# 最新企业薪酬调查报告的内容不包括 企业薪酬调查报告(优秀13篇)

来源：网络 作者：紫陌红颜 更新时间：2024-04-06

*报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。企业薪酬调查报告的内容不包括篇一报告...*

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

**企业薪酬调查报告的内容不包括篇一**

报告数据显示，20xx年所调查的行业平均薪酬（包括保险）排名前5名的依次是：计算机服务与软件业、房地产业、批发和零售业、生产制造业、租凭和商务服务业（详细数据见相关图表)。

与去年相比，生产制造业取代金融业挤进前5且排名第四，引人注目。而据20xx年人力资源市场供求分析报告来看，生产制造业企业的用工需求比重在第二产业的总用工需求中位居榜首，这也间接提升了生产制造业的平均薪酬。

报告数据显示，以去年为参照，今年所调查的职位薪酬排名前10名的是：信息经理，多数人薪酬在4626元/月，少数人高达7783元/月；营运总监，多数人4500元/月，少数人5300元/月、财务经理，多数人3904元/月，少数人4500元/月；销售总监，多数人3800元/月，少数人4500元/月。其他挤入收入前10名的职业还有行政经理、工程建筑安全员、餐饮部经理、工程造价员、人事经理和测绘技术人员等（详细数据见相关图表)。

据介绍，销售主管的薪酬，今年较去年平均薪酬提高了770元/月，充分表明了在海南省在国际旅游岛建设上升为国家战略后，第三产业得到迅速发展。企业用人需求以第三产业为主，呈上升的发展趋势。

与去年相比，本次调查的224家企业中，平均薪酬（包含保险）涨幅前10名的职位分别是：质检工、收发员、客房服务员、包装工、水产养殖工程技术人员、收银员、餐具清洗保管员、理货员、出纳员和保卫部门经理（详细数据见相关图表)。

公司为了稳住人才，只能提高薪酬”。

本次调查还显示，从事专业技术岗位的大专毕业生与一般管理岗位的本科毕业生起步工资相当，一名水产养殖工程技术人员和一名人事主管的最低工资差别仅200元，而水电工与软件工程帅的最低工资也非常接近，分别为1500元和1600元。可以看出企业对学历的追求在淡化，另一方面，由于本科或本科以上毕业生逐渐树立“先就业后择业”的观念，对起步工资的追求并不高。

高技术人员的缺乏，促使用人单位进一步完善内部的工资制度，突出了技能的重要性，在工资分配方面不断提升。高技术人员的工资待遇超过一般管理岗位人员，大多数高技术人员，如测绘技术人员、工程预算技术人员等，跻身本次薪资调查的前列，月薪在20xx元—3500元/月之间。随着社会的发展，技能越高，工资越高的观念已为企业普遍接受。调查结果显示，高技术人员的平均基本工资是2997.4元/月，而锅炉工、包装工等低技术人员的平均基本工资是1988.3元/月，高出近1000元。

调查结果显示，被调查的78个职位中，除了管理高层类、房地产施工类和销售类的职位的绩效工资比较高外，如置业顾问、销售代表、保险从业人员等认得平均绩效工资在1000元/月左右，其他职位的绩效工资都不高，有的职位甚至没有绩效工资。这说明部分企业员工薪资构造不明确；被调查的.企业中，有部分企业没有认识到绩效工资对员工的激励的重要作用，所以没有对该职位定绩效，只给该职位定基础工资。

调查报告中还涉及到社会保险和绩效工资的调查。在本次调查的企业中，社会保险缴纳率达到95%，与去年的90%相比，有较大幅度的提升。这从侧面反映了海南省企业的社会责任感不断增强，就业员工的福利待遇得到进一步的保障。

**企业薪酬调查报告的内容不包括篇二**

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。

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，更要要了解自己个人就业能力的水平，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，本科生供需基本持平，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，社会对他不公平，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。断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。

**企业薪酬调查报告的内容不包括篇三**

你的薪酬是超值，还是单位给你发少了?12日，广东省人社厅首次发布“x年广东省人力资源市场工资指导价位”。按统计情况，本科生最高月薪指导价位为25778元，平均月薪指导价位是6505元。

通过对全省1万户用工监测企业人工成本情况、在岗职工工资报酬情况进行调查，调查对象涵盖住宿和餐饮业，制造业，批发和零售业，电力、热力、燃气及水生产和供应业等18个行业门类的劳动者。通过对劳动者薪酬进行系统统计分析，最终测算出去年广东劳动力工资指导价位。

统计显示，广东所有职业最高月均工资指导价位为12393元，最低为1239元，平均为3318元;单位、企业负责人最高工资指导价位为27265元，最低为1496元，平均为6226元。

平均工资指导价位过万的有文学艺术工作人员(10318)、海洋工程技术人员(10623)、科学研究与技术服务企业负责人(11944)、金融业企业负责人(13705)、“烟草及其制品加工人员”(13948元)。

从企业属性上看，中央企业负责人平均月薪指导价位是10227元，中型企业的\'金融业务人员月薪11802元。

从学历上看，研究生(含博士、硕士)最高指导价位为49299，最低为1344元，平均数为9244元;大学本科最高为25778元，最低位1654元，平均为6505元;专科最高为15699元，最低位1467元，平均为4495元。

**企业薪酬调查报告的内容不包括篇四**

近日，顺德区人力资源协会公布了《xx-xx年顺德区民营企业岗位薪酬调查报告》。报告调查的范围涉及顺德区内的13个行业主要职位，报告分析显示：顺德的电商客服、网络推广、电商美工等电子商务类的岗位薪酬增幅明显，增长率居调查行业的首位，达7%以上。

