2015互联网时代HR新常态
—数据驱动管理

CONTENTS

宏观洞察：回顾与趋势解读
数据独家：薪酬福利数据发布
数据发声：人力资本效能应用

PART1
中智调研

宏观洞察

回顾与趋势解读

国际经济形势、国内经济趋势、国内行业动态、人力资源管理趋势

2015年热门词

股市
大波动

工业4.0

6.35倍

互联
网+

2014中国互联网公司
增速47%

万众
创业

增速7.4%

2015年经济趋势-国际

经济增长

全球

2013-2016

3.3%
2015年预测

3.4%
2014年实际

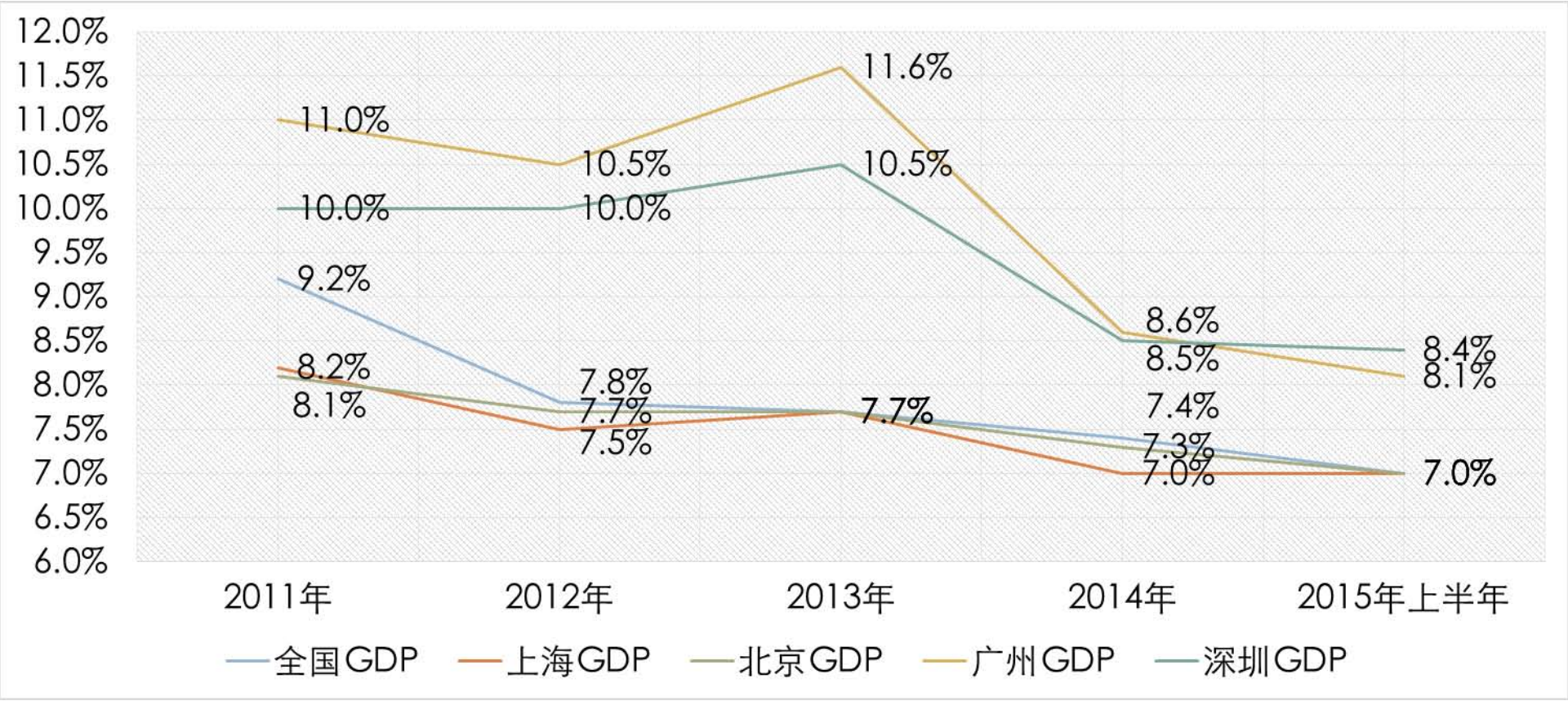
3.8%
2016年预测

3.4%
2013年实际

数据来源：国际货币基金组织《世界经济展望》

2015年经济趋势-国内-总体

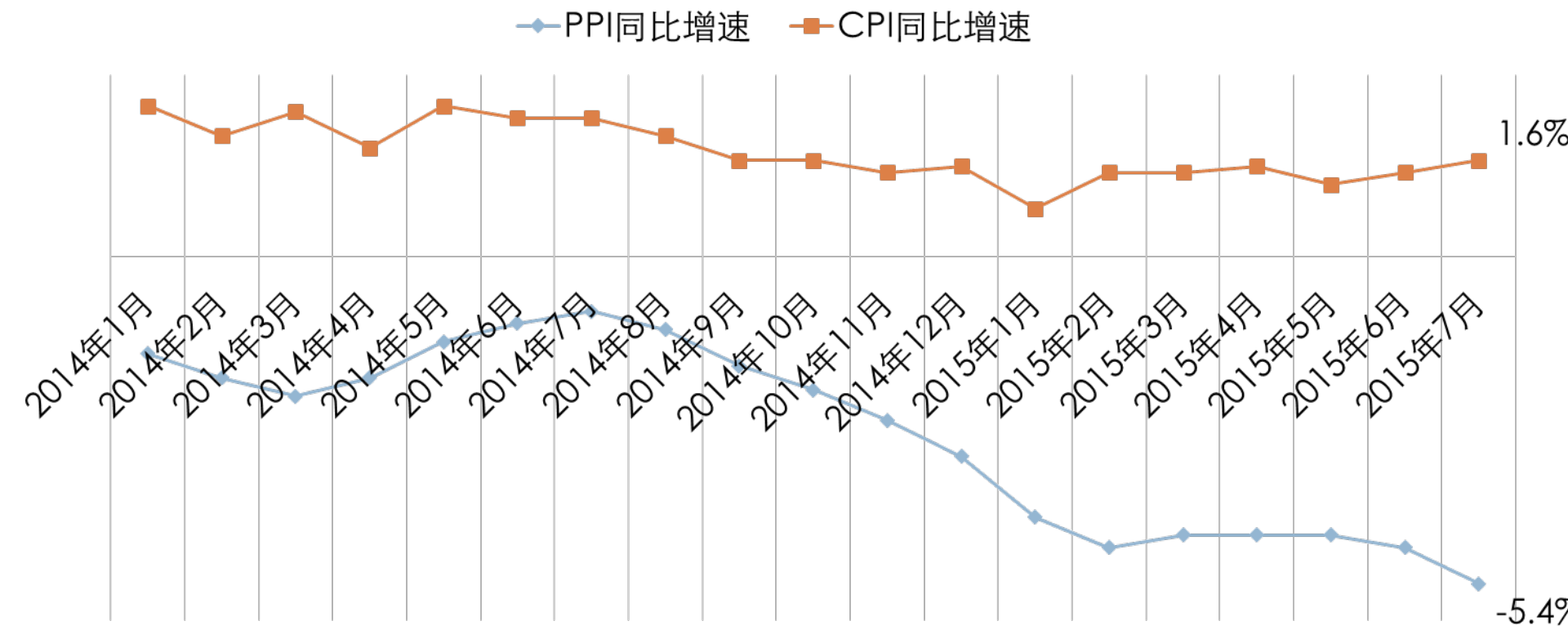
* 在出口疲软等因素影响下，全国经济压力增大，但是仍处于合理区间，随着进一步深化改革和加快创新驱动，释放的潜能将支撑中国经济保持7%左右的增长速度。



数据来源：国家统计局

2015年经济趋势-国内-总体

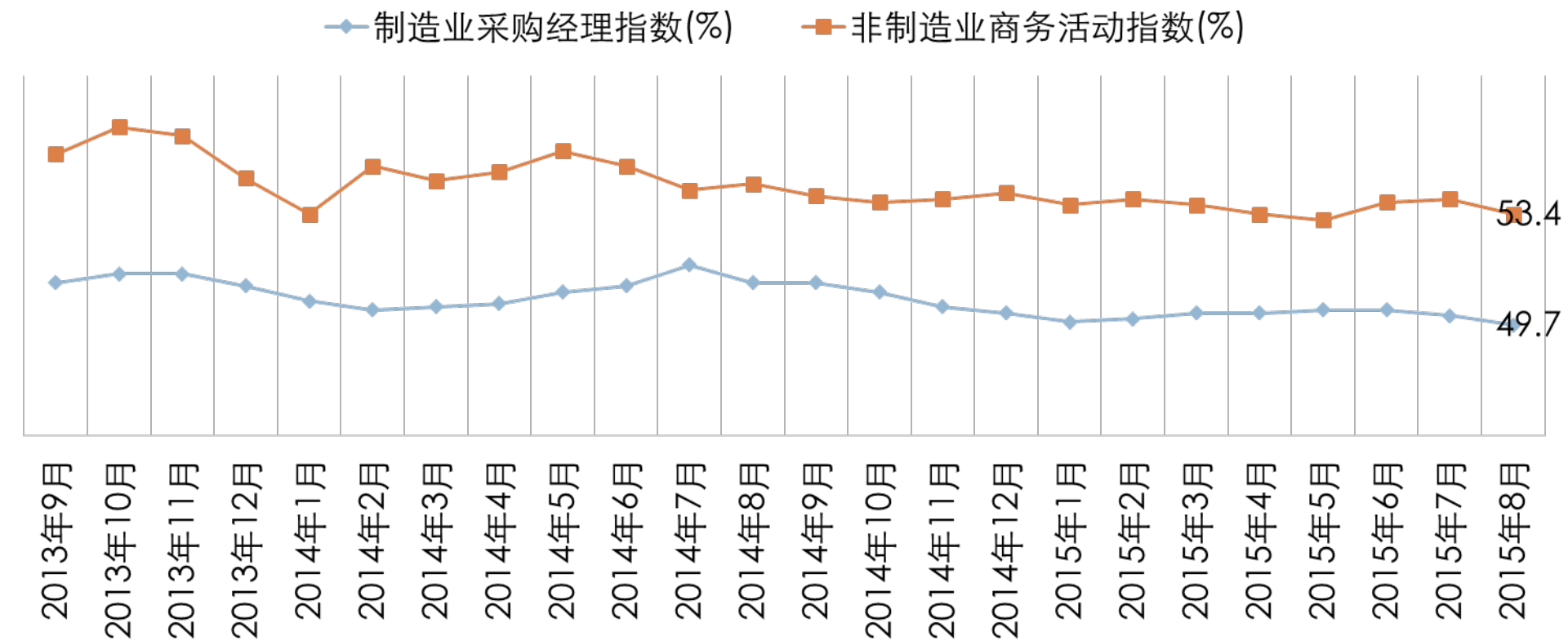
- 2015年上半年CPI指数走势较为平稳，基本维持稳定成长
- 2015年上半年，PPI持续负增长，且有持续下降趋势



数据来源：国家统计局

2015年经济趋势-国内-结构

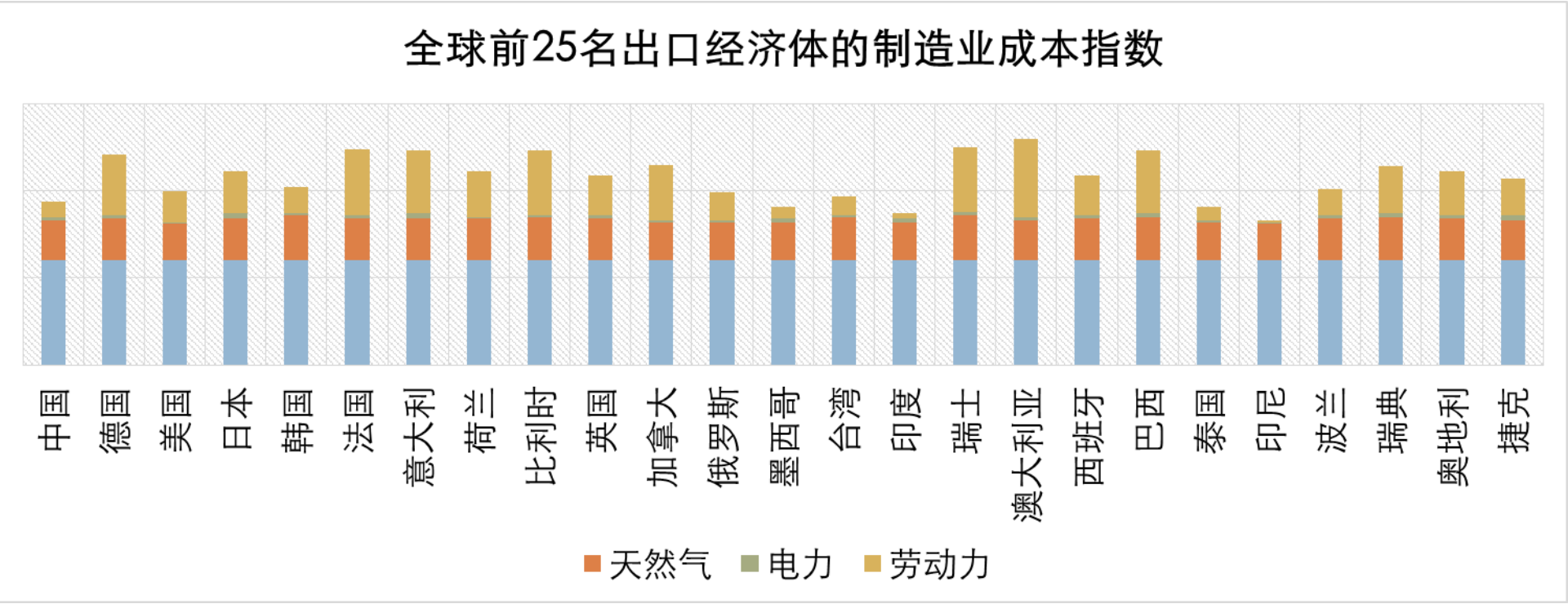
- 8月制造业PMI指数为49.7%,较上月下降0.3个百分点,再次回到荣枯线之下
- 非制造业商务活动指数和服务业指数略有回落



