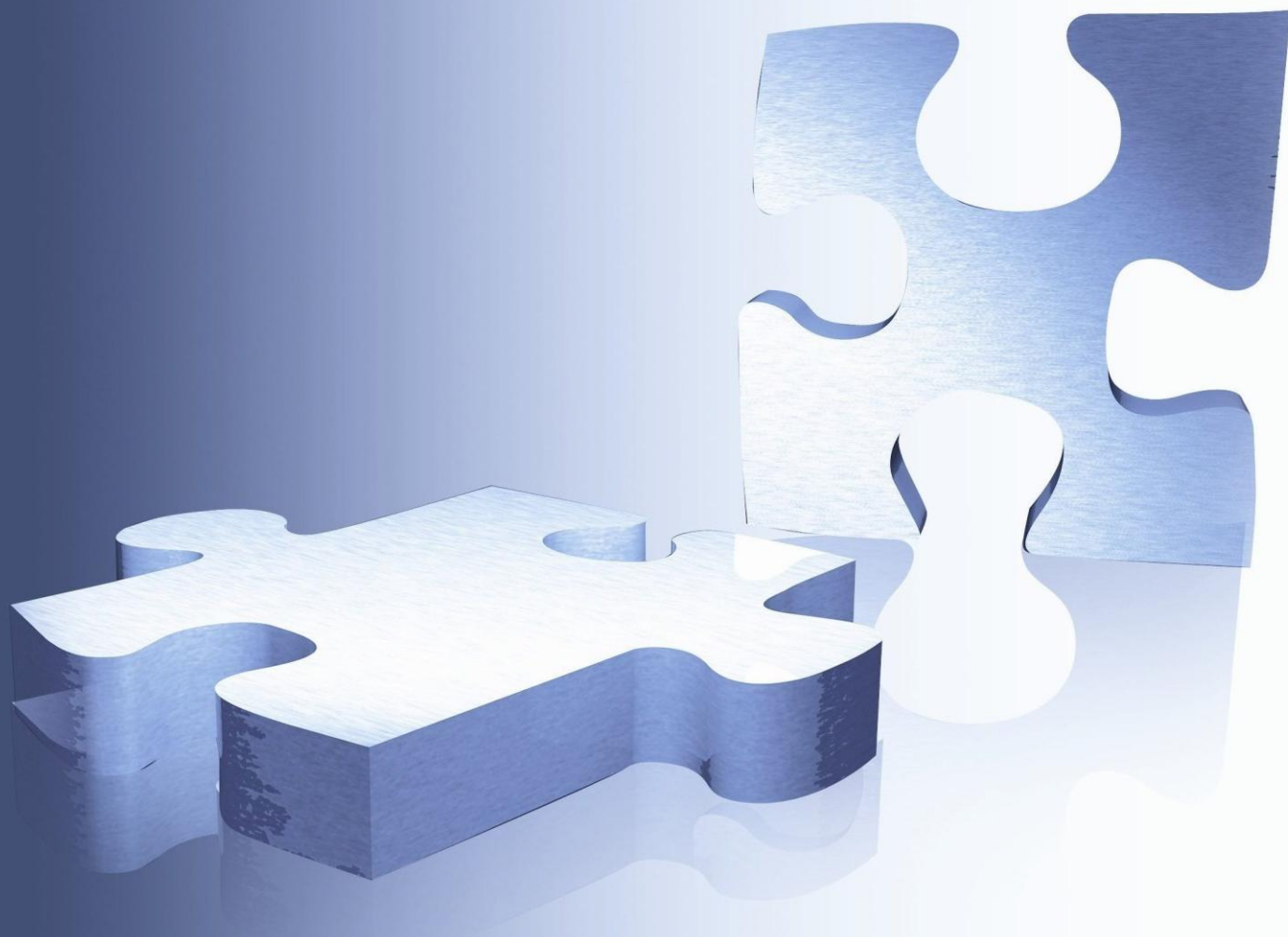


月度热点调研

# 2010企业年终奖调研报告



人力资源调研中心  
2010年11月

# 目 录

一、报告说明.....	5
1、调研背景.....	5
2、调研流程.....	5
3、调研时间及有效样本.....	5
4、版本说明.....	5
二、样本分布.....	6
1、行业样本分布.....	6
2、企业性质样本分布.....	6
3、企业规模样本分布.....	7
4、个人工作经验样本分布.....	7
三、名词解释.....	8
1、行业分类定义.....	8
2、城市定义.....	8
四、正文解析.....	9
1、企业年终奖预算情况.....	9
1.1、过半企业将增加年终奖预算.....	9
1.2、年终奖预算涨幅各行业差异.....	10
1.3、年终奖预算涨幅不同企业性质差异.....	11
1.4、年终奖预算涨幅各城市差异.....	12
1.5、企业设定年终奖预算依据.....	13
2、企业年终奖金额情况.....	14
2.1、年终奖金额占比不同企业性质差异.....	14
2.2、各地区企业年终奖人均金额.....	15
3、企业年终奖结构.....	16
4、企业年终奖发放形式.....	17





5、企业年终奖发放时间.....	18
6、结语.....	19
五、参与各类专题调查.....	20
1、参与调查方式.....	20
2、积分换礼活动.....	20



