



2 0 2 2

人力资源白皮书

2023年1月

薪酬调查报告

20211版薪酬报告 全新上线

The screenshot displays two main sections of the report:

- 职位条件 (Job Requirements):** Lists requirements for a Java Software Engineer, including education, experience, and skills.
- 职位描述 (Job Description):** Provides a detailed description of the role and its responsibilities.
- 职位概况 (Job Overview):** Summarizes key statistics such as company type, average salary, and turnover rate.
- 薪酬水平 (Salary Level):** Shows salary ranges for different experience levels and education backgrounds.
- 企业薪酬差异系数 (Company Salary Variance Coefficient):** Compares the company's salary structure to industry benchmarks.
- 福利分析 (Benefit Analysis):** Breaks down the total compensation package into various benefit components.
- 薪资组成 (Salary Composition):** A detailed table showing the breakdown of total compensation into base salary, bonuses, and other components, categorized by education level and work experience.
- 综合分析 (Comprehensive Analysis):** A table providing a holistic view of the salary data, including average salaries and variance coefficients across different categories.

《前程无忧薪酬调查报告》特点

- ◆ **购买灵活, 节约成本:** 一个职位起售, 按需购买, 减少不必要支出;
- ◆ **分类详尽, 使用方便:** 薪酬数据细化到学历和工作年限交叉分析; 包含年薪、薪资构成、福利等多种维度;
- ◆ **覆盖面广, 选择多样:** 薪酬报告覆盖 29 座城市, 32 个行业大类, 800+ 职位;
- ◆ **职位精准匹配, 报告参考性高:** 购买前对职位进行精准匹配, 包括城市、行业、工作内容等, 确保职位数据参考性更高。

目 录

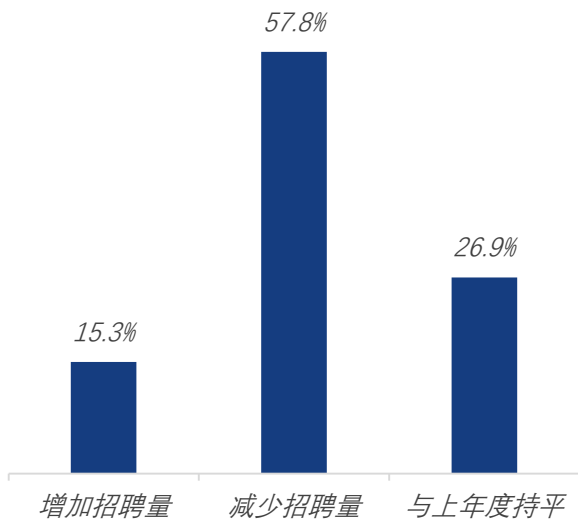
一、人才流动与招聘趋势篇	4
整体招聘趋势	5
人员流动情况	7
二、薪酬福利篇	10
宏观收入数据	11
年度薪酬数据	14
调薪情况解析	17
福利情况解析	18
三、培训发展篇	20
企业培训情况	21
各层级晋升时间跨度情况	22
四、应届生篇	23
就业意愿分析	24
招聘情况分析	25
离职情况分析	26
起薪与调薪情况	27
五、行业观察篇	28
机械设备制造行业	29
半导体集成电路行业	30
快速消费品行业	31
六、2022年HR大事记	32
政策速览	33
年度热词	35
关于我们	37



人才流动
与招聘趋势篇

整体招聘趋势

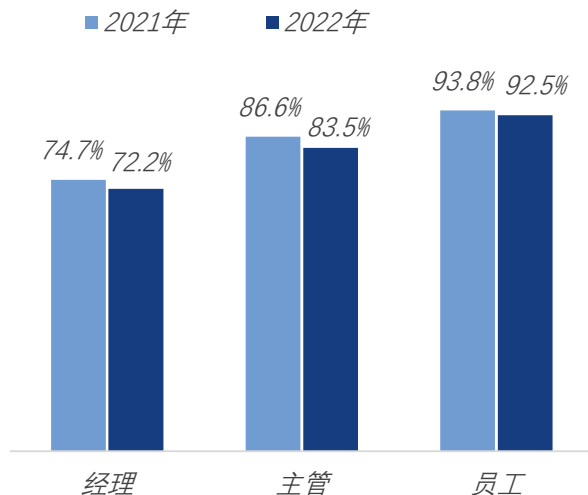
✓ 招聘需求变化情况



调研数据显示，受疫情散发及国内外经济下行压力加大等因素影响，企业整体招聘需求受到较大冲击。2022年人员招聘量较2021年减少的企业占比最高，达到57.8%；与上年度持平的企业达到26.9%，而增加招聘量的企业仅为15.3%。

✓ 招聘计划完成率

作为直接反映招聘效率的量化指标，招聘计划完成率与招聘效率呈正相关。如右图数据所示，2022年经理、主管、员工的招聘计划完成率分别为72.2%、83.5%、92.5%，均较2021年有所下降。

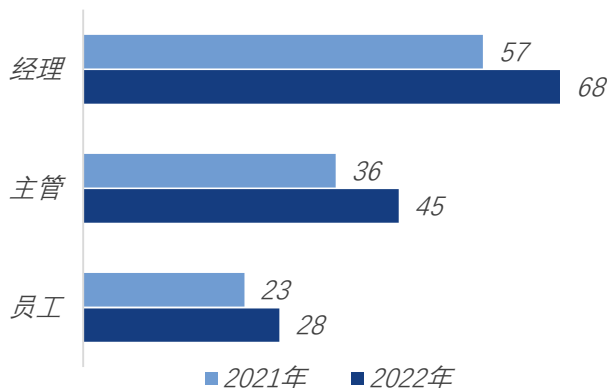


数据来源：前程无忧人力资源调研中心

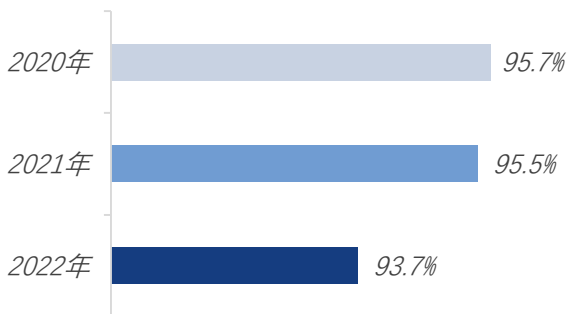
整体招聘趋势

✓ 招聘周期

受疫情反复叠加经济下行压力加大等因素影响，2022年整体人员流动放缓，招聘周期较2021年均有所延长。如右图所示，经理、主管、员工的招聘周期分别为68天、45天、28天。



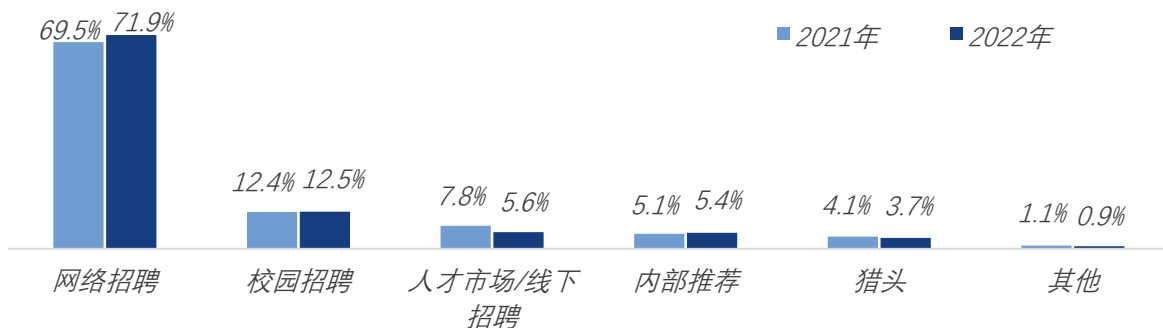
✓ 试用期通过率



2022年企业招聘员工的试用期通过率为93.7%，与前两年相比出现略有下降。分析认为，这与企业对于人才的综合能力要求不断提高有关。

✓ 招聘渠道分布情况

如下图数据显示，2022年网络招聘占比超七成，网络招聘是企业最主要使用的招聘渠道。值得注意的是，受疫情因素影响，2022年人才市场/线下招聘开展受阻，占比为5.6%，较2021年下滑2.2个百分点。

