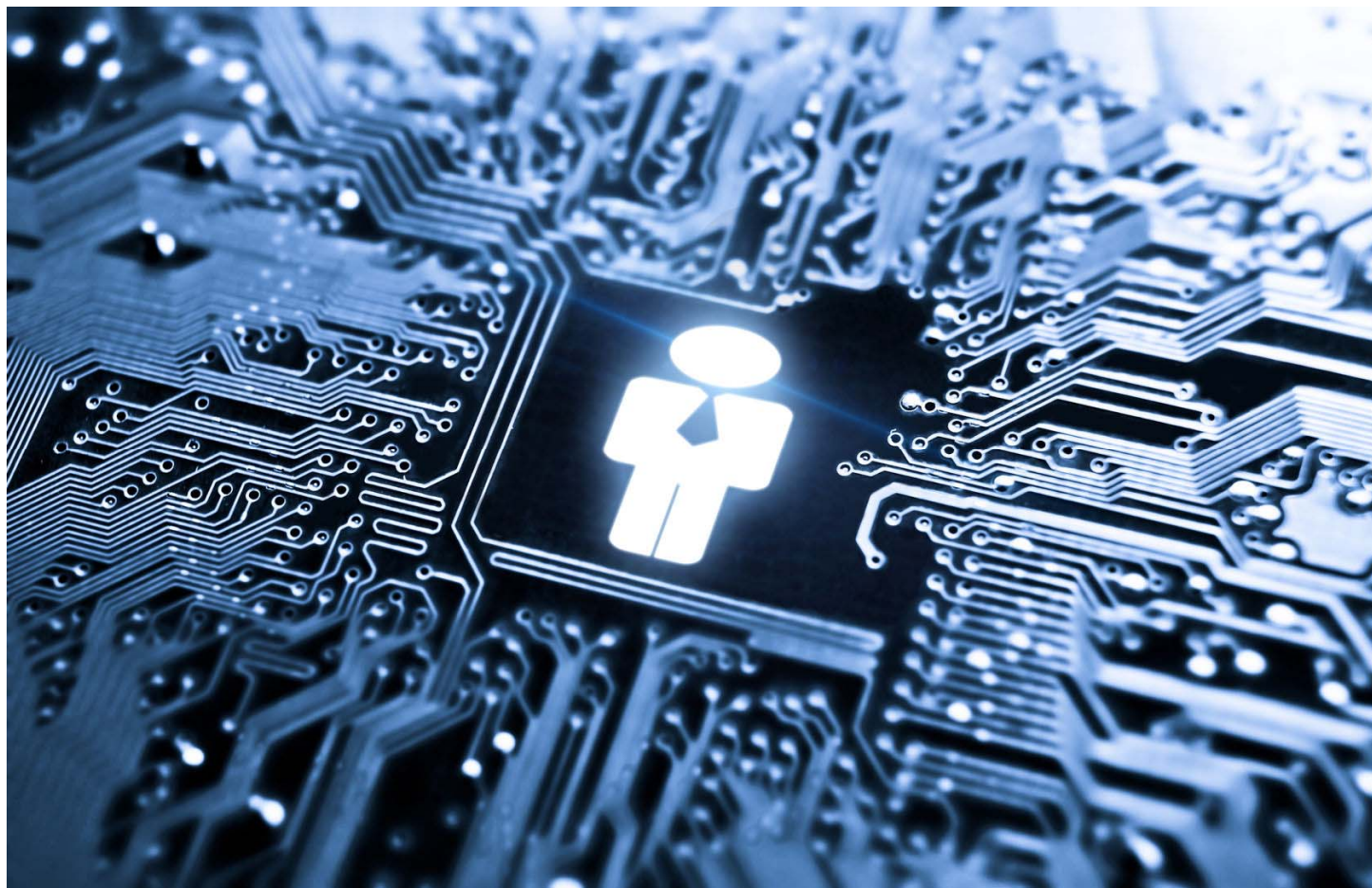




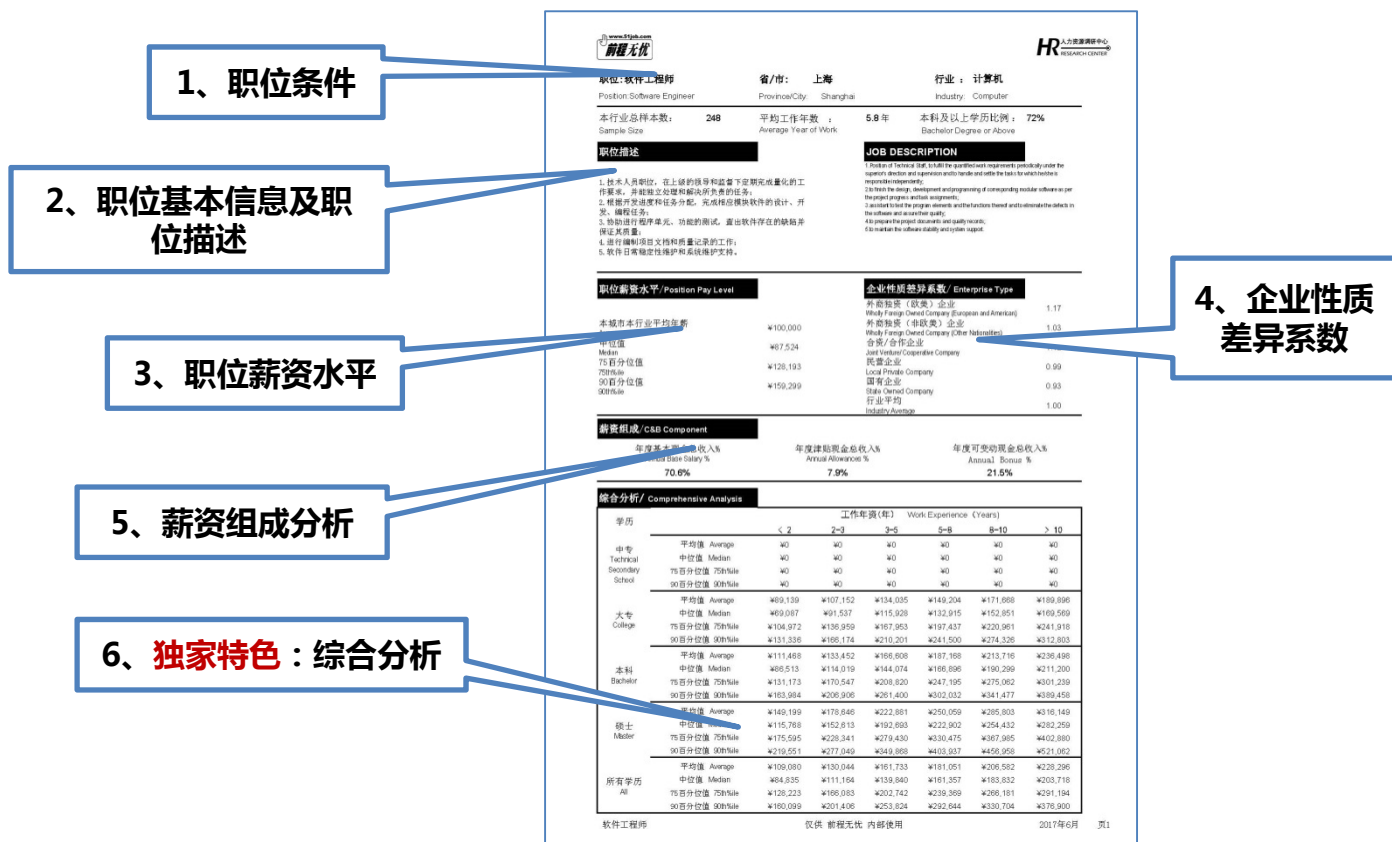
2018 人力资源白皮书



薪酬调查报告

201811版薪酬报告 全新上线

◆样本报告-标准版



薪酬调查报告

◆ 样本报告-增强版

8. 报告特色：综合分析

1. 职位条件

2. 职位描述

3. 快速索引

4. 福利分析

5. 按公司性质分布

6. 薪资组成分析

7. 按外语水平分布

综合分析 / Comprehensive Analysis									
公司性质	人民币/年	2	3	3-5	5-8	8-10	10	10	10
外商独资 (欧美企业)	平均	¥ 44,004	¥ 50,808	¥ 55,056	¥ 70,470	¥ 85,459	¥ 94,574		
Wholly Owned Foreign Enterprise (European and American)	中位	¥ 41,148	¥ 48,811	¥ 53,372	¥ 69,518	¥ 71,190	¥ 80,074		
75分位值	¥ 57,844	¥ 58,302	¥ 62,781	¥ 99,356	¥ 105,876	¥ 114,497			
90分位值	¥ 78,889	¥ 90,858	¥ 102,210	¥ 117,216	¥ 122,643	¥ 132,445			
大专	平均	¥ 42,817	¥ 50,825	¥ 55,073	¥ 70,487	¥ 85,476	¥ 94,591		
College	中位	¥ 40,012	¥ 54,331	¥ 53,575	¥ 72,554	¥ 84,720	¥ 95,387		
75分位值	¥ 68,664	¥ 81,350	¥ 86,807	¥ 118,380	¥ 127,070	¥ 136,387			
90分位值	¥ 93,071	¥ 107,870	¥ 120,060	¥ 130,626	¥ 146,971	¥ 157,758			
本科	平均	¥ 67,535	¥ 77,740	¥ 80,275	¥ 107,836	¥ 130,657	¥ 143,955		
Bachelor	中位	¥ 62,963	¥ 80,796	¥ 81,872	¥ 108,847	¥ 122,933			
75分位值	¥ 88,210	¥ 104,518	¥ 120,076	¥ 152,039	¥ 163,340	¥ 175,229			
90分位值	¥ 120,719	¥ 138,575	¥ 150,810	¥ 179,370	¥ 187,521	¥ 202,675			
硕士	平均	¥ 83,630	¥ 96,871	¥ 112,132	¥ 133,642	¥ 162,336	¥ 178,805		
Master	中位	¥ 78,205	¥ 90,893	¥ 101,444	¥ 115,786	¥ 135,187	¥ 152,190		
75分位值	¥ 109,054	¥ 129,820	¥ 157,341	¥ 189,544	¥ 202,759	¥ 217,854			
90分位值	¥ 149,943	¥ 172,122	¥ 194,775	¥ 222,792	¥ 232,817	¥ 251,738			
博士	平均	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -		
Doctor	中位	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -		
75分位值	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -		
90分位值	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -		
所有学历	平均	¥ 64,712	¥ 74,718	¥ 86,758	¥ 103,632	¥ 126,601	¥ 138,343		
All	中位	¥ 60,508	¥ 87,075	¥ 78,488	¥ 99,580	¥ 104,003	¥ 117,755		
75分位值	¥ 84,771	¥ 100,444	¥ 121,737	¥ 145,111	¥ 155,876	¥ 166,379			
90分位值	¥ 116,018	¥ 133,173	¥ 150,703	¥ 172,377	¥ 180,211	¥ 194,775			
所有公司性质	平均	¥ 32,745	¥ 37,800	¥ 43,902	¥ 52,441	¥ 63,557	¥ 70,005		
All	中位	¥ 30,816	¥ 35,342	¥ 39,715	¥ 48,312	¥ 59,892	¥ 66,497		
75分位值	¥ 42,856	¥ 50,827	¥ 57,002	¥ 73,890	¥ 79,383	¥ 85,204			
90分位值	¥ 58,705	¥ 67,360	¥ 70,259	¥ 87,227	¥ 91,181	¥ 95,500			
大专	平均	¥ 30,008	¥ 45,037	¥ 52,205	¥ 62,456	¥ 75,706	¥ 83,383		
College	中位	¥ 36,472	¥ 40,431	¥ 47,310	¥ 55,990	¥ 63,051	¥ 70,579		
75分位值	¥ 51,087	¥ 60,544	¥ 73,373	¥ 85,071	¥ 94,059	¥ 101,449			
90分位值	¥ 69,829	¥ 80,272	¥ 89,838	¥ 103,603	¥ 108,625	¥ 117,662			
本科	平均	¥ 60,110	¥ 87,887	¥ 87,181	¥ 103,247	¥ 127,258	¥ 147,126		