## 图表目录

图 1 行业样本分布 .....	6
图 2 企业性质样本分布 .....	6
图 3 企业规模样本分布 .....	7
图 4 个人工作经验样本分布 .....	7
图 5 2010 年较 2009 年相比年终奖预算变化 .....	9
图 6 各行业年终奖预算涨幅差异 .....	10
图 7 年终奖预算涨幅不同企业性质差异 .....	11
图 8 年终奖预算涨幅各城市差异 .....	12
图 9 企业设定年终奖预算的依据 .....	13
图 10 员工年终奖金额占全年收入比例 .....	14
图 11 企业年终绩效奖金占员工年终奖比例 .....	16
图 12 年终奖发放形式 .....	17
图 13 年终奖发放时间 .....	18
表格 1 各地区企业人均年终奖金额 .....	15



## 序言

每当临近岁末年初，年终奖始终是企业员工十分关注的话题。对员工而言，一年工作将近尾声，工作心态逐渐进入倦怠期，此时尤为希望企业打一针“强心剂”，能对自己辛苦一年的工作给予肯定，也能对未来的展望充满动力。

对企业而言，年终奖无疑是年末最有效的激励措施。对于关键人才保留、加强员工工作积极性、提高员工忠诚度等方面，发放年终奖都起着至关重要的作用。然而，企业在具体设计年终奖发放方案时，依然存在许多问题值得探讨。

2010 年 11 月，前程无忧人力资源调研中心针对企业年终奖这个热点话题，开展了一项专题调研。经过严谨的数据分析，报告将为您呈现目前企业年终奖预算现状解析，并深入展现企业年终奖金额、结构、发放形式与发放时间的调研结果。帮助企业了解市场同行业动态，结合自身实际情况，使企业年终奖的发放作用最大化，更好地实现员工激励效果。



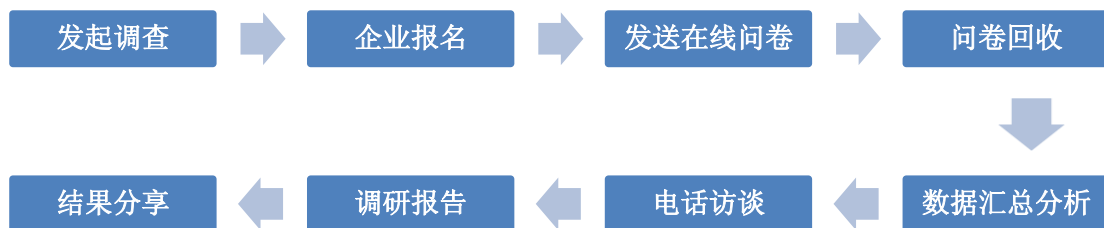
## 一、报告说明

### 1、 调研背景

前程无忧人力资源调研中心一直持续关注当前 HR 热点话题，并会针对时下 HR 热点话题组织相关“HR 热点调查”。通过汇总分析 HR 管理中的热点与难点，并给出专业建议。其客观真实的数据信息已经成功帮助不少企业 HR 进行了人力资源规划与管理，深受 HR 们的青睐。目前，已有数千家企业成为“HR 热点调查”的长期参与方，这些企业的 HR 们也在不断积累中逐渐成长为人力资源领域的优秀人才。

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，致力于为用户提供高价值的人力资源深度研究报告。

### 2、 调研流程



### 3、 调研时间及有效样本

3.1 调研时间：2010 年 11 月

3.2 有效样本：企业问卷 1319 份 个人问卷 1143 份

### 4、 版本说明

本调研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。



## 二、样本分布

### 1、行业样本分布

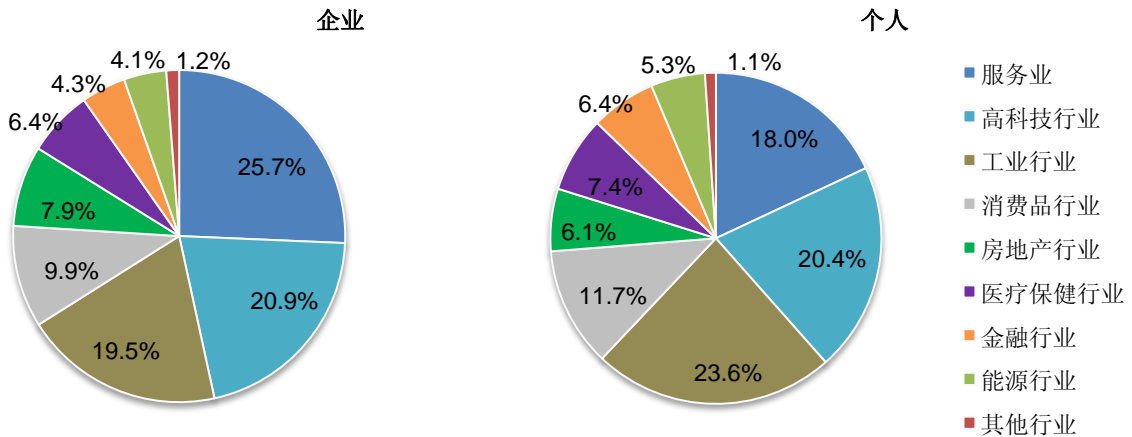


图 1 行业样本分布

从企业行业样本分布来看，本次调查中，服务业的企业数量最多，占到了整体样本比例的 25.7%，高科技行业和工业行业紧随其后，这两个行业的样本比例分别为 20.9% 和 19.5%。

