



2013 薪酬前景调查

人力资源预算、实践和态度在近年来和未来的变化趋势

目录

- 2 整体环境
 - 3 奖励方案资金
 - 4 薪资趋势
 - 5 福利趋势
 - 6 人员配置
 - 7 观点
 - 10 薪酬沟通实践
 - 11 主管支持
 - 12 方法和数据统计
-

本报告根据 2011 年、2012 年 和 2013 年初对人力资源从业人员的调查而编制。本报告介绍了有关改变薪酬实践决策的制定、落实和沟通方式，以及对工作态度和效率的影响方式。



整体环境

调查要点

受访者主要关心的方面，涉及人才稀缺、监管环境和更宽泛的经济环境。

- 企业都有招聘意向，但都担心能否招募到最合适的人选。
- 大部分企业预计在预算不变的情况下实现增长（约3%），但同时尽力为多数员工实现加薪。
- 医疗福利资金和员工承担的成本份额持续增加，雇主仍在继续发掘其他降低成本的策略。
- 在薪酬沟通方面企业有点言行脱节，即企业表示愿意奖励高绩效，但也承认主管无法支持这一方法。



图1：收入是影响何时改变薪资实践的关键驱动因素

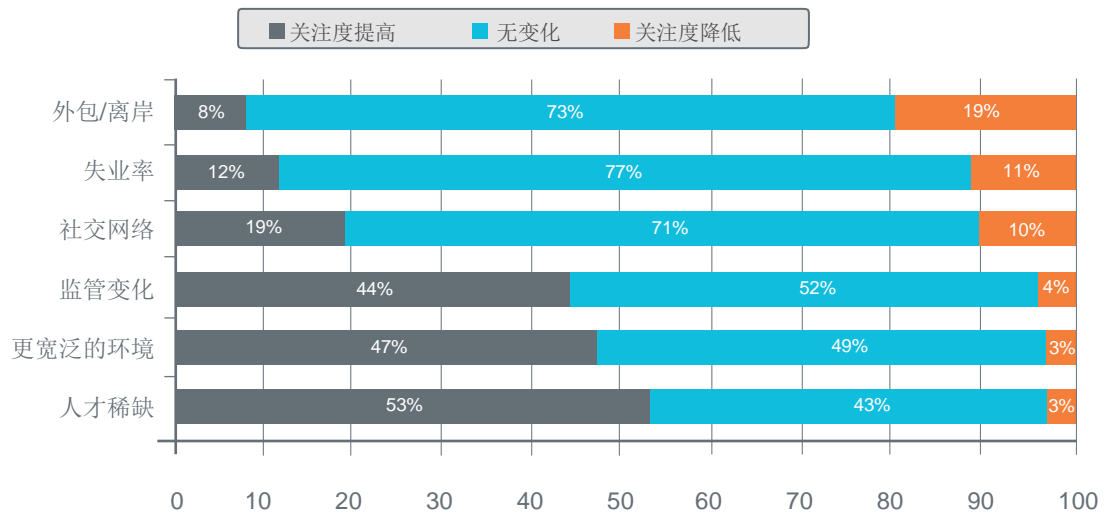


图2：最近两年相比可能影响薪酬和招聘的关注因素

奖励方案资金

企业继续采用一系列内外部指标来决定是否改变以及如何改变薪酬方案及方案的资金，其中最重要的参考因素是收入和营业利润等传统指标。但是，有 25% 的受访者表示，他们并不清楚在制定薪酬方案时参考了哪些基准指标。

我们还调查了企业为绩效工资、长短期激励、退休和医疗保健等奖励方案提供资金的计划。结果是，企业计划按 2012 年的水平为大部分奖励方案提供资金。绩效奖励、奖金和医疗保健方面的资金持续增加。约 30% 的受访者表示会增加医疗保健方面的资金，过去几年来医疗保健方面的成本持续上升。另外，整体而言，2013 年浮动薪酬的预算有所下降。2012 年，超过 30% 的企业将工资预算中 10% 以上用于支付浮动薪酬；2013 年，只有 17% 的企业做出这一预算安排。但是，浮动薪资依然很通行，表明公司并未削减这一方案，只是通过减少资金来压缩成本。

