

2013离职与调薪调研报告



前程无忧 人力资源调研中心

2012年11月



法律声明

本报告的著作权归前锦网络信息技术（上海）有限公司所有，仅作为公司内部人事决策的参考依据，未得到前锦网络信息技术（上海）有限公司书面许可，任何组织或个人不得将报告及报告中的任何内容以任何形式向第三方提供或透露，也不得将报告信息用于任何商业用途。

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。



目 录

一、	报告说明	5
1、	调查概述	5
2、	调查流程	6
3、	调查时间及有效样本	6
4、	版本说明	6
二、	样本分布	7
1、	行业样本分布	7
2、	企业性质样本分布	7
3、	企业规模样本分布	8
4、	城市样本分布	8
三、	宏观环境分析	9
1、	CPI与PPI指数	9
2、	企业景气指数与企业家信心指数	10
四、	离职情况分析	11
1、	整体离职情况分析	12
2、	主动离职比例分析	13
3、	各行业离职情况分析	14
4、	离职率企业性质差异性分析	15



目 录

5、	离职率各职能差异性分析	16
6、	离职率各职位等级差异性分析	17
7、	员工主动离职原因分析	18
8、	员工被动离职原因分析	19
五、	调薪情况分析	20
1、	各行业2012年薪酬概况	21
2、	总体调薪情况分析	22
3、	调薪次数分析	23
4、	调薪覆盖率	24
5、	各行业调薪幅度分析	25
6、	调薪幅度职能差异性分析	26
7、	调薪幅度职位等级差异性分析	27
8、	调薪影响因素分析	28
六、	总结与建议	29
1、	总结与建议	30
七、	相关计算公式及名词解释	31
1、	计算公式	32
2、	名词解释	34
八、	更多调研	38
九、	关于我们	42



● 报告说明

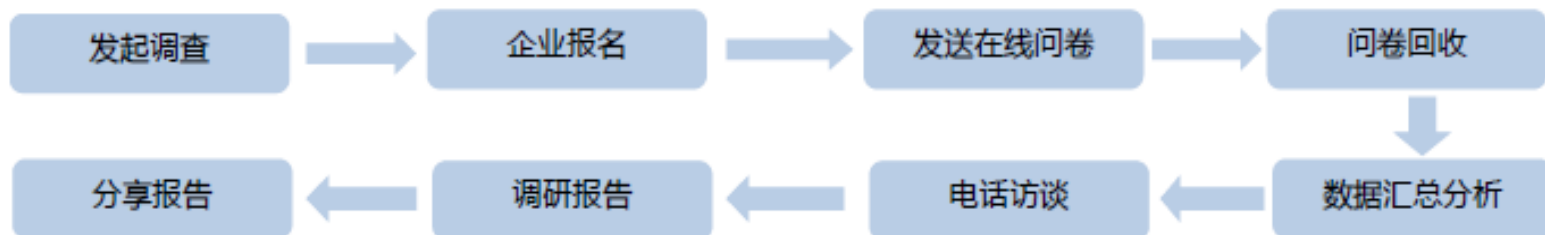
离职与调薪调查是前程无忧人力资源调研中心每年都会推出的年度调查。2012年的整体经济形势并不十分乐观。房地产行业的宏观调控仍在持续，相当一部分中小房地产企业在宏观调控中面临了巨大的资金周转压力。高科技行业中的计算机、电子技术|半导体|集成电路、通讯电信几个子行业在2012年的整体情况都相对比较稳定，互联网|电子商务行业则在2012年出现了一轮行业洗牌。消费品行业的整体投资增速有所放缓，而从统计局发布的社会消费品零售总额的情况来看，2012年消费品行业的整体表现也相对平缓。制造业在2012年依旧面临着很大的成本上升的压力，制造企业战略性迁移的趋势也进一步加速了一线操作人员的地域性流动，很多沿海地区的制造企业的人员招聘的管理难度进一步加大。

人力资源调研中心制定了周密的调查方案，凭借切实可行的调查方法以及丰富的调查经验，并依托丰富的数据来源、庞大的使用客户以及专业的顾问团队，推出了前程无忧《2013离职与调薪调研报告》，为企业的人才管理的调薪规划提供权威参考。



报告说明

2、调查流程



3、调查时间及有效样本

■调查时间：2012年9—11月

■有效样本：企业问卷3055份 个人问卷4352份

4、版本说明

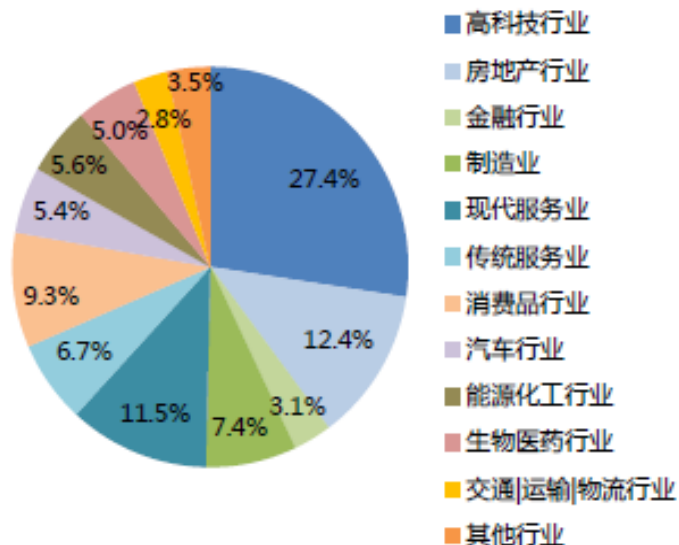
本调查报告的所有权归前锦网络信息技术（上海）有限公司所有，未经同意不得翻印，如需引用请标明出处。



样本分布

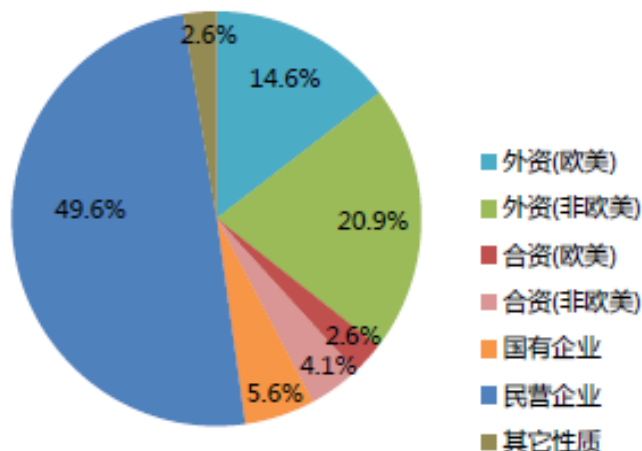
1、行业样本分布

从行业分类来看，高科技行业、房地产行业、现代服务业、消费品行业以及制造业是本次调查中样本相对较多的行业类型，其中高科技行业样本数量最多，样本比例达到了27.4%。



2、企业性质样本分布

从企业性质划分来看样本分布发现，民营企业是本次调查中样本比例最大的企业类型，样本比例达到了49.6%，除此之外，外资企业的样本比例也相对较大，其中外资（欧美）企业的样本比例为14.6%，而外资（非欧美）企业的样本比例则达到了20.9%。

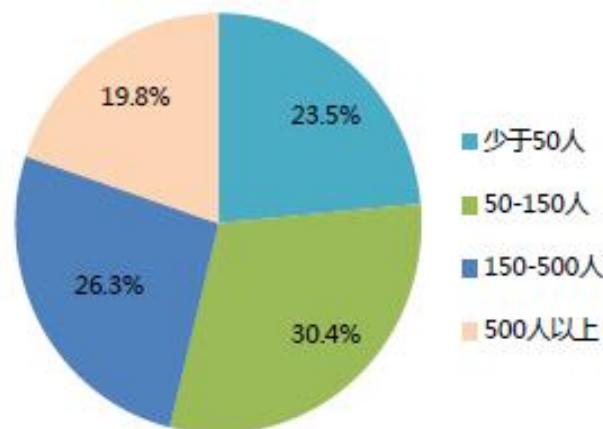




● 样本分布

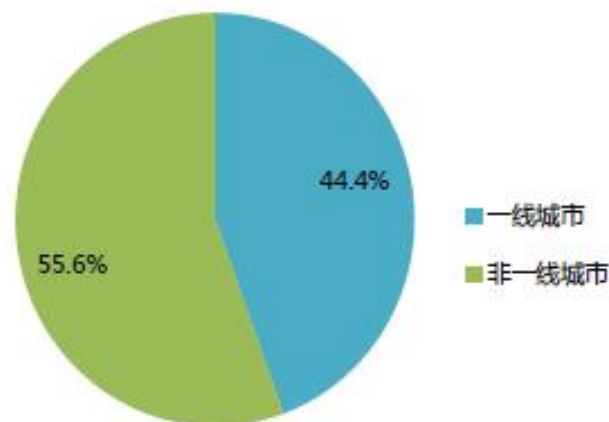
3、企业规模样本分布

本次调查中，500人以上的企业比例略低，为19.8%，50-150人的企业样本比例相对最高，为30.4%。50人以下以及150-500人的企业样本比例相差不多，分别为23.5%和26.3%。



