www.51job.com 前程无忧

中国乒乓球国家队官方合作伙伴

HR 人力资源调研中心 RESEARCH CENTER

2020
人力资源白皮书

薪酬调查报告

202011版薪酬报告全新上线

◆样本报告-标准版

1、职位条件

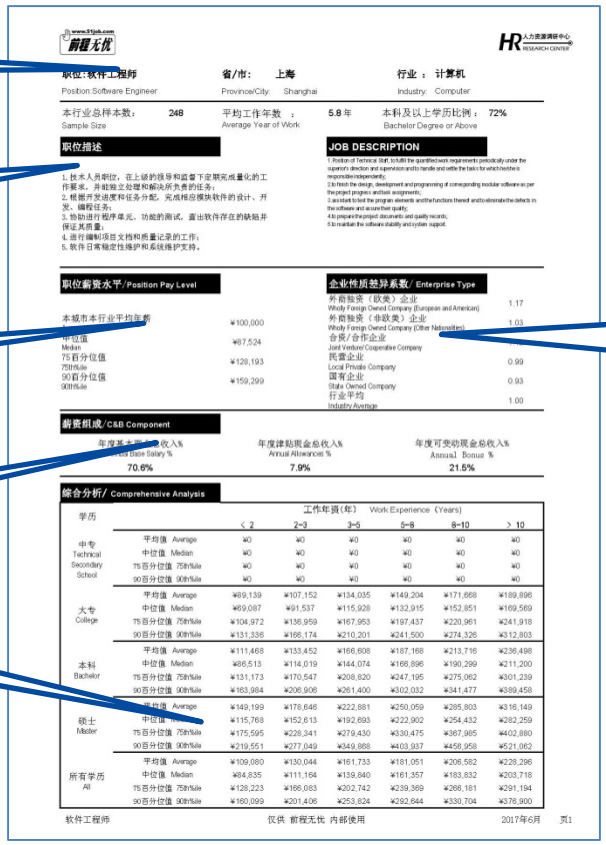
2、职位基本信息及职位描述

3、职位薪资水平

4、企业性质差异系数

5、薪资组成分析

6、独家特色：综合分析



前程无忧 HR 人力资源调研中心 RESEARCH CENTER

职位：软件工程师 Position: Software Engineer
省/市： 上海 Province/City: Shanghai
行业： 计算机 Industry: Computer

本行业总样本数： 248 Sample Size
平均工作年数： 5.8年 Average Year of Work
本科及以上学历比例： 72% Bachelor Degree or Above

职位描述

1. 技术人员职位，在上级的领导和监督下定期完成量化的工作要求，并能独立处理和解决所负责的任务；
2. 根据开发进度和任务分配，完成相应模块软件的设计、开发、编程任务；
3. 协助进行程序单元、功能的测试，查出软件存在的缺陷并保证其质量；
4. 进行编制项目文档和质量记录的工作；
5. 软件日常稳定性维护和系统维护支持。

JOB DESCRIPTION

1. Position of Technical Staff, to fulfill the quantified work requirements periodically under the superior's direction and supervision and to handle and settle the tasks for which he/she is responsible independently;
2. to finish the design, development and programming of corresponding modular software as per the project progress and task assignments;
3. assistant to test the program elements and the functions thereof and to eliminate the defects in the software and assure their quality;
4. to prepare the project documents and quality records;
5. to maintain the software stability and system support.

职位薪资水平/Position Pay Level

本城市本行业平均年薪	¥100,000
平均值 Median	¥87,524
75百分位值 75th%ile	¥128,193
90百分位值 90th%ile	¥159,299

企业性质差异系数/ Enterprise Type

外商独资（欧美）企业 Wholly Foreign Owned Company (European and American)	1.17
外商独资（非欧美）企业 Wholly Foreign Owned Company (Other Nationalities)	1.03
合资/合作企业 Joint Venture/ Cooperative Company	
民营企业 Local Private Company	0.99
国有企业 State Owned Company	0.93
行业平均 Industry Average	1.00

薪资组成/C&B Component

年度基本工资占现金总收入% Annual Base Salary %	年度津贴现金总收入% Annual Allowances %	年度可变动现金总收入% Annual Bonus %
70.6%	7.9%	21.5%

综合分析/ Comprehensive Analysis

学历		工作年资(年) Work Experience (Years) < 2	2~3	3~5	5~8	8~10	> 10
中专 Technical Secondary School	平均值 Average	¥0	¥0	¥0	¥0	¥0	¥0
	中位值 Median	¥0	¥0	¥0	¥0	¥0	¥0
	75百分位值 75th%ile	¥0	¥0	¥0	¥0	¥0	¥0
	90百分位值 90th%ile	¥0	¥0	¥0	¥0	¥0	¥0
大专 College	平均值 Average	¥89,139	¥107,152	¥134,035	¥149,204	¥171,668	¥189,896
	中位值 Median	¥89,087	¥91,537	¥115,928	¥132,915	¥152,851	¥169,569
	75百分位值 75th%ile	¥104,972	¥136,959	¥167,953	¥197,437	¥220,961	¥241,918
	90百分位值 90th%ile	¥131,336	¥166,174	¥210,201	¥241,500	¥274,326	¥312,803
本科 Bachelor	平均值 Average	¥111,468	¥133,452	¥166,606	¥187,168	¥213,716	¥236,498
	中位值 Median	¥86,513	¥114,019	¥144,074	¥166,896	¥190,299	¥211,200
	75百分位值 75th%ile	¥131,173	¥170,547	¥208,820	¥247,195	¥275,062	¥301,239
	90百分位值 90th%ile	¥163,984	¥206,908	¥261,400	¥302,032	¥341,477	¥389,458
硕士 Master	平均值 Average	¥149,199	¥178,646	¥222,881	¥250,059	¥285,803	¥316,149
	中位值 Median	¥115,768	¥152,613	¥192,693	¥222,902	¥254,432	¥282,259
	75百分位值 75th%ile	¥175,595	¥228,341	¥279,430	¥330,475	¥367,965	¥402,880
	90百分位值 90th%ile	¥219,551	¥277,049	¥349,868	¥403,937	¥458,958	¥521,062
所有学历 All	平均值 Average	¥109,080	¥130,044	¥161,733	¥181,051	¥206,582	¥228,296
	中位值 Median	¥84,835	¥111,164	¥139,840	¥161,357	¥183,832	¥203,718
	75百分位值 75th%ile	¥128,223	¥166,083	¥202,742	¥239,369	¥266,181	¥291,194
	90百分位值 90th%ile	¥160,099	¥201,406	¥253,824	¥292,644	¥330,704	¥376,900

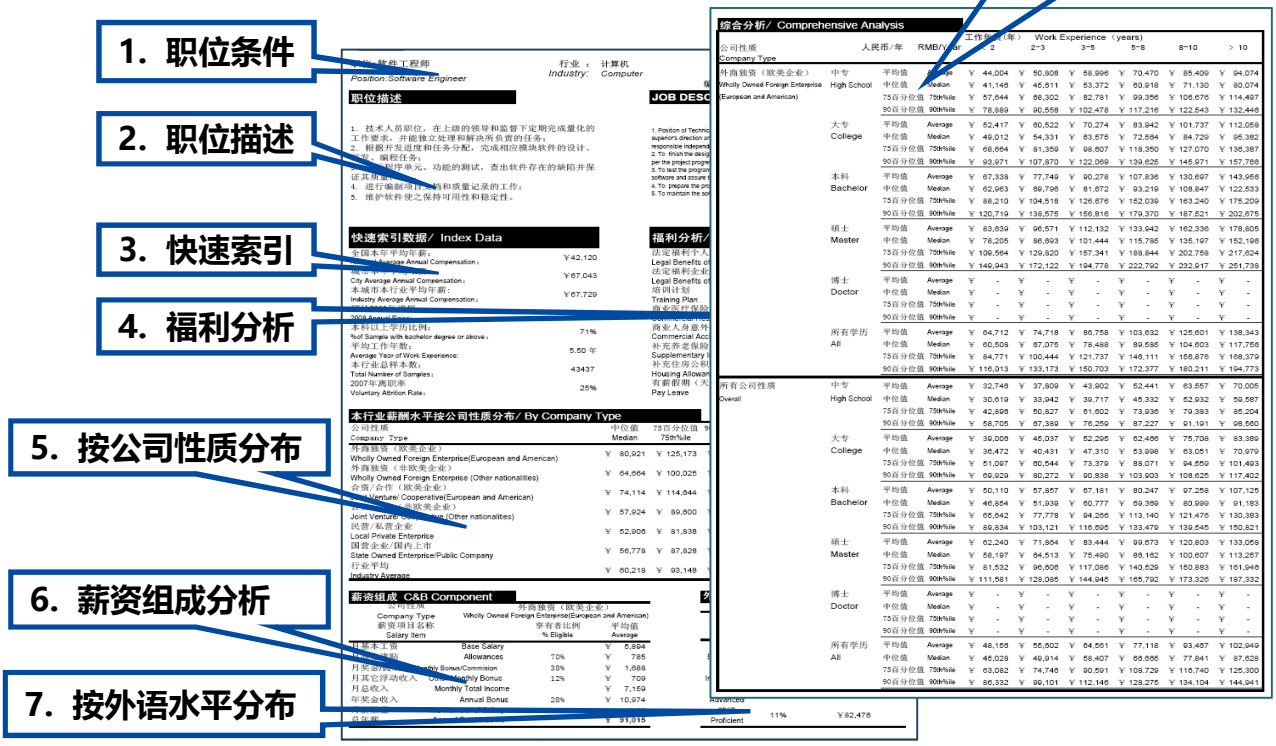
软件工程师 仅供 前程无忧 内部使用 2017年6月 页1

薪酬调查报告

◆样本报告-增强版

8. 报告特色： 综合分析

1. 职位条件
2. 职位描述
3. 快速索引
4. 福利分析
5. 按公司性质分布
6. 薪资组成分析
7. 按外语水平分布



《前程无忧薪酬调查报告》特点

◆ **覆盖面广，选择多样**：覆盖全国29个城市，33个行业大类，760个职位。

◆ **内容详实，针对性强**：《薪酬调查报告》分为标准版和增强版两种，标准版基于职位、地区、行业三大要素确定职位条件，由六部分组成，内容精炼，针对性强；增强版基于职位、地区、行业、公司性质四大要素确定职位条件，由八部分组成，全面详实，可参考性强。

