

4 才市扫描 HR Market

薪酬调查起底： 国企员工隐性收入占总收入一半

薪酬比较高的职位多集中在高层管理类、营销类与研发类的高级职位。通常，一家公司会有一两个人的收入“领跑”，如执行总监年薪一般一两百万，高的甚至 500 万以上。这部分群体除了基本工资之外还有浮动收入，比如分红收入等，占比达 40%至 80%。紧随其后的是管理层、销售部、设计部以及特殊行业员工(如飞行行业的教练员、指导员)年薪大约 40 万至 80 万；剩下的则是基层人员薪酬，年薪约 5 万至 36 万。

做人力资源出身的邹文强现在的职业是管理技能培训讲师，他经常到企业讲授企业管理、选用和留住人才等方面课程。由于其资深 HR 的职业背景且接触较多的是大中型企业，因此他对企业薪酬制度关注颇多。“从行业上看，拿钱最多的是相对垄断的大型国企；职业上说，则是知名高管，少说也有四五百万，多的上千万也很正常。”据他介绍，不同群体的收入差距主要“差”在行业、公司职务与内部薪酬制度上。

行业排排座

不同的行业对职工的门槛与要求不尽相同，这必然引发不同群体的收入差异。

在邹文强看来，按照行业属性划分，国内居民收入水平可分三大层次：首先是相对垄断行业；其次是半垄断性的行业和跨国公司(在华总部)；之后是民营企业、合资企业等。“去年大型银行员工的平均年薪是 24 万，而制造型的民营企业普通员工年薪仅 4 万左右。当然，这与银行本身招聘的门槛就高，往往是重点本科以上，平均工资比较高。”他说。

中国薪酬调查网的相关负责人在接受新金融记者采访时表示，国内目前收入较高的群体多数集中在电力、电信、房地产、交通运输、采矿等领域；较低收入群体一般是零售业、电子产品等行业。

“从我接触的客户情况来看，制造业的利润率水平很低；而与资本运作相关的房地产、金融等行业，利润空间大。现在房地产项目毛利 20%很普遍，信托机构的中介佣金一般拿 10%至 12%的收益也比较轻松；而出口导向型的制造企业毛利润率 5%就已经很不错了。”北京市大成律师事务所合伙人李力感触良多，当为制造业服务时，企业主经常在上漲一块钱还是两块钱上争持不下；而代理房地产并购房时，房地产商一般是在几千万乃至上亿的资金层面讨价还价，不同行业的利润空间与收入差距的确挺大。

中国家庭金融调查与研究中心的数据表明，“金融业、水电煤气、房地产业是年工资收入水平最高的三个行业，通常为其他行业的 1.9 至 2.6 倍。”该中心调研得出，从不同所有制企业的工资收入来看，国有企业的平均工资水平 5.4 万，私营企业仅为 2.9 万，国有企业平均工资水平大约是私营企业的

宁波市 中小企业紧缺 创新技术人才

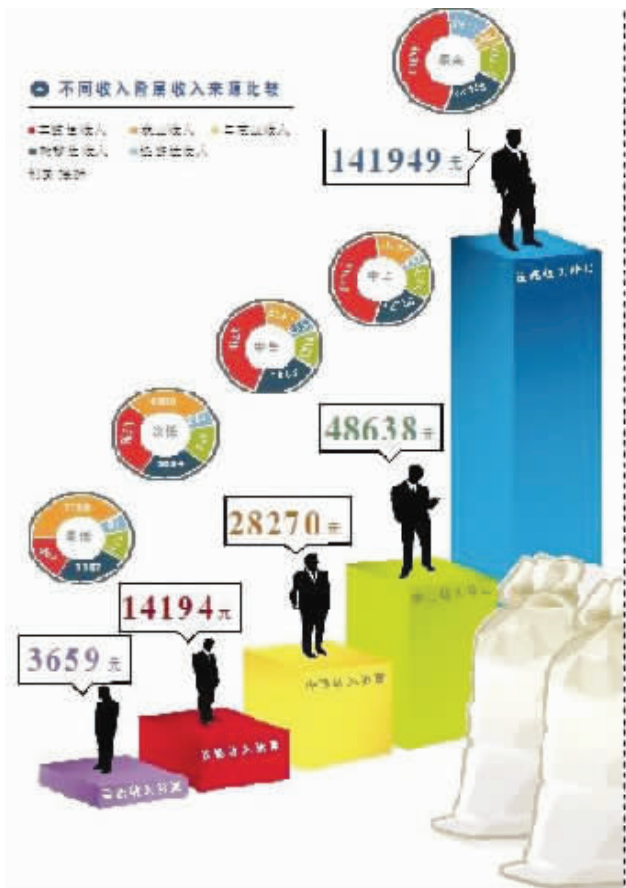
中国宁波网消息，日前，宁波团市委联合相关单位发布《宁波市中小企业创新技术(人才)需求报告》。这份报告通过对机电、新材料、化工和制造加工等五大主导产业以及纺织、生物医药、汽车、五金建材、塑料模具等重点产业中 300 家中小企业的实地调研，结果显示在中小企业中创新技术人才尤为紧缺。