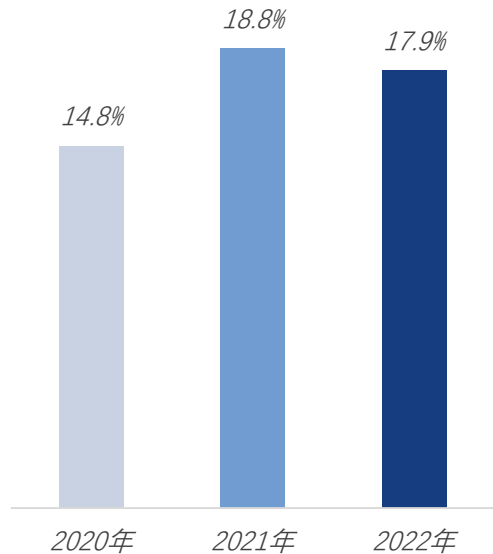


数据来源：前程无忧人力资源调研中心

人员流动情况

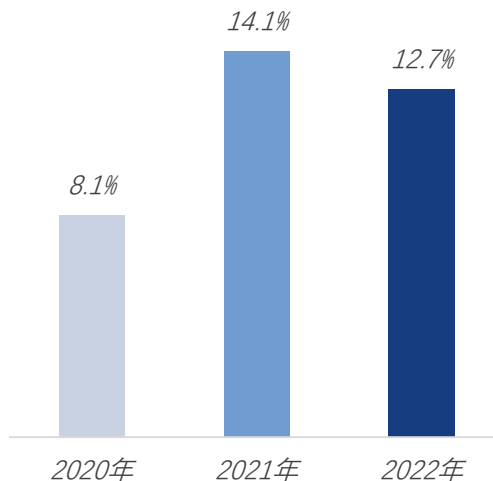
✓ 整体离职率

如右图数据显示，2022年员工整体离职率为17.9%，较2021年下降0.9个百分点，人员流动整体较去年放缓。分析认为，受全球经济下行、局部疫情反复等不确定性因素影响，部分行业和企业就业机会大幅减少，个体择业空间收缩、求稳心态加剧，整体离职率呈现下降趋势。



✓ 主动离职率

如右图所示，2022年员工主动离职率为12.7%，较2021年下降1.4个百分点，人员流动活跃度下降。分析认为，受疫情等因素影响，职场不确定性增强，员工跳槽意愿减弱；此外，疫情反复使得部分城市按下“暂停键”，线下招聘活动一度停滞，人员流动节奏放缓。



数据来源：前程无忧人力资源调研中心

人员流动情况

✓ 离职率行业差异性分析

行业	2021年离职率	2022年离职率
全行业	18.8%	17.9%
餐饮/酒店/旅游	24.7%	22.7%
文体/教育/传媒	24.5%	21.1%
房地产	21.4%	19.4%
高科技	20.9%	19.2%
制造业	20.6%	19.0%
消费品	20.5%	18.6%
汽车	18.1%	17.3%
交通/运输/物流	17.7%	16.7%
贸易/批发零售	16.7%	16.6%
能源化工	16.8%	16.6%
金融	17.9%	16.1%
医药健康	16.7%	15.6%

“

不同行业员工整体离职率数据显示，2022年各行业整体离职率均较2021年有所下降。数据显示，2022年离职率居于前三位的行业依次是餐饮/酒店/旅游、文体/教育/传媒和房地产行业，整体离职率分别是22.7%、21.1%和19.4%。分析认为，受疫情反复、政策监管以及居民消费意愿下降影响，上述行业企业经营压力较大，员工主动离职率和被动离职率均居于高位。

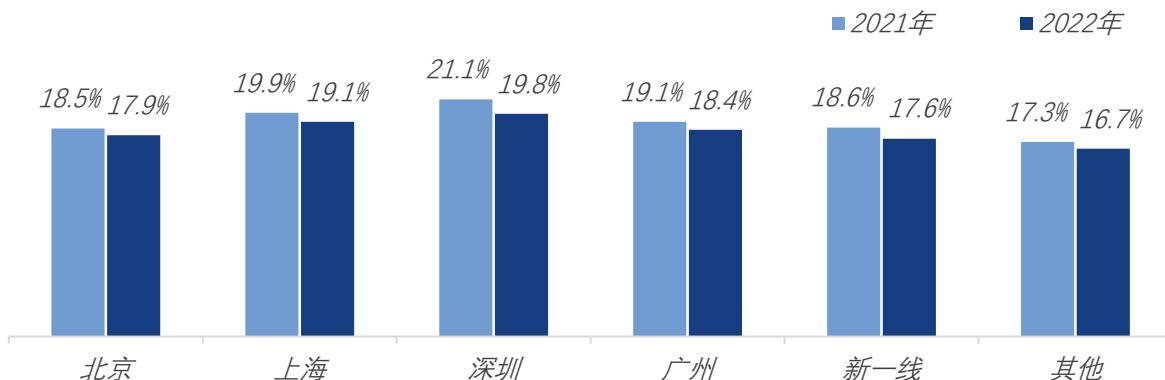
2022年整体离职率较低的行业是医药健康和金融行业，分析认为，相较于其他行业，这些行业整体运行相对平稳，或者处于景气区间，整体离职率相对较低。

”

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

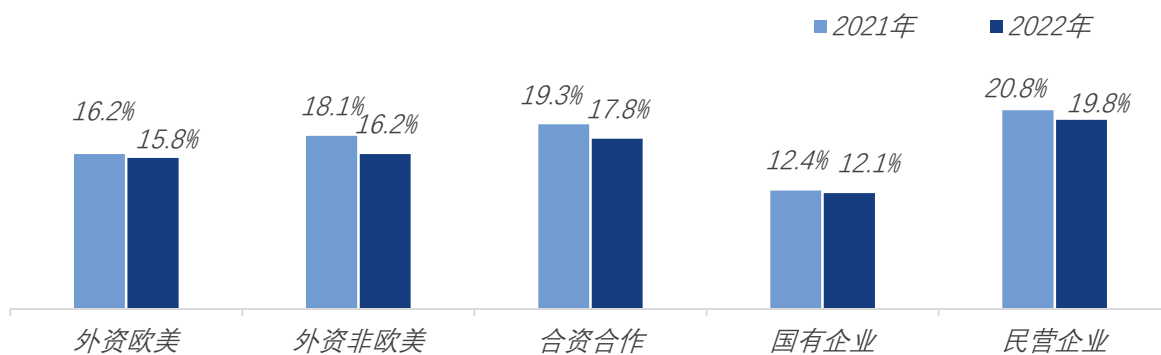
人员流动情况

✓ 离职率城市差异性分析



数据显示，相较于2021年，2022年各城市离职率均呈下降趋势。从各城市企业离职率看，2022年一线城市离职率均高于非一线城市，深圳、上海、广州和北京的离职率分别是19.8%、19.1%、18.4%和17.9%。分析认为，一线城市汇聚了大量优秀企业，人才需求更为旺盛，人才流动相对频繁。

✓ 离职率企业性质差异性分析



相较于2021年，2022年不同性质企业离职率均出现不同程度下降。从各性质企业离职率看，2022年民营企业离职率依然居于首位，为19.8%。分析认为，一方面，民营企业抗风险能力相对较弱，受疫情等因素影响更大，业务运营恢复更慢；另一方面，民营企业具有人才培育体系不健全，福利制度不完善等特点，在人才保留方面更为弱势，员工稳定性相对更差。

