

中智2017-2018年 重点行业薪酬趋势指南



关于我们

提供以薪酬福利为主线的 全套人力资本数据解决方案！

数据支撑企业商业智能与业务决策的趋势锐不可当！HR工作决策基于企业最大的资源，即人力资源与人才本身的交互数据，人力资源数字化管理的发展进程同样不容小觑，中智咨询数据中心以数据为基石，凭借专业的方法论、多年的人力资本咨询服务经验和大数据优势，致力于帮助HR部门实现数字化转型与人力资源智能（HRMI），尤其是在薪酬管理、人力资本效能评价、人才敬业度与组织绩效提升等方面率先实现数据支持决策。

在服务布局与具体产品上，现已形成了薪酬福利、人力资本效能、人才敬业度三大关联数据库，可提供企业HR实际工作所需的薪酬与福利报告、效能与人配报告、人才激励报告、薪酬体系设计工具、人力资本数字化平台等数据报告与智能分析系统，除此之外，我们还将结合行业特点与企业现状，强针对性地为您提供涵盖薪酬诊断、岗位评估、员工敬业度评价与改进等定制化的数据解决方案。

中智咨询调研观察到，HR数据团在企业担当着“左右脑”一样的战略合作伙伴角色。中智报告显示，目前83%的企业正在不同程度地尝试人力资本数字化管理，数字化探索进程成为未来活力企业的孵化器，参与2017年度中智“人力资源价值转型”该项实践调研的企业中，近四成公司精于通过漏斗分析评估人工成本ROI，超过1/4的公司先后在员工绩效、组织运营效率、员工敬业度评价与改进等价值领域均做过深浅不一的尝试。

薪酬管理

薪酬调研产品

- 城市薪酬报告
- 标准行业薪酬报告
- 定制行业薪酬报告
- 岗位薪酬报告

薪酬报告应用及服务

- 薪酬报告解读
- 岗位评估
- 薪酬审计
- 薪酬体系设计软件

福利计划

福利管理策略与趋势

单项福利报告

- 商业保险与健康
- 工作津补贴
- 假期与年节
- 员工关爱与文化建设

- 激励认可与培训
- 差旅与派遣

行业福利报告

人力资本效能

数据洞察

- 人工成本投入产出
- 人员结构与配置
- 人力资源运营效率

分析解读

- 行业趋势分析
- 对比分析建议
- 解读指导

人才激励与管理

打造高敬业团队

中长期激励

高管激励

行业人才差异化激励

- 金融

- 高科技互联网

- 汽车

- 房地产

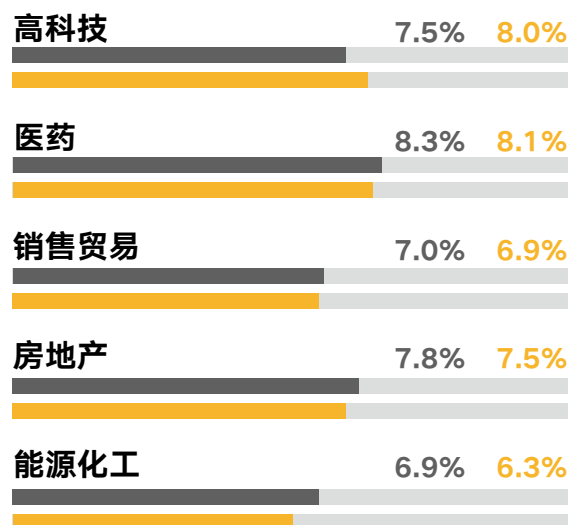
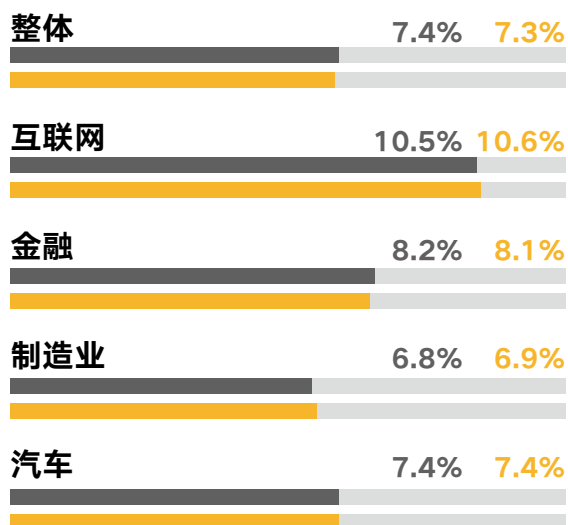
- 制造