4、城市样本分布

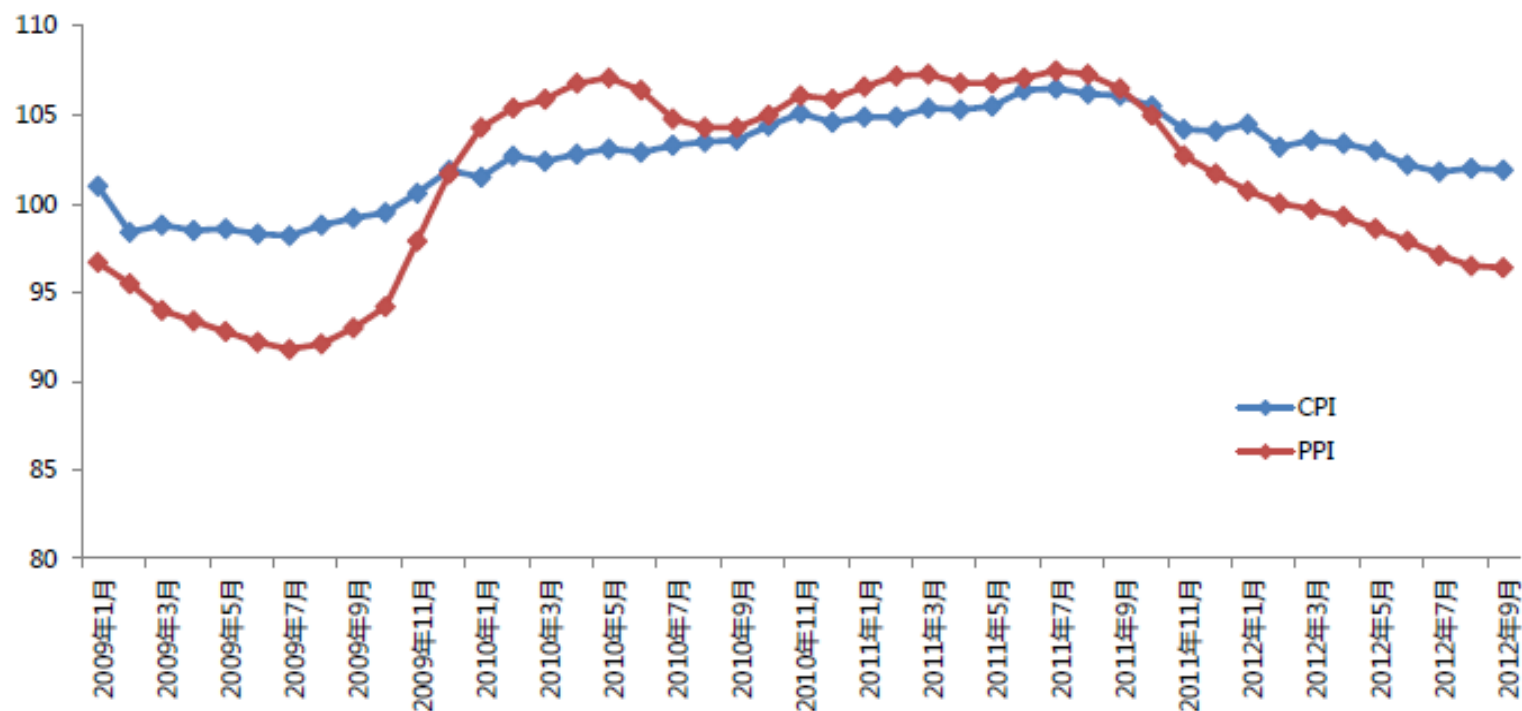
本次调查中，非一线城市的样本比例相对较高，达到了55.6%，一线城市的样本比例则相对略低，为44.4%。





宏观环境分析

1、消费者物价指数（CPI）与工业品出厂价格指数（PPI）

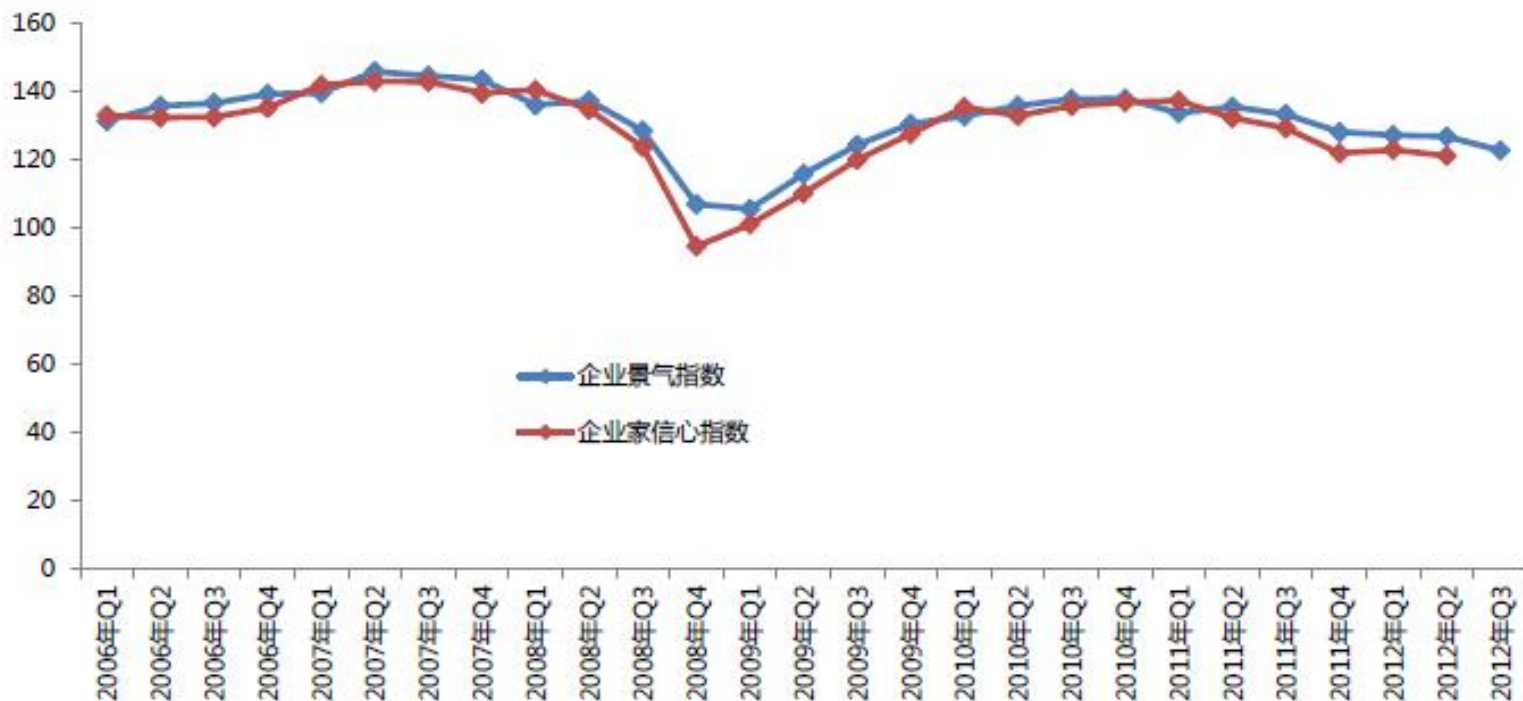


CPI指数和PPI指数在2012年双双呈现走低趋势。自2012年3月至今，PPI指数一直处于100以下，而CPI指数在2012年也得到了较好的控制，尤其是2012年下半年以来，CPI指数一直控制在103之下，通胀压力的减少也有助于企业更好的调控涨薪的幅度。



● 宏观环境分析

2、企业景气指数与企业家信心指数



从企业景气指数和企业家信心指数看，自从2010年这两个数据出现增长以来，2011年的企业景气指数和企业家信心指数达到了近几年的最高值。不过，自2011年第四季度开始截止有数据统计的2012年3季度，企业景气指数和企业家信心指数一直呈现出略有下降的趋势，这也表明了当前外部经济环境仍存在很多不明朗因素。



