2020-2021年

企业人工成本预算管理实践调研报告



中智咨询 人力资本数据中心

版权声明







1. 本报告所有内容文字、数据和图片等资料，版权均属中智人力资源管理咨询有限公司所有。
2. 任何媒体、网站或个人未经本司授权不得转载、链接、转贴或以其他方式复制发布/发表。
3. 已经本公司授权的媒体、网站或个人，在使用时必须注明“来源：中智咨询人力资本数据中心”，违者本公司将依法追究责任。
4. 如需转载或引用本报告内容，请联系【中智薪酬】官方订阅号。
5. 对于不当转载或引用本报告内容而引起的民事纠纷、行政处理或其他损失，本公司不承担责任。
6. 对不遵守本声明或其他违法、恶意使用本报告内容者，本公司保留追究其法律责任的权利。

调研说明

- 企业2021年人工成本预算编制工作正在进行中，中智咨询人力资本数据中心于2020年10月末开启该主题调研，并根据问卷和访谈调研结果，形成本调研报告。
- 本报告包含2021年公司业绩与人工成本预算涨幅趋势，以及人工成本预算管理实践，供企业开展人工成本预算编制与管理工作参考。

2021年企业人工成本预算趋势

- 相比2020年，企业2021年的人工成本总额预计涨幅，市场中位值为10%，人员编制和人均人工成本涨幅P50均为5%。
- 从人工成本各细分项目来看，2021年薪酬总额增幅主要分布在5%以内、5%-10%的区间，其他各项成本预计增幅均低于薪酬预算增幅。
- 企业2021年薪酬总额增幅和业绩预计增幅趋势基本一致，业绩目标涨幅越高的企业，薪酬总额增幅就越高。
- 外资企业2021年的薪酬预算增长最为保守，民企相比国企更乐观。
- 制造业2021年薪酬总额涨幅较为保守，互联网行业预计相对乐观，房地产、金融企业薪酬总额涨幅呈两极分化趋势。

企业人工成本预算管理实践

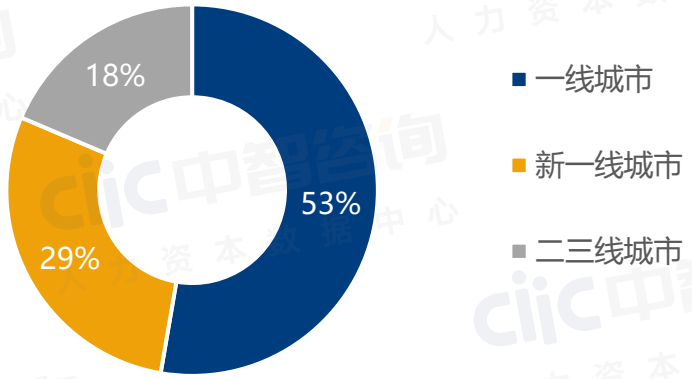
- 后疫情时期，企业重视人工成本预算的动态调整，近九成企业都有相关动态调整机制，分别按照半年度、季度或月度的频率对人工成本预算进行监测调整。
- 企业在进行人工成本预算时遇到的最大挑战在于没有准确的可参考的同行平均水平或指标数据。
- 在预算有限的情况下，人工成本管控与人才激励平衡的首要举措为优化薪酬福利等激励方案，提升激励效果。
- 企业在薪酬总额预算核定时参考因素和指标排名前三的为上一年薪酬总额、人事费用率、人员编制总数。
- 近九成企业在2021年都有提升人员效能的计划，其中四成企业不排除通过减员的方式提高人效。

© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

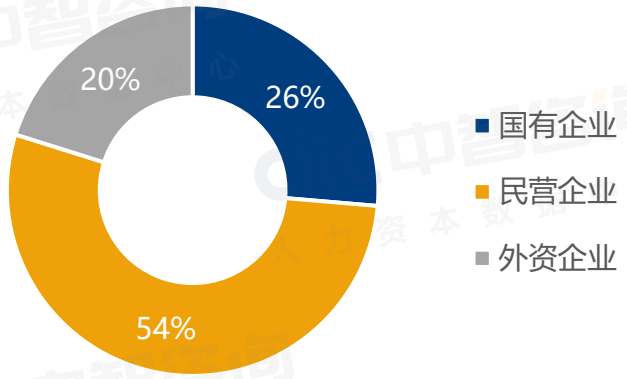
样本说明

- 有效样本N=269。参与调研企业中，民营企业占54%，国企和外企分别占26%和20%。

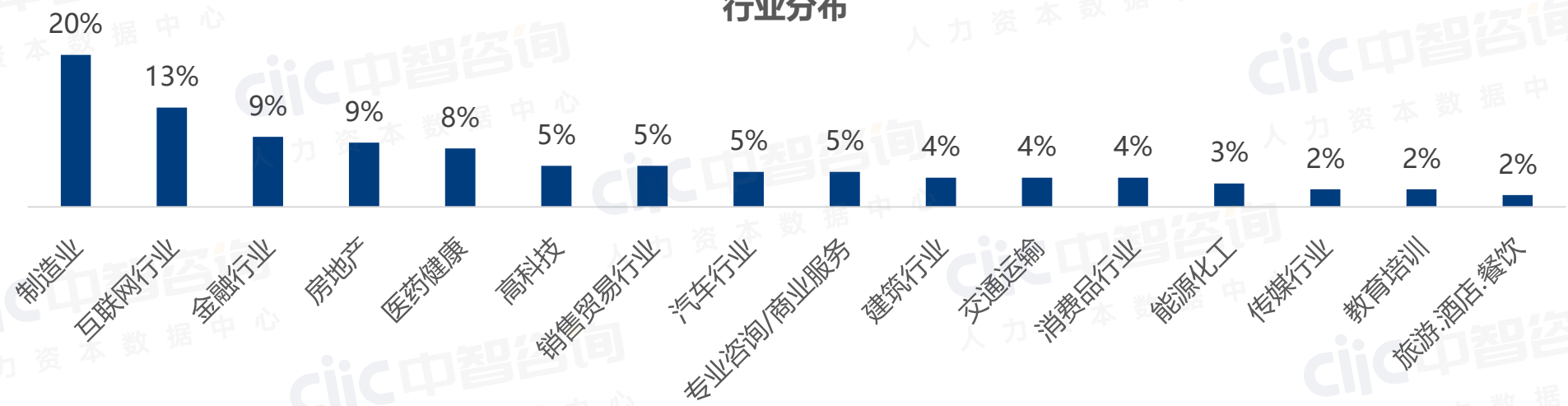
城市分布



企业类型



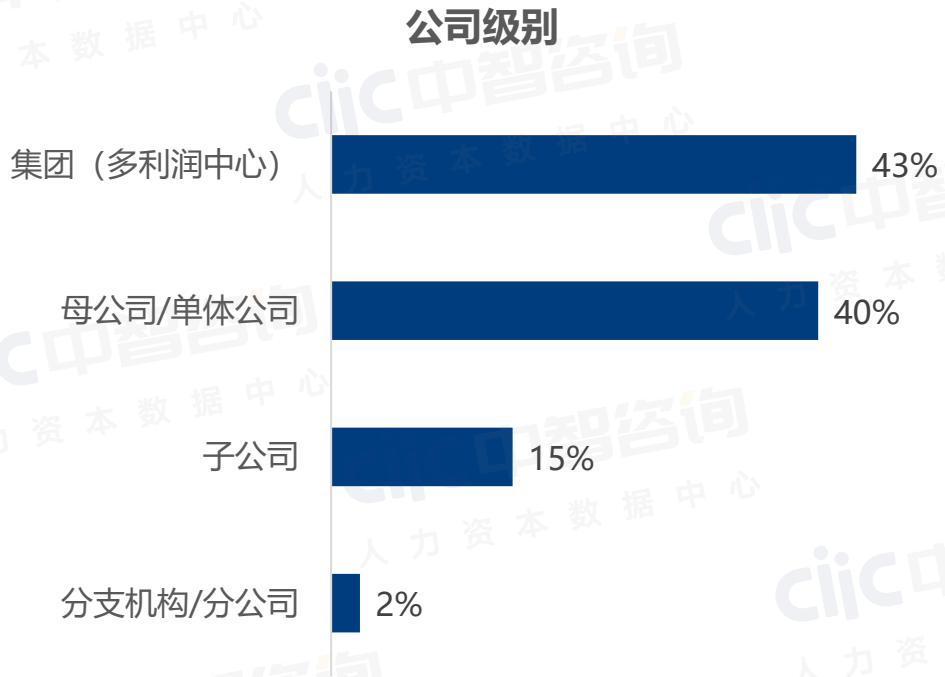
行业分布

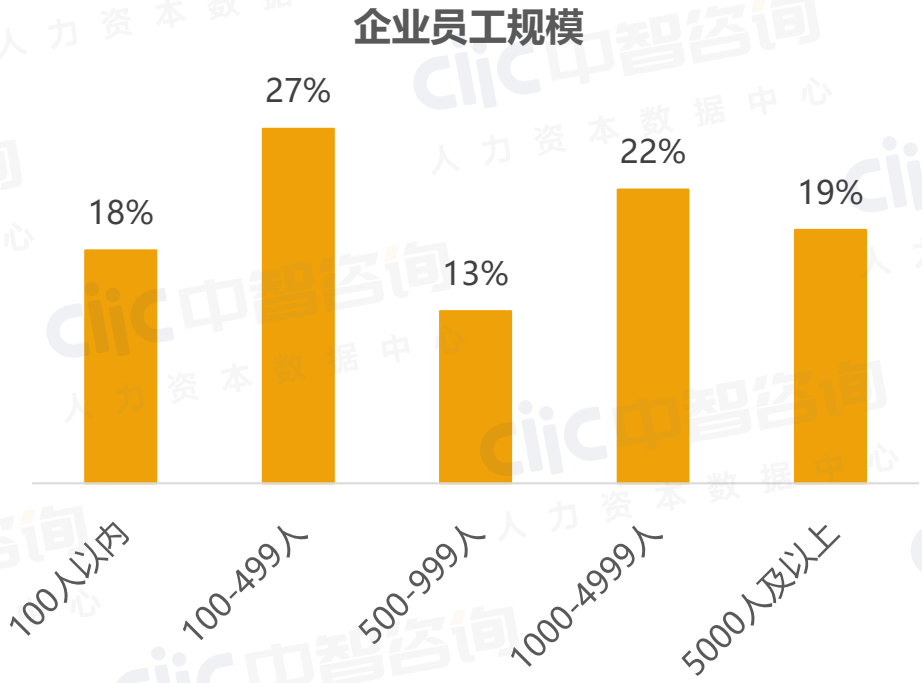


© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

样本说明

- 有效样本N=269。参与调研企业中，以集团和母公司/单体公司为主；从员工规模来看，除500-999人规模的企业比例较低，其他不同规模的企业分布较为均匀。





© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

更多样本

- 中智咨询《重点行业薪酬指南系列》是由薪酬调研团队基于2019年~2020年3月份期间共计3000余家样本企业数据统计编写而成，中智整体薪酬调研和市场热点调研样本覆盖全国一线、新一线以及主要二三线城市的主要行业，包括：制造业、高科技/互联网、消费品、销售贸易、金融、房地产、汽车、能源化工和医药健康等，参与调研的企业不仅包括国有企业、优秀的民营企业，还包括世界500强在内的外资企业，保证了调研样本的丰富性和数据准确性。
- 作为世界薪酬协会的长期合作伙伴，中智咨询开展薪酬调研业务，至今已有17年，现已形成了覆盖全国350+城市，20+大行业、约120个细分岗位，包括7万+样本企业的强大数据库，在人力资本调研与数据服务领域，具有显著的领先优势。

企业样本库

积累**7万+**的样本企业

覆盖区域

覆盖全国**300**多个城市及地区



员工样本

覆盖**1000万+**条样本数据

覆盖行业

20+行业大类

120多个细分行业

© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利



目 录

2021年人工成本预算趋势分析

人工成本预算管理策略

薪酬总额编制方法

人员编制方法

© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

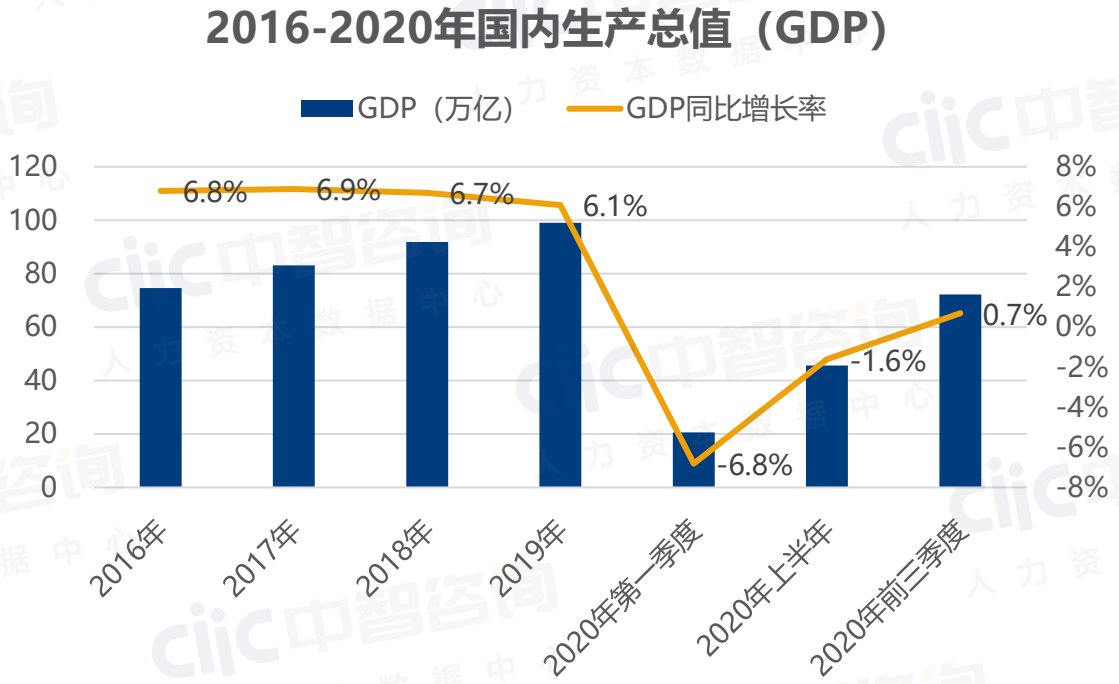


ciic中智咨询
人力资本数据中心

01 2021年人工成本预算趋势分析

2020年宏观经济趋势

- 2020年一季度中国经济受疫情冲击较大，**二季度以来国民经济持续恢复增长**。2020年前三季度国内GDP同比增长0.7%，分季度来看，一季度同比下降6.8%，二季度增长3.2%，三季度增长4.9%。
- 根据国家统计局发布的2020年10月份经济运行情况，生产稳中有升，需求企稳回暖，全国固定资产投资增速加快，消费恢复态势持续增强，2020年10月社会消费品零售总额同比增长4.3%。展望未来，2020年四季度经济增长可能进一步加快。





