

[2010]

珠三角制造业薪酬调查报告

【IT、电器、电子(微电子)、纺织服装、家具、模具、五金、塑胶制造行业】

广东智通人才连锁股份有限公司
中 华 薪 酬 网

联合出品

前言

尊敬的各位朋友：

企业管理的核心其实就是对人的管理，提高人力资源管理水平，不仅是提高公司竞争力的需要，也是公司基业长青的重要保证，更是公司充分开发自身潜能、适应时代潮流、承担社会责任的重要措施。

人才已经成为企业竞争优势和发展机遇的重心，而薪酬作为引进人才的入口，不仅可以调动人才工作的积极性，激励员工做出支持企业战略实现的行为；而且可以增强企业自身的竞争力，推动企业不断发展。人才竞争日益激烈，企业如何引进、保留合适的人才，成为企业管理者关心的热门话题。

随着经济形势和用工环境的变化，珠三角地区的企业经营管理面临着同样的人才挑战和压力，特别是薪酬管理，对珠三角企业经营管理带来的挑战更加突出。

鉴于薪酬管理已成为珠三角企业管理中的热点和难点问题，智通人才与中华薪酬网强强联合，特地组织 1200 家珠三角制造业参与“2010 年度珠三角制造业薪酬调查”。

本着让企业和个人之间实现薪酬契合、共同发展的理念，我们希望《2010 珠三角制造业薪酬调查报告》打开企业的人力资源薪酬管理视角，让您更清晰的了解珠三角制造业在薪酬管理方面的现状和特点，全面了解珠三角地区人力资源薪酬管理的发展趋势，以及不同行业、不同城市之间存在的薪酬差异，为所有人力资源管理者们提供一个人才竞争、调薪、控制人力成本的参考依据。

希望本报告可以帮助珠三角地区制造业搭建一个良好的人才引进、人才发展平台，不断推动企业取得卓越成绩！

广东智通人才连锁股份有限公司

中华薪酬网

二〇一〇年十一月十日

数据处理方法

在本报告中，对回收数据的处理是依照如下流程进行的。首先，我们对回收样本数据进行确认和审核，其次我们应用社会科学统计软件对样本数据进行描述统计、线性相关性、方差检验等统计分析，并用平均数、分位值、频数等反映数据的集中趋势和分布情况。

本报告中主要应用的统计概念如下：

分位值：分位值代表该数值对应的在同一自变量对应的因变量集合中所处的位置。如中位（或50 分位）代表该数值在某一自变量对应的因变量集合中处于中间位置。本报告中主要应用到25 分位，50 分位（即中位），75 分位。

25分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映市场的较低端水平。

50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映市场的中等水平。

75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映市场的较高端水平。

平均值： 所有数据的平均值，反映市场的平均水平。

职位等级

本《报告》从高级、中级、初级三个维度对职位进行层级划分，每个级别分出不同的层级，并规定了各层级说明书（详见表1）。

表1 职位层级划分

	层级	层级说明书	等级	职位族
高级	决策层	包括设定公司远景的岗位，这些岗位通常会通过制定公司战略，协调子公司、事业部等公司层面的群体间关系，对公司整体经营目标的实现产生重要的影响，如：执行董事、总经理等岗位。	21	总裁/董事长/执行董事
			20	总经理Ⅱ级
			19	总经理Ⅰ级
	高级管理层	主要包括制定战略的岗位，这些岗位通常通过制定重点部门的目标，协调部门关系等方式，对公司中长期目标的达成产生重要的影响，如：副总经理等岗位。	18	副总经理Ⅲ级
			17	副总经理Ⅱ级
			16	副总经理Ⅰ级
中级	经营管理层	主要包括制定经营计划的岗位，这些岗位通常通过制定制度，协调部门内部人员关系，带领团队完成项目等方式，对公司和部门的短期目标产生影响，如：财务经理、项目经理、销售经理等岗位。	15	部门经理Ⅲ级/总监Ⅲ级
			14	部门经理Ⅱ级/总监Ⅱ级
			13	部门经理Ⅰ级/总监Ⅰ级
	高级专业人员层	主要包括督导日常工作的岗位，这些岗位通常通过业务监督和帮助等手段，参与并带领团队开展日常的工作，对完成部门当前的任务产生影响，如：高级工程师、高级销售代表、高级财务分析师等岗位。	12	专业经理Ⅲ级
			11	专业经理Ⅱ级
			10	专业经理Ⅰ级
初级	专业人员层	主要包括独立完成工作的岗位，这些岗位通常运用自身的专业知识和技能，完成具有一定困难的工作，如：销售、工程师、会计等岗位。	9	主管Ⅲ级
			8	主管Ⅱ级
			7	主管Ⅰ级
	初级专业人员层	主要包括协助他人完成工作的岗位，这些岗位通常在他人的带领下，运用自身的专业知识和技能，完成简单的明确的任务，如：前台、出纳、司机等岗位。	6	专员Ⅲ级
			5	专员Ⅱ级
			4	专员Ⅰ级
	操作人员层	主要包括完成体力工作的岗位，如：技术工人、保安、保洁等岗位。	3	助理Ⅲ级
			2	助理Ⅱ级
			1	助理Ⅰ级

