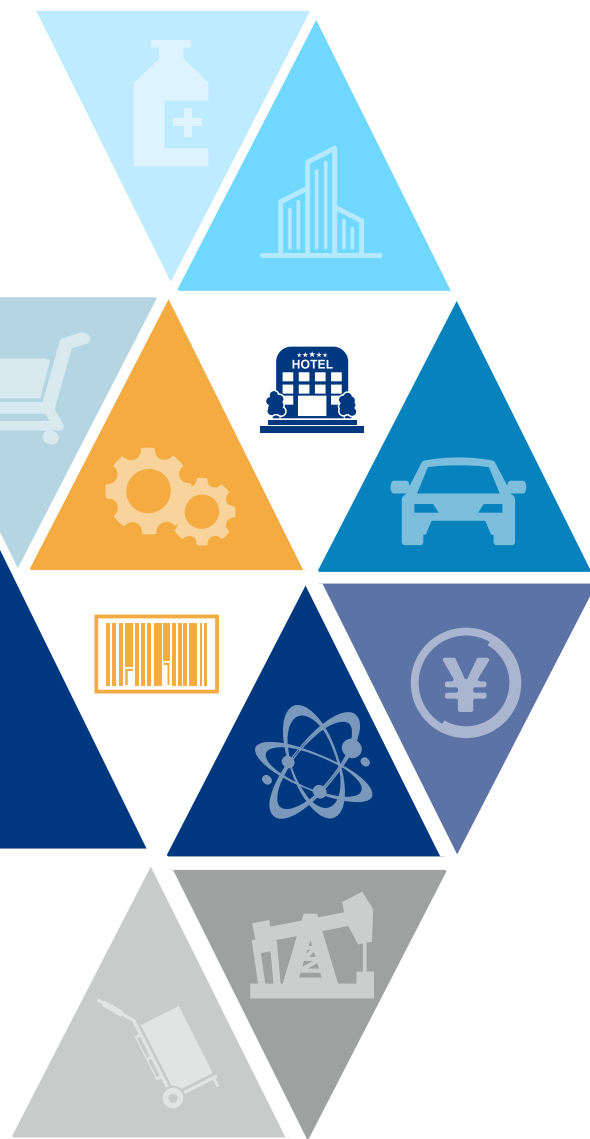


中智

2019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挡！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管理智能（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，更加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。

2019年中智调研产品与服务总览



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



控成本 提人效

2019·一二线城市 人力资本调研启动会

尊敬的客户：您好！

关于2019年经济走势流传甚广的一句话：2019可能会是过去10年里最差的一年，但却是未来10年里最好的一年。中智咨询2018-2019年度人力资源关键指标调研结果显示，三成企业受经济环境和业务结构调整多因素影响，已经不同程度地完成了自身企业的“人才结构优化”，半数企业HR今年工作重点会是薪酬激励完善与薪酬体系调整。如果说减员是HR短期立竿见影的行动方案，那么优化人员结构配置、提升人力资本效率当之无愧才是HR管理的长期战略。

中智咨询最新观察到，仅34%企业人力部门具备深入的内外基准对比、相关性以及连续分析能力，其中不到一半企业（16%）在人力资源数字化管理实践中初具人才管理决策与业务驱动分析能力。HR究竟如何基于所在行业的人力资本数据切实衡量薪资竞争力？如何基于问题导向，展开留任与激励驱动要素分析、业务驱动要素分析成为转型中企业HR工作尤为关注的“突破点”。

诚邀莅临，共同开启人力资源管理的新未来！

中智咨询人力资本调研启动

整体薪酬调研

薪酬调研服务为企业招聘定薪、留任激励以及薪酬总额管理等实际工作提供外部市场数据参考与决策依据。中智咨询人力资本数据中心每年定期在全国范围内发起全行业薪酬调研，通过科学严谨的调研方法，为企业HR进行薪酬总额预算管理、招聘定薪、年度调薪、薪酬结构调整、人员激励与保留等工作提供全方位的市场数据参考与决策支持。

人力资本效能调研

中智咨询人力资本效能调研通过量化人力资源管理，从人力成本、流程效率、人才保留三个关键维度，精炼分析企业在人力资本上的投资回报率以及运营效率。同时，帮助企业HR高管掌握人才实现经营价值信息，在提升人员配置合理性与投入产出效率的努力中，支持HR成为矛盾疏导、可信赖的行动派。

人才激励管理项目

通过全方位调研员工对公司投入在运营管理各领域的满意度程度和员工在行为、感情、保留等方面所流露对公司的忠诚度，为挖掘分析人力资源管理症结提供基本信息。将主观的员工满意度与敬业度形成量化的数据报表，帮助企业管理者及时了解员工真实诉求，为大力提升企业资源投入产出阐明最佳实践方案。此外，中智咨询人力资本数据中心还将针对不同岗位人群提供差异化人才激励实施方案。

扫描下方二维码
在线报名活动



城市 排期

3月20日	北京站
上海站	3月22日
3月28日	深圳站
广州站	3月29日
4月10日	日企专场
长沙站	4月11日
4月12日	武汉、常州站
福州站	4月17日
4月18日	青岛、无锡站
郑州站	4月19日
4月24日	杭州站
东莞站	4月25日
5月16日	西安站
合肥站	5月17日

目 录

2 | 整体人才趋势

5 | 金融行业趋势

11 | 高科技/互联网行业趋势

20 | 房地产行业趋势

24 | 汽车行业趋势

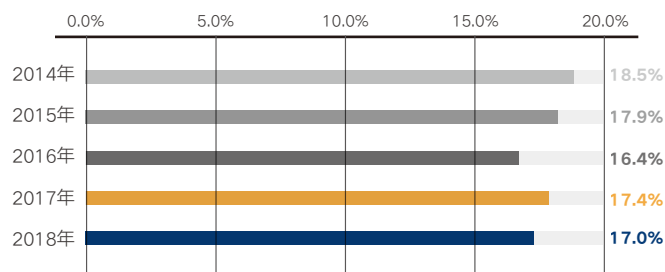
30 | 制造行业趋势

37 | 能源化工行业趋势

整体人才流动趋势

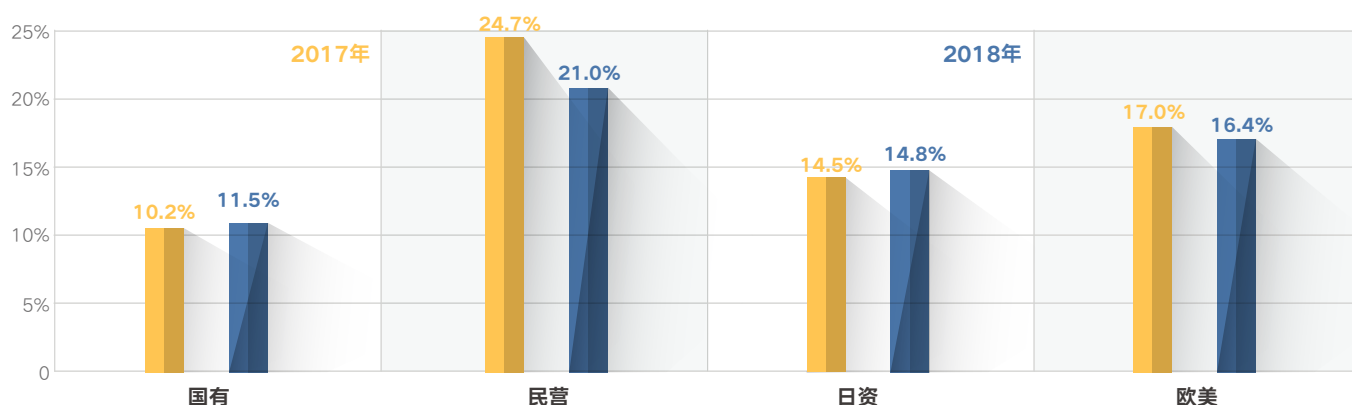
2018年受经济增速放缓、宏观政策调控和中美贸易战威胁等因素影响，多个行业增速放缓甚至下滑，企业加大降本增效与人员结构优化的调整力度，职场人才主动流动意愿有所下降，以求“稳”为主，相应的被动离职率有所上升。从中国市场整体来看，2018年企业员工主动离职率为17.0%，相比2017年的17.4%略有下降。

全行业近五年员工主动离职率趋势



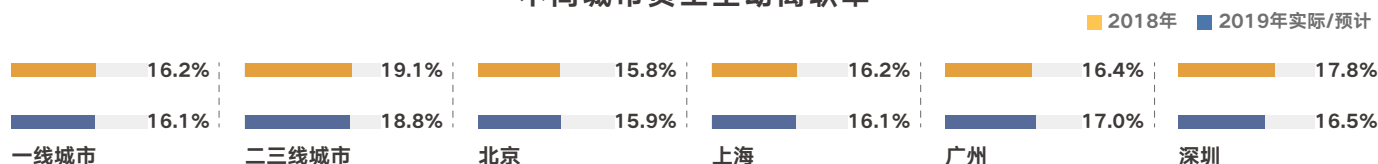
民营企业2018年员工主动离职率相比2017年下降较为明显，欧美企业略有下降，国有企业和日资企业2018年员工主动离职率相比2017年略有上升。

不同企业性质员工主动离职率



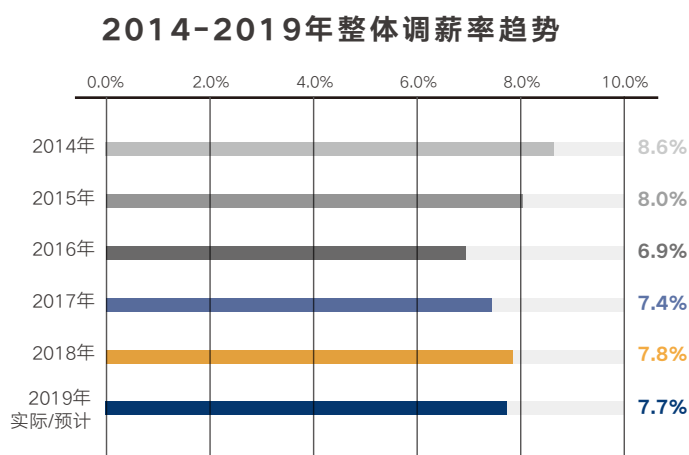
一线、二三线城市员工主动离职率略有下降，四个一线城市中，深圳和上海的员工主动离职率有所下降，北京、广州的员工主动离职率略有上升。

不同城市员工主动离职率

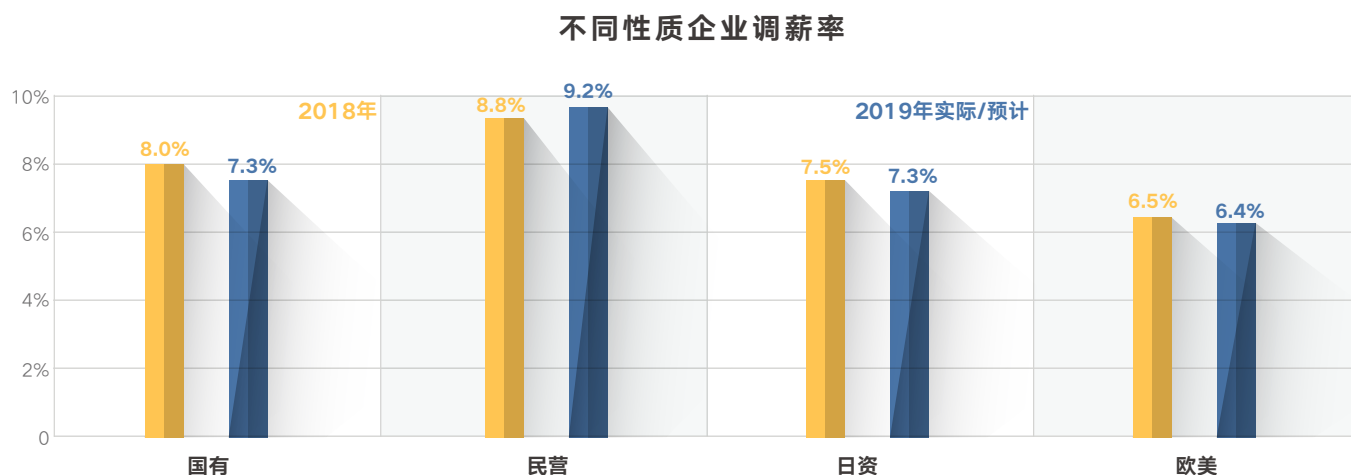


整体人才调薪趋势

尽管2018年整年处于经济下行期，但大部分企业在2018年上半年已完成了年度调薪工作，2018年企业整体调薪率高于2017年，为7.8%。2019年企业实际/预计调薪率为7.7%，略低于2018年。

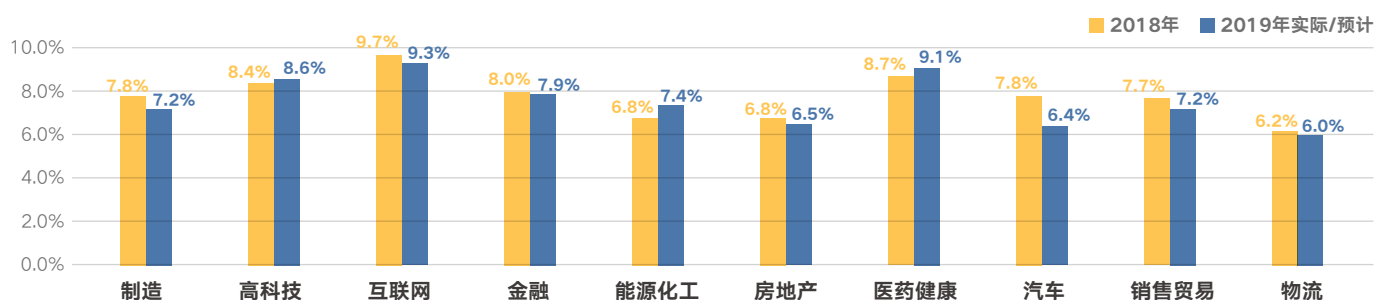


国有企业2018年调薪率为8%，2019年调薪率预计相对保守，为7.3%。日资和欧美企业调薪率2019年预计相比2018年略有下降，民营企业2019年调薪率预计相比2018年有所上升。



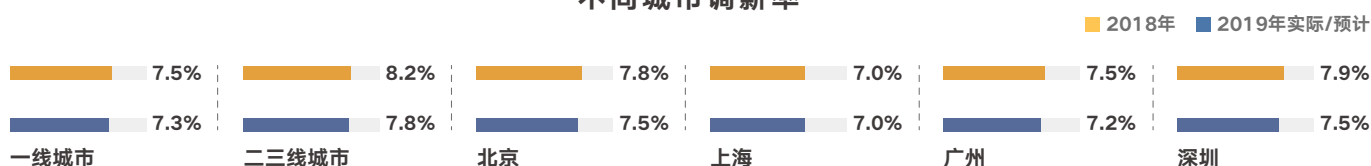
医药健康、能源化工、高科技行业2019年预计调薪率高于2018年，互联网、金融、房地产、汽车、制造、销售贸易、物流行业2019年预计调薪率相比2018年有所下降。

不同行业调薪率



一线城市和二、三线城市2019年预计调薪率相比2018年均有所下降，在四个一线城市中，北京、广州、深圳2019年预计调薪率有所下降，上海2019年预计调薪率和2018年持平，为7.0%，在四个一线城市中调薪率为最低。

不同城市调薪率



④ 金融行业趋势

2018年以来，一系列货币政策工具频出，金融市场监管及降杠杆政策等叠加配合，金融行业企业尤其是非银金融公司业务发展受到较大影响。2019年“强监管”仍将继续，金融行业将继续在“服务实体、防控风险、深化改革”的政策指引下调整发展。

不同细分行业发展趋势：

银行：2018年业绩指标普遍回暖，不良处理力度加大逐渐企稳；2018年银行的金融供给收缩，注重风险控制，导致存量贷款续贷易，新增贷款融资难，很多银行调整经营策略，收缩对公业务、扩张零售业务，预计2019年仍将延续这一趋势；同时银行从传统信用中介业务加速向综合金融服务和智能化转型，将投研能力赋予各项业务实际操作中。2018年之后银行理财子公司的设立，堪称“万能牌照”，对资管其它行业影响较大。同时银行对投资人才和风控人才无论在质量还是数量上都提出了更高的要求。