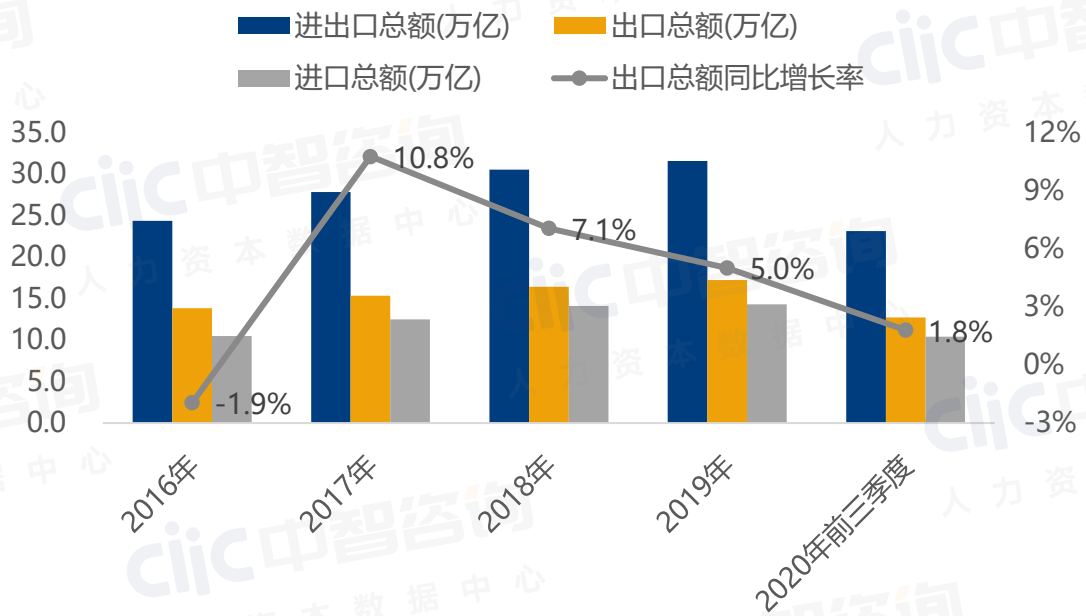
数据来源：国家统计局

© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

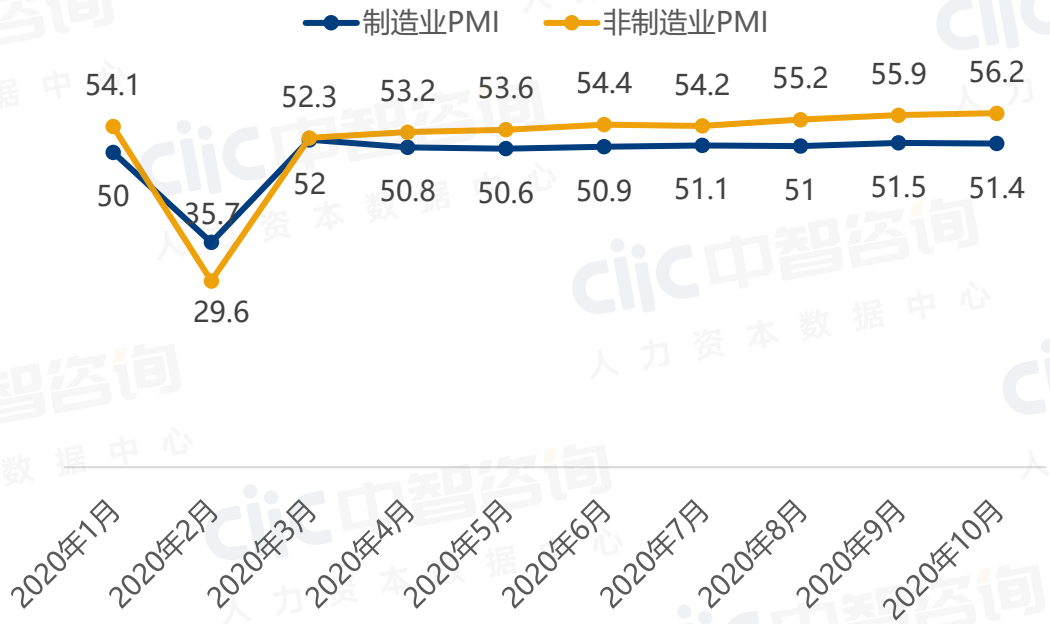
2020年宏观经济趋势

- 2020年前三季度，我国货物进出口总额同比增长0.7%，**增速年内首次由负转正**；其中，三季度同比增长7.5%，二季度下降0.2%。出口总额前三季度同比增长1.8%，进口总额下降0.6%。
- 中国制造业采购经理人指数自2020年3月份以来持续位于50的临界点以上，2020年9月份，在调查的21个行业中，有17个行业PMI位于临界点以上，制造业景气面较上月有所扩大。非制造业PMI商务活动指数，自3月份以来稳步提升，10月份为56.2。

2016-2020年中国货物进出口情况



采购经理人指数PMI

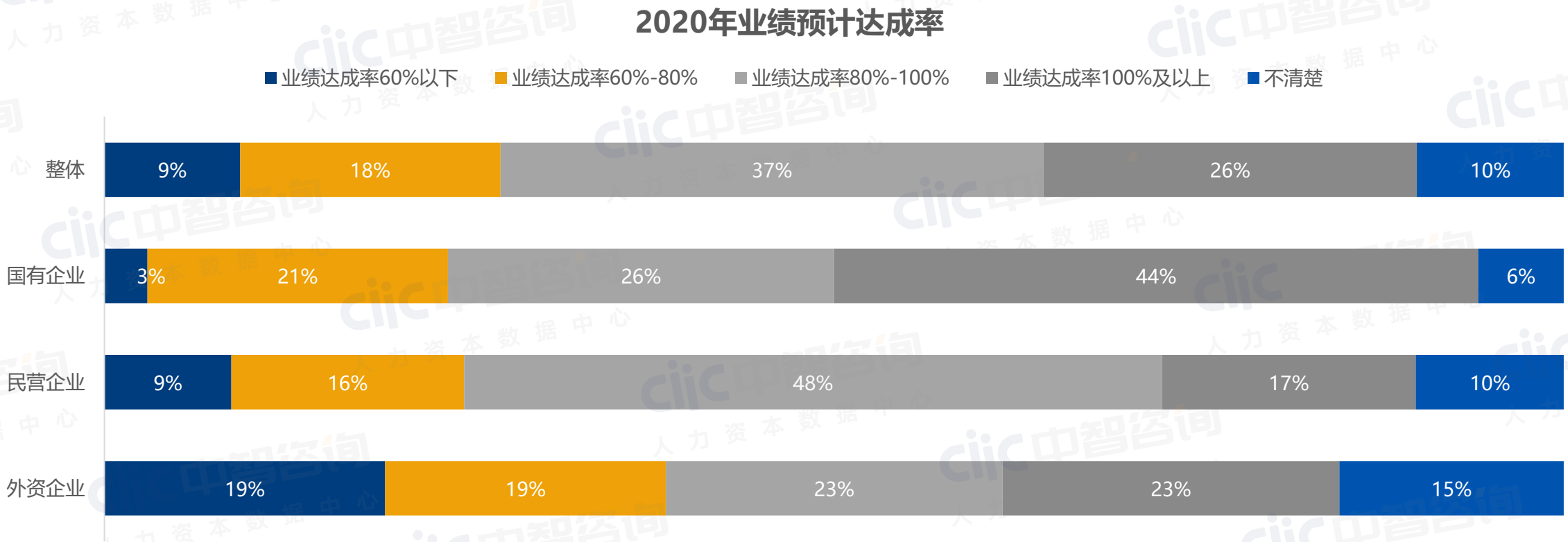


数据来源：国家统计局

© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

2020年公司业绩预计达成情况-整体和不同性质企业

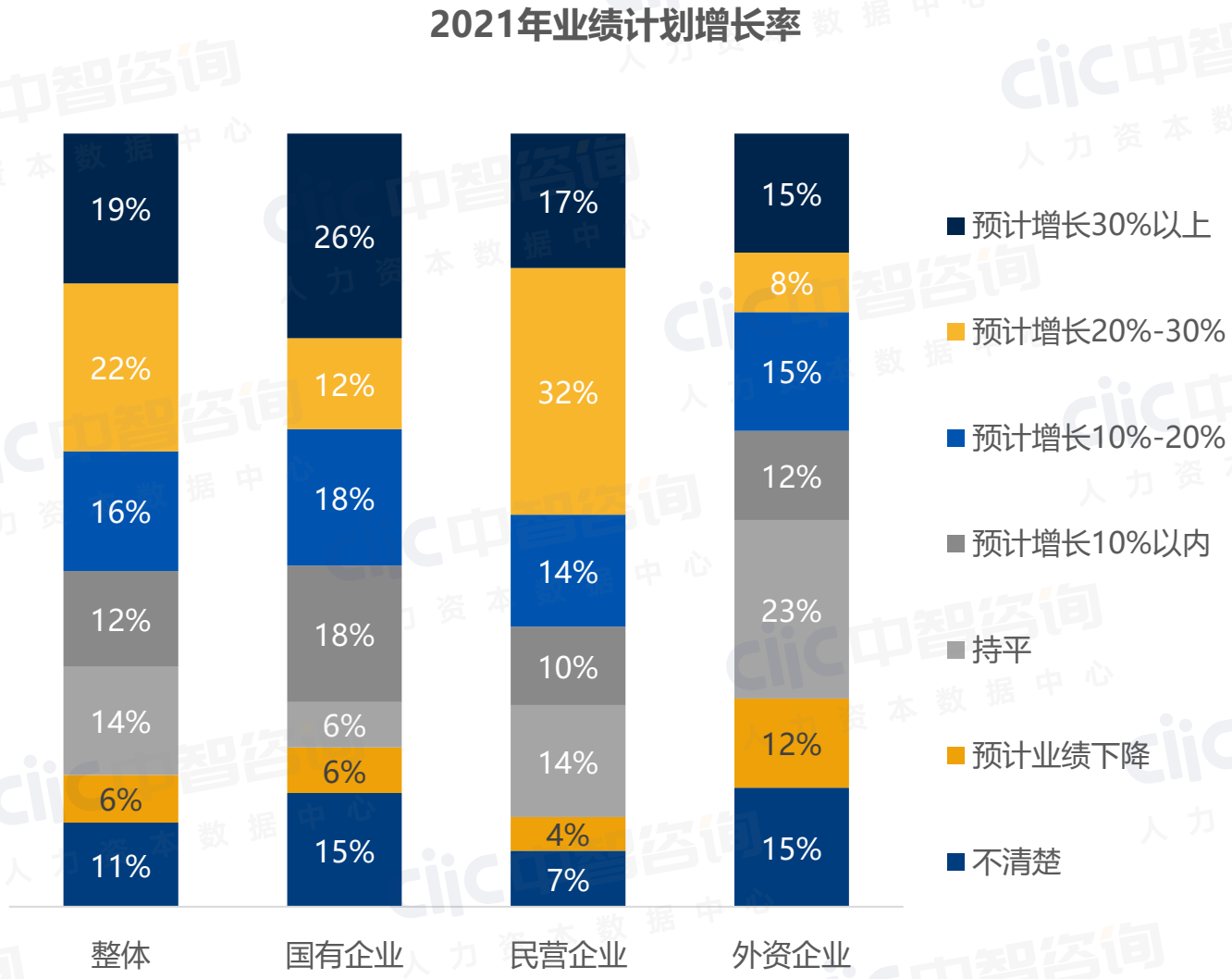
- 从参与本次调研企业的2020年业绩预计达成率来看，26%的企业预计业绩达成率在100%及以上，近四成公司业绩达成率在80%-100%之间。和往年半数左右公司业绩达成率在100%及以上的情况相比，2020年疫情冲击下，企业经营业绩受到不同程度的影响。
- 从不同性质企业来看，**国有企业对于2020年业绩达成预估最为乐观**，44%的企业预计可以完成2020年业绩目标；民企仅17%的企业预计可以达成业绩目标；外企的情况也不容乐观，近2成外企预计业绩达成率在60%以下。



© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

2021年公司业绩计划增长情况-整体和不同性质企业

- 从参与本次调研企业的2021年业绩计划增长率来看，近七成企业的2021年业绩目标相比2020年有增长，分别有两成左右企业的业绩目标增长20%-30%或30%以上。
- 从不同性质企业来看，**国有企业对于2021年业绩目标增长最为乐观**，近三成国企计划2021年业绩增长30%以上；
- **民企的2021年业绩目标增幅同样较高，**近1/3的民营企业预计2021年业绩目标增长在20%-30%之间；
- **外企的2021年业绩增长计划最为保守**，12%的外企预计2021年业绩下降，23%的外企2021年业绩目标和2020年持平。这和外企母公司普遍受全球疫情影响有关，对于2021年中国市场的增长持相对谨慎的态度。