从个人数据来看，个人方面，位列样本量前三位的是工业行业、高科技行业以及服务业。这三个行业的样本比例分别为 23.6%，20.4% 和 18.0%。

### 2、企业性质样本分布

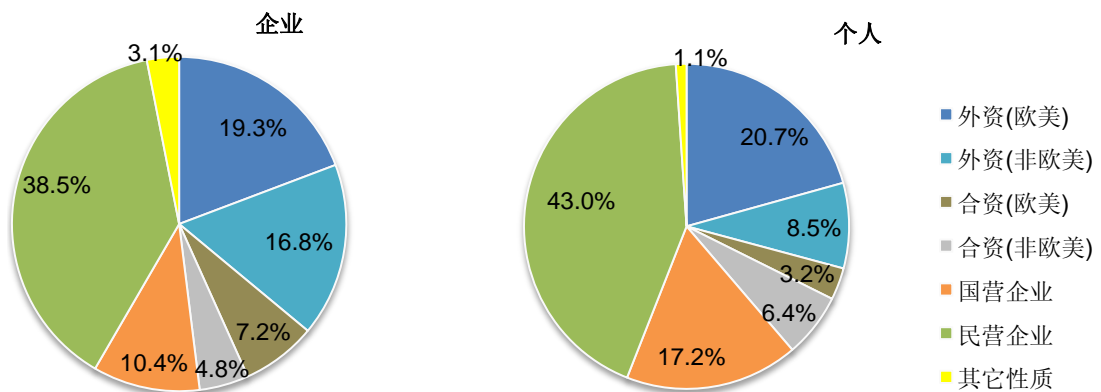


图 2 企业性质样本分布

从参与本次调查的企业性质样本来看，民营企业样本比例最大，所占比例为 38.5%，外资企业所占样本比例也比较大，其中外资（欧美）企业的样本量位列第二，为 19.3%，外资（非欧美）企业的样本比例为 16.8%。



从个人数据分析，不难看出民营企业样本量仍居于首位，为 43.0%，外资（欧美）企业的样本量仅次于民营企业，为 20.7%，国营企业的样本量位于第三位，占到整体样本比例的 17.2%。

### 3、企业规模样本分布

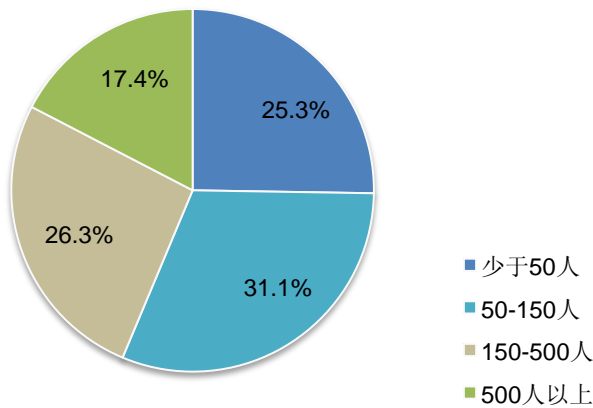


图 3 企业规模样本分布

通过分析本次调查的企业人员规模，得到左图所示的企业人员规模样本分布。本次调查中，50-150 人和 150-500 人的企业的样本量相对比较大，样本比例分别达到了 31.1%和 26.3%，少于 50 人的企业样本比例相对较小，样本比例为 25.3%。

### 4、个人工作经验样本分布

研究本次个人样本的工作经验分布，不难发现，参与本次调查的人群，大部分都具备 3 年以上的工作经验。其中，48.5%的人员具备五年以上的工作经验，这样的样本分布也保证了调查的结果的可信性和针对性。

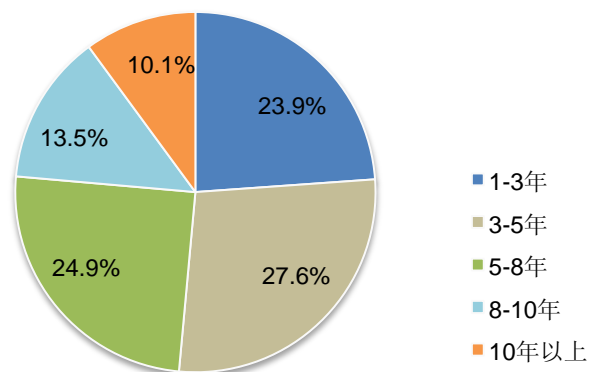


图 4 个人工作经验样本分布

### 三、名词解释

#### 1、行业分类定义

**能源化工行业：**是从事能源的开发、供给以及新能源的研发等领域的行业。主要包括石油/化工/矿产、电力/水利等。

**工业行业：**指从事自然资源的开采，对采掘品和农产品等进行加工和再加工的行业。主要包括航天/航空、机械/设备/重工、仪器仪表/工业自动化、印刷/包装/造纸、汽车零配件、原材料和加工等。

**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、建筑|装潢等。

**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：**指经营金融商品的特殊行业。包括的子行业有金融/投资、证券、保险等。

**服务业：**指生产和销售服务商品的生产部门和企业的集合。包括的子行业有餐饮业、广告/公关/市场推广/会展、交通/运输/物流、酒店/旅游、贸易/进出口、批发/零售、娱乐/休闲/体育、专业服务(咨询，人力资源)等。

**医疗保健行业：**是指从事医疗保健服务、经营医疗产品、药品以及从事生物技术研发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。

**其他行业：**不能归入以上行业的类型，主要包括公共事业，政府机关等。

#### 2、城市定义

**一线城市：**指经济地位、城市规模（人口，面积等）、城市级别、影响力、辐射力、知名度等都处于国内领先水平的城市，包括北京、上海、广州、深圳。

**非一线城市：**指除上述四个一线城市之外的其它城市。



## 四、正文解析

### 1、企业年终奖预算情况

#### 1.1、过半企业将增加年终奖预算

根据前程无忧人力资源调研中心本次企业年终奖调研结果显示：2010 年相比 2009 年企业年终奖预算总体平均增长 8.4%，其中增加今年年终奖预算的企业平均涨幅为 18.1%。