Bachelor	中位	¥ 48,864	¥ 61,030	¥ 60,777	¥ 80,360	¥ 90,090	¥ 91,183		
75分位值	¥ 65,042	¥ 77,778	¥ 94,200	¥ 113,140	¥ 121,470	¥ 130,383			
90分位值	¥ 89,024	¥ 103,121	¥ 119,095	¥ 139,479	¥ 139,648	¥ 150,621			
硕士	平均	¥ 62,240	¥ 71,804	¥ 83,444	¥ 99,073	¥ 120,803	¥ 133,058		
Master	中位	¥ 58,187	¥ 64,513	¥ 75,490	¥ 90,102	¥ 100,507	¥ 113,227		
75分位值	¥ 81,532	¥ 96,806	¥ 117,060	¥ 140,529	¥ 150,883	¥ 161,848			
90分位值	¥ 111,581	¥ 128,065	¥ 144,848	¥ 165,792	¥ 173,326	¥ 187,332			
博士	平均	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -		
Doctor	中位	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -		
75分位值	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -		
90分位值	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -	¥ -		
所有学历	平均	¥ 46,159	¥ 55,802	¥ 64,561	¥ 77,119	¥ 93,487	¥ 102,949		
All	中位	¥ 45,029	¥ 49,814	¥ 55,407	¥ 66,696	¥ 77,841	¥ 87,629		
75分位值	¥ 63,882	¥ 74,745	¥ 90,591	¥ 104,729	¥ 116,749	¥ 126,105			
90分位值	¥ 86,332	¥ 96,101	¥ 112,148	¥ 128,275	¥ 134,104	¥ 144,841			
Supervisor	11%	¥ 62,478							
President									

《前程无忧薪酬调查报告》特点

◆ 覆盖面广，选择多样：覆盖全国29个城市，33个行业大类，792个职位。

◆ 内容详实，针对性强：《薪酬调查报告》分为标准版和增强版两种，标准版基于职位、地区、行业三大要素确定职位条件，由六部分组成，内容精炼，针对性强；增强版基于职位、地区、行业、公司性质四大要素确定职位条件，由八部分组成，全面详实，可参考性强。

◆ 来源多样，分析严谨：主要数据来源于企业调查，同时以猎头数据为补充。

◆ 购买灵活，节约成本：标准版1-10个职位500元/个；从第11个职位开始150元/个；增强版1-10个职位600元/个；从第11个职位开始200元/个，分段累计报价。

如需了解更多薪酬报告，请登录 <http://research.51job.com/> 或 来电咨询：021-61601888-8855/7941

蜜蜂学堂

蜜蜂内参

不要错过让你洞察整个商业世界的蜜蜂内参

如何免费入群？扫码添加谢小胖助教回复【入群】备注【城市-职务-姓名】

每日精选3份最值得学习的资料给您，不定期分享顶级外文期刊



撩他！撩他！

目录

第一部分 招聘篇

一、整体招聘数据解析	7
1. 招聘数据解析	7
二、人员流动情况	9
2.1 员工离职情况分析	9
2.2 离职率城市差异性分析	10
三、应届生招聘与离职情况	11
3.1 应届生招聘情况	11
3.2 应届生离职情况	12
四、一线操作工招聘与离职情况	13
4.1 一线操作工招聘情况	13
4.2 一线操作工离职情况	14

第二部分 薪酬福利篇

一、整体薪酬情况解析	16
1.1 2015至2017年人均可支配收入	16
1.2 2017年各地社平工资及居民可支配收入	17
1.3 2018年各地最低工资标准	18
1.4 2018年各行业平均年薪	19
1.5 2018年调薪及2019年预计调薪情况	20

目录

二、福利情况解析	21
2.1 一线城市福利情况概览	21
2.2 非一线城市福利情况概览	22
三、应届生与一线操作工薪酬情况	23
3.1 应届生起薪情况和调薪情况	23
3.2 一线操作工起薪情况和调薪情况	24
四、薪酬福利与员工激励	25

第三部分 培训发展篇

一、企业培训情况分析	27
二、员工职业规划情况分析	28

第四部分 行业观察篇

一、房地产行业	30
二、消费品行业	31
三、高科技行业	32

第五部分 2018HR大事记

一、2018人力资源热词榜	34
二、2018HR政策速览	35

关于我们



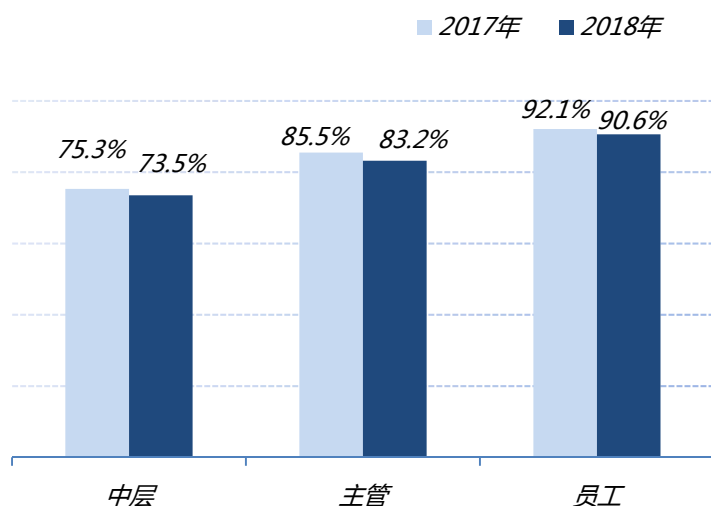
PART 1

招聘篇

整体招聘数据解析

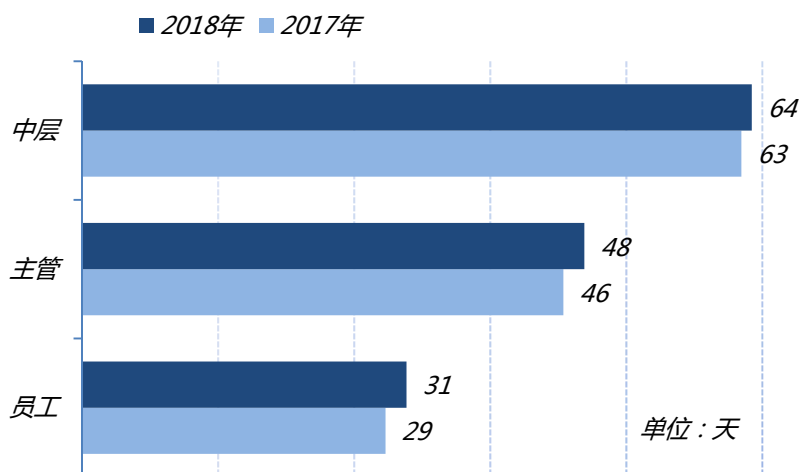
◆ 招聘数据解析

前程无忧人力资源调研中心相关研究表明，企业所招聘职位的人岗匹配性以及人选的可持续发展潜力成为2018年企业招聘过程中的首要关注点，企业的招聘策略也从满足数量需求转向质量需求，对于招聘效率和招聘成本的关注程度有所降低。



招聘计划完成率是最为直接反应招聘效率的量化指标，招聘计划完成率越高，代表企业招聘效率越高。数据显示，2018年不同层级员工的招聘计划完成率分别为73.5%、83.2%、90.6%，整体较2017年有所下降。

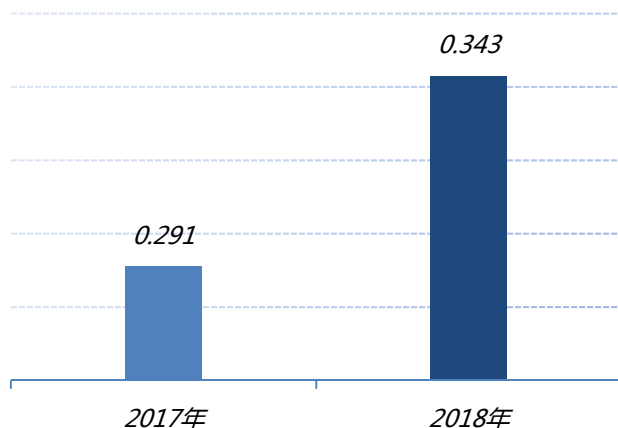
2018年不同层级员工的平均招聘周期分别为64天、48天、31天。较2017年平均招聘周期均有所增加。