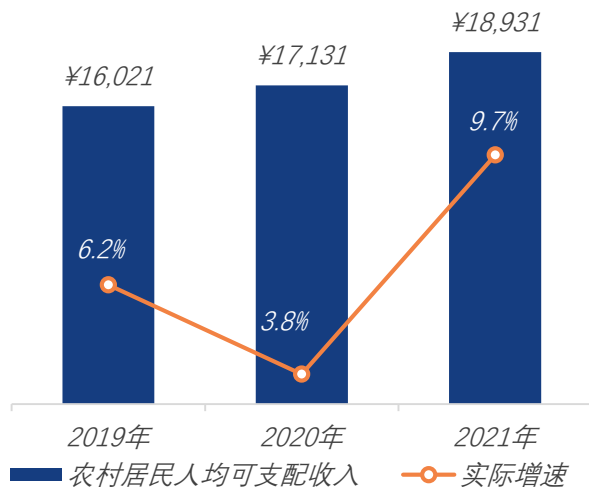
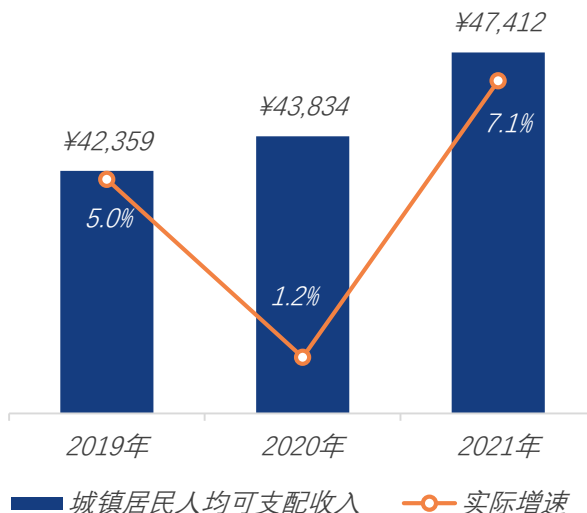


薪酬福利篇

宏观收入数据

✓ 2019年至2021年人均可支配收入

2019-2021城镇居民人均可支配收入呈逐年上升趋势，2021年城镇居民人均可支配收入达到47412元，扣除价格增长因素，2021年同比2020年实际增长幅度为7.1%。（单位：元/人·年）



2019-2021年农村居民人均可支配收入呈持续上升趋势。2021年农村居民人均可支配收入为18931元，扣除价格增长因素，2021年同比2020年实际增长幅度为9.7%。（单位：元/人·年）

居民人均可支配收入：指居民可用于最终消费支出和储蓄的总和，即居民可用于自由支配的收入，既包括现金收入，也包括实物收入。按照收入的来源，可支配收入包括工资性收入、经营净收入、财产净收入和转移净收入。

居民人均可支配收入实际增速=[(1+居民人均可支配收入名义增速)/同期居民消费价格指数]-1

宏观收入数据

✓ 2021年各地城镇居民可支配收入

地区	人均可支配收入	地区	人均可支配收入
全国	¥47,412	广东	¥54,854
北京	¥81,518	昆明	¥52,523
上海	¥82,429	长沙	¥62,145
广州	¥74,416	成都	¥52,633
深圳	¥70,847	重庆	¥43,502
杭州	¥74,700	武汉	¥55,297
南京	¥73,593	济南	¥57,449
苏州	¥76,888	合肥	¥53,208
无锡	¥70,483	郑州	¥45,246
宁波	¥73,869	长春	¥43,281
天津	¥51,486	哈尔滨	¥42,745
西安	¥46,931	大连	¥50,531
厦门	¥67,197	沈阳	¥50,566
福州	¥53,421	青岛	¥60,239
东莞	¥63,740	南昌	¥50,447

城镇居民可支配收入：指反映居民家庭全部现金收入能用于安排家庭日常生活的那部分收入。它是家庭总收入扣除缴纳的所得税、个人缴纳的社会保障费以及调查户的记账补贴后的收入。（单位：元/人·年）

宏观收入数据

✓ 各地最低工资标准

地区	标准实施日期	最低工资标准
北京	2021/8/1	¥2,320
上海	2021/7/1	¥2,590
广州	2021/12/1	¥2,300
深圳	2022/1/1	¥2,360
杭州	2021/8/1	¥2,280
南京	2021/8/1	¥2,280
苏州	2021/8/1	¥2,280
无锡	2021/8/1	¥2,280
宁波	2021/8/1	¥2,280
天津	2021/7/1	¥2,180
西安	2021/5/1	¥1,950
厦门	2022/4/1	¥2,030
福州	2022/4/1	¥1,960
东莞	2021/12/1	¥1,900
昆明	2022/10/1	¥1,900
长沙	2022/4/1	¥1,930
成都	2022/4/1	¥2,100
重庆	2022/4/1	¥2,100
武汉	2021/9/1	¥2,010
济南	2021/10/1	¥2,100
合肥	2021/12/3	¥1,650
郑州	2022/1/1	¥2,000
长春	2021/12/1	¥1,880
哈尔滨	2021/4/1	¥1,860
大连	2021/11/1	¥1,910
沈阳	2021/11/1	¥1,910
青岛	2021/10/1	¥2,100
南昌	2021/4/1	¥1,850

*各省市最低工资标准设有不同档次的，本报告均统计最高一档(单位：元/人·月)。

数据来源：各省市统计公报

年度薪酬数据

✓ 2022年重点城市平均月薪（单位：元/月）

城市	平均月薪	城市	平均月薪
北京	¥11,473	重庆	¥7,890
上海	¥10,664	青岛	¥7,799
深圳	¥10,649	西安	¥7,573
广州	¥9,867	武汉	¥7,536
杭州	¥9,567	长沙	¥7,442
南京	¥8,964	大连	¥7,438
宁波	¥8,881	福州	¥7,430
厦门	¥8,730	合肥	¥7,337
苏州	¥8,642	昆明	¥7,317
无锡	¥8,552	济南	¥7,219
成都	¥8,328	郑州	¥7,087
东莞	¥8,111	沈阳	¥7,083
天津	¥8,016	长春	¥6,642

✓ 2022年重点城市不同层级平均月薪（单位：元/月）

城市	总监	经理	主管	员工
北京	¥33,842	¥21,921	¥11,670	¥9,014
上海	¥33,688	¥21,400	¥11,139	¥8,749
广州	¥31,304	¥19,013	¥10,373	¥8,195
深圳	¥32,653	¥20,342	¥11,232	¥8,806
杭州	¥28,452	¥17,563	¥10,266	¥7,551
南京	¥24,590	¥15,535	¥9,161	¥7,336
东莞	¥23,326	¥14,953	¥8,406	¥6,585
武汉	¥22,150	¥12,668	¥7,794	¥6,473
西安	¥21,676	¥12,299	¥7,646	¥6,385
成都	¥24,275	¥14,652	¥8,477	¥6,749

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

年度薪酬数据

✓ 重点行业热招职位平均年薪（单位：元/年）

行业	职位	一线城市	非一线城市
电子/半导体/集成电路	数字前端工程师	¥385,413	¥338,445
	集成电路设计工程师	¥375,120	¥322,471
	FPGA工程师	¥360,274	¥292,288
	版图设计工程师	¥344,970	¥297,978
	现场应用工程师	¥182,501	¥140,115
互联网	产品经理	¥334,759	¥191,053
	软件工程师	¥262,675	¥171,443
	网络安全工程师	¥248,374	¥143,881
	前端开发工程师	¥235,528	¥162,670
	数据标注员	¥118,564	¥89,115
计算机	云计算架构师	¥462,820	¥389,791
	C++软件工程师	¥256,195	¥186,916
	Java软件工程师	¥243,136	¥177,673
	软件测试工程师	¥210,740	¥161,038
	技术服务工程师	¥171,314	¥132,576
机械设备制造	技术研发工程师	¥236,963	¥151,269
	自动化工程师	¥217,292	¥142,426
	机械工程师	¥200,153	¥130,933
	电气工程师/技术员	¥179,261	¥117,136
	技工	¥110,368	¥94,504
汽车	算法工程师	¥358,364	¥269,086
	汽车电子工程师	¥324,746	¥229,833
	汽车设计工程师	¥257,503	¥150,383
	汽车装配工艺工程师	¥197,079	¥125,375
	供应商质量工程师	¥165,141	¥99,196