超过半数的企业表示今年的年终奖预算会比去年有所增加，此类企业占总体比例的 52.4%，此外有 42.7%的企业表示预计 2010 年的年终奖将与 2009 年持平，仅 5.0%的企业预测与去年相比将会减少。

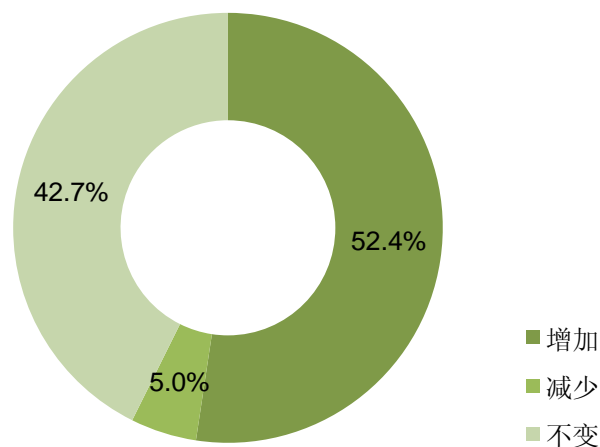


图 5 2010 年较 2009 年相比年终奖预算变化

前程无忧专家认为，今年大多数企业的经营效益有所提高。国家统计局相关数据显示，2010 年第三季度企业景气指数同比增长为 37.9%，加之经济环境的影响，促使不少企业增加了 2010 年终奖预算。另四成左右企业表示不会改变年终奖预算，通过访谈我们得知，这主要由于企业实施相对保守政策或企业规章制度与内部惯例等原因。



## 1.2、年终奖预算涨幅各行业差异

据前程无忧人力资源调研中心据本次调研数据统计，相比 2009 年，打算增加今年年终奖预算的企业，平均涨幅达到 18.1%。其中按各行业分类，金融行业平均涨幅最高，达到 31.9%；其次是房地产行业为 28.2%；排位第三的是高科技行业，为 24.8%。

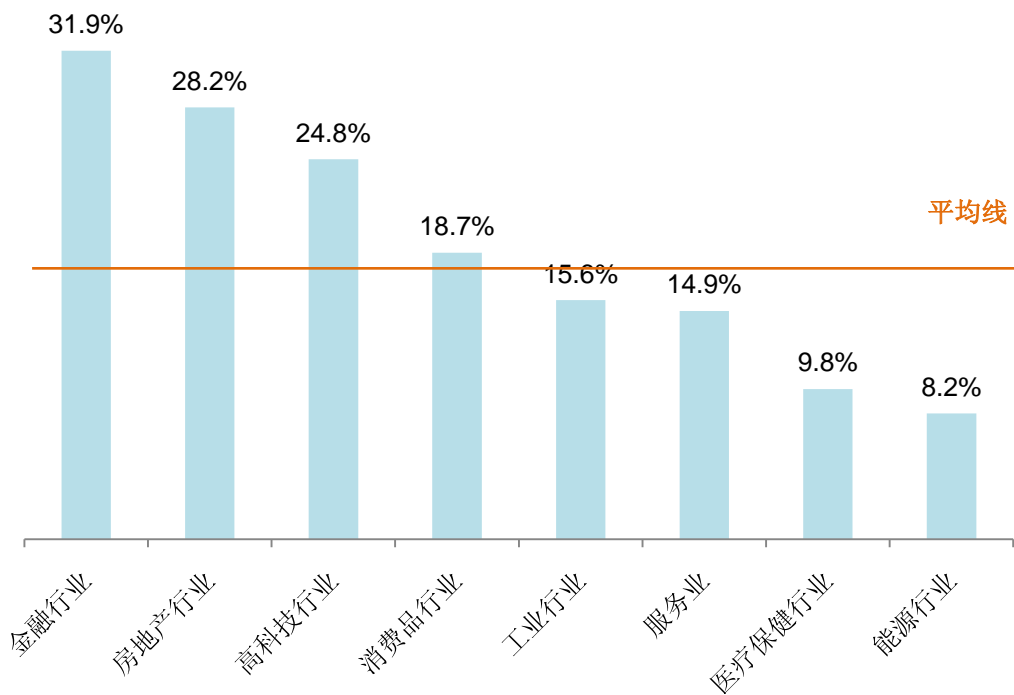


图 6 各行业年终奖预算涨幅差异

近年来，中国金融行业一直与中国宏观经济增长保持同步发展态势，中国经济企稳回升后，金融行业也随之回暖，恢复较平稳的发展状态。显然，金融行业企业整体效益的提升影响到了员工年终奖金的发放。

高科技行业发展向来是中国政府关注重点之一，2010 年 10 月国务院发布关于加快培育和发展战略型新型产业的决定之后，使高科技行业前景更为看好。另一方面，高科技行业企业对高端技术人才相对而言竞争激烈，增加较多企业年终奖预算能够起到激励员工、提高员工保留率等作用。



### 1.3、年终奖预算涨幅不同企业性质差异

按不同的企业性质分类，2010 年增加年终奖预算的企业较 2009 年相比，涨幅最大的前三位是：国营企业、外资（欧美）企业与外资（非欧美）企业，平均涨幅分别为：30.9%、21.9%和 17.5%。