十镇街的13个行业有了首份薪酬调查报告

据顺德区人力资源协会介绍，这次是首次对顺德范围内xx年度-xx年度的13个行业主要职位的薪酬调查，调查范围覆盖顺德十个镇街的企业，调查时间为期半年。这13个行业包括：互联网商业服务计算机软件计算机硬件行业、电子技术家电电器行业、五金机械设备机电行业、化工塑料行业、服装纺织皮革行业、房地产开发建筑工程行业、家具行业、印刷包装造纸行业、广告设计工业设计创意设计行业、教育培训咨询行业、金融投资证券行业、贸易零售商业行业、餐饮酒店行业。

顺德城市网记者了解到，调查的对象分为企业和求职者。其中，企业方面的调查主要是通过线上、线下、电话访谈和面谈等形式发放薪酬调查问卷，共发放问卷超过3000份，收回有效问卷1396份。另外，调查还抽取xx年12月至xx的2月期间，企业在顺德人才网发布的职位薪酬数据。

而求职者方面主要是抽取在xx年12月至xx的2月期间于顺德人才市场现场招聘会收取的简历的有效薪酬数据，共6363份;同时抽取xx年12月至xx的2月，在顺德人才网的有效简历上的薪酬数据，共19557份。

制造型企业技能岗位平均薪酬对比

分析一：顺德xx年涨薪放缓，工资平均增幅3.5%

记者了解到，参加本次调查的企业，98%是顺德民营企业。但顺德区人力资源协会表示，由于本次薪酬报告的数据来源特殊性，并不代表全顺德地区的薪酬数据，仅供企业参考。

据悉，本次薪酬调查结果主要分为两部分：第一部分是13个行业通用的岗位的薪酬调查数据，平行对比这些通用职位在各行业的薪酬数值。第二部分是13个行业各自特有的岗位薪酬调查结果。而调查报告中的薪酬组成主要是：月薪酬=月基本工资+月津补贴(含加班费)+月奖金(含年度奖金)+社保企业部分。

在梳理相关的调查信息后，该协会形成了《xx-xx年顺德区民营企业岗位薪酬调查报告》。报告指，xx年，顺德区平均薪酬涨薪明显放缓，工资平均增幅3.5%。

分析二：化工塑料、服装皮革行业平均工资增长较慢

记者查阅报告发现，化工塑料、服装皮革、家具、印刷包装造纸、贸易零售等行业，其xx年的平均工资增长速度减慢。其中，化工塑料以及服装皮革两个行业的平均工资增长率仅为3.4%和3.2%。

以上行业大部分是顺德的传统行业，对此，报告分析表明：近年来，顺德区电子技术家电电器行业、五金机械设备机电行业及化工塑料等传统制造业的发展均进入了一个内部调整周期，且连续多年的用工等方面成本不断上升，减少了企业的利润空间。基于当前企业发展的现实情况，整体工资增幅放缓也在情理之中。

报告还显示，顺德以制造业为主，每年需要大量的技术工人，虽然xx年传统行业薪酬增幅放缓，但顺德地区技术工作待遇依然普遍较高，平均工资达到3400元以上。其中，五金机械行业的技工待遇居13行业之首，达3600元以上。报告指，顺德的薪酬待遇在珠三角地区依然较具竞争力。

另一方面，报告分析：生产类岗位(普工)待遇的行业差别并不大，在100-500元范围内浮动。据悉，现在顺德的企业生产工平均工资可达3300元左右，而珠三角地区的薪酬待遇跟国内其他地区的收入差距不断减少，顺德企业招收外地工人的难度只增不减。

分析三：服务行业工资增速快，电商增速7%排在首位

但并非是所有行业的平均工资增长都放缓，报告显示，xx年至xx年间，顺德的教育培训咨询行业、金融投资证券行业、餐饮酒店行业等服务类行业的工资增涨速度较快，工资增幅均在6.0%以上，高于工资平均增幅3.5%，分别是5%，6.4%及6.7%。

哪类岗位在xx年增幅最大?报告指，电商客服，网络推广，电商美工等电子商务类的岗位薪酬增幅居首位，达7%以上。报告称，近年来，顺德电子商务行业交易额增长率一直保持快速增长的势头，并将维持一个持续快速增长态势，逐渐走向稳健和成熟。

报告指，电商行业岗位薪酬增幅较快的原因是基于近年来电商行业交易额增长快，为企业带来较大利润，企业能拥有更多的资本招聘员工，提高员工待遇。

另一方面，随着电商行业所需的人才量不断增大，行内人才竞争也在不断加剧。为更好地发展企业，电商企业亦需要不断提高岗位的薪酬福利，以能吸引到更多更好的优秀人才。因此，电商领域的岗位在近年出现持续高涨，在总体薪酬待遇幅明显放缓的大环境下，甚有一枝独秀，独领风骚之势。

**企业薪酬调查报告的内容不包括篇五**

进行薪酬调查，比较常用的方式有以下几个方面：

1. 企业之间的相互调查。根据要调查的岗位，了解同行业或其他行业存在同类岗位的企业的薪酬信息，在实施的过程中可以向保持良好关系的外部企业直接获取相关信息，或通过非官方的渠道了解信息。一些企业为了实现信息资源的共享，还会在企业间建立一些非正式的组织，定期进行包括薪酬信息在内的信息交换和共享，实现信息的互通。

2. 通过招聘获得薪酬数据。人力资源管理者在招聘过程中，必然会接触到求职者以往任职企业的薪酬信息，可以将该信息进行收集，甄别参考使用。另外，各大招聘网站上各信息发布的招聘信息中，对于薪酬定位和区间的描述信息也有很好的可借鉴意义，如果信息收集的数据比较多，采用频率分析法进行分析后，我们也会看到对于调查的岗位其薪酬区间的分布情况。

3. 通过专业的机构进行薪酬调查。当通过其他渠道很难获得系统性强、可信度高的数据时，委托专业的人力资源咨询公司进行调查也是常用的方式，这种方式需要一定的花费，但相对来说获得数据的专业度和系统性都会更好。除了付费方式，一些机构也会定期发布免费的薪酬报告，可以注意收集使用。

