

企业薪酬调查报告 10 篇

企业薪酬调查报告 1

薪酬调查，是指通过标准、规范的渠道以及专业的统计方法，收集市场上雇主的薪酬数据并做出判断的系统过程，通过对定向范围内的职位薪酬数据进行分类、汇总和分析，形成能够客观反映市场人力资源用工环境成本现状的薪酬调查报告，可以为企业在薪酬管理体系中提供及时、客观的市场数据参考依据。通过薪酬调查，公司可以将自己的薪酬数据与市场数据进行有效对比，由此可以检视出公司本身所支付的薪酬与预想的市场薪酬水*是否一致，或者根据市场的薪酬数据来确定为达到本组织的经营战略目标及相应的人力资源战略目标所应支付的薪酬水*。

最早的薪酬调查起源于上世纪 50 年代，来自美国劳工统计局。国内的薪酬调查服务起步较晚，但到目前也有 10 余年的发展经历，现在市场薪酬信息可以通过多种渠道获取，比如*及劳动保障部门官方发布的工资指导信息，专业管理咨询公司发布的薪酬调研报告和行业趋势研究，以及招聘网站发布的薪酬信息等。其中管理咨询公司的薪酬报告，因其专业的评估工具和数据分析方法、调研服务群体的行业标杆公司的代表性，以及专业行业咨询背景优势，为目前市场上各公司多为习惯采用的形式。

很多公司每年都会投入一定的资金参与一次或多次由专业咨询公司开展的行业薪酬福利调查，通过获取薪酬福利报告来解市场上的最新薪酬趋势与行业公司的薪酬管理实践讯息，作为公司每个年度开展薪酬管理工作的基础，薪酬报告的具体作用可以体现在，可以帮助公司有效控制和优化

薪酬成本。在确定公司薪酬水*的时候，企业会受到外部劳动力市场和产品市场的双重压力，工资水*过低，会失去对外部人才的吸引力和对内部员工的激励作用，进而造*才短缺而失去市场上的竞争优势。整体薪酬水*过高会给公司造成过重的运营成本负担，薪酬水*过低会导致失去对市场人才的吸引，以及不利于内部员工的保留。薪酬调查报告首先可以帮助公司解同行业的薪酬水*，检查公司的薪酬水*在行业里是否具有竞争性；其次，可以帮助公司在做新年度薪酬预算计划时，确定新的薪酬增长幅度，帮助其对人力成本进行有效预算，再次帮助公司完善薪酬结构设计，制定合理的薪酬调整和分配方案，使有限的薪酬成本实现效益的最大化。另外还可以帮助解决和改善公司的薪酬内部公*性和外部市场竞争性的问题。

薪酬调查报告的主要内容，从当前市场上主要提供薪酬数据服务咨询公司的薪酬报告来看，大多采用从宏观到微观的分析形式。

在宏观信息方面：包括经济概述、行业薪酬趋势、组织效能分析、薪酬管理政策、薪酬增长率、调研群体信息等。从宏观经济到公司组织运营，结合市场动态和行业人力资源的热点话题、从各视角分析行业内的薪酬现状与趋势，以及各项经济指标对薪酬的影响。在调研群体信息中，对参与调研公司的当年营业收入、在职员工人数、企业性质进行统计，让企业更好的解行业调研群体样本环境的构成，并以此判定公司在调研公司群体中的薪酬定位，确认调研群体的数据样本是否和公司自身具有对标参考性。薪酬福利调研的核心就是薪酬的对比，不同的公司数据样本环境对最终的结果有很大的影响，选择正确的对比环境才会有准确的薪酬可比性。

微观数据方面：包括薪酬定位分析，薪酬回归分析、市场薪酬结构分

析、职位薪酬数据分析、职位薪酬偏离度分析等，通过细分职能和职位进行市场薪酬数据参考，了解公司薪酬现状，为公司调薪提供市场依据。对于薪酬调查报告数据的应用功能，可以从以下方面进行参考。