保险行业：2018年，中国原保险保费收入同比增长3.92%，产险业务同比增长9.51%，寿险业务同比下降3.41%，健康险业务同比增长24.12%，意外险业务同比增长19.33%。

保险业受监管影响，利润额度较上一年有一定幅度回落，互联网保险保费有较大幅度突破，风险管理体系建设进一步提升。寿险行业马太效应显著，行业净利润和保费收入向大型险企集中。

证券行业：2018年券商营收同比下滑14%，净利润整体下滑41%。利息净收入、承销保荐收入下滑幅度最大，分别达到38%和32%。2018年头部券商业绩下滑幅度小于中小券商，资源向头部券商聚拢的态势愈加明显。券商自营收入占营收比例进一步提升，达到三成，经纪业务收入占营收比例持续下滑。2018年券商经纪业务面临严重困境，佣金率不断下滑，接近成本边际；交易量也不断创新低，经纪业务转型财富管理成为行业共识。重资产业务正在成为券商未来主要的收入增长点，对券商的资本实力有了更高的要求。

每日报告

不要错过让你洞察整个商业世界的
每日报告

如何免费入群？扫码加好友后回复
【入群】

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！

信托行业：2018年61家信托公司业绩普遍承压，整体收入、利润和净资产收益率均有所下降，资管新规落地之后，去杠杆，通道业务规模明显减少，慈善信托和家族信托快速增长，资产证券化和消费信托成了业务突破点，但是也受制于技术的要求，对技术人才的需求增多。总而言之，信托回归受人之托，代人理财的使命，更加专注服务于高净值客户，在平稳中寻求发展。

融资租赁：融资租赁行业2018年在监管体制正在移交、租赁企业向银行融资难度加大的背景下，全行业增长速度有所放缓。中国目前正处于融资租赁和经营租赁相伴发展的阶段，受益于经济结构转型、消费升级以及自贸区建设红利，汽车租赁、飞机租赁、医疗租赁等业务都有望呈现爆发性增长。

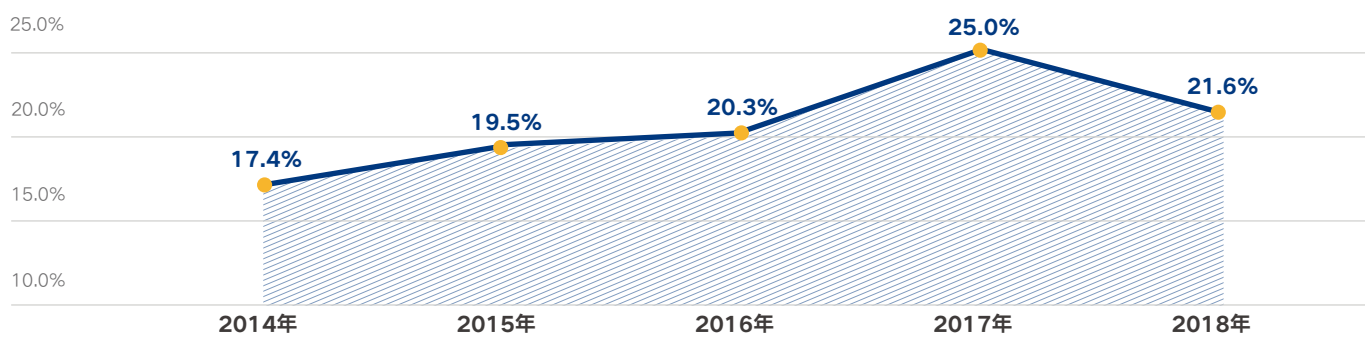
消费金融：2018年的消费金融市场，在经过“现金贷”监管洗礼后平台利率、不良率有了明显的下降，多数平台将发展的重心放在了金融科技上，行业整体风控水平有了极大的提升，风控和规范在未来1-2年仍然是行业工作重点。与此同时网贷爆雷潮、金融去杠杆以及现金贷整治的余温等外部环境的变化也影响了一部分消费金融公司的业务进程。科技公司的不断入场令消费金融行业竞争加剧，未来将会有更多具有先天获客、场景、资金等优势的企业入场消费金融，分食万亿级消费金融蛋糕。

互联网金融：2018年以P2P网贷为主力的互联网金融行业经历了一次大洗牌，“合规”成为今年乃至往后整个行业发展的主旋律，部分互金平台迫于监管压力业务受限向金融科技转型，将to C业务转向to B赋能，服务传统金融机构。2019年实际金融环境会更加紧缩，无论负债来源还是资产配置，互金都会面临非常大的挑战。预计在互金平台数量进一步压缩后，频频延后的互金备案有望在2019年落地。

行业人才流动趋势

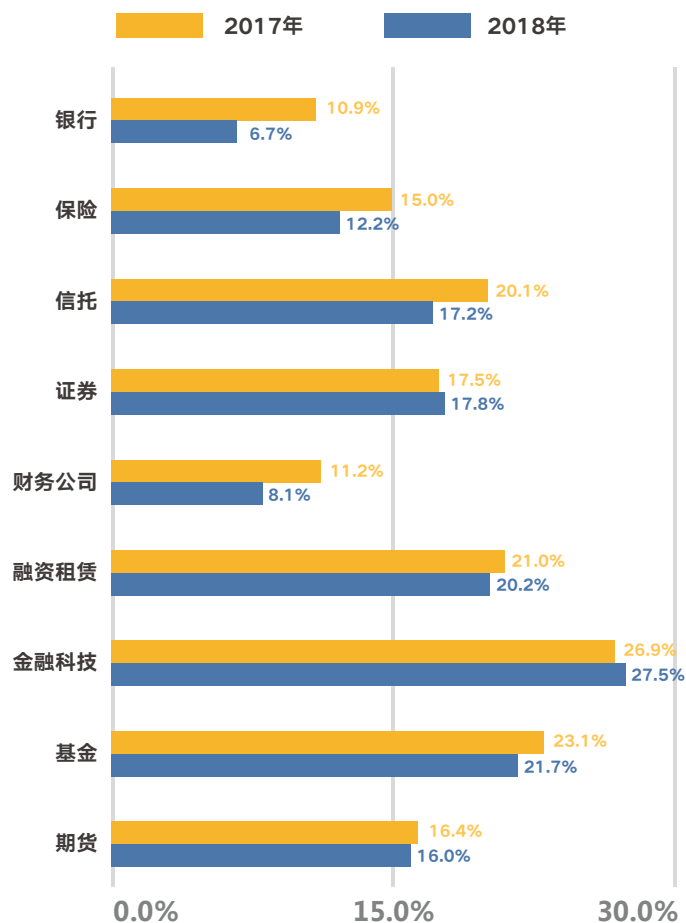
从金融行业近年来员工主动离职率来看，自2014年起呈持续上升态势，2017年员工离职率为近五年最高，2018年受行业发展影响有所下降，员工主动离职率为21.6%。

金融行业近五年员工主动离职率



金融细分行业员工主动离职率-2017年VS2018年

从金融各细分行业员工主动离职率来看，2018年和2017年相比基本呈下降态势，只有金融科技和证券行业2018年员工主动离职率有所上升。2018年传统金融公司加速数字化与智能化布局，对于金融科技人才需求增加，同时互金暴雷与币圈遇冷释放部分行业人才，出现了行业人才从互金等新兴金融领域回流传统金融企业的现象。



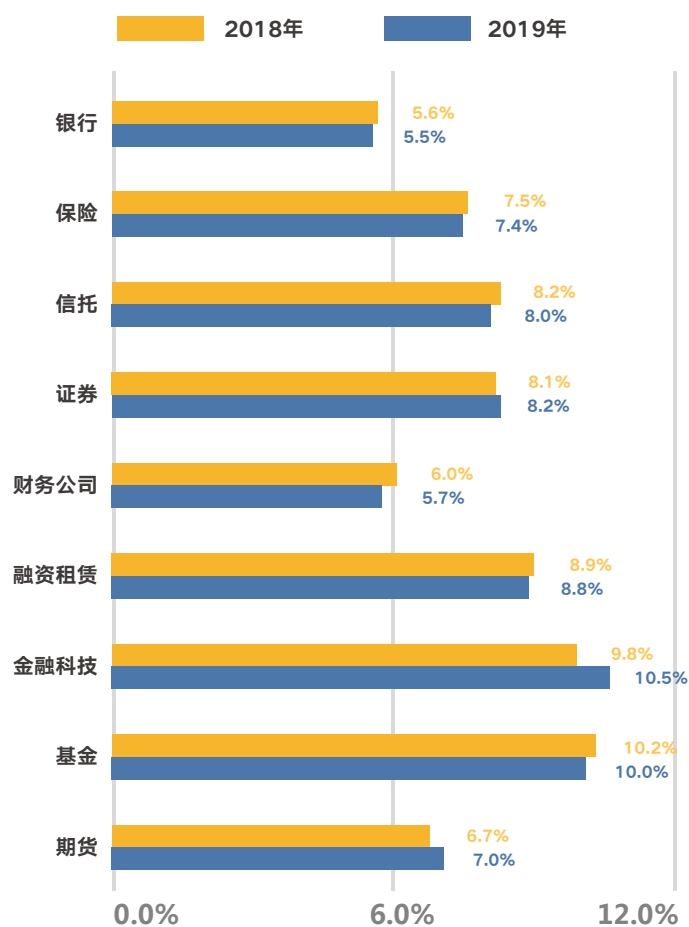
行业调薪趋势

金融行业调薪率2018年为8.0%，2019年实际/预计调薪率为7.9%。



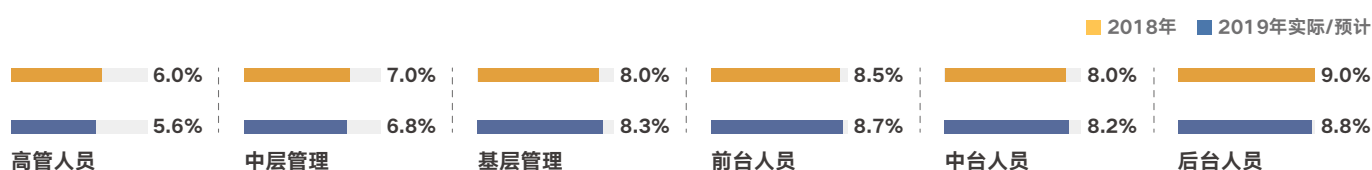
从金融不同细分行业调薪率来看，除了金融科技、期货、证券行业2019年实际/预计调薪率高于2018年，其他行业2019年调薪率均略低于2018年。金融科技行业2019年调薪率为10.5%，相比2018年提升较为明显；证券行业受设立科创板利好2019年调薪率略高于2018年；银行业2018年业绩表现良好，但一般对调薪预计相对保守，2019年调薪率略低于2018年。

金融细分行业调薪率-2018年VS2019年



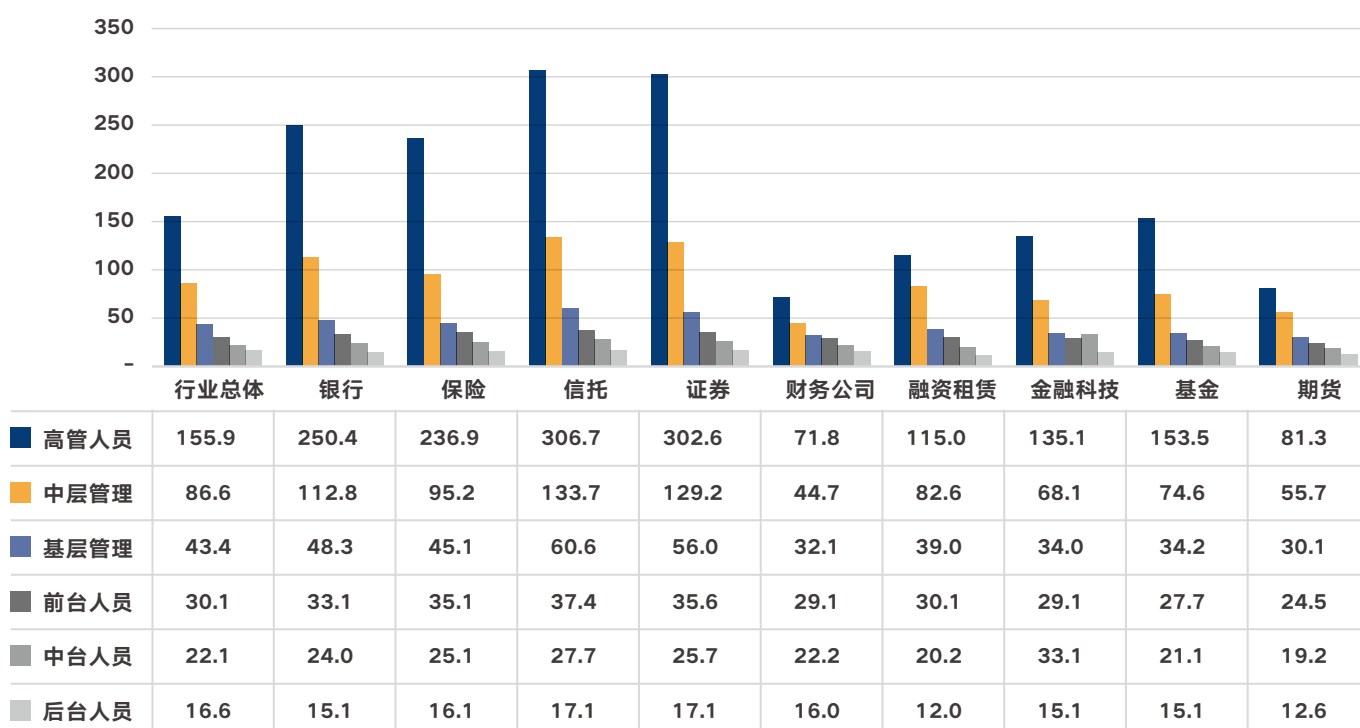
金融行业不同类型人员调薪率，中高层管理人员、后台人员2019年实际/预计调薪率相比2018年略有下降，基层管理、前台人员和中台人员2019年调薪率略有上升。后台人员因包含IT技术人员，其调薪率略高于前台和中台人员。

金融不同类型人员调薪率-2018年VS2019年



行业薪酬水平

2018年金融行业各类型人员年总现金收入平均值（万元）



2018年金融行业热门职位年总现金收入（万元）

热 门 职 位	层 级 / 级 别	25分位	50分位	75分位
投资经理	中层管理	91.9	115.7	144.4
风险控制经理	中层管理	59.9	76.1	91.8
AI工程师	中级	32.9	39.1	50.2
大数据分析工程师	中级	24.9	29.9	38.9
大数据建模工程师	中级	27.1	32.0	40.9
风险建模工程师	中级	29.1	33.9	43.0
理财规划师	中级	42.0	51.8	65.9
行业研究员	中级	24.1	32.0	40.0

2018年应届生起薪平均值（元/月）

职 位 序 列	一 线 城 市 - 硕 士	一 线 城 市 - 本 科	二 线 城 市 - 硕 士	二 线 城 市 - 本 科
管理支持类	7,226	5,485	6,305	4,680
投研类	11,968	8,524	8,986	7,015
研发技术类	11,582	8,206	8,639	6,729
销售类	7,995	6,012	6,620	5,186

高科技 / 互联网行业趋势

2018年，一方面互联网行业遭遇寒冬，大厂与中小平台纷纷缩减编制甚至减员优化；一方面人工智能、云计算、物联网、5G等新技术方兴未艾，高科技和互联网企业纷纷加大投入扩大布局，积极寻求落地场景加速变现。一方面移动互联流量红利见顶，共享经济在资本盛宴和有序扩张后遭遇滑铁卢；一方面技术对于传统行业改造深化，产业加速融和。一方面监管加强，游戏行业受版权号发放影响增速下滑，币圈和区块链遭遇重挫，互金暴雷平台锐减；一方面国家与地方政府加大高新技术产业的政策扶持力度。随着资本投入的潮起潮落，高科技互联网从最初的莽荒走向繁荣，此时又重新回归理性。