根据报告，受访的中小企业技术需求项目达 320 个，以光电技术、电子信息、节能环保技术、新材料技术、化工等创新需求最大，分别占 44%、15%、13%、11%、6%。同时，中小企业对于科研科技人才需求占 47%，技能型人才需求占 36%，经营管理型人才需求占 17%。

“由于资金不足和技术人才缺乏，我市中小企业自主研发能力有限。”此次参与调研的高校团队负责人表示，中小企业在吸引人才、留住人才以及实现人才与企业共同发展的过程中存在困难，人才缺口很大。“平均每家受访企业拟提供的研发费用为 356.75 万元，最低愿意提供研发费用仅为 5 万元。”

那么，创新技术和人才缺口如何解 决?目前，合作开发是这些受访企业获得技术的主要途径，超过一半的企业通过合作开发或者委托开发的形式获得所需新技术。

(黄合 张旦旦)



1.9 倍。而外企平均工资收入则高达 8.6 万。

“国有垄断性行业因握有通讯、电力、能源等高价值资源，较容易获利。除了交纳国家税收，还有可观的利润留存，可用于发放员工福利或者开发商场、度假村、酒店等副业；而民企相对扎堆在竞争激烈的制造、消费品、外贸等领域。二者的基层员工收入差距保守估计在 2 倍左右。”邹文强说道。

分析国有企业的薪酬机制不难发现，国企员工收入除基本工资外，还包含工资外的隐性收入，比如各种奖金、补贴、保险、预付卡、实物等福利。业内人士估计，这部分收入约占国企员工总收入的一半。

中国家庭金融调查与研究中心主任、西南财经大学经济学院院长甘犁在接受新金融记者采访时表示，按各收入来源对收入差距的贡献来看，工资性收入的差距是造成当前我国居民收入分布不均的主要原因之一，对总体收入差距的贡献率在 40%左右。其次是工商业收入差异，收入最高 20%家庭的平均工商业收入为 2.2 万元，收入最低 20%家庭平均工商经营收入仅为 200 元左右。通常，低收入家庭的收入主要来源还是农业生产经营，收入最低 20%家庭，农业收入占比将近 50%，工资性收入和工商业收入占比仅为 13%和 5%。这反映了当前我国从事农业生产回报率低的现实。

职位大比拼

职场进入招聘高峰期 求职者需做好全面准备

金秋时节，各大企业相继进入招聘高峰期。销售、研发、技术、生产类人才需求量较大，甚至出现一定程度供不应求的局面，人才的争夺势必会带动薪酬的涨幅。某企业人力资源主管对北极星电力招聘网表示，公司最近正在开展多个新项目的研发工作，急需大量技术人员，企业为了吸引更多具有工作经验的研发人才，已经将薪酬提高约 20%。该主管表示，这在前两年是难以想象的。今年下半年人才市场将会进入上升通道，为吸引优秀人才的加入，企业普遍将提供更具竞争力的薪酬。

从北极星电力招聘网了解到情况显示，前两年人才市场受到金融危机以及行业发展等因素的打击，时钟处于复苏调整阶段，因而不少求职者在这样的就业大环境下，普遍抱有“先就业再择业”的心态。如今，这批求职者基本都已积累了一定的工作经验，面对现有不是特别满意的工作，不少人都开始

中国项目管理人才 2020 年可达 4500 万人

作为先进的管理模式，项目管理已经成为国际化企业实现战略目标和提升竞争力的重要手段。中国已经将项目管理专业人才的培养和引进纳入人才发展政策，预计 2020 年此类人才总量可达 4500 万人。

这是记者从近日在上海举行的第四届 PMI(Project Management Institute,项目管理协会)(中国) 项目管理大会上获悉的。PMI 是全球知名的非盈利项目管理机构。

PMI 最新发布的项目管理调查报告显示，有效的项目管理对于组织确立市场竞争优势具有非常重要的意义。67%的组织在招聘项目经理时优先考虑 PMP(项目管理专业人士)。获得 PMP 认证的人士在求职、加薪及升职方面均有显著优势。