1、根据公司的经营目标和战略，制定公司的薪酬策略和行业薪酬定位。

结合公司的经营目标和市场定位，所处的发展阶段、薪酬支付能力、公司文化特点等，确定公司在同行业中的薪酬水平*。公司处于不同发展阶段可以采用不同的薪酬策略和参考不同的薪酬口径。在同一个公司组织内，也可能存在多种薪酬策略。不同的业务单元可能处于不同的生命周期。因此应对不同的业务单元或职能部门制定不同的薪酬策略，如薪酬领先型策略、跟随性策略和混合型策略。根据公司的薪酬策略，确定职位的薪酬水平*，一般以薪酬调查报告中的年度实际现金收入或年度总薪酬作为薪酬水平*定位口径。不同层级，不同职能的薪酬策略不同，对标市场的薪酬分位值也不同。例如：有的公司倾向于一般员工对标市场较低分位以控制人工成本，中高层管理者与核心人才对标市场中位值或较高分位，用以吸引保留优秀人才。也有的公司愿意整体对标市场中高位值，以保持人才的整体竞争力。

2、确定公司薪酬给付结构

薪酬结构是指总体薪酬中各种成分的比例关系，包含职位的基本工资、各项补贴、变动奖金、中长期激励、各项福利等。通过薪酬调查报告可以了解市场上现行的薪酬结构，以及行业中普遍的薪酬给付理念。结合公司的自身的薪酬策略来设定不同职位的薪酬固浮比例，起到薪酬激励的作用。合理的薪酬结构可以有利组织经营的成功，并确保公司员工获得公*

的待遇。

3、参考薪酬偏离度分析，保证薪酬内部公*和外部的有效竞争

薪酬偏离度分析的作用，在于通过对员工的实际薪酬和其职位等级对应的薪酬回归值进行对比，解公司对该职位员工的薪酬给付是否合理，内部偏离度反应内部薪酬给付的相对公*性，外部偏离度反应职位在市场上薪酬给付的竞争力，进而梳理公司的职位价值体系，即使同一等级的员工，由于个人能力或职位价值的不同，会体现出薪酬差异性，所以偏离度会存在大小，正负的差异，由此反映出各职位间的价值差异。职位偏离度的大小与职位的.薪酬何其所在等级密切相关，公司对于偏离度绝对值较大的职位应该重视和适当进行调整优化。

4、职位薪酬水*分析

薪酬调查报告中，职位薪酬水*分析是重要的一部分，可以将公司各部门中不同基准职位的薪酬福利数据进行详细的展示，每个职位都会包含调研样本量、*均年龄、*均工作经验年限、学历信息，以及相关职位职责描述等，可以为公司进行招聘和内部人员培养计划时，为衡量候选人及在岗人员提供有效的职位资格行业信息参考依据。

从薪酬数据实践的角度看，行业的薪酬给付情况难以包括全部的薪酬形式，薪酬福利项目有过多的细节，为便于统计，咨询公司普遍将薪酬调研报告的薪酬福利项目定义为统一的薪酬口径来进行参考，例如年度基本现金收入、年度固定现金收入、年度现金总收入和年度总薪酬。不同薪酬主口径包含的一进步各相关的薪酬细项，以分位值的形式展现不同职位在市场中的薪酬福利水*以及给付额度，公司可以根据在职位对照组中的定

位、职位对企业贡献度的大小、市场中相同职位人才的供求关系制定不同的薪酬福利参考分位值。并着重考量市场中其它公司普遍提供的各种职位津贴、福利项目的水*为多少。结合公司自身实际情况补充、优化薪酬福利细项的设置情况。

如需要加强激励效果就可以参考有变动现金项目的年度现金总收入。如果公司现阶段需要增加岗位现金部分的吸引力度，可以参考固定现金收入总额。如果公司希望提升员工的企业归属感，则可以参考含有福利部分的年度总薪酬。一般建议以年度固定收入和年实际现金收入这两个主口径进行对标参考。因为固定现金收入体现一个公司对人才的吸引保留政策，实际现金总收入是员工个人税前总收入的参考，体现公司薪酬的整体竞争力。