◆ **来源多样，分析严谨**：主要数据来源于企业调查，同时以猎头数据为补充。

◆ **购买灵活，节约成本**：标准版1-10个职位500元/个；从第11个职位开始150元/个；增强版1-10个职位600元/个；从第11个职位开始200元/个，分段累计报价。

如需了解更多薪酬报告，请登录 http://research.51job.com/ 或 来电咨询：021-61601888-8855

法律说明

2020人力资源白皮书汇总了前程无忧人力资源调研中心全年重点研究项目的数据，作为企业年度盘点的参考资料。

本报告的著作权归前锦网络信息技术（上海）有限公司所有。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。

关于我们

前程无忧人力资源调研中心一直致力于为中国企业提供涵盖薪酬、人力资源管理、人才等多方面的人力资源专业数据服务，并结合数据服务提供相应增值服务方案，为企业的管理决策提供详实、可靠的参考依据，协助企业建立并完善自身的人力资源管理机制，自成立以来已赢得数万企业的认可及好评。

Contact Us

TEL：010-58273388-6906

WEB：http://research.51job.com

E-MAIL：survey@51job.com

本报告封面图片由123RF.com提供

目 录

第一部分 招聘篇

一、整体招聘数据解析 8

1. 招聘数据解析 8

二、人员流动情况 10

2.1 员工离职情况分析 10

2.2 员工主动离职情况分析 11

2.3 离职率城市差异性分析 12

2.4 员工被动离职主要原因分析 12

三、应届生招聘与离职情况 13

3.1 应届生招聘情况 13

3.2 应届生离职情况 14

四、一线操作工招聘与离职情况 15

4.1 一线操作工招聘情况 15

4.2 一线操作工离职情况 15

第二部分 薪酬福利篇

一、整体薪酬情况解析 17

1.1 2017至2019年人均可支配收入 17

1.2 2019年各地社平工资及居民可支配收入 18

1.3 2020年各地最低工资标准 19

1.4 2020年各行业平均年薪 20

1.5 2020年调薪及2021年预计调薪情况 21

目 录

二、福利情况解析 22
2.1 一线城市福利情况概览 22
2.2 非一线城市福利情况概览 23
三、应届生与一线操作工薪酬情况 24
3.1 应届生起薪和调薪情况 24
3.2 一线操作工薪酬水平和调薪情况 25
四、薪酬福利与员工激励 26

第三部分 培训发展篇

一、企业培训情况分析 28
二、员工职业规划情况分析 29

第四部分 行业观察篇

一、制造行业 31
二、房地产行业 32
三、高科技行业 33

第五部分 2020HR大事记

一、2020人力资源热词榜 35
二、2020HR政策速览 36

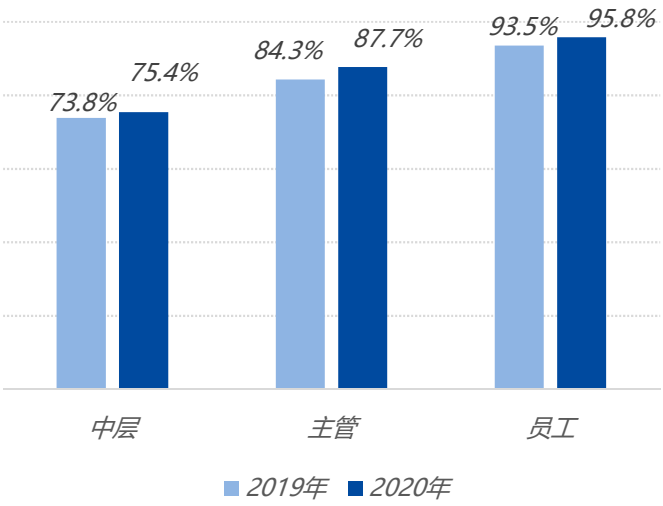
关于我们

招聘篇

整体招聘数据解析

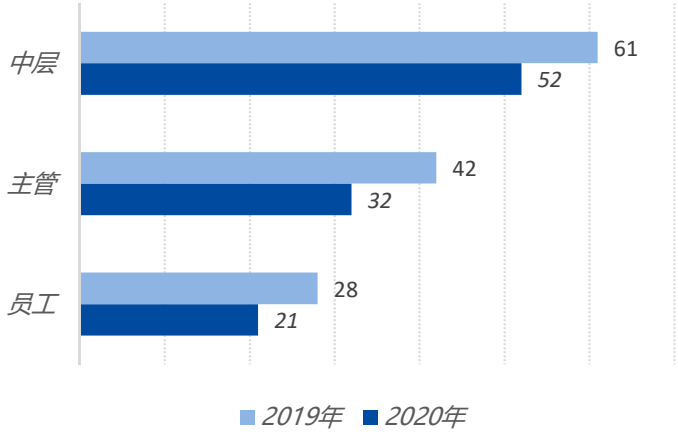
◆ 招聘数据解析

前程无忧人力资源调研中心相关研究表明，受新冠疫情影响，2020年企业招聘意愿及需求均有所回落，在市场机会减少的形势下，企业对人才的选择余地更大，招聘难度随之降低，因此招聘计划完成率较2019年有所上升，招聘周期也明显缩短。



作为直接反映招聘效率的量化指标，招聘计划完成率越高，代表企业招聘效率越高。数据显示，2020年不同层级员工的招聘计划完成率分别为75.4%、87.7%、95.8%，整体较2019年有所上升。

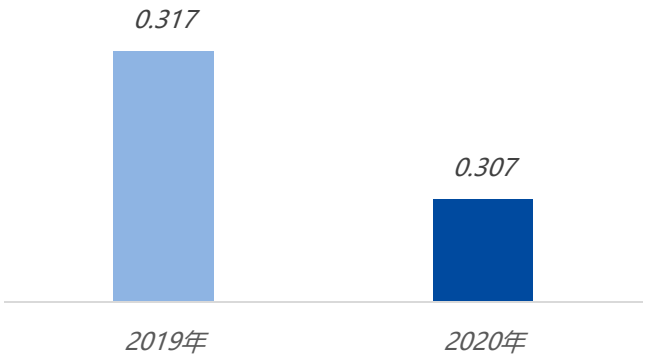
如右图所示，2020年不同层级员工的平均招聘周期分别为52天、32天、21天，较2019年平均招聘周期均有不同程度的缩短。



数据来源：前程无忧人力资源调研中心

整体招聘数据解析

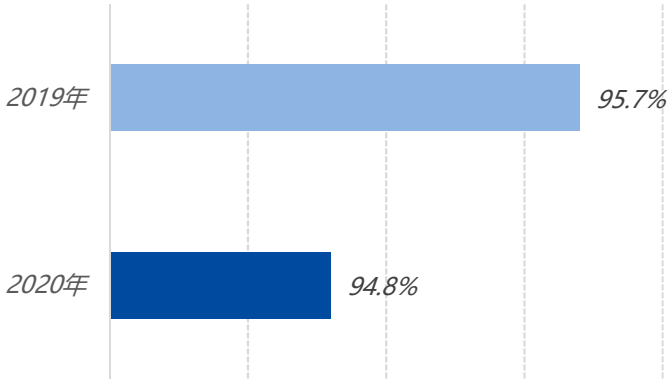
◆ 招聘数据解析



2020年企业的招聘费效系数为0.307，较2019年略有下降。受疫情影响，企业招聘需求减少，招聘压力降低，企业招聘整体性支出减少，造成费效系数回落。

招聘费效系数：*某一时间段内企业的招聘总成本（不包含招聘人员工资，差旅费等固定成本）除以该时段内所录用岗位的月基本工资之和，反映企业招聘成本与效率之间的关系。招聘费效系数越低，则表明企业招聘成本越低。*

2020年企业招聘人员试用期通过率较上一年度略有下降，由2019年的95.7%下降至94.8%。分析认为，当前整体经济不确定性较强，企业更看重人岗匹配度，在人员策略上更愿意“宁缺毋滥”。

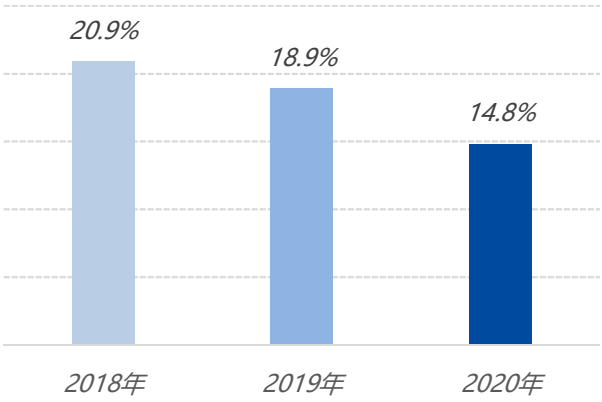


数据来源：前程无忧人力资源调研中心

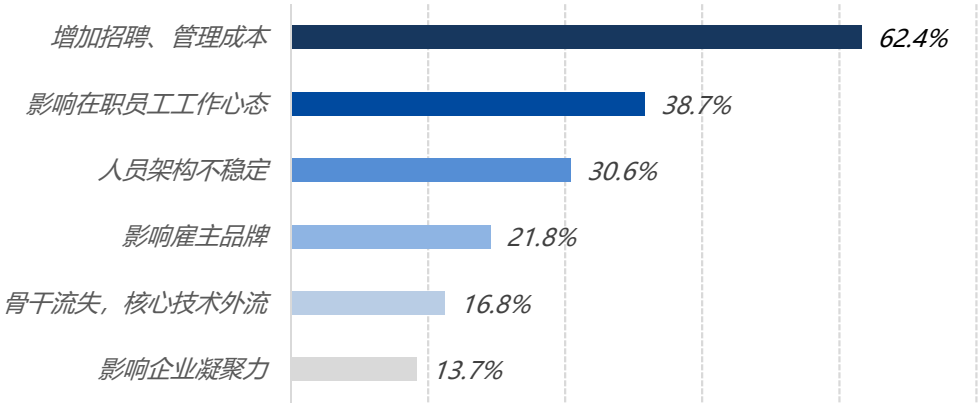
人员流动情况

◆员工离职情况分析

2020年员工整体离职率为14.8%，与2019年相比，同比下降21.7%，降幅明显。分析认为，受疫情影响，员工主动离职率大幅降低是造成整体离职率降低的主要原因。



