

# 2019年HR薪酬公益调查报告

李超平 教授、博导

中国人民大学公共管理学院人才与领导力研究中心主任

徐世勇 教授、博导

中国人民大学劳动人事学院人力资源开发与评价中心主任

欢迎关注



# 目录

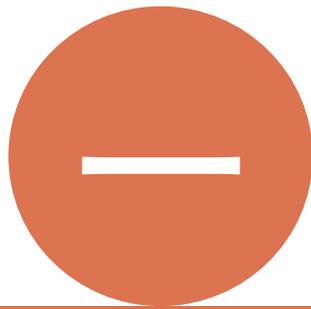
---

一、我国HR薪酬的整体状况

二、HR的薪酬增长情况与增长路径

三、不同薪酬水平下HR的工作情况

四、调查背景、专家团队与致谢



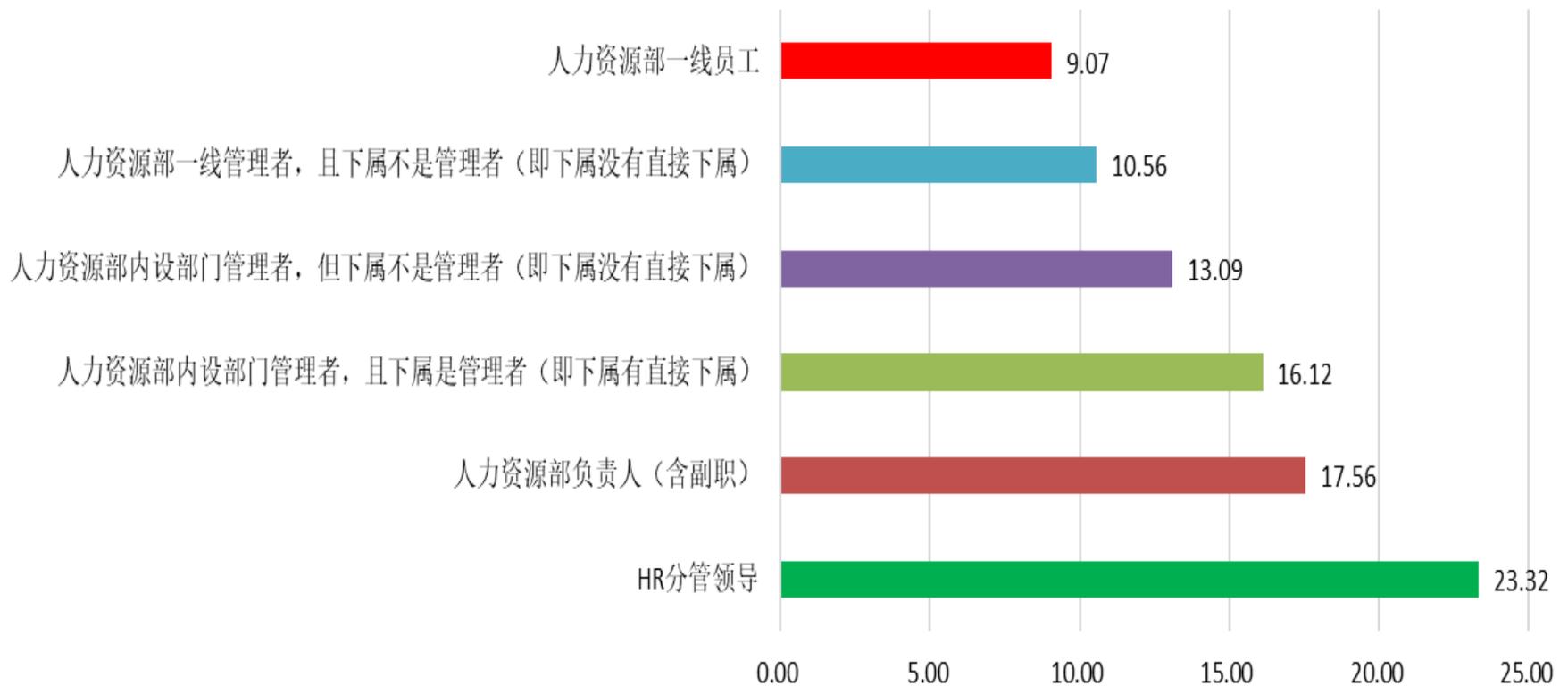
## 我国HR薪酬的整体状况

- 1、HR的平均薪酬约为14.3K/月
- 2、女性HR的薪酬显著低于男性
- 3、从事HR的时间越长，薪酬越高
- 4、“读书有用” – 学历越高，学校越好，薪酬越高
- 5、HR薪酬最高的五个省市：上海、北京、山东、江苏、广东
- 6、金融（银行/保险）行业HR的薪酬在六大行业中稳居首位
- 7、不同性质企业的HR薪酬水平有差异：外资企业最高

# HR的平均薪酬为14.3K/月

HR一线员工的平均薪酬约为9.1K/月；HR分管领导的平均薪酬约为23.3K/月，约为一线员工的2.3倍。

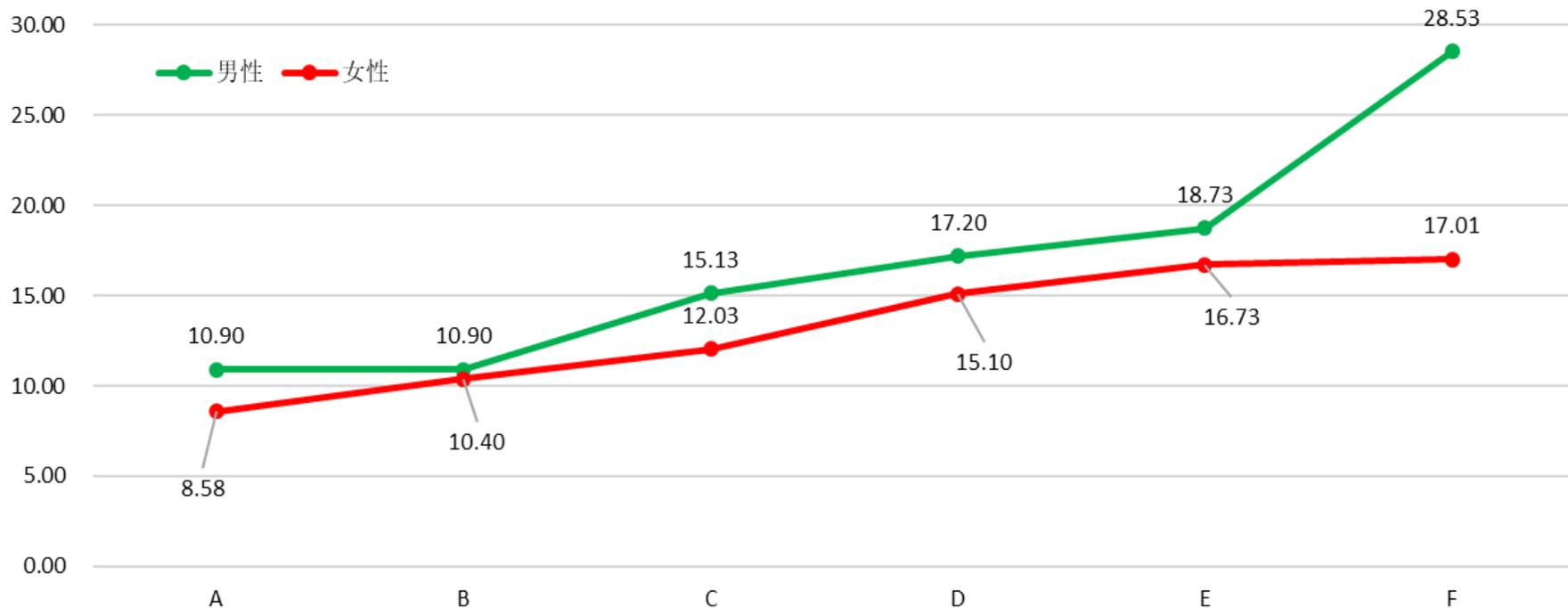
不同级别HR的平均薪酬（单位：千元/月）



# 女性HR的薪酬显著低于男性

HR分管领导的平均薪酬，男性约为28.5K/月，女性约为17.0K/月,收入差距超过10K/月，HR部一线员工男性女性收入差距约为1.5K/月，职位越高，薪酬差距越大。

