

HEALTH WEALTH CAREER

# 2018早期企业薪酬调研报告

Mercer  
2019

MAKE TOMORROW, TODAY  MERCER

## 合作基金



**Aplus**



知人 知道



# 调研方法论



除《企业家第一课》、《企业家功成堂》外，其他公众号分享本期资料的，均属于抄袭！

邀请各位读者朋友尊重劳动成果，关注搜索正版号：[《企业家第一课》](#)、[《企业家功成堂》](#)

# 谢谢观看！

企业家第一课，专注做最纯粹的知识共享平台



关注官方微信  
获取更多干货



加入知识共享平台  
一次付费 一年干货

# 信息保密声明

鉴于参加调研企业(下称“参加调研者”)同意向美世提交薪酬数据以参加美世调研；美世将依据调研的结果制作调研报告并将报告提供给参加调研者及其他购买调研报告的美世的客户(下称“美世客户”)，美世与参加调研者和/或美世客户均确认理解并同意下述声明：

美世及其全球范围内的关联企业(以下统称“美世”)将使用参加调研者提供的信息与数据(可能包括个人数据)创建分析数据、标准化数据库、各种报告、定制化分析及其他咨询意见。前述数据、报告、分析及咨询意见将供美世内部在全球范围内使用；或提供或销售给所有美世客户，前提条件是参加调研者提供的原始数据将不会被个体识别。美世和参加调研者应各自遵守适用的个人信息及隐私保护法律和法规。参加调研者保证取得必要的许可或授权以向美世提供个人信息及数据。美世作为数据处理方承诺采取适当的技术与措施以防止个人原始信息被非法处理或遭受意外泄露或破坏。尽管前述约定，参加调研者同意美世可将其企业的名称列于相关调研与报告的参加机构名单中。

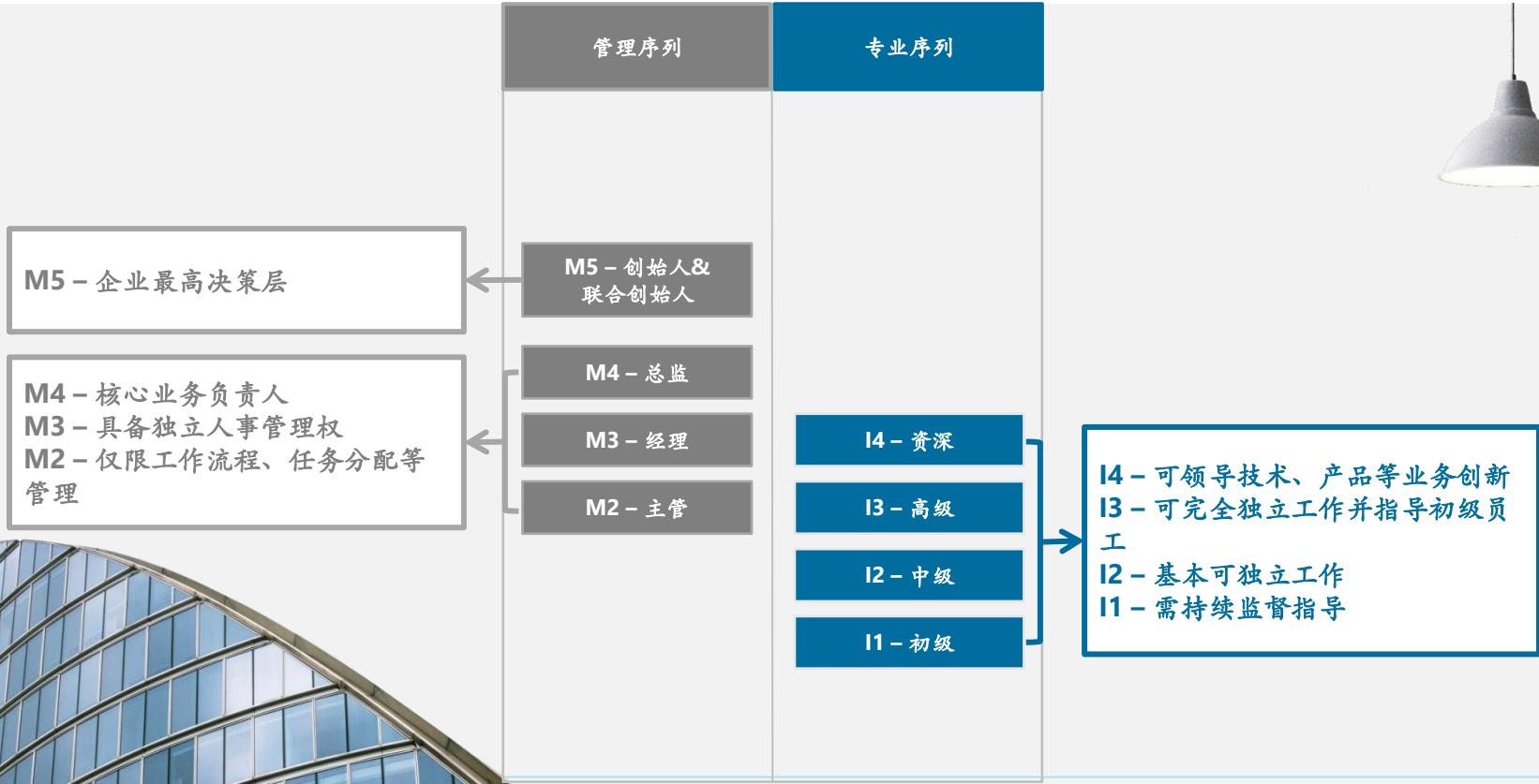
所有保密信息均为披露方的财产。就调研相关资料，包括但不限于问卷、报告、调研数据及所有美世的产品、服务及资料(以下统称“美世作品”)，美世独自拥有排他的所有权及知识产权。美世向参加调研者或美世客户提供的美世作品仅供参加调研者及美世客户内部参考使用。未经美世事先书面同意，参加调研者或美世客户不得将美世作品的全部或部分用于任何商业目的或披露给除有必要知晓相关内容的参加调研者的董事、管理人员或员工以外的任何第三方。对于非由美世实施的对任何美世作品的修改，美世不承担任何责任。未经美世事先书面同意，参加调研者不得在任何媒体上，或为广告、或为促销、或为告知或影响他人(包括投资机构)之目的提及美世。

参加调研者及美世客户确认理解每年的数据可能会因参与调研企业的不同而出现波动；且在一个样本里，大量的数据可能来自同一家企业。某些数据可能由于行业变化或者宏观经济状况的原因存在较大差异。故此为反映变化中的客户或市场的要求，或因为超出美世控制的事件，美世可以不经通知而对美世作品做出修改。

美世向参加调研者或美世客户提供的调研报告中包含的所有信息与数据仅供参加调研者或客户内部参考，并不能作为专业咨询意见的替代品。薪酬和福利计划或政策应由参加调研者或美世客户各自独立做出决策，对于参加调研者或任何第三方依赖美世报告下的信息和/或数据得出的结果而做出的任何决策或行为，美世不承担任何责任。

参加调研者及美世客户确认理解并同意，美世就本调研所承担的责任总额以美世就该调研及调研报告收取的报酬总额为上限。各方当事人之间的任何争议及索赔均应受提供服务的美世办公机构所在地的人民法院管辖。

# 早期企业薪酬调研-方法论



# 早期企业薪酬调研-薪酬组成部分

COMP 1

基本工资

年度基本工资

- 月基本工资 × 发薪月数 (12、13薪等)