IC半导体：受内存行业的增长推动，2018年全球半导体市场同比增长13%，国内半导体市场保持高速增长，但增速有所放缓，达到21.5%。2019年，全球半导体行业增速将放缓甚至进入低迷期，我国集成电路产业热将保持快速发展势头，随着多家存储器大厂调整产线结构，存储器市场供需关系将趋于合理。预计2020年半导体产业的周期性下滑结束，因各种新应用需求的产生，全球半导体产业将有所反弹。

在当前的市场中，虽然智能手机的出货量出现衰退，但是包括指纹识别、双镜头、三镜头的结构性创新出现，仍然维持对半导体得规模需求。另外，在穿戴式装置、智慧家电、汽车等其他领域上，需求缓慢提升也维持了半导体整体需求的缓慢扩张。这些产品的应用，搭配上未来人工智能、5G 网路、物联网等普及应用，有机会再推升半导体产业迈向下个一个高峰。

芯片作为高科技最核心的基础载体，随着2018年“中兴事件”和中美贸易战威胁被推上风口浪尖，国家持续加大对芯片自主研发的投入，并且在某些领域例如AI芯片取得了一定的技术突破。随着摩尔定律效应逐步减缓，7 纳米以下制程技术开发难度指数提升。如何在现有的技术上，再向上开展新的半导体技术与应用，是今后半导体产业面临的重要课题。

通信/智能手机：2018年电信业务收入比上年增长3.0%，话音业务收入下降25.7%；家庭智能网关、视频通话、IPTV等融合服务加快发展，数据和互联网业

务收入占比稳步提高，其中物联网业务收入比上年大幅增长72.9%。通信设备行业进入存量市场竞争阶段，增速放缓，5G技术开放应用为通信设备行业带来反弹机会，长期来看5G速率提升及网络架构调整，将促进物联网全面增长，给光模块、时间同步带来新需求，也使ICT融合加速，让NFV/SDN、边缘计算走向商用，柔性网络也将激发新商业模式。

2018年中国智能机市场销量为3.98亿台，同比下降10.5%。整体市场方面，多数品牌销量持续下滑，有五个国产手机品牌在销量上超过苹果，但销售额第一仍是后者。国内手机市场已经彻底进入存量市场，厂商之间的竞争越来越激烈。随着新兴市场的持续发展，加上5G的潜力和新产品形式因素，智能手机市场恢复正增长的可能性增加。国内手机厂商纷纷加大海外市场布局并押注5G技术，以求获得新的利润增长点。全球众多智能手机厂商在2019年推出自家的5G手机，5G手机的竞争或可能打破现有的市场格局。

软件与系统集成：2018年我国软件和信息技术服务业运行态势良好，收入和效益保持较快增长。2018年软件和信息技术服务业利润总额同比增长9.7%，软件业务收入同比增长14.2%。信息安全和工业软件产品分别增长14.8%和14.2%，为支撑信息系统安全和工业领域的自主可控发展发挥重要作用。嵌入式系统软件收入同比增长6.8%，已成为产品和装备数字化改造、各领域智能化增值的关键性带动技术。云计算相关的运营服务同比增长21.4%，电子商务平台技术服务收入同比增长21.9%。中部和西部地区软件业务收入分别增长19.2%和16.2%，高于全国增速5.0和2.0个百分点。

互联网：2018年中国互联网行业迎来了一场酝酿许久的凛冬，肃杀气息和寒意要比以往来得都更猛烈一些。2019开年，互联网行业尚未有回暖迹象，部分互联网公司甚至加大了人员优化的力度。随着资本市场的降温，对于靠融资生存尚未盈利的互联网企业而言，如何节约成本保证现金流挺过寒冬至关重要。随着互联网“下半场”的开启，互联网服务进一步下沉，消费互联网转型产业互联网，互联网对传统行业的改造日益深化，虚拟经济与实体经济结合日益紧密，为互联网行业带来新的转机。经历了前期盲目无序扩张后，寒冬季也许正是互联网企业

优化业务布局、提升用户价值、改善管理效能的好时机。

2018年中国互联网企业掀起第二次海外上市热潮，爱奇艺、哔哩哔哩、优信、雅虎、拼多多、小米、美团、QQ音乐等纷纷美股或港股上市，但随着“破发”现象频发，海外上市独角兽公司估值并未达到预期。随着全球经济增速放缓、中美贸易磋商等不明朗因素影响，预计2019年中国TMT企业赴香港及美国资本市场上市情况将有所放缓，在国内上市则有望随着科创板的推出而出现回暖。

电商：随着电商垂直分类和影响增加，淘宝&天猫继续保持市场份额第一，京东和拼多多争夺第二，其他电商市场份额可能会越来越少。电商企业加速布局新零售业务，体验场景、会员制营销、一体化供应链平台的打造加速线上线下渠道融合。B2B电商市场将强势增长，与B2C电商市场相比，B2B电商市场预计到2020年将较其高出两倍。进入2018年，随着IoT(物联网)、人工智能等多领域技术的成熟以及产业化，电商物流行业具备了使用IoT技术数字化和智能化的基础，一大批包括物流天眼、智能语音助手、刷脸智能柜在内的新技术在行业内广泛落地，引领行业智能升级。

游戏：2018年，中国游戏产业整体收入增幅明显放缓，同比增长5.3% 占全球游戏市场比例约为23.6%。2018年中国自主研发网络游戏市场实际销售收入同比增长17.6%，移动游戏同比增长15.4%，电子竞技游戏同比增长14.2%，海外收入同比增长15.8%，为数不少的国内游戏企业在海外市场拓展渠道上做了多方布局，另外在产品海外本地化策略也做了一些探索，为2019进一步开拓海外市场奠定了基础。2019年游戏版号审批重新开放，让仍处寒冬中的游戏业看到了生机，但在游戏行业发展步入成熟期后，整体监管严格、规范化已是大势所趋，中国游戏市场难在2019年实现爆发性增长，增速只会有温和的回升。对于缺乏自有流量和IP基础的一般发行公司来说，形势会更严峻。

互联网教育：近两年的资本寒冬中，在线教育公司逆势受到资本青睐，融资规模持续增长，在线教育头部企业上市热潮到来，教育资产证券化正在加速，港股已经成为教育公司上市的首选项。公开资料显示，中国K12教育行业2019年的市场

规模有望保持在40%以上的增长率，到2022年市场规模预计达到1503.4亿元。随着监管趋严和头部玩家融资持续推进，行业竞争持续加剧。

人工智能：人工智能技术继续发挥它的优势，商业化逐渐显现。人工智能产品的应用将继续扩展，从制造业到汽车、教育、零售、金融、医疗等各个垂直领域。先进的分析和人工智能将继续变得更加专注，并针对特定的需求量身打造，这些能力将越来越多地嵌入管理工具中。AI与自动化加速结合，2019年两者结合的市场将在达到17亿美元，2021年达到29亿美元。2019年，自动化将减少20%的服务台交互服务，并成功与认知系统、各种聊天机器人技术结合。AI人才缺口依然巨大，尤其是深度学习、机器学习、自然语义处理等技术人才。

大数据应用：大数据和数据从辅助到引领，从热点到支点，已经成为所有新旧技术、新旧模式的必备基础。2019年，大数据最令人瞩目的应用领域是健康医疗、城镇化智慧城市、金融、互联网电子商务、制造业工业大数据；取得应用和技术突破的数据类型是城市数据、视频数据、语音数据、互联网公开数据以及企业数据、人体数据、设备调控、图形图像；我国大数据发展的最主要推动者来自于大型互联网公司、政府机构。

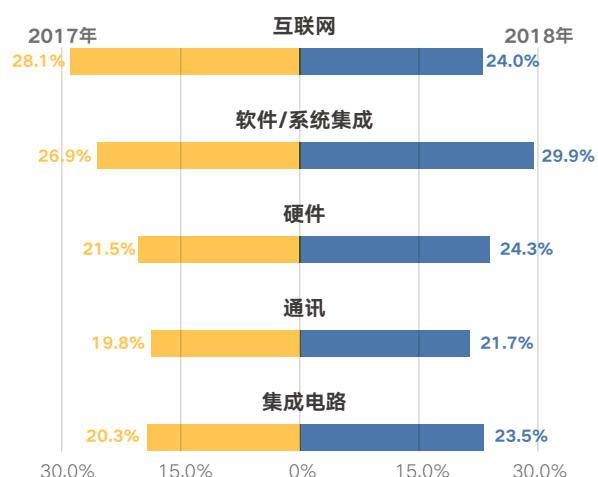
物联网：物联网处于全面和高速发展阶段，2018年全球日常工作中大约有36亿台装置连接到互联网，物联网在各方面应用显著提升，全球各地逐渐使用低功耗广域物联网，物联网开始融入边缘运算与人工智能，各垂直应用领域持续智慧升级。在政策推动、硬件成本下降、云计算大数据与行业结合、5G和NB-IOT等技术推进下，我国物联网产业发展迅速，预计到2021年市场规模将接近56250亿元。高科技互联网及工业、医疗、金融等垂直领域公司积极布局物联网，国内物联网人才需求呈现快速增长状态。科技互联网巨头积极储备如量子计算、边缘计算、数字孪生等新兴技术以及基础研究人才，众多中小企业对物联网人才的需求主要集中于硬件、传感器等基础设施以及基于智能制造和智慧城市的解决方案领域。

行业人才流动趋势

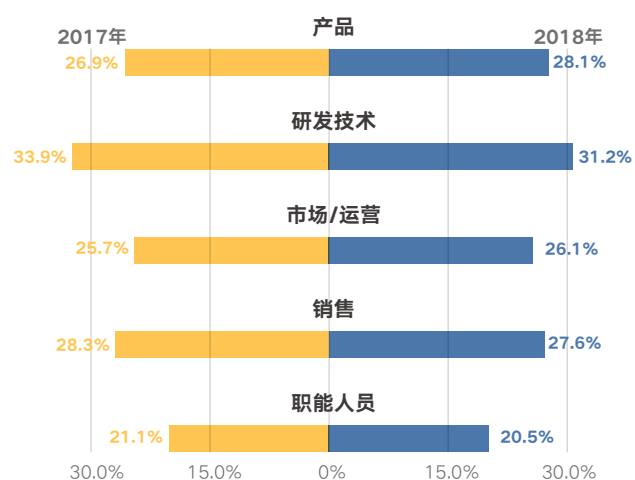
互联网遭遇行业寒冬，2018年员工主动离职率相比2017年有所下降，同时被动离职率有所上升。而高科技各细分行业如软件/系统集成、硬件、通信、集成电路行业2018年员工主动离职率均有所上升。

从互联网行业不同类型人员主动离职率来看，研发技术、销售、职能人员2018年主动离职率相比2017年略有下降，产品、市场/运营人员主动离职率略有上升。虽然2018年研发技术人员整体离职率有所下降，但离职率仍超过30%，热门核心技术岗位依然抢手，离职率高于研发技术人员整体；互联网和移动互联红利见顶，成熟的产品经理和精通数据的精细化运营人才依然抢手；消费互联网转型产业互联网，面向B端经验丰富的产品经理和销售人员受到热捧。

高科技/互联网行业员工主动离职率-2017VS2018



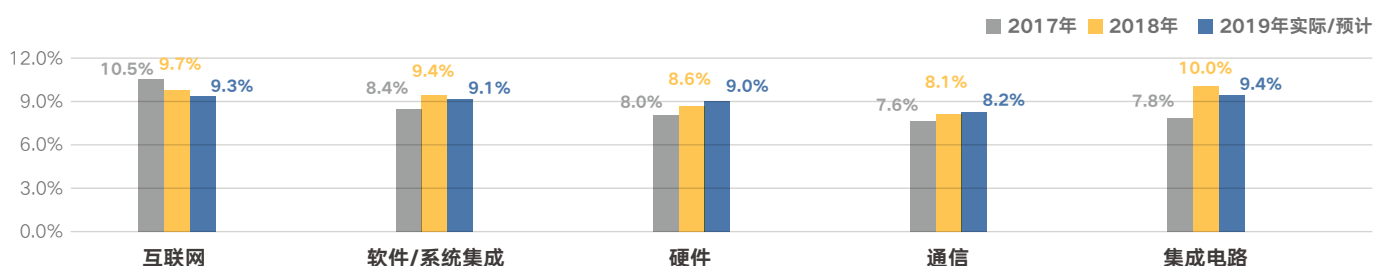
互联网行业不同类型员工主动离职率-2017VS2018



行业调薪趋势

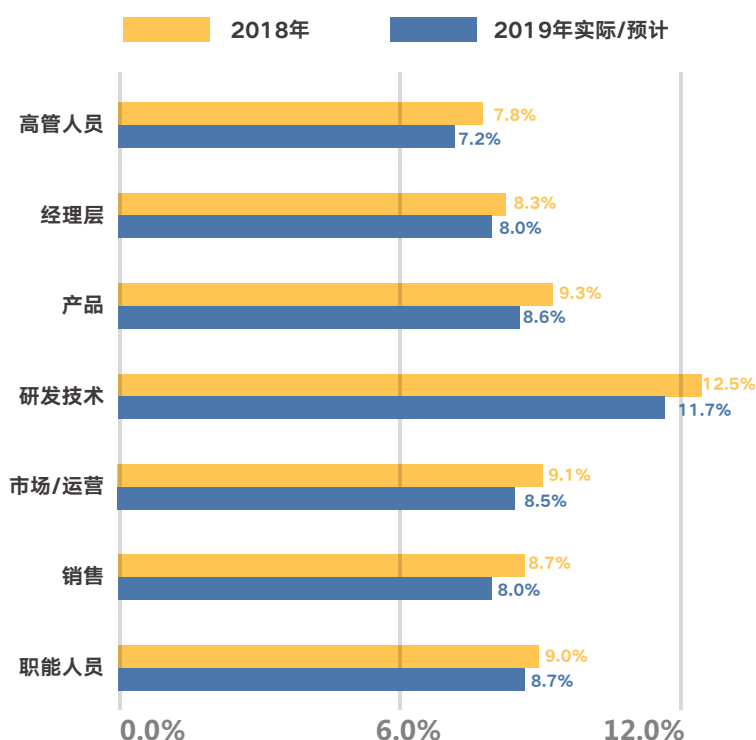
互联网行业调薪率近三年来呈下滑态势，2018年跌破10%，为9.7%，2019年调薪率预计下滑至9.3%。高科技细分行业软件/系统集成、硬件、通信、集成电路2018年调薪率均高于2017年，硬件、通信行业2019年调薪率略高于2018年，软件/系统集成、集成电路行业2019年调薪率低于2018年。

高科技/互联网行业近三年调薪率



从互联网行业不同类型人员调薪率来看，2019年相比2018年均有所下滑，研发技术人员2019年调薪率为11.7%，在各类型人员中调薪率仍为最高。

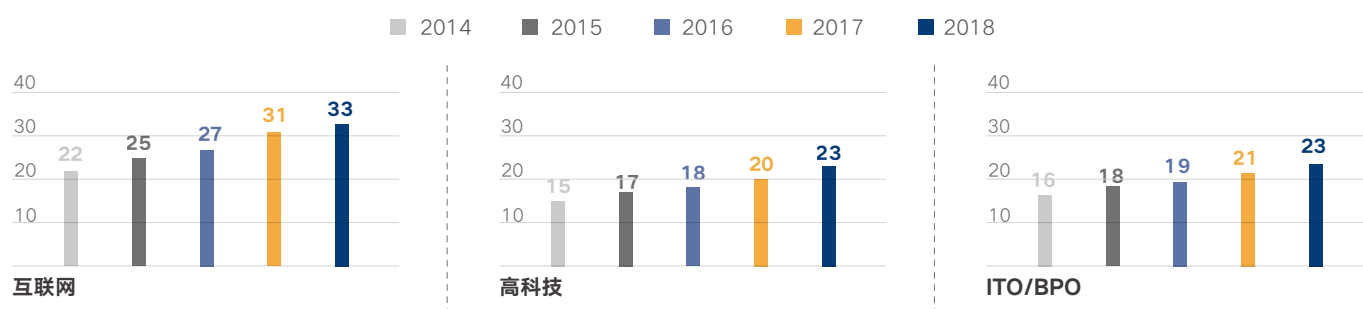
互联网行业不同类型员工调薪率-2018VS2019



行业薪酬水平

近五年来互联网行业软件工程师薪酬水平一直领先高科技和ITO/BPO行业，2018年高出10万元。高科技行业软件工程师薪酬水平与互联网行业差距前几年持续扩大，2017年差距达11万元，近两年来随着高科技公司助力传统行业转型日渐深入，高科技行业发展提速，尤其是物联网、智能硬件、云计算和大数据领域，高科技行业人员薪酬水平和互联网行业差距逐步缩小，热门岗位和紧缺人才薪酬水平几乎没有差异。