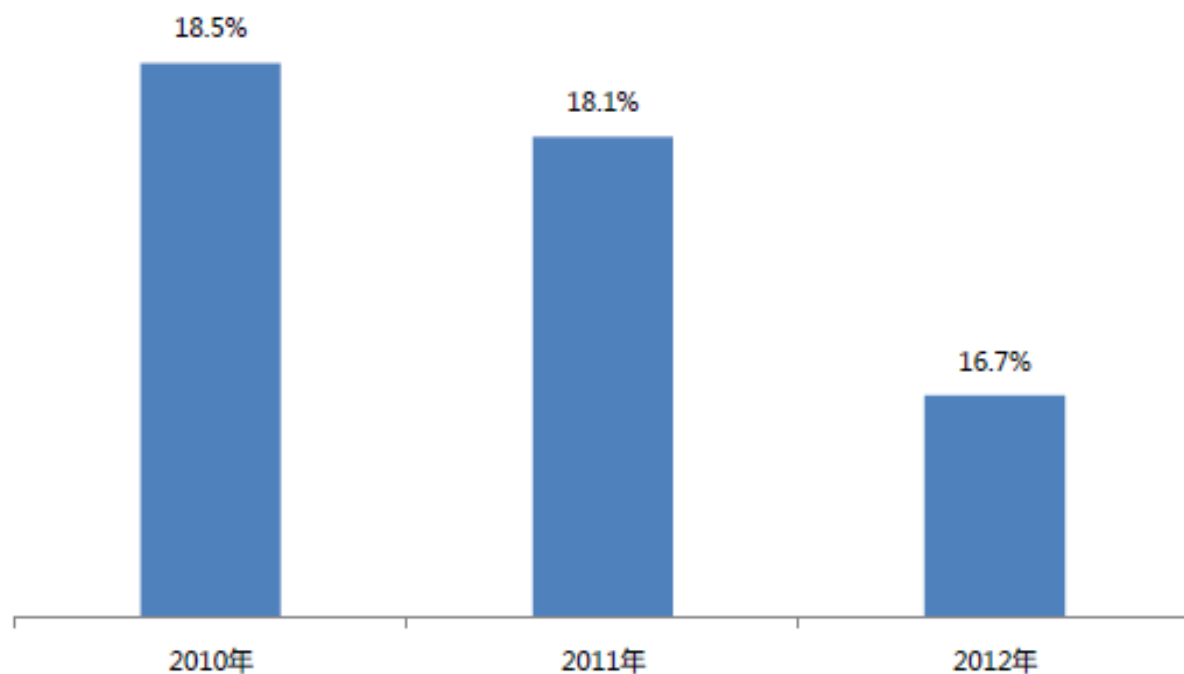
离职情况分析





离职情况分析

1、整体离职情况分析

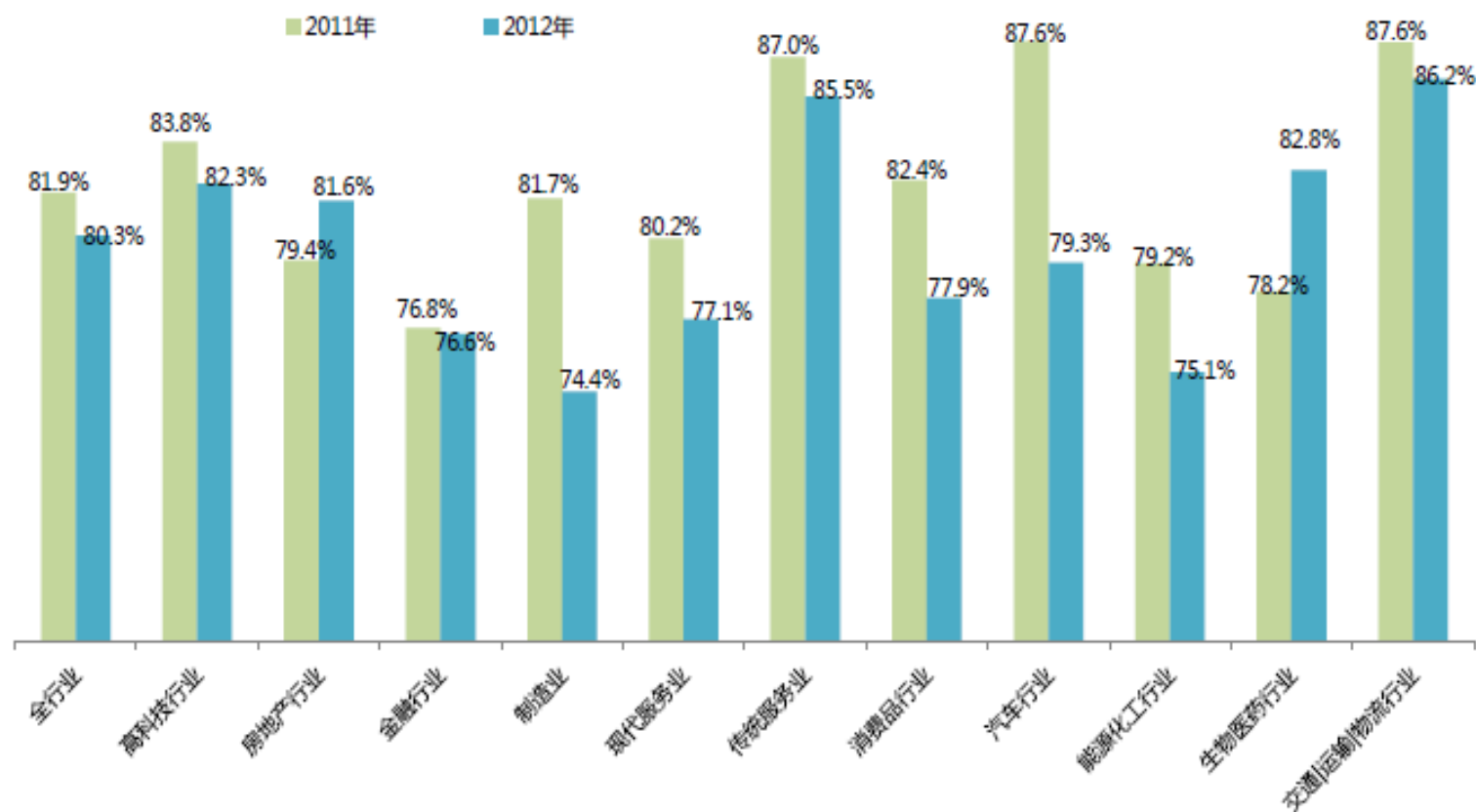


从前程无忧最新的调查数据来看，2010年至2012年员工的离职率呈现出下降的趋势。如下图所示，2011年的员工平均离职率为18.1%，同比2010年略有下降，而2012年员工整体离职率为16.7%，同比2011年下降了7.7%。