25% 的受访者表示，他们并不清楚在制定薪酬方案时参考了哪些基准指标

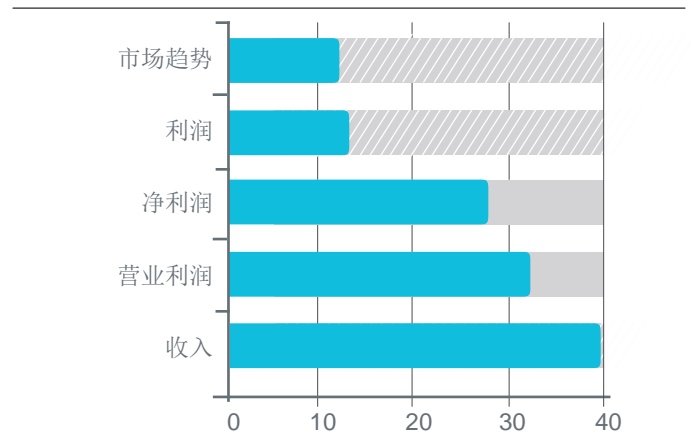


图 3: 薪酬方案资金的影响驱动因素

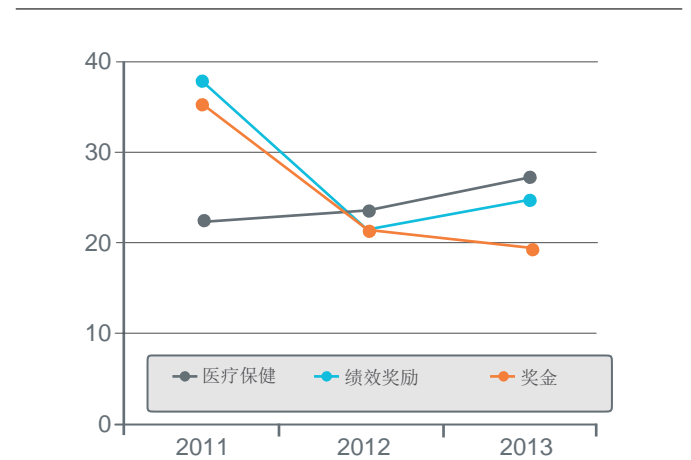


图 4: 与上一年相比增加资金的企业百分比

薪资趋势

我们研究了 2008 年至 2013 年（估计值）的数据，着重关注市场上常见的职位类型。不出意外，我们发现薪资增长最快的职位是一些专业岗位，相对而言，这些岗位需接受大量培训和教育（供给受限），大部分集中在技术和医疗保健领域。

与热门职位不同，薪资增长最慢的职位准入门槛相对较低（供给充足），主要属于最易受宏观经济影响（需求受限）的领域，如零售业、建筑业和制造业。

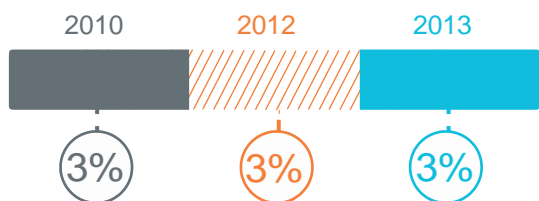


图 5: 各年度薪资增长平面图

薪资增长最快的职位是一些领域的专业岗位，相对而言需接受大量的培训和教育

职位	2008-2013 年薪资增长	年均值
医疗保健案例管理	23%	5%
软件工程师	22%	4%
语言语音医师	21%	4%
医师助理	21%	4%
职业理疗师	19%	4%
高级执业护士	18%	4%
专业药师	17%	4%
影像诊断	17%	4%
理疗师	17%	3%
硬件工程师	16%	3%
化学工程师	16%	3%

薪资趋势数据来源：2008-2013 年 IBM CompAnalyst 基准薪资数据

图 6: 薪资增长迅速的职位

职位	2008-2013 年薪资增长	年均值
呼叫中心管理	3%	1%
零售店员工	3%	1%
木匠	4%	1%
律师	4%	1%
银行出纳	4%	1%
机器操作员	6%	1%
装配工	7%	1%

薪资趋势数据来源：2008-2013 年 IBM CompAnalyst 基准薪资数据

图 7: 薪资增长缓慢的职位

福利趋势

虽然大部分企业表示将增加员工医疗保健福利方面的资金投入，但员工在这一方面的成本也持续增加。提高员工出资额、自付额和免除额的企业数量逐年增加。

企业继续寻求通过创新方式来管理不断上升的医疗保健成本。由健康计划推动、以预防为主的方针仍然占据主导地位。我们还发现企业更加关注免除额更高的计划。

增加员工出资额、自付额和免除额的企业数量逐年增加

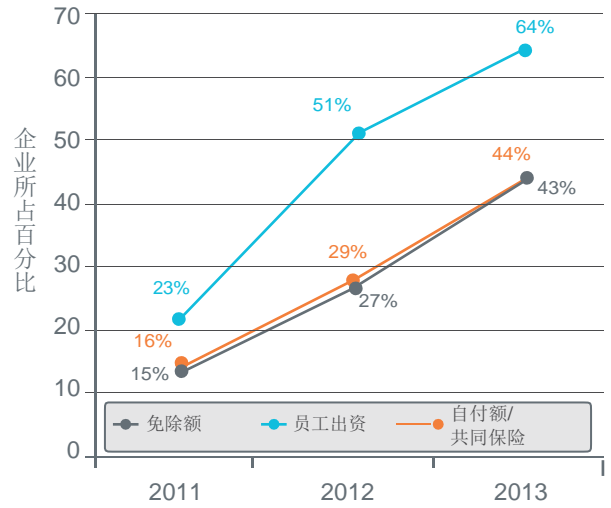


图 8: 增加员工承担的医疗保健成本份额的企业所占百分比

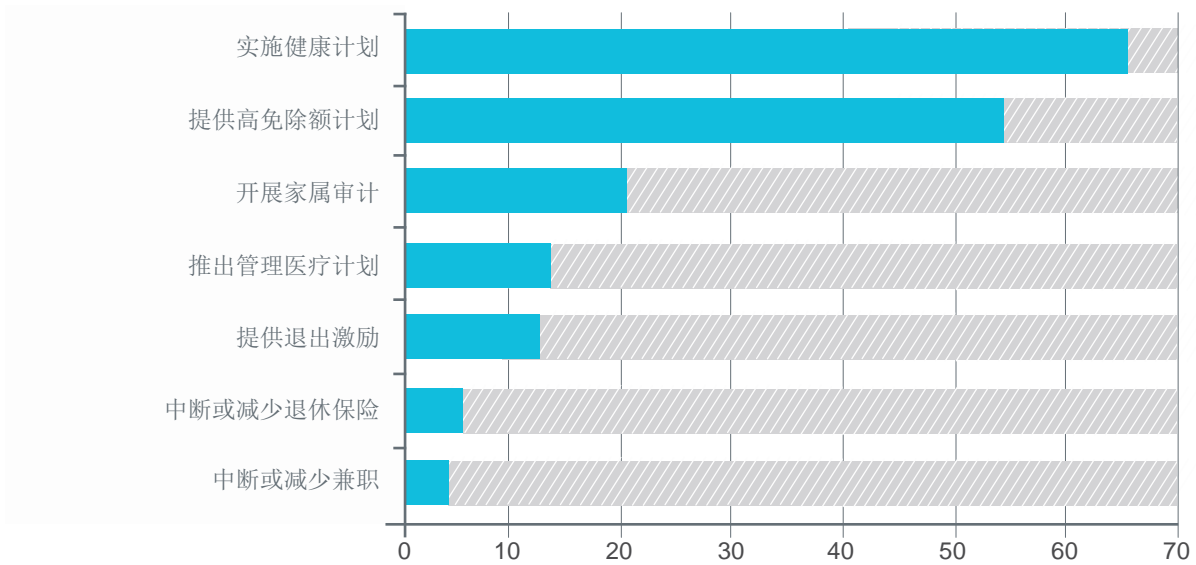


