

弘明信诚薪酬调研报告

——快消行业

基准城市：济南

2024 年春季

法律声明

知识产权： 弘明信诚（北京）管理咨询有限公司（下简称弘明信诚）保留本报告中所有的知识产权。禁止未经弘明信诚事先许可的擅自使用或复制。除非以书面形式另行同意，您不得公开或在任何发行材料中援引或包含本文件中所包含的信息。

报告使用： 您仅可在您自己机构内为内部人事工作而使用本报告。本报告不可修改、出售或转让。您不得在员工内部通讯或您公司的内网中重现本报告的内容。如果您想同第三方（包括任何控制您公司的实体、您公司控制的实体以及与您公司处于共同控制的实体、弘明信诚的竞争者和/或为您公司单独工作的独立合同缔约方）分享报告（全部或部分），您必须首先获得弘明信诚的书面同意。

责任限制： 除非以书面形式另行约定，弘明信诚和其员工、董事、管理人员、代理人和分包商不为您使用本文件或其中的知识产权承担任何责任。

目录

1. 使用说明.....	1
2. 人均人力成本增长情况.....	6
3. 分职能薪酬.....	10
市场.....	10
线下销售.....	13
销售支持.....	18
电商.....	19
客服.....	21
艺术设计.....	22
IT.....	23
生产.....	23
财务.....	24
人力.....	27
行政.....	30

1. 使用说明

数据来源:

本报告所使用的数据从公开渠道获得,我们承诺所获取的数据及获取数据所用技术、手段和过程符合中华人民共和国法律和法规规定。

为了让薪酬调研报告具备使用价值,我们没有采集那些处于非正常经营状态的企业数据。非正常经营状态包括但不限于:长期亏损;因为内外部原因出现显著于行业的营业额或利润波动;可以预见处于难以持续经营状态;主营业务模式发生改变,导致人力资源政策和实践处于转型期;处于初创阶段等。

数据计算和验证:

弘明信诚拥有独有的薪酬调研算法。这种算法基于我们对于薪酬工作多年的经验总结。为了确保数据的准确性,对每一份报告的结果,我们都会和合作伙伴一起,使用企业实际数据对报告数据进行验证。

数据呈现:

实际数值是经过市场薪酬采样获取的实际薪酬数值。

回归数值是以市场薪酬采样数据为依据,进行的回归数值,以提供一个连续职等的薪酬曲线。对以能力为职等区隔的职位序列,如研发、IT 研发,或存在职能、技术双通道的职位序列,基于市场操作实际,报告不提供回归数值。实际数值中,职等数量较少的职位序列,报告也不提供回归数值。

薪酬范围:

本报告所指的薪酬包含:固定工资、不带有特定补偿目的(特定补偿目的如:异地住房补贴、差旅包干补贴)的现金福利和明确约定额度(如额度在劳动合同中约定)的绩效奖金。如无特殊说明,

长期激励、非现金福利、销售佣金、分红不包含在本报告薪酬范围中。

薪酬水平：

我们使用行业常用的分位值代表薪酬水平的高低。标准如下：

90 分位：代表市场上极高的薪酬水平。

75 分位：市场上较高水平的薪酬，具备一定吸引力。

50 分位：市场上中等水平薪酬。

25 分位：市场上较低水平的薪酬。

10 分位：市场极低水平的薪酬。

职位的薪酬样本数量不足时，薪酬报告不提供 90 分位和 10 分位数据。

职位范围：

本报告不涉及高管岗位。

学历要求：

在外部招聘市场上，对候选人最低学历要求。同一职位层级一般有多种学历要求。从外部招聘市场采集到数据中，按照不同学历要求，薪酬报告给出百分制形式的各学历要求占比。岗位学历既有高中，也有中专时，统一归为高中。如果岗位学历要求只有中专（职高）没有高中，则学历要求为职高。

相关工作经验年限：

在外部招聘市场上，对候选人的最低相关工作经验要求范围。这个时间范围至少涵盖 90% 的采集数据。

职等描述：

HCE 等级用以衡量不同组织规模中职位的等级。HCE 等级从 12 到 38 级。26 级以上岗位，等级受企业规模影响较大。在薪酬调研报告中，只涉及 12 到 32 级的岗位。HCE 级别和通常企业层级的对应关系如下表：