离职情况分析

2、主动离职比例分析

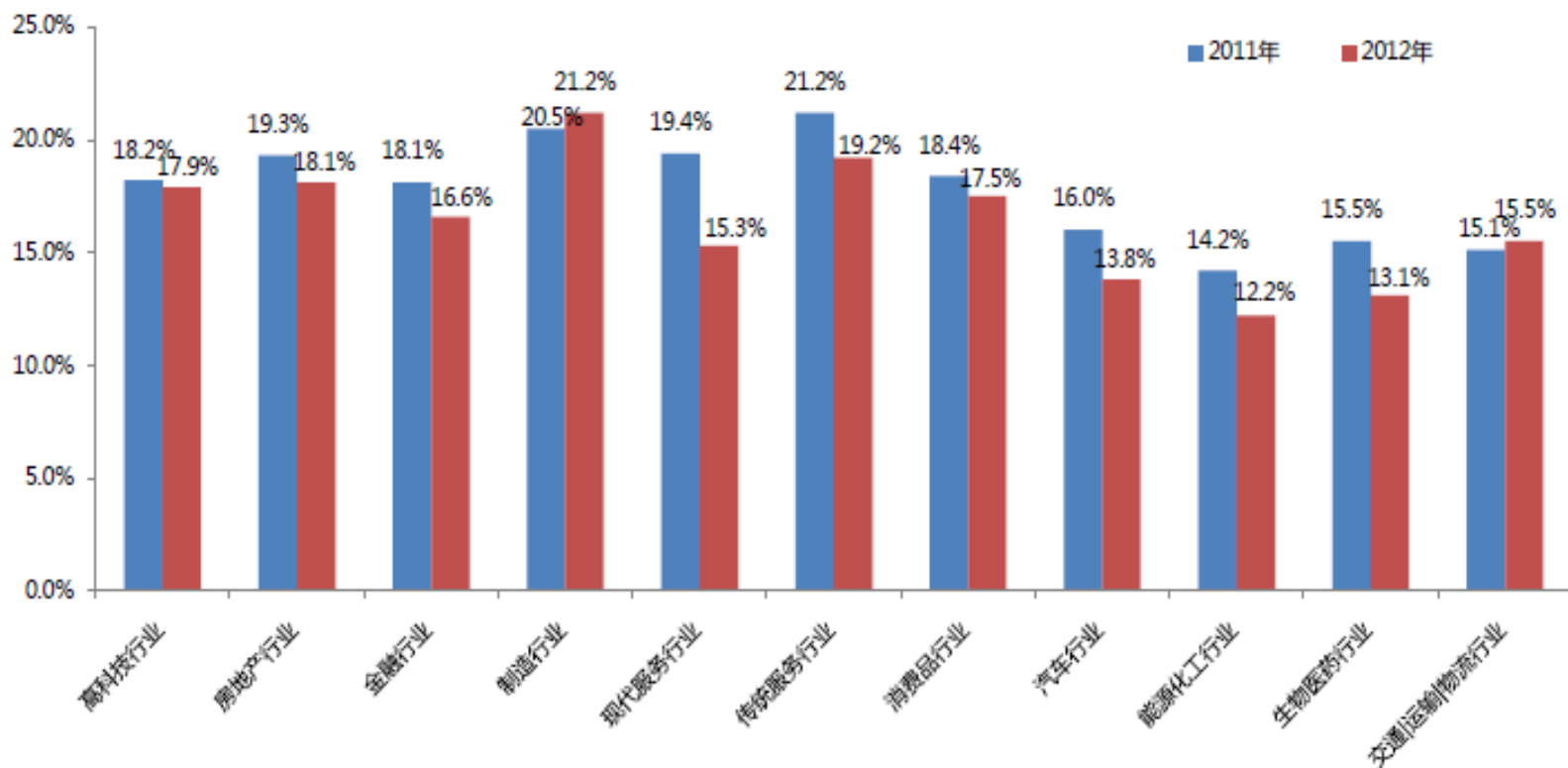


从数据来看，多数员工离职都是主动离职。2011年员工的平均主动离职比例为81.9%，2012年这一数值为80.3%，同比下降了1.6个百分点。



离职情况分析

3、各行业离职情况分析

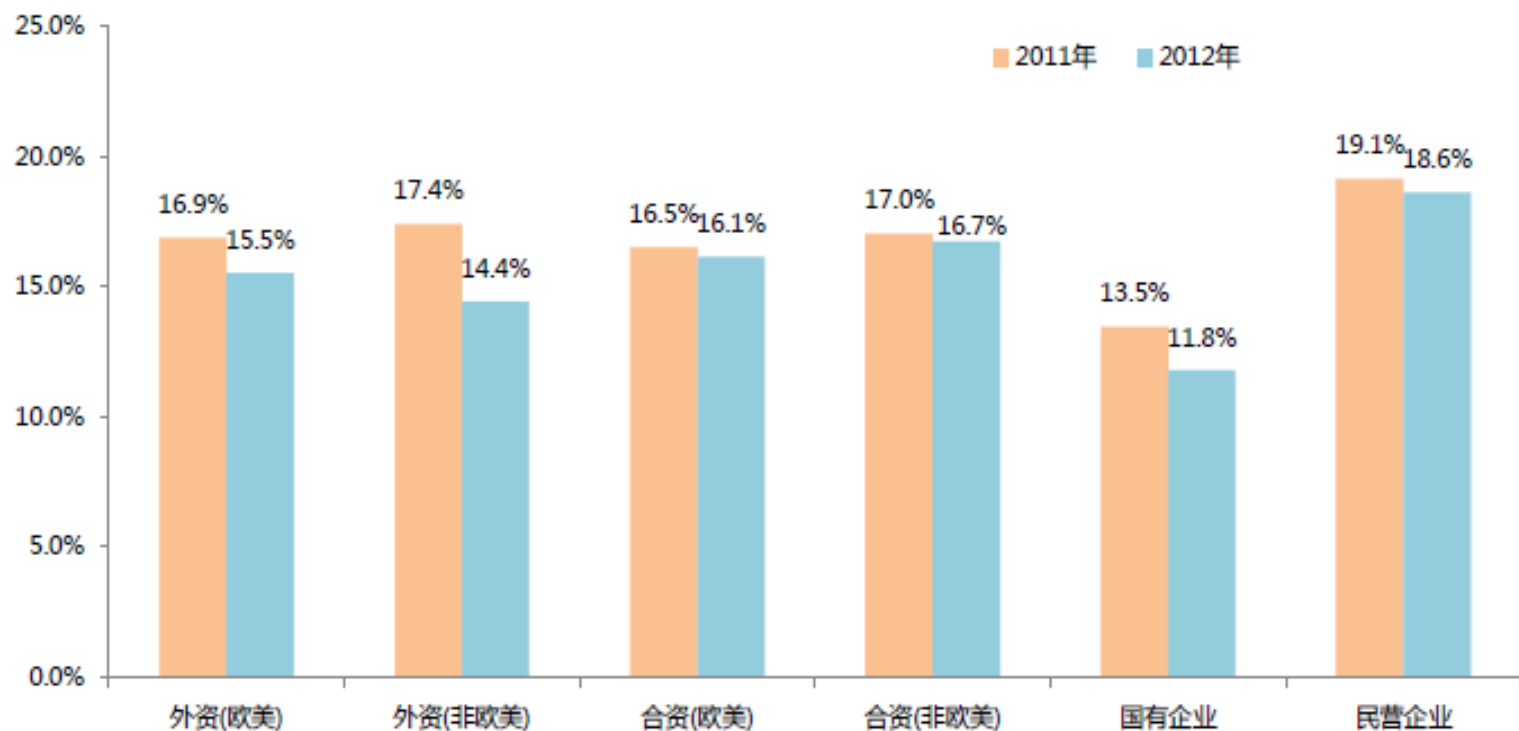


从2012年各个行业员工离职率来看，制造业、传统服务业以及房地产行业的员工离职率相对较高，分别达到了21.2%，19.2%和18.1%，另外，高科技行业以及消费品行业2012年的员工离职率也比较高，分别为17.9%和17.5%。能源化工行业2012年的员工离职率仅为12.2%，人员的整体稳定性相对较高。



离职情况分析

4、离职率企业性质差异性分析

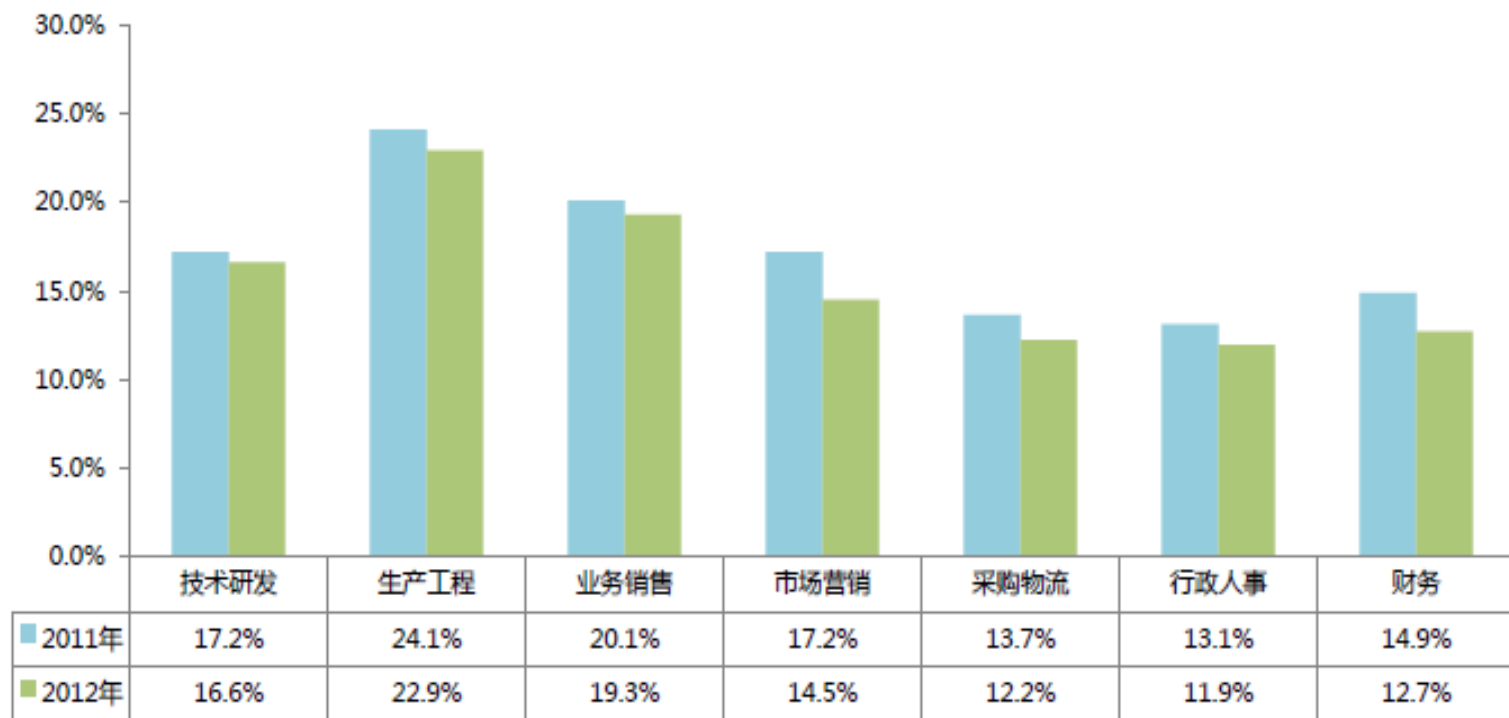


从企业性质来看员工离职率上的差异可以发现，民营企业一直是所有企业中员工离职率最高的企业类型，2012年民营企业中员工的平均离职率达到了18.6%，高于员工离职率最低的国有企业近7个百分点。



离职情况分析

5、离职率各职能差异性分析

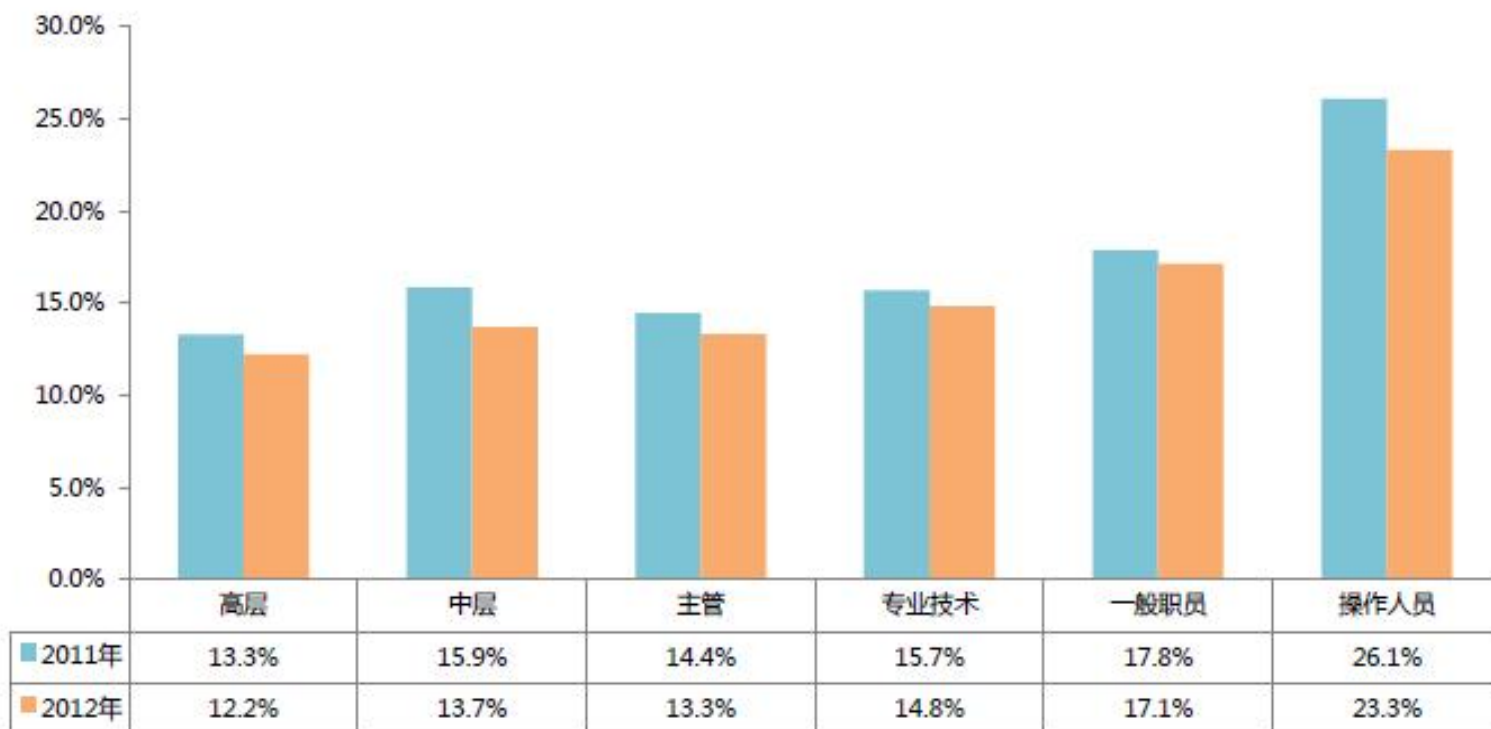


员工职能类别不同，其离职率也存在很大的差异。企业中相对比较稳定的职能人员是行政人事、财务以及采购物流类员工，这三类人员在2012年的离职率分别为11.9%，12.7%和12.2%。与之相对应，企业中生产工程类以及销售类员工的稳定性则相对较差，2012年这两类员工的离职率分别为22.9%和19.3%。