2018年中智调研产品与服务总揽



中智调研2018年行业调薪预测

● 2017年 ● 2018年



中智重点行业薪酬趋势指南目录

O1	金融行业 	P 1
O2	高科技 / 互联网行业 	P 3
O3	汽车行业 	P 5
O4	制造行业 	P 7
O5	地产行业 	P 9

① 金融行业

过去几年间，中国金融业变化显著，传统金融行业积极应对转型机遇，新业态不断涌现。金融业规模不断扩大，增加值占GDP比重由2009年的6.31%升至2016年的8.35%，2017年有所回落，占比为7.95%。与此同时金融业增加值增速逐步放缓，2017年同比增长4.5%，处于多年来低位。

证券业增加迅猛，基金业创新高，信托业破20万亿，私募业大爆发，互金行业野蛮生长，融资租赁业十年涨百倍。传统金融虽然规模仍在扩大，但盈利能力却大幅下降，产品创新、模式转型已成趋势，新兴金融进入规范发展阶段。

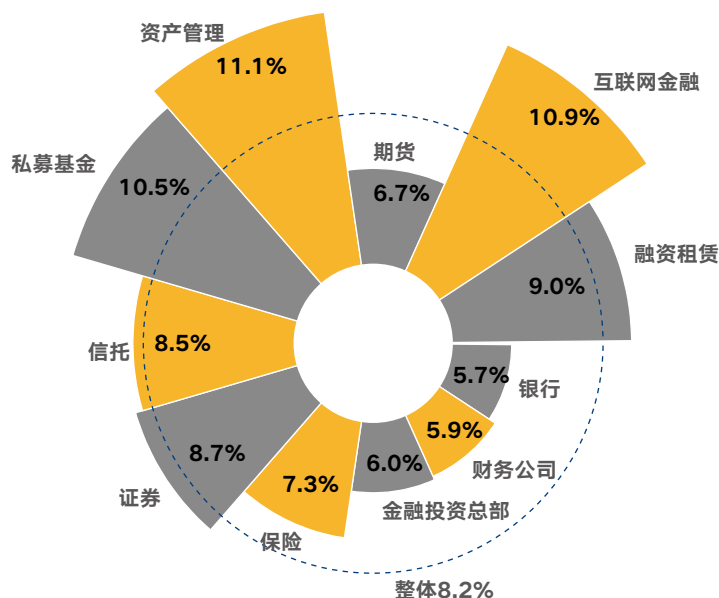
金融业监管趋严，从2017年证监会、国务院和商务部密集出台的各类监管条例，到最近的银监会和保监会合并，无一不释放着从严监管，防范金融风险的信号。

行业人才流动与调薪趋势

随着金融行业持续壮大及细分发展的差异化，金融行业人才流动也在不断加剧，2017主动离职率相比2016年有上升趋势，在各行业中离职率仅次于互联网行业，且新兴金融离职率普遍高于传统金融。同时，金融行业用人需求持续上涨，投资类、销售类、风控类、IT类岗位招聘难度偏大。

与离职率趋势一致，金融行业调薪率高于各行业整体，仅次于互联网。2017年金融业整体调薪率为8.2%，2018年预计为8.1%。新兴金融行业调薪率较高，如融资租赁、互金，资本市场类行业（私募、资管、证券、信托）调薪情况较为乐观，银行业、保险业调薪相对保守。