数据来源：国家统计局

2015年经济趋势-国内-结构

- 波士顿咨询集团的全球制造业成本竞争力指数以美国为基准(100分)
- 中国制造业对美国的成本优势已经由2004年的14%下降到2014年的4%



数据来源：波士顿全球制造业成本竞争力指数

PART2
中智调研

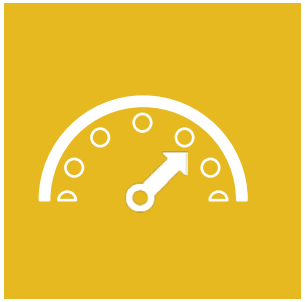
数据独家

薪酬福利数据发布

人才流动、调薪独家、行业薪酬、

人才管理、创新福利

互联网时代人力资源管理趋势



吸引人难
关注人才质量与留用

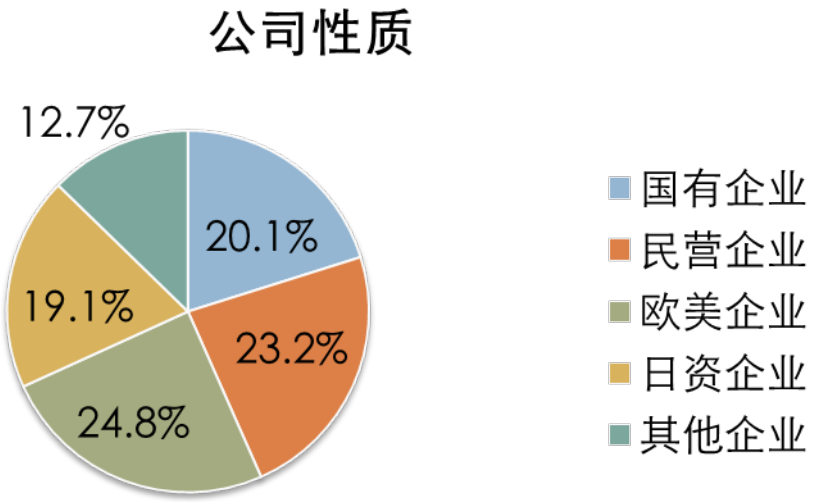
效益提升难
关注人力效能效率

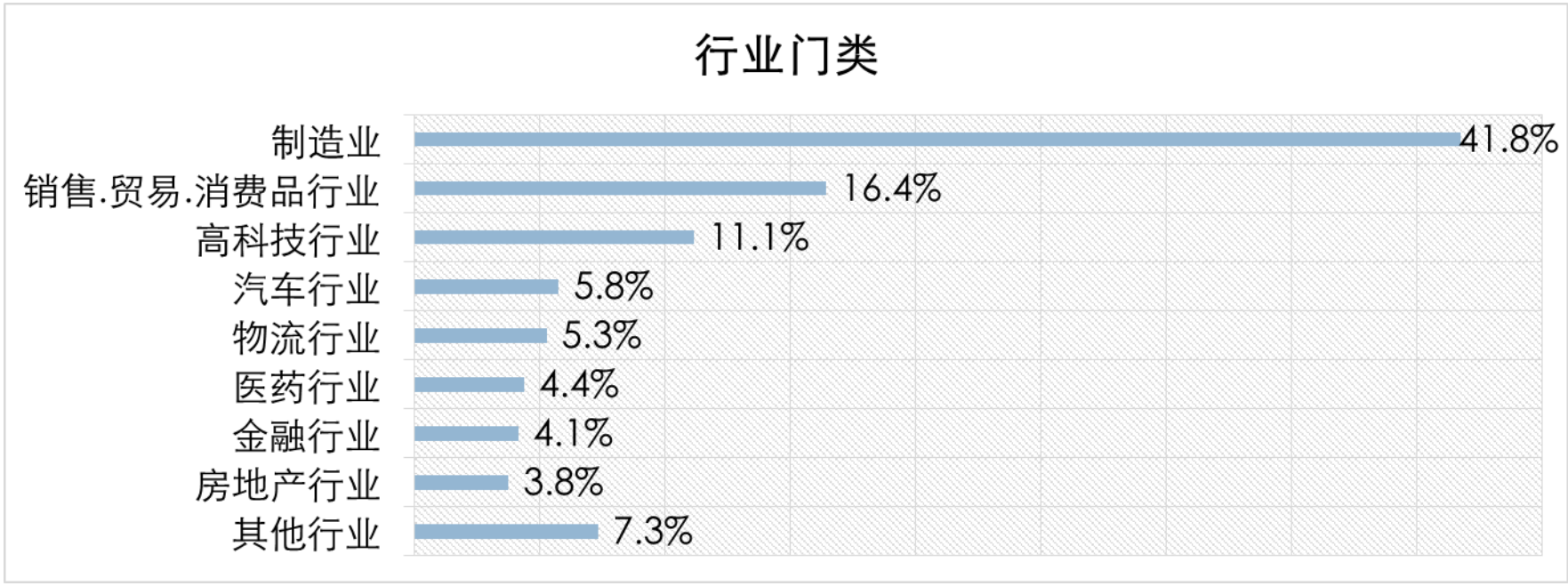
保留人难
如关注新生代员工管理

跨界人才竞争
关注人才激励多元化

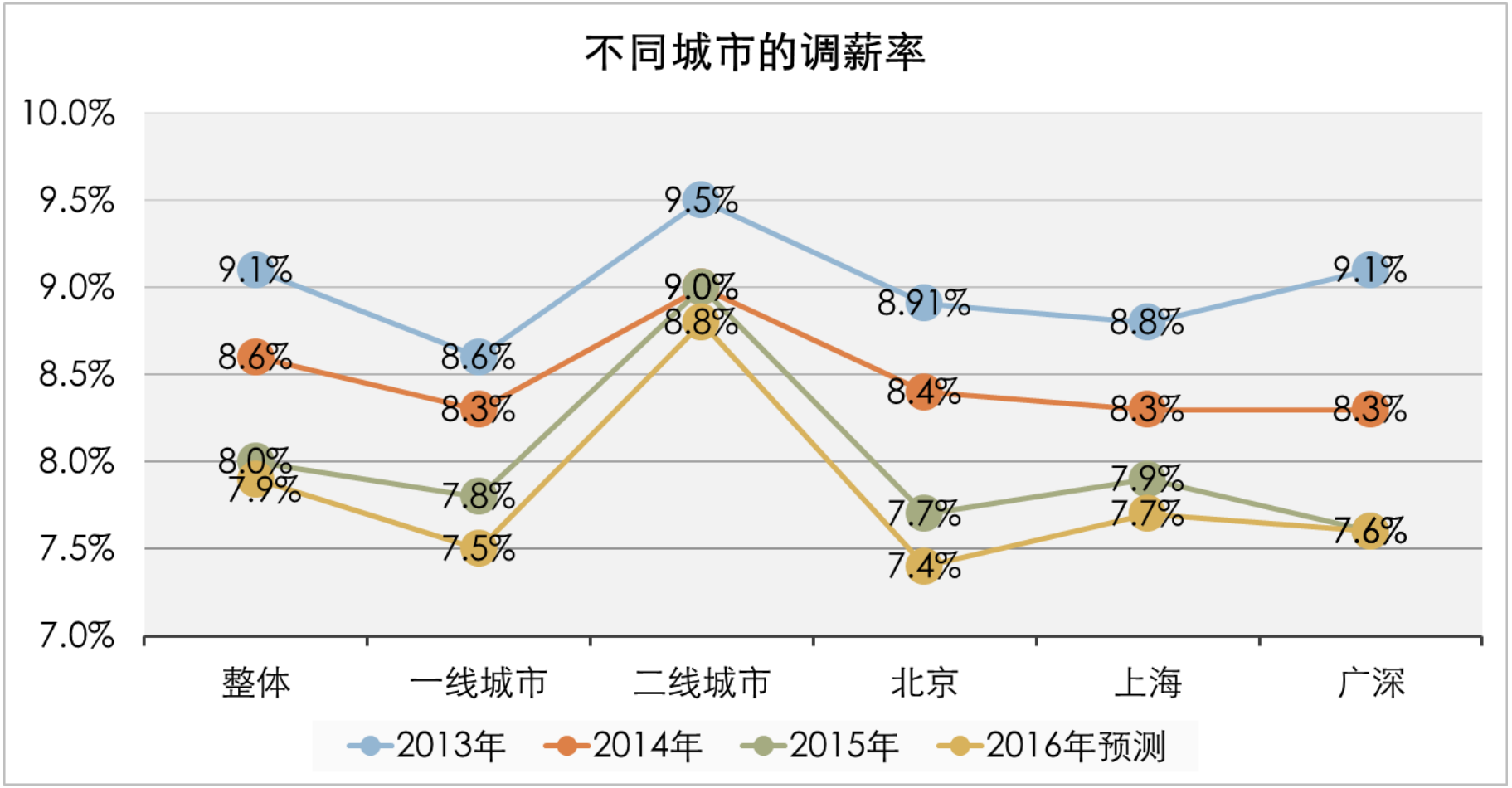
薪酬数据-调研背景

* 此次薪酬数据从2015年度参加调研的企业里选取约2136家进行分析，样本情况如图：

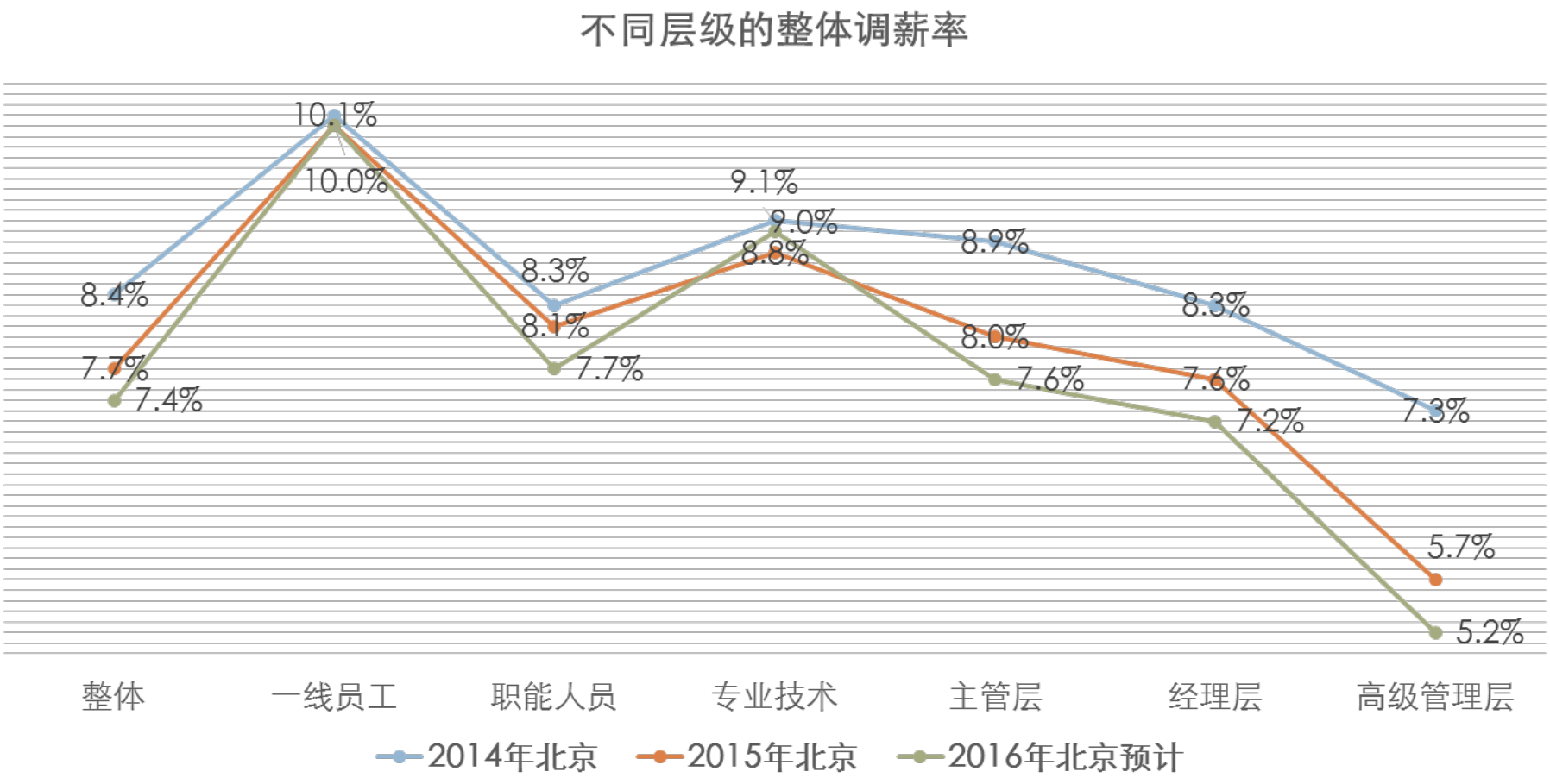




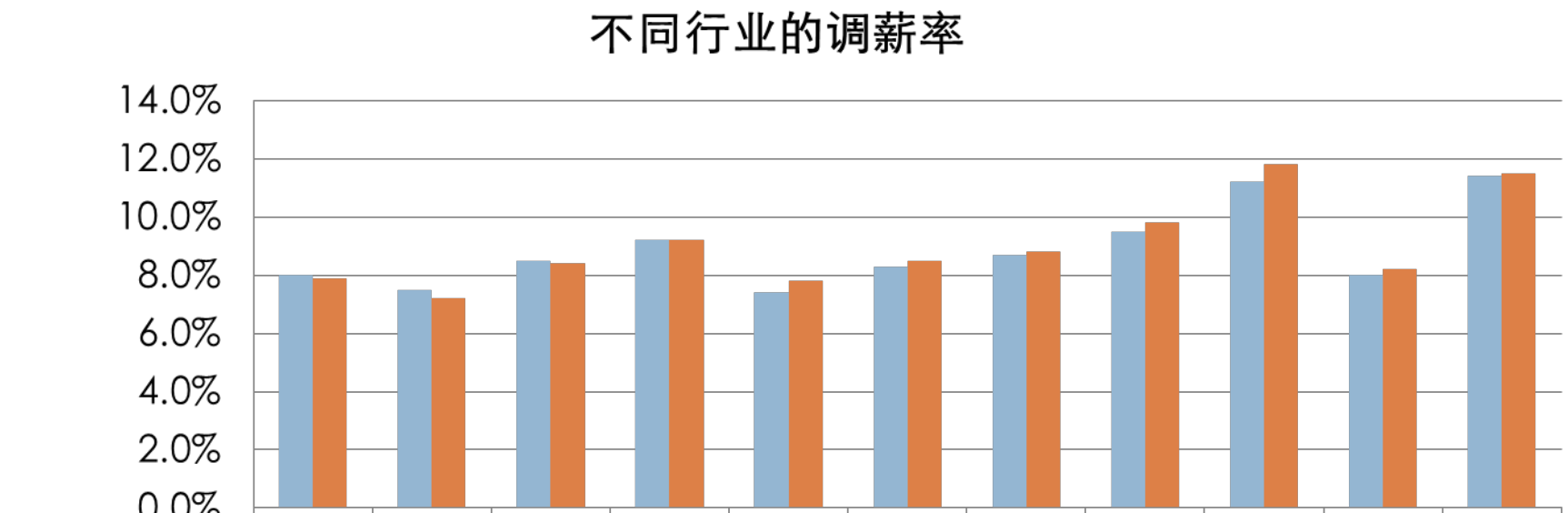
调薪独家-不同城市的调薪率



调薪独家-不同层级的调薪率

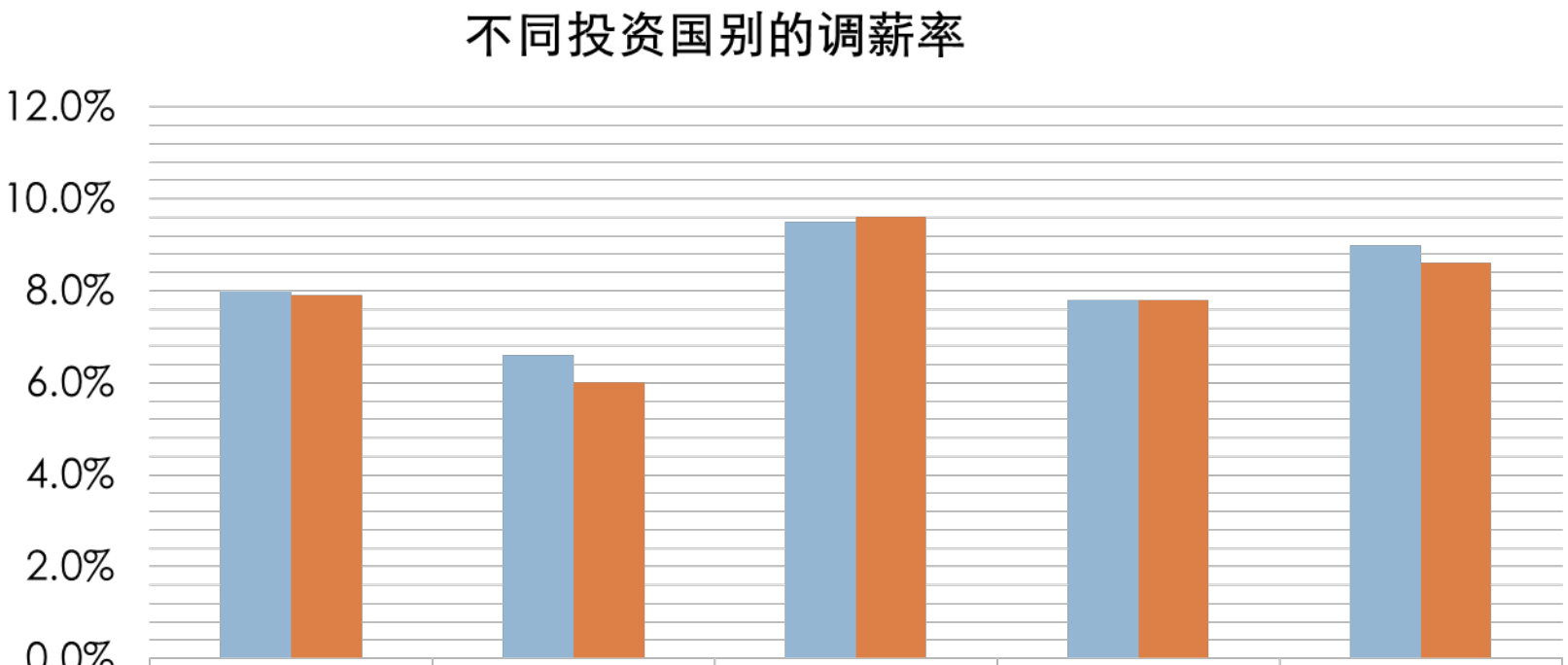


调薪独家-不同行业的调薪率



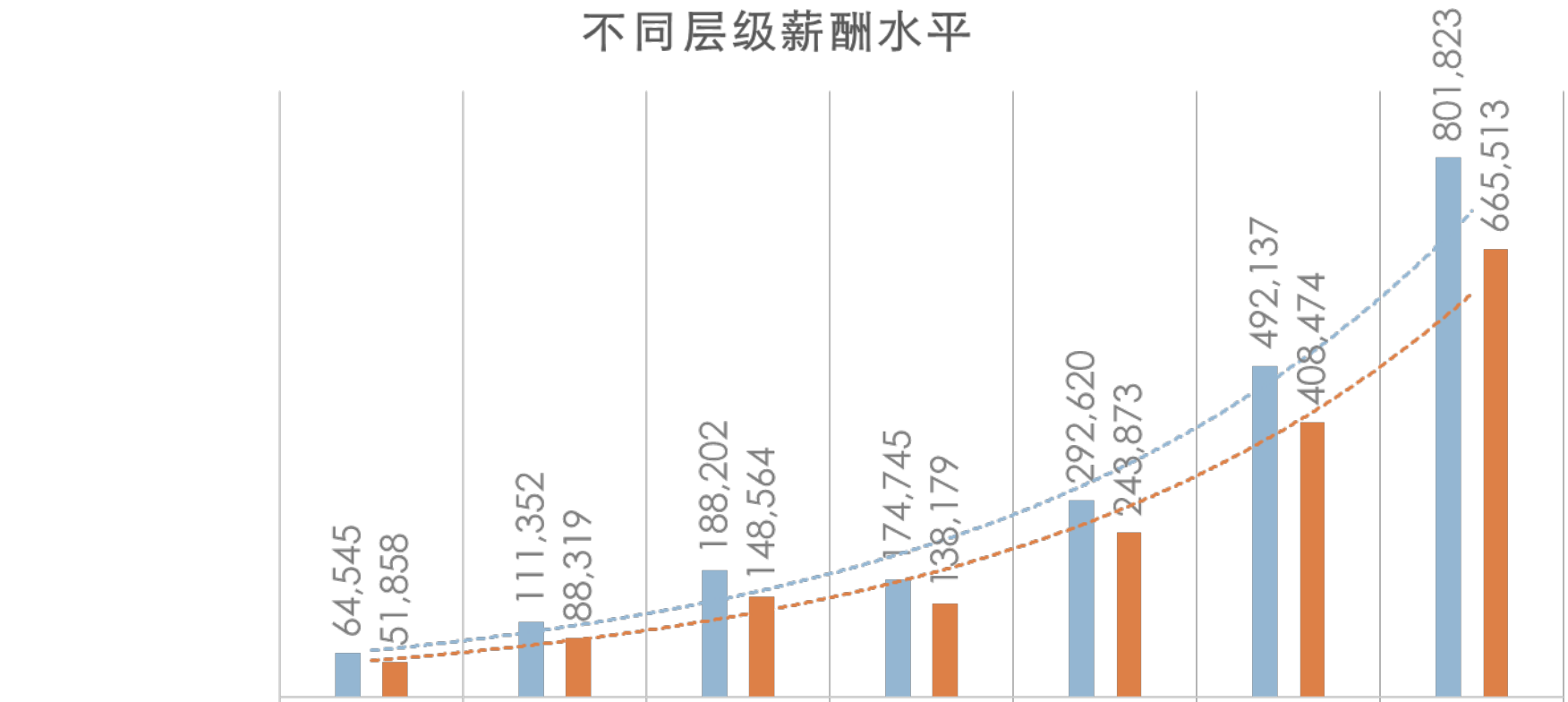
	全行业	制造业	汽车	医药	房地产	物流	销售贸易	传统高科技	新兴高科技	传统金融	新兴金融
2015年	8.0%	7.5%	8.5%	9.2%	7.4%	8.3%	8.7%	9.5%	11.2%	8.0%	11.4%
2016年预计	7.9%	7.2%	8.4%	9.2%	7.8%	8.5%	8.8%	9.8%	11.8%	8.2%	11.5%

调薪独家-不同投资国别的调薪率



	整体	国资	民营	欧美	日资
2015年	8.0%	6.6%	9.5%	7.8%	9.0%
2016年预计	7.9%	6.0%	9.6%	7.8%	8.6%

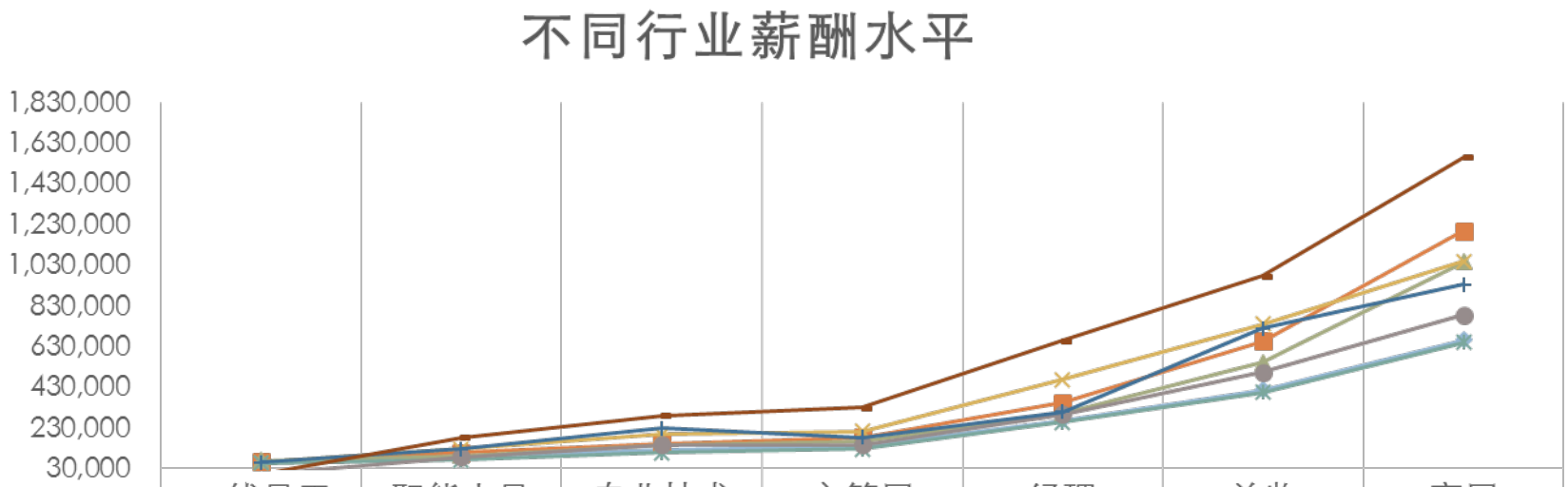
行业薪酬-层级薪酬水平对比



	一线员工	职能人员	专业技术	主管层	经理	总监	高层
一线城市整体	64,545	111,352	188,202	174,745	292,620	492,137	801,823
二线城市整体	51,858	88,319	148,564	138,179	243,873	408,474	665,513

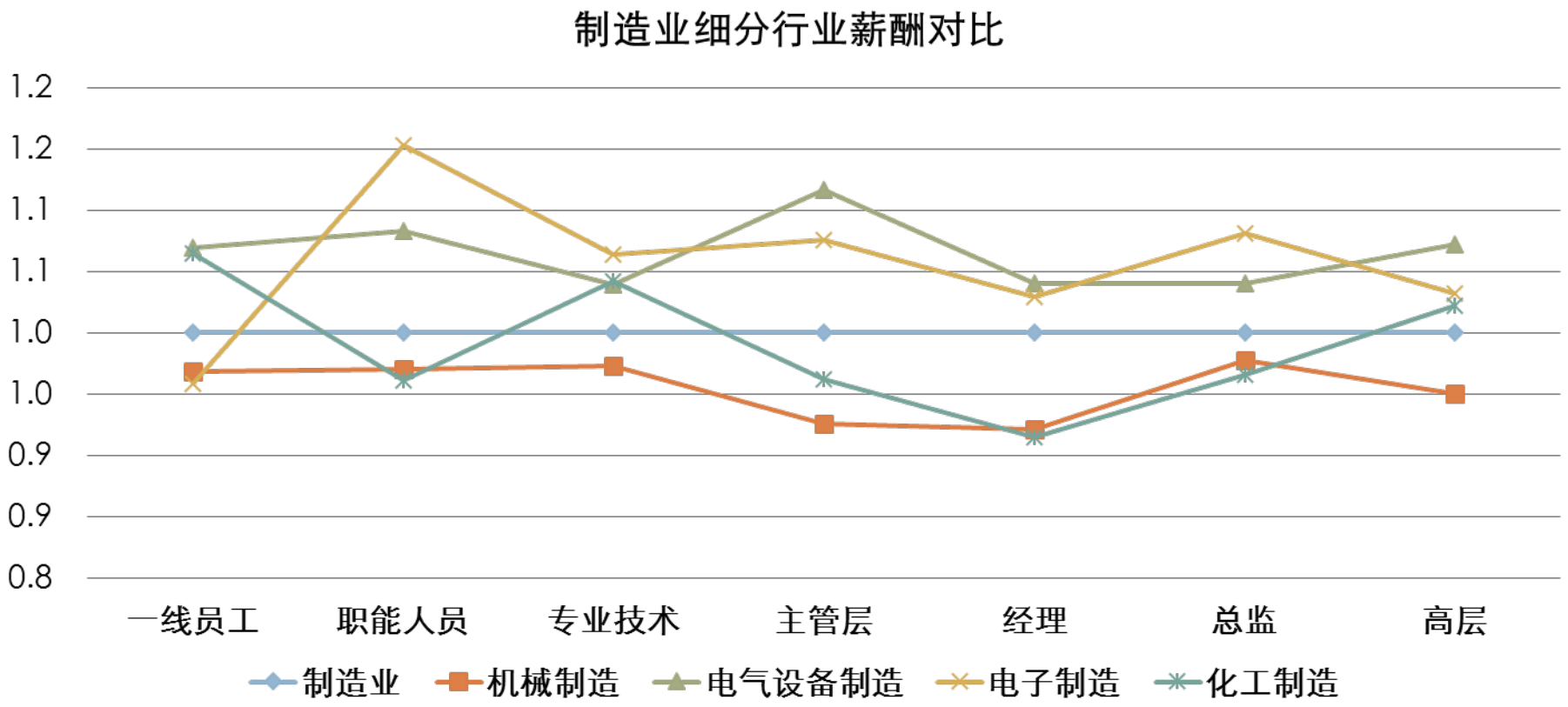
备注：行业薪酬部分将调薪的高级管理层区分出总监及高层。

行业薪酬-行业薪酬水平对比



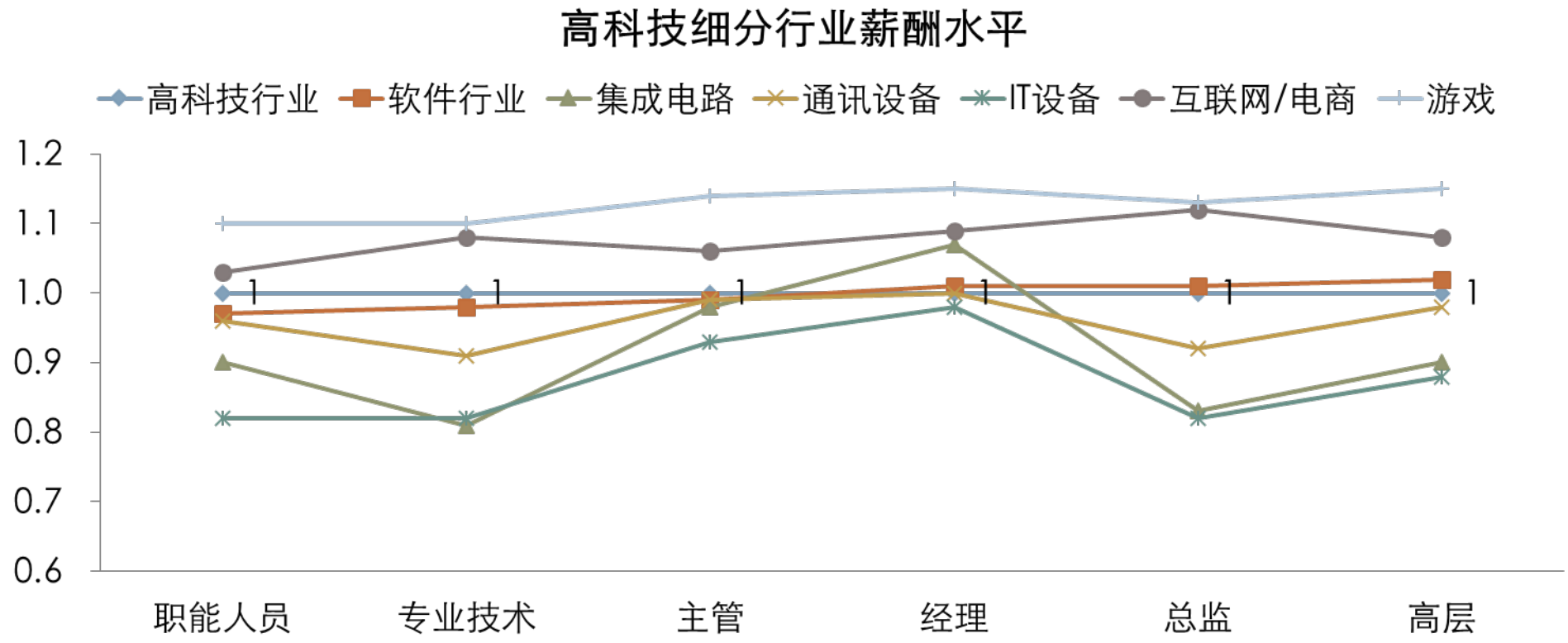
	一线员工	职能人员	专业技术	主管层	经理	总监	高层
制造业	60,867	90,345	123,681	142,660	268,333	416,101	663,980
汽车	65,465	108,623	152,651	183,908	354,604	657,940	1,199,285
医药	68,865	94,887	144,209	163,340	300,164	553,073	1,045,687
房地产	60,534	126,947	197,405	214,051	466,881	742,207	1,049,274
物流	57,867	73,958	108,497	126,097	258,831	405,640	650,859
销售贸易	0	86,800	147,399	146,878	297,041	505,489	786,201
高科技	61,234	127,494	227,940	184,005	310,804	719,279	934,954
金融	0	183,348	292,201	329,918	658,570	976,073	1,562,273

行业薪酬-制造业薪酬水平对比



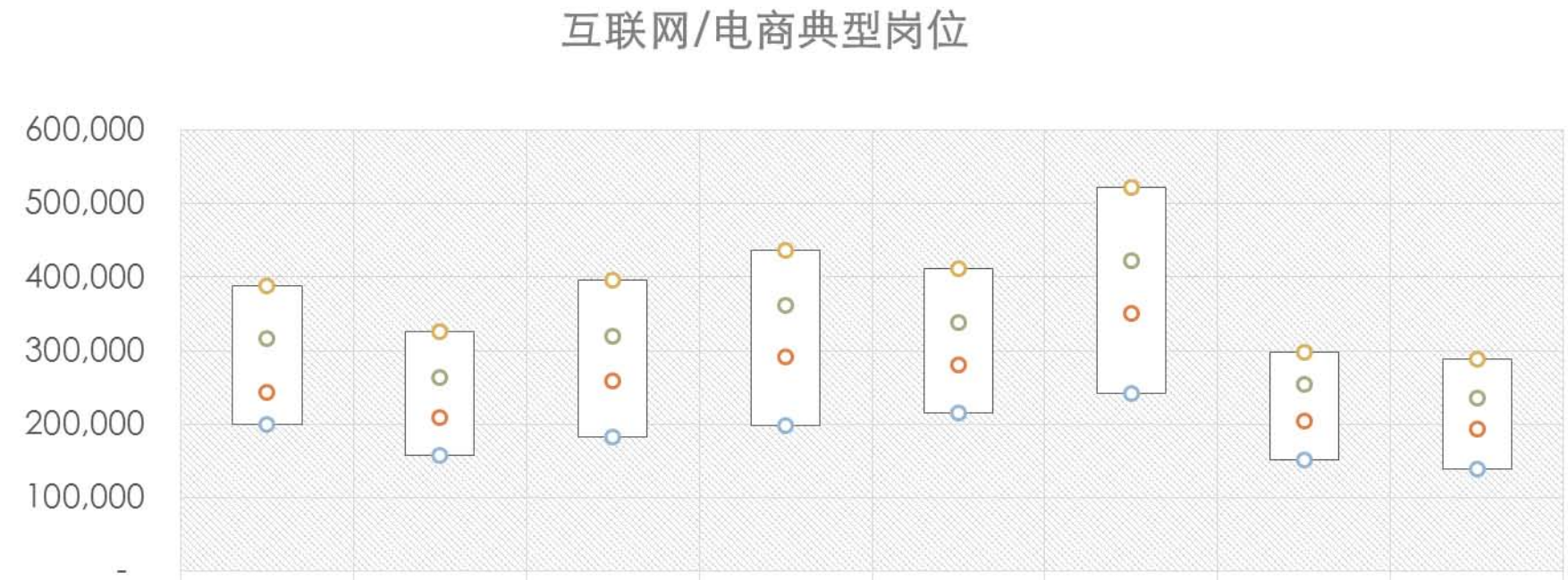
	一线员工	职能人员	专业技术	主管层	经理	总监	高层
制造业整体	60,867	90,345	123,681	142,660	268,333	416,101	663,980

行业薪酬-高科技薪酬水平对比



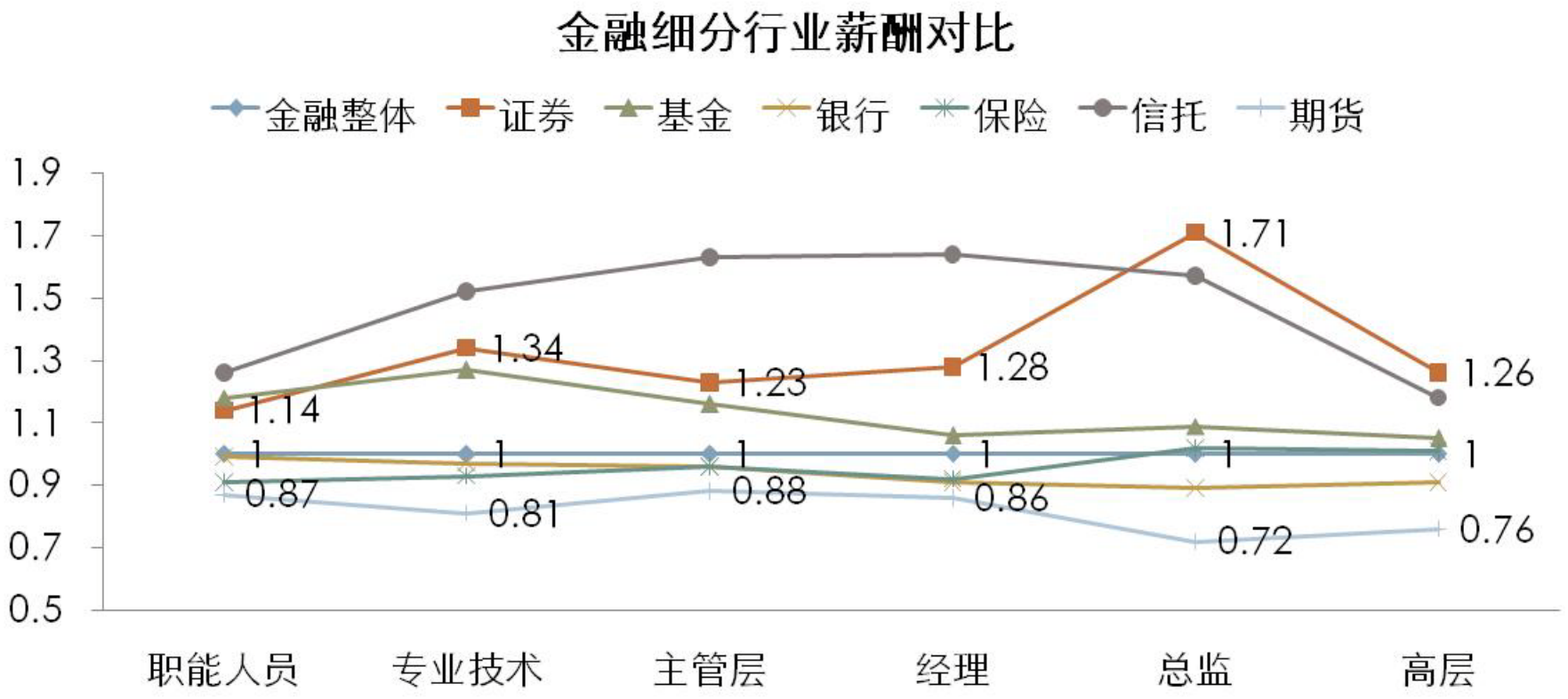
	职能人员	专业技术	主管层	经理	总监	高层
高科技整体	127,494	227,940	184,005	310,804	719,279	934,954

行业薪酬-互联网/电商典型岗位



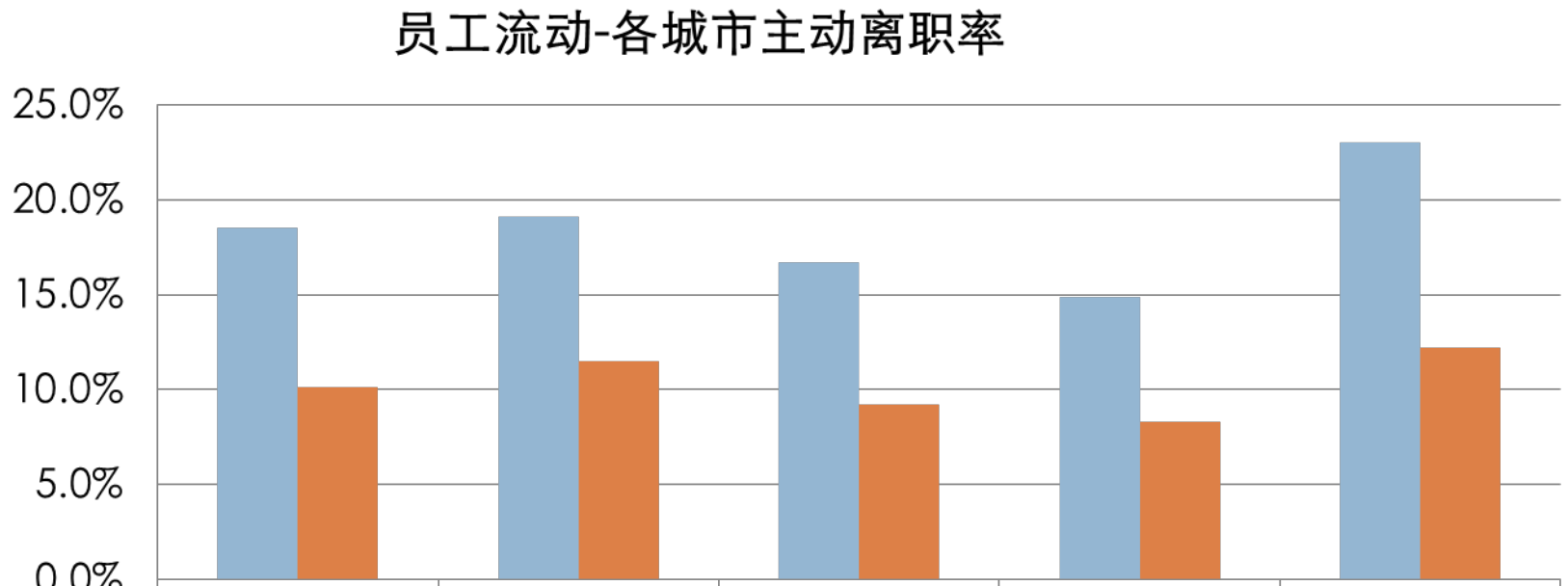
	产品经理	软件开发工程师	安卓开发工程师	IOS开发工程师	UI设计师	架构师	运维工程师	测试工程师
1-2年	199,067	158,254	183,167	197,478	214,583	241,832	151,616	138,805
3-5年	243,139	208,808	258,990	290,994	279,899	350,107	204,892	193,683
6-10年	316,929	263,637	320,070	360,927	338,005	422,458	254,672	235,203
10年以上	388,690	325,899	396,698	436,469	412,206	522,944	298,244	287,792

行业薪酬-金融细分行业薪酬水平对比



	职能人员	专业技术	主管层	经理	总监	高层
金融整体	183,348	292,201	329,918	658,570	976,073	1,562,273

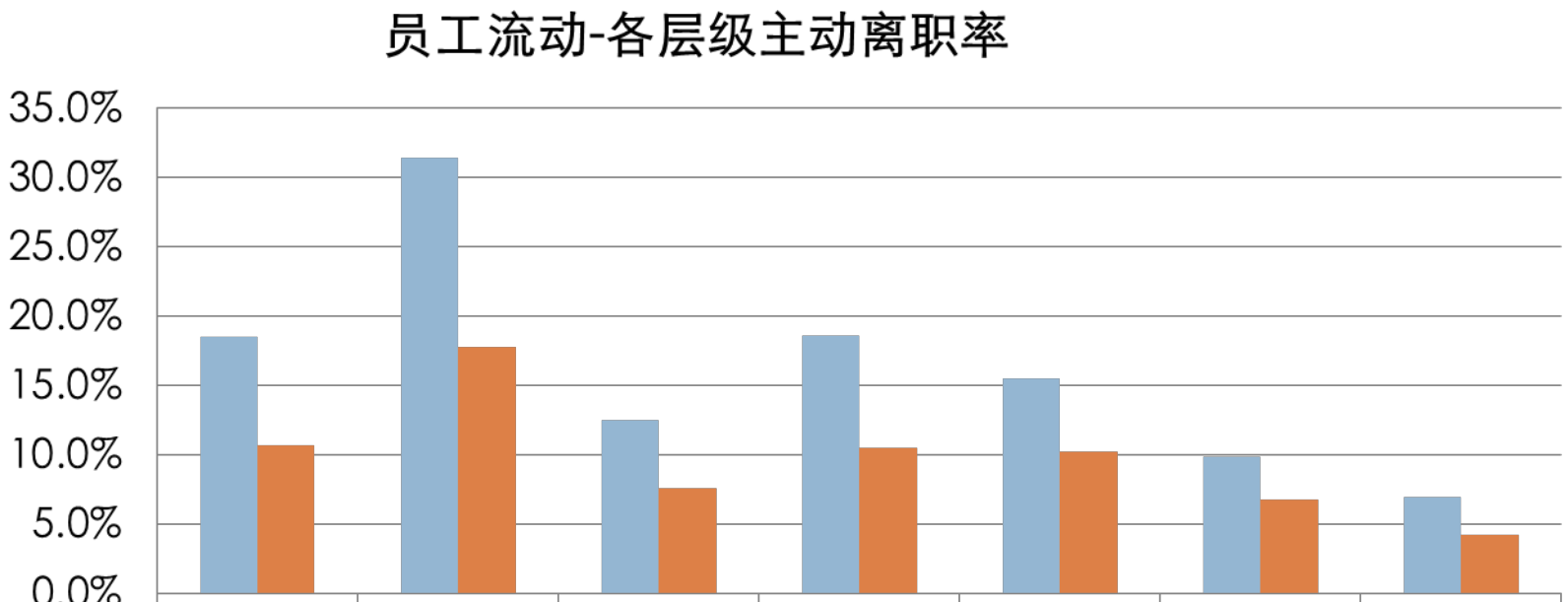
人才流动-不同城市主动离职率



	一线城市	二线城市	北京	上海	广深
2014年	18.5%	19.1%	16.7%	14.9%	23.0%
2015年上半年	10.1%	11.5%	9.2%	8.3%	12.2%

