

2013年各行业薪酬报告

—2013.12.6

目录

宏观经济背景

行业“薪”情发布

后人口红利时代的福利趋势

TC产品发布

2013年GDP增长7.5%左右、CPI涨幅3.5%左右

国内生产总值 (GDP)

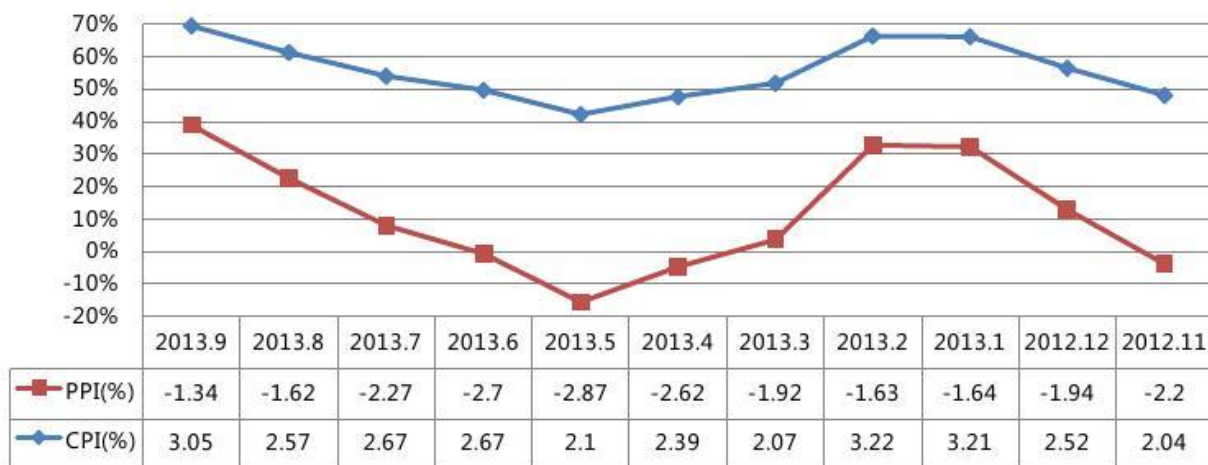


从2008年底席卷全球的经济危机到2010年我国经济成功实现“V”型反转。2011-2013年世界经济呈现诸多不确定因素，GDP增长放缓，2013年趋于稳定在7.5%左右，连续两年低于8%，经济呈现低速增长趋势。

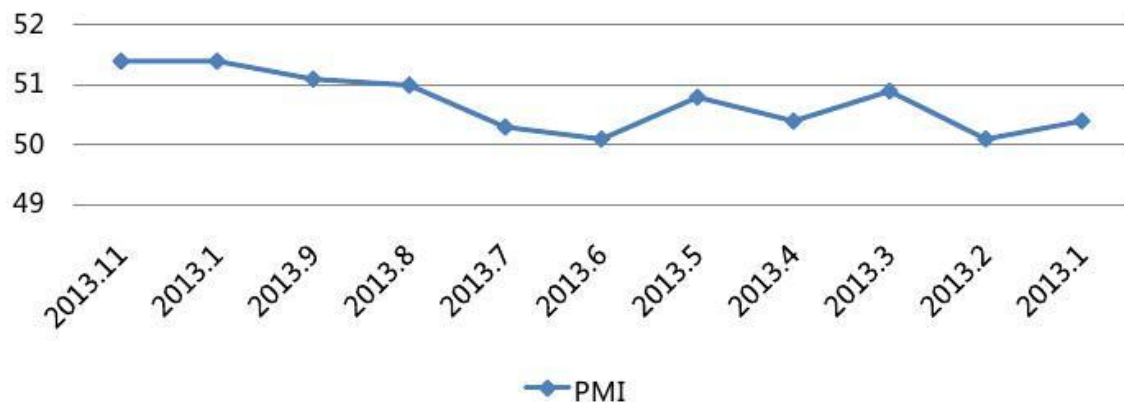


CPI、PMI、PPI指数趋于稳定

CPI&PPI(%)



PMI



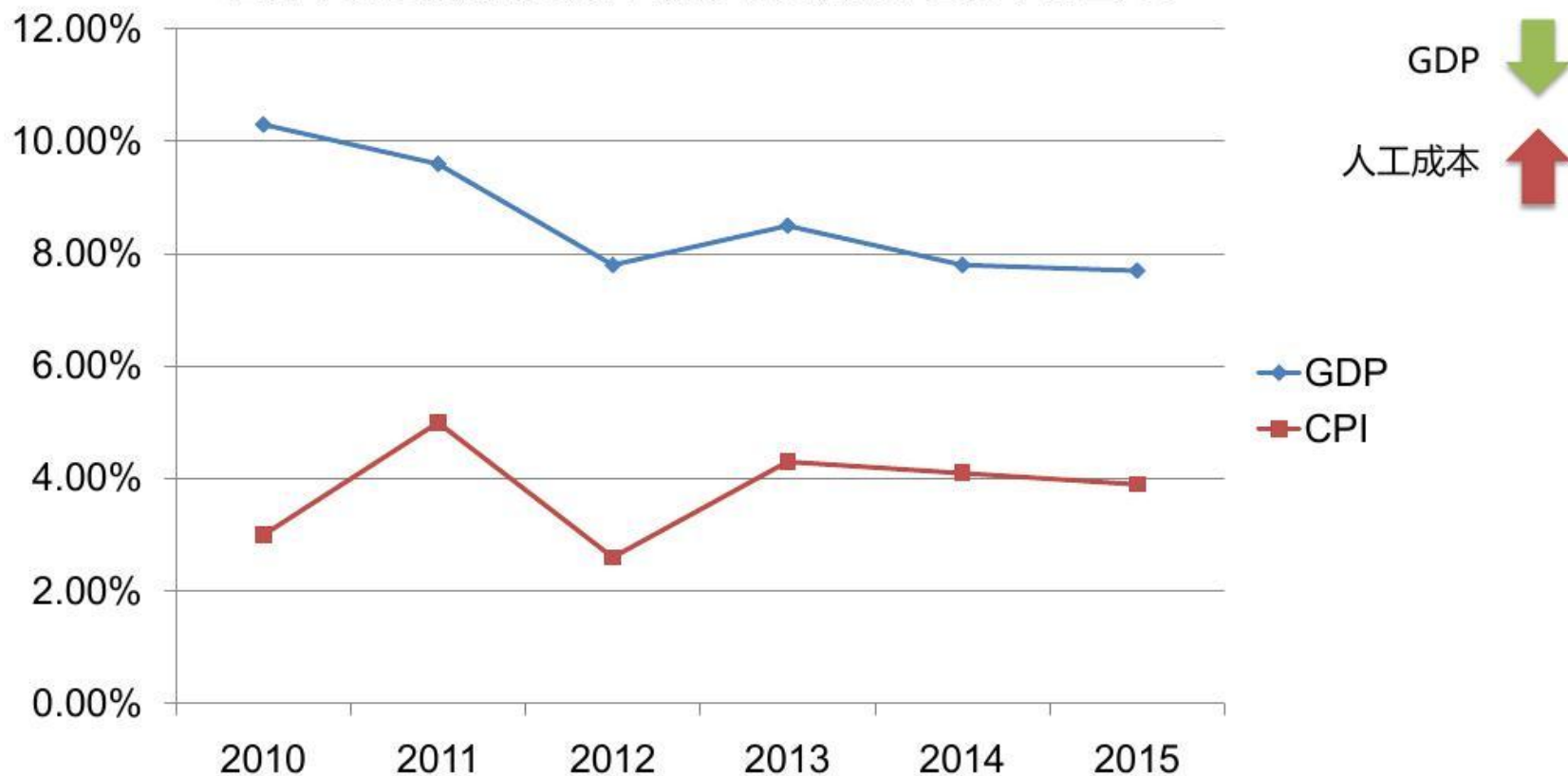
2013年我国居民消费价格指数 (CPI) 趋于稳定, 2013年进入CPI “3” 时代, 全年在3.5%左右。

工业品出厂价格指数 (PPI) 的走势呈现小V型, 2013年下半年有小幅下降。

PMI指数大于50为景气, 2013年年初PMI在临界点徘徊到三四季度逐渐回升, 趋于较好的平稳发展趋势。

低通胀、弱复苏

2013：经济运行总体上保持平稳；
主要指标仍处于年度预期的合理区间；
经济结构调整稳中有进，转型升级稳中提质；
经济环境更加错综复杂，既有增长动力，也有下行压力。



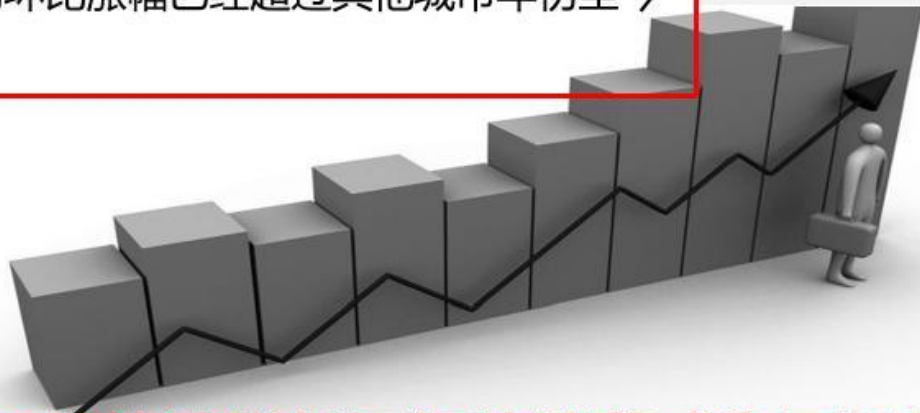
HR关键词 薪酬增长

- CPI 增长**2.2%**
- PPI同比涨幅下降 **1.9%**
- GDP 同比增长**7.8%**
- 汽油价格下跌**7.3%** (12年8月-13年7月)
- 房屋租金

