



www.ciicsalary.com

# 中智薪酬绩效中心

CIIC Compensation & Performance Center



## 2009-2010 薪酬福利系列报告

Compensation & Benefits Series Report

### 中智观点:

后危机时代，企业薪酬状况分析  
2010年，“薪薪”向荣将有可能

### 2009中智薪酬报告解读:

印刷版报告  
CABS™软件分析系统

### 2009中智薪酬福利报告列表

### 关于中智



# 相信中智薪酬



**数据 -- 源于企业，用于企业**

**薪酬 -- 调之有理，整之有据**

**人才 -- 薪尽其用，人尽其才**

中智薪酬（CIICSALARY），依托于中智公司全国13,000家在华投资外资企业的客户资源，以世界薪酬协会的“整体薪酬回报”为理论基础，为企业提供全方位的专业薪酬福利信息和服务。

在多年为企业提供各类人力资源专业服务中，中智薪酬认为员工才是企业最重要的资本。中智薪酬的全体工作人员，致力于通过薪酬的合理化制定和改善，为企业提升外部竞争性和内部公平性，从而更好地吸引、激励、保留优秀员工，使企业的人力资源管理更为高效。

我们中智薪酬始终把握经济、管理脉搏、用非凡的眼光审视商机和挑战，为人力资源管理者提供市场薪酬数据，直面其所面临的挑战。中智薪酬的每位工作人员真诚地希望提供的服务能够为客户带来尽可能多的价值，我们也由衷地期待能与您一同分享经验并持续成长。

我们的核心服务包括调研、培训和相关咨询等。高质量的数据资料、更深度的政策操作分析、庞大的客户数据库资源可以保证我们的服务质量。一年数场专业的薪酬发布会、各类薪酬论坛和沙龙、定期的薪酬实务培训，给您提供多角度的思考，着实改善企业的薪酬战略。



# 中智薪酬观点



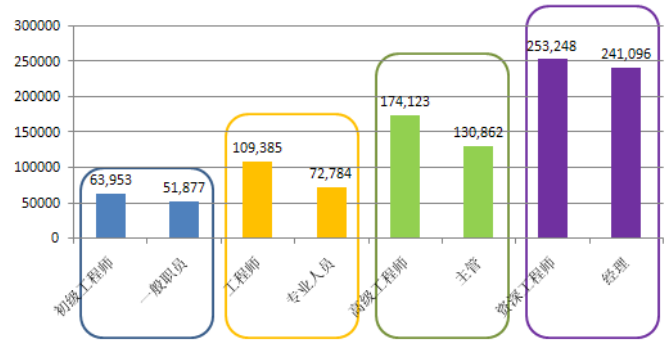
## 后危机时代，企业薪酬状况分析

2009年上海外企整体调薪幅度为7.4%，其中日资企业为7.9%，欧美企业为7.3%。按行业划分来看，三大行业调薪幅度都比08年有所下降，贸易行业为6.7%，制造业为7.2%，而高科技行业受到的影响最大，虽然调薪幅度达到了7.5%，但是较08年下降幅度较大，跌幅为2.5个百分点。从公司内部来看，如果我们把公司内部层级分为管理层和非管理层的话，09年非管理层调薪幅度为7.1%，而管理层调薪幅度达到了7.7%，特别是高层管理人员，整体调薪幅度为7.5%。高层管理达到如此高的调薪幅度，是不是和目前倡导的高管限薪相违背呢？中智薪酬在参加调研的450家企业中了解到，09年企业面临最大的挑战是如何在经济形势不明朗的环境下保证企业的经济效益，而高层管理在这一方面起着重要的作用，因此只有不到5%的企业会采取限制高管薪酬，绝大多数企业还是会在提高薪酬水平和提供激励的薪酬体系上来激励我们的高管，达到企业的经营目标。因此，09年企业高管与基础层级之间的薪酬差距也达到了18倍，按以往年度来看，这一倍数关系应该控制在16倍这样的水平。

### 企业着重保留优秀的技术类人才

我们可以把每年调研的岗位分为技术类和管理类岗位，技术类岗位代表为工程师。特别对于高科技企业来说，工程师是企业的核心，优秀的工程师是企业重点保留的对象。从07年开始，企业对那些优秀的工程师在调薪政策上是有一定倾斜的，总体调薪幅度都在10%以上。