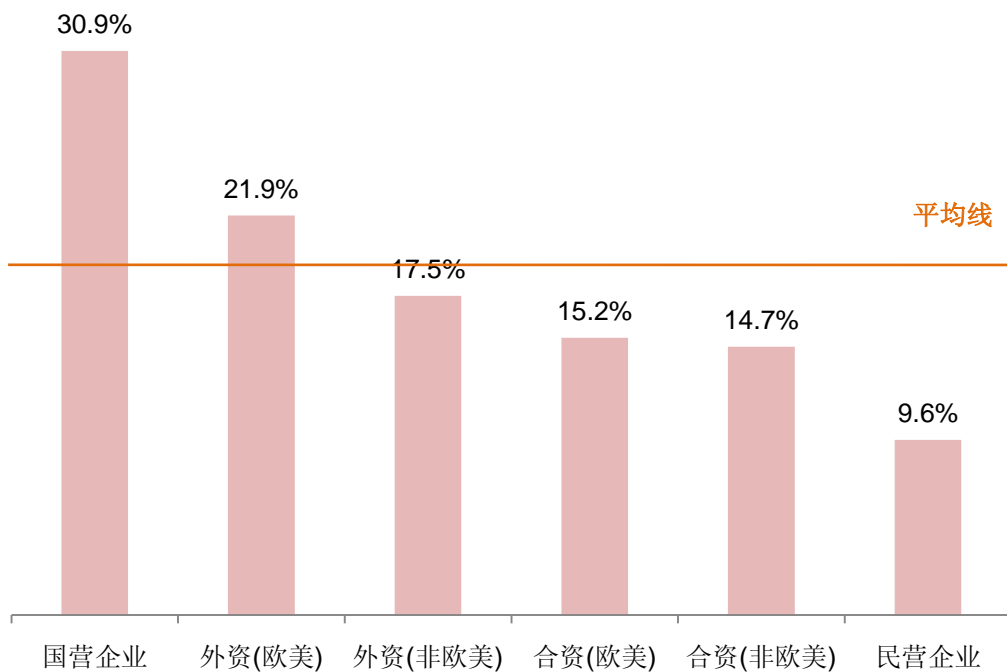


图 7 年终奖预算涨幅不同企业性质差异

企业性质不同，设置企业年终奖的策略亦不同。通常国营企业员工年收入中年终奖占比重较大，外资企业与合资企业员工年终奖设置较多为固定模式，如在年终发放第 13 个月薪水，而民营企业中，以领导决定金额来发放员工年终奖的情况较为普遍。故而，可能造成不同企业性质的年终奖预算平均涨幅差异较大。



#### 1.4、年终奖预算涨幅各城市差异

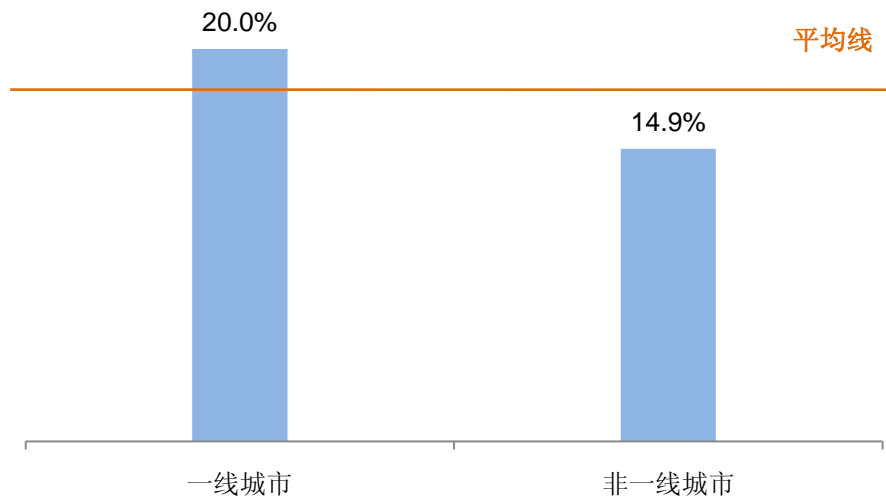


图 8 年终奖预算涨幅各城市差异

据本次调研结果显示，按不同城市分类，较 2009 年相比，一线城市增加年终奖预算的企业平均涨幅为 20.0%，非一线城市的平均涨幅为 14.9%。据前程无忧相关调研数据显示，2010 年一线城市的员工离职率高出非一线城市 14.6%，基于人才流失方面因素考虑，一线城市的企业对于员工激励、关键人才保留等方面重视程度较高，对发放年终奖的激励性更为看中，这也体现在年终奖的预算上。



### 1.5、企业设定年终奖预算依据

根据前程无忧人力资源调研中心本次调研数据表明，企业主要以四个方面作为设定年终奖预算的依据。47.5%的企业选择了企业经营利润，20.0%的企业选择了领导决定，另有 17.6% 与 14.9%的企业分别选择了企业惯例和市场水平。