不同级别下男性与女性的平均薪酬（单位：千元/月）



A、人力资源部一线员工

B、人力资源部一线管理者，且下属不是管理者（即下属没有直接下属）

C、人力资源部内设部门管理者，但下属不是管理者（即下属没有直接下属）

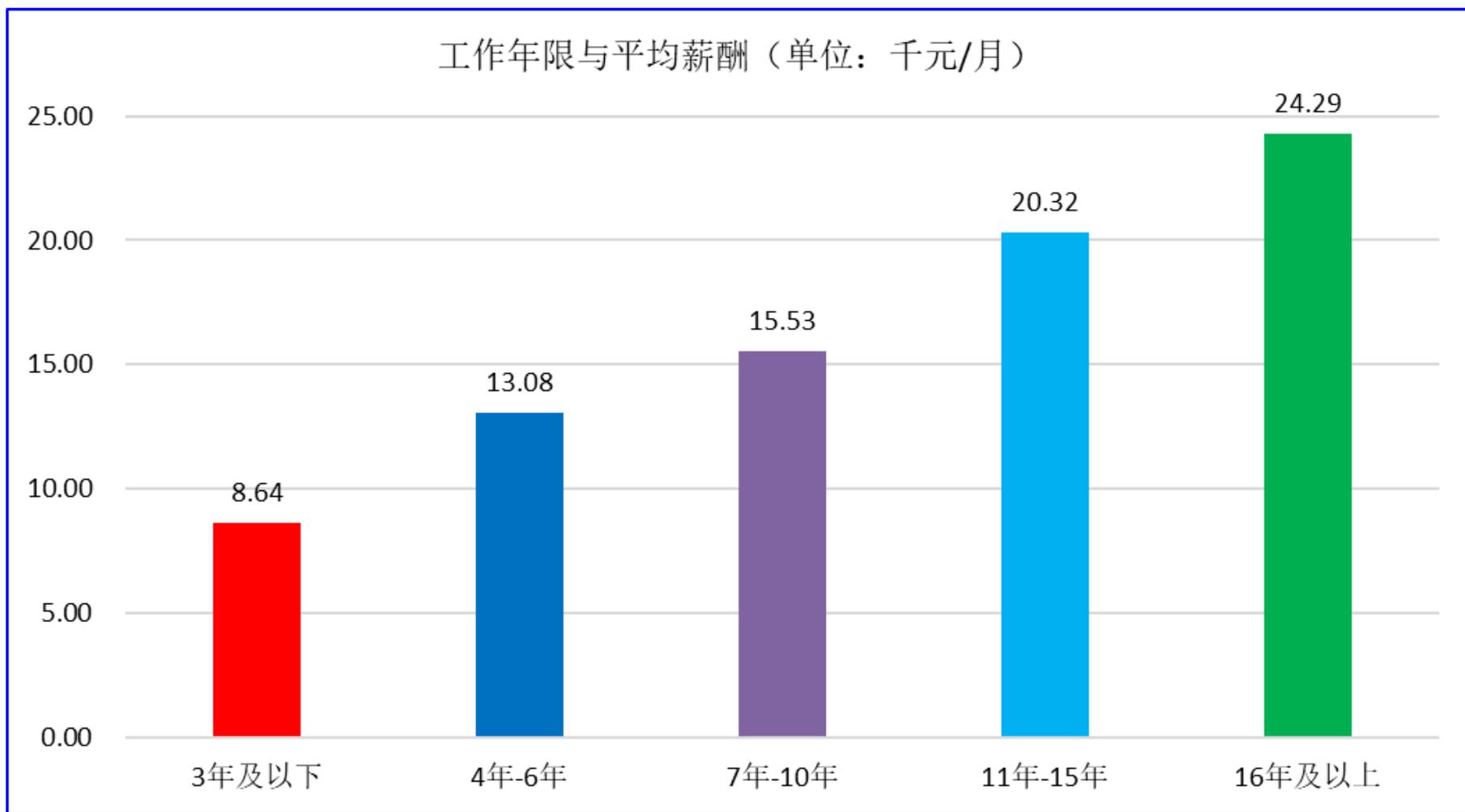
D、人力资源部内设部门管理者，且下属是管理者（即下属有直接下属）

E、人力资源部负责人（含副职）

F、HR分管领导

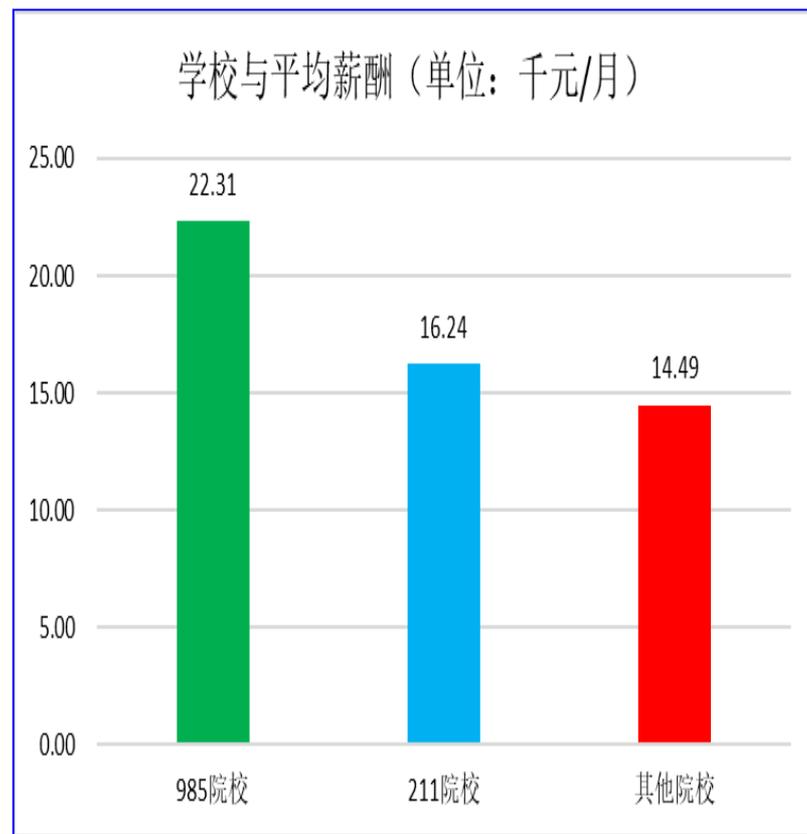
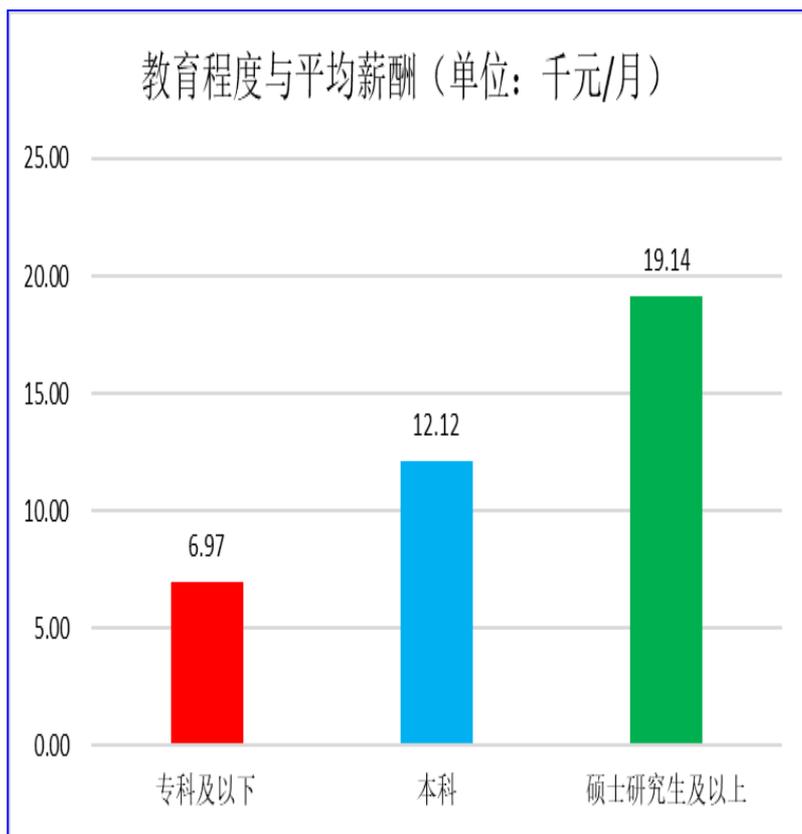
# 从事HR的时间越长，薪酬越高

工作年限在16年及以上的HR的平均薪酬约为24.3K/月，工作经验在3年及以下的HR，平均薪酬约为8.6K/月，前者约是后者的**2.8倍**。



# “读书有用” - 学历越高，学校越好，薪酬越高

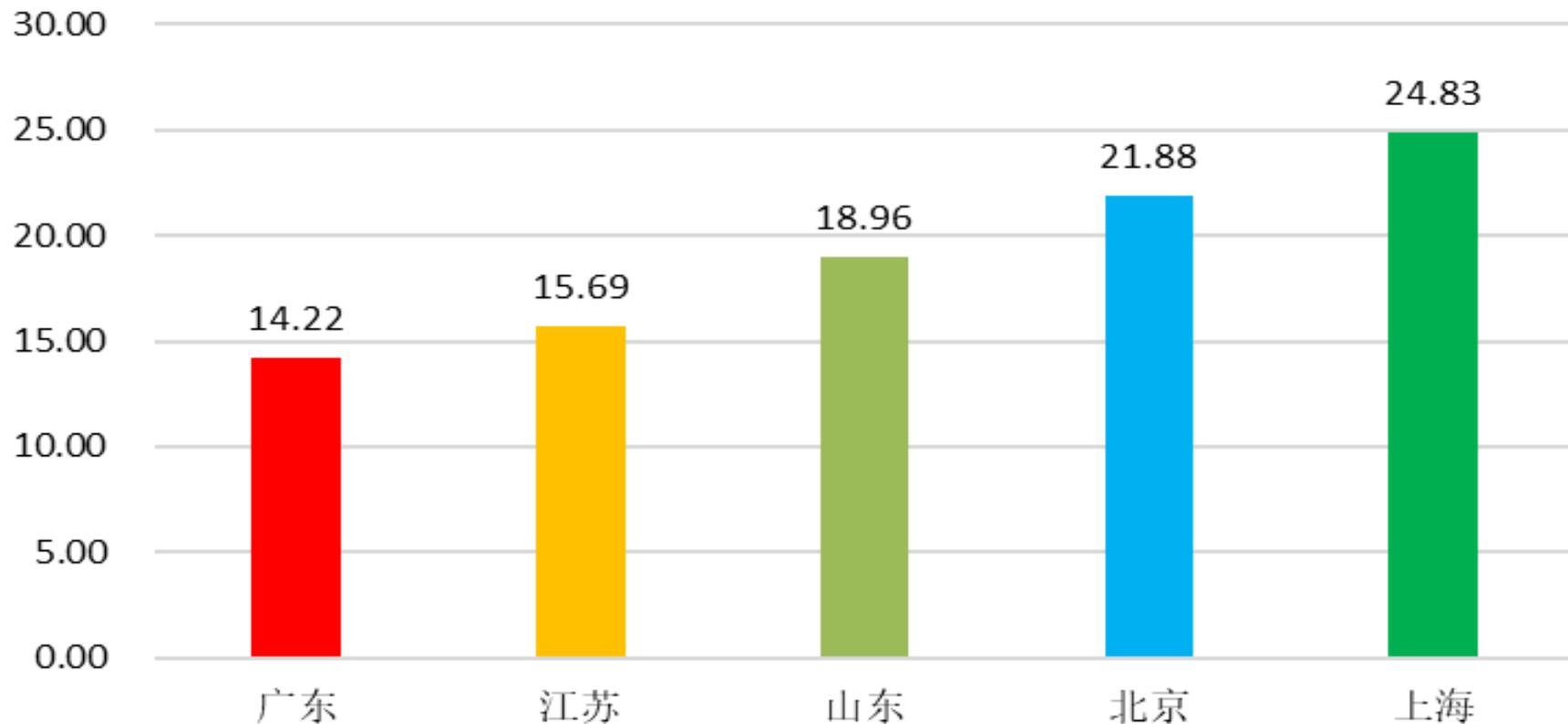
教育程度为硕士研究生及以上、本科、专科及以下群体的平均薪酬分别约为19.14K/月，12.12K/月，6.97K/月。985、211、其他院校毕业生的平均工资分别约为22.31K/月、16.24K/月、14.49K/月。