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

年度薪酬数据

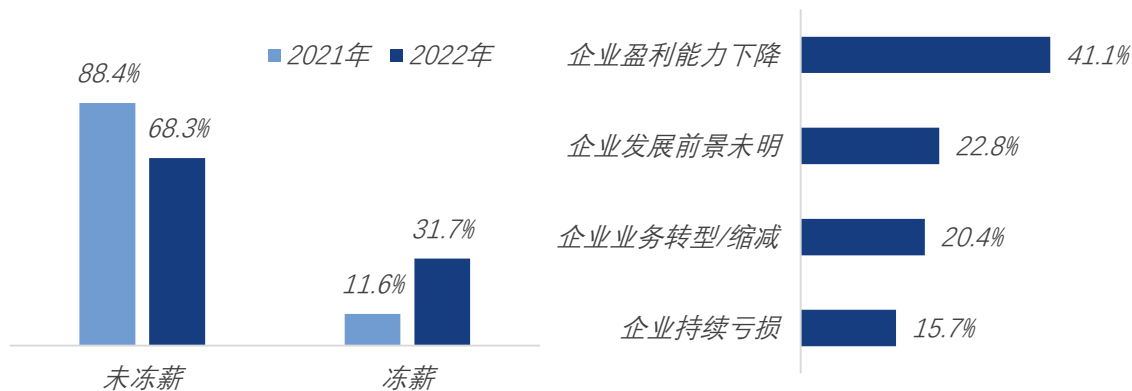
✓ 重点行业热招职位平均年薪（单位：元/年）

行业	职位	一线城市	非一线城市
金融	基金分析师	¥337,964	¥258,510
	风险控制专员	¥239,649	¥172,148
	理财顾问	¥208,723	¥141,584
	信用调查/分析人员	¥201,458	¥127,815
	融资专员	¥184,961	¥119,256
生物/医药	制剂研究员	¥284,693	¥195,383
	生物信息工程师	¥271,645	¥169,706
	药物合成研究员	¥259,002	¥171,541
	有机合成研究员	¥246,683	¥158,929
	药品注册员	¥192,025	¥119,768
贸易/进出口	外贸专员	¥156,849	¥108,856
	业务跟单	¥128,559	¥84,098
	报关员	¥125,476	¥78,706
	物流专员	¥117,102	¥73,060
	客服专员(非技术)	¥90,429	¥69,007
电子商务	网店店长	¥227,439	¥159,283
	电商运营主管	¥216,066	¥138,549
	数据分析	¥154,944	¥118,292
	跨境电商专员	¥145,289	¥113,142
	电商设计/美工	¥136,438	¥89,550
快速消费品	渠道/分销经理	¥298,780	¥203,816
	市场通路专员	¥126,046	¥86,003
	营销专员	¥124,034	¥86,699
	新媒体运营专员	¥120,062	¥85,960
	PMC专员	¥98,718	¥76,067

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

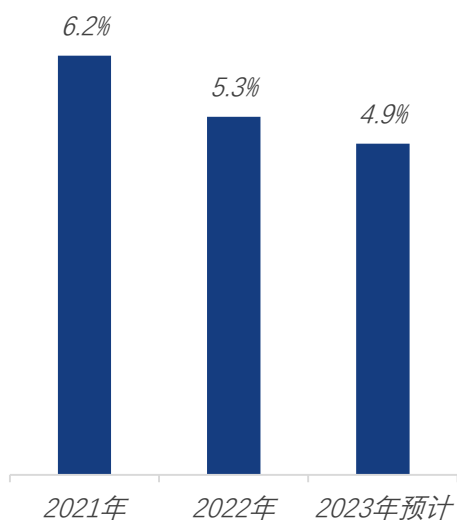
调薪情况解析

✓ 冻薪企业比例及冻薪原因



2022年未冻薪企业占参与调研整体的68.3%，较2021年下降20.1个百分点；冻薪企业占比为31.7%。企业选择全员冻薪的首要原因是“企业盈利能力下降”（41.1%），访谈显示，2022年以来，受经济下行、疫情反复等因素影响，部分企业生产经营仍面临较大困难，利润空间缩小，支付能力下降。

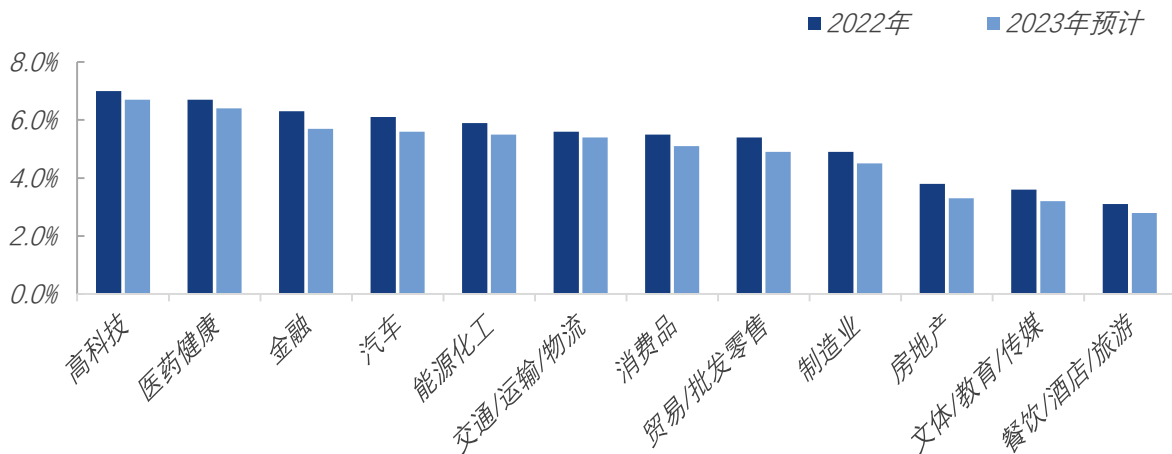
✓ 企业调薪幅度情况



2022年企业调薪幅度为5.3%，较2021年下降0.9个百分点。分析认为，在全球增长前景疲软和疫情冲击的情况下，国内经济面临多重压力，相当一部分企业无力为员工维持去年的加薪水平。预计2023年企业调薪幅度将进一步收窄至4.9%，市场需求恢复仍需时间，企业在调薪方面整体趋于保守。

调薪情况解析

✓ 不同行业企业调薪幅度情况



如上图所示，2022年调薪幅度居于前两位的行业是高科技、医药健康。这两个行业长期发展向好，人才竞争更加激烈，企业为保留人才提供相对高位的调薪幅度。

福利情况解析

✓ 月度津贴收入

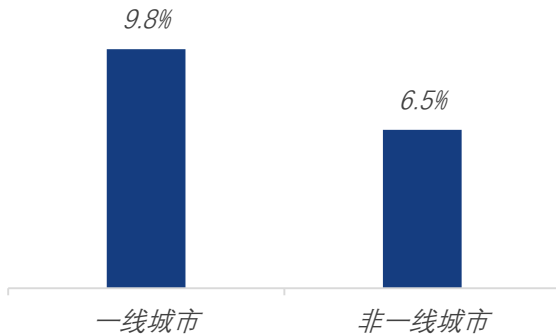
月度津贴收入主要包含膳食补贴、通讯补贴、交通补贴等项目。调研数据显示，高层管理人员月度津贴平均值最高，达到1264元；一线员工/服务人员月度津贴平均值最低，为384元。