软件开发工程师年总现金收入（万元）



2018年高科技/互联网行业热门职位年总现金收入（万元）

热门职位	层级/级别	25分位	50分位	75分位
AI工程师	高级工程师	40.3	49.5	61.3
大数据工程师	高级工程师	38.2	47.1	57.8
算法工程师	高级工程师	41.7	50.3	63.4
智能硬件工程师	高级工程师	36.5	43.4	54.7
云计算开发工程师	高级工程师	38.9	46.3	56.4
嵌入式软件工程师	高级工程师	35.1	41.6	53.4
架构师	高级工程师	45.4	53.6	64.4
IC设计工程师	高级工程师	30.8	36.6	46.4
数字电路设计工程师	高级工程师	29.1	33.7	42.3
模拟电路设计工程师	高级工程师	30.1	34.0	43.0
版图设计工程师	高级工程师	28.0	32.2	39.6

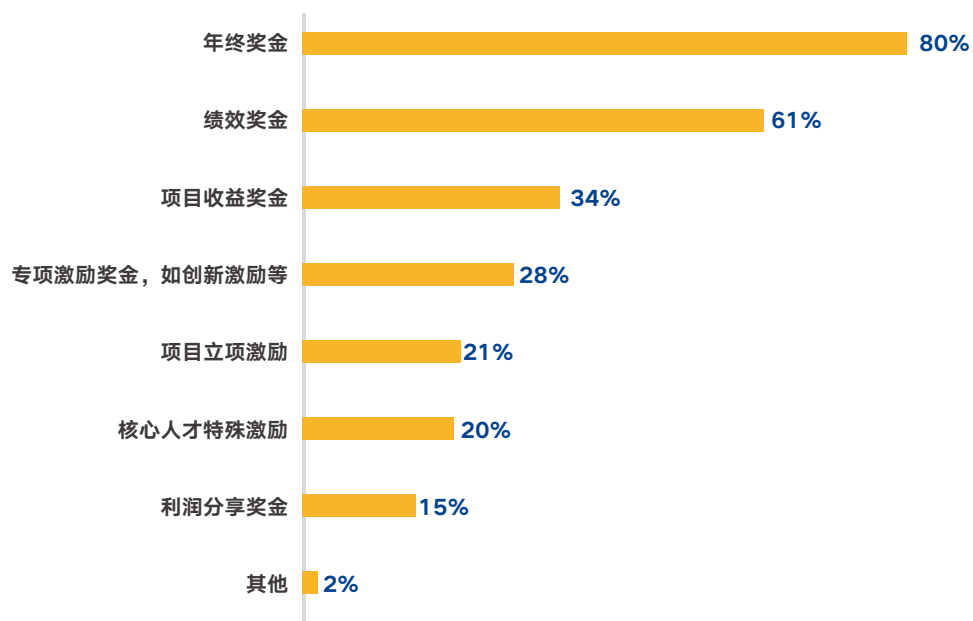
2018年应届生起薪平均值（万元/年）

职位序列	普通本科	985/211本科	普通硕士	985/211硕士	博士
软件开发类	10.4	14.3	17.1	19.3	27.5
硬件开发类	10.3	13.9	17.3	19.7	28.2
紧缺岗位（AI、算法等）	-	-	23.6	25.2	42.5
产品运营类	8.2	9.3	11.6	13.5	-

行业人才激励

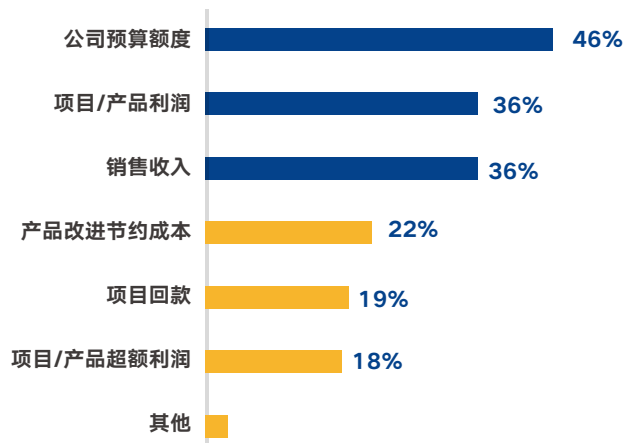
从研发人才短期激励项目来看，以年终奖和常规的绩效奖品配合项目奖金、专项激励奖金为主，另外有部分企业给与核心人才特殊激励，以及利润分享奖金。

研发人才薪酬短期激励项目



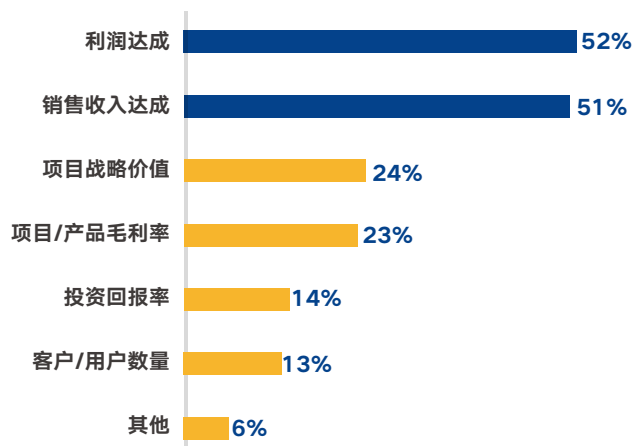
在针对研发人才实施项目收益奖励机制的企业中，近半（46%）的企业以“公司预算额度”作为奖金包提取基数，另外分别有36%的企业把“项目/产品利润”或“销售收入”作为奖金包提取基数。

激励方式之奖金包提取基数

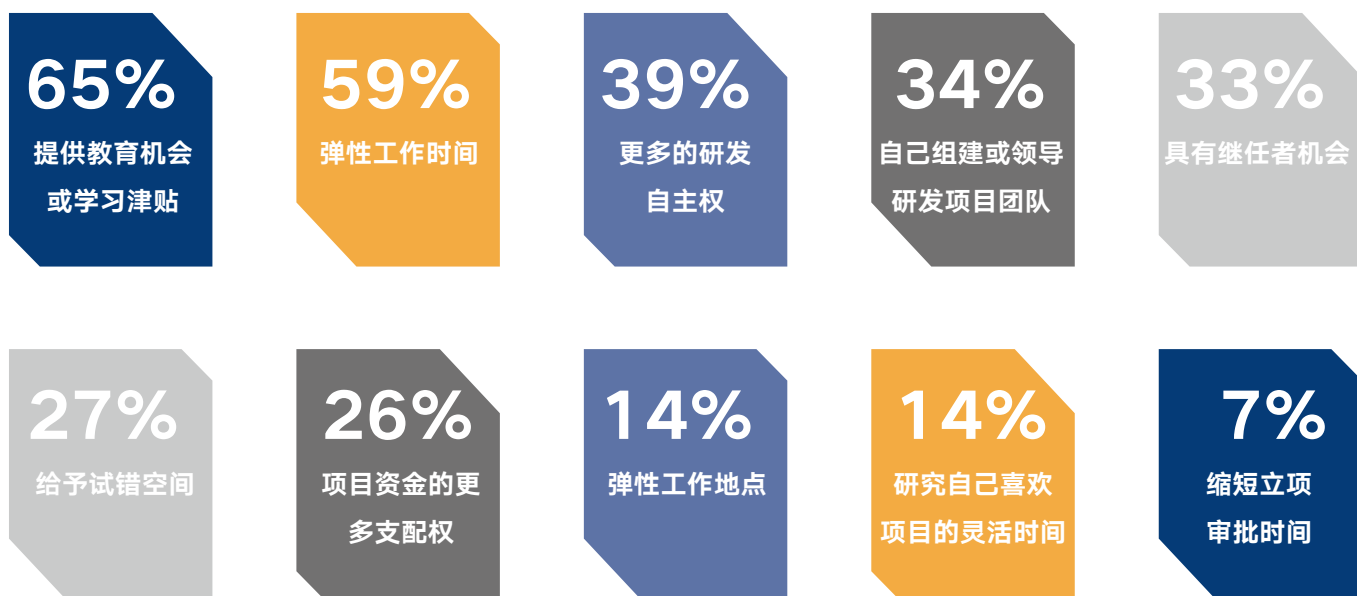


从研发人才项目收益奖金包核定参考的主要指标来看，以利润达成及销售收入达成为主，另外部分企业会把项目战略价值、项目/产品毛利率、投资回报率、客户/用户数量等指标作为考核依据。

激励方式之奖金包核定挂钩主要指标



从研发人才非现金类激励举措来看，教育机会或学习津贴、弹性工作时间、更多的研发自主权等均是较为有效的激励举措。



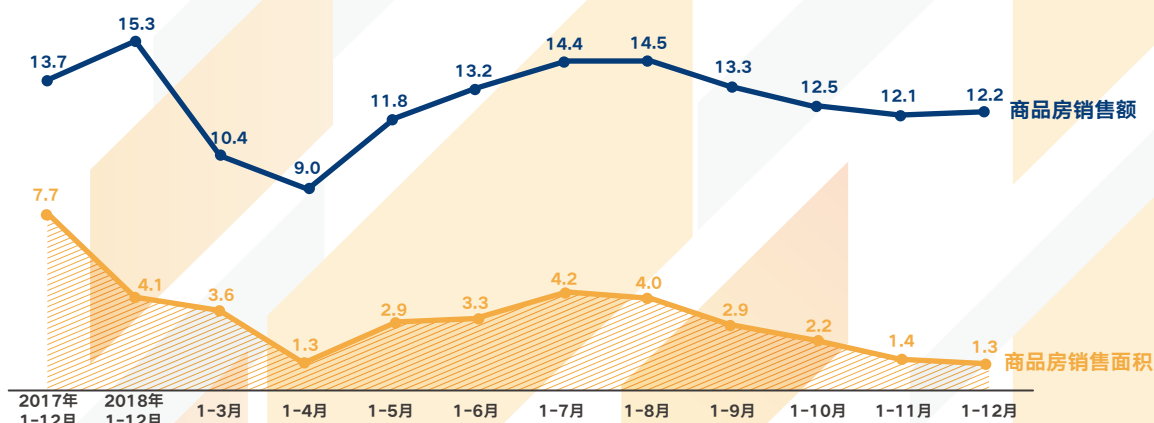
房地产行业趋势

2018年全国房地产开发投资12万亿，比上年增长9.5%。其中住宅投资增长13.4%。商品房销售面积比上年增长1.3%，比上年回落6.4个百分点，其中住宅销售面积增长2.2%，办公楼销售面积下降8.3%，商业营业用房销售面积下降6.8%。地产市场会延续2018年的从严调控态势，“维稳”仍将是未来房地产市场的关键词，2019年一线以及核心二线政策仍将从紧，弱二线及三四线可能出现适度松绑。

2018年以来，房地产融资成本大幅上升，房企从上半年的“扩规模、增土储”，转为下半年“缩投资、稳现金”，拿地节奏放缓。2019年开年，随着房地产市场进入平稳期，大部分城市商品房成交去化速度放缓，房地产龙头企业拿地节奏呈明显放缓态势。从2019年1月房企销售额来看，1-10强房企较去年同期下降18%。在市场低迷2019年地产销售面积很可能萎缩的情况下，房企间竞争愈发激烈。2018年千亿规模阵营的30强房企已经占据市场的半壁江山，规模淘汰赛愈演愈烈，缺乏规模优势的房企，在融资、投资、回款、利润、风险平衡等方面的挑战增加，市场留给中小房企的时间和空间越来越少。

在政策高压和竞争白热化的双重压力下，随着万科喊出“活下去”的口号，房企过冬论成为行业共识，降本提质增效的精细化运营成为房企未来生存和发展的必要举措。部分房企从2018年下半年已开始组织与人员结构优化，如碧桂园的集团瘦身、区域合并、职能合并、岗位合并的优化举措，如万科的重新定义总部、成立三大中心、划分四个层级的新决策体系。

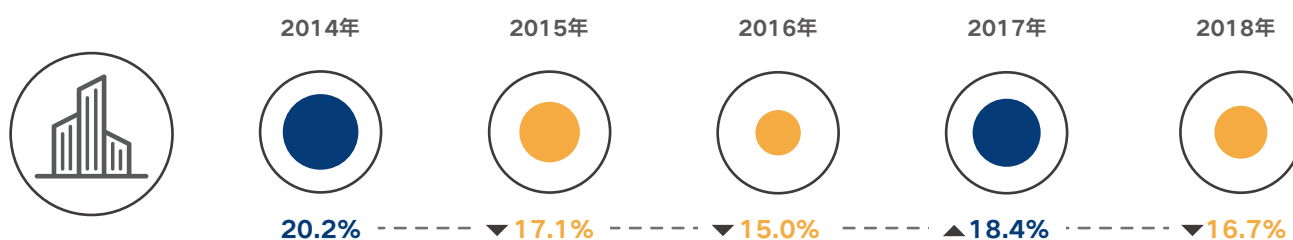
全国商品房销售面积及销售额增速（%）



行业人才流动趋势

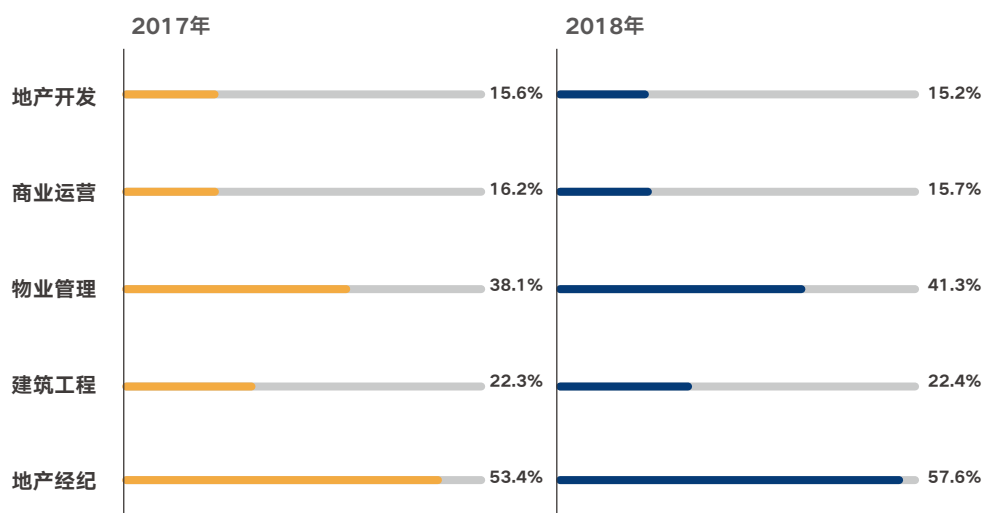
地产行业2018年受政策调控等因素影响，尤其从下半年开始行业进入深度调整期。2018年地产行业员工主动离职率为16.7%，相比2017年有所下降，相应的员工被动离职率有所上升。

地产行业近五年员工主动离职率（%）



从各细分行业来看，地产开发、商业运营行业2018年员工主动离职率略有下降，物业管理和地产经纪行业2018年员工主动离职率有所上升，且维持在高位。建筑工程行业2018年主动离职率略高于2017年。