COMP 2

基本工资

固定津贴

年度固定现金

- 交通津贴
- 膳食津贴
- 通讯津贴

COMP 3

基本工资

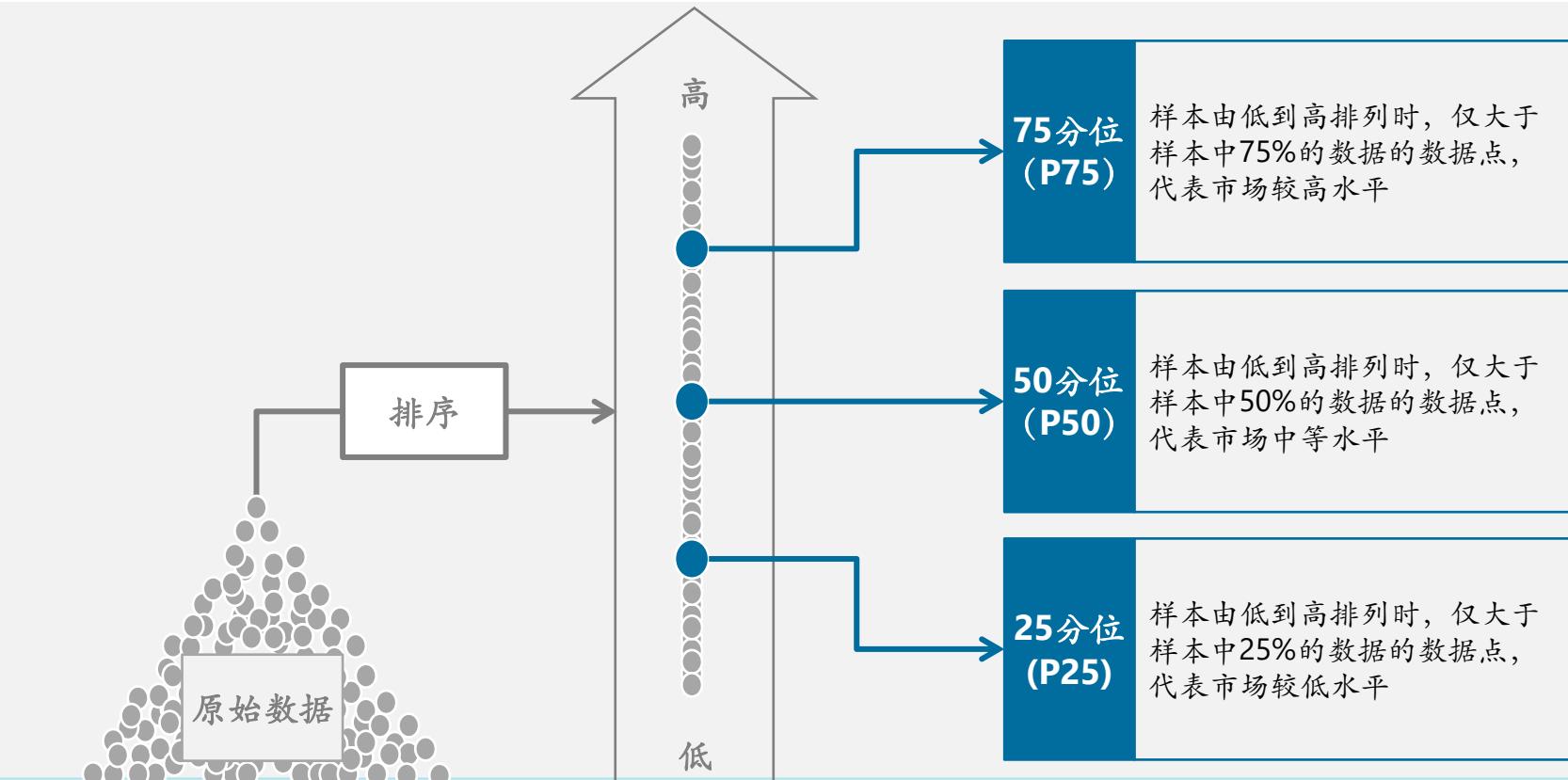
固定津贴

短期激励

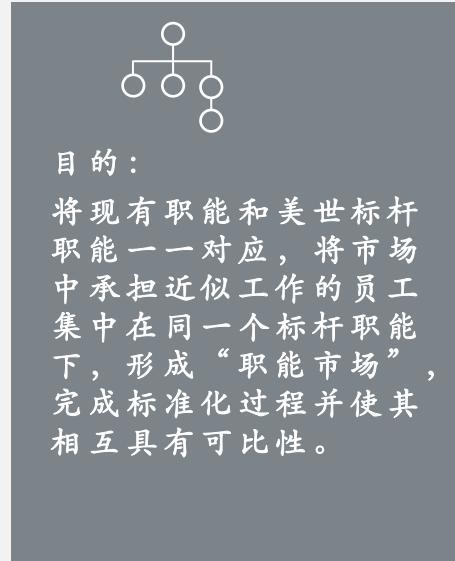
年度总现金

- 浮动奖金: 年终奖、绩效奖金、项目奖金等
- 销售奖金: 与销售业绩挂钩的奖金金额, 包含销售奖金和佣金

## 早期企业薪酬调研-分位值概念



# 早期企业薪酬调研-职能



# 早期企业薪酬调研-岗位列表（职能类）

高管	财务及会计	人力资源	公司事务	行政和秘书
CEO	财务（综合）	人力资源（综合）	政府关系	办公室行政管理
COO		招聘		秘书（含CEO助理）
		人力资源伙伴（HRBP）		前台

## 法务

法务（综合）

# 早期企业薪酬调研-岗位列表（技术类）

技术开发		技术运维	大数据	人工智能
技术管理	后端开发 -Java	技术运维管理	数据开发 (架构/建模ETL)	算法
架构师	后端开发 -PHP	系统运维	数据仓库运维	自然语言处理
系统开发	后端开发 -Python	技术支持-系统	数据分析	语音识别
数据库开发	软件测试 -白盒	网络和系统安全	数据挖掘	计算机视觉
应用开发（综合）	软件测试 -黑盒	数据库管理员 DBA	商业智能分析	
前端开发	移动应用开发 -Android			
后端开发 (综合)	移动应用开发 -iOS			

# 早期企业薪酬调研-岗位列表（产品&销售&市场&互联网金融类）

产品	销售	市场	互联网金融
产品经理	销售（综合）	市场营销（综合）	金融综合管理
产品运营	软件销售	网络营销	风险控制 (综合/管理岗)
内容运营	业务开发BD	线下营销（地推）	金融机构合作
用户运营	渠道销售（非广告）	新媒体网络营销	审批
UI-视觉设计	商务合作	品牌市场/品牌建设	
UE-用户体验	电话销售		
	销售技术支持		