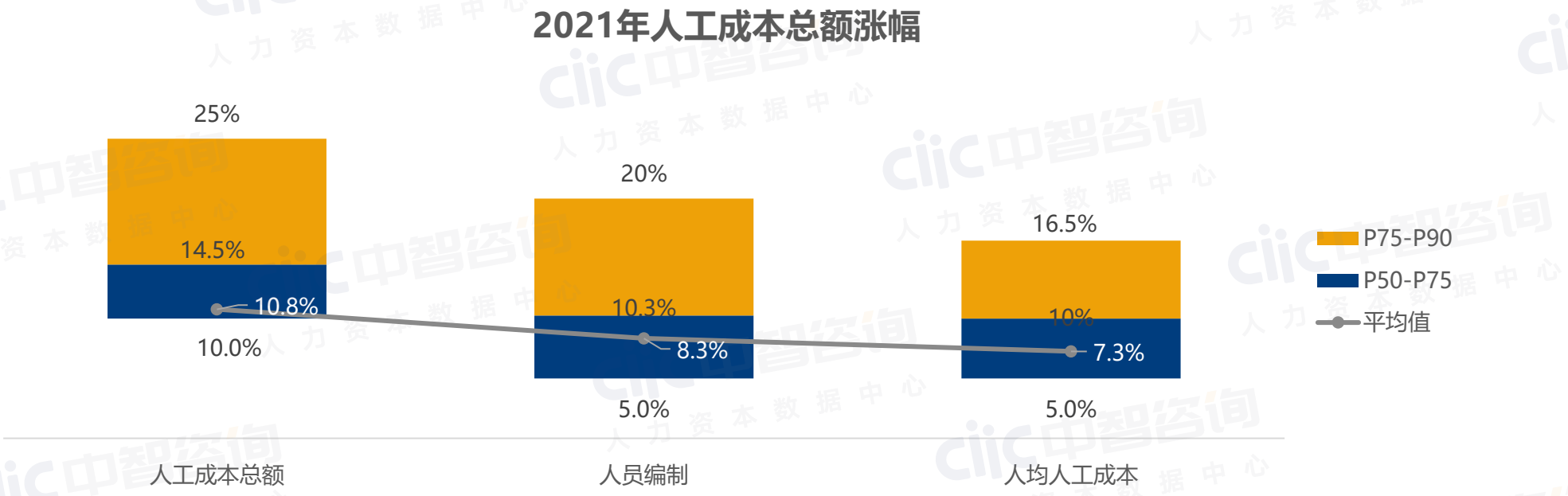
© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

2021年公司人工成本预算涨幅整体趋势

企业2021年的人工成本总额预计涨幅，市场中位值（P50）为10%，人员编制涨幅P50为5%，人均人工成本为5%。

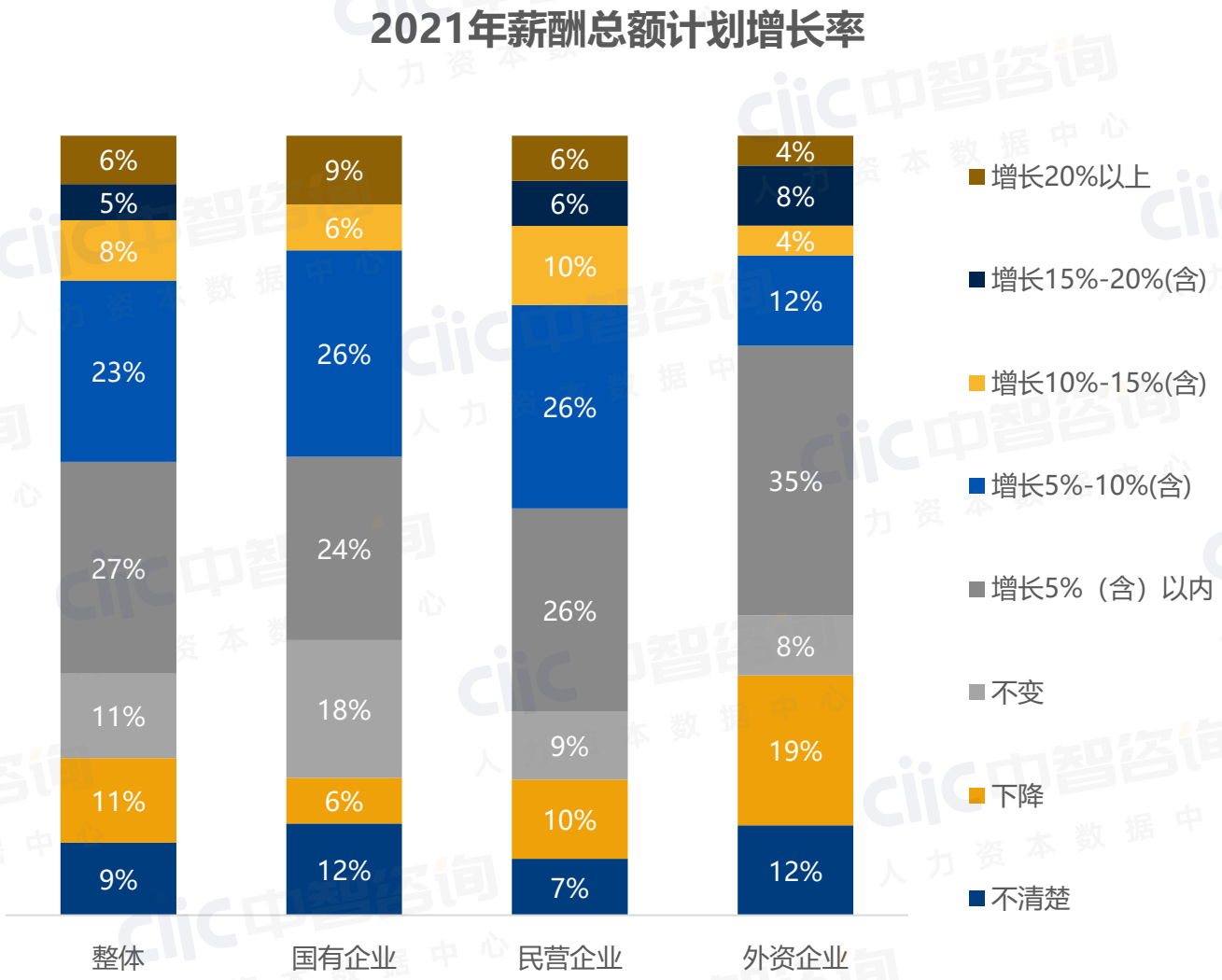
2021年人工成本总额预计涨幅平均值为10.8%，人员编制涨幅为8.3%，人均人工成本为7.3%。

2021年企业人均人工成本的涨幅普遍低于人工成本总额涨幅，主要由于人工成本总额除了要覆盖现有员工的成本增量，还需考虑新增员工的人工成本费用。



© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

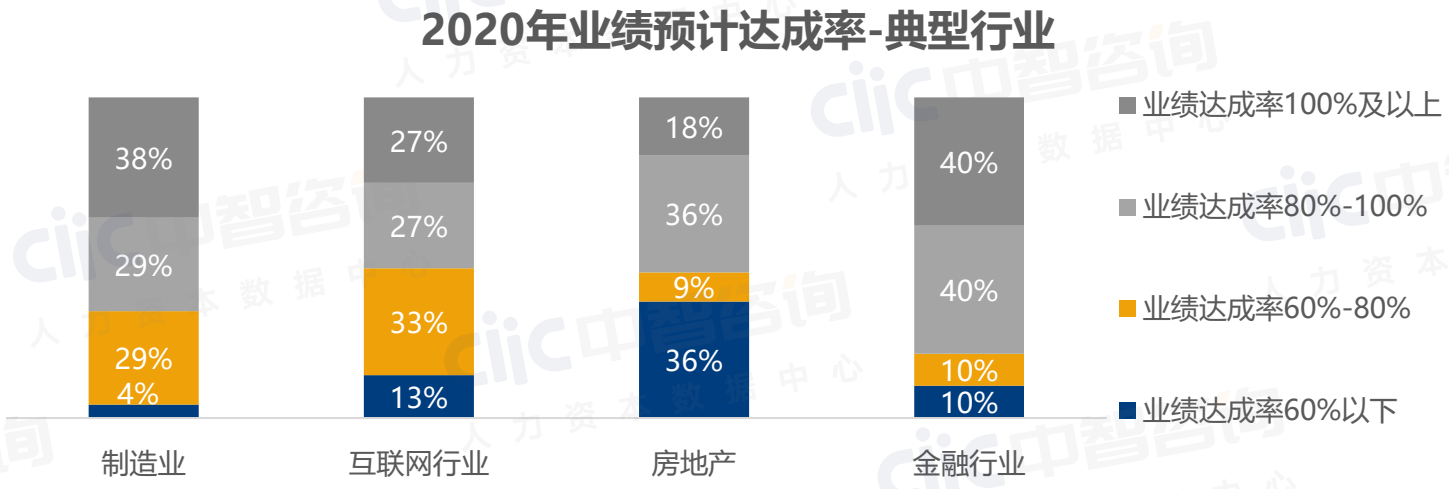
2021年公司薪酬总额预算涨幅趋势-不同性质企业

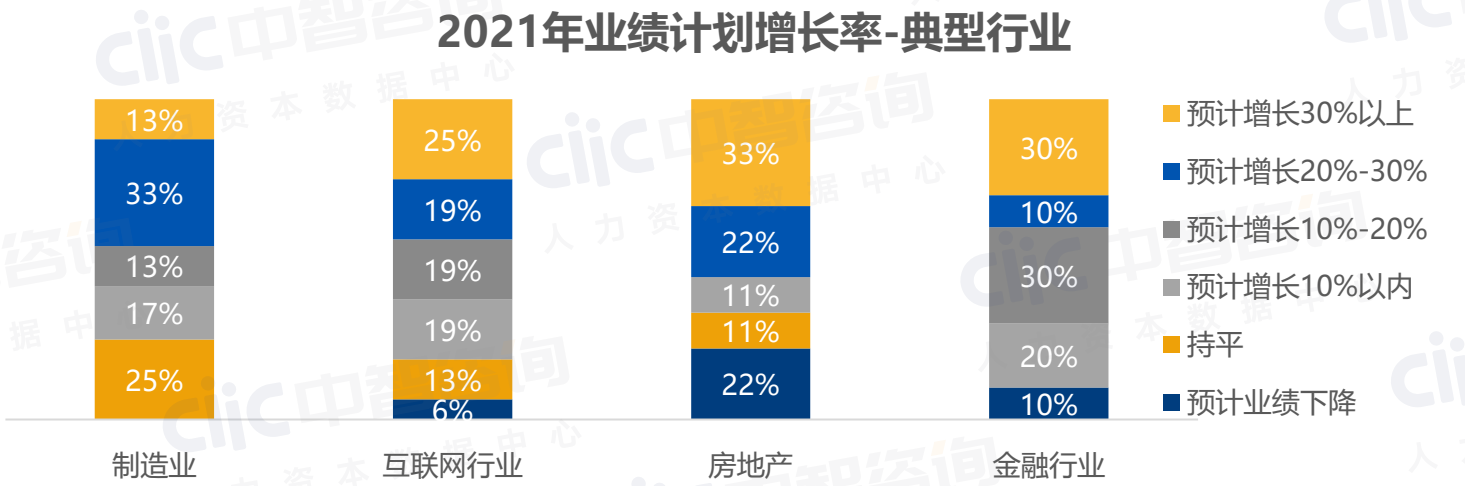


- 工资总额/薪酬总额是人工成本费用的主要成分，薪酬总额2021年计划增幅可以反映企业人工成本预算的变化趋势。
- 整体来看，企业2021年的薪酬总额增幅主要分布在5%以内、5%-10%的区间。
- 从不同性质企业来看，**外资企业2021年的薪酬预算最为保守**，近两成外企2021年薪酬预算相比2020年有所下降，35%的外企薪酬总额增幅在5%以内。
- 虽然2021年国企的业绩预计增幅相比民企更为乐观，**但国企2021年薪酬总额预计涨幅低于民企，**近2成国企预计2021年薪酬总额涨幅与2020年持平。

© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

2020年业绩达成率和2021年业绩增长率-典型行业





从典型行业2020年业绩预计达成率来看，**金融行业最为乐观**，分别有四成公司业绩达成率在100%及以上或80%-100%；

其次为制造业，近四成制造企业2020年预计可以达成业绩目标；

地产行业预计2020年业绩完成率最低，36%的地产企业预计业绩达成率在60%以下。

从典型行业2021年业绩计划增长率来看，**制造企业预计相对保守**，1/4的制造企业预计2021年业绩增长和2020年持平；

金融企业相对乐观，1/3的企业预计2021年业绩增长30%以上；

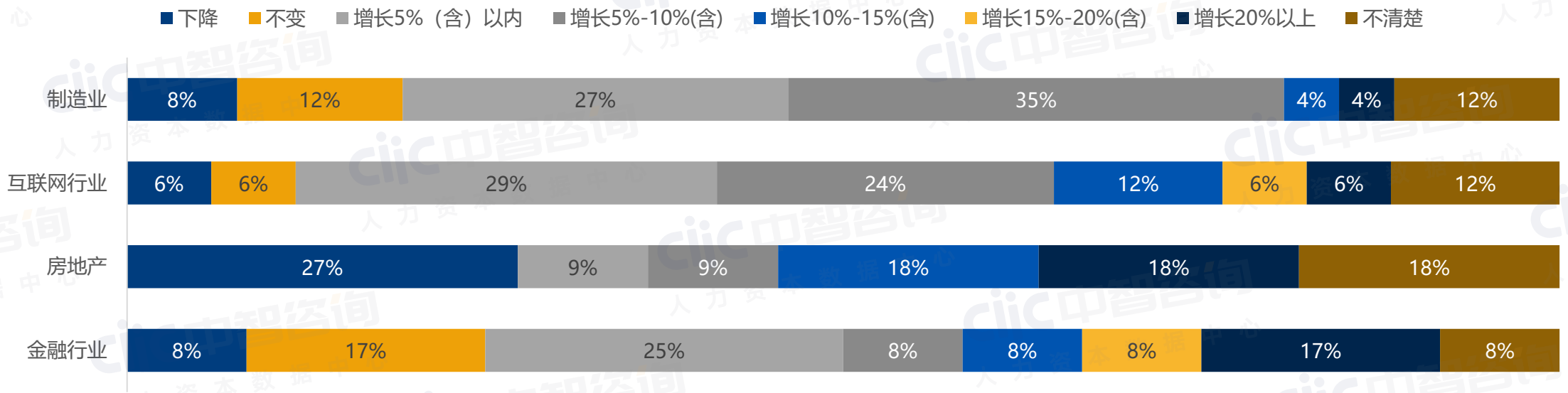
地产企业的2021年业绩增长计划两级分化，预计业绩下降和增长30%以上的企业分别占一定比例。

© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

2021年公司薪酬总额预算涨幅趋势-典型行业

- 典型行业的2021年薪酬总额预计涨幅，和行业2021年的业绩预计增幅趋势基本一致，**制造业2021年薪酬总额涨幅较为保守**，基本分布在5%以内、5%-10%之间。
- **互联网行业2021年薪酬总额涨幅预计相对乐观**，分别有1/4左右的互联网企业薪酬总额涨幅在5%-10%或10%以上。
- **房地产、金融企业2021年薪酬总额涨幅呈两极分化趋势**，近三成的地产、金融企业2021年薪酬总额呈下降或和2020年持平的趋势，同样有1/3左右的企业薪酬总额预计增幅在10%以上。

2021年薪酬总额预计增长率-典型行业

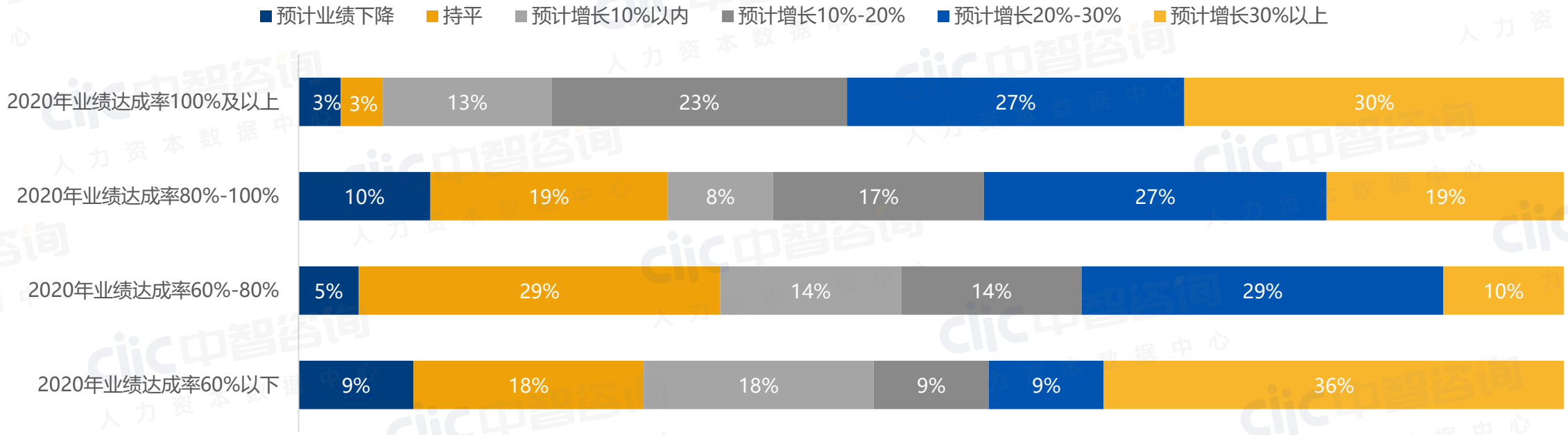


© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

企业2020年业绩达成率VS企业2021年业绩增长率

- 区分2020年不同业绩达成率的企业来看，其**2021年的业绩计划增长率基本和2020年业绩达成情况呈正相关**，即2020年业绩达成情况越好，2021年预计业绩增幅越高。
- 但2020年业绩达成率低的公司除外，业绩达成率在60%以下的公司，这类公司的2021年业绩预计增长率呈两级分化状态，近三成企业对于2021年业绩增长不乐观，预计业绩下降或与2020年持平，但有近四成企业预计2021年业绩增幅在30%以上，这主要**由于2020年业绩达成率低的企业，在2021年需要追平原有的业绩水平**，所以2021年业绩计划增幅较高。

2020年不同业绩达成率的企业2021年业绩计划增长率

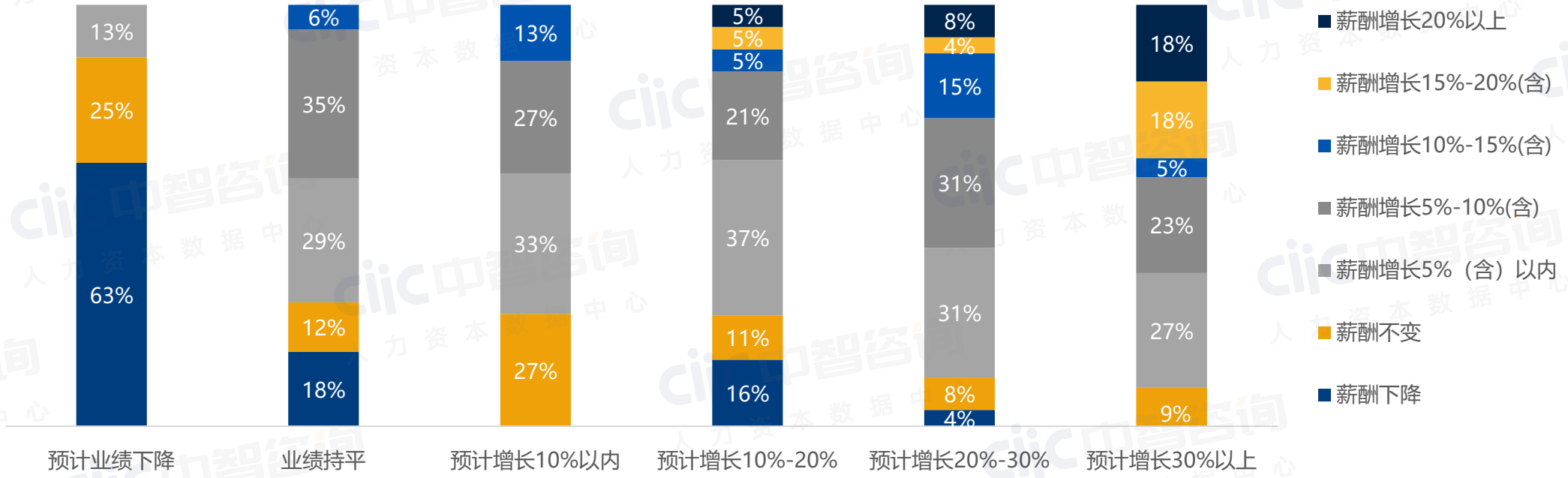


© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

企业2021年薪酬预算增长率VS企业2021年业绩增长率

- **企业2021年薪酬总额增幅和业绩预计增幅趋势基本一致**，预计2021年业绩下降的企业，63%的企业薪酬总额也呈下降趋势。
- 2021年业绩预计增长在30%以上的企业，六成以上企业薪酬总额增长在5%以上，近两成企业薪酬总额增长在20%以上。

2021年薪酬总额增长率VS业绩预计增长率



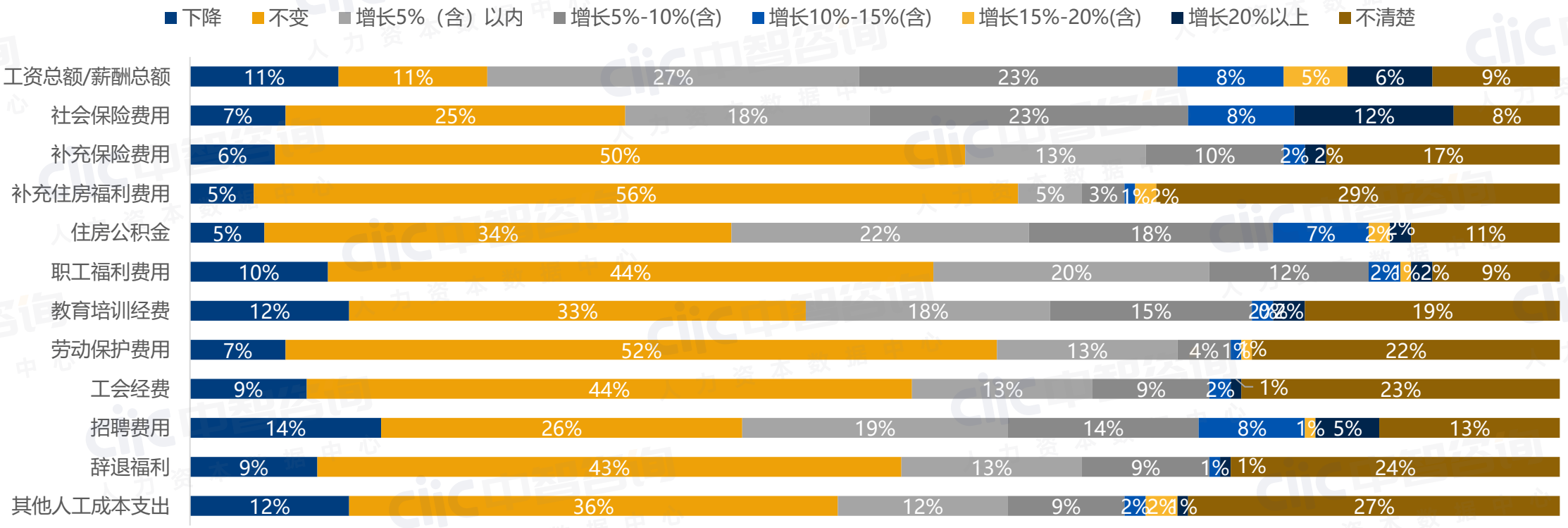
2021年业绩计划增长率

© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

2021年人工成本各项目涨幅趋势

- 从人工成本各细分项目2021年预计增长趋势来看，**薪酬总额之外的其他各项成本预计增幅均低于薪酬预算增幅。**
- **社保费用预算2021年增幅仅次与薪酬总额，再次为住房公积金、招聘费用、教育培训经费**，其中社保、公积金成本预算和薪酬增长、社保基数调整关系密切，属于每年刚性增长的成本预算。
- 补充保险费用、补充住房福利费用、职工福利费用、劳动保护费用、工会经费、辞退福利大部分企业的2021年的预算和2020年持平。

2021年人工成本各细分项目增长情况



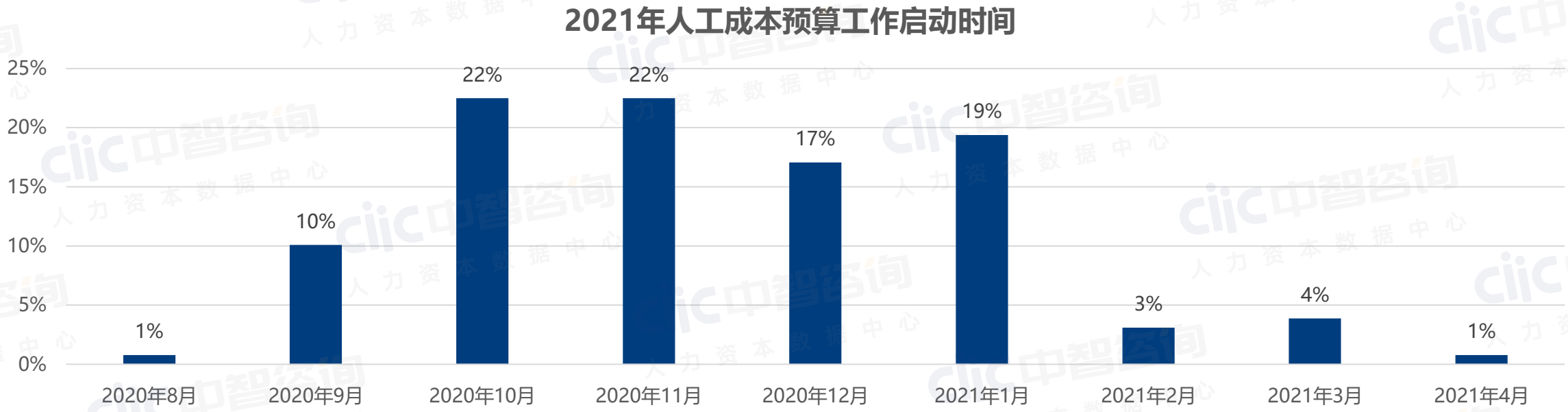
© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利



02 人工成本预算管理策略

2021年人工成本预算工作启动时间

- 从企业的财年起始月份来看，基本集中在1月份，91%的公司财年从1月份开始，少数公司的起始月份分布在2-12月，例如从4月份开始。
- 从企业2021年人工成本预算工作启动时间来看，一般从2020年第四季度开始启动，持续到2021年1月份。
- 企业人工成本预算工作一般结合第二年的经营规划和业务调整进行，启动时间和来年的业务规划时间基本一致。