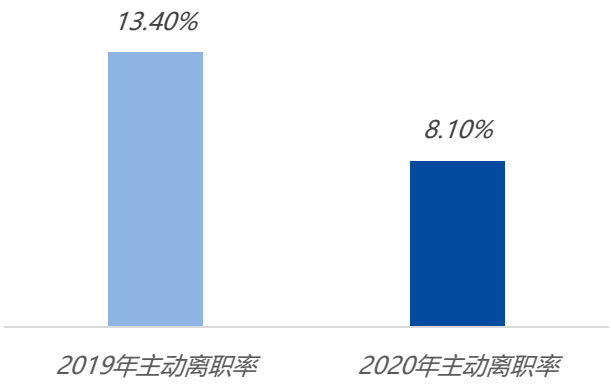
员工频繁离职会在企业内部产生负面影响，例如增加企业招聘成本、对企业人才架构的稳定性形成挑战，影响团队效率、客户资源等。2020年数据显示，对企业最主要的负面影响有以下三点：增加了企业的招聘和管理成本（62.4%）、影响在职员工工作心态（38.7%）、造成人员架构不稳定（30.6%）。



数据来源：前程无忧人力资源调研中心

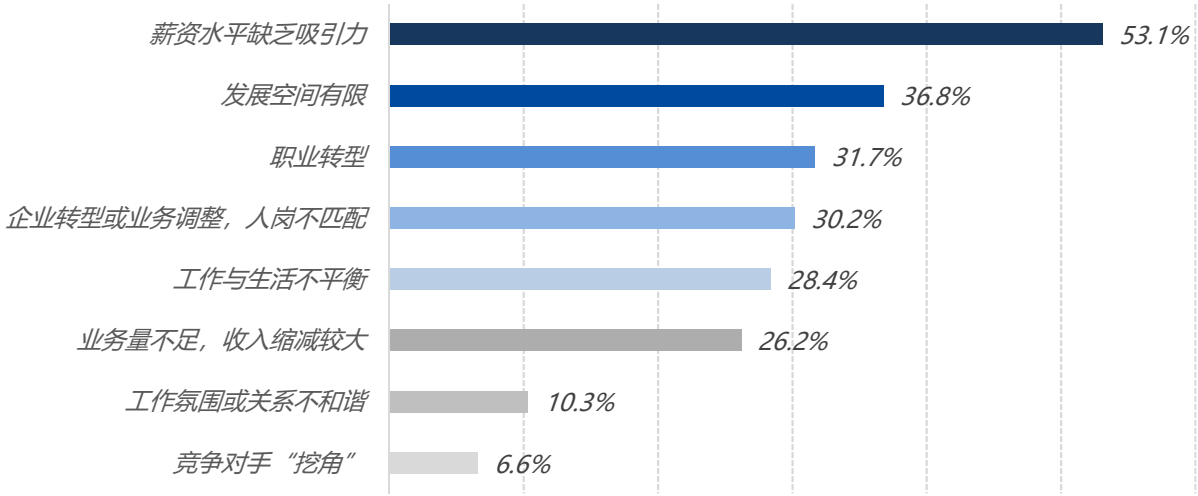
人员流动情况

◆员工主动离职情况分析



2020年员工主动离职率仅为8.1%，较2019年同比降幅高达39.6%。分析认为，受疫情影响，企业招聘意愿及需求下降，造成市场机会大幅减少，员工离职意愿显著降低。

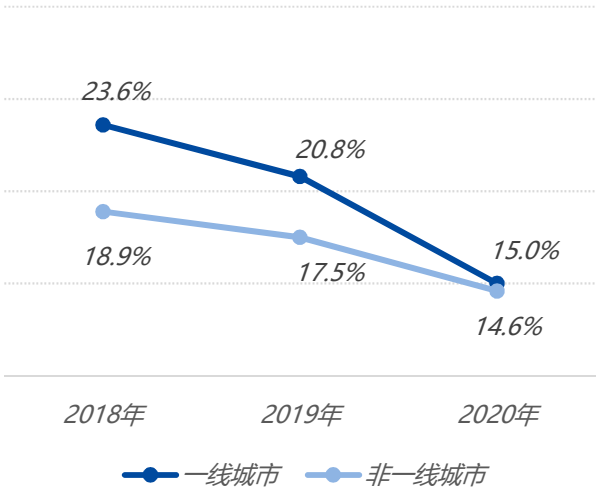
如下图所示，在2020年造成员工主动离职的原因中，“薪资水平缺乏吸引力”以53.1%的比例排在首位。其次分别是“发展空间有限”和“职业转型”。与2019年相比，受疫情直接影响，在员工主动离职的原因中，选择“业务量不足，收入缩减较大“和”企业转型或业务调整，人岗不匹配”选项的比例较往年明显增加。



数据来源：前程无忧人力资源调研中心

人员流动情况

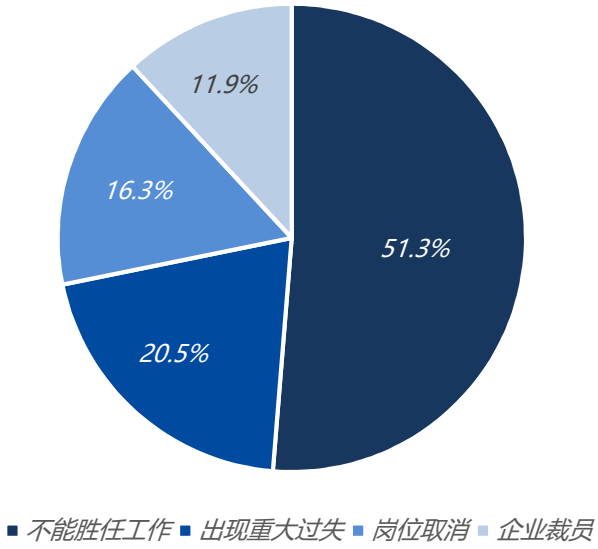
◆离职率城市差异性分析



如左图所示，2020年一线城市和非一线城市的离职率均呈明显下降态势，其中一线城市员工离职率较2019年下降近6个百分点，为15.0%；非一线城市离职率为14.6%。与往年相比，2020年一线、非一线城市离职率之间的差异显著减小。

◆员工被动离职主要原因分析

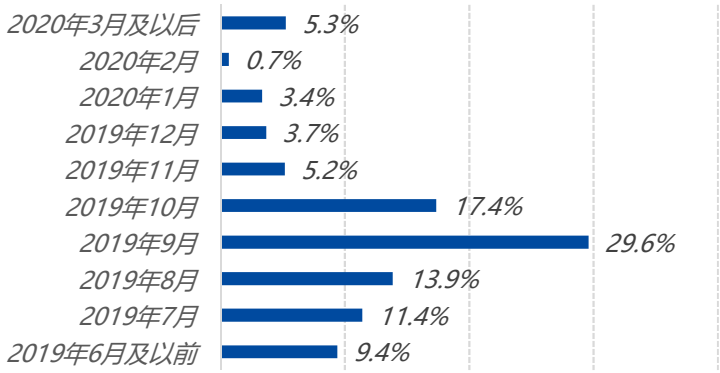
在疫情影响下，排名2020年员工被动离职原因前两位的依然是“不能胜任工作”和“出现重大过失”，其比例分别为51.3%和20.5%；因为“岗位取消”和“企业裁员”而被动离职的比例仅为16.3%和11.9%。



数据来源：前程无忧人力资源调研中心

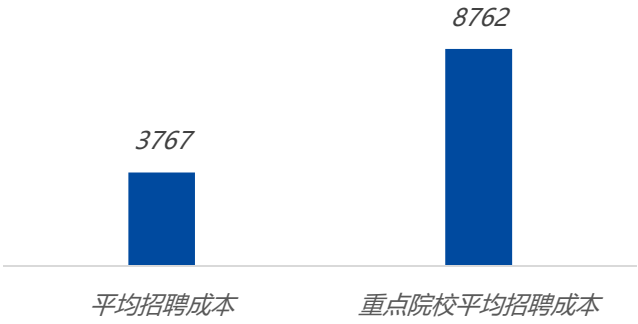
应届生招聘与离职情况

◆应届生招聘情况



前程无忧人力资源调研中心《2020应届生调研报告》数据显示，企业2020届校园招聘启动时间主要集中在2019年9月和10月，占比分别为29.6%和17.4%。2020年2月及以后启动校园招聘的企业占比仅为6.0%。

数据显示，企业招聘2020届应届生的人均招聘成本为3767元，重点院校2020届应届生的人均招聘成本为8762元，（单位：元/人/年）



单位：元/人/年

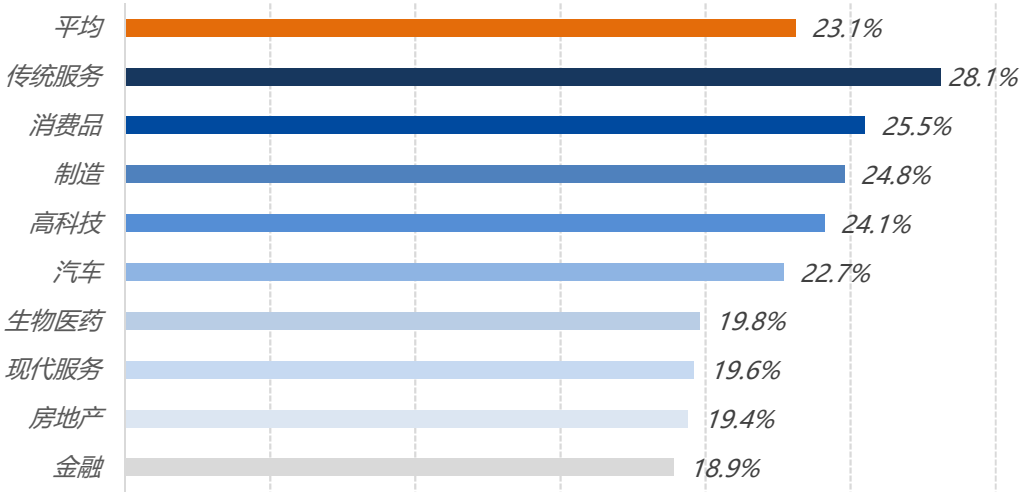
应届生	指标	2018届	2019届
整体平均	签约率	49.8%	51.8%
	履约率	82.7%	83.2%
	转正率	69.7%	82.6%
仅在重点院校	签约率	31.9%	34.8%
	履约率	91.4%	92.2%
	转正率	81.2%	90.1%