战略承接	人力资本标杆建立	薪酬体系搭建	绩效体系设计	人力运营体系搭建	人力信息系统建设
------	----------	--------	--------	----------	----------

HCE 层级范围	等级定义
30-32	高层管理者，薪酬报告中的高级总监级/总监级*范围：
27-29	中高层管理者，薪酬报告中的总监级*范围
21-26	中层管理者/技术专家，薪酬报告中的经理级对标 21-23，高级经理级对标 24-26
17-20	有经验的个人贡献者或基层主管，薪酬报告中主管级对标 18-19
12-16	初级岗位，薪酬报告中的助理级对标 12-15，专员级对标 16-17

*报告中总监级别没有明确说明的，对标范围 27-29。

为方便对标，分职能序列岗位和专业技术序列岗位，各个等级的通用定义如下：

通用专业职能等级

等级	等级定义
总监	某个职能领域负责人或(当企业规模超过标准规模时)某个子职能领域负责人，职责对公司战略有正常的影响力（即合格的职能负责人）注：副总经理，VP，CXO 不包含在本等级中
高级经理	职能内，某子职能领域的专家，可独立制定、落实子职能领域的策略和战术 职能条线的负责人，但是对组织战略的影响力较弱
经理	职能内，某子职能领域的技术专才，在上级指导下，制定、落实子职能领域的策略和战术 负责监管职能条线或子职能条线的日常运作，在战术制定和落地方面需要上级指导
主管	独立开展专业性工作，工作不涉及或较少涉及战术和策略制定，具备一定独立判断力 在明确的规则、制度下，对操作型（如操作工、司机）团队进行日常管理
专员	专业性工作需要在他人在指导或复核下开展或所从事的工作专业性较少，以简单事务型工作为主。此层级的主要工作，可以由经过一年以内培训的应届本科生或专科生负责
助理	从事简单事务型工作，一般不要求经验，除了沟通，文档操作等通用技能外，工作内容实质上不涉及大专及以上学历教育内容

通用专业技术等级（如平面设计师、数据分析师、食品研发等序列）

等级	等级定义
专家	公司内部所在领域的领军人物； 负责管理领域的重大而复杂的项目； 对领域内的技术、流程和工作方式做出改进甚至创新。

等级	等级定义
高级	为中级和初级员工提供指导和建议； 独立解决复杂问题和挑战； 可以独立围绕长期目标，协调甚至管理资源，开展工作。
中级	具备相关的工作经验，能有效应用知识，在相对广泛的指引下完成工作； 在项目中可以承担明确的角色和职责，并对项目结果产生直接影响； 能够预见工作中的问题和风险，主动寻求支持。
初级	需要大学水平的理论知识或特定领域的高级操作技能来完成工作； 根据既定的程序和规则开展工作； 具备发现问题，并按照既定程序纠偏的能力； 围绕短期如月或天为周期的目标开展工作； 一般不需要相关工作经验。

职能等级和专业技术等级的对应关系参考表

职能等级	专业技术
总监	
高级经理	专家
经理	高级
主管	中级
专员	初级
助理	

注:在实际市场实践中某些职位序列的管理位于职能序列和专业序列之间。这时，不适用于上表所列的对应关系。对于这种特殊情况，我们会在该职位序列描述时特殊说明。

互联网/信息技术行业通用 IT 研发等级

层级	等级定义
高级专家	1. 对公司的业务需求有深入了解，能将专业知识与业务充分结合，找到最佳解决方案； 2. 在某个专业领域有较高的技术水平，能够在该领域做出中长期的系统级技术规划； 3. 本级别的典型岗位是架构师，当数据样本不足时，薪酬报告会直接使用架构师职位的数据，不再使用专家或高级专家层级分类。