# 早期企业薪酬调研-岗位列表（智能硬件&电子商务&内容&客服类）

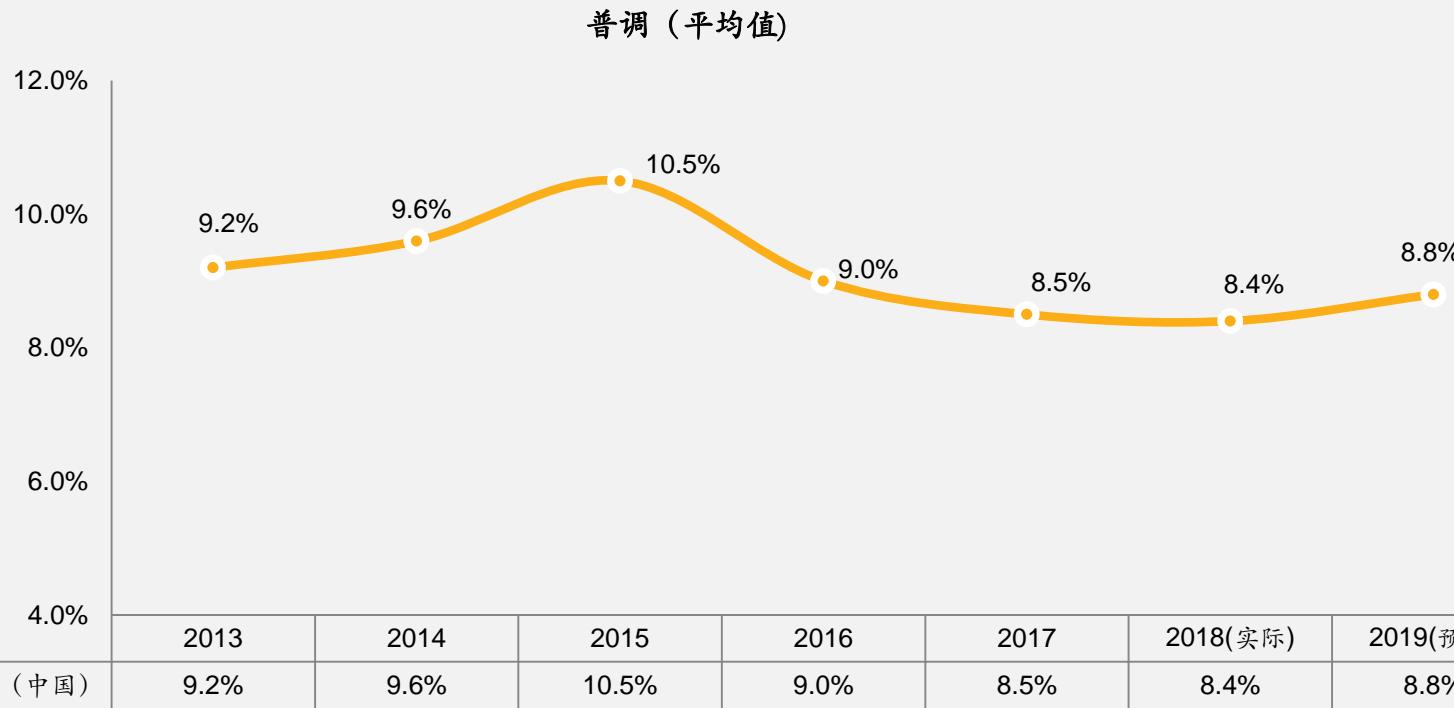
电子商务	内容	客服
电商综合管理	供应链管理	新媒体内容编辑
品类运营	物流管理	新媒体图片编辑
采购	物流运营	原创编辑
商家运营		内容审核
		客服管理
		语音客服
		在线客服
		客户服务运行 (VIP及投诉客服)

## 智能硬件

硬件产品研发

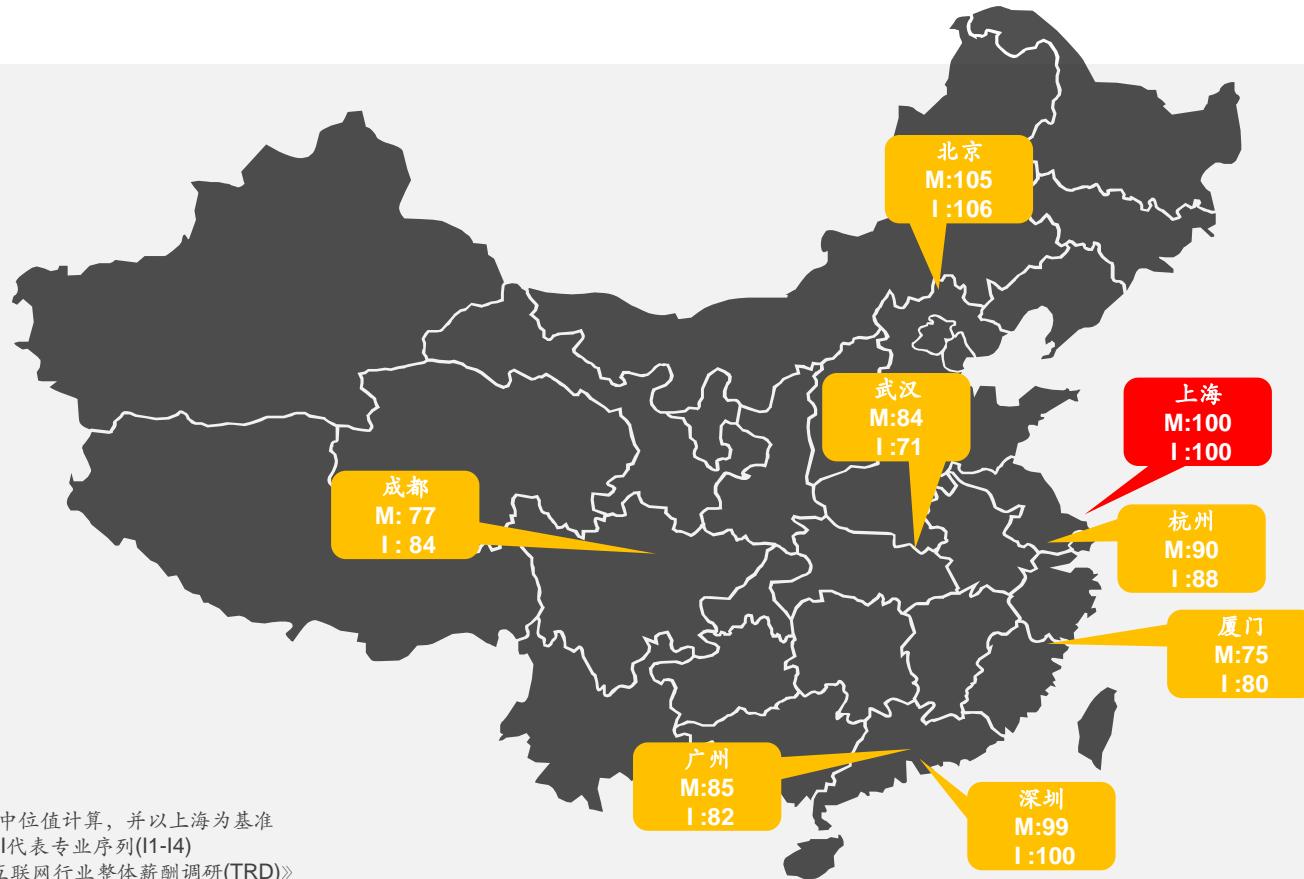
# 2018中国互联网企业薪酬调研发现

## 2013-2019年互联网企业调薪率（普调）



数据来源：2018年美世《中国互联网行业整体薪酬调研(TRD)》

# 2018年互联网企业城市薪酬差异 概况比较



注：数据基于年度总现金(目标)中位值计算，并以上海为基准  
M代表管理序列(M1-M4)；I代表专业序列(I1-I4)