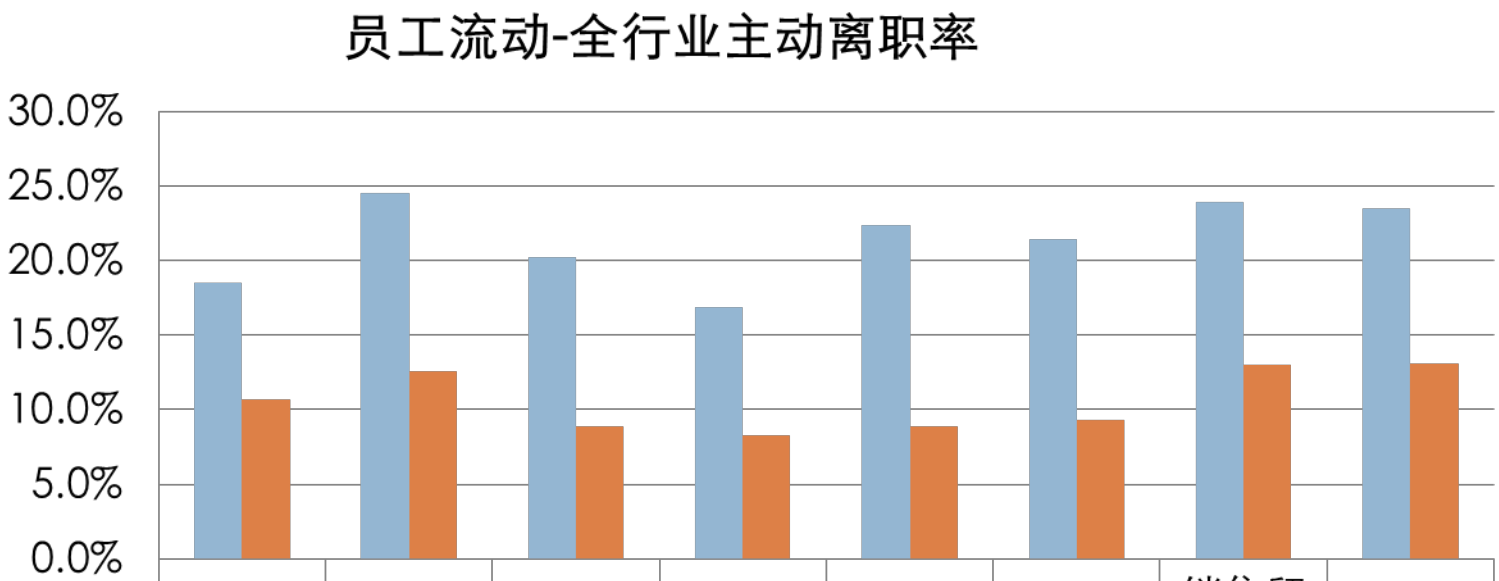
备注：2014年离职率计算公式=2014年离职人数/（（2014年初人数+2014年末人数）/2)
2015年上半年离职率公式= 2015年上半年离职人数/（（2015年初人数+2015年中人数）/2)

人才流动-不同层级主动离职率



	整体	一线员工	职能人员	专业技术	主管	经理	高级管理层
2014年	18.5%	31.5%	12.5%	18.6%	15.5%	9.8%	6.9%
2015年上半年	10.7%	17.8%	7.6%	10.5%	10.2%	6.7%	4.2%

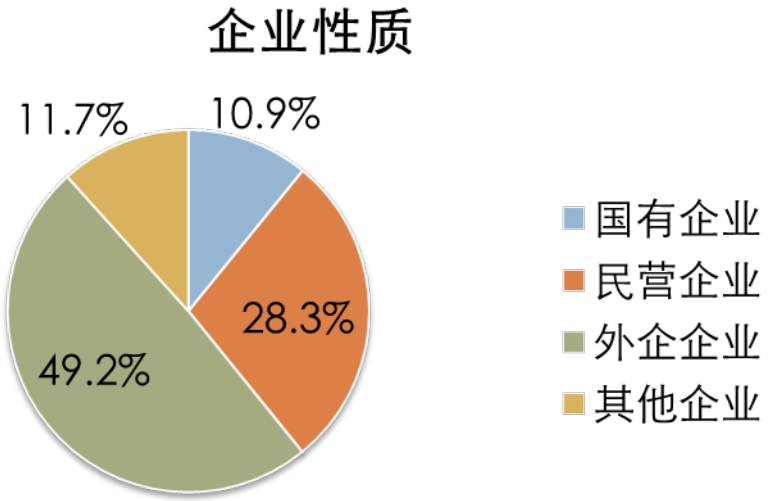
人才流动-不同行业主动离职率

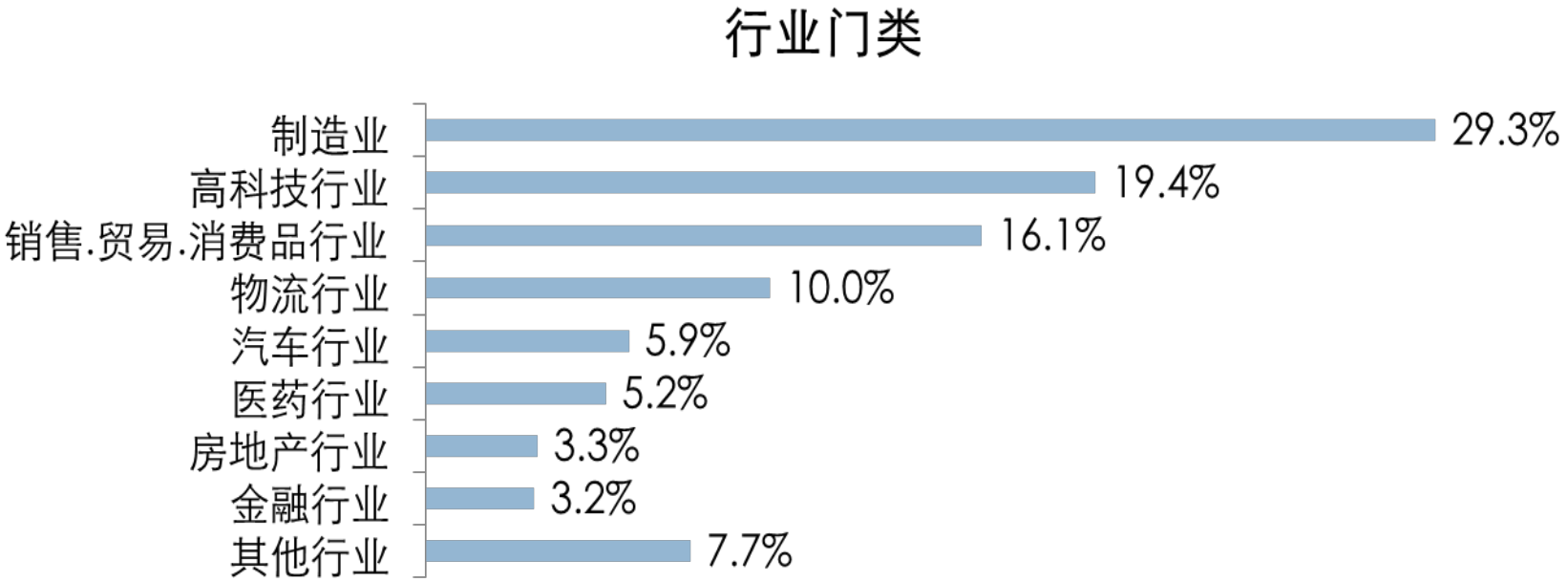


	全行业	制造业	汽车	医药	金融	物流	销售贸易	高科技
2014年	18.5%	24.5%	20.3%	16.9%	22.4%	21.5%	23.9%	23.5%
2015年上半年	10.7%	12.6%	8.9%	8.3%	8.9%	9.3%	13.0%	13.1%

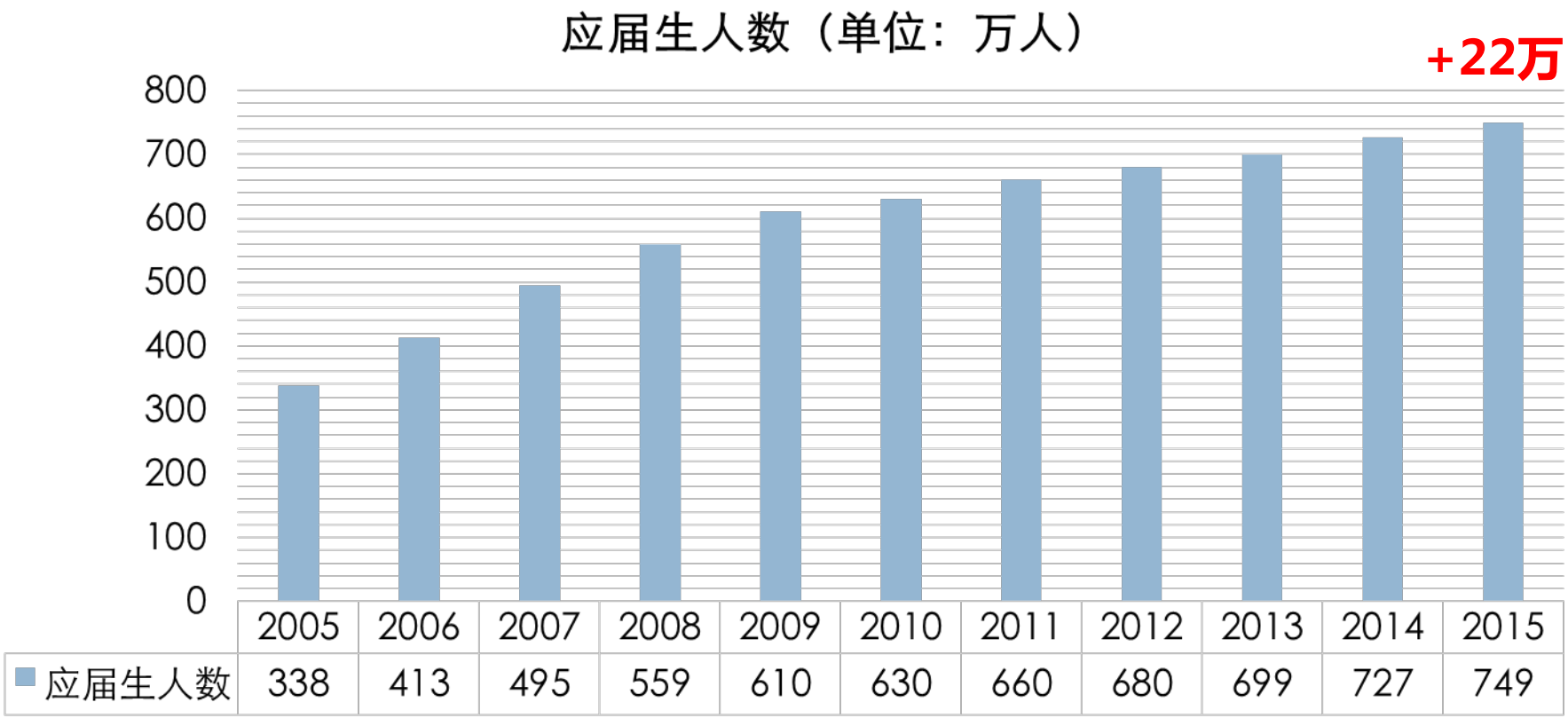
人才管理-新生代员工调研背景

* 此次新生代员工数据从2015年度参加调研的企业里选取约200余家进行分析，样本情况如图：





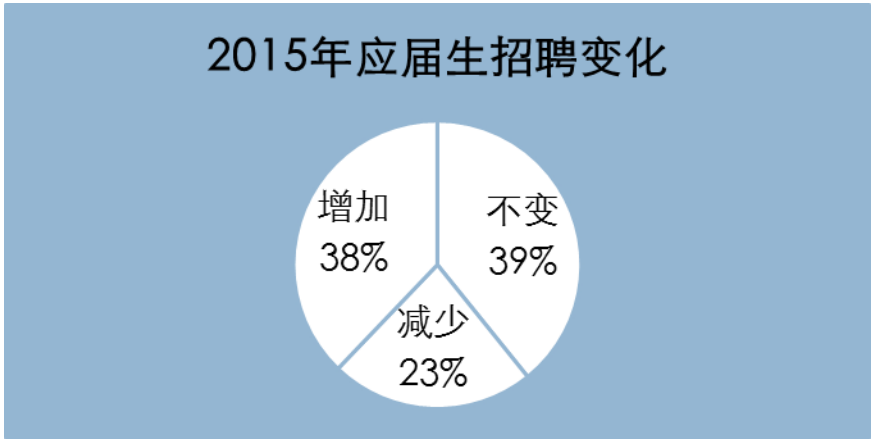
人才管理-新生代员工：应届生供给



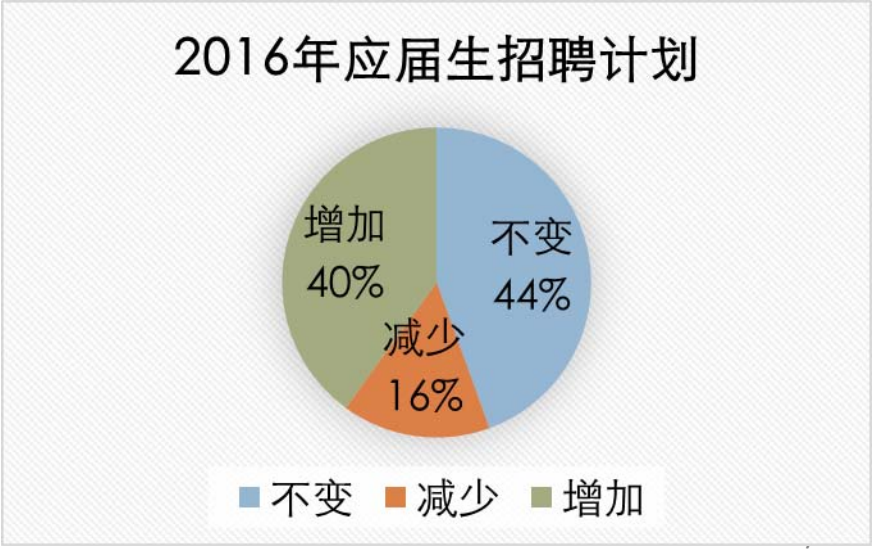
数据来源：国家统计局

人才管理-新生代员工：企业应届生需求

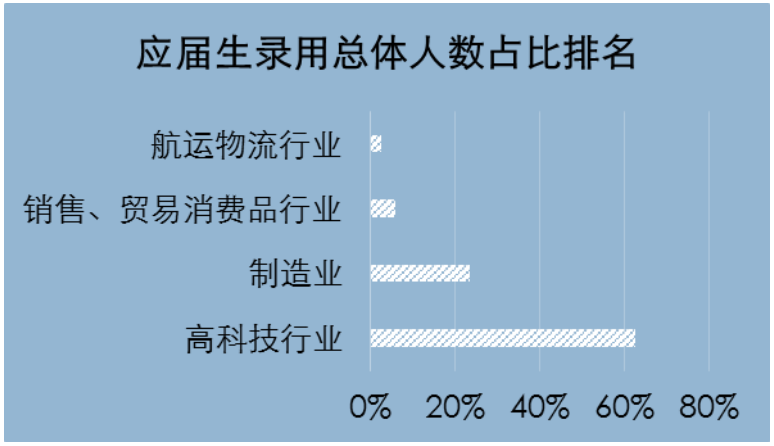
贵司是否有招聘2015年毕业的应届生?	
否	23%
是	77%
总计	100%



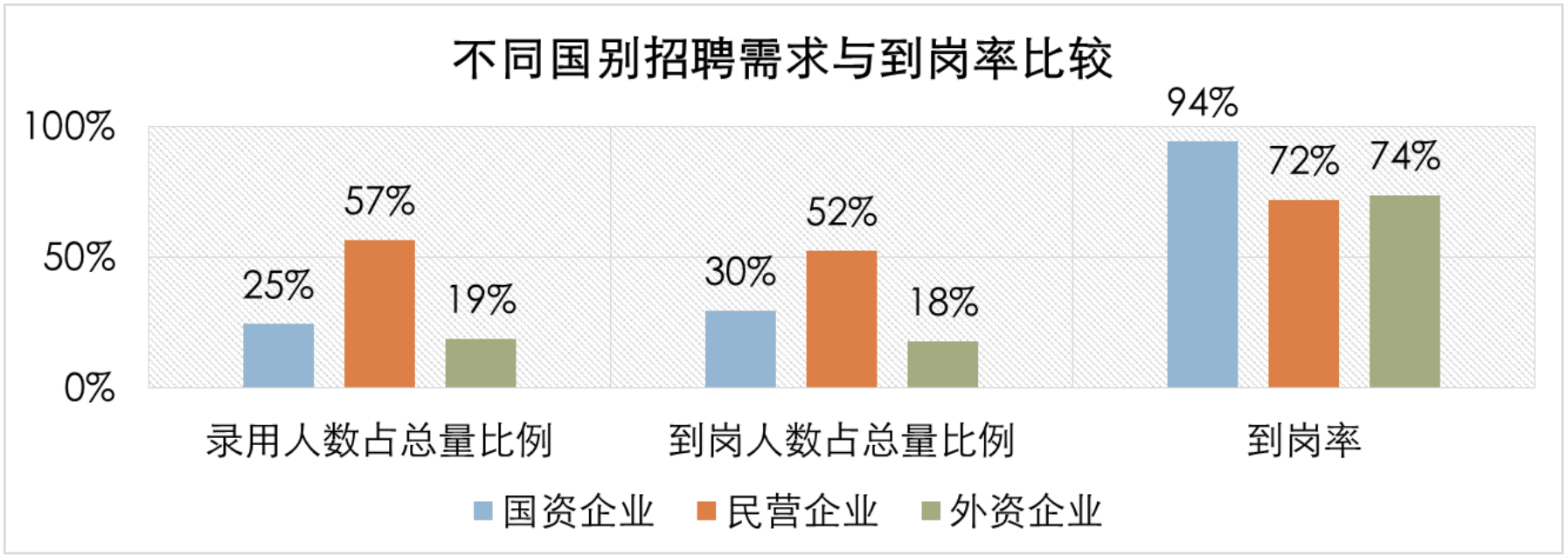
* 参与调研企业77%有应届生招聘需求，同时相比去年39%企业保持需求不变，38%企业需求有增加，23%企业需求有减少；



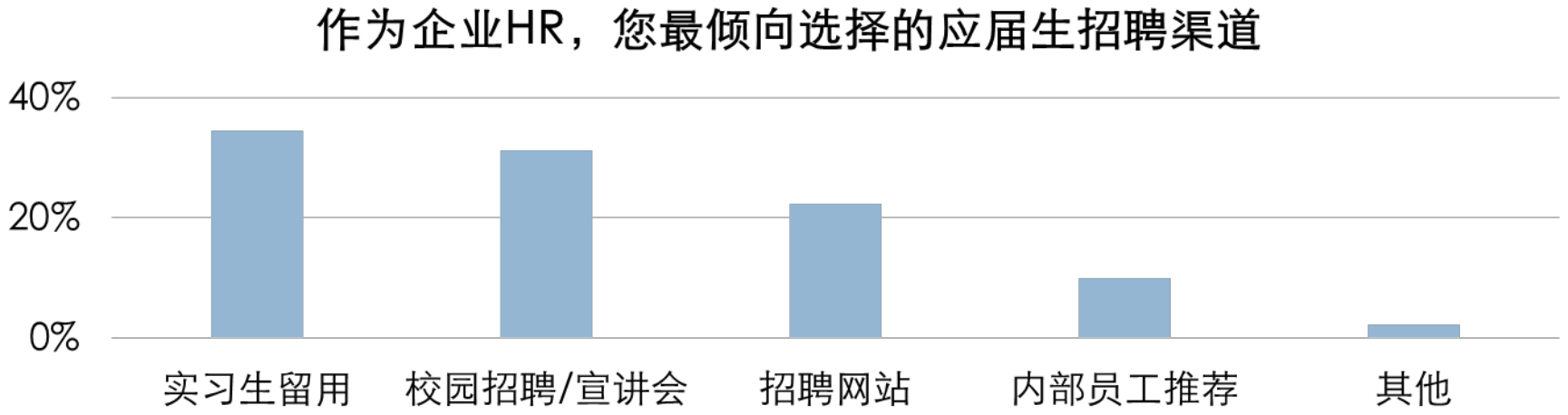
人才管理-新生代员工：企业应届生需求

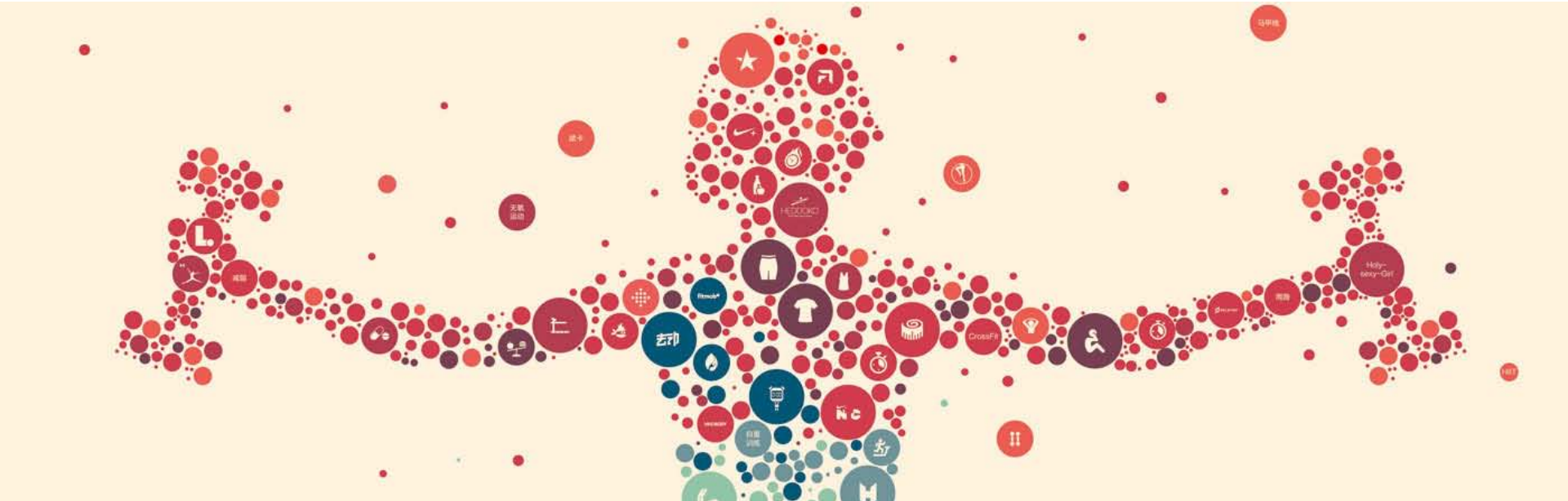


* 从招聘需求，高科技、制造行业需求高于其他行业，民营企业高于其他投资国别；从招聘效果，国资到岗率高于其他投资国别企业。



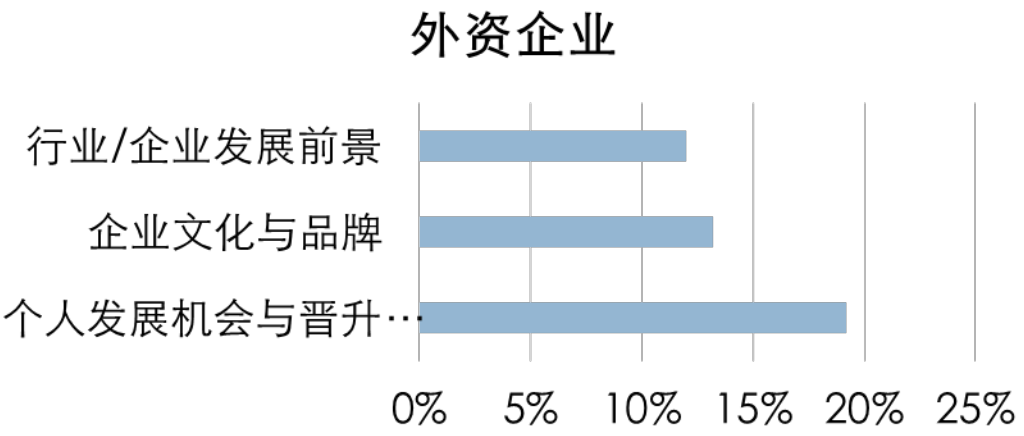
人才管理-新生代员工：企业应届生招聘渠道

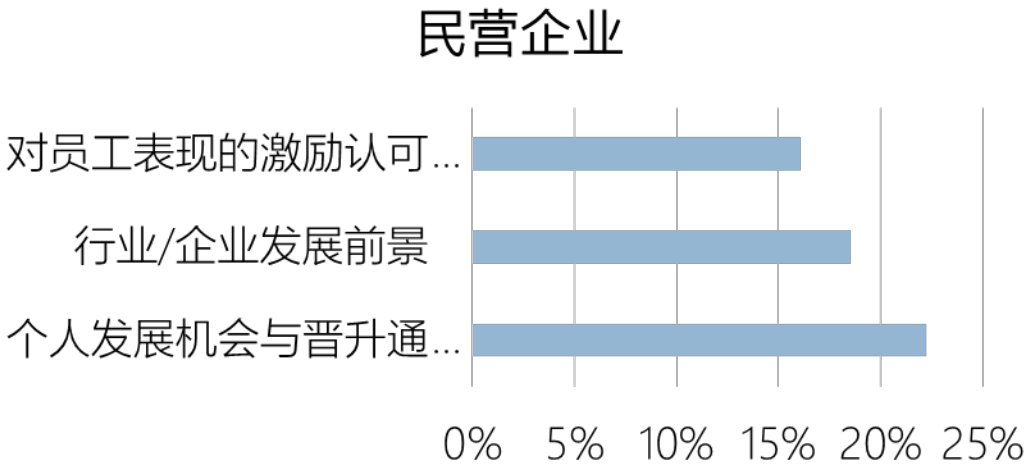


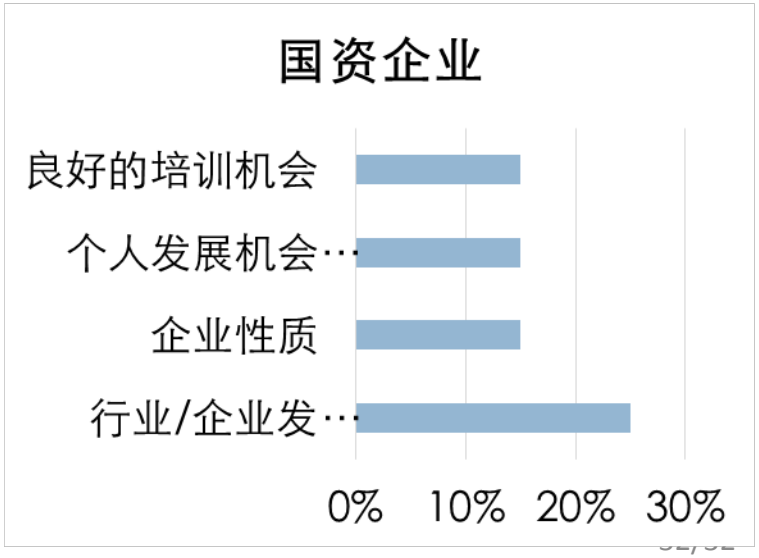


人才管理-新生代员工：企业应届生招聘自身竞争优势

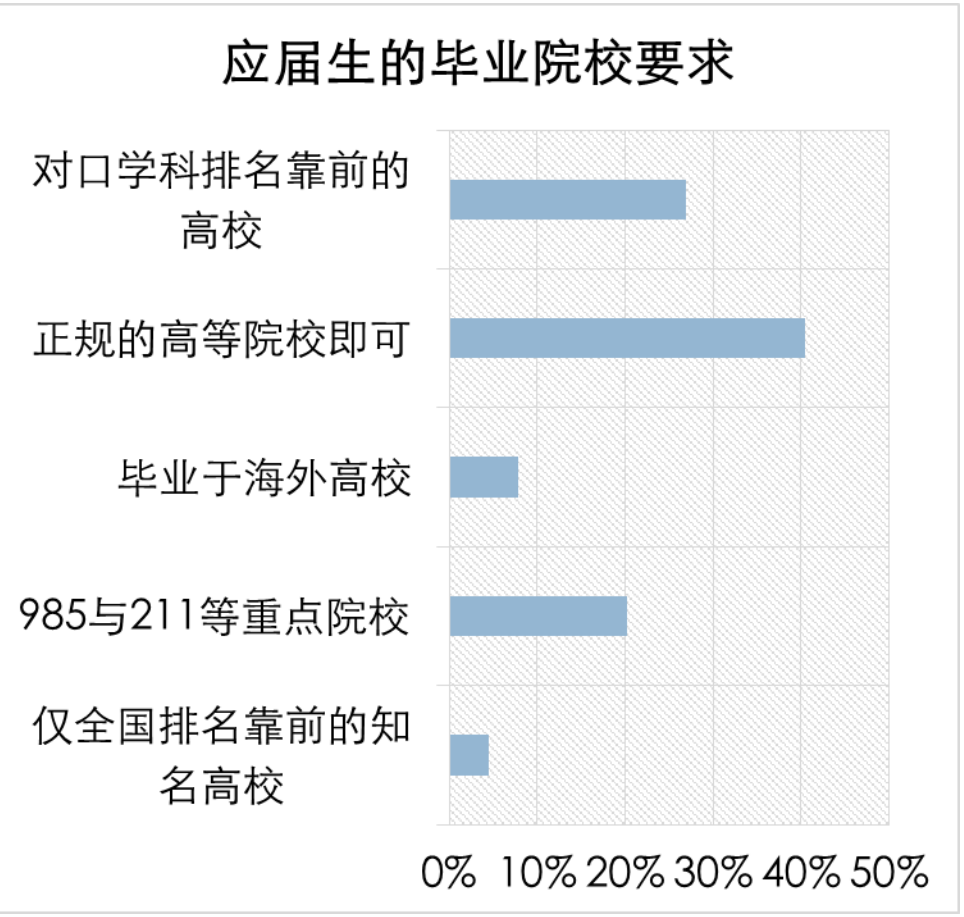
- 从自身对应届生吸引优势评估方面来看，不同投资国别企业各有不同
- 数据为竞争优势排名前三名的因素