<p>专家</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 把握本领域的研发发展方向，对研发决策产生影响 2. 识别和解决高度复杂和专业的问题，并提升、改进、优化现有方法或技术，指导团队完成某个产品或项目的设计与研发； 3. 指导和培养工程师； 4. 本级别的典型岗位是架构师，当数据样本不足时，薪酬报告会直接使用架构师职位的数据，不再使用专家或高级专家层级分类。
<p>高级工程师</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、具有丰富的研究、设计、开发等知识和经验，理解完整开发流程涉及的相关技术，并落实在执行方案中； 2、在某个技术方向具有较高的水平，规划、组织、指导完成设计、开发。理解相关产品的发展方向； 3、能独立负责项目的开发工作，在难题攻克时需要专家指导； 4、能带领一般规模的技术研究、系统开发团队； 5、指导、培养工程师
<p>工程师</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、具备某专业领域、特定技术的知识和运用相关知识工作在特定领域的经验； 2、遵循开发流程，负责模块或子系统的设计和实现； 3、能迅速定位和解决自己负责系统出现的突发问题和 bug； 4、独立工作，需要很少监督。
<p>初级工程师</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、具备某专业领域、特定技术的知识，相关专业教育背景，具备运用知识从事公司需要的工作的能力； 2、可以在指导、监督下，完成有明确要求的工作；需要主管或高级别人员对负责的任务或产出有清晰的定义和准确沟通，并随时提供支持以达到要求； 3、在以上条件下，可以配合完成复杂任务；