办公楼租赁最活跃的区域第三季度录得平均租金环比增长约**2.4%**,而从甲级办公楼市场的租金来看,仅第三季度的环比涨幅已经超过其他城市年初至今的总增幅



年份	CPI全年平均 (%)	PPI当月同比 (%)
Y2010	3.30%	5.90%
Y2011	5.40%	1.7%
Y2012	2.2%	-1.9%
Y2013.6	2.7%	-2.7%



——CPI的快速增长已经使涨薪成为了保健因素

数据来源：机构发布

2013行业薪酬福利增长率

年份	全行业	房地产	金融	服装	制造	医药	消费品	高科技	能源化工	传媒
2011	12.2%	15.1%	15.1%	12.4%	10.3%	12.9%	9.8%	15.4%	11.9%	13.4%
2012	10.4%	10.5%	13.2%	10%	8.1%	10.2%	8.3%	11.2%	10.4%	10.3%
2013 (全国)	10.5%	12.8%	13.8%	9.0%	8.2%	11.2%	8.7%	12.2%	10.3%	10.4%
2013 (华南)	9.2%	12.4%	13.0%	8.9%	8.3%	11.2%	8.9%	11.3%	9.5%	9.2%

数据来源：太和顾问研发中心

目录

宏观经济背景

行业“薪”情发布

后人口红利时代的福利趋势

TC产品发布

2013年房地产行业回顾——调控

今年2月温家宝**再次**表示，要巩固房地产市场调控成果，继续严格执行并逐步完善抑制投机投资性需求的政策措施，促进房价合理回归。采取有效措施增加普通商品房供给，做好保障性住房建设和管理工作。而在地方曾试图颁布地方性政策对政策“松绑”，但都纷纷夭折。可见中央政府对房地产调控的决心。



2013年房地产行业回顾——排行榜

级别	2013年前三季度销售金额TOP50榜单 (亿元)			2012年全年销售金额TOP50榜单 (亿元)		
	范围	企业数量	均值	范围	企业数量	均值
第一梯队	1000亿以上	2	1146	1000亿以上	3	1171
第二梯队	500-1000亿	5	747	500-1000亿	5	754
第三梯队	300-500亿	9	371	300-500亿	9	373
第四梯队	<300亿	34	163	<300亿	34	153
级别	2013年前三季度销售面积TOP50榜单 (万平方米)			2012年销售面积TOP50榜单 (万平方米)		
	范围	企业数量	均值	范围	企业数量	均值
第一梯队	1000万以上	3	1101	1000万以上	3	1338
第二梯队	500-1000万	3	817	500-1000万	5	740
第三梯队	300-500万	6	388	300-500万	7	360
第四梯队	<300万	38	152	<300万	35	159

上榜企业销售金额集中度: **龙头企业巩固领军地位**

级别	2013年前三季度销售额占比	2012年前三季度销售额占比	2011年前三季度销售额占比
TOP10	14.43%	14.01%	12.58%
TOP20	20.16%	19.11%	17.11%

数据来源: CRIC, 中国房地产测评中心

2013年房地产行业回顾——多元化发展

商业地产：

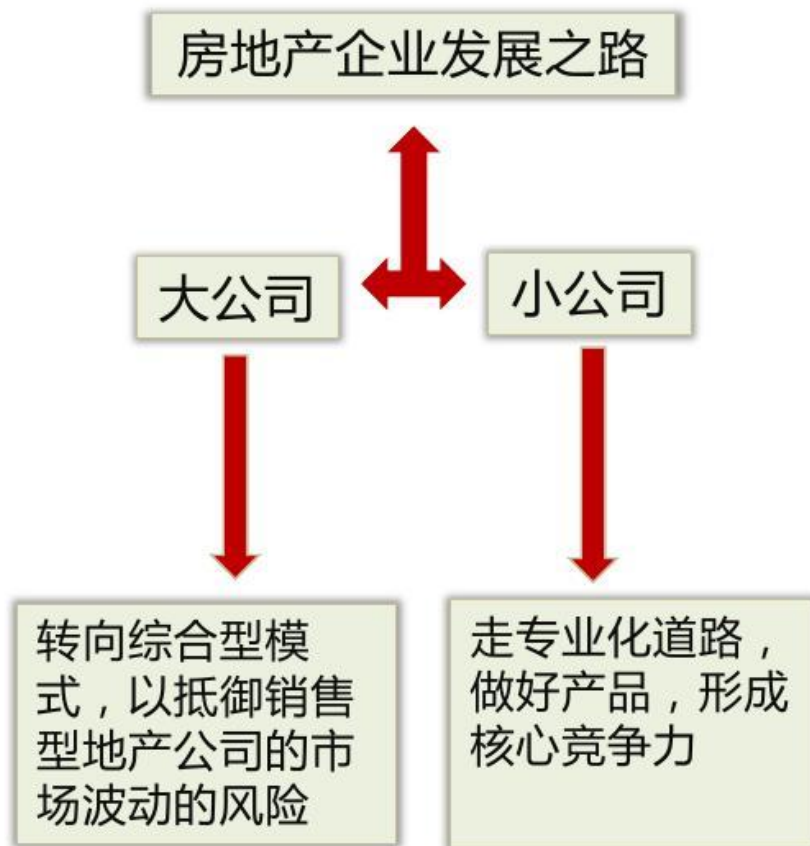
如火如荼，关键岗位人才(招商，运营，项目总)薪酬高调增长

养老地产：

人员配置引关注

旅游酒店：

三亚等旅游城市带动华南酒店行业发展，中高级人员招聘量加大，异地派遣成人才引进主要手段



2011-2013年总监级收入岗位（50%分位）

2011年

岗位	现金收入总额
财务总监	495,199
人力资源总监	487,249
项目开发总监	592,390
首席设计师	606,639
成本控制总监	607,240
工程项目总监	605,719

2012年

岗位	现金收入总额
财务总监	567,707
人力资源总监	547,682
项目开发总监	649,144
首席设计师	736,598
成本控制总监	675,181
工程项目总监	665,355

2013年

岗位	现金收入总额
财务总监	634,222
人力资源总监	593,685
项目开发总监	710,432
首席设计师	856,058
成本控制总监	751,457
工程项目总监	748,721

数据来源：《2013年华南房地产行业薪酬福利报告》

2011-2013年经理级收入岗位（50%分位）

2011年

岗位	现金收入总额
财务经理	241,410
人力资源经理	246,873
项目开发经理	273,866
规划设计经理	302,414
预算合约经理	255,318
工程项目经理	261,299

2012年

岗位	现金收入总额
财务经理	275,870
人力资源经理	267,207
项目开发经理	337,421
规划设计经理	357,195
预算合约经理	299,995
工程项目经理	326,937

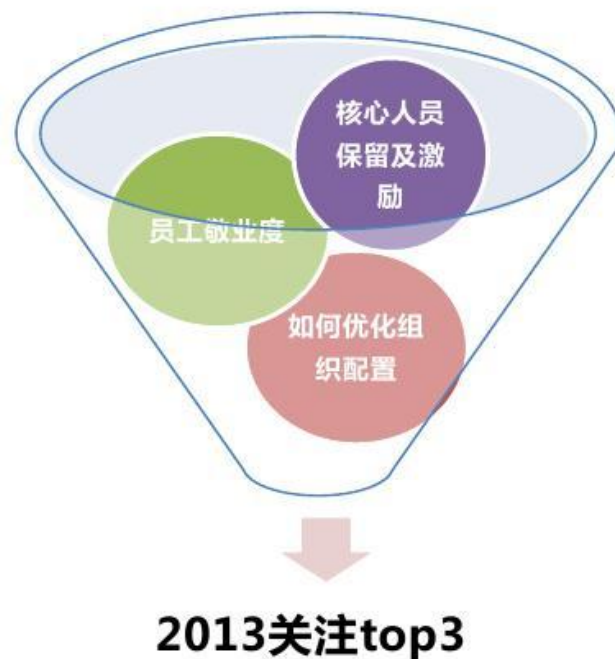
2013年

岗位	现金收入总额
财务经理	315,006
人力资源经理	294,821
项目开发经理	382,299
规划设计经理	425,091
预算合约经理	330,546
工程项目经理	360,335

数据来源：《2013年华南房地产行业薪酬福利报告》

2013房企管理关注点

- 多元发展引起的人员配置问题
- 核心人员保留及激励 (福利项目)
- 企业的利润率如何，能否应对人工成本上扬压力？
- 企业的薪资结构与水平设计是否合理，能否适应人才之争？
- 企业的员工敬业度是否处于合理水平，能否满足企业的招人、用人、留人？
- 企业的激励体系如何，是否能有效地激励员工？



2012-2013年高科技行业HR关键词 薪酬增长

华为逆市涨薪**三成**抢人

涨幅在**30%**左右，甚至有员工超过**70%**

应届生起薪也有大幅上调

本科生、硕士生

6000、8000——8000、10000

中兴，起薪在6500-7500元。同等级别差别不会超过15%。“虽然华为员工有股票分红，但中兴也有一些激励机制。比如为部分员工提供**安居房**，售价每平方米仅数千元，而同等地段房价要2万到3万元/平方米。”据悉，中兴在深圳、南京等地为员工提供**6000套安居房**，未来安居房将增加至3万套