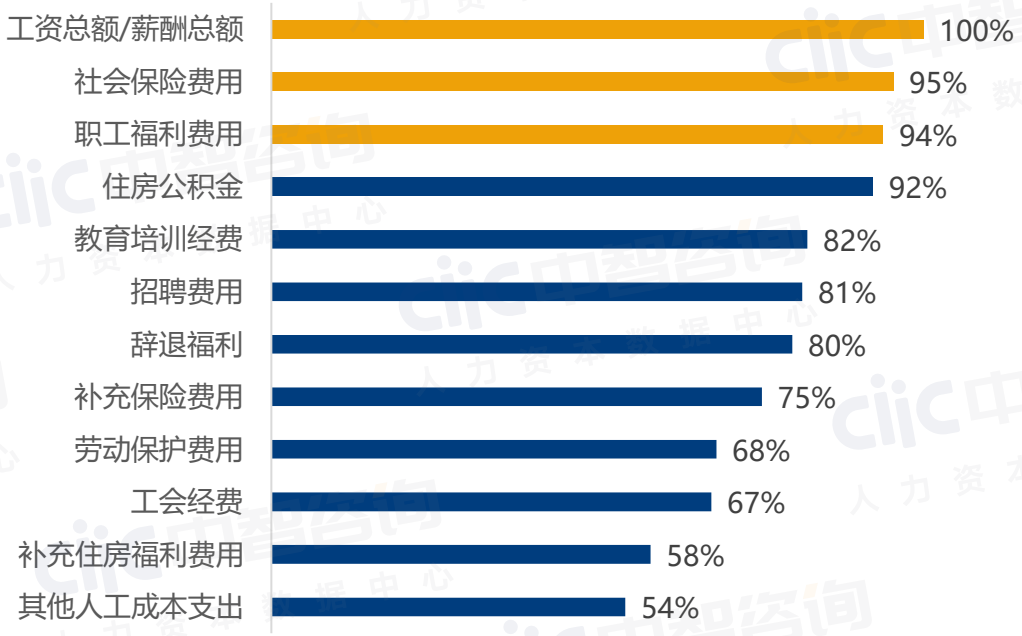


© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

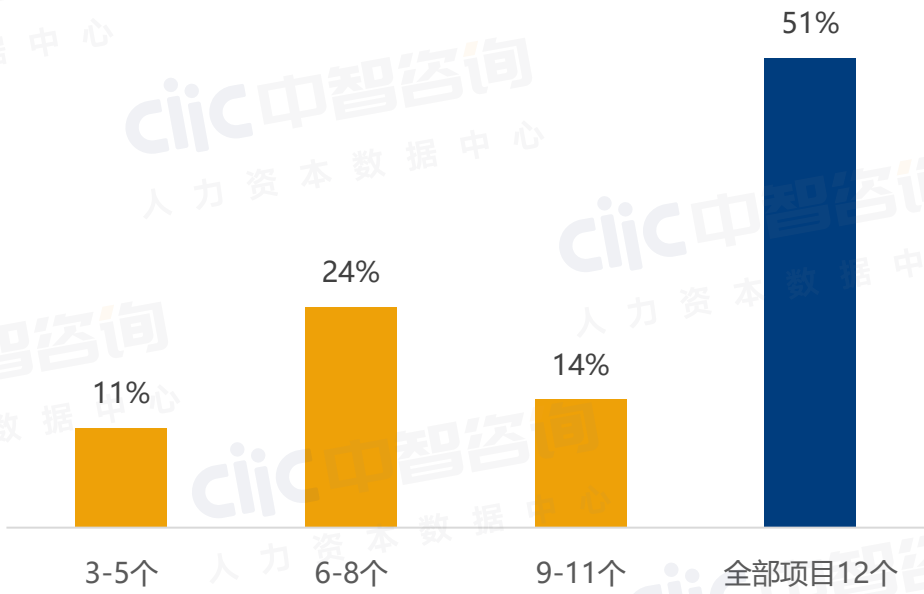
人工成本预算规划包含的项目

- 在参与调研的企业中，九成以上的企业都将工资总额/薪酬总额、社会保险费用、职工福利费用以及住房公积金项目纳入人工成本预算规划中。其次纳入预算的项目有教育培训费、招聘费用、辞退福利以及补充保险费用。其他的人工成本预算项目主要有劳务外包、行政费用、报销补贴等项目。
- 超过半数企业在预算工作中会考虑所有的人工成本预算项目，24%的企业预算规划包含6-8个项目。

企业人工成本分析与预算包括哪些项目



企业人工成本预算包含的项目数量

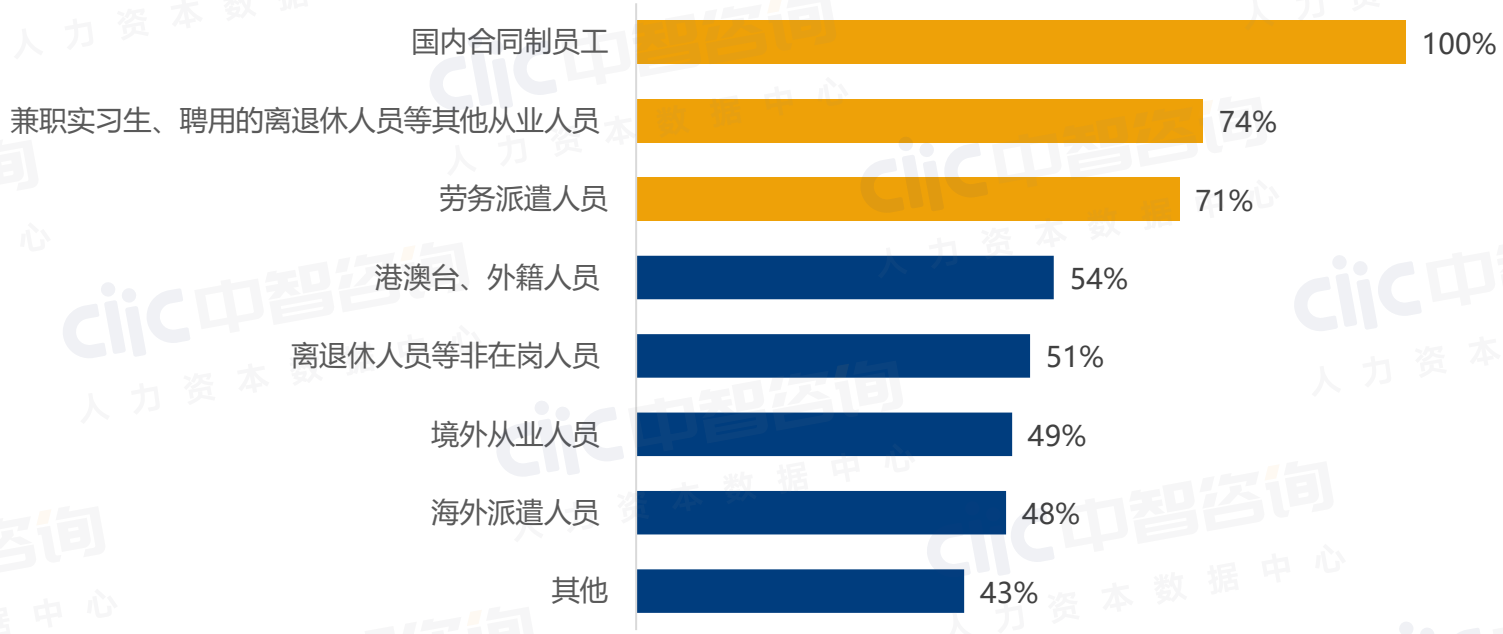


© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

人工成本预算覆盖的人员类型

- 人工成本预算覆盖的人员，针对国内合同制员工是全部覆盖，七成以上企业还包含兼职实习生、聘用的离退休人员等其他从业人员以及劳务派遣员工。
- 26%的企业人工成本预算覆盖了所有类型的员工，74%的企业覆盖部分员工。

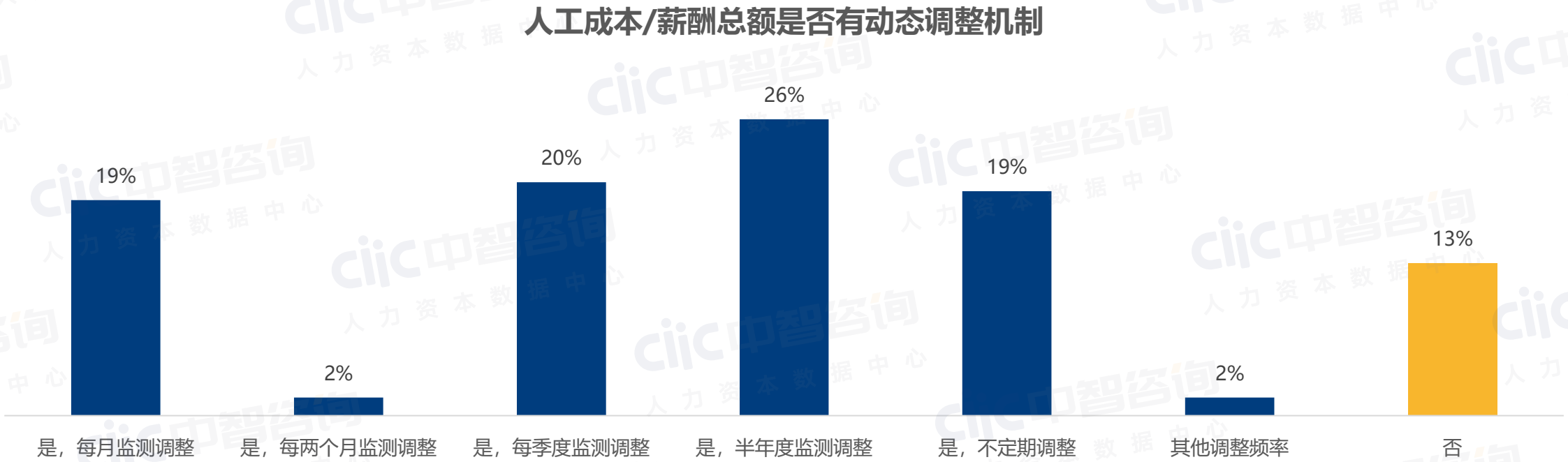
人工成本覆盖人员的类型



© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

人工成本/薪酬总额预算的动态调整机制

- 后疫情时期，企业的人工成本管控要求提升，年度的人工成本/薪酬总额确定后，企业在日常管理中通常有动态监测和调整机制。
- **近九成企业都有人工成本预算的动态调整机制**，26%的企业调整频率为半年度，分别有两成左右的企业调整频率为季度、月度或不定期，少数企业采用每两个月监测调整，或月度监测、季度调整的方式进行人工成本的管控。

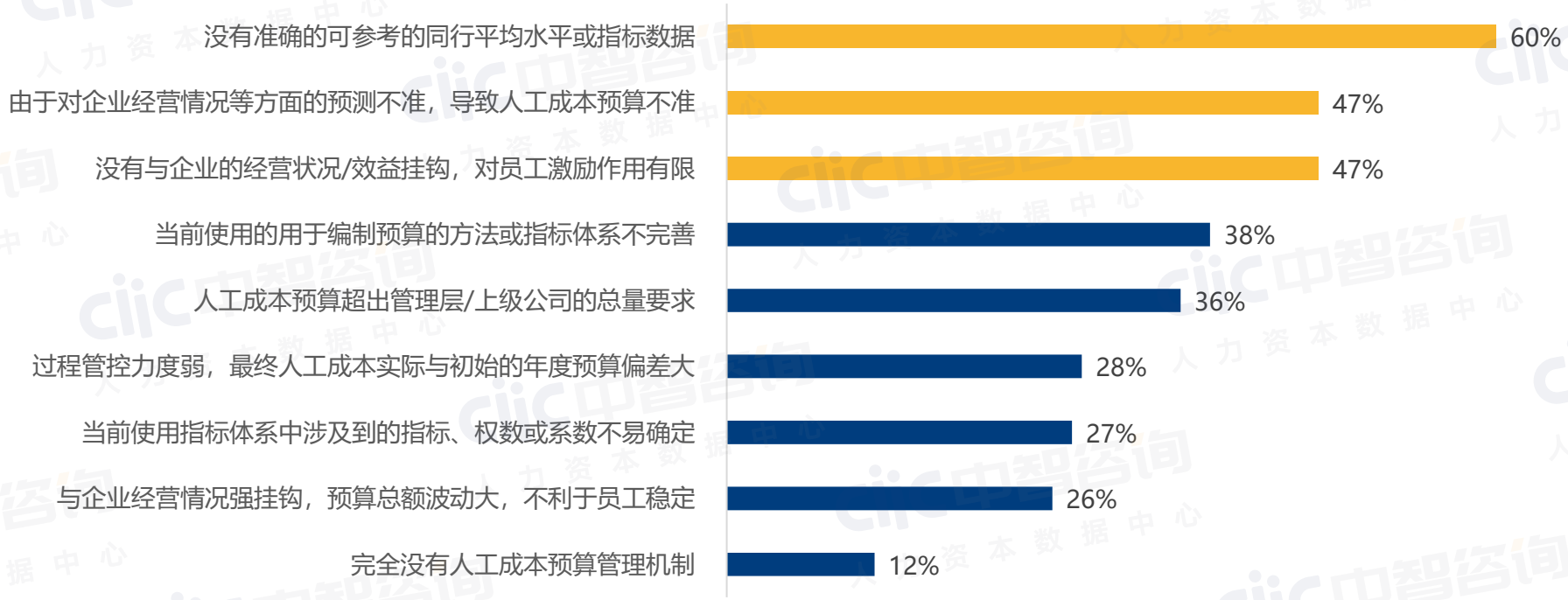


© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

人工成本预算过程中的难点和待解决的问题

- 企业在进行人工成本预算时遇到的最大挑战在于没有准确的可参考的同行平均水平或指标数据。
- 另外，有近一半的企业面临两方面的挑战，一方面是对经营情况等预测不准，导致人工成本预算不准；另一方面为人工成本预算没有与企业的经营状况/效益挂钩，对员工激励作用有限。