# HR薪酬最高的五个省市：上海、北京、山东、广东、江苏

平均薪酬水平排名前五的省市分别是：上海、北京、山东、江苏、广东，平均薪酬分别约为：24.8K/月、21.9K/月、19.0K/月、16.3K/月、15.7K/月。

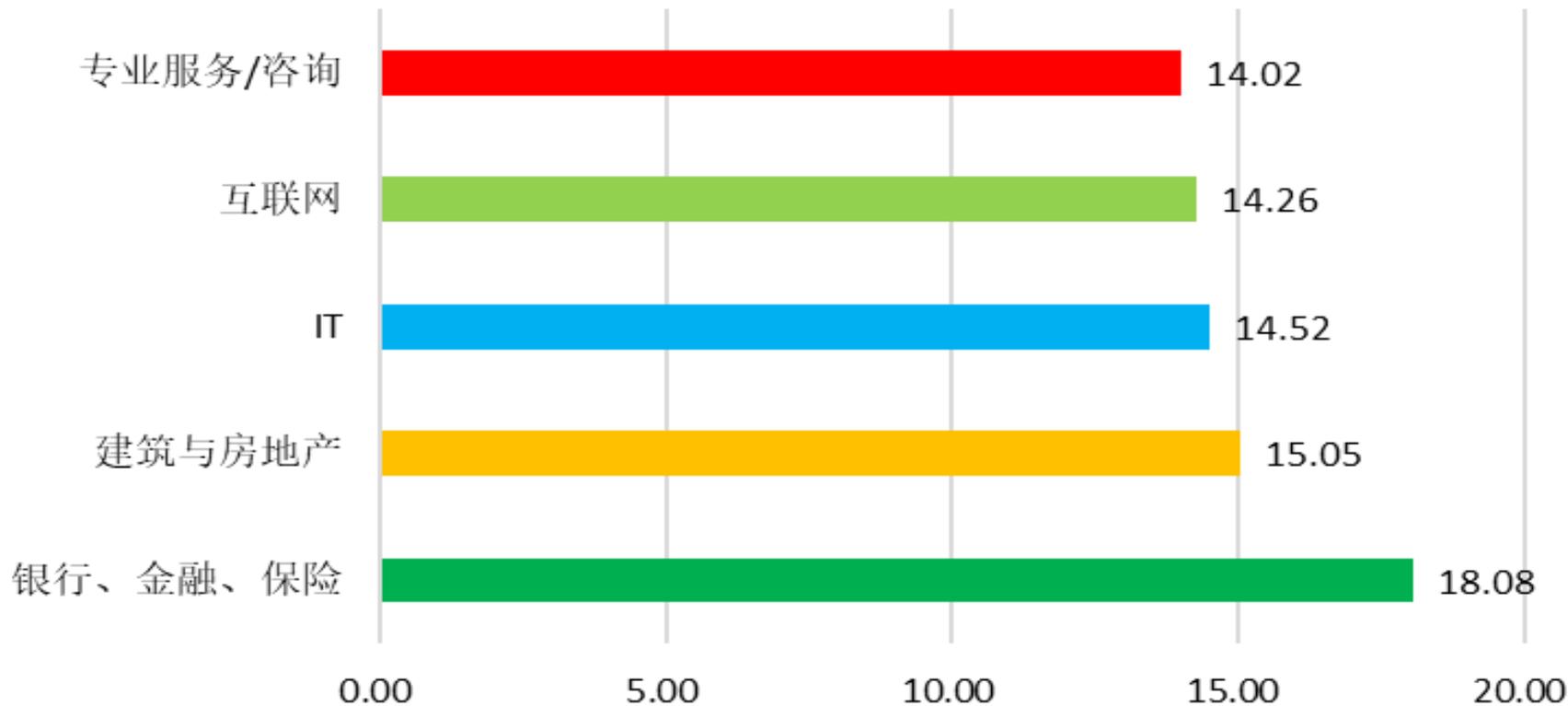
平均薪酬排名前五的省份（单位：千元/月）



# 金融行业HR的薪酬在六大行业中稳居首位

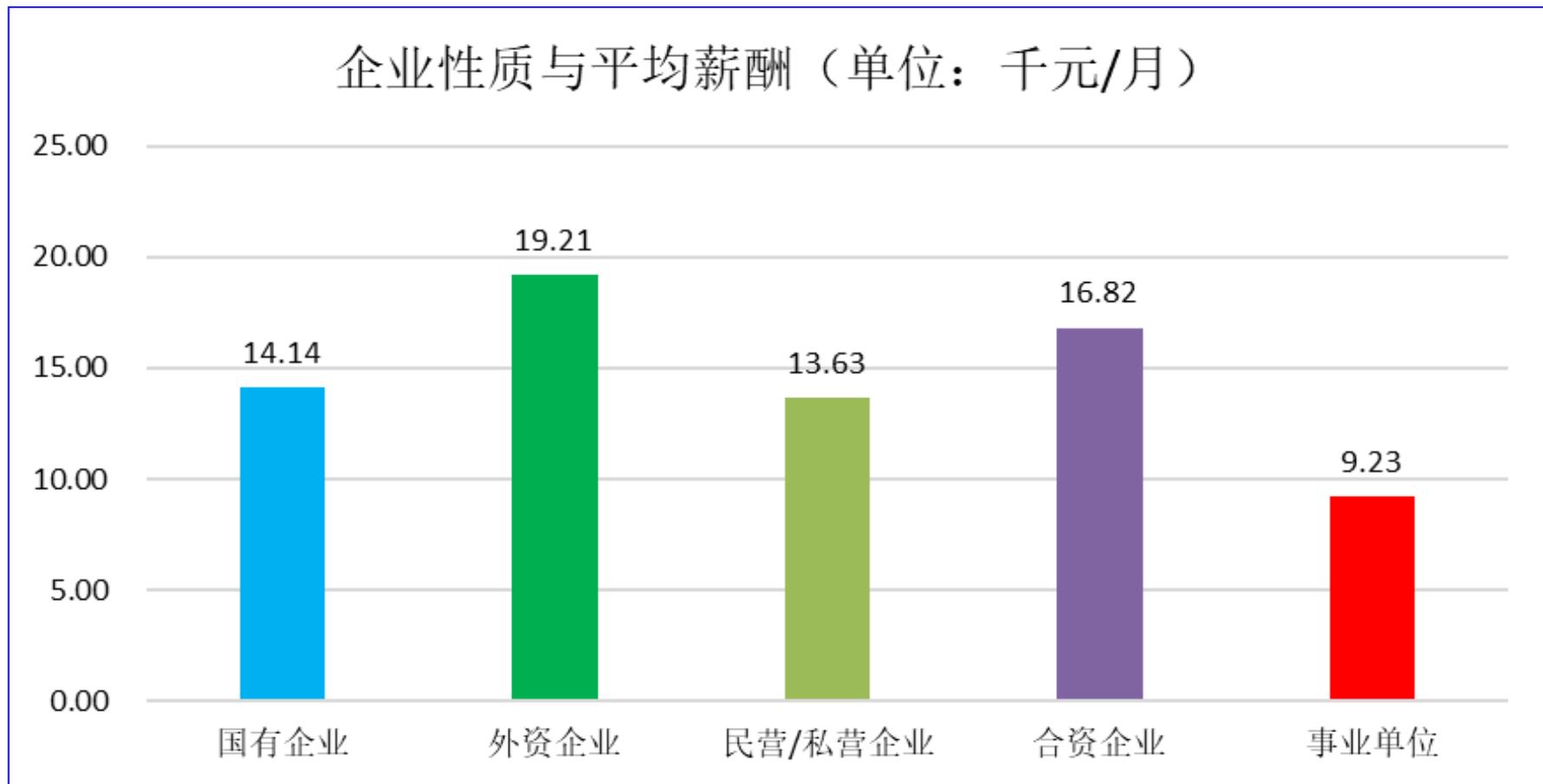
银行、金融、保险行业的HR平均薪酬约为18.1K/月，其次分别是建筑与房地产、IT、互联网、专业服务五大行业。