离职情况分析

6、离职率各职位等级差异性分析



操作人员的离职率在2012年达到了23.3%，一般职员2012年的离职率也达到了17.1%。除此之外，数据显示2012年高层、中层、主管以及专业技术人员的离职率都在15%以内。同比2011年，各个职位等级的员工的离职率都有所降低，但是离职率的下降幅度却并不明显。



离职情况分析

7、员工主动离职原因分析

主动离职原因（企业反馈）	影响排名
薪酬福利体系不完善，缺乏竞争性	1
员工职业发展规划不完善，成长机会和空间有限	2
企业文化员工认可度低，员工敬业感和忠诚度较差	3
缺乏有效的绩效考核机制	4
员工培训机制不到位，个人能力提升空间小	5
工作与生活不平衡	6
竞争对手之间的相互“挖角”行为	7
企业选才流程不严谨，人岗匹配度较低	8
人际关系及工作氛围不和谐	9

对比

主动离职原因（个人反馈）	影响排名
企业薪酬福利缺乏竞争性	1
企业中成长机会和空间有限	2
工作与自身的职业规划不符合	3
培训少，个人能力提升空间小	4
绩效考核不公正或没有激励性	5
无法认同企业管理方式或文化	6
工作与生活不平衡，经常加班或出差	7
人际关系复杂	8
其他企业或猎头挖人	9

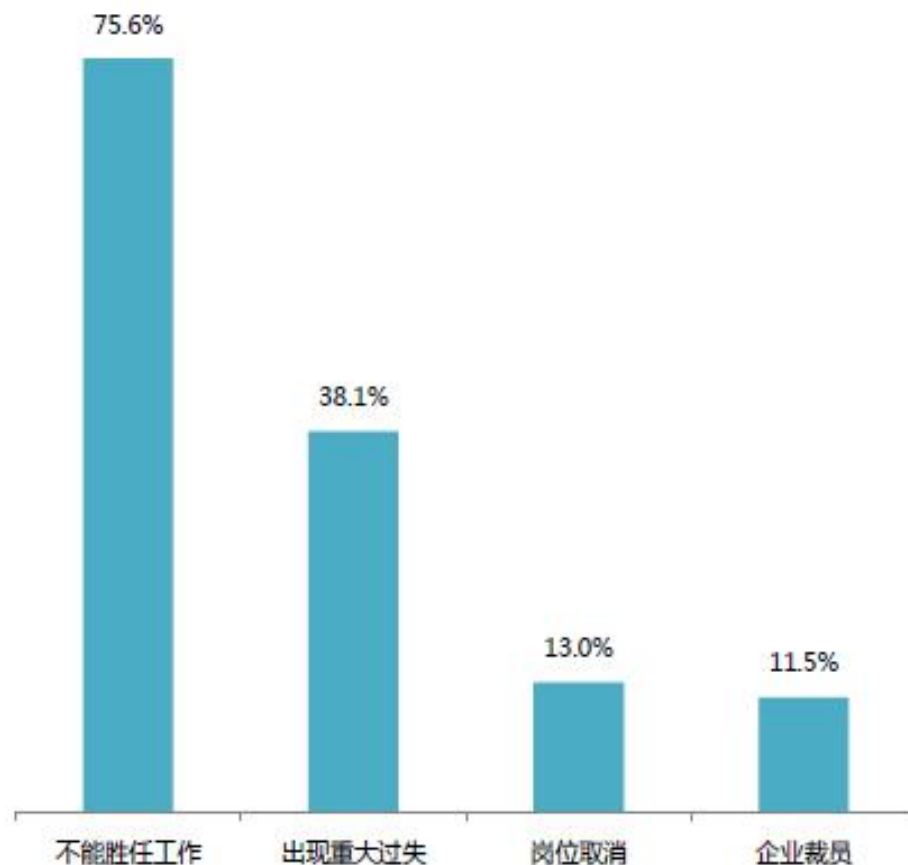


离职情况分析

8、员工被动离职原因分析

相比于员工的主动离职原因，员工被动离职的原因就相对简单一些。如右图所示，员工被动离职的最主要的原因是不能胜任工作（75.6%），另外出现重大过失（38.1%）也是员工被动离职的一个主要原因。

员工被动离职的处理最关键的就是需要企业与员工之间的协调和充分的沟通，避免出现劳动纠纷事件，同时也需要尽最大可能稳定其他在岗员工的工作心态，尽量避免员工被动离职给企业其他在岗员工带来过多的负面影响。





调薪情况分析





调薪情况分析

1、各行业2011年薪酬概况

2012年各个行业的薪酬水平同比2011年均有所增长。而一线城市与非一线城市之间的薪酬差异依然存在。

从右表数据来看，一线城市中金融、房地产、互联网三个行业的平均薪酬水平较高，分别达到了86,124元/年，81,384元/年和78,387元/年。

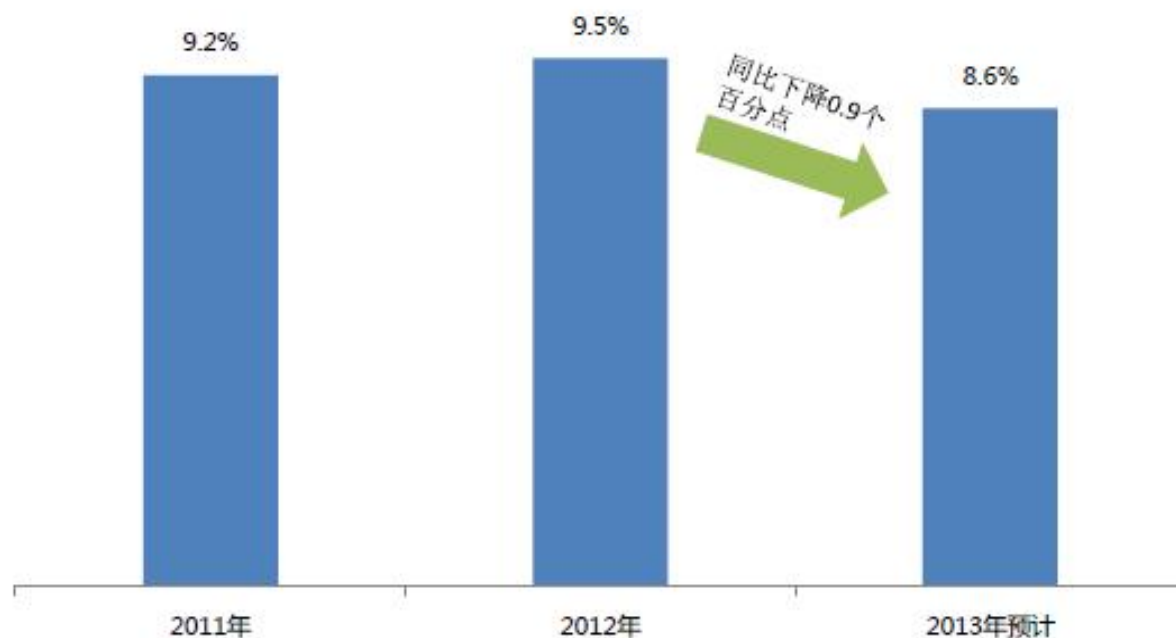
非一线城市中房地产开发、金融以及通讯|电信行业的薪酬水平位列前三甲，分别达到了64,865元/年，62,778元/年和55,534元/年。

大行业	子行业	一线城市	非一线城市
高科技行业	电子技术	¥ 64,080	¥ 47,465
	计算机	¥ 69,643	¥ 49,575
	互联网	¥ 78,387	¥ 53,566
	通讯 电信	¥ 71,151	¥ 55,534
制造业	原材料加工	¥ 59,362	¥ 43,236
	机械 设备 重工	¥ 65,583	¥ 48,658
	印刷 包装 造纸	¥ 55,622	¥ 40,233
汽车行业	汽车	¥ 69,815	¥ 51,342
消费品行业	耐用消费品	¥ 64,483	¥ 47,475
	快速消费品	¥ 68,164	¥ 48,687
房地产行业	建筑工程	¥ 62,237	¥ 51,104
	房地产开发	¥ 81,384	¥ 64,865
	商业中心 物业管理	¥ 65,725	¥ 45,164
传统服务行业	批发 零售	¥ 50,217	¥ 42,603
	餐饮 酒店 旅游	¥ 56,798	¥ 40,912
	生活服务	¥ 46,484	¥ 35,627
现代服务业	交通 运输 物流	¥ 56,454	¥ 42,352
	广告 会展 公关	¥ 62,090	¥ 44,342
	专业服务	¥ 68,679	¥ 47,858
	媒体 出版 印刷	¥ 59,737	¥ 47,038
	贸易 进出口	¥ 57,683	¥ 45,757
金融行业	金融	¥ 86,124	¥ 62,778
生物医药行业	生物 医药	¥ 72,052	¥ 51,649
能源化工行业	能源 化工 矿产	¥ 71,174	¥ 51,875