09年因为遭受金融危机，工程师岗位薪酬受到一定冲击，初级工程师和一般工程师整体调薪幅度比08年低了2个百分点，而高级工程师调薪幅度为10.1%，年总现金收入为



17.4万。资深工程师甚至达到了12.0%，年总现金收入为25.3万。可见企业在金融危机时期对企业内的关键技术人才的保留仍是十分重视的。

对比同一级别的技术类和管理类岗位，技术类岗位薪酬具有明显优势。对于优秀工程师来说，企业会在其工作经验达到10年以上的时候，将其转变为管理岗位，使之薪酬有一个更大的上涨空间。

### 提供员工发展空间，提高薪酬仍是企业人才保留的一大方法

从员工离职原因来看，多数高层管理和经理级别的员工认为主要原因是个人职业发展，其次是公司的发展前景，而薪酬则占很少的一部分。对于一般员工来讲，离职的首要原因则是薪酬水平，其次才是个人职业发展和家庭因素。因此针对管理层来说，企业一是要给予其充分发挥才智去创造价值的空间，二是要结合长期利益的激励，将企业远景目标和高管自身利益结合起来。对于一般员工来说，企业需要完善绩效考核体系，特别是现在这样的后危机时代，通过培训提升员工的个人价值，在薪酬调整上给予绩效好的员工一定的倾斜，使之有一个好的薪酬上升空间，结合现金性福利和保障性福利，以起到留人和激励人的效果。

(中智薪酬顾问：陈洁玮)



# 中智薪酬观点



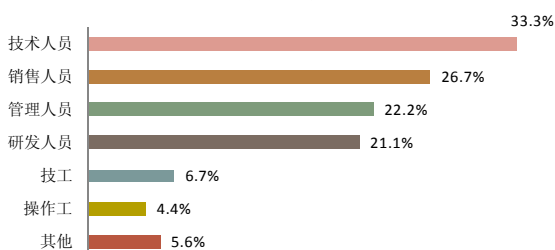
## 2010年，“薪薪”向荣将有可能

金融危机爆发一年以来，企业的经营受到哪些挑战？人力资源策略做过哪些调整？在经济逐步回暖的趋势下，现阶段人力资源管理策略处于十字路口，企业HR管理者又将如何调整战略？中智薪酬绩效中心目前针对该问题做了专项调研，旨在为企业现阶段的HR战略部署和重点聚焦提供市场依据和参考。

2009年前三季度，我国经济在各种强力刺激政策的作用下，经济企稳回升势头逐步增强，总体形势积极向好。分季度看，GDP一季度增长6.1%，二季度增长7.9%，三季度增长8.9%，全年保八已无问题，预计第四季度可能会超过9%甚至达到10%。2010年上半年可能面临产能过剩和通胀预期双重压力。10月居民消费价格指数同比降幅继续收窄，第四季度有望转正。从2009年3月开始，采购经理指数已连续8个月超过50%，反映出经济的扩张和回暖趋势。前三季度，上海GDP相比去年同期增长7.1%，工业发展稳步回升，经济稳步向好景气指数持续上行。据中智薪酬调研结果显示，企业2009年上半年企业营业额相比去年同期是以下降为主的，但2009年全年预计相比去年同期以上升为主，盈利的企业占60.9%。从以上的情况也可以看出，随着经济的回暖，企业经营情况从2009年下半年已开始逐步好转。

从中智薪酬对企业招聘情况的调查来看，企业2009年上半年招聘人数与去年同期相比以下降为主，2009年下半年与去年同期相比以持平为主，部分制造业企业出现了大量用工缺口，其中以一线工人为主，这也表明从2009年下半年开始，企业用工情况有一定好转。随着经济的逐步回暖，预计在2010年不同行业用工数量会进一步增加。从今年校园招聘情况来看，有9.5%的企业增加了校园招聘的人数，主要为一般辅助性职位、研发技术人员、销售人员和培训生。