2019届应届生整体签约率51.8%；重点院校招聘的企业签约率34.8%。虽然整体签约率高于重点院校签约率，但在履约率和转正率方面，重点院校应届生均超过90%，高于整体平均水平。

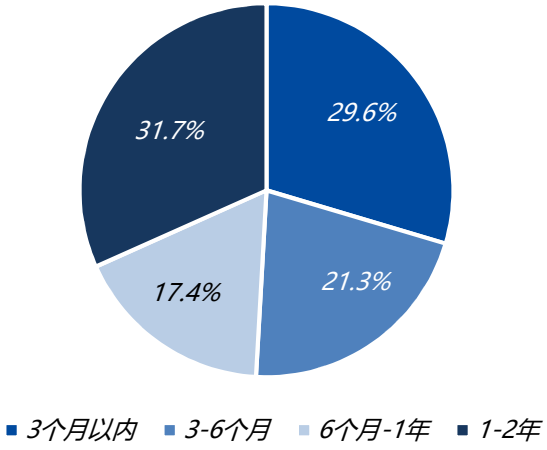
数据来源：前程无忧人力资源调研中心

应届生招聘与离职情况

◆应届生离职情况



调研数据显示，截止2020年5月底，2019届应届生的平均离职率为23.1%，传统服务业、消费品行业、制造业的应届生离职率较高，分别为28.1%、25.5%和24.8%。分析认为，以上三行业均为劳动密集型行业，整体薪酬待遇偏低，缺乏发展空间，造成应届生离职率一直居于高位。

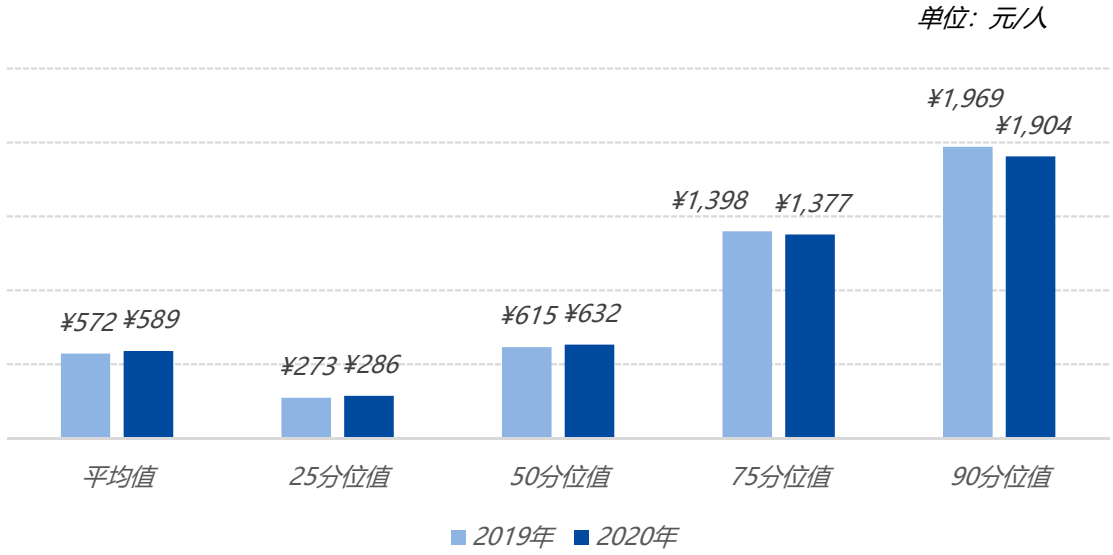


调研数据显示，应届生在入职“1-2年”阶段内的离职比例较高，高达31.7%;
其次是3个月以内，离职比例为29.6%。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

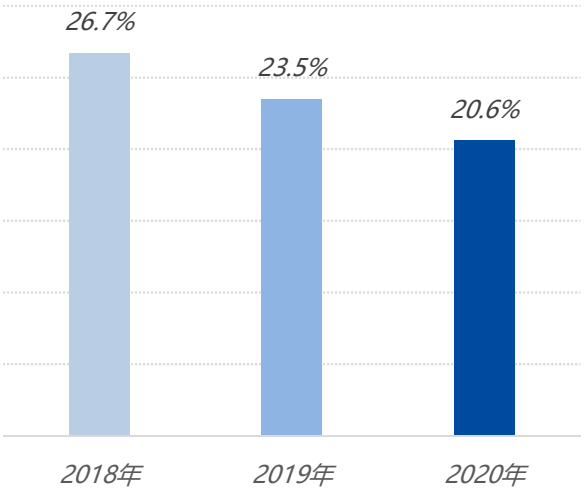
一线操作工招聘与离职情况

◆一线操作工招聘情况



2020年一线操作工人均招聘成本较2019年略有增长，为589元。受物价因素影响，25分位值和50分位值涨幅较为突出，分别为4.76%和2.76%。

◆一线操作工离职情况



近三年一线操作人员离职率呈持续下降态势，2020年一线操作人员离职率为20.6%。分析认为，受疫情影响，各行业生产开工不足，对一线操作工的需求量减少，造成一线操作工的主动离职意愿降低。

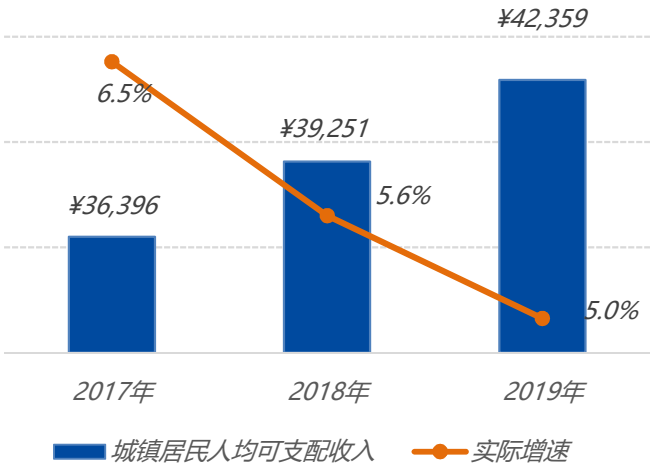
数据来源：前程无忧人力资源调研中心

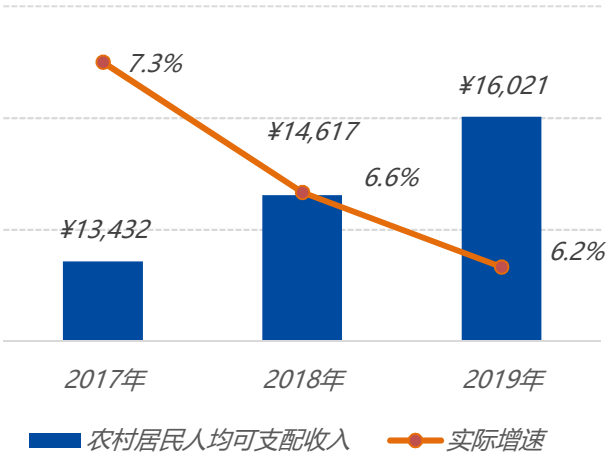
薪酬福利篇

整体薪酬情况解析

◆2017年至2019年人均可支配收入

2017-2019年城镇居民人均可支配收入呈逐年上升趋势，2019年城镇居民人均可支配收入达到42359元，扣除价格增长因素，2019同比2018年实际增长幅度为5.0%。（单位：元/人/年）





2017-2019年农村居民人均可支配收入呈持续上升趋势。2019年农村居民人均可支配收入为16021元，扣除价格增长因素，2019同比2018年实际增长幅度为6.2%。（单位：元/人/年）

居民人均可支配收入：指居民可用于最终消费支出和储蓄的总和，即居民可用于自由支配的收入，既包括现金收入，也包括实物收入。按照收入的来源，可支配收入包括工资性收入、经营净收入、财产净收入和转移净收入。

居民人均可支配收入实际增速=[（1+居民人均可支配收入名义增速）/同期居民消费价格指数]-1;

数据来源：国家统计局

整体薪酬情况解析

◆2019年各地社平工资及居民可支配收入

地区	社会平均工资	人均可支配收入	地区	社会平均工资	人均可支配收入
全国	/	/	广东	¥81,072	¥48,118
北京	¥106,168	¥73,849	昆明	¥62,148	¥46,289
上海	¥112,068	¥73,615	长沙	¥60,648	¥55,211
广州	¥81,072	¥65,052	成都	¥64,717	¥45,878
深圳	¥94,560	¥62,522	重庆	¥65,626	¥37,939
杭州	¥71,523	¥66,068	武汉	¥74,796	¥51,706
南京	¥77,340	¥64,372	济南	¥69,136	¥51,913
苏州	¥77,340	¥68,629	合肥	¥60,340	¥45,404
无锡	¥77,340	¥61,915	郑州	¥54,900	¥42,087
宁波	¥76,280	¥64,886	长春	¥55,340	¥37,844
天津	¥75,876	¥46,119	哈尔滨	¥55,290	¥40,007
西安	¥66,996	¥41,850	大连	¥57,612	¥46,468
厦门	¥64,672	¥59,018	沈阳	¥57,612	¥46,786
福州	¥69,768	¥47,920	青岛	¥69,136	¥54,484
东莞	¥80,872	¥55,156	江西	¥60,480	¥36,546