注：根据职位评估，相同企业内、即使相同岗位，不同专业的管理者职位价值并不相同，一般情况下各专业岗位价值大，综合管理部门价值偏小，所以会出现总监与经理并列现象。

职位说明书

本《报告》将不同的层级划分为 21 个职位族，用序号 1-21 表明各职位族的等级，同时规定了职位族说明书（详见表 2）。

表 2 职位等级说明书

等级	职位族	职位族说明书
21	总裁/董事长/执行董事	制定公司战略计划，推进战略发展，加强公司管理，达成公司战略目标。
20	总经理Ⅱ级	制定公司战略计划，推进公司重大运营计划，优化公司管理体系。
19	总经理Ⅰ级	协助制定公司战略计划，协调部门关系，优化公司运营管理。
18	副总经理Ⅲ级	制定部门战略目标，卓越完成目标任务，对公司中长期目标有积极的推动作用。
17	副总经理Ⅱ级	制定部门战略目标，推进目标任务实施，并对公司中长期目标达成产生积极影响。
16	副总经理Ⅰ级	制定部门战略目标，推进目标任务实施。
15	部门经理Ⅲ级/总监Ⅲ级	制定部门经营计划，协调内部关系，带领团队超额完成部门任务目标。
14	部门经理Ⅱ级/总监Ⅱ级	制定部门经营计划，协调内部关系，带领团队完成部门任务目标。
13	部门经理Ⅰ级/总监Ⅰ级	制定部门经营计划，协调内部关系，带领团队完成项目。
12	专业经理Ⅲ级	能够独立制定团队工作计划，带领团队完成工作任务，且绩效卓越。
11	专业经理Ⅱ级	能够带领团队高质量完成工作任务，对部门任务产生积极影响。
10	专业经理Ⅰ级	工作独当一面，能够带领团队开展工作。
9	主管Ⅲ级	专业技能纯熟，能够独立且高质量完成工作任务，并且可以协助和指导他人。
8	主管Ⅱ级	专业技能熟练，能够独立且高质量完成工作。
7	主管Ⅰ级	专业技能较强，能够独立完成工作。
6	专员Ⅲ级	有专业技能，可以在他人指导下高质量完成工作。
5	专员Ⅱ级	有专业技能，经验较少，可以在他人指导下完成任务。
4	专员Ⅰ级	有专业知识和技能，但经验不足，需要他人指导和帮助才能完成简单任务。
3	助理Ⅲ级	技术熟练。
2	助理Ⅱ级	有技术能力，但不熟练。
1	助理Ⅰ级	无技术含量，完全体力劳动。

名词解释及说明

月度基本薪酬：平均每月员工获得的固定底薪。

月度变动薪酬：平均每月员工获得的奖金收入。

月度福利收入：平均每月员工获得的法定福利和自由福利合计。

月度总薪酬：月度基本薪酬+月度变动薪酬+月度福利收入。

年度基本薪酬：平均每年员工获得的固定底薪。

年度变动薪酬：平均每年员工获得的奖金收入。

年度福利收入：平均每年员工获得的法定福利和自由福利合计。

年度总薪酬：年度基本薪酬+年度变动薪酬+年度福利收入。

年度保底现金收入：年度基本薪酬+年度变动薪酬。

法定福利：主要是国家规定的五险一金，养老、医疗、失业、伤病、住房、生育、带薪年假等。

自由福利：是企业根据自身收益状况为激励员工设计的福利：餐补、车补、出差补贴等。

社保福利：《报告》中的社保福利是指企业支付总额，《报告》中的福利是现金，不包含实物折算。

加班费：本调研问卷设计了加班费，但根据各企业填写信息，数据量极少，可视为不包含加班费，也就是理论包含，实际数据未包含。

目 录

前言	1
第 1 部分 2009 年度宏观经济分析	
1.1 国家宏观经济分析	
1.2 珠三角地区经济分析	
第 2 部分 参与公司基本情况分析	
2.1 参与企业地区分布	
2.2 参与企业性质分布	
2.3 参与企业行业分布	
2.4 参与企业员工规模	
2.5 参与企业营业规模	
第 3 部分 市场各行业薪酬分析	
3.1 IT 制造业	
3.2 电器制造业	
3.3 电子制造业(微电子)	
3.4 家具制造业	
3.5 纺织服装业	
3.6 五金行业	
3.7 塑胶行业	
3.8 模具行业	
第 4 部分 补助、津贴、福利状况	
4.1 电器制造业	
4.2 电子制造业(微电子)	
4.3 家具制造业	
4.4 纺织服装业	
4.5 五金行业	
4.6 塑胶行业	
4.7 模具行业	
第 5 部分 关键岗位薪酬状况	
第 6 部分 主要结论和建议	
6.1 珠三角制造行业薪酬特征及趋势	
6.2 人力资源管理建议	118

