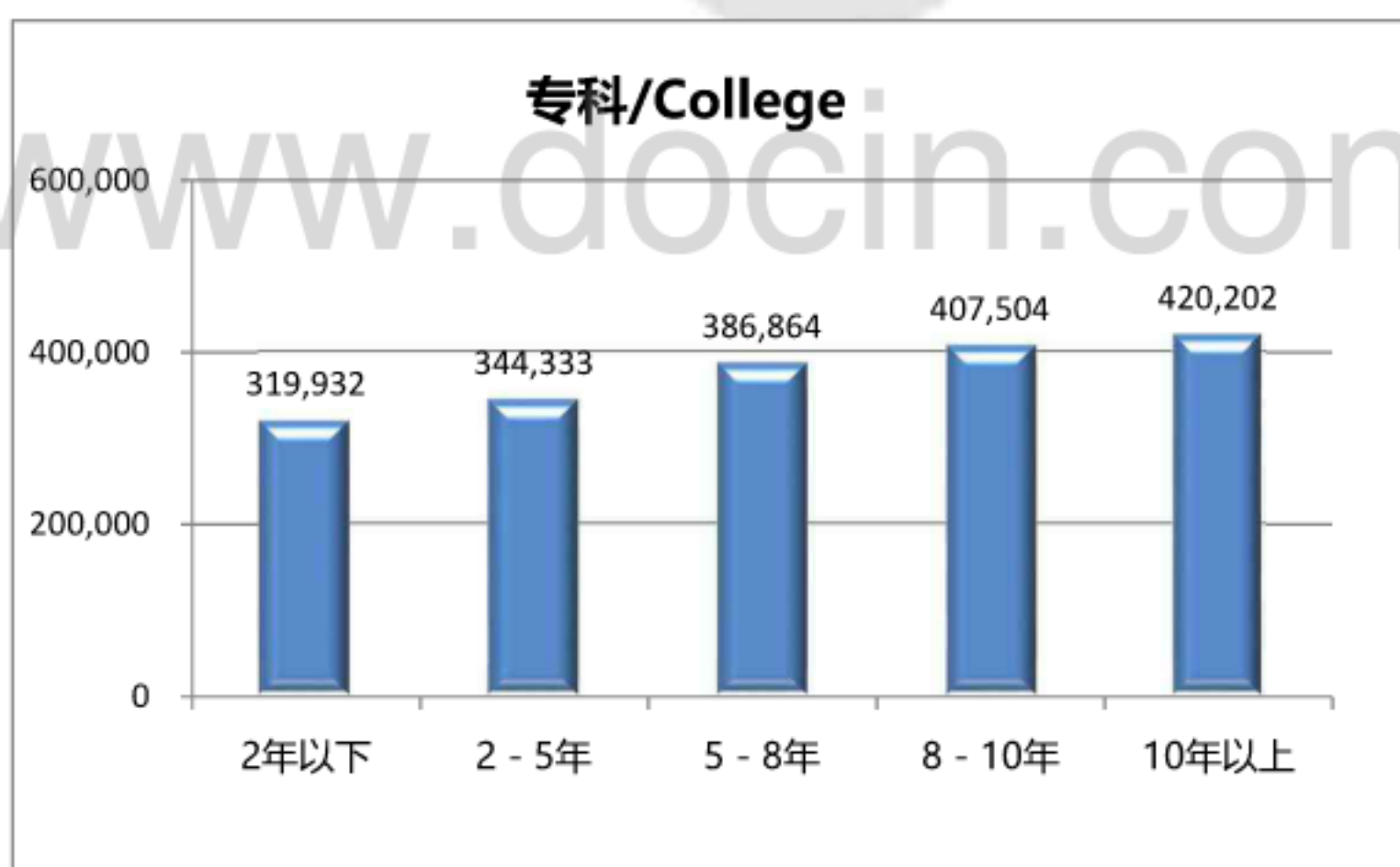
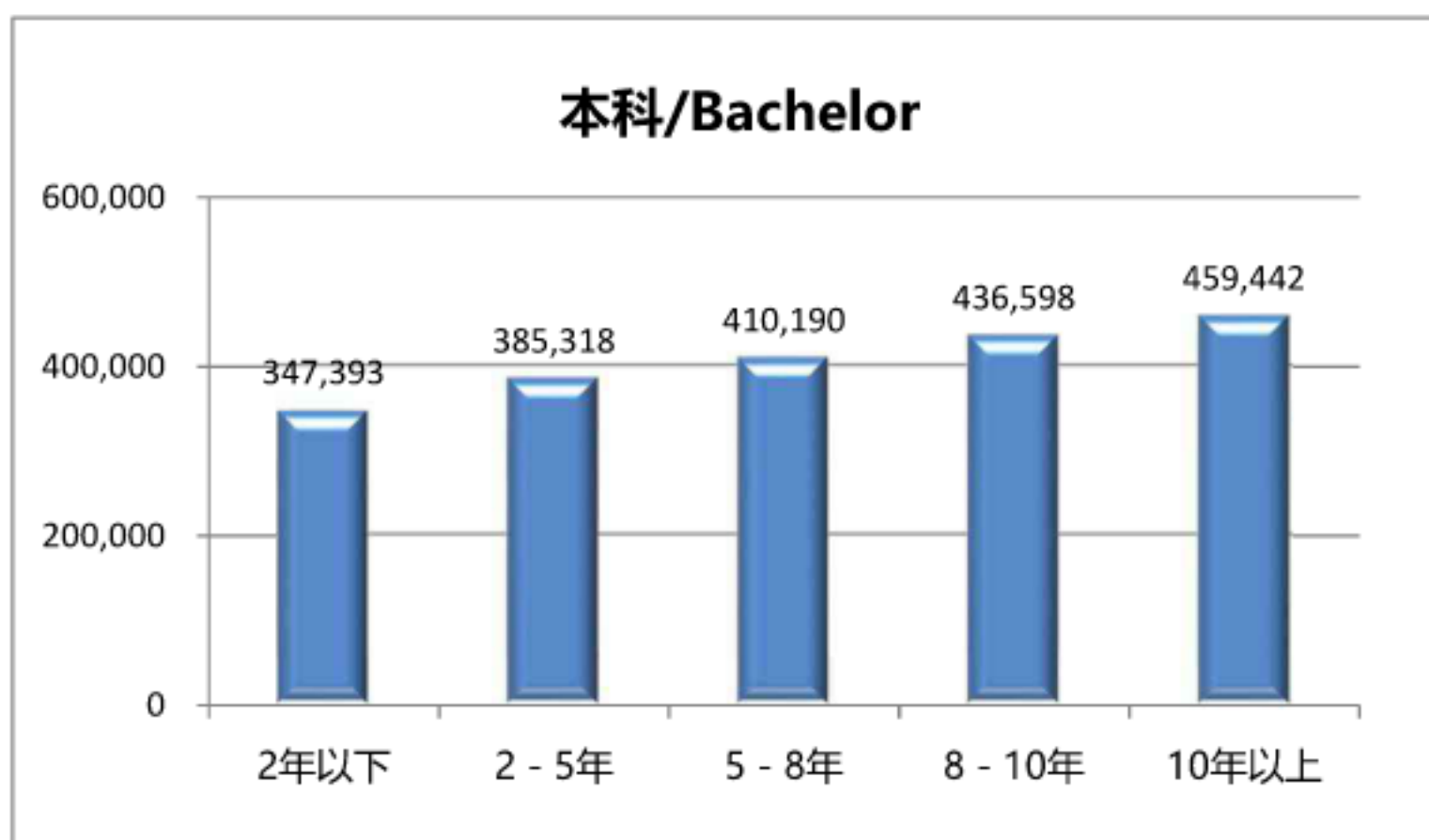


25分位值	中位值	75分位值	90分位值	平均值
245,402	366,692	438,165	518,164	424,951
327,436	427,822	498,187	576,234	431,451

3) 经理层薪酬水平-按学历分类

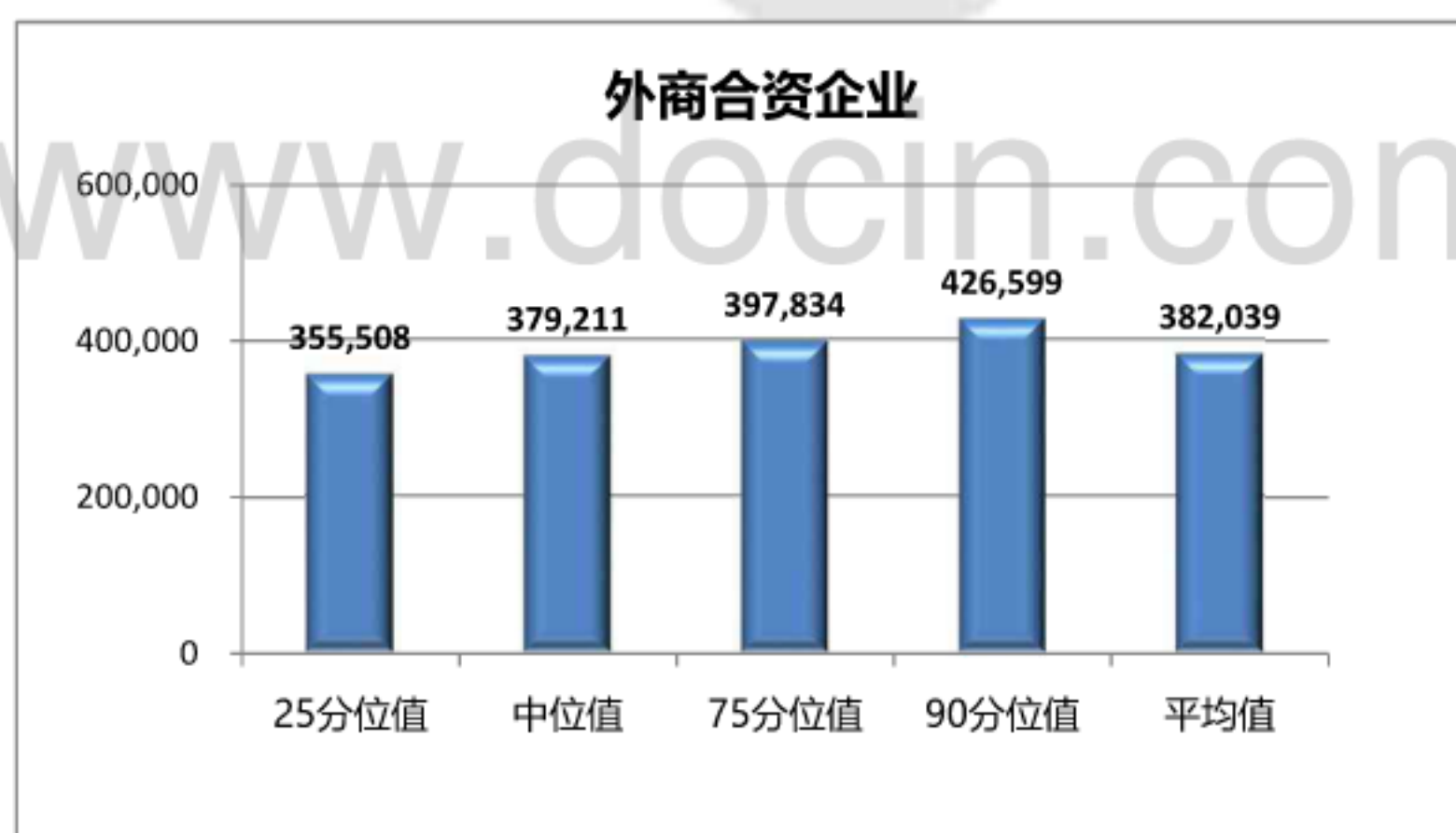
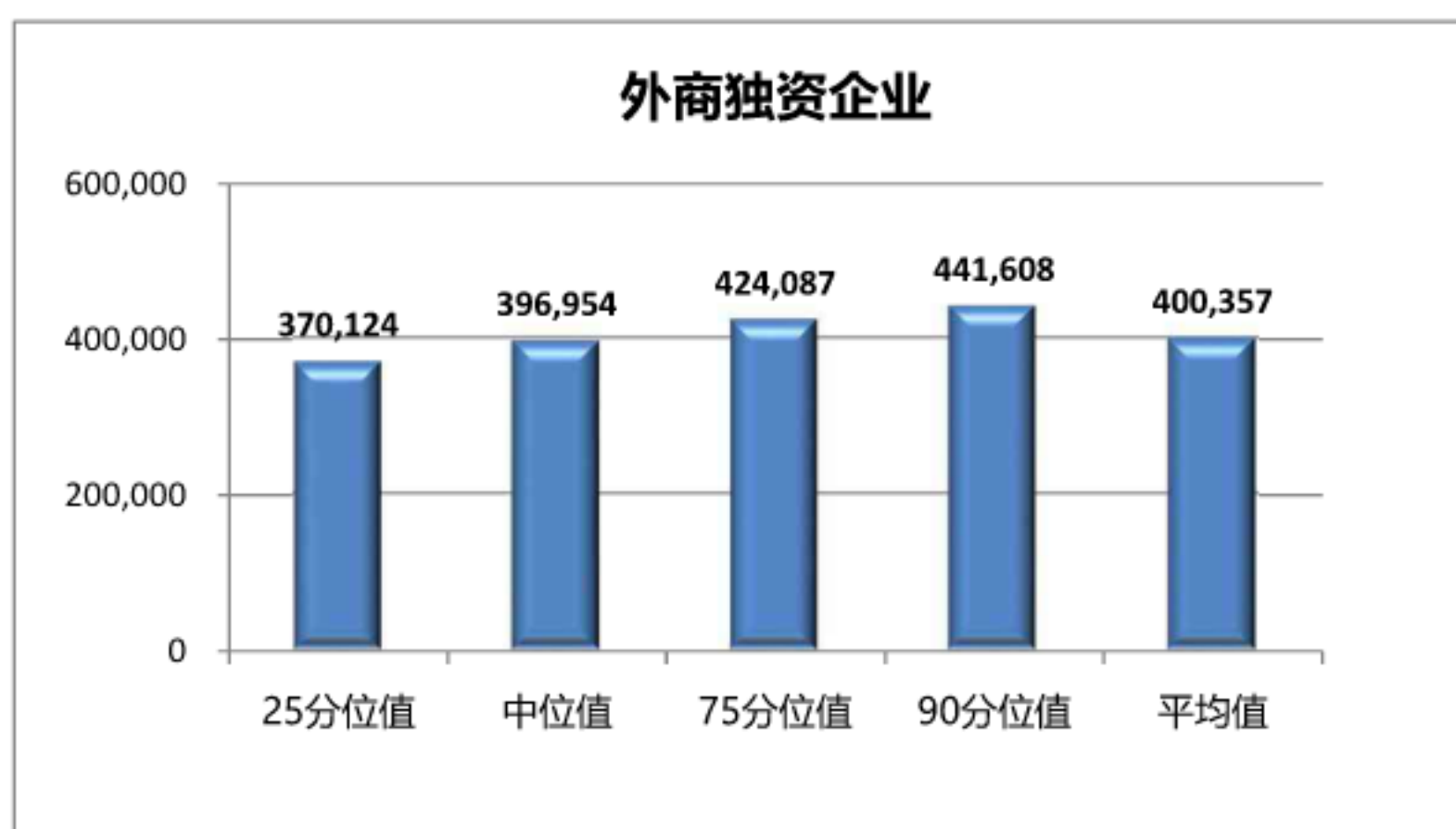


2年以下	2 - 5年	5 - 8年	8 - 10年	10年以上
409,346	416,934	448,489	474,856	491,438
385,509	411,061	430,944	444,418	474,638

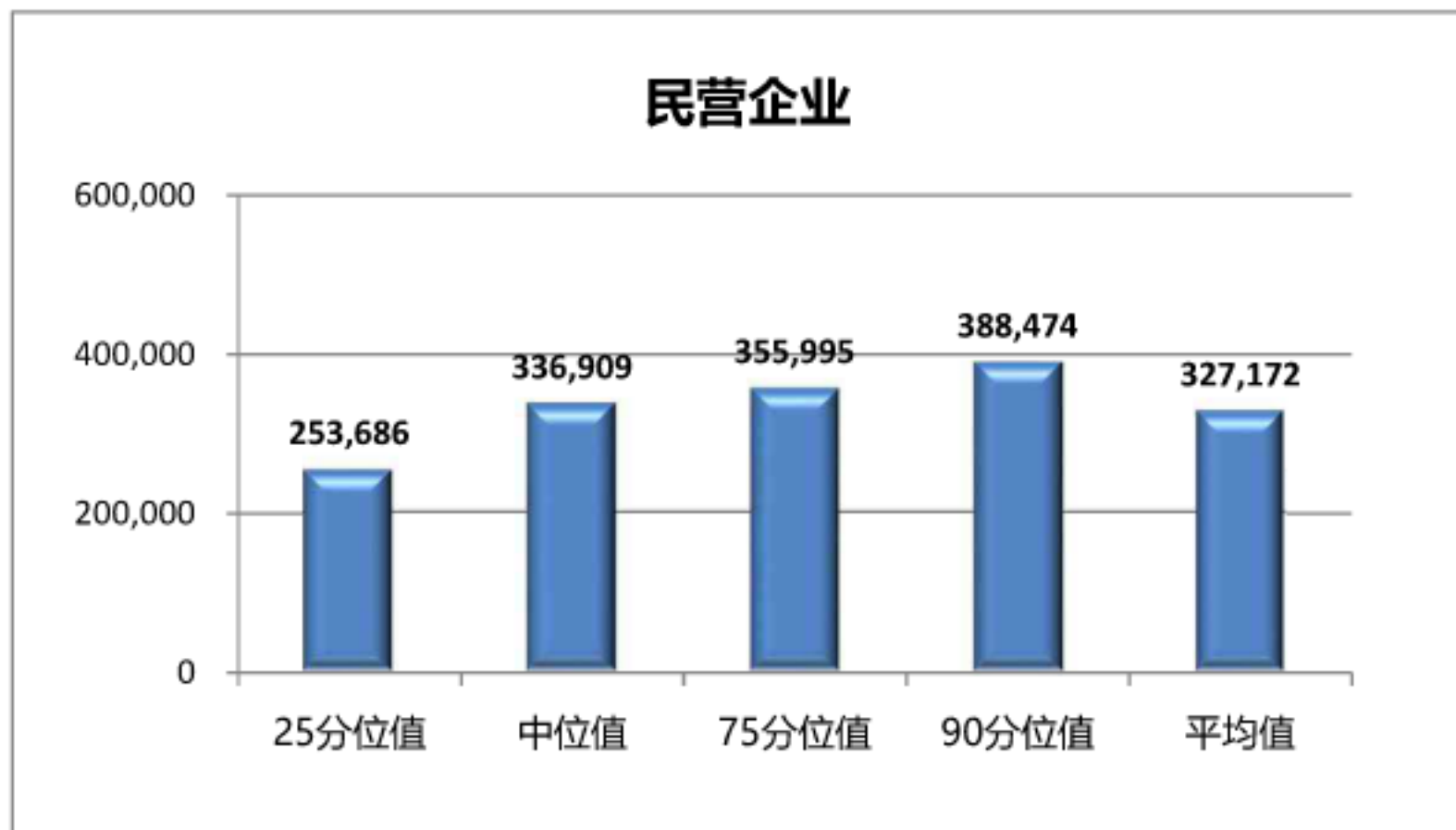


2年以下	2 - 5年	5 - 8年	8 - 10年	10年以上
347,393	385,318	410,190	436,598	459,442
319,932	344,333	386,864	407,504	420,202

3) 经理层薪酬水平-按企业性质分类

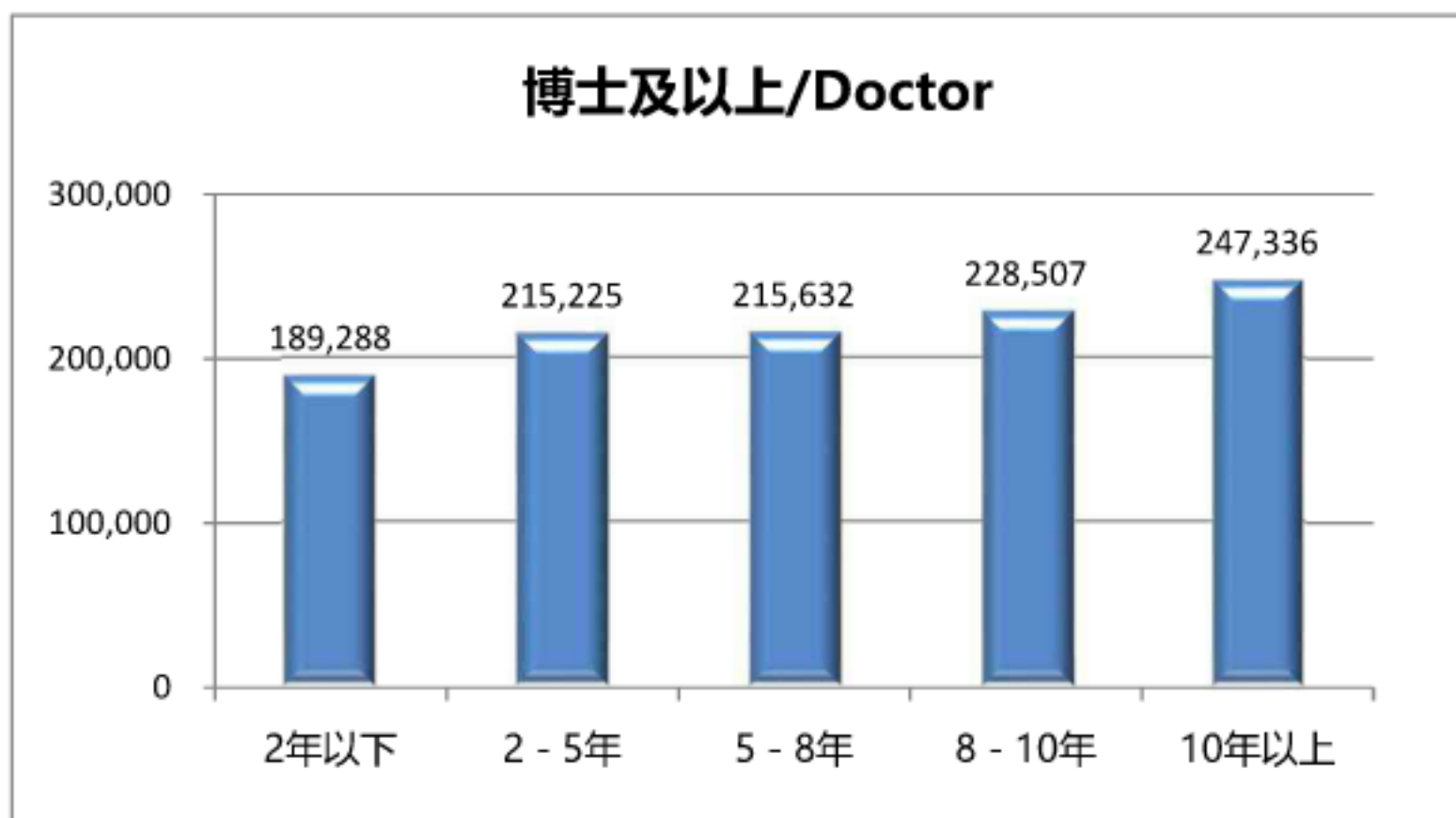


25分位值	中位值	75分位值	90分位值	平均值
370,124	396,954	424,087	441,608	400,357
355,508	379,211	397,834	426,599	382,039

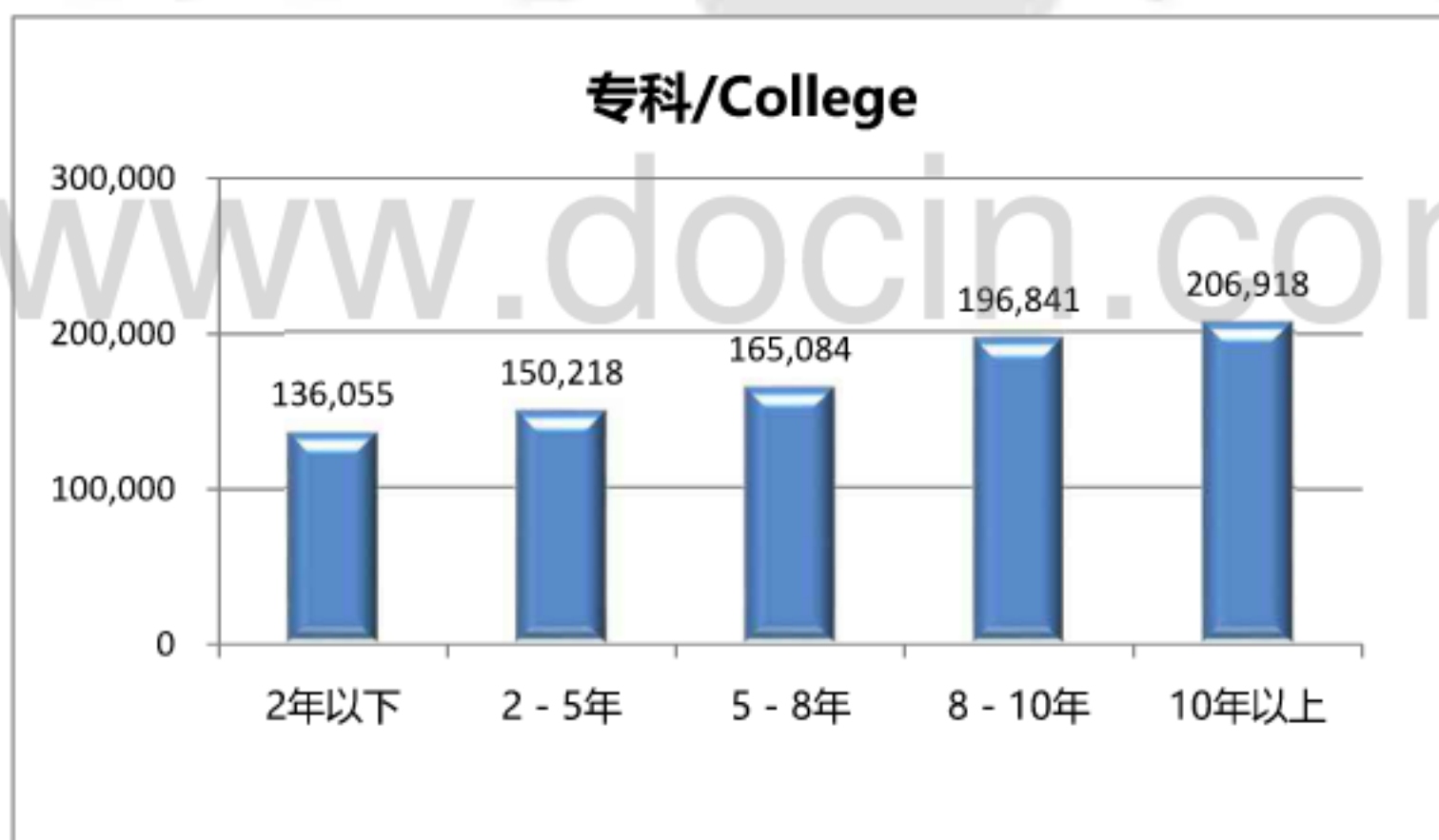
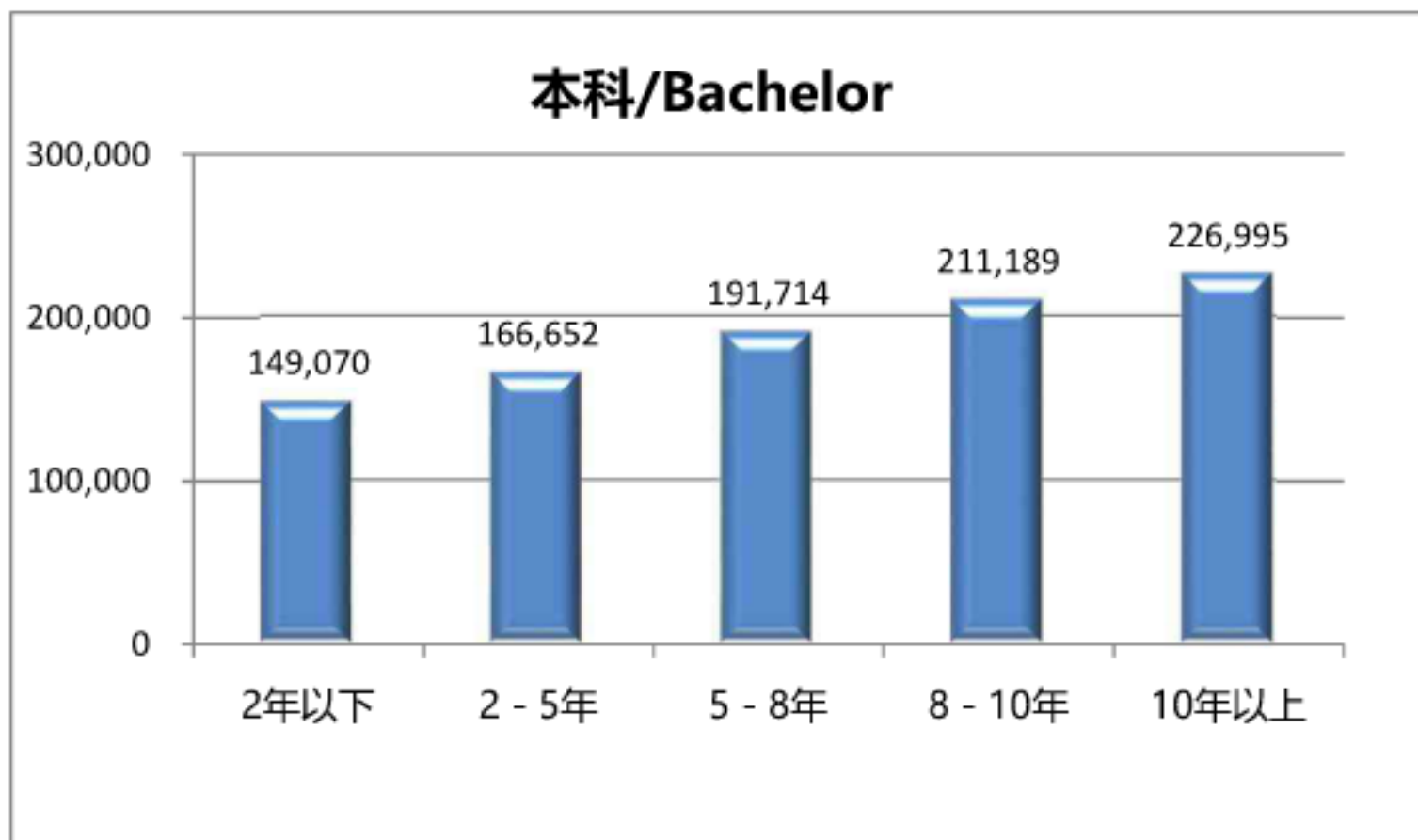


25分位值	中位值	75分位值	90分位值	平均值
253,686	336,909	355,995	388,474	327,172
324,215	353,835	389,852	399,347	356,297

4) 主管层薪酬水平-按学历分类



2年以下	2 - 5年	5 - 8年	8 - 10年	10年以上
189,288	215,225	215,632	228,507	247,336
170,056	190,162	203,155	230,798	246,374



2年以下	2 - 5年	5 - 8年	8 - 10年	10年以上
149,070	166,652	191,714	211,189	226,995
136,055	150,218	165,084	196,841	206,918

4) 主管层薪酬水平-按企业性质分类

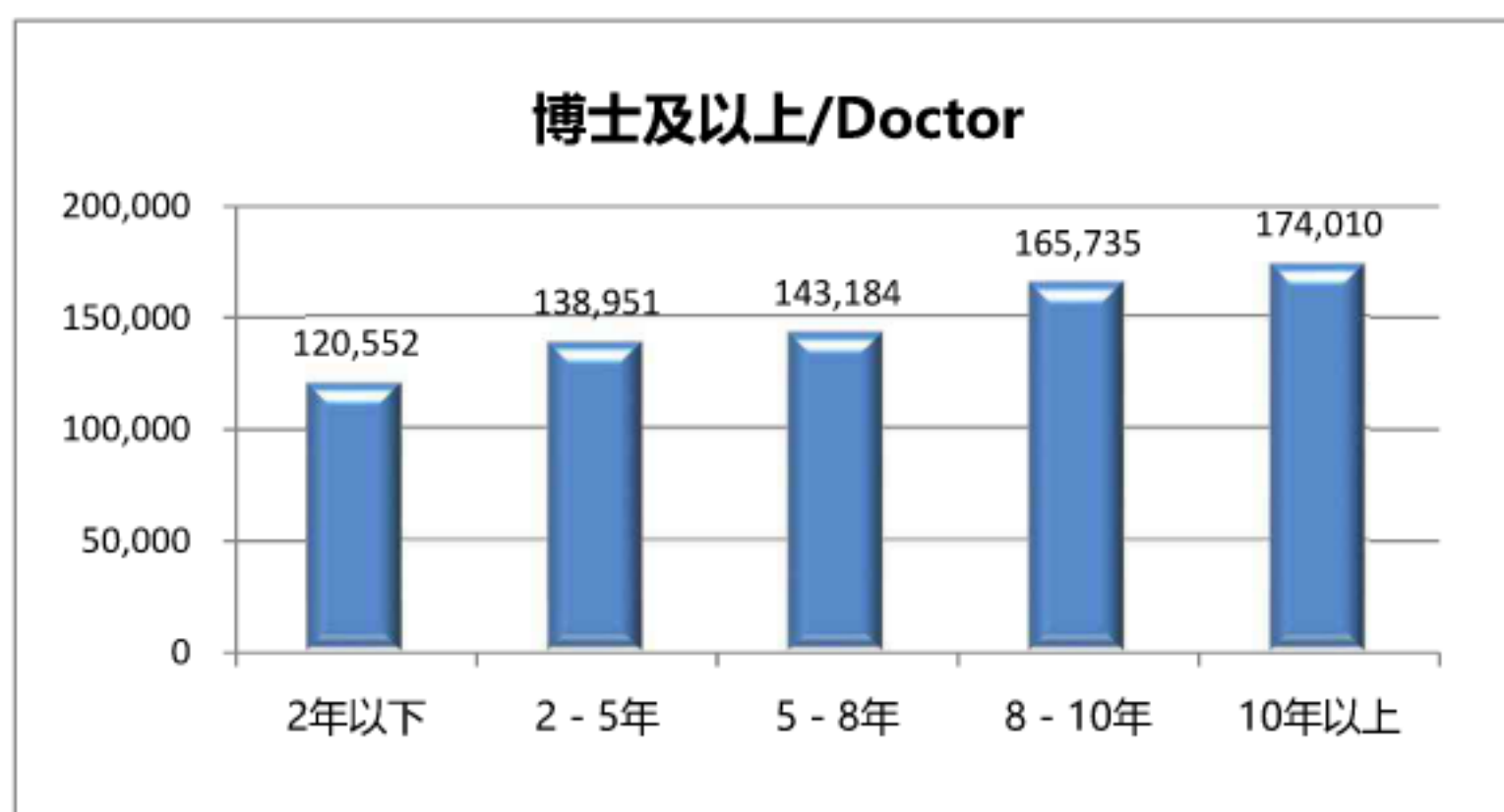


25分位值	中位值	75分位值	90分位值	平均值
176,159	183,681	197,235	215,819	179,597
152,947	178,552	191,540	210,481	173,329