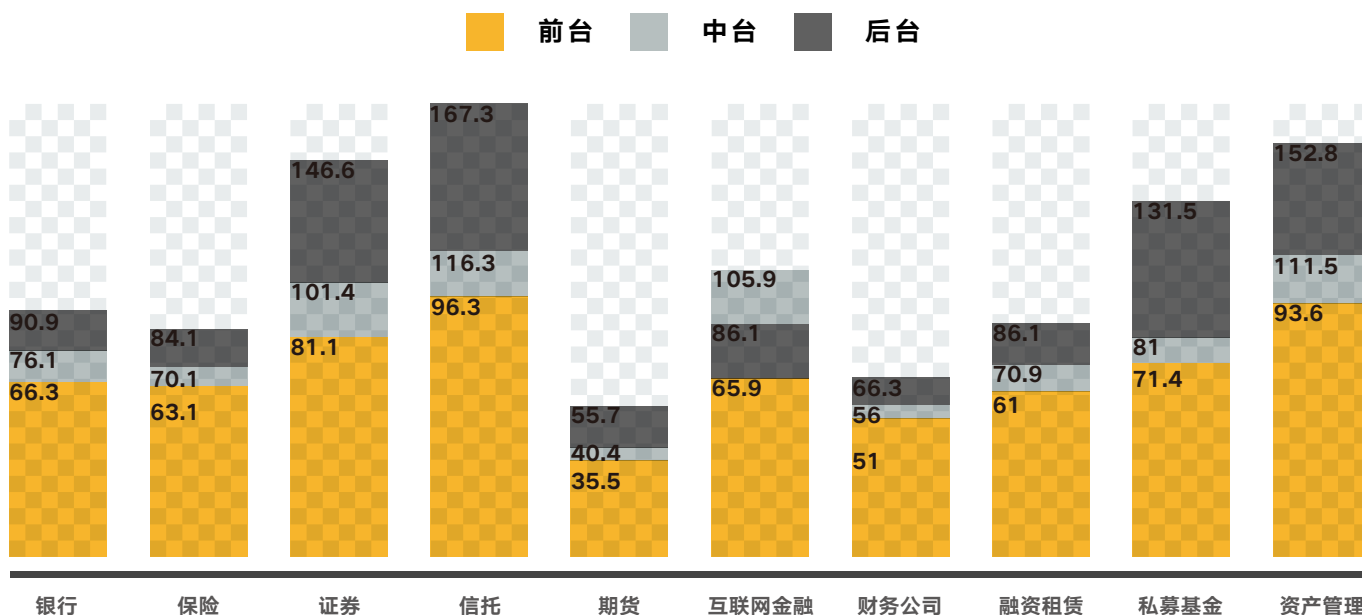
2017年金融各细分行业调薪率



行业薪酬与激励

从各行业层级薪酬水平来看，金融行业最高，高级管理层薪酬水平金融、互联网、房地产行业持平。金融各细分行业中后台薪酬水平，信托、资管、证券、私募等行业明显高于其他行业，各细分行业普遍为前台>中台>后台，互金行业中台>前台，薪酬水平越高的行业前中后台间差异越大。

中层管理人员-前中后台薪资水平差异（年总现金收入）



高科技 / 互联网行业

近年来，从互联网+到共享经济，从移动化到大数据和云计算，从电商到新零售，从生活服务到企业服务，从游戏到泛娱乐产业，从智能硬件到智慧城市，从移动支付到区块链，从万物互联到人工智能，中国的科技产业发展迅猛，已经形成巨头领跑的阶梯型行业格局。

科技产业尤其是新兴科技产业的蓬勃发展造成了人才持续供不应求的局面，尤其是研发技术、产品、运营等专业和跨界人才，传统产业的“触网”也加剧了人才的紧缺程度，行业的快速发展与变化、创业公司热、人才紧缺促使人才流动率居高不下。互联网公司人才管理面临人才吸引与获取、人才激励与保留、人才发展与能力提升、组织与人才效率等诸多挑战。

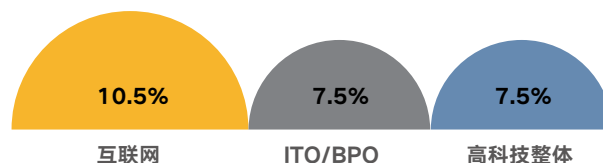
行业人才流动与调薪趋势

从近年来员工主动离职率来看，互联网行业呈逐年上升的趋势，2017年主动离职率为28.1%，相比2016年略有下降。高科技行业整体呈逐年下降的趋势，而ITO/BPO行业则相对平稳，近年来离职率维持在25%左右。自2016年创业公司资本市场遇冷，行业内人才更倾向于选择规模较大的公司，中小公司仍是在夹缝中抢人的状态。

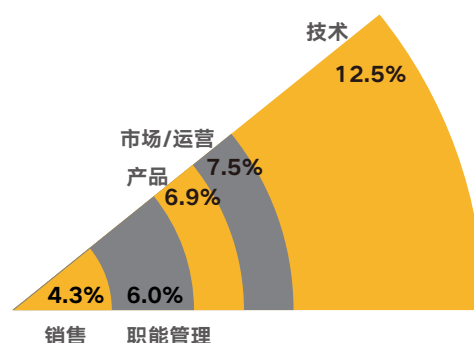
近五年来，互联网行业调薪率高于高科技行业整体和ITO/BPO行业，2017年和2018年预计均为10.5%，而高科技行业整体和ITO/BPO行业调薪率呈现逐年降低的趋势。