地区系数：

我们提供了中国大陆地区 43 个城市的地区薪酬系数。为了更精准对标，这些地区系数分为销售类岗位和非销售类岗位。销售类员工的地域流动性更强，地区差异性较小。

2. 人均人力成本增长情况

薪酬涨幅

2023 年，短期薪酬项目内，国内上市企业中 [] 的企业人均人力成本出现增长。短期薪酬项目内，人均人力成本增长的中位值为 []。

细分行业看：

食品饮料行业短期薪酬项目内，国内上市企业中 [] 的企业人均人力成本出现增长。短期薪酬项目内，人均人力成本增长的中位值为 []%。

酿酒行业短期薪酬项目内，国内上市企业中 [] 的企业人均人力成本出现增长。短期薪酬项目内，人均人力成本增长的中位值为 []%。

人力成本占比

人力成本占比使用用人费用率衡量，计算公式为 $\text{人力成本} / \text{销售额}$ 。

2023 年，国内上市企业用人费用率中位值为 12.4%。

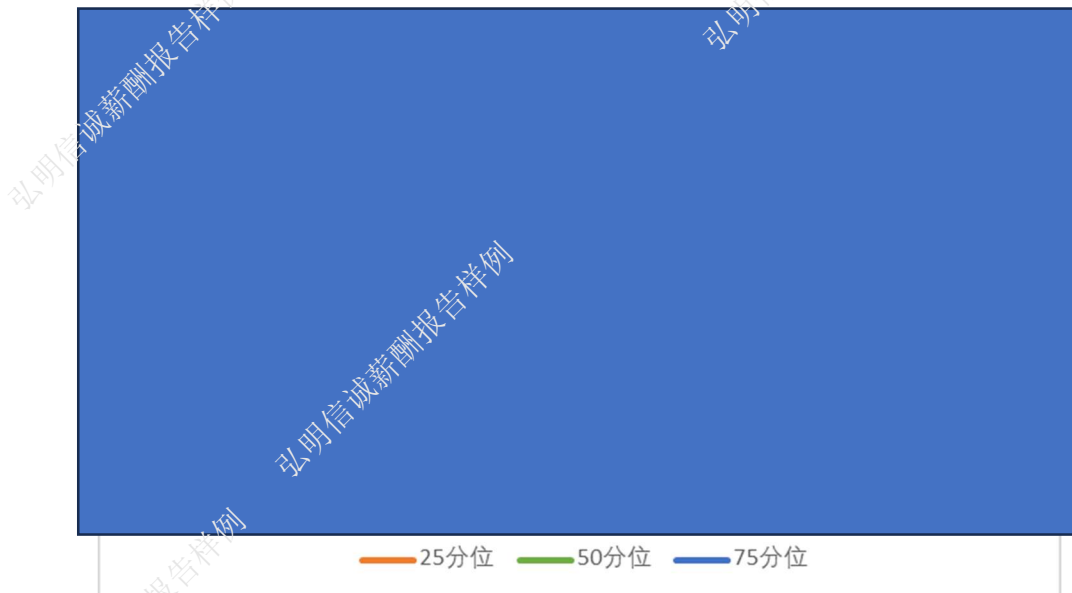


图 1：2019-2023 用人费用率变动情况

细分行业看：

食品饮料行业用人费用率中位值为 %。

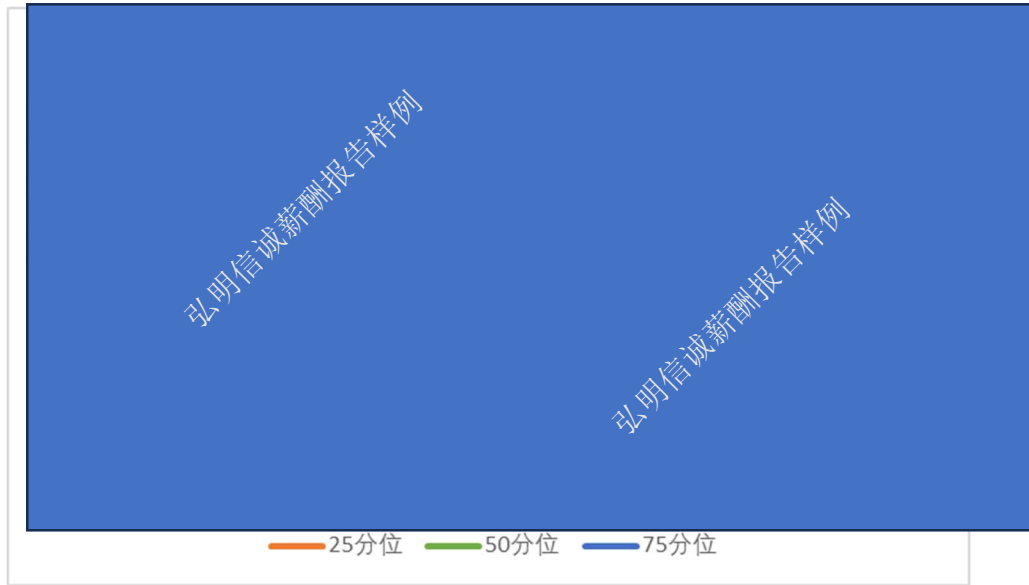


图 3：2019-2023 食品饮料行业用人费用率变动情况

酿酒行业用人费用率中位值为 %。



图 3：2019-2023 酿酒行业用人费用率变动情况

人均贡献

人均贡献的计算方式为销售额/员工数。

2023 年，国内上市企业人均贡献中位值为 万元。

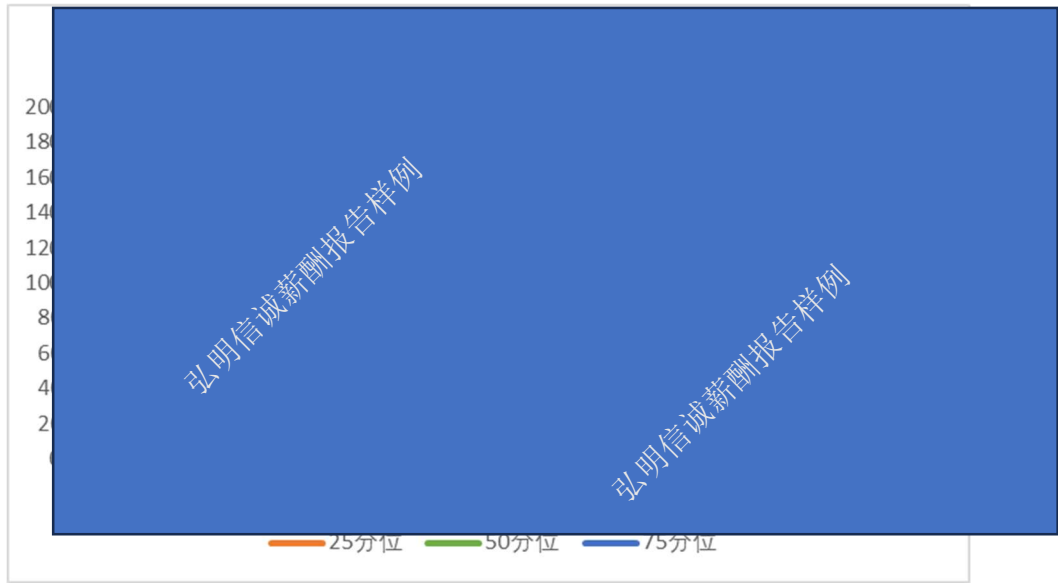


图 4：2019-2023 行业人均贡献变动情况

细分行业看：

食品饮料行业人均贡献中位值为 万元。

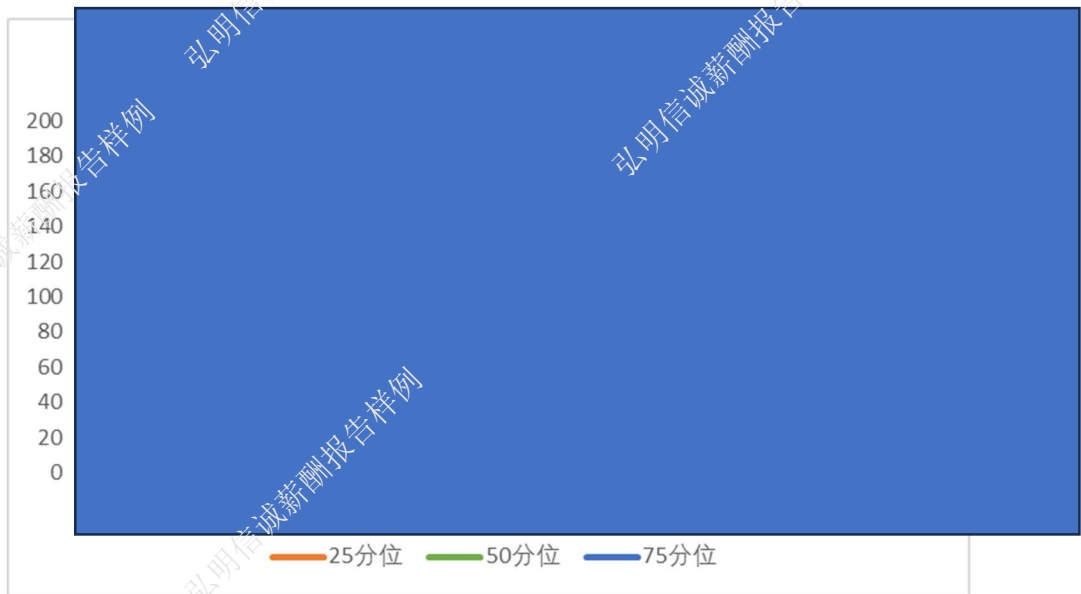


图 5：2019-2023 食品饮料行业人均贡献变动情况

酿酒行业用人费用率中位值为 万元。

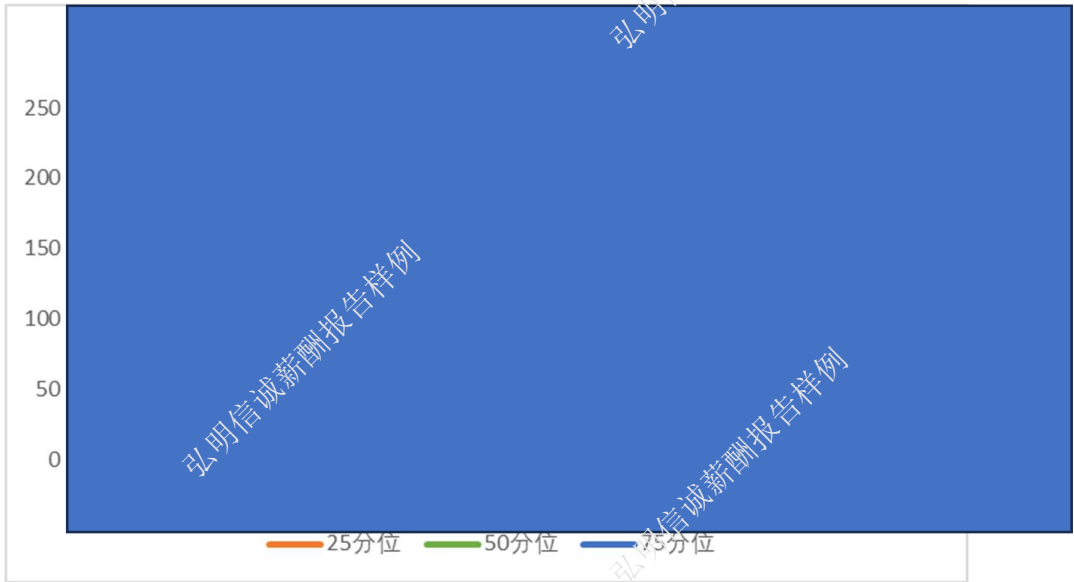


图 6：2019-2023 酿酒行业人均贡献变动情况

3.分职能薪酬