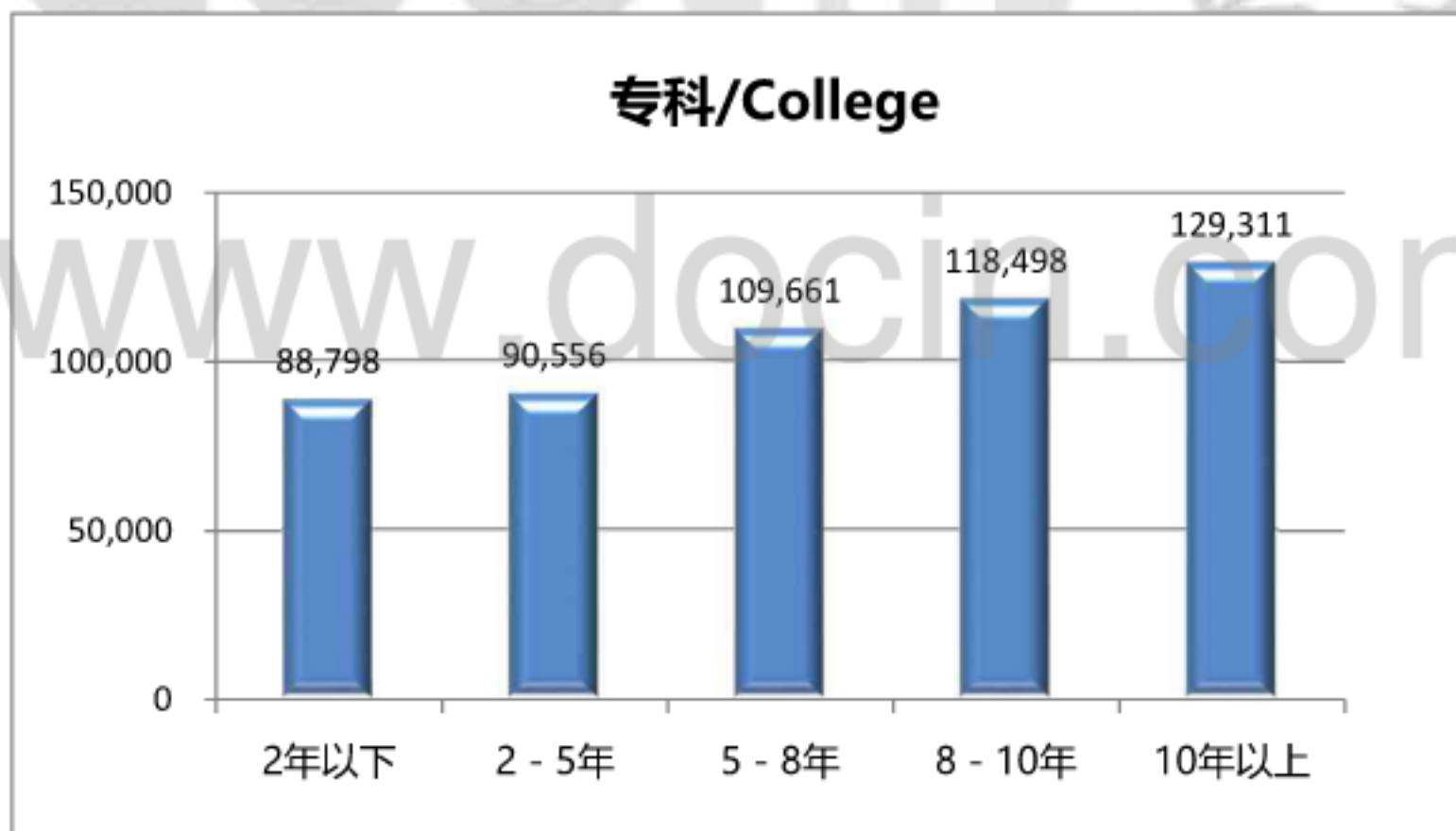
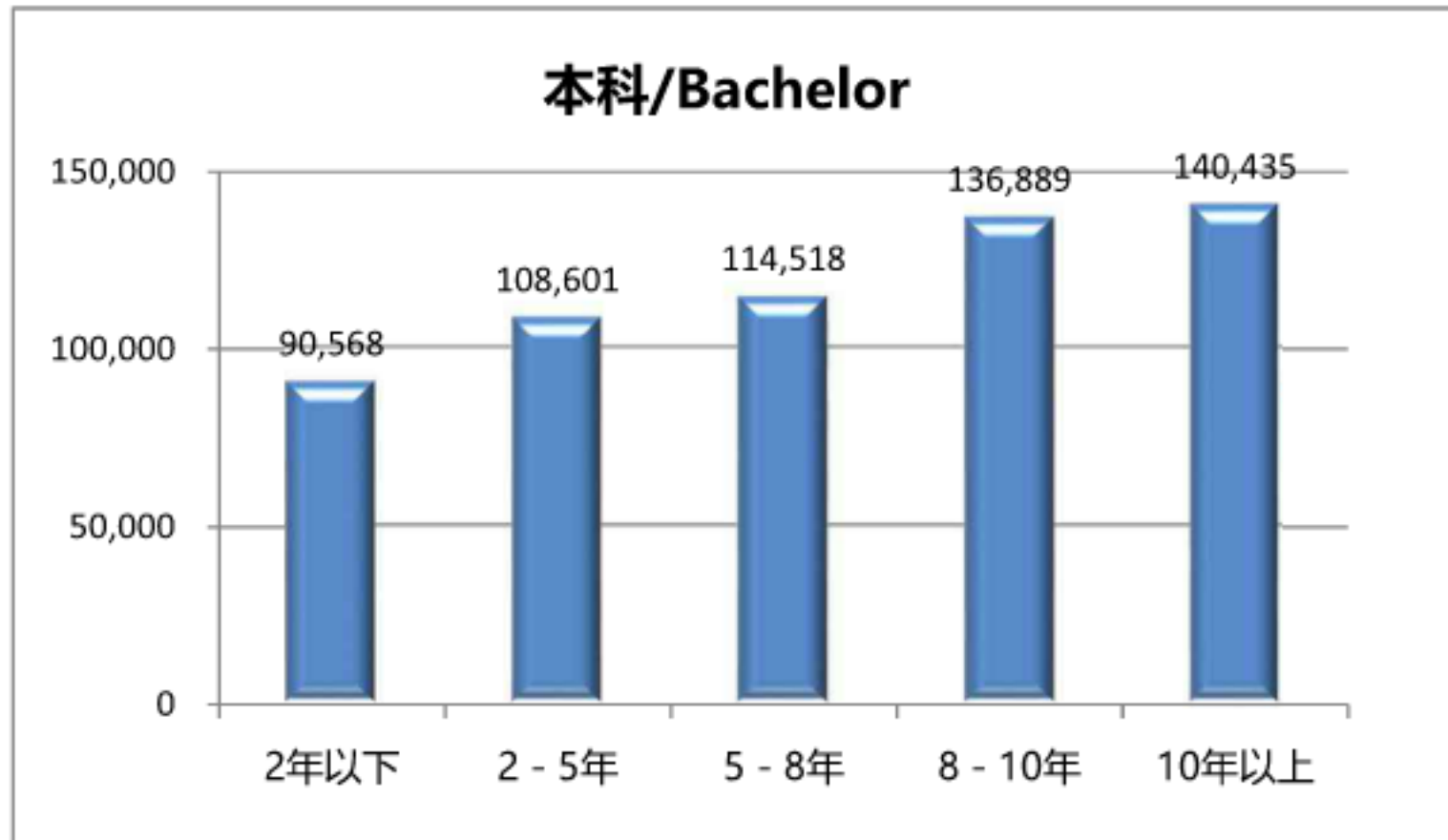


25分位值	中位值	75分位值	90分位值	平均值
107,507	138,532	148,012	171,493	130,819
135,800	161,455	174,161	180,649	153,244

5) 专业人员层薪酬水平-按学历分类



2年以下	2 - 5年	5 - 8年	8 - 10年	10年以上
120,552	138,951	143,184	165,735	174,010
108,190	117,766	132,822	151,636	155,503

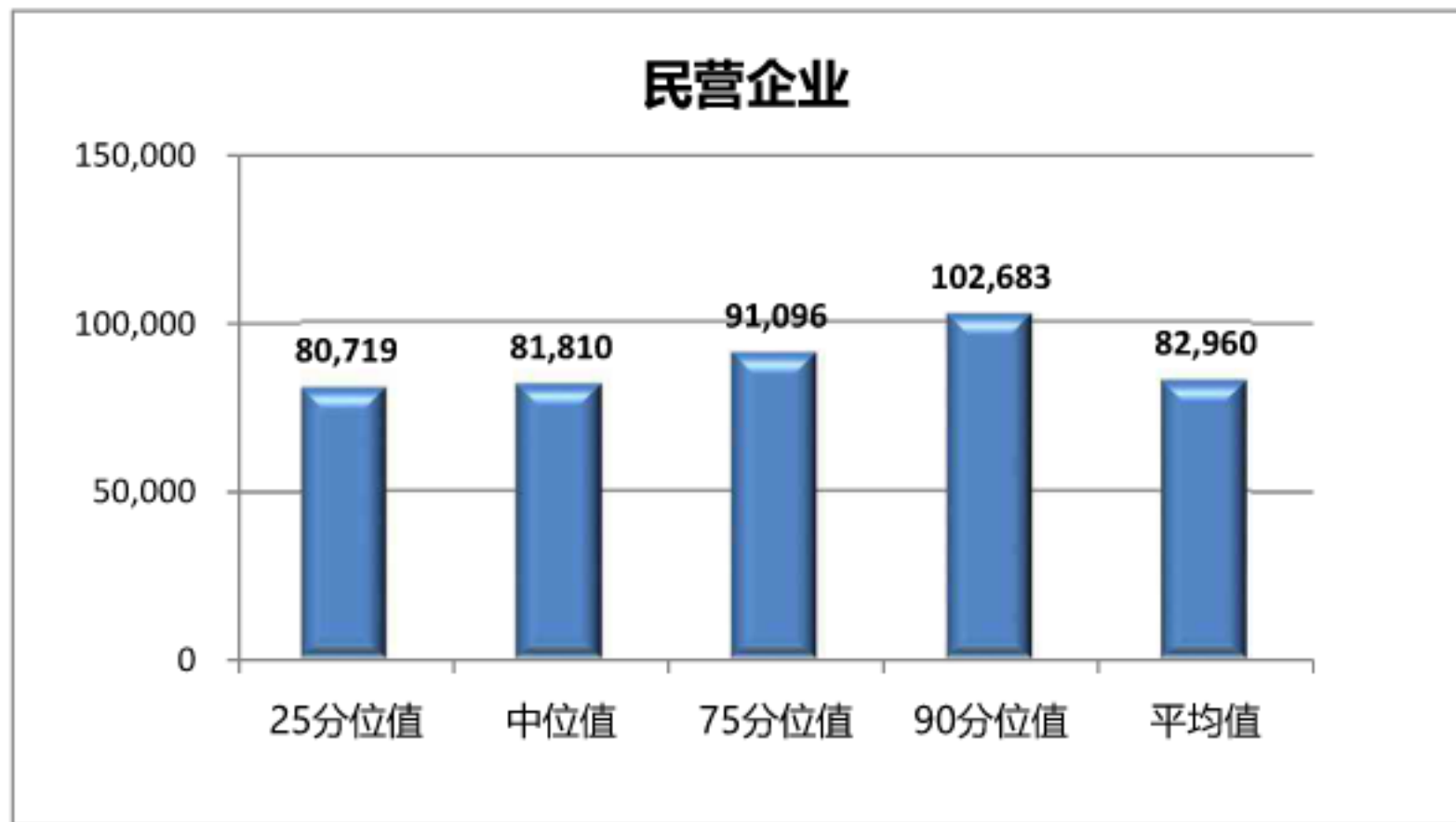


2年以下	2 - 5年	5 - 8年	8 - 10年	10年以上
90,568	108,601	114,518	136,889	140,435
88,798	90,556	109,661	118,498	129,311

5) 专业人员层薪酬水平-按企业性质分类

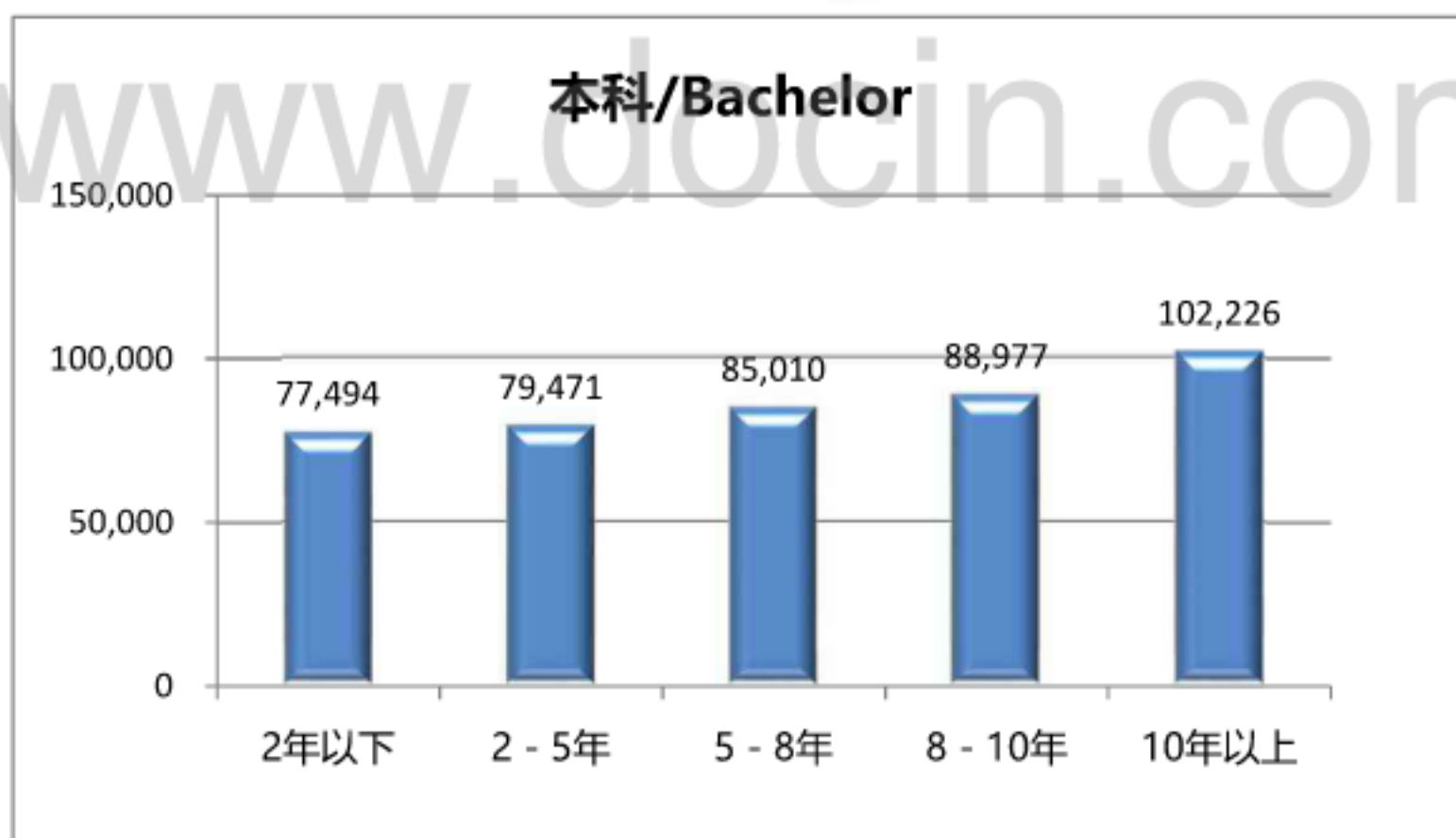


25分位值	中位值	75分位值	90分位值	平均值
106,703	125,380	132,710	149,178	122,755
89,918	105,105	122,396	135,249	103,527

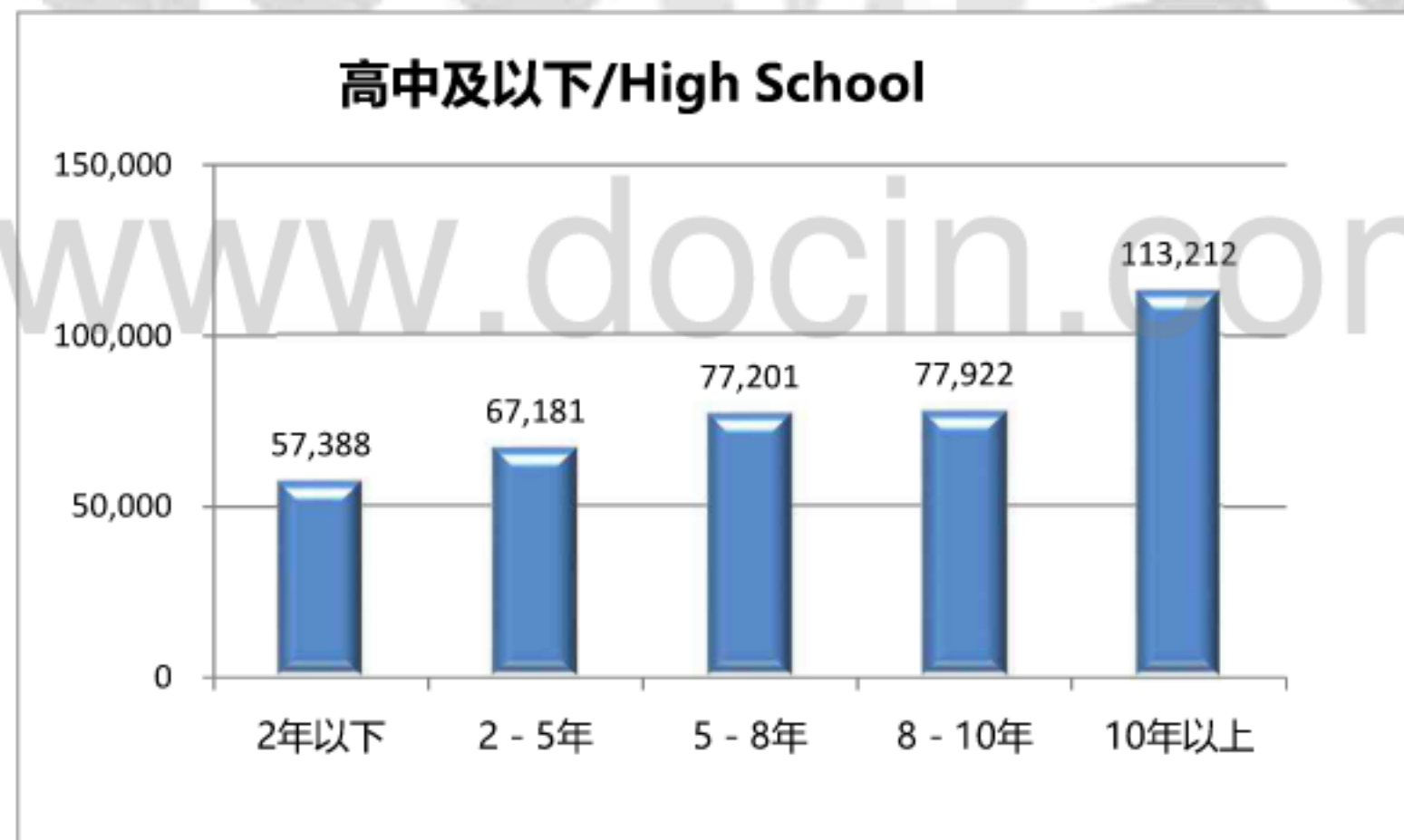
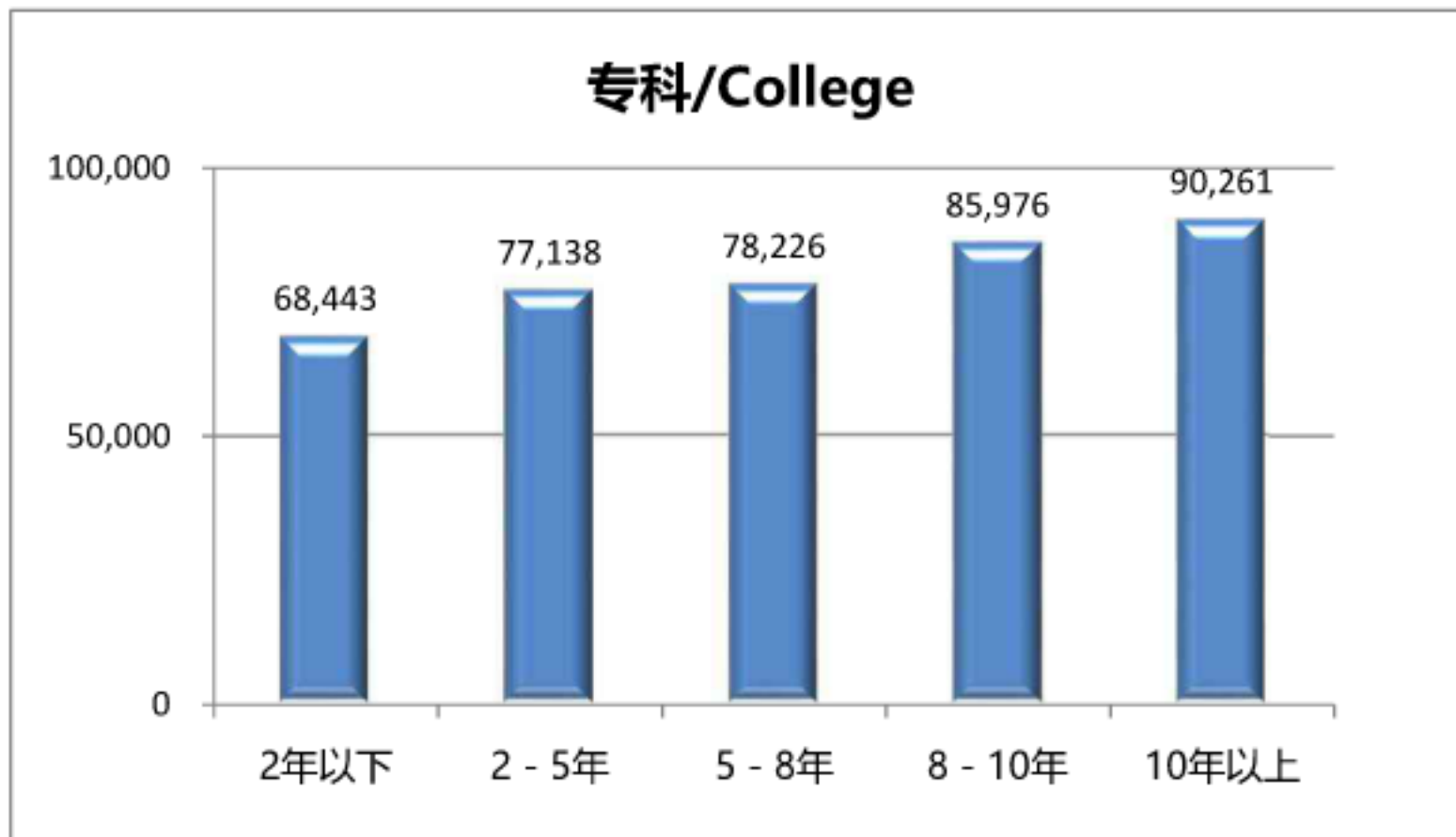


25分位值	中位值	75分位值	90分位值	平均值
80,719	81,810	91,096	102,683	82,960
88,083	94,120	105,647	123,952	97,086

6) 普通员工层薪酬水平-按学历分类

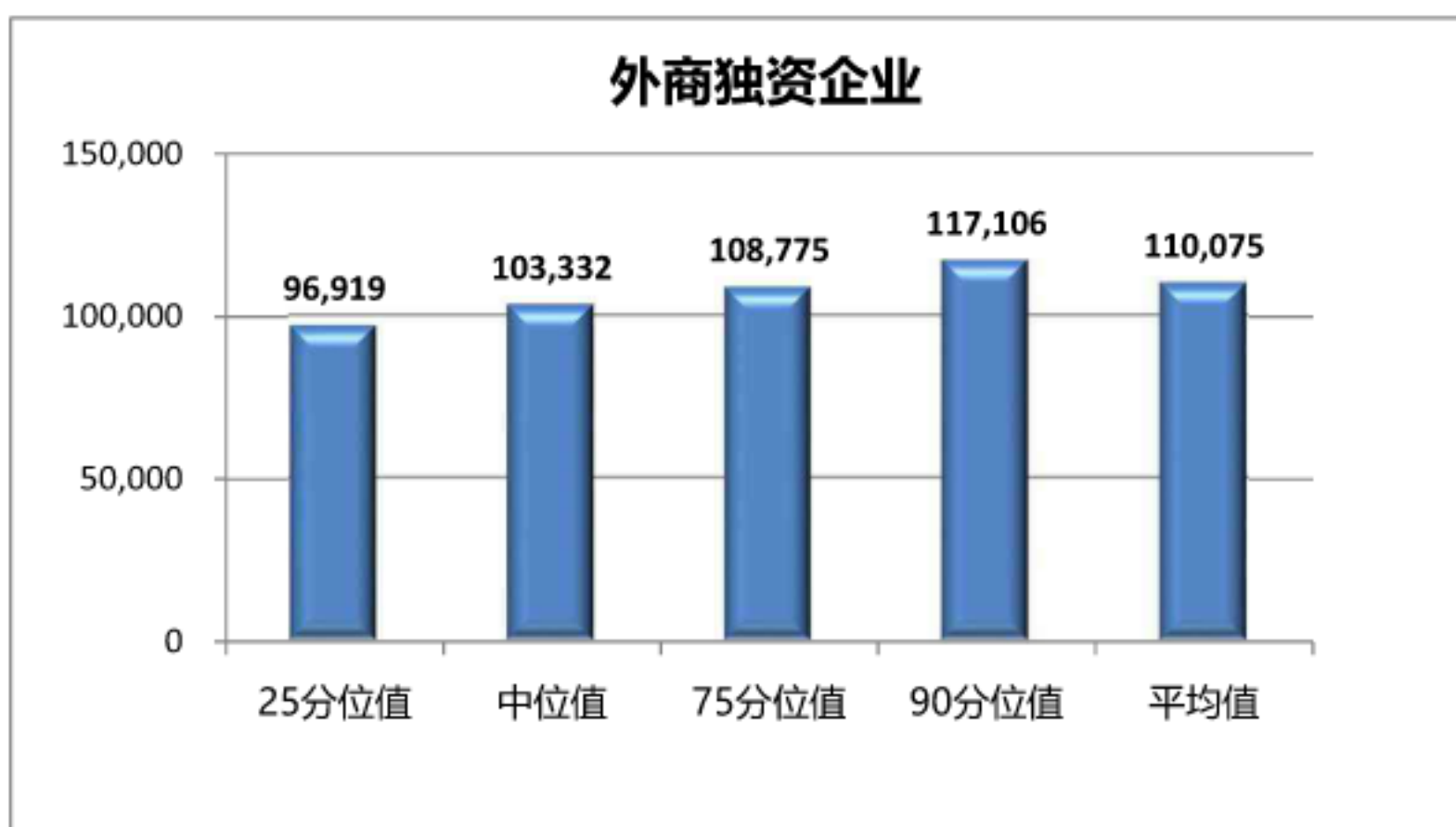


2年以下	2 - 5年	5 - 8年	8 - 10年	10年以上
81,042	82,991	87,987	95,478	111,293
77,494	79,471	85,010	88,977	102,226

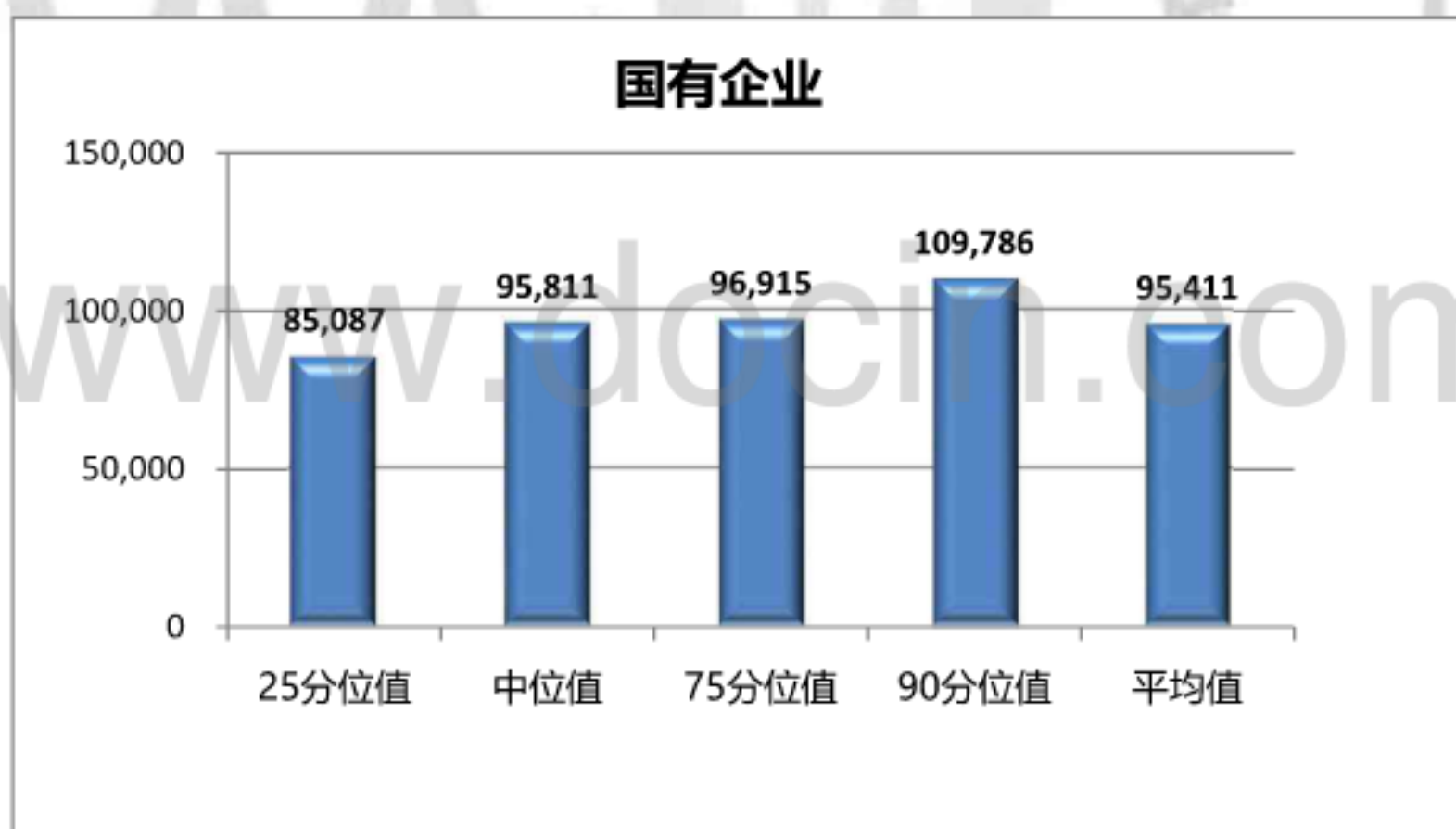
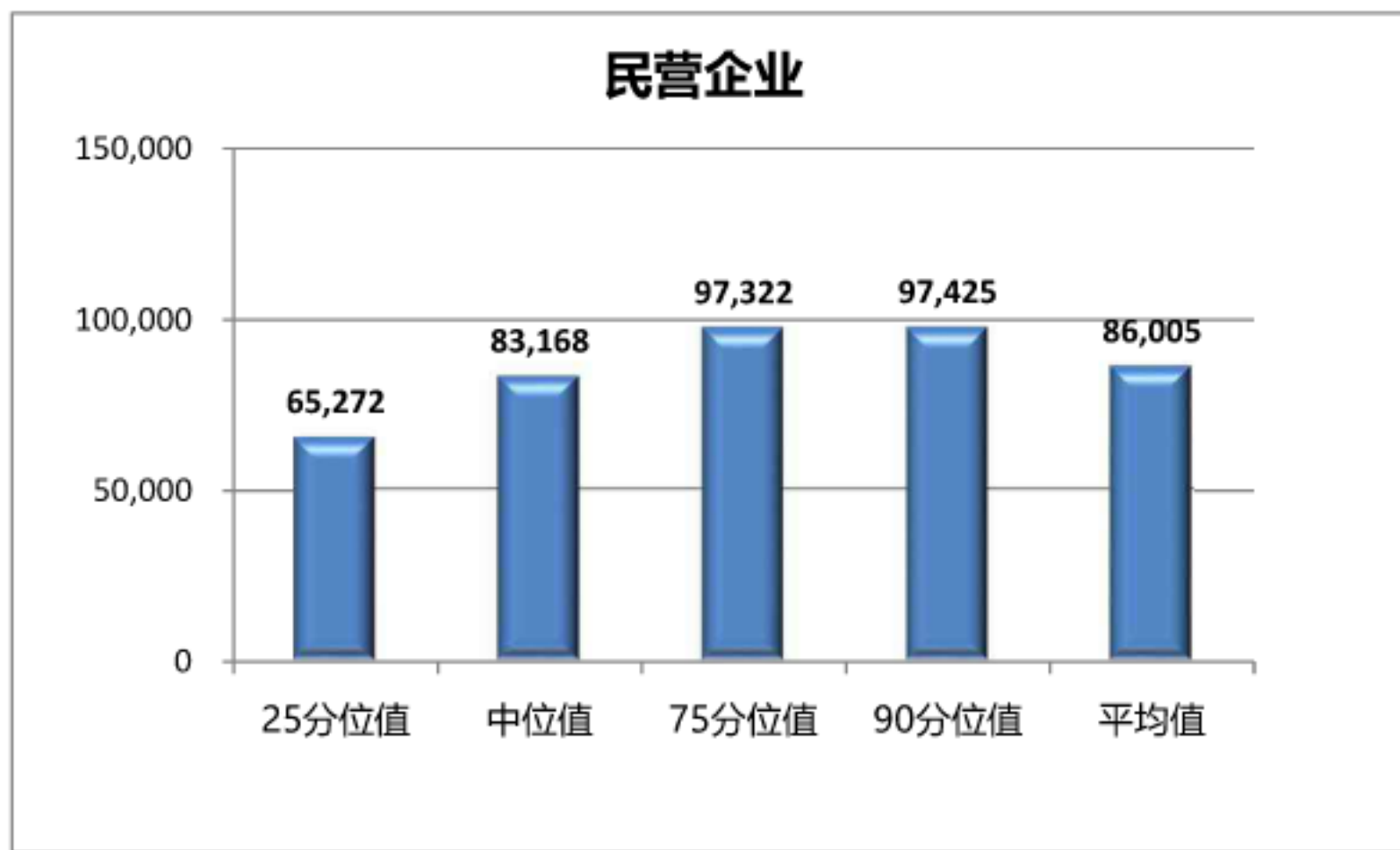


2年以下	2 - 5年	5 - 8年	8 - 10年	10年以上
68,443	77,138	78,226	85,976	90,261
57,388	67,181	77,201	77,922	113,212

6) 普通员工层薪酬水平-按企业性质分类

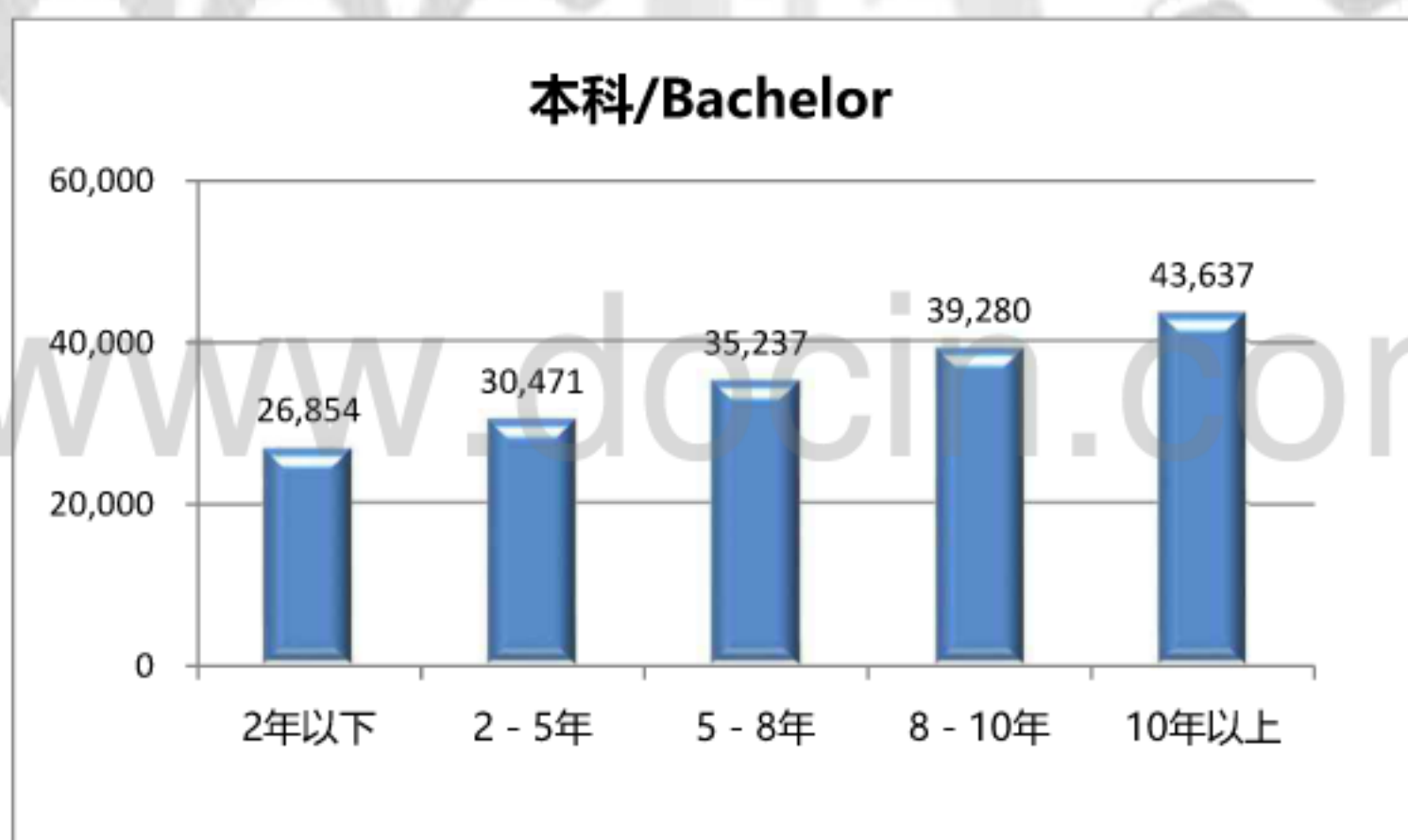
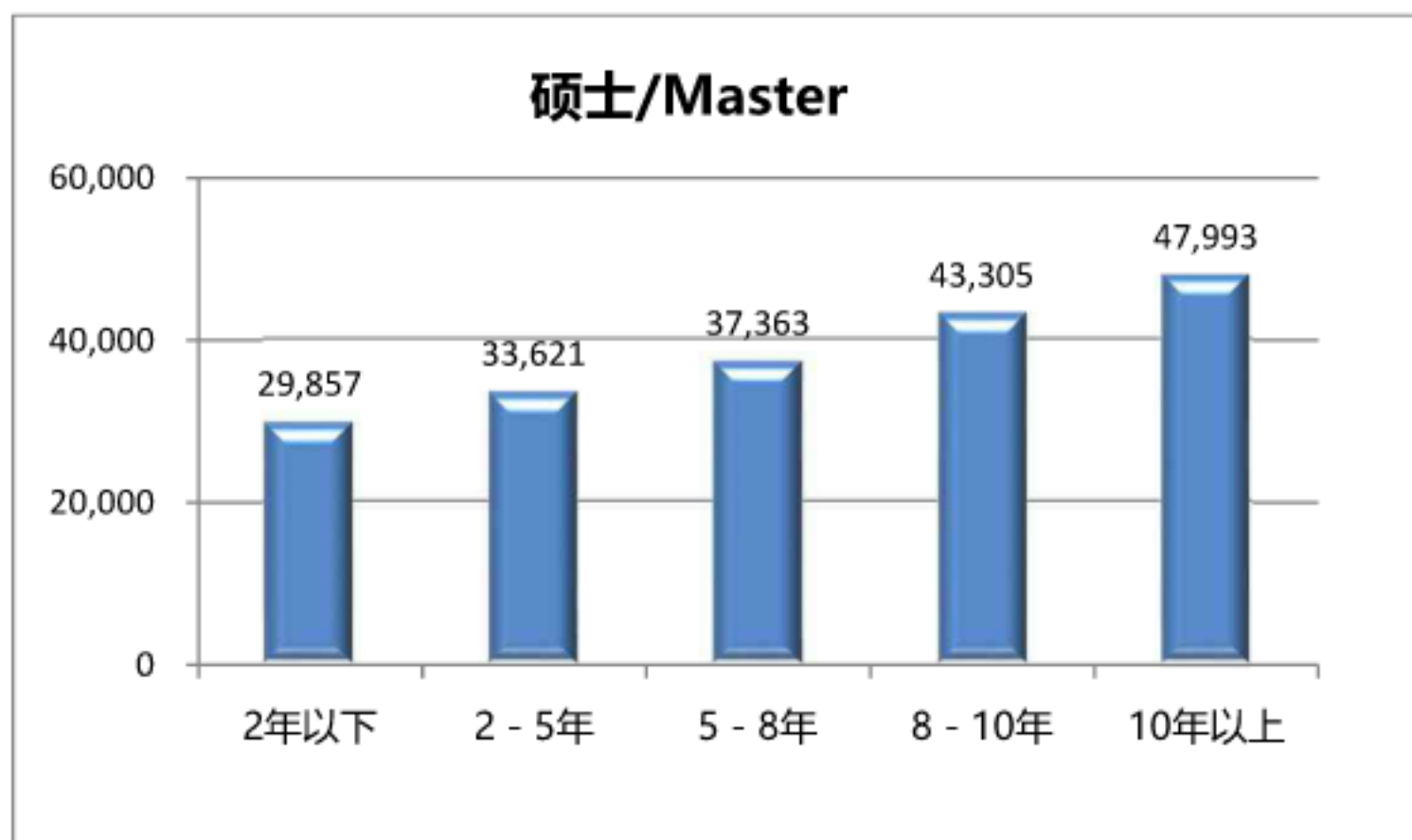