第 1 部分 2009 年度宏观经济分析

1.1 国家宏观经济分析

2009 年国内生产总值 340507 亿元，比上年增长 9.1%。分产业看，第一产业增加值 35226 亿元，增长 4.2%；第二产业增加值 157639 亿元，增长 9.9%；第三产业增加值 147642 亿元，增长 9.3%。第一产业增加值占国内生产总值的比重为 10.3%，比上年下降 0.4 个百分点；第二产业增加值比重为 46.3%，下降 1.2 个百分点；第三产业增加值比重为 43.4%，上升 1.6 个百分点。

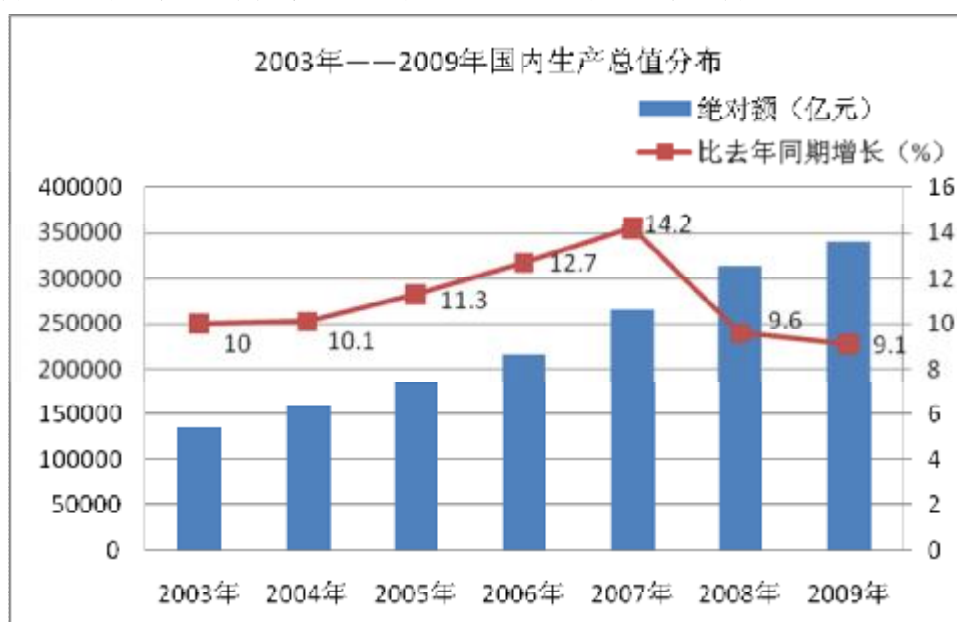


图1.1 2003年—2009年国内生产总值分布

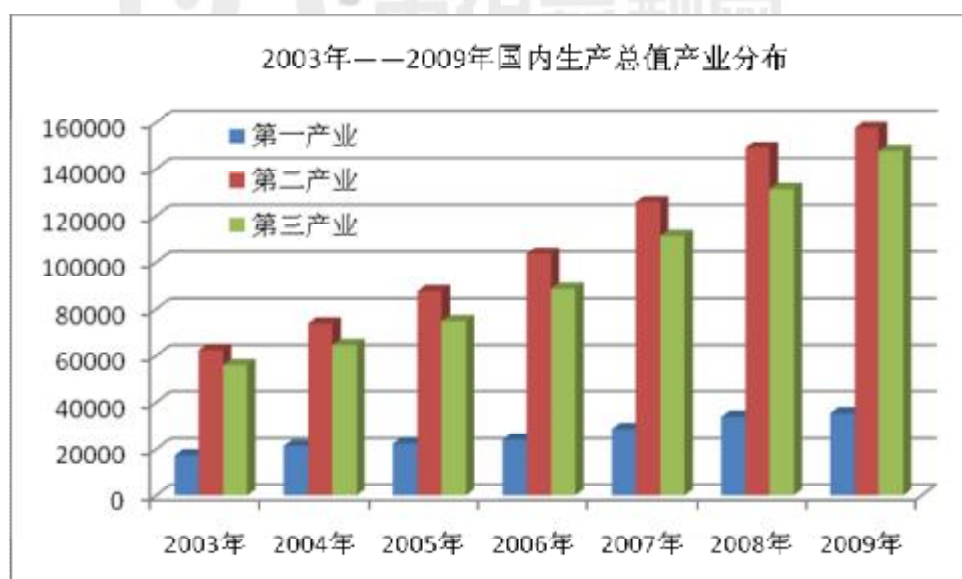


图1.2 2003年-2009年国内生产总值产业分布

1、2009年粮食产量53082万吨，比上年增加211万吨，增产0.4%。

2、2009年年全部工业增加值134625亿元，比上年增长8.3%。规模以上工业增加值增长11.0%，其中，纺织业增长8.5%；通用设备制造业增长11.0%；专用设备制造业增长13.0%；交通运输设备制造业增长18.4%；通信设备、计算机及其他电子设备制造业增长5.3%；电气机械及器材制造业增长12.0%。