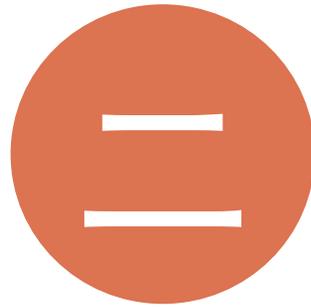
六大行业HR的平均薪酬（单位：千元/月）



# 不同性质企业的HR薪酬水平有差异：外资企业最高

外资企业HR的平均薪酬约为19.21K/月，事业单位的约为9.23K/月，外资企业HR的平均薪酬约是事业单位HR平均薪酬的2倍。





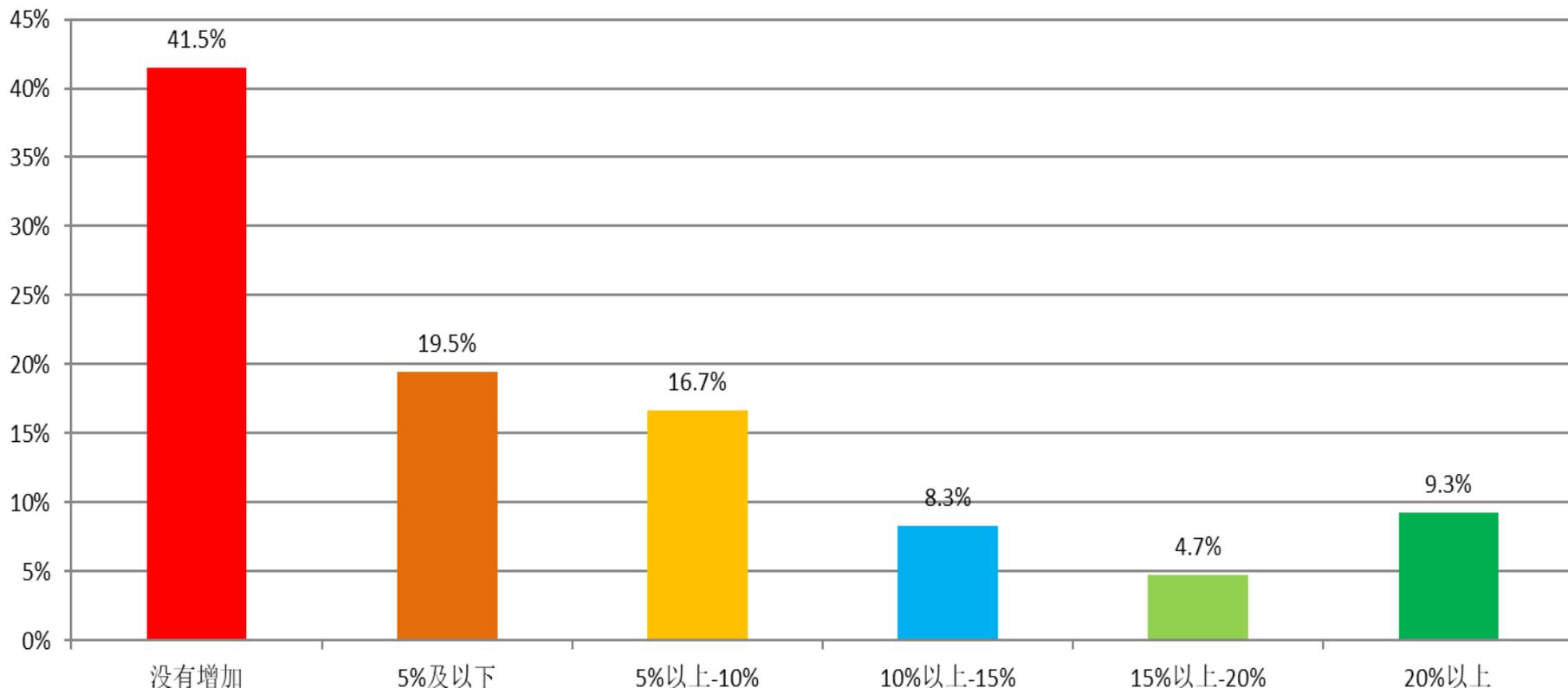
## HR薪酬的增长情况与增长路径

- 1、薪酬增长：不是一个人的“原地踏步”
- 2、“人心不足”——HR都希望自己的薪酬有50%增幅
- 3、跳槽是薪酬增长的一种“隐形”途径
- 4、都是HR ≠ 薪酬相同，还取决于你“做什么”
- 5、想要赚更多？职业路径之“迂回战术”

# 薪酬增长：不是一个人的“原地踏步”

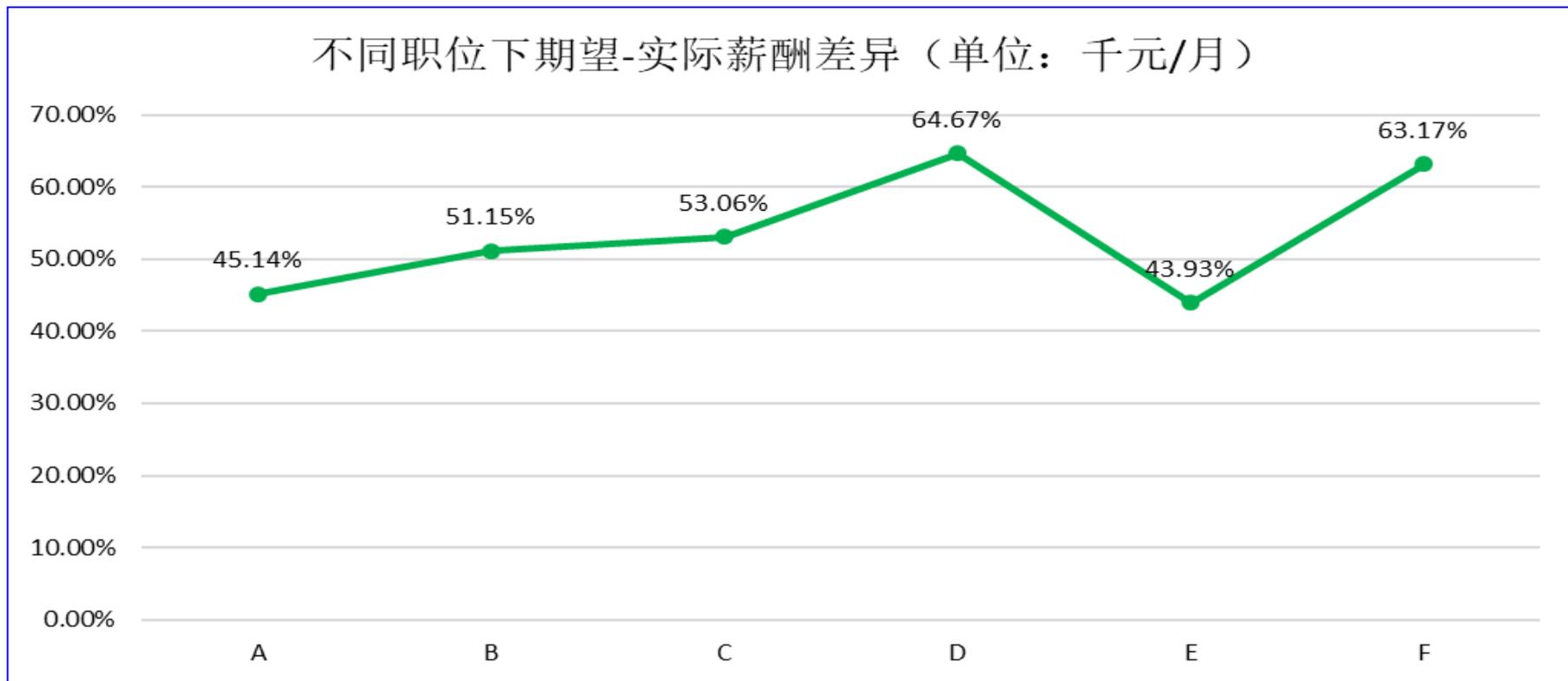
与2018年上半年相比，2019年上半年**41.5%**的HR没有实现薪酬的增长。**19.5%**HR的薪酬获得了5%及以下的增长，**25%**的HR获得了5%-15%的增长，**14%**的HR获得了15%以上的薪酬增长。