25分位值	中位值	75分位值	90分位值	平均值
96,919	103,332	108,775	117,106	110,075
96,693	97,033	108,033	111,872	97,071

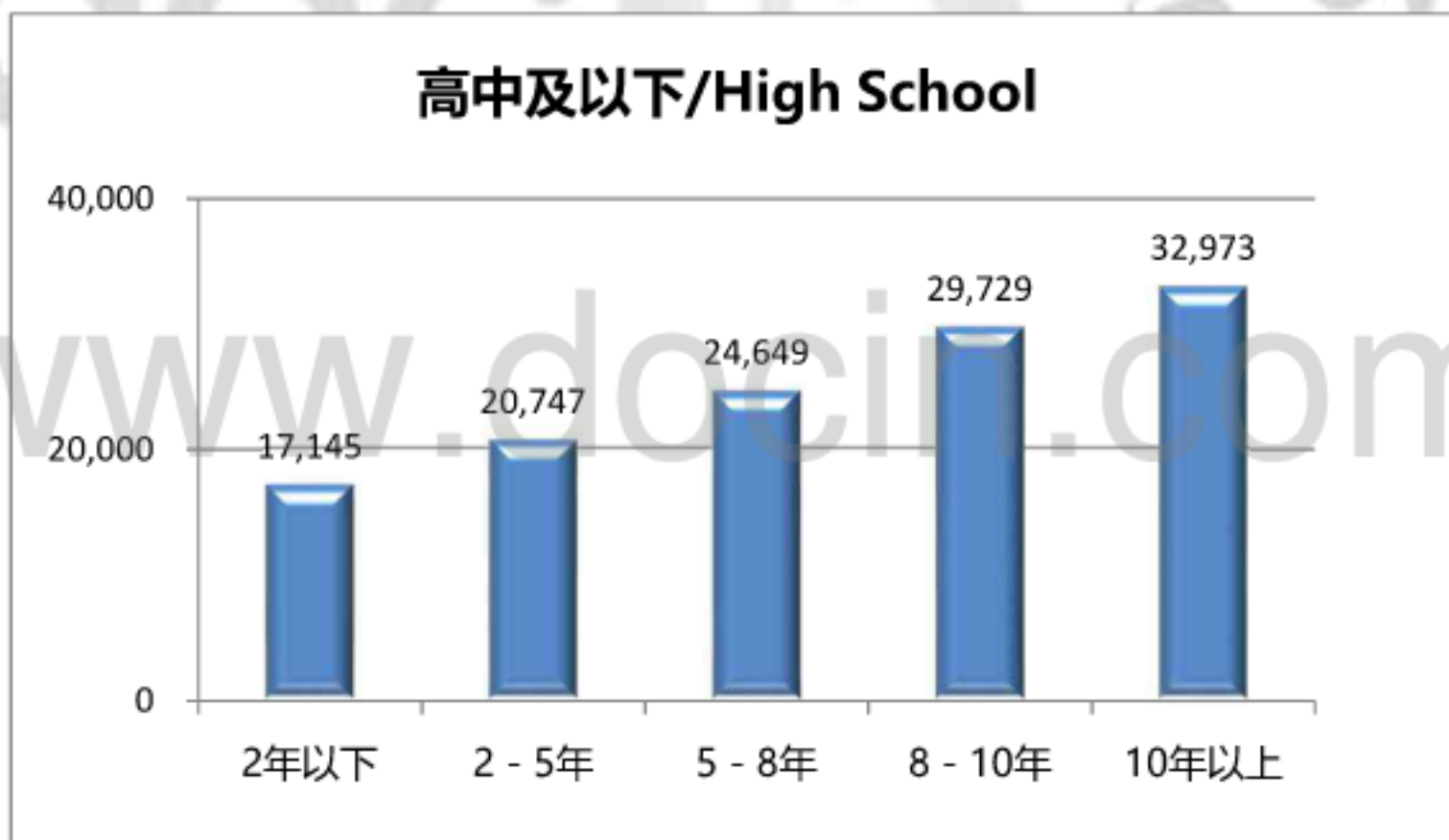
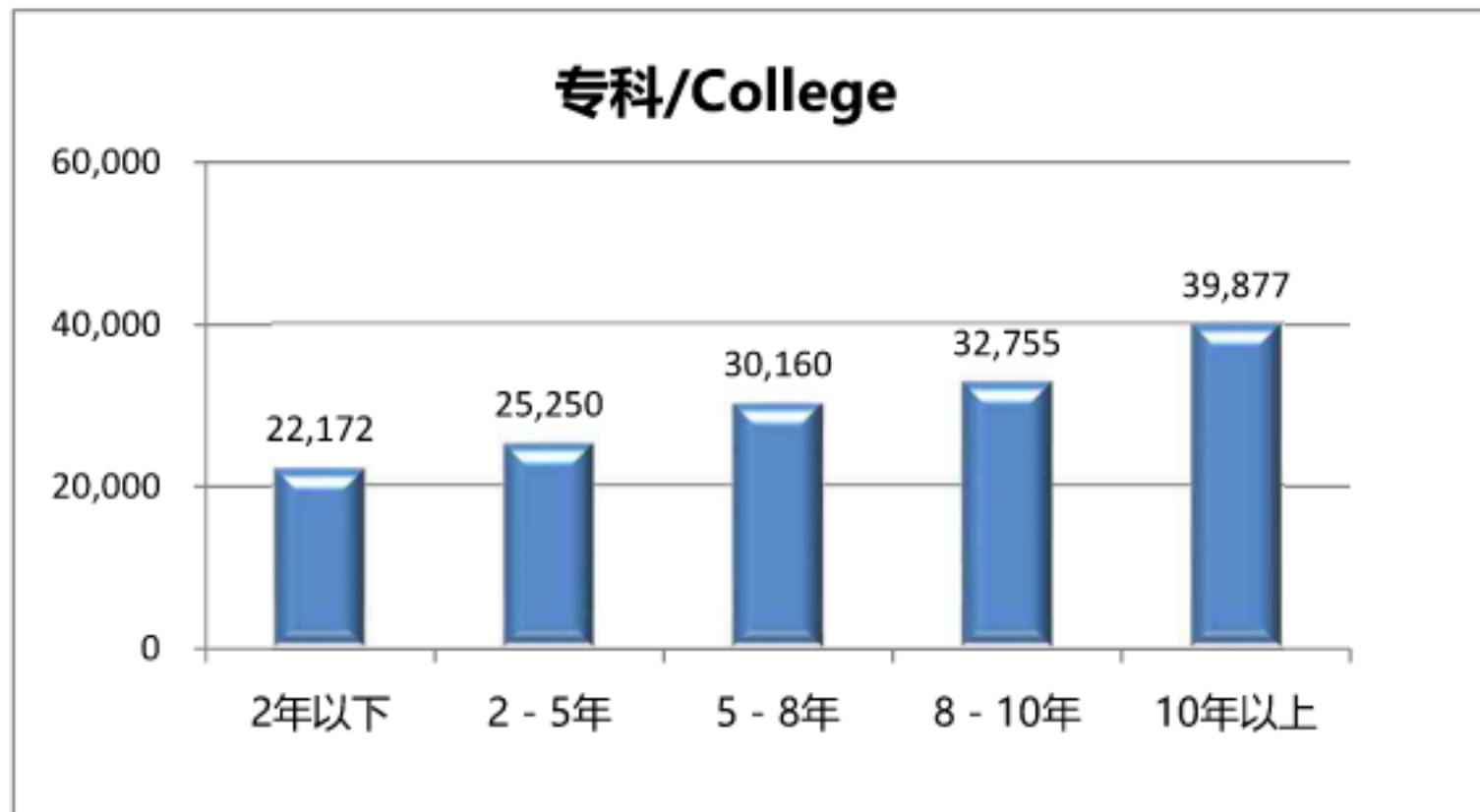


25分位值	中位值	75分位值	90分位值	平均值
65,272	83,168	97,322	97,425	86,005
85,087	95,811	96,915	109,786	95,411

7) 基础操作层薪酬水平-按学历分类



2年以下	2 - 5年	5 - 8年	8 - 10年	10年以上
29,857	33,621	37,363	43,305	47,993
26,854	30,471	35,237	39,280	43,637

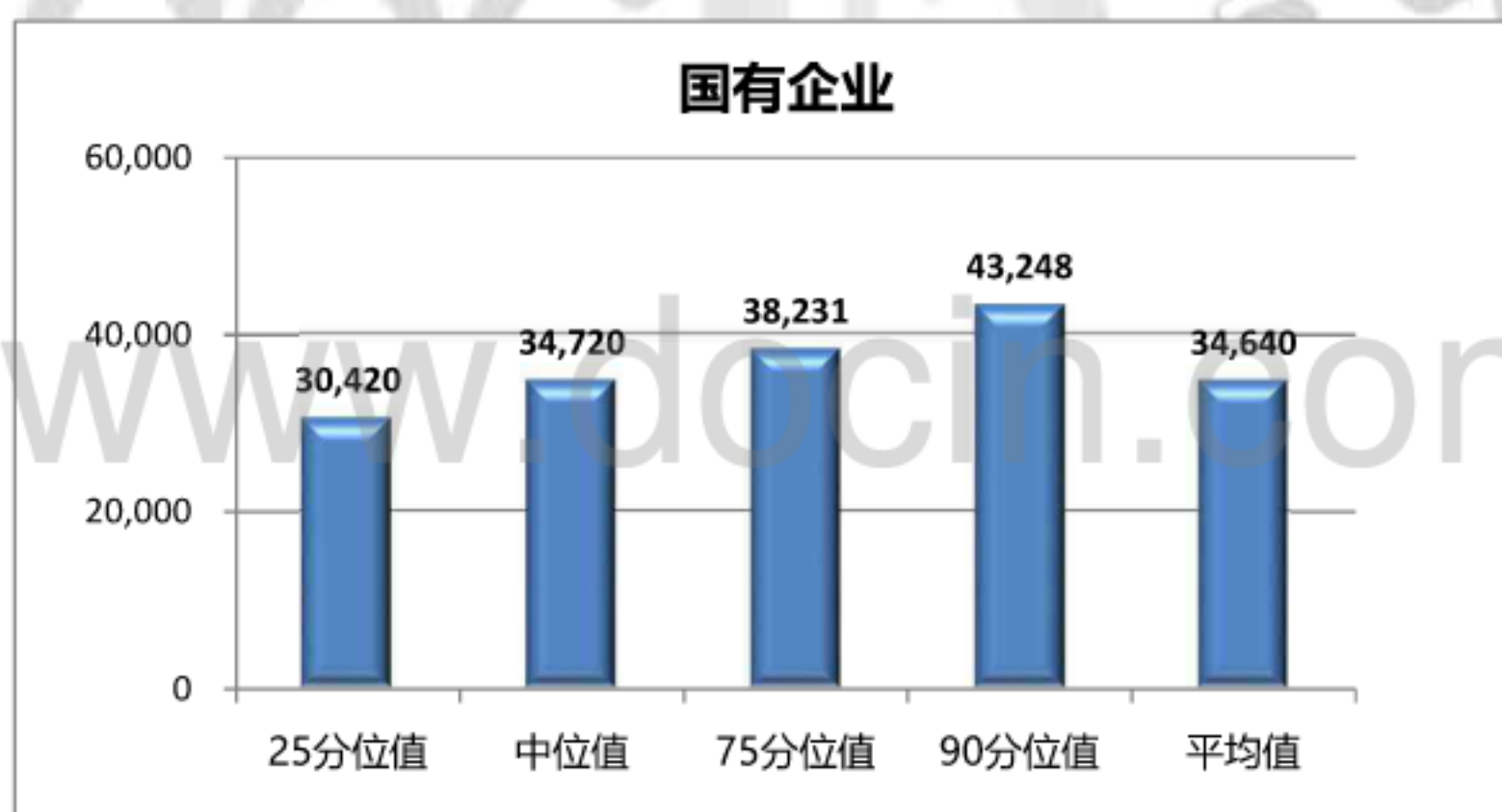


2年以下	2 - 5年	5 - 8年	8 - 10年	10年以上
22,172	25,250	30,160	32,755	39,877
17,145	20,747	24,649	29,729	32,973

7) 基础操作层薪酬水平-按企业性质分类

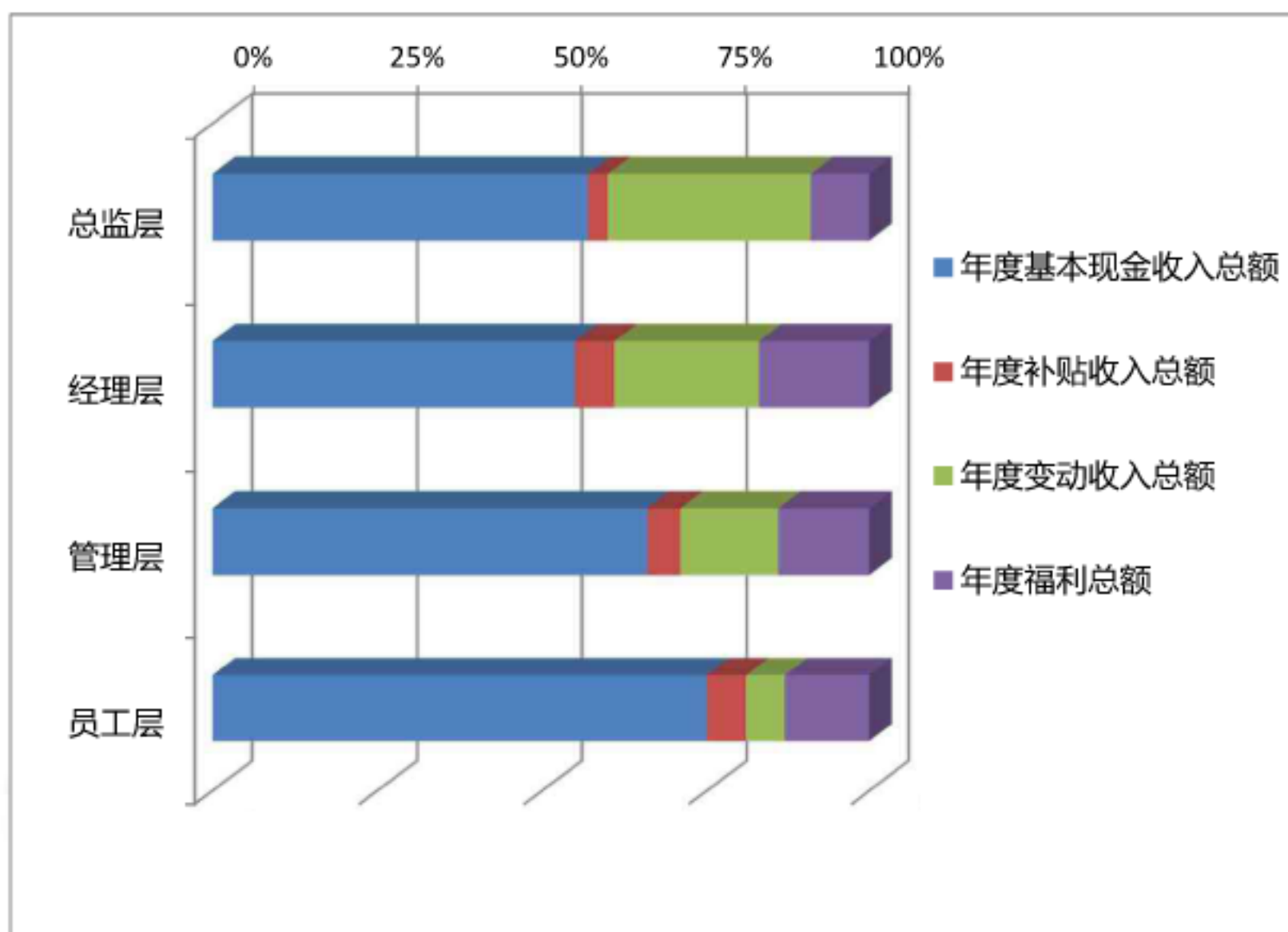


25分位值	中位值	75分位值	90分位值	平均值
37,648	43,321	45,976	51,619	44,631
35,356	36,854	43,886	48,696	39,886



25分位值	中位值	75分位值	90分位值	平均值
24,667	29,406	33,816	39,357	30,480
30,420	34,720	38,231	43,248	34,640

2. 本行业薪酬结构分布 (总监层, 经理层, 主管层, 员工层)

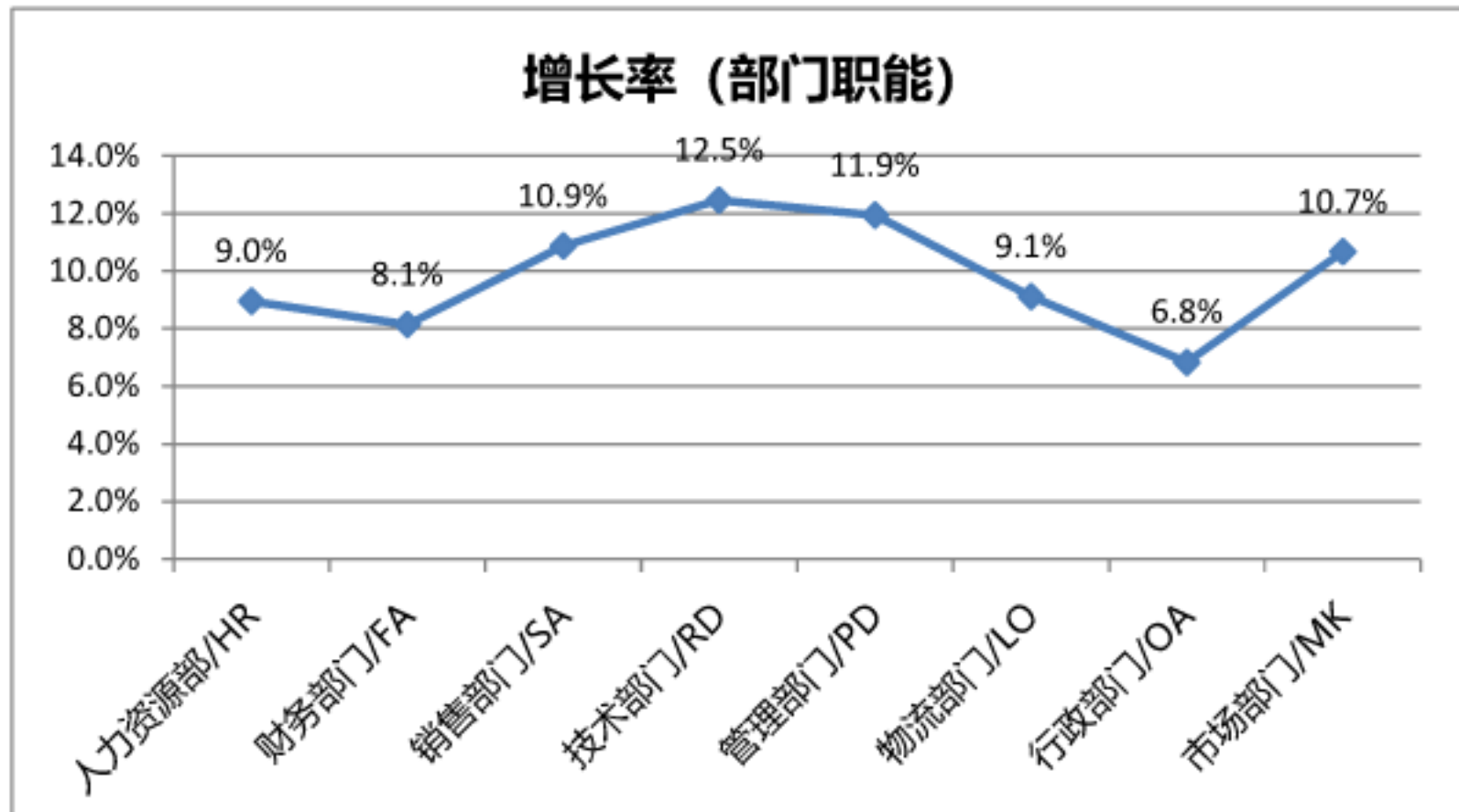


www.docin.com

位层级	年度基本现金收入总额	年度补贴收入总额	年度变动收入总额	年度福利总额
总监层	57%	3%	31%	9%
经理层	55%	6%	22%	17%
管理层	66%	5%	15%	14%
员工层	75%	6%	6%	13%

三、行业薪酬增长率

行业薪酬薪酬增长率--按部门职能及层级分类



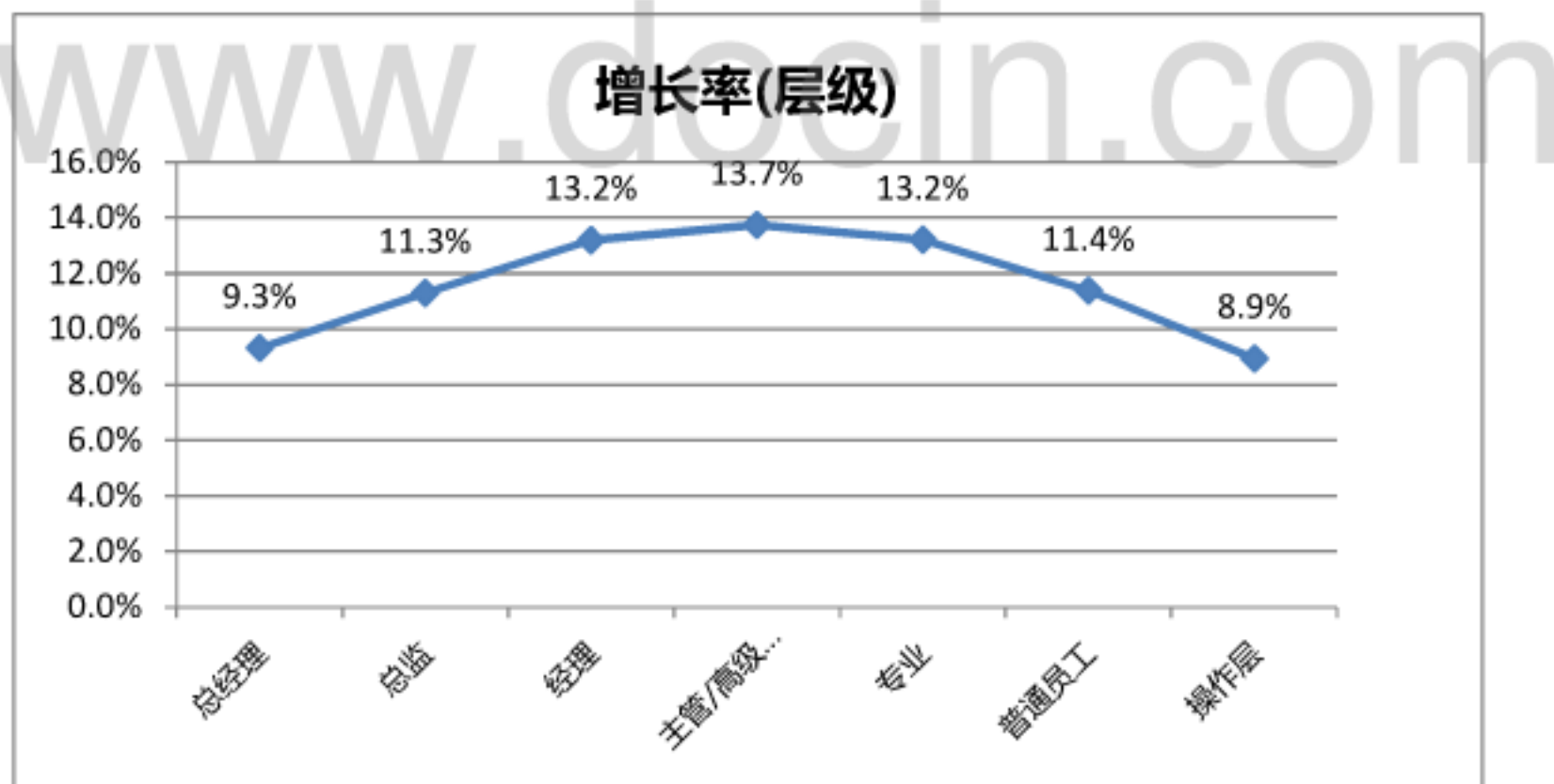
按部门分类
增长率(部门)
按部门分类
增长率

人力资源部/HR
9.0%
管理部门/PD
11.9%

财务部门/FA
8.1%
物流部门/LO
9.1%

销售部门/SA
10.9%
行政部门/OA
6.8%

技术部门/RD
12.5%
市场部门/MK
10.7%



按地区分类
增长率(层级)
按地区分类
增长率

总经理
9.3%
专业
13.2%

总监
11.3%
普通员工
11.4%

经理
13.2%
操作
8.9%

主管/高级专业
13.7%

四、各城市薪酬差异

城市	差异系数	城市	差异系数
北京	1	连云港	0.69
天津	0.9	上海	0.98
石家庄	0.75	杭州	0.92
太原	0.72	宁波	0.83
哈尔滨	0.71	嘉兴	0.75
长春	0.72	南昌	0.65
大连	0.8	厦门	0.78
沈阳	0.78	福州	0.73
鄂尔多斯	0.69	郑州	0.73
银川	0.65	武汉	0.76
西宁	0.61	长沙	0.71
兰州	0.6	重庆	0.83
西安	0.74	成都	0.81
青岛	0.79	贵阳	0.74
济南	0.73	昆明	0.69
合肥	0.75	深圳	1.05
南京	0.85	广州	0.97
苏州	0.86	东莞	0.9
无锡	0.83	南宁	0.64
常熟	0.8	海口	0.72

*注：以北京为计算标准，可自助换算，天津与北京差异系数为：0.9

有关地区差异系数的使用方法

由于所在的不同城市生活水平有着较大的差别，因此公司向员工发放的薪酬其单位货币的实际购买能力是有所差别的。而一家公司在实际制定薪酬政策、确定整体薪资定位及制定具体岗位的薪酬给付水平时，除了考察市场薪酬信息以外，还必须结合上述谈及的本地区实际状况进行调整。这也是客观环境所决定的必然。

在设定薪酬差异系数的过程中，我们通过对薪酬网在全国各地获得的薪酬数据进行回归分析，得到各地薪酬水平和北京薪酬水平的对比关系，同时我们参考了各地的社会平均工资水平、人均可支配收入等相关统计数据，并按照不同的地区列示出差异水平。这样，可以将报告中的薪酬水平转化为对应地区的薪酬水平，从而帮助贵公司更有针对性的确定岗位薪酬水平。

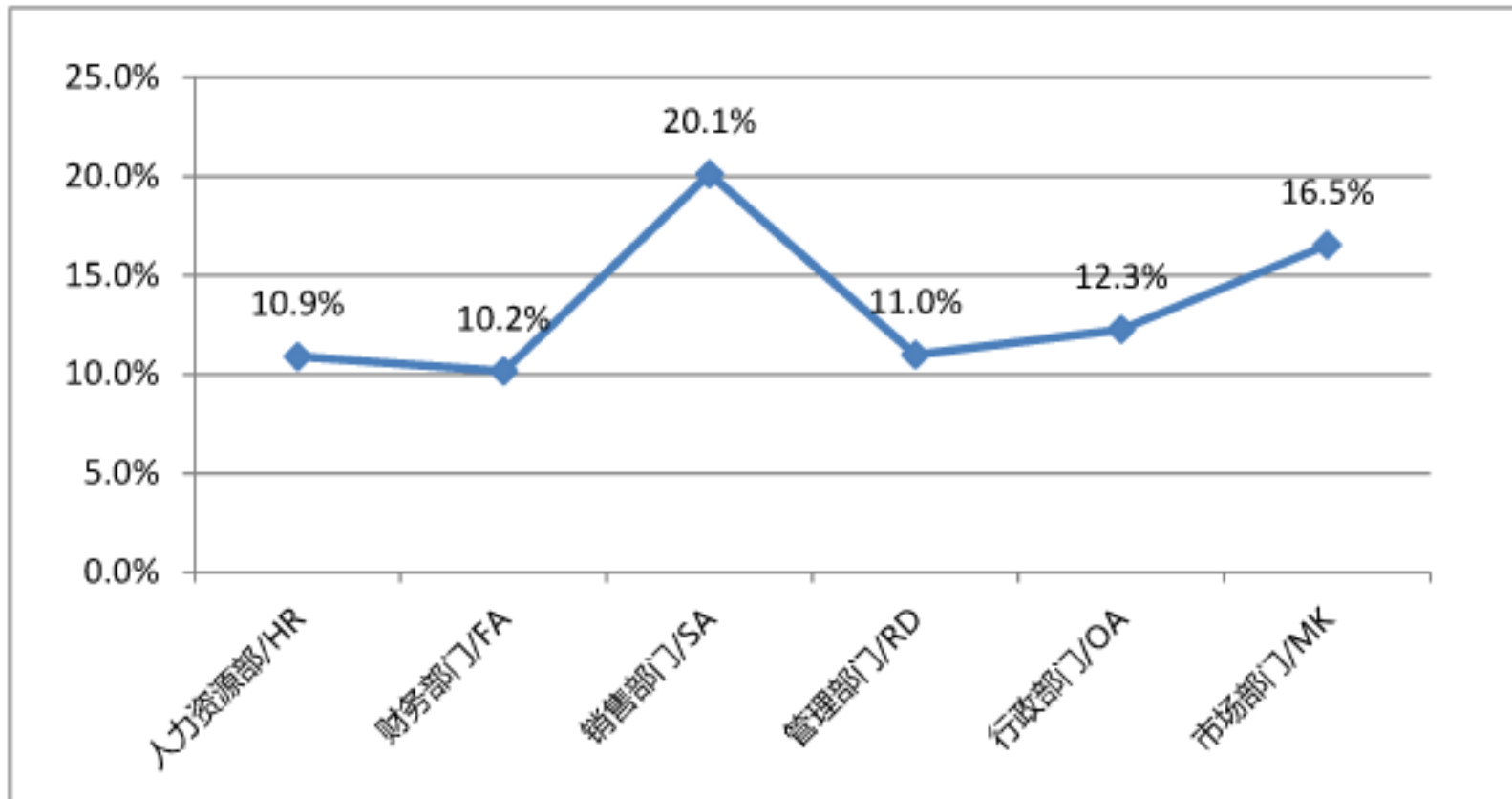
此外，我们建议您根据需参考的人才来源和职位等级选择合适的指标进行计算。例如，当您对公司中高层管理人才或关键岗位人才的薪资数据进行考察时，由于人才来源的特点，您可以选择人才较为充分的大城市（例如北京、上海、深圳）等的薪资指数作为这些岗位的差异调整系数；当您对公司普通人员的数据进行考察时，可以选择离您公司所在城市最近的标准城市或省会城市作为这些岗位的差异调整系数：待系数确定后再加以计算。