3、2009年社会消费品零售总额125343亿元，比上年增长15.5%。

4、2009年货物进出口总额22072亿美元，比上年下降13.9%。其中，货物出口12017亿美元，下降16.0%；货物进口10056亿美元，下降11.2%。进出口差额（出口减进口）1961亿美元，比上年减少1020亿美元。

1.2 珠三角地区经济分析

.....

第 2 部分 参与公司基本情况分析

从 2010 年 6 月初到 2010 年 8 月底，本次《2010 年度珠三角制造业薪酬调查报告》历经三个月的样本数据在线采集、汇总、甄选、整合、统计，参与调研企业达 1200 家，其中，有效问卷 1136 份，包含珠三角地区 8 大行业。

该部分通过样本企业城市分布、企业性质、行业分布、员工规模及样本企业营业规模五个维度，向大家清晰地展示样本数据情况，以便参考使用时进行自我对比，让该报告为更多企业人力资源管理工作者们了解宏观薪酬状况，提供更具价值的指导和参考意义，通过该部分的分析让您了解样本企业的基本状况。

2.1 参与企业地区分布

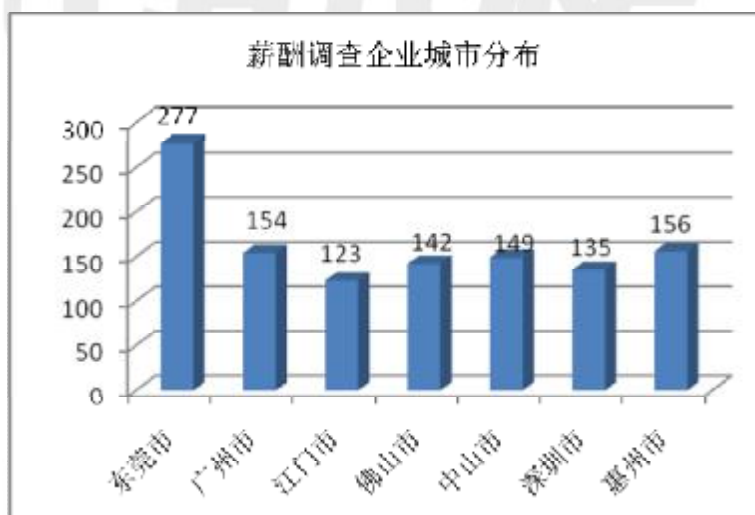


图 2.1 样本企业城市数量分布



图 2.2 样本企业城市分布比例

2.2 参与企业性质分布

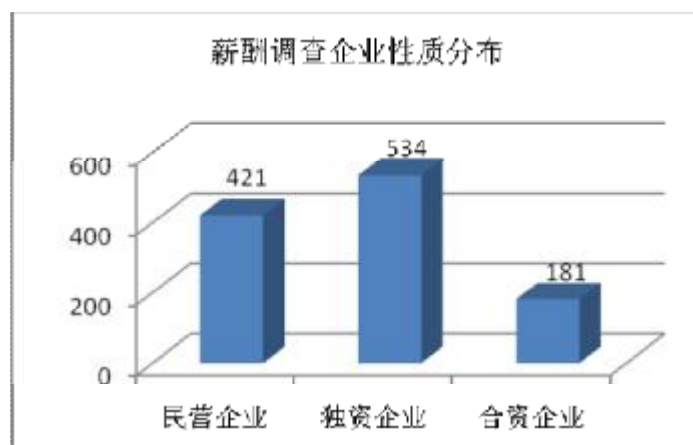


图 2.3 样本企业性质数量分布



图 2.4 样本企业性质分布比例

2.3 参与企业行业分布

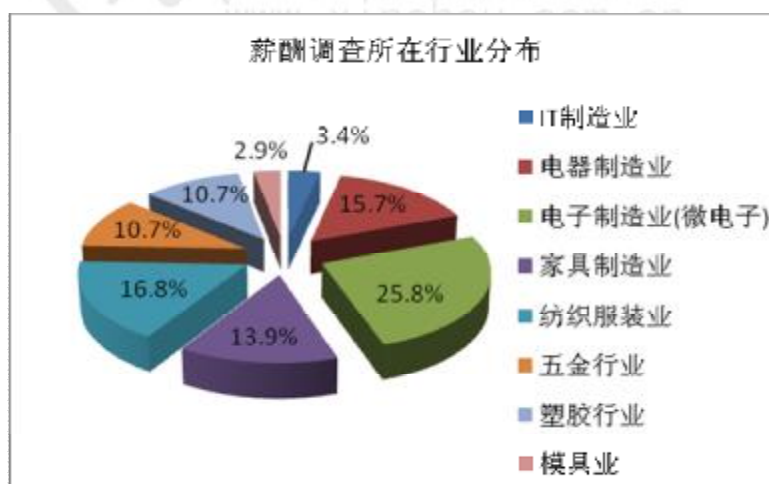


图 2.5 样本企业行业分布比例

2.4 参与企业员工规模