层级	平均值	P25	P50	P75
高层管理	¥1,264	¥1,028	¥1,195	¥1,724
中层管理	¥784	¥712	¥763	¥938
主管层	¥584	¥522	¥569	¥675
技术研发/专业技能	¥496	¥460	¥482	¥584
业务人员	¥459	¥403	¥450	¥516
职能人员	¥440	¥381	¥431	¥517
销售人员	¥537	¥492	¥518	¥659
一线员工/服务人员	¥384	¥302	¥375	¥409

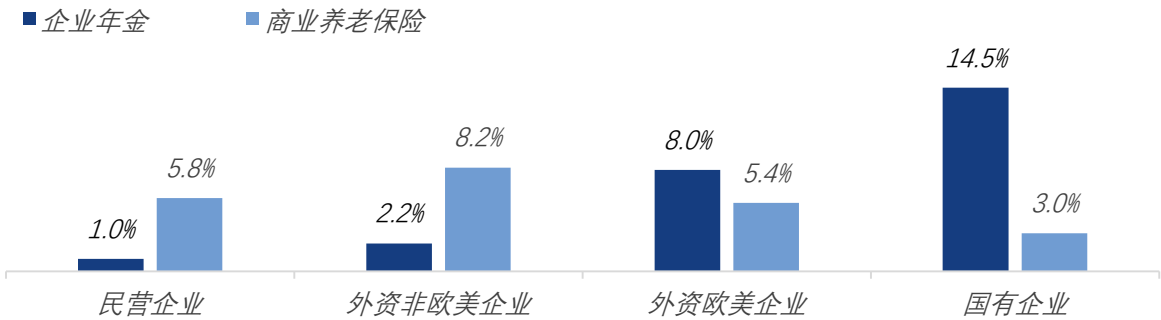
数据来源：前程无忧人力资源调研中心

福利情况解析

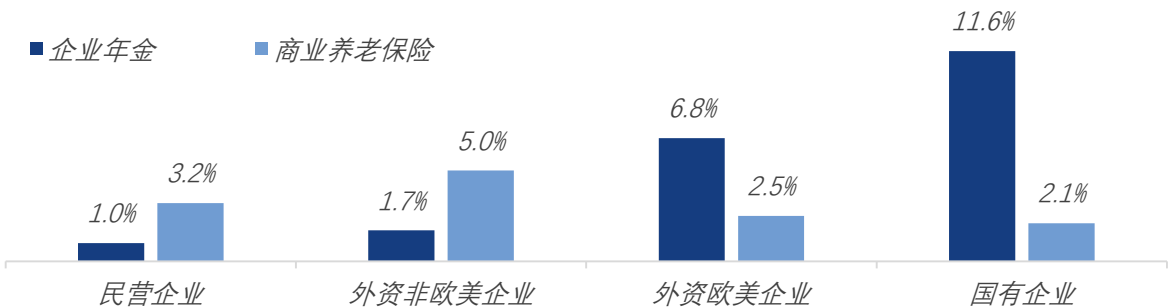
✓ 补充养老福利情况



左图数据显示，2022年一线城市中有9.8%的企业提供补充养老福利，非一线城市中提供补充养老福利的企业比例为6.5%。



一线城市补充养老福利数据显示，不同性质企业实施补充养老的方式存在差异。民营企业 and 外商独资非欧美企业倾向于给员工提供商业养老保险。外商独资欧美企业和国有企业更偏好企业年金，国有企业提供年金的比例最高，达到14.5%。



非一线城市补充养老福利数据显示，外资非欧美企业提供商业养老保险比例最高，为5.0%；选择企业年金比例最高的是国有企业，为11.6%。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

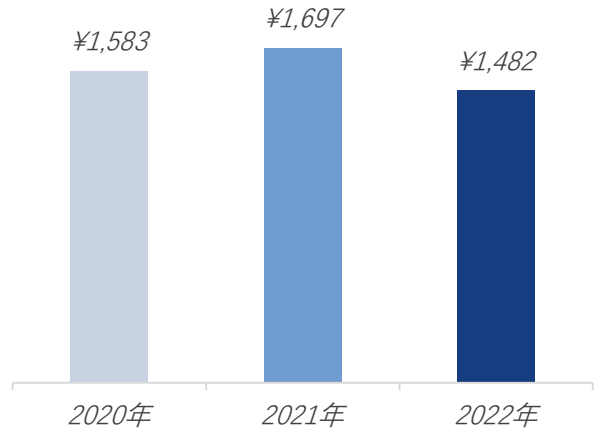


培训发展篇

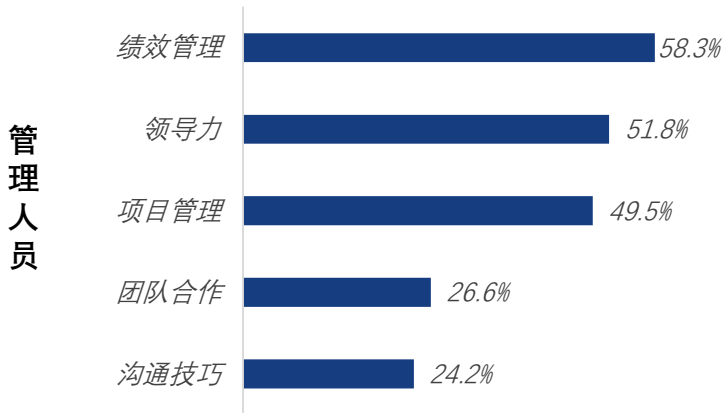
企业培训情况

✓ 人均培训投入

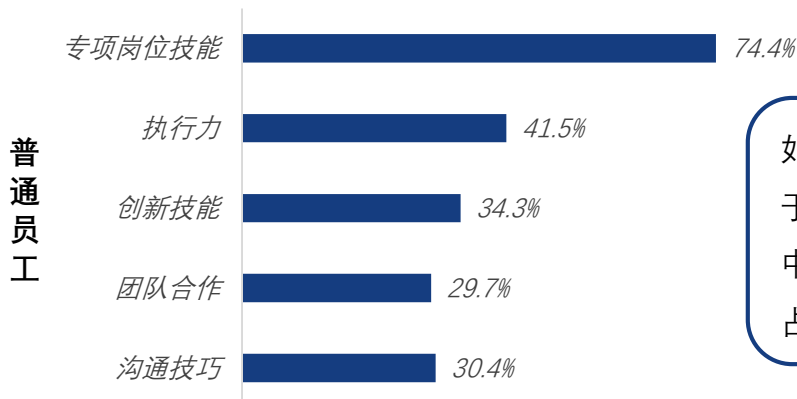
如右图所示，2022年企业人均培训投入为1482元，较2021年同比下滑12.7%。分析认为，2022年受疫情因素影响，线下培训大多延期或取消，企业培训投入随之减少。
(单位：元/人·年)



✓ 具体培训项目



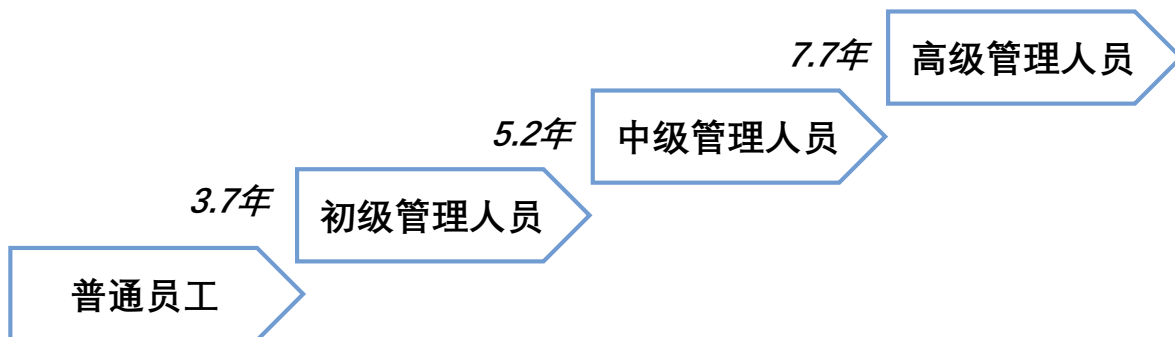
左图数据显示，2022年针对管理人员的培训项目中，企业较为重视绩效管理、领导力、项目管理的培训，占比分别为58.3%、51.8%、49.5%。