调薪情况分析

2、总体调薪情况分析

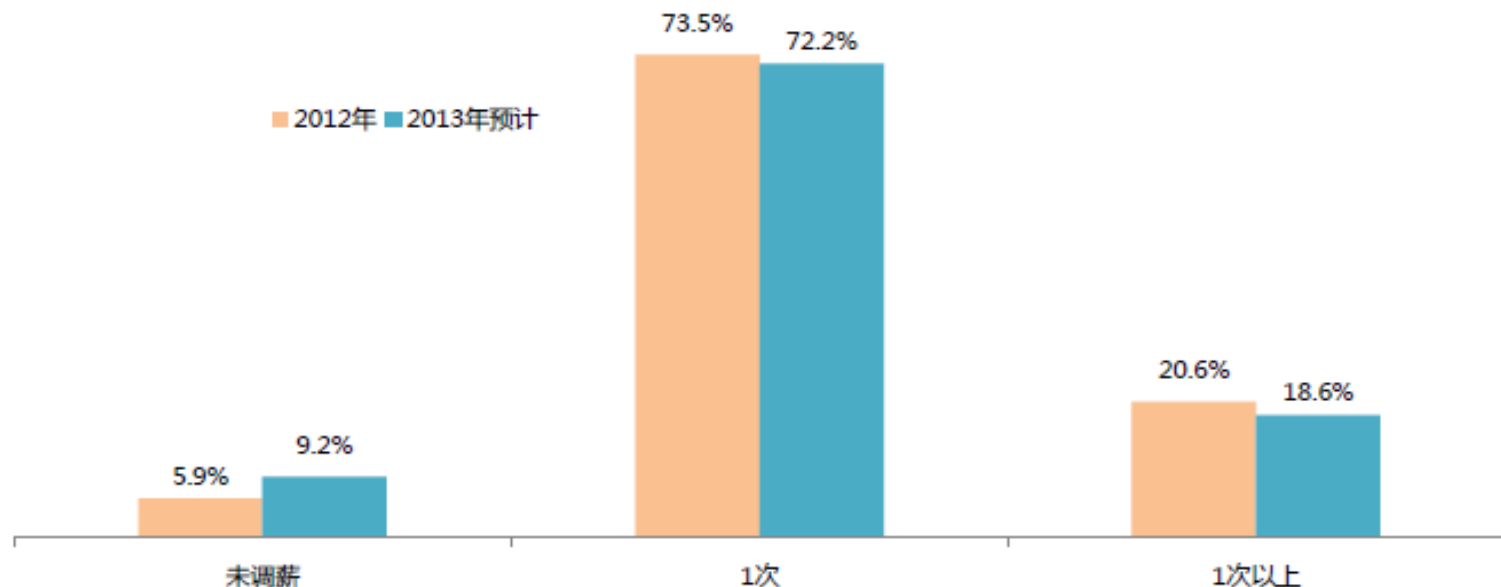


从近三年的企业调薪情况来看，2012年企业调薪幅度为9.5%，是三年之中最高的，而预计2013年企业的调薪幅度将略有下降，至8.6%，同比下了0.9个百分点，虽然下降的幅度并不大，但是这种调薪幅度下降的情况也是企业在面对成本压力时给出的最明显的应对信号。



调薪情况分析

3、调薪次数分析

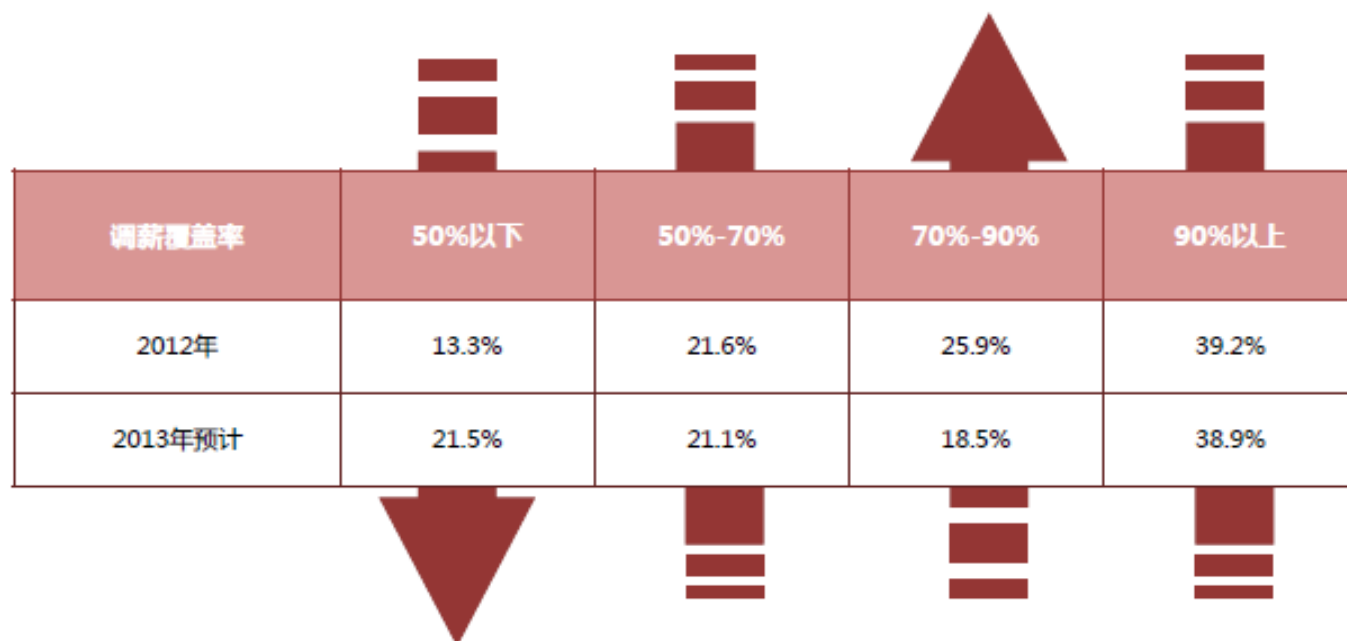


在调薪次数方面，预计2013年不会进行调薪的企业比例相比2012年会略有增长，达到9.2%，而预计在2013年将会进行一次调薪的企业比例略将至72.2%，2013年预计调薪超过一次的企业比例也将微降至18.6%。企业整体平均调薪次数的下降反映出企业预计在2013年的薪酬调整中会面临更多的压力和挑战，更好的平衡调薪资源将是2013年企业调薪工作的关键点。



调薪情况分析

4、调薪覆盖率

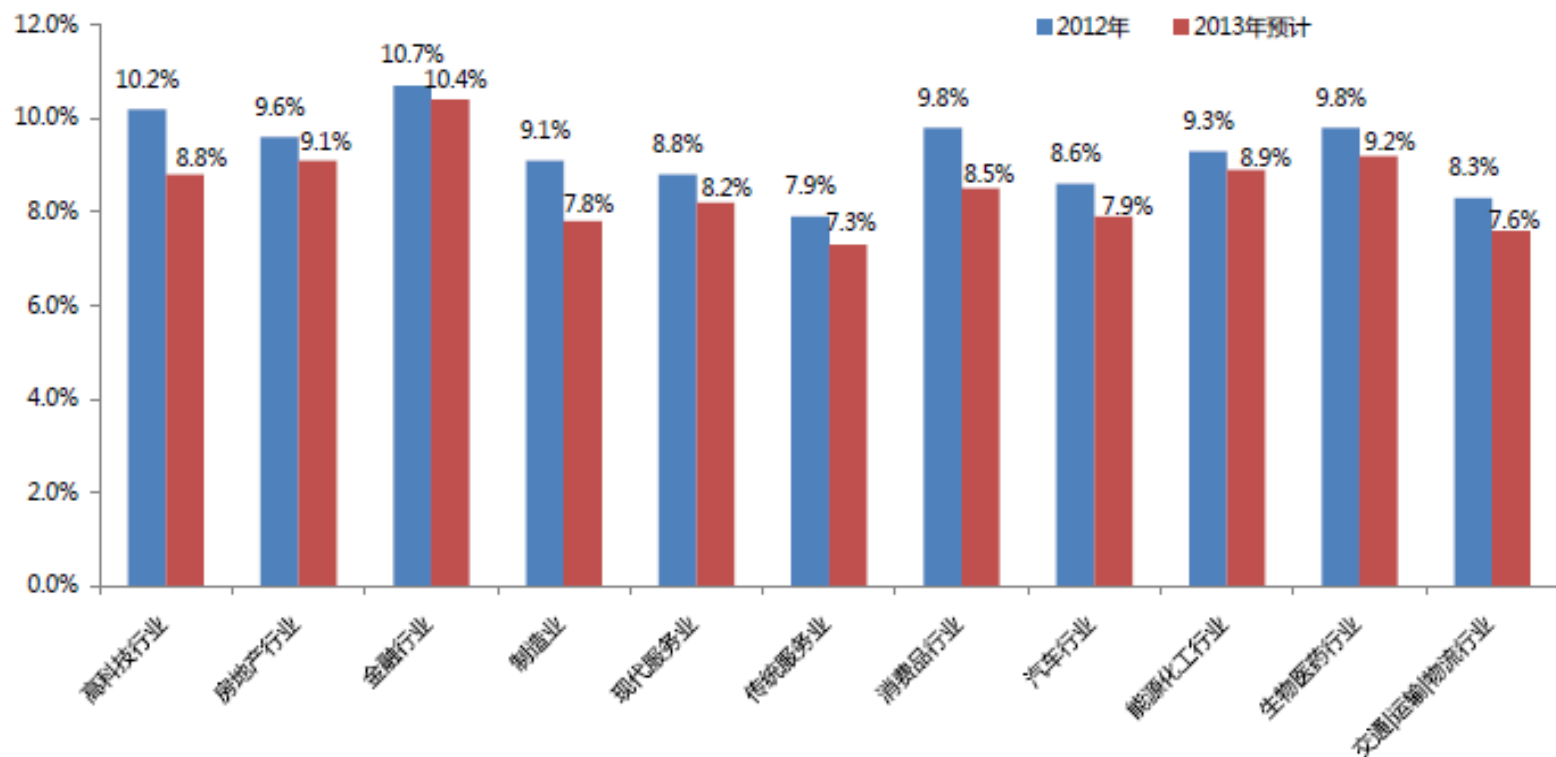


从调薪覆盖率的数据变化中分析发现，整体上看企业的调薪覆盖率预计在2013年会有所降低，而前文显示的预计2013年调薪幅度的数据也表明预计2013年的薪酬调整将会受到更为严格和谨慎的控制。研究认为，企业在2013年的薪酬调整的基调将会定位于在成本控制和员工保留这两个问题上寻求更好的平衡。