4. 采集社会的公开信息。政府部门、有关协会、学会等也会定期提供薪酬调查数据，这些信息往往在公开渠道就能够获得，但这种方式针对性不强。

5. 发放调查问卷方式进行薪酬信息的调查。面向特定岗位的群体，发放薪酬调研问卷，对收集到的信息进行分析，获得较为准确的薪酬信息。

在实际的操作过程中，往往是多种方式结合使用的，通过不同渠道采集的信息也起到互相印证、参照的作用，增加信息的可信度和参考价值。

一、在薪酬设计时，首先要进行薪酬调研。（详见上述方法）

二、确定薪酬设计的目的和策略

1、薪酬设计的目的是为了吸引和保留优秀员工，还是鼓励员工提高能力？激励员工高效率工作？或者是平衡企业发展与薪酬成本的关系。不同的目的应设计不同的薪酬体系。

2、确定企业的薪酬策略，包括核心的薪酬价值观、薪酬总量目标、重点激励人群、本次薪酬改革的目标、水平策略、结构策略等。依据薪酬设计的目的和策略进行薪酬设计。

三、岗位序列划分和价值评估

1、首先需要将企业所有的岗位划分为不同的序列，如经营序列、管理序列、生产序列、研发序列、营销序列等，不同的岗位序列其薪酬结构不同、激励方式不一样，如经营层一般实行年薪制，激励周期长，而营销人员可实行低底薪、高提成方式，激励其作出业绩。

2、然后对所有岗位进行岗位价值评估，目的是确定岗位在企业的相对价值，并据此建立岗位价值序列。一般是根据岗位在组织中的影响范围、职责大小、工作强度、工作难度、任职条件、岗位工作条件等维度进行评价。

四、薪酬体系设计

1、薪酬体系文件有哪些？

包含两类，一是薪酬制度性文件，二是本次调薪的说明文件。

1.1制度文件包括总的薪酬管理制度，再分别设计不同群体的具体薪酬发放办法。办法中规定工资、奖金、津贴、福利各部分具体的核算方法、计算公式、发放办法。

1.2调薪说明文件是本次调薪的说明性文件。内容包括本次调薪原则及方法、调薪前后薪酬总量对比、各层面人员收入水平对比、与市场薪酬的对比、关键岗位调薪前后对比、个人二次归位的方法、特殊人员及特殊情况的处理方法等。

2、薪酬结构设计即要考虑薪酬的保障性，保障员工基本生活需求；又要考虑薪酬的激励性，通过薪酬设计激励员工做出业绩、提高能力。薪酬一般分三类：一是基本薪酬，如基本工资、岗位工资、职务工资、技能工资；二是激励薪酬，如绩效工资、计件计时工资、奖金等；三是间接薪酬，如补贴津贴、社保公积金、年假、过节费等。通过这几类薪酬的组合，设计不同的薪酬结构，一般有岗位薪酬体系、技能薪酬体系、绩效薪酬体系。

3、不同层级、不同岗位序列的激励重点不一样，比如生产员工关注产量，可以用计件工资，有的企业对质量或安全非常重视，可以加一块质量奖或安全奖。高中基层激励的重点和周期不同，高层激励周期长，关注企业长期持续盈利，可以用年薪、超额利润分享、期股权激励等形式；而基层员工一般采用月薪。

4、注意薪酬设计的公平性，充分考虑到老员工和新员工、高层和基层、不同序列岗位之间、不同地域的单位之间薪酬的平衡，不要让员工感到不公平、不合理。

5、对薪酬水平做好定位，处理好薪酬的市场竞争性和企业人工成本之间的关系，既能保持薪酬水平在区域和行业的竞争力，又不能使企业承担过高的人工成本。

6、平衡员工薪酬增长与企业效益增长、劳动绩效增长之间的关系，三者应保持一致，企业效益提高了，劳动生产率提高了，员工的薪酬才能相应增长。

7、公司利润与员工共享，对重要岗位、骨干员工和有良好业绩的员工进行分享。

企业是个利益共同体，利润大家创造，收益共同分享。因此，企业利润要拿出少部注意分配适度。分享过少，不利于激励员工，过多则影响企业发展。

**企业薪酬调查报告的内容不包括篇六**

调查原因：在当前 \* 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 \* 的海啸过后，虽然这次危机 \* \* 没有像其他国家 \* 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 \* 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，更要要了解自己个人就业能力的水平，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，本科生供需基本持平，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 \*。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，社会对他不公平，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。断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。我们无力改变它，但是我们可以适应它。但是有一件事我们是可以改变的，那就是我们自己。首先我们就是在不断地挑战自己。其实人生最大的挑战莫过于对自己的挑战了。改变自己的观点，新事物战胜旧事物，我们在发展。我们在挑战自己过去的观点和思维方式。进而达到另一个阶段。这也是人在成长的过程。自己在不断地挑战着自己，在经过无数次地蜕变后，这才会成就将来的那个最坚韧的自己。总有一天能在社会上争得一席之地的。针对大学生总是埋怨自己无处大展拳脚的问题。有些企业主管提出这样的看法。其实社会处处存在机会，就像我们需要发现美的眼睛一样，只要是有心人是能够抓住它并且把握它。每天这样抱怨的人，是不是更应该从自己身上找到原因呢!傅雷曾经说过：只有事实才能表明你的心迹，只有行动才能证明你的决心。我们需要动起来。在不断地挑战中强大自己，当机会真正来临的时候，我们能赶上它。甚至由这个机会走上成功的道路。机会是为时时刻刻有准备的人的。我想只有在为着自己的梦想而努力拼命奋斗的人，才能明辨并且抓住那个自己等待很久的机遇。追梦是一个长期的过程。我们不要抱希望一步登天。