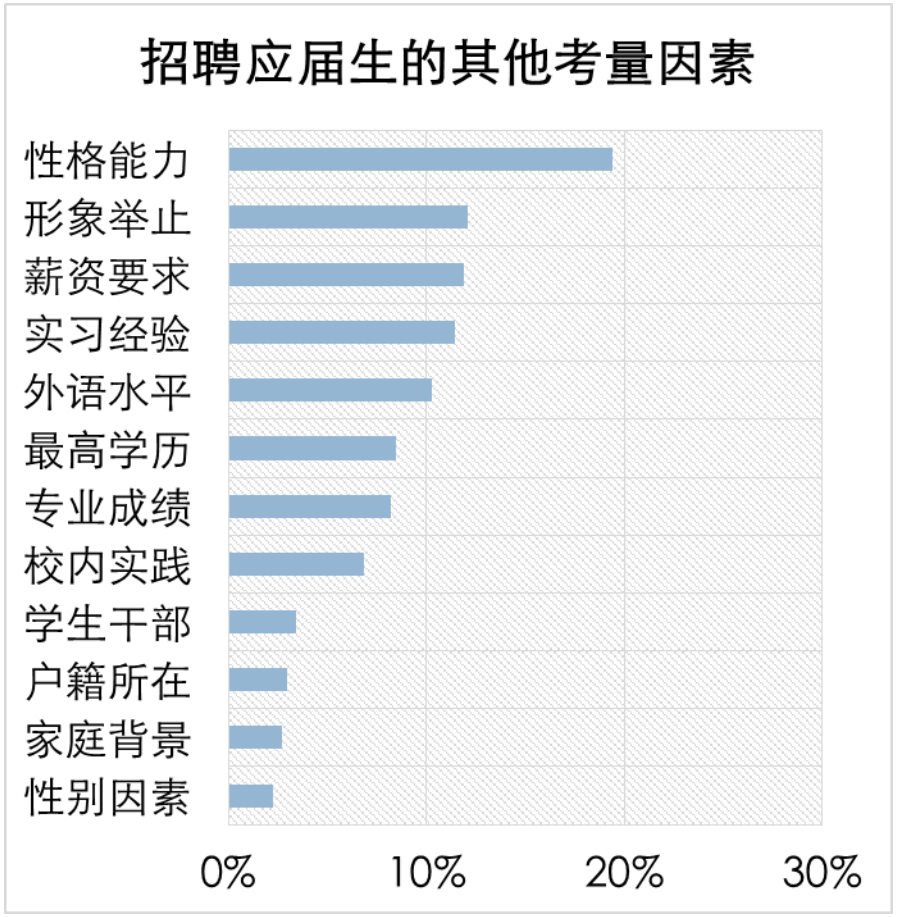




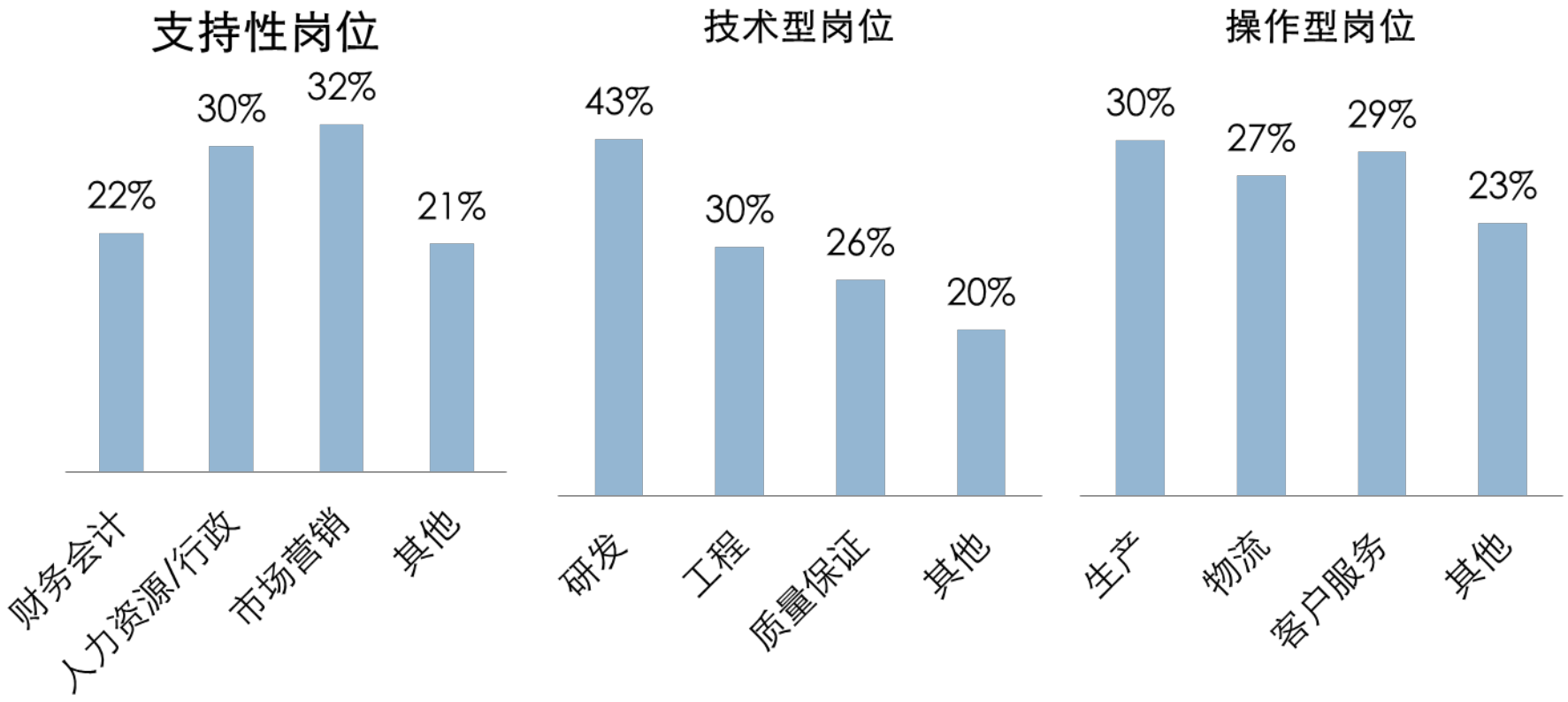


人才管理-新生代员工：企业应届生—学校要求



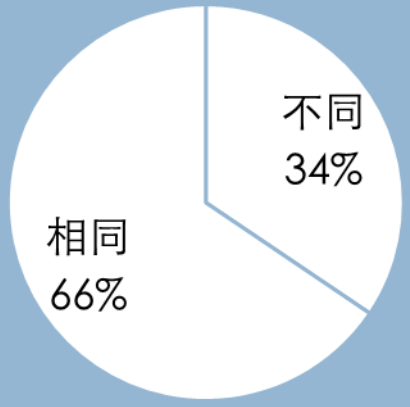


人才管理-新生代员工：企业应届生—岗位要求

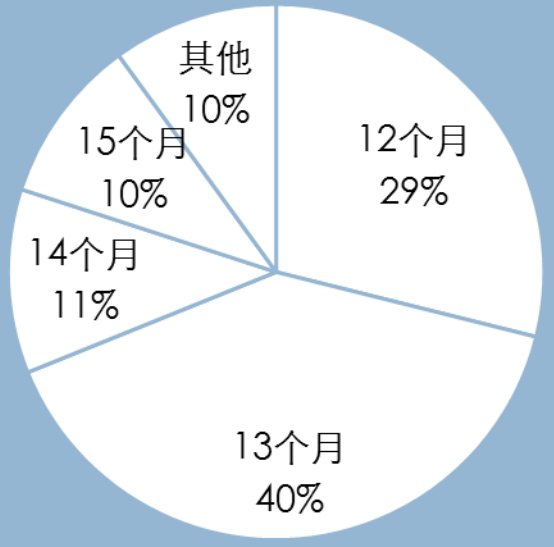


人才管理-新生代员工：企业应届生激励政策

不同部门/职能提供的应届生起薪是否相同

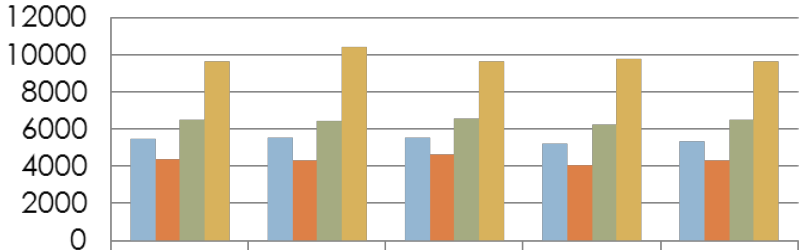


贵司给应届生发放的薪资月数



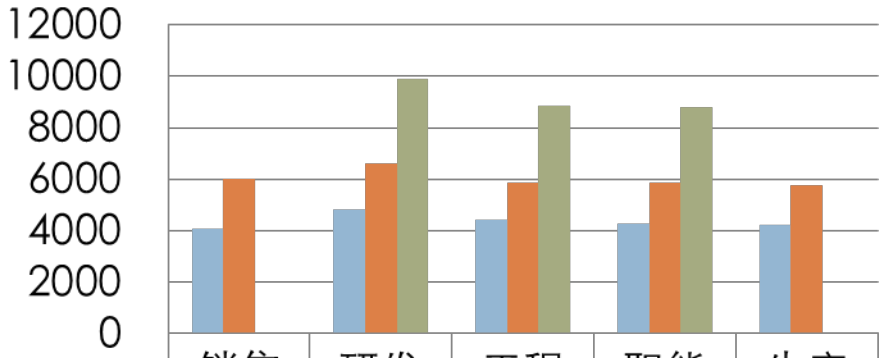
人才管理-新生代员工：企业应届生激励水平

应届生起薪水平



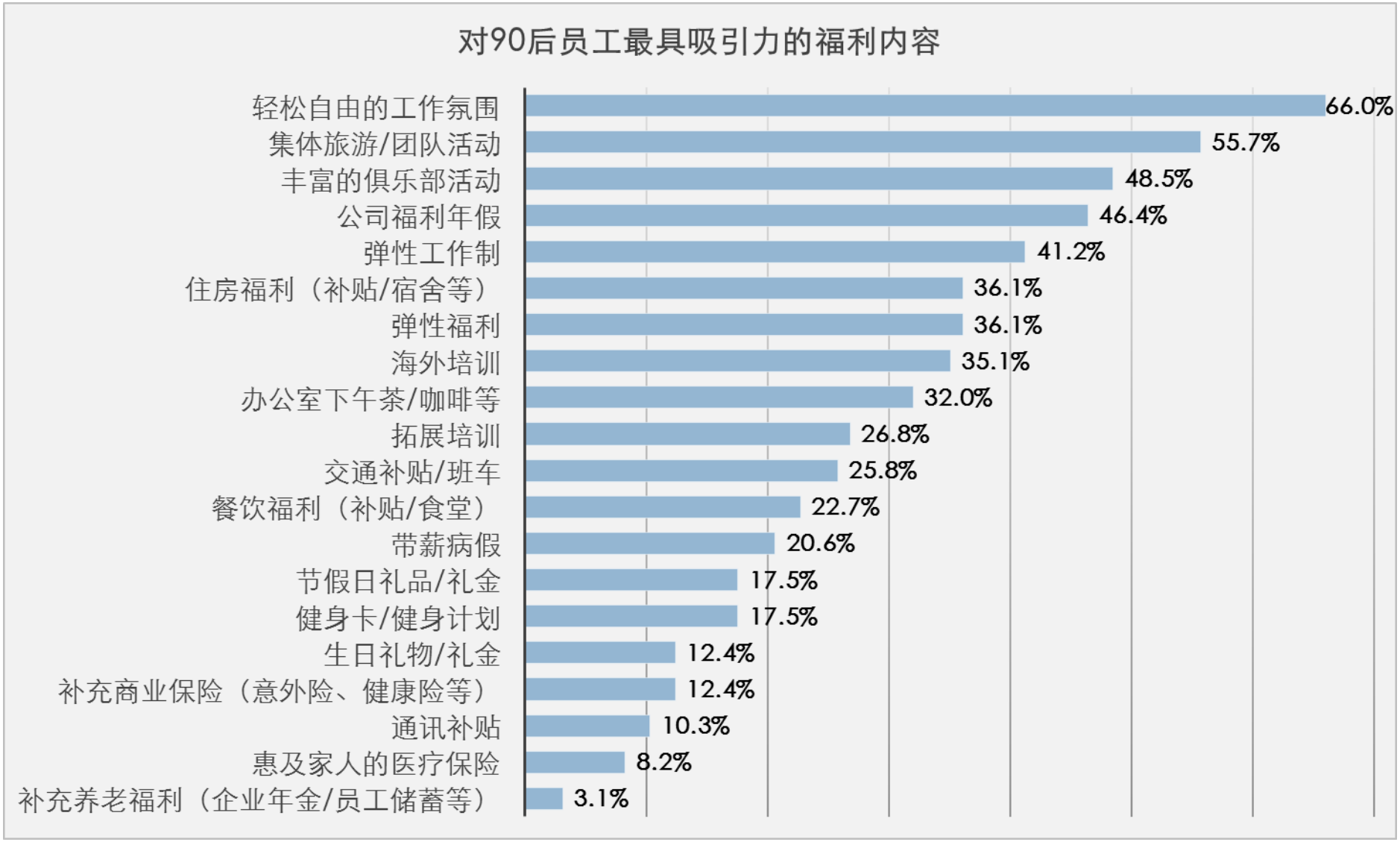
	一线城市	北京	上海	广州	深圳
管理培训生	5445	5530	5544	5215	5340
本科	4357	4313	4626	4080	4334
研究生	6482	6406	6545	6231	6466
博士	9652	10396	9634	9796	9629

不同职能应届生起薪水平

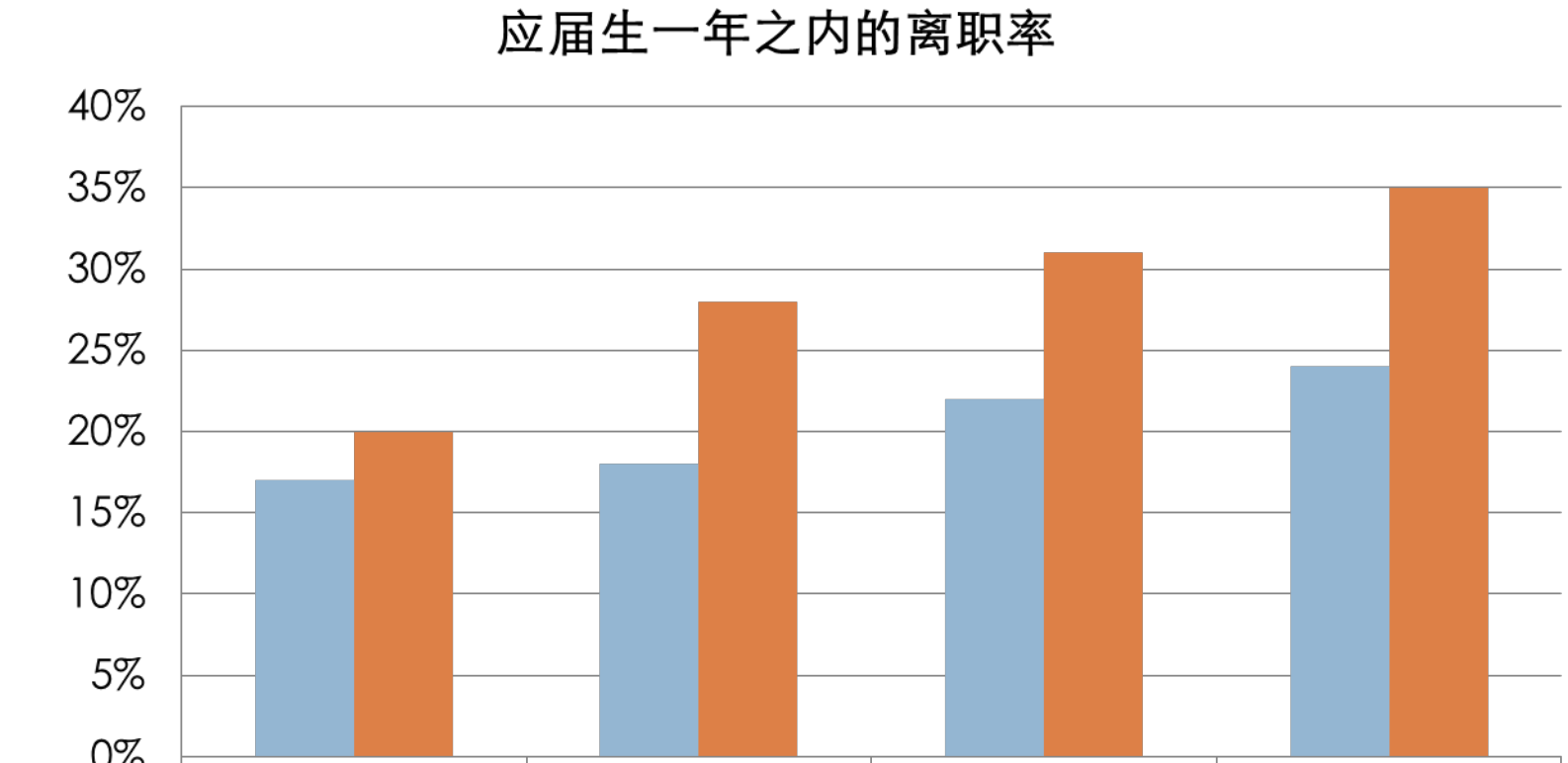


	销售	研发	工程	职能	生产
本科	4049	4836	4427	4269	4236
硕士	6018	6623	5862	5858	5773
博士	—	9871	8856	8817	—