计算方式举例：

一， 如上面表格中所示，如果该岗位员工在北京的薪酬水平为1000元，对应天津该职位薪酬水平
 $= 1000 \times 0.9$
 $= 900$ 元

五、行业各层级离职率

行业各层级离职率--按部门及层级分类



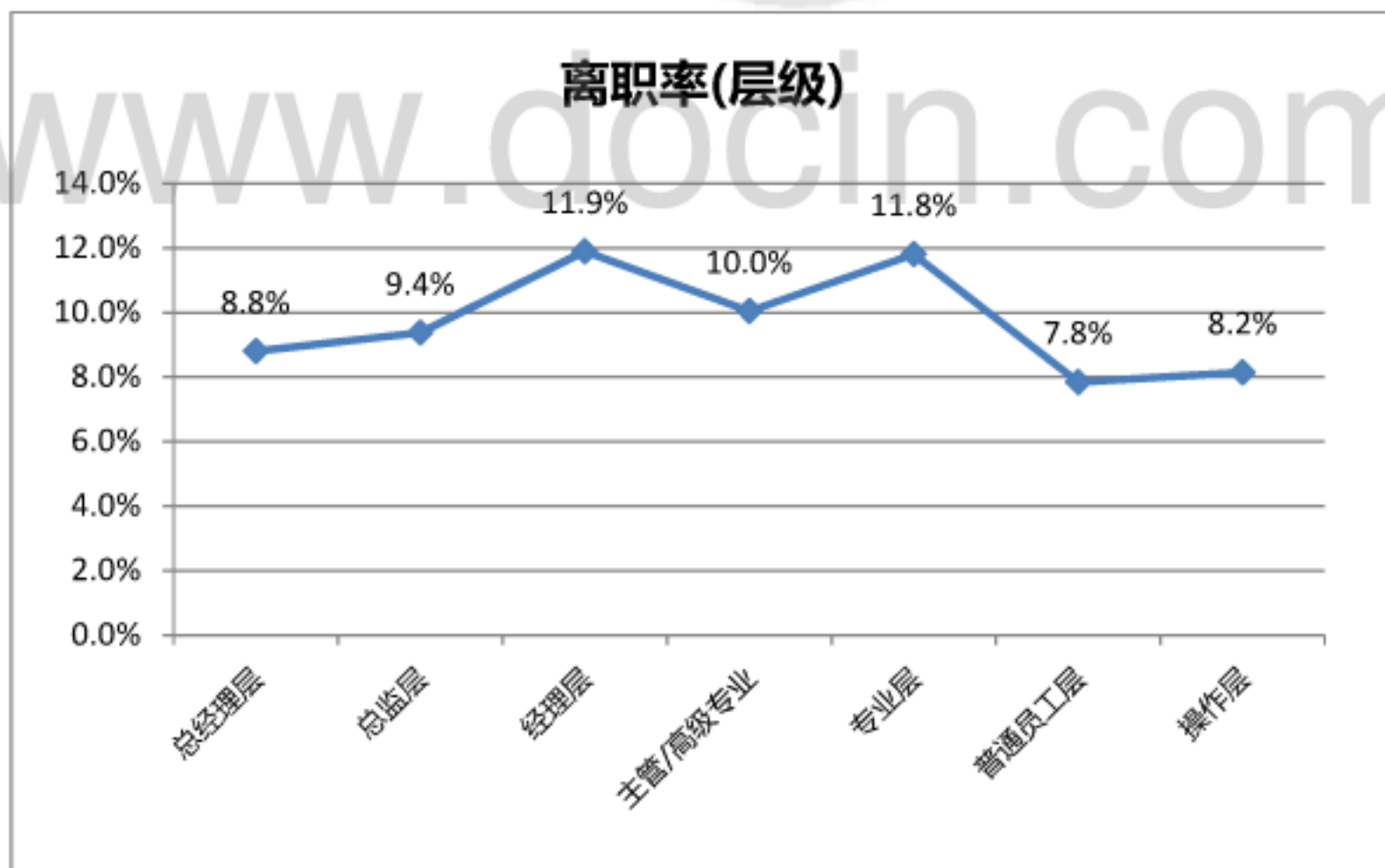
按部门分类
离职率(部门)
按部门分类
离职率

人力资源部/HR
10.9%
行政部门/OA
12.3%

财务部门/FA
10.2%
市场部门/MK
16.5%

销售部门/SA
20.1%

管理部门/RD
11.0%



按层级分类
离职率(层级)
按层级分类
离职率

总经理层
8.8%
专业层
11.8%

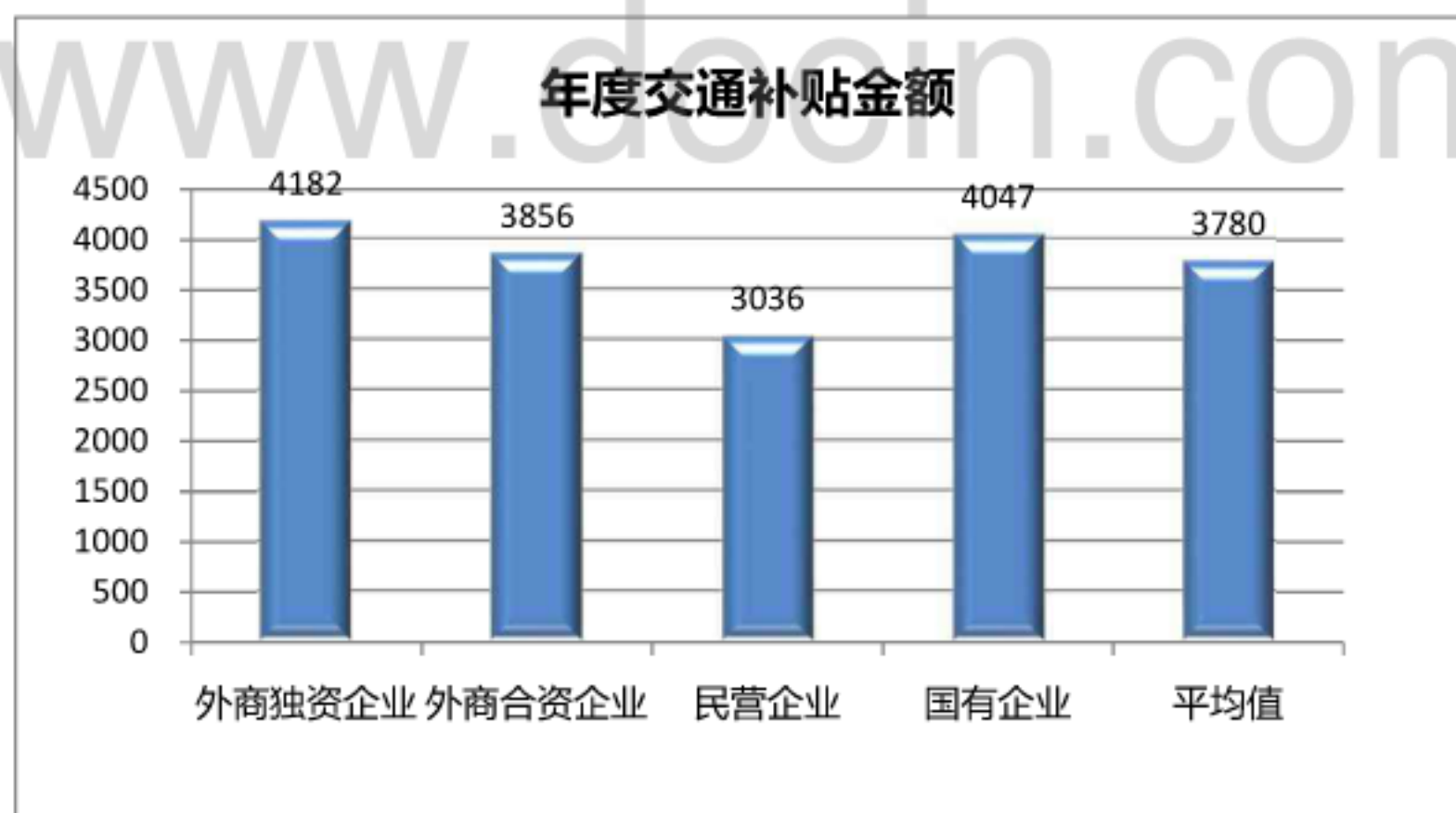
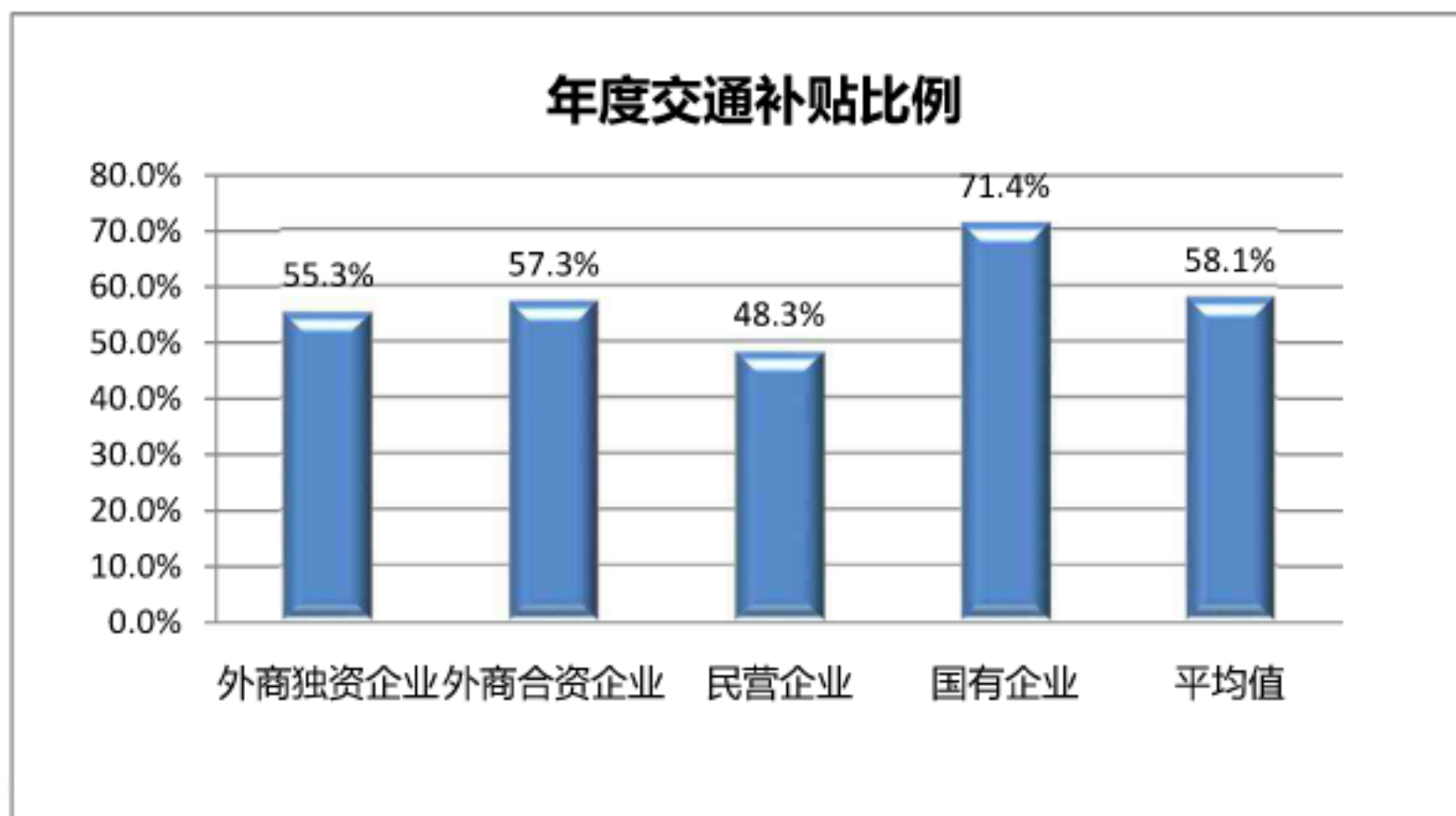
总监层
9.4%
普通员工层
7.8%

经理层
11.9%
操作层
8.2%

主管/高级专业
10.0%

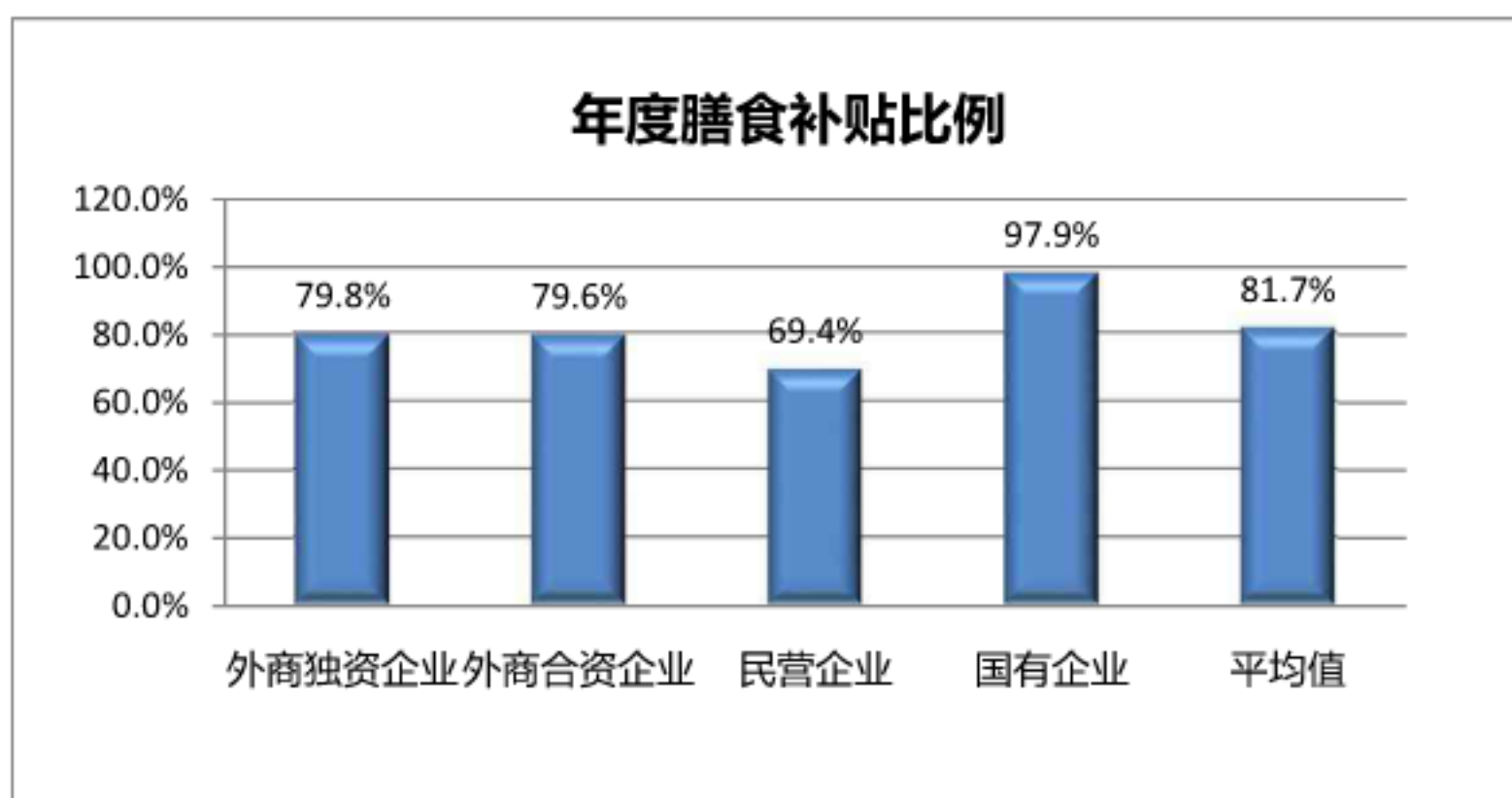
六、行业薪酬水平--补贴调研报告

年度交通补贴



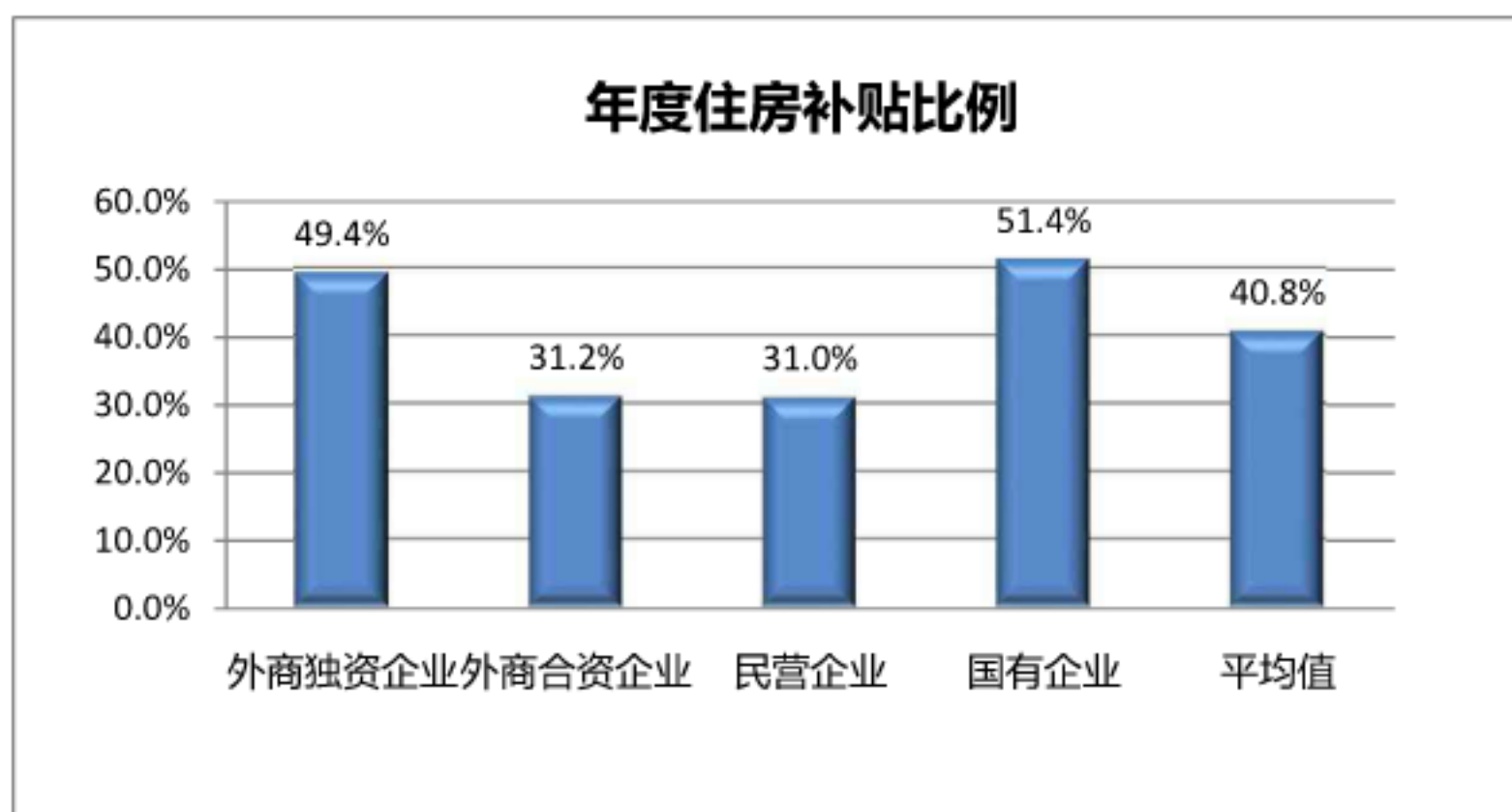
外商独资企业	外商合资企业	民营企业	国有企业	平均值
55.3%	57.3%	48.3%	71.4%	58.1%
4,182	3,856	3,036	4,047	3,780

年度膳食补贴



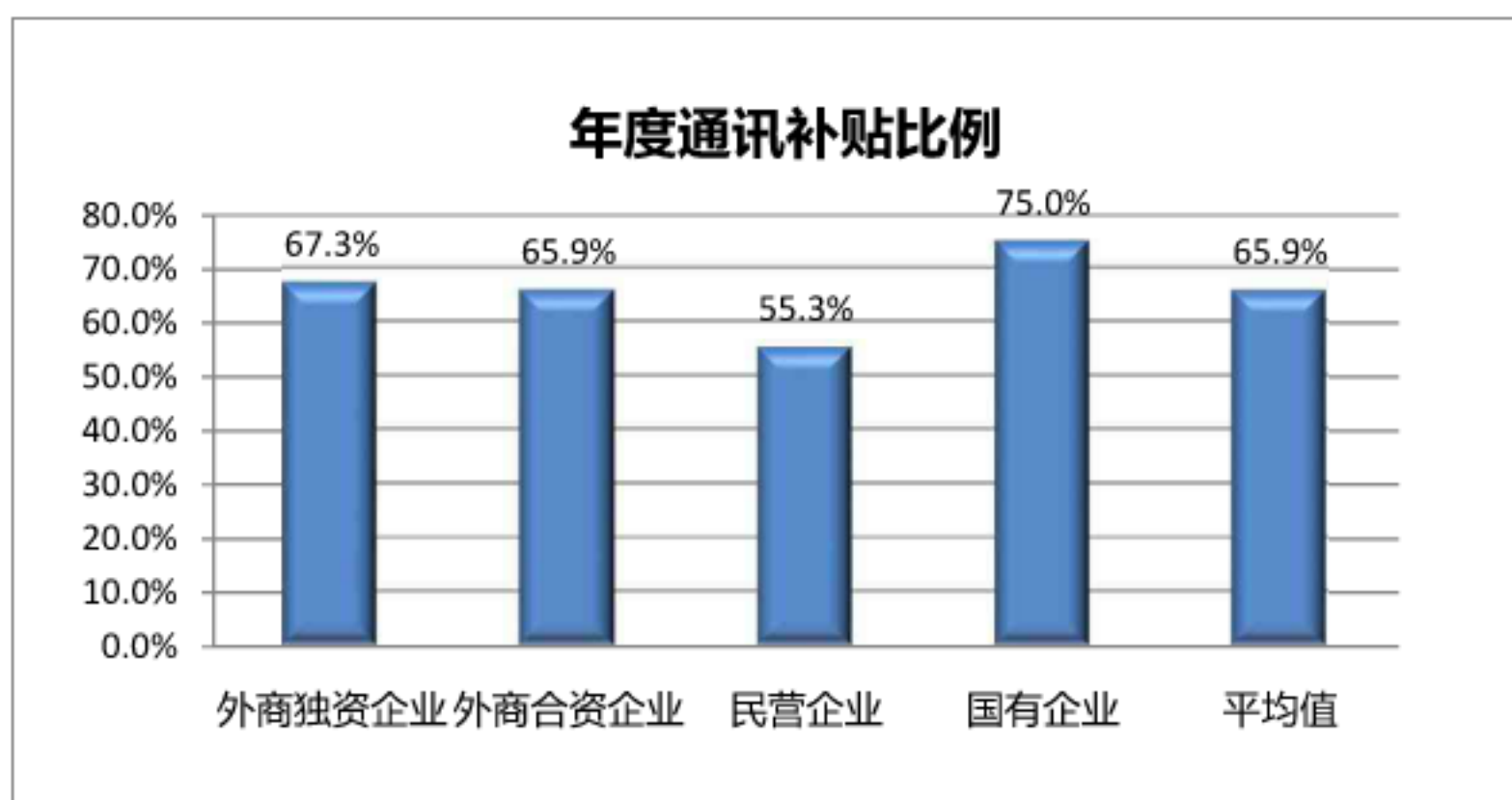
外商独资企业	外商合资企业	民营企业	国有企业	平均值
79.8%	79.6%	69.4%	97.9%	81.7%
4,126	3,523	3,075	3,659	3,596

年度住房补贴



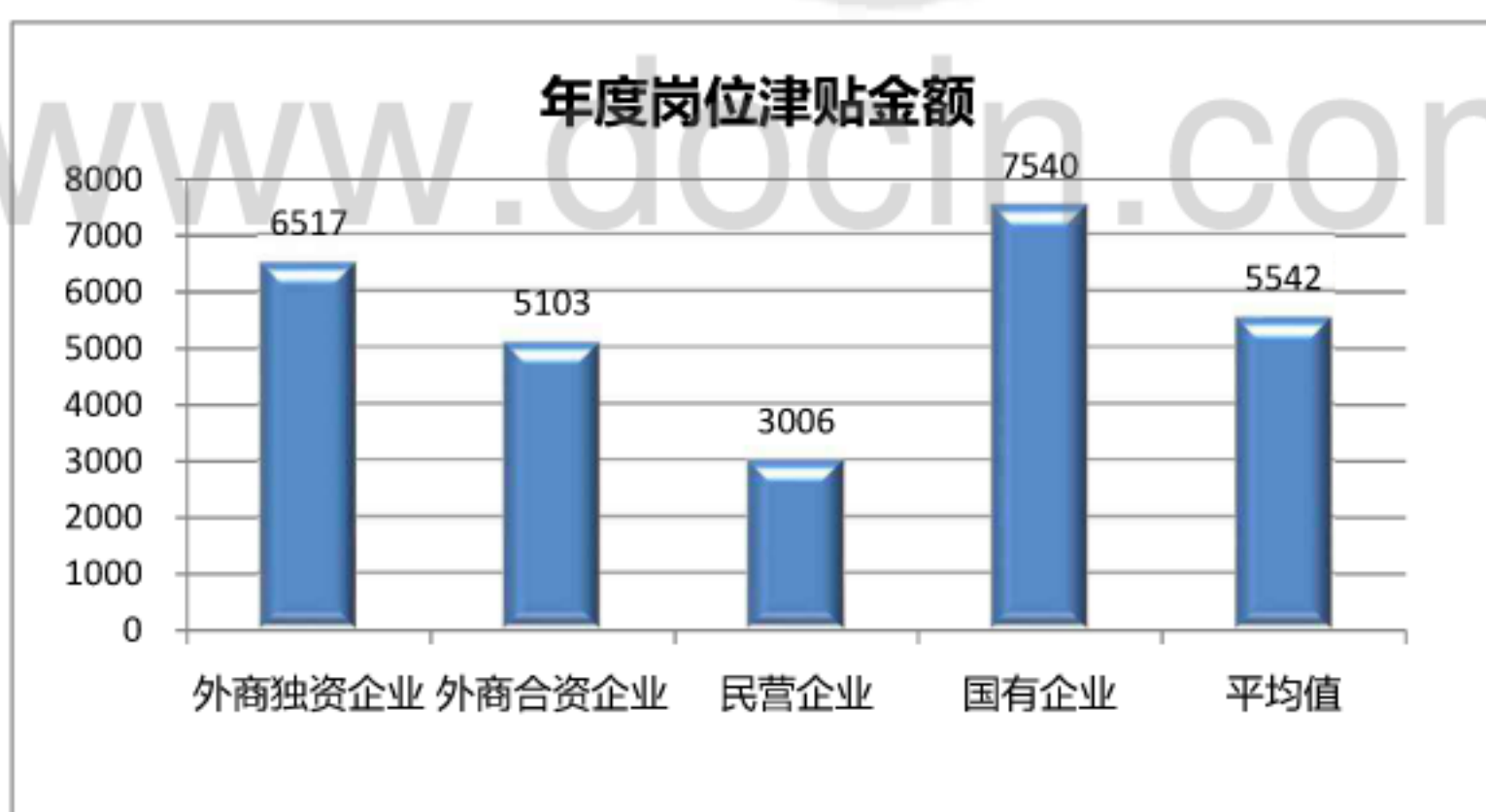
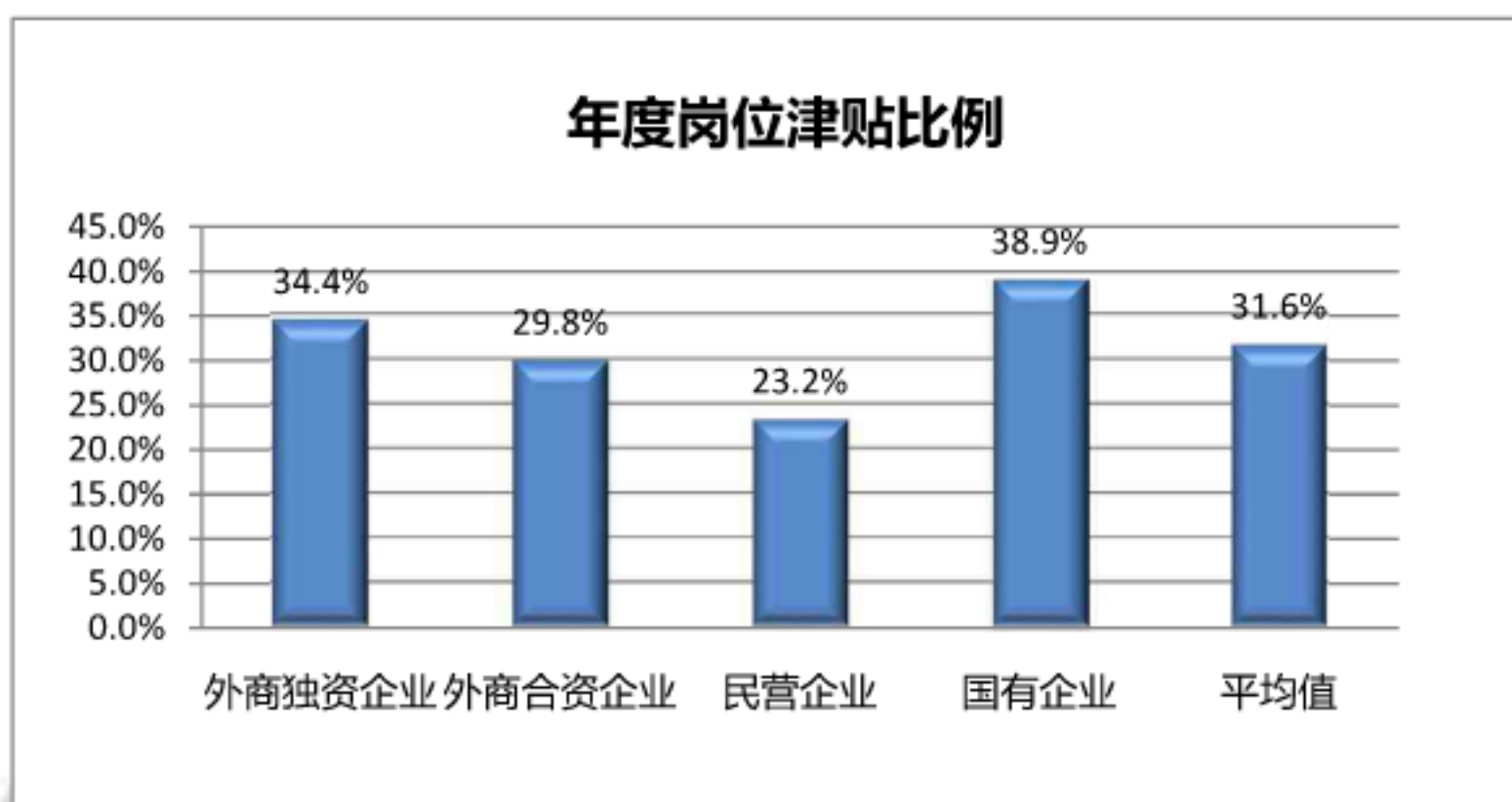
外商独资企业	外商合资企业	民营企业	国有企业	平均值
49.4%	31.2%	31.0%	51.4%	40.8%
6,149	5,326	3,464	8,288	5,807

年度通讯补贴



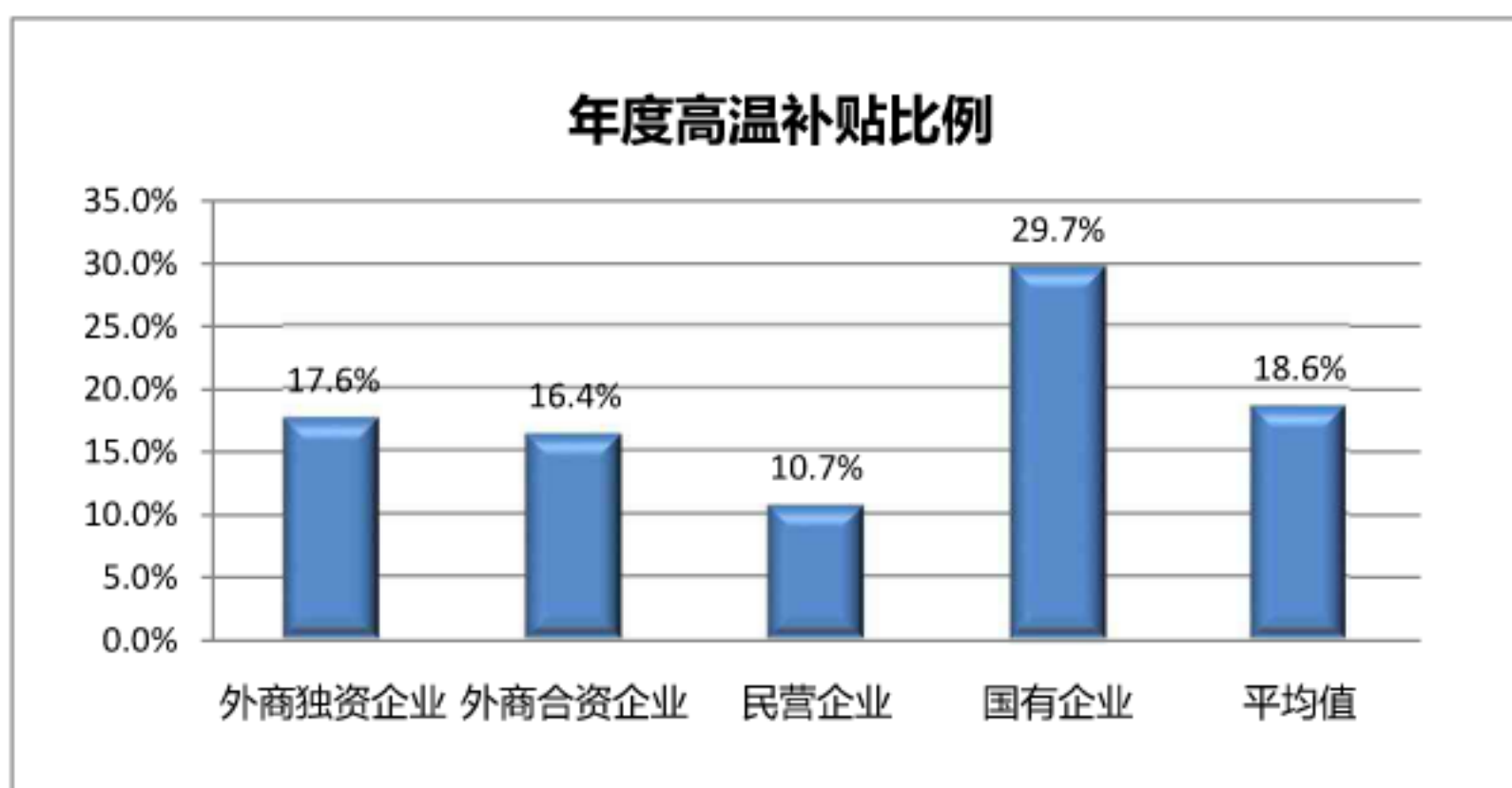
外商独资企业	外商合资企业	民营企业	国有企业	平均值
67.3%	65.9%	55.3%	75.0%	65.9%
2,271	2,469	2,195	2,587	2,381

年度岗位津贴



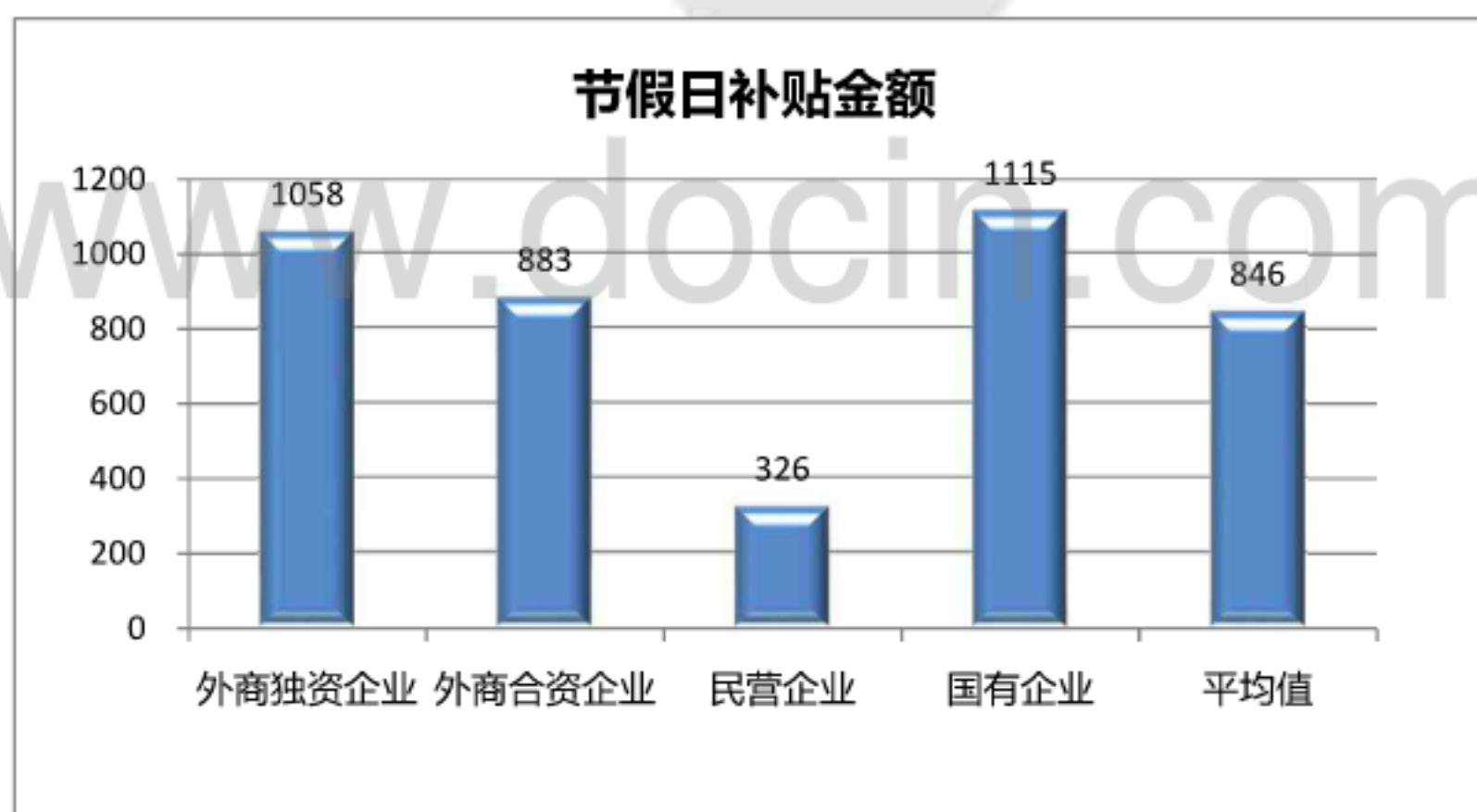
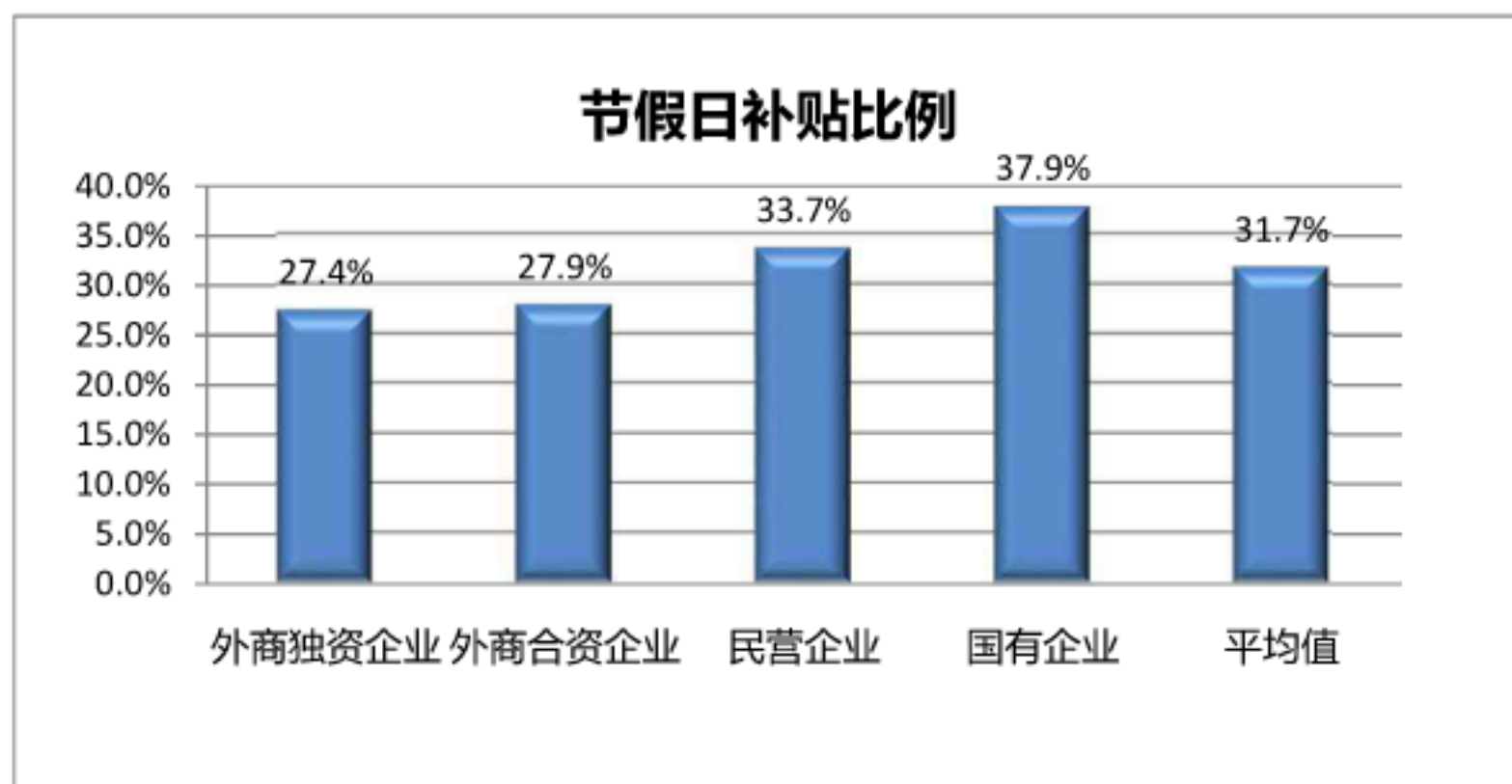
外商独资企业	外商合资企业	民营企业	国有企业	平均值
34.4%	29.8%	23.2%	38.9%	31.6%
6,517	5,103	3,006	7,540	5,542

年度高温补贴



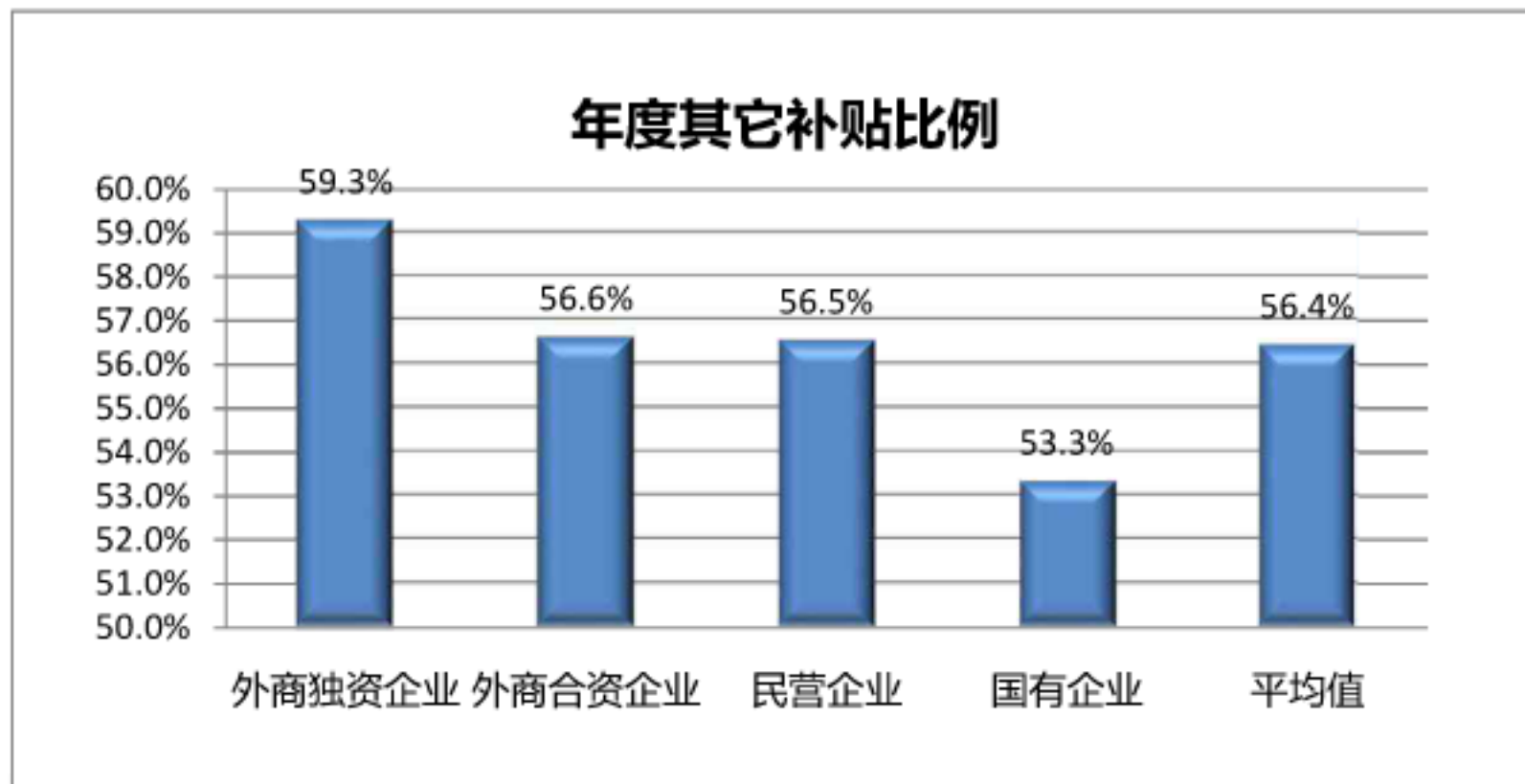
外商独资企业	外商合资企业	民营企业	国有企业	平均值
17.6%	16.4%	10.7%	29.7%	18.6%
432	562	319	451	441

年度节假日补贴



企业类型	外商独资企业	外商合资企业	民营企业	国有企业	平均值
补贴比例	27.4%	27.9%	33.7%	37.9%	31.7%
补贴金额	1,058	883	326	1,115	846

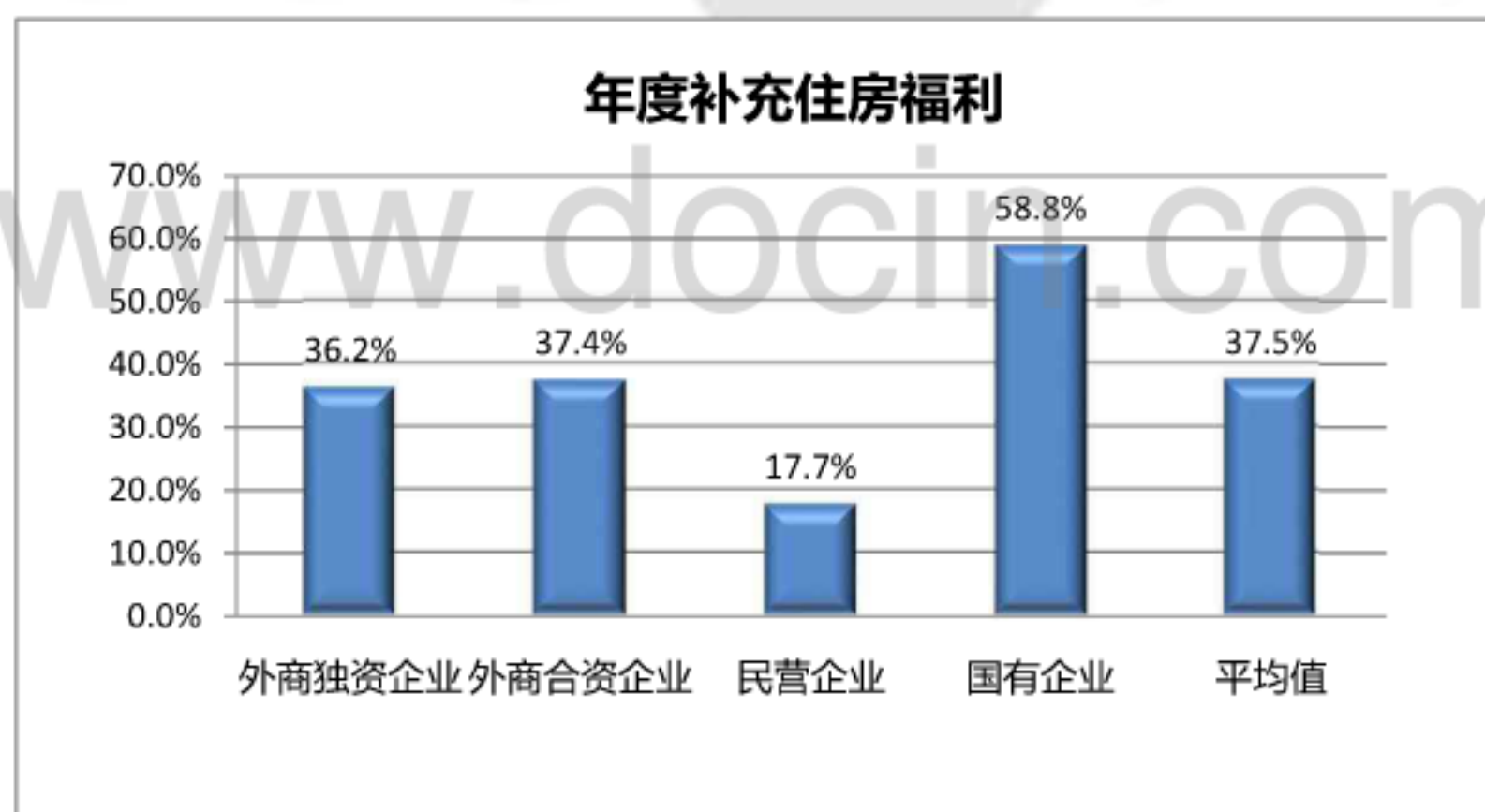
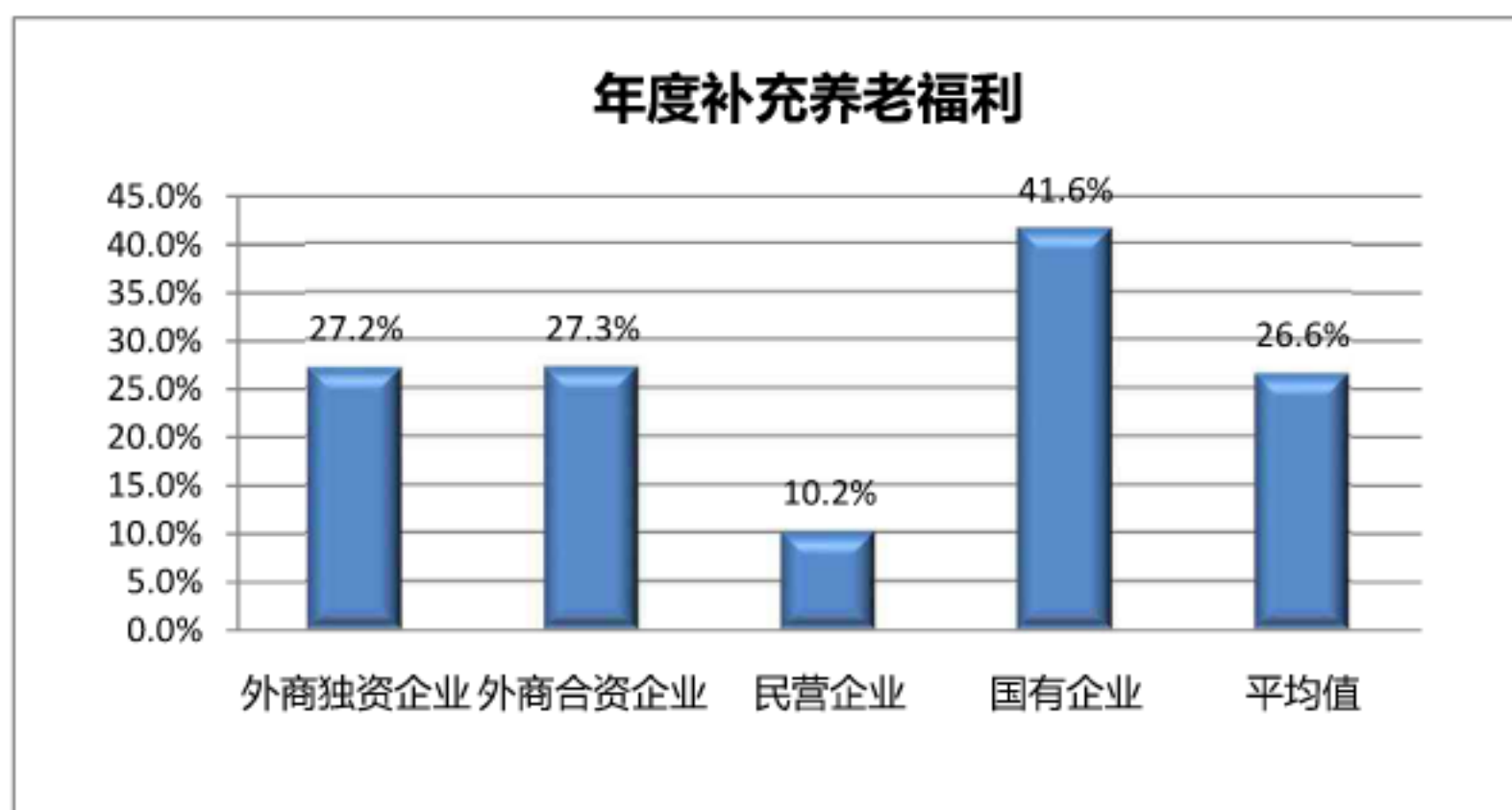
年度其它补贴



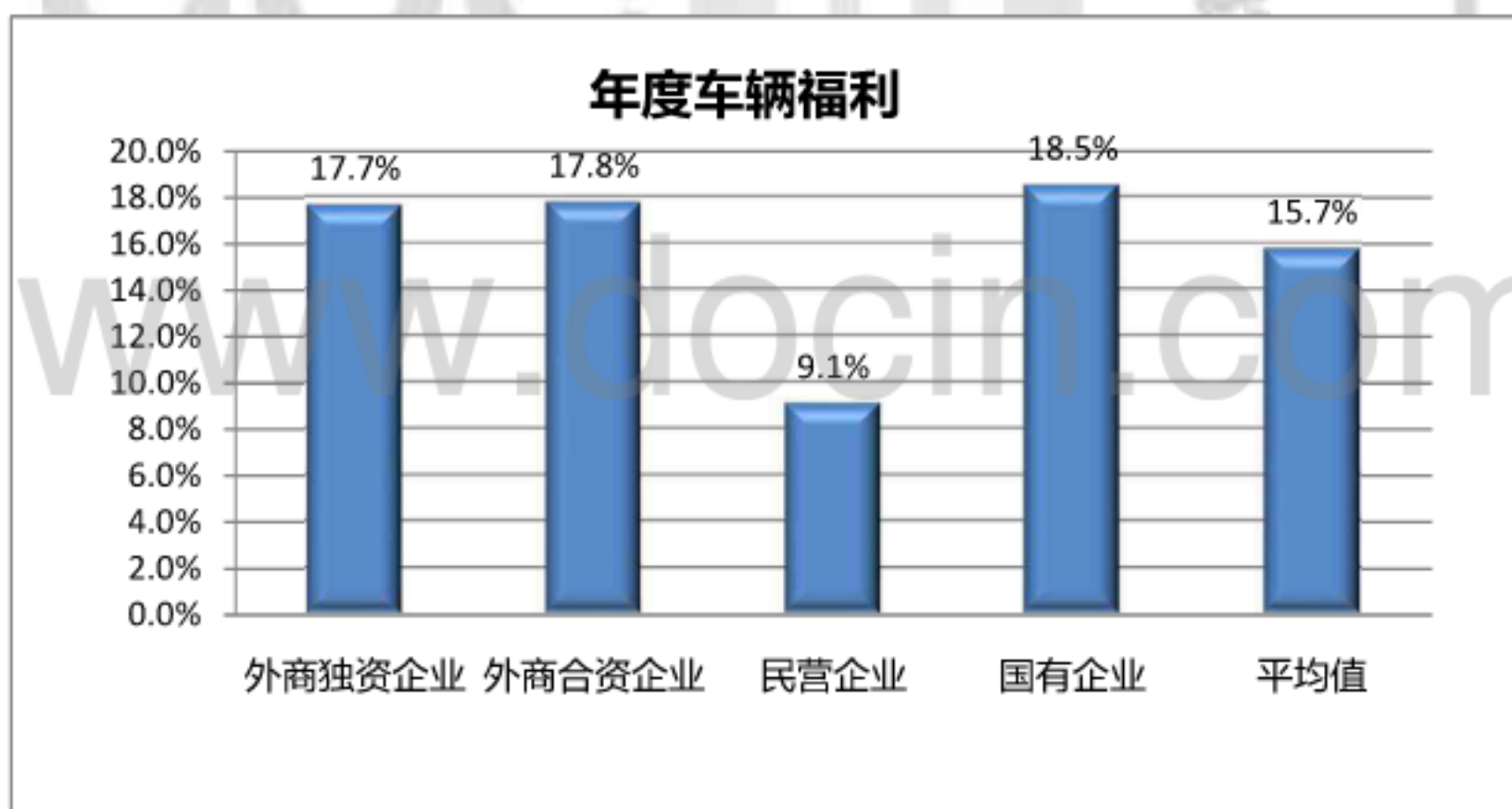
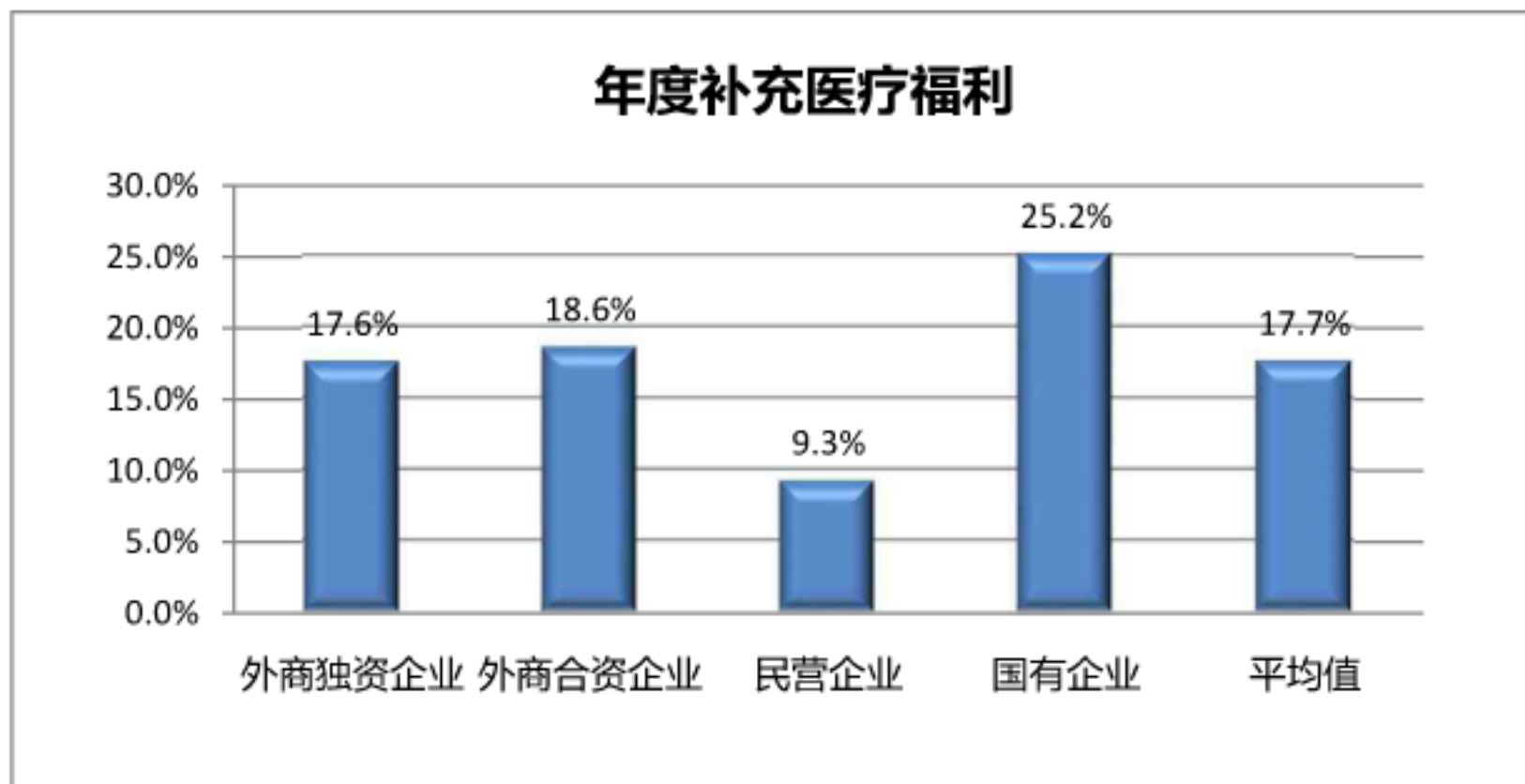
外商独资企业	外商合资企业	民营企业	国有企业	平均值
59.3%	56.6%	56.5%	53.3%	56.4%
3,436	3,284	2,435	3,330	3,121

七、行业薪酬水平--福利调研报告

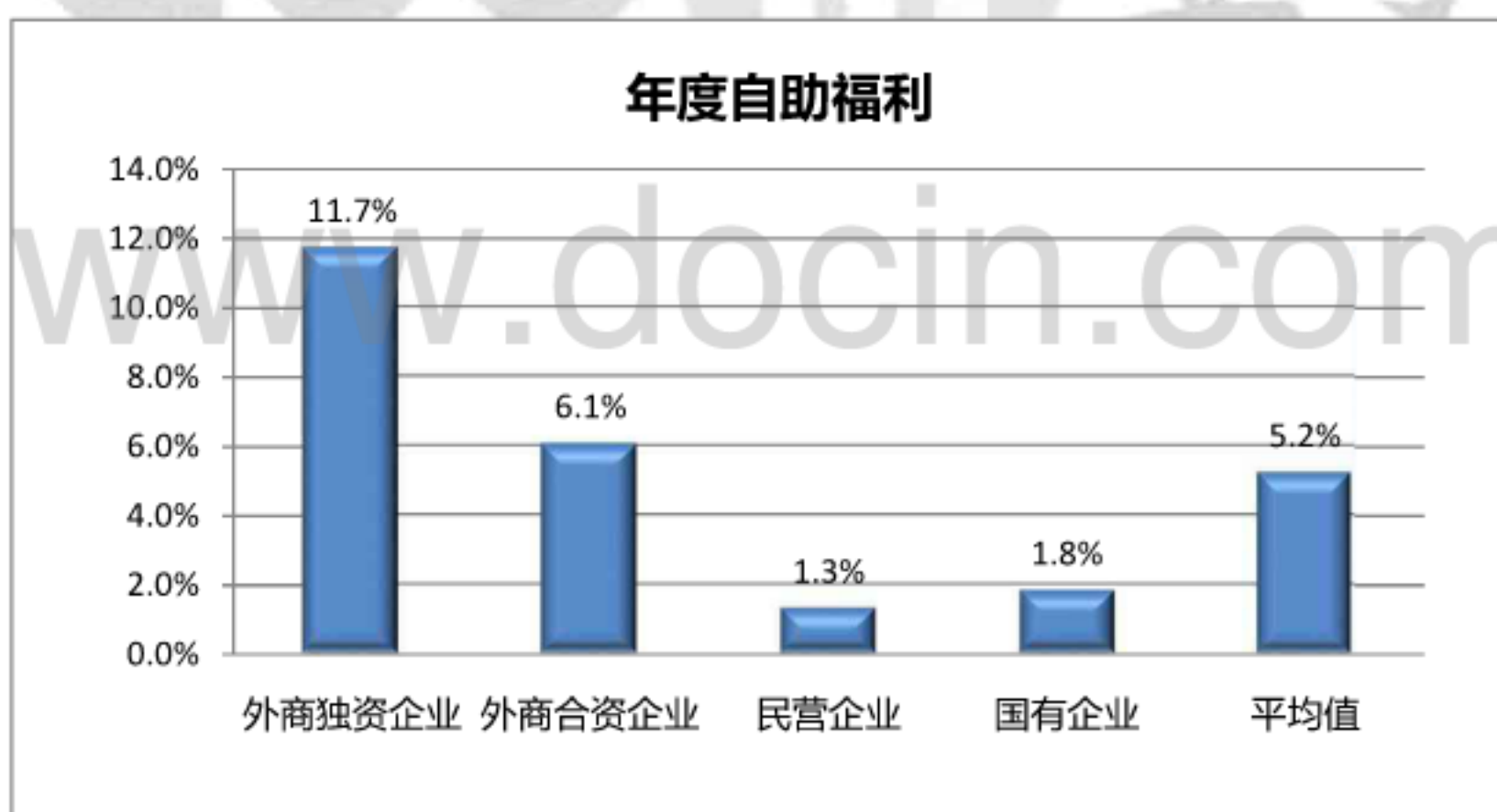
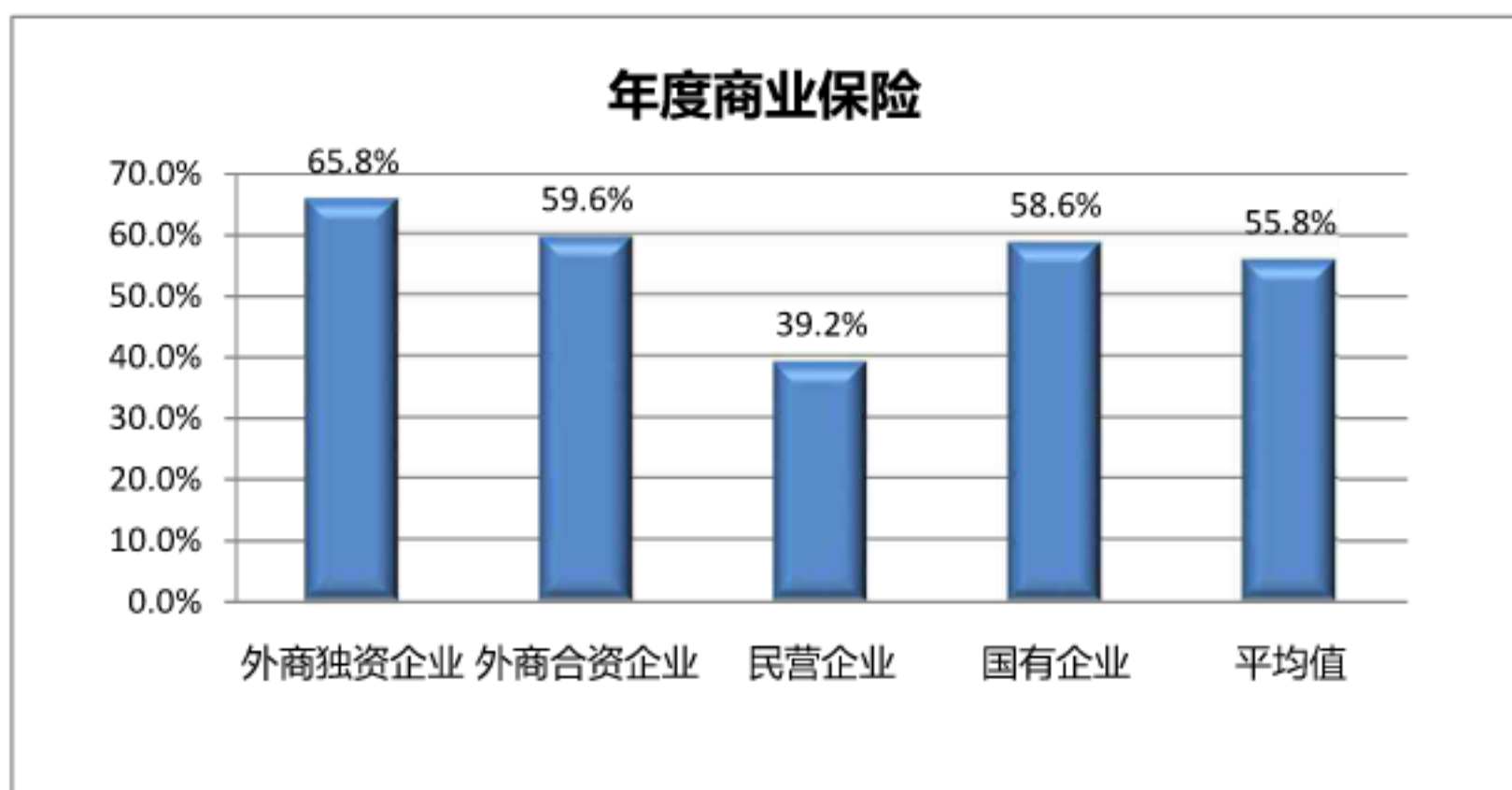
给予各福利项目企业在总调研企业中的比例



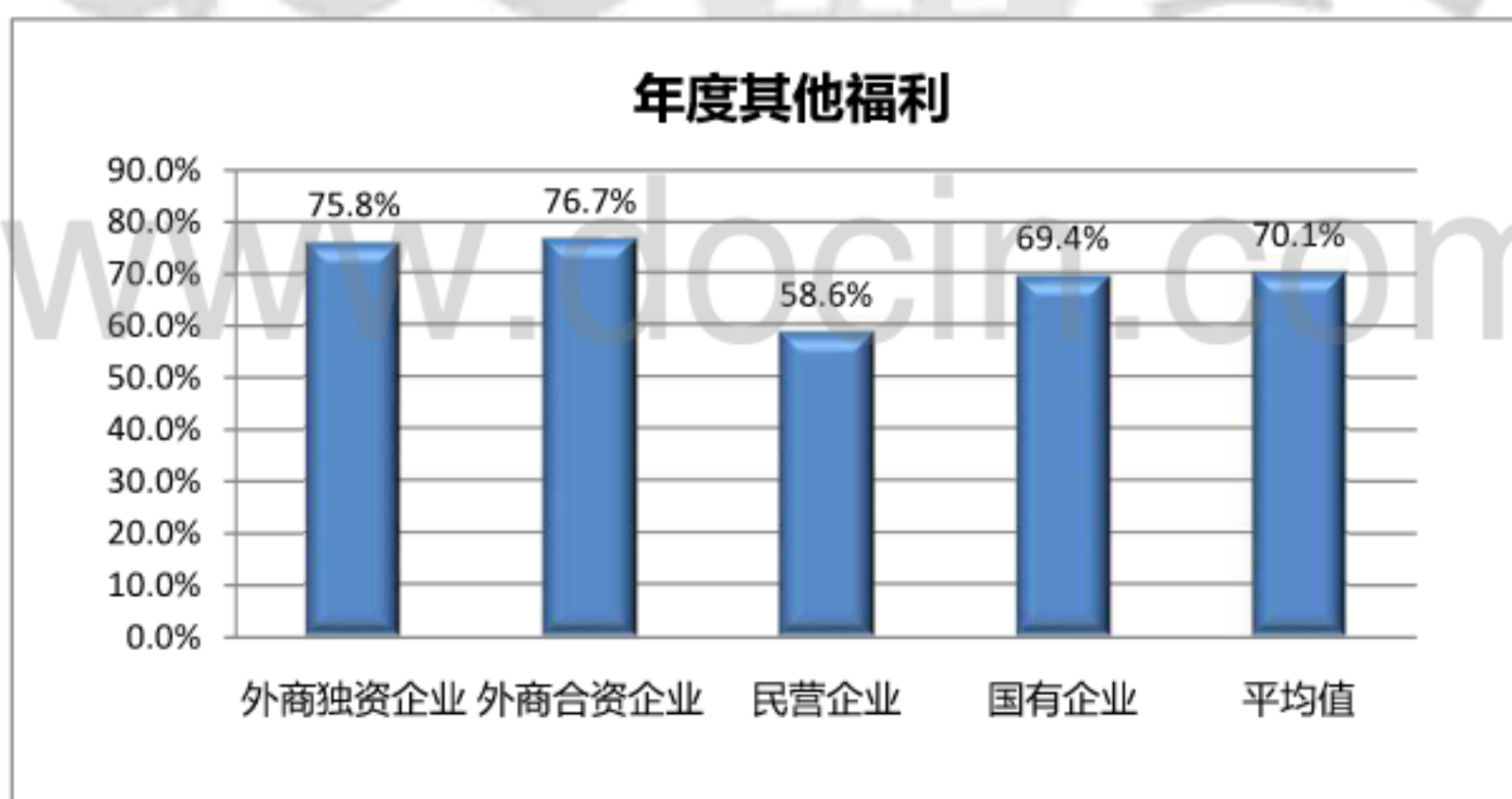
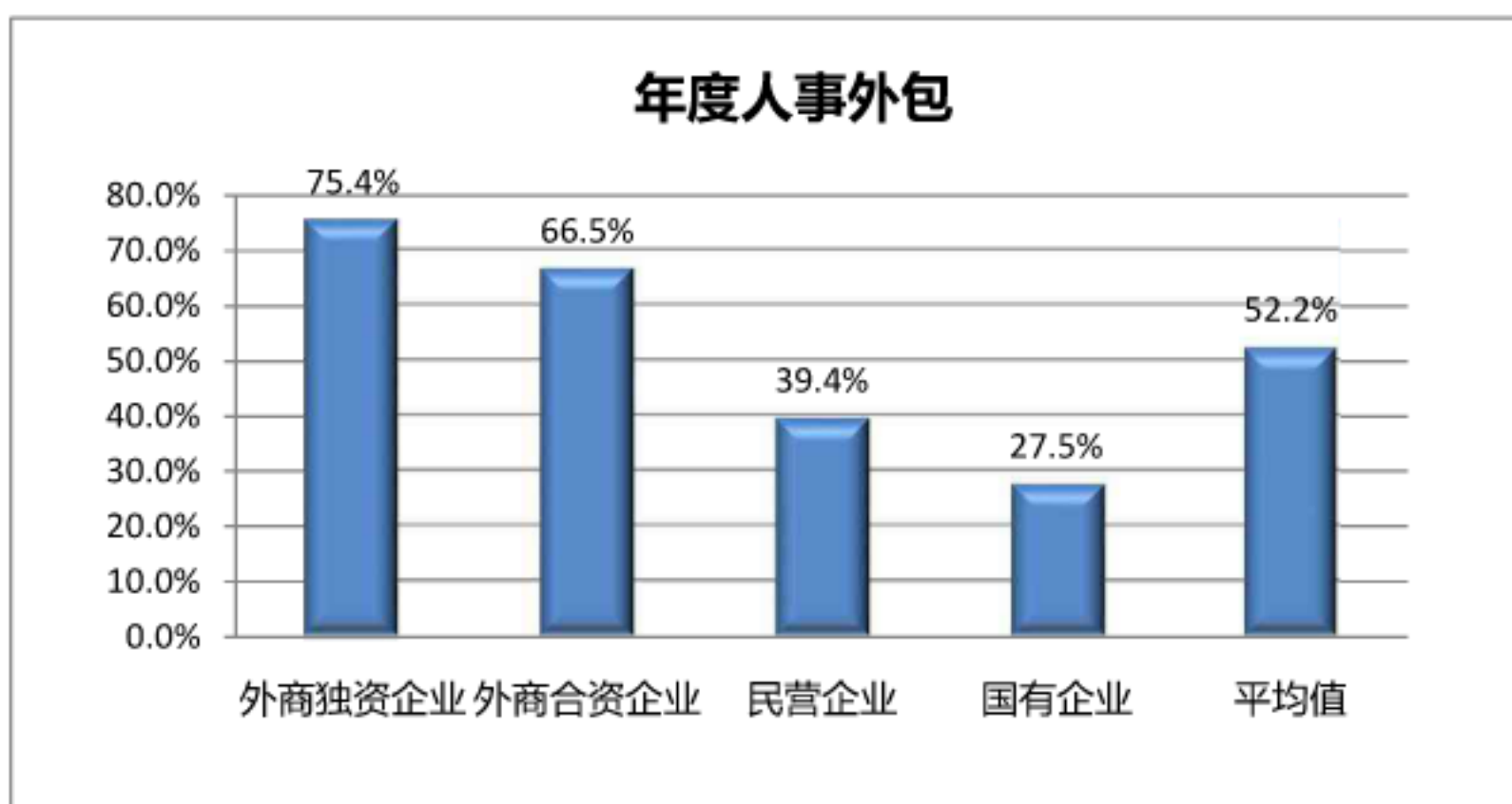
外商独资企业	外商合资企业	民营企业	国有企业	平均值
27.2%	27.3%	10.2%	41.6%	26.6%
36.2%	37.4%	17.7%	58.8%	37.5%



外商独资企业	外商合资企业	民营企业	国有企业	平均值
17.6%	18.6%	9.3%	25.2%	17.7%
17.7%	17.8%	9.1%	18.5%	15.7%



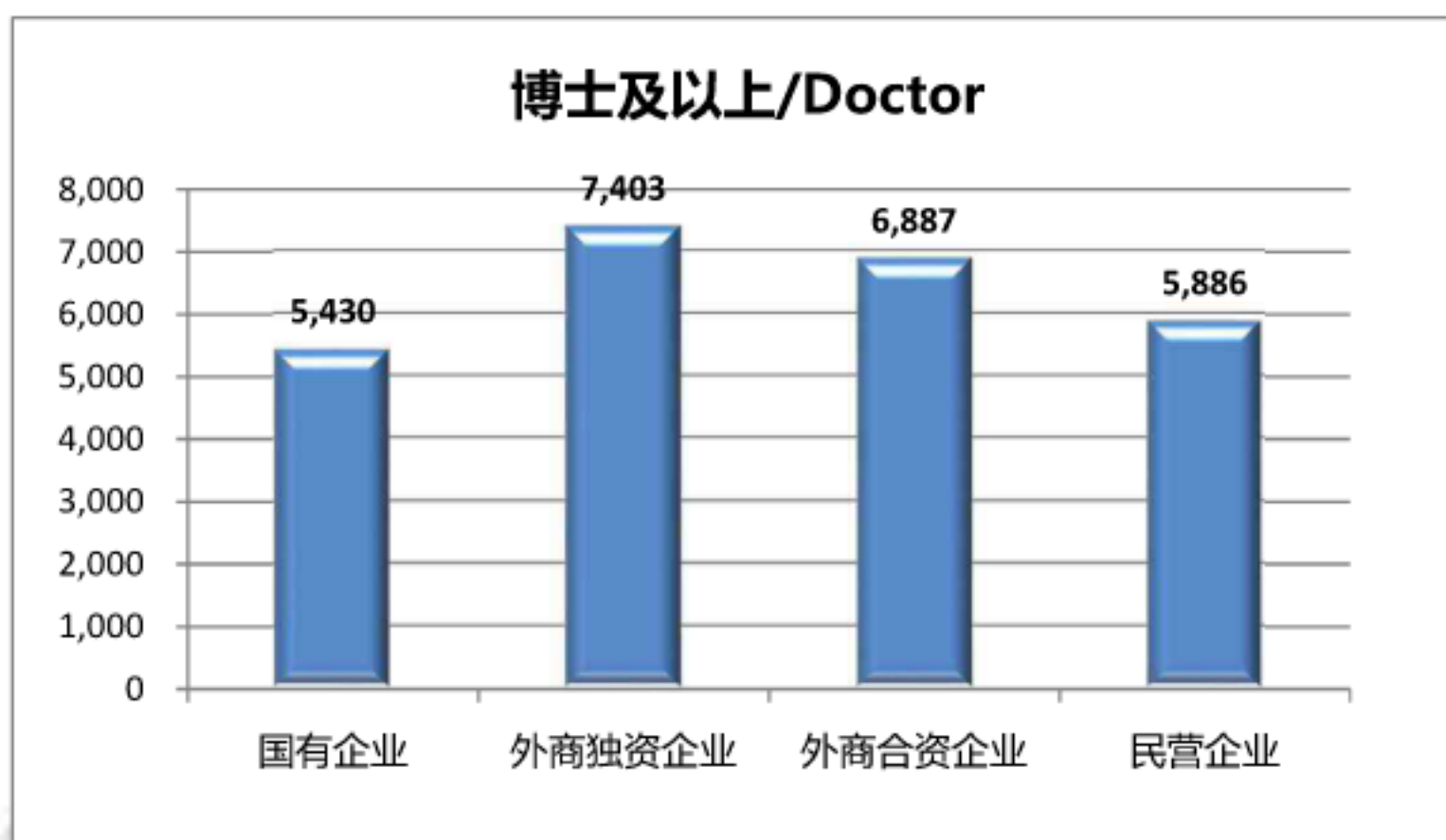
外商独资企业	外商合资企业	民营企业	国有企业	平均值
65.8%	59.6%	39.2%	58.6%	55.8%
11.7%	6.1%	1.3%	1.8%	5.2%



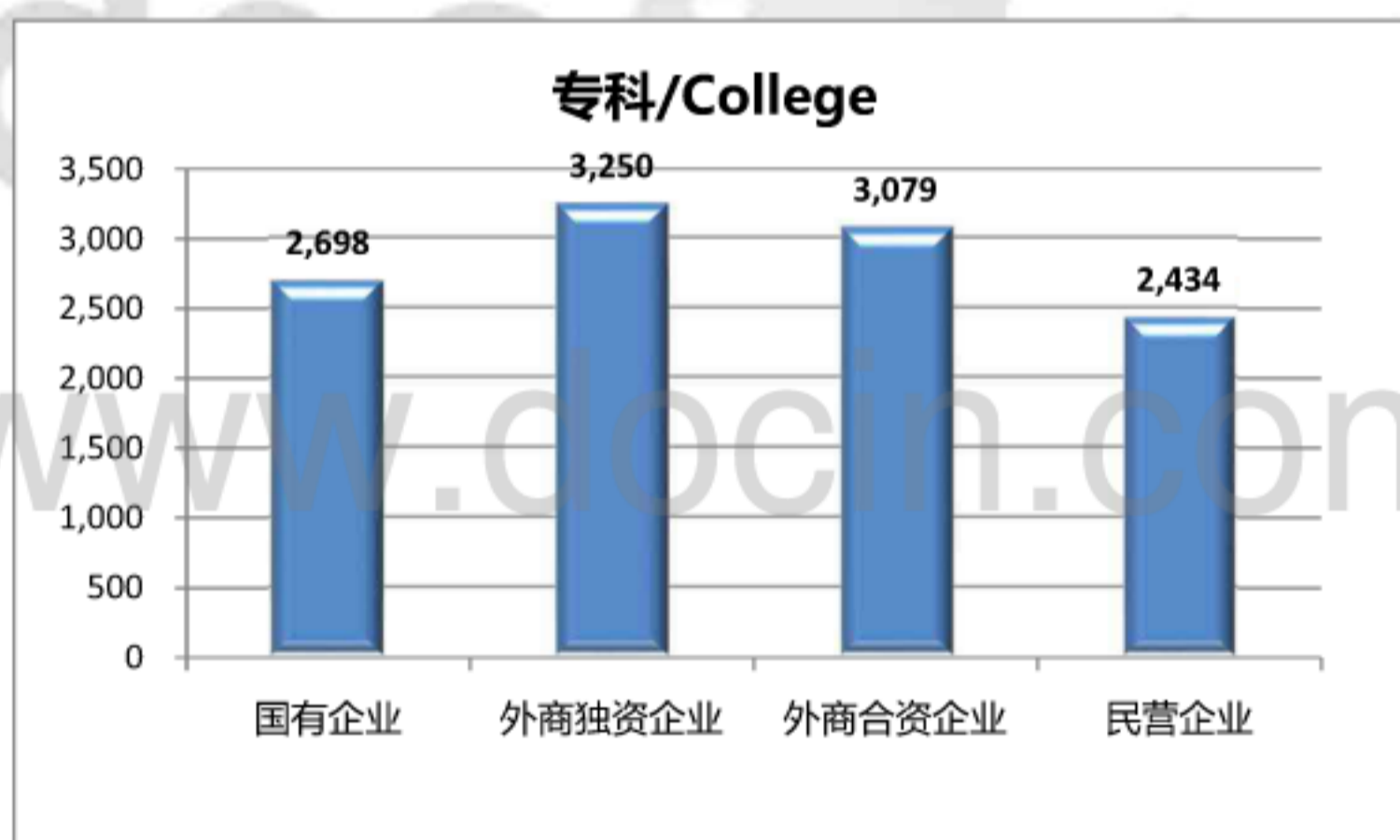
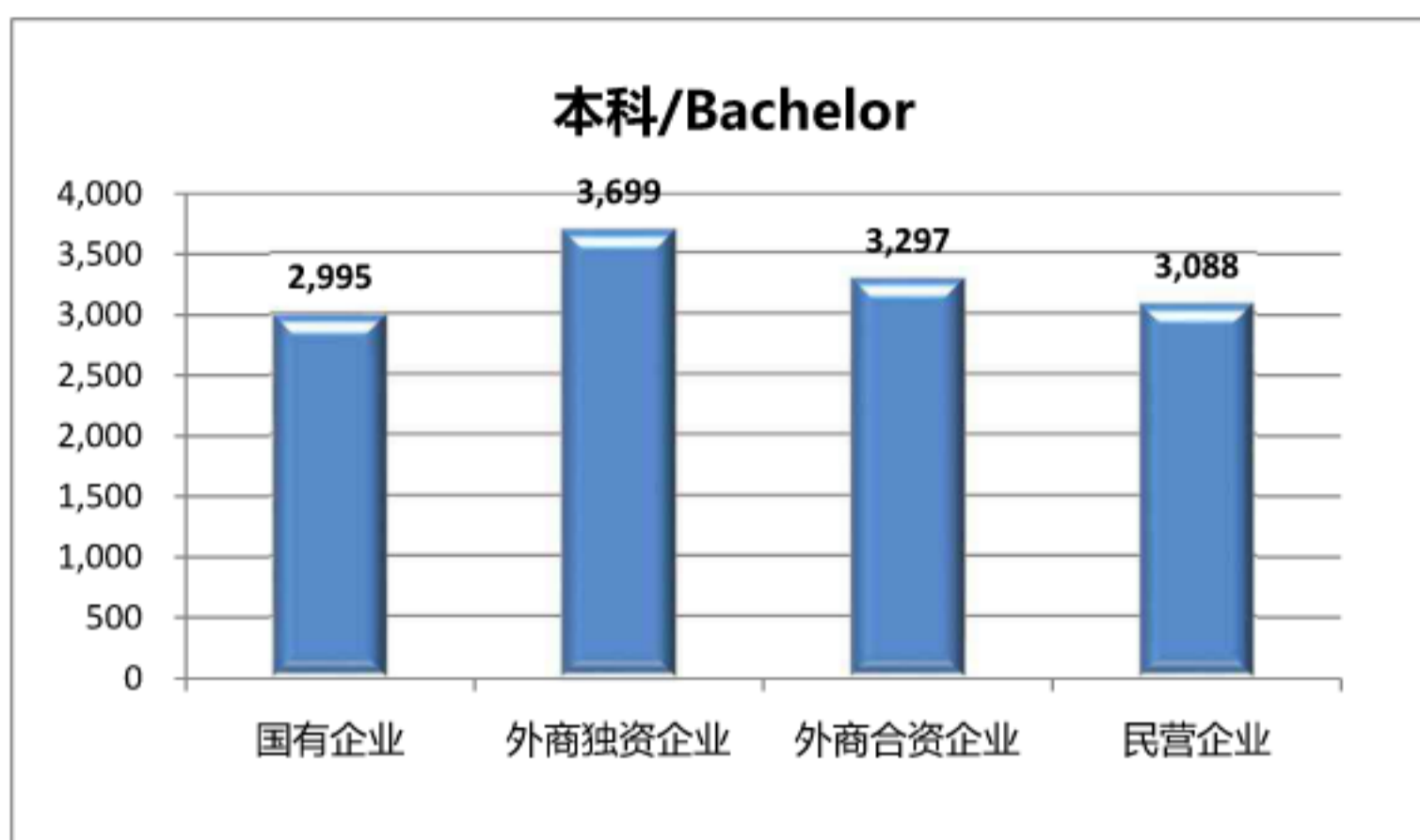
外商独资企业	外商合资企业	民营企业	国有企业	平均值
75.4%	66.5%	39.4%	27.5%	52.2%
75.8%	76.7%	58.6%	69.4%	70.1%

八、行业毕业生薪酬水平

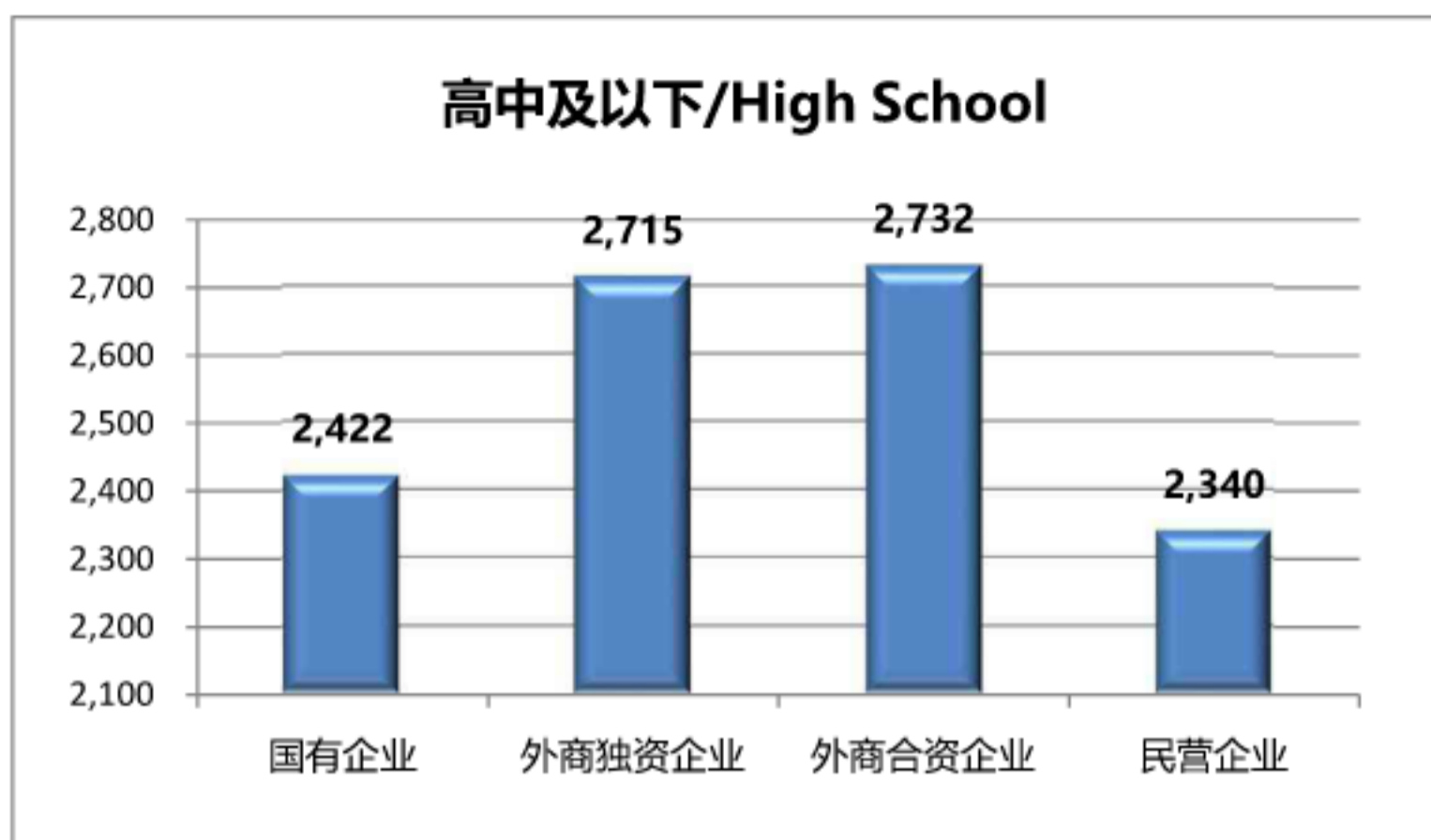
一、毕业生起薪点--按学历分类



学历/公司类型	国有企业	外商独资企业	外商合资企业	民营企业
ED/CT	State Owned	Foreign Owned	Joint Venture	Local Private
博士及以上/Doctor	5,430	7,403	6,887	5,886
硕士/Master	3,777	5,161	4,691	4,218

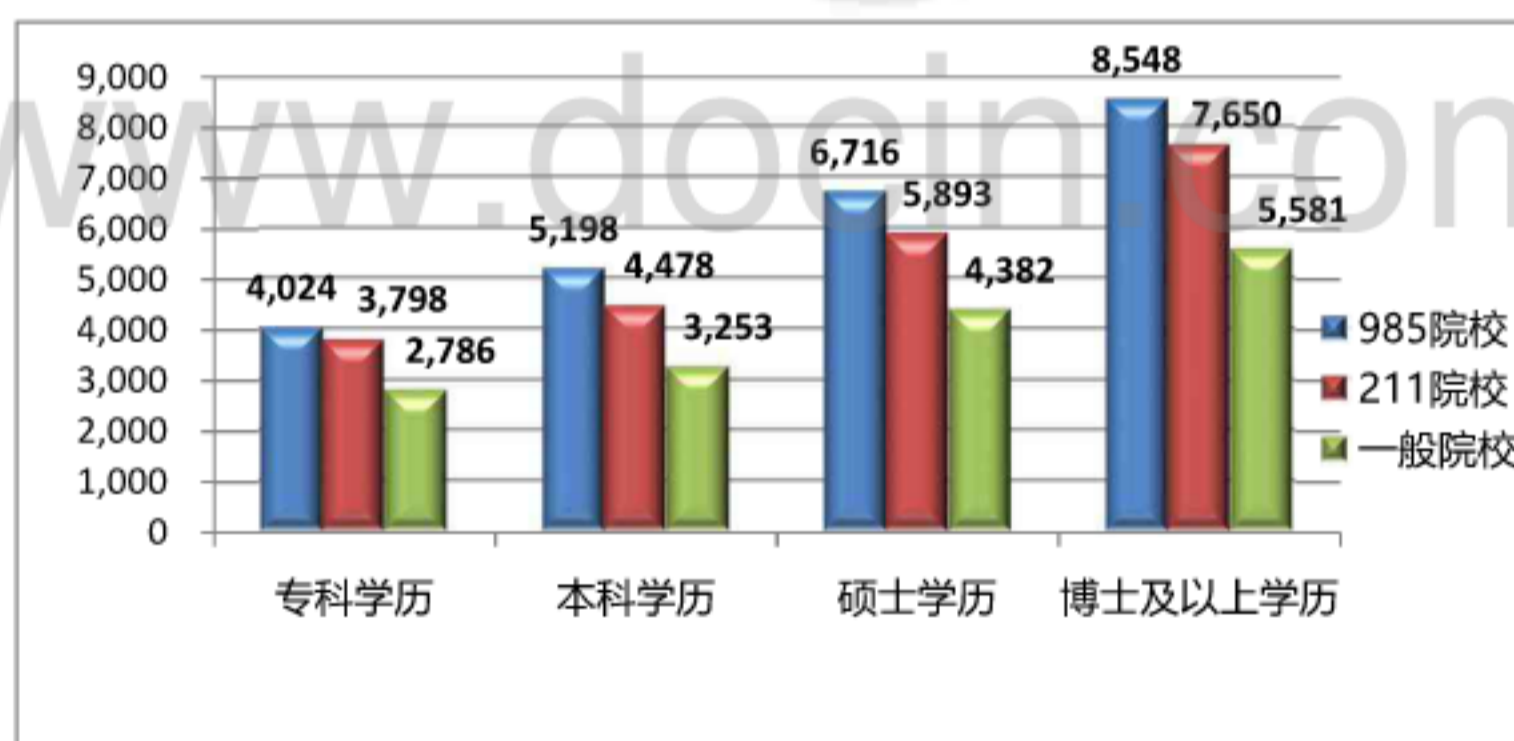


学历/公司类型	国有企业	外商独资企业	外商合资企业	民营企业
ED/CT	State Owned	Foreign Owned	Joint Venture	Local Private
本科/Bachelor	2,995	3,699	3,297	3,088
专科/College	2,698	3,250	3,079	2,434



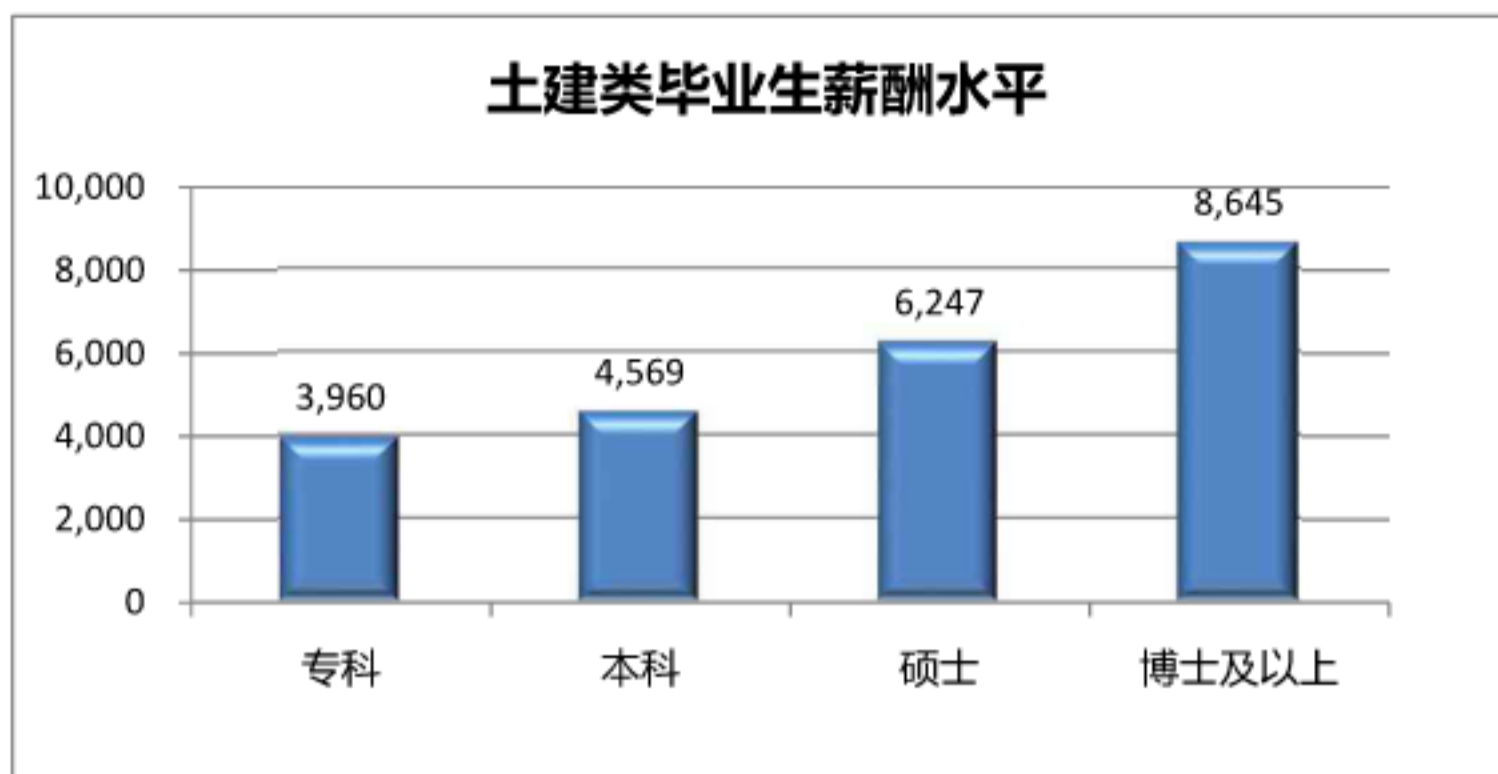
学历/公司类型	国有企业	外商独资企业	外商合资企业	民营企业
ED/CT	State Owned	Foreign Owned	Joint Venture	Local Private
高中及以下/High School	2,422	2,715	2,732	2,340

二、毕业生起薪点--按毕业生来源院校类型分类

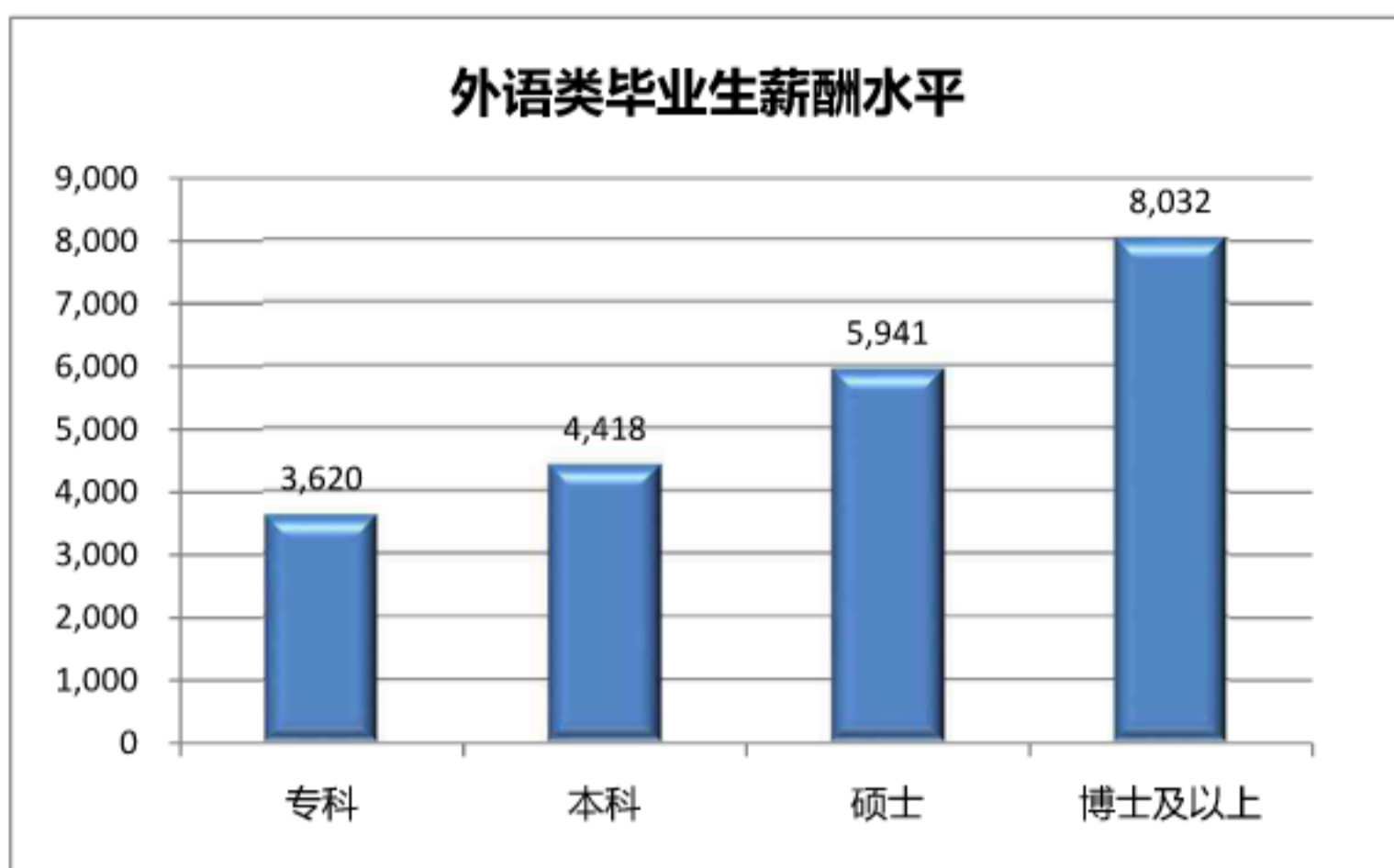


按院校类型分类	985院校	211院校	一般院校
专科学历	4,024	3,798	2,786
本科学历	5,198	4,478	3,253
硕士学历	6,716	5,893	4,382
博士及以上学历	8,548	7,650	5,581

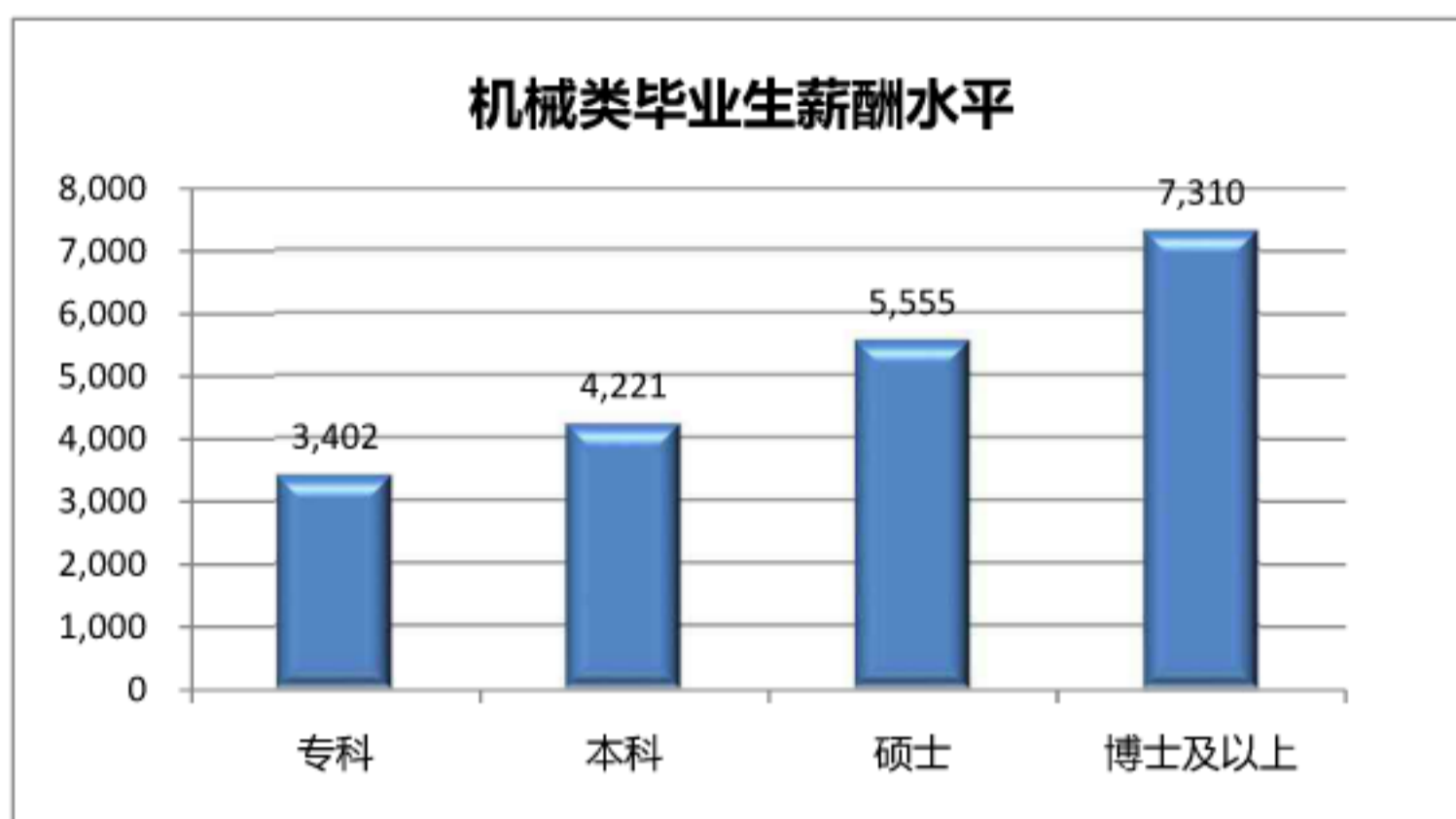
三、毕业生起薪点--按毕业生专业分类



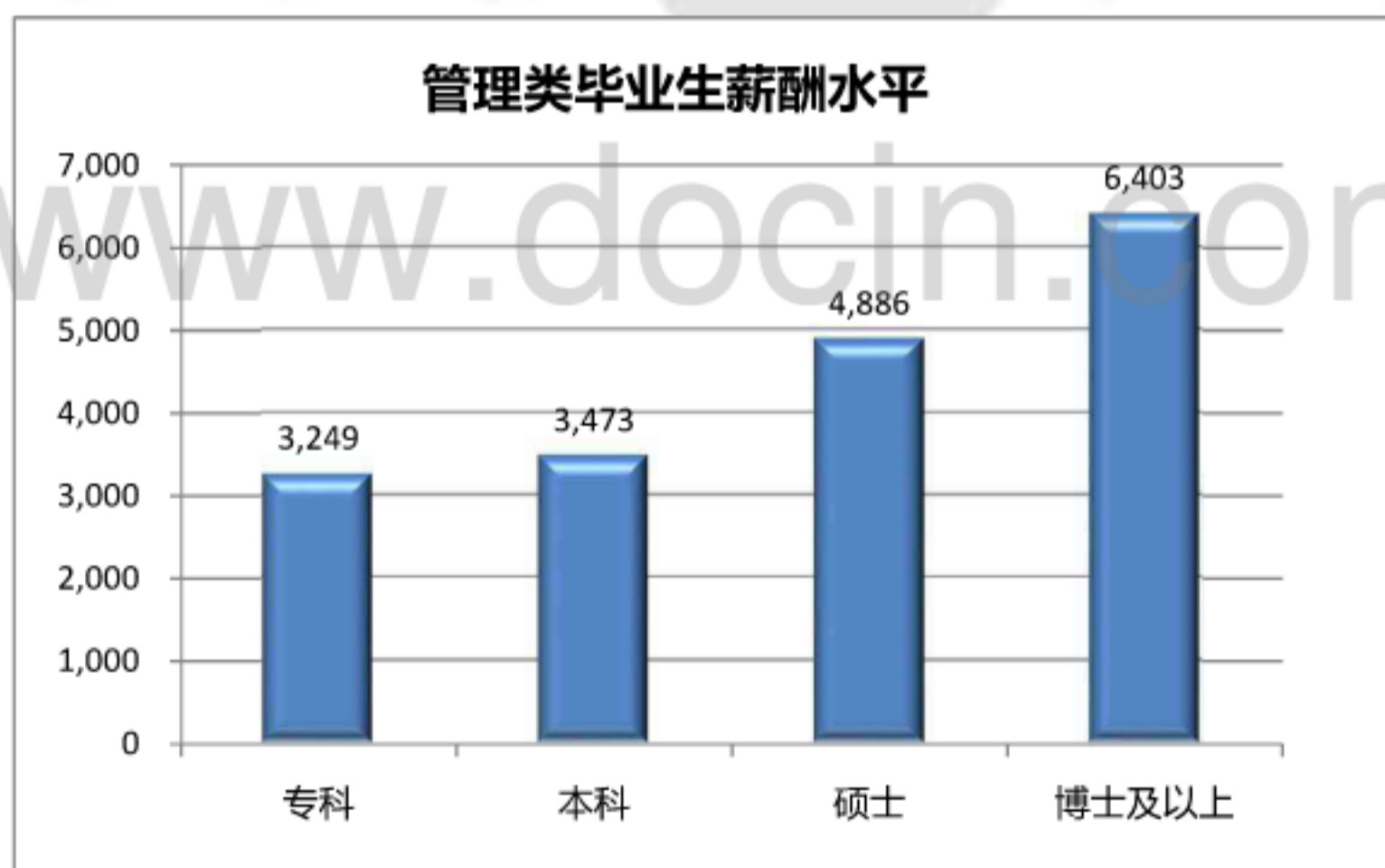
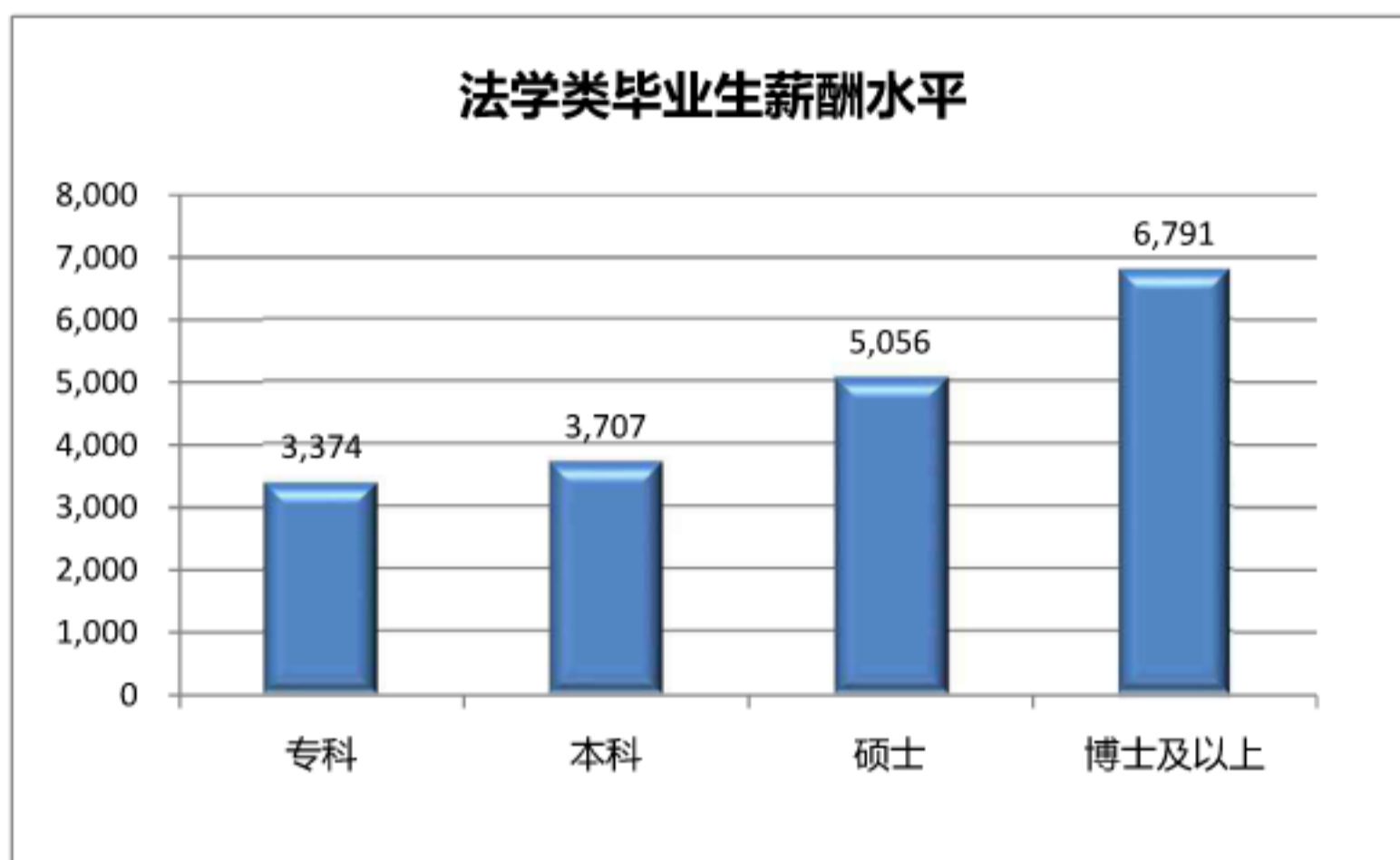
按毕业生专业分类	专科	本科	硕士	博士及以上
Education Degree/MJ	College	Bachelor	Master	Doctor
土建类	3,960	4,569	6,247	8,645
医学类	3,879	4,414	6,030	8,316