公司通过薪酬调查报告将公司内部薪酬水*与外部市场的薪酬水*联系在一起并加以比较。进而在薪酬给付上保留员工和吸引人才，起到薪酬杠杆调节和薪酬有效管理的作用。

但在公司的整体的人力资源管理和薪酬管理体系中，薪酬调查报告只是一个接口。一个运行良好的、公*的薪酬系统不仅能对外产生强大的吸引力，而且可以极大地激励内部员工达成组织目标，创造高质量的绩效。运用好薪酬管理工具，还要结合公司明确的发展战略、组织体系、清晰的岗位职责和发展通道，以及对接的绩效管理体系等，在不同的组织发展生命周期，调整相适应的薪酬策略，实现真正基于岗位价值的薪酬管理体系。

企业薪酬调查报告 2

调查原因：

在当前金融危机波及面不断扩大、毕业生数量逐年增加、社会整体就业形势日益严峻的多重背景下，进一步明确当前大学毕业生所面临的就业形势，分析就业策略对促进应届生就业具有积极意义。

社会形势：

在金融危机的海啸过后，虽然这次危机对*的影响没有像其他国家的影响那么大。但是从对应届生就业的这个方面讲，它所带来的也就并非一般的影响了。目前，已经有不少应届生在校园招聘会上发现，现在来招聘的单位没有往年多，而且需要的名额也十分有限。有一位企业的总裁说过：“如今，企业都在大量裁员，很多在职的精英我们都不得不忍痛割爱，更别说再去招聘没有经验的高校毕业的应届生了。”这也足以见得应届生就业形势的严峻了。

但是社会还是需要人才的，前提是你一定是个人才。一个人如果能做到让人家无可代替的话，那么他就一定是成功的。

毋庸置疑这对应届生的在校学习又发起了一个新的挑战。这对应届生本身的质量提出更高的要求。对于应届生职业发展而言，自己唯一可控的就是自己的就业能力。首先，企业目前需要的到底是哪方面的人才？他们对应届生的要求是什么呢？他们对我们的忠告又是怎样的呢？

就每个个体而言，就业能力包括专业能力与市场能力两个部分。在专业能力方面，以敬业精神、职业道德和职业操守为代表的态度型资产是应届生专业能力中的关键，以解决问题能力为代表的知识技能型资产是专业能力的基石。在市场能力方面，为寻找更好的职业发展机会，应届生必须要了解现在整个劳动力市场，特别是应届生的劳动力市场的总体供求数量

信息和结构信息，要了解职位具体的职责要求，扩大自己的认识面，更要了解自己个人就业能力的水*，同时还必须改进自己的展示能力。正所谓知己知彼百战百胜。

调查结果：

企业对研究生的需求仍然较大，本科生供需基本持*，专科生供大于求；学科专业失衡：当前的就业市场，文科专业的就业形势与理科相比不容乐观。然后，企业对于应届生的要求是希望他们能有“实战”的经验。希望应届生能多参加社会实践来锻炼自己的能力从而能更加积极坦然的面对自己得与失。这种现象就是很多人在进入社会以后，就很容易有挫败感，而显得精神萎靡。这就要我们应届生在校以及走上社会以后要锻炼自己强大的心理承受能力。有一个很生动的比喻，一对面粉放在面板上，你用手一拍，这对面粉就散了。，这就是现在应届生的承受能力。你把他加点水再拍就不一定散了。但还是一对很松软的面粉，如果你在给他不断地加水，再接着揉。揉到最后就变成了一个面团。你再怎么拍就不会散了。你继续给他揉，揉到最后，他就不仅仅是一对面团了。你即使用手给他拉，他也不会断，这就成拉面了。人的神经承受能力，一定要达到这种状态才能去参与社会。所以我们需要锻炼的正是这个。其实在现在的社会上有些企业提供了一些职位，这些职位是能够让应届生作为一个起步的位子，让他们锻炼自己的机会。当社会给应届生提供这样的机会，而且他们是可以做到的，但他们又会觉得这个不符合我的爱好，或者这个不是我的发展方向，又或者这个工作岗位的工资太低了。这样的情况很多。企业又针对应届生提出这样的建议：切勿浮躁。目前有很多企业的老板都发觉现在的应届生也就是很多的年轻人心态十分地浮躁，看着碗里的，想着锅里的。很