地产细分行业员工主动离职率（%）



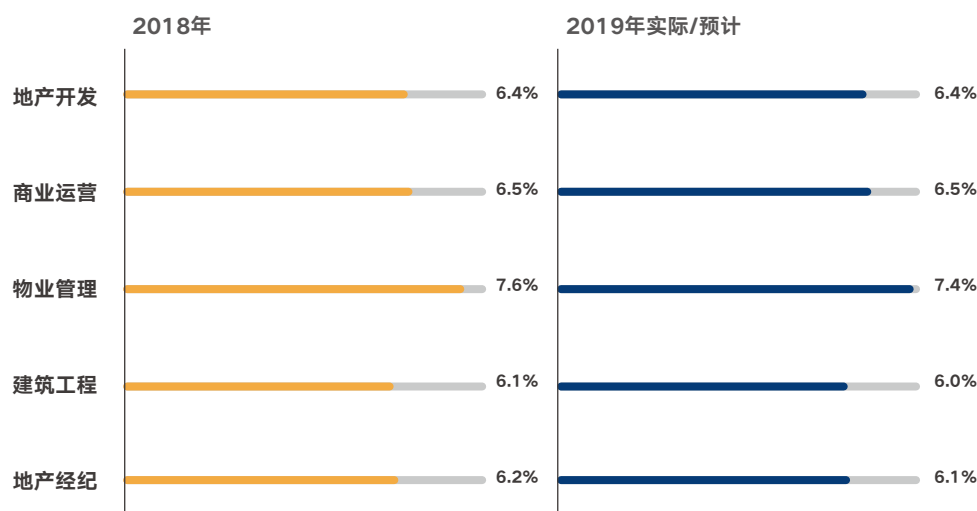
行业调薪趋势

受行业发展放缓影响，近年来地产行业调薪率呈逐步下滑趋势，2018年调薪率为6.8%，2019年预计为6.5%。



从地产各细分行业调薪率来看，地产开发、商业运营2019年预计调薪率和2018年持平，物业管理、建筑工程、地产经纪2019年预计调薪率相比2018年略有下降。

地产细分行业调薪率 (%)

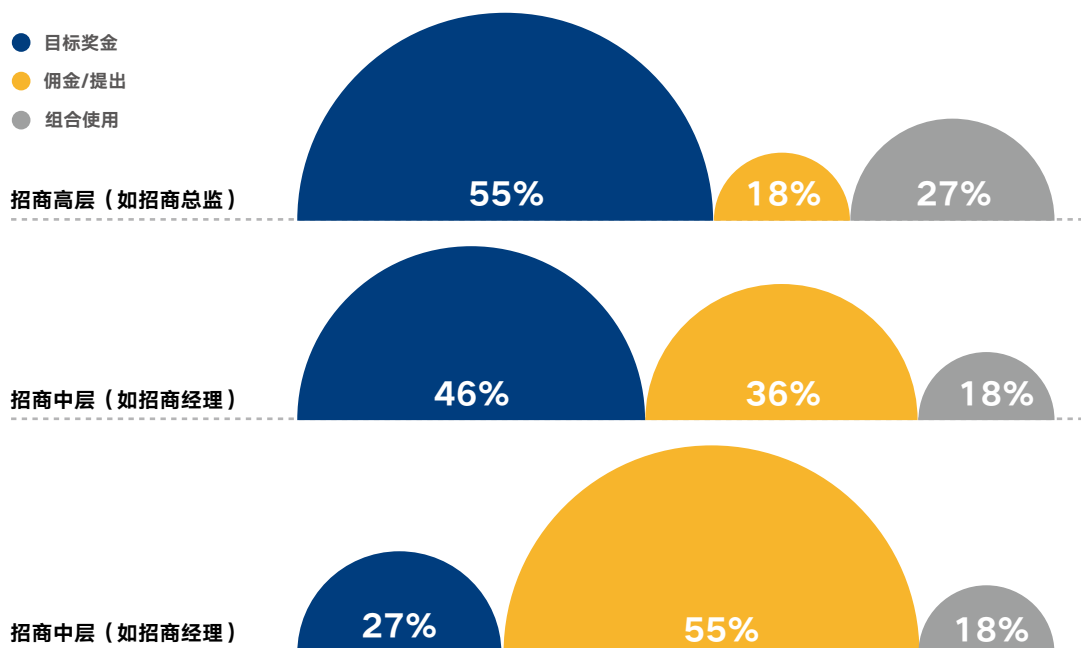


行业薪酬水平与人才激励

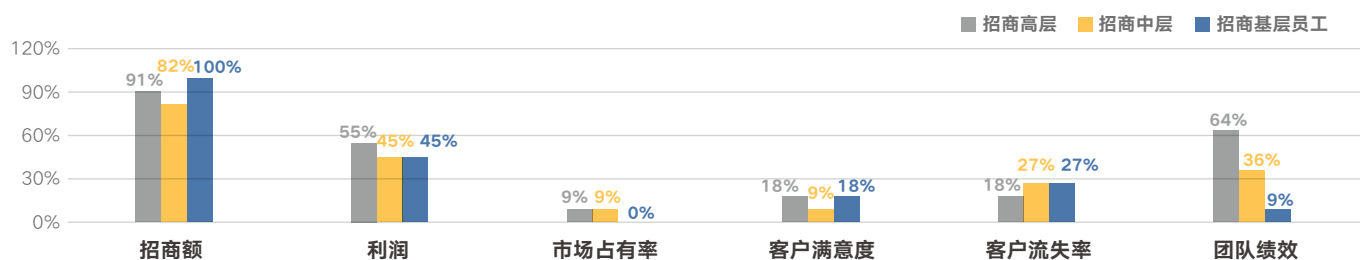
2018年地产开发行业热门职位年总现金收入（万元）

热门职位	层级/级别	25分位	50分位	75分位
投融资总监	总监层	78.7	93.1	104.6
项目总监	总监层	88.8	102.8	127.0
招商总监	总监层	63.0	80.7	92.4
工程造价经理	中层	25.1	34.2	43.9
机电经理	中层	32.8	41.9	52.2
工程管理经理	中层	32.9	45.7	54.5
商业运营经理	中层	31.2	40.2	51.9
营销策划经理	中层	27.4	36.4	45.6
建筑设计工程师	中级	15.4	19.0	24.7

地产招商人员绩效奖金激励模式



地产招商人员绩效考核指标



汽车行业趋势

2018年中国汽车总计销量2808万台，累计增速-3%，中国汽车市场结束28年连续增长，首次出现负增长，“车市低迷”成为汽车行业关键词。2018年对于汽车行业是动荡之年，更是变革之年，在寒冬、洗牌的背景下，新能源汽车，智能网联、自动驾驶、共享出行等领域加速变革，成为2019年及未来发展的主旋律，2018年新能源车市场逆势上扬，产销量纷纷破百万，一定程度上反映了这一趋势。

2019年在中国整体经济环境及国际贸易环境的不确定性的背景下，中国汽车行业整体在存量市场的转变下，车企应该更多的增强企业的创新能力，特别是应该加大在符合汽车行业发展趋势领域的投入，在智能网联化、汽车轻量化、新能源汽车等方面加大人员及资金方面的部署。在顺应汽车整体发展趋势的背景下，汽车零部件行业在汽车安全、汽车电子、人工智能、三电等细分领域保证平稳发展的前提下可以扩大布局及投入。而在互联网+、车市消费群体结构的转变、新《办法》等背景下，如何将汽车销售行业传统的4s店的模式转变为以新零售思维为驱动，以互联网+为手段，以线上线下相结合微措施开拓汽车销售的新局面。

细分行业发展趋势

汽车整车：2018年20家主流车企完成全年目标的仅为5家，占比不到30%。而新能源汽车在补贴退坡的政策背景下依旧热情高涨。

根据中国汽车工业协会发布的汽车市场数据预测，我国2019年全年汽车销量约为2800万辆，基本与2018年持平。未来传统的车企分化将进一步加剧，车企们在存量领域的竞争将更加的激烈，而一些具有品牌优势的车企对市场的吸附效应也会更加的突显，整体将出现强者愈强的局面，弱势品牌等边缘企业将逐步面临市场的淘汰。

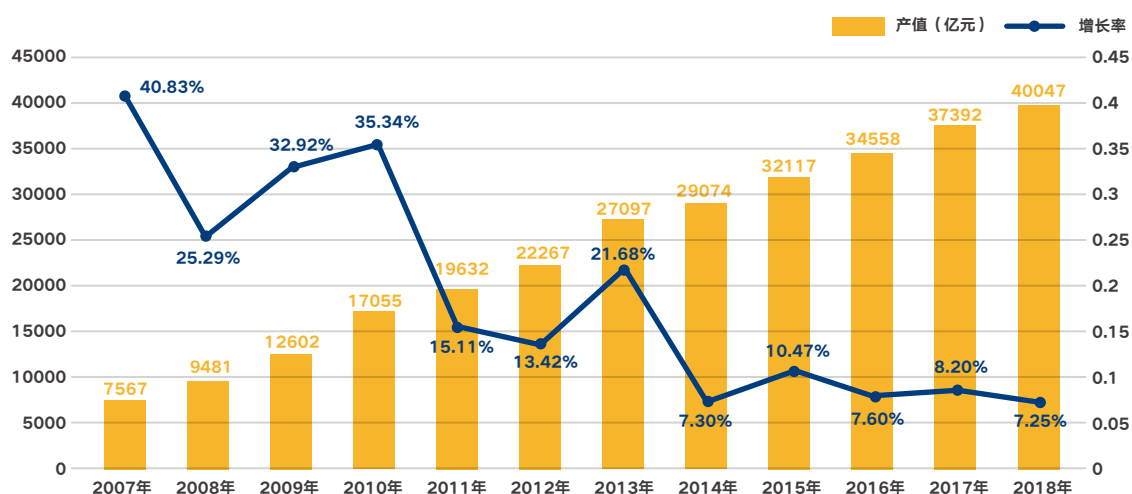
对于新能源汽车而言，不管是从政府实现汽车工业弯道超车的雄心壮志和实打实的补贴与牌照政策支持来看，还是从众多新造车势力争逐汽车市场的态势来看，发展机遇和竞争态势同样激烈，而市场的爆发式增长有赖于技术瓶颈的进一步突

破。2018年新造车势力承受量产与交付压力，并未上交满意答卷。2019年合资品牌的新能源车型将迎来一波集中投放，尤其是中高端车型被市场看好，将加剧合资品牌与自主品牌的市场竞争。

2018年商用车市场持续低迷，客车新能源渗透率提升，公交新能源趋势明显。

汽车零部件：虽然整车在2018年的销量趋冷，但庞大的新车销售体量推动着汽车零部件的需求，同时我国稳步增长的汽车保有量也推动着汽车后市场蓬勃的发展，为零部件产业的快速发展带来了强劲动力。传统汽车零部件出货承压，新能源、智能驾驶汽车零部件成为新兴增量市场，如热管理及高压线束行业实现快速增长。

2006 年—2018 年上半年中国汽车零部件行业主营业务收入

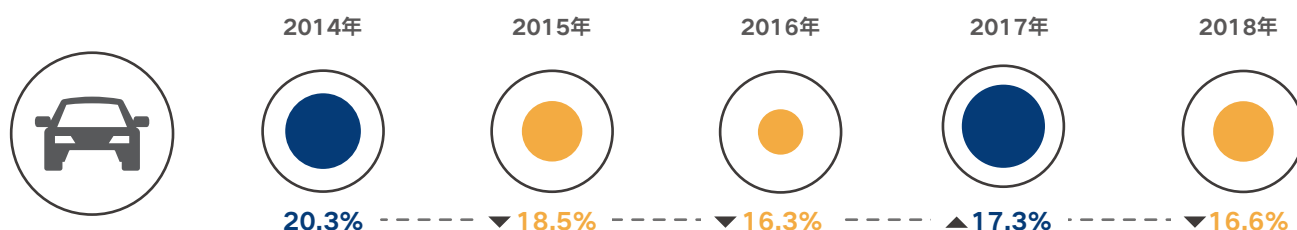


汽车销售：2018年在国内汽车市场不景气的背后，4S店成交量也随之下滑，加之新《办法》实施，单一的4S店营销模式被打破，4S店已经不复当年风光。而不管是对于车企来说，还是汽车销售集团来说，探索汽车销售的新型模式，着手研究新零售会是汽车销售行业需要作出的努力方向。

行业人才流动趋势

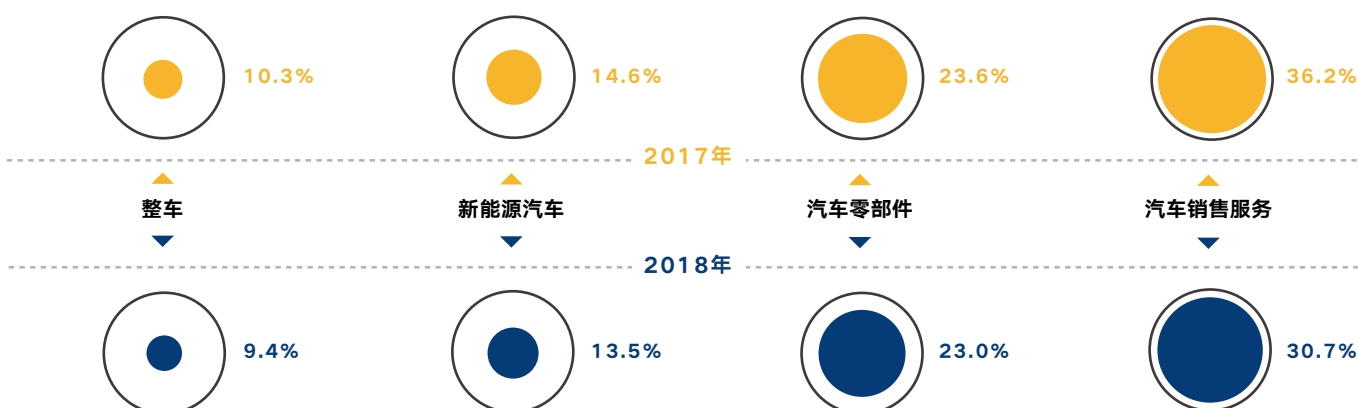
2018年汽车行业销量下滑，行业整体人才流动有所放缓，汽车行业2018年员工主动离职率为16.6%，相比2017年有所下降。

汽车行业近五年员工主动离职率（%）



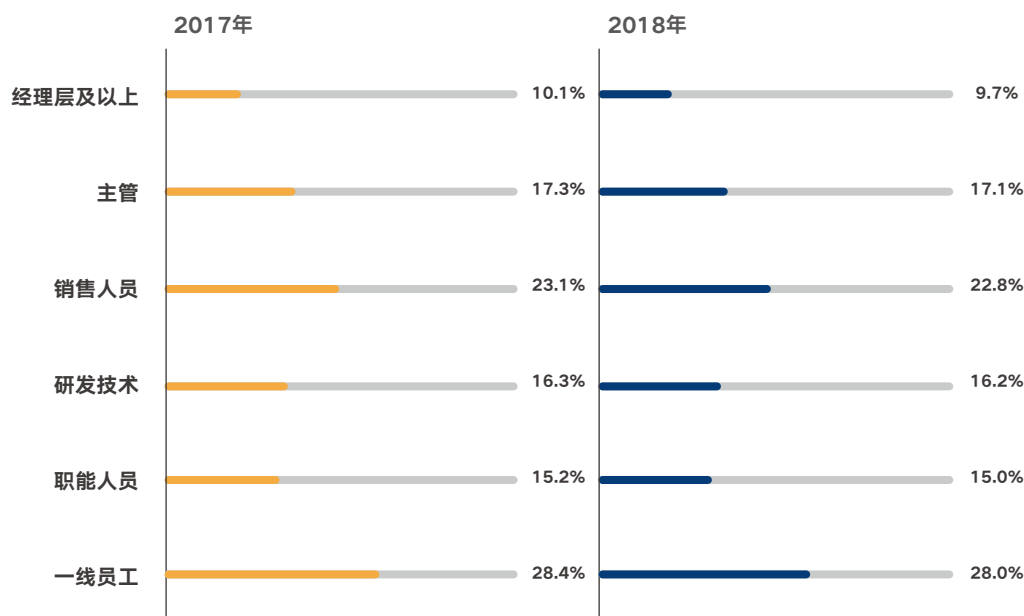
汽车各细分行业2018年员工主动离职率相比2017年均有所下降，其中汽车销售服务行业员工主动离职率降幅最大，从2017年的36.2%降至2018年的30.7%。新能源汽车2018年人才流动相比之前有所放缓，从2017年的14.6%降至2018年的13.5%。