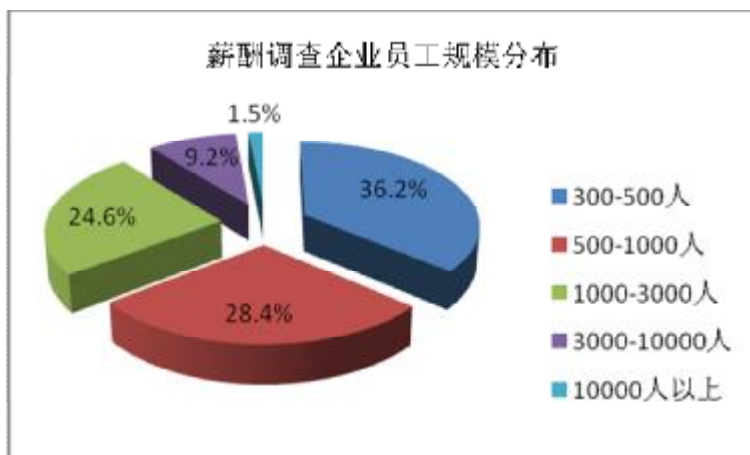


图 2.7 样本企业员工规模分布比例

2.5 参与企业营业规模



图 2.9 样本企业年营业额分布

第 3 部分 市场各行业薪酬分析

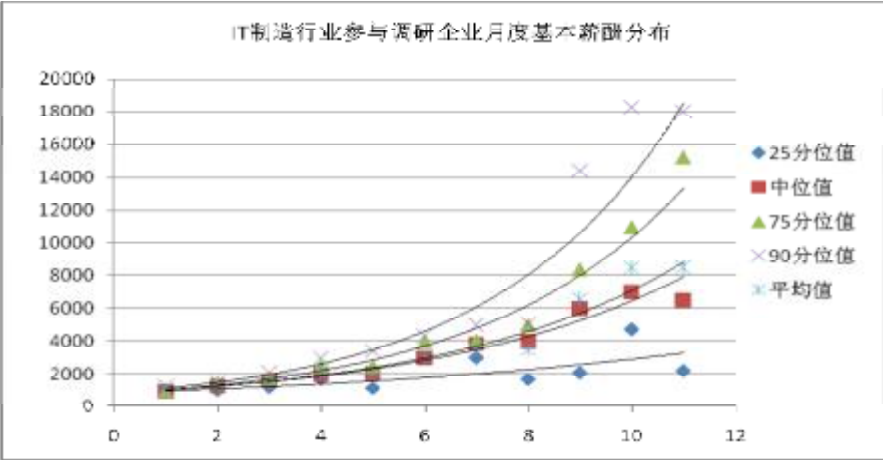


图 3.1 IT 制造行业月度基本薪酬分布

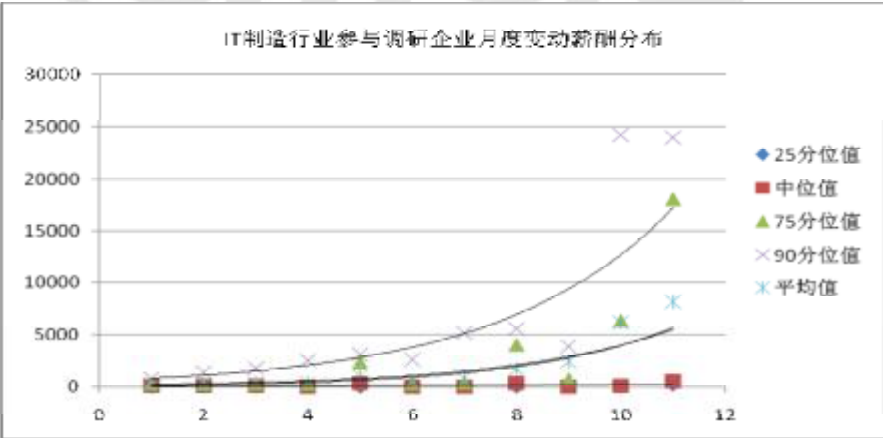


图 3.2 IT 制造行业月度变动薪酬分布

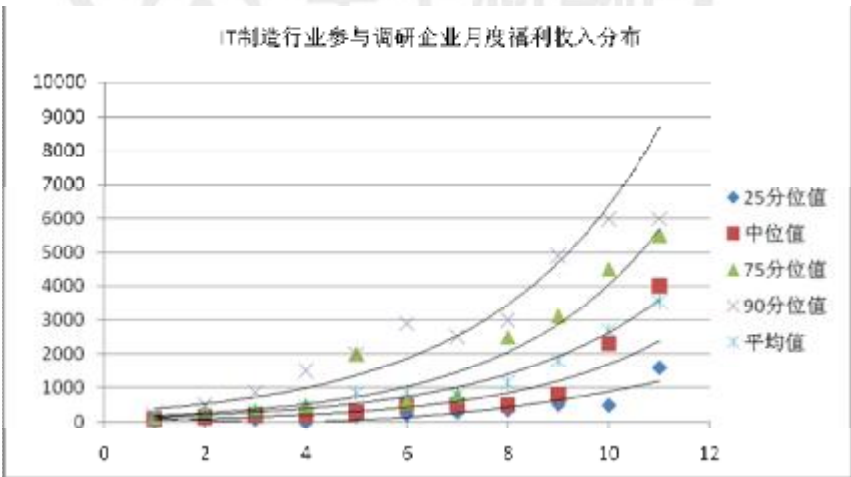


图 3.3 IT 制造行业月度福利收入分布

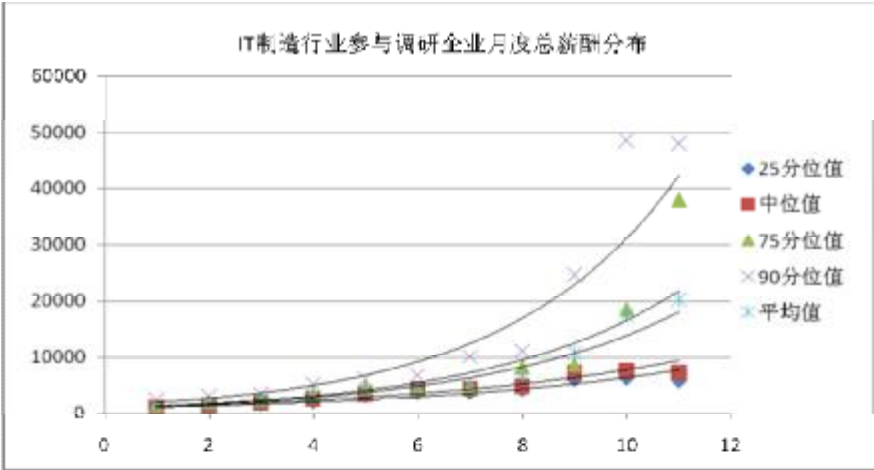
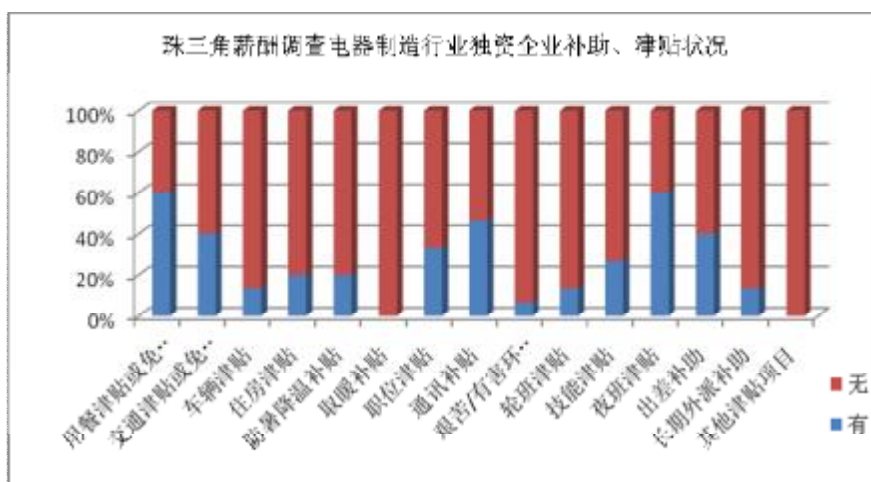