数据来源：2018年美世《中国互联网行业整体薪酬调研(TRD)》

# 2018早期企业薪酬调研主要发现

12家基金联合

多维度薪酬分析

HR政策实践

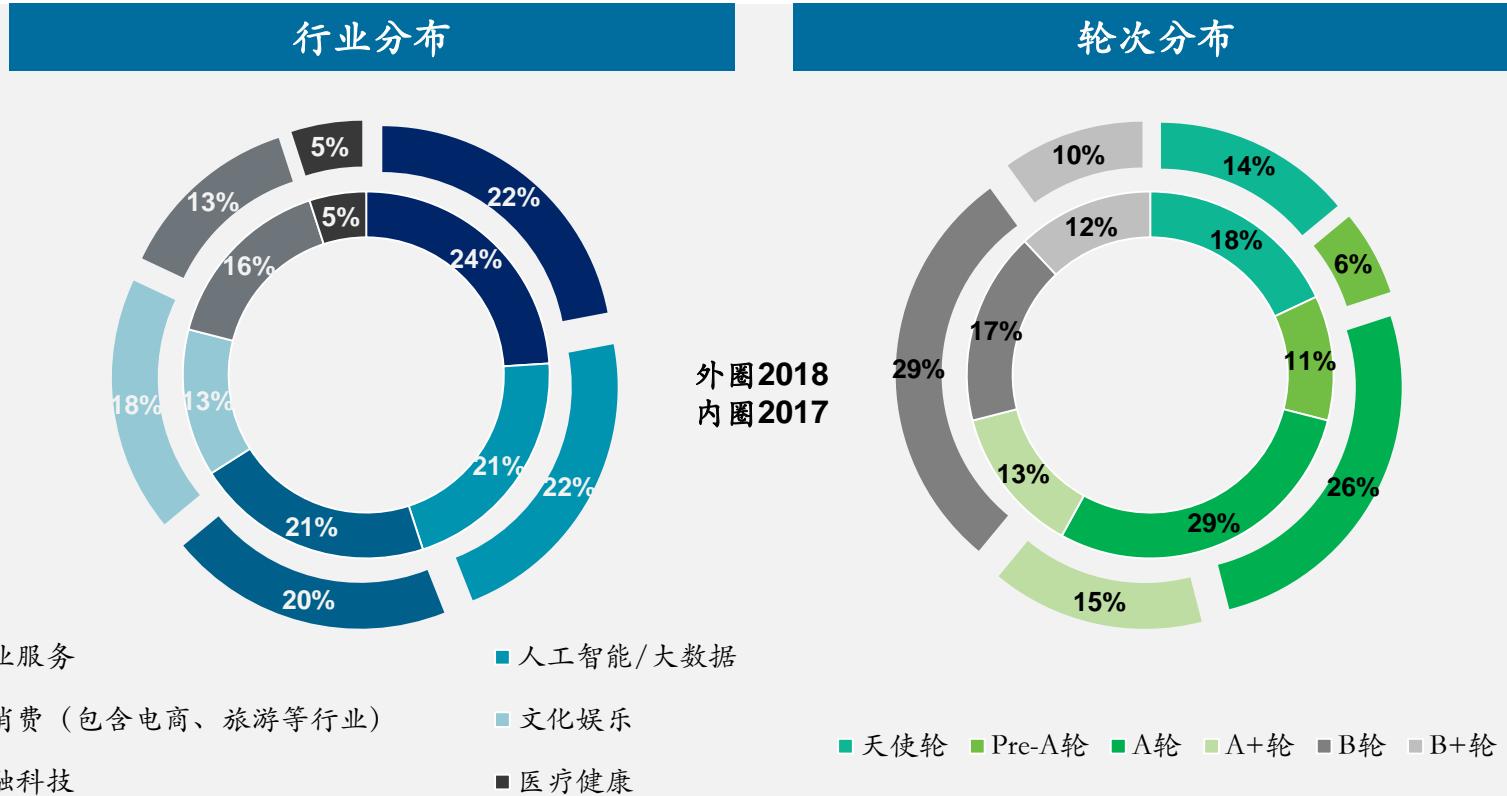
100家参与调研企业

13,445个  
真实样本

483个基准岗位



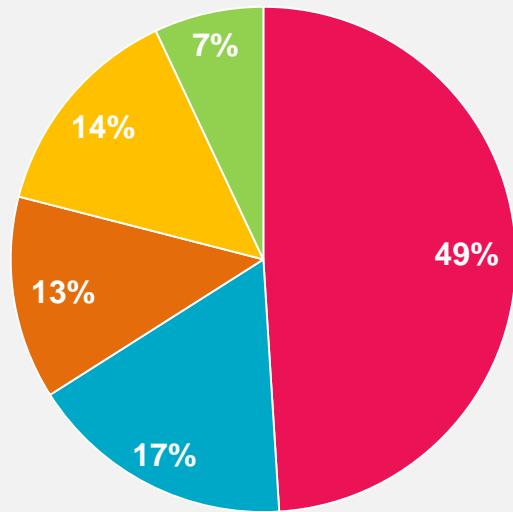
# 早期企业调研概况



## 公司及人员分布

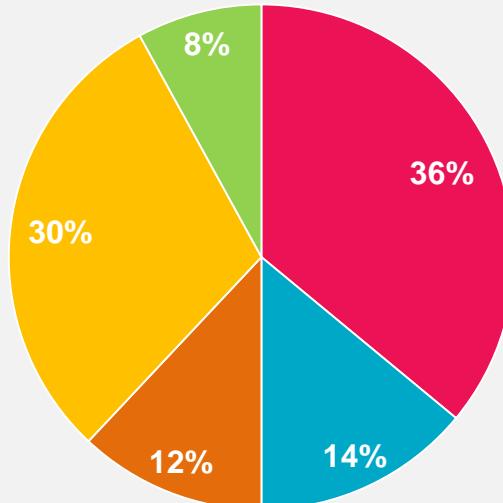