大道理都懂，但是当一个老板给你1000元每月的时候你是不是还愿意给他干事呢!如果你能把这只有1000元每月工作的事情干的非常出色的话，那么老板还会一直让你干这个吗?这是一种过程。凡是想要一下子，把一件事情干成的想法的人，就算他干成这件事情，他也没有基础，因为等于是沙滩上造的房子，最后一定会倒塌，只有慢慢地一步一步把事情干成的，每一步都给自己打下了坚实的基础，每一步都给自己一个良好的交代，再重新向未来更高去走一步的人，他才能够把事情真正地做成功。我们正在成长，我们需要历练，我们需要从最基本的做起。相信自己的未来，也要相信自己的命运就掌握在自己的手里。一、基本情况 本次调查是调查企业20xx年1月1日-12月31日期间企业人工成本、薪酬及最低工资政策实施效果等情况，使用20xx年的调查软件，统计口径仍以20xx年统计口径为准。

二、调查时间安排

20xx年6月28日-7月10日前企业自行统计汇总数据上传至薪酬调查数据系统及填报《企业职工工资情况调查表》;7月11日-12日企业将审核无误的数据及调查表报送至县人社局230室。

三、调查企业户数安排

全县60户。

四、调查要求

1、请相关企业按时间要求认真完成调查任务。

2、相关企业准确填报各类数据，企业对数据的真实性负责。上报数据前企业要反复核对，进行逻辑性审核，确保准确合理。人社部门对该数据严加保密，不公开发布、\* 监察等证据使用。对不配合的企业，人社部门将进行劳动保障监察。

3、填报人员为企业财务人员或者人力资源负责人，以填报过20xx年企业薪酬调查的数据人员为宜。

“北漂”回老家后能否走上“人生巅峰”

二三线城市 加速争抢一线城市人才

更多人把一线城市当跳板

“跳板论”是最近在一线城市工作不满五年，没有获得户口，也没有购买住房的大学毕业生群体中越来越得到认可的一种择业观。“跳板论”认为，“大城市锻炼，小城市发展”是面对当下一线城市房价高，薪资增长缓慢，而二三线城市人才需求旺盛状况的一种选择。

在这种情况之下，很多“北漂”蠢蠢欲动。

新兴市场人才匮乏 加薪抢人才

近日，由专业人力资源机构中智上海发布的全国薪资调查显示，20xx年中国一线城市的实际薪酬增长在8.3%，企业呈现谨慎态势。

预计20xx年将延续放缓的态势，调薪幅度约为8.2%。经理、管理层收入增长下行趋势明显。报告认为这可能是受国企深化改革对高管限薪政策 \*。同时，一线城市应届毕业的本科生和研究生起薪水平差距缩小。

上海应届本科生起薪最高，为人民币4578元，广州最低，为3990元;硕士生起薪上海、北京、深圳在整体水平波动不大，相较之下，广州与整体水平有一定的差距;博士及以上起薪，在北京和广州水平较高，均超过1万元/月。这说明大城市的人才需求正在向更高端流动，中低层次需求被压缩，导致薪酬增长乏力。报告分析认为，随着企业往内陆迁移，二三线城市的发展进程加快，加上国家对二三线城市人才吸引和招商引资方面的利好政策，使得二三线城市的人才争夺继续升温，薪资也持续较高幅度增长，尤其是20xx年，中西部二线城市的实际调薪幅度较大。

人才管理服务商科锐国际近日公布的《20xx年企业薪酬调研报告》也显示，二三线城市预期20xx年薪酬涨幅为9.0%，高于一线城市;非管理层薪酬涨幅为10.3%，同样高于一线城市非管理层。相比一线城市8.3%左右的薪酬增长，二三线城市中最抢眼的是成都(9.9%)、西安(9.7%)、重庆(9.7%)、武汉(9.5%)。

生活成本高企催生“跳板论”

长沙某医药行业民企主管招聘工作的副总经理对《中国经济周刊》记者说，他也曾经在北京工作过6年，两年前回到老家长沙，他认为，一线城市在经济形势好的时候，对人才的需求很大，但是对于一些医药企业来说，一线城市企业结构相对高端，对经济环境变化很敏感。中国经济增速放缓之后，一些城市企业薪资增长也会有所放缓。而且，一线城市生活节奏快、高素质人才多、工作压力大、生活成本高，随着薪资增长的放缓，这些原本的负面因素就会给在一线城市工作的人形成更大的压力，尤其是刚毕业不久的非本地生源的大学生，交通、房租、吃饭成本都在攀升。

去年刚刚从上海回到南昌某电台工作的中国传媒大学硕士毕业生王静给《中国经济周刊》记者算了一笔账，在上海工作每月房租2500元、电话上网费500 元、交通500元、吃饭买东西3500元，再加上每年回家的火车票，一个月7000块钱的工资能维持“月光”就已经很不错，有时候还需要家里接济。她说，回到南昌后，每月5000元的工资虽然比上海有所减少，但是毕竟家里已经在南昌给自己买好了房子，不用再交房租，现在每月能存下20xx多元，加上刚刚发的2万多元年终奖，春节后打算贷款买车，而这在上海是想都不敢想的。她还对记者说，“ 5000元的月薪在南昌属于中高水平，这得益于我之前在上海的工作经历，回到南昌后我用在上海学到的东西开办了新的节目，也在短时间内做到主编一职，所以我认为年轻人毕业后在大城市锻炼一下是很有必要的。”

记者采访发现，房租和吃饭已经成为一线城市“北漂”一族的主要压力，综合记者采访的12位大学毕业五年以内人员的回答发现，他们的吃饭成本和房租成本每年上涨10%～20%，平均占他们收入的40%～60%，“月光族”的现象非常普遍，有不到一半的人需要家里不时地“接济”一下。而买房对他们来说，也不太可能。一是房价太高，即使家里能拿出首付，那么以后每月面临高额月供会让他们压力倍增;二是很多一线城市的限购措施，也让他们暂时不能获得购房的资格。“只有全款买得起房的同学才想着永久留下，我们这些人每天都在想着什么时候可以离开。”三年前毕业于北京城市大学计算机专业的学生王凯对记者说，“听说，我老家湖北那边有很多人在做电子商务，我打算趁过年的时候回去看看，如果有合适的机会就不回北京了。”