企业最难招聘的人才-企业比例

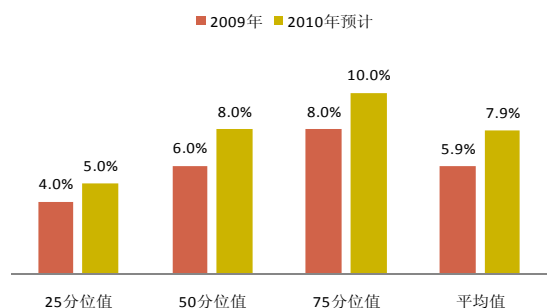


调研结果显示，目前企业最难招聘的人才还是技术人员，其次为销售人员、管理人员和研发人员。对企业业绩有直接

影响的技术、销售人员，成为企业的核心人才，在经济危机中及回暖的趋势下成为企业争相争夺的“香饽饽”，也是企业最难招聘的人才。

据中智薪酬上半年调研结果显示，有67.8%的企业在2009年实施调薪，调薪幅度为7.4%，预计2010年调薪幅度为5.8%。据最新调研结果显示，在2010年有80.2%的企业确定调薪，调薪幅度已上升为8.0%，部分企业超过10%。

企业调薪幅度



中智薪酬顾问表示，2010年企业调薪幅度为8%是理性的，如果乐观预计可以超过10%。但是否能达到2007和2008年的高增长水平，还要看企业的心态，刚从金融危机的严冬中走出来，企业的思考会趋于理性与保守。但基于以下四点考虑，中智薪酬顾问认为2010年“薪薪向荣”将会出现。首先宏观经济的良好发展态势会延续到2010年，随着企业经营状况的好转，订单的增加，企业调薪比例会有相应增长；其次有部分企业在2009年未做调薪或调薪幅度较低，出于人才保留战略的考虑，在2010年也会加大调薪幅度；再次，2010年的通胀预期也是企业会考虑的因素；最后，人才流动加快，尤其是医药、汽车等行业，已出现了“人才荒”的现象，比如关键人才高价难求，高级人才寻访相比之前也活跃很多，制造业企业也出现了民工荒的情况。

总体来看，随着经济的回暖和企业经营状况的好转，企业人力资源战略已有所调整，比如招聘的复苏和调薪幅度的增长。同时，在现阶段，组织效率的提升、优化人工成本与薪酬、提升沟通力度、核心人才的保留与激励依然是人力资源工作的重点。一般来说企业的用工及薪酬政策的变化相对于经济形势的回暖会有3-6个月的延后期。随着经济形势和企业经营状况的进一步改善，中智的薪酬顾问认为人才市场的活跃和“薪薪向荣”将不再遥远。

(中智薪酬顾问：张欣)



# 中智2009薪酬调研报告解读



## 中智薪酬

中智薪酬绩效中心作为世界薪酬协会（Worldatwork®）的长期合作伙伴，引入“整体薪酬回报（Total Rewards™）”的专业理论为理论基础，连续6年成功开展全国一类、二类10多个城市的薪酬调研，积累了大量市场推广、企业服务等经验，为全国3,000多家企业提供了满足个性化需求的各类薪酬调研报告。



## 中智薪酬数据涵盖范围：

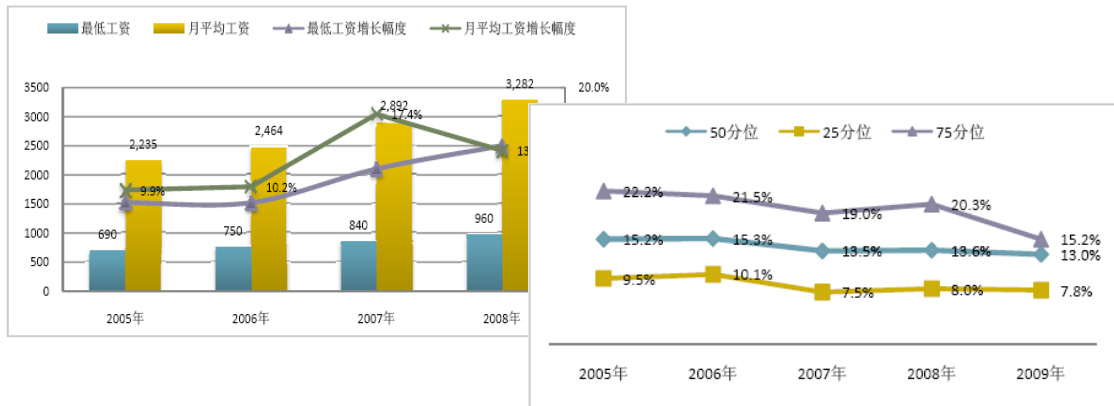
- 投资涉及：欧美企业、日资企业、港澳台企业等；
- 行业涉及：包括制造业、高科技行业、航运/物流业、贸易/销售业、化工行业等二十多个细分行业；
- 客户涉及：全国3,000多家以外资企业为主的大中型企业；
- 员工涉及：100,000多外企员工的实际薪酬数据；
- 职位数量：55个职能部门，400多个岗位的薪酬福利数据；