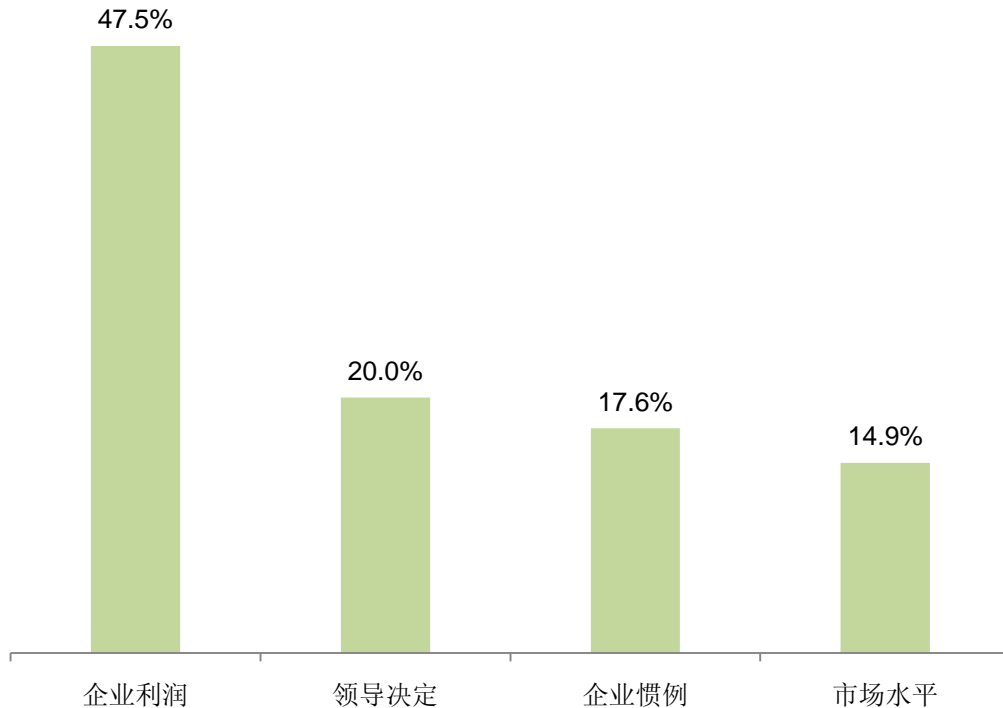


图 9 企业设定年终奖预算的依据

前程无忧专家认为，企业在设定年终奖预算时可以考虑：

1、 加强企业分享经营成果的意识。员工为企业努力工作了一年，企业应该与员工共同分享自身的经营成果，以企业经营利润作为设定年终奖预算的依据来发放年终奖既是对员工工作结果的肯定，也是为增加员工继续保持工作积极性的有效激励途径。

2、 参考外部市场水平。2010 年中国宏观经济形势好转，根据前程无忧人力资源调查中心的《2011 离职与调薪调研报告》数据显示，2010 年中国人才市场竞争加剧，员工离职率上升，达到 18.5%。企业应该更加注重提高自身对人才的吸引程度，综合参考市场整体水平，继而设定企业的年终奖预算。



## 2、企业年终奖金额情况

### 2.1、年终奖金额占比不同企业性质差异

据前程无忧人力资源调研中心本次调研结果显示，总体而言，企业年终奖金额占员工全年收入的比例平均为 **9.8%**，相当于员工 **1.3** 倍的月薪收入。按不同的企业性质分类来看，其中国营企业的员工年终奖金额占比最高，为 **17.3%**，合资(欧美)企业居于其次，为 **14.1%**，外资(欧美)企业位列第三，占比 **11.2%**。

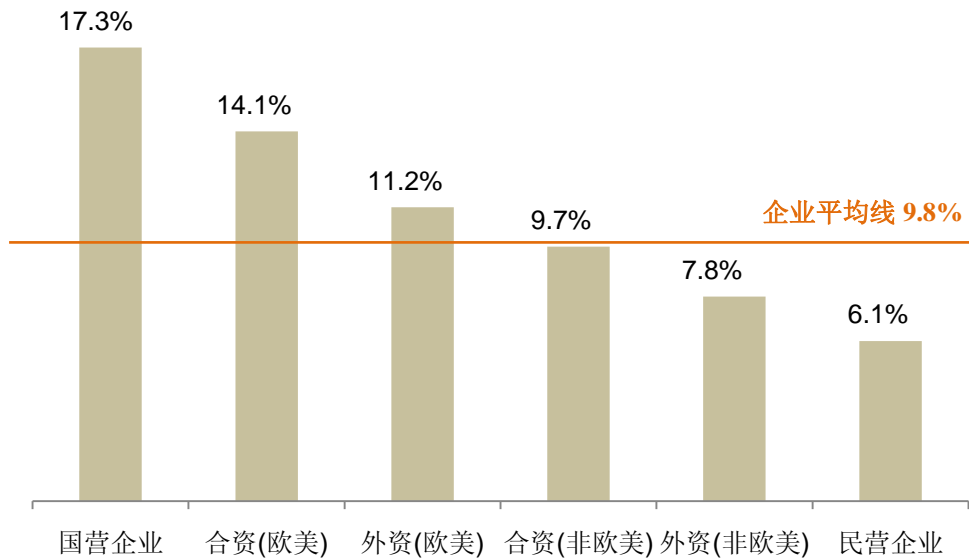


图 10 员工年终奖金额占全年收入比例

民营企业员工年终奖设置会比较多的考虑企业自身盈利情况是否利好，并且由领导决定因素考虑在内，尤其是中小型的民营企业，其年终奖金额占员工年收入比例具有较大的不可预测性，总体而言占比较低。