跳槽有风险 人生需谨慎

资源一定会流向更需要的地方，随着中国城市化的发展，未来区域不平衡发展必将被打破，而多极化的发展氛围也会在中国形成。“在我们的调查中，也接触过很多从一线城市回到老家的白领，他们重新在二三线城市创业、工作，有成功，但也有失败的。”段立新说。

中国的地大物博，不同地区的温差都可以相差50℃，更别提不同城市的市场环境与文化。“欧洲人曾经说过，中国的地区差异比整个欧洲都要复杂。准备要回到二三线城市的人才有很多问题必须考虑清楚。”

二三线城市有不同于一线城市的游戏规则，如不太重视服务，契约精神比较差，所以，在工作以及与同事交往中，就不能生搬硬套一线城市的模式。

更关键的是二三线城市可能没有一线城市所拥有的完善的生态链作为支持系统。“还是以医药研发为例，如果一个研发人员在上海张江高新区工作，那么，他的公司附近经常会有高端的科学家讲座，如果他感兴趣可以随时加入、探讨;如果他想找投资人加盟自己的项目那更方便了，张江有很多投资人在寻找可行的项目;而在研发过程，张江附近还有很多公司提供研发的设备、实验室。”

因此，段立新建议，不管是“跳板论”还是“逃回北上广”，最重要的还是青年人选择最适合的、最能释放自己才华的空间。

内容仅供参考

**企业薪酬调查报告的内容不包括篇七**

你的\'薪酬是超值，还是单位给你发少了?12日，广东省人社厅首次发布“x年广东省人力资源市场工资指导价位”。按统计情况，本科生最高月薪指导价位为25778元，平均月薪指导价位是6505元。

通过对全省1万户用工监测企业人工成本情况、在岗职工工资报酬情况进行调查，调查对象涵盖住宿和餐饮业，制造业，批发和零售业，电力、热力、燃气及水生产和供应业等18个行业门类的劳动者。通过对劳动者薪酬进行系统统计分析，最终测算出去年广东劳动力工资指导价位。

统计显示，广东所有职业最高月均工资指导价位为12393元，最低为1239元，平均为3318元;单位、企业负责人最高工资指导价位为27265元，最低为1496元，平均为6226元。

平均工资指导价位过万的有文学艺术工作人员(10318)、海洋工程技术人员(10623)、科学研究与技术服务企业负责人(11944)、金融业企业负责人(13705)、“烟草及其制品加工人员”(13948元)。

从企业属性上看，中央企业负责人平均月薪指导价位是10227元，中型企业的金融业务人员月薪11802元。

从学历上看，研究生(含博士、硕士)最高指导价位为49299，最低为1344元，平均数为9244元;大学本科最高为25778元，最低位1654元，平均为6505元;专科最高为15699元，最低位1467元，平均为4495元。

**企业薪酬调查报告的内容不包括篇八**

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，社会对他不公平，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。断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。

企业薪酬调查报告篇【二】 一、基本情况

3 / 14

本次调查是调查企业2024年1月1日-12月31日期间企业人工成本、薪酬及最低工资政策实施效果等情况，使用2024年的调查软件，统计口径仍以2024年统计口径为准。

二、调查时间安排

2024年6月28日-7月10日前企业自行统计汇总数据上传至薪酬调查数据系统及填报《企业职工工资情况调查表》;7月11日-12日企业将审核无误的数据及调查表报送至县人社局230室。

三、

调查企业户数安排

全县60户。

四、调查要求

1、请相关企业按时间要求认真完成调查任务。

2、相关企业准确填报各类数据，企业对数据的真实性负责。上报数据前企业要反复核对，进行逻辑性审核，确保准确合理。人社部门对该数据严加保密，不公开发布、不作为监察等证据使用。对不配合的企业，人社部门将进行劳动保障监察。

3、填报人员为企业财务人员或者人力资源负责人，以填报过2024年企业薪酬调查的数据人员为宜。

师范类教育实习报告

大。说到课堂的调控手段，不得不提的是我们二年级的实习生也创造了一种奖惩方法：分组画星星。对于表现的特别好的组，每次加一个星星，纪律不好的组，每次擦掉一个他们已经得到的星星，并对获得星星最多的小组进行小小的礼品奖励，这个措施结果很奏效，小朋友们也乐意为自己的小组争取星星奖励。

另外，老师的

教学

机智也会让你的课堂更有魅力，有时候还收到意外的好效果呢!这是我观察到我们指导老师发现的，像有一次二年级的另外一位黄老师的认识周长的公开课，本来只是探索长方形的周长计算方法就可以了，但学生提出用他自己的方法也可以求出课件里面的圆的周长计算方法，黄老师对他的做法给予肯定很赞许，并更深入的引导学生去探索和研究测量更多规则和不规则图形的周长方法，学生们的表现让我们在场的老师都惊叹不已。我还没有达到那种教学的机智程度，但有时候课上面对学生提出的一些奇怪的问题也会用一些狡猾的回答骗过他们，如果一直说很正确的为什么，只怕会更加解释不清呢。偶尔的小插曲，上课其实也蛮有趣的。

二、班主任工作

很坦率的说,我对班主任工作还是一知半解，可能是我在这方面比较迟钝一点吧。我所在班级的班主任是陈老师，她皮肤微黑，二十多岁的年轻老师，粉面含春威不露，她给我的班主任工作的建议是四个字：恩威并施(其实但凡这样说的老师是威多于恩的，呵呵)。看看四班，果然很整齐，再怎么吵闹的场面，这位班主任一出马,举起右手：

7 / 14

2.有些工厂因用过的污水没地方排放，就引了一条管道，通到河里。因废水排放，小河就被污染了。

3.由于河里有污水，有的鱼是直接喝了污水被毒死，还有的是吃了被污染的红色不明生物致死。死鱼身上发出的臭气污染了河水。4.有的小孩在河边玩的时候，想尿尿了，就随地大小便，尿到河里。河水因尿液变得非常臭。