对比2018年上半年，您2019年上半年的收入增加了多少？



# “人心不足” ---- HR都希望自己的薪酬有50%增幅

HR分管领导期望拿到比当前工资高约63%的工资，人力资源部一线员工期望拿到比当前工资高约45%的工资。每个职位HR的期望薪酬都远高于当前拿到的实际薪酬。



A、人力资源部一线员工

B、人力资源部一线管理者，且下属不是管理者（即下属没有直接下属）

C、人力资源部内设部门管理者，但下属不是管理者（即下属没有直接下属）

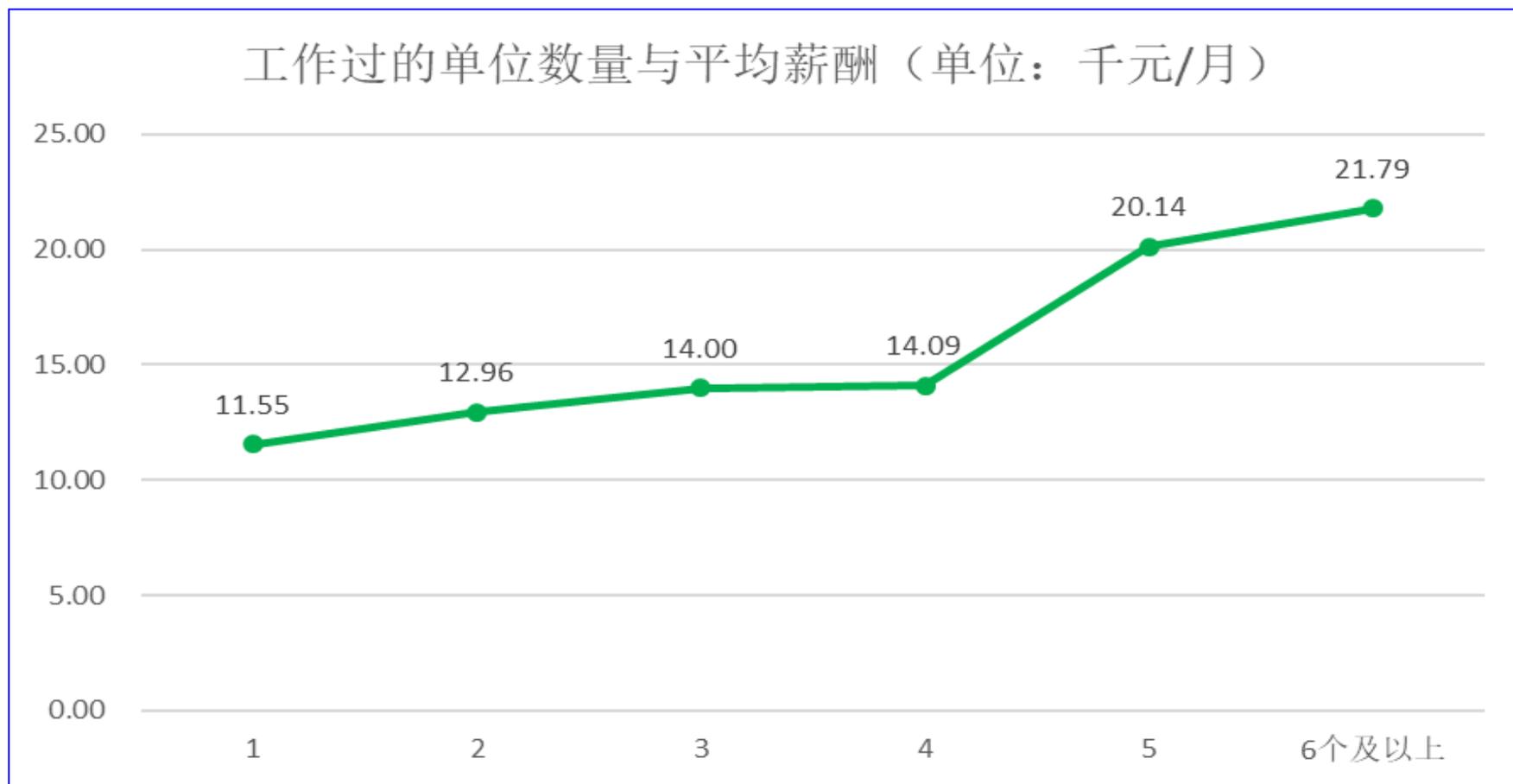
D、人力资源部内设部门管理者，且下属是管理者（即下属有直接下属）

E、人力资源部负责人（含副职）

F、HR分管领导

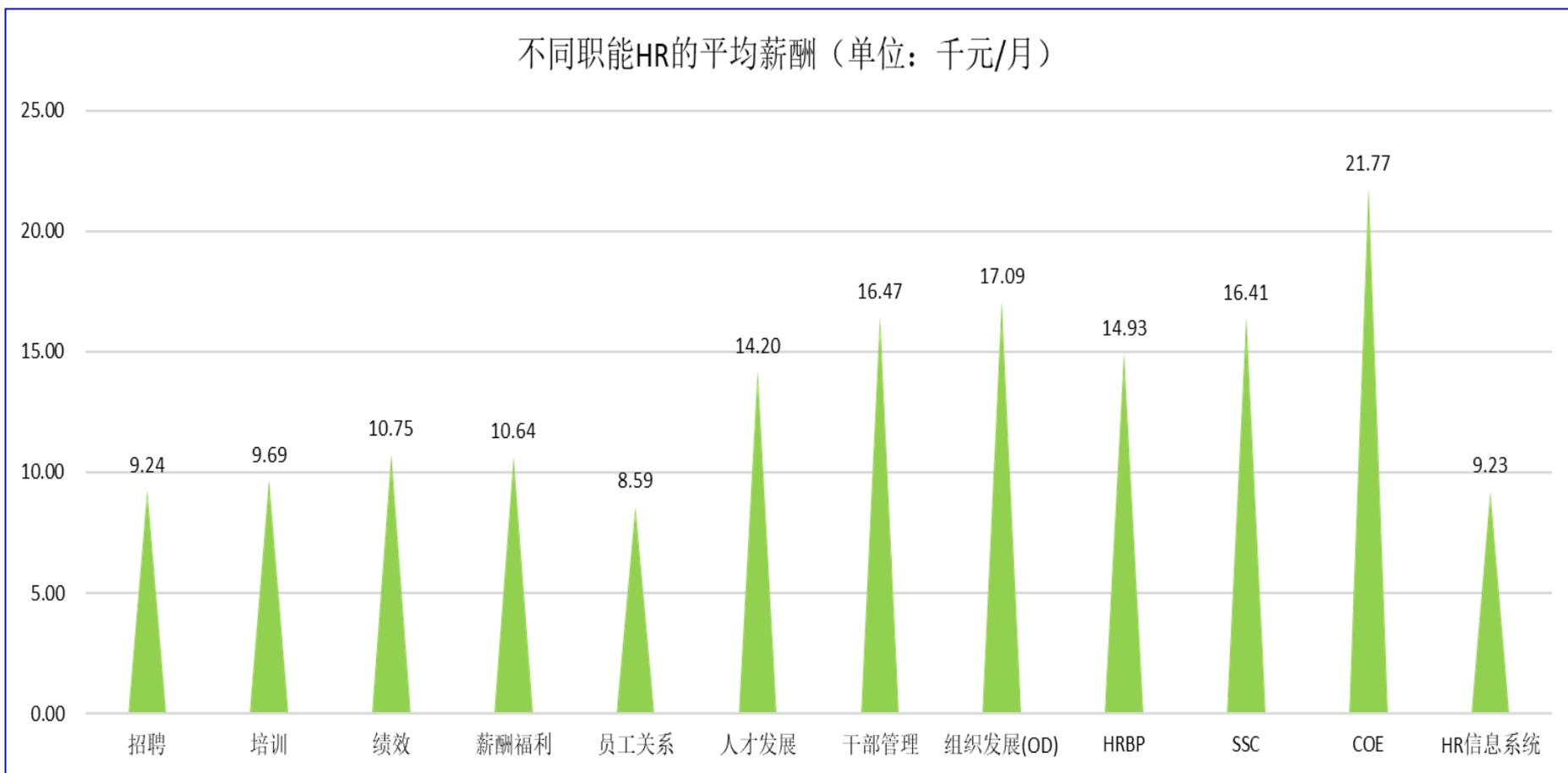
# 跳槽是薪酬增长的一种“隐形”途径

在6个及以上单位工作过的HR的平均薪酬约为21.8K/月，在1-3个单位工作过的HR的平均薪酬约为11.6K/月，前者约是后者的**2倍**。



# 都是HR≠薪酬相同，还取决于你“做什么”

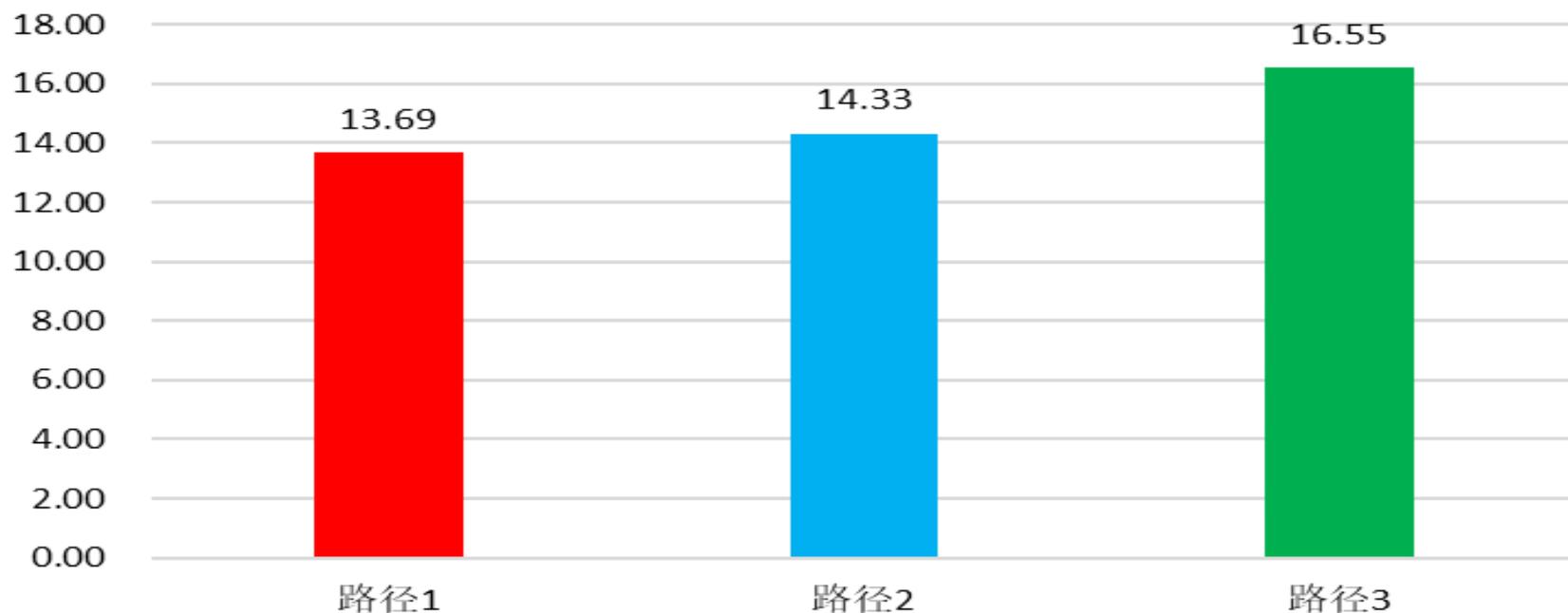
各模块中COE的平均薪酬最高，约为21.8K/月，其次为干部管理（20.3K/月）、组织发展（OD）（17.1K/月）。



# 想要赚更多？职业路径之“迂回战术”

先做HR，然后做其他工作，最后回到HR工作岗位的HR，平均薪酬水平约16.6K/月。其次为转行过来的HR，约14.3K/月，一直做HR的平均薪酬约13.7K/月。