## 2.2、各地区企业年终奖人均金额

地区	年终奖人均金额
北京	¥5,008
上海	¥4,874
深圳	¥4,611
广州	¥4,486
杭州	¥4,270
苏州	¥3,965
南京	¥3,937
东莞	¥3,882
广东省	¥3,846
宁波	¥3,803
成都	¥3,616
天津	¥3,495
大连	¥3,421
重庆	¥3,381
昆明	¥3,349
福州	¥3,346
青岛	¥3,340
济南	¥3,301
合肥	¥3,254
沈阳	¥3,201
长沙	¥3,171
武汉	¥3,106
西安	¥3,069
哈尔滨	¥2,909
郑州	¥2,792
长春	¥2,711

表格 1 各地区企业人均年终奖金额

按地区分类,北京、上海、深圳与广州这四个全国一线城市,企业人均年终奖金额最高,分别为 5008 元、4874 元、4611 元和 4486 元。除此之外,杭州、苏州与南京是全国非一线城市中人均年终奖金额最高的城市,特别是杭州,其数额更接近于一线城市,这三座城市的人均年终奖金额分别是 4270 元、3965 元和 3937 元。



### 3、企业年终奖结构

在制定员工年终奖结构上，主要由两大部分组成：一部分是年终绩效奖金，是以员工全年工作绩效为参考标准，设置一定的金额给予员工作为奖励；另一部分是非年终绩效奖金。据前程无忧人力资源调研中心本次调研结果显示，各有四成左右的企业，年终绩效奖金占员工年终奖金额比例分别为 20%以下与 40%及以上，只有 18.1%的企业此比例在 20%-40% 之间。

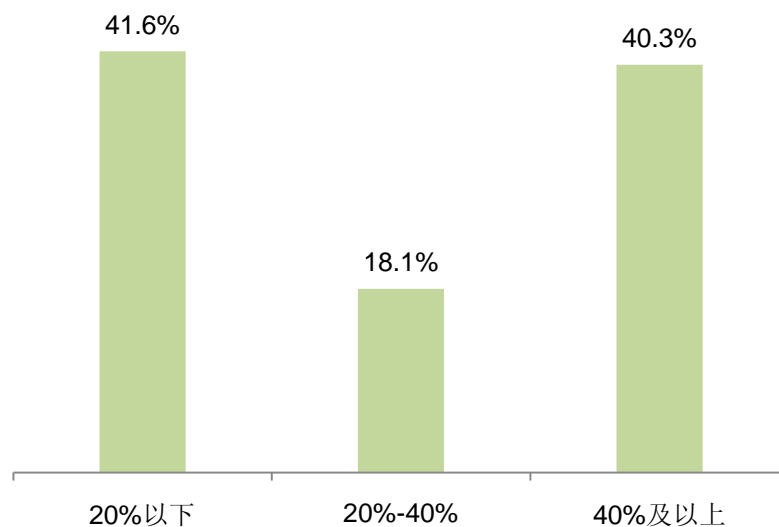


图 11 企业年终绩效奖金占员工年终奖比例

前程无忧专家认为，若年终绩效奖金占员工年终奖比例过低，甚至没有年终绩效奖金，此举可能会使员工产生吃“大锅饭”的心理，可能使年终奖失去原有的激励价值。

然而，若年终绩效奖金占员工年终奖比例过高，则可能使员工长期处于较大工作压力状态下，产生工作厌倦心理，不利于企业培养员工的忠诚度，易造成企业人才流失。企业可以将此比例位置在 30%-50%之间，如此一来，即能起到激励员工的作用，提高员工工作的积极性，又能提升员工对企业的忠诚度。



#### 4、企业年终奖发放形式

在企业选择年终奖发放形式问题上，31.1%的企业选择了以年终绩效奖金作为年终奖的主要发放形式，22.9%的企业选择的是年末红包，21.7%的企业则选择的是年末双薪。选择主要以实物形式来发放年终奖的企业最少，仅 5.5%。

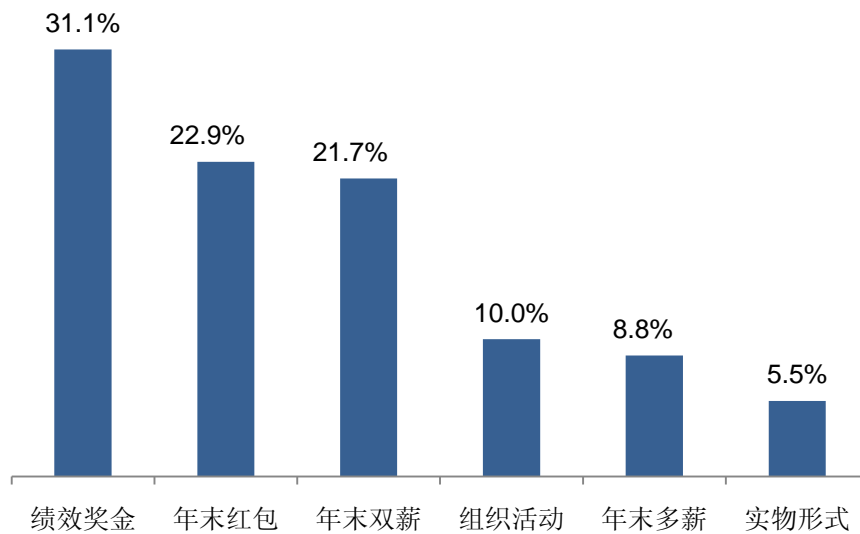


图 12 年终奖发放形式

前程无忧专家建议：

1、企业发放年终奖的形式应具有多样性，不同发放形式可产生不同作用。传统的年末红包能让员工感受到关怀，绩效奖金能激励员工提高工作效率，而年末双薪因发放金额固定，起到了稳定人心的作用。