地区薪酬调研	投资薪酬调研	行业薪酬调研	定制薪酬调研
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 经济区域调研</li> <li>• 省份调研</li> <li>• 城市调研</li> <li>• 开发区调研</li> <li>• .....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 国营企业调研</li> <li>• 民营企业调研</li> <li>• 合资企业调研</li> <li>• 欧美独资企业调研</li> <li>• 日本独资企业调研</li> <li>• 其他国家/地区调研</li> <li>• .....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 制造业调研</li> <li>• 高科技行业调研</li> <li>• 半导体行业调研</li> <li>• 通信行业调研</li> <li>• 汽车行业调研</li> <li>• 房地产行业调研</li> <li>• 物流行业调研</li> <li>• .....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 某地区调研中选取10家以上企业</li> <li>• 某投资调研中选取10家以上企业</li> <li>• 某行业调研中选取10家以上企业</li> <li>• 定制福利调研</li> <li>• .....</li> </ul>



# 中智2009薪酬调研报告解读

——印刷版



在中智2009年的薪酬调研系列报告中，运用了大量的图表来配合说明数据，更直观展现出对比情况及趋势情况。

对于每一个岗位，我们都会从职位信息，不同的市场分位值，薪酬成分及任职资格等四方面进行真实调研数据及文字的展示。

职位薪资福利调查报告								
基准职位:	财务总监	职位描述:						
职 级:	16~21	主持公司财务战略的制定、财务管理及内部控制, 筹集公司运营所需资金, 完成企业财务计划。制定各项财务战略, 政策和流程, 包括: 销售、成本、税务、资产、预算、信用和现金流管理; 管理财务资源来确保健康的现金流和控制外汇的平衡; 及时准确地指导编制损益表、资产负债表等各类标准和特殊的财务报告, 为管理决策提供财务分析和建议; 确保符合内部和法律要求。						
样本数量:	121							
薪资福利								
		10分位	25分位	50分位	75分位	90分位	平均值	公司比例
年度总薪酬		394,401	442,424	492,401	594,151	792,401	550,092	100.0%
年度总现金收入		314,000	381,584	442,050	554,563	742,000	489,008	100.0%
固定年薪		255,168	299,976	351,663	444,000	566,624	398,237	100.0%
基本薪金		242,280	273,960	334,284	390,000	480,000	357,575	100.0%
固定奖金		800	1,350	22,830	31,081	51,297	23,985	41.2%
现金津贴		4,831	9,123	22,500	48,000	78,275	38,111	82.4%
住房津贴		15,480	17,100	55,458	114,687	153,875	76,329	23.5%
交通津贴		2,633	11,526	18,000	30,000	48,000	23,947	47.1%
伙食津贴		2,198	2,640	3,012	3,168	3,388	2,971	52.9%
其他津贴		4,080	4,800	6,000	30,000	44,400	21,200	17.6%
变动年薪		29,921	42,785	115,135	161,244	203,365	105,900	82.4%
绩效奖金		29,921	42,785	115,135	161,244	203,365	105,900	82.4%
销售佣金或提成		-	-	-	-	-	-	-
加班收入		-	-	-	-	-	-	-
可量化福利		37,027	45,924	50,401	60,036	85,788	60,881	100.0%
法定福利金		10,494	44,205	45,809	46,851	53,832	42,879	100.0%
补充福利金		1,531	2,190	8,670	17,076	21,202	10,596	23.5%
其他可量化福利		718	1,828	3,550	5,925	43,952	17,666	88.2%
年服务公司费用		840	1,110	1,560	1,800	1,944	1,420	17.6%
任职资格								
		10分位	25分位	50分位	75分位	90分位	平均值	
管理人数		3	5	8	17	19	11	
年龄		34	36	38	45	49	40	
本职位工作年限		1	2	5	6	8	5	
本职能领域工作年限		7	12	16	17	23	15	
总工作年限		12	15	17	21	29	18	
学历		高中/中专及以下	大专	本科	硕士(除MBA)	MBA	博士	未填
学历比例		0.0%	9.5%	47.6%	28.6%	0.0%	4.8%	0.0%