图 3.4 IT 制造行业月度总薪酬分布

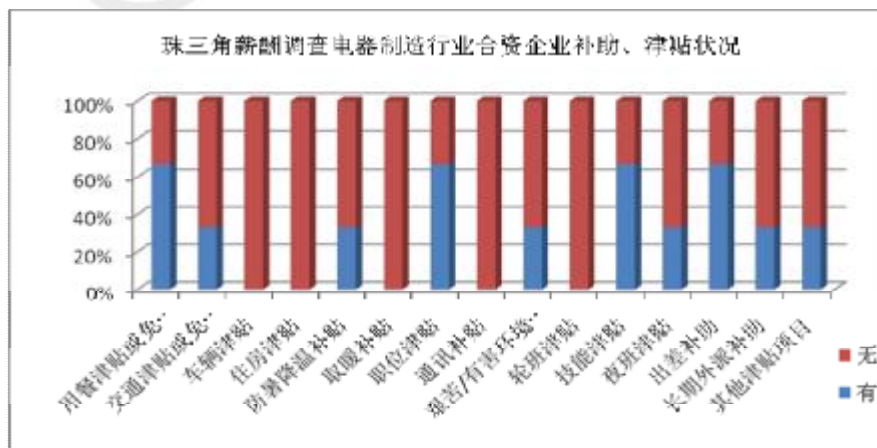


第 4 部分 补助、津贴、福利状况

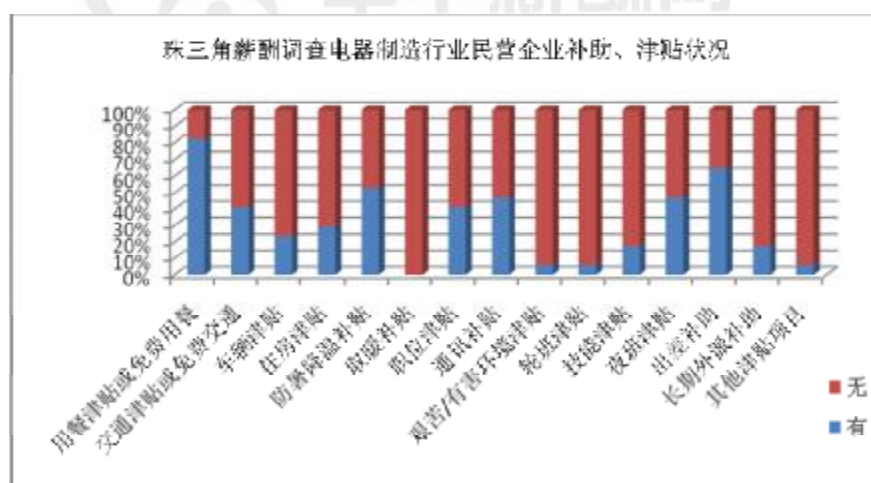
补助津贴状况



电器制造行业独资企业补助、津贴状况

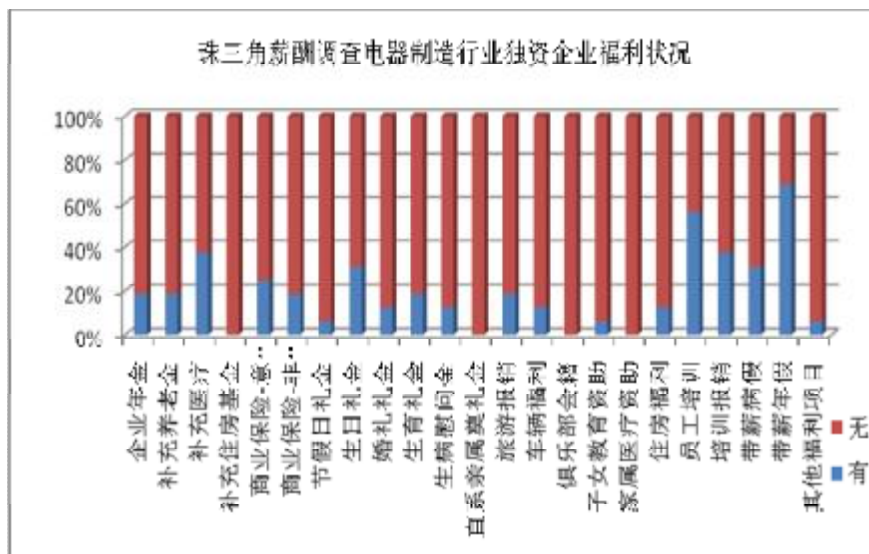


电器制造行业合资企业补助、津贴状况

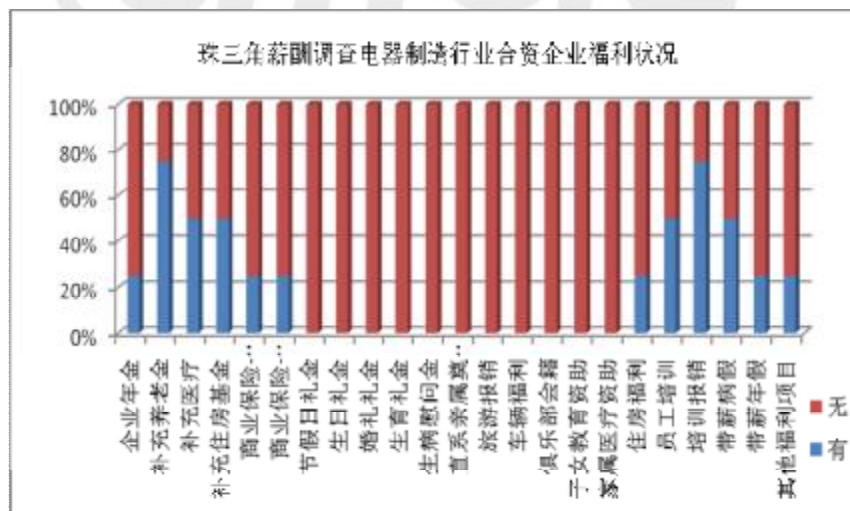


电器制造行业民营企业补助、津贴状况

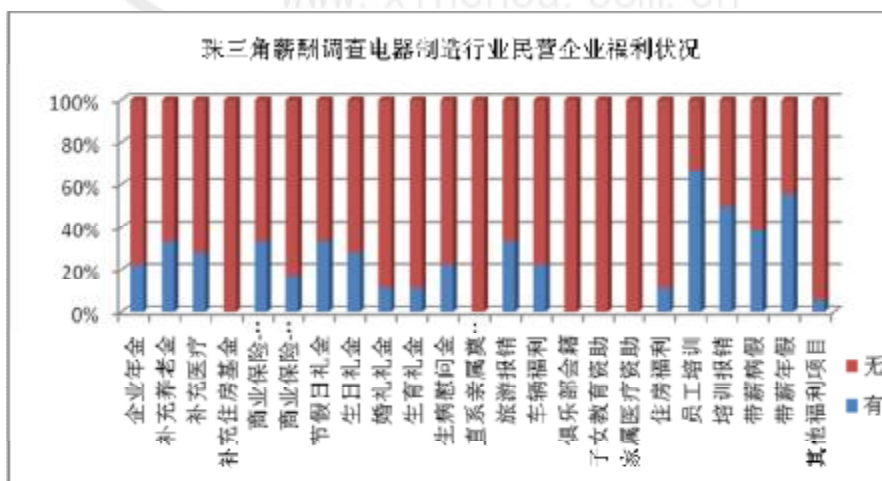
福利状况



电器制造行业独资企业福利状况



电器制造行业合资企业福利状况



电器制造行业民营企业福利状况

第 5 部分 关键岗位薪酬状况

电子制造行业产品质量监管工程师薪酬状况

2010 年珠三角电子制造行业（微电子）薪酬调查报告					
职位名称	产品质量监管工程师		职位报告日期		2010 年
职位等级	6				
单位：元（人民币）	25 分位值	中位值	75 分位值	90 分位值	平均值
月度基本薪酬	---	---	---	---	---
年发薪月数	12	12	12	12	12
年度基本薪酬	22800	30000	36000	41760	29453.04
月度福利收入	---	---	---	---	---
年度福利收入	---	---	---	---	---
年度保底现金收入	---	---	---	---	---