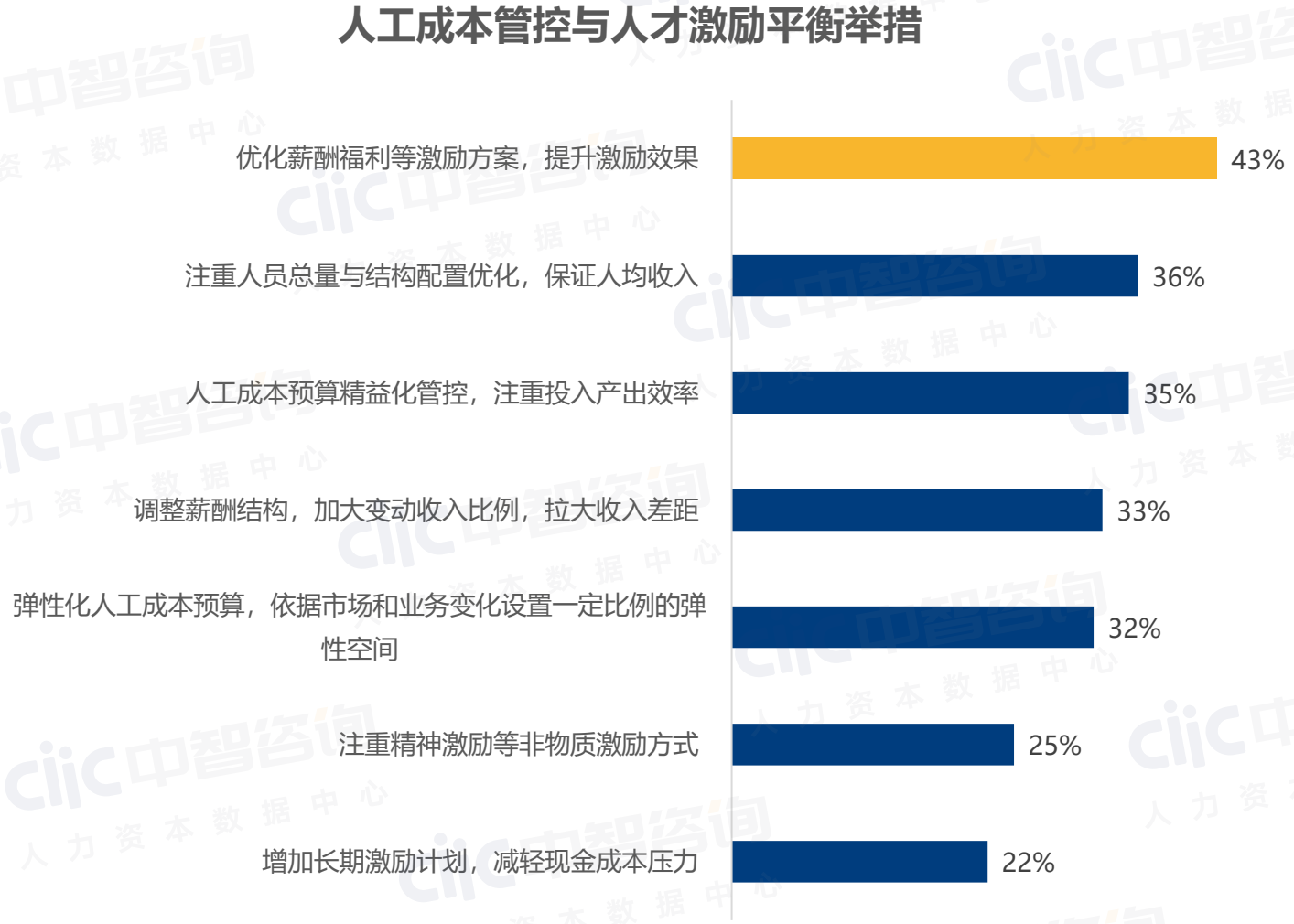
人工成本预算管理过程中存在的难点或者是想要解决的问题



© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

人工成本管控与人才激励的平衡举措

- 在人工成本管控力度加大的趋势下，如何平衡人工成本和人才激励是企业面临的主要挑战。
- 在参与调研的企业中，人工成本管控与人才激励平衡的首要举措为优化薪酬福利等激励方案，提升激励效果。
- 其次为注重人员总量与结构配置优化，保证人均收入，以及人工成本预算精益化管控，注重投入产出效率。
- 1/3左右的企业采取调整薪酬结构，加大变动收入比例，拉大收入差距，或弹性化人工成本预算管理，依据市场和业务变化设置一定比例的弹性空间的举措。
- 还有1/4左右的企业通过加大精神激励的方式，或者通过增加长期激励计划，减轻现金成本压力。



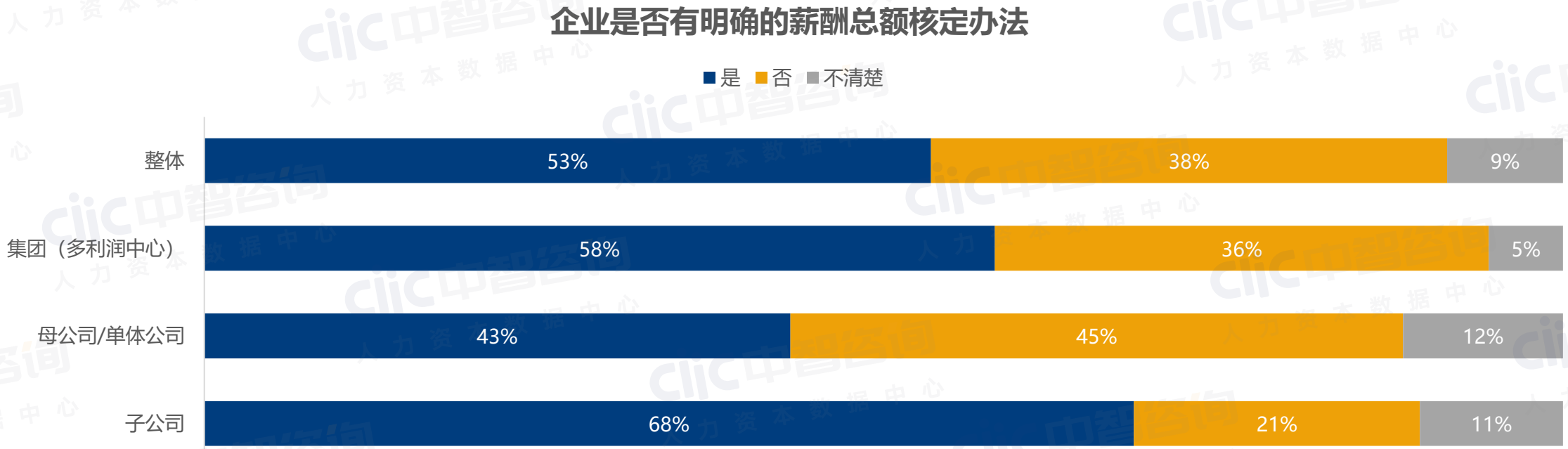
© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利



03 薪酬总额编制方法

企业是否有明确的薪酬总额核定方法

- 整体来看，53%的企业有明确的薪酬总额核定方法。
- 在不同级别企业中，集团和子公司有明确薪酬总额核定方法的企业比例多于母公司/单体公司，主要由于集团和子公司对于薪酬总额管控的要求高于单体公司。

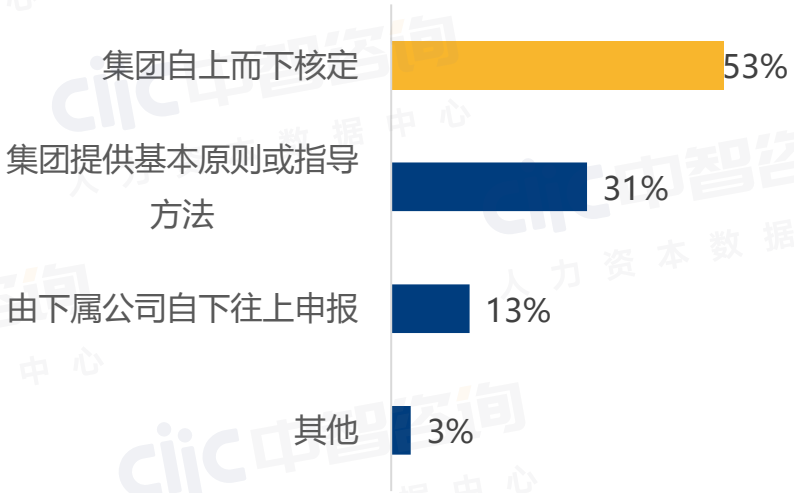


© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

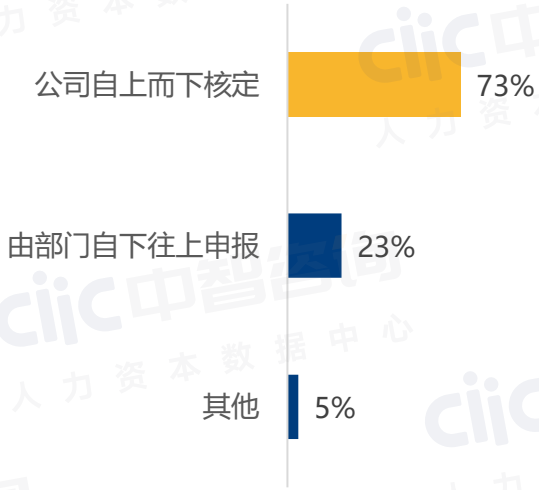
薪酬总额核定方式-以自上而下核定为主

- 从不同级别企业的薪酬总额核定方式来看，以自上而下核定为主，采用自下往上申报方式的企业较少。
- 从具体方法**优劣势**来看，自上而下核定有利于总额管控；自下往上申报的方式，下属企业或部门的自主权较大，可能出现总额失控的情况。
- 单体公司中，有73%的企业为公司自上而下核定，采用部门自下往上申报的企业比例为23%。
- 在集团和子企业中，集团自上而下核定的比例为53%左右，另有45%左右的企业由集团提供基本原则或指导方法，或采用下属公司自下往上申报的方式。

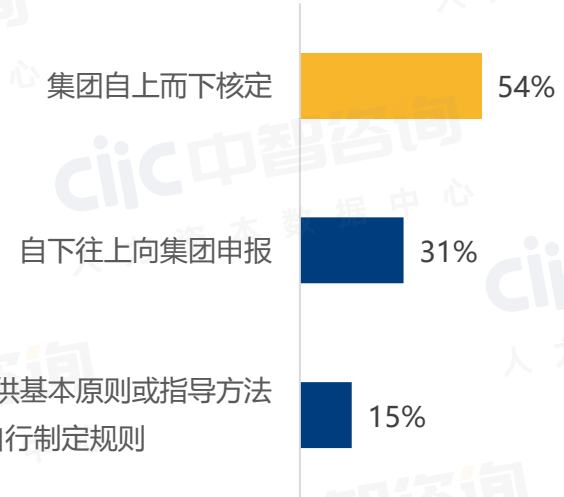
集团（多利润中心）



母公司/单体公司



子公司

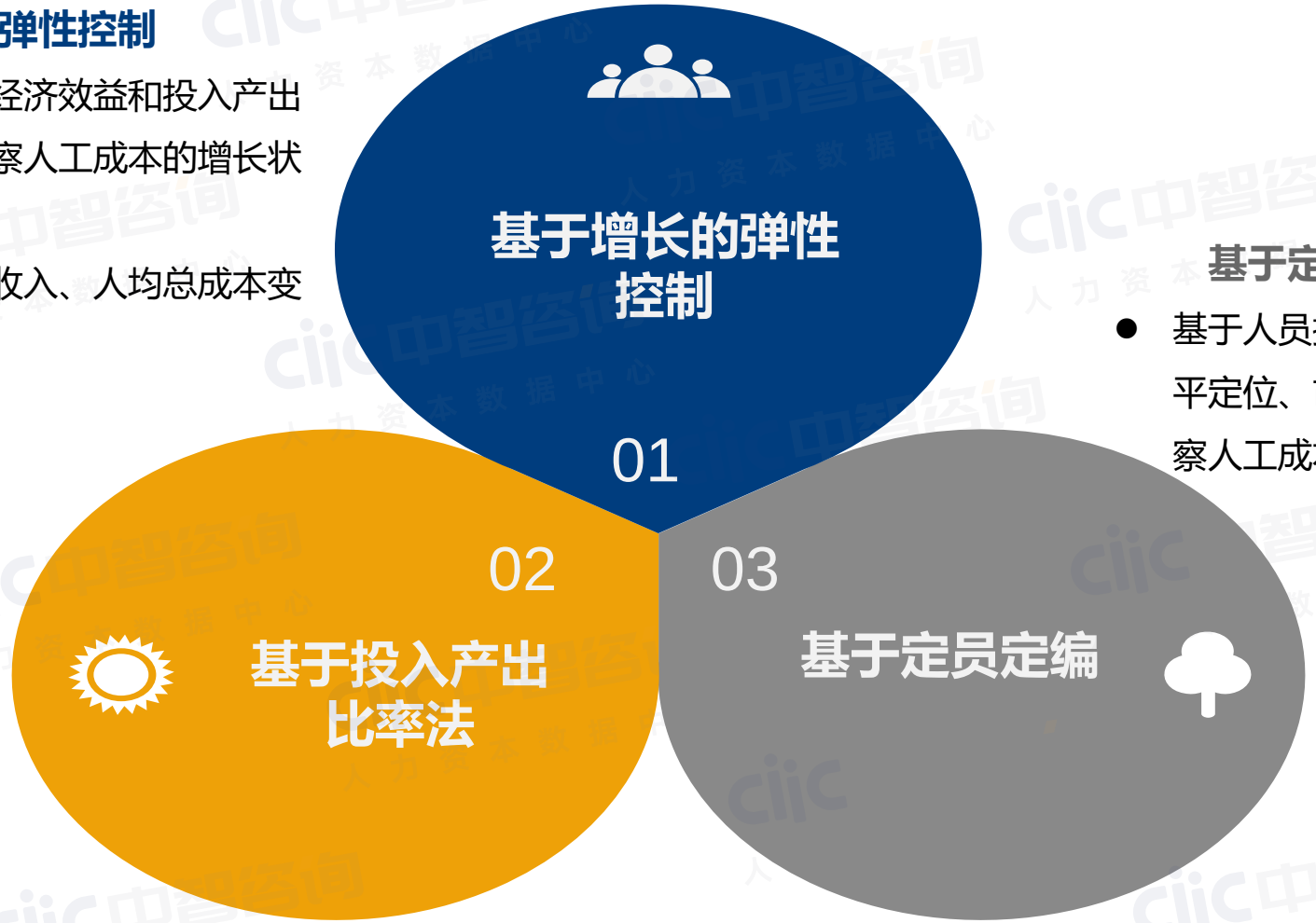


© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

薪酬总额核定的方法

基于增长的人工成本弹性控制

- 把人工成本水平的提高控制在经济效益和投入产出水平所能允许的范围之内，考察人工成本的增长状态；
- 如通过人均增加值、人均销售收入、人均总成本变动幅度进行弹性的控制；