### 职位信息

- 职位名称
- 职位职级
- 样本数量
- 职位描述

### 市场分位值

- 25分位 (25P)
- 50分位 (50P)
- 75分位 (75P)
- 平均值 (Average)

### 薪酬成分

- 年度总薪酬
- 年度总现金收入
- 可量化福利
- 年服务公司费用

### 任职资格

- 管理人数
- 年龄
- 学历



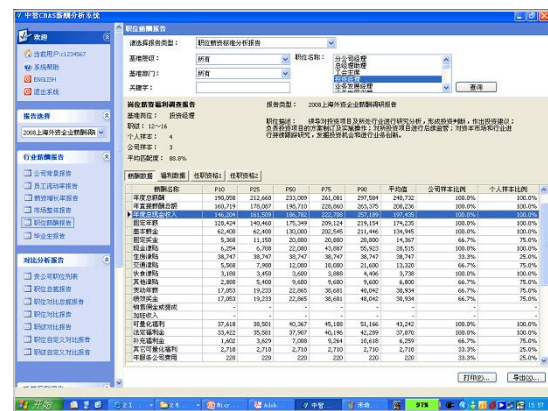
# 中智2009薪酬调研报告解读

— CABSTM软件



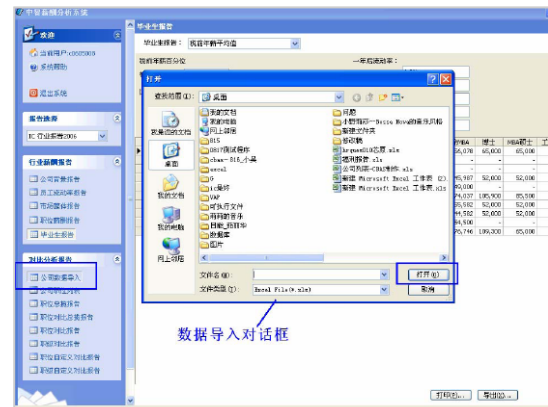
中智薪酬绩效中心针对每个类别的报告都制作了相应的CABSTM系统分析软件，并免费提供给客户。方便客户对于数据的查询，使用与分析。

- 职位薪酬信息可以通过选择的层级、部门、关键字等迅速筛选出所需要的某个具体岗位数据，方便查询。
- 具体岗位薪酬表包含不同分位值，各项薪酬成分的数据，以及职位信息，福利信息和任职资格等。



- 可单选或多选各项薪酬成分和分位值，展示层级薪酬报告，并自动生成相应的图表报告。
- 所有薪酬数据均可直接打印或以EXCEL文件导出，方便深入分析。

- 提供对比分析功能，轻松实现公司数据与市场数据的对比和调整





# 关于中智薪酬



我们的平台



我们通过中智薪酬的官方网站www.ciicsalary.com及时发布各类薪酬报告及薪酬活动。



《薪视野》作为中智制作的薪酬类专业电子杂志，每期公布最新的薪酬调研成果，发表与企业面临实际问题相关的人力资源类文



今年中智薪酬又隆重推出“中国薪酬论坛”，就人力资源热点话题互动讨论，并提供部分热点报告的免费下载。

我们的合作伙伴



.....

.....

.....