社会平均工资：本报告中的社会平均工资以各城市社会保险缴费基数上限除以3作为月基准统计（单位：元/人/年）

数据来源：国家统计局及各省市统计公报

整体薪酬情况解析

◆各地最新最低工资标准

地区	标准实施日期	最低工资标准
北京市	2019-07-01	¥2,200
上海市	2019-04-01	¥2,480
广州市	2018-07-01	¥2,100
深圳市	2018-08-01	¥2,200
杭州市	2017-12-01	¥2,010
南京市	2018-08-01	¥2,020
苏州市	2018-08-01	¥2,020
无锡市	2018-08-01	¥2,020
宁波市	2017-12-01	¥2,010
天津市	2017-07-01	¥2,050
西安市	2019-05-01	¥1,800
厦门市	2020-01-01	¥1,800
福州市	2020-01-01	¥1,720
东莞市	2018-07-01	¥1,720
广东省	2018-07-01	¥2,100
昆明市	2018-05-01	¥1,670
长沙市	2019-10-01	¥1,700
成都市	2018-07-01	¥1,780
重庆市	2019-01-01	¥1,800
武汉市	2017-11-01	¥1,750
济南市	2018-06-01	¥1,910
合肥市	2018-11-01	¥1,550
郑州市	2018-10-01	¥1,900
长春市	2017-10-01	¥1,780
哈尔滨市	2017-10-01	¥1,680
大连市	2019-11-01	¥1,810
沈阳市	2019-11-01	¥1,810
青岛市	2018-06-01	¥1,910
江西省	2018-01-01	¥1,680

① 最低工资标准的目的是保障劳动者的基本收入，其确定标准一般要考虑的因素包括生活费用支出、职工个人缴纳社会保险费、住房公积金、职工平均工资、失业率、经济发展水平等。（单位：元/月）

② 各省市最低工资标准设有不同档次的，本报告均统计最高一档。

数据来源：各省市社会保障局

整体薪酬情况解析

◆2020年各行业平均年薪

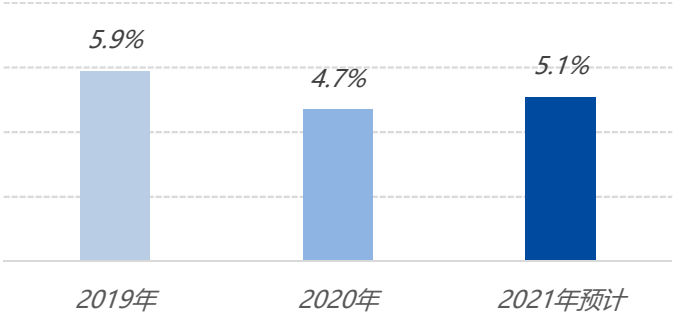
行业	子行业	一线城市	非一线城市
高科技行业	计算机	¥119,323	¥72,150
	电子技术|半导体|集成电路	¥110,258	¥68,577
	通信|电信|网络设备	¥121,344	¥77,092
	互联网	¥131,943	¥78,297
房地产行业	房地产开发	¥150,720	¥90,961
	建筑|建材|工程	¥104,095	¥65,118
	物业管理|商业中心	¥108,537	¥74,683
制造业	机械|设备|重工	¥90,619	¥66,587
	原材料加工	¥79,913	¥57,719
	仪器仪表	¥94,377	¥68,449
消费品行业	快速消费品	¥99,774	¥70,005
	耐用消费品	¥95,054	¥63,505
汽车	汽车	¥112,829	¥67,256
现代服务行业	专业服务(咨询、财会、法律)	¥111,833	¥68,231
	广告|会展|公关	¥99,656	¥64,705
金融	金融	¥158,615	¥86,258
传统服务行业	餐饮|酒店|旅游	¥86,741	¥61,267
	生活服务	¥73,365	¥50,186
生物|医药	生物|医药	¥120,179	¥77,038
能源|化工|矿产	能源|化工|矿产	¥105,336	¥64,403
贸易|批发零售	贸易|批发零售	¥86,650	¥58,564
交通|运输|物流	交通|运输|物流	¥91,063	¥60,844
文体|教育|传媒	文体|教育|传媒	¥104,354	¥69,537

如上表数据显示，2020年金融、房地产开发、高科技、生物医药等行业薪酬水平仍然领先其他行业。另外，以上高薪行业一线城市与非一线城市的薪酬差距普遍大于其他行业。

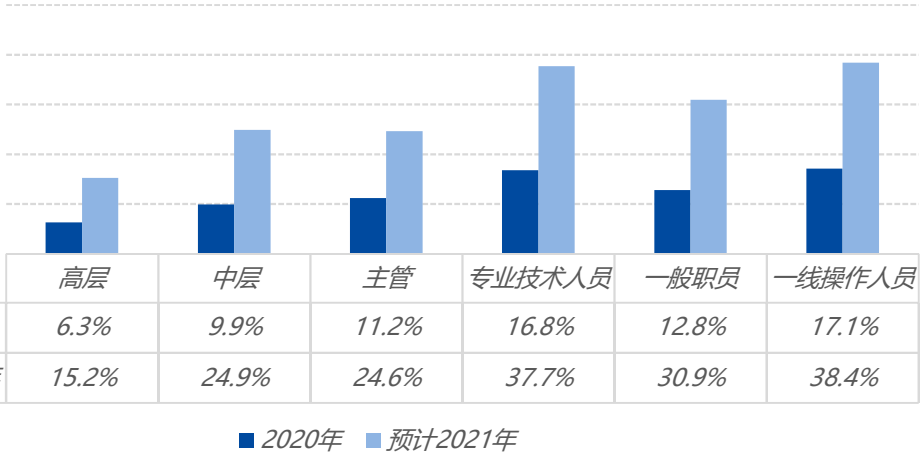
数据来源：前程无忧人力资源调研中心

整体薪酬情况解析

◆2020年调薪及2021年预计调薪情况

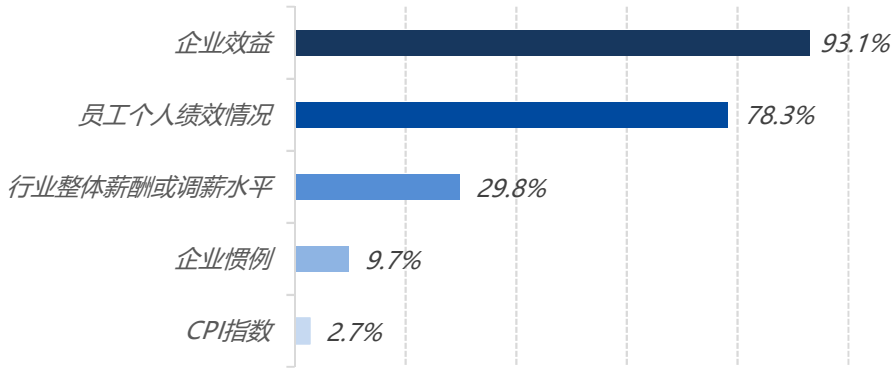


受疫情及国内外经济环境不确定性影响，企业经营压力增大，2020年企业的调薪幅度仅为4.7%，较2019年降幅高达20.3%。随着疫情得到控制，生产经营逐渐恢复，企业经营预期向好，预计2021年调薪幅度将小幅回升，为5.1%。



	高层	中层	主管	专业技术人员	一般职员	一线操作人员
2020年	6.3%	9.9%	11.2%	16.8%	12.8%	17.1%
预计2021年	15.2%	24.9%	24.6%	37.7%	30.9%	38.4%

调研数据显示，2020年中高层调薪覆盖率均低于10%；随着生产经营逐步恢复，预计2021年企业整体调薪覆盖率均有不同程度回升。

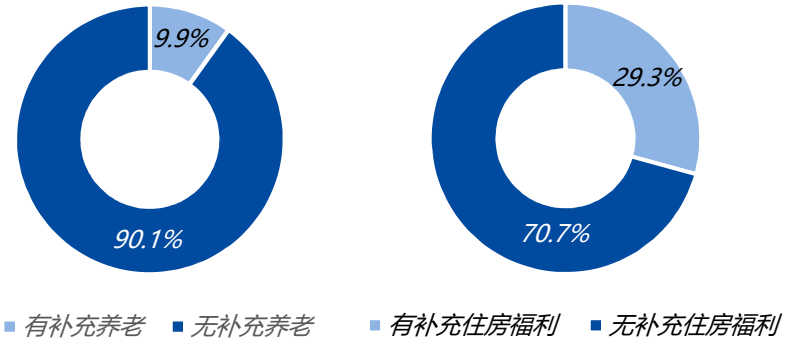


如左图显示，2020年，93.1%的企业选择“企业效益”作为年度调薪的首要考虑因素。在整体经营压力较大的趋势下，员工“个人绩效”表现也成为另一个需要重点关注的因素，其比例达为78.3%。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