市场

实际值

职位层级	10分位	25分位	50分位	75分位	90分位	最低学历要求	相关工作经验年限
总部市场综合高级经理							
总部市场综合经理							
总部市场综合主管							
总部市场综合专员							
数字营销专员							

职位匹配说明：

1、市场综合子职能是市场各个子职能（包括品牌、产品、推广、媒介、新媒体推广）及综合各市场职责的岗位的合集。

市场回归值

HCE	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
27					
26					
25					
24					
23					
22					
21					
20					
19					
18					
17					
16					

15					
14					

弘明信诚薪酬报告样例

弘明信诚薪酬报告样例

弘明信诚薪酬报告样例

线下销售

实际值

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
区域销售高级经理 (24-26)							
区域销售经理(21-23)							
组级主管(18-19)							
业代(17)							
KA 渠道经理 (21-23)							
KA 业代(17)	N/A				N/A		
传统渠道经理(21-23)							

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
传统渠道业代(17)							
餐饮渠道经理(21-23)							
餐饮渠道业代 (17)	N/A				N/A		
餐饮大客户(连锁)主管 (19-20)							
工业客户业代							
酒渠道区域经理 (21-23)							
酒渠道业代(17)	N/A				N/A		

职位匹配说明:

- 1、职位层级列中括号中的数字是层级对应的 HCE 级别，以方便对标。
- 2、本职能部分销售管理职位会同时涉及线下和电商销售。直接向电商平台 toB 销售、电商线上分销、网红商务 BD 销售岗位归入电商职能。