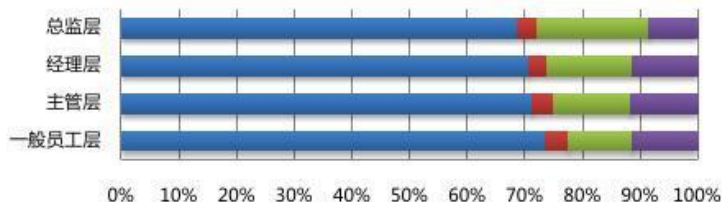


VS

ZTE中兴

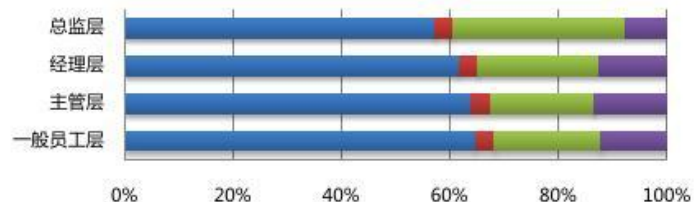
2012~2013 高科技行业HR关键词 外资本土化

市场整体薪酬结构



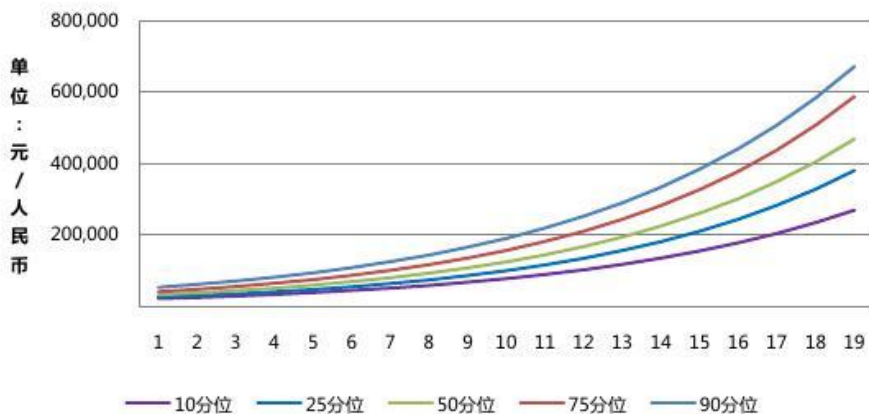
	一般员工层	主管层	经理层	总监层
■ 年度基本现金收入总额	73.5%	71.4%	70.7%	68.9%
■ 年度补贴收入总额	4.0%	3.7%	3.3%	3.2%
■ 年度变动收入总额	11.1%	13.3%	14.8%	19.5%
■ 年度福利总额	11.3%	11.6%	11.2%	8.4%

市场整体薪酬结构

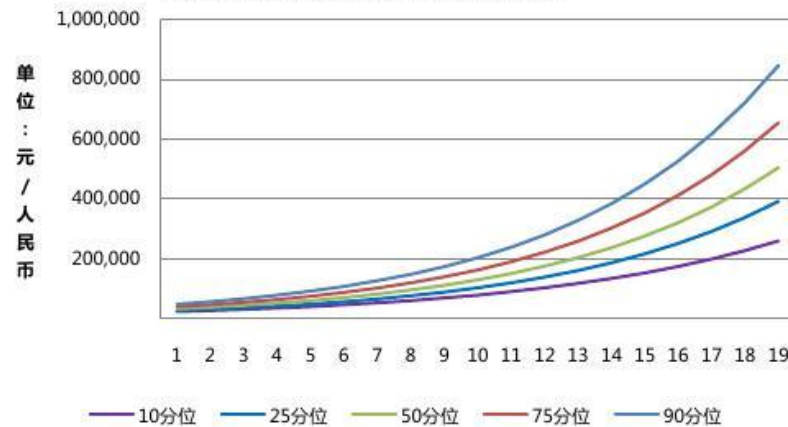


	一般员工层	主管层	经理层	总监层
■ 年度基本现金收入总额	64.9%	64.1%	61.9%	57.3%
■ 年度补贴收入总额	3.3%	3.4%	3.2%	3.3%
■ 年度变动收入总额	19.7%	19.2%	22.5%	32.0%
■ 年度福利总额	12.1%	13.3%	12.4%	7.5%

市场整体薪酬水平（年度现金收入总额）



市场整体薪酬水平（年度现金收入总额）



2013年度华南高科技行业-关键岗位薪酬数据及频度分析

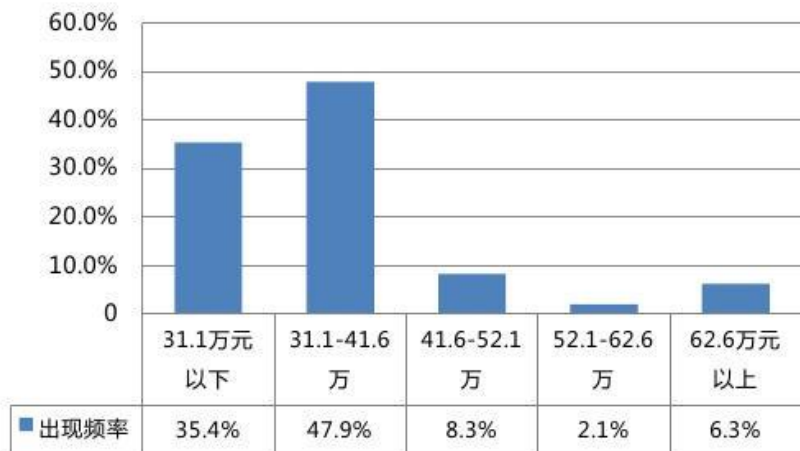
研发经理

薪酬数据统计口径	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
年度基本现金收入总额	148,356	161,362	229,430	279,083	388,316
年度固定现金收入总额	152,159	163,423	238,997	282,083	394,482
年度现金收入总额	217,861	284,647	344,634	362,978	453,902
年度总薪酬	238,068	324,929	371,784	433,390	492,958

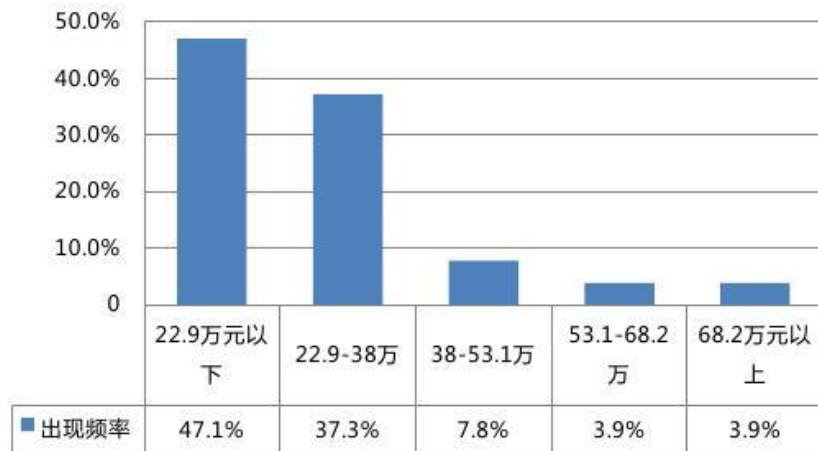
销售经理

薪酬数据统计口径	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
年度基本现金收入总额	71,624	98,640	158,657	207,412	305,950
年度固定现金收入总额	78,380	99,807	162,762	212,687	346,810
年度现金收入总额	92,598	139,270	263,277	345,328	468,214
年度总薪酬	128,730	187,624	285,479	371,878	558,869