数据来源：前程无忧人力资源调研中心

整体招聘状况概述

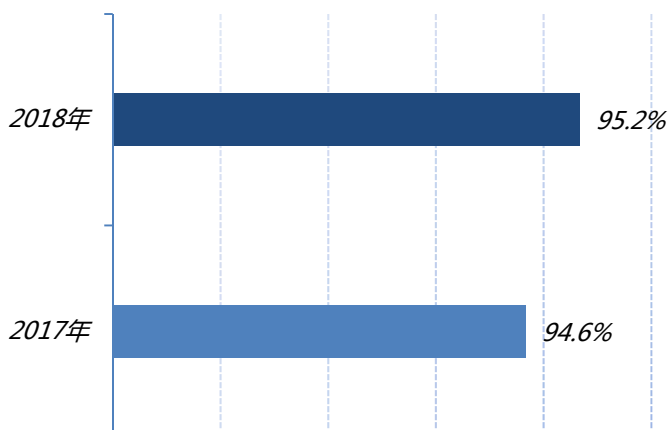
◆ 招聘数据解析



2018年企业的招聘费效系数从2017年的0.291上升至0.343，究其原因，与企业更注重招聘质量的招聘策略有关。如左图所示。

招聘费效系数：某一时间段内企业的总招聘成本（不包含招聘人员工资，差旅费等固定成本）除以该时段内所录用岗位的月基本工资之和，反映企业招聘成本与效率之间的关系。招聘费效系数越低，则表明企业招聘成本越低。

2018年企业所招聘人员的试用期通过率较上一年度略有上升，如右图数据显示，试用期通过率从2017年度的94.6%上升至95.2%，企业更注重招聘质量的招聘策略得到一定程度的体现。

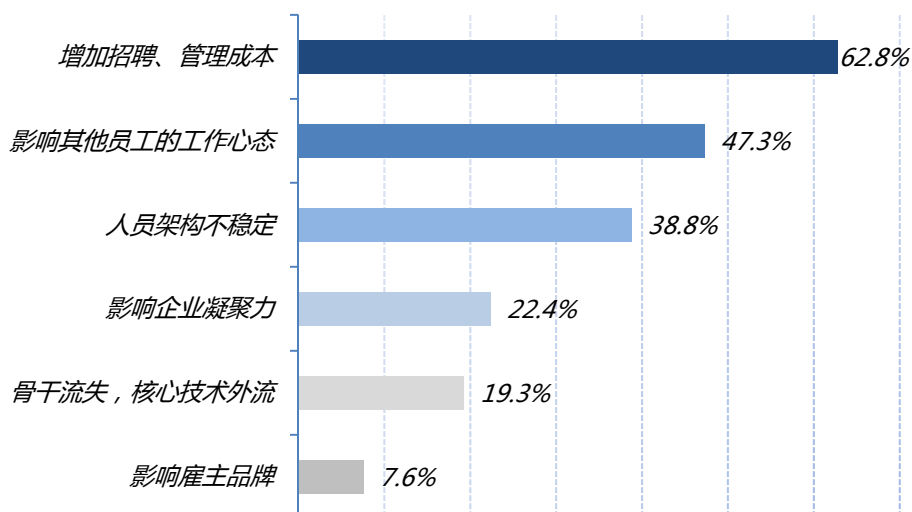
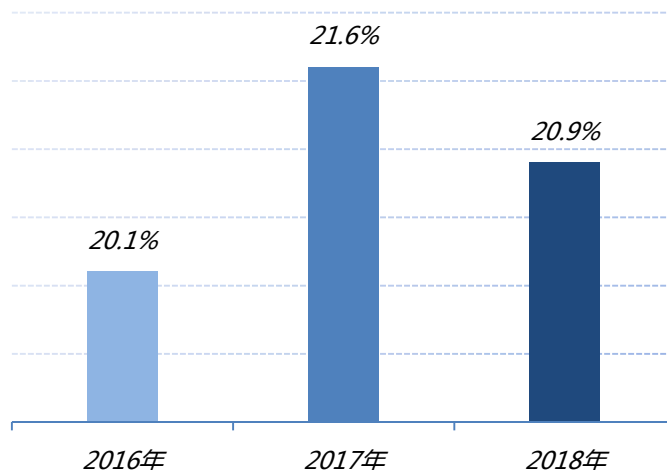


数据来源：前程无忧人力资源调研中心

人员流动情况

◆员工离职情况分析

受经济不确定性较强影响，外部机会相对变少，员工对离职的态度趋于保守，跳槽意愿有所下降；2018年员工整体离职率为20.9%，较2017年下降0.7个百分点。如右图所示。

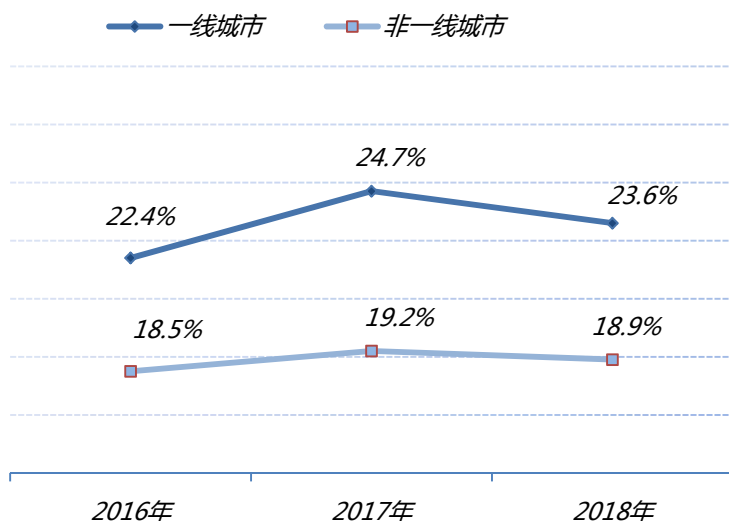


员工频繁离职将使企业遭受严峻的人才挑战，造成较多负面影响：增加招聘、管理成本、影响其他员工的工作心态、造成人员架构不稳定，影响企业凝聚力、骨干流失、核心技术外流、影响雇主品牌等等。如左图所示。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

人员流动情况

◆离职率城市差异性分析



2018年，一线城市与非一线城市离职率均有所下降。数据显示，一线离职率为23.6%，非一线城市18.9%。随着产业转移与非一线城市相继出台人才政策，其与一线城市的离职率差距将会逐渐缩小。

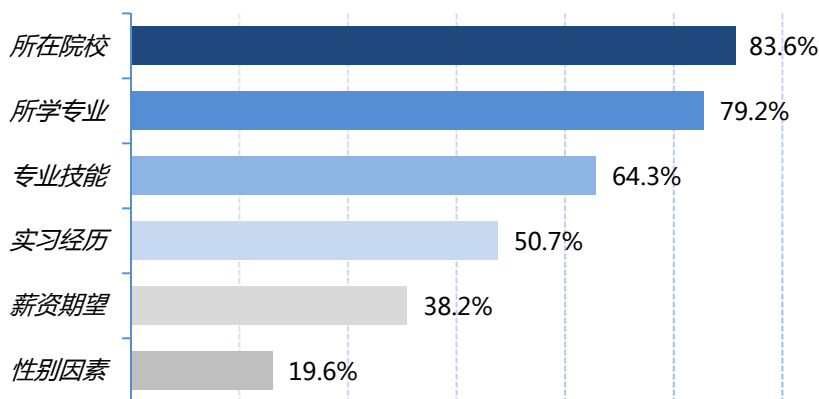
缺乏具有竞争力的薪酬福利以及职业成长空间有限，依然是员工选择主动离职的重要原因；值得注意的是，因缺少培训而离职的比例，较2017年也有一定幅度的增长。如下图所示。

主动离职原因（个人反馈）	2018年	2017年
企业薪酬福利缺乏竞争力	61.8%	60.2%
企业中成长机会和空间有限	53.3%	54.3%
对目前工作内容感到不满，与自身职业规划不符	32.1%	34.8%
缺少培训，个人能力提升空间小	30.2%	21.5%
绩效考核不公正或者没有激励性	29.1%	36.4%
无法认同企业的管理方式或文化	27.5%	29.5%
工作与生活不平衡，经常性的加班或出差	26.5%	26.8%
人际关系复杂	16.3%	13.5%
其他企业或猎头挖人	7.8%	5.7%

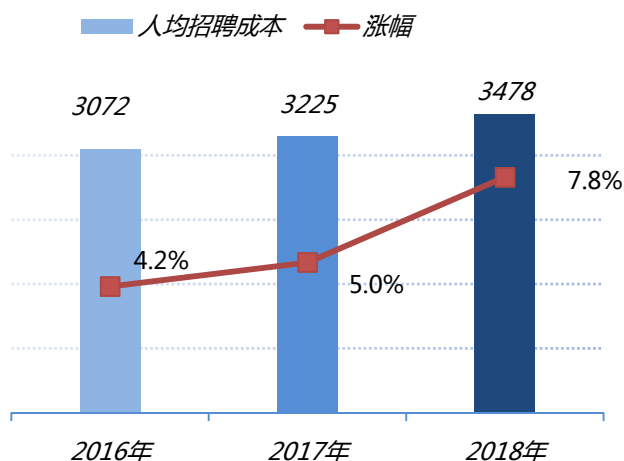
数据来源：前程无忧人力资源调研中心

应届生招聘与离职情况

◆应届生招聘情况

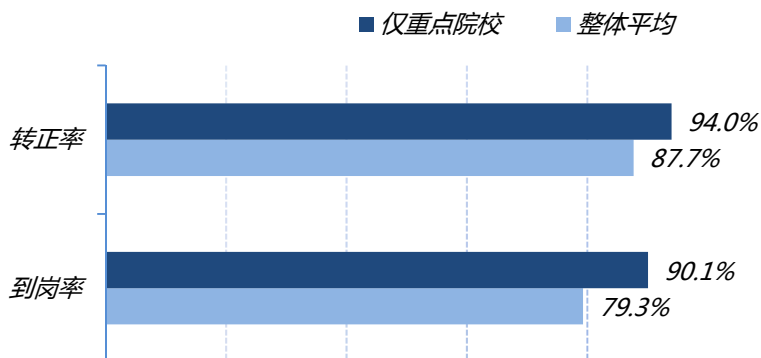


左图数据显示，应届生的“所在院校”以及“所学专业”依然是企业招聘应届生时较为关注的重要因素。



近年来，应届生招聘成本持续上升。左图数据显示，2018年应届生人均招聘成本为3478元/人，较2017年同比增长7.8%。由于企业对应届生的招聘日益重视，筛选方式方法更加全面，预计人均招聘成本还将持续增长。（单位：元/人/年）