多年轻人也时常会抱怨，社会对他不公*，总是抱怨人家的家庭条件好，只要靠靠关系就能走上一条舒服的路。而自己呢身无分文，什么都没有。但是我们应该觉悟到人的出生时由不得自己选择的，但是人生命的终点是由我们自己选择的。难道真正的原因不是在我们自己身上吗？如果我们总会觉得社会就是我们的敌人，自己生活的不幸的来源就是社会，这样的想法本身就是应届生也可以说是年轻人心理不健康的表现。端正自己的态度也是决定人生的一大要点。如果我们换一种思维的话，把自己当做是社会的主人的主人，这样我们才能够在社会上争得一席之地。要靠着自己的能力才能够成功。

企业薪酬调查报告 3

内部公*是薪酬管理的一个重要目标。企业在薪酬管理中能否做到公*地对待所有员工，极大地影响着员工的满意度和忠诚度，进而影响着员工工作的积极性、进取心甚至员工的去留。从企业服务价值链的角度看，如果薪酬没有体现内部公*，员工满意度会降低，必然影响由员工向客户提供的、决定客户满意度的服务价值，进而影响客户的忠诚度。因此，在薪酬管理中，内部公*是管理者必须高度关注的问题。

薪酬的内部公*特点

薪酬的内部公*，是指员工对自身工作在企业内部的相对价值认可。根据亚当斯的公*理论，员工将自己的付出、所得与企业内其他员工的付出、所得进行比较，进而判断自己所获薪酬是否具有内部公*性。当员工发现自己的“收入——付出比”与其他员工的“收入——付出比”相同时，他就会获得薪酬的内部公*感；反之，则产生内部不公*的感受。由此，我们可

以发现薪酬的内部公*的几个特点：

1.薪酬的内部公*是员工的主观感受。作为员工的一种主观感受，内部公*具有明显的个性特色。首先，个体的差异性决定了员工的公*观念不可能完全一致。员工是通过比较“收入——付出比”来判断企业的薪酬是否具有公*内部性的，但个人的收入和付出具体应该包括哪些内容？对这两者应该如何衡量？这些至关重要的问题往往并没有统一的标准，多为员工的自我理解和判断，与个人密切相关。其次，个体的多变性决定了员工的公*观念不可能是固定不变的。即使是同一员工对薪酬内部公*性的判断，也会随着时间和环境的变化发生改变。此外，员工在判断过程中，出于自身利益的考虑，往往对有效付出和无效付出不加分辨，将无效付出纳入比较之中，并且存在高估、夸大自身付出、低估他人付出等倾向。

2.内部比较是产生内部公*的途径。公*作为一种相对*衡的心理感受是通过衡量、比较产生的。员工对薪酬的内部公*感是通过内部比较获得的。因此，不进行比较，员工就不会对薪酬产生公*或不公*感。

3.与个人付出紧密相关的薪酬的内部公*是基于过程公*的结果公*。在薪酬比较中，员工并不是仅仅将自己的收入与企业其他员工的收入进行比较，而是将自己的“收入——付出比”与他人进行比较。

员工进行的不是简单的绝对收入比较，而是与个人付出紧密相关的复杂的相对收入比较。进行简单的绝对收入比较，主张的是“均贫富”、“大锅饭”式的单纯的结果公*，实际上是追求*均主义。

