



RISFOND

2021

# 城市薪酬差异系数报告



---

## 一、城市薪酬差异系数调研介绍

中国大陆目前有 4 个直辖市，2 个特别行政区，283 个地级市和 374 个县级市，一共有 661 个城市，各地经济发展水平有着较大的差距。受经济发展不同水平的影响和限制，各地区间薪酬水平有着较大的差距。在不同城市从事相同工作的员工，往往薪酬会有较大差异。

城市薪酬差异系数，将有利于企业在制定薪酬政策时寻找到更加贴近于本地实际情况的薪酬数字。由于所在的不同城市生活水平有着较大的差别，公司向员工发放的薪酬其单位货币的实际购买能力有着较大的差别。而一家公司在实际制定薪酬政策、确定整体薪酬定位及制定具体岗位的薪酬给付水平时，除了考察市场薪酬信息以外，还必须结合上述谈及的本地区岗位实际状况进行调整。

城市薪酬差异系数是根据锐仕方达每年在中国各地开展的薪酬调研中 200 个通用职位的薪酬变化情况为主要依据，参考各城市、各地区统计局公布的社会平均工资、各地区居民消费价格指数、地区薪酬增长率等重要指标综合计算得出的。

锐仕方达在计算城市薪酬差异系数时，将北京设定为基准薪酬水平城市，其他各城市、区域将以北京为参考依据进行对比计算，从而得出当地的薪酬差异系数。薪酬差异指数将有利于各地区的公司寻找到更加贴近与本地实际情况的薪酬数字，帮助公司按照本地区的薪酬差异指数进行有效的数据转换，从而更加精确的计算各地薪酬给付金额。

二、全国主要城市地区薪酬差异系数

城市	差异系数	城市	差异系数
北京	1	江苏省	0.81
上海	1.02	南京	0.83
重庆	0.90	苏州	0.92
天津	0.88	无锡	0.81
河北省	0.68	扬州	0.84
石家庄	0.75	徐州	0.77
秦皇岛	0.73	常州	0.83
唐山	0.76	常熟	0.78
保定	0.72	镇江	0.78
承德	0.63	南通	0.71
张家口	0.68	盐城	0.71
辽宁省	0.71	连云港	0.68
沈阳	0.78	淮安	0.69
大连	0.83	安徽省	0.72
锦州	0.72	合肥	0.77
营口	0.67	芜湖	0.74
丹东	0.70	马鞍山	0.71
鞍山	0.70	安庆	0.69
抚顺	0.74	蚌埠	0.72

城市	差异系数	城市	差异系数
广东省	0.80	浙江省	0.80
广州	0.92	杭州	0.92
深圳	0.98	宁波	0.88
东莞	0.87	绍兴	0.77
佛山	0.86	温州	0.80
珠海	0.85	台州	0.70
中山	0.81	嘉兴	0.81
惠州	0.76	义乌	0.65
顺德	0.79	金华	0.72
江门	0.71	四川省	0.72
湛江	0.69	成都	0.88
茂名	0.60	乐山	0.74
汕头	0.78	绵阳	0.77
潮州	0.64	宜宾	0.68
梅州	0.64	德阳	0.69
汕尾	0.65	河南省	0.68
肇庆	0.70	郑州	0.79
韶关	0.62	洛阳	0.67
阳江	0.66	开封	0.67

城市	差异系数	城市	差异系数
江西省	0.68	湖北省	0.72
南昌	0.74	武汉	0.79
赣州	0.70	宜昌	0.74
九江	0.59	襄阳	0.69
景德镇	0.68	黄石	0.71
新余	0.60	荆门	0.61
吉安	0.63	咸宁	0.65
福建省	0.70	鄂州	0.57
福州	0.80	荆州	0.63
厦门	0.82	孝感	0.53
宁德	0.76	湖南省	0.69
漳州	0.68	长沙	0.74
泉州	0.71	株洲	0.72
三明	0.65	湘潭	0.65
莆田	0.67	衡阳	0.64
龙岩	0.66	岳阳	0.64
南平	0.68	常德	0.65
云南省	0.60	益阳	0.52
昆明	0.74	娄底	0.56