年度现金收入总额频度分析

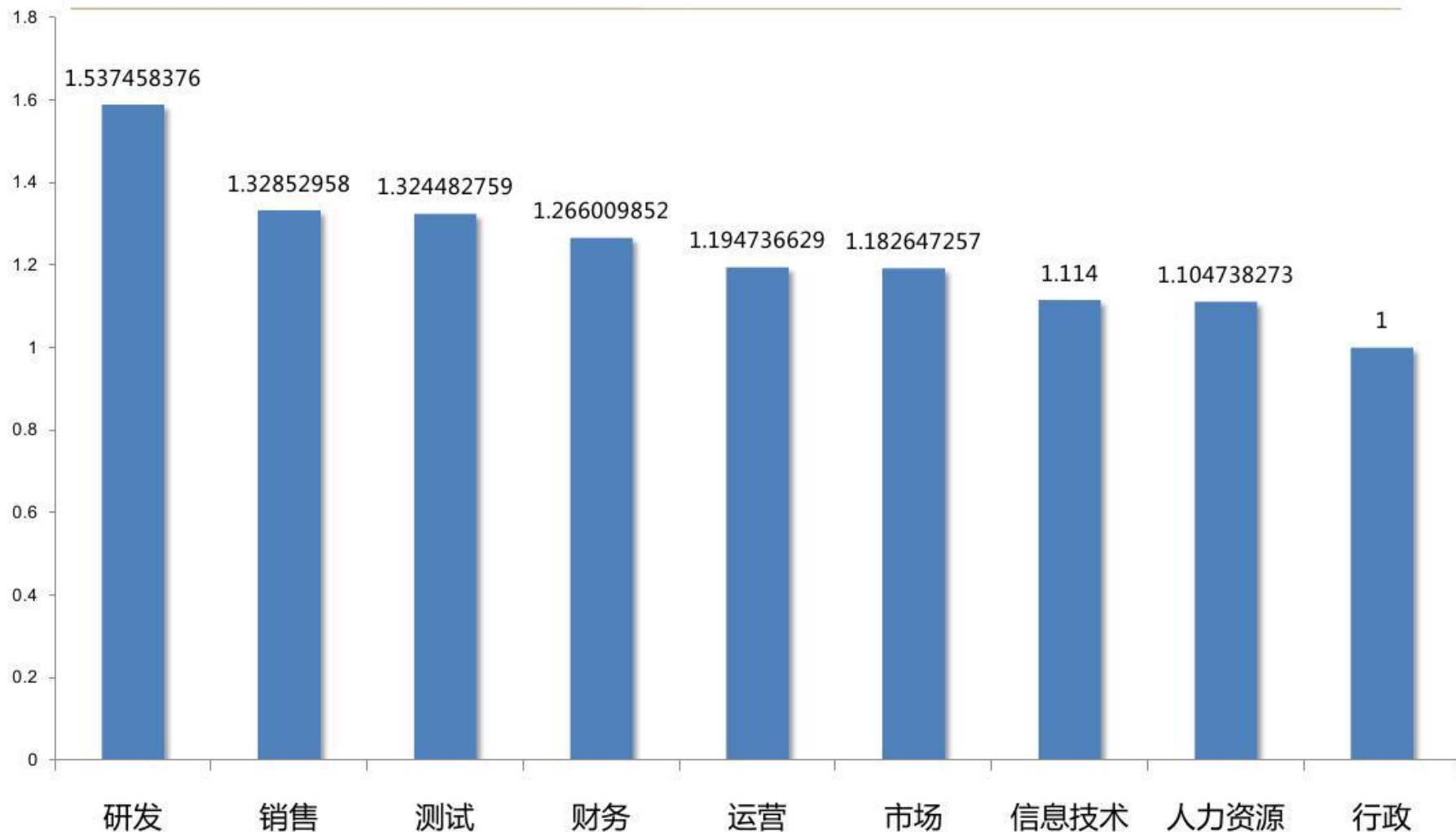


年度现金收入总额频度分析



数据来源：《2013年华南高科技行业薪酬福利报告》

2013年度 华南高科技行业 -部门水平排序



数据来源：《2013年华南高科技行业薪酬福利报告》

2011-2013年高科技行业总监级收入TOP5岗位（50%分位）

2011年

岗位	现金收入总额
销售总监	558,101
市场总监	547,343
研发总监	537,387
生产总监	529,580
事业部经理	523,416

2012年

岗位	现金收入总额
研发总监	588,797
事业部总经理	581,073
质量管理总监	541,656
项目总监	521,956
财务总监	517,580

2013年

岗位	现金收入总额
事业部总经理	597,792
研发总监	589,106
财务总监	541,830
市场总监	532,866
销售总监	528,388

数据来源：《2013年华南高科技行业薪酬福利报告》

2011-2013年高科技行业经理级收入TOP5岗位（50%分位）

2011年

岗位	现金收入总额
市场经理	300,173
硬件开发经理	294,330
研发经理	280,069
软件开发经理	274,753
销售经理	274,885

2012年

岗位	现金收入总额
产品设计经理	397,674
战略发展 业务发展经理	321,522
研发经理	318,611
总经理助理	306,278
销售经理	295,398

2013年

岗位	现金收入总额
产品设计经理	400,080
研发经理	335,915
硬件开发经理	295,050
战略发展 业务发展经理	293,012
软件开发经理	268,076

数据来源：《2013年华南高科技行业薪酬福利报告》

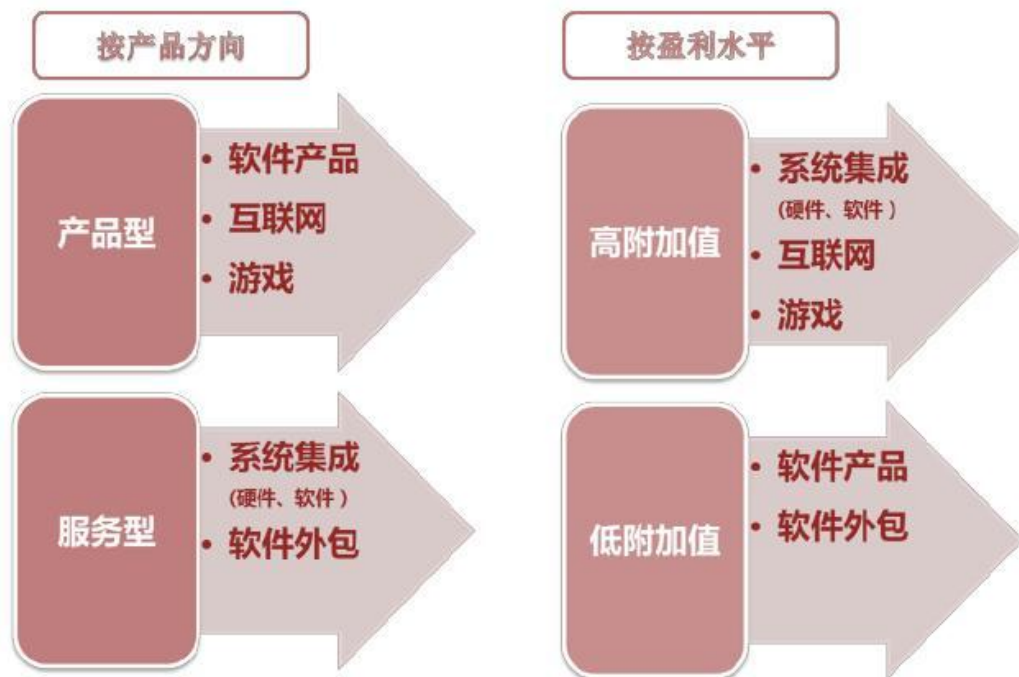
2013年高科技行业HR关键词 应届生起薪点

技术类

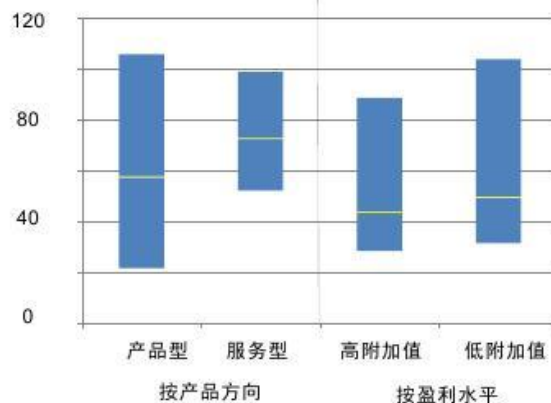
一线城市	实习期	试用期	转正后
大专及以下	2929	3673	4387
本科	3448	4887	5579
硕士	5029	6757	7232
博士	7000	8437	9699