职业路径与平均薪酬（单位：千元/月）



**路径1:** 一直做HR；**路径2:** 先做过其他工作，现在做HR；**路径3:** 先做HR，然后做过其他工作，现在做HR

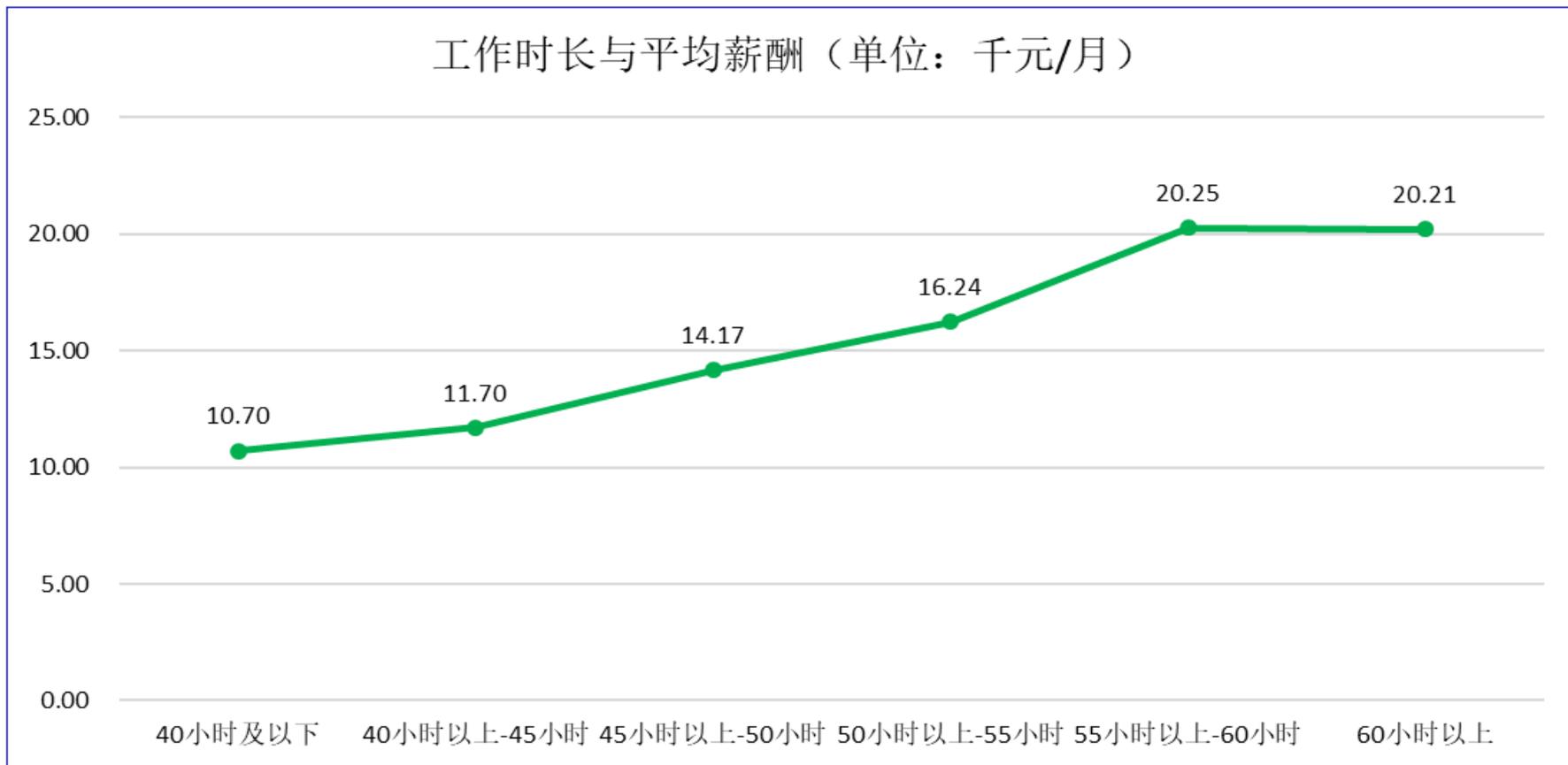


## 不同薪酬水平下HR的工作情况

- 1、一分耕耘一分收获：工作时间越长，薪酬越高
- 2、“压”“薪”同行：压力越大，薪酬越高
- 3、权责对等：职级越高的HR，压力越大
- 4、薪酬越高的HR，职业满意度越高
- 5、不管高薪、低薪，HR普遍离职意愿不强

# 一分耕耘一分收获：工作时间越长，薪酬越高

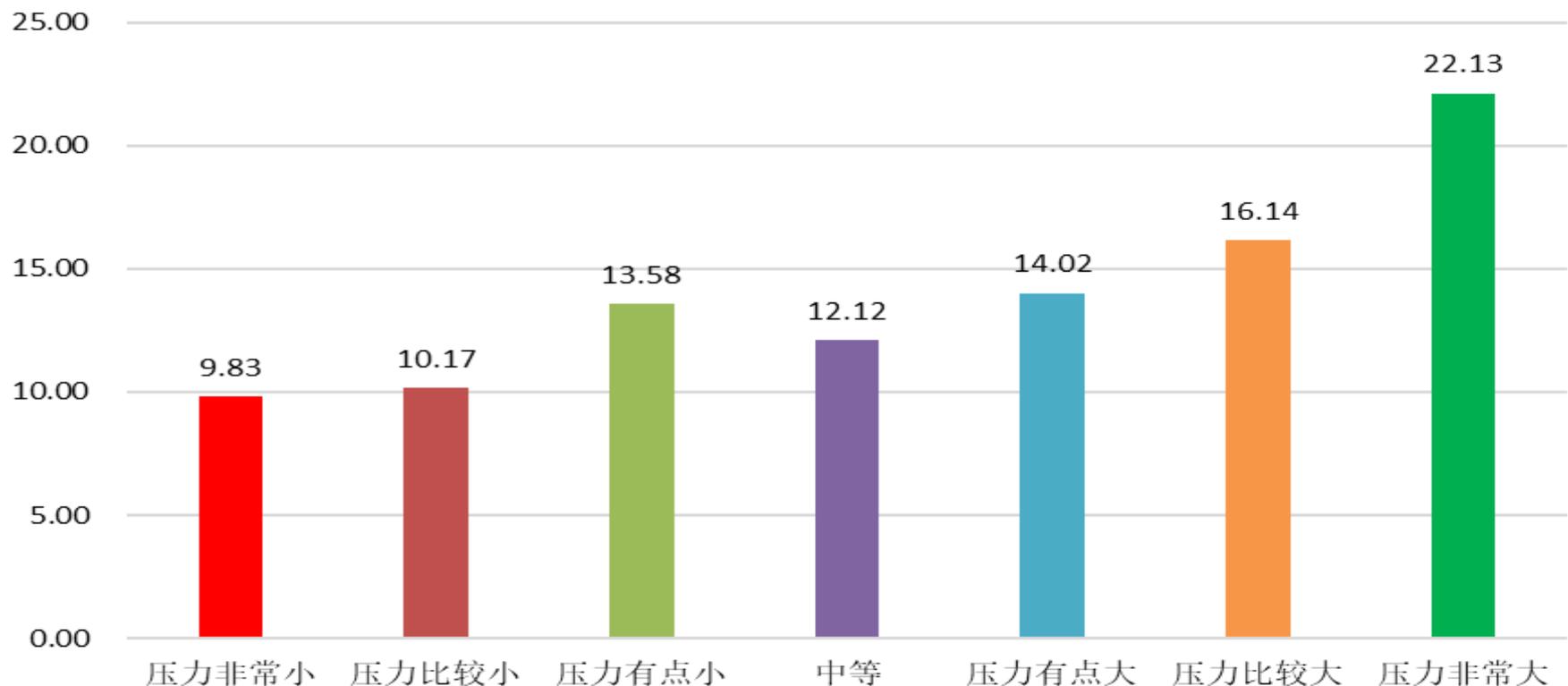
每周工作60小时以上的HR，平均薪酬约为20.21K/月，每周工作55-60小时的HR，平均薪酬约为20.25K/月，每周工作40小时以下的HR，平均薪酬约为10.7K/月。



# “压” “薪” 同行：压力越大，薪酬越高

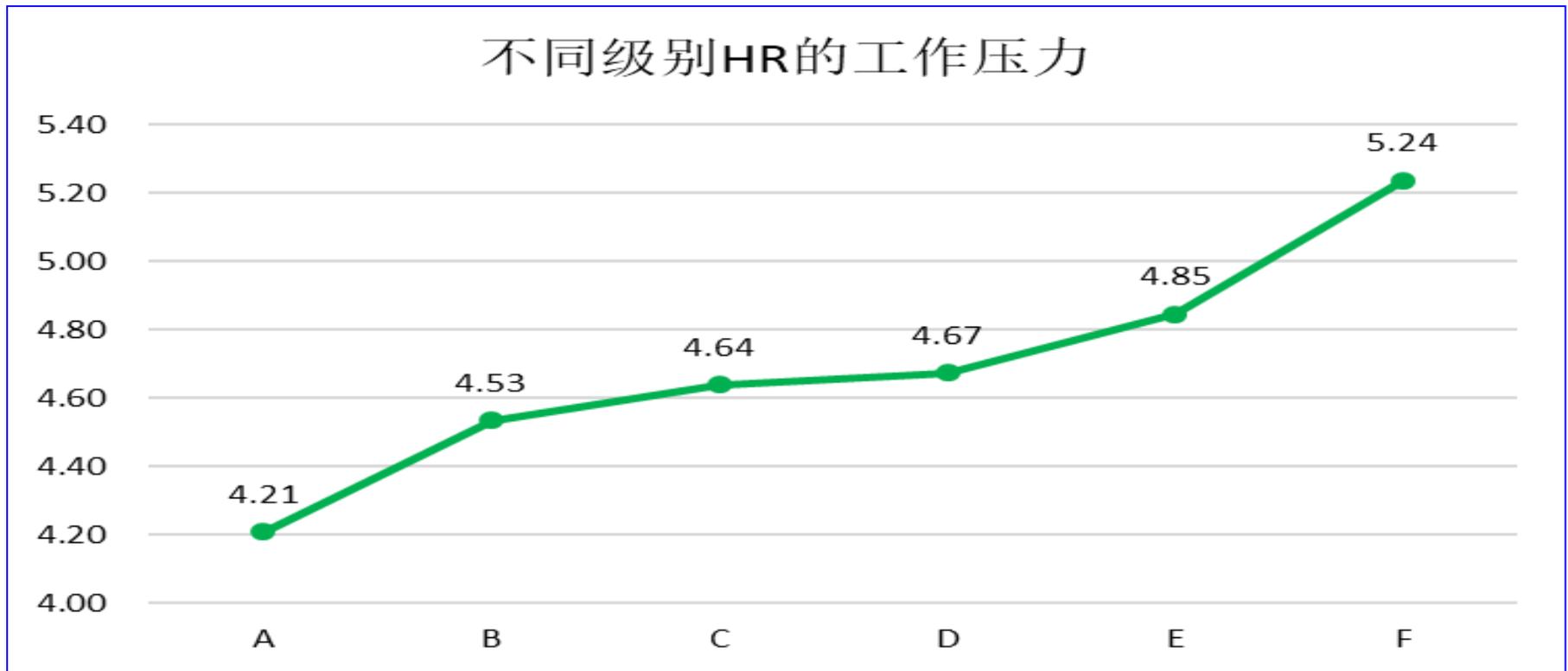
感觉到压力非常大的HR，平均薪酬约为22.1K/月；压力非常小的HR，平均薪酬约为9.8K/月的HR。