一、调查概况 1.调查目的: 为了了解学院在校学生对低碳的了解情况,对学校各种浪费电能、水以及使用一次性餐具的看法,以及他们生活中的做法;调查食堂里浪费粮食的状况,同学们使用一次性餐具的情况以及他们对此的看法等。通过此次调查了解大学生存在的问题及解决问题的相关对策,为以后开展低碳活动,培养大学生低碳意识做理论上的依据。2.调查对象和调查方法: 此次调查只针对xx学院的学生,通过发放问卷的方式向学生调查。问卷调查有两个内容(共20道题),一是你眼中的低碳二是生活中你的做法和看法及建议。

二、正文:

11 / 14

此次问卷调查对象主要是对xx学院各院系学生进行抽样调查,涵盖了二、三、四三个年级。

三、调查报告 (一).调查问卷反馈

我们没有关系。由此,我们可以看出,低碳知识在校园中还需进一步普及,作为当代大学生,我们应时刻关注国内外大事,提高低碳意识,倡导低碳,呵护地球。

2.同学们生活中的看法和做法: (1)关于水电方面。61.38%的同学认为我们学校的电力资源浪费比较严重,17.24%的人甚至认为浪费现象非常严重。在我们对自习室、教室及宿舍的走访观察中发现普遍存在着空教室、自习室开灯、开电扇、空调及多媒体设施等现象;用水方面则表现为过度用水与一次性用水等,特别是不交水电费的宿舍楼此种现象最严重。大力提倡节电节水,迫在眉睫。

(2)对食堂的调查。食堂粮食浪费现象以及被同学视为正常事情,62.07%的同学认为此情况有些严重,但也难免,一小部分人已经养成了浪费粮食的习惯,总是会剩下一些饭菜。64.14%的同学会因情况不同偶然浪费,只有26.9%的同学总不浪费。还有近10%的同学认为浪费粮食没什么关系,全国各地都这样,作为大学生,这种想法是非常不可取的,我们必须正视这一问题,在思想和行为上逐步提高,减少粮食的浪费,珍惜每一粒粮食。此外,对于大多食堂所提供的一次性餐具,67%的同学认为有必要时才会使用,主要是赶去上课时或带饭回宿舍吃时,而从不用的同学只有10%左右,其余的同学则因方便而经常使用一次性餐具。对于食堂浪费现象不容乐观也不容忽视。

(3)环保方面。据调查,每年全球要消耗超过5000亿个塑料袋,其中

13 / 14

有不到3%可回收,其污染非常严重。我们的调查显示,有近64%的同学买完东西的塑料袋会选择性的收集起来备用,27.6%的同学会收集起来多次利用,这两种做法都是值得肯定的,不但可以环保而且也减少不必要的消费,但也有近10%的同学在购物后会将塑料袋马上扔掉,下次用时再买;在纸张的使用方面,有一半的同学在平常学习或打印东西时会双面使用纸张,作为学生,这是我们实现低碳环保的一种有效途径,然而还有近10%的人从未对纸张进行过充分利用;此外,对于派发到手中的传单,38%的同学选择把它们收集起来当废品卖,30%的人会收集起来当作草稿纸等使用,其余的人则将传单随手扔掉,这样做不但浪费资源而且污染环境。对此,我们建议某些广告信息可以多通过网络电视等方式进行传播,减少传单的发放,同时,同学们也应学会妥善处理发到手中的传单,最好将其进行二次利用,而不要随手丢弃。而对于其他类的垃圾绝大多数的学生都会分类投入垃圾箱,只有少数人不会那样去做。

(4)交通方面。随着科技的发展,各种代步工具的接连出现,我们的出行越来越方便。通过调查我们发现绝大多数的同学都会选择低碳环保行的出行方式。例如:57.24%的同学出去是会步行或骑自行车,38.62%的同学也会选择乘坐公交车,极少有同学会打的出行,只有在情况紧急是才会选择这种方式。(5)日常节能方面。

**企业薪酬调查报告的内容不包括篇九**

根据市人力资源和社会保障局下发的《市开展20x企业薪酬调查的工作方案》要求，我区人社局领导高度重视，特聘用、抽调专门人员负责此次企业薪酬调查工作。从5月15日开始前期准备，一直到6月5日和6月8日对我区内企业的两次培训结束，在工作人员精心准备之下，调查工作得以有序展开，圆满完成。

这次薪酬调查工作市里提供了251家企业的样本初始名单。其中，经过工作人员的电话联系，对于已注销、无法取得联系、拒不配合及不属于我辖区的企业，及时上报给市里并进行替换，我区共替换了131家企业。

在确定了样本企业后，我队立即着手把样本名单分工到个人，并逐一将培训时间、地点电话通知到各企业联系人。并充分贯彻落实五加二、白加黑的工作精神，利用最短的时间把培训事宜通知到位，同时把各企业参加培训的人员名单逐一确认以保证最终企业人员的到场培训。最终在我队工作人员的共同努力下，于6月5日和8日顺利组织完成了样本企业进行薪酬调查软件的使用培训工作。

培训结束后，各工作人员分工明确，每人负责50家企业，专门跟踪联系各企业的薪酬调查人员，认真指导企业进行数据填报，同时督促企业按时报送调查数据。最后，我队对数据进行汇总、审核后，于6月11日将全部数据上报给市里。

（一）初始样本企业的确定不够合理。我队在确定样本企业的过程中发现，部分企业或是不属于区辖区内，或是已经注销的；还有的企业有多家分店，但总店不在区内，而该企业的名称同时出现在我区和别区的名单上；同时，还有部分企业是多年没有业务的近似于空壳的企业。