人才管理-新生代员工：企业应届生激励项目

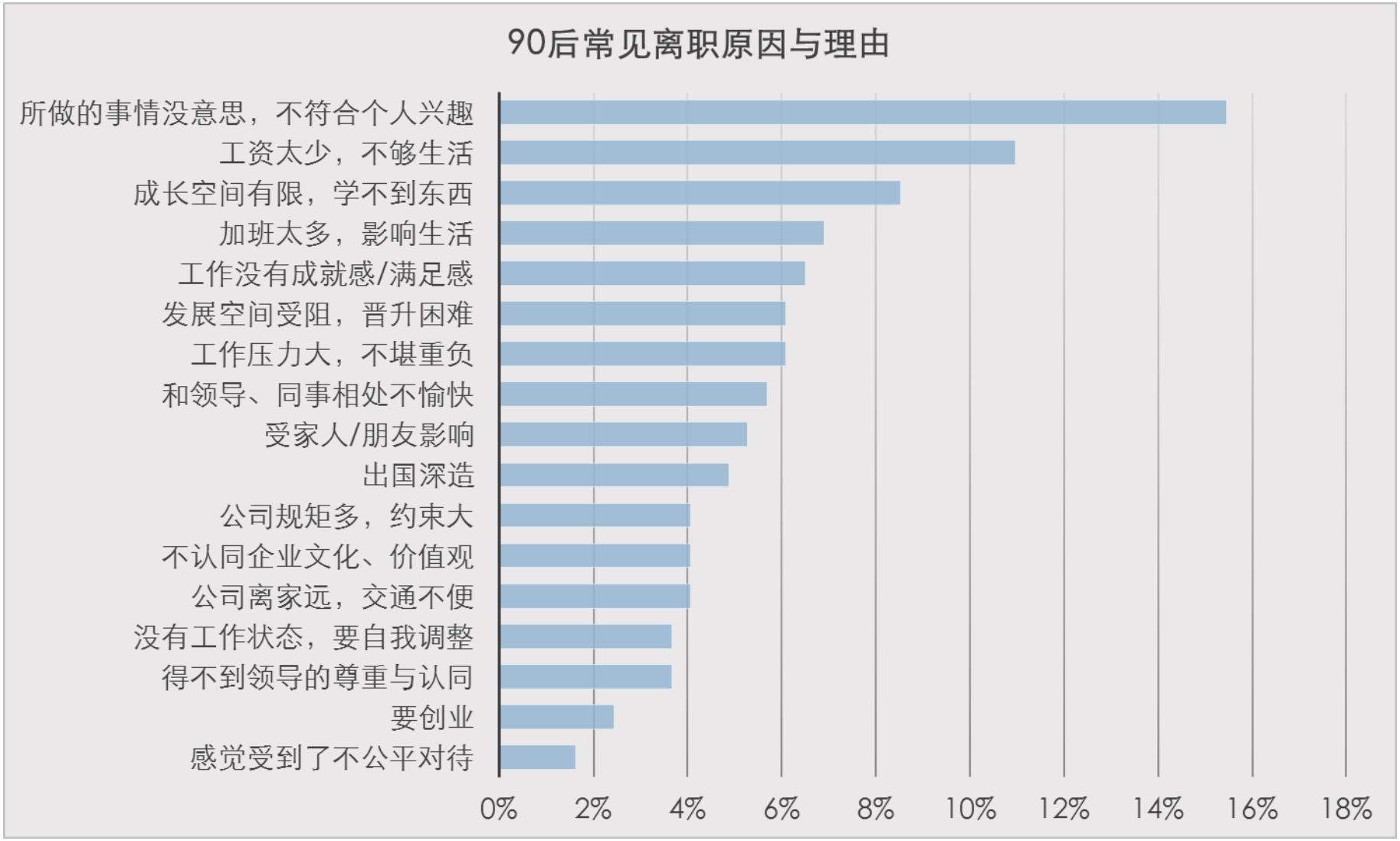


人才管理-新生代员工：企业应届生保留

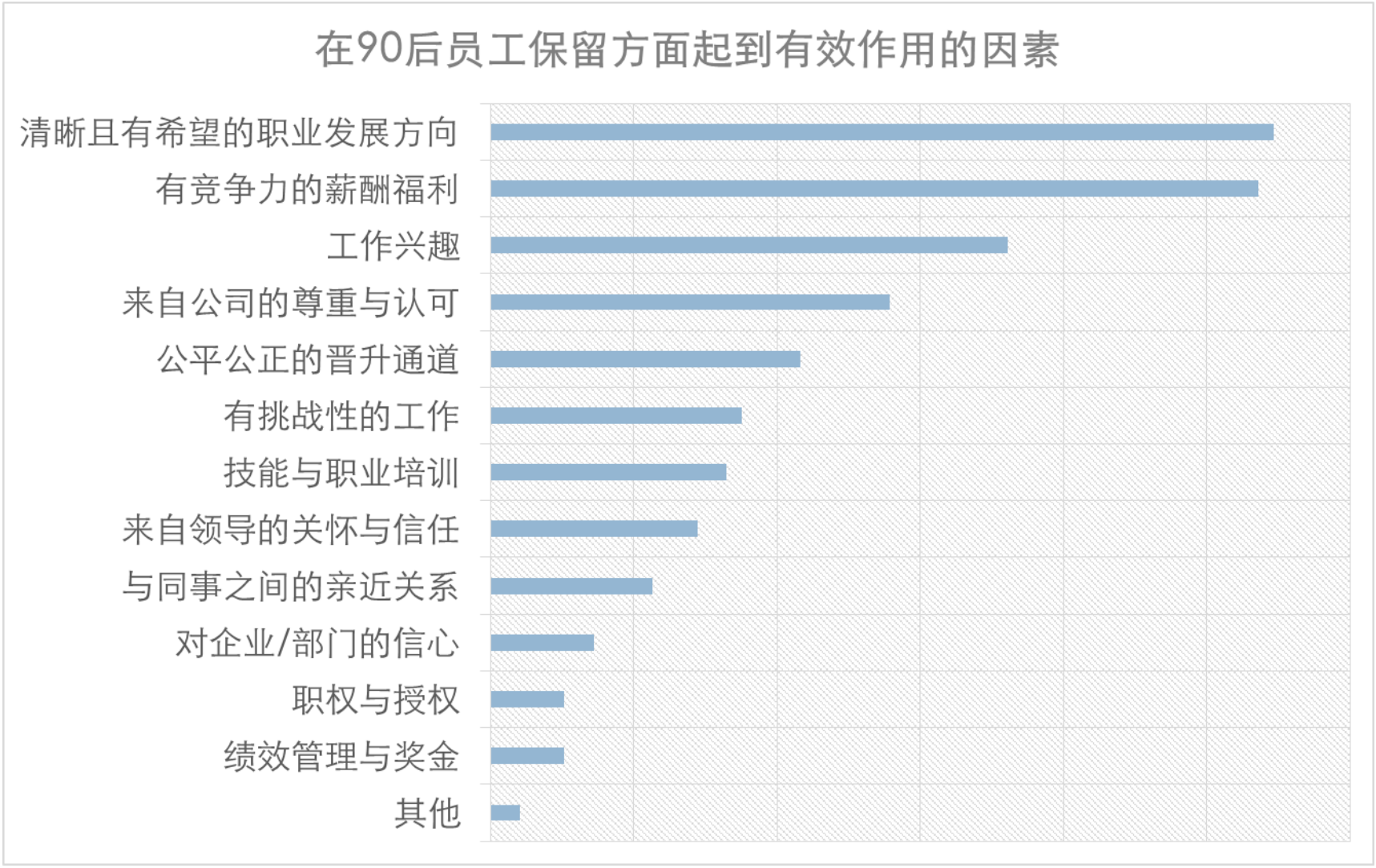


	2011年	2012年	2013年	2014年
应届生	17%	18%	22%	24%
管培生	20%	28%	31%	35%

人才管理-新生代员工：企业应届生保留

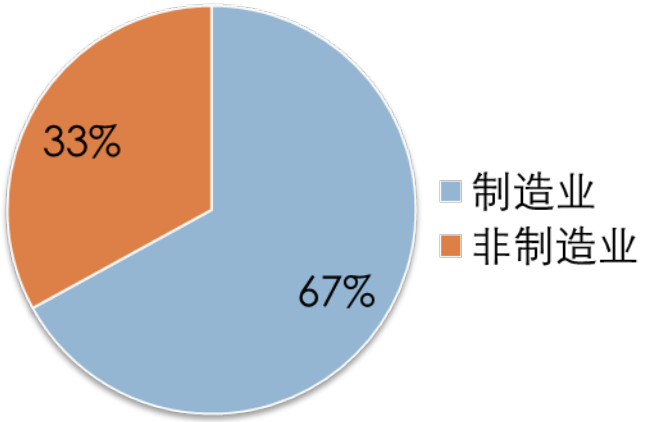


人才管理-新生代员工：企业应届生保留

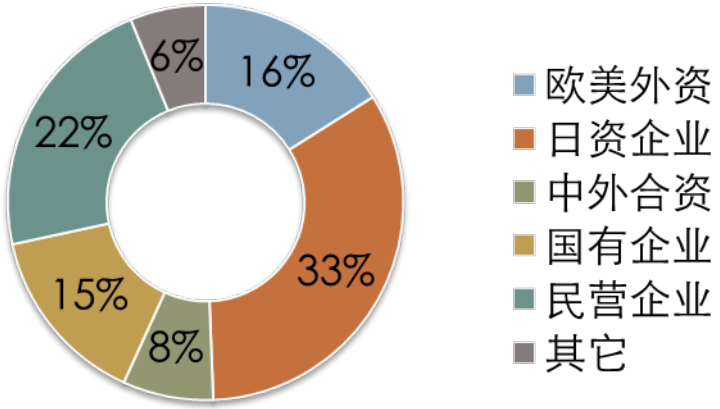


人才管理-一线员工调研背景

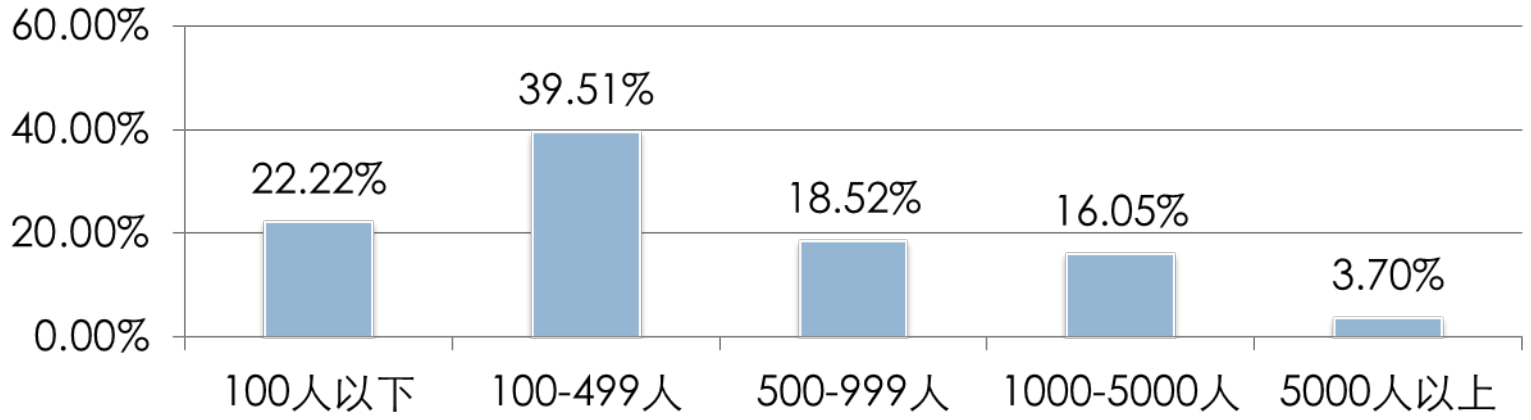
调研行业



调研企业性质

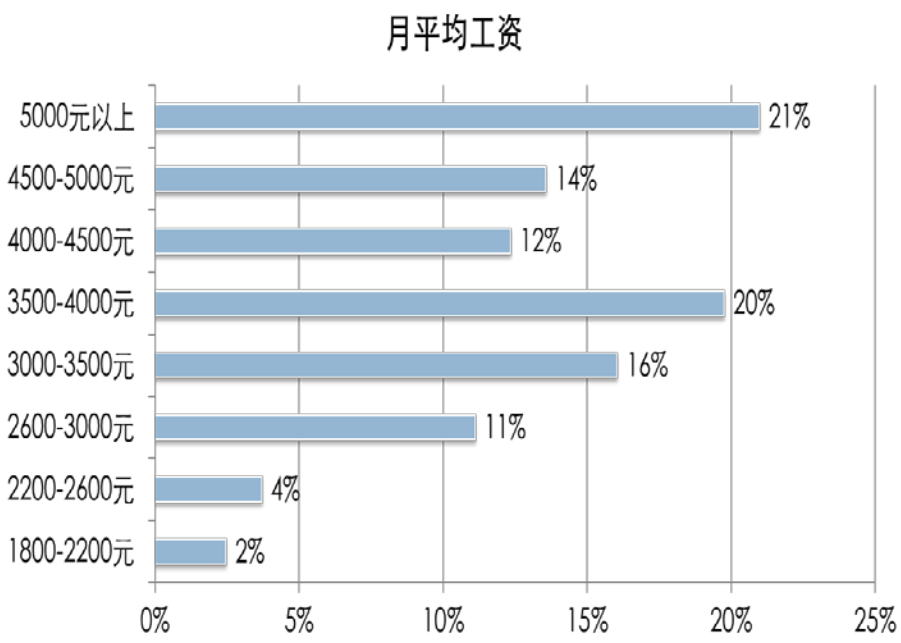


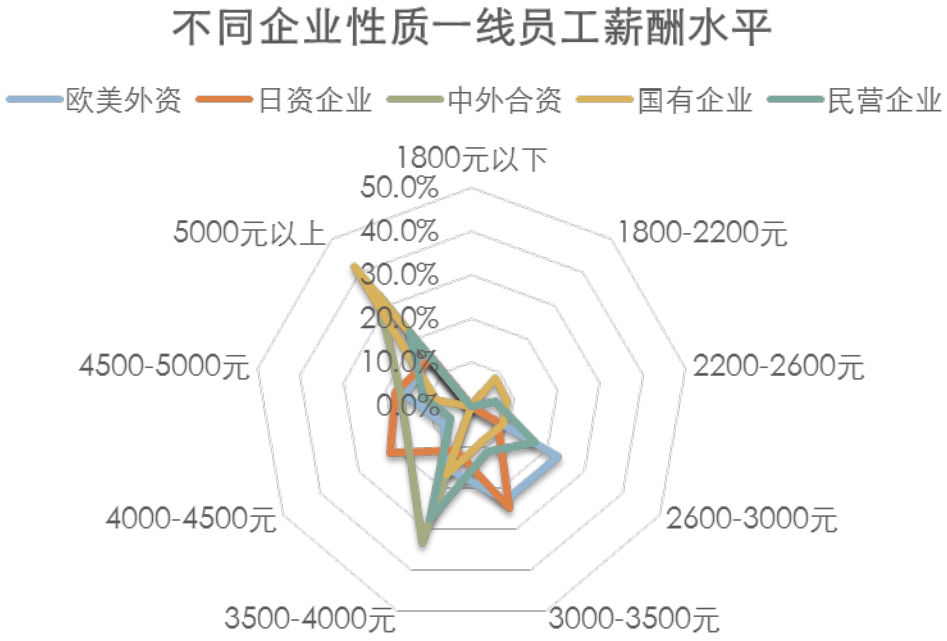
员工规模



人才管理-一线员工薪资水平

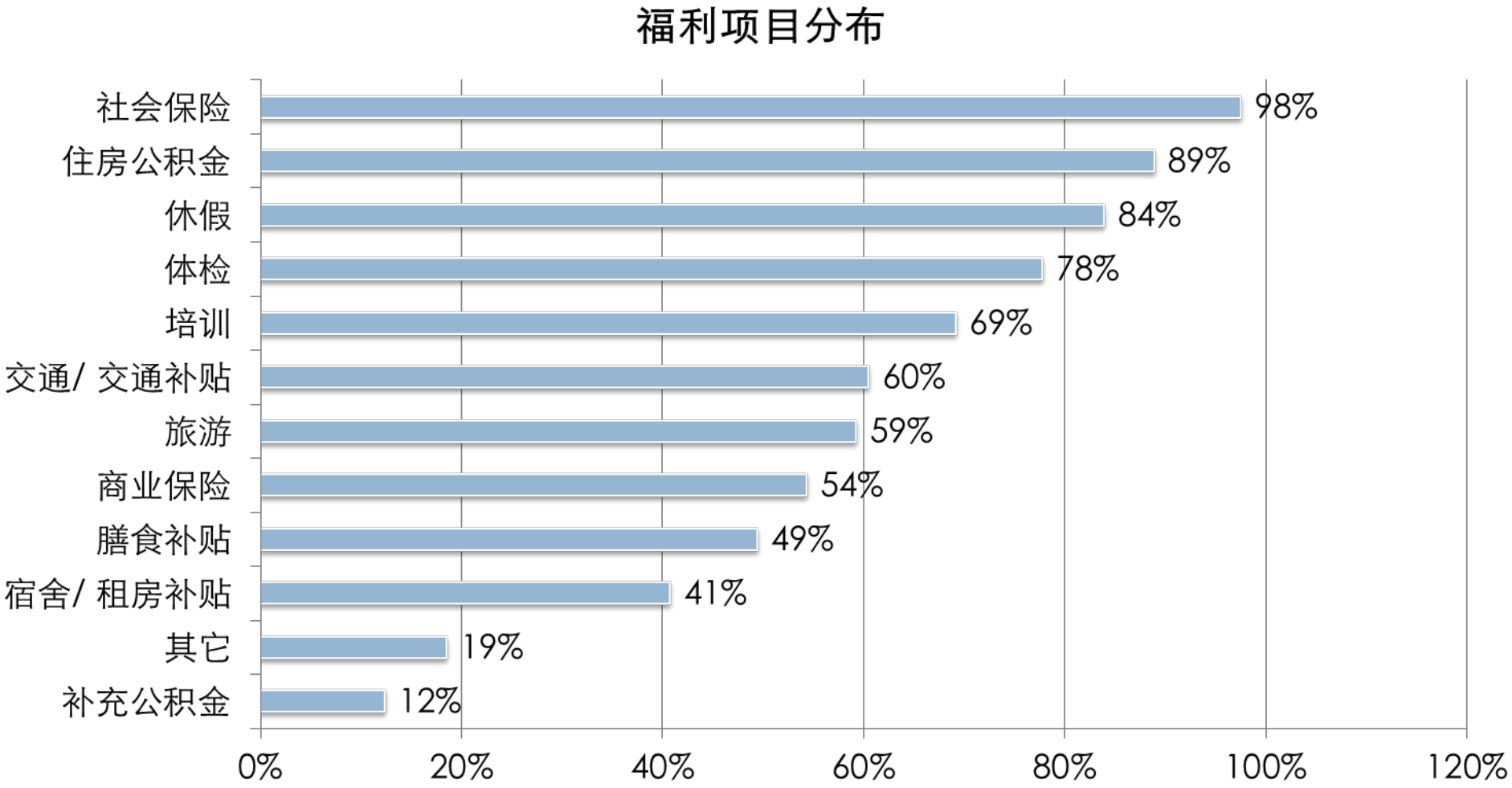
* 本次调研中，接近47%的企业一线员工工资（包含加班费、津贴、随工资发放的补贴、奖金等所有费用）在4000元以上，其中5000元以上的企业占21%；月平均工资在3000元以下的调研企业占17%。月平均工资50分位约在 4000元/月水平，25分位值为3350元/月，75分位值为4850元/月。



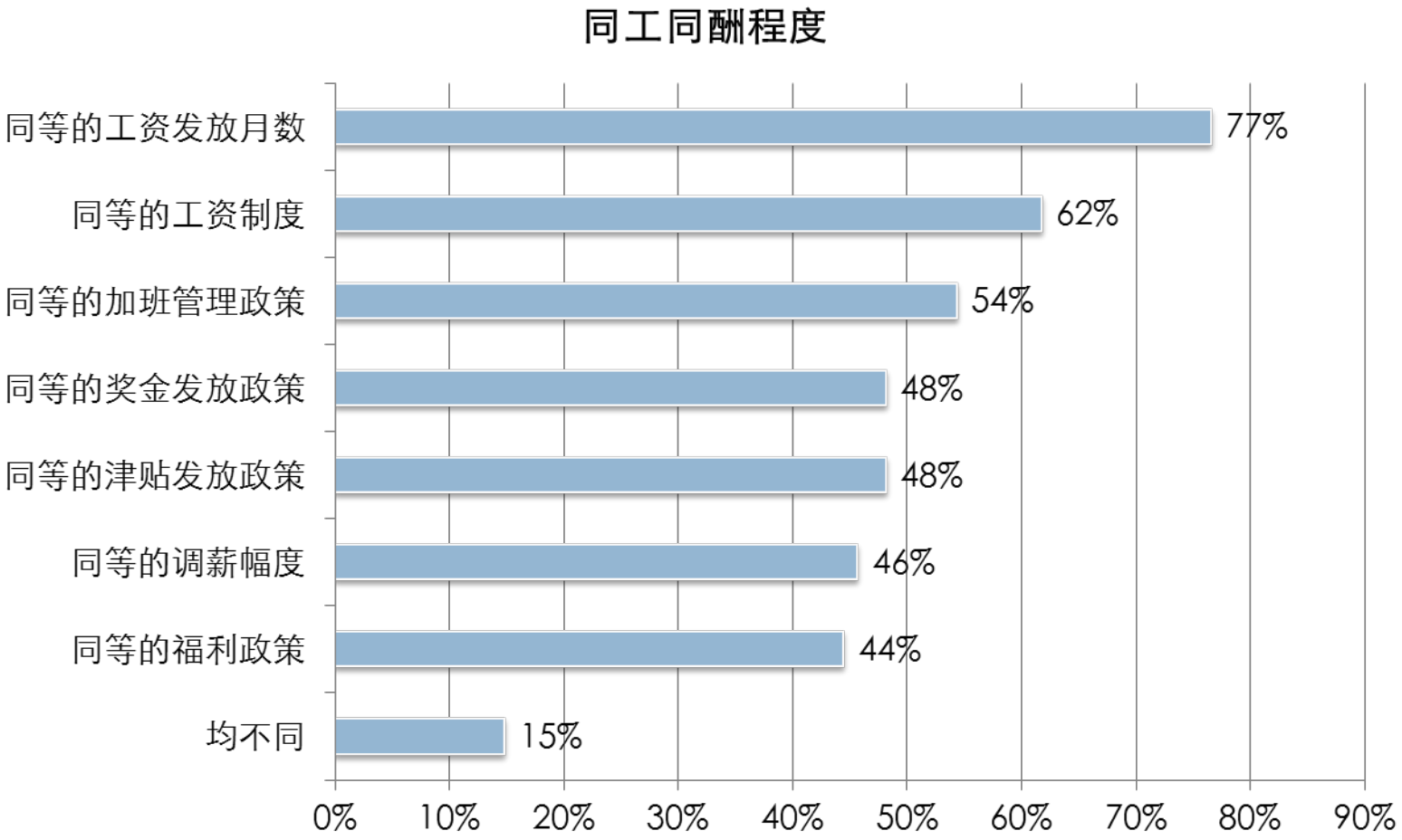


人才管理-一线员工津贴福利

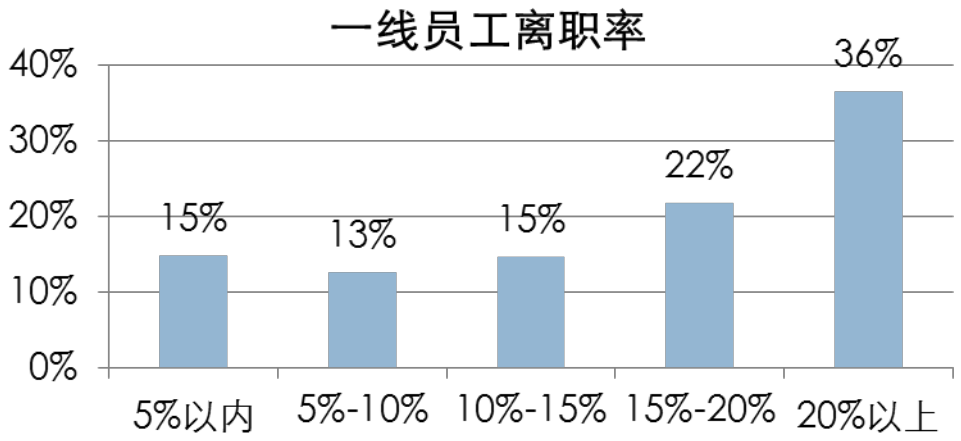
* 调研企业一线员工除了社会保险、住房公积金和休假等法定福利政策外，常有的福利项目还包括体检（78%）、培训（69%）、交通补贴（60%）和旅游（59%）

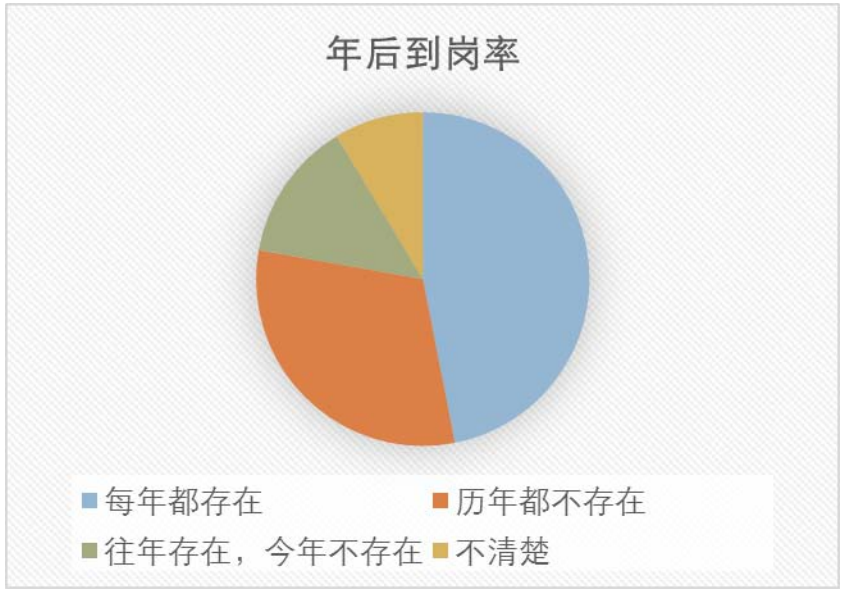


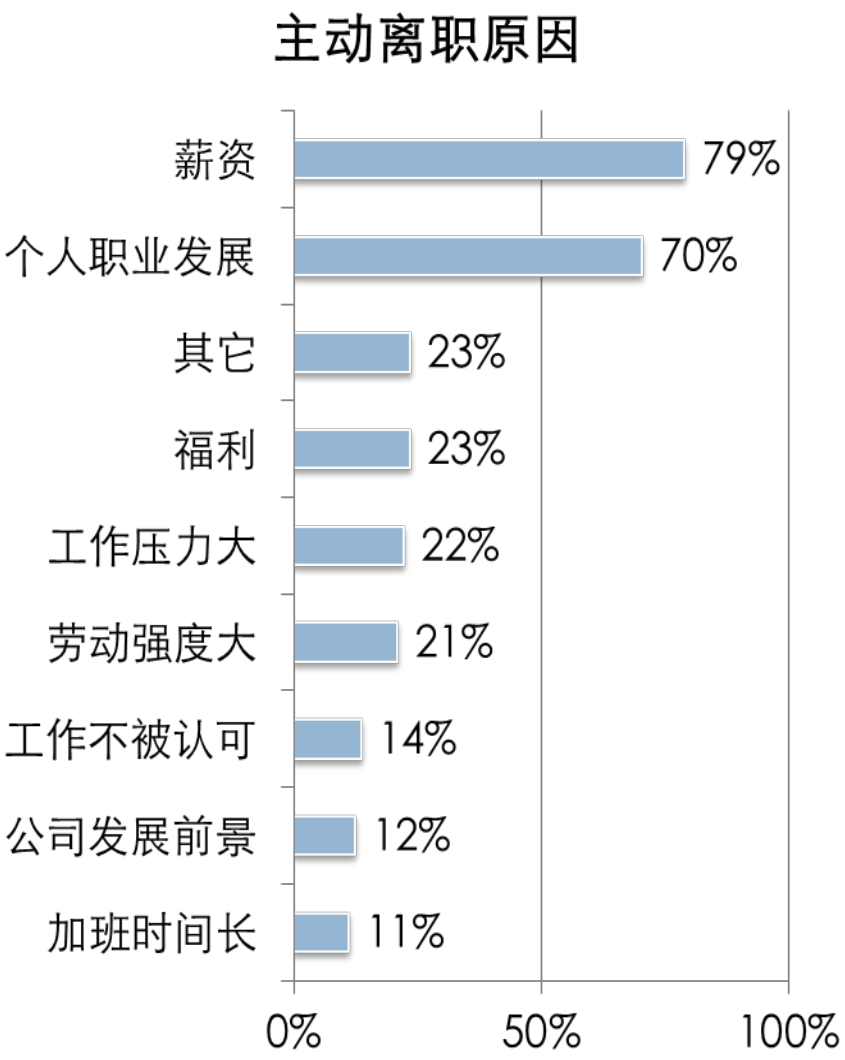
人才管理-一线员工劳务工薪酬



人才管理-一线员工离职情况







PART3
中智调研

数据发声

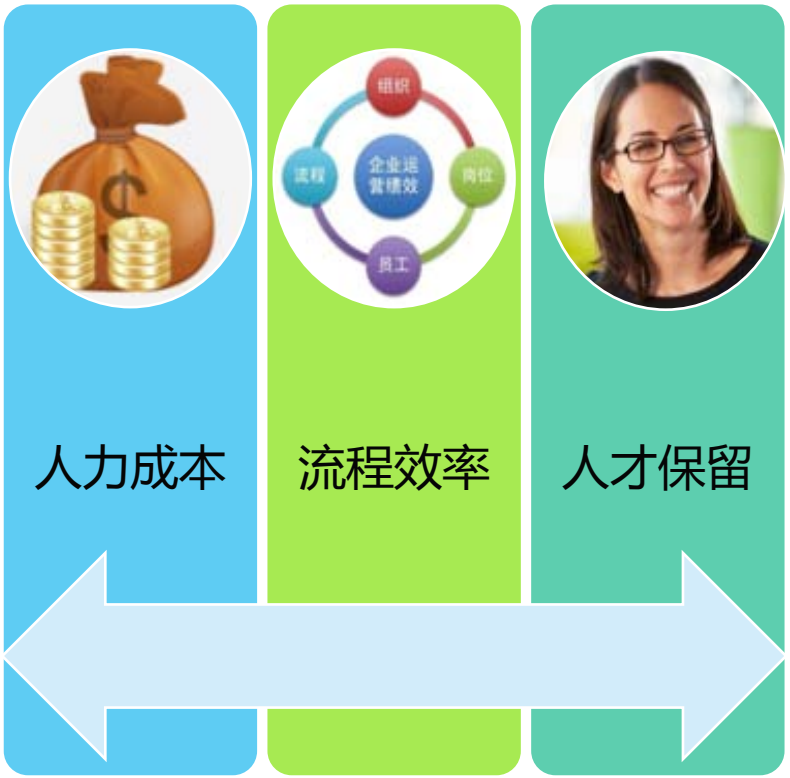
人力资本效能调研分享

致HR：像CEO一样思考，打破传统，寻求创新

效能数据告诉我们新思考：人才支付效率与人才支付成本、人才支付效率与人才结构质量、人才保留与人才激励

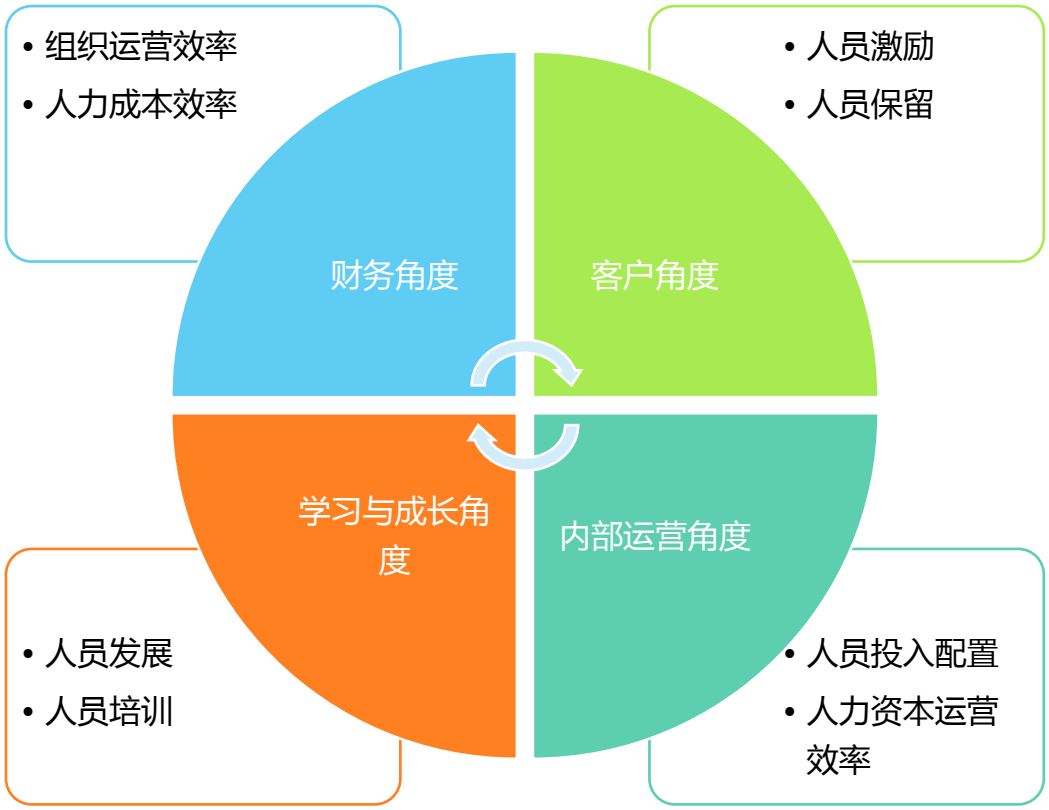
人力资本效能方法

战略量化人力资本诊断模型



三个层面量化分析诊断

从平衡计分卡“BSC”角度分解系列指标

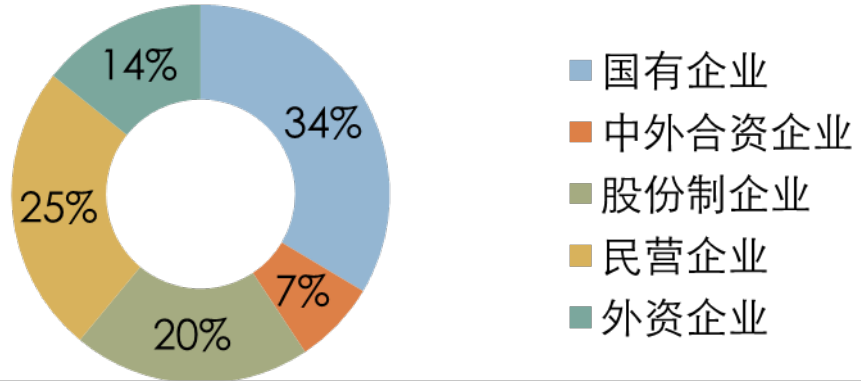


人力资本效能调研内容——核心指标

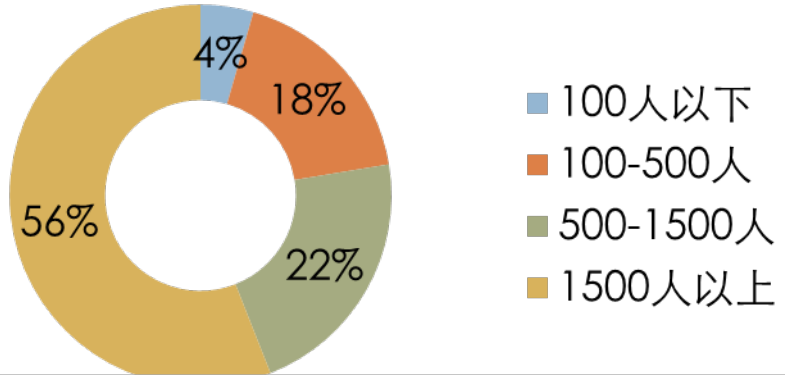
维度	指标	维度	指标
组织运营效率	人均营业收入（元人民币）	人员配置	高层人员占比（%）
	人均营业总成本（元人民币）		经理层人员占比（%）
	人均营业利润（元人民币）		主管层人员占比（%）
人工成本投入产出	每元人工成本带来的营业收入（元人民币）		职能人员占比（%）
	每元人工成本带来的营业利润（元人民币）		技术人员占比（%）
	人事费用率（%）		销售人员占比（%）
	人工成本总额占营业总成本的比例（%）		一线人员占比（%）
人员激励	外籍员工人工成本占人工成本总额的比例（%）	人力资本运营效率	每位人力资源人员支持的公司员工数量（人数）
	职工工资总额占人工成本总额的比例（%）		每位招聘人员招聘的新员工数量（人数）
	变动奖金总额相当于基本工资总额的比例（%）		从批准招聘需求到offer被接受的平均周期（天数）
	变动奖金总额占职工工资总额的比例（%）		新雇员来自于员工推荐的比例（%）
	福利费用占人工成本总额的比例（%）	培训	每名职工的平均培训费用（元人民币）
	加班费用占人工成本总额的比例（%）		每名职工的平均课堂培训学习天数（天数）
	人均人工成本（元人民币）		内部课堂培训占所有课堂培训学习天数的比例（%）
	人均职工工资（元人民币）	人员保留	员工主动离职率（%）
	人均法定福利费用（元人民币）		入职6个月内新员工的主动离职率（%）
	人均商业保险费用（元人民币）		员工非主动离职率（%）
	人均加班费用（元人民币）	人员激励	2015年度调薪比例（%）

人力资本效能调研背景

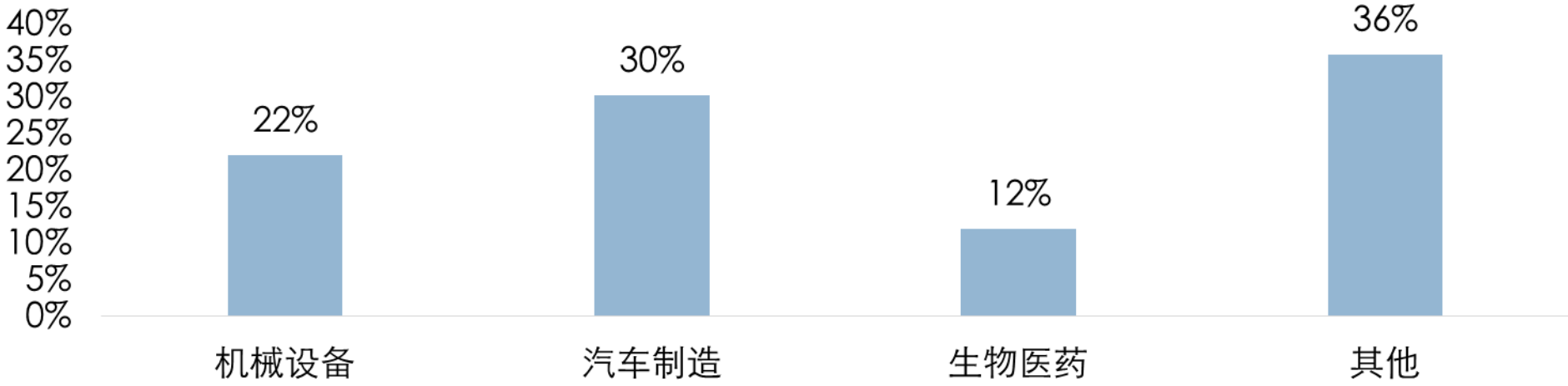
企业性质



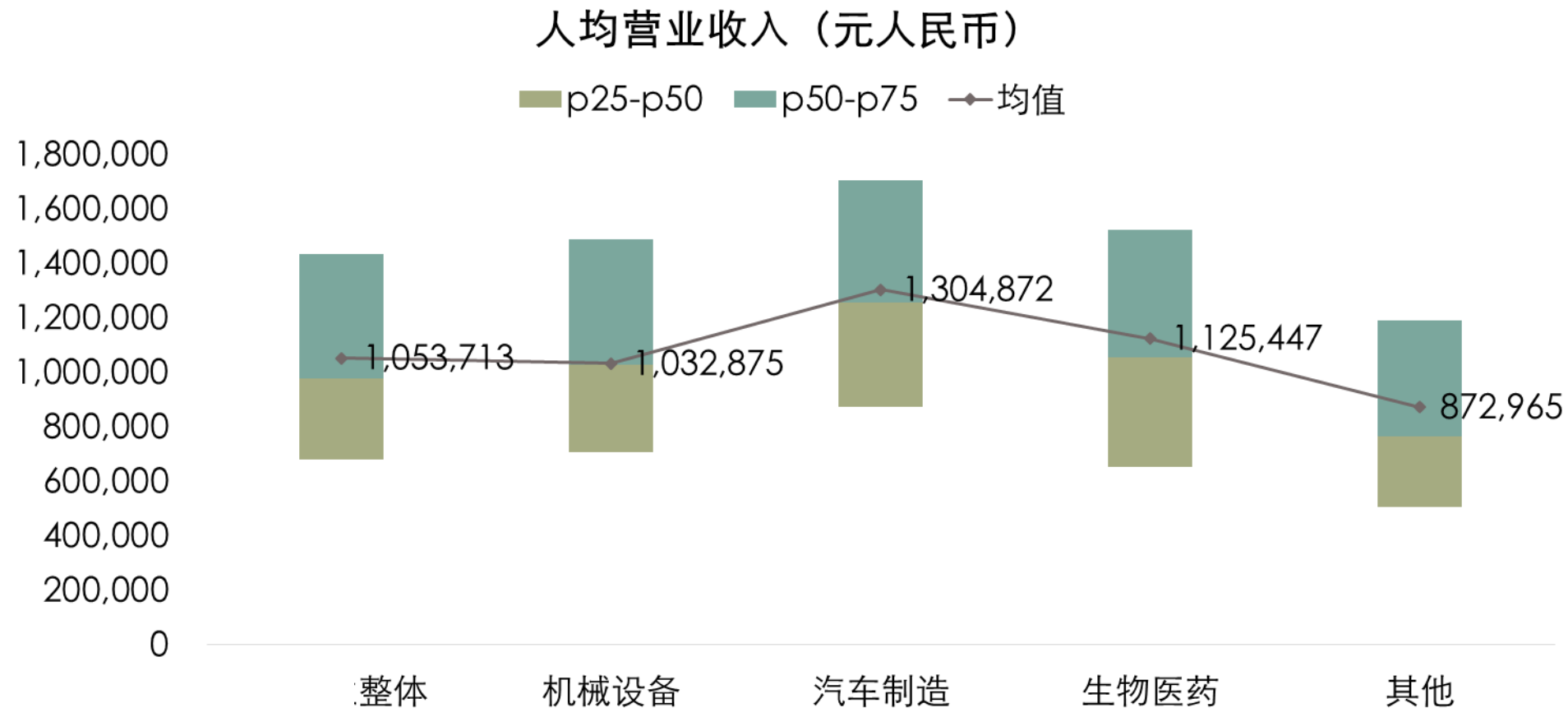
人员规模



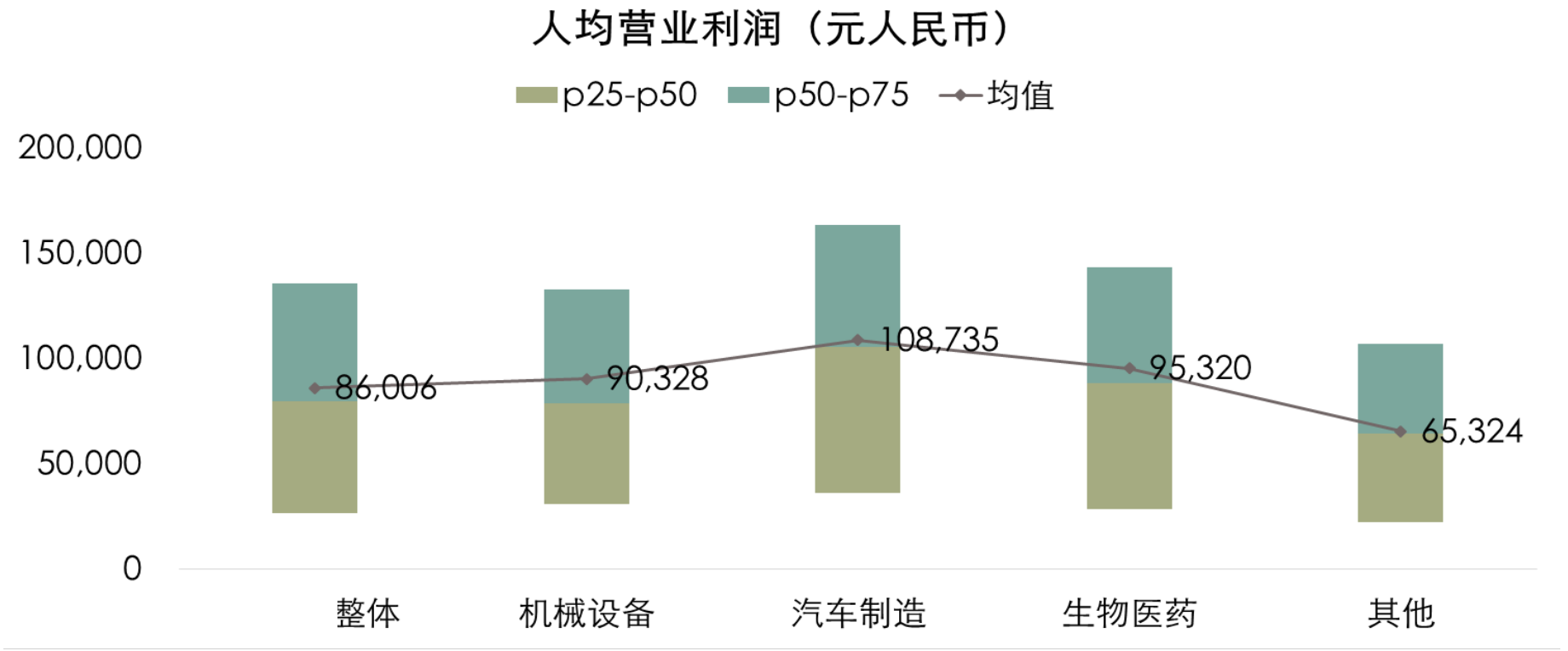
行业分布



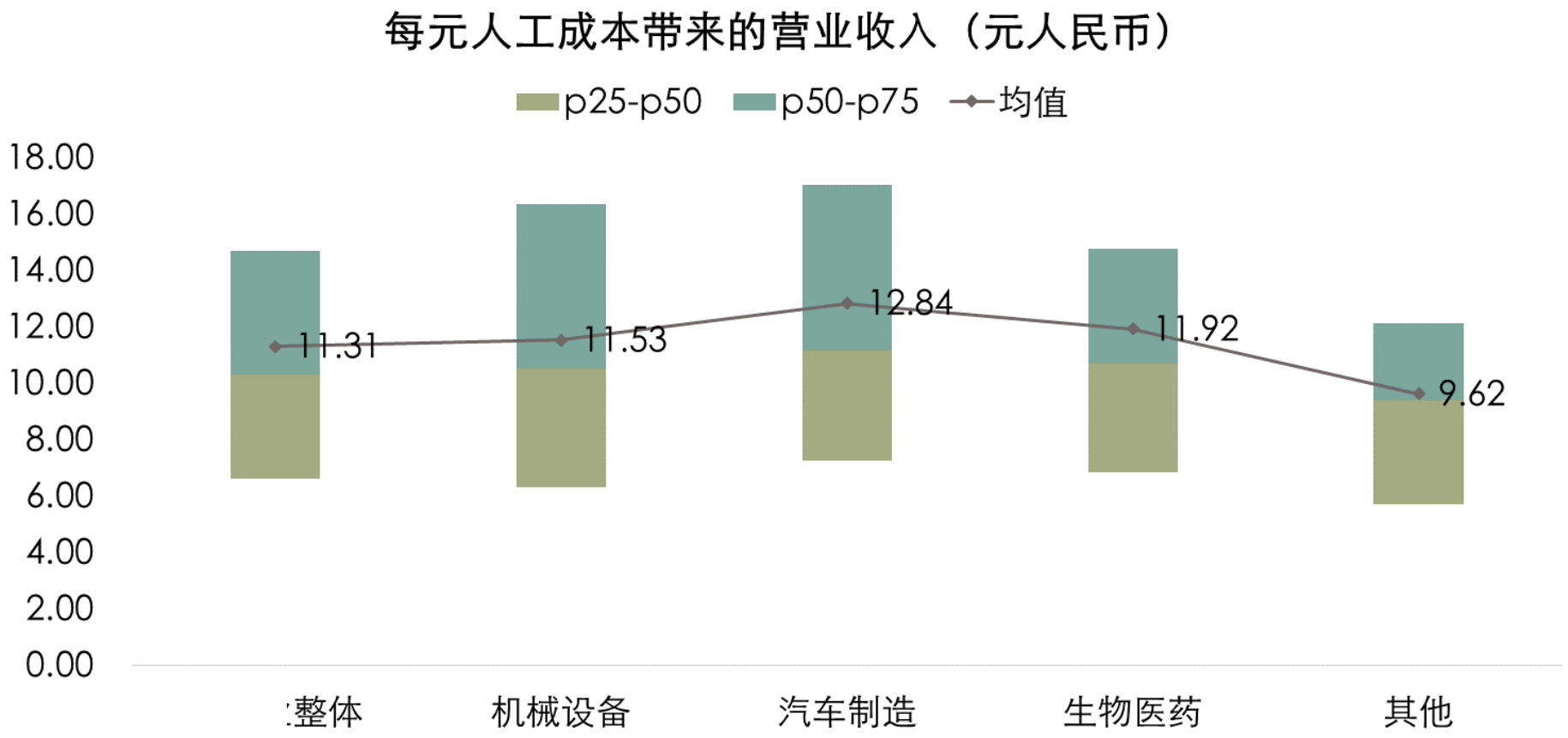
人力资本效能数据分析-财务角度



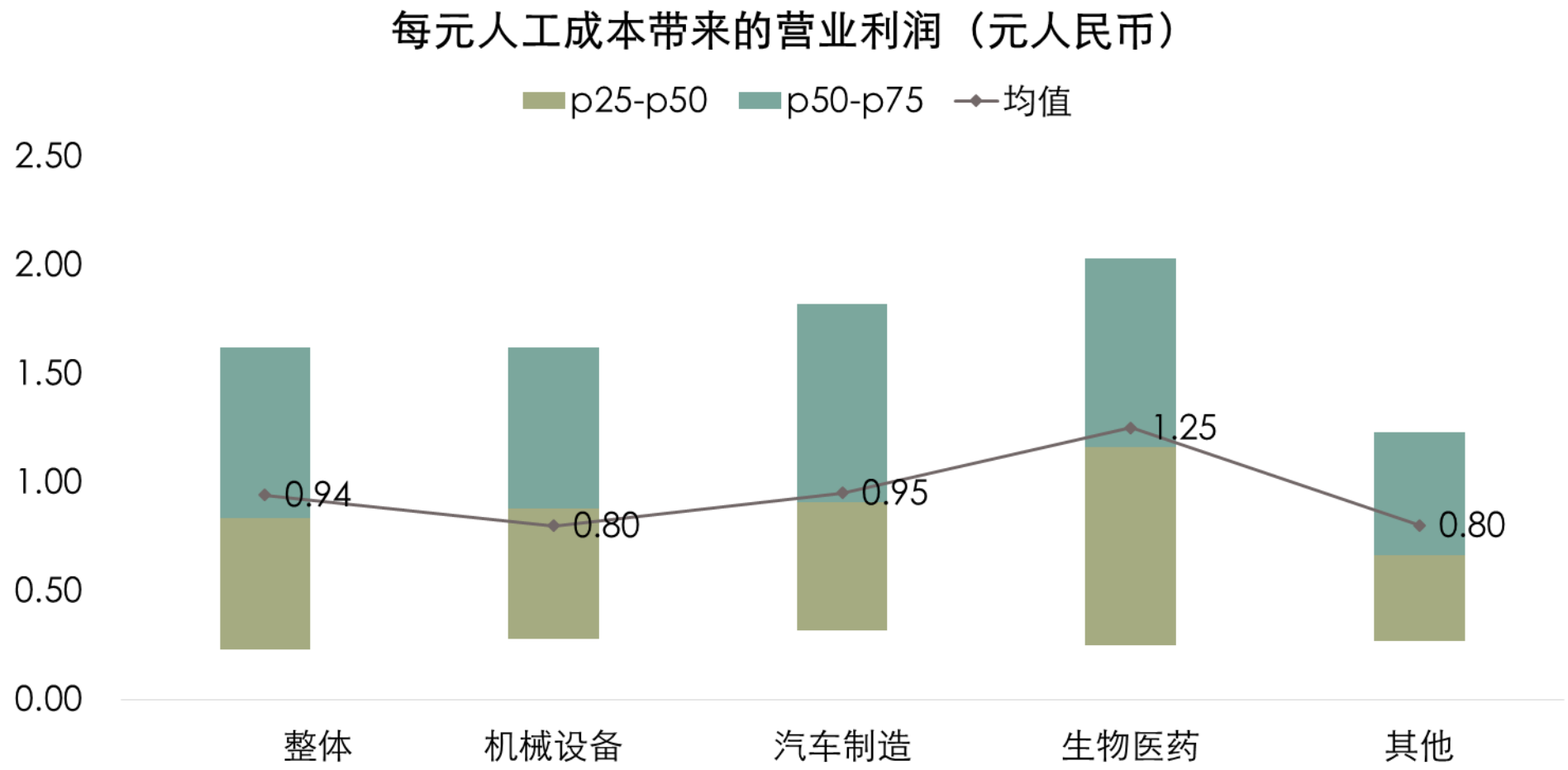
人力资本效能数据分析-财务角度



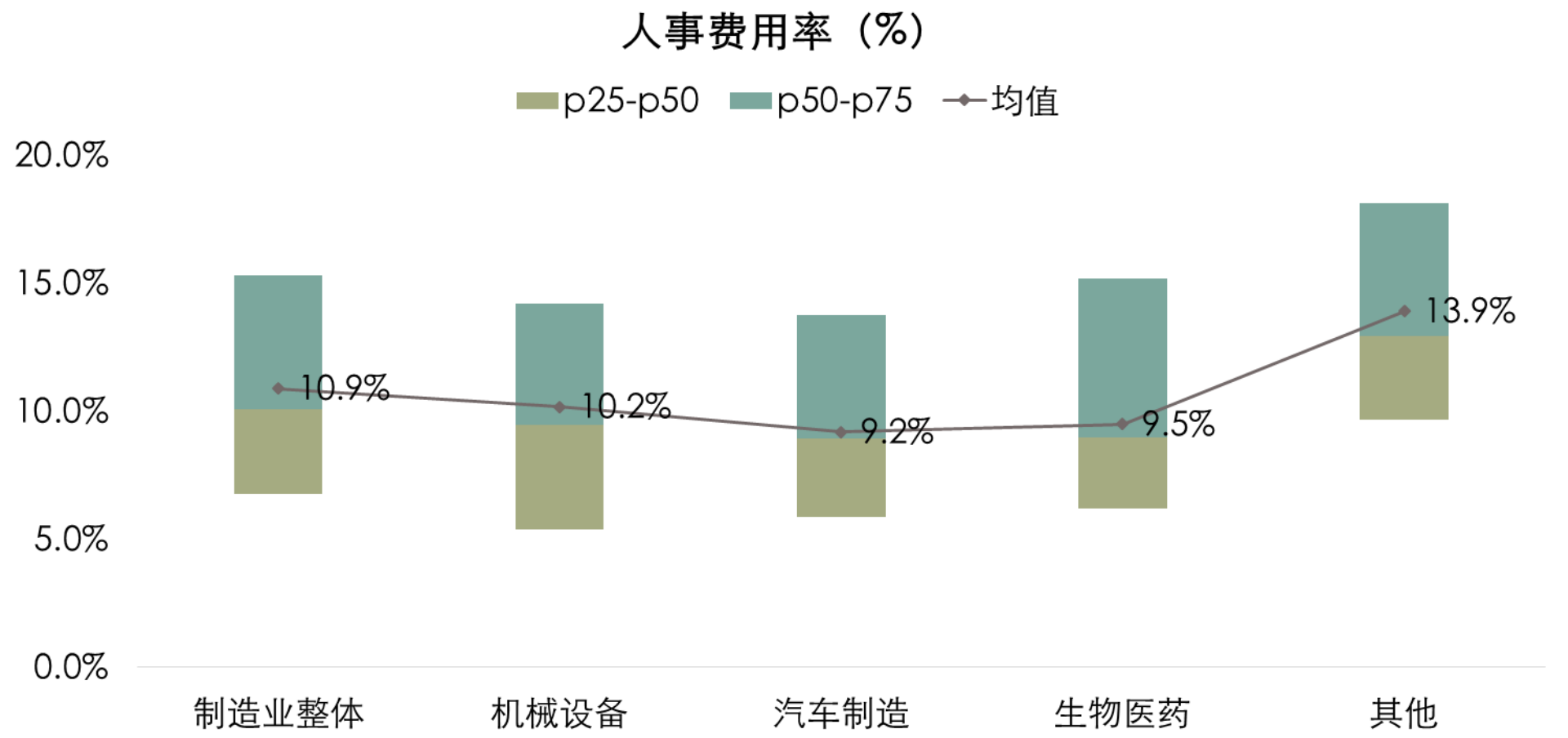
人力资本效能数据分析-财务角度



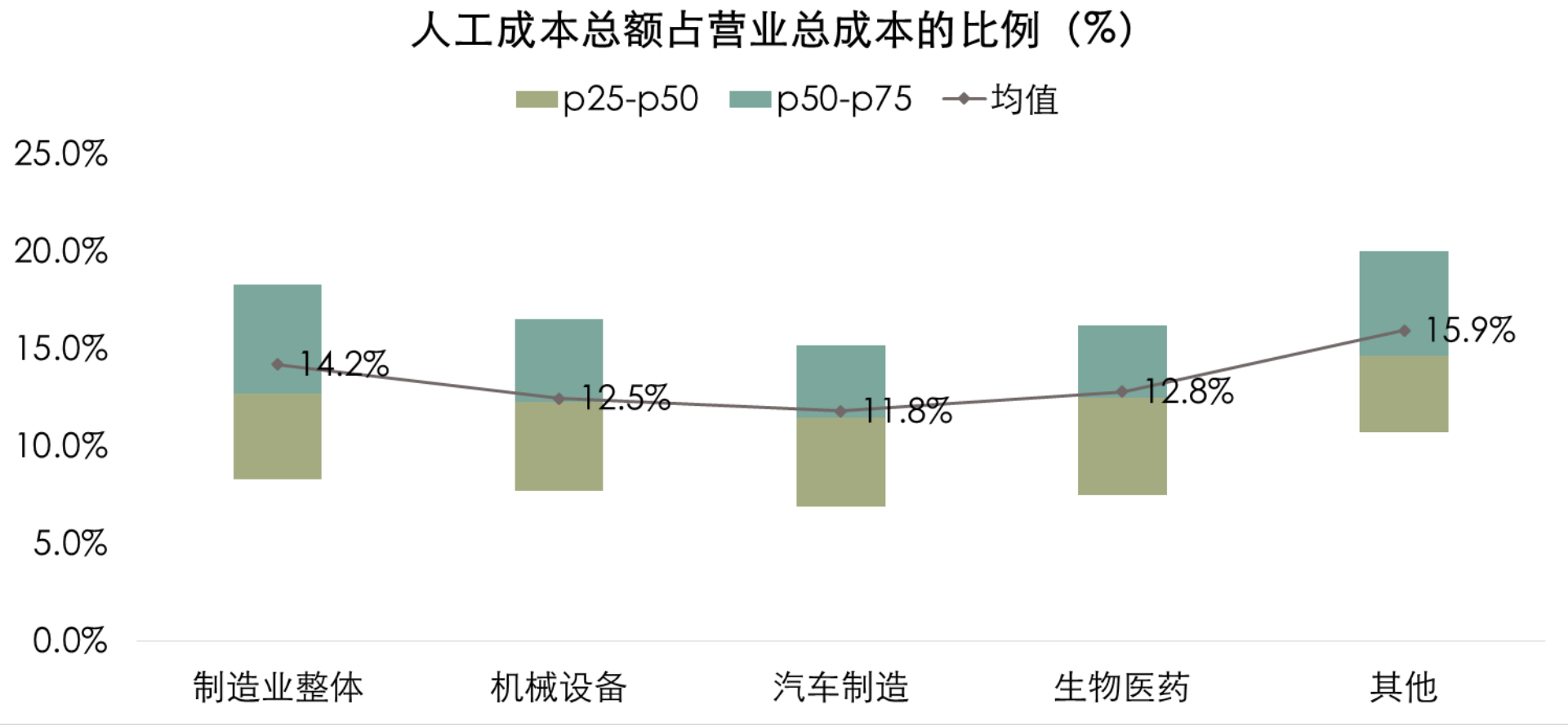
人力资本效能数据分析-财务角度



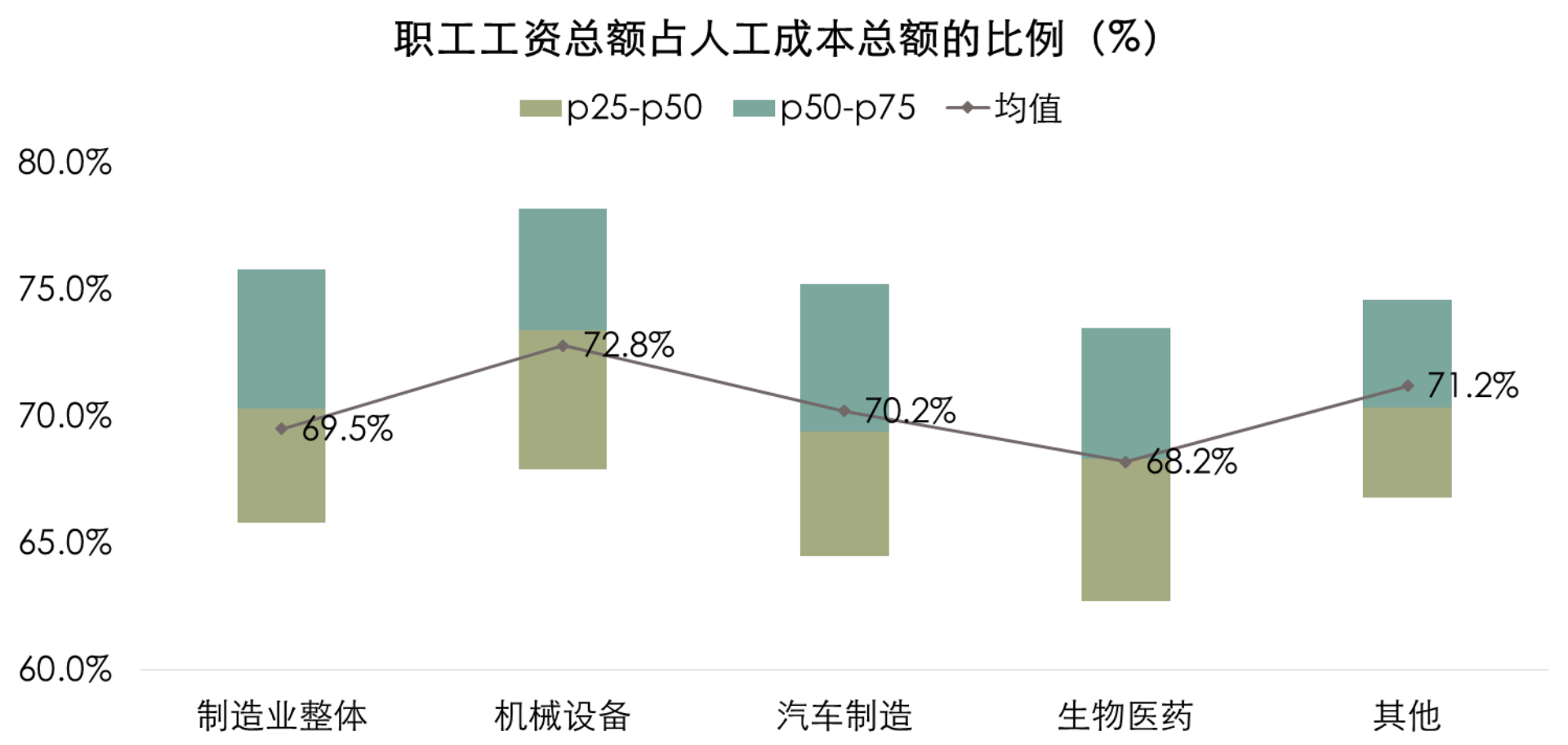
人力资本效能数据分析-财务角度



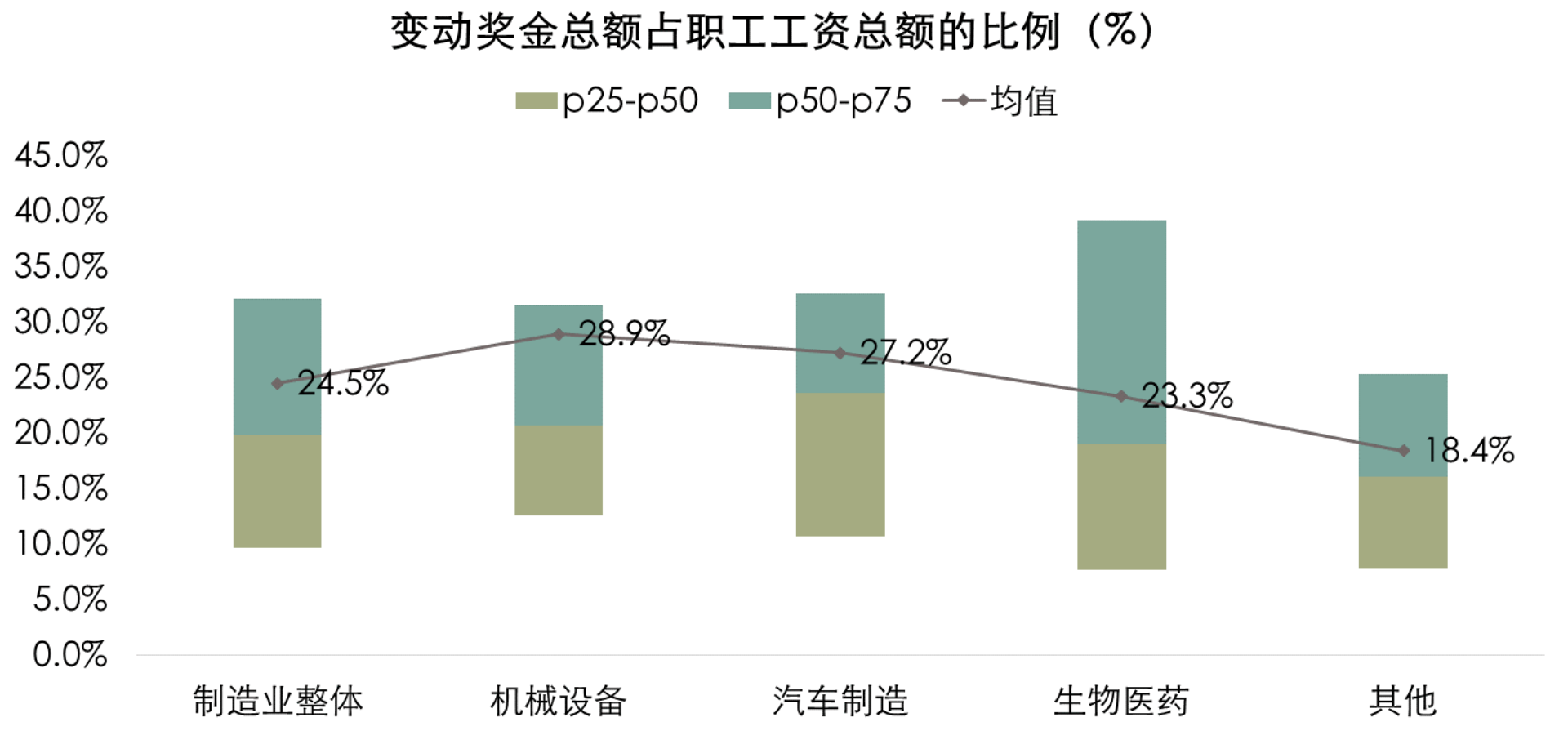
人力资本效能数据分析-客户角度



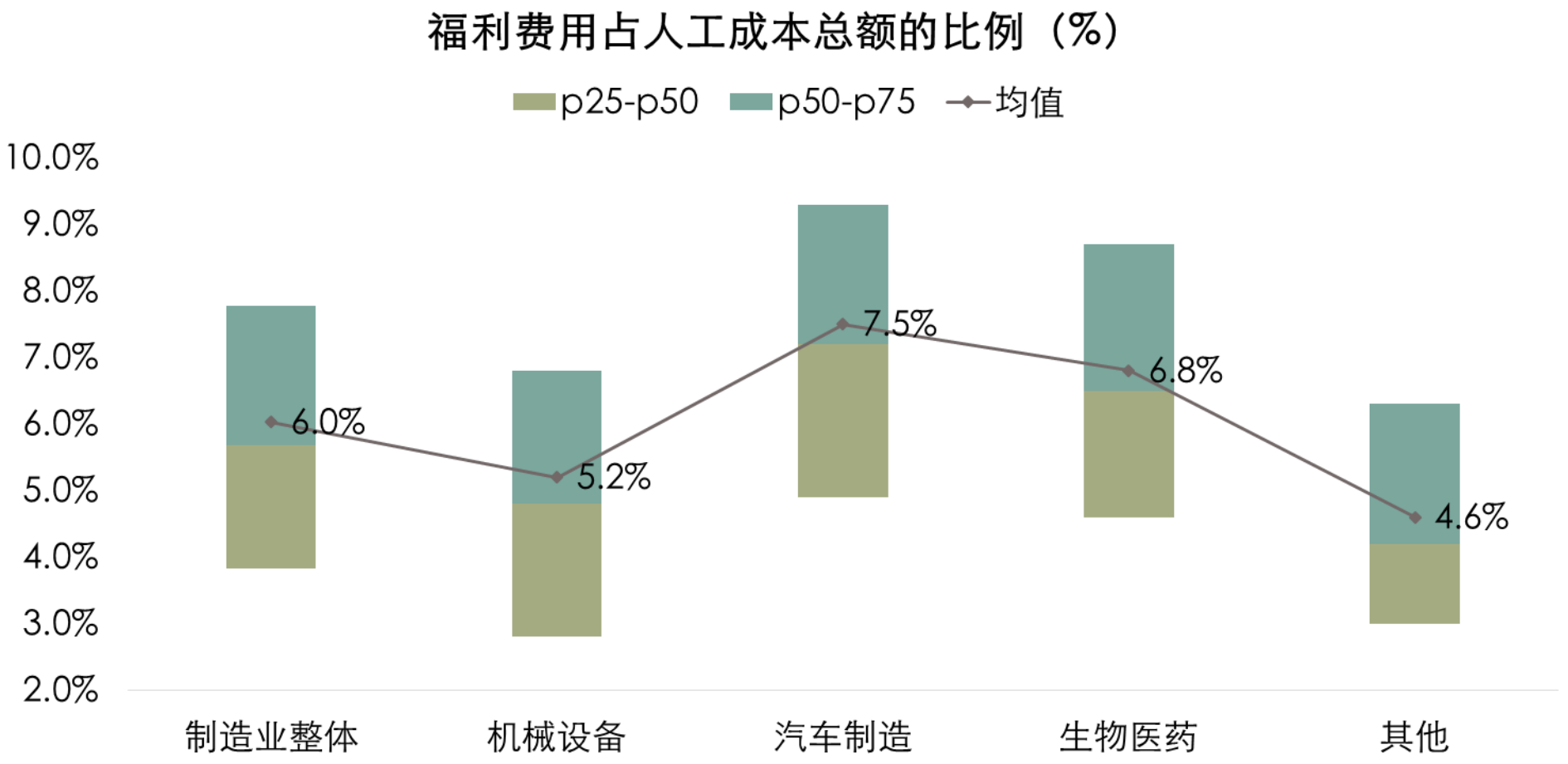
人力资本效能数据分析-客户角度



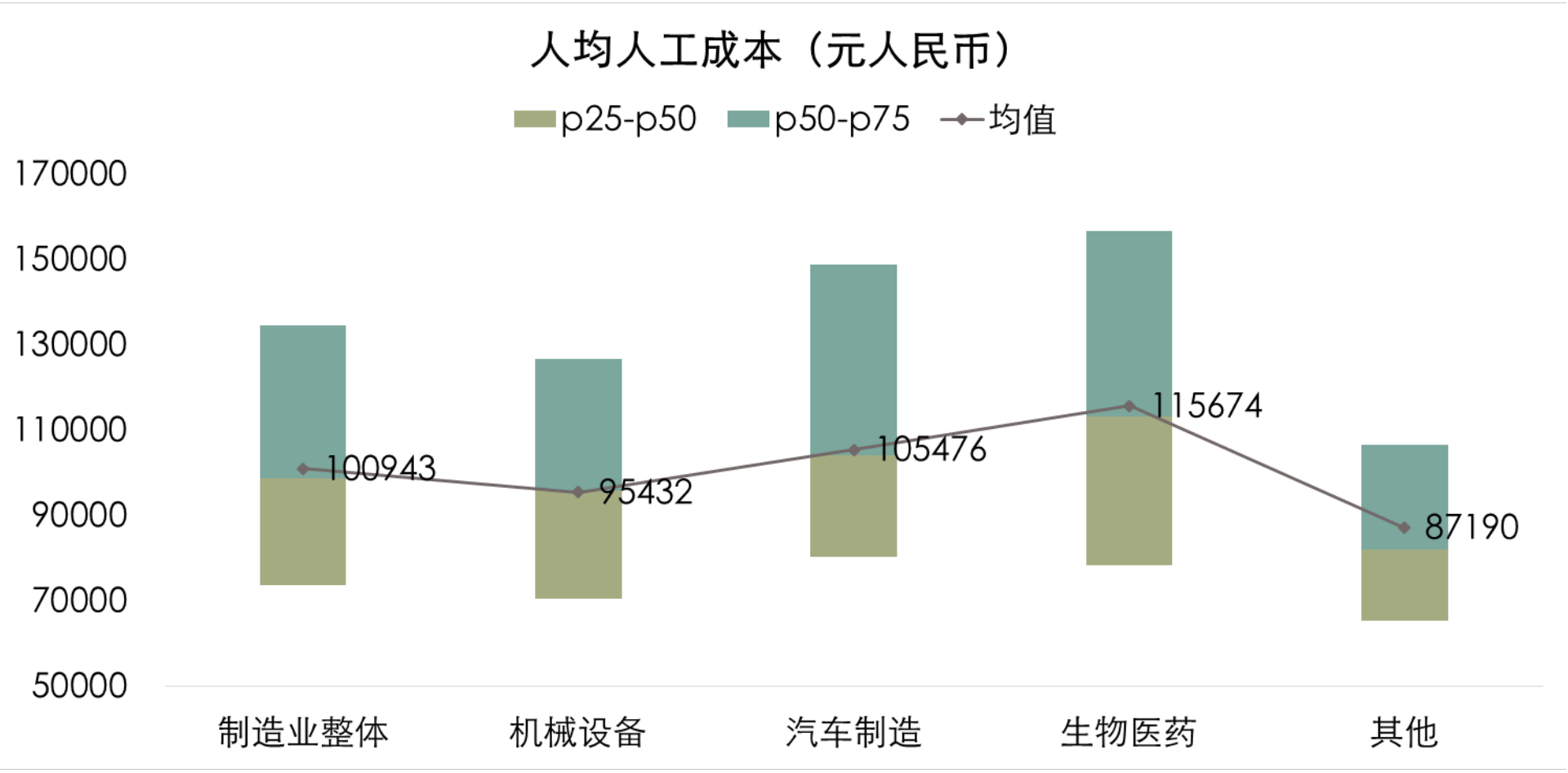
人力资本效能数据分析-客户角度



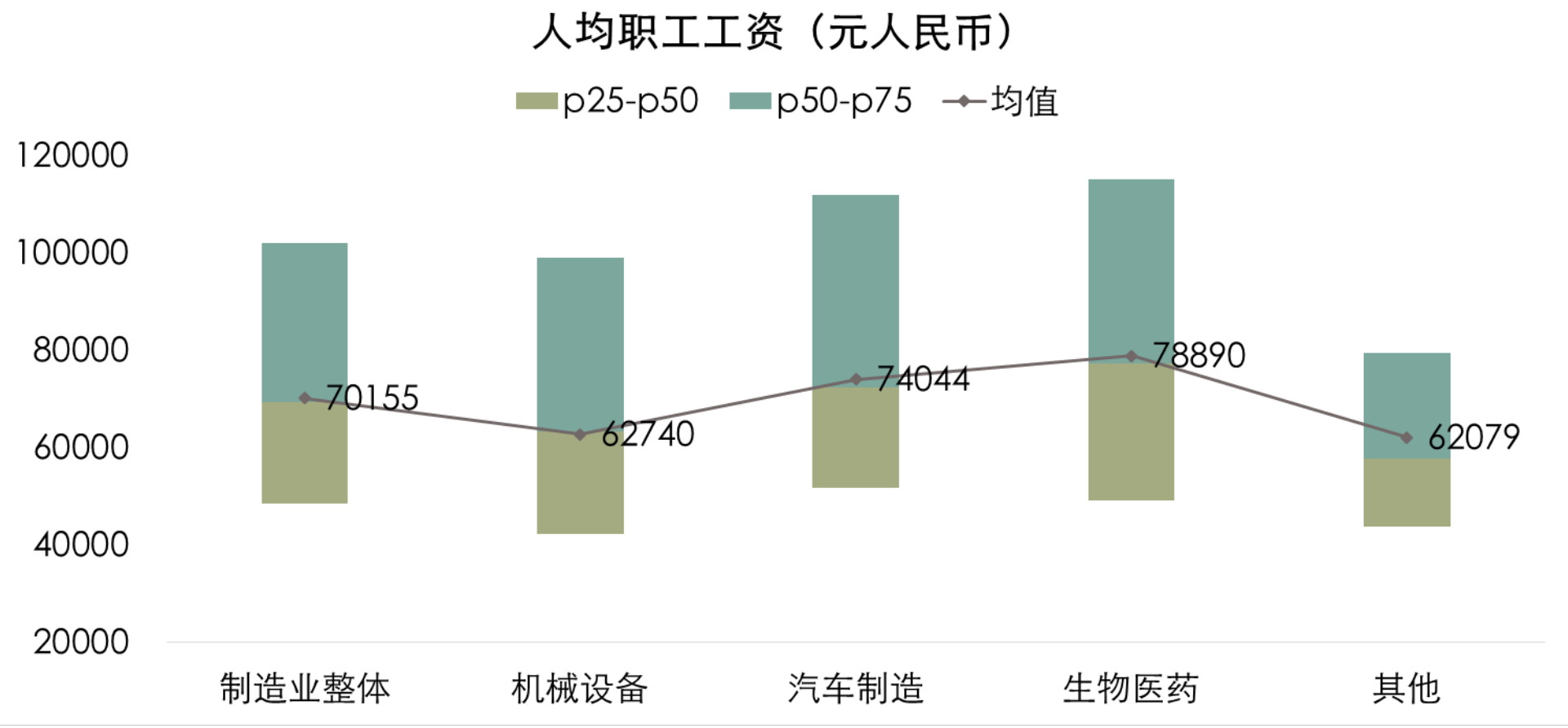
人力资本效能数据分析-客户角度



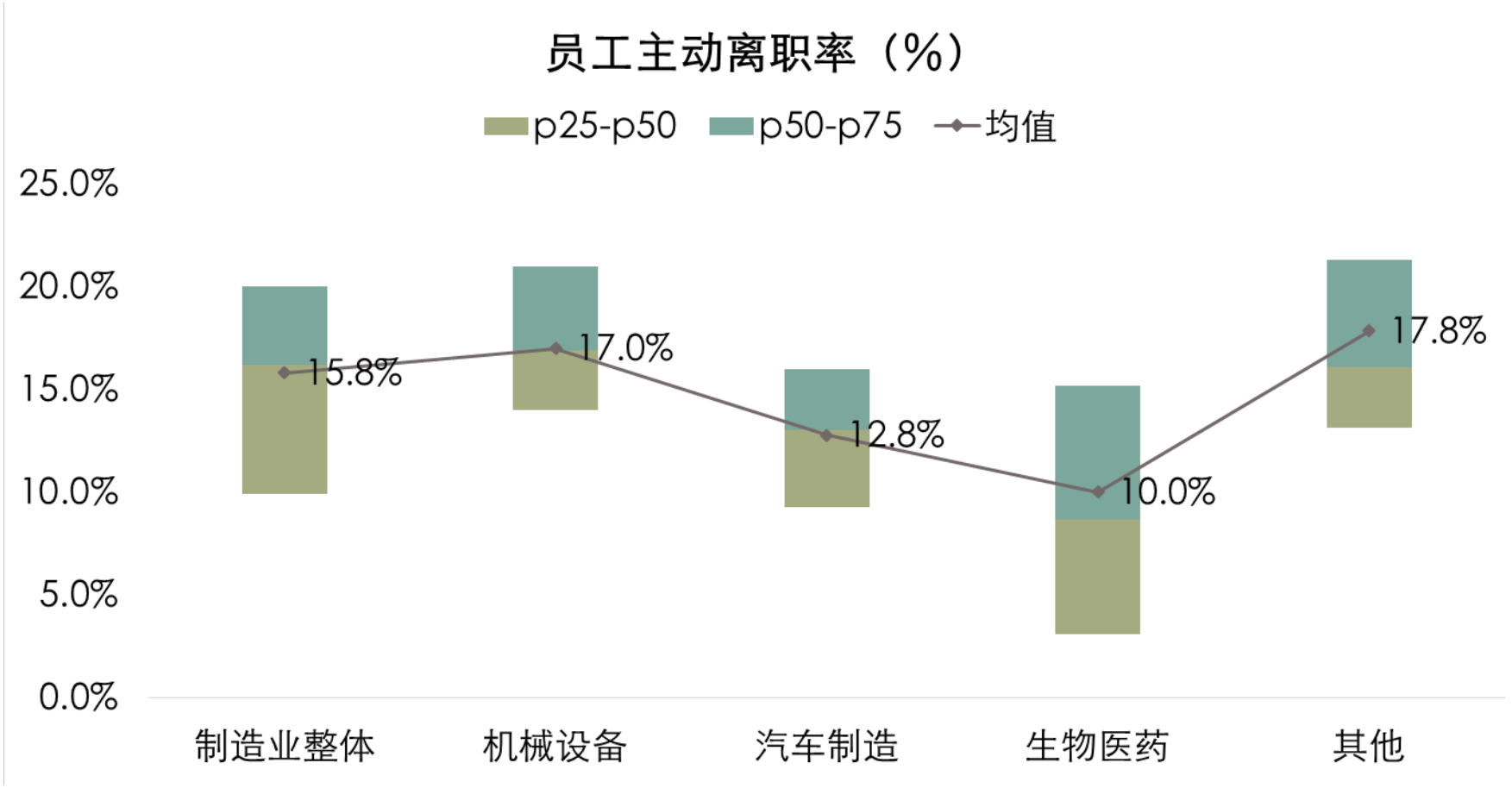
人力资本效能数据分析-客户角度



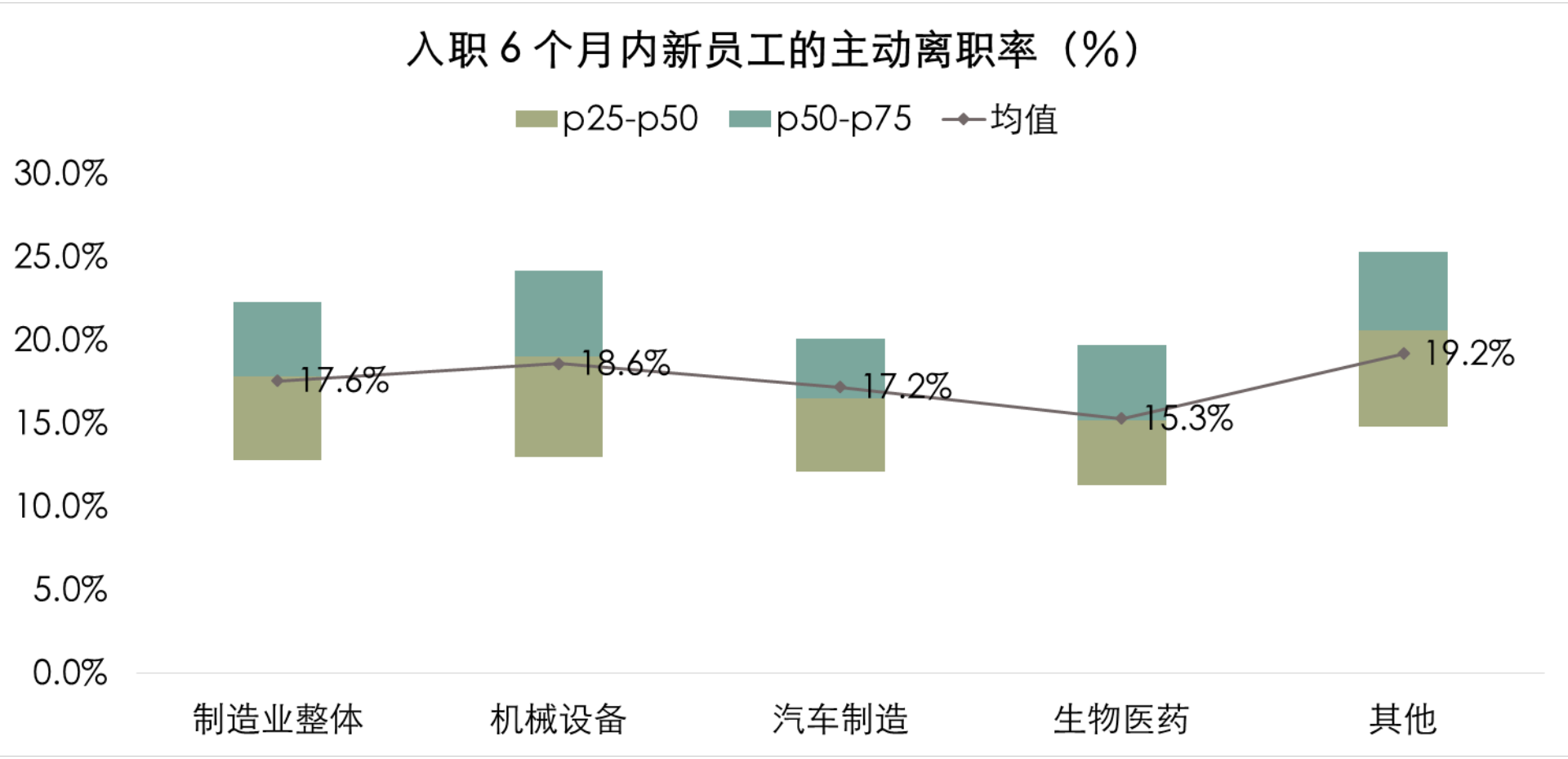
人力资本效能数据分析-客户角度



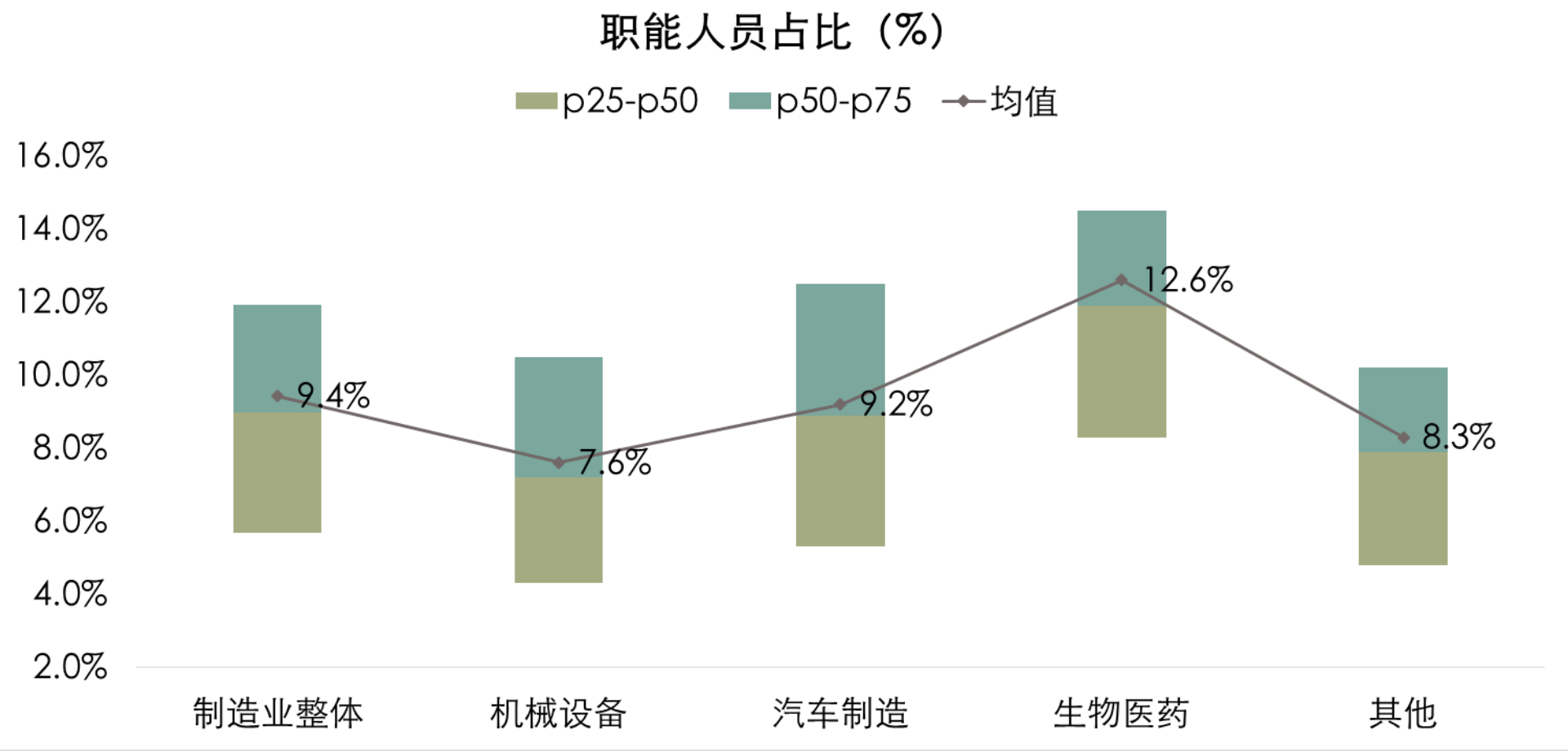
人力资本效能数据分析-客户角度



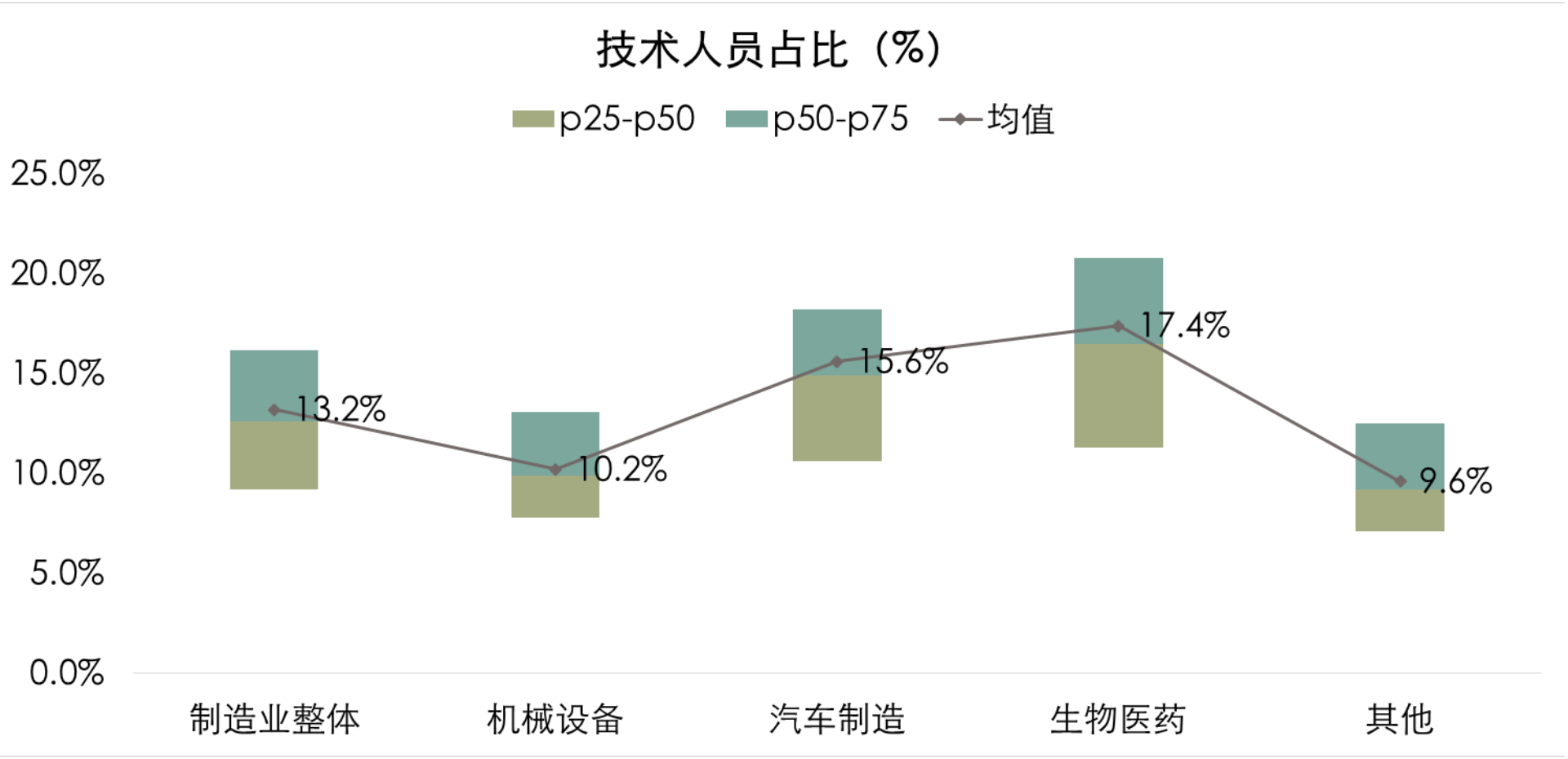
人力资本效能数据分析-客户角度



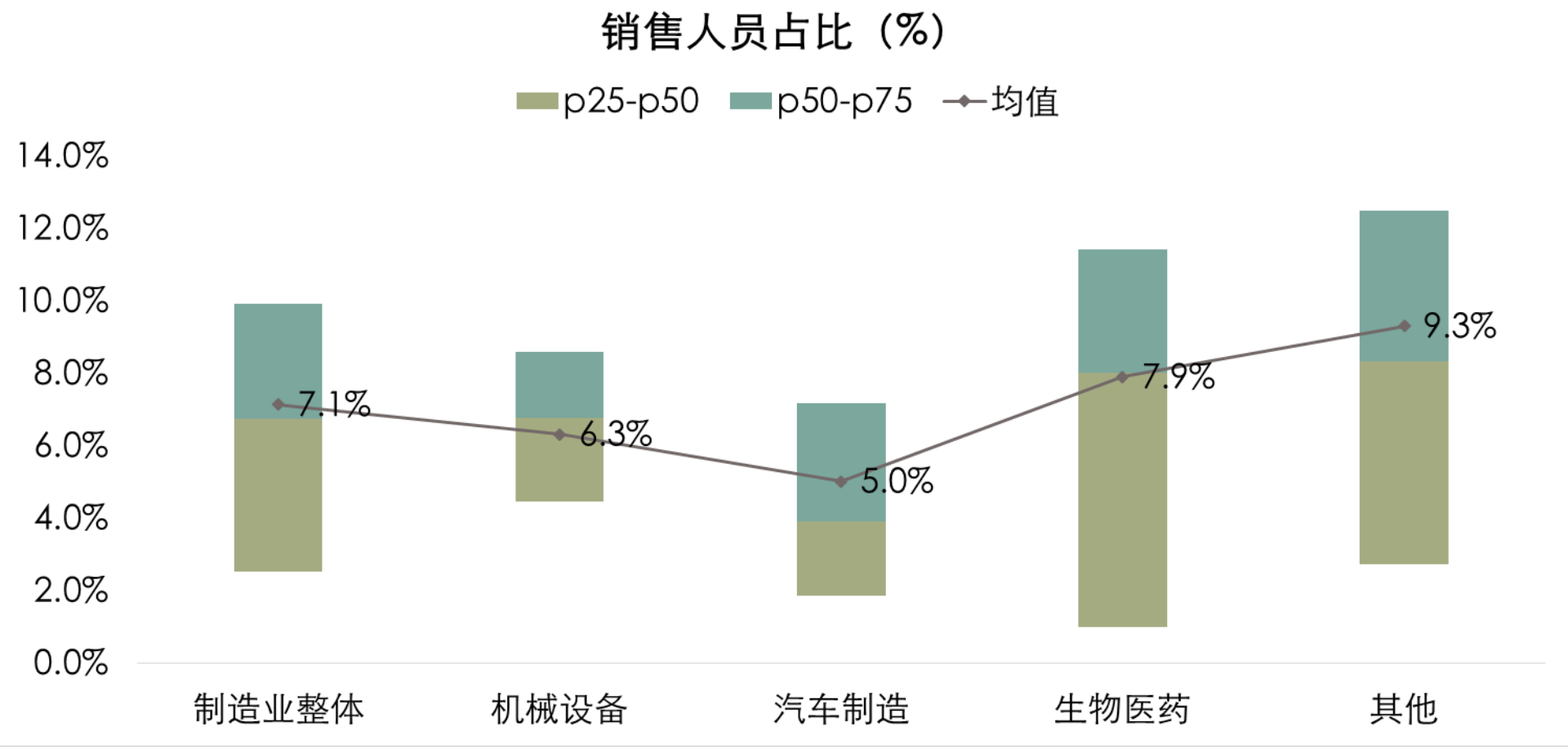
人力资本效能数据分析-内部运营角度



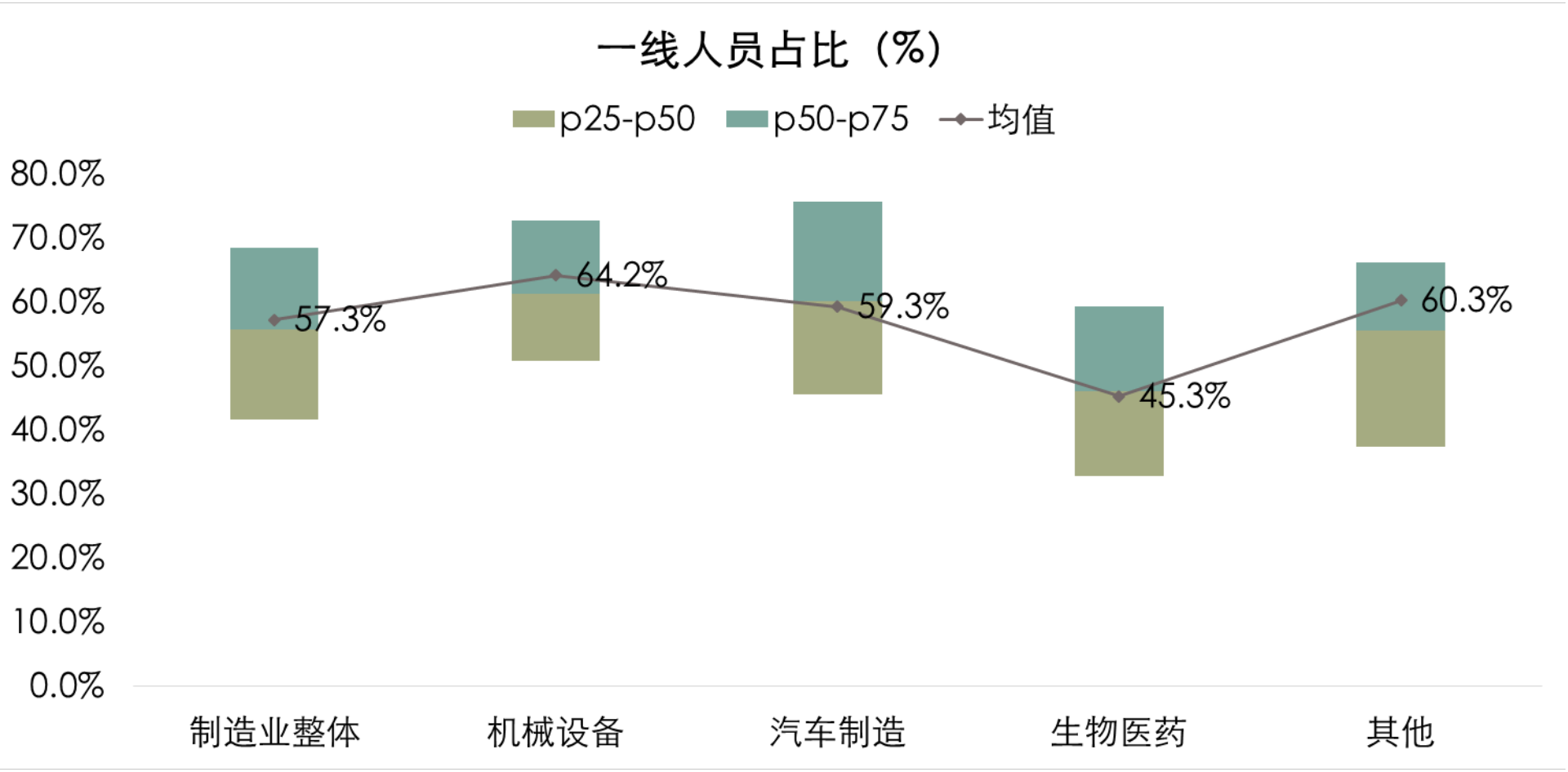
人力资本效能数据分析-内部运营角度



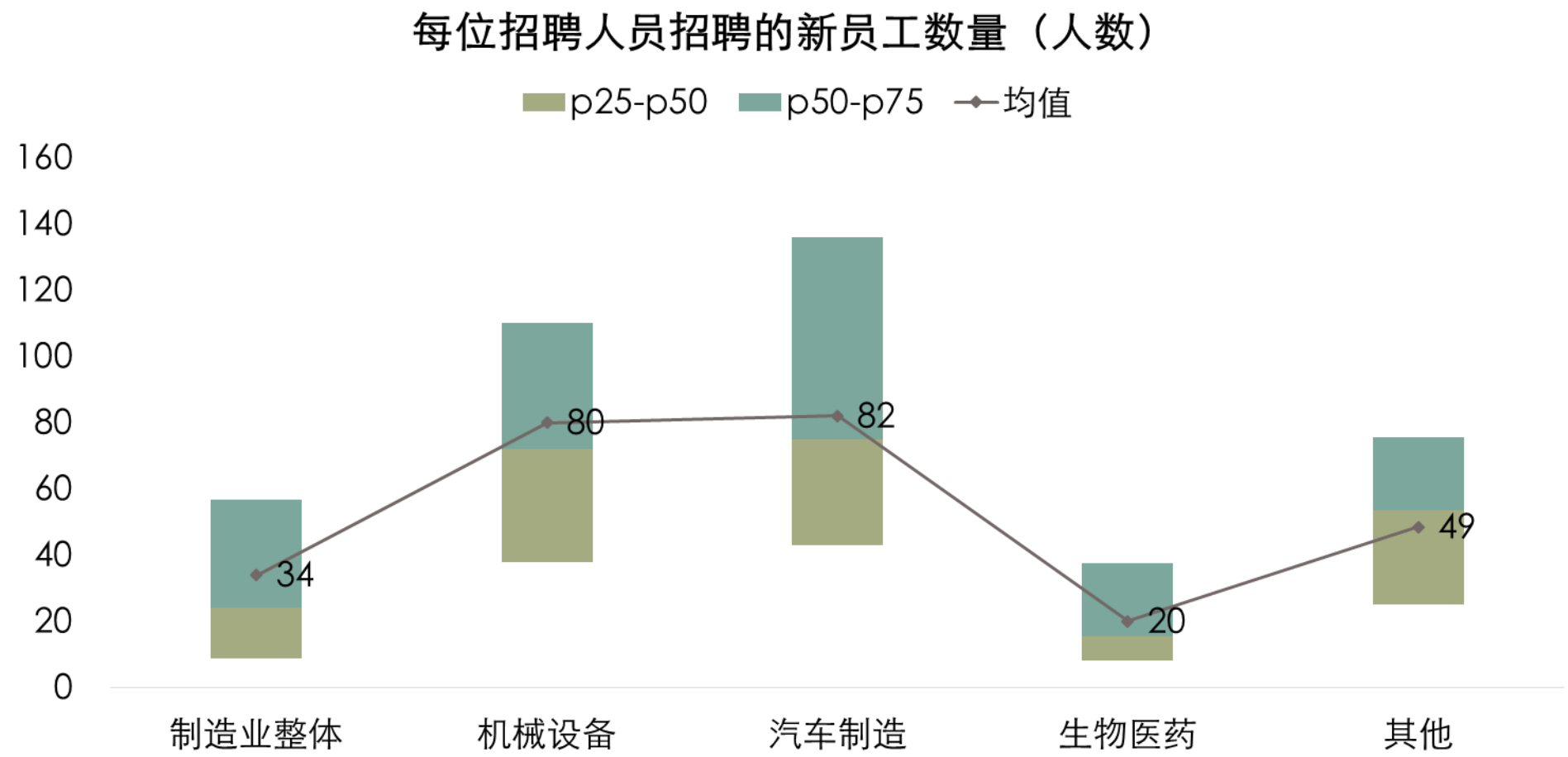
人力资本效能数据分析-内部运营角度



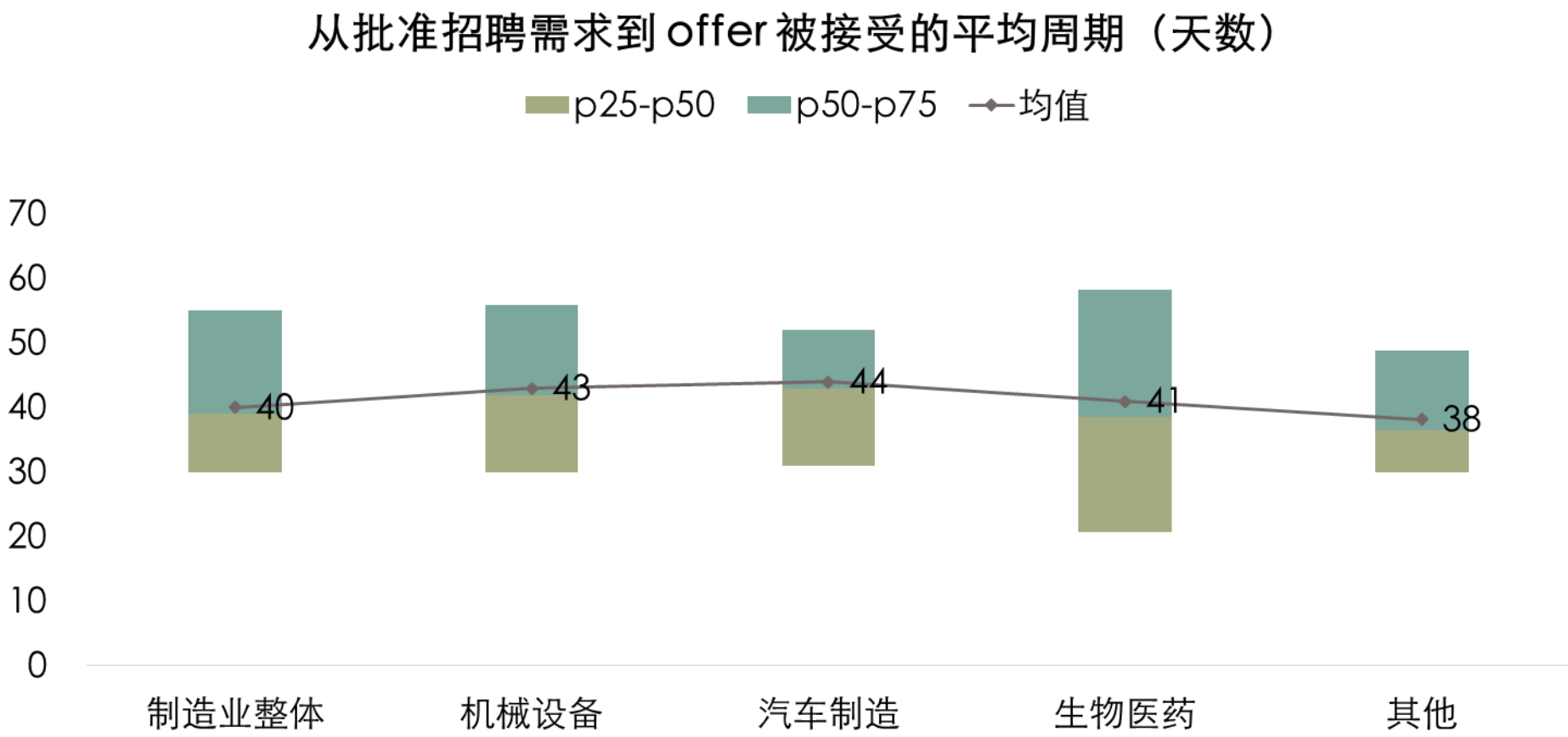
人力资本效能数据分析-内部运营角度