基于定员定编

- 基于人员投入、薪酬水平定位、市场水平等考察人工成本投入的水平。

基于投入产出比例

- 基于人工成本投入产出目标水平，考察人工成本水平投入的合理性；

© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

薪酬总额核定时关注的问题

企业在薪酬总额确定时最为关注的问题



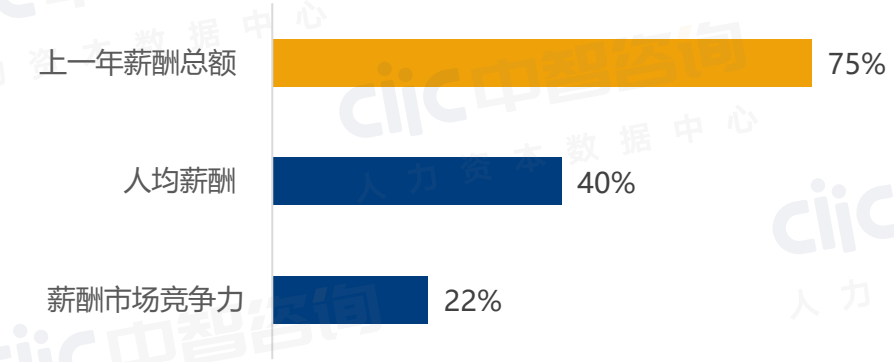
- 企业在薪酬总额核定过程中，55%左右的企业会关注薪酬总额增长与业绩增速一致性、薪酬投入产出效率、薪酬总额策略定位与当前企业市场/行业地位之间的匹配度。
- 45%的企业关注目前的薪酬预算是否保证能否保留住支撑现有业务发展的人才。
- 24%的企业在制定薪酬预算时，同时关注薪酬体系的优化调整。

© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

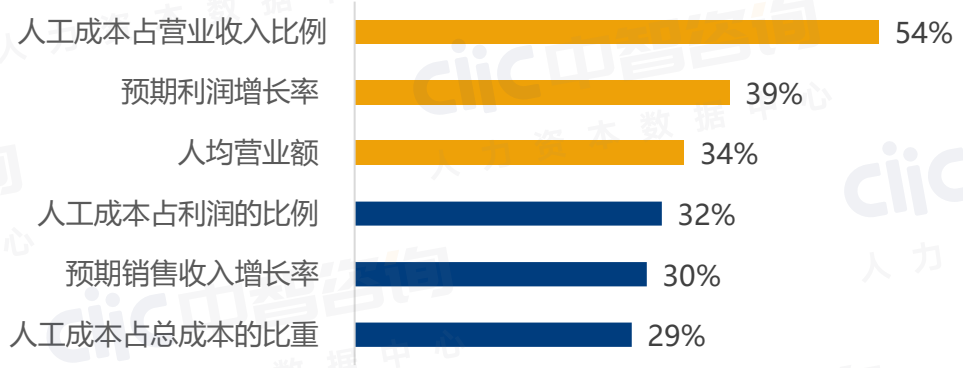
薪酬总额核定关注的因素和指标

- 企业在薪酬总额预算核定时参考因素和指标包含内部因素和外部因素，其中内部指标分为三类，薪酬总量与水平、投入产出效率、人员编制与流动。企业参考指标排名前三的为上一年薪酬总额（75%）、人事费用率（54%）、人员编制总数（49%）。

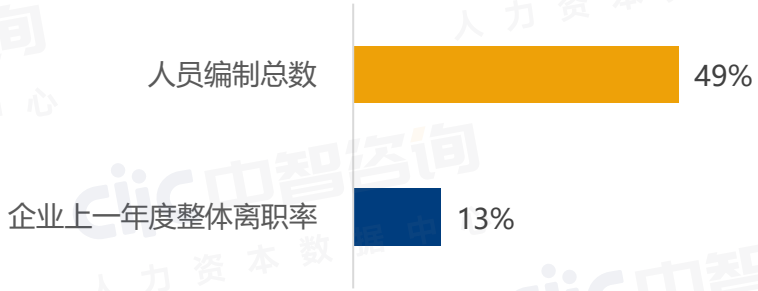
内部因素和指标-薪酬总量和水平



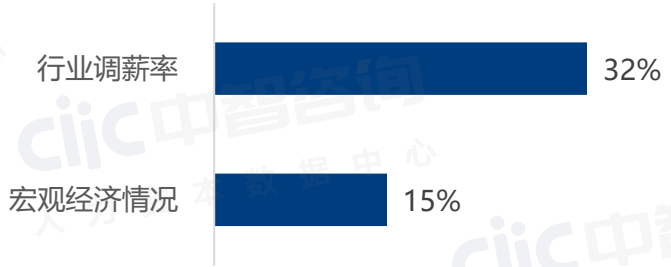
内部因素和指标-投入产出效率



内部因素和指标-人才编制与流动



外部因素和指标



© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

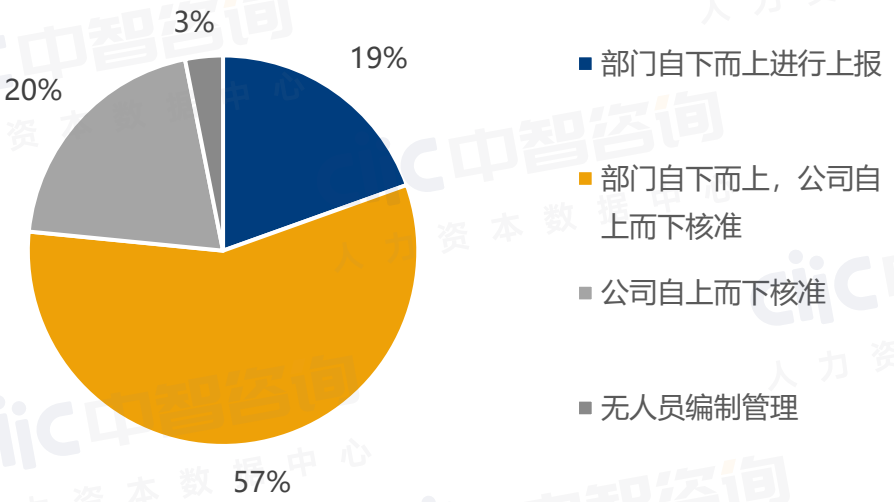


04 人员编制方法

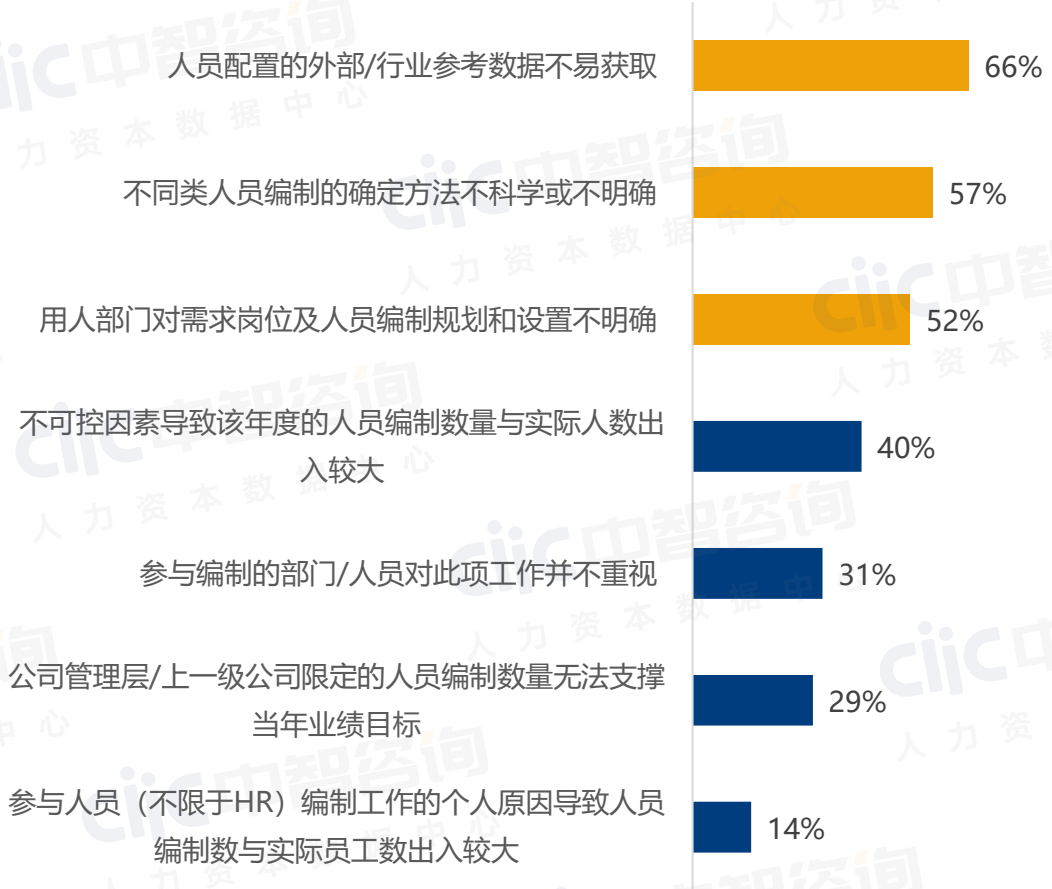
人员编制核定方法

- 人员编制核定方法，近六成企业采用部门自下而上，公司自上而下核准的方式，另有两成左右企业分别采用部门自下而上进行上报、公司自上而下核准的方式。
- 在人员编制过程中，企业遇到的主要挑战为人员配置的外部/行业参考数据不不易获取，对不同类人员编制的确定方法不科学或不明确。

贵司人员编制核定方法



人员编制核定存在的问题

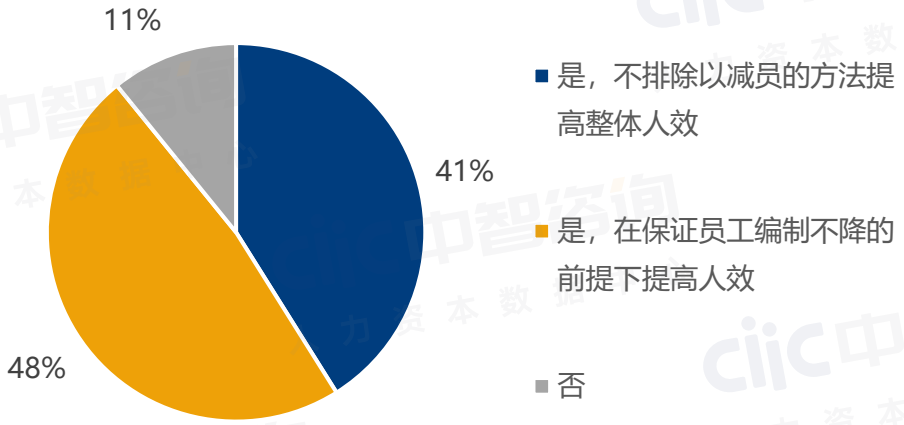


© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

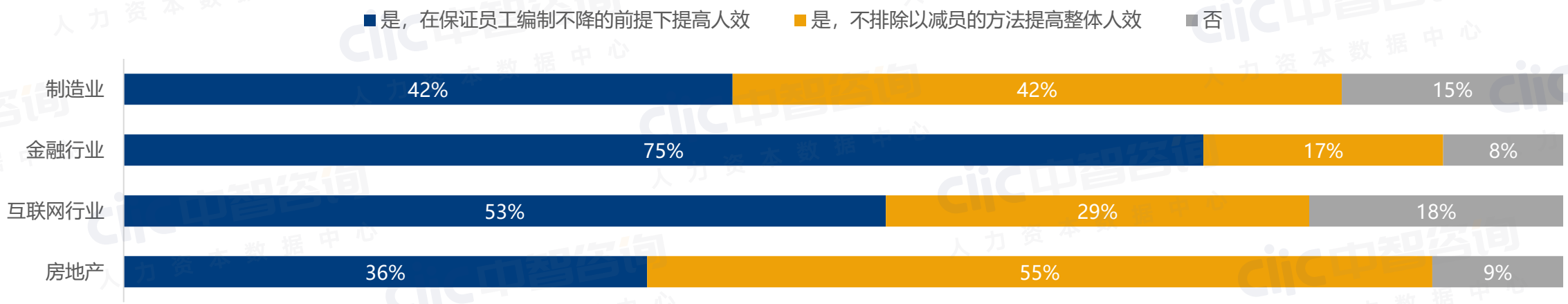
企业2021年提升人员效能计划

- 近九成企业在2021年都有提升人员效能的计划，其中48%的企业在保证员工编制不降的前提下提高人效，有**41%的企业不排除通过减员的方式提高人效。**
- 从典型行业来看，大部分金融行业在保证员工编制不降的前提下提高人效；而**超过半数的地产企业不排除以减员的方法提升人效。**

2021年是否有提升人员效能的举措



2021年是否有提升人效的举措-典型行业



© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

人员编制的六种方法

人员编制的方法

定编分析方法不局限下列方法，不同方法在复杂程度、准确程度、时间与成本等方面各有优劣。

劳动效率定编法/工作效率定编法

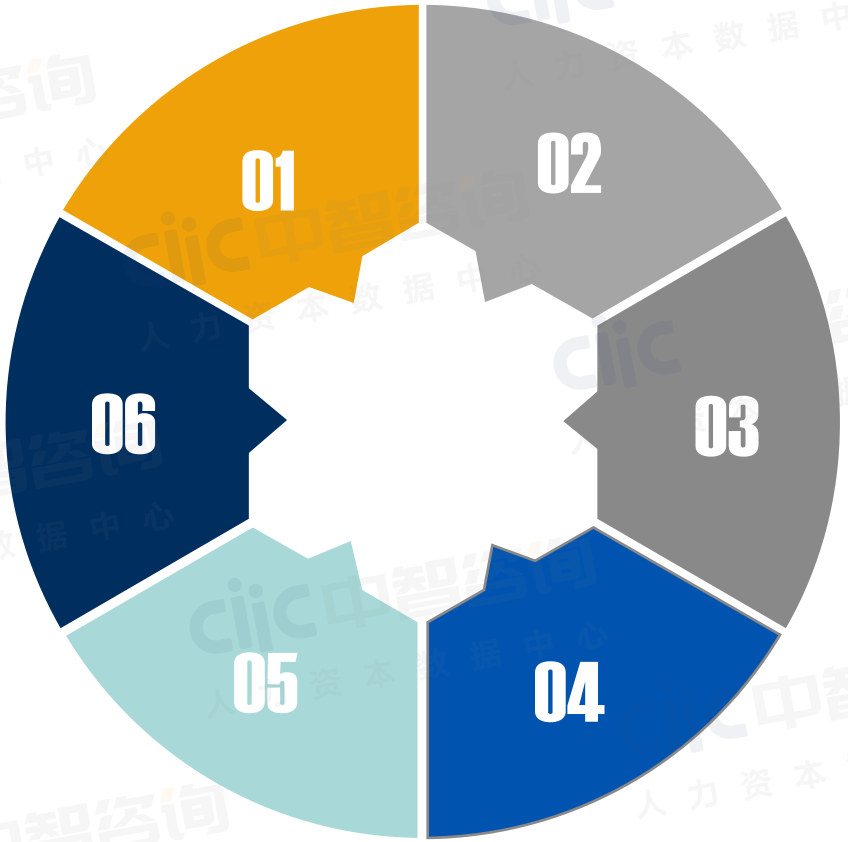
- 产量定额
- 时间定额
- 员工效率

预算控制法

通过人工成本预算控制在岗人数，而不是对某一部门内的某一岗位的具体人数做硬性的规定

财务预测法

根据企业的历史数据和战略目标，确定企业在未来一定时期内的岗位人数.