工作压力与平均薪酬（单位：千元/月）



# 权责对等：职级越高的HR，压力越大

HR分管领导感受到的压力水平最高，其次分别为人力资源部负责人、管理者、一线员工。



A、人力资源部一线员工

B、人力资源部一线管理者，且下属不是管理者（即下属没有直接下属）

C、人力资源部内设部门管理者，但下属不是管理者（即下属没有直接下属）

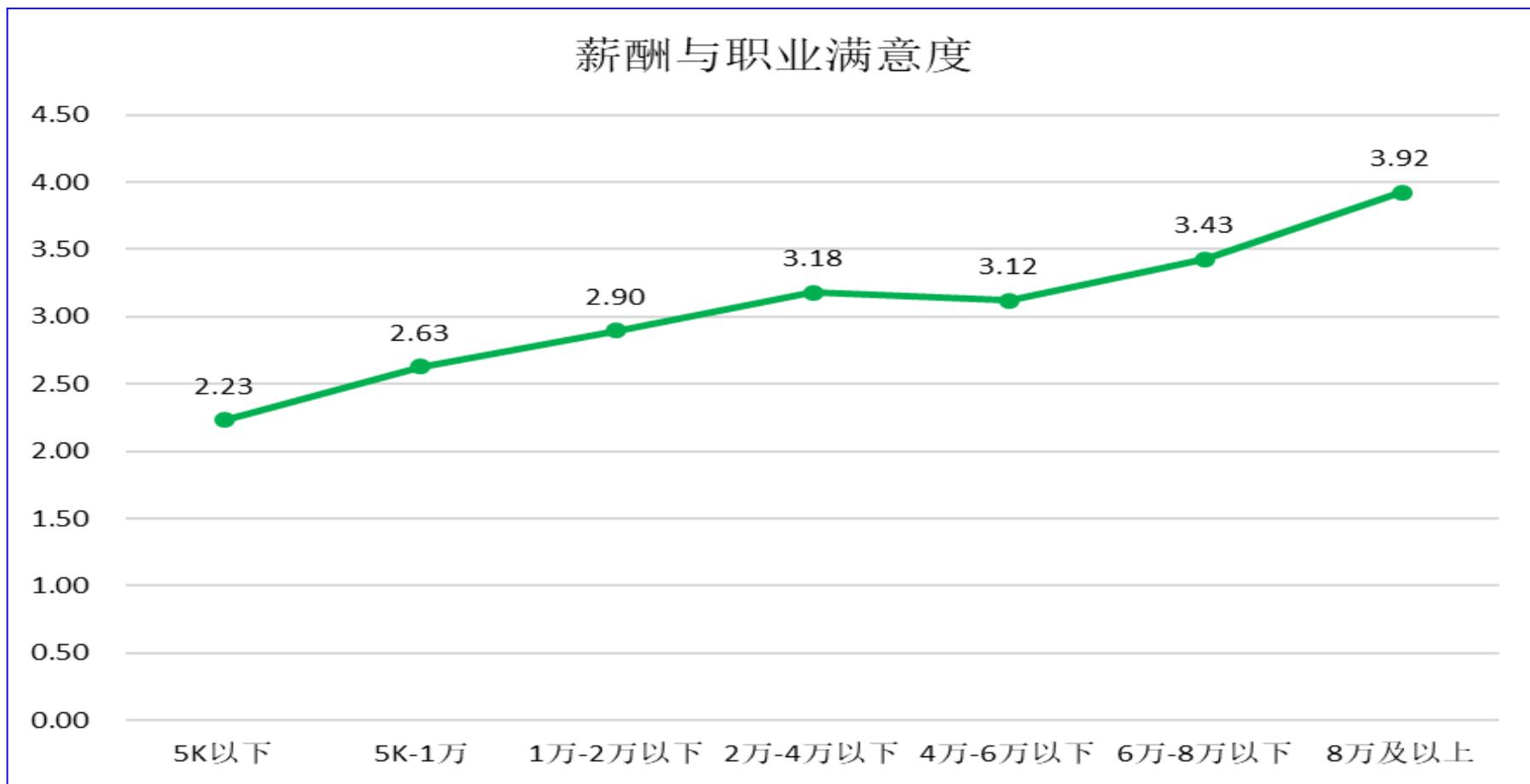
D、人力资源部内设部门管理者，且下属是管理者（即下属有直接下属）

E、人力资源部负责人（含副职）

F、HR分管领导

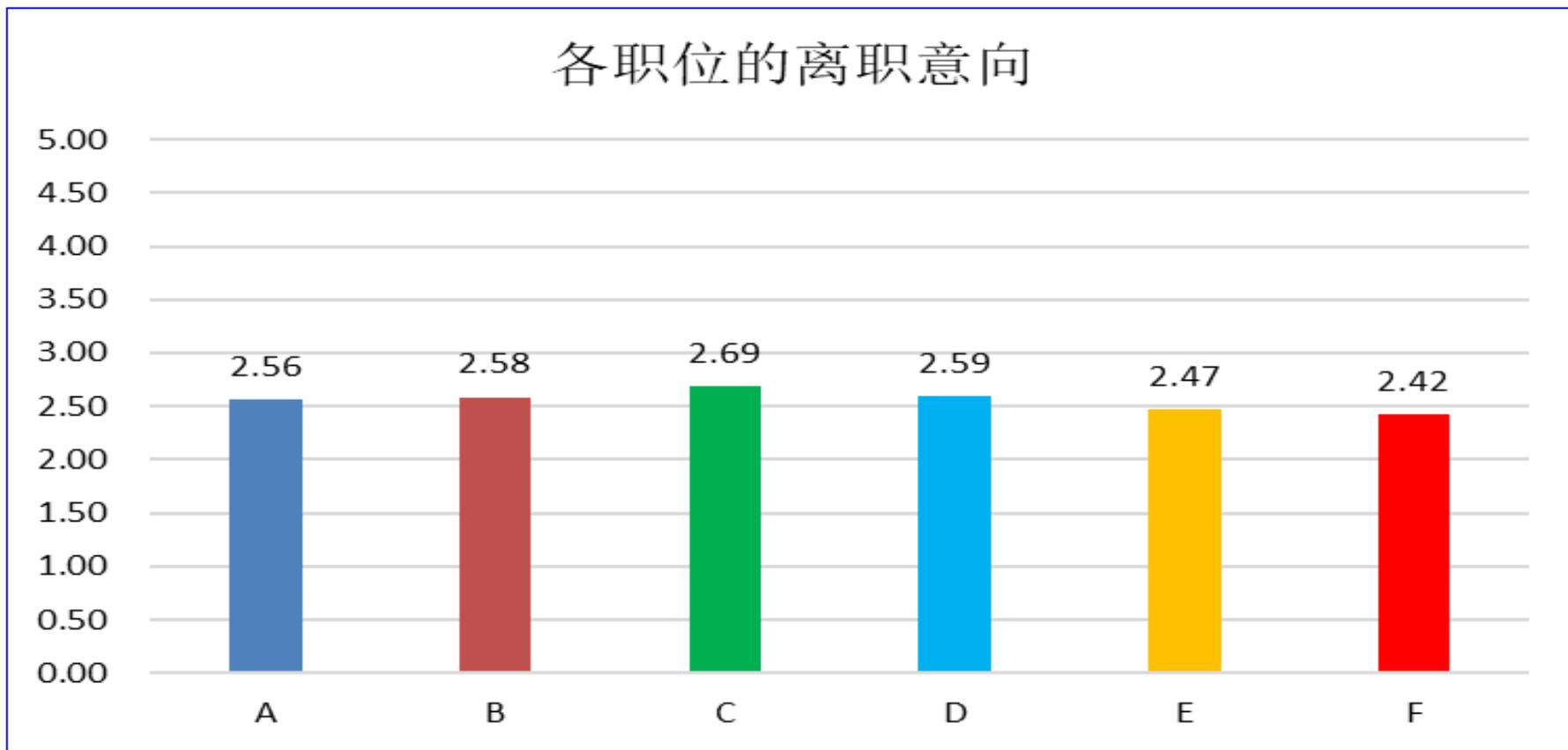
## 薪酬越高的HR，职业满意度越高

随着薪酬的增加，HR的职业满意度逐步攀升。薪酬低于20K的HR，职业满意度相对略低；高于20K之后，职业满意度显著提升。



# 不管高薪、低薪，HR普遍离职意愿不强

当前HR的离职意向不高，HR分管领导的平均离职意向水平为2.42，一线员工的平均离职意向约为2.56（5表示离职的可能性非常大）。



A、人力资源部一线员工

B、人力资源部一线管理者，且下属不是管理者（即下属没有直接下属）

C、人力资源部内设部门管理者，但下属不是管理者（即下属没有直接下属）

D、人力资源部内设部门管理者，且下属是管理者（即下属有直接下属）

E、人力资源部负责人（含副职）

F、HR分管领导



# 四

## 调查背景、专家团队与致谢

- 1、调查背景：公益性调查
- 2、调查主持人：李超平、徐世勇
- 3、调查专家团成员：江新会、刘冰、王萍、杨付、张兴贵、  
张正堂、赫冬梅、陈伟娜、孙利虎、曾垂凯、蔡元启
- 4、调查助研团：王佳燕、胥彦
- 5、致谢：感谢所有支持本次调查的朋友！

# 调查背景

---

## 调查目的

为了全面了解当前我国HR的薪酬状况，我们设计了“2019年HR薪酬”公益调查，希望通过调查用数据来分析国内企业HR的薪酬现状，希望能够为当前HR以及企业薪酬的设计提供有价值的建议。

## 调查样本

我们通过[网络](#)和[部分培训](#)课堂发放问卷，共回收有效问卷1311份；调查问卷填写者为企业各个层次的HR（包括HR分管领导、人力资源部负责人、人力资源部内设部门管理者、人力资源部一线管理者以及人力资源部一线员工等）。

## 调查声明

我们以[上述调查数据](#)为基础，经过统计分析，形成了本调查报告。

# 调查主持人：李超平教授、博导

---

李超平，中国人民大学首批杰出学者、公共管理学院组织与人力资源研究所教授、博士生导师，人才与领导力研究中心主任。国际高级人力资源管理师首席认证专家，OBHRM百科（[www.obhrm.net](http://www.obhrm.net)）创始人。

主要研究方向为企业与公共组织的人力资源管理、胜任特征模型的构建与应用、人才测评与选拔、领导理论与领导力提升、心理资本与幸福组织建设等。先后主持与参与10多项国家级研究项目。在国内外主流学术期刊发表论文近100篇，论文被引用超过8000次。

应邀为国务院国资委、中国银行总行、交通银行总行、中国农业发展银行总行、招商银行总行、民生银行总行、中信银行总行、华夏银行总行、光大银行总行、广东发展银行总行、兴业银行总行、中国人寿保险（集团）公司、中国人保财险集团、中航工业集团、航天科技集团、贵州茅台集团等提供过培训服务。

电子邮件：[lichaoxing@ruc.edu.cn](mailto:lichaoxing@ruc.edu.cn)

# 调查主持人：徐世勇教授、博导

---

徐世勇，中国人民大学劳动人事学院教授，博士生导师，人力资源开发与评价中心主任，宾夕法尼亚州立大学访问学者，中国企业改革与发展研究会人力资源管理专业委员会副会长。

研究的专业领域包括：领导力与员工绩效行为、国际人力资源管理、新技术与HRM、企业人力资源管理、组织行为学、招聘与配置、领导力提升、团队建设、管理技能开发、工作压力管理等。