（二）部分企业态度恶劣、拒不配合。在联系企业参训的过程中，大部分企业都比较配合。但还是有部分企业联系人态度恶劣，有的`直接表示不会配合调查工作，有的则表示每年都抽取他们参加薪酬调查，占用了他们的人力物力。

（一）及时更新企业信息，科学确定样本企业。在薪酬调查工作开展前，有关部门应当及时更新各区的企业信息，对于变更住址、已经注销的企业及时进行调整和替换，对于有多家分店的企业，应当避免该企业同时出现在几个区的名单上。

（二）对拒不配合调查工作的企业加强走访。对于此次调查中态度恶劣、拒不配合的企业，我队应在日常巡查中，加强对这些企业的巡查、走访。对发现问题的企业进行整改，不及时整改的进行处罚。对没有发现问题的企业对其进行企业薪酬调查的宣传，以便今后薪酬调查工作的顺利展开。

**企业薪酬调查报告的内容不包括篇十**

近几年来，随着我省经济的跨越式发展和改革的日益深化，城镇企业职工工资收入总体上有了较大幅度的增长，职工生活水平也有了显著提高。但由于体制、机制、法制和配套制度的不完善，以工资收入分配为核心的一些深层次矛盾和问题也日见突出。为了准确把握我省企业职工工资收入分配的总体状况，弄清存在的问题和症结，推动建立科学的工资调控机制和企业内部正常的工资增长机制，维护职工收入分配权益，省总工会于x年7—9月份，对近三年多来我省城市企业职工工资收入分配情况进行了调查。调查选取沈阳等x市的x行业及沈阳铁路局、辽河油田等x产业，共14x企业、140x职工为样本，以抽样问卷和填写调查表为主，同时听取劳动部门、国有资产管理部门的全面介绍和各市各产业工会的汇报，分别召开部分企业经营者、劳动工资负责人座谈会、企业工会主席座谈会、企业一线职工座谈会，以及对部分一线职工进行个案访谈和对部分企业进行实地考察等，在全面了解情况的基础上，对企业职工工资收入分配问题进行了综合分析。现将调查研究情况报告如下：

一、基本情况从全省来看，经过多年努力，以“市场机制调节，企业自主分配，职工民主参与，政府监控指导”为主要内容的新型企业工资分配和调控体系已经初步形成。虽然这种新机制还相当不完善，但从企业职工工资收入分配决定机制状况、企业现行分配模式及特点、政府对企业收入分配宏观调控情况来看，企业职工工资收入分配机制建设，正朝着适应市场经济的积极的方面迈进，主流是好的。

1、企业职工工资收入分配决定机制状况。调查表明，随着改革改制的推进，我省企业自主决定工资分配的权力逐步落实，过去那种大锅饭平均主义的分配制度和思维观念正在逐步退出，企业根据社会平均工资和企业经济效益自主决定工资水平的机制正在逐步形成。企业经济效益的增长，劳动力市场指导价位，对企业调整工资水平发挥了主导作用。职工民主参与工资分配，在企业决定工资分配中，也有了较多的思想基础。调查显示，因企业效益增长而提高工资的占54。8，有61。7的企业在招聘职工确定工资或调整职工工资时参照劳动力市场指导价位。企业决定工资分配时，31。1的企业认为“经营方应当听取了工会或职工代表意见后决定”，59。7的企业表示“应当由企业经营方与工会或职工代表协商决定”，两项之和是90。8。有54。8的企业认为职工参与企业分配最有效的方式是“职工代表大会”，23。8的企业认为是“集体协商”，两项之和是78。6。另外问卷还显示，75的\'企业在因各种原因需要降低职工工资时，遵循了“经营方与工会或职工代表协商决定”的程序。从不同所有制企业看，职工民主参与工资分配的方式不同。国有、集体企业工资调整方案一般都由职代会讨论通过后施行；部分私营企业和其他类型的企业通过建立职代会制度和平等协商集体合同制度，在工资分配上发挥了一定作用。统计表明，83。3的职工认为，工资集体协商在企业工资分配中“作用很大”或“有一定作用”。

2、企业现行分配模式及特点。绝大多数企业改革工资分配制度，实行了按劳分配和按生产要素分配相结合的分配模式和以岗位工资为主、一岗一薪、岗变薪变的工资分配制度，少数具备条件的国有企业，实行了工效挂钩、依据“两低于”原则自主决定工资总额的办法，约占总数三分之一的企业实行了经营者年薪制。在各类企业中，最基本的工资支付形式是计时工资，以计时形式领取工资的职工占90。9，以计件形式领取工资的占9。1。问卷统计，在8小时之内能够完成规定劳动定额的职工占88。8。企业现行工资分配制度突出了技能、管理等生产要素的工资薪酬占有份额，收入分配明显向技术岗位、管理岗位倾斜，职工各个不同群体收入分配全面拉开了差距和档次。调查显示，企业涨工资优先考虑技术工人和技术干部的，占调查企业的57。2。这种以技术和管理为主要考核指标的岗位工资分配制度，对促进职工学技术学管理，调动职工的积极性和创造性，提高劳动生产率和经济效益，起到了明显的激励作用。

3、政府对企业收入分配宏观调控情况。各级政府探索市场经济条件下宏观管理企业工资分配的办法和措施，初步形成了一套符合市场经济体制目标要求，有利于在工资分配中发挥市场机制和政府引导作用的工作体系，建立了以工资指导线、劳动力市场工资指导价位、工资手册和最低工资标准为主要内容的工资指导和调控制度。大连、丹东两市还开展了企业人工成本信息试点。这些制度在指导企业进行工资分配中程度不同地发挥了一定作用。其中最低工资标准的调控作用比较明显。职工问卷显示，93。3的职工，其工资高于当地最低工资标准，79。2的职工工资没有过“低于当地最低工资标准”的情况。企业问卷显示，在企业因经济效益下降或资金困难不能按时足额支付职工工资时，有88。5的企业回答能保证职工月收入不低于当地最低工资水平。