图 9: 福利方案变化

人员配置

近一半的受访者表示，2013 年将增加全职员工数量¹，与 2012 年相比略有上升。仅有 14% 的受访者计划减少职员数量，与上一年相比显著降低。

就职位种类而言，销售和信息技术是员工人数计划增加的领域，过去两年多来一直呈上升趋势。

我们的受访者，主要是总部设在美国的企业表示，美国员工数量增长幅度要高于其他地区，整体而言增长所占比例更高。

经济衰退期间（2008-2009 年）裁员情况尤为严重，现已稳定至 25-30%。

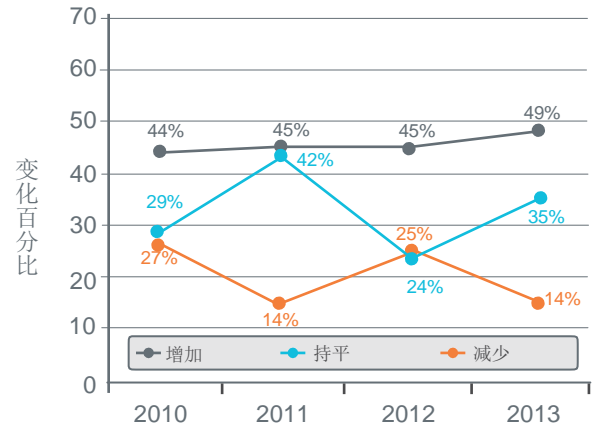


图 10: 员工数量逐年净变化情况

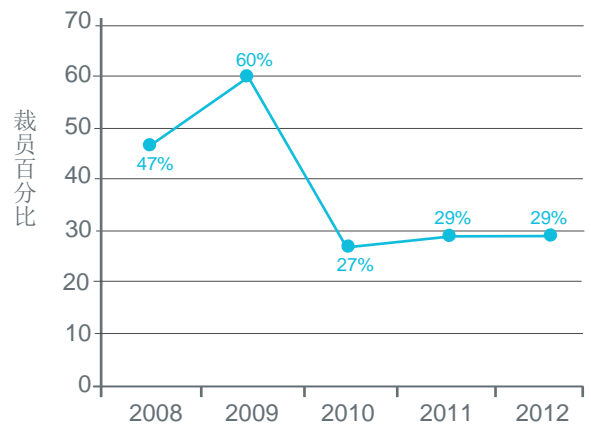


图 11: 裁员情况

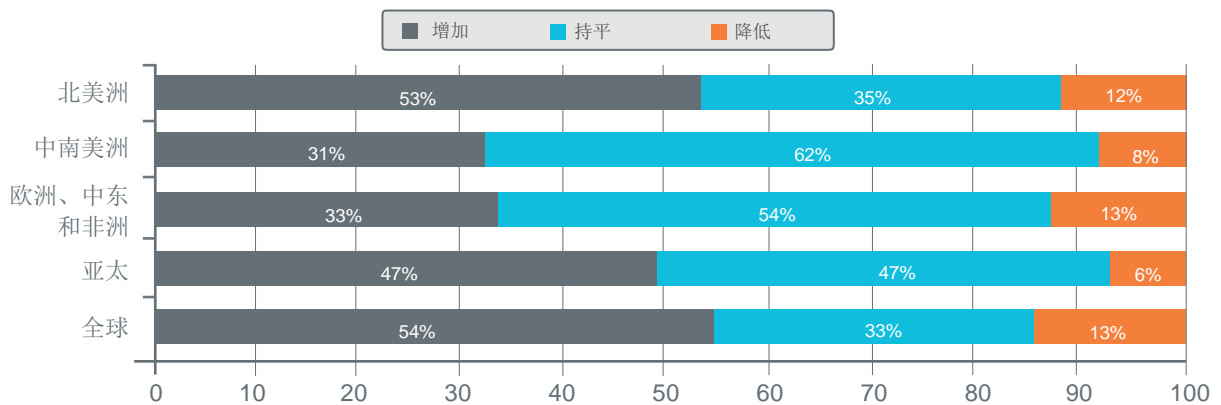


图 12: 近两年来员工数量净变化情况

观点

整体而言，人力资源和薪酬专员对未来均持乐观态度，其中近 75% 自信地表示企业已做好准备应对经济波动，也有约 75% 的受访者自信地表示企业有能力留住人才。有近三分之二的受访者对来年持整体乐观态度。