汽车细分行业员工主动离职率



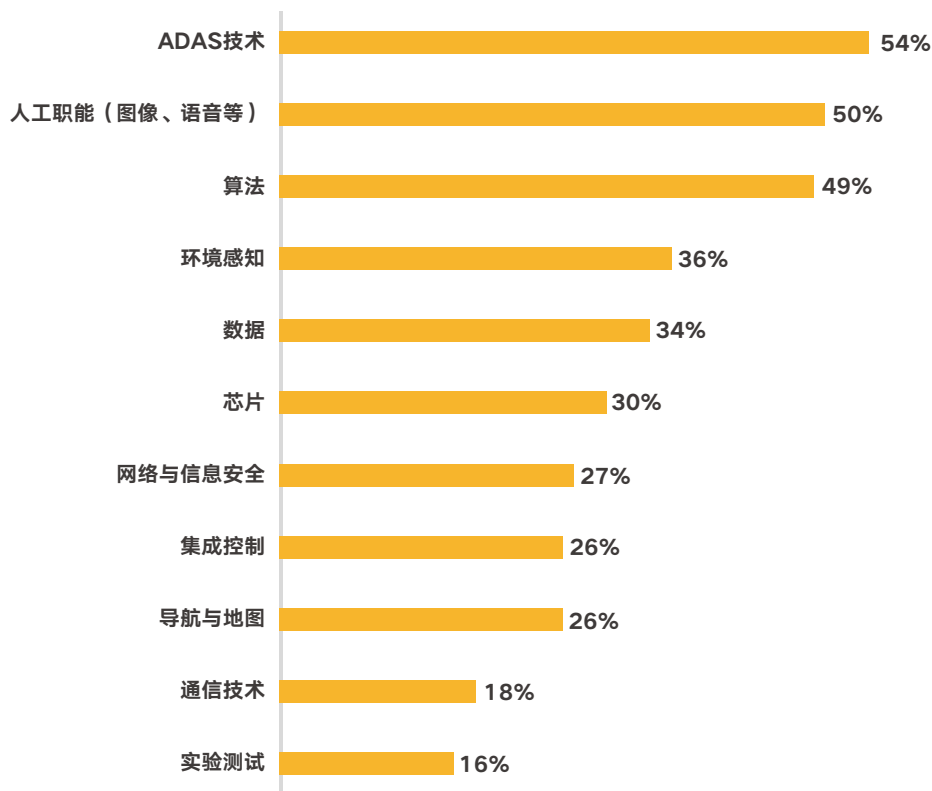
从汽车行业不同类型员工主动离职率来看，2018年相比2017年均略有下降。

汽车行业不同类型员工主动离职率



从智能网联汽车研发紧缺人才的分布来看，54%的公司认为ADAS技术人才紧缺，半数公司认为人工智能和算法人才紧缺，另外有3成及以上的公司认为环境感知、数据和芯片人才紧缺。

智能网联研发紧缺人才分布

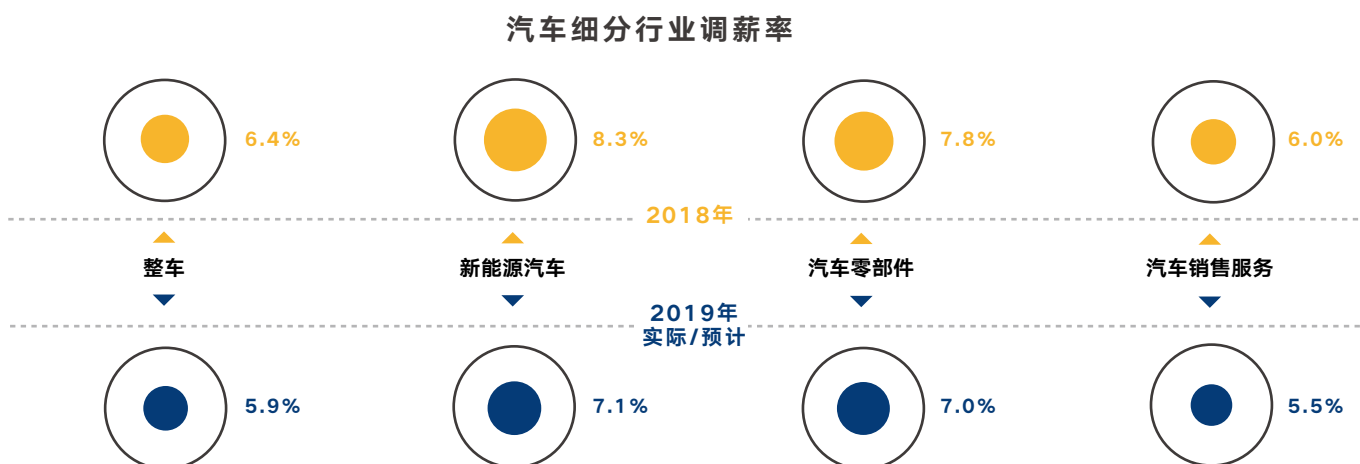


行业调薪趋势

汽车行业2018年调薪率为7.8%，2019年实际/预计调薪率相比2018年出现下降，为6.4%。

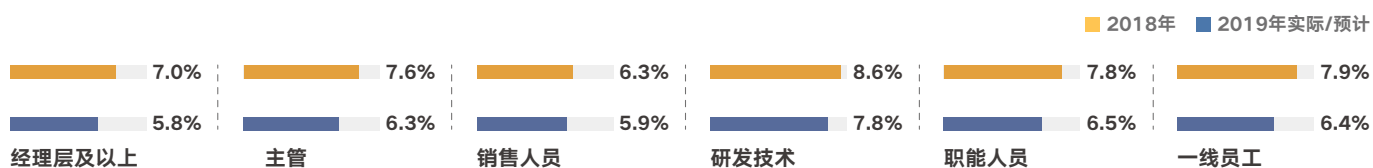


汽车不同细分行业2019年预计调薪率相比2018年均有所下降。



汽车行业不同人员类型2019年预计调薪率相比2018年均有所下降，研发技术人员2019年调薪率仍为最高，为7.8%。

汽车行业不同人员类型调薪率



行业薪酬水平

汽车行业2018年层级人员年总现金收入平均值（万元）

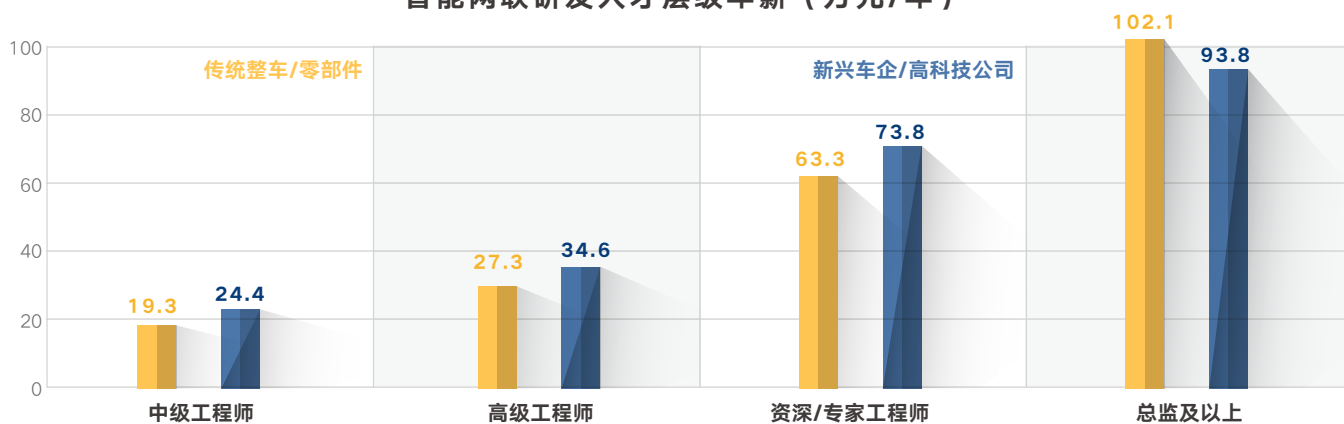
层级	行业总体	整车	新能源汽车	汽车零部件
总监	56.5	70.1	78.7	42.3
经理	28.8	33.2	36.5	27.2
主管	18.1	20.6	22.3	17.4
专业技术	13.2	14.3	16.9	11.2
职能人员	9.1	11.6	11.7	8.2
一线员工	6.3	7.2	7.4	5.9

2018年汽车行业热门职位年总现金收入（万元）

热门职位	层级/级别	25分位	50分位	75分位
研发总监	总监层	47.4	58.9	67.2
市场总监	总监层	33.6	42.6	51.3
销售代表	中级	12.3	15.7	18.9
电控系统工程师	中级	13.3	16.3	21.4
电机设计工程师	中级	14.5	18.7	23.4
大数据开发工程师	中级	17.3	21.0	27.7
高级造型设计工程师	高级	17.7	22.6	29.7
高级语音开发工程师	高级	29.2	37.3	41.7
高级电池管理系统工程师	高级	20.2	26.9	32.3

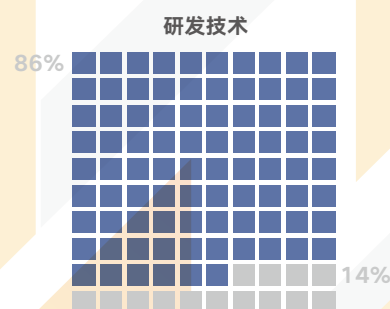
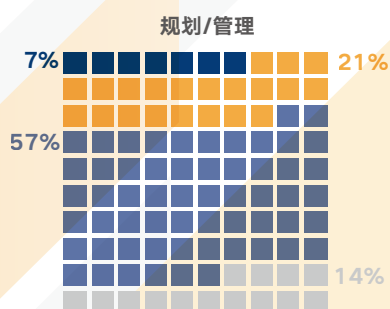
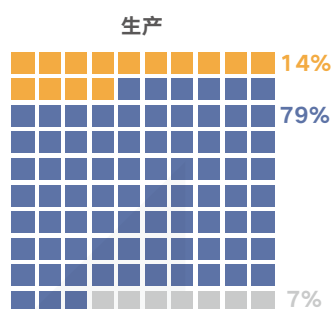
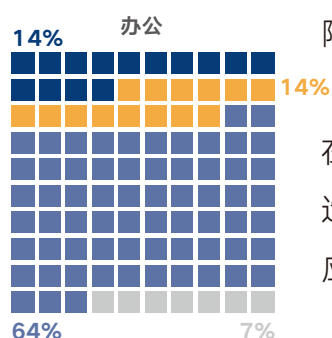
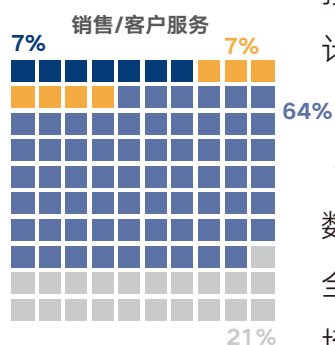
从智能网联研发人才层级年薪来看，传统整车/零部件企业的中级、高级、资深/专家工程师年现金收入低于新兴车企/高科技公司，但其总监及以上等高管职位年现金收入高于新兴车企/高科技公司，对于高层职位而言，新兴车企/高科技公司的股权激励价值占全部收入比重更大。

智能网联研发人才层级年薪（万元/年）



制造行业趋势

2018年全国制造业实现利润总额56964.5亿元，增长8.7%，其中通用设备制造业增长7.3%，专用设备制造业增长15.8%，电气机械和器材制造业增长1%，计算机、通信和其他电子设备制造业下降3.1%。制造业PMI指数自2018年12月份跌破50临界值以来，一直位于50以下，2019年2月份制造业PMI为49.2，显示生产活动有所减缓，但市场需求有所回升；随着“六稳”政策措施加快推进，企业预期明显改善；高技术制造业继续领跑，产业结构继续优化，其中医药制造业和计算机通信电子设备制造业 PMI 均高于1月和制造业总体水平，增长速度较快。



制造企业各模块智能化程度

■ 基本实现 ■ 少量智能化应用
■ 智能化为主 ■ 基本未实现

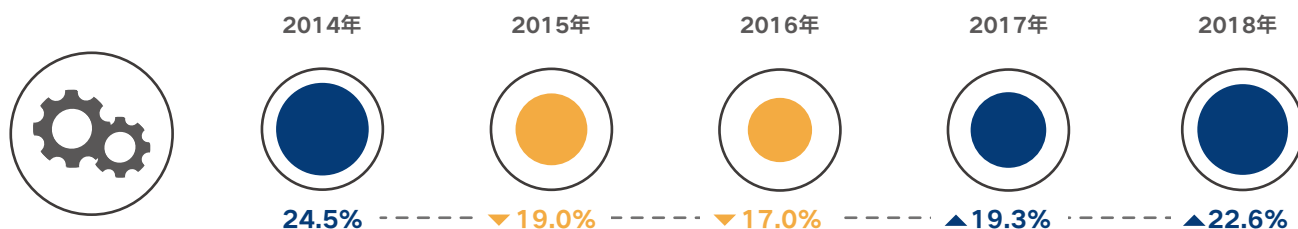
《2017-2018中国智能制造发展年度报告》显示，目前我国已初步建成200多个数字化车间/智能工厂，预计2020年国内智能制造市场规模将超过2200亿元，占全球机器人市场总量的30%以上。中国是世界上最大也是增长最快的机器人市场，预计未来我国智能制造产业年复合增长率约为20%，到2020年产值有望超过3万亿元。《中国制造2025》提出，到2020年，制造业重点领域智能化水平显著提升，试点示范项目运营成本降低30%，产品生产周期缩短30%，不良品率降低30%。到2025年，制造业重点领域全面实现智能化，试点示范项目运营成本降低50%，产品生产周期缩短50%，不良品率降低50%。

在人工成本持续攀升的压力和智能制造对企业产值和效率持续优化的驱动下，制造企业加速数字化、网络化和智能化进程。智能制造在汽车行业、3C电子领域的应用逐步加深，并会进一步渗透石化、纺织、机械等行业。据工信部发展规划：“到2020年，全国工业机器人装机量将达到100万台”，预计工业机器人操作维护、系统安装调试、系统集成等工业机器人应用人才需求量约20万。

行业人才流动趋势

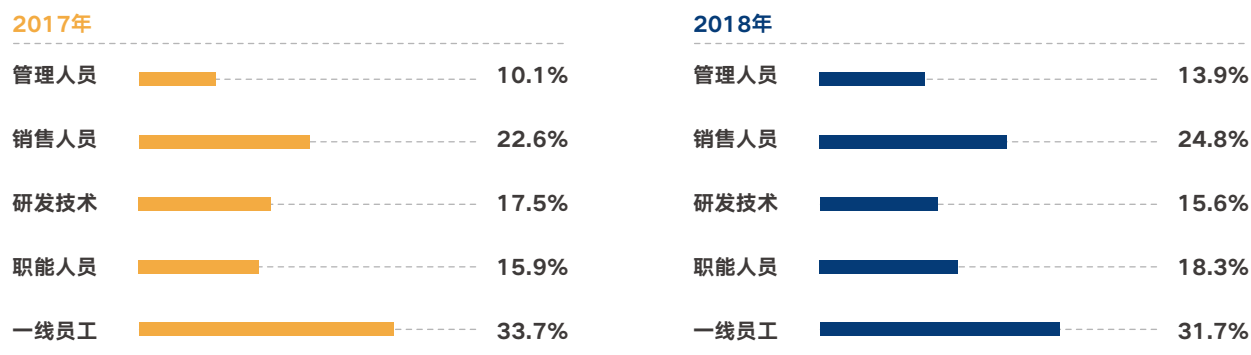
随着人口红利逐步消退和制造转型升级的推进，制造业员工主动离职率自2017年以来有所回升，2018年员工主动离职率为22.6%。