调薪情况分析

5、各行业调薪幅度分析

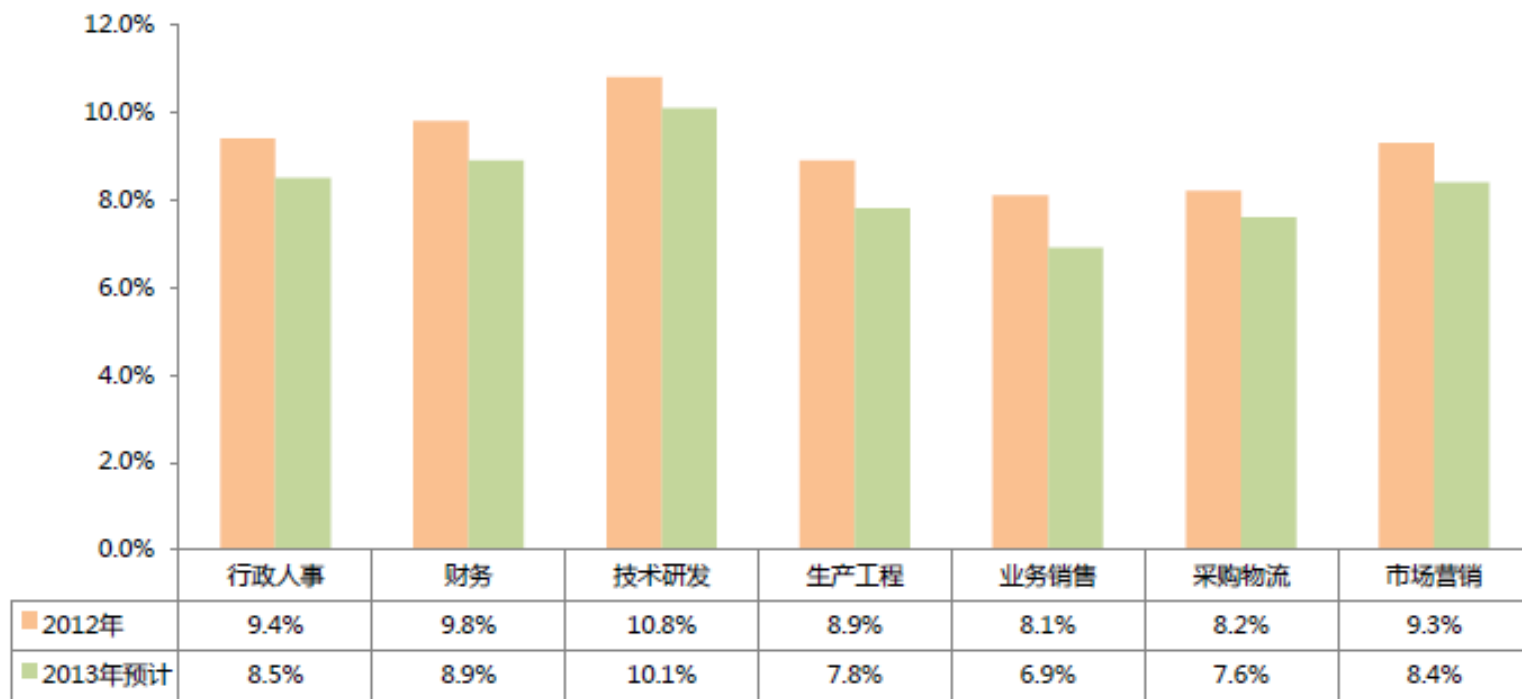


预计2013年金融行业的调薪幅度最高，整体的薪酬增长将达到10.4%，薪酬调整幅度相对比较稳定。除此之外，生物医药行业、房地产行业以及能源化工行业的调薪幅度会将对较高，预计2013年这三个行业的薪酬调整幅度将分别为9.2%，9.1%和8.9%。



调薪情况分析

6、调薪幅度职能差异性分析

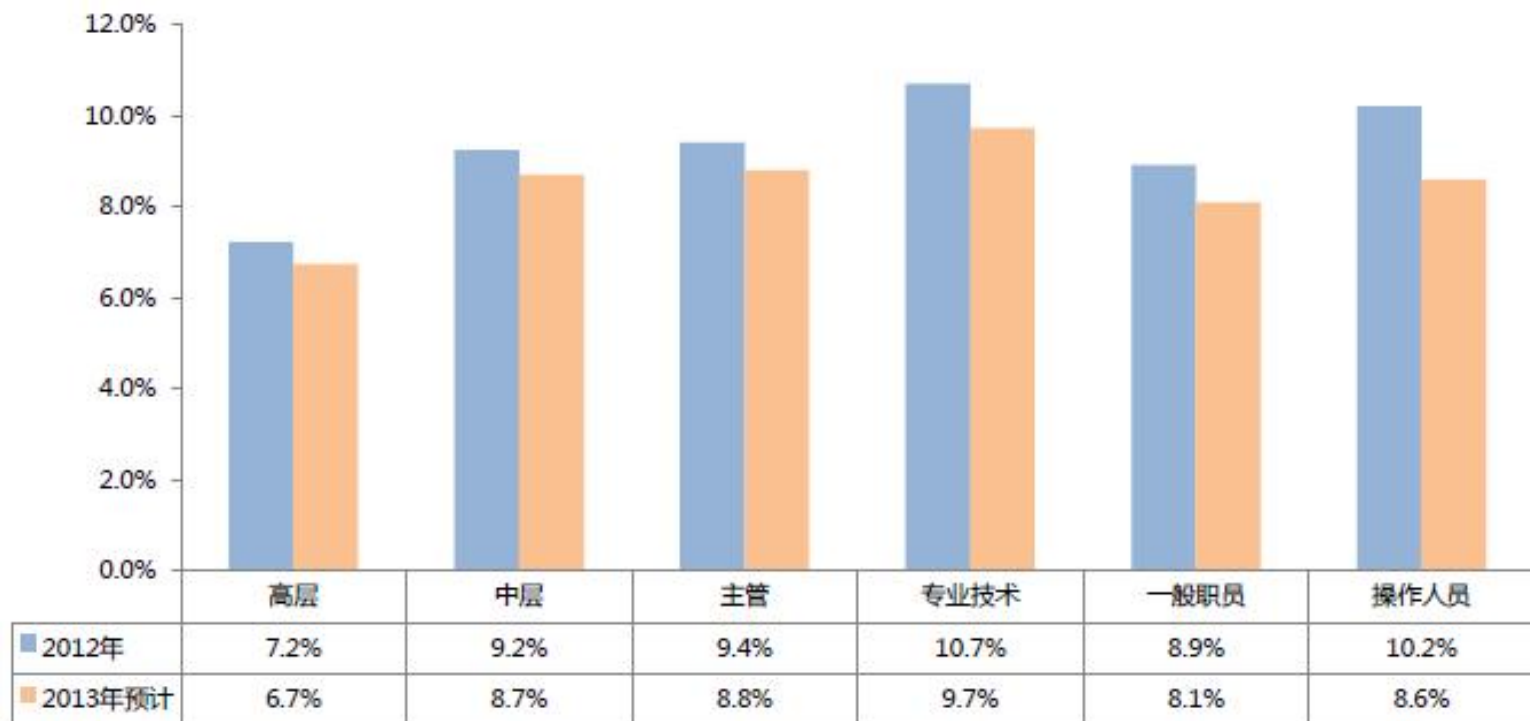


2013年预计技术研发类员工的调薪幅度相对最高，为10.1%，除此之外，财务、人事行政以及市场营销类员工预计2013年的调薪幅度也都在8%以上，生产工程以及采购物流类员工的调薪幅度相差不多，预计2013年的调薪将分别为7.8%和7.6%，业务销售类员工的调薪幅度相对最低，预计为6.9%。



● 调薪情况分析

7、调薪幅度职位等级差异性分析

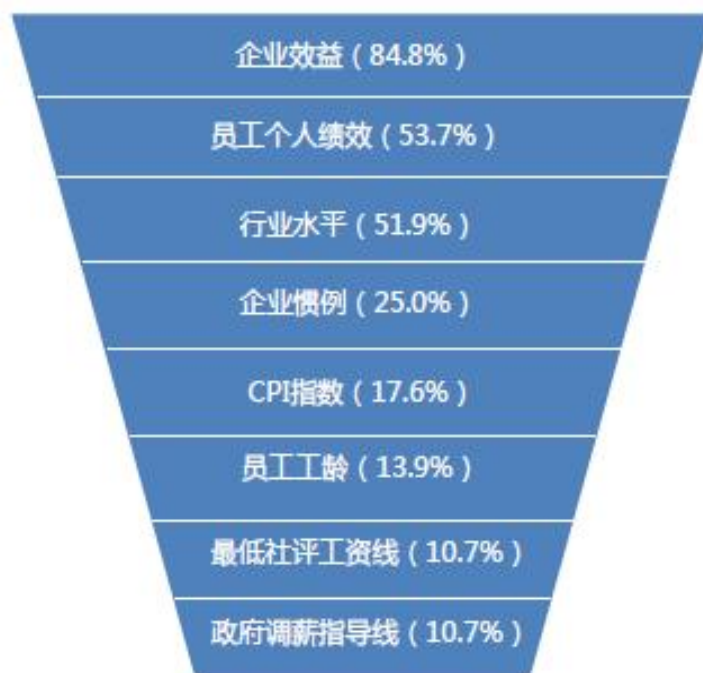


预计2013年各个职位等级员工的薪酬调整幅度同比2012年均会出现一定的下降。预计2013年专业技术人员的薪酬调整幅度会相对较高，将达到9.7%。中层、主管以及操作类员工预计2013年的薪酬调整幅度相差不多，将分别达到8.7%，8.8%以及8.6%，高层员工预计2013年的薪酬调整幅度相对略低，预计将为6.7%。