4.追求内部公*的员工要求的是基于过程公*的结果公*。在判断薪酬是否具有内部公*性的时候，员工之所以关注自己和他人的付出，实际上是

具体而言，薪酬应该体现出各种工作不同的价值含量，体现出各个员工不同的个人劳动生产率。推而论之，员工要求个人薪酬的决定过程要公平，要求考虑员工劳动的多样性和能动性，能够在结果中，也就是个人薪酬中，体现出员工在工作上的上述差异，而这一结果是可以不公平的，也不应该是公平的。

5，可以通过一薪酬调查，查阅薪酬调查报告来完善企业的薪酬制度，追求企业的薪酬水平达到行业的水平来让企业在行业中立足！

薪酬的内部公平内涵

根据薪酬的内部公平的特点，实现薪酬的内部公平必须关注如下几个方面的内容：

1.关注员工薪酬内部公平观的建设。既然公平观念深刻地影响着员工对公平性的判断，企业在薪酬管理过程中就必须大力建设与企业文化和薪酬制度相一致的内部公平观。要致力于引导员工树立合理的评价标准，建立内部一致的薪酬公平观，避免由于不合理的公平标准引起的不合理的薪酬内部不公感。

2.薪酬制度建设应体现员工劳动的多样性和能动性。

(1)关注职位相对价值，同工同酬，不同工则不同酬。这里的“同酬”不是指相同的薪酬绝对值，而是指相同的薪资带。企业内部各个职位在工作要求、工作责任等方面是各不相同的。在制定薪酬的过程中要充分关注员工劳动的多样性，公平确定企业内部各职位的相对价值。不同职位的薪酬水平的排列形式必须保持公平性和一致性，在薪酬水平等级的多少、不同薪

之间级差的大小以及确定薪酬级差的标准等方面体现出公。

(2)关注个人绩效，按绩分配。区别同一职位上的胜任者、合格者和不合格者，将这些差异在薪酬制度中加以体现。确保员工的薪酬与其绩效一致，也就是与其单个生产周期的劳动边际效益等值。研究表明，同一职位的不同员工之间的绩效可能存在着非常明显的差别，而且在越是需要高层次知识和技能的工作岗位上，这种差别就越明显。

显然，一个内部公*的薪酬制度必须关注员工是否真正创造了价值，创造了多少价值。有多少有效付出就会获得多少回报，这样的薪酬制度才是公*的。

3.强调薪酬制度的有效执行。制度的执行与制度的建设同等重要。公正的薪酬制度唯有获得有效地执行，方能实现“公*对待每一位员工”。要防止公正的薪酬制度在执行中异化、变质，防止制度推行缓慢、不力。在某种程度上讲，强调有效执行就是强调程序的公正。制度是基石，程序则是保障，公正的执行程序保障着公正的薪酬制度的真正实现。

实现薪酬的内部公*方法

根据上述实现薪酬内部公*的要点，烽火猎聘认为企业在薪酬管理中可以采取如下方法实现薪酬的内部公*：

1.建立并宣传合理的公*观。通过培训、沟通等建设企业文化的方法建立企业的公*观；通过规章制度、薪酬手册制定明确的薪酬标准，以此具象并强化内部一致的薪酬公*观。在公*观的建设和宣传中，公司必须对“付出”与“有效付出”，“收入”与“部分收入”、“全部收入”等概念作明确地辨析，进而建立统一的公*标准。员工在工作中的一切努力是“付出”，但不等

“有效付出”。能够创造和提升企业价值的付出才是“有效付出”，反之则为“无效付出”。员工的“收入”不仅仅是指物质回报，还包含培训、晋升机会、发展机会、心理收入、生活质量等非物质回报，是“一揽子薪酬”。