数据来源：《2013年全国高科技行业应届生薪酬福利调研报告》

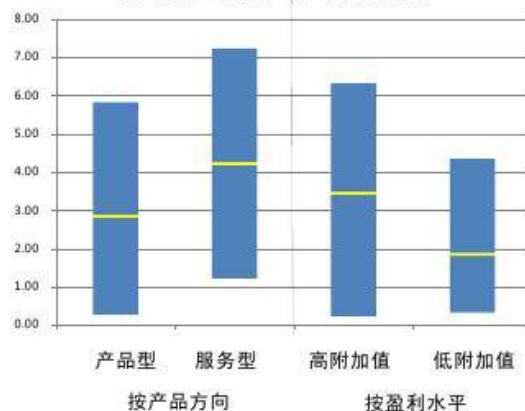
人力资本投入产出比：2013年软高科行业不同产品及盈利模式的差异



每元人工成本带来的销售收入



每元人工成本带来的利润

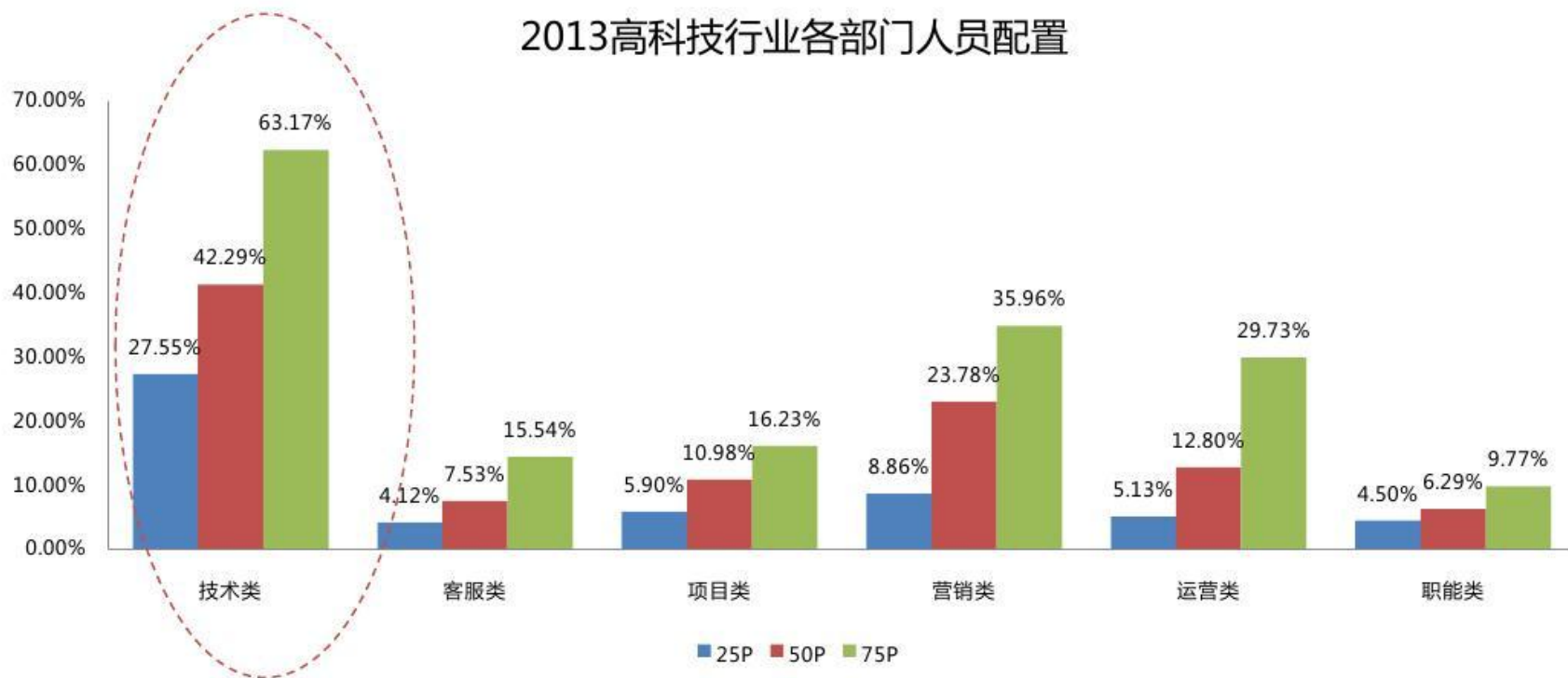


数据来源：2013年度高科技（非制造）行业人力资源配置效率调研报告》

人员配置：技术研发的持续高投入是高科技行业的核心

通过高科技企业的调研，我们发现：整个行业内，核心业务例如研发人员的分化趋势相对明显。高技术产业的核心是技术密集度，而技术密集度评判标准很多，比如研发人员的密集度，即研发人员占总员工的比重。第二是研发经费和工业增加值比。

2013高科技行业各部门人员配置



数据来源：2013年度高科技（非制造）行业人力资源配置效率调研报告》

人才流动：离职率分析

据调研结果显示，企业员工离职主要会涉及的原因包括：得到更好地机遇，薪资水平无法满足需求，被动离职和家庭原因。分析发现，相对于薪酬水平，企业提供的平台机遇与个人职业规划不符，成为了更普遍的离职原因。

主动离职率



整体离职率



被动离职率



数据来源：太和顾问《2013年度高科技（非制造）行业人力资源配置效率调研报告》

食品饮料行业蓝领工人操作层（年度现金收入口径）

岗位名称	25%分位	50%分位	75%分位
锅炉工	39,448	47,475	51,708
装配工	36,615	52,046	61,542
操作工	35,316	42,664	47,381
仓储员	37,130	44,612	56,452

数据来源：太和顾问《2013年度全国食品饮料行业薪酬福利调研报告》

食品饮料行业蓝领工人/初级专业人员层（年度现金收入口径）

岗位名称	25%分位	50%分位	75%分位
生产管理助理	61,649	75,499	97,014
生产调度助理	67,616	77,986	89,152
电工	53,969	66,606	74,825
叉车工	54,115	69,264	77,242
技术工人	45,422	55,145	61,965
初级包装工艺专员	29,924	39,386	55,952
初级动力工程师	60,760	74,057	96,134
设备维修员	41,674	51,300	68,093

数据来源：太和顾问《2013年度全国食品饮料行业薪酬福利调研报告》

食品饮料行业蓝领工人一般员工层（年度现金收入口径）

岗位名称	25%分位	50%分位	75%分位
生产管理专员	74,166	95,500	124,868
生产调度专员	82,099	98,486	113,042
锅炉班长	84,866	102,384	132,164
装配班长	62,720	81,564	97,224
线长	78,974	94,752	123,086
制冷工程专员	58,773	67,356	81,450
包装工艺专员	54,335	61,993	66,898
动力工程师	83,134	106,100	138,586
设备维修工程师	64,167	111,634	148,606

数据来源：太和顾问《2013年度全国食品饮料行业薪酬福利调研报告》

食品饮料行业蓝领工人主管级（年度现金收入口径）

岗位名称	25%分位	50%分位	75%分位
生产管理主管	102,858	129,635	160,855
生产调度主管	134,106	153,996	184,916
车间主任	95,534	128,714	176,670
制冷工程师	83,181	103,948	131,722
高级设备工程师	109,574	136,300	171,464
设备保全维修主管	137,452	178,828	199,615
仓储主管	90,276	117,945	139,396
运输主管	79,300	105,369	126,028

数据来源：太和顾问《2013年度全国食品饮料行业薪酬福利调研报告》

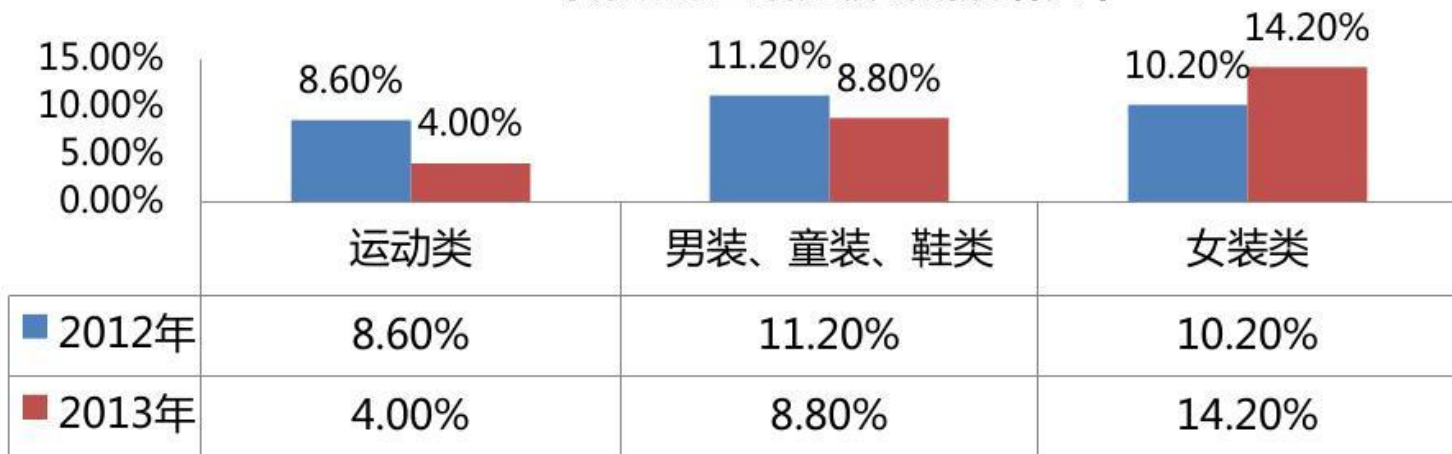
服装行业薪酬增长率

2009-2013年服装行业薪酬增长率

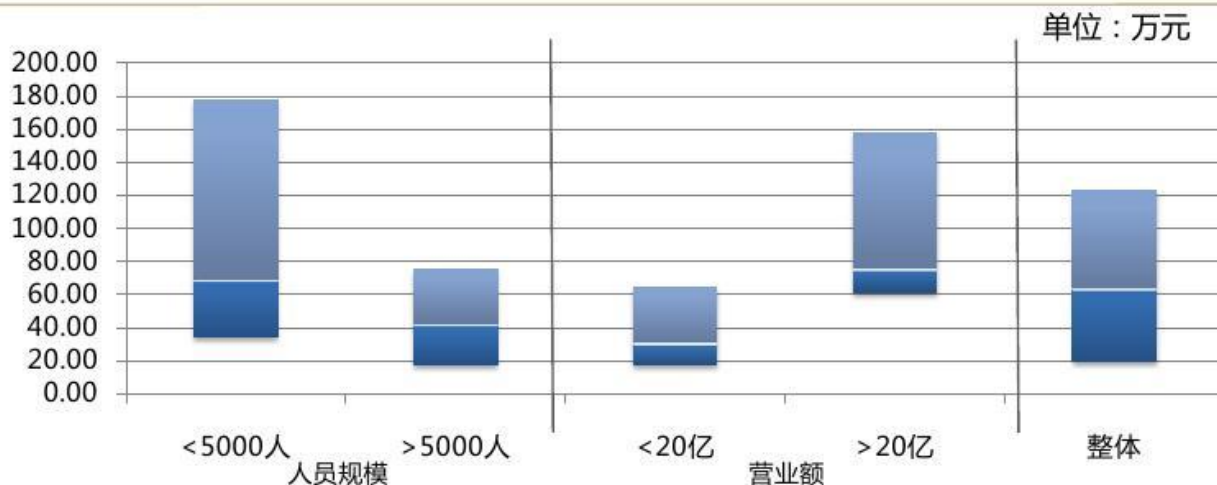


2009 2010 2011 2012 2013 2014预测

2012-2013年服装行业细分领域薪酬增长率

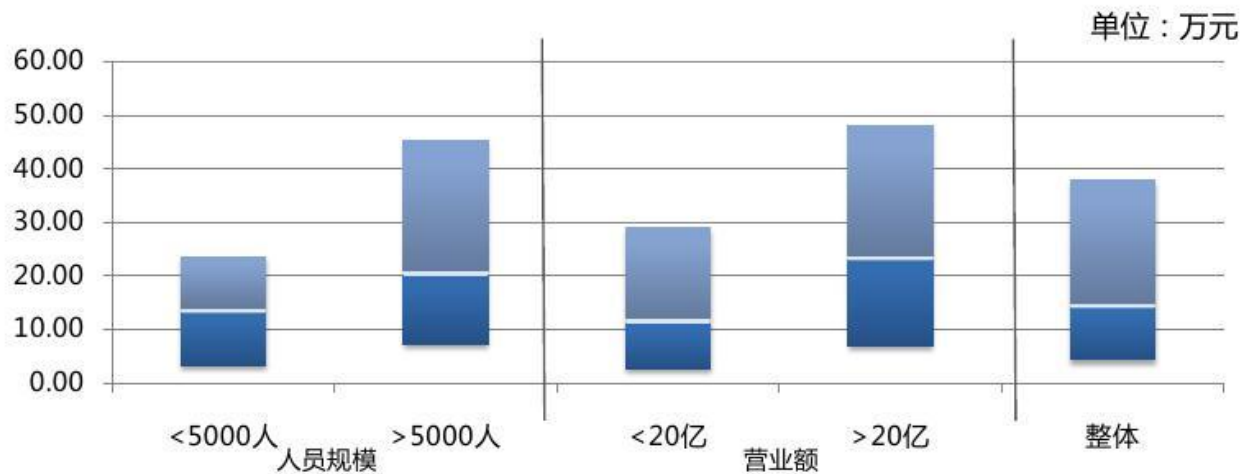


服装行业人均销售收入分布



	P25	P50	P75
<5000人	34.72	68.81	178.08
>5000人	17.90	41.99	75.35
<20亿	17.90	30.49	64.98
>20亿	61.91	75.35	158.08
整体	20.23	63.44	123.56

服装行业人均利润分布



	P25	P50	P75
<5000人	3.25	13.64	23.62
>5000人	7.33	20.51	45.23
<20亿	2.69	11.61	28.98
>20亿	6.98	23.45	48.04
整体	4.36	14.52	37.79

数据来源：太和顾问《2013年度全国服装行业人力资源效能配置调研报告》

服装行业各层级薪酬分析

岗位名称	25%分位	50%分位	75%分位
总监层	375,751	561,555	706,712
经理层	201,734	260,506	312,962
主管层	113,746	146,386	212,067
一般员工层	42,605	54,737	74,754

数据来源：太和顾问《2013年度华南服装行业薪酬福利调研报告》

汽车制造行业重点岗位（执行层/高级专业层）薪酬看点

岗位名称	25%分位	50%分位	75%分位
高级内饰设计工程师	116,029	171,979	214,921
高级造型设计工程师	117,673	164,986	212,888
高级模型制作工程师	115,159	171,552	212,073
高级底盘设计工程师	116,266	169,746	221,304
高级动力传动设计工程师	119,949	173,558	206,274
高级测试工程师	109,840	153,812	181,264

数据来源：太和顾问《2013年度汽车制造行业薪酬福利调研报告》

汽车制造行业人事费用率

	P25	P50	P75
<11000人	2.75%	3.75%	9.07%
>11000人	2.88%	4.55%	12.20%
<230亿	3.08%	4.91%	13.45%
>230亿	2.66%	3.45%	8.51%
整体	2.88%	4.01%	10.22%

人事费用率=人工成本/销售额*100%

数据来源：太和顾问《2013年度汽车制造行业人力资源效能配置调研报告》

医药行业关键词-医改



◆为了保障上述五项改革的顺利进行，三年内各级政府计划投入**8500亿元**，实际投入**1.3万亿元**，大大超出了原来计划指标。

◆2013年医药行业环境趋向宽松，政府投入继续大幅度增长。药品降价暂时告一段落。国民经济整体回升向好，2013年以及今后医药行业的发展形势会更好。

医药电子商务发展的产物-网上药店

- **网购热情持续高涨：**

2012年中国网购用户人均年消费金额达人民币5,203元，同比增长25%，不仅与美国的差距正逐年缩小，并预计于2015年超过美国成为全球第一。根据中国网上药店理事会最近的统计数据，2012年医药b2c中平台式的交易规模为16.65亿元，预计2013年销售规模可达40亿元。

- **网上药店潜力巨大：**

2011年，医药B2C的规模达到4亿元，仅出现5家销售额达5000万元的网上药店。国家发改委等13个部门联合发布了《关于进一步促进电子商务健康快速发展有关工作的通知》促进医药电商发展。

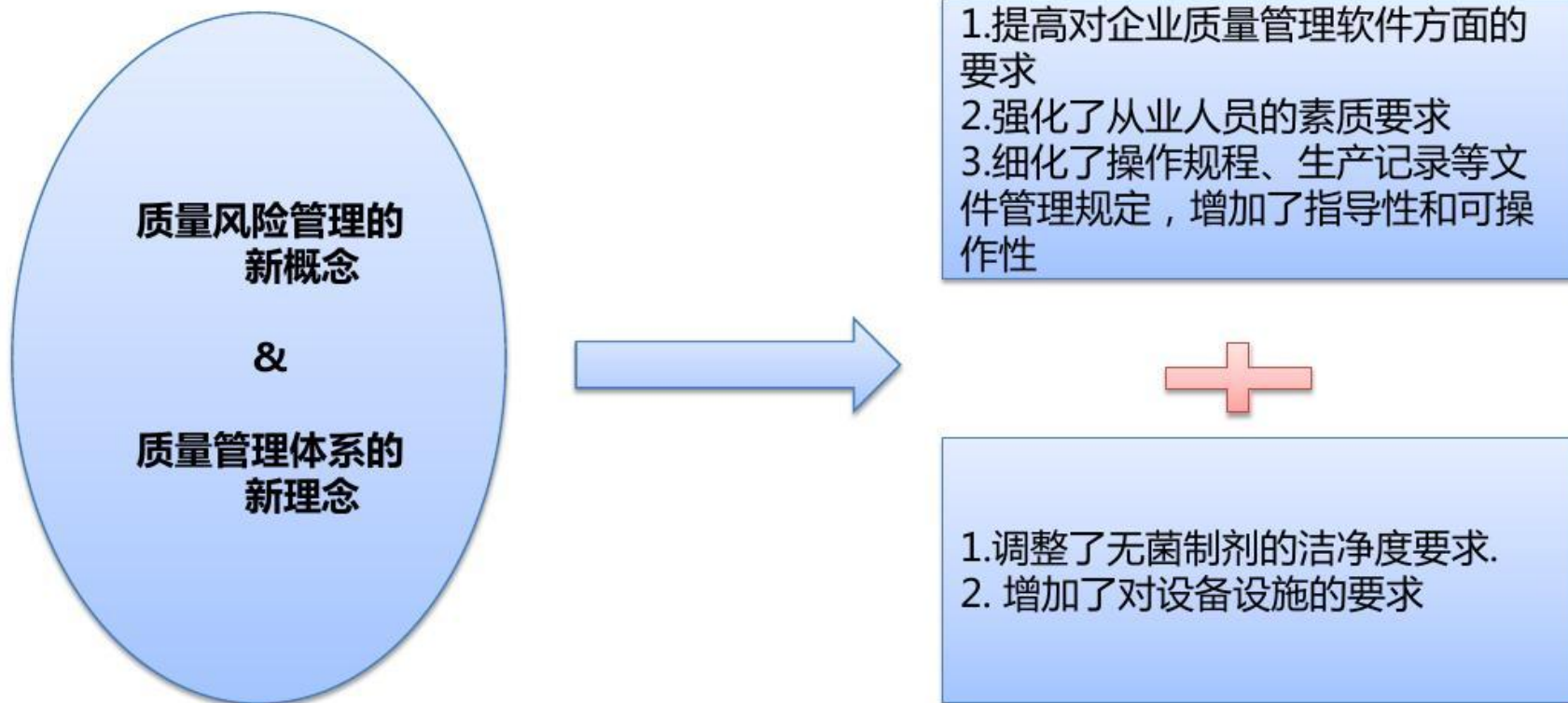
- **补充市场空白：**

网上药店的销售额主要来自医疗器械和保健品，OTC药品和电话销售的处方药，这也弥补了实体药店的短板。

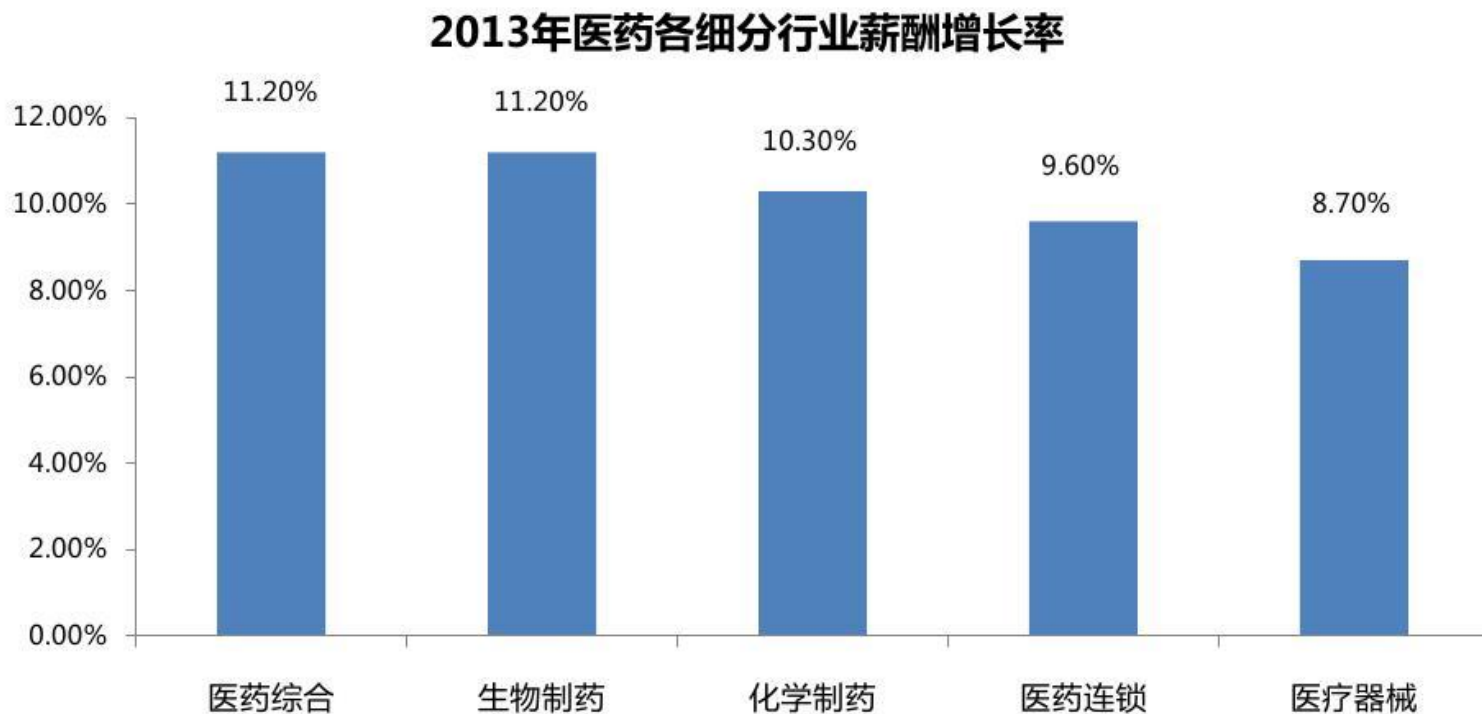
- **京东联合8大药企月底上线医药城**



新版GMP-提高对企业的要求



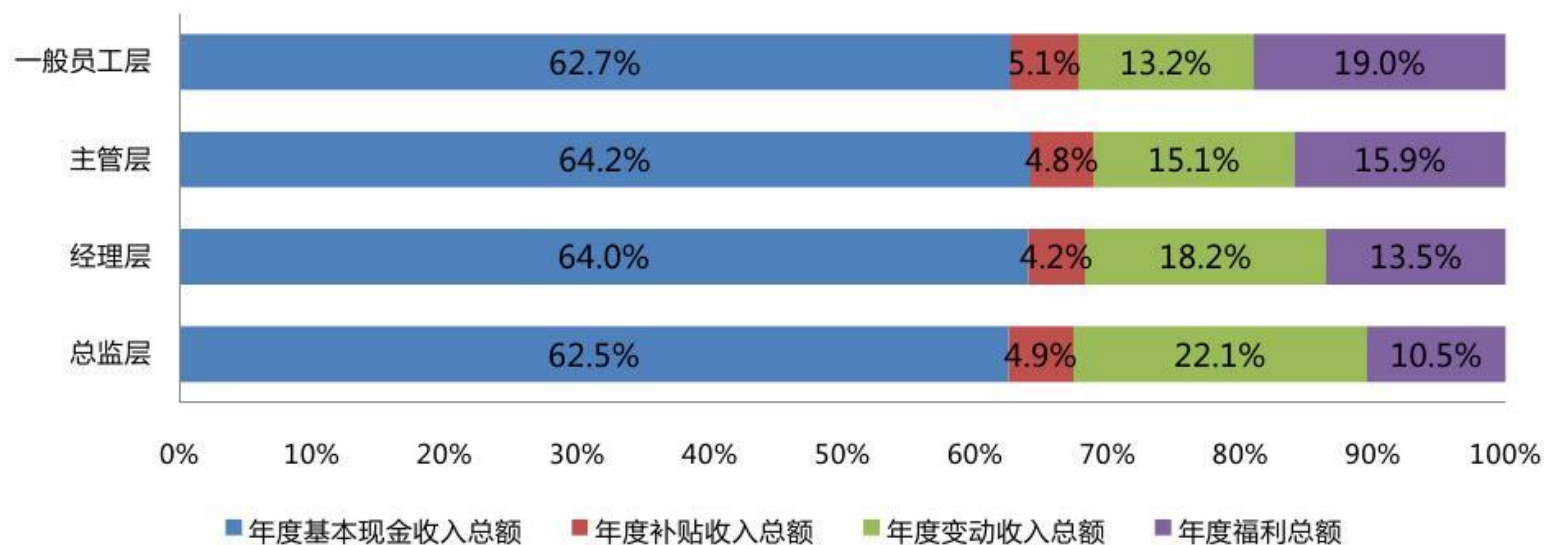
医药各细分行业薪酬增长率



医药行业的薪酬增长率近几年来变化不大，2012年有了较小的回落之后，2013年有了小幅的增长。但是，这也便显得提高了医药企业的人工成本。从各细分来看，生物制药和化学制药是今年薪酬增长率先行的两个细分行业。