除了行业属性，职务不同也是引发居民收入差距的重要因素，并直接反映在薪酬上。

中国薪酬调查网提供的数据显示，薪酬比较高的职位多集中在高层管理类、营销类与研发类的高级职位。通常，一家公司会有一两个人的收入“领跑”，如执行总监年薪一般一两百万，高的甚至 500 万以上。这部分群体除了基本工资之外还有浮动收入，比如分红收入等，占比达 40%至 80%。紧随其后的是管理层、销售部、设计部以及特殊行业员工(如飞行行业的教练员、指导员)年薪大约 40 万至 80 万；剩下的则是基层人员薪酬，年薪约 5 万至 36 万(年薪低于 5 万的为低收入群体)。基层与中层职位浮动收入(奖金、加班费)一般占比 30%以上。以

2012 年南京地区金融行业为例，高层职位人员年薪普遍在 35 万至 800 万之间、中层职位在 6.3 万至 33.5 万区间、基层职位则为 2.8 万至 7.9 万，差距显而易见。

“前几天我在一家港资企业讲课，其 CEO 底薪 500 万，分红一年就 600 多万，算下来年薪至少 1000 多万，但底层员工一个月才 3000 多块。”邹文强表示，沿海地区同一企业从最高到最低的工资收入差距通常不低于 30 倍，尤其是公司高管、市场销售类职位、高新技术研发岗位收入比较高。

根据不同薪酬，人们习惯将上班族笼统地分为金领、白领、蓝领。在美国，家庭年薪 10 万美金相当于中产家庭，占总人口比重的 65%至 70%。国内对于中等收入阶层的定义没有一个统计的标准，现有分析一般是从身份、所属行业、接受教育程度、消费能力等多角度进行定义。此前中国社会科学院发布的一份中国城市发展报告，将家庭恩格尔系数上下界限定为 0.3 至 0.373，我国城市中等收入阶层人口占城市总人口的 37%。目前流行的说法是将家庭年收入为 6 万至 50 万作为中等收入阶层的界限。如果按照这一标准估计，中国家庭金融调查(CHFS)统计显示，我国中等收入阶层的比例大约 21%左右。与此同时，2011 年，中央决定农民人均纯收入 2300 元作为新的扶贫标准，以户均 3.5 口人计算，年收入小于 8000 元左右均位于贫困家庭之列，以此计算我国约有 17%左右的贫困家庭。

蠢蠢欲动，准备重新“择业”。这一类人在跳槽时由于拥有工作经验，大多还是较为容易的，然而却可能会对今年毫无工作经验的应届生求职产生一定冲击。

另外大量具有深厚工作经验的求职者则可能在高端人才市场掀起一轮全新的人才流动大潮。根据以往在北极星电力招聘网平台发布招聘信息要求的企业来看，企业在中高级职位上普遍更倾向于招纳具有三年以上相关工作经验的应聘者，而如果在该领域有过突出成绩或是拥有先进技术发明的人才，则更可能成为众多招聘企业争夺的大热门。

求职者为寻觅到更好的职位，都必须做好全面的系统准备。北极星电力招聘网人力资源专家为此给出以下几条建议：

■ 简历突出亮点。简历上的工作经历等是展现求职者能力的重要内容，但一条条罗列未必会给招聘人员一个直观的印象，有

除此之外，由于各地区之间的经济发展水平不一样，同一行业、同等职位的薪酬状况在中、东、西部地区亦表现出一定差异性。

地区差异明显

“按地区来划分，东南部沿海城市与一级省会级城市薪酬高于中西部城市。同时，二三线城市薪酬低于一线城市，其中消费品行业薪酬会低出 20%以上，而银行类薪酬则会低出 30%左右。”中国薪酬调查网的相关负责人告诉新金融记者，以消费品行业为例，西部地区的中层职位年薪大约在 4.8 万至 27.3 万区间，东南部地区同等职位薪酬则更高，年薪约 5.3 万至 40.4 万。

东、西部收入差距来源于市场经济发达程度差异。甘犁认为，总体来看，东部家庭与中、西部地区家庭收入差距明显，东部家庭总收入是中、西部家庭的 2.6 倍左右，中部和西部家庭收入差距较小。其中在市场经济最为发达的东部地区，家庭平均工商业收入为 2.2 万元，是市场经济欠发达的西部地区的 9 倍左右。

值得关注的是，生产性收入的差距成为城乡收入差距的主因，其中工资性收入和农业生产收入贡献了收入差距的 27.3%，这反映了农村的劳动生产回报率远低于城镇。此外，养老、退休金收入的差距占城乡家庭收入差距的 25%，也拉大了城乡差距。较之城镇，农村的养老保险覆盖面窄，保障水平低。

“教育程度是导致收入差距的一个重要因素，从城镇和农村家庭户主受教育程度来看，户主受教育程度较高的家庭，家庭收入普遍较高。其中户主未完成义务教育的城镇家庭，其年收入为 3 万元左右，约为户主学历为本科及以上学历的 1/6。”甘犁称。