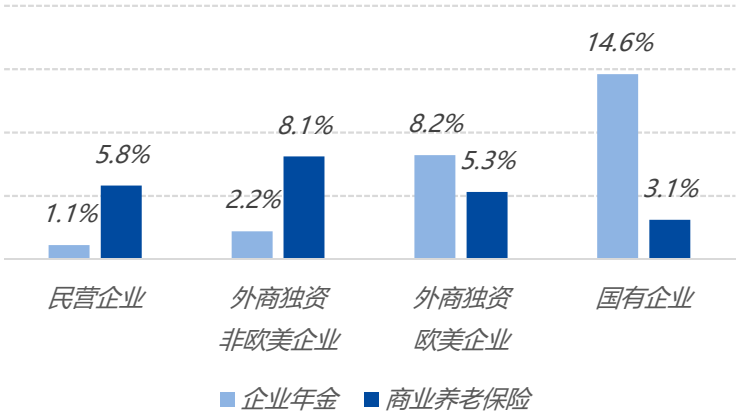
福利情况解析

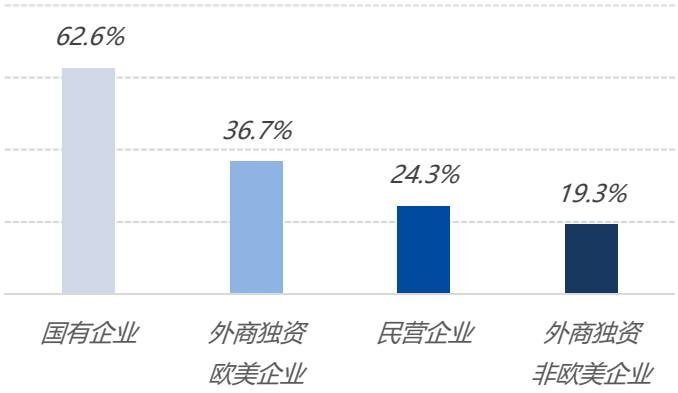
◆一线城市福利情况概览



数据显示，2020年一线城市中提供补充养老的企业比例仅为9.9%，提供补充住房福利的企业比例为29.3%。

数据显示，不同性质企业实施补充养老的方式存在差异，民营企业与外商独资非欧美企业多选择商业养老保险，国有企业与外资欧美企业则更倾向企业年金。





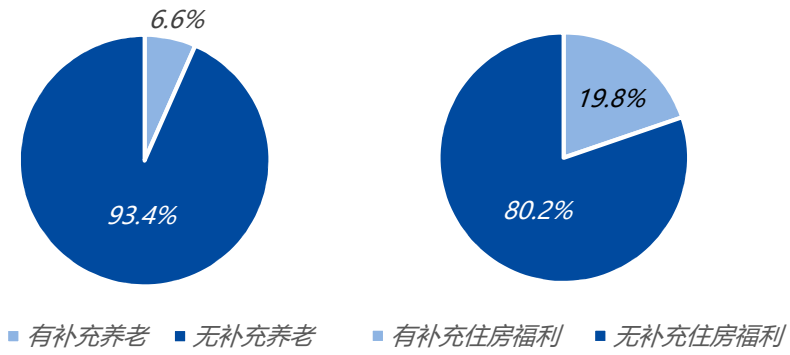
如左图显示，在一线城市提供补充住房福利的企业中，国有企业比例最高，为62.6%；而外商独资非欧美企业享有比例最低，仅为19.3%。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

福利情况解析

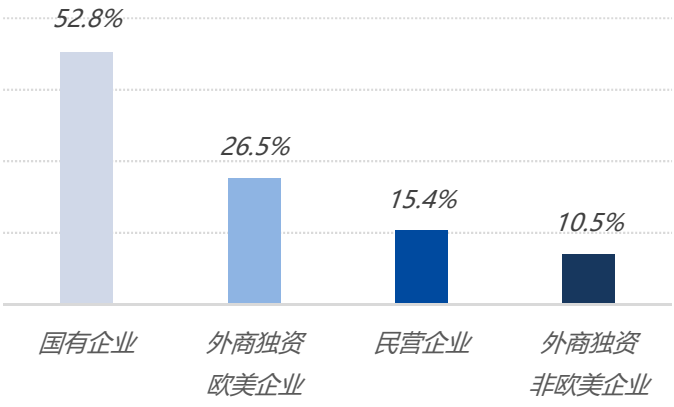
◆非一线城市福利情况概览

数据显示，非一线城市企业提供补充养老及补充住房福利的比例均低于一线城市，提供补充养老的企业比例仅为6.6%，提供补充住房福利的企业比例为19.8%。



补充养老享有类型	民营企业	外商独资非欧美企业	外商独资欧美企业	国有企业
企业年金	1.0%	1.7%	7.2%	11.5%
商业养老保险	3.4%	5.0%	2.3%	2.0%

在非一线城市中，外资非欧美企业提供商业养老保险比例最高，为5.0%；选择企业年金比例最高的是国有企业，为11.5%。



如左图所示，非一线城市中，国有企业员工享有补充住房福利的比例最高，为52.8%；外资非欧美企业享有比例最低，为10.5%。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

应届生与一线操作工薪酬情况

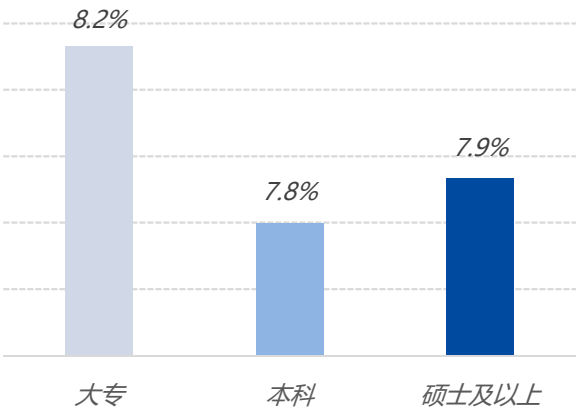
◆应届生起薪与调薪情况

城市（元/月）	平均值	50分位	75分位
北京	¥6,800	¥6,495	¥8,132
上海	¥6,876	¥6,587	¥8,008
深圳	¥6,301	¥6,034	¥7,838
广州	¥5,997	¥5,761	¥7,301

在北京、上海、广州、深圳四个一线城市中，上海2020届应届生平均起薪水平最高，达到6876元，而广州的平均起薪水平最低，为5997元。

数据显示，在非一线城市中，长三角地区应届生起薪水平较其他城市更具竞争力，另外成都、武汉两城市的起薪水平也相对较高。

城市（元/月）	平均值	50分位	75分位
杭州	¥6,042	¥5,658	¥7,161
南京	¥5,753	¥5,473	¥6,779
苏州	¥5,670	¥5,391	¥6,535
成都	¥5,601	¥5,210	¥6,370
武汉	¥5,309	¥5,085	¥6,098
重庆	¥5,008	¥4,796	¥5,633
西安	¥4,627	¥4,268	¥5,330
长沙	¥4,458	¥4,131	¥5,039

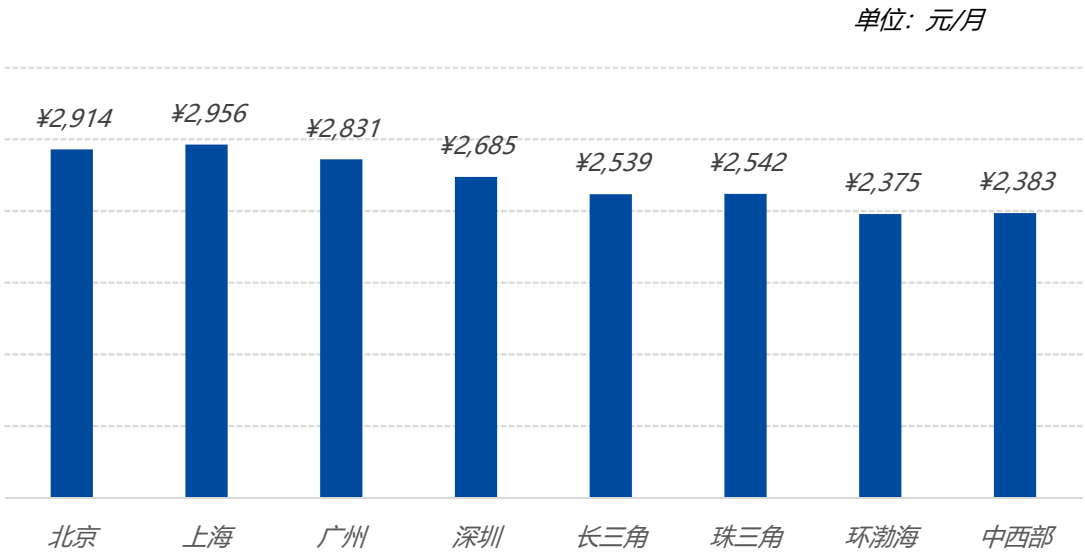


数据显示，2019届大专学历毕业生获得的调薪幅度高于其他学历，为8.2%；本科学历调薪幅度最低，为7.8%；分析认为，大专学历毕业生大多从事薪资较低的基础支持类或一线专业技术岗位：基础支持类整体薪资较低，一线专业技术人员近年来相对缺乏，因此尽管受疫情影响，企业调薪能力受限，但出于人员保留考虑，需要保持一定的调薪幅度。

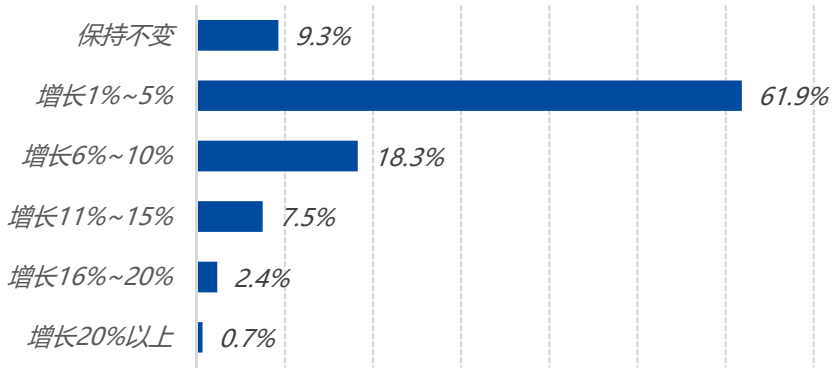
数据来源：前程无忧人力资源调研中心

应届生与一线操作工薪酬情况

◆一线操作工底薪水平与调薪情况



数据显示，北京、上海一线操作工底薪水平起领跑全国，分别为2914元和2956元。制造业聚集程度较高的长三角和珠三角地区，一线操作工的底薪分别为2539元和2542元，差距不大；