调薪情况分析

8、调薪影响因素分析



从调查数据来看，企业在规划2013年调薪时考虑的最主要的几个因素分别是企业效益（84.8%），员工个人绩效（53.7%）以及行业水平（51.9%）。通过与去年的调查数据进行对比后发现，企业在调薪时对于行业薪酬水平的关注度有较大幅度的提升。

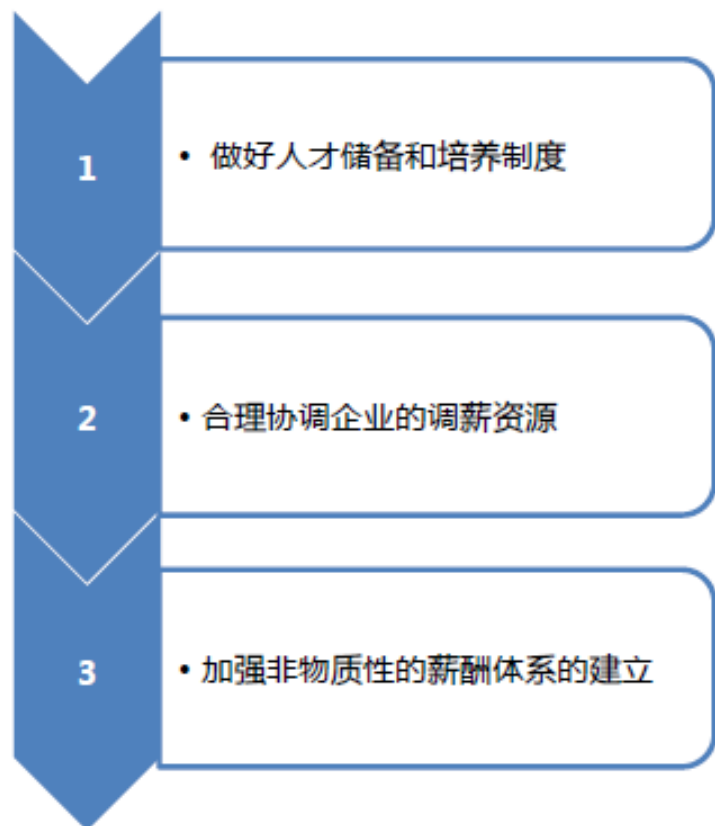


总结与建议





总结与建议



在员工离职管理和企业薪酬制度管理上，前程无忧人力资源调研中心认为企业可以从以下三方面来进行把控：

第一、做好人才储备和培养制度，完善企业的人才梯队的建设。如果企业中各个岗位都拥有一定的后备人员储备，那么在面对员工离职时，就可以更为顺畅的进行员工的工作交接，确保工作连贯性。尤其是对于核心岗位来讲，培养岗位接班人更为重要。

第二、合理协调企业的调薪资源，确保企业关键岗位和紧缺岗位员工能够获得相对更高的调薪幅度。企业中的核心员工往往能够创造出更高的价值，进而帮助企业更为有效的改善经营绩效。因此，在进行薪酬调整时体现出差异化管理的理念，加强调薪资源对核心员工的倾斜，提升核心员工的薪酬竞争力，从而达到员工保留的目的。

第三、加强非物质性的薪酬体系的建立，与调薪机制相互配合，达到更好的员工激励和保留目的。在员工追求多样化，人才竞争越来越激烈的今天，企业在考虑整体的薪酬体系时，一方面需要做好物质性薪酬体系的动态化管理，如调薪机制，另一方面需要不断完善企业非物质薪酬体系，才能够更好的提升员工的薪酬满意度，降低员工离职意愿。



相关计算公式及名词解释





计算公式

1、离职率定义及相关计算公式

离职率：通常是指某一单位时间内，离职人数与在职员工人数的比例。是企业用以衡量企业内部人力资源流动状况的一个重要指标，通过对离职率的考察，可以了解企业对员工的吸引和员工满意情况。

离职率计算公式：

$$\text{离职率} = \frac{\text{本期离职人数}}{\text{期初人数} + \text{本期招聘总人数}} \times 100\%$$

主动离职比例计算公式：

$$\text{主动离职比例} = \frac{\text{本期主动离职人数}}{\text{本期离职员工总数}} \times 100\%$$



计算公司

2、调薪定义及相关计算公式

调薪幅度：薪资调整额度与调整前薪资总额的比例。参与计算的薪资指员工的税前工资部分（包括各类奖金、津贴，不包含社会保险及商业保险等福利支出）。

调薪幅度计算公式：

$$\text{调薪幅度} = \frac{\text{调整后的薪资总额} - \text{调整前的薪资总额}}{\text{调整前的薪资总额}} \times 100\%$$

调薪覆盖率计算公式：

$$\text{调薪覆盖率} = \frac{\text{获得调薪的员工总数}}{\text{在职员工人数}} \times 100\%$$



● 名词解释

1、术语定义

消费者物价指数(CPI)：反映与居民生活有关的商品及劳务价格统计出来的物价变动指标。

工业品出厂价格指数(PPI)：反映全部工业产品出厂价格总水平的变动趋势和程度的相对。

企业景气指数：根据企业负责人对本企业综合生产经营情况的判断与预期而编制的指数，用以综合反映企业的生产经营状况。景气指数的数值介于0和200之间，100为景气指数的临界值。当景气指数大于100时，表明所处状况趋于上升或改善，处于景气状态，越接近200状态越发好；当景气指数小于100时，表明所处状况趋于下降或恶化，处于不景气状态，越接近0状态越差。

企业家信心指数：是根据企业家对企业外部市场经济环境与宏观政策的认识、看法、判断与预期而编制的指数，用以综合描述企业家对宏观经济环境的感受与信心，反映了投资需求的未来走势。景气指数的取值范围在0-200之间，以100为临界值。指数在100以上，反映景气状况趋于上升或改善；低于100，反映景气状况趋于下降或衰退；等于100，反映景气状况变化不大。

2、行业定义

能源化工行业：是从事能源的开发、供给以及新能源的研发以及化工产业的生产、研发等领域的企业的集合。主要包括石油/化工/矿产、电力/水利等。

制造业：从事加工制造、机械设备制造，以及相关零部件制造的企业的集合，包括的子行业有生产加工、原材料加工、造纸|包装等。



名词解释

汽车行业：是指从事汽车整车制造，汽车零部件加工制造以及汽车销售等相关行业的企业的集合。包括的子行业有汽车及零配件

房地产行业：是从事房地产开发、经营、管理、服务等企业的总称，包括的子行业有房地产开发、商业房地产等。

高科技行业：从事一种或多种高新技术及具体产品的研究开发、生产和技术服务（单纯的商业贸易除外），包括的子行业有电子技术、计算机、互联网、通讯|电信等。

消费品行业：以生产、销售消费品为主，如食品饮料、日用品、服装、家用电器等，包括的子行业有快速消费品、耐用消费品、服装|纺织|皮革等。

金融行业：指从事金融商品经营、提供金融服务的特殊行业。包括的子行业有金融|投资、证券、保险等。

传统服务业：指为人们日常生活提供各种服务的行业。如酒店|餐饮|旅游等。

现代服务业：指主要依托电子信息等高技术和现代管理理念、经营方式和组织形式而发展起来的，不生产商品和货物的产业服务部门。主要包括咨询、法律服务、专业服务等行业。

生物医药行业：是指从事生物技术研发、医疗保健服务、经营医疗产品、药品以等相关行业的企业集合。包括的子行业有医疗|护理|保健|卫生、医疗设备|器械、制药|生物工程等。

交通运输物流行业：指为了满足自身或客户对商品或服务的需求，而专门以客运、商品运输服务等业务为主的行业。包括的子行业主要有交通|运输、物流。

其他行业：不能归入以上分类的行业类型，主要包括公共事业、政府机关等。



名词解释

4、职能定义

行政人事：包括行政部和人事部。是指为了保证企业正常运转，为员工提供后勤支持保障而构建的相关组织部门。

财务：是指对公司实施财务监督、审计、检察等的专职管理部门。

技术研发：是指为了进行新产品、新技术等开发与改进而构建的相关部门。

生产工程：包括生产部、工程部和采购物流部等。是指为了满足需求者对企业产品的生产需求以及确保企业各项工程正常进行而构建的相关部门。

销售：包括销售部和市场部等部门。是指为了开发和推广企业产品而构建的相关部门。

采购物流：指从事原材料等一切生产物资的采购、进货运输、仓储、库存管理、用料管理和供应管理的相关部门。

市场营销：全面负责企业产品的市场协调和管理，通过市场调查，收集同行企业产品信息等活动为企业产品定位和销售提供策划和支持的职能部门。



名词解释

5、职位等级定义

高层：负责协助决策层制定公司发展战略，负责其功能领域内短期及长期的公司决策和战略的制定，对公司中长期目标的达成产生重要的影响。如：总经理、副总、市场总监、财务总监等岗位。

中层：负责其功能领域内主要目标和计划的制定及实施。制定部门制度，管理、指导、培训部门员工，带领团队完成目标，对公司和部门的中短期决策产生重要影响。如：财务经理、技术研发经理等岗位。

主管：主要负责指导部门工作目标的完成，引导、监督团队的日常活动，并参与部门日常工作；对完成部门当前任务产生重要影响。如：财务主管、行政主管等岗位。

专业技术人员：通常需要具备某一领域的专业知识和技能，并且能够运用这些专业知识和技能独立完成任务、解决问题。如：软件工程师、技术研发工程师、人力资源专员等岗位。

一般职员：主要完成上级交给的其它事务性工作，包括协助他人完成工作，通常在高一级岗位的带领下，完成简单、明确的任务。如：市场助理、仓库管理员等岗位。

操作人员：主要包括完成现场实施工作、协助上级执行一般不需要较多工作经验的任务岗位。如：技工、普工、营业员、理货员等岗位。