**企业薪酬调查报告的内容不包括篇十一**

本次调查是调查企业20xx年1月1日—12月31日期间企业人工成本、薪酬及最低工资政策实施效果等情况，使用20xx年的调查软件，统计口径仍以20xx年统计口径为准。

20xx年6月28日—7月10日前企业自行统计汇总数据上传至薪酬调查数据系统及填报《企业职工工资情况调查表》；7月11日—12日企业将审核无误的数据及调查表报送至县人社局230室。

全县60户。

1、请相关企业按时间要求认真完成调查任务。

2、相关企业准确填报各类数据，企业对数据的真实性负责。上报数据前企业要反复核对，进行逻辑性审核，确保准确合理。人社部门对该数据严加保密，不公开发布、不作为监察等证据使用。对不配合的\'企业，人社部门将进行劳动保障监察。

3、填报人员为企业财务人员或者人力资源负责人，以填报过20xx年企业薪酬调查的数据人员为宜。

**企业薪酬调查报告的内容不包括篇十二**

区卫生局卫生监督所将按照卫生监督体系改革要求，撤销原南岸区卫生防疫站后新设立的隶属于南岸区卫生局的卫生监督机构，承担辖区内食品卫生、公共场所卫生、职业卫生、传染病防治及医政卫生监督工作。自\_\_年1月设立以来，坚持三个文明一起抓，实现三个文明协调发展，以建设一支政治合格、技术过硬、作风优良、纪律严明的卫生监督队伍为目标，围绕经济建设为中心，以职业道德、行风建设为重点，开展文明单位创建工作，有力地推动了各项工作，取得了丰硕成果，现将情况汇报如下：

一.加强文明单位创建领导工作，落实各项创建措施

自监督所成立以来，领导班子高度重视文明单位的创建工作，把创建文明单位的规划纳入单位的五年规划和年度工作计划，坚持一把手亲自抓，分管领导具体抓，党、政、工、团齐抓共管，落实所领导、工会、共青团及各科室主任创建工作责任。坚持精神文明目标管理，将制度建设、环境面貌、思想政治学习、职业道德、行业作风、遵纪守法、社会公德、家庭美德综合治理等十个方面的创建内容量化成27个项目，共100分进行考核，并与年终奖金、评优、晋升等挂钩，并采取有效措施对全所的职业道德和行业作风实行月查制度，直接同月底奖金挂钩，促进职工精神文明创建工作积极性。积极开展各项创建活动，党政工团根据各自职责和工作性质，开展“党风廉政教育月”、“纠正行业不正之风”、“争创文明科室”、“两个效益劳动竞赛”、“青年文明号”等多种形式的创建活动，文明建设深入人心，文明风气日渐昌盛。连续两年开展职业道德、行业作风状况社会问卷调查，被监督单位对我所卫生执法工作、行业作风、职业道德三方面综合满意度达95%以上。

我所领导班子以“四好”要求为目标，加强自身建设，订立了《廉政建设有关规定》、《关于健全监督约束机制的规定》等内部规定，实施党风廉政责任制度，坚持加强职工民主监督和民主管理，建立所务公开制度和所务公开栏，保障职工主人翁地位，充分发挥民主。班子团结进取，勤政务实、廉洁自律，密切联系群众，得到群众的肯定和好评，所党支部连续两年被评为区、局先进党组织，监督所去年被评为局先进和区抗击非典先进集体。

二.抓好“两改”工作，保持单位稳定与发展

认真贯彻落实卫生监督体制改革和人事制度改革工作精神，结合单位具体情况，稳步推进，不断深化，正确处理好改革发展与稳定的关系，依靠广大干部群众，顺利完成了两项改革。

在改革过程中，充分发挥群众监督作用，依法办事，在人事用工、分配制度改革方面引入竞争机制，按需设岗，按岗定酬，择优聘用，定期考核，变身份管理为岗位管理，建立起“上岗靠竞争、分配靠贡献、管理靠合同”以及单位自主用人的充满生机活力的的人事管理体制，充分激励职工工作积极性。通过改革，理顺了单位卫生监督执法运行机制和管理机制，为单位的进一步发展奠定了坚实的基础。

三、深入进行思想教育，培养良好道德风尚

组织全所干部职工学习党的基本理论、基本路线、基本纲领和基本经验的宣传教育，切实加强思想道德建设，认真贯彻落实《公民道德建设实施纲要》，“二十字”公民基本道德规范的宣传和落实，寓教于乐，组织开展各种“思想道德建设”知识竞赛，运用生动活泼的组织形式，鼓励职工积极参与，取得的效果明显好于说教式、填鸭式的刻板的说理教育。

抓好职工青少年子女的教育工作，关注未成年人思想道德建设，对所职工子女取得的政治、思想、学习方面的进步，均由单位给予一定物质奖励。督促职工加强子女教育，以素质教育为本，培养下一代独立、进取、敢于竞争、意志坚定的品质，培养树立正确的思想信念和世界观、人生观、价值观。

四.切实抓好业务工作，促进卫生执法水平不断提高。

**企业薪酬调查报告的内容不包括篇十三**

本次调查是调查企业20xx年1月1日-12月31日期间企业人工成本、薪酬及最低工资政策实施效果等情况，使用20xx年的调查软件，统计口径仍以20xx年统计口径为准。

20xx年6月28日-7月10日前企业自行统计汇总数据上传至薪酬调查数据系统及填报《企业职工工资情况调查表》;7月11日-12日企业将审核无误的数据及调查表报送至县人社局230室。

全县60户。

1、请相关企业按时间要求认真完成调查任务。

2、相关企业准确填报各类数据，企业对数据的真实性负责。上报数据前企业要反复核对，进行逻辑性审核，确保准确合理。人社部门对该数据严加保密，不公开发布、不作为监察等证据使用。对不配合的\'企业，人社部门将进行劳动保障监察。

3、填报人员为企业财务人员或者人力资源负责人，以填报过20xx年企业薪酬调查的数据人员为宜。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn