

北京高科技业薪酬报告出炉 硬件总经理最吃香 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/282/2021_2022__E5_8C_97_E4_BA_AC_E9_AB_98_E7_c123_282528.htm 近日，北京德翰创业管理咨询公司发布了本年度最新的《北京地区高科技行业薪酬福利调查报告》。《报告》显示出，今年高科技企业越来越重视技术类职位，其薪酬水平也是逐步看涨。 企业内部薪酬差距缩小 《报告》显示，企业内部薪酬差距在逐渐缩小，平均为15.4倍，基本与上年度持平，但企业内部薪酬差距分布更加集中，薪酬分布更加规律化、合理化。高管人员薪酬极高的个案已经日渐减少，这也是企业内部薪酬差距缩小的主要原因。 学历对薪酬的影响日渐增大 学历对薪酬的影响力到底有多大一直是关注的焦点，本次调查表明，学历对薪酬的影响力日渐增大。数据显示，在高科技行业大专学历从业人员的平均月薪在2000元左右；学士学历从业人员的平均月薪在2500元左右；而硕士学历从业人员的平均月薪则比学士学位高出许多，在4000元左右；博士学历从业人员的平均月薪更是激增到近6000元。这显示出硕士、博士等高学历人员在高科技企业薪酬市场上优势十分明显。 技术岗位浮动薪酬比重加大 在本年度的薪酬调研中，技术类岗位采用以奖金为主要方式的浮动薪酬模式的企业占到了参与调研群体的82%，浮动薪酬的比重仅低于销售类岗位。与往年不同，今年调研中发现，三分之二的企业都提供给技术类人员20%以上的浮动薪酬，高科技企业明显加大了对技术类人员的薪酬激励。这一现象表明高科技企业现阶段更加重视产品研发的效率，已经不仅将绩效管理应用于营销部门，也开始紧密

地运用于加强自身产品研发及技术服务，使其成为提高企业市场竞争力的利器。 下半年员工离职时间提前 去年的调查显示，高科技企业员工离职主要集中在2月、3月、4月、12月，在这4个月中流失的员工人数占到了离职总数的79%，其中在下半年只有11月、12月两个月有人员流动。而今年的调查显示该行业员工离职主要集中在3、4、6、7、9几个月份，流失人数占离职总数的80%，除3月份人员流动比较集中之外，其他几个月相对比较平均，下半年员工离职时间明显提前。

顾问视点 本期顾问：北京德翰创业管理咨询公司高级顾问张佳琳 员工培训管理有待加强 张佳琳告诉记者，高科技企业作为知识型产业，向来重视对员工的教育和培训，每年都列支一笔不菲的培训费用预算，少则十几万，多则上百万，是企业提供给员工的一项重要补充福利。但是在本次调查中发现，这笔培训费用的执行情况并不理想。她说：“首先从企业文化到针对不同职类员工的专业培训，企业应该根据自身情况和预算制定一套系统完整的本年度员工培训计划。其次，要根据计划对培训效果进行跟进。员工培训不仅是员工个人职业发展中的坚实阶梯，也是企业用来吸引、培养和保留人才的重要工具，大多数高科技企业已经意识到员工培训的重要性，但是还没有很好地规划和执行，该现象应该引起管理层的注意。” 业内声音部分企业薪酬贫富差距仍明显。 记者在对高科技企业进行采访时发现，在高科技行业中对高层人才的吸引、保留和激励上敢于投入很大的成本，部分企业的薪酬差距仍然明显，甚至有的相差几乎达到20倍。而高科技企业中随岗位等级的上升，其薪酬水平增量比较稳定，体现出高科技企业薪酬体系普遍比较合理。 在中关村某高科技企

业中从事人力资源工作的韩先生告诉记者，目前高科技行业人均基本现金收入所占比例较高，从公司各部门薪酬构成来看，其基本现金收入平均在80%左右，其中研发类人员变动部分较少，而客户工程部门其变动薪酬所占比例则相对较高。另外，在某些高科技行业中高层人员收入水平与其部门总体收入水平相反，比如研发部门整体薪酬福利水平低于系统工程部门，但研发部门高层管理人员薪酬水平高于系统工程部门高层管理人员。韩先生分析，造成这种现象的主要原因是，系统工程总监作为项目管理人员所担负的主要职责偏重于管理方面，对于专业知识要求相对不是很高；而研究开发总监属于企业中的技术主管，多为某个领域的专家，行业中此类人员比较稀缺，因此为吸引此类人员企业必须支付高薪。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com