从2017年互联网行业调薪率区分职能序列来看，研发技术人员调薪率最高，达到12.5%。

2017年高科技行业调薪率



2017年互联网行业调薪率

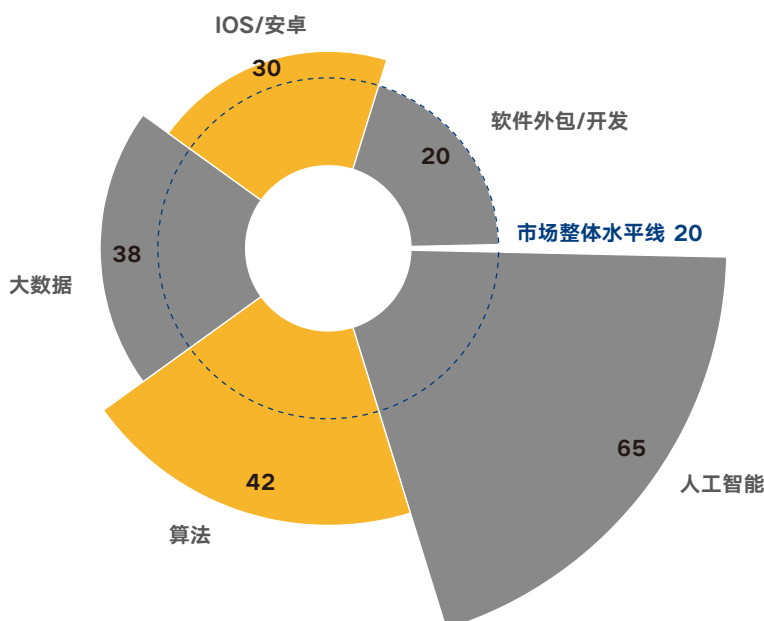


行业薪酬与激励

高科技行业人才薪酬水平和紧缺程度呈正相关，从2017年热门技术薪酬水平来看，人工智能职位年薪已超过60万，算法超过40万，大数据则超过35万。

从软件开发工程师历年的年总现金收入来看，互联网行业明显高于高科技整体和ITO/BPO行业，且近五年来薪酬提升明显，2017年达31万，相比高科技整体和ITO/BPO行业高出10万左右。

2017年热门技术分析薪酬-年总现金收入（万元）



汽车行业

2017年我国汽车产销量同比增长超3%，受购置税优惠幅度减小的影响，提前在2016年透支的车市，在2017年增速明显减缓，是10年来增长比最低的一年，但可喜的是，微增势头依然延续，这也是我国连续九年产销量蝉联全球第一。

随着中国节能与新能源汽车、智能网联汽车发展技术路线图的发布，中国的新能源汽车和智能网联汽车发展进程加快，在未来巨大市场空间的驱动下，资金、人才和技术史无前例地投入中国的新能源和智能网联汽车创业大潮，新能源汽车的核心部件——电池、电机、电控技术依然是汽车电动化的瓶颈，三电领域的人才需求保持持续的热度，同时新能源动力工程师、软硬件工程师等研发人才的需求热度不减；随着新能源汽车的普及，用户维修保养的需求也在不断增长，掌握新能源技术原理的维修技术人员的市场需求潜力巨大。智能网联汽车方面，传统车厂及互联网领军企业纷纷加大投入资本，打造创新化研发团队，引入国内外高精尖人才，实现从规划到量产到优化的不断升级，汽车行业的信息化、数字化和人工智能人才的需求正在呈几何级增长，智能网联相关的芯片、传感器、地图导航、语音交互、ADAS、算法、数据、通信技术存在大量人才缺口。这些人才除了要求专业的技术能力以外，汽车相关的专业知识和技能也需具备，跨界的复合型人才尤其受到追捧。

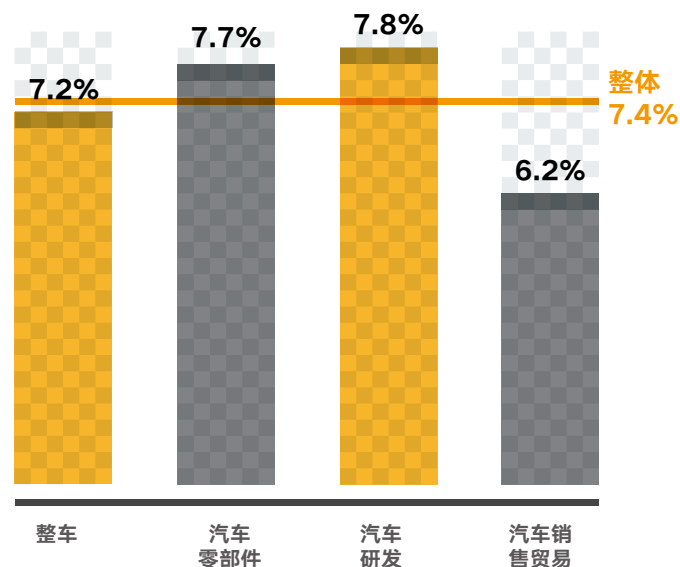
共享汽车涉及线上线下两方面，线上要有强有力的技术平台做支撑，线下需要懂得用户行为、习惯的运营团队，而市场的快速扩大也导致对人才需求量的增加。

行业人才流动与调薪趋势

汽车行业员工主动离职率从2016年的16.3%降至2017年的13%。从各层级员工离职率来看，一线员工最高，其次为销售人员。与制造业整体相比，汽车行业专业技术人员离职率14.8%高于制造业的13%，一线员工离职率30.1%低于制造业的37.5%，这与汽车行业的生产自动化程度普遍高于制造业整体水平有关。

从汽车行业调薪率来看，2017年实际和2018年预计调薪率持平，均为7.4%，其中整车行业2018年预计调薪为7.7%，高于2017年的7.2%，汽车零部件行业则略有下降，2018年预计调薪幅度为7.5%。汽车行业一线员工的调薪率高于制造业整体，2017年为7.5%，2018年预计为7.3%。