制造业近五年员工主动离职率（%）



制造业不同类型员工2018年主动离职率，研发技术和一线员工相比2017年有所下降，其他类型人员主动离职率均有所上升。

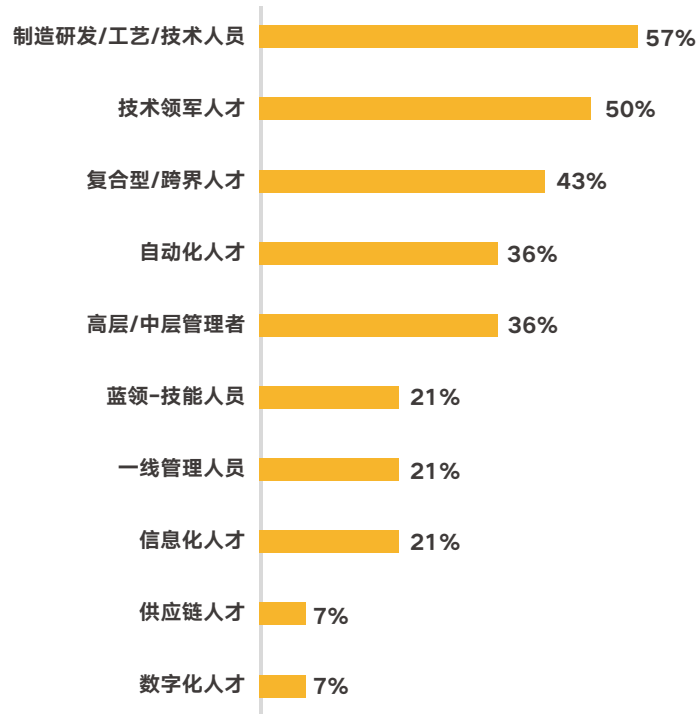
制造业不同类型员工主动离职率（%）



从企业在智能化进程中关注的人才类型来看，关注度从高到低排序依次为制造研发/工艺/技术人员、技术领军人才、复合型/跨界人才、自动化人才和高层/中层管理者，其次为信息化人才、一线管理人员和蓝领-技能人才，蓝领-普工的关注度几乎为零。

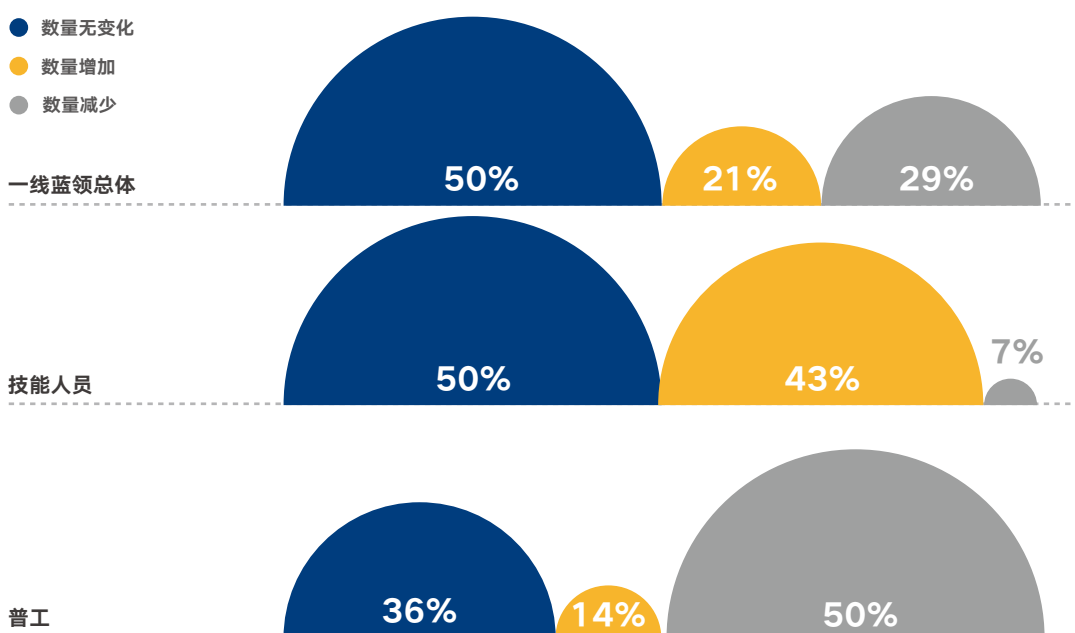
自动化/机器人影响下的一线蓝领用工趋势，从一线蓝领总体来看，半数企业数量无变化，另有29%的企业用工减少，21%用工增加。从技能人员和普工用人需求分别来看，43%的企业表示增加技能人员，而普工数量以减少为主。

智能化进程中关注的人才类型



从企业实施自动化/机器人项目要达到的效果来看，人工成本总额平均降低7.5%，劳动生产率提升13.4%，预计收回投资成本平均时间为5年。

自动化/机器人影响下，一线蓝领人员数量变化趋势



行业调薪趋势

受经济下行和行业发展影响，制造业成本压力高居不下，2019年实际/预计调薪率相比2018年出现下降，为7.2%。



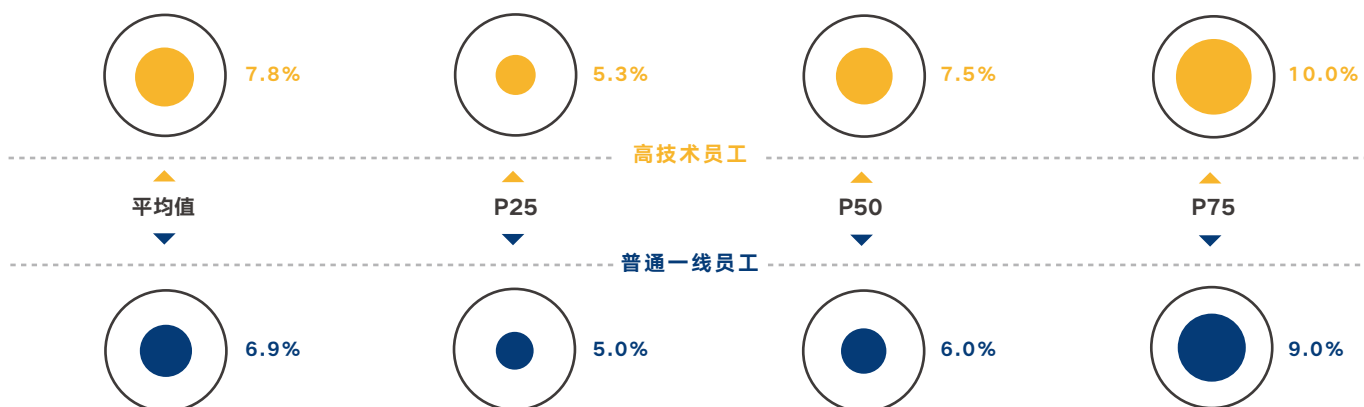
制造业不同类型员工2019年预计调薪率，除高管人员调薪率相比2018年有所提升，其他类型人员均出现下降，研发技术和一线员工2019年预计调薪率为7.2%，在各类型人员中最高。

制造业不同类型员工调薪率（%）

2018年	2019年实际/预计
高管人员 6.3%	高管人员 6.6%
经理层 7.3%	经理层 6.2%
主管层 7.4%	主管层 6.7%
销售人员 6.9%	销售人员 6.7%
研发技术 8.1%	研发技术 7.2%
职能人员 7.6%	职能人员 7.0%
一线员工 7.5%	一线员工 7.2%

2018年一线蓝领员工调薪率，高技能员工的平均调薪比例为7.8%，普工的调薪比例为6.9%。

2018年一线员工调薪率



行业薪酬水平与人才激励

制造业2018年层级人员年总现金收入平均值（万元）

层级	行业总体	机械设备制造	机械设备制造	电子制造	智能制造
高层	65.0	57.3	66.0	58.9	71.4
总监	40.7	38.0	42.1	38.9	47.8
经理	26.0	23.8	27.1	24.1	29.8
主管	15.1	13.7	15.7	14.4	17.5
专业技术	12.5	11.3	13.4	11.8	14.4
职能人员	9.1	8.3	9.7	8.5	10.4
一线员工	6.1	6.2	6.4	6.0	7.3

2018年制造业热门职位年总现金收入（万元）

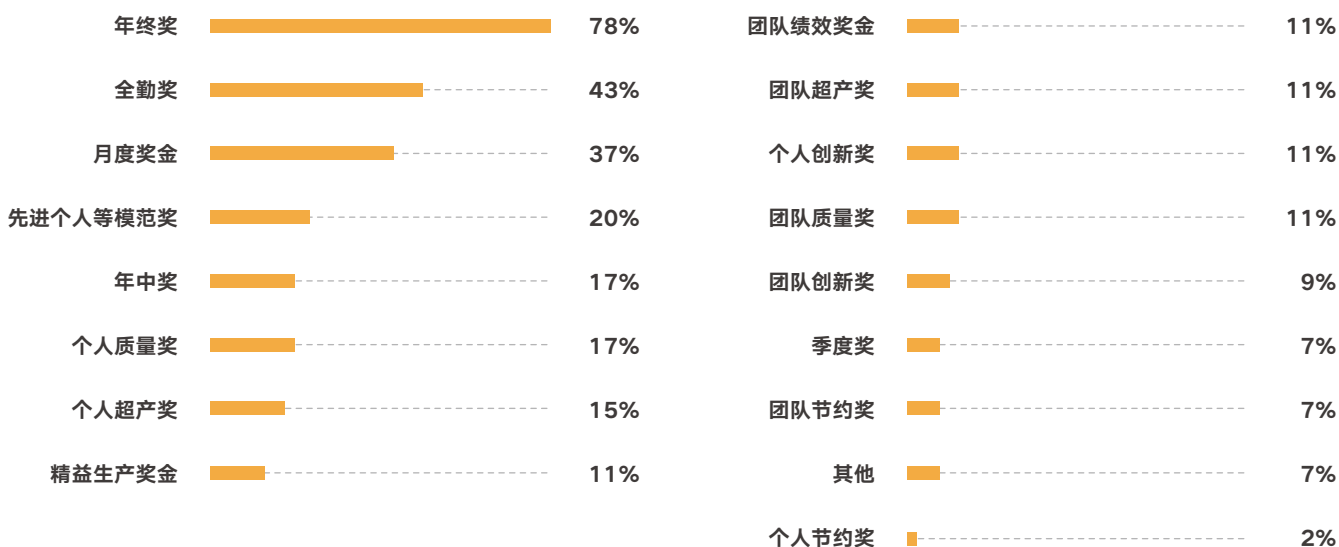
热门职位	层级/级别	25分位	50分位	75分位
AI工程师	中级	26.2	33.1	46.7
算法工程师	中级	25.7	32.8	47.3
2D/3D工程师	中级	10.3	14.7	18.1
仿真工程师	中级	11.4	15.3	19.6
机器人调试工程师	中级	9.3	13.8	16.7
研发工程师	中级	11.0	15.8	18.2
工艺工程师	中级	9.6	13.4	16.1
设备工程师	中级	8.9	12.5	14.3
质量工程师	中级	9.1	12.7	15.3
安全/环境/健康工程师	中级	8.8	12.2	14.4
技师	一线员工	8.3	11.6	13.3
生产班组长	一线员工	7.7	10.5	12.2
技工	一线员工	5.9	8.4	9.7
操作工	一线员工	5.1	6.2	7.3

2018年制造业应届生起薪（元/月）

热门职位	一线城市			二线城市		
	硕士	本科	专科	硕士	本科	专科
管理支持类	5,853	4,728	3,934	4,695	4,001	3,202
研发类	6,893	5,171	4,023	5,657	4,353	3,261
技术类	6,403	5,007	3,915	5,093	4,201	3,224
销售类	5,871	4,600	3,897	4,662	3,970	3,193
生产操作类	6,102	4,467	3,673	4,757	3,796	3,004

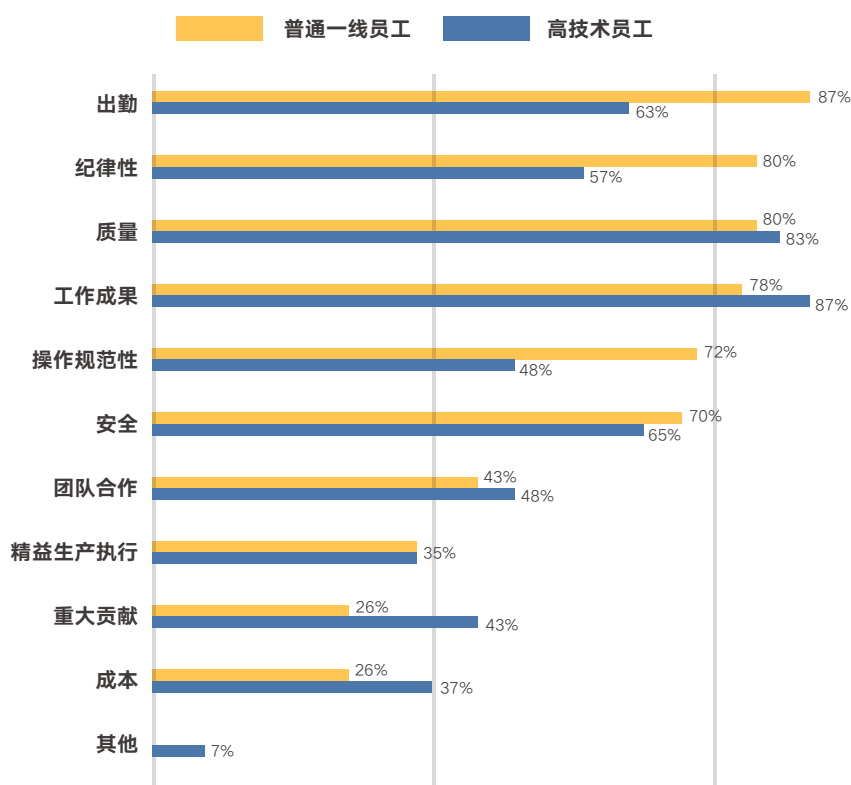
78%的企业针对一线蓝领发放年终奖，另外全勤奖和月度奖金提供较多。

一线蓝领员工奖金项目



企业针对一线普工的绩效考核指标主要为出勤、纪律性、质量、工作成果和安全。针对高技术工人的绩效考核指标，在工作成果、重大贡献、成本、团队合作方面的要求高于一线普工。

一线蓝领员工绩效考核指标



能源化工行业趋势

近年来,全球能源消费结构呈现出石油降、煤炭稳、清洁能源快速发展的趋势。2018年,石油消费占一次能源比例由49%下降至34%,煤炭消费占比稳定在26%-28%,天然气消费占比由18%提高至23%,其他能源(如核能、水能、风能、热能、太阳能、生物质能等)占比由7%提高至15%。

我国能源正朝着清洁化方向发展,以高效、清洁、多元化、智能化为主要特征的能源转型进程将加快推进。并且“一带一路”的倡议成为我国参与国际能源合作的绝佳机会。

细分行业发展趋势:

化工行业: 2018年化工行业收入和利润总额指标趋好, 2018年化工行业主营收入利润率6.89%, 利润增幅16.3%, 刷新历史水平。各子行业景气度不同且企业分化加大, 肥料和煤化工盈利涨幅较大, 分别达到70.1%和161.2%, 产业政策与市场需求推动新材料行业快速发展。龙头企业受益于行业周期上行, 盈利能力增强, 同时安全环保督查常态化令需要整顿的企业数量增多, 行业内亏损企业数量上升。

石油行业: 随着国内经济进入新常态, 在供给侧结构性改革的大背景下, 能源需求增速下降。但我国成品油需求增速正在逐步放缓, 我国乘用车市场由高速发展进入缓慢发展阶段, 新能源车高速增长但中长期仍难以对汽油消费产生颠覆性影响, 但是将限制成品油的增速, 2018年国家加大力度推动成品油出口, 对于缓解成品油供需压力起到缓解作用, 但是考虑到炼油能力基数较大, 未来终端资源的竞争将愈发激烈。2018年石油和开采业利润大增587.2%, 石油加工业利润下降3.4%。