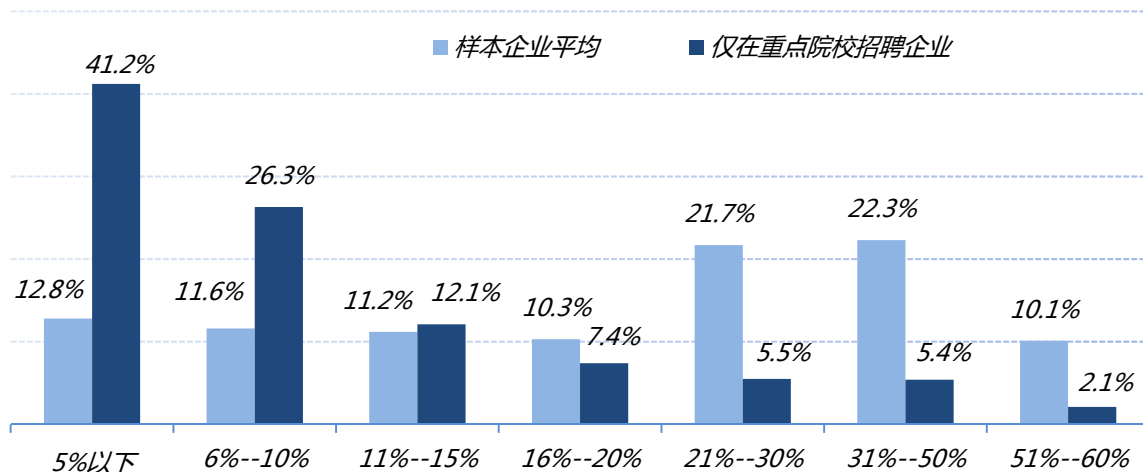
右图数据显示，仅在重点院校进行招聘的企业，其所招聘应届生的到岗率和试用期转正率都明显高于整体平均水平。



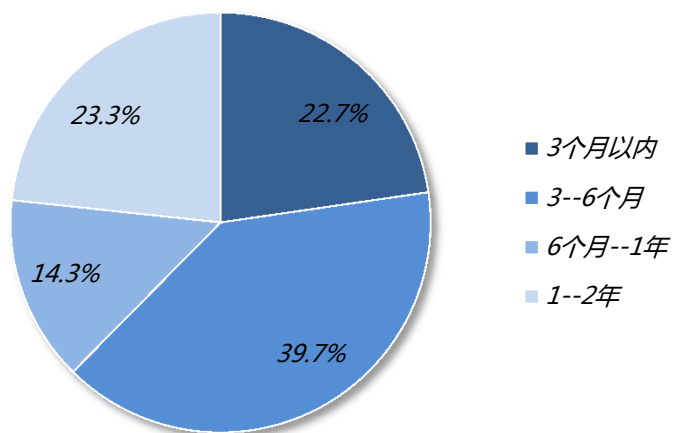
数据来源：前程无忧人力资源调研中心

应届生招聘与离职情况

◆应届生离职情况



调研显示，仅在重点院校招聘的企业，应届生离职率相对较低，其中41.2%的企业离职率在5%以下。分析认为，该类企业为应届生提供较具竞争力的薪酬福利水平及相对完善的职业规划和晋升体系，有利于降低应届毕业生的流动率。如上图所示。

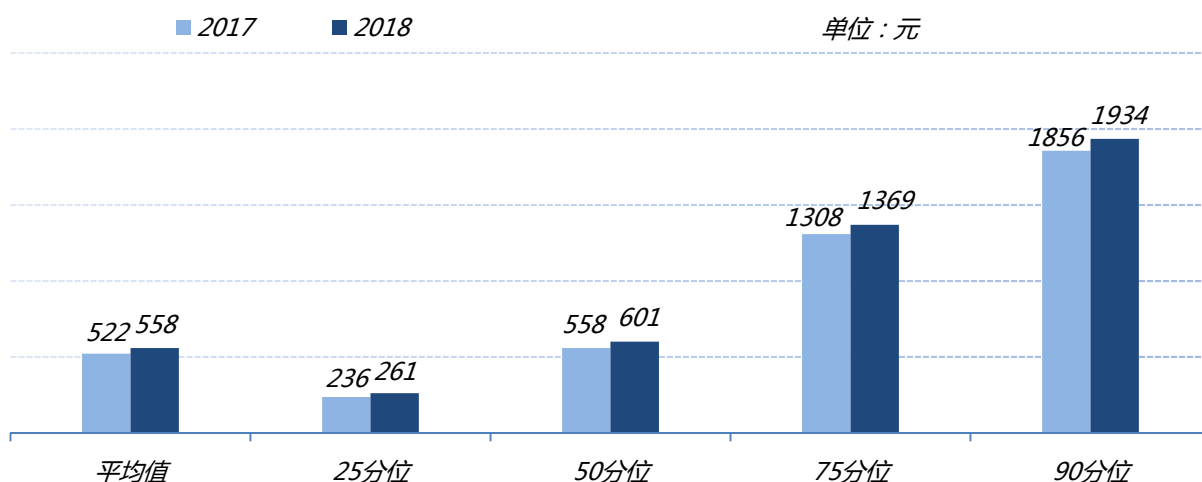


左图数据显示，应届生在入职3-6个月和工作1-2年两个阶段的离职比例较高，其比例分别为39.7%和23.3%。

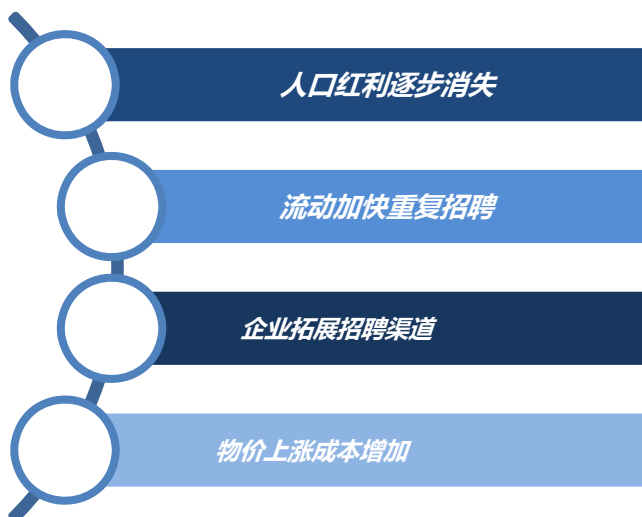
数据来源：前程无忧人力资源调研中心

一线操作工招聘与离职情况

◆一线操作工招聘情况



2018年一线操作工的人均招聘成本及各分位值均持续增长。平均人均招聘成本为568元，较2017年同比增长6.9%。分析不同分位值数据，25分位值的人均招聘成本为261元，增长幅度最大，较前一年增长10.6%，90分位值的数据达到1934元，增长幅度为4.2%。

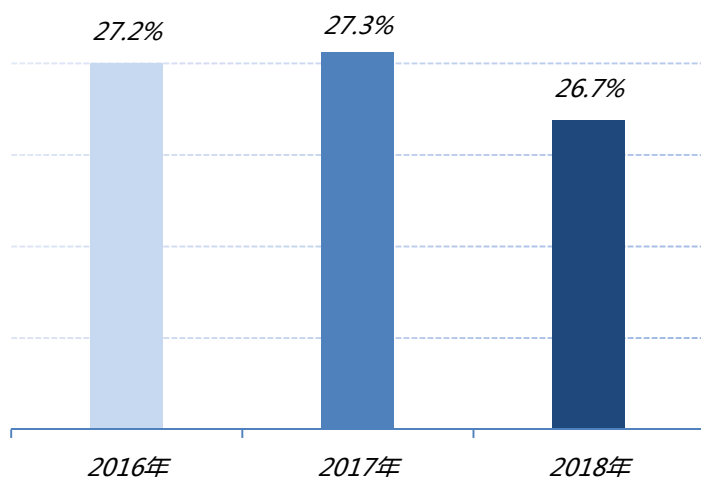


分析认为，企业一线操作工招聘成本不断增长，一方面受劳动力供给不足，企业需要拓展招聘渠道；另一方面，以年轻人为主的一线操作工更愿意进入以城市服务为代表的新兴行业，使得流动加快，企业重复招聘率上升；另外，物价及运营成本的上升也有所影响。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

一线操作工招聘与离职情况

◆一线操作工离职情况



2018年操作人员离职率依然处于高位，为26.7%；较2017年有所下降。分析认为，经济的不确定性使得员工在考虑跳槽时更加谨慎，造成离职率有所下降。如左图所示。

前程无忧研究发现，与其他职能员工保留策略相比，一线操作工的需求相对简单：提升薪酬福利的激励作用、创造良好的工作生活环境均可以有效的降低离职率，从而降低因离职造成的用工成本上涨。

提升薪酬福利的激励作用

创造良好的工作生活环境

数据来源：前程无忧人力资源调研中心



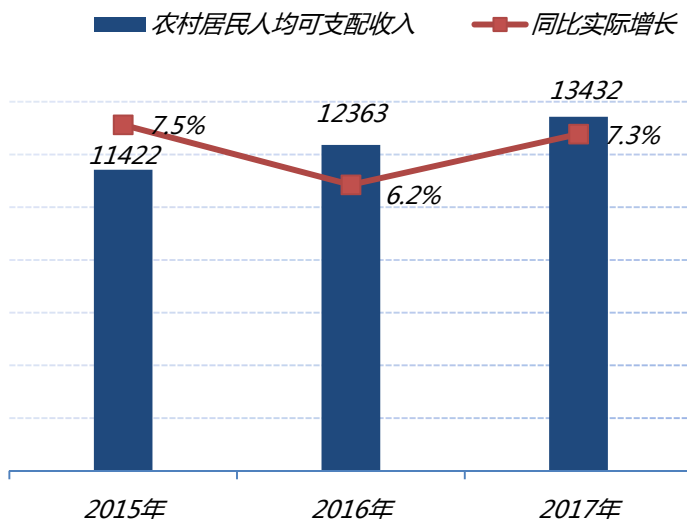
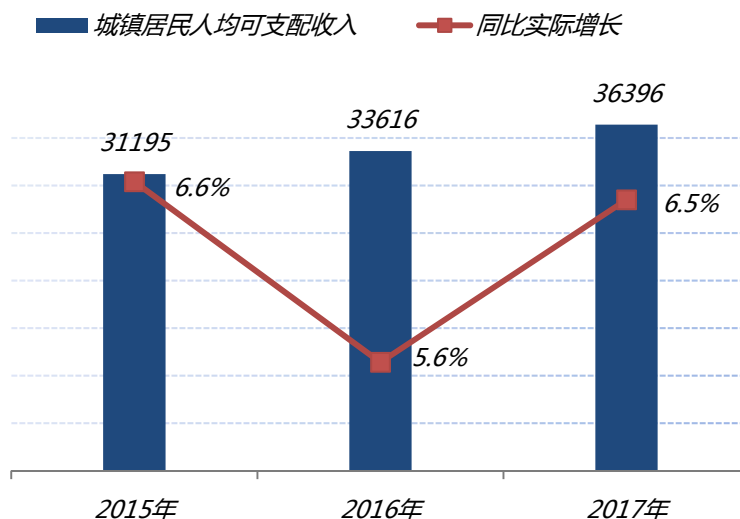
PART 2

薪酬福利篇

整体薪酬情况解析

◆2015年至2017年人均可支配收入

2015-2017年城镇居民人均可支配收入呈上升趋势，2017年城镇居民人均可支配收入达到36396元，扣除价格增长因素，2017同比2016年实际增长幅度为6.5%。
(单位：元/人/年)



2015-2017年农村居民人均可支配收入呈上升趋势。2017年农村居民人均可支配收入为13432元，扣除价格增长因素，2017同比2016年实际增长幅度为7.3%。(单位：元/人/年)

城镇居民人均可支配收入：是指反映居民家庭全部现金收入能用于安排家庭日常生活的那部分收入。它是家庭总收入扣除交纳的所得税、个人缴纳的社会保障费以及调查户的记账补贴后的收入。

农村人均纯收入：指农村居民家庭全年总收入中，扣除从事生产和非生产经营费用支出、缴纳税款和上交承包集体任务金额以后剩余的，可直接用于进行生产性、非生产性建设投资、生活消费和积蓄的那一部分收入。

数据来源：国家统计局

整体薪酬情况解析

◆2017年各地社平均工资及居民可支配收入

地区	社会平均工资	人均可支配收入	地区	社会平均工资	人均可支配收入
全国	/	/	广东省	80020	40975
北京市	101599	62406	昆明市	76350	39788
上海市	85582	62596	长沙市	85187	46948
广州市	98616	55400	成都市	65098	38918
深圳市	100176	52938	重庆市	73272	32193
杭州市	67047	56276	武汉市	79684	43405
南京市	98106	54538	济南市	70200	46642
苏州市	87431	58806	合肥市	77484	37972
无锡市	85017	52659	郑州市	70486	36050
宁波市	65578	55656	长春市	72136	33167.7
天津市	67284	37022	哈尔滨市	67542	35546
西安市	75262	38536	大连市	81884	40587
厦门市	74650	50019	沈阳市	71898	41359
福州市	75133	40973	青岛市	63702	47176
东莞市	53446	46739	江西省	61429	31198

社会平均工资：指某一地区或国家一定时期内（通常为一年）全部职工工资总额除以这一时期内职工人数后所得的平均工资，通过该时期该范围全体职工的工资总额与职工平均人数之比而得到。社会平均工资可以反映出职工的工资水平和生活水平，在计算报酬、计算赔偿额等提供一些参考。（单位：元/人/年）

数据来源：国家统计局

整体薪酬情况解析

◆各地最新最低工资标准

地区	标准实施日期	最低工资标准
北京市	2018.9.1	2120
上海市	2018.4.1	2420
广州市	2018.7.1	2100
深圳市	2018.7.1	2200
杭州市	2017.12.1	2010
南京市	2017.7.1	1890
苏州市	2017.7.1	1940
无锡市	2017.7.1	1890
宁波市	2017.12.1	2010
天津市	2017.7.1	2050
西安市	2017.5.1	1680
厦门市	2017.7.1	1700
福州市	2017.7.1	1650
东莞市	2018.7.1	1720
广东省	2018.7.1	2100
昆明市	2018.5.1	1670
长沙市	2017.7.1	1580
成都市	2018.7.1	1780
重庆市	2016.1.1	1500
武汉市	2017.11.1	1750
济南市	2018.6.1	1910
合肥市	2018.11.1	1550
郑州市	2018.10.1	1900
长春市	2017.10.1	1780
哈尔滨市	2017.10.1	1680
大连市	2018.1.1	1620
沈阳市	2018.1.1	1620
青岛市	2018.6.1	1910
江西省	2018.1.1	1680

最低工资标准的目的是保障劳动者的基本收入，其确定标准一般要考虑的因素包括生活费用支出、职工个人缴纳社会保险费、住房公积金、职工平均工资、失业率、经济发展水平等。（单位：元/月）

数据来源：各省市社会保障局

整体薪酬情况解析

◆2018年各行业平均年薪

行业	子行业	一线城市	非一线城市
高科技	电子技术/半导体/集成电路	¥105,844	¥66,301
	计算机	¥112,167	¥67,407
	互联网/电子商务	¥120,272	¥73,310
	通信/电信/网络设备	¥110,733	¥71,557
制造	原材料加工	¥77,848	¥56,525
	机械/设备/重工	¥89,237	¥64,561
	印刷/包装/造纸	¥71,875	¥52,761
汽车	汽车	¥109,316	¥65,956
消费品	耐用消费品	¥92,157	¥62,089
	快速消费品	¥96,941	¥68,021
房地产	建筑/建材/工程	¥101,817	¥63,783
	房地产开发	¥146,746	¥88,535
	物业管理/商业中心	¥92,139	¥63,037
传统服务业	批发/零售	¥81,514	¥53,652
	餐饮/酒店/旅游	¥85,007	¥59,877
	生活服务	¥67,036	¥45,605
	交通/运输/物流	¥96,726	¥62,900
现代服务业	广告/会展/公关	¥105,352	¥64,992
	专业服务	¥87,424	¥56,378
	媒体/出版/印刷	¥90,544	¥60,391
	贸易/进出口	¥88,007	¥58,482
金融	金融	¥152,892	¥80,484
生物/医药	生物/医药	¥109,333	¥70,553
能源/化工/矿产	能源/化工/矿产	¥101,707	¥62,667

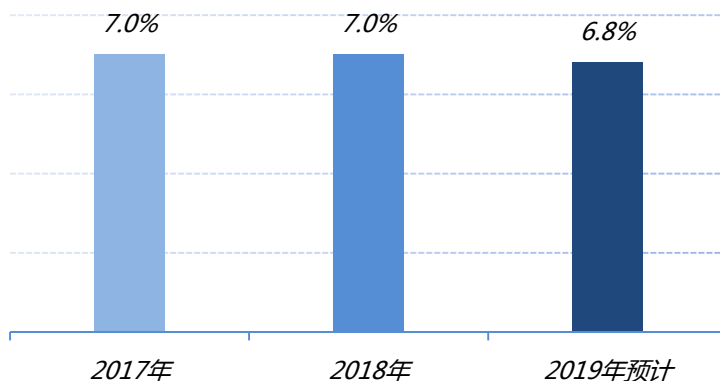
从不同行业来看，2018年金融、房地产、高科技、汽车、生物医药等行业薪酬水平仍然处于相对领先的地位。此外，一线城市与非一线城市之间的薪酬水平依然存在着一定的差距。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

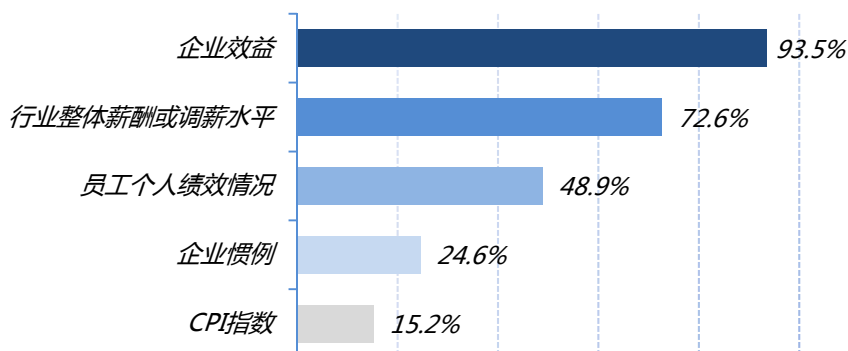
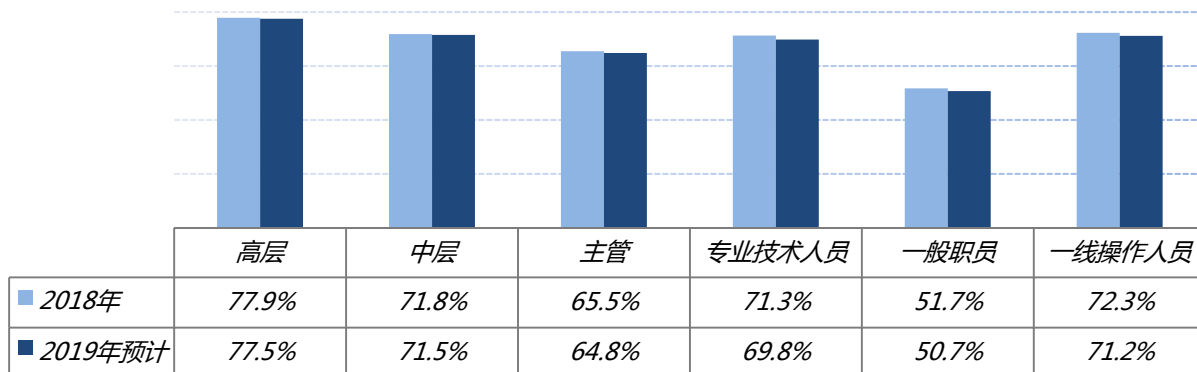
整体薪酬情况解析

◆2018年调薪及2019年预计调薪情况

如右图数据显示，2018年企业调薪幅度为7.0%，与2017年持平。受中美贸易摩擦影响，整体经济走势不明朗等因素影响，企业调薪趋于谨慎，预计2019年调薪幅度将会出现小幅下滑，调薪幅度为6.8%。



由于宏观经济环境不确定性加强，企业调薪趋于保守，预计2019年企业调薪覆盖面将有所收窄，各层级的覆盖率均有不同程度的回调。（如下图所示）

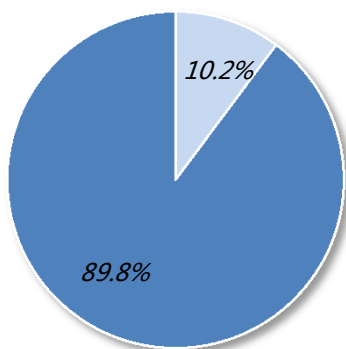


数据显示，企业在规划年度调薪时考虑的首要因素仍然是“企业效益”；虽然调薪受限于企业效益，但员工“个人绩效”表现也是必不可少的参考因素，其比例也达到了48.9%。

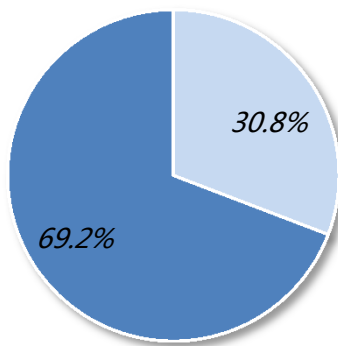
数据来源：前程无忧人力资源调研中心

福利情况解析

◆一线城市福利情况概览



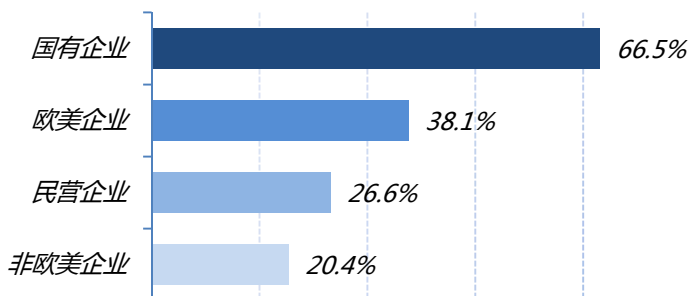
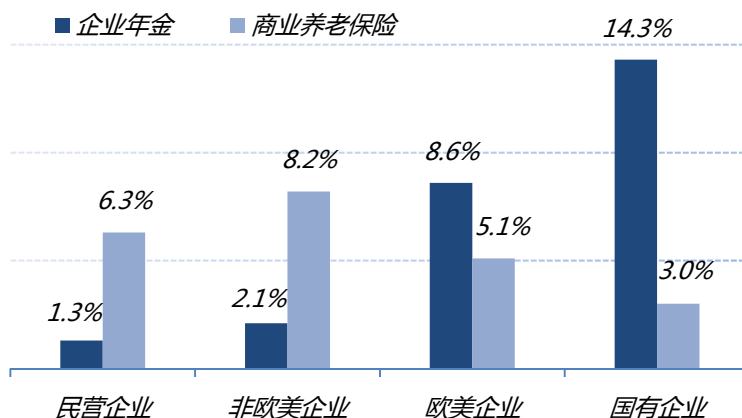
■ 有补充养老 ■ 无补充养老



■ 有补充住房福利 ■ 无

前程无忧《2018企业福利调研报告》显示，企业补充养老及补充住房福利覆盖率仍较低。一线城市中提供补充养老的企业比例为10.2%，提供补充住房福利的企业比例为30.8%。

不同性质企业选择的补充养老类型各有不同——民营企业与非欧美企业以商业养老为主，国有企业与欧美性质企业则以企业年金为主。



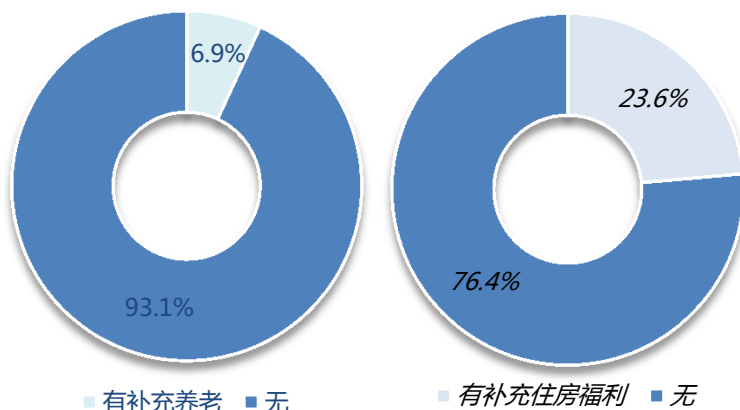
不同性质企业补充住房福利享有现状如左图所示，国有企业补充住房享有比例高于其他性质企业，为66.5%，其次为欧美企业，享有比例为38.1%；而非欧美企业中提供补充住房福利的企业相对较少，比例为20.4%。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

福利情况解析

◆非一线城市福利情况概览

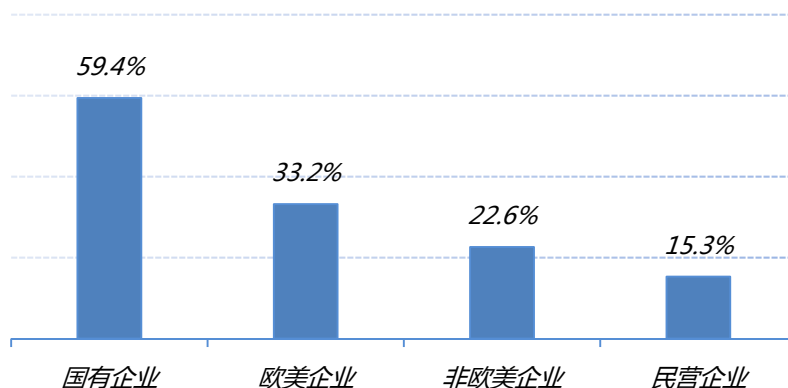
与一线城市相比，非一线城市企业补充养老及补充住房福利覆盖率略低。非一线城市中，提供补充养老的企业比例仅为6.9%，提供补充住房福利的企业比例为23.6%。



补充养老享有类型	民营企业	非欧美企业	欧美企业	国有企业
企业年金	1.0%	2.0%	7.6%	11.8%
商业养老保险	3.9%	5.4%	2.5%	2.3%

非一线城市中，民营企业与非欧美企业补充养老类型以商业养老为主，国有企业与欧美企业则以企业年金为主。如上图所示。

如右图所示，非一线城市国有企业员工享有补充住房福利的比例明显高于其他性质企业，其次为欧美性质企业。



数据来源：前程无忧人力资源调研中心

应届生与一线操作工薪酬情况

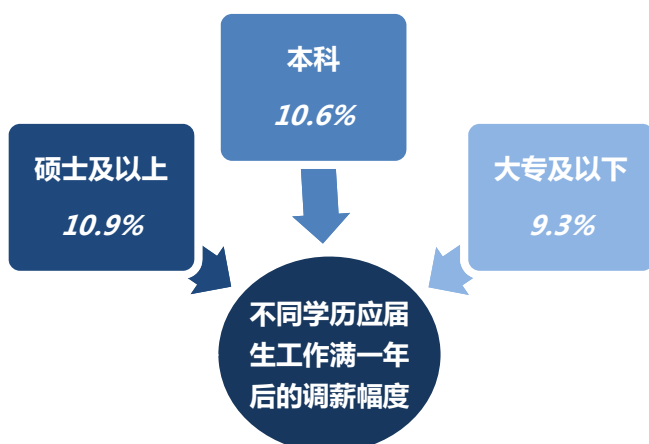
◆应届生起薪与调薪情况

城市 (元/月)	平均值	50分位	75分位
上海	5415	4911	7633
北京	5289	4678	7394
深圳	5271	4539	7322
广州	4903	4377	6866

左图数据显示，北京、上海、广州、深圳四座一线城市中应届生的薪酬水平依然较高，其月薪中位值分别为4678元、4911元、4377元、4539元。

在非一线城市中，杭州、苏州、南京等城市的应届毕业生薪酬与一线城市水平差距正在逐渐缩小。长三角地区经济基础较好，企业具备一定付薪能力，为在人才竞争中抢占先机，企业招聘应届生起薪水平也相对较高。

城市	平均值	50分位	75分位
杭州	4612	4080	6611
苏州	4226	3859	6123
南京	4352	3893	5917
东莞	4125	3568	5344
大连	3547	3174	4984
成都	3632	3178	5074
武汉	3514	3130	4925
西安	3346	3001	4655

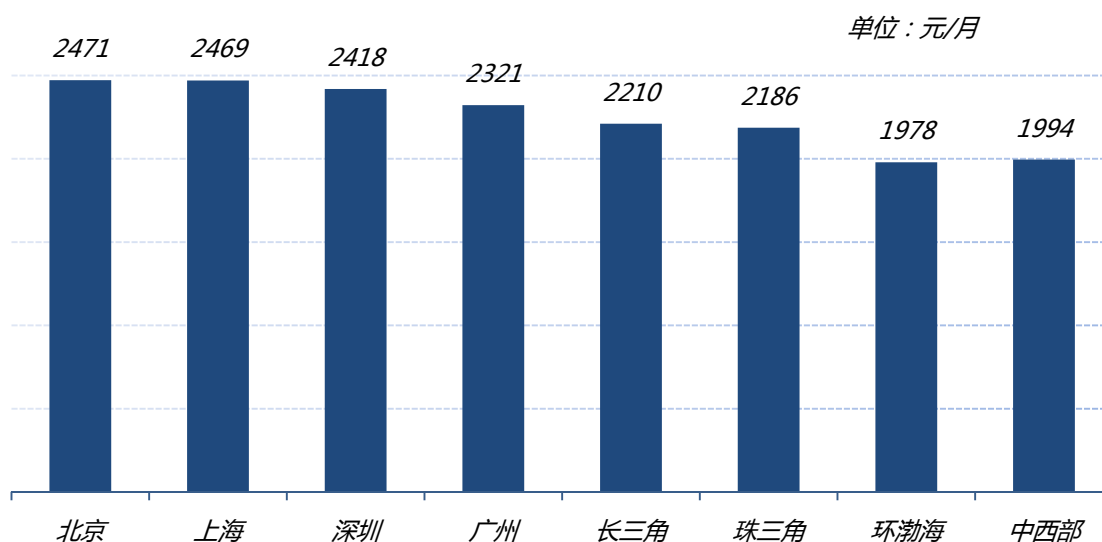


尽管当前宏观经济不确定性较强，但相当一部分企业认识到应届生对于企业长期发展的重要作用，出于保留人才考虑，企业还是愿意给予应届生较好待遇。左图数据显示，硕士及以上学历的应届生在毕业一年后能够获得的调薪幅度为10.9%，本科为10.6%，大专及以下为9.3%。