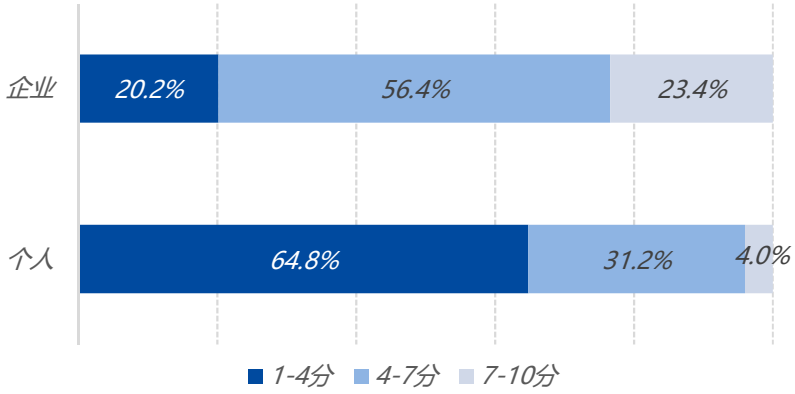
受物价因素影响，近年来一线操作工月底薪呈现持续增长趋势。数据显示，2020年90.7%的企业对一线操作工进行了调薪，其中1%-5%的企业比例最高，为61.9%。其次是6%-10%的企业，占比为18.3%。

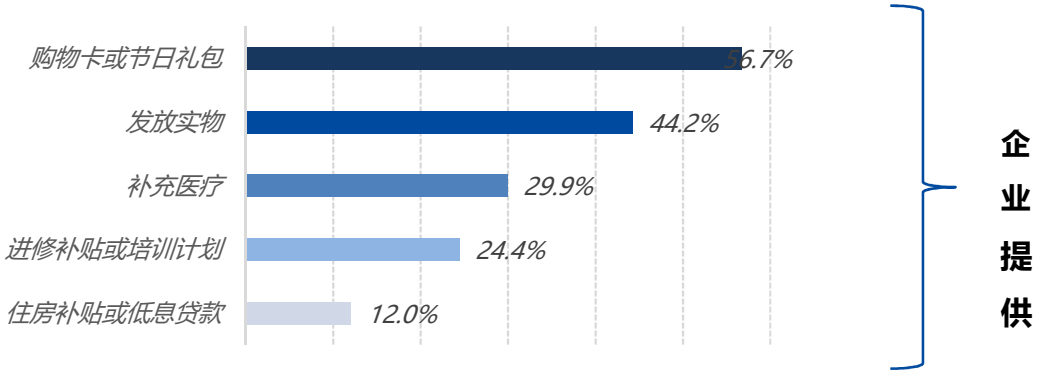
数据来源：前程无忧人力资源调研中心

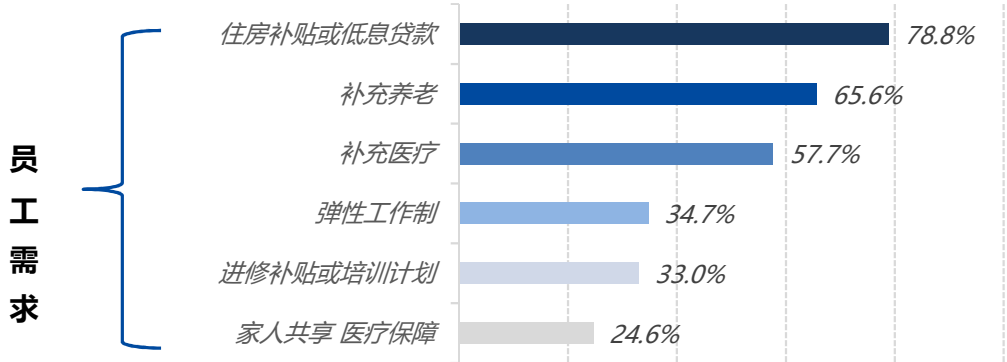
薪酬福利与员工激励

◆薪酬福利在员工激励方面的现状

对于薪酬福利的激励效果，企业与员工的认可程度存在较大差异。员工打分在1-4分的占比高达64.8%，企业打分在这一分值段的占比仅为20.2% （分值越高，代表激励效果越好） 。







如上图数据显示，企业提供的补充福利也与员工需求存在较大差异——企业提供的补充福利主要集中在购物卡、实物发放等方面；而员工的福利需求，主要集中在住房补贴、补充养老、补充医疗等项目上。

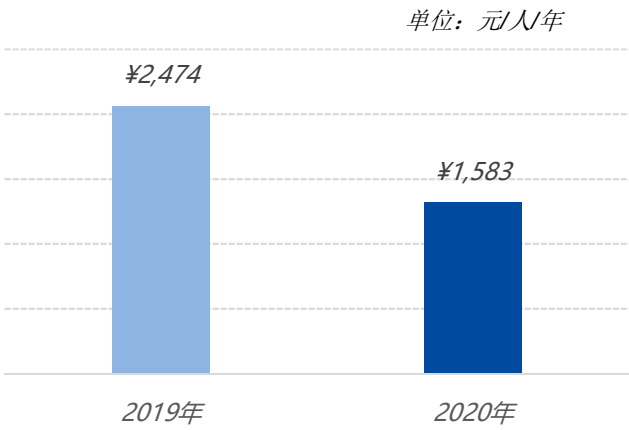
数据来源：前程无忧人力资源调研中心

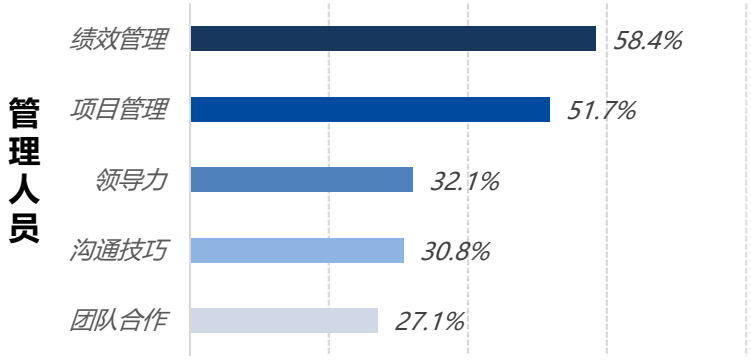
培训发展篇

企业培训情况分析

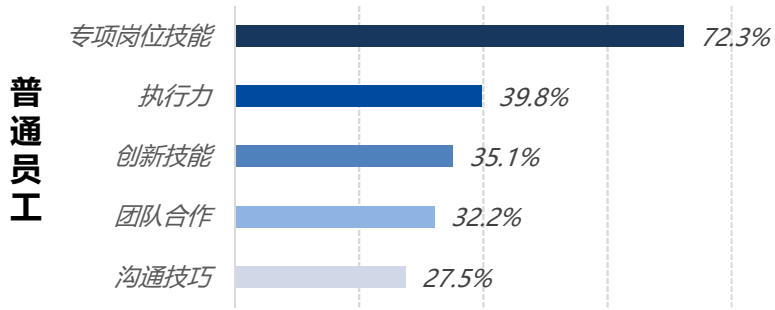
◆企业培训投入情况

2020年人均培训投入仅为1583元/人，同比降幅高达36%。分析认为，受疫情影响，2020年企业线下培训频次明显减少，线上培训比例提高，使得整体培训支出减少，造成人均培训投入大幅下降。





数据显示，2020年针对管理人员的培训主要集中在绩效管理、项目管理两方面。其占比分别为58.4%和51.7%。

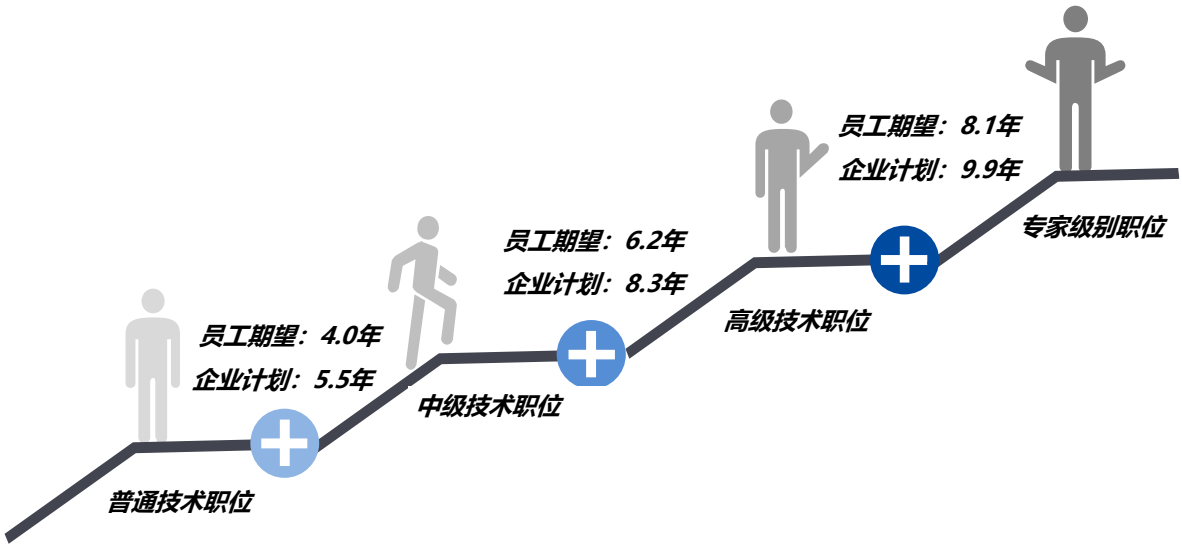


对普通员工而言，掌握专业技能依然是企业对于员工的首要要求；调研数据显示，选择“专项岗位技能”的企业比例高达72.3%。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

员工职业规划情况分析

数据显示，在管理通道各层级晋升的时间跨度上，企业管理通道的晋升计划与员工的期望之间依然存在一定差距，员工期望得到晋升所等待的时间远低于企业计划，其中尤以中级管理人员晋升高级管理人员所期望的时间间隔差距最大。



在专业通道各层级的晋升时间上，企业的晋升计划与员工意愿之间也同样存在明显差距，员工愿意为晋升而等待的时间远低于企业计划，尤其中级技术职位晋升至高级技术职位的期待时间差距最大，员工期望和企业计划之间相差2.1年。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