月度变动薪酬	0	50	290	1160	355.23
年度变动薪酬	0	600	3480	13920	4262.76
月度总薪酬	---	---	---	---	---
年度总薪酬	---	---	---	---	---

.....



第 6 部分 主要结论和建议

珠三角地区一直被称为“世界工厂”，曾是中国亿万农民工向往的热土，在经历 30 年的快速发展后，珠三角劳动密集型经济发展模式的弊端凸现，沸沸扬扬的企业危机事件折射出企业对发展与分配模式的思考。

受国际金融危机影响，引发的大面积“民工荒”，对珠三角地区制造企业影响更大。目前，企业不仅要面对原材料、土地能源的紧缺和涨价的生产成本上升的压力，根据《劳动合同法》的规定，及 2008 年和 2010 年广东省提高企业职工最低工资标准的要求，导致用工成本上升；珠三角地区各类制造企业面临日益复杂的竞争环境。

如何抓住产业结构调整机遇，转“危”为“机”，建立核心的竞争优势，是目前各企业急需解决的问题，针对制造产业具有知识密集、技术密集和人才密集的特点，人力资源建设将是企业下一步发展关键环节。企业可以从以下几点进行不同程度借鉴：

一、建立适应企业变革人力资源管理体系

.....

二、转变对人力资源管理的认识

.....

三、建立合理的分配机制

.....

四、有策略的应对薪酬上涨

.....

咨询方式：

如您需要了解《2010 珠三角制造业薪酬调查报告》的完整内容，请咨询智通人才连锁全国各机构所在地的招聘顾问。

全国服务热线：95105333

广东智通人才连锁股份有限公司