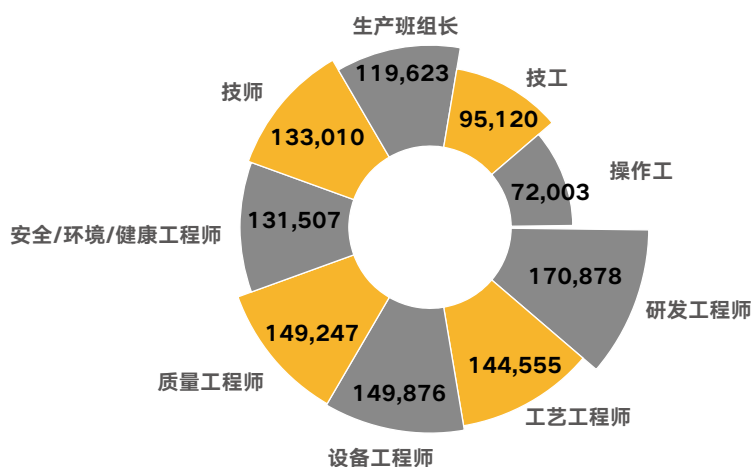
2017年汽车行业调薪率



行业薪酬与激励

汽车制造业典型职位薪酬普遍高于制造业整体，在人才供给相对充分的传统汽车研发技术领域，薪酬涨幅跟随行业平均水平，而其他领域，特别是新能源汽车和智能网联这些先进技术和跨界的人才，对这类型人才抢夺要跟高科技、互联网、新能源等行业一起来抢夺人才，人才紧缺也导致薪酬水涨船高，传统车企的薪酬激励竞争力不足已成为吸引和保留人才的主要障碍。

2017年汽车制造业典型职位薪酬（元/年）



制造行业

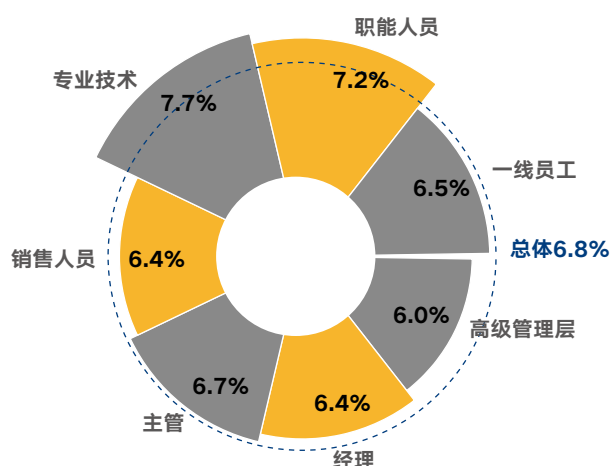
在中国经济结构调整、供给侧改革和制造业转型升级的背景下，在人口红利逐渐消失和人工成本逐年攀升的压力下，中国制造的自动化与智能化已成必然趋势。《中国制造2025》中明确了智能制造（即数字化、网络化、智能化发展）是制造业未来发展的主攻方向，中国现有的工业体系会逐步瓦解、重构，新的制造模式、组织方式、产业形态等将大量涌现，相应地，行业人才也面临着新的挑战和发展契机，传统的技术类、工艺类和操作类岗位也面临着数字化改造，自动化和信息化的相关技能要求提升，计算机辅助设计、制造、模拟仿真分析、工艺过程设计、生产过程执行管理系统、企业资源计划等工具的运用已经成为相关岗位的基本能力要求，对一线蓝领的技能要求提高，如设备操作和维修、精益生产及质量分析、一岗多能等。

随着自动化和智能化的逐步推进，带来更新速度加快、研发周期缩短、定制生产普遍、模式创新活跃和生产效率的提升，制造企业对于一线蓝领的用工需求逐步降低，人工成本总额下降，但对于人才升级的管理挑战加剧。中智2017年制造转型与效率提升实践调研结果显示，企业在劳动效率提升方面已实施或计划实施的动作，主要有人员能力提升、组织架构优化、人才结构优化、生产流程优化、精益化管理、信息系统优化等。