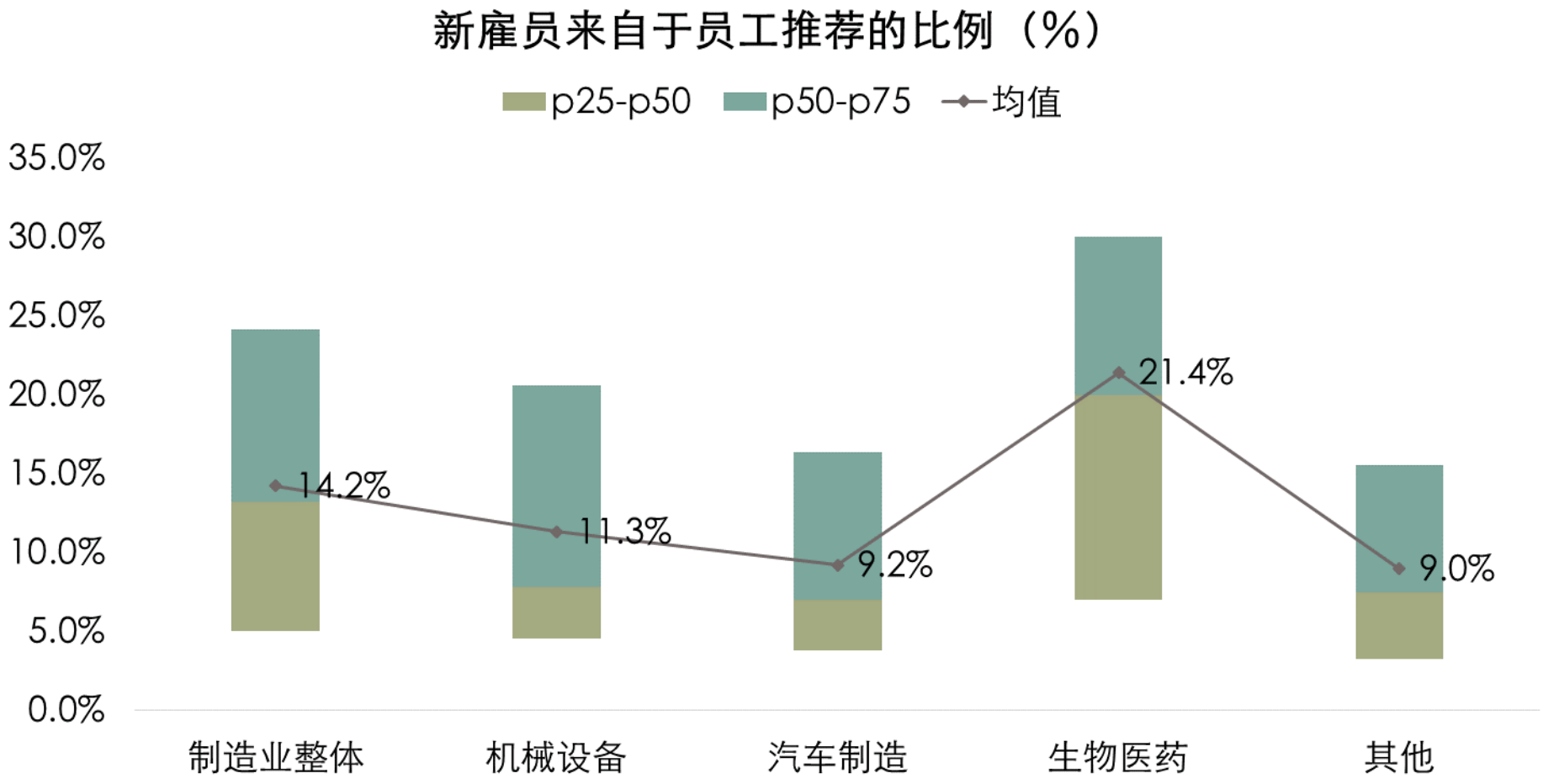
人力资本效能数据分析-内部运营角度



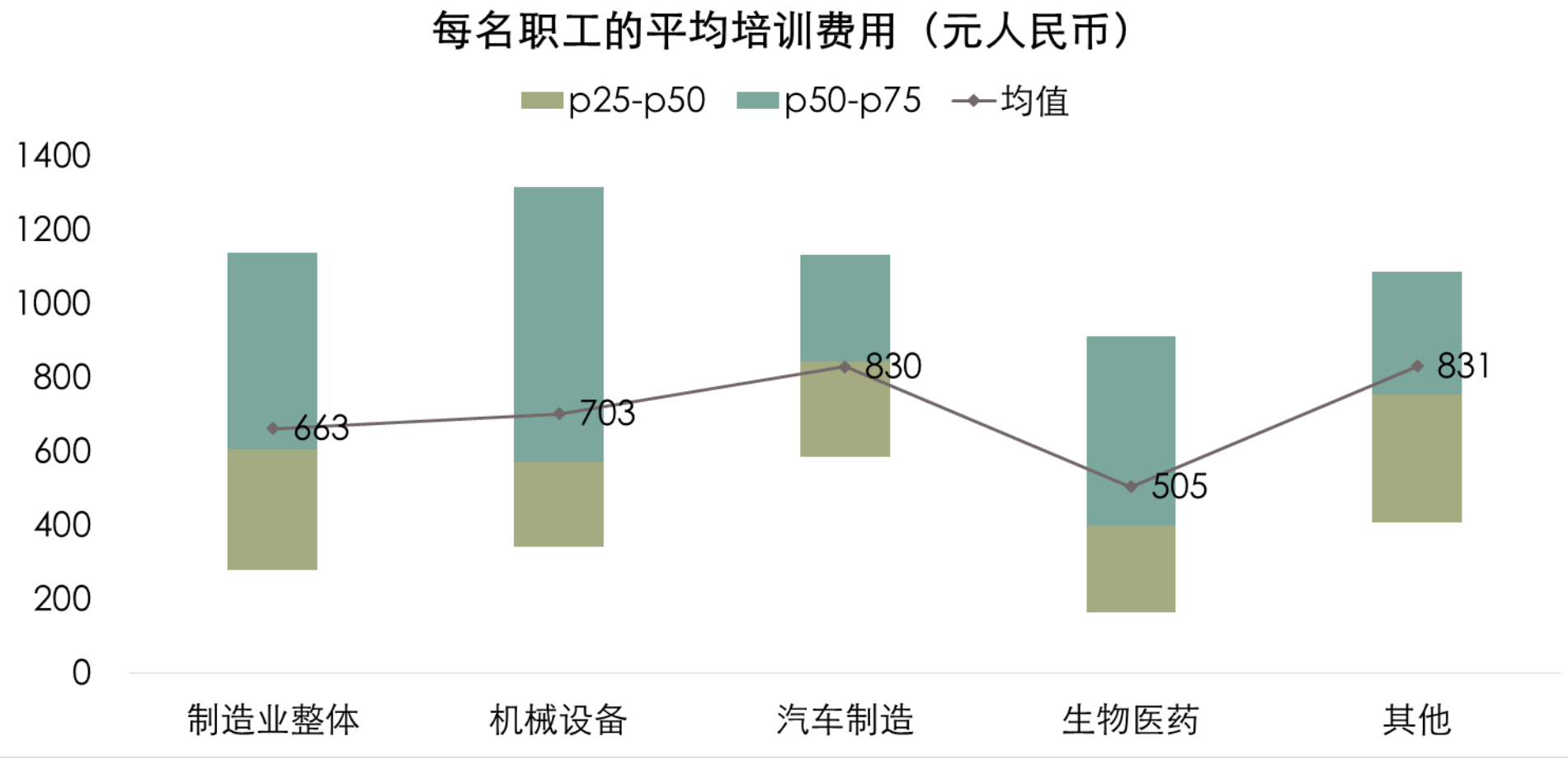
人力资本效能数据分析-内部运营角度



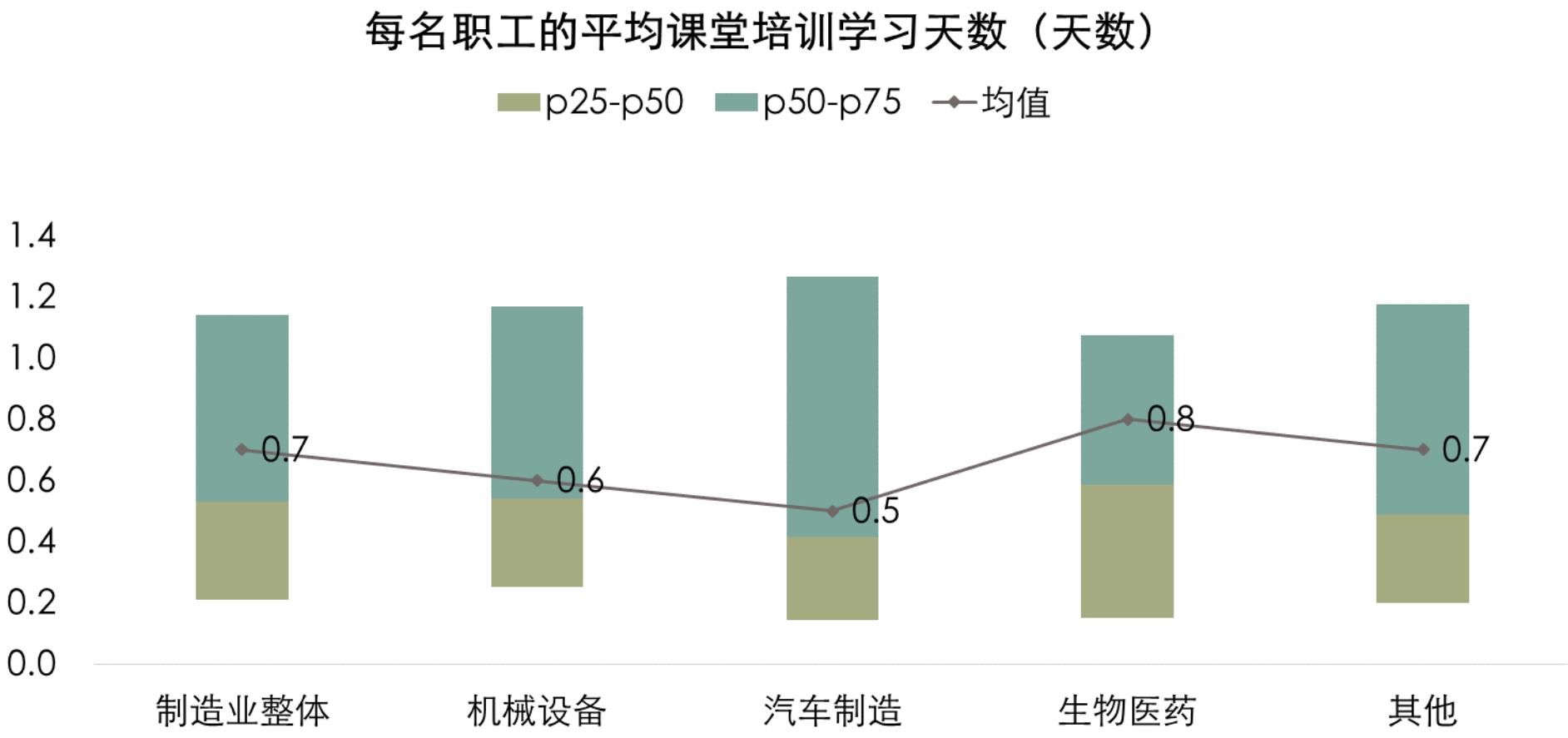
人力资本效能数据分析-内部运营角度



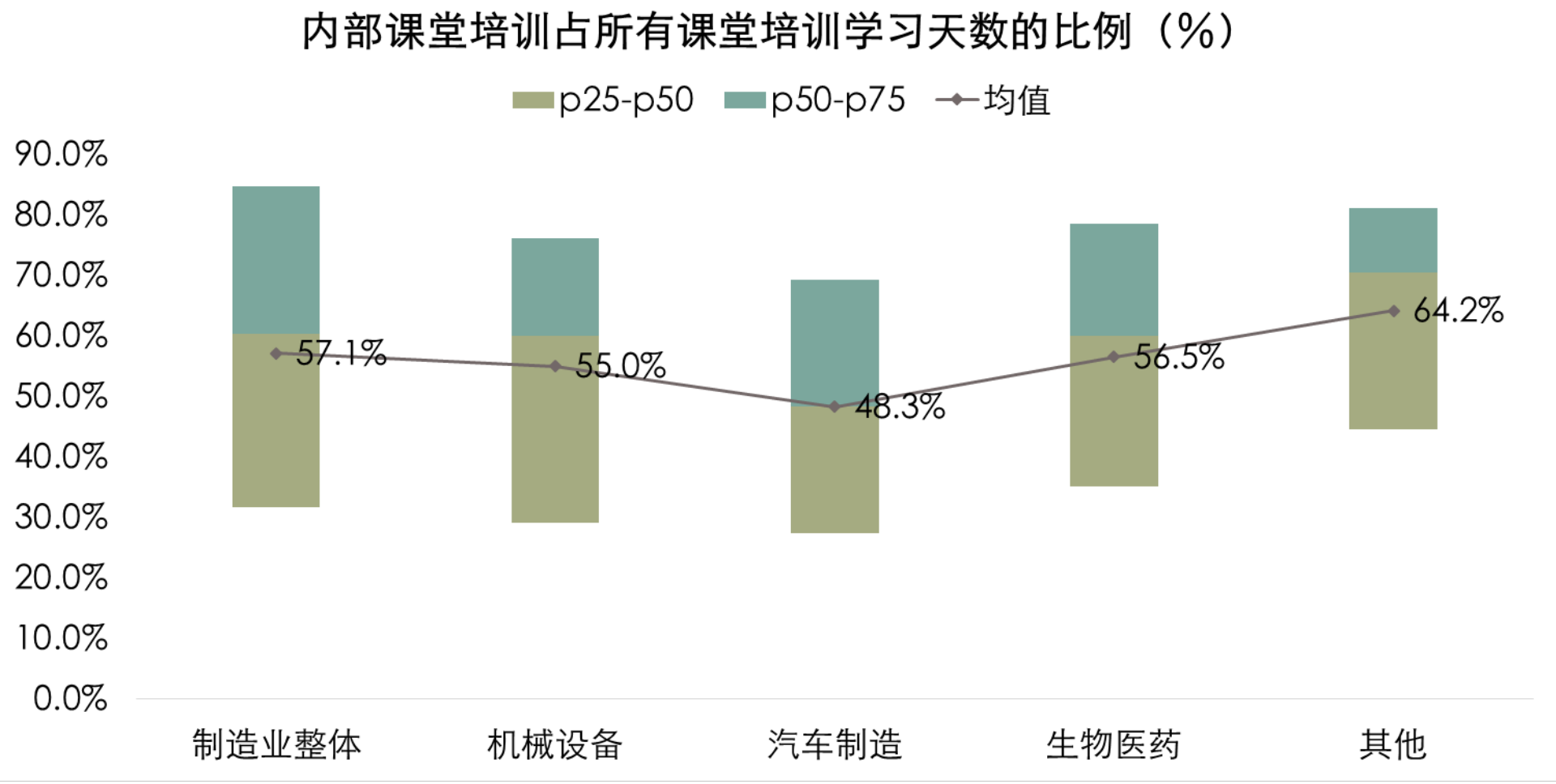
人力资本效能数据分析-学习成长角度



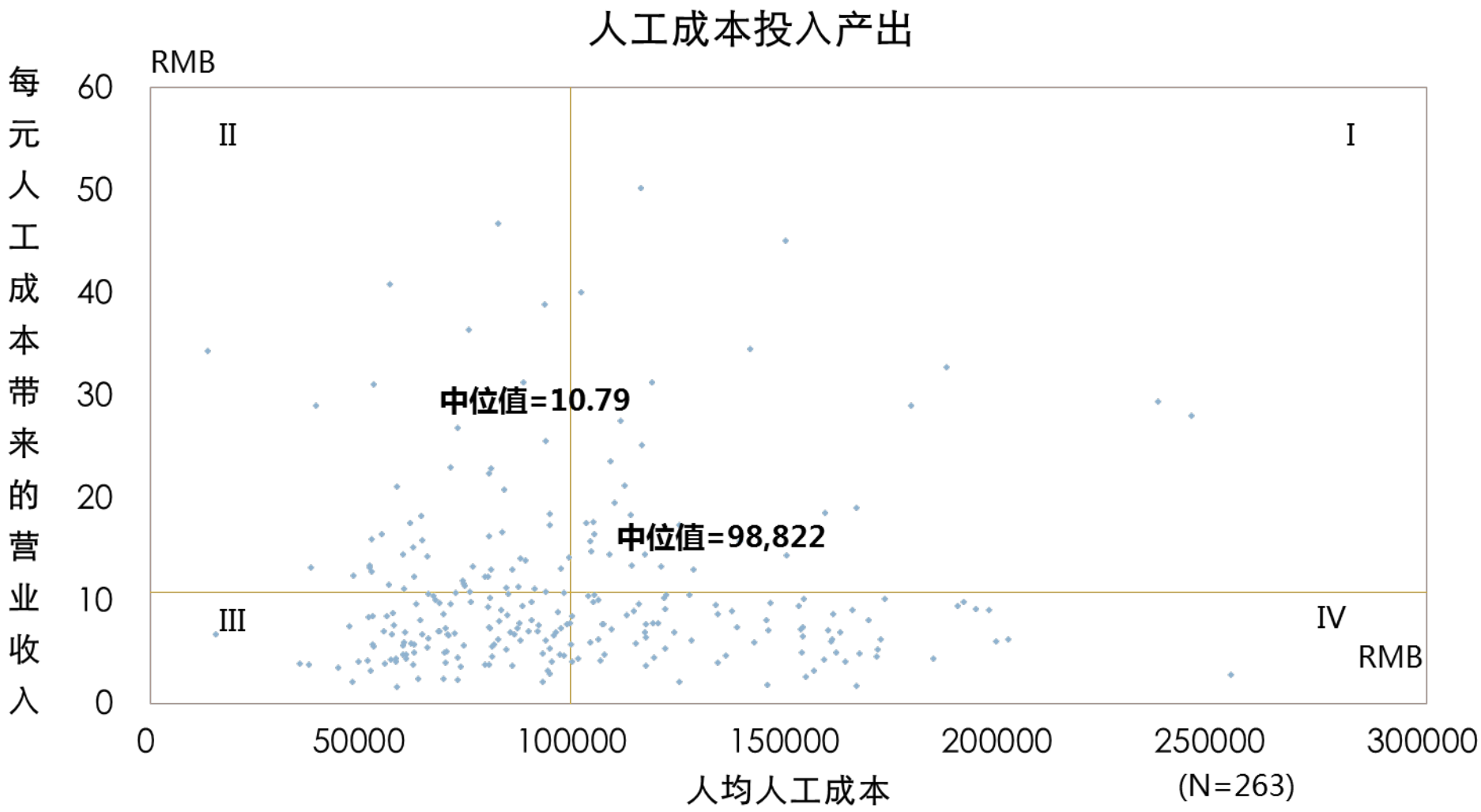
人力资本效能数据分析-学习成长角度



人力资本效能数据分析-学习成长角度



人力资本效能数据分析-人才支付效率与成本



人力资本效能调研邀请您参加

2015年中智人力资本效能调研邀请函：

调研发起 → 填写问卷 → 校验数据 → 数据分析及报告制作 → PDF报告发布 → 结果解读分享会

中智调研– 让企业员工更满意

华北区域：010-6508-6850-308　华南区域：020-37684662
华东区域：021-54594545-6572　国资负责人：010-65086850-366
全国薪酬热线：400-8811-878　联系邮箱：ciicsurvey@ciichr.com