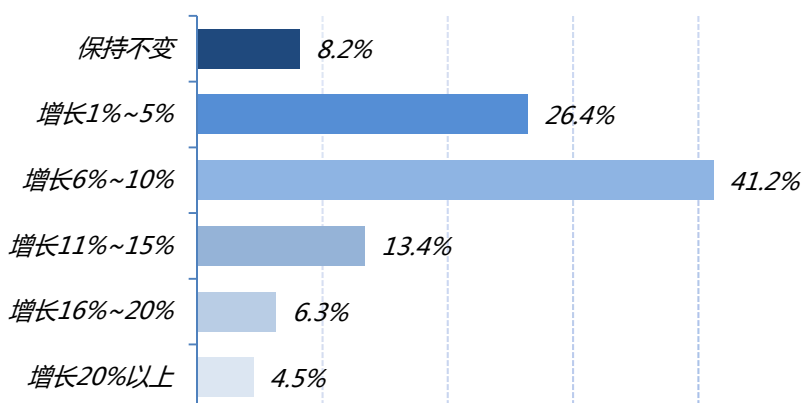
数据来源：前程无忧人力资源调研中心

应届生与一线操作工薪酬情况

◆一线操作工起薪与调薪情况



如上图所示，2018年一线城市的一线操作工月固定底薪仍然高于非一线城市。尤其上海和北京的一线操作工月固定底薪仍领跑全国，分别为2469元和2471元。



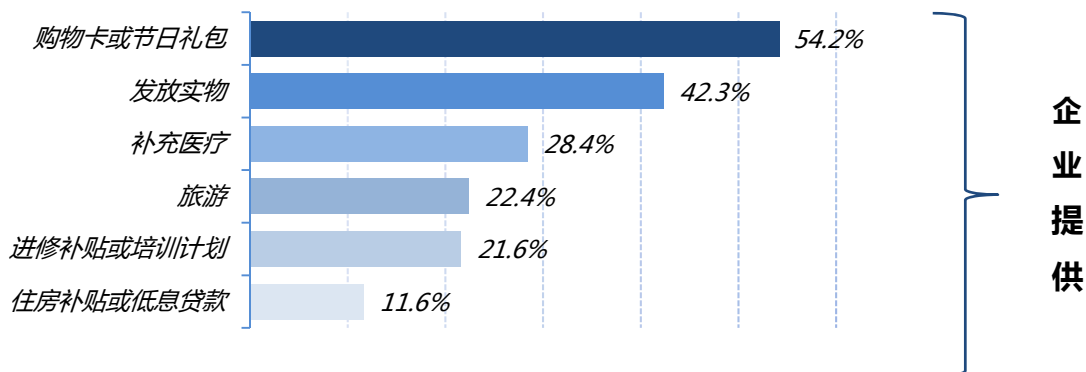
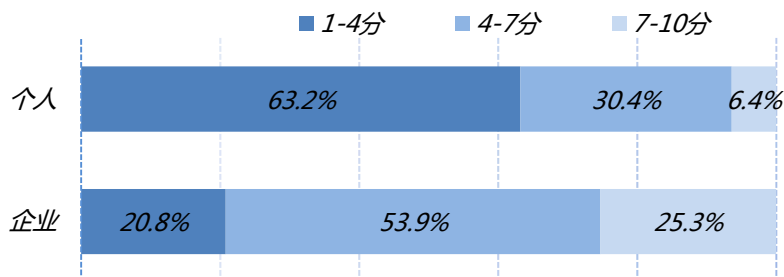
如左图所示，一线操作工月固定薪资仍然呈现增长的态势，41.2%的企业增长6-10%，26.4%的企业增长1-5%。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

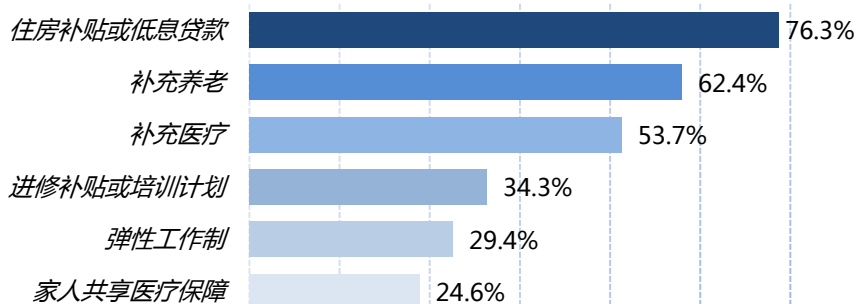
薪酬福利与员工激励

◆薪酬福利在员工激励方面的现状

对于薪酬福利的激励效果，企业与员工的认可程度存在较大差异，企业方的平均分为4.9，而员工方认为平均分仅为2.4（分值越高，代表激励效果越好）。



员工需求



企业提供的补充福利也与员工需求存在较大差异——企业提供的补充福利主要集中在购物卡、实物等方面。而员工的福利需求，主要集中在住房补贴、补充养老等项目上。如上图所示。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心



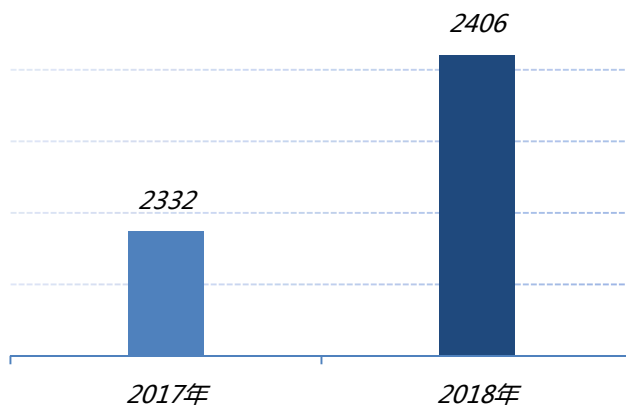
PART 3

培训发展篇

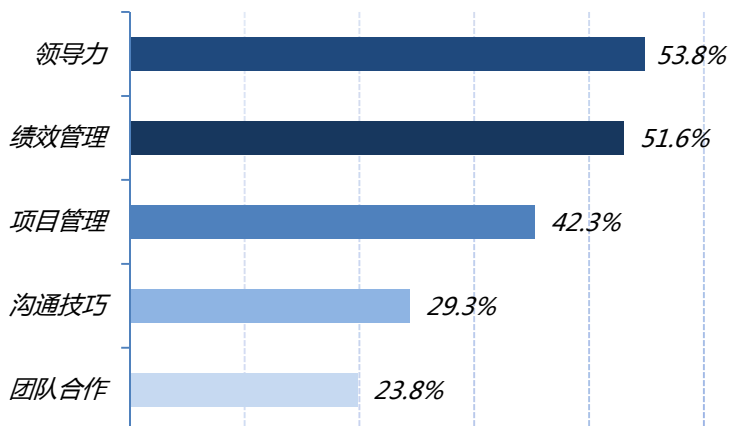
企业培训情况分析

◆企业培训投入情况

调研数据显示，近两年企业培训投入呈上升趋势。2018年企业人均培训费用为2406元，较2017年人均培训费用增长3.2%。

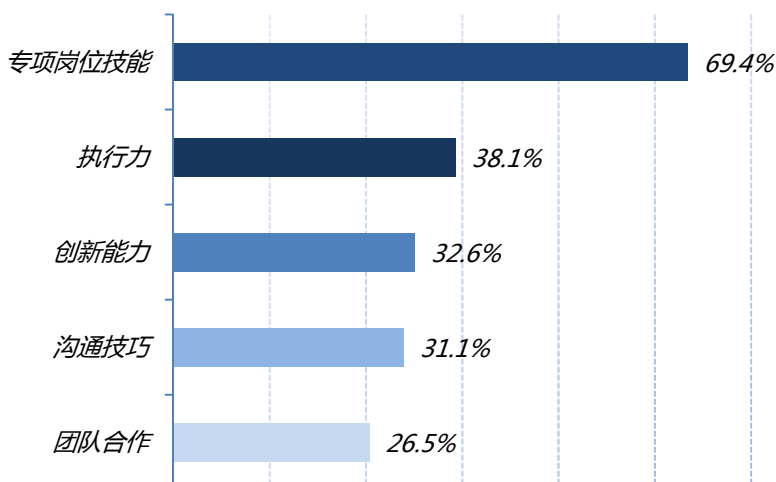


管理人员



数据显示，针对管理人员的培训重点集中在领导力、绩效管理和项目管理等方面。总体来看，管理人员的培训主要集中于通用型技能。

一般员工



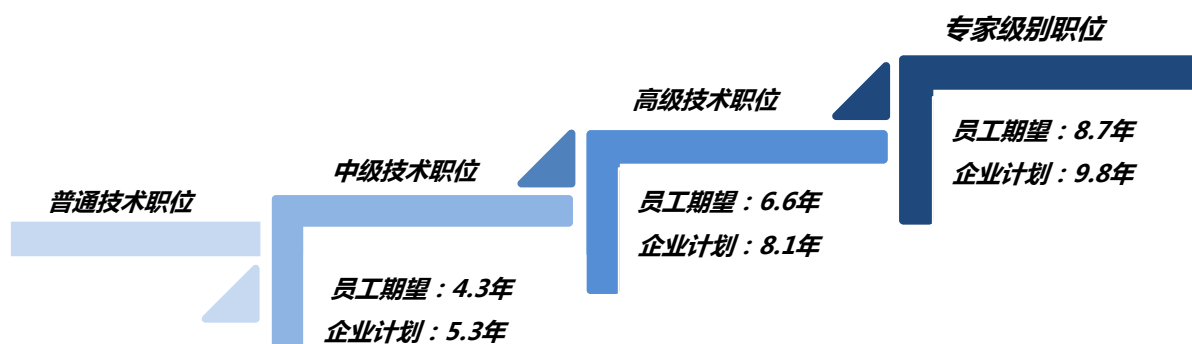
对一般员工而言，专项岗位技能培训是增强员工市场竞争力，提升企业绩效，实现企业又好又快发展的途径，因此，“专项岗位技能”方面的培训往往是一般员工层面培训内容的重中之重。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