标杆对照法

具体没有参照的标准下，企业根据同行或竞争对手的编制情况确定各职位的编制水平

业务流程法

根据企业总的业务目标、岗位工作量、业务流程衔接，结合上一步骤的分析结果，确定各岗位编制人员比例

比例定编法

按照员工总数或某一类员工数量的一定比例确定定编人数

© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

人员编制的方法与流程

步骤一：确定员工总数

财务预测法：
确定员工总编制/总规划
常用指标：人均产值（人均营业收入）

步骤二：横向确定业务人员和管理人员总数

比例定编法：
标杆对照法：
确定确定企业所需管理和非管理员工总数
管理人员：管理人员数包含高层管理和职能管理人员
非管理人员：指大业务人员包括销售人员、生产人员、质量、安全、设计、技术等

步骤三：确定细分类别和层级总数

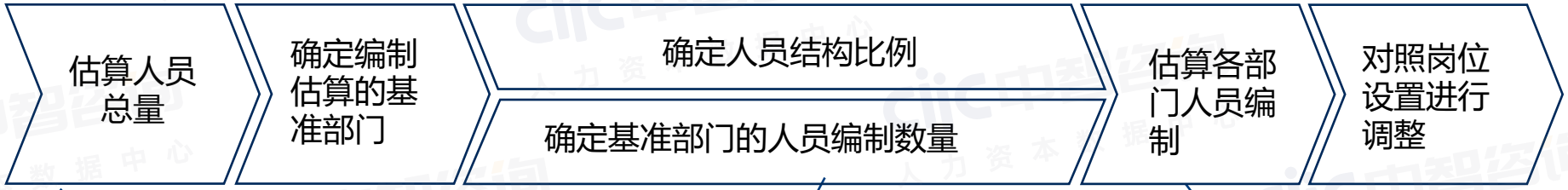
劳动效率定编法
业务流程法：
标杆对照法：
管理人员：标杆对照法
非管理人员：指大业务人员包括销售人员、生产人员——劳动效率定编法
质量、安全、设计、技术等——业务流程法、劳动效率定编法

步骤四：成果验证和调整

通过对计算得出的两组数据进行对比分析以判断是否该人员配置可行（如果差异在5%以内，属于正常误差，可以按照实际分配总数核定总编制；如果差异在5%以外，请检查贵公司应用数据的准确性。）

© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

外部标杆数据应用—职能人员结构数据应用案例



外部标杆数据法

•标杆企业人员配置比 1：400（总部1人管理下属单位400人）

数据应用人员总量估算

•总部人员编制总量在270人左右较为合理

外部标杆数据法

•人力资源部门人员编制占总数的比例在7%～10%之间)

人力资源部占比提升

部门	基准部门—人力
原编制	16
原比例	7.1%
新比例	8%
新编制	22
增加编制	6

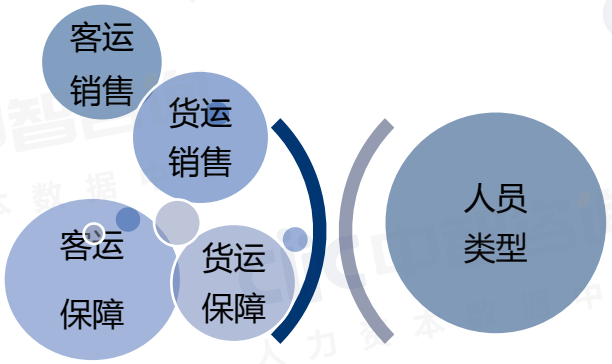
部门	办公厅	规划计划部	人力资源部	财务部	资产经营部	党群工作部
原编制	26	22	16	19	19	9
原比例	11.6%	9.8%	7.1%	8.4%	8.4%	4.0%
新比例	11%	10%	8%	9%	8%	4%
新编制	30	27	22	24	22	11
增加编制	4	5	6	5	3	2

© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

人员编制方法与示例-模型法

选定采集数据 → 模型因素分析 → 建模 → 模型

- 代表性
- 兼顾各主要区域
- 兼顾分支营业部大小规模
- 选择效率高、业绩好为主要研究对象



模型因素分析：

- 与各类人员工作量影响
- 与公司业绩联系紧密性
- 外部市场数据及使用频繁度

- **销售人员**
  1-客运收入/货邮收入
  2-承运人数/出港班次
  3-航班量/出港货邮
  4-座公里数
- **保障人员**
  1-航班量/货邮收入
  2-承运人数
  3-出港货邮

因素	拟合度（R^2）	权重
客运收入	0.859	50%
承运人数	0.796	30%
航班量	0.726	10%
座公里数	0.744	10%

人数=50%*（客运收入*0.021+35.150）+10%*（航空量^0.46-28.8）+10%*（座公里数^ 0.52-8.13）+0.3*（承运人数*0.13+24.1）



© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利



05 关于我们

中智管理咨询有限公司（简称“中智咨询）

隶属于中国国际技术智力合作集团有限公司（简称“中智集团”，英文缩写CIIC）。中智集团成立于1987年，是中央企业中唯一一家主营人力资源服务的企业，总部位于中国北京，在全国范围内建立了覆盖31个省、自治区、直辖市的378个城市的全国性服务网络。截止2019年，中智集团连续14年领航中国人力资源和人力资本服务业，列中国企业500强和中国服务业企业100强。

中智咨询成立于2003年，是中国领先的管理咨询整体解决方案提供商和国资国企改革的高端智库，一直致力于推动企业战略思维和变革管理能力的提升，凭借精干专业的顾问团队、多元化的服务体系和创新的管理技术，已成为国内足具规模、功能齐全、实力雄厚、服务优质的中国管理咨询行业主力品牌。

公司拥有1个人力资源研究院、5个业务中心和由470余人组成的专业咨询团队，自主研发了包括人力资源管理、人才管理与发展、企业全面诊断，数据调研与对标、智库服务、国企改革、开发区改革、政府绩效等8个系列85个项目，品目健全，品类丰富，能够为各类客户提供全方位的管理咨询整体解决方案。

1

1个人力资源研究院

17

17年管理咨询领域深耕

470

470余人组成的专业咨询团队

© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

中智咨询核心业务

人力资源管理体系

- 人力资源战略与规划
- 组织岗位体系
- 激励考核体系
- 企业文化体系

人才管理与发展

- 人才管理体系建设
- 人才甄选与识别
- 人才培养与发展
- 人才测评在线平台
- 测评师队伍培养
- 全流程考试服务
- 课程培训

企业全面诊断

- 人力资源管理诊断
- 薪酬审计

数据调研与对标

- 整体薪酬调研
- 人力资本效能调研与对标
- 人力资源管理实践调研
- 员工敬业度调研
- 上市公司经营业绩与高管薪酬激励分析

国资国企管理咨询

智库服务

- 国资委系统
  - 国资国企改革课题研究
  - 国资委专题调研
- 组织部及人社
  - 人才开发类服务
  - 劳动关系类服务
  - 就业促进类服务
- 知识产权管理

国企改革

- 混改咨询
- 两类公司改革
- 完善现代企业制度
- 建立正向激励约束机制
- 人才发展规划
- 市场化选聘经营管理人才
- 干部队伍建设
- 核心人才队伍建设
- 党建体系建设

开发区改革

- 体制机制改革总体方案设计
- 开发区（园区）产业规划
- 组织设置与岗位体系设计
- 员额核定与全员岗位竞聘
- 薪酬与绩效管理体系设计

政府绩效

- 政府考核
  - 绩效考核管理体系设计
  - 绩效考核管理办法
- 开发区考核
  - 综合水平考核设计
  - 综合水平考核实施意见
  - 高质量发展考核指标库

服务模式

项目制　培训式　顾问式　年度服务

© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

诊断与数据服务：数据调研与对标，企业数字化转型的前置驱动

整体薪酬调研

- 薪酬调研报告
  - **标准薪酬报告**：细分行业、细分区域、细分城市、特定岗位
  - **定制薪酬报告**：定制对标群体、定制行业、定制区域、定制城市
- RAA整体薪酬分析与应用平台
  - TRAS整体薪酬分析系统
  - Talent职位评估与匹配系统
  - UMDC中国城市宏观经济数据系统 HDQS人力资本数据查询系统
- 薪E通应用软件
  - 可像专业人士一样进行差异化的有效调薪与薪酬体系优化设计的应用软件

人力资本效能调研与对标

- 评价模型设计
  - 确定对标评价应用
  - 构建对标指标组合
  - 筛选对标企业组合
- 对标数据分析
- 项目过程管理
  - 总部与试点企业访谈
  - 项目目标宣贯
  - 数据填报培训与数据审核
- 报告解读与项目汇报
- 对标结果应用培训与辅导

人力资源管理实践调研

- 人力资源市场趋势及热点报告



- 人员专项实践报告



- 行业聚焦报告



员工敬业度调研

- 员工满意度敬业度调研分析报告
  - **标准版报告**
  - **定制版报告**
- 中智咨询差异化人才激励实施方案
  - 调薪与薪酬体系优化设计的应用软件

上市公司经营业绩与高管薪酬激励分析

- 连续十年追踪，形成各项专题研究分析报告
  - 经营业绩分析
  - 人工成本水平与投入产出分析
  - 薪酬水平分析
  - 中长期激励分析
  - ……

您如何成功？

1. **17年薪酬调研经验与数据积累 洞悉市场薪酬水平**
2. **全流程一体化效能对标服务 合理预算人工成本投入**
3. **数据化员工敬业度提升方案 吸引与保留核心人才**
4. **行业热点及优秀企业聚焦 指导企业发展方向**

© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

更多薪酬数据、应届生招聘管理等，欢迎关注中智咨询2020年调研与研究报告

01 白皮书

① **《2020年8大重点行业薪酬趋势指南》**
② 《2019~2020企业福利管理白皮书》
③ **《2020年应届生与新生代员工管理白皮书》**
④ 《企业人力资源数字化管理白皮书》
⑤ 《“新基建”人才管理白皮书》

02 HR实用手册

① 《2020年企业调薪数据手册》
② 《人力资本效能指标分析与应用手册》
③ 《HR薪酬实战手册》
④ 《HR弄预算(人工成本预算)手册》
⑤ 《2019年A股上市公司高管薪酬与人工成本效率手册》

03 行业前沿研究

① 汽车行业智能网联人才管理研究
② 金融科技人才管理趋势报告
③ 数字化人才管理趋势报告
④ 2019年优质职场洞察报告
⑤ 智能制造下技术与技能人才发展研究

04 HR热点报告

① 疫情影响人力资源市场趋势和HR管理全薪应对
② **2020年HR关键指标半/跨年度观察**
③ 2019年中长期激励趋势与实践案例报告
④ 2019年研发人员管理激励报告
⑤ 2019年销售人员管理激励报告



© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

中智薪酬2020年薪酬激励全线产品与服务



薪酬调研报告

- 行业薪酬报告
- 行业福利报告
- 高管薪酬报告
- 薪酬差异指数



薪酬实战系列

- 调薪实战
- 销售人员/研发人员/高技能人才系列
- 中长期激励系列
- ……



薪酬服务软件

- 岗位评估工具
- 薪酬竞争力分析工具
- 薪酬调整工具
- 薪易通软件服务



薪酬咨询服务

- 薪酬审计
- 调薪咨询
- 整体薪酬体系设计
- 并购重组期间薪酬设计方案
- ……



特定人才激励

- 销售人员激励体系
- 研发人员激励体系
- 高管与中长期激励



薪酬课程系列

- GRP认证
- 薪酬内训咨询
- 薪酬趋势分析

© 中智管理咨询有限公司 | 保留所有权利

经过17年的积累，
我们在人力资源数据与诊断咨询服务方面
形成的明显优势







大数据库

多年积累形成的数据库与典型案例知识库

智库服务优势和经验

政府、协会、大媒体的智库作用以及合作优势、经验

行业研究与专业积累

关注市场，保持重点行业研究积累和人力资源专业领域的趋势探索

- 汽车
- 金融
- 高科技
- 制造
- 能源化工
- 房地产
- ……

顾问式服务

秉承顾问式服务理念和落地解决方案，尤其是集团大客户

一体式解决方案

覆盖人力资源全模块，且提供从人力资源外包服务、管理咨询服务到平台系统与工具等HR全链服务

THANK YOU

如您有问题须进一步了解

请扫码添加微信小助理

我们将竭诚为您服务

中智管理咨询有限公司

地址：中国上海衡山路922号建汇大厦33楼

电话：400-8811-878

网站：https://raa.ciichr.com