虽然多数持乐观态度，但三年趋势分析表明整体自信度比例略有下降，尤其是在准备程度和留住人才能力这两个方面下降明显。

72% 的受访者自信地表示企业已做好准备应对经济波动

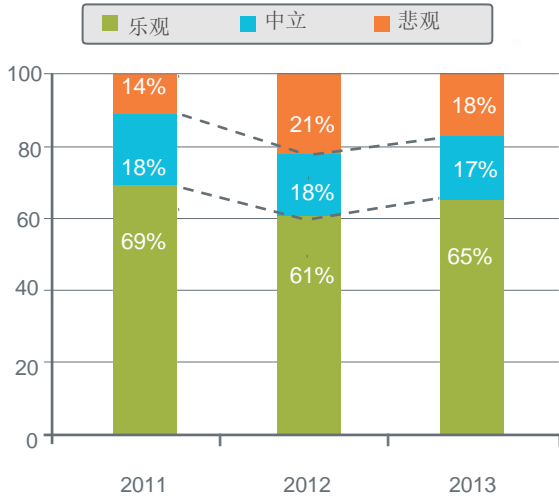


图 13: “我公司对来年持乐观态度”

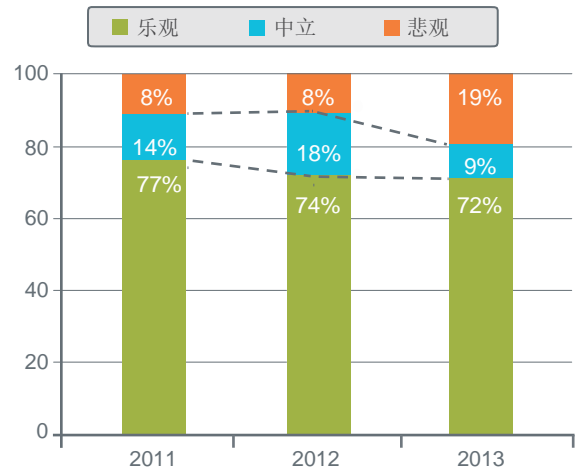


图 14: “我公司已做好准备应对来年经济波动所带来的挑战”

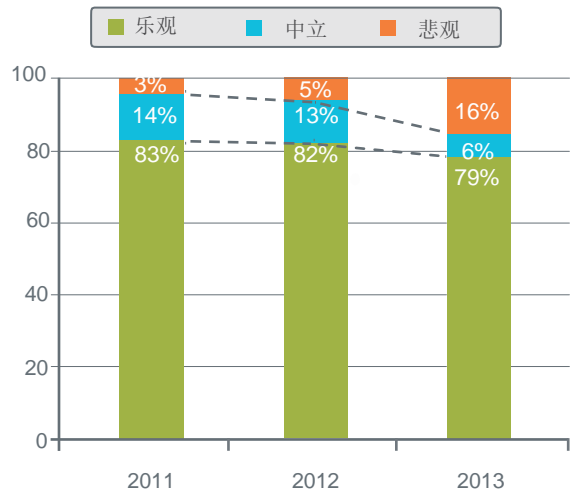


图 15: “来年大部分员工仍将留在公司工作”

薪酬沟通实践

高达 86% 的受访企业表示制定了正式的薪酬政策，但其中约三分之一并未与主管和员工沟通。考虑到近期针对薪酬透明度和员工敬业度之间关联所开展的研究²，这说明未能把握机遇提高敬业度。在向员工介绍薪酬政策的企业中，约 28% 依靠主管沟通薪酬政策，但其中只有三分之一的企业为主管提供关于如何沟通薪酬政策的培训。即使主管接受了此类培训，也只有 40% 的受访者表示能够应对棘手的薪酬沟通。

高达 86% 的受访企业表示制定了正式的薪酬政策

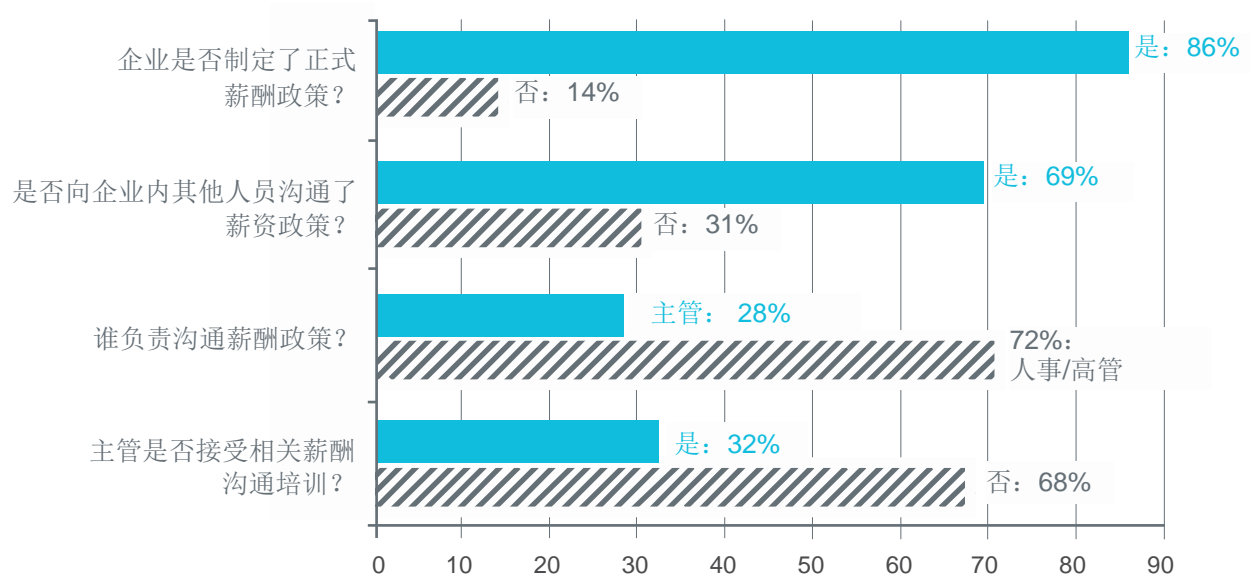


图 16: 薪酬沟通

主管支持

虽然非常依赖主管与员工沟通企业的薪酬政策，只有 34% 的受访者表示相信主管有能力处理与员工棘手的薪酬沟通。

只有三分之一的企业为主管提供了薪酬沟通培训，不到一半的企业为主管提供工具，以便确保绩效奖励过程中薪资和绩效存在逻辑关联。

34% 的受访者表示相信主管有能力处理与员工棘手的薪酬沟通

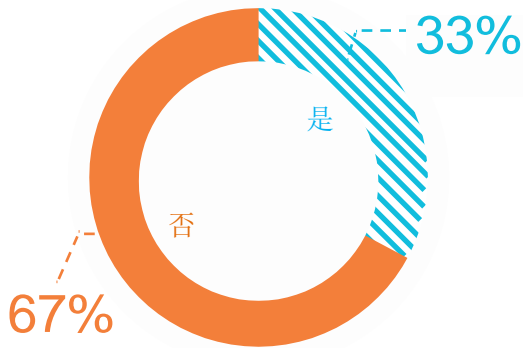


图 17: “企业是否向主管提供关于薪酬沟通的正式培训?”

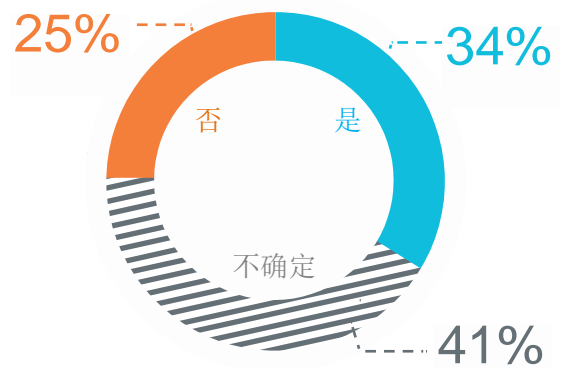


图 18: “主管是否能够应对棘手的薪酬沟通?”

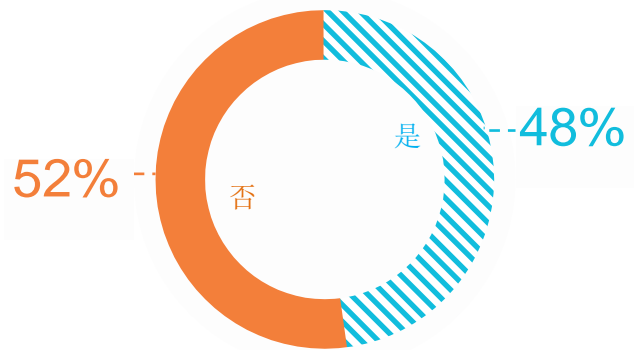
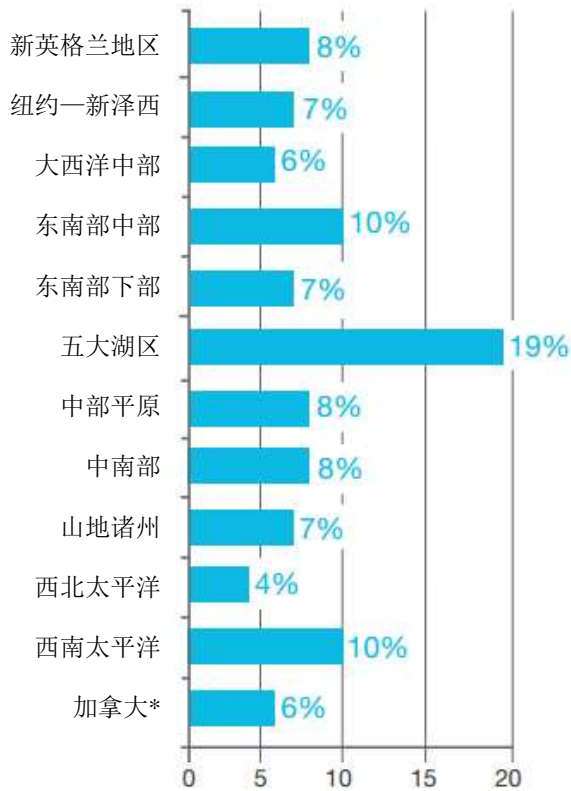


图 19: “企业是否提供绩效测评表，指导主管开展薪资规划工作?”

方法和数据统计

调查邀请函于 2013 年 1 月 17 日以电子邮件方式寄出，调查于 2 月 25 日结束，通过在线调查管理工具收集数据。共有 1497 家企业提供了资料，包括 94 家加拿大企业。回应少于五项的数据未纳入调查结果。报告共涉及 21 个行业，以及上市、私有、合资、非盈利和政府等多种企业所有制类型。企业规模不一，有设在美国员工不足 500 人的小型企业，也有员工超过 25,000 人的全球企业。