煤炭行业: 国家能源局表示, 2018年煤炭消费占能源消费总量的比重目标为下降到59%, 到2020年, 全国煤炭占能源消费总量比重下降到58%以下。这个比重仍占据整个能源消费的绝对大头, 依旧是我国主要能源和重要原料。但受到宏观

政策影响，要落实治理大气环境污染，推动煤炭消费走低；同时，在市场产品竞争方面，未来用户需要的不仅是煤炭产品数量，而且是产品质量和清洁程度。因而，2019年煤炭供应将进一步增加，需求下滑，供需形势将由紧平衡状态向阶段性宽松转变。整体而言，煤炭产业景气度将呈现温和调整、缓慢下行、先抑后扬、相对平稳、稳中向好的态势。

煤化工行业：在国家能源安全和油价缓慢回升的形势下，煤化工市场正在重回快车道。目前，我国煤制油、煤制天然气等现代煤化工技术尚属新行业，煤化工项目投入和产出规模大，对带动关联产业发展和促进地方经济活力影响深远。同时，由于煤化工项目涉及水资源消耗、土地占用、环境污染，以及产品质量标准、定价、市场准入等问题，我国现代煤化工产业发展面临着产业政策不完善、重视不足等问题，一些核心技术、设备也受制于人。

作为国家支持的能源行业发展方向，预计2019年，煤制油、煤制气产业政策将逐步完善。

新能源行业：2018年经济下行压力较大，导致汽车销量一路走低，但新能源车却产销量持续保持高速增长。2018年1月~10月，新能源车销量已达85万辆，同比增长75%。氢燃料电池汽车因其具有良好的环境相容性、能量转换效率高、噪音小、续航里程长、加注燃料时间短、无需充电等特点，被视为很有前景的清洁能源汽车。且在能源资源获取上，氢气具有多种来源渠道，如利用风能、太阳能等可再生能源通过电解水方式获取，从工业废气中提纯获取，不会受到传统能源资源的限制。

天然气行业：据报道，中国已取代日本成为全球最大的天然气进口国。经历了2017年史无前例的“气荒”，去年以来，国家层面为天然气保供做足了准备。天然气产量和供应量再创新高，储气能力建设进展明显。

预计2019年，天然气供应量将继续稳步增加，但随着治理大气污染、“煤改气”的继续推进，天然气供需仍将处于“紧平衡”状态。

光伏行业：在经历了2017年的突飞猛进后，维持新能源装机的可再生能源基金不堪重负，补贴缺口巨大。光伏的未来取决于是否能平价上网，降成本能力成为该行业核心竞争力。随着储能技术的快速提升和成本的不断下降，“光伏+储能”将在未来能源领域扮演重要的角色，预计2019年将有更多企业布局这一领域。

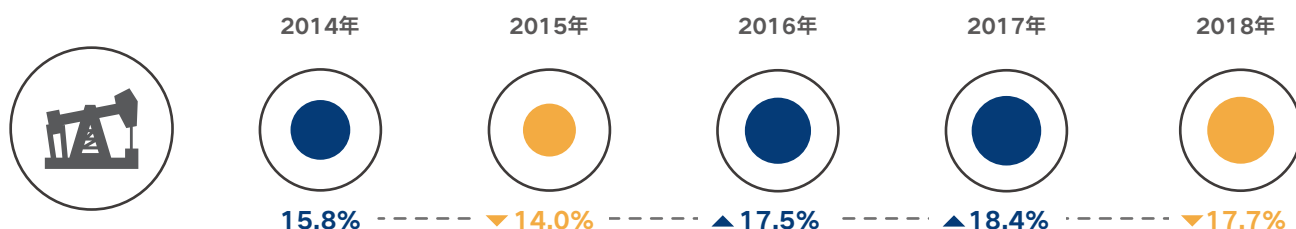
风电行业：2018年风电行业加快推动海上风电和分布式风电发展步伐，在此前连续两年装机量下滑的态势下，实现了局面的扭转。海上风电曾是行业发展的短板，经过3年多的发展，无论是在可开发资源量上，还是技术政策层面上，我国海上风电目前已基本具备大规模开发条件。

目前，风电企业经历两轮周期洗礼，龙头企业的竞争优势十分明显。预计2019年风电装机规模将呈现全年回暖的状态，达到30GW左右的水平。

行业人才流动趋势

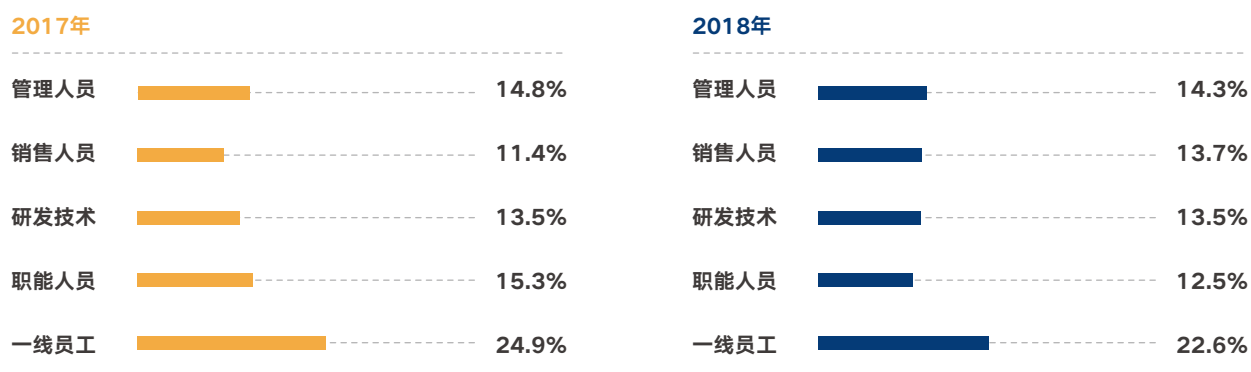
能源化工行业2018年员工主动离职率为17.7%，相比2017年有所下降。

能源化工行业近五年员工主动离职率（%）



能源化工行业不同类型员工2018年主动离职率，销售人员相比2017年有所上升，研发技术人员和2017年持平，管理人员、职能人员、一线员工的主动离职率相比2017年均有所下降。

能源化工行业不同类型员工主动离职率（%）



行业调薪趋势

受去产能和行业回暖影响，能源化工行业2019年预计调薪率相比2018年有所提升，为7.4%。



能源化工行业销售人员和研发技术人员2019年预计调薪率相比2018年略有下降，其他类型人员2019年预计调薪率有所上升。

能源化工行业不同类型员工调薪率 (%)

2018年	2019年实际/预计
<div> <div></div> <div>高管人员</div> <div>5.9%</div> </div>	<div> <div></div> <div>高管人员</div> <div>6.0%</div> </div>
<div> <div></div> <div>经理层</div> <div>6.3%</div> </div>	<div> <div></div> <div>经理层</div> <div>6.5%</div> </div>
<div> <div></div> <div>主管层</div> <div>6.5%</div> </div>	<div> <div></div> <div>主管层</div> <div>6.9%</div> </div>
<div> <div></div> <div>销售人员</div> <div>7.5%</div> </div>	<div> <div></div> <div>销售人员</div> <div>7.1%</div> </div>
<div> <div></div> <div>研发技术</div> <div>8.4%</div> </div>	<div> <div></div> <div>研发技术</div> <div>8.3%</div> </div>
<div> <div></div> <div>职能人员</div> <div>6.7%</div> </div>	<div> <div></div> <div>职能人员</div> <div>6.8%</div> </div>
<div> <div></div> <div>一线员工</div> <div>6.7%</div> </div>	<div> <div></div> <div>一线员工</div> <div>7.2%</div> </div>

行业薪酬水平

能源化工行业2018年层级人员年总现金收入平均值（万元）

层级	行业总体	电力	新能源	石油	LNG	化工	涂料	炼化
总监	38.8	41.9	33.8	38.7	42.9	40.4	39.2	40.9
经理	24.5	27.7	21.1	24.8	26.5	23.9	19.4	26.4
主管	14.3	16.3	13.1	14.7	14.8	14.3	12.1	15.7
专业技术	12.0	14.4	9.6	12.1	14.5	11.2	10.2	12.4
职能人员	9.2	10.5	8.7	9.6	8.8	9.1	8.1	9.9
一线员工	7.7	9.8	6.7	9.2	6.3	7.3	6.5	9.5

2018年能源化工行业热门职位年总现金收入（万元）

热门职位	层级/级别	25分位	50分位	75分位
供应链经理	中层	18.6	25.5	35.5
项目经理	中层	19.4	26.5	37.0
LNG贸易经理	中层	22.7	31.8	43.2
信息化工程师	中级	12.7	15.6	20.2
造价工程师	中级	10.0	12.6	15.6
电气工程师	中级	9.0	11.4	14.4
结构工程师	中级	8.5	11.1	15.1
安全/环境/健康工程师	中级	12.0	14.9	19.5
新材料研发工程师	中级	8.9	12.7	15.8

2018年能源化工行业应届生起薪（元/月）

热门职位	一线城市			二线城市		
	硕士	本科	专科	硕士	本科	专科
管理支持类	5,699	4,548	3,747	4,568	3,835	3,093
研发类	6,737	5,090	4,072	5,490	4,353	3,332
技术类	6,230	4,741	3,764	4,900	4,054	3,106
销售类	5,638	4,512	3,688	4,501	3,789	3,047
生产操作类	5,756	4,314	3,507	4,658	3,675	2,894



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

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

月 份	市场热点与实践调研系列	参与调研	直接购买
1月	2018-2019年人力资源市场关键指标跨年度观察	free	□8,000
2月	蓝领用工管理及激励策略调研报告	free	□8,000
3月	2019年智能化与数字化人才管理趋势调研报告	free	□11,800
3月	2019年房地产招商运营人员管理与激励实践调研报告	free	□11,800
4月	销售人才管理与激励实践调研报告	free	□11,800
4月	2019年企业创新福利调研	free	□8,000
4月	2019年企业培训教育福利调研	free	□8,000
4月	2019年金融科技人才市场趋势与管理实践调研报告	free	□11,800
5月	2019年应届生招聘实践调研报告	free	□8,000
5月	项目管理人员考核与激励调研报告	free	□11,800
5月	2019年汽车研发人才激励调研报告	free	□12,600
5月	2019年半导体研发人才激励调研报告	free	□12,600
6月	2019人力资源市场关键指标半年度观察	free	□8,000
6月	2019年“互联网+”人力资源市场趋势半年观察	free	□11,800
6月	2019年投融资人才激励专项调研报告	free	□11,800
6月	2019年物业行业人力资源管理趋势调研	free	□11,800
7月	2019年中长期激励实践调研报告	free	□11,800
12月	2019年年终奖发放计划调研报告	free	□8,000



扫描二维码，
提交产品订购意向

1. 订购单中所示价格均为含税价格、人民币报价（单位：元）；
2. 参与中智薪酬调研的数据收集截止时间为2019年8月31日；
3. 薪酬调研与效能调研产品中定制报告较标准报告的区别在于，定制报告可以选定对标样本群体。

中智咨询对此订购单内容享有最终解释权

公司名称：_____ 所在城市：_____

所属行业：_____ 联系人姓名：_____

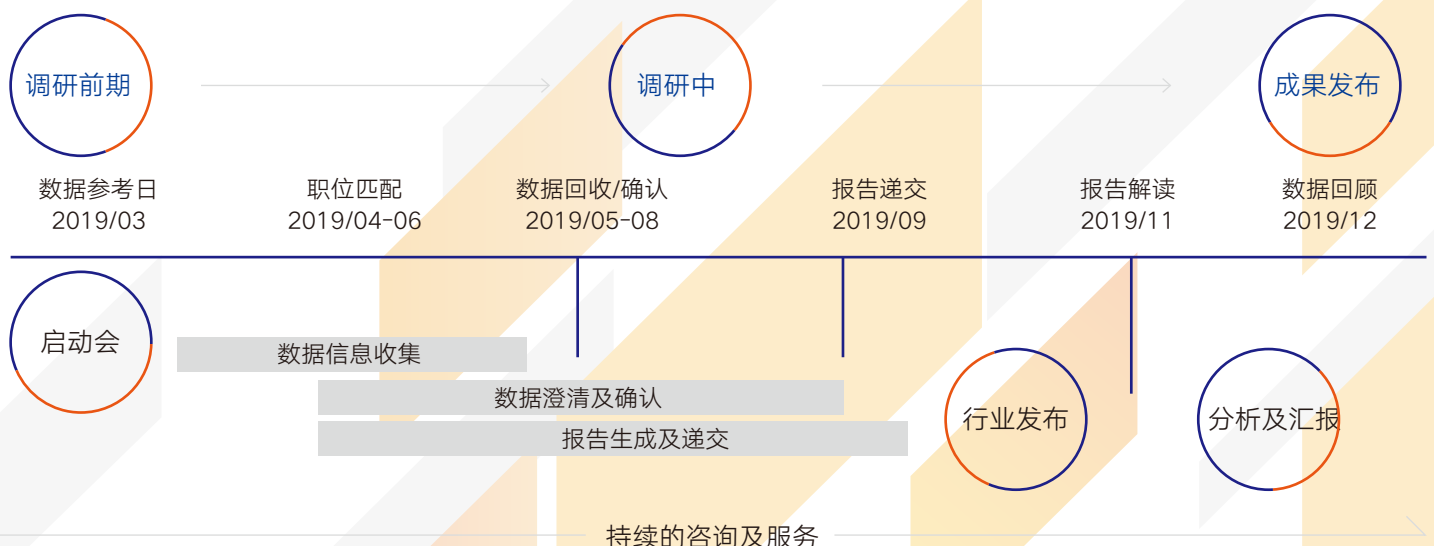
职务：_____ 手机/电话：_____

邮箱：_____

2019年度更多中智调研产品与数据服务供您选择

- ☐ 薪酬调研报告
- ☐ 薪酬报告解读/岗位评估/薪酬审计等服务
- ☐ 薪酬体系设计软件
- ☐ 人力资本效能产品与服务
- ☐ 满意度与敬业度服务
- ☐ 高管薪酬与中长期激励
- ☐ 指定行业·人才管理与激励
- ☐ 福利调研产品
- ☐ 市场热点调研
- ☐ 其他

中智产品订购意向提交成功后，会有专业咨询顾问主动与您对接沟通
若您有任何问题，亦可致电中智全国薪酬热线400-8811-878
或发送邮件致ciicsurvey@ciic.hr.com



2019市场活动概览

启动/发布会

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

公开课

人工成本规划与预算
销售团队激励设计与实施
HR必懂的法务
人力资源法务咨询总监认证培训
绩效薪酬经理认证培训

沙龙

薪酬体系诊断与设计解锁
HR晋升CEO之旅
研发人员激励与价值衡量
发挥员工优势打造高效团队

智播

互联网、金融
高科制造、房地产
……



行业客户

大制造



消费品/零售贸易



高科技



金融



汽车



能源化工



房地产



发展与荣耀

2003年发展至今,中智咨询已经拥有470余人组成的专业咨询团队并在综合化、国际化进程中不断创新。凭借强大的人力资源研发与服务基地,连续6年入选中国管理咨询50大机构,位列人力资源管理咨询第一位。



中智咨询以上海、北京、广州、深圳、重庆、成都、西安、武汉、济南等9个主要城市为中心，建立了覆盖华东、华南、华中、华北、西南五大区域300多个城市的全国性管理咨询服务网络，凭借精干专业的顾问团队，多元化的服务体系，创新的管理技术，发挥跨区域合作优势，为客户提供全方位的管理咨询整体解决方案。



更多信息敬请咨询全国薪酬热线: 400-8811-878

中智薪酬官网: www.ciicsalary.com

薪酬在线查询系统: raa.ciicsalary.com

电子邮箱: ciicsurvey@ciic.hr.com

中国最具权威的人力资本调研服务商

Copyright © 2019 CIIC HR Management Consulting Co., Ltd.