2.职位评价。职位评价(job evaluation)就是根据各职位对企业经营目标的贡献，对企业中的各个职位的价值进行综合评价，决定企业中各个职位相对价值的大小，从而确立一个合理、系统、稳定的工作结构，开发一个工作价值的等级制度，在此基础上确定各职位的薪酬级别和职位待遇。职位评价立足于岗位，从劳动多样性的角度设计薪酬，依靠价值定待遇，使不同职位之间的比较科学化、规范化，让员工相信公司每个职位的价值都反映了该职位对公司的贡献。由于它对薪酬的基础作了明确、清晰地限定，避免了由于薪酬基础限定模糊引起的员工不信任和对偏袒、歧视的怀疑。由于职位评价的作用，员工对各职位间的价值差的接受性相对较高，对绝对薪酬差距的心理承受能力也随之增强，易于获得薪酬的内部公*感。

3.基于绩效的薪酬。将员工的薪酬分为两大部分：基本工资和绩效工资。由职位或技能决定的基本工资按付酬周期按时发放，绩效工资则是按照每次的考核结果，对照预设的达标值按比例发放。同时，一些非强制性福利、培训、精神奖励、晋升等也与绩效考核紧密挂钩。绩效薪酬可以有效地衡量员工的有效付出，将个人回报和个人对企业的有效付出挂钩，强调个体劳动的能动性，可以避免“干好干坏一个样”的不公*现象。制定一个完善的绩效评估体制，是有效实施绩效薪酬、实现内部公*的重要环节。要体现绩效薪酬的决定过程的公*，首先要让员工参与业绩评估标准的制

权和参与权，从而使组织为其制定的绩效目标更客观、更公正、更具可接受性。第二，与员工进行有效的绩效反馈与辅导。一旦目标设定，管理者必须提供信息反馈，而且信息反馈必须及时。绩效评估报告是以结果为主的，而反馈则更侧重过程。关注反馈和辅导，可以有效地避免完全的结果导向下由于对工作环境及其变化的忽视所引起的不公。第三，要克服绩效评估中的各种主观性、随意性错误，如第一印象、近期印象、克隆效应等，确保评估的公允。

4.秘密薪酬。员工的公平感是通过比较获得的，反之，员工对薪酬的内部不公也是通过比较获得的。那么，实行秘密薪酬制度，斩断比较也就成为实现薪酬内部公平的一个方法。但是，管理者必须充分认识到，秘密薪酬只是建立了一道抵挡薪酬内部不公的藩篱，没有比较、无从比较仅仅是在一定程度上避免了不公平感的产生，并不直接导向员工的内部公平感和薪酬满意感。秘密薪酬不能作为企业实现薪酬内部公平的核心方法。只有建立在公正的薪酬制度基础上的秘密薪酬，才能比较持久地发挥防御作用。

5.有效的监督制度和沟通机制。引入监督机制，保障薪酬制度的有效执行。可以通过上级、同级实施监督。比如核定员工绩效薪酬时，可以采取上级建议、隔级核定的方法。这样既可避免由于上下级矛盾或过度亲密引起的过高或过低的判断；同时，隔级核定也使得管理者可以从更高层次审视该员工的绩效薪酬的内部公平性，减少有限视野下对组织整体薪酬内部公平的忽视。当然，最好的监督是员工监督。管理者要建立沟通机制，

*台，通过访谈、调查等方式与员工进行积极地薪酬沟通，充分发挥员工的监督作用，保障公正的薪酬制度得以公正地执行。

企业薪酬调查报告

企业薪酬调查报告篇调查原因：在当前金融危机波及面不断扩大、毕业生数量逐年增加、社会整体就业形势日益严峻的多重背景下，进一步明确当前大学毕业生所面临的就业形势，分析就业策略对促进大学生就业具有积极意义。

社会形势：

在金融危机的海啸过后，虽然这次危机对*的影响没有像其他国家的影响那么大。但是从对大学生就业的这个方面讲，它所带来的也就并非一般的影响了。目前，已经有不少大学生在校园招聘会上发现，现在来招聘的单位没有往年多，而且需要的名额也十分有限。有一位企业的总裁说过：如今，企业都在大量裁员，很多在职的精英我们都不得不忍痛割爱，更别说再去招聘没有经验的高校毕业的大学生了。这也足以见得大学生就业形势的严峻了。