其他二线城市为企业总部首选地比例增加

公司分布



■ 北京 ■ 上海 ■ 深圳和广州 ■ 其他二线城市 ■ 杭州

人员分布

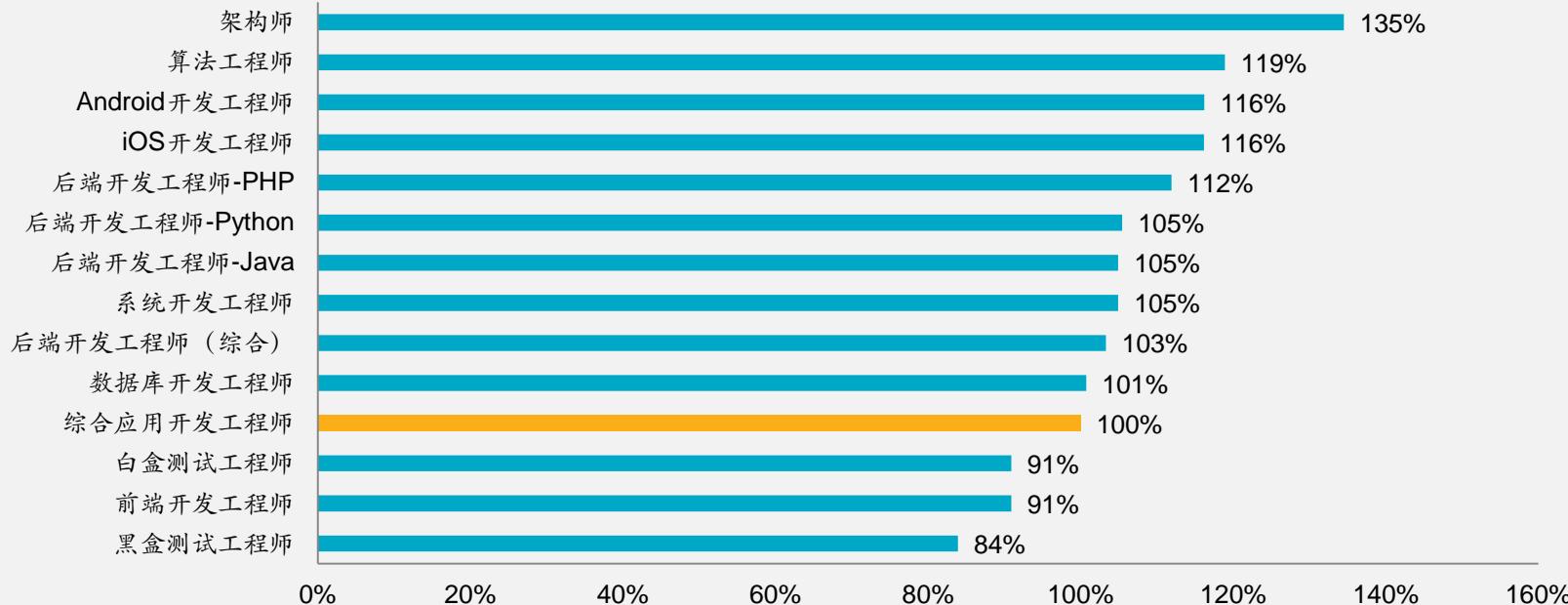


■ 北京 ■ 上海 ■ 深圳和广州 ■ 其他二线城市 ■ 杭州

# 软件开发类岗位薪酬比较

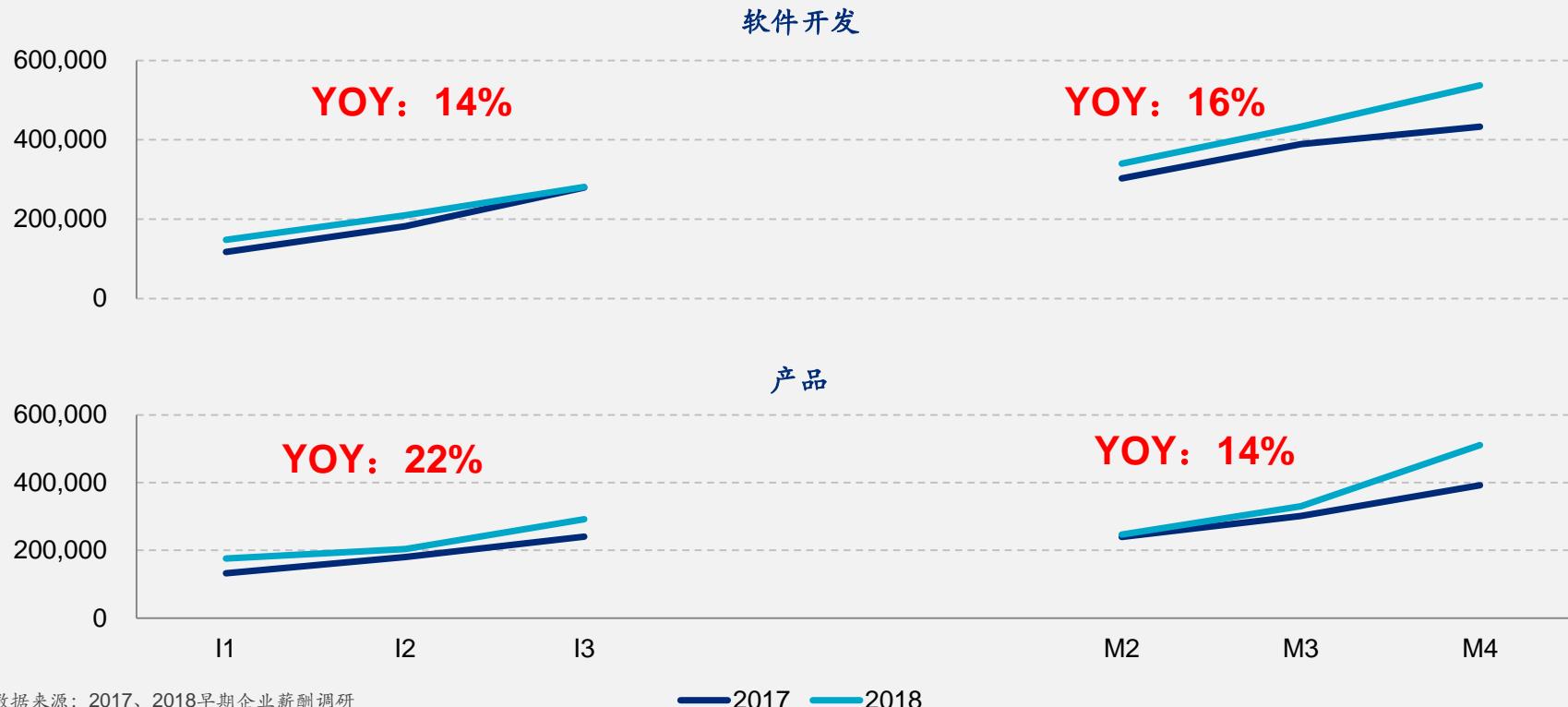
架构师、算法工程师付薪仍处于领先地位

级别：中级工程师 (I2)



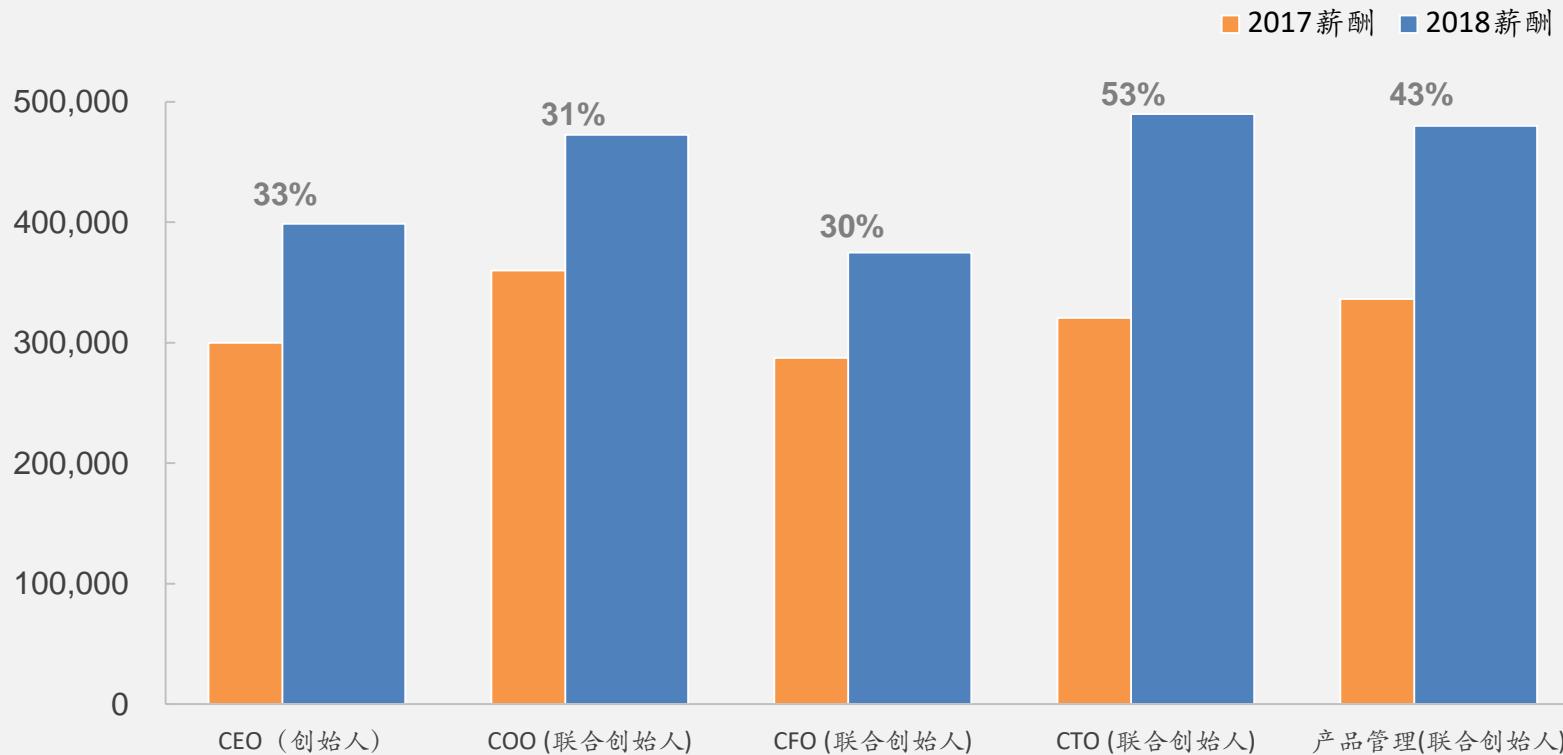
数据来源：2018 早期企业薪酬调研  
数据基于年度基本工资中位数进行计算

## 2017-2018 薪酬跨年度比较-软件开发、产品



数据来源：2017、2018早期企业薪酬调研  
数据基于年度总现金中位值

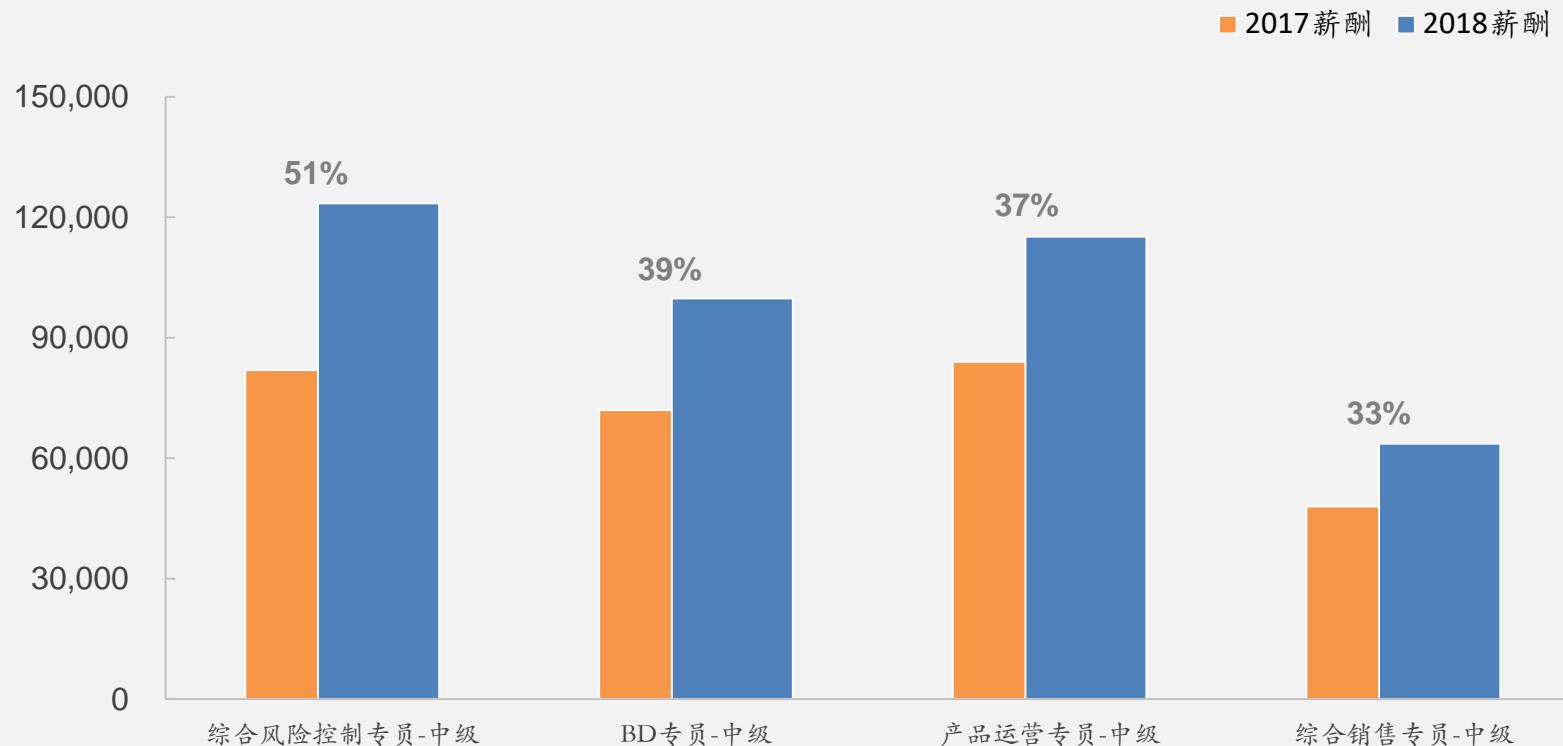
# 2017、2018年核心高管岗位薪酬水平变动 CXO薪酬大幅提升，跟上成熟互联网企业付薪水平



数据来源：2017、2018早期企业薪酬调研  
数据基于年度基本工资中位值

## 2017、2018年薪酬水平高增长职位（非高管）

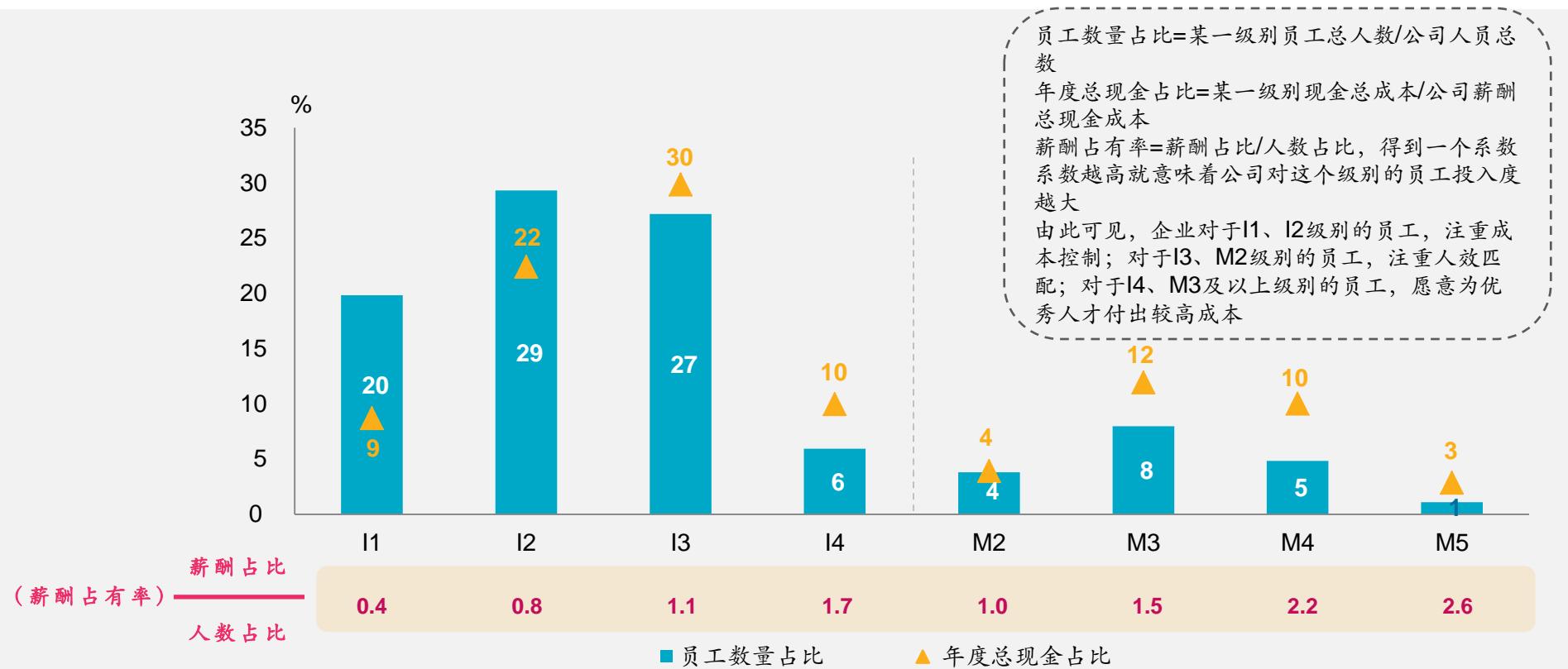
专业序列中级岗位薪酬增长明显



数据来源：2017、2018早期企业薪酬调研

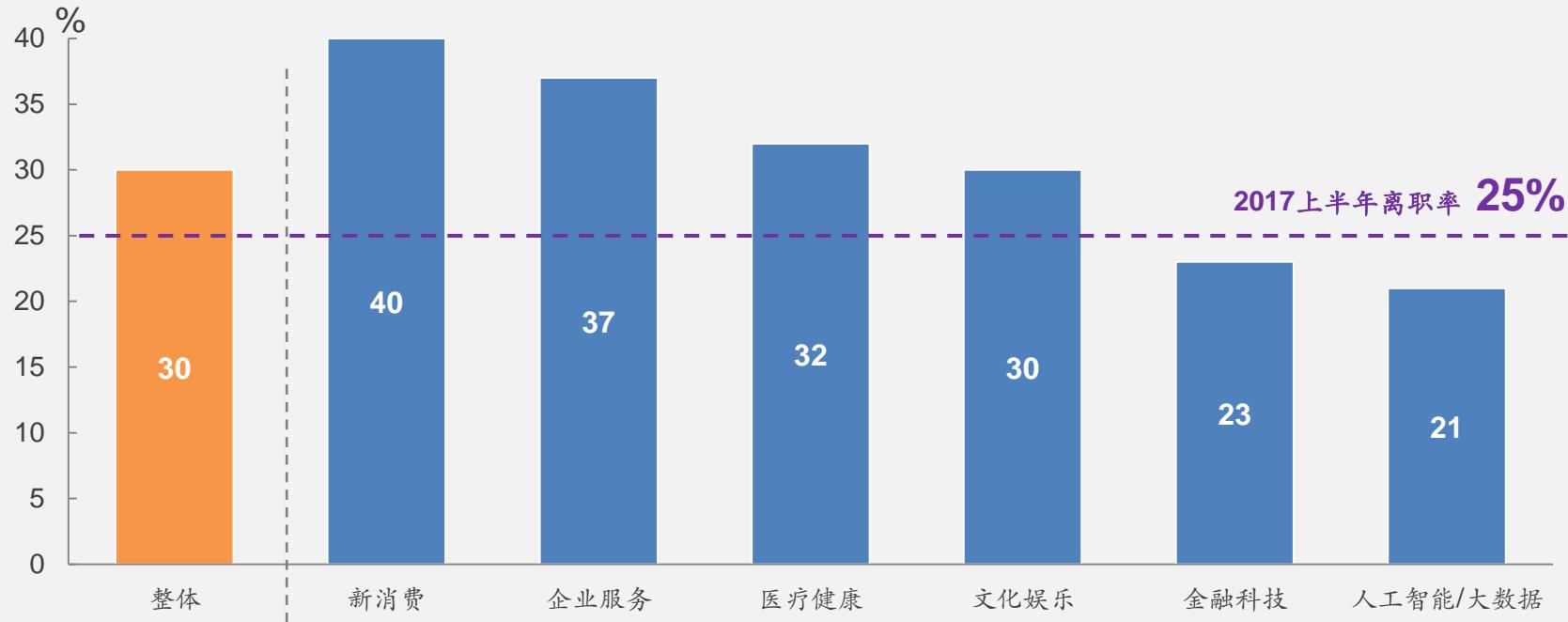
数据基于年度基本工资中位数

# 2018早期企业人员数量与薪酬成本投入占比对比



数据来源：2018 早期企业薪酬调研

## 2018上半年离职率



注：图表中为2018上半年统计结果；样本来自70家企业  
“2017上半年离职率”数据来自《2017早期企业薪酬调研报告》

# 员工福利

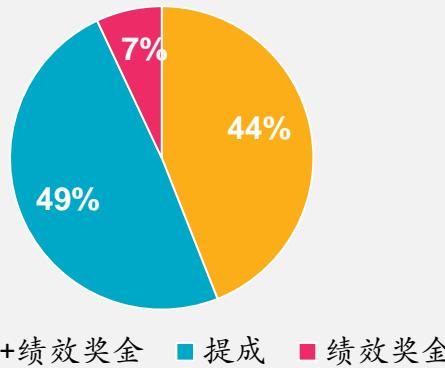
常见福利项目	企业数	占比	人均福利成本 (元/年)
年假 (单位: 天)	77	95%	5
团队建设	69	85%	1,000
节日礼品/礼券	62	77%	400
体检	61	75%	400
补充医疗保险 (商业补充险)	41	51%	974
用餐	38	47%	4,900
学习报销	34	42%	500
集体旅游	33	41%	1,350
健身	19	23%	300
公司产品	13	16%	575

注：样本来自81家企业自主填写，以上项目可重复选择，故占比之和可能大于100%  
人均福利成本为中位值

常见福利项目
年会/周年庆
茶歇、零食
服装或置装费
生日会
住房补贴

# 销售人员政策汇总 - TO B

## 奖金类别



## 发放周期

提成



绩效奖金

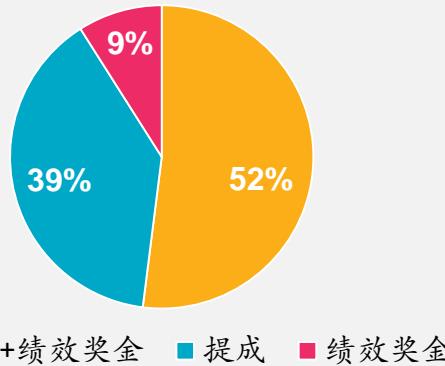


## 考核指标

重要性排序	1	2	3	4
考核指标	销售额	回款	新增客户值	利润

# 销售人员政策汇总 - TO C

## 奖金类别



## 发放周期

提成



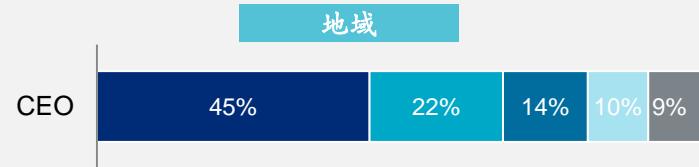
绩效奖金



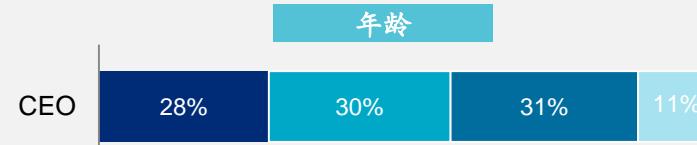
## 考核指标

重要性排序	1	2	3	4
考核指标	销售额	回款	利润	新增客户数

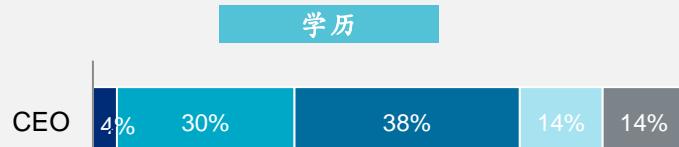
# 高管人才画像 - CEO、CTO



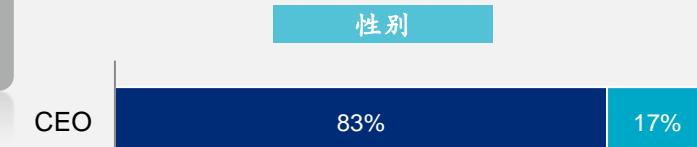
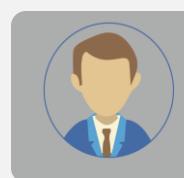
■ 北京 ■ 上海 ■ 广深 ■ 杭州 ■ 其他二线城市