如左图所示，2022年针对普通员工，培训项目集中在专项岗位技能方面，占比达到74.4%。

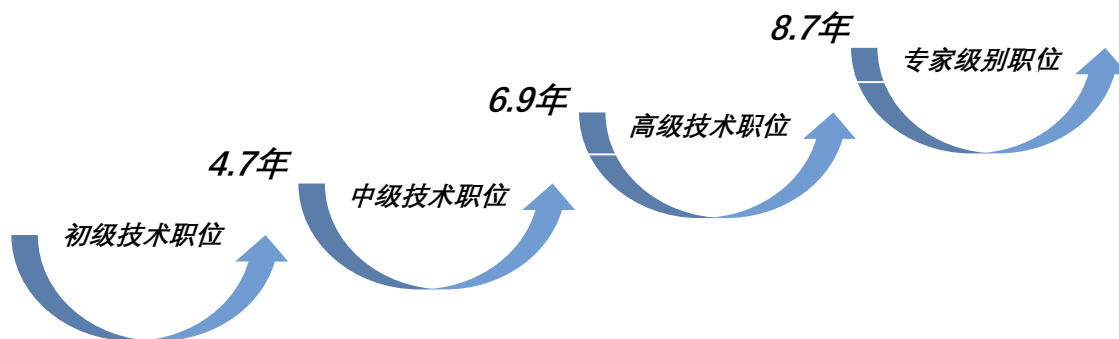
各层级晋升时间跨度情况

✓ 管理通道各层级晋升时间跨度



上图数据显示，在管理通道各层级晋升时间跨度上，层级越高，实际升职时间越长。普通员工晋升初级管理人员、初级管理人员晋升中级管理人员、中级管理人员晋升高级管理人员的实际时间分别为3.7年、5.2年、7.7年。

✓ 专家通道各层级晋升时间跨度



专业通道各层级的晋升时间亦遵循层级越高，实际升职时间越长的规律。初级技术职位晋升中级技术职位、中级技术职位晋升高级技术职位、高级技术职位晋升专业级别职位的实际时间分别为4.7年、6.9年、8.7年。



应届生篇

就业意愿分析

就业意愿	2022届	2023届
就业（计划去企业就业）	52.3%	45.2%
就业（计划考公务员/事业单位/教师等）	14.5%	18.1%
国内继续求学	22.9%	26.4%
国外继续求学	2.7%	1.8%
慢就业（暂无具体打算）	6.1%	7.2%
创业	1.5%	1.3%

如上图所示，2023届“计划去企业就业”的毕业生比例较上届下降7.1个百分点，“计划考公务员、事业单位、教师等”、“继续求学”、“慢就业”比例分别上升3.6、2.6、1.1个百分点。分析认为，在疫情反复叠加经济下行压力背景下，毕业生求稳心态加剧，计划去企业就业比例下降，而计划走公务员、事业单位等路线比例上升；为提高就业竞争力，更多毕业生选择继续深造；在就业形势严峻、“千禧一代”自我意识更强，家庭能够给予更多经济支持等因素影响下，“慢就业”现象日渐凸显。

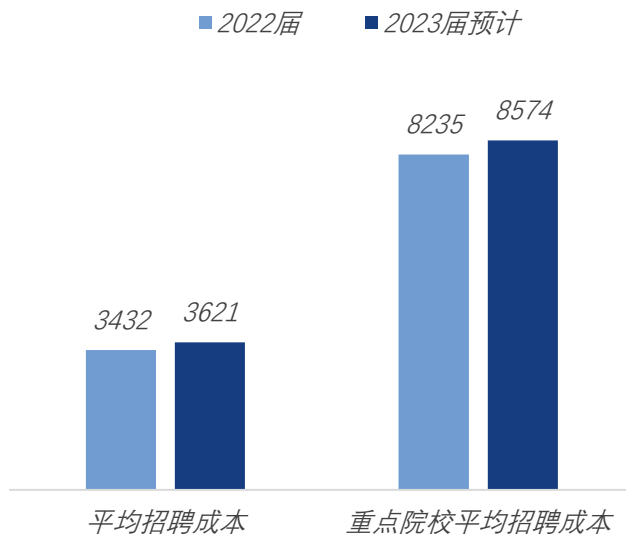
首选目标企业性质	2022届	2023届
国有企业	40.7%	39.8%
机关/事业单位	22.5%	26.5%
民营企业	22.5%	20.6%
外资企业	14.3%	13.1%

如上图数据显示，首选目标企业性质为国企的2023届应届生占比最高，达到39.8%；机关/事业单位热度高涨，首选机关/事业单位的2023届应届生占比较上届上升4.0个百分点。在疫情反复、经济下行压力增大、高校毕业生总量逐年增加的大背景下，高校毕业生就业形势更为复杂严峻，高校毕业生更趋向于从事稳定性相对较高的工作，比如进入国有企业、机关/事业单位。此外，也与国企、事业单位等整体扩招趋势显著，能够吸纳更多高校毕业生就业有关。

招聘情况分析

✓ 平均招聘成本

如右图数据显示，企业招聘2022届应届生的人均招聘成本为3432元，重点院校2022届应届生的人均招聘成本为8235元。预计2023届应届生招聘成本较2022届有所上涨，其中重点院校人均招聘成本预计达到8574元。（单位：元/人·年）



✓ 签约率、履约率、转正率

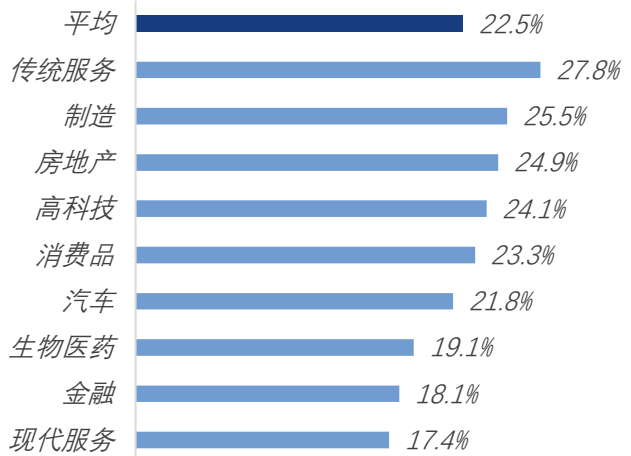
应届生	指标	2020届	2021届
整体平均	签约率	54.2%	56.5%
	履约率	89.1%	85.7%
	转正率	86.3%	84.8%
重点院校招聘	签约率	35.7%	36.5%
	履约率	92.3%	91.1%
	转正率	91.1%	89.8%

如上图所示，2021届应届生整体签约率为56.5%，疫情之下企业2020年秋招应届生需求骤减，2021届应届生求职难度加大，签约率小幅上升；2021届应届生履约率为85.7%，转正率为84.8%，较上届均有小幅下降。重点院校应届生签约率明显低于整体平均水平，为36.5%；履约率和转正率高于整体平均水平，分别为91.1%和89.8%。