行业人才流动与调薪趋势

2017年制造业整体形势相比2016年有所好转，人才流动性增加，2017年制造业员工主动离职率为19.3%，相比2016年的17%有所上升。

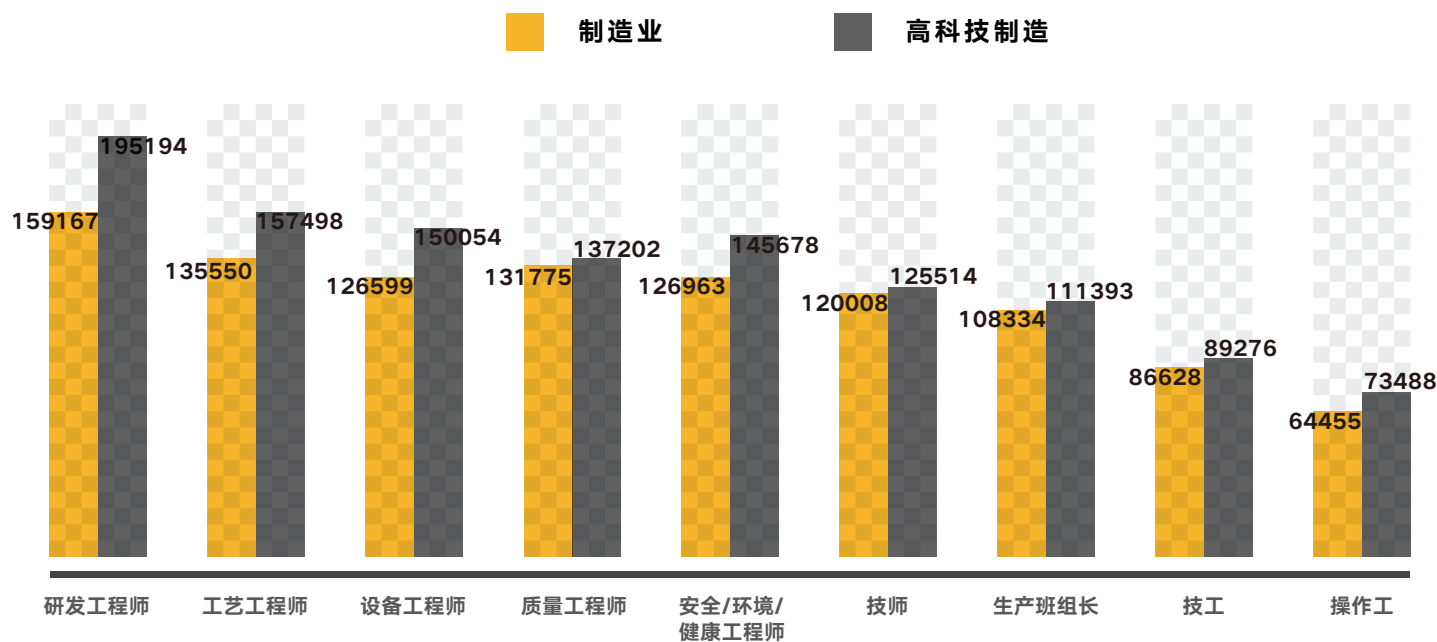
制造业调薪率-2017年VS2018年



行业薪酬与激励

从各典型职位薪酬水平来看，高科技制造业高于制造全行业，制造全行业各类工程师薪酬水平差异不大，高科技制造行业对研发工程师要求较高，相较于制造全行业的研发工程师薪酬高出23%。

2017年制造业典型职位薪酬（元/年）





地 产 行 业

近年来房地产开发投资额呈稳步增长态势，2017年全国房地产开发投资额达11万亿，同比增7.0%，相比2016年6.9%的增速略有提升。2017年截至目前，全国已经有超过100个城市(县级以上)发布了250余次各种相关房地产调控措施，各类限价、限购、限售、限贷、限商的组合政策遏制投机投资。

地产行业进入万亿时代，中型房企格局发生巨大变化，兼并重组频繁，梯度间差异明显，市场集中度进一步提高，领先企业销售保持稳健增长，但盈利能力持续走低，地产行业进入白银时代，土地市场楼面价普遍上涨、摊薄企业利润，传统的拿地、盖房、卖房的开发模式难以为继。新一轮房地产调控下，房企盈利空间再受阻，转型成大部分房企的选择。在这样的背景下，地产+金融+互联网+等多元化发展模式受到转型房企的热捧，这其中也包括旅游养老地产，长租公寓，地产教育，城市更新等都已经成为各大房企角逐的新战场。房地产多元化布局持续发展，房企的增长方式由规模资源导向转为经营能力导向，由拿地开发模式转为资产管理模式，由土地经营导向转为内容经营导向。

十九大提出租售并举，越来越多的城市加入租售同权的大军中，全国TOP30的房企已有四成涉足长租公寓领域，与此相应的是，全国有近20城陆续出台了住房租赁相关政策，种种迹象表明，龙头房企在住房租赁市场的角力很快将趋向白热化，长租公寓成房地产市场“白银时代”多一项制胜的筹码。