2、企业发放年终奖的形式应考虑员工的需求。通过对个人的访谈得知，大多数企业员工最希望的年终奖发放形式是年末红包，最不希望的形式是组织活动。



## 5、企业年终奖发放时间

据前程无忧人力资源调研中心本次调研结果显示，大部分企业表示 2010 年的年终奖发放时间将定在元旦与春节之间，此类企业占总体比例的 76.6%，仍有 14.9%的企业表示年终奖的发放时间是春节后，在元旦前就计划发放年终奖的企业数最少，为 3.9%。

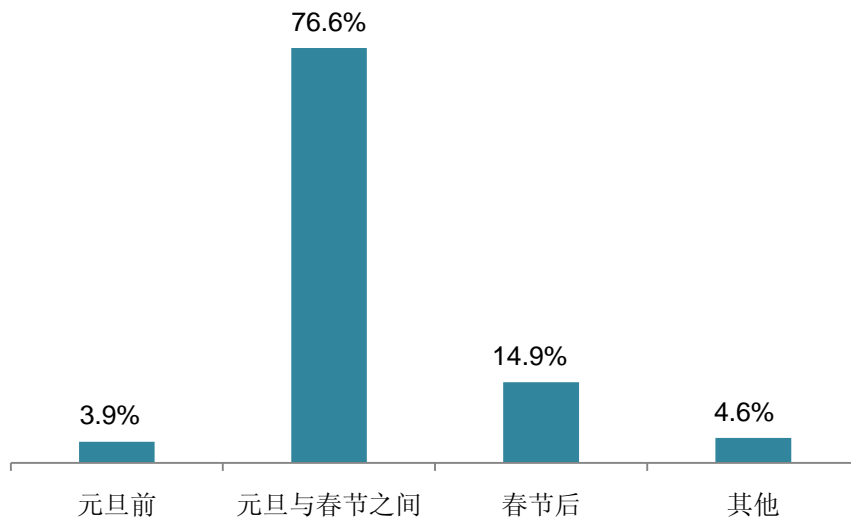


图 13 年终奖发放时间

岁末通常是员工跳槽的高峰期，在往年，有些企业会因留人等原因，将年终奖推迟至春节后再发，但今年根据调研结果显示，企业普遍将年终奖发放时间提前了。分析原因认为，2010 年企业整体人才需求量增加，同时员工离职率走高，企业面临了更大的人才保留压力，因此造成了年终奖发放时间提前。一方面让员工在春节前可以感受到来自企业的关怀，并且告知员工企业今年经营情况良好，已经完全摆脱了金融危机的阴影，走上了正轨，发展前景可观，从而达到了企业想要留人的目的。另一方面可以为企业招揽人才树立正面形象，创造口碑，起到了吸引人才的效果。



## 6、结语

根据以上调研数据分析，前程无忧专家建议，企业在设定员工年终奖计划时，需要注意以下几点：

### 1、金额竞争性。

当今中国人才市场竞争激烈程度正在加剧，企业无时无刻不在面临着“留才”与“揽才”的问题。年终奖作为员工年收入的一部分，普遍受到员工的关注，因此企业应该尽量使员工年终奖金额具有吸引力与市场竞争力，多参考行业内市场水平，制定出适合企业自身情况的年终奖计划。

### 2、结构合理性。

企业在设置年终奖结构时应该考虑如何使其产生的激励效应最大化，既能避免员工产生吃“大锅饭”的心理，又能体现企业对员工的关怀。前程无忧专家认为，年终绩效奖金占比可以在 30%-50% 的范围内，结合员工的所处职位与工作性质做出调整。

### 3、形式多样性。

年终奖发放是企业实施员工激励计划的措施之一。企业在选择年终奖发放形式时应该充分考虑员工的需求，结合多种发放形式。使固定金额形式（如年末双薪）与浮动金额形式（如年末红包）相结合，如此一来，便能产生“稳定军心”的效果，使年终奖的作用最大化。

### 4、时间人本性。

春节是中国人一年之中最为看重的节日，是把忙碌了一整年的员工从紧张的工作中解放出来，与家人团聚、与朋友欢庆的时刻。企业应该从中国传统习俗方面考虑，尽量在春节之前发放员工年终奖，使员工能够安心快乐地度过节日，同时也体现了企业的人力资源管理具有人本性特征，从而达到吸引人才的效果。



## 五、参与各类专题调查

人力资源调研中心的各类调查报告，为人力资源管理提供切实可靠的数据支持，帮助企业解决管理难题。

### 1、参与调查方式

- **合作企业：**与前程无忧人力资源调研中心合作的企业客户
- **“伙伴专享”会员：**报名加入 HR“伙伴专享”，并经核实确定的会员。仅限企业人力资源管理人員参加
- **网上广告：**随时关注人力资源调研中心(research.51job.com)网上发布的调查宣传广告并参与调查
- **电话报名：**致电前程无忧人力资源调研中心（电话：021-61601888-8855）进行报名

### 2、积分换礼活动

参与前程无忧人力资源调研中心开展的各项调查项目，同时能获得相应积分，通过积分累计可兑换《前程无忧薪酬调查报告》及各种精美礼品。

凭借积分换取以下礼品：

- **《前程无忧薪酬调查报告》**  
最新版《前程无忧薪酬调查报告》职位报告一份
- **换取精美礼品**  
如：办公用品、小型数码产品、常用小家电等
- **享受打折优惠**  
购买《前程无忧薪酬调查报告》时享受九折优惠