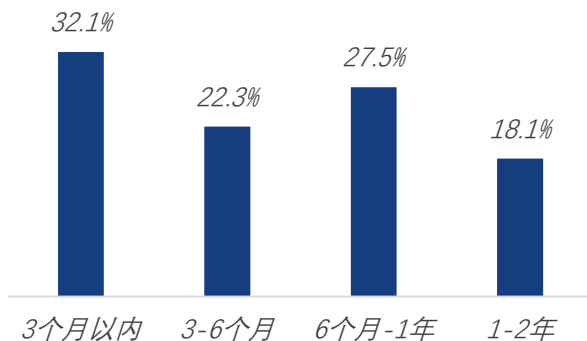
离职情况分析

✓ 不同行业应届生离职率

如右图所示，截止2022年4月底，2021届应届生的平均离职率为22.5%，从细分行业看，应届生离职率居于前三位的行业分别是：传统服务、制造和房地产行业。



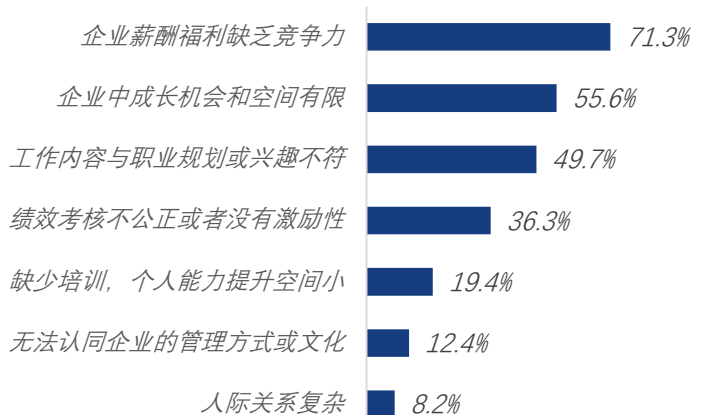
✓ 离职时间分布情况



如左图数据显示，应届生在入职3个月内离职比例最高，达到32.1%，其次是6个月-1年，离职比例达到27.5%。

✓ 离职原因分布情况

如右图数据显示，企业薪酬福利缺乏竞争力、成长机会和空间有限、工作内容与职业规划或兴趣不符。



数据来源：前程无忧人力资源调研中心

起薪与调薪情况

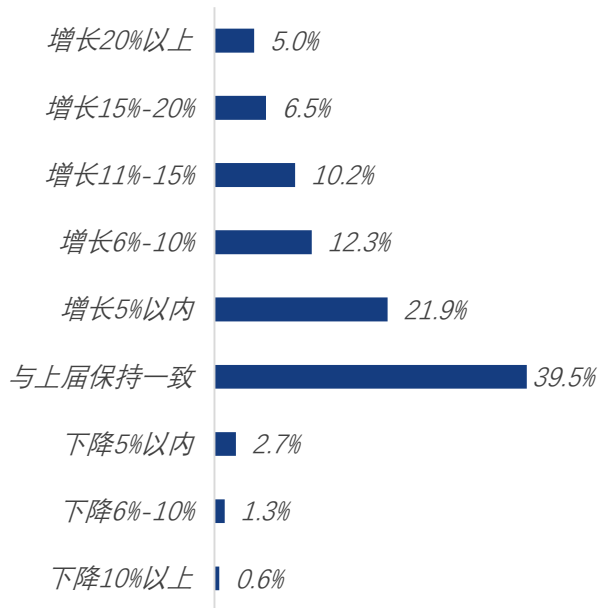
✓ 主要城市应届生起薪水平

城市	50分位	75分位
上海	¥7,087	¥8,779
北京	¥7,017	¥8,857
深圳	¥6,842	¥8,482
广州	¥6,412	¥7,829
杭州	¥6,159	¥7,674
南京	¥5,957	¥7,335
苏州	¥5,858	¥7,013
成都	¥5,664	¥6,785
武汉	¥5,501	¥6,661
西安	¥5,436	¥6,513
重庆	¥5,337	¥6,306
长沙	¥5,212	¥6,186

如左图数据显示，一线城市企业提供给2022届应届生的薪酬水平相对较高，其中50分位值最高的是上海，为7087元，75分位值北京最高，达到8857元。居于一线城市之后的是杭州、南京和苏州，长三角区位优势优越，经济发展一直处于全国领先水平，企业付薪能力整体较高（单位：元/月）

✓ 应届生起薪调整幅度

如右图数据显示，面对2022届应届生，55.9%的企业选择提高起薪；39.5%的企业应届生起薪与上届保持一致；4.6%的企业选择下调起薪。访谈显示，企业主要出于追随市场行情、吸引热门紧缺专业人才的目的选择提高起薪；下调起薪的企业多受困于疫情反复，无力维持或提升应届生起薪。



数据来源：前程无忧人力资源调研中心



行业观察篇

机械设备制造行业

整体离职率同比下降

前程无忧数据显示，2022年机械设备制造业员工离职率为18.8%，较2021年下降0.9个百分点。分析认为，受2022年疫情管控更为严格，物流供应链成本走高及原材料价格上涨等因素影响，机械设备制造业企业利润有所收窄，面对不确定性增强的外部环境，企业招聘更加谨慎，个体择业更倾向求稳，行业内人员流动较2021年有所下降。

总体调薪幅度略高于全行业水平

前程无忧数据显示，2022年机械设备制造业企业总体调薪幅度为5.5%，高于全行业0.2个百分点。分析认为，虽然2022年物流成本升高、行业整体利润收窄，但在国家政策对制造业支持力度加大、制造业投资稳步增长及行业自身升级带动下，机械设备制造业企业发展保持一定韧性，调薪幅度高于全行业水平。

技术研发/专业技能类员工调薪幅度最高

前程无忧数据显示，2022年机械设备制造业企业技术研发/专业技能类型员工调薪幅度最高，为7.1%。分析认为，机械设备制造业企业不断转型升级中，技术研发尤其是关键技术研发对企业占领更大市场、提升生产效率等尤为重要，企业在利润收窄情况下，面对激烈的人才争夺，更多将有限资源投入该类员工，使得技术研发/专业技能类型员工调薪幅度始终保持较高水平。

半导体集成电路行业

离职率有所回落，仍高于全行业水平

前程无忧数据显示，2022年半导体集成电路行业的整体离职率为18.8%，较2021年下降1.9个百分点，高出全行业水平0.9个百分点。分析认为，在国内疫情反复、外部经济环境不确定性较强的背景下，企业人才招聘更为谨慎，机会减少，使得人员流动意愿较2021年有所下降；但在当前政策红利驱动下，行业依然处于发展快车道，人才短缺并未得到有效缓解，企业间人才竞争依然激烈，离职率高于全行业。

调薪幅度领先于全行业平均水平

前程无忧数据显示，2022年半导体集成电路行业调薪幅度为7.7%，大幅高于全行业水平。分析认为，作为典型的知识密集型行业，近年来西方对于国内半导体行业的打压，使得企业进一步意识到人才的重要性，加之国家相关产业政策及资金的扶持，带动行业快速发展，从业者调薪幅度一直处于高位。

技术研发/专业技能人员调薪幅度最高

前程无忧数据显示，2022年半导体集成电路行业不同类型人员的调薪幅度均有所下降；在不同类型员工中，技术研发/专业技能人员调薪幅度最高，达到10.3%；分析认为，作为技术和人才密集型产业，研发和技术人员是公司保持竞争优势的关键因素，企业调薪资源势必向其倾斜。

快速消费品行业

行业离职率同比下降

数据显示，2022年快速消费品行业员工离职率为18.4%，较2021年下降2.7个百分点，仍高于全行业平均水平。分析认为，一方面，2022年疫情多点散发，经济增速放缓，消费者信心减弱，快速消费品行业面临多重挑战，企业招聘和人员流动的节奏均有所放缓；另一方面，快速消费品行业属于劳动密集型行业，人员结构年轻化，一线生产人员及销售人员的占比高，技术含量及进入门槛相对较低，职业发展机会有限，整体离职率均高于全行业平均水平。