但是社会还是需要人才的，前提是你一定是个人才。一个人如果能做到让人家无可代替的话，那么他就一定是成功的。

毋庸置疑这对大学生的在校学习又发起了一个新的挑战。这对大学生本身的质量提出更高的要求。对于大学生职业发展而言，自己唯一可控的就是自己的就业能力。首先，企业目前需要的到底是哪方面的人才？他们对大学生的要求是什么呢？他们对我们的忠告又是怎样的呢？

就每个个体而言，就业能力包括专业能力与市场能力两个部分。在专

学生专业能力中的关键，以解决问题能力为代表的知识技能型资产是专业能力的基石。在市场能力方面，为寻找更好的职业发展机会，大学生必须要了解现在整个劳动力市场，特别是大学生的劳动力市场的总体供求数量信息和结构信息，要了解职位具体的职责要求，扩大自己的认识面，更要了解自己个人就业能力的水*，同时还必须改进自己的展示能力。正所谓知己知彼百战百胜。

调查结果：企业对研究生的需求仍然较大，本科生供需基本持*，专科生供大于求；学科专业失衡：当前的就业市场，文科专业的就业形势与理科相比不容乐观。然后，企业对于大学生的要求是希望他们能有实战的经验。希望大学生能多参加社会实践来锻炼自己的能力从而能更加积极坦然的面对自己得与失。这种现象就是很多人在进入社会以后，就很容易有挫败感，而显得精神萎靡。这就要我们大学生在校以及走上社会以后要锻炼自己强大的心理承受能力。有一个很生动的比喻，一对面粉放在面板上，你用手一拍，这对面粉就散了。，这就是现在大学生的承受能力。你把他加点水再拍就不一定散了。但还是一对很松软的面粉，如果你在给他不断地加水，再接着揉。揉到最后就变成了一个面团。你再怎么拍就不会散了。你继续给他揉，揉到最后，他就不仅仅是一对面团了。你即使用手给他拉，他也不会断，这就成拉面了。人的神经承受能力，一定要达到这种状态才能去参与社会。所以我们需要锻炼的正是这个。其实在现在的社会上有些企业提供了一些职位，这些职位是能够让大学生作为一个起步的位子，让他们锻炼自己的机会。当社会给大学生提供这样的机会，而且他们是可以做到的，但他们又会觉得这个不符合我的爱好，或者这个不是我

的发展方向，又或者这个工作岗位的工资太低了。这样的情况很多。企业又针对大学生提出这样的建议：切勿浮躁。目前有很多企业的老板都发觉现在的大学生也就是很多的年轻人心态十分地浮躁，看着碗里的，想着锅里的。很多年轻人也时常会抱怨，社会对他不公*，总是抱怨人家的家庭条件好，只要靠靠关系就能走上一条舒服的路。而自己呢身无分文，什么都没有。但是我们应该觉悟到人的出生时由不得自己选择的，但是人生命的终点是由我们自己选择的。难道真正的原因不是在我们自己身上吗？如果我们总会觉得社会就是我们的敌人，自己生活的不幸的来源就是社会，这样的想法本身就是大学生也可以说是年轻人心理不健康的表现。端正自己的态度也是决定人生的一大要点。如果我们换一种思维的话，把自己当做是社会的主人的主人，这样我们才能够社会上争得一席之地。要靠着自己的能力才能够成功。

企业薪酬调查报告 5

调查原因：

在当前金融危机波及面不断扩大、毕业生数量逐年增加、社会整体就业形势日益严峻的多重背景下，进一步明确当前大学毕业生所面临的就业形势，分析就业策略对促进大学生就业具有积极意义。