行业观察篇

制造行业

主动离职率高于全行业平均水平

前程无忧数据显示，2020年制造业员工主动离职率(9.8%)高于全行业平均水平(8.1%)。分析认为，一方面与制造业自身的特点有关：工作环境艰苦、内容单调、个人发展空间有限，造成人员稳定性相对较差；另一方面，随着以配送、物流等为代表的新兴服务业兴起，需要大量劳动力，对一线工人比重较高的制造业产生了一定的冲击。

整体调薪幅度低于全行业平均水平

2020年制造业整体调薪幅度(4.3%)低于全行业平均水平(4.7%)。一方面，受疫情影响，市场需求下降，直接导致制造业业务下滑，企业生产经营压力增大，调薪能力受限；另一方面，制造业本身利润率较低，易受宏观经济走向影响，在当前外部经济不确定性依然较强的形势下，企业对于调薪相对谨慎。

一线操作人员调薪覆盖率最高

数据显示，受疫情影响，2020年制造业各层级的调薪覆盖率均为近年来最低水平，其中一线操作人员调薪覆盖率为16.3%，为所有层级中最高。 分析认为，操作人员因收入水平较低，易受物价、市场劳动力供求等因素影响，因此，疫情下企业有限的调薪资源更倾向于该群体。

数据来源：前程无忧《2021离职与调薪调研报告-制造行业》

房地产行业

主动离职率低于全行业平均水平

前程无忧《离职与调薪调研报告-房地产行业》报告数据显示， 2020年房地产行业员工主动离职率(7.9%)略低于全行业平均水平(8.1%)。分析认为，房地产行业主动离职率之所以保持低位，一方面，2020年房地产行业从高速发展期进入平稳发展期，外部机会较往年有所减少；一方面，新冠疫情影响下，企业经营保守，外部机会减少，员工跳槽意愿降低。

一线城市整体离职率高于非一线城市

调研数据显示，2020年房地产行业一线城市整体离职率(15.2%)高于非一线城市(14.7%)。分析认为，受疫情影响，房地产企业整体经营压力持续增大，但一线城市资金实力雄厚的大型房地产企业占比较高，相比非一线城市企业恢复快，能提供较多就业机会。

一线城市调薪幅度高于非一线城市

2020年房地产行业一线城市调薪幅度5.2%，高于非一线城市的4.9%。分析认为，实力雄厚的大型房地产企业多集中于一线城市，其抗压和恢复能力较强，有能力为员工提供较高的调薪幅度，使得一线城市调薪幅度高于非一线城市。

数据来源：前程无忧《2021离职与调薪调研报告-房地产行业》

高科技行业

行业离职率高于全行业平均水平

前程无忧《离职与调薪调研报告-高科技行业》报告数据显示， 2020年高科技行业员工离职率15.5%，高于全行业14.8%的平均水平。分析认为，与其他行业相比，随着我国全面复工复产，高科技行业作为推动社会发展的引擎，在数字化和“新基建”的推动下，行业活跃度提升，离职率略高于全行业平均水平。

互联网行业主动离职率高于其他高科技行业

数据显示，互联网行业主动离职率12.0%，高于其他子行业。分析认为，互联网行业发展速度快，企业之间对于人才的竞争很普遍，人才流动频繁。同时，随着“互联网+”业务的拓展，其他行业的企业对于技术研发人才的需求也在增加，员工跳槽机会较多，主动离职率相对较高。

一线城市调薪幅度高于非一线城市

一线城市高科技行业调薪幅度(6.4%)高于非一线城市(5.7%)。分析认为，一线城市品牌知名度大的高科技企业相对较多，且多为技术研发型企业，对于优秀人才的竞争比较激烈，为了保留和吸引人才，调薪幅度比较高；同时一线城市高科技企业资金相对比较雄厚，后疫情时期，企业恢复能力较快，调薪幅度高于非一线城市。

数据来源：前程无忧《2021离职与调薪调研报告-高科技行业》

PART
05

2020HR大事记

2020人力资源热词榜

【热词一】阶段性减免企业社会保险费

按照党中央、国务院决策部署，人力资源社会保障部、财政部、税务总局印发《关于阶段性减免企业社会保险费的通知》（人社部发〔2020〕11号），自2020年2月起阶段性减免企业基本养老保险、失业保险、工伤保险（以下称三项社会保险）单位缴费部分，减轻了企业负担，有力支持了企业复工复产。

【热词二】数字化转型

受疫情影响，远程办公成为大部分企业的“刚需”。绝大多数企业都能够高效应对不同规模的员工远程办公需求。疫情冲击下，众多企业加速了数字化项目的建设和上线，并提升了数字化转型在企业的战略高度。一部分企业在疫情期间借助数字化工具积极拓展与生态圈其他企业的合作，尝试拓展新业务，并探索新的商业模式。小部分行业领军企业基于自身的数字化转型，积极推动数字化生态圈建设，带动其所在行业产业生态变革。

【热词三】居家办公

由于疫情原因，众多企业员工选择在家办公，远程办公概念股纷纷暴涨，由华裔企业家袁征创办的视频会议公司Zoom在疫情期间飞速发展。 随着企业走出这场危机，远程办公和办公室办公的混合模型很可能成为未来的工作方式。为了确保员工能保持愉快的心情和较高的效率，人力资源团队在工作规划中应当考虑到多个因素，如营造并维护企业文化、包容性变得更为重要、以员工的健康为第一要务、推行集体责任感、聚焦学习与发展。

【热词四】医保个账改革

2019年，国家医保局提出“2020年底前取消城乡居民医保中的个人（家庭）账户，向门诊统筹平稳过渡”后，一石激起千层浪，很多参保人既担心个人医保账户中的钱会被“清零”，又担心医保待遇会降低。2020年8月26日，国家医保局发布《关于建立健全职工基本医疗保险门诊共济保障机制的指导意见（征求意见稿）》（下称《指导意见》），明确了医保个账改革的方向。

【热词五】电子劳动合同

今年3月，人社部向北京市人社局发出《关于订立电子劳动合同有关问题的函》，允许北京率先推广使用电子劳动合同，“用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同。”

同时，文件还明确采用电子形式订立劳动合同，应使用符合电子签名法等法律规定的可视为书面形式的数据电文和可靠的电子签名。用人单位应保证电子劳动合同的生成、传递、储存等满足电子签名法等法律要求，确保其完整、准确、不被篡改。符合《劳动合同法》规定和上述要求的电子劳动合同一经订立即具有法律效力。

2020HR政策速览

一、保障农民工工资支付条例发布

2019年12月30日，国务院发布第784号令，标题为《保障农民工工资支付条例》。为了规范农民工工资支付行为，保障农民工按时足额获得工资，根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律规定，制定本条例。

关注点一：工资支付形式与周期

农民工工资应当以货币形式，通过银行转账或者现金支付给农民工本人，不得以实物或者有价证券等其他形式替代。用人单位应当按照与农民工书面约定或者依法制定的规章制度规定的工资支付周期和具体支付日期足额支付工资。实行月、周、日、小时工资制的，按照月、周、日、小时为周期支付工资；实行计件工资制的，工资支付周期由双方依法约定。用人单位因不可抗力未能在支付日期支付工资的，应当在不可抗力消除后及时支付。用人单位应当按照工资支付周期编制书面工资支付台账，并至少保存3年。书面工资支付台账应当包括用人单位名称，支付周期，支付日期，支付对象姓名、身份证号码、联系方式，工作时间，应发工资项目及数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额，银行代发工资凭证或者农民工签字等内容。用人单位向农民工支付工资时，应当提供农民工本人的工资清单。

关注点二：工资清偿

用人单位拖欠农民工工资的，应当依法予以清偿。用工单位使用个人、不具备合法经营资格的单位或者未依法取得劳务派遣许可证的单位派遣的农民工，拖欠农民工工资的，由用工单位清偿，并可以依法进行追偿。用人单位将工作任务发包给个人或者不具备合法经营资格的单位，导致拖欠所招用农民工工资的，依照有关法律规定执行。用人单位允许个人、不具备合法经营资格或者未取得相应资质的单位以用人单位的名义对外经营，导致拖欠所招用农民工工资的，由用人单位清偿，并可以依法进行追偿。合伙企业、个人独资企业、个体经济组织等用人单位拖欠农民工工资的，应当依法予以清偿；不清偿的，由出资人依法清偿。

2020HR政策速览

二、阶段性减免企业社会保险费政策实施期限

按照党中央、国务院决策部署，人力资源社会保障部、财政部、税务总局印发《关于阶段性减免企业社会保险费的通知》（人社部发〔2020〕11号），自2020年2月起阶段性减免企业基本养老保险、失业保险、工伤保险（以下称三项社会保险）单位缴费部分，减轻了企业负担，有力支持了企业复工复产。

关注点一：中小微企业三项社会保险单位缴费部分免征政策延长

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团（以下统称省）对中小微企业三项社会保险单位缴费部分免征的政策，延长执行到2020年12月底。

关注点二：大型企业等三项社会保险单位缴费不分减征政策延长

各省（除湖北省外）对大型企业等其他参保单位（不含机关事业单位，下同）三项社会保险单位缴费部分减半征收的政策，延长执行到2020年6月底。湖北省对大型企业等其他参保单位三项社会保险单位缴费部分免征的政策，继续执行到2020年6月底。

关注点三：受疫情影响生产经营出现严重困难企业缓缴社保费

受疫情影响生产经营出现严重困难的企业，可继续缓缴社会保险费至2020年12月底，缓缴期间免收滞纳金。

关注点四：社保个人缴费基数下限延续2019年标准

各省2020年社会保险个人缴费基数下限可继续执行2019年个人缴费基数下限标准，个人缴费基数上限按规定正常调整。

更多调研报告

- 《2021离职与调薪调研报告》
- 《2021离职与调薪制造业报告》
- 《2021离职与调薪房地产行业报告》
- 《2021离职与调薪消费品行业报告》
- 《2021离职与调薪高科技行业报告》

- **报告亮点：**采用多维度交叉分析，从行业、城市、公司性质、职能、层级，区分社会人员和应届生的离职与调薪情况。
- **报告内容：**为企业呈现近两到三年员工的离职率和调薪情况，并给出次年的调薪预测，为企业制定调薪策略提供参考和依据。