调薪幅度领先于全行业水平

数据显示，2022年快速消费品行业调薪幅度为5.7%，高于全行业0.4个百分点。分析认为，2022年快速消费品行业虽然受疫情影响，但在动荡中展现出较强韧性，随着企业经营趋稳，营收向好，企业具备一定的调薪能力；此外，网络营销创新带动了快速消费品行业剧烈变化，行业人才呈现与互联网行业双向流动的趋势，也在一定程度上拉高了快速消费品行业调薪幅度。

食品饮料行业调薪幅度高于其他子行业

数据显示，2022年快速消费品行业各子行业中，食品饮料行业相对领先，调薪幅度为5.9%，家庭护理及个人护理较为接近，调薪幅度分别为5.6%和5.5%。分析认为，一方面，食品饮料行业作为基础消费产业，规模保持稳定并呈现增长态势，企业具备一定调薪能力；另一方面，食品饮料行业市场分化和品牌更迭加剧，成熟品牌与新锐品牌竞争激烈，人才竞争加剧，企业需提供更具竞争力的调薪幅度来吸引和保留人才。

数据来源：前程无忧《2023离职与调薪调研报告-快速消费品行业》



2022
HR大事记

政策速览

✓ 《个人养老金实施办法》

为贯彻落实《国务院办公厅关于推动个人养老金发展的意见》（国办发〔2022〕7号），加强个人养老金业务管理，规范个人养老金运作流程，人力资源和社会保障部、财政部、国家税务总局、银保监会、证监会联合印发《个人养老金实施办法》。发布时间为2022年11月4日。

关注点一：办理流程

参加个人养老金业务，可通过国家社会保险公共服务平台、全国人力资源和社会保障政务服务平台、电子社保卡、掌上12333 APP等全国统一线上服务入口或者商业银行渠道开立个人养老金账户，用于登记和管理个人身份信息，并与基本养老保险关系关联，记录个人养老金缴费、投资、领取、抵扣和缴纳个人所得税等信息。之后，参加人要选择一家符合规定的商业银行开立或者指定本人唯一的个人养老金资金账户（也可以通过其他符合规定的个人养老金产品销售机构指定），与个人养老金账户绑定，为参加人提供资金缴存、缴费额度登记、个人养老金产品投资、个人养老金支付、个人所得税税款支付、资金与相关权益信息查询等服务。

关注点二：税收优惠

个人养老金的税收优惠主要体现在缴费和投资环节暂免征收个人所得税，并递延到领取环节征收。在个人缴费时，对缴纳金额予以税前扣除的优惠，在领取养老金时，按照工资薪金的最低一档税率（3%）计税。对于不同收入群体，省税的效果和额度不等。综合所得或经营所得收入越高的人群，其参与个人养老金所获得的省税额度也会越高，按目前的综合所得税率测算，每年最多的省税金额可超过5000元。

政策速览

✓ 《社会保险基金行政监督办法》

二、发布《社会保险基金行政监督办法》

为了保障社会保险基金安全，规范和加强社会保险基金行政监督，根据《中华人民共和国社会保险法》和有关法律法规，人力资源社会保障部发布《社会保险基金行政监督办法》。发布时间为2022年2月9日，自2022年3月18日起施行。

关注点：严禁社保代缴、挂靠

“

第三十二条 用人单位、个人有下列行为之一，以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，按照《中华人民共和国社会保险法》第八十八条的规定处理：

（一）通过虚构个人信息、劳动关系，使用伪造、变造或者盗用他人可用于证明身份的证件，提供虚假证明材料等手段虚构社会保险参保条件、违规补缴，骗取社会保险待遇的；

（二）通过虚假待遇资格认证等方式，骗取社会保险待遇的；

（三）通过伪造或者变造个人档案、劳动能力鉴定结论等手段违规办理退休，违规增加视同缴费年限，骗取基本养老保险待遇的；

（四）通过谎报工伤事故、伪造或者变造证明材料等进行工伤认定或者劳动能力鉴定，或者提供虚假工伤认定结论、劳动能力鉴定结论，骗取工伤保险待遇的；

（五）通过伪造或者变造就医资料、票据等，或者冒用工伤人员身份就医、配置辅助器具，骗取工伤保险待遇的；

（六）其他以欺诈、伪造证明材料等手段骗取社会保险待遇的。

”

年度热词

【热词一】降本增效

后疫情时代，企业在现金流、供应链、员工管理等方面都面临较大挑战，为了实现持续健康发展，除了要拓展业务提升经济效益外，还要采取有效措施对成本进行控制，使各个环节的操作流程得以优化，从而保证企业的经济效益稳步提升。

【热词二】直播带岗

直播带岗是指邀请用人单位进入直播间，通过直播间互动交流，针对求职者关心的岗位需求、薪资待遇、发展前景等问题，现场连线作答，精确对接用人单位和求职者，提供就业岗位，从而实现足不出户，“码”上就业。其安全便捷、展示直观、互动性高、参与感强、获取讯息快等特点，是克服疫情影响，解决企业用工难、群众就业难的得力举措。

【热词三】灵活用工

2022年6月30日，人力资源社会保障部引发通知，部署开展人力资源服务机构稳就业促就业行动，对创新发展灵活用工服务提出四点建议：搭建区域间、企业间共享用工调剂平台；提供有针对性地招聘、培训、人力资源服务外包等专业服务；开发适应就业多样化需求的灵活就业平台；设立零工市场。

【热词四】灵活办公

随着更多企业对经营模式灵活性以及降本增效提出更高需求，一些企业开始尝试灵活办公，即员工每周可以有一到两天自由选择办公地点。灵活办公将会为员工关怀、员工绩效管理以及企业数字化转型带来新的挑战。

【热词五】最难就业季

教育部数据显示，2022年全国高校毕业生人数达到1076万人，创历史新高。然而在疫情反复叠加经济下行压力增大的背景下，部分企业选择减少招聘人数以降低成本。此外，除应届生外，还有大量往届人才以及房地产、教培行业人才重新进入就业市场，整体就业形势严峻。

更多调研报告



报告呈现近两年员工的离职率和调薪情况，并给出次年的调薪预测，为企业了解人员流动现状，制定调薪策略提供参考依据。

- ✓ 《2023离职与调薪调研报告》
- ✓ 《2023离职与调薪调研报告-快速消费品行业》
- ✓ 《2023离职与调薪调研报告-汽车行业》
- ✓ 《2023离职与调薪调研报告-半导体集成电路行业》
- ✓ 《2023离职与调薪调研报告-人工智能/大数据/云计算行业》
- ✓ 《2023离职与调薪调研报告-软件行业》
- ✓ 《2023离职与调薪调研报告-医药健康行业》
- ✓ 《2023离职与调薪调研报告-能源化工行业》
- ✓ 《2023离职与调薪调研报告-机械设备制造行业》
- ✓ 《2023离职与调薪调研报告-房地产行业》
- ✓ 《2023离职与调薪调研报告-金融行业》
- ✓ 《2023离职与调薪调研报告-电子商务行业》

法律声明

《2022人力资源白皮书》汇总了前程无忧人力资源调研中心全年重点研究项目的数据，作为企业年度盘点的参考资料。

本报告的著作权归前锦网络信息技术（上海）有限公司所有。本报告信息仅为前锦网络信息技术（上海）有限公司通过调研和分析第三方所提供信息所得的结果，但不保证数据的完全准确性。本公司将不承担任何由于使用本报告所造成的任何经济损失或法律责任。

关于我们

前程无忧人力资源调研中心成立于2002年，多年来一直致力于为中国客户提供涵盖薪酬数据、人才大数据、人才管理等多方面的人力资源数据和咨询服务，为客户人力资源管理决策提供详实、可靠的参考依据，协助客户建立并完善人力资源管理机制，自成立以来已赢得数万客户的认可及好评。

更多信息，请浏览：<http://research.51job.com>

咨询热线：(021)61601888—8855

E-mail: survey@51job.com

免费热线：400 820 5100 -2 - 4



本报告封面图片由123RF.com提供