尽管如此，随着城镇化建设的推进，不同区域的居民收入差距并不相同，像江苏、浙江、广东等东南沿海省市的城乡收入差距正逐渐收窄。“江浙地区的城乡居民收入差距越来越小了，许多乡村已经实现城镇化，住上了小别墅，不少人甚至更愿将户口留在农村，享受政策补贴和优惠。”邹文强表示，经济的快速发展给大多数社会成员带来了利好，先富裕起来的人在资本市场显山露水，资产膨胀了很多倍。这部分人群与基层员工差距的确拉大了。但刨掉富豪阶层，大部分群体的收入上涨了，如农民工工资正朝着日薪百元方向发展，农产品价格也在上涨，这些变量均使国内居民收入差距步入一个动态调整阶段。

按各收入来源对收入差距的贡献来看，工资性收入的差距是造成当前我国居民收入分布不均的主要原因之一，对总体收入差距的贡献率在 40%左右；其次是工商业收入差异。

(新华网)

医疗 APP 热 移动医疗人才 需求渐长

在 2012 年从事移动医疗的人被称为体制外的淘金者，当时美国霍普金斯医院前心内科医生 Eric Topol 新书《The Creative Destruction in Medicine》在国内热销，他在书中描述到“听诊器将被手机代替”的设想，成为很多人追逐的目标。

也就是在这个时期，张锐的“春雨掌上医生”上线并迎来了 100 万个下载客户；医生在线与腾讯合作推出了首个实时更新的门诊信息问询系统，同时，美国具有代表性的移动医疗公司 CardioNet 的远程心电图监护技术被引入中国。为此，媒体用“扎堆”两个字来形容。

2013 年 7 月广州医院率先推出 APP，使得医疗 APP 再次成为媒体及互联网关注的热点。“据我们了解，目前广州地区的其他三甲医院也在跃跃欲试，不仅仅广东，上海、北京、浙江等几家医院也已经上线了手机 APP 应用软件。”据 39 健康网预测，2013 年底至少有 10 家以上的医院推出医院手机 APP。

随着医疗 APP 的发展，行业从业人数也在不断攀升。

英才网联旗下医药英才网的调研显示，2013 年医疗 APP 行业新增人才需求出现明显增长，初步统计环比增幅在 20%左右，其中 APP 编辑、信息化服务专员需求增长速度最为明显。此外，移动体检外联业务、移动端推广、移动互联网营销等涉及到营销、推广的岗位需求也出现不同程度增长。

“移动医疗在国内处于摸索阶段的新领域，但是 APP 的短期增速给人才市场带来了新的活力。由于行业的特殊性，其需要的人才几乎囊括了制药、医疗、互联网等多个领域。”医药英才网负责人介绍说。

此外，据招聘企业介绍移动医疗行业的从业者的门槛较高，人员要求有医学背景或者从业经验同时有需要了解互联网，特别是运用人员还需要了解相关的政策和体制。

以 APP 编辑为例，一般企业的招聘标准包括了：熟悉 IOS、Android 两大主流移动互联平台 APP，对 WP 平台 APP 也有一定了解；具备一定的文字功底，能自写 APP 评测文章；具备一定程度的医学背景知识；会处理图片等。此外，医生也是目前移动医疗企业争取的重要人才资源。有数据显示，目前在苹果 APP 商店，医疗保健类 APP 已超过 1.3 万个，咨询机构预计未来将有望超过 10 亿次，这无疑将促进移动医疗的产业化发展，并有望为人才提供新的就业增长点。

(佚名)



地产销售人才 又成“抢手货”

前程无忧“2013 年第二季度求职者跳槽意愿度调查”显示，各有 13%的受访者将广州和深圳作为最近一年跳槽的首选目标城市，其中深圳的受欢迎度比起第一季度的 8%高了 5 个百分点。另有 4%的受访者表示首选工作城市是以东莞、佛山、中山、珠海为代表的珠三角地区。

从各行业的招聘情况来看，今年 7 月珠三角地区最热招的十大热门行业的排位并无太大变化。服装/纺织/皮革仍独领风骚，排在第一位，电子技术/半导体/集成电路和互联网/电子商务这两项在深圳的强项热门行业分列二、三位。快速消费品(食品、饮料、化妆品)超过计算机软件，略上升一位。教育/培训行业和专业服务(咨询、人力资源)仍保持良好势头，牢牢占据前十排名。随着房地产开发持续升温，地产销售人才又成“抢手货”。

根据前程无忧的数据统计显示，今年 7 月，珠三角地区房地产行业网上发布职位数超过 2 万个，同比涨幅高达 39%。其实，不仅仅是销售人才，对于一家成熟的房地产企业，从绿化主管到绿化施工员，从总建筑师到监理员，甚至会计、出纳、定价专员、媒体专员、美术指导、高级文案、文员、电工等，基本上包括地产行业前期、中期、后期等各个岗位的人才都是十分需要的。

(宋丹)