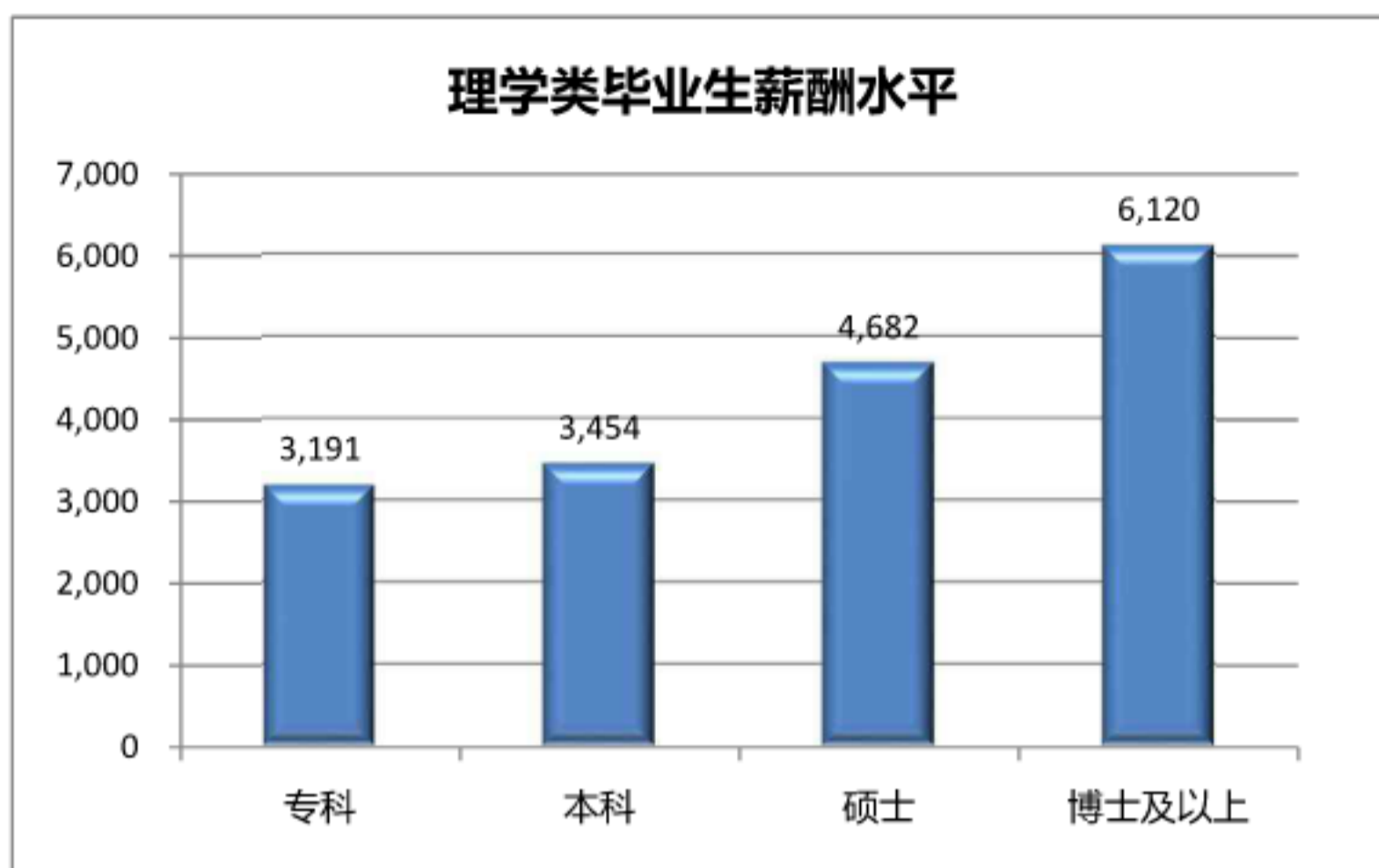
按毕业生专业分类	专科	本科	硕士	博士及以上
Education Degree/MJ	College	Bachelor	Master	Doctor
外语类	3,620	4,418	5,941	8,032
财经类	3,537	4,198	5,647	7,724



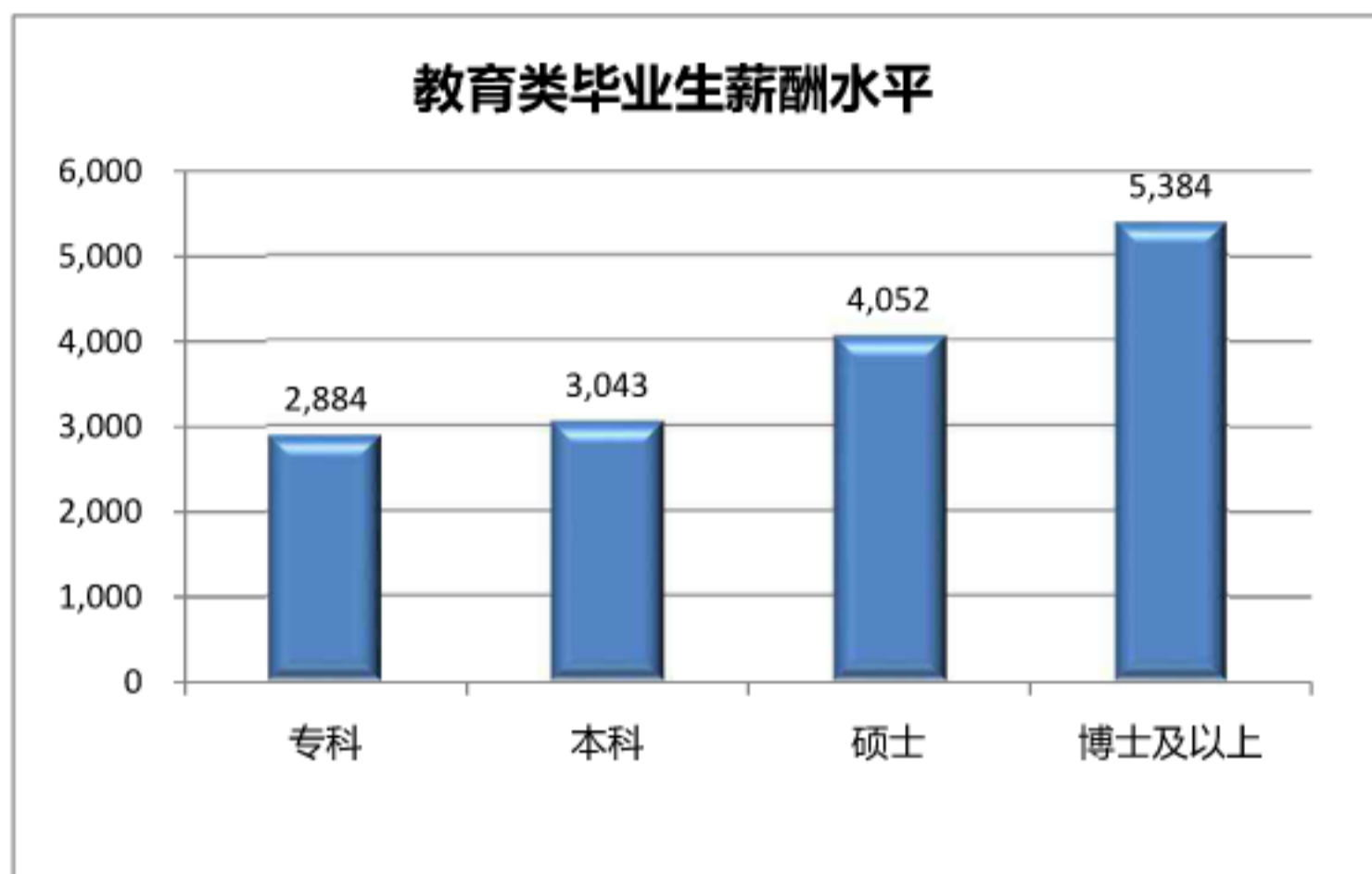
按毕业生专业分类	专科	本科	硕士	博士及以上
Education Degree/MJ	College	Bachelor	Master	Doctor
机械类	3,402	4,221	5,555	7,310
工学类	3,432	4,038	5,152	7,062



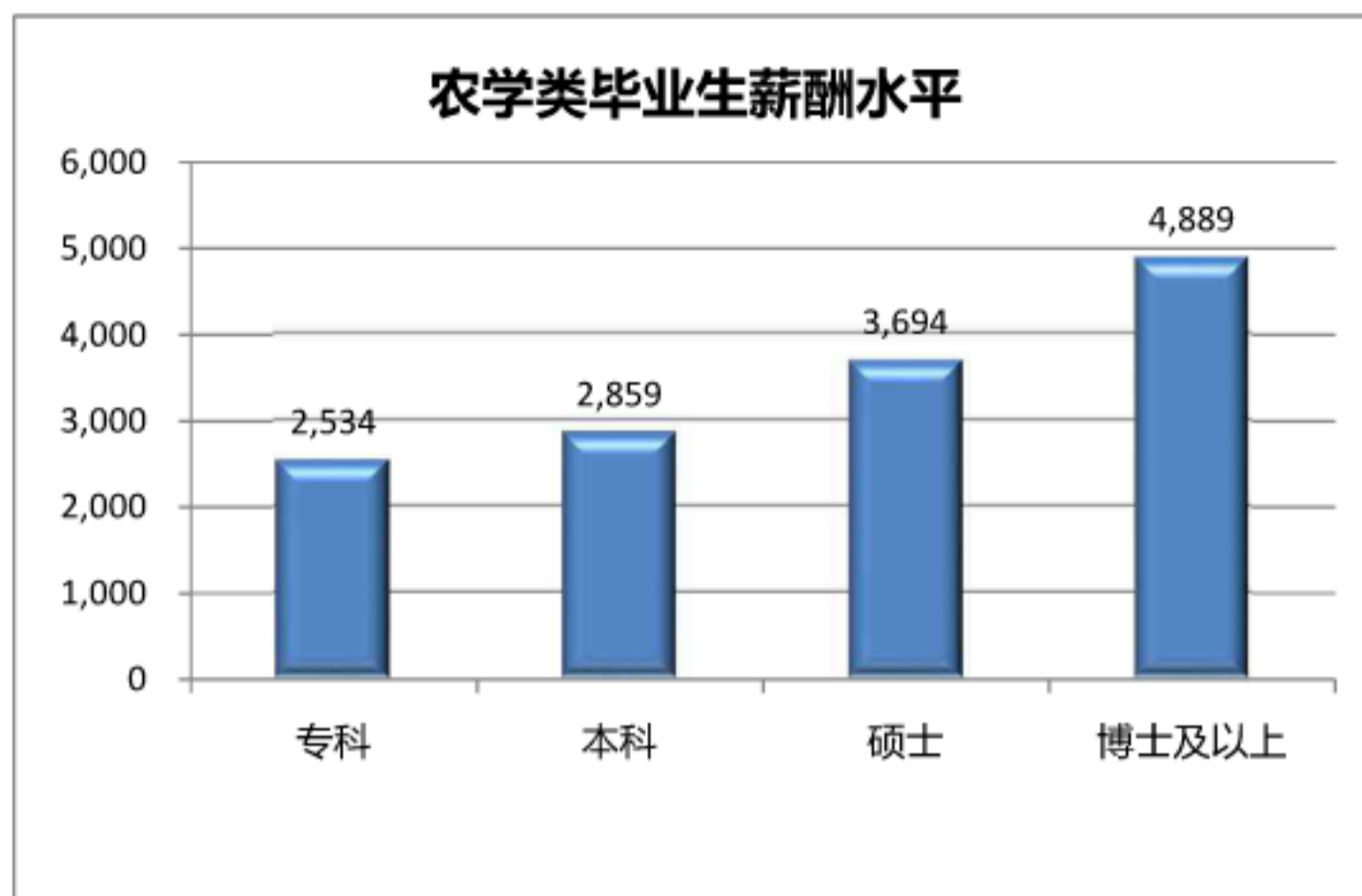
按毕业生专业分类	专科	本科	硕士	博士及以上
Education Degree/MJ	College	Bachelor	Master	Doctor
法学类	3,374	3,707	5,056	6,791
管理类	3,249	3,473	4,886	6,403



按毕业生专业分类	专科	本科	硕士	博士及以上
Education Degree/MJ	College	Bachelor	Master	Doctor
理学类	3,191	3,454	4,682	6,120
文学类	2,966	3,267	4,482	5,789

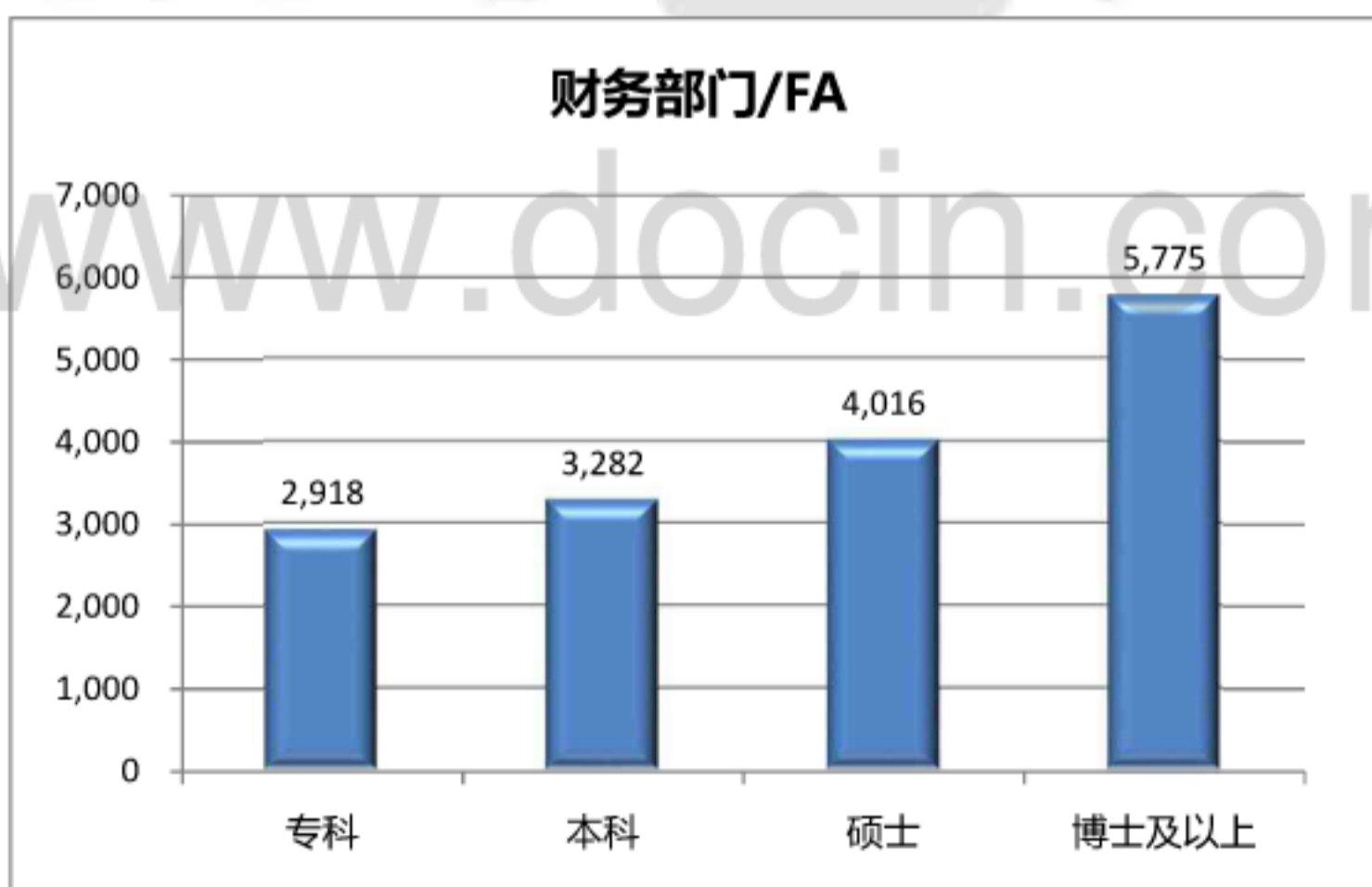


按毕业生专业分类	专科	本科	硕士	博士及以上
Education Degree/MJ	College	Bachelor	Master	Doctor
教育类	2,884	3,043	4,052	5,384
哲学类	2,671	2,946	3,769	5,235

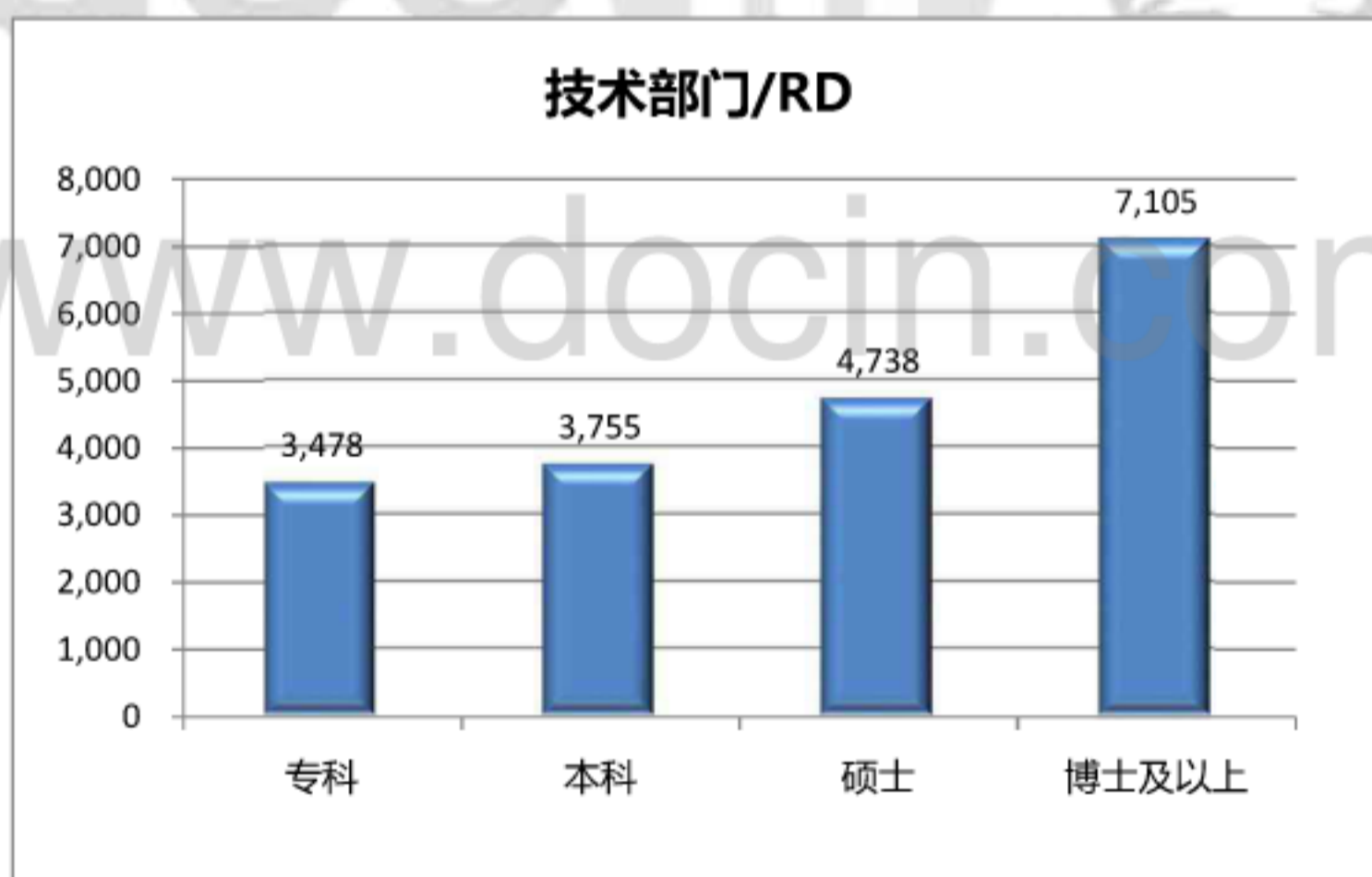
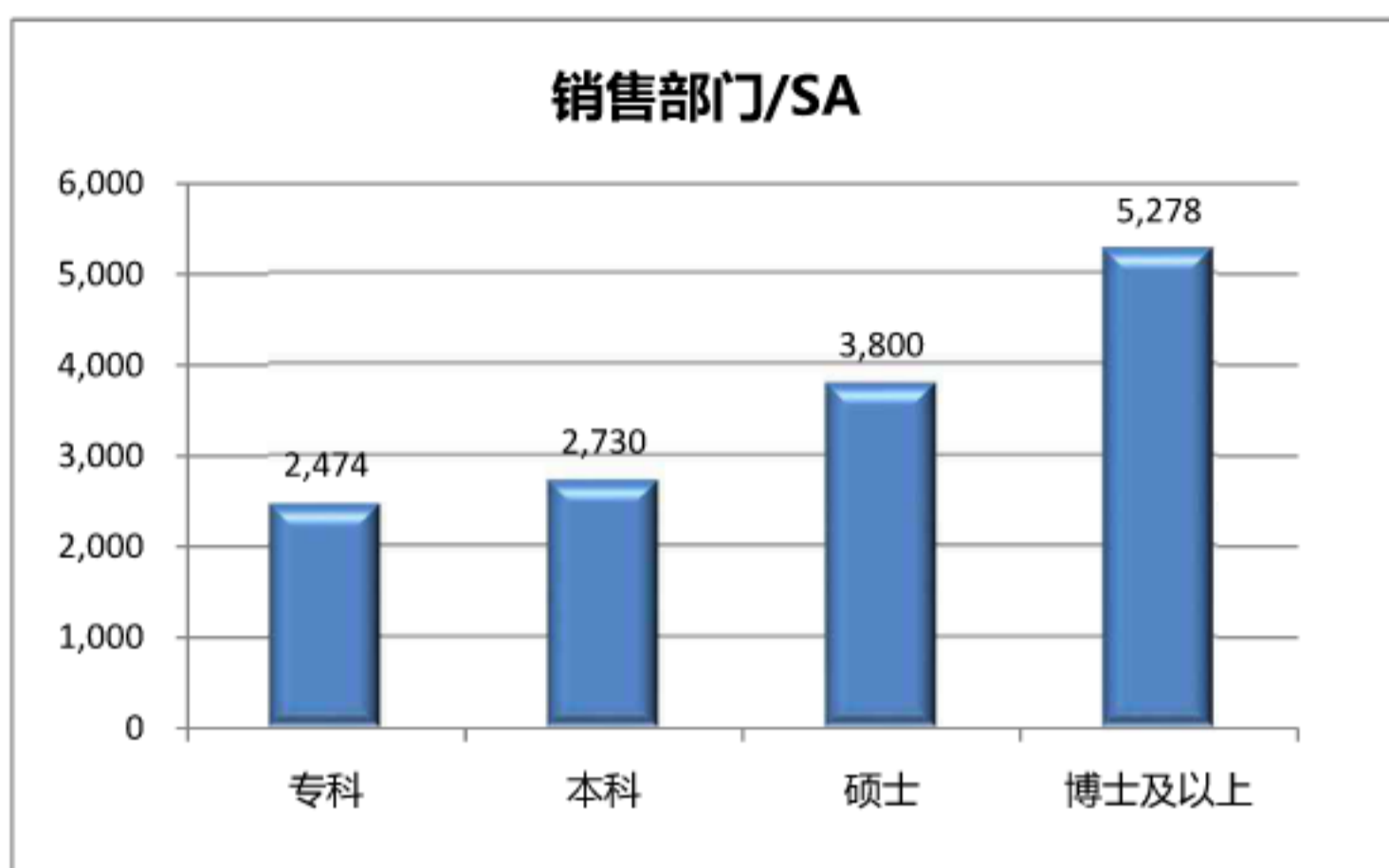


按毕业生专业分类	专科	本科	硕士	博士及以上
Education Degree/MJ	College	Bachelor	Master	Doctor
农学类	2,534	2,859	3,694	4,889
史学类	2,421	2,641	3,539	4,714

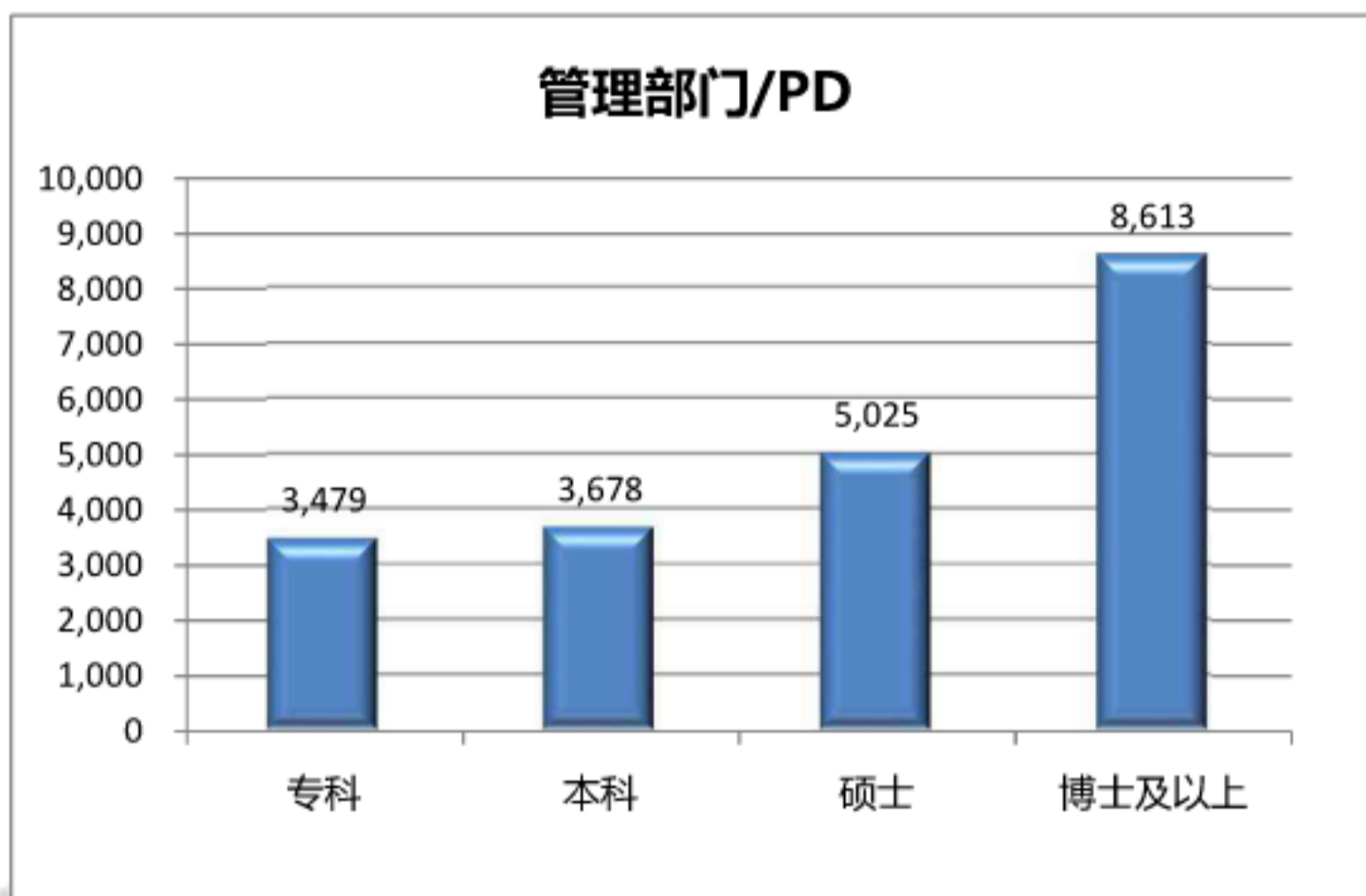
四、毕业生起薪点--按毕业后进入部门分类



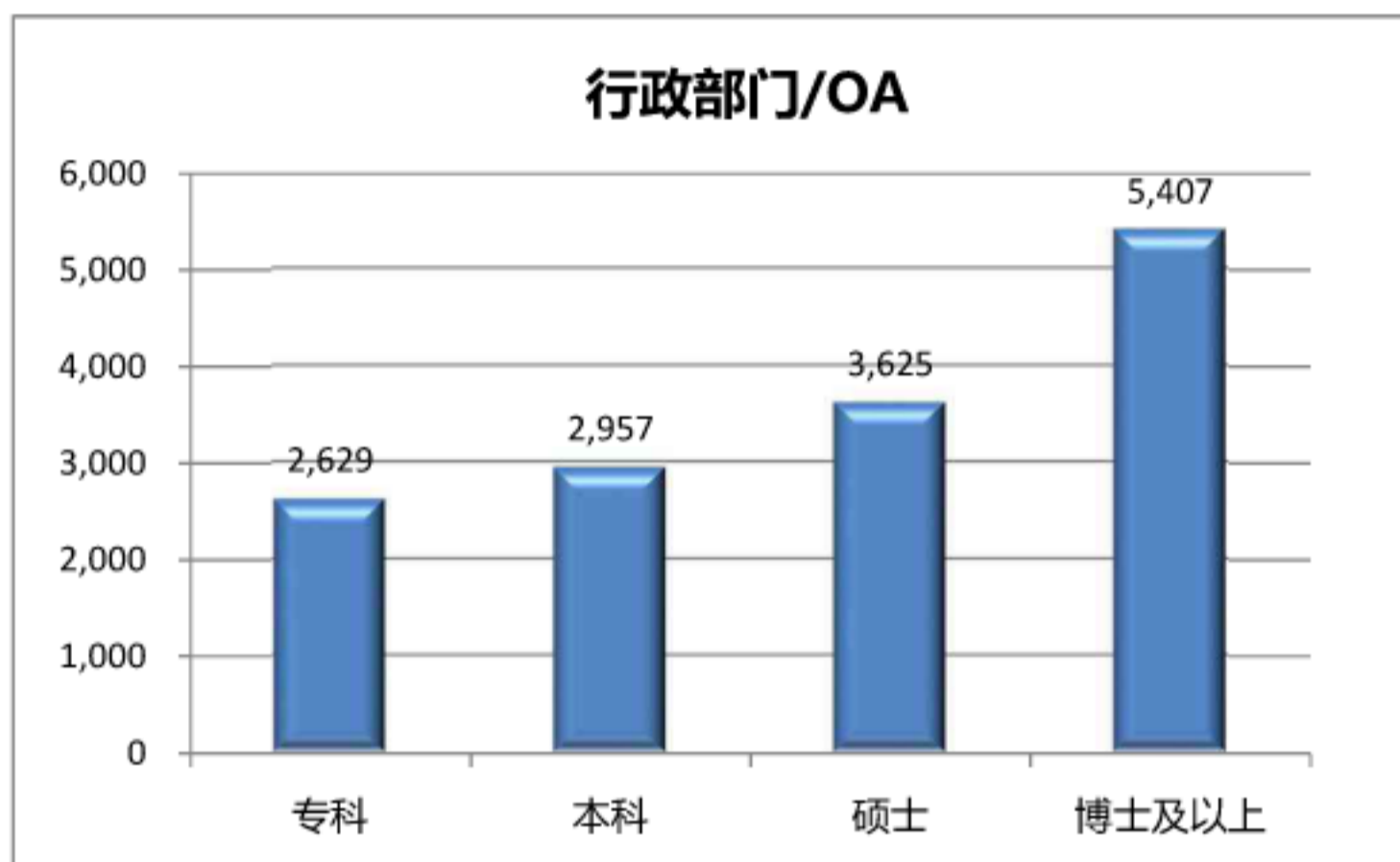
按招聘部门分类	专科	本科	硕士	博士及以上
Education Degree/DP	College	Bachelor	Master	Doctor
人力资源部门/HR	3,114	3,371	4,112	5,574
财务部门/FA	2,918	3,282	4,016	5,775



按招聘部门分类	专科	本科	硕士	博士及以上
Education Degree/DP	College	Bachelor	Master	Doctor
销售部门/SA	2,474	2,730	3,800	5,278
技术部门/RD	3,478	3,755	4,738	7,105

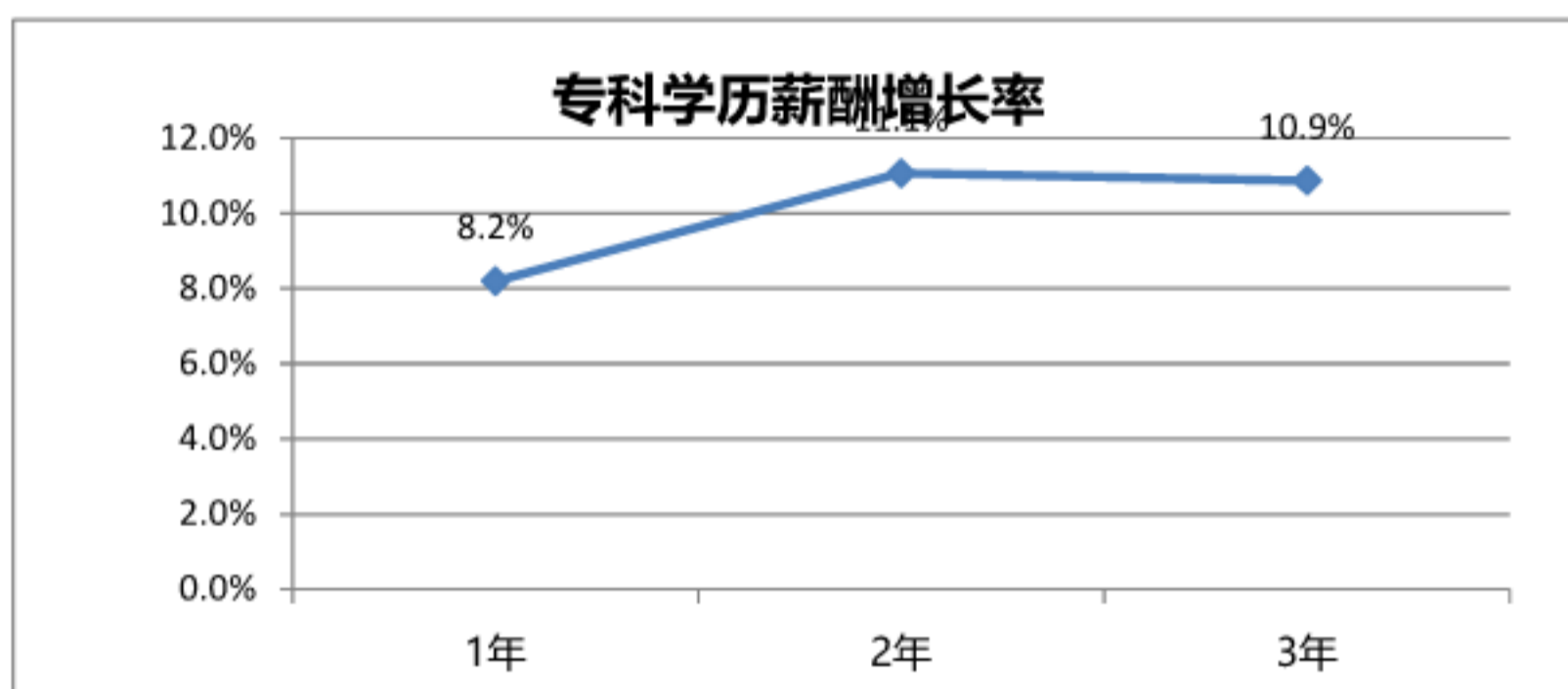


按招聘部门分类	专科	本科	硕士	博士及以上
Education Degree/DP	College	Bachelor	Master	Doctor
管理部门/DP	3,479	3,678	5,025	8,613
物流部门/LO	3,011	3,226	4,071	5,794