员工职业规划情况分析



在目前人才竞争异常激烈，以及人才成长周期明显缩短的情况下，员工愿意为晋升而等待的时间也在缩短。数据显示，在管理通道各层级晋升的时间跨度上，企业管理通道的晋升计划与员工的期望之间存在一定差距。



数据显示，在专业通道各层级的晋升时间方面，企业的晋升计划与员工意愿之间也同样存在明显差距，而且差距均在一年以上，尤其从普通技术职位向中级技术职位的晋升时间差距相对突出。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心



PART 4

行业观察篇

房地产行业

行业人员离职率持续走高

前程无忧《离职与调薪调研报告-房地产行业》报告显示，2018年房地产行业离职率为22.8%，较2017年小幅增长，且超过全行业水平1.9个百分点。一方面，调控政策深入实施、需求趋于饱和及存量房压力等，带动房地产行业进入下行区间，迫使企业对业务和人员进行调整及优化；另一方面，部分员工考虑到行业下行，主动选择更好的机会，多重原因造成离职率上升。

非一线城市离职率高于一线城市

前程无忧《离职与调薪调研报告-房地产行业》报告显示，2018年房地产行业非一线城市离职率高于一线城市0.4个百分点，而2016年、2017年非一线城市的离职率均低于一线城市。相比一线城市，非一线城市受政策调控影响更为显著，企业实力及抗风险能力也弱于一线城市，加之去存量房的压力较大，企业对业务进行调整、优化需求更为迫切，造成离职率增长较为突出。

物业管理|商业中心调薪幅度呈上升趋势

2018年，伴随房地产行业进行下行区间，企业盈利能力减弱，房地产开发和建筑|建材|工程两个子行业的调薪幅度均较2017年呈下降趋势。而物业管理|商业中心子行业因处于由开发主导模式向持有运营管理模式的转换阶段，管理与运营专业人才缺乏，企业需要通过提升薪酬吸引和保留人才，调薪幅度呈现上升趋势。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

消费品行业

新模式新机会推高离职率

前程无忧《离职与调薪调研报告-消费品行业》报告显示，近三年消费品行业员工离职率呈现逐年递增的态势。分析原因，除了消费品行业属劳动密集型行业，员工流动率一直较高外，很重要的一点是，随着电商、新零售与消费品行业的结合日益紧密，新机会与新岗位不断涌现，对行业人员产生较强吸引力，在一定程度上推高离职率。

非一线城市调薪幅度 高于一线城市

随着我国消费者消费水平的持续升级以及商业模式的不断创新，非一线城市潜力巨大的消费能力逐步释放，使得企业盈利能力相对增强，有能力为员工涨薪；相比一线城市，非一线城市薪酬基数相对较低，带动调薪幅度相对较大。

耐用消费品行业受冲击较大

2018年，房地产行业进入下行区间，由于房地产项目开工减少，直接影响到家具、家电等耐用消费品行业的消费，企业开工不足，导致企业进行优化调整，离职率走高；而企业盈利能力减弱，造成企业调薪趋于保守，调薪幅度下降。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

高科技行业

一般技术人员需求下降 离职率出现回落

前程无忧《离职与调薪调研报告-高科技行业》报告显示，2018年高科技行业离职率较2017年有所回落，为22.1%，但仍高于全行业平均水平。随着技术发展及产业布局的逐步完善，高科技企业对高端技术人才的争夺更加激烈，对于一般技术人员需求有所下降，行业机会相对减少，一般技术人员跳槽开始谨慎，导致离职率出现回落。

互联网|电子商务行业 离职率调薪幅度均降

2018年，高科技行业子行业互联网行业回归理性，表现在：一企业不再盲目扩张，人才需求稳定，离职率大幅下降，《离职与调薪调研报告-高科技行业》报告显示，其离职率由2017年的31.0%下降至24.4%，二企业不计成本提高薪酬的现象锐减，带动调薪幅度下降。

专业技术员工和中层 调薪幅度居高不下

高科技企业的竞争实质是人才的竞争，专业技术人员决定了企业竞争力和发展，特别是随着人工智能、5G、大数据等相关领域的发展，高端专业人才供不应求，竞争激烈；而中层具有管理和技术双重经验，承上启下，企业调薪资源更多向他们倾斜，调薪幅度居高不下。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心



PART 5

2018HR大事记

2018人力资源热词榜

【热词一】HR-Tech—人力资源大数据

人力资源大数据将记录包括基本人口信息、薪酬信息、考勤信息、健康信息、绩效评估信息、学习信息、职位发展信息、职业兴趣信息、性格信息、情绪模式信息、关系信息、幸福感信息等多重人才画像信息，构建企业完整的人才档案仪表盘，让更加多维度的人才分析触手可及。HR-Tech将敏捷响应业务的变化和调整，保证企业人才供应和发展。

【热词二】人才结构性短缺

职场人士长期雇佣意愿下降，服务业全面崛起，服务型人才、高技能人才短缺趋势明显，社会结构性失业矛盾明显。鉴于目前技术发展的速度，知识和技能的迭代更新非常迅速。随着数字化技术（人工智能、大数据、网络平台和交互计算机）在工作场所的迅速普及，对低技能工作岗位的需求将减少，而对涉及到诸多非重复性工作的高技能岗位的需求将增多，对服务业的人才需求也将增多。人才流动和人才短缺的速度将超过薪酬调整和组织变革的速度。

【热词三】应届生

2018年高校毕业生人数达到820万，超越2017年的795万，高校毕业人数创历史最高。

【热词四】社保入税

“2018年7月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《国税地税征管体制改革方案》，就社保征收问题做出了明确指示，自2019年1月1日起，基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、工伤保险费、生育保险费等各项社会保险费交由税务部门统一征收。”

【热词五】个税起征点上调与个税专项扣除

2018年8月31日，修改个人所得税法的决定通过，起征点提高至每月5000元，2018年10月1日起实施最新起征点和税率。2018年10月20日起，财政部、国家税务总局会同有关部门起草的《个人所得税专项附加扣除暂行办法（征求意见稿）》在两部门官网开始为期两周的向全社会公开征求意见。2018年12月22日，国务院关于印发个人所得税专项附加扣除暂行办法的通知发布，自2019年1月1日起施行。

六项专项附加扣除分别是子女教育、继续教育、大病医疗、住房贷款利息、住房租金和赡养老人。

2018HR政策速览

一、财政部：企业职工教育经费税前扣除政策

财政部税务总局于2018年5月7日下发《划关于企业职工教育经费税前扣除政策的通知》。自2018年1月1日起，为鼓励企业加大职工教育投入，企业发生的职工教育经费支出，不超过工资薪金总额8%的部分，准予在计算企业所得税应纳税所得额时扣除；超过部分，准予在以后纳税年度结转扣除。

关注点一：职教费的税前扣除原则

企业职工教育经费支出，必须实际发生，仅仅计提，而未实际发生的支出不得在企业所得税前扣除。企业职工参加社会学历教育以及个人为取得学位而参加的在职教育，所需费用应由个人承担，不能挤占企业职工教育培训经费，不能在职工教育培训经费中列支。

关注点二：企业职工教育培训经费列支范围

- 1.上岗和转岗培训;
- 2.各类岗位适应性培训;
- 3.岗位培训、职业技术等级培训、高技能人才培训;
- 4.专业技术人员继续教育;
- 5.特种作业人员培训;
- 6.企业组织的职工外送培训的经费支出;
- 7.职工参加的职业技能鉴定、职业资格认证等经费支出;
- 8.购置教学设备与设施;
- 9.职工岗位自学成才奖励费用;
- 10.职工教育培训管理费用;
- 11.有关职工教育的其他开支。

2018HR政策速览

二、国务院三年五次降低社保费率

2018年11月2日召开的国务院常务会议公布了社保降费率的最新政策：原定实施至明年的现有政策——用人单位和职工失业保险缴费比例总和从3%阶段性降至1%，将在2019年4月底到期后继续延续实施。这是自2015年来，国务院连续三年第五次公布社保降费率的政策。

关注点一：进一步降低养老保险费率

人社部2018年第三季度新闻发布会上相关负责人表示，人社部将落实国务院常务会议关于研究提出继续降低社保费率具体办法的要求，会同有关部门研究制定降低养老保险费率具体方案。

关注点二：降低企业负担

国务院常务会议决定：对用人单位和职工失业保险缴费比例总和从3%阶段性降至1%的现行政策，2019年4月底到期后继续延续实施。会议还决定，对符合条件的努力稳定就业的参保企业，可通过减费方式，返还企业及其职工缴纳的50%失业保险费；而对符合条件的失业人员，其个人应缴纳的基本医疗保险等费用从失业保险基金中列支。

关注点三：不用缴社保的10种合规用工方式

- 1.返聘退休人员
- 2.聘用实习生，签订实习协议
- 3.承包商派遣人员
- 4.停薪留职人员
- 5.协保人员
- 6.非独立劳动的兼职人员
- 7.聘用劳务派遣人员
- 8.个体户外包企业业务
- 9.非全日制用工
- 10.灵活就业人员

更多调研报告



- ◆ 《2019离职与调薪调研报告》
- ◆ 《2019离职与调薪**制造业**报告》
- ◆ 《2019离职与调薪**房地产行业**报告》
- ◆ 《2019离职与调薪**消费品行业**报告》
- ◆ 《2019离职与调薪**高科技行业**报告》

- **报告亮点：**采用多维度交叉分析，从行业、城市、公司性质、职能、层级，区分社会人员和应届生的离职与调薪情况。
- **报告内容：**为企业呈现近两到三年员工的离职率和调薪情况，并给出次年的调薪预测，为企业制定调薪策略提供参考和依据。

法律说明

2018人力资源白皮书汇总了前程无忧人力资源调研中心全年重点研究项目的数据，作为企业年度盘点的参考资料。

本报告的著作权归前锦网络信息技术（上海）有限公司所有。本报告信息仅为前锦网络信息技术（上海）有限公司通过调研和分析第三方所提供信息所得的结果，但不保证数据的完全准确性。本公司将不承担任何由于使用本报告所造成的任何经济损失或法律责任。

关于我们



前程无忧人力资源调研中心为企业
提供涵盖人才管理、薪酬管理、企
业管理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。

Contact Us

TEL : 010-58273388-6906

WEB : <http://research.51job.com>

E-MAIL : survey@51job.com

本报告封面图片由123RF.com提供