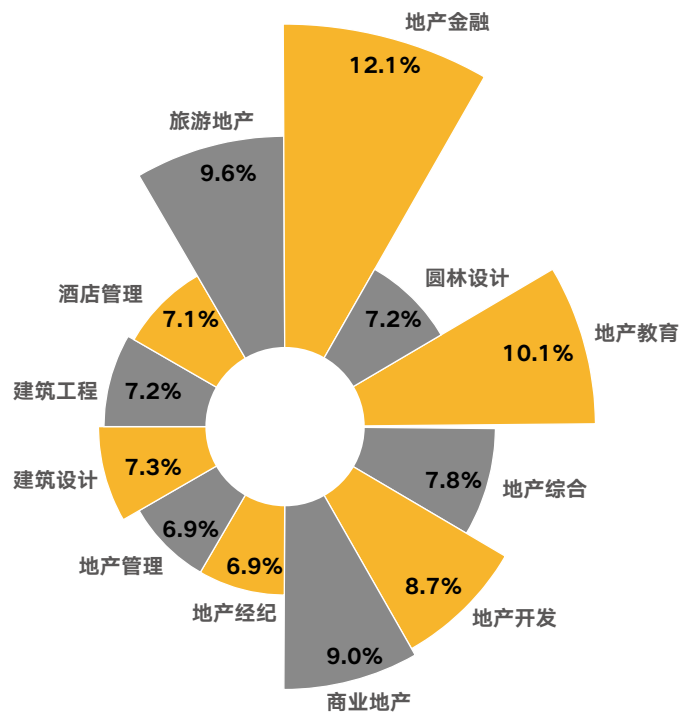
行业人才流动与调薪趋势

在2013年之后随着国家宏观政策的调整，房地产行业也逐渐进入了冷静期，员工主动离职率呈下降趋势，2017年员工主动离职率为17.4%，相比2016年有所反弹。

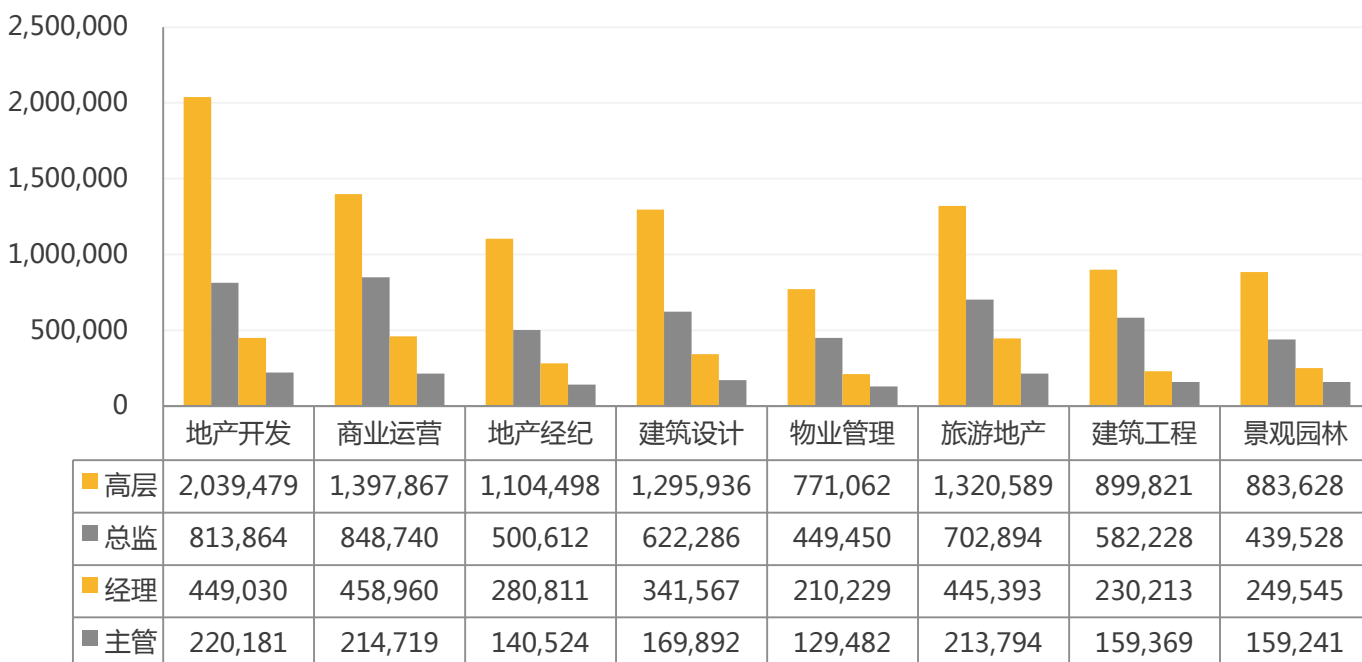
从人才需求趋势来看，为保持较高盈收率，同时具备工程经济类背景和工程项目管理经验的成本管控类人才的需求有所增长。住宅地产投资拿地、业务拓展等人才市场热度不减，设计人才较稀缺，与大数据、互联网相关的复合型人才，如基于互联网及自媒体的营销管理、大数据管理等人才备受关注。商业地产行业有经验的项目运营、招商人才、资产管理类人才热度不减。产业地产有园区的开发和管理经验以及较强的融资能力的人才受到重视。此外，随着房产金融化趋势，拥有金融背景的人才更受重视，万科新任总裁由财务背景的祝九胜出任即是力证。