曾为以下单位进行过管理咨询或培训服务：国资委企干二局、中国商务部、中国人民银行、中国科学技术协会、神华集团、中化集团、北京市委组织部、北京市政法委、北京市财政局、北京市税务局、北京市总工会、北京建设银行、中国民生银行、中船集团、中粮集团、兵装集团、首发集团、中技公司、北钞公司、教育部汉语推广办公室、浙江省科学技术协会、资生堂等。

电子邮件：[xusy2014@126.com](mailto:xusy2014@126.com)

# 调查专家团成员（一）



**江新会**，云南财经大学特聘教授，商学院博士生导师，中国科学院心理研究所、美国Rutgers大学商学院联合培养博士。



**刘冰**，教授、博士生导师，山东大学MBA教育中心副主任，人力资源管理系主任。山东省智库高端人才，兼任山东青年社会科学工作者协会副会长。



**王萍**，浙江理工大学人力资源研究所所长，人力资源管理专业负责人。具有十年企业工作经历和18年企业咨询经验。



**杨付**，西南财经大学工商管理学院教授、博士生导师，企业管理系副主任，四川省学术和技术带头人后备人选，主要研究方向为领导力与组织管理。



**张兴贵**，广东外语外贸大学商学院教授，广东省人才开发与管理研究会执行会长，广东外语外贸大学人力资源研究中心主任，广州市政府社会风险评估专家。



**张正堂**，管理学博士，南京大学商学院人力资源管理学系教授、博士生导师、系主任。教育部“新世纪优秀人才支持计划”获得者、江苏省“333高层次人才培养工程”第二层次培养对象。长期从事战略人力资源管理、薪酬激励与绩效变革等领域的研究。关注实践，兼任公司HR顾问，著作有实践专著《HR三支柱转型》等。

# 调查专家团成员（二）



**蔡元启**，中国HRD俱乐部发起人、全国理事总会理事长。历任正大制药集团、江河创建集团、海尔集团、吉利控股铭泰集团等大型跨国企业人力资源经理、高级经理、中国区人力行政总监、全球人力行政总监、总经理、全球人才平台总监/海尔“创吧”创始人、副总裁。



**陈伟娜**，河北地质大学副教授，硕士研究生导师，企业管理博士，人力资源管理教研室主任，石家庄市政协委员。主要研究领域人员素质测评、人力资源管理、组织行为学。



**郝冬梅**，兰州大学管理学院副教授、工商管理专业硕士生导师，曾留学德国，现为IACMR、POM会员，研究兴趣：职业生涯管理、回收物流管理，主讲课程：工作分析与职务设计、运营管理。参与或主持课题30多项，曾为10多家企事业单位进行培训和咨询。



**孙利虎**，山西财经大学副教授，硕士生导师，中国人民大学博士，美国罗格斯大学访问学者。主要研究领域为组织行为与人力资源管理。



**曾垂凯**，浙江财经大学工商管理学院副教授。

# 调查助研团

---



**王佳燕**，中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所2019级博士生。



**胥彦**，中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所2018级博士生。



# 以下人员为本次调查做出了贡献，特此致谢！

- ◆ Dr. Simon, Amscan Asia Ltd.
- ◆ Mindy, PwC
- ◆ Natalie Lau , Rohm semiconductor
- ◆ Nathaniel, 上海昊元（集团）有限公司
- ◆ 蔡名俊, 中远海运散运
- ◆ 陈海平, 海南汉斯迈企业管理咨询有限公司
- ◆ 陈宏刊, 大亚科技集团
- ◆ 陈建江, 大连中乌机械工程研究院
- ◆ 陈树, 昆明市职业培训指导中心
- ◆ 陈影, 爱乐水产（青岛）有限公司
- ◆ 谌永红, 云南云医乾道科技有限公司
- ◆ 程军军, 北京东方园林
- ◆ 迟龙, 擎瀚酒店管理集团
- ◆ 董艾桂, 云南铝业股份有限公司
- ◆ 樊入瑜, 万科
- ◆ 方仁建, 华润雪花啤酒
- ◆ 高峰, 蒙牛人力资源共享服务中心
- ◆ 高丽娜, 甘肃大创企业管理数据有限责任公司
- ◆ 高密, 远洋地产
- ◆ 高奇辰, 瑞诺咨询（Talenter）
- ◆ 郭春临, 中国同辐股份有限公司
- ◆ 郭瑜, 甘肃顺诚天下人力资源有限公司
- ◆ 郭玉川, 中唐国盛信息技术有限公司
- ◆ 郭振兴, 甘肃维盛科技劳务服务有限公司。
- ◆ 韩杰, 岭南生态文旅股份有限公司
- ◆ 郝炎, 山东九强集团
- ◆ 何娟, 甘肃汇客劳务服务有限公司
- ◆ 何星耀, 上海泰然集团
- ◆ 贺福升, 山西财经大学
- ◆ 洪波, 同仁堂健康
- ◆ 侯永辉, 尚品食品
- ◆ 胡二虎, 信合节能
- ◆ 黄绍飞, 广州市万绿达集团有限公司
- ◆ 黄小露, 捷越联合
- ◆ 季武, 中财新媒体产业基金
- ◆ 贾汝景, 华宇人力
- ◆ 姜超, 朗诗地产
- ◆ 李根, 乐山博思半导体有限公司
- ◆ 李康, 中国建筑西南勘察设计研究院有限公司
- ◆ 李沛捷, 甘肃沛捷人力资源开发有限公司
- ◆ 李沙沙, 悦客商贸
- ◆ 李文忠, 浩华地产
- ◆ 李映芬, 云南世博投资有限公司
- ◆ 李又保, 山东金正印务股份有限公司
- ◆ 李泽超, 河北卫士蓝人力资本经纪有限公司
- ◆ 梁江, 陕西科为物业管理有限公司

# 以下人员为本次调查做出了贡献，特此致谢！

- ◆ 林川，美世中国
- ◆ 林晶杰，云舒写
- ◆ 林瑞勤，易居企业集团广东区公司
- ◆ 刘丹，衡水爱尔眼科医院
- ◆ 刘锋，淄博洁林塑料制管有限公司
- ◆ 刘坤，甘肃爱依人力资源有限责任公司
- ◆ 刘霞燕，深圳市福奈特洗涤服务有限公司
- ◆ 刘扬，青岛金欧利营销有限公司
- ◆ 龙雨，华题教育培训学校
- ◆ 卢山，甘肃众合人力资源有限责任公司
- ◆ 罗伟帆，浙江亚克药业有限公司
- ◆ 罗迎，湖南同发投资有限公司
- ◆ 吕松，山西省广播电视局
- ◆ 马佳，乌鲁木齐市保安服务公司
- ◆ 马青智，甘肃云海人力资源服务有限公司
- ◆ 马温玲，甘肃省引才人力资源管理有限公司
- ◆ 马长安，甘肃外服
- ◆ 麦菁，广州市商贸职业学校
- ◆ 毛艳丽，跑跑（北京）科技有限公司
- ◆ 蒙鹏飞，甘肃雨青至华人力资源管理公司
- ◆ 孟庆涛，青岛齐星车库有限公司
- ◆ 朴凯，甘肃万众人力资源管理有限公司
- ◆ 綦杰宗，天安财险
- ◆ 秦爱荣，河北新浪网络技术有限公司
- ◆ 权新忠，甘肃鑫源坤人力资源服务有限公司
- ◆ 沈涛，山东班多伦家居有限公司
- ◆ 石敏，鸿宇人力资源公司
- ◆ 唐莉，埃赛克斯电磁线苏州有限公司
- ◆ 滕春燕，扬州市扬子江置业有限责任公司
- ◆ 滕秀山，青岛快帮科技有限公司
- ◆ 王解男，合肥友客友家信息科技有限公司
- ◆ 王磊，山西九州通医药有限公司
- ◆ 王立忠，石家庄格力电器小家电有限公司
- ◆ 王鸣，河北神通汽车方向盘有限公司
- ◆ 王强，诚通人力资源有限公司
- ◆ 王庆玲，美吉姆国际儿童教育中心青岛公司
- ◆ 王诗怡，中国银河证券
- ◆ 王雯，甘肃红海人力资源有限公司
- ◆ 王雯处，安徽工业经济职业技术学院
- ◆ 王希武，云内动力集团公司
- ◆ 文富强，格瑞特外服集团云南省公司
- ◆ 吴科，安徽佳伟电子科技有限公司
- ◆ 吴磊，海得控制
- ◆ 肖飞，中国船舶重工集团
- ◆ 谢思寒，中建二局

# 以下人员为本次调查做出了贡献，特此致谢！

- ◆ 熊先普，海南壮兴实业有限公司
- ◆ 熊晓华，中原内配集团股份有限公司
- ◆ 徐乃钦，昌盛日电
- ◆ 许良春，瑞马公司
- ◆ 闫业强，兖矿建设公司
- ◆ 严进菊，亮创集团
- ◆ 杨海萍，甘肃辉煌人力资源有限公司
- ◆ 杨金鹏，深圳市中深建筑装饰设计工程有限公司
- ◆ 杨栋功，彩虹无人机科技有限公司
- ◆ 杨霞平，合能物业
- ◆ 杨亚敏，青岛汇君
- ◆ 杨宗谕，甘肃树德人力资源管理有限公司
- ◆ 姚伟干，三峰实业有限公司
- ◆ 于凌，沂州集团
- ◆ 苑春宇，中科院东北地理与农业生态研究所
- ◆ 张彬，天津市地震局
- ◆ 张丹丹，荣置地
- ◆ 张杰，三峡财务有限责任公司
- ◆ 张娟娟，甘肃精准就业服务中心
- ◆ 张丽梅，甘肃信达通信技术有限公司
- ◆ 张培波，云南双江勐库茶叶有限公司
- ◆ 张珊宁，联想集团
- ◆ 张馨尹，甘肃海纳
- ◆ 张绪德，甘肃陇原境外就业中心
- ◆ 张耀，亳州建工有限公司
- ◆ 赵斌，鸿鑫睿智人力资源集团有限公司
- ◆ 郑少燕，甘肃世晨人力资源有限公司
- ◆ 周旻晖，千里行品牌公司
- ◆ 周效刚，华夏在线山东分公司
- ◆ 周艳梅，广东宏川加乐加车能终端服务有限公司
- ◆ 周之雄，甘肃永源人力资源开发有限责任公司
- ◆ 朱小超，合一咨询
- ◆ 邹欣，毕节市统计局社情民意调查中心

说明：只保留姓名与单位信息完整的人员名单。

# 感谢您的阅读

欢迎扫码关注