社会形势：

在金融危机的海啸过后，虽然这次危机对*的影响没有像其他国家的影影响那么大。但是从对大学生就业的这个方面讲，它所带来的也就并非一般的影响了。目前，已经有不少大学生在校园招聘会上发现，现在来招聘的单位没有往年多，而且需要的名额也十分有限。有一位企业的总裁说过：如今，企业都在大量裁员，很多在职的精英我们都不得不忍痛割

爱，更别说再去招聘没有经验的高校毕业的大学生了。”这也足以见得大学生就业形势的严峻了。

但是社会还是需要人才的，前提是你一定是个人才。一个人如果能做到让人家无可代替的话，那么他就一定是成功的。

毋庸置疑这对大学生的在校学习又发起了一个新的挑战。这对大学生本身的质量提出更高的要求。对于大学生职业发展而言，自己唯一可控的就是自己的就业能力。首先，企业目前需要的到底是哪方面的人才？他们对大学生的要求是什么呢？他们对我们的忠告又是怎样的呢？

就每个个体而言，就业能力包括专业能力与市场能力两个部分。在专业能力方面，以敬业精神、职业道德和职业操守为代表的态度型资产是大学生专业能力中的关键，以解决问题能力为代表的知识技能型资产是专业能力的基石。在市场能力方面，为寻找更好的职业发展机会，大学生必须要了解现在整个劳动力市场，特别是大学生的劳动力市场的总体供求数量信息和结构信息，要了解职位具体的职责要求，扩大自己的认识面，更要了解自己个人就业能力的水*，同时还必须改进自己的展示能力。正所谓知己知彼百战百胜。

调查结果：企业对研究生的需求仍然较大，本科生供需基本持*，专科生供大于求；学科专业失衡：当前的就业市场，文科专业的就业形势与理科相比不容乐观。然后，企业对于大学生的要求是希望他们能有“实战”的经验。希望大学生能多参加社会实践来锻炼自己的能力从而能更加积极坦然的面对自己得与失。这种现象就是很多人在进入社会以后，就很容易有挫败感，而显得精神萎靡。这就要我们大学生在校以及走上社会以后要

锻炼自己强大的心理承受能力。有一个很生动的比喻，一对面粉放在面板上，你用手一拍，这对面粉就散了。这就是现在大学生的承受能力。你把他加点水再拍就不一定散了。但还是一对很松软的面粉，如果你在给他不断地加水，再接着揉。揉到最后就变成了一个面团。你再怎么拍就不会散了。你继续给他揉，揉到最后，他就不仅仅是一对面团了。你即使用手给他拉，他也不会断，这就成拉面了。人的神经承受能力，一定要达到这种状态才能去参与社会。所以我们需要锻炼的正是这个。其实在现在的社会上有些企业提供了一些职位，这些职位是能够让大学生作为一个起步的位子，让他们锻炼自己的机会。当社会给大学生提供这样的机会，而且他们是可以做到的，但他们又会觉得这个不符合我的爱好，或者这个不是我的发展方向，又或者这个工作岗位的工资太低了。这样的情况很多。企业又针对大学生提出这样的建议：切勿浮躁。目前有很多企业的老板都发觉现在的大学生也就是很多的年轻人心态十分地浮躁，看着碗里的，想着锅里的。很多年轻人也时常会抱怨，社会对他不公*，总是抱怨人家的家庭条件好，只要靠靠关系就能走上一条舒服的路。而自己呢身无分文，什么都没有。但是我们应该觉悟到人的出生时由不得自己选择的，但是人生命的终点是由我们自己选择的。难道真正的原因不是在我们自己身上吗？如果我们总会觉得社会就是我们的敌人，自己生活的不幸的来源就是社会，这样的想法本身就是大学生也可以说是年轻人心理不健康的表现。端正自己的态度也是决定人生的一大要点。如果我们换一种思维的话，把自己当做是社会的主人的主人的人，这样我们才能够在社会上争得一席之地。要靠着自己的能力才能够成功。

经过调查后，我们更应该认识到社会是残酷的，但也是宽容的。我们

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/735143302024011120>