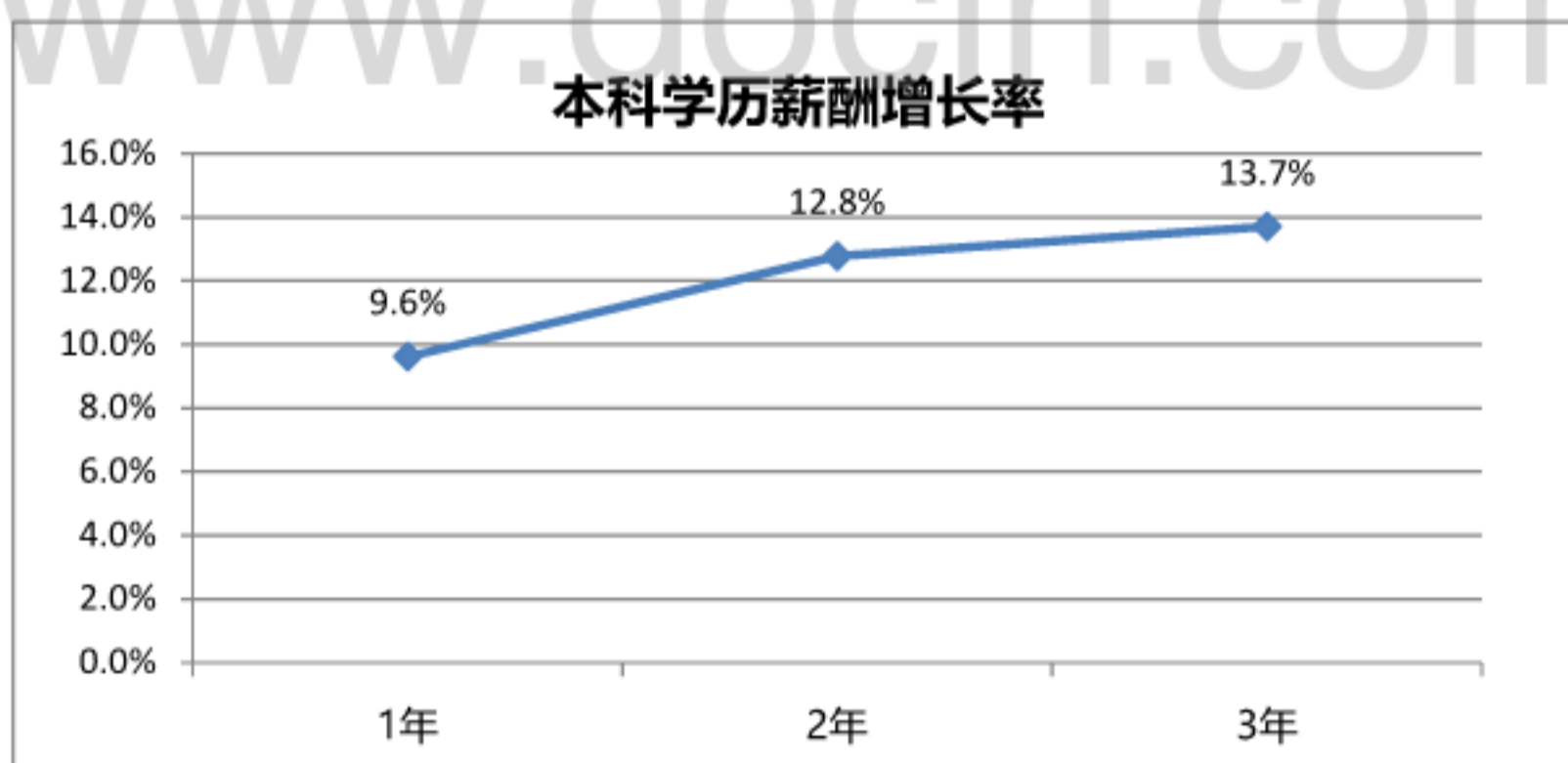


按招聘部门分类	专科	本科	硕士	博士及以上
Education Degree/DP	College	Bachelor	Master	Doctor
行政部门/OA	2,629	2,957	3,625	5,407
市场部门/MK	3,130	3,422	4,224	6,178

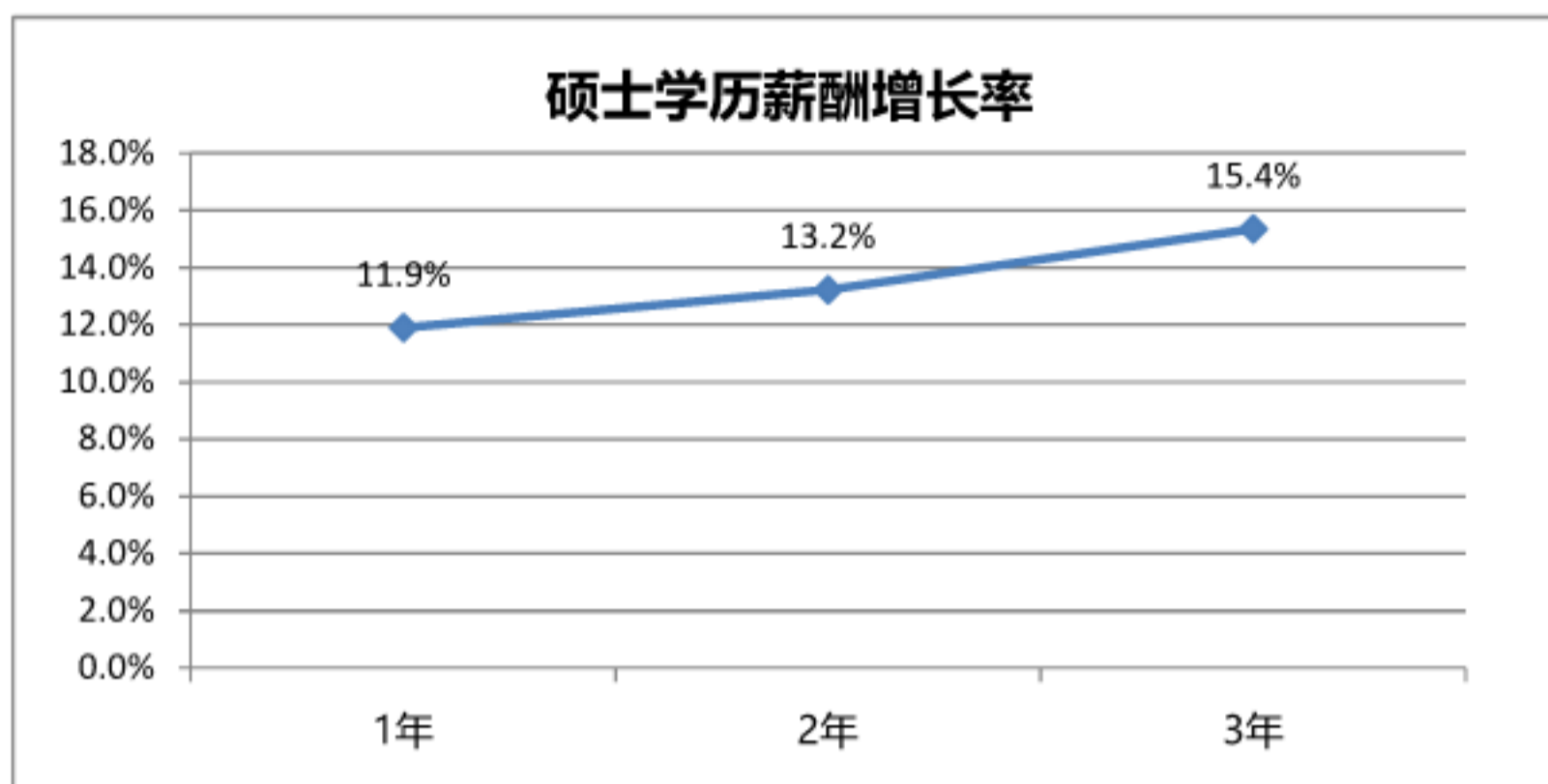
五、毕业生薪酬增长率（连续3年）



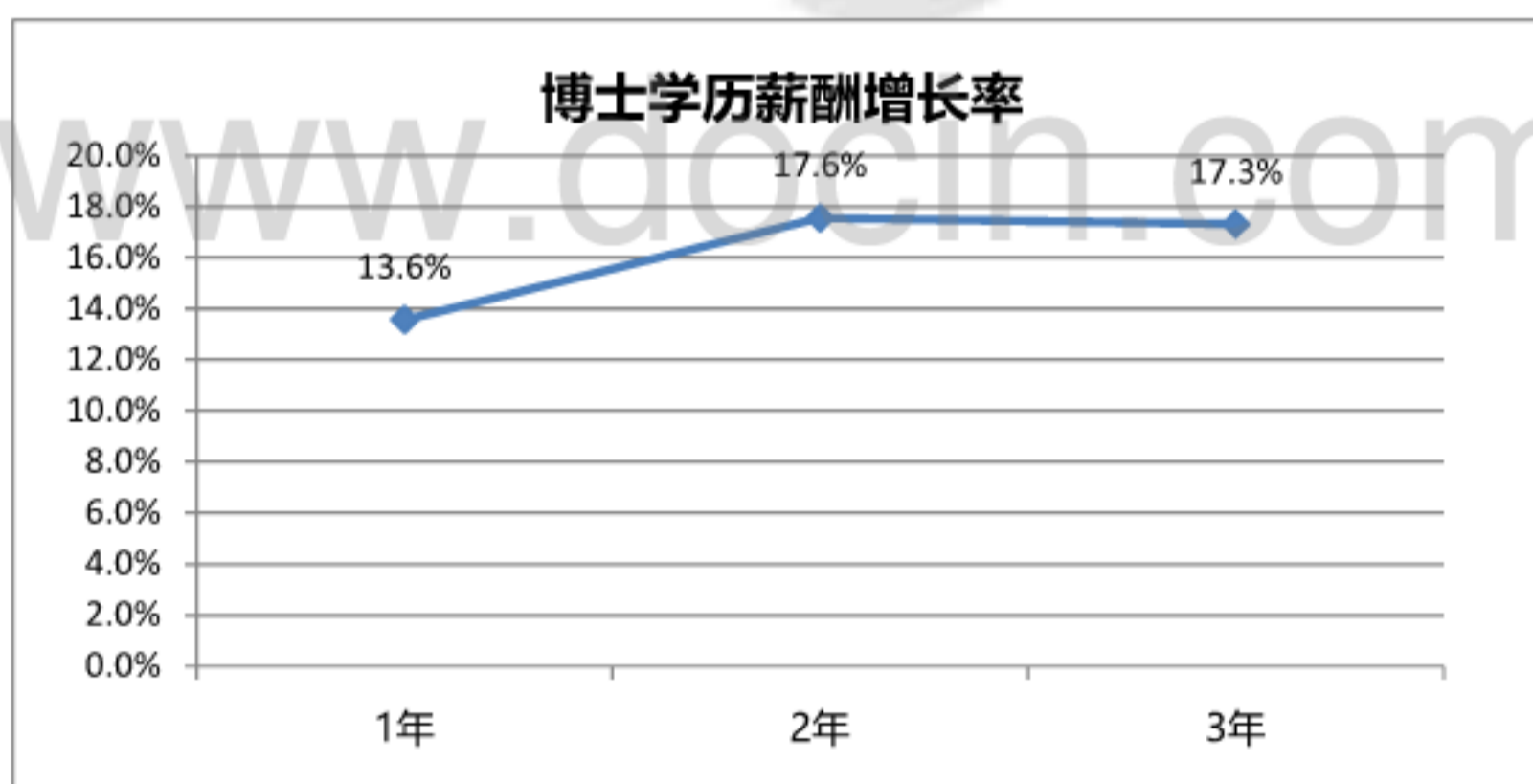
学历/入职年限	1年	2年	3年
专科学历薪酬增长率	8.2%	11.1%	10.9%



学历/入职年限	1年	2年	3年
本科学历薪酬增长率	9.6%	12.8%	13.7%

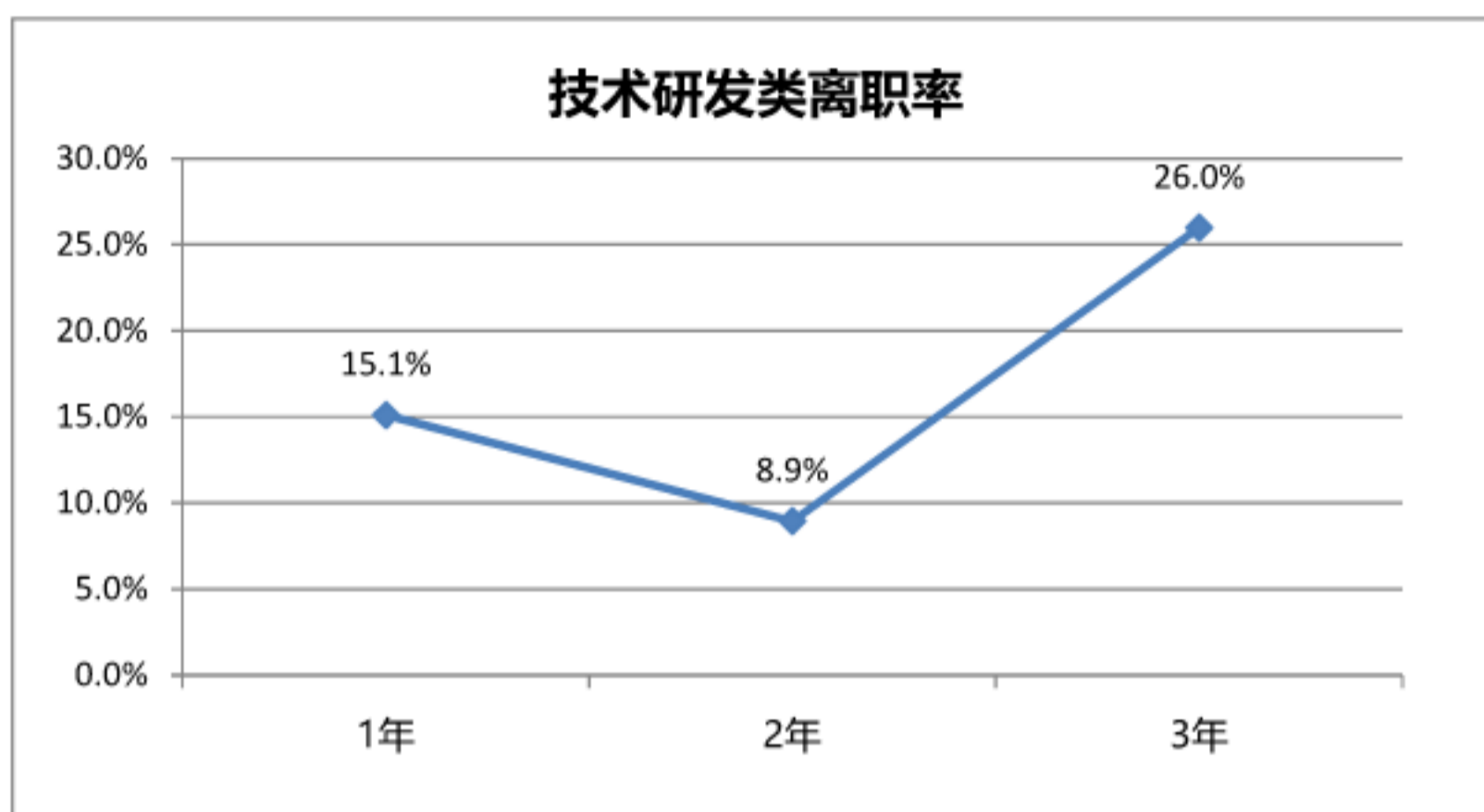


学历/入职年限	1年	2年	3年
硕士学历薪酬增长率	11.9%	13.2%	15.4%

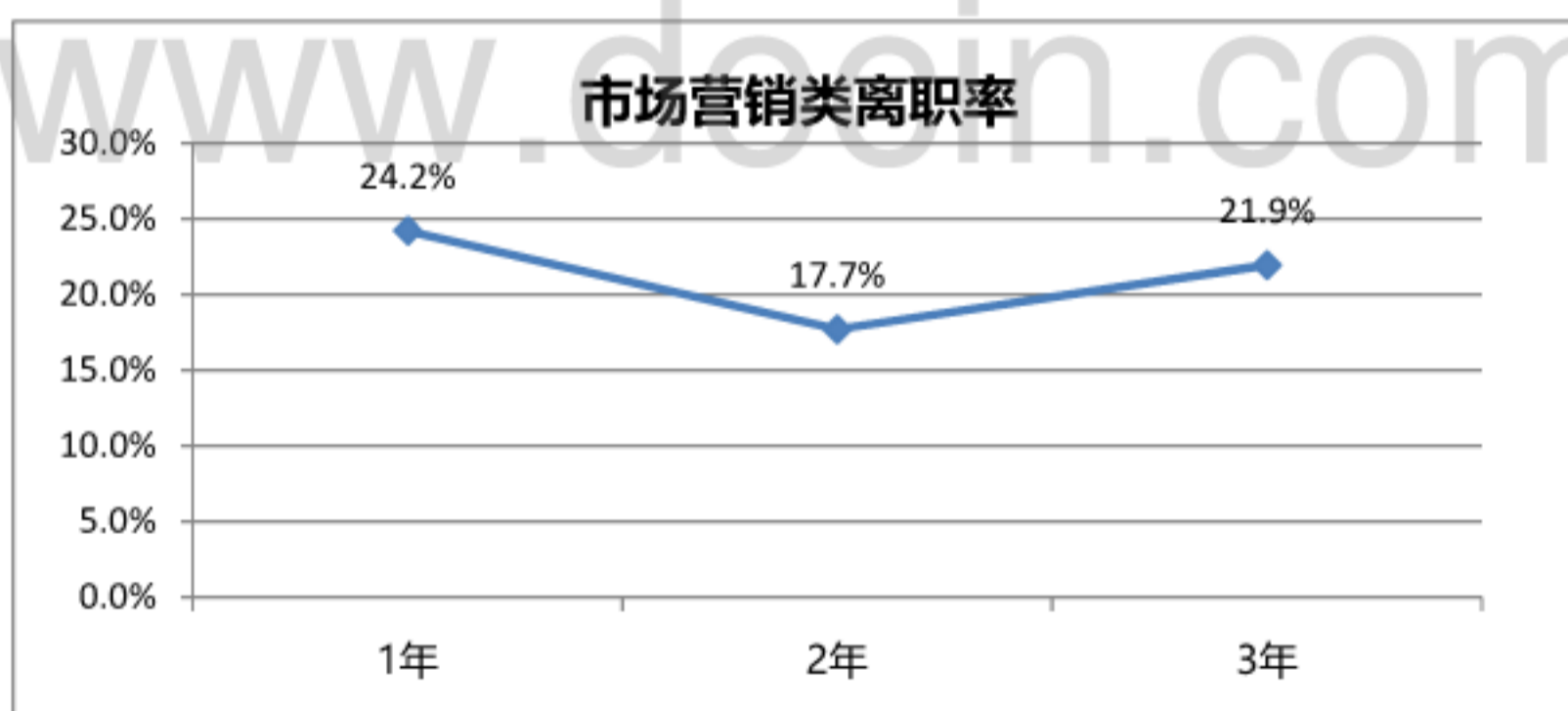


学历/入职年限	1年	2年	3年
博士学历薪酬增长率	13.6%	17.6%	17.3%

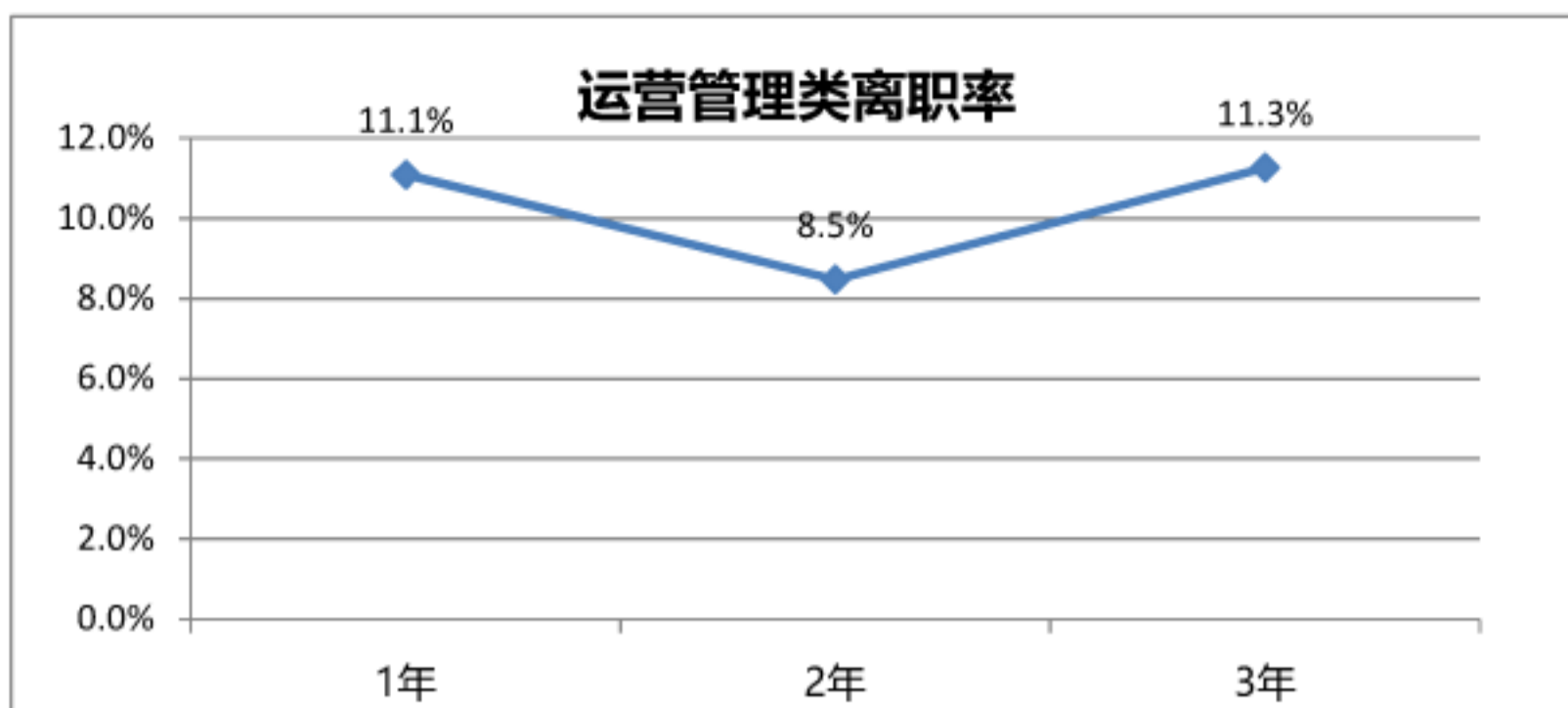
六、毕业生离职率



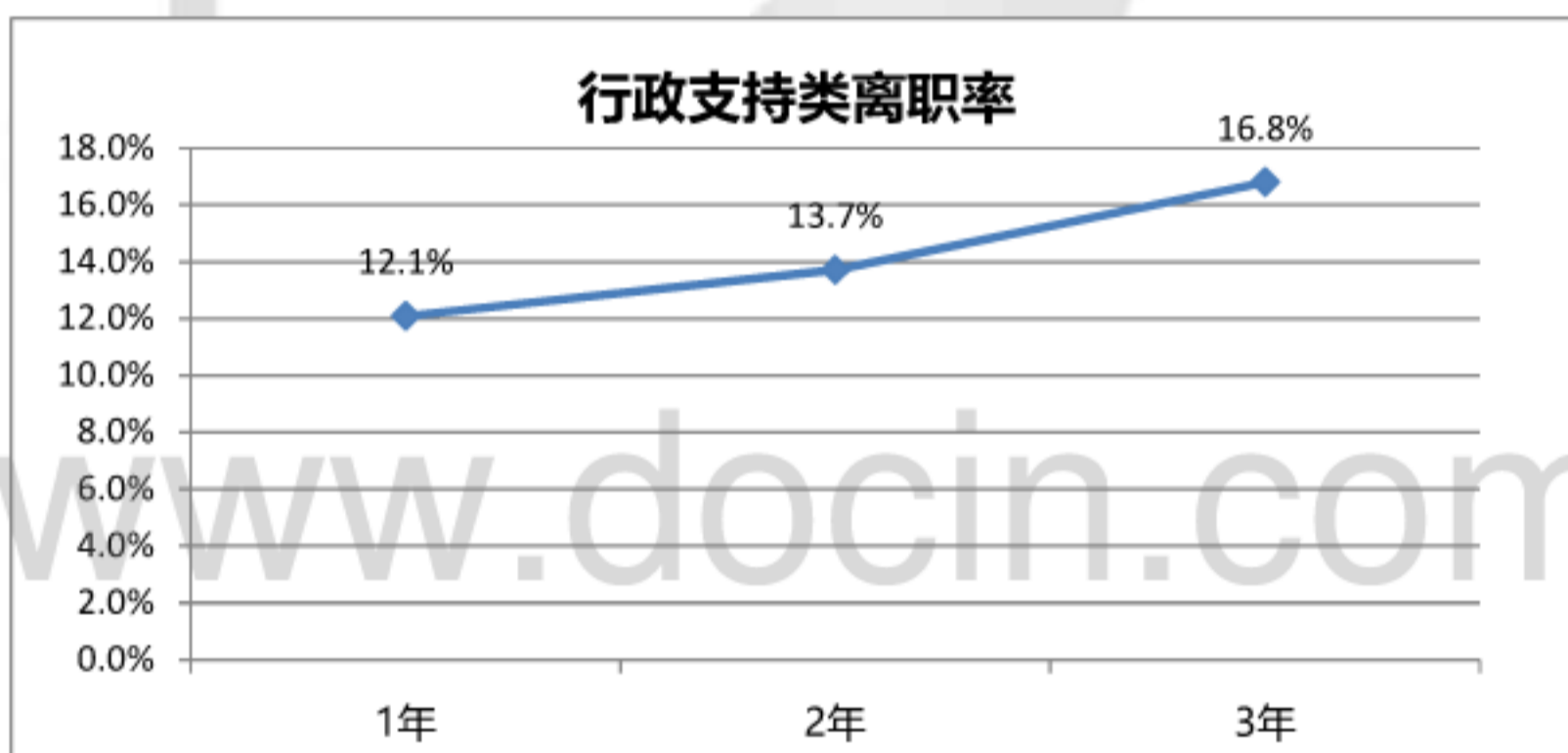
学历/入职年限	1年	2年	3年
技术研发线类-离职率	15.1%	8.9%	26.0%



学历/入职年限	1年	2年	3年
市场营销线类-离职率	24.2%	17.7%	21.9%



学历/入职年限	1年	2年	3年
运营管理类-离职率	11.1%	8.5%	11.3%



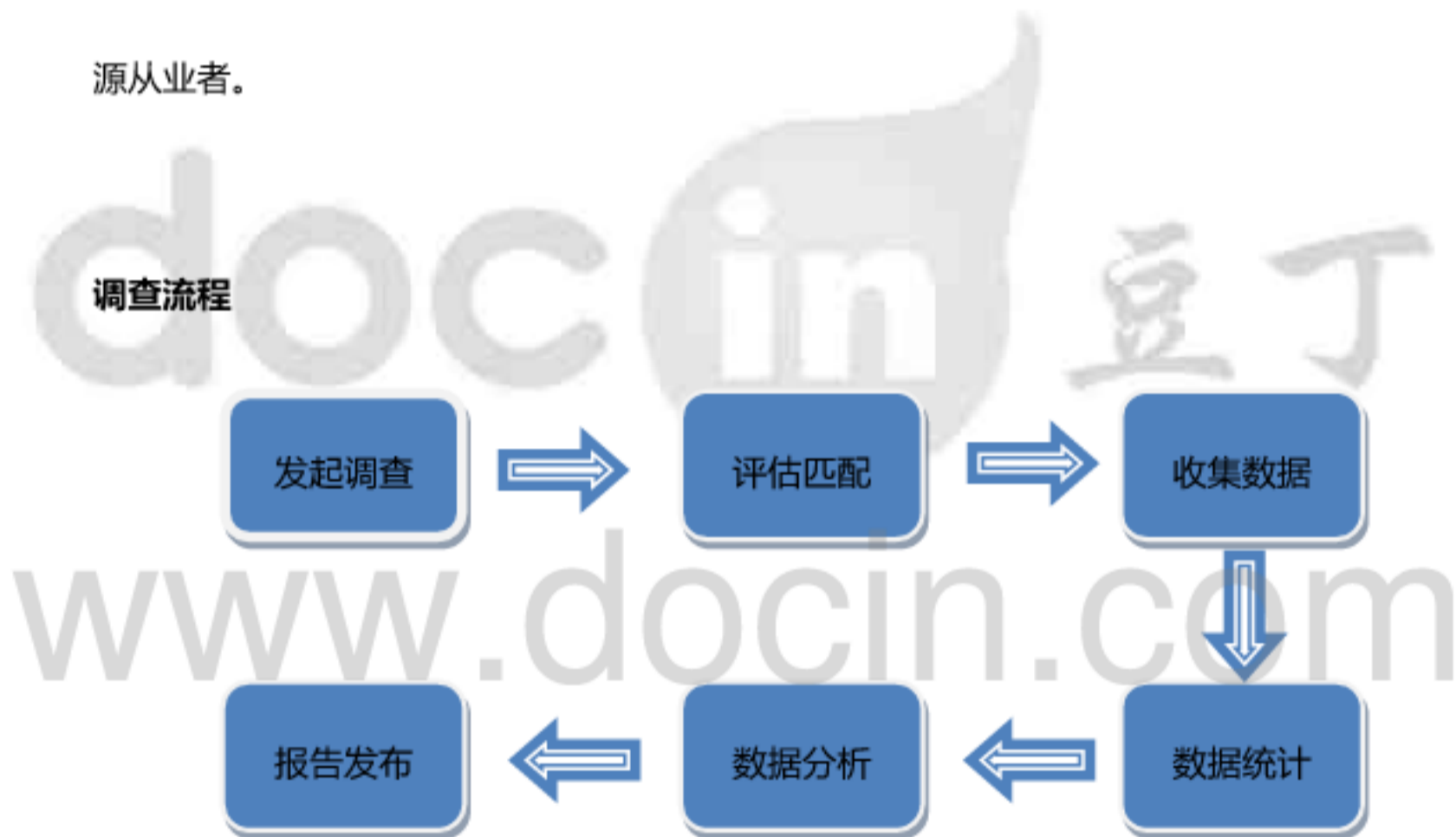
学历/入职年限	1年	2年	3年
行政支持类-离职率	12.1%	13.7%	16.8%

九、附录

1 薪酬调研方法简介

本次薪酬调研由薪酬网全程控制，调查的覆盖多个部门、多种薪酬项目，调查项目涉及工资、补贴、奖金、福利等薪酬项目及企业劳动制度，反映了行业员工的薪酬现状，以及行业未来的薪酬发展方向。

本次薪酬调研，薪酬网制定了周密的调查方案，凭借薪酬网便捷高效的在线调研系统，丰富的调查经验与专业的顾问团队；依托网站深厚的数据来源、庞大的客户群体，为企业提供高价值的人力资源深度研究报告。快速简便的查询方法，适合各种专业程度的人力资源从业者。



2 数据有效时间及薪酬口径

企业薪酬提交的人力资源数据起止时限为一个完整财务年度数据。

本次调研数据起止时限为：2018年01月01日至2018年12月31日

本次岗位薪酬调研薪酬口径：总现金收入

毕业生起薪点调研为：基础工资（不包含补贴福利，奖金绩效等）

3 名词解释

本报告中所出示薪酬水平为该岗位年度现金收入总额水平

年度现金收入总额：该岗位每年获得的所有现金形式的收入总额（税前）

年度现金收入总额=年度基本工资收入总额(基础月薪×月薪数量)+年度补贴收入总额(包含通讯，膳食，交通等)+年度变动收入总额(包含绩效，奖金，加班费等)

分位值：表示被调查群体中有 n%的数据小于此数值。n 的大小反应市场的不同水平，通常使用 P10、P25、P50、P75、P90 来表示市场的不同水平。

10 分位值：表示有 10%的数据小于此数值，反映市场的低端水平。

25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映市场的较低端水平。

50 分位值(中位值)：表示有 50%的数据小于此数值，反映市场的中等水平。

75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映市场的较高端水平。

90 分位值：表示有 90%的数据小于此数值，反映市场的高端水平。

平均值：所有数据的平均值，反映市场的平均水平。

岗位报告中所展示的分位值：25分位，50分位，75分位，90分位；

招聘难度：公司相关岗位招聘的难度，用招聘花费的平均时间表示，从开始招聘到人员到岗；一共分位五等，分别是：

“☆☆☆☆☆ 容易” - 表示平均招聘用时在 15 天(含)内(含)

“★★☆☆☆ 较易” - 表示平均招聘用时在 15 天至 30 天(含)内

“★★★☆☆ 一般” - 表示平均招聘用时在 30 天至 60 天(含)内

“★★★★☆ 难” - 表示在平均招聘用时在 60 天至 90(含)天内

“★★★★★ 极难” - 表示在平均招聘用时在90天以上

4 薪酬网简介

4.1 关于薪酬网

中国薪酬网，专业人力资源薪酬数据服务提供商。

中国薪酬网，创立与 2007 年，目前已在中国北京、上海、广州、深圳、成都、西安等城市设立了办事处，业务覆盖全国 30 个省市自治区。

专注于人力资源薪酬信息服务

中国薪酬网是专注于人力资源薪酬方向服务的专业性网站。薪酬网以客户需求为导向，逐步构建了薪酬调研服务（薪酬调研，薪酬报告），薪酬人才培养（薪酬绩效管理师岗位培训），薪酬软件开发（薪酬分析系统），薪酬绩效咨询顾问等全方位、多层次、高效率的人力资源薪酬服务，持续推动中国人力资源薪酬产业健康发展。

中国薪酬网发展历程

中国薪酬网，从零起步，在跨越世界级人力资源薪酬服务的道路上努力践行着。

2007年	公司在上海成立，开始为企业提供薪酬调研服务以及相关人力资源咨询服务
2008年	开始筹备中国薪酬网，为企业提供全方位在线人力资源薪酬方向服务
2009年	自主开发在线薪酬调研分析系统，成为国内唯一一家将薪酬调研流程全面在线的网站
2010年	成立培训事业部，开始为企业提供人力资源薪酬方向人才培养
2011年	成立HR软件事业部，开始为企业提供HR软件开发服务，年处理薪酬数据超过100万条
2012年	与人力资源社会保障部培训中心合作开展国家《绩效薪酬管理师》岗位培训
2013年	薪酬网网站注册会员超过3万名，薪酬网新浪官方微博粉丝突破10万
2014年	薪酬调研行业突破100个，同年获得HR沙龙最佳薪酬服务机构奖项
2015年	开通微信公众服务平台，服务企业会员超过30000家
2016年	拓展EHR软件业务，与亚洲人力资源协会达成合作，共同推进人力资源行业信息化发展

4.2 解决方案

专业化人力资源薪酬整体解决方案

提升人力资源薪酬管理战略价值

中国薪酬网专注于人力资源薪酬方向服务和提升人力资源运营效率，以客户需求为导向，逐步构建专业化的人力资源薪酬整体解决方案，为不同行业、不同规模、不同发展阶段的企事业单位提供一站式人力资源外包服务，提升了人力资源薪酬管理的战略价值。

薪酬数据服务

互联网时代，我们凭借技术与应用平台的优势，将传统的薪酬调研中复杂的流程和数据处理化繁为简，全面在线的系统满足了人力资源部门对于薪酬数据收集处理准确高效、实时查询、专业分析的需求。

每年调研超过 220 个行业；160 多个城市 and 地区；2800 个基准职位，
每年处理薪酬数据超过 300 万条，积累大量薪酬案例。



电力行业



电信行业



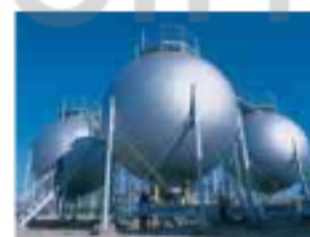
电子制造行业



房地产行业



纺织服装行业



化工行业



机械制造行业



建筑工程行业



交通运输行业



教育培训行业



金融行业



酒店餐饮行业



矿产冶金行业



旅游行业



煤炭行业



农林牧渔行业



零售百货行业



新能源行业



食品饮料行业



文化产业行业



信息技术行业



快消行业



医疗行业



医药行业



运输物流行业



互联网行业



石油行业



仪器仪表行业

员工满意度调研

企业所有管理的出发点和归宿点是人，员工是企业管理当中最重要的能动因素，组织的活性和组织活动能力强弱由企业全体员工决定。员工满意度调查，调查的对象是企业的员工，通过调查了解管理中最重要和最活跃的因素——员工，来了解企业状况。在调查的过程中一方面了解和理解员工的详细情况，一方面也向员工传达了企业的文化管理理念和先进现代管理思想，起到传播的和上下沟通的作用。同时，通过员工满意度调查，从另外一个角度来审视企业的经营、管理、管理制度、组织状况和管理者情况等企业经营管理方面的状况，帮助企业了解现状，发现问题，进而为解决问题提供量化数据支撑。从员工的角度来审视企业可以收到非常好的效果，因为企业的全体员工是企业建设的直接参与者和行使者，同时也是企业管理和经营活动的直接感受者，因为他们直接在做，在直接做的过程中，直接感知和体验来的信息是第一手的，因而更为真实可靠。

HR 软件服务

中国薪酬网以“Anytime、Anywhere、Anyway（在任何时间、任何地点、用任何方式获取服务）”的 3A 服务战略作为自己不断追求的目标，面向客户推出各行业薪酬查询分析系统、员工满意度调研系统、岗位评估系统，薪酬发放统计系统，HER 系统，ERP 系统等的软件服务组合，为每个客户形成独具特征的个性化服务方案。现已开发的国内首个专注于薪酬方向“云服务”系统，它整合所有服务通道，帮助用户一站式获取人力资源方向各类服务，为客户构建“随你所需、随时随地、触手可及”的云标准支持服务模式。

员工背景调查

雇前背景调查是企业通过第三方专业机构在征得目标候选人授权的情况下，对其过往的经历和背景进行了解的过程。藉此过程中所获取的相关候选人信息来做为企业招募决策的参考依据。

随着就业竞争的不断增大，越来越多的应聘者为了得到一个工作机会而倾向于选择对自己的简历进行包装，超过 45% 的求职者简历中的教育、培训、工作经历与实际情况有出入。

显而易见，我们不能仅依靠求职者简历上的描述以及面试的感觉来做出招聘决策了。我们需要一种专业且行之有效的方式去了解目标候选人的过去。

薪酬网希望通过专业、客观的背景调查，为人力资源部甄选人才提供参考，用相对更低的成本解决问题，规避潜在用人风险，共建诚信职场美德。

工具书籍

HR 的成长一直是薪酬网重点关注的方向之一，在提供专业培训的同时，中国薪酬网也提供大量的人力资源相关工具、书籍；帮助人力资源工作者在成长的道路上及时的获取最新，最全面的知识。目前中国薪酬网的工具书籍涉及到人力资源招聘与配置、培训与开发、绩效考核、薪酬福利、人力资源规划、劳动关系管理等模块。

中国薪酬管理年会

“中国薪酬管理年会”自 2008 年在中国薪酬网的诞生地上海首次举办以来，已成功举办了五届，累计参会人数超过 5000 人，是中国人力资源薪酬领域最具规模和影响力的行业盛会。