地产行业调薪率近年来呈下降趋势,2016年为8.8%,2017年为7.8%,2018年预计为7.5%。从地产细分行业来看，地产金融2018年预计调薪率最高，为12.8%，其次为地产教育，2018年调薪率预计达到了11.2%。

2017年地产各细分行业薪酬增长率



行业薪酬与激励





我们的“热点”，还差一个你
扫描二维码，在线填写报名表

市场热点与实践调研系列

反映人力资源市场前沿资讯：年终奖、应届生招聘等；定期提供重要人力资源市场指标

市场热点与实践调研系列		参与调研	直接购买
1月--2017-2018人力资源市场关键指标年度观察		免费	<input type="checkbox"/> 8,000
每季度末--2018年人力资源市场关键指标季度观察（四个季度）			<input type="checkbox"/> 4,000元/季度 10,800(全年)
2月--国内制造业人力资源管理“智能度”评价与典型案例调研报告		免费	<input type="checkbox"/> 11,800
2月--蓝领用工管理及激励策略调研报告	通用行业	免费	<input type="checkbox"/> 8,000
	<input type="checkbox"/> 制造业 <input type="checkbox"/> 汽车行业	<input type="checkbox"/> 8,800	<input type="checkbox"/> 12,800
3月--2018年人工成本预算观察		免费	<input type="checkbox"/> 8,000
3月--研发人才管理与激励实践调研报告		免费	<input type="checkbox"/> 11,800
4月--销售人才管理与激励实践调研报告			
4月--职能人员考核与激励管理调研报告			
5月--2018年应届生招聘实践调研报告	通用行业	免费	<input type="checkbox"/> 8,000
	<input type="checkbox"/> 制造业 <input type="checkbox"/> 高科技行业 <input type="checkbox"/> 互联网行业	<input type="checkbox"/> 8,800	<input type="checkbox"/> 12,800
	<input type="checkbox"/> 汽车行业 <input type="checkbox"/> 消费品行业		
7月--2018年中长期激励实践调研报告		免费	<input type="checkbox"/> 11,800
12月--2018年年终奖发放计划调研报告	通用行业	免费	<input type="checkbox"/> 8,000
	<input type="checkbox"/> 制造业 <input type="checkbox"/> 高科技行业 <input type="checkbox"/> 互联网行业	<input type="checkbox"/> 8,800	<input type="checkbox"/> 12,800
	<input type="checkbox"/> 汽车行业 <input type="checkbox"/> 消费品行业 <input type="checkbox"/> 金融行业		
	<input type="checkbox"/> 能源化工		
2017精选洞察		报价说明	
综合报告	2017年中智福利管理实践洞察报告 2017年度人力资源市场实践洞察报告	<input type="checkbox"/> 40,000	
高管与中长期激励	中智2017年中长期激励调研报告（含A股上市公司）	<input type="checkbox"/> 25,800	
	2017年A股上市公司高管激励报告	<input type="checkbox"/> 15,800	

2018中智调研市场活动概览

启动/发布会

北京、上海、广州、深圳、
无锡、常州、南京、杭州、
武汉、青岛、郑州、西安、
珠海、福州、长沙……

公开课

整体薪酬的数字化管理
人工成本规划与预算
销售团队激励设计与实施
应用整体薪酬策略设计薪酬架构

沙龙

驾驭薪酬设计必备神器
关联报告解读新意

智播

互联网、金融
高科制造、房地产
……

cijc中智咨询
人力资本数据中心



早鸟扫描下方二维码注册报名信息
我们将第一时间给到您活动邀请函

中智人力资本数据服务体系

“数据+分析工具+HR决策”

- ✓ 作为世界薪酬协会（WorldatWork®）的长期合作伙伴，中智将整体薪酬的概念融合在问卷设计与报告交付中，在职能职级薪酬回归分析、层级薪酬回归分析、层级薪酬结构、薪酬福利策略等演绎上均有所体现
- ✓ 历经15年以上的调研与数据服务经验，积累了超过4.8万家样本企业、4.2亿条职位数据，中智数据库中不仅包括世界500强在内的外资企业，还有国内优秀的国有企业及民营企业
- ✓ 中智调研区域覆盖全国，行业涉及制造、高科技互联网、金融、汽车、能源化工、房地产、医药、快消零售、商业服务等二十个大行业及上百个细分行业
- ✓ 利用数字化平台与智能工具协同客户分析。以“中智整体薪酬分析应用平台”为代表，以“企业需求”为核心，以“便捷”为目标，以“专业”为背景，为企业人力资源管理提供薪酬数据查询、对比分析、自我诊断的数据管理在线平台

中智人力资本调研与数据服务模式