■ >40 ■ 36-40 ■ 31-35 ■ <=30



■ 大专 ■ 本科 ■ 硕士 ■ 博士 ■ 未填写



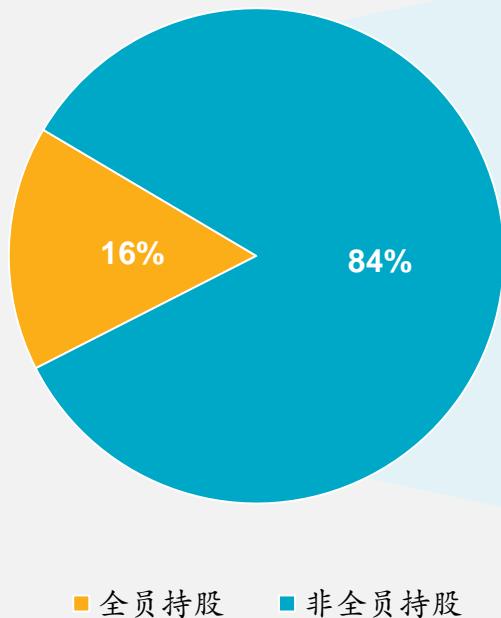
■ 男性 ■ 女性

## 早期企业与互联网企业员工年龄比较

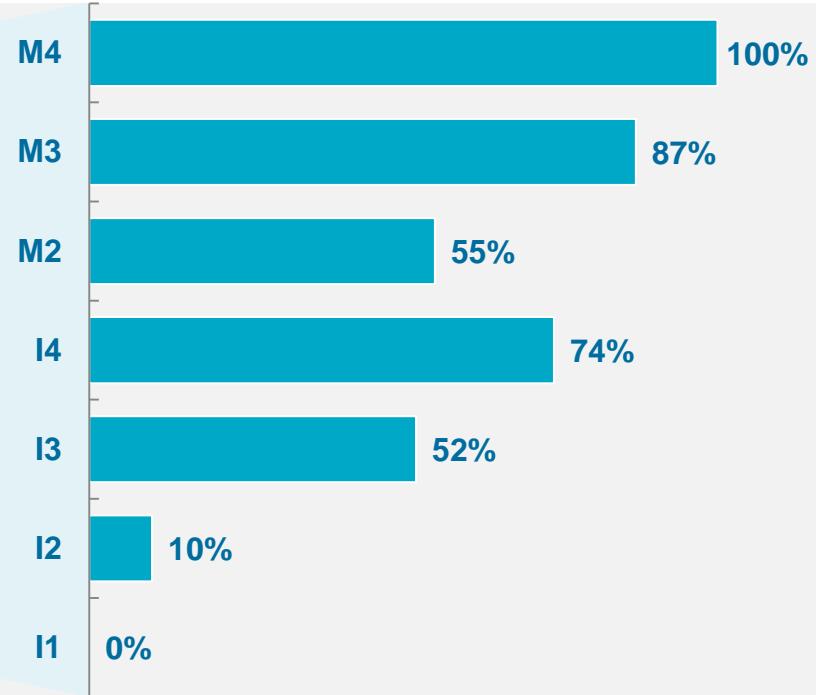
同级别岗位，早期企业员工年龄低于互联网企业，年轻化趋势更显著



## 长期激励覆盖的员工范围



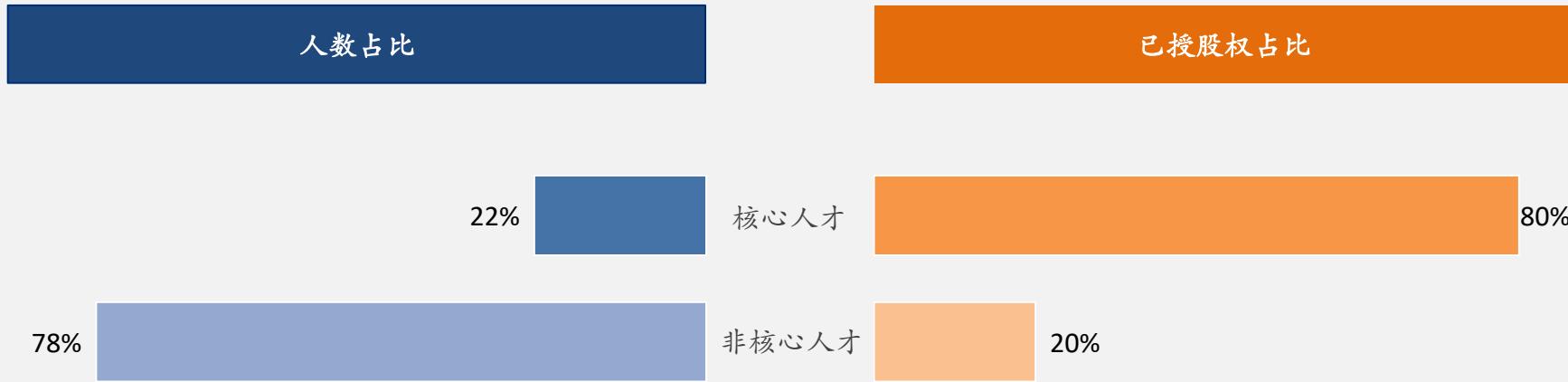
非全员持股  
企业31家



注：样本来自37家企业，其中全员持股企业6家，非全员持股企业31家  
非全员持股企业长期激励计划会覆盖多个层级，故各层级占比之和可能大于100%

## 核心及非核心人才持股情况

核心人才人数占比虽低，但在已授予股权中的占比仍远高于非核心人员



注：样本来自37家企业，

核心人才指M5、M4及I4级别员工

“已授股权占比”即该类员工持有的股权占企业已授予股权总量的比例

# 长期激励计划实施政策

对外部引进人才授予股权的时点	公司数	公司占比
入职时	13	36%
满服务年限后发放	22	61%
达成目标绩效后发放	18	50%
其他	0	0%

行权时，员工购入股票的资金来源	公司数	公司占比
员工自筹资金	23	62%
公司提供担保帮助员工申请银行贷款	2	5%
公司直接贷款给员工	2	5%
无需现金购买（行权同时卖出），员工直接获取收益	13	35%

行权价格的确定方式	公司数	公司占比
0元定价	2	5%
1元定价	8	22%
上一轮融资折扣	22	59%
公允价值	4	11%
每股净资产	4	11%
其他	3	8%

注：以上项目可重复选择，故占比之和可能大于100%

謝 謝