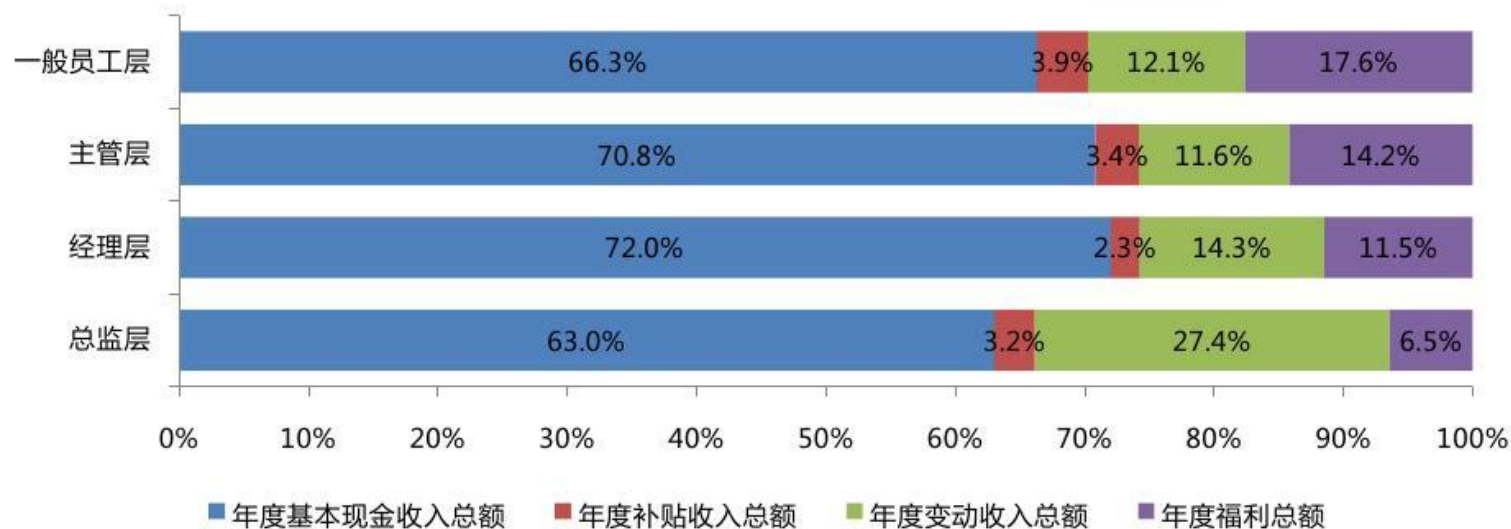
数据来源：《2013年医药行业人力资源效能配置报告》

2013年全国医药行业薪酬结构



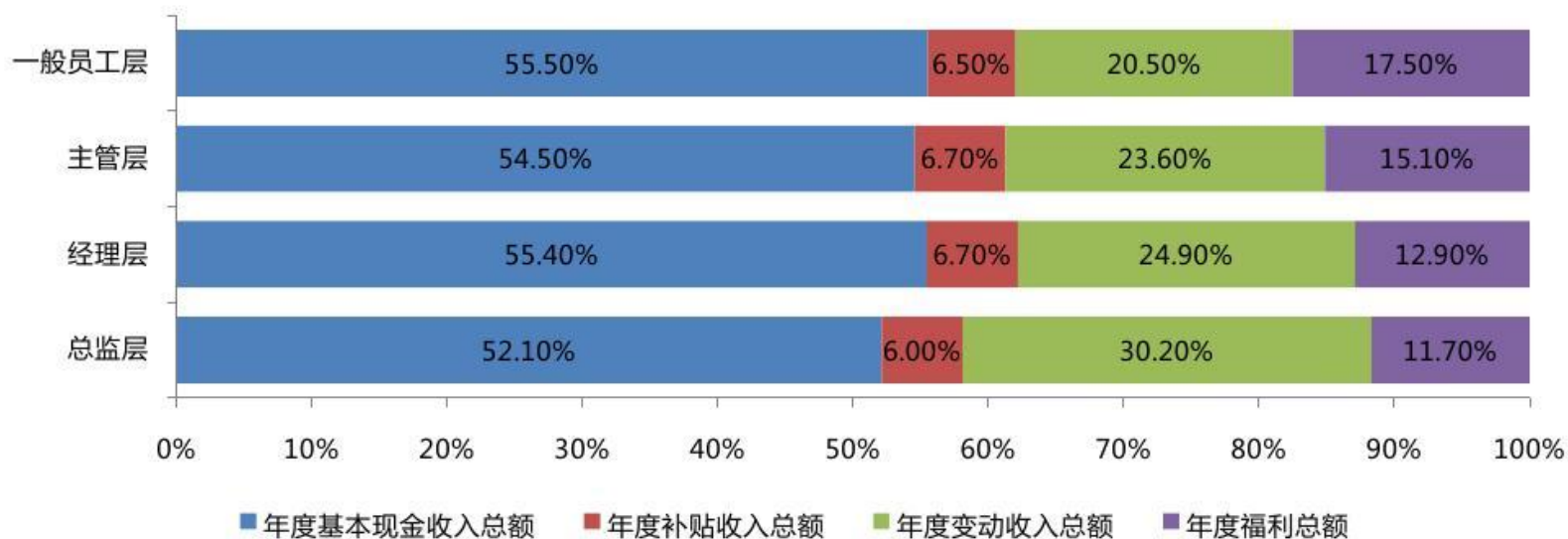
职位所属层级	年度基本现金	年度补贴	年度变动收	年度福利
总监层	62.5%	4.9%	22.1%	10.5%
经理层	64.0%	4.2%	18.2%	13.5%
主管层	64.2%	4.8%	15.1%	15.9%
一般员工层	62.7%	5.1%	13.2%	19.0%

2013年医药研发部门的薪酬结构以及各层级薪酬水平



职位所属层级	25分位	50分位	75分位
总监层	350,307	438,004	609,648
经理层	131,235	178,158	249,631
主管层	89,670	115,822	149,752
一般员工层	62,574	76,162	95,084

2013年医药销售部门的薪酬结构以及各层级薪酬水平



职位所属层级	25分位	50分位	75分位
总监层	316,830	477,809	808,664
经理层	185,208	236,528	302,970
主管层	113,682	147,282	187,465
一般员工层	65,998	88,338	110,874

全国医药行业岗位薪酬看点（TC口径）

核心岗位	25分位	50分位	75分位
制剂研究经理	126,624	175,234	277,004
质量控制主管	67,773	84,192	98,830
质量管理经理	136,550	158,780	212,425
生产管理经理	90,326	131,830	169,838
区域销售经理	164,817	210,684	285,446
销售代表	69,932	92,740	110,874

数据来源于《2013年太和顾问医药行业薪酬福利调研报告》

目录

宏观经济背景

人力资本数据信息发布

后人口红利时代的福利趋势

TC产品发布

核心人才保留新趋势

人才观：

- 核心人才在行业间流动加快，且更倾向于有重点优势或者资源的企业流动。
- 核心人才更加关注工作体验。
- 除薪酬以外，核心人才更关注企业的雇主品牌和企业文化。
- 工作生活平衡成为新时代员工更加关注的核心因素。



企业观：

- 更加关注自身雇主品牌，并持续投入。
- 针对核心人才的保留计划持续创新
- 从关爱员工逐步拓展至对员工子女、家庭的持续关爱。
- 针对不同员工的需求深入分析，并在制定政策时，给予自由空间。
- 多元背景员工的特殊关爱。



领先企业实践

公司A

在A企业中，如果员工由于意外死亡，配偶将在未来十年内获得该员工的薪酬，且其子女也将获得每个月1000美元的抚养经费，直至其年满19岁

公司B

B公司为其年轻员工提供低息的住房贷款，并为核心员工提供300,000人民币的无息贷款。员工可以在其服务年限中逐步还款，大大减低购房压力。

公司C

“爱心 1+1”

C公司针对员工的父母提供关爱保障。员工每支付300元进入爱心账户中，企业将同时提供300元爱心基金，并统一存入员工父母的账户。

公司D

“工作生活平衡”

D公司为员工提供日常健身游泳卡，并提供午餐和加班餐等员工福利。
公司设置母婴室、午间休息室，关爱女性员工。

中国福利市场现状分析

国有企业

户口问题

共建学校解决子女教育问题

隐性福利

福利预算较高，且现金性福利占比较高。

随着国家控制的增加，福利发展受到影响。

民营企业

培训

子女教育

高管福利优势明显

针对员工需求制定福利计划，福利计划具有针对性。

由于国家对于福利征税的要求，现金性福利较少。

外资企业

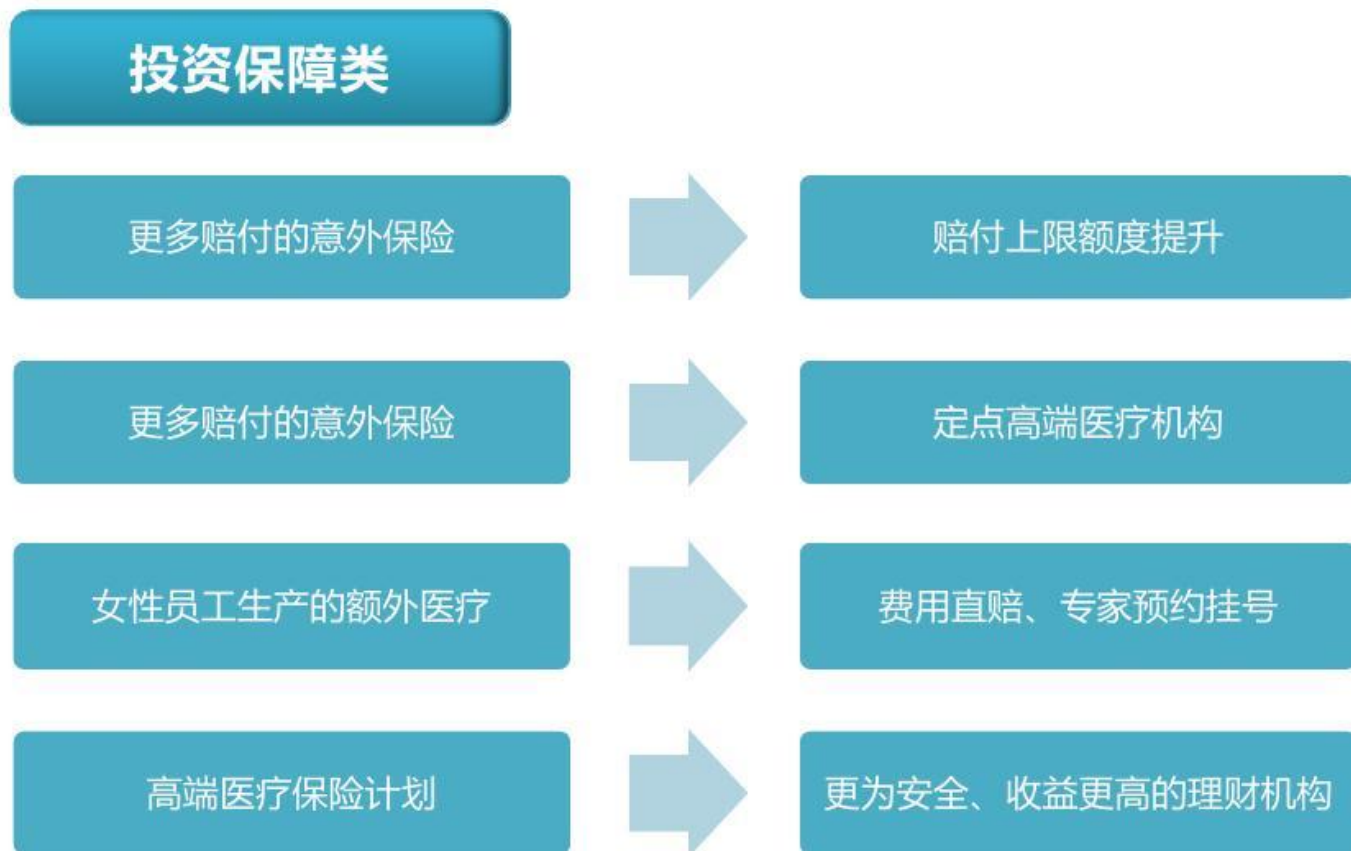
基于养老及储蓄的弹性福利计划

完善的健康管理

根据全球福利政策的要求，福利体系完善。

由于缺乏灵活性，对核心人才的吸引力持续下降。

中国企业福利设置趋势



中国企业福利设置趋势



中国企业福利设置趋势



中国企业福利设置趋势



中国企业面临的福利挑战



如何有效提升福利作用



有效的福利沟通



持续的福利投入



员工需求的匹配程度



福利感知度

 **Benefits**
愉悦工作 福享生活 悦福享

思考与总结

- 全球经济维持低速增长，我国经济GDP保持7%左右的增长速度将成为常态；
- 2014年全行业薪资增长率预计在9.5%左右；
- 福利多样化，弹性化趋势明显；
- 企业日趋关注员工满意度与敬业度，员工更加注重全面回报体系；
- 减本增效成为未来3年企业关注的焦点，人效、投入产出值得关注。