城市	差异系数	城市	差异系数
广西	0.59	山西省	0.61
南宁	0.62	太原	0.73
柳州	0.66	大同	0.67
桂林	0.59	山东省	0.74
北海	0.63	青岛	0.80
梧州	0.58	济南	0.76
贵港	0.60	烟台	0.73
防城港	0.55	淄博	0.70
玉林	0.58	日照	0.72
钦州	0.52	威海	0.67
来宾	0.56	济宁	0.72
百色	0.46	东营	0.67
海南省	0.69	临沂	0.71
三亚	0.72	吉林省	0.67
琼海	0.74	长春	0.71
海口	0.69	吉林	0.67
黑龙江省	0.64	通化	0.62
哈尔滨	0.70	宁夏	0.54
大庆	0.69	银川	0.66

城市	差异系数	地区	差异系数
西藏	0.53	华北地区	0.71
拉萨	0.59	华中地区	0.73
贵州省	0.67	华南地区	0.78
贵阳	0.72	华东地区	0.79
遵义	0.62	长三角地区	0.86
陕西省	0.64	珠三角地区	0.80
西安	0.74	环渤海地区	0.84
榆林	0.62		
内蒙古	0.62		
呼和浩特	0.63		
包头	0.64		
鄂尔多斯	0.59		
青海省	0.57		
西宁	0.59		
甘肃省	0.59		
兰州	0.62		
酒泉	0.53		
新疆	0.47		
乌鲁木齐	0.60		

注：其它未列明地区，请咨询您的薪酬顾问

---

### 三、有关城市地区差异系数的使用方法

为便于企业使用本报告，我们提供锐仕方达编制的中国各地区薪酬差异指数计算方法，用来帮助公司按照本地区的薪酬差异指数进行有效的数据转换，从而更加精确的计算实际薪酬给付金额。

在设定薪酬差异系数的过程中，我们通过对锐仕方达在全国各地获得的薪酬数据进行回归分析，得到各地薪酬水平和北京薪酬水平的对比关系，同时我们参考了各地的社会平均工资水平、人均可支配收入和锐仕方达的相关数据，并按照不同的地区列示出差异水平。

当贵公司需要根据本报告参考各地区中不同岗位薪酬水平的时候，请将选择的数值乘以对应的薪酬系数。这样，可以将报告中的薪酬水平转化为对应地区的薪酬水平，从而帮助贵公司更有针对性的确定岗位薪酬水平。

此外，我们建议您根据需参考的人才来源和职位等级选择合适的指标进行计算。例如，当您对公司中高层管理人才或关键岗位人才的薪酬数据进行考察时，由于人才来源流动的特点，您可以选择人才较为充分的大城市（例如北京、上海、深圳）等的薪酬指数作为这些岗位的差异调整系数；当您对公司普通人员的数据进行考察时，可以选择离您公司所在城市较近的标准城市作为这些岗位的差异调整系数：待系数确定后再加以计算。

#### 计算方式举例：

一，按上面表格中所示数据，如果该岗位员工在北京的薪酬水平为 10000 元，对应成都该职位薪

酬水平计算方式=北京薪酬水平×成都系数

$$=10000 \times 0.85$$

$$=8500 \text{ 元}$$

---



## 锐仕方达人才科技集团有限公司

锐仕方达人才科技集团有限公司（简称“锐仕方达”），是由黄小平先生、赵彬彬女士于 2008 年在北京共同创办的亚太地区以技术驱动一站式人力资源解决方案供应商，也是 AAAA 级人力资源服务机构。

目前，锐仕方达在中国、英国伦敦、柬埔寨金边等全球 70 多座城市设有 150 多家分公司，拥有近 4000 名员工，为客户提供核心人才招聘、人才测评、校园招聘、RPO、灵活用工、背景调查等多维度人力资源全产业链服务。

锐仕方达自主研发的“RNSS 系统”（Risfond Network Search System）已成为业内优质的 IT 信息管理系统。截至目前，已有超过 40000 家国内外知名企业选择锐仕方达招募精英，有 1000 万的精英人才进入锐仕方达高端人才储备库，企业签约招聘成功率超过 80%，职位招聘周期大幅度低于行业同期。

锐仕方达基础人才库也在日益飞速增长，为校园招聘、RPO 提供人才支持。作为中国人力资源服务行业利用互联网思维来经营人力资源服务业务的创新型企业，公司致力于通过 IT 信息技术的不断创新和运用，努力创建业内更加透明和高效的人力资源生态服务机构。

公司独创的“CPM 合伙人机制”（Risfond Cross-Partner Models）成为人力资源服务行业极具竞争优势的利益分配模式。助力中国企业拓展全球业务市场，加入全球人才竞争格局之中是锐仕方达不变的初衷，我们希望用专注的精神和高品质的、全面的、整体化、一站式人力资源解决方案助力更多企业走上国际舞台。