我们的客户





# 中智2009薪酬调研报告列表



		Types 报告类型	Price of Reports 购买2009年报告	Price of Survey 参加2010年调研
City and Development Area Reports 城市及开发区报告	1st Tier Cities 一类城市	Shanghai 上海地区综合	<input type="checkbox"/> ¥5,000元	<input type="checkbox"/> ¥5,000元
		Beijing 北京地区综合	<input type="checkbox"/> ¥5,000元	<input type="checkbox"/> ¥5,000元
	2st Tier Cities 二类城市	Wuxi 无锡地区综合	<input type="checkbox"/> ¥10,000元	<input type="checkbox"/> ¥5,000元
		Suzhou 苏州地区综合		
		Kunshan 昆山地区综合		
		Changzhou 常州地区综合	<input type="checkbox"/> ¥3,000元	<input type="checkbox"/> ¥1,000元
	Development Area 开发区	Jinqiao 金桥开发区综合	<input type="checkbox"/> ¥10,000元	<input type="checkbox"/> ¥10,000元
		Songjiang 松江开发区综合		
		Zhangjiang 张江开发区综合		
	Foreign Enterprise Reports 投资类型报告	Japan-invested enterprise 日资企业	Japan-invested enterprise all 日资企业-综合版	<input type="checkbox"/> ¥6,000元
Japan-invested enterprise--Manufacturing 日资企业-制造业			<input type="checkbox"/> ¥10,000元	<input type="checkbox"/> ¥10,000元
Japan-invested enterprise--Non-Manufacturing 日资企业-非制造业				
Japan-invested enterprise--Yangtze River Delta 长三角日资企业				
Japan-Representative Office 日资代表处			<input type="checkbox"/> ¥2,000元	<input type="checkbox"/> ¥1,000元
Euramerican Enterprise 欧美企业		Euramerican Enterprise all 欧美企业-综合版	<input type="checkbox"/> ¥10,000元	<input type="checkbox"/> ¥10,000元
		Euramerican Enterprise--Manufacturing 欧美企业-制造业		
All 综合		Investment Corporation all 投资公司-综合版		

备注：以上报价均指单本报告报价；2010年的调研费用包括对比分析功能



# 中智2009薪酬调研报告列表



Types 报告类型		Price of Reports 购买2009年报告	Price of Survey 参加2010年调研	
Industry Reports 行业报告	Manufacturing 制造业	Manufacturing all 制造业-综合版	□ ¥10,000元	□ ¥10,000元
		Machine Manufacturing 机械制造业		
		Electronic Manufacturing 电子制造业		
		Household Appliance Manufacturing 家电制造业		
	Hi-tech 高科技行业	IC Design IC设计行业	□ ¥10,000元	□ ¥10,000元
		IC Manufacturing IC制造行业		
		IC packaging IC封测行业		
		Telecommunications Industry 通信行业		
		IT IT行业		
		Software IT软件行业		
		Internet 互联网行业		
	Pharmaceutical 医药	Pharmaceutical all 医药行业	□ ¥10,000元	□ ¥10,000元
		Medicine R&D 医药研发行业		
		Medical Device 医药器械行业		
	Chemical 化工	Chemical all 化工行业-综合版	□ ¥10,000元	□ ¥10,000元
		Chemical Manufacturing 化工制造业		
Chemical Trade 化工贸易行业				
Sales/Trade 销售/贸易	Sales/Trade all 销售/贸易行业-综合版	□ ¥10,000元	□ ¥10,000元	
Customized Report 定制报告	Choose any 10 companies 以上报告中任选10家企业	□ ¥20,000元	□ ¥20,000元	

备注：以上报价均指单本报告报价；2010年的调研费用包括对比分析功能

2009  
2010

## 关于中智

### 中国国际技术智力合作公司（简称CIIC）

是中央直接管理的国有重点骨干企业，是国务院国资委直属唯一一家专业从事人力资源服务的全国性集团公司。中智适应全球知识经济时代新生产力的发展，适应全球服务产业结构转移的变革性调整和全外包、离岸化的新趋势，适应中国服务产业结构的提升和新型经济增长方式的需求，在智力服务第四产业凝聚核心竞争力，以人力资源服务为主业，以投资与贸易服务为适度多元发展领域，在新兴服务领域拥有人才、资源、网络、规模、经验的巨大优势和影响力，成为具有高度竞争力和领先性优势的全新创业组织。

### 中智人力资源管理咨询有限公司 薪酬绩效中心

地址：上海市衡山路922号 建汇大厦 20楼  
邮编：200030  
电话：021-54594545-6620  
邮箱：yoyo.wang@ciichr.com  
传真：021-64475783