*加拿大的数据主要来自安大略省、亚伯达省、魁北克省和不列颠哥伦比亚省。

图 20: 受访者所在美国和加拿大的具体区域

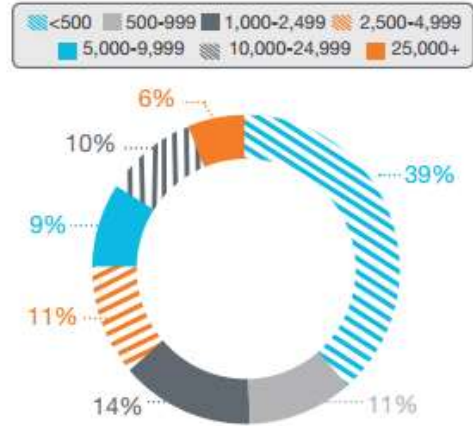


图 21: 受访企业的员工人数

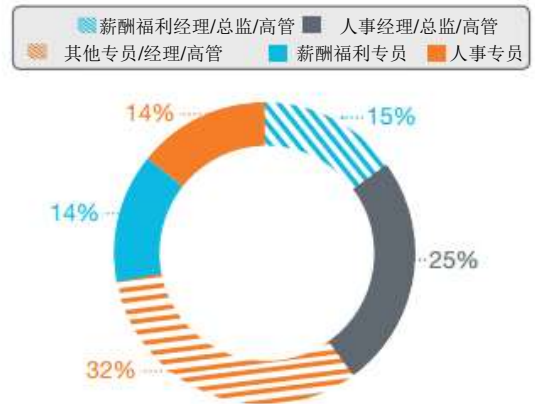


图 22: 受访者分类

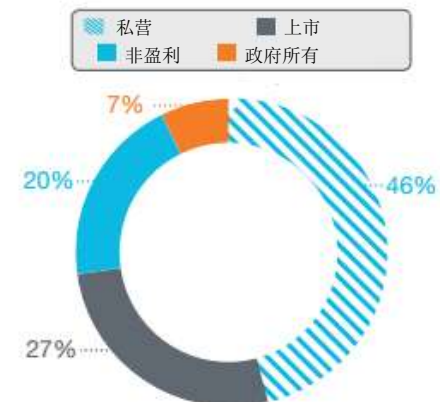


图 23: 受访者企业的所有制分类

更多信息

了解如何打造智慧团队，请致电：

IBM 大中华区智慧团队解决方案团队：+86-10-82456089 或访问：ibm.com/social-business



© Copyright IBM Corporation 2014

IBM Corporation
Software Group
Route 100
Somers, NY 10589

美国印刷
2014 年 2 月

IBM、IBM 徽标和 ibm.com 是 International Business Machines Corporation 在美国和/或其他国家或地区的商标。如果这些商标及其他 IBM 商标术语在本资料中第一次出现时带有商标符号 (®或™)，这些符号表明在本出版物出版时，由 IBM 拥有的美国注册商标或普通法商标。此类商标还可能是其他国家或地区的注册商标或普通法商标。Web 地址 ibm.com/legal/copytrade.shtml 的“Copyright and trademark”部分提供了 IBM 商标的最新列表

本文档中的内容（包括不含适用税款的货币或定价参考）在本信息首次发布之日是最新的，IBM 可随时对其进行更改。并非 IBM 开展业务的每个国家或地区均提供所有产品。

此处讨论的数据是在特定运行条件下产生的。实际结果可能有所不同。本文档内的信息“按现状”提供，不附有任何种类（无论是明示的还是暗含的）的保证，包括适销性、适用于特定目的和非侵权的保证或条件。IBM 产品根据其所属协议的条款和条件获得保证。

1 我们还考虑到了其他人事类型（离岸、兼职、外包），并未发现显著变化。上文所述的变化真实反映了全职员工人数的变化，并未反映出越来越依赖其他人事类型。

2 2012 年 Kenexa WorkTrends™ 调查。当前 WorkTrends 是一项涵盖多主题的在线调查，调查对象为一国行业、职位类型、性别、年龄、其他关键企业和地域因素均不尽相同的员工代表。在大多数国家，受访对象应为全职工作的成年人，企业至少应有 100 名员工；在经济规模较小或人口很少的国家，要求则降低至少有 25 名员工。调查涉及 200 多项与工作有关的内容，具体包括高管和直接主管的效率、认可度、成长和发展、员工敬业度、客户导向、对质量的关注度、创新、企业社会责任、工作场所安全、工作强度和绩效。在 2012 年，共有来自 28 个国家的 33,000 位员工接受了调查。



请回收利用