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

3、KA 渠道又称现代渠道、商超渠道。KA 渠道又可以分为直接对接 KA 系统的直营 KA 和通过经销商对接系统的经销商 KA。在薪酬报告中，KA 渠道内部不再划分直营 KA 和经销商 KA。因为很多公司采用经销商 KA 形式仅仅是基于账期等内部作业考虑，并不代表岗位上的任职者不具备直营 KA 管理能力。

KA 渠道各岗位层级划分标准为：

KA 渠道总监：负责公司 KA 渠道的整体运作把控，一些公司的产品只适合在 KA 渠道销售，这些公司的全国销售负责人也在该层级。

KA 渠道高级经理：全国层面重点 KA 系统的管理，通常负责多个系统，少部分公司的岗位负责对该公司而言重要的单一系统，需要具备年度合同谈判能力，统筹各区域 KA 系统政策、方针和维护工作。通常是公司 KA 系统总部岗位，部分公司 KA 系统管理依据 KA 总部所在地原则设置，此时会设置在华东、华南等全国大型 KA 系统总部所在地的区域。

KA 渠道经理：

- 1) 负责全国层面单一系统或区域层面多个 KA 系统（直营或经销商），负责年度合同谈判（或协助经销商进行）。KA 系统的年度规划。
- 2) 或负责承接全国 KA 系统工作，负责省区或大区级别的区域 KA 管理工作，开发和维护区域 KA 系统，区域 KA 团队管理。

KA 渠道主管：区域 KA 年度规划，费用管理，年度合同以外的其他合同和业务谈判，业务和促销员管理，KA 经销商开发。

KA 渠道业代：对接区域地采或区域经销商，季度或年度促销规划和执行，费用管理，直营系统 KA 业代负责具体进店谈判，应收账款管理；

KA 门店业代：负责 KA 系统门店的对接，门店陈列维护，门店活动策划和执行。在一些公司，由第三方 KA 理货承担该职责。

4、向传统通路经销商推荐 APP 形态的产品，但实质是将其纳入本公司销售渠道的工作，归入传统渠道。

传统渠道高级经理负责区域为省区，部分岗位为总部幕僚岗位。

传统渠道经理负责区域为省区或城市群。

如采用招商为主的销售方式，应根据市场容量、资源投入预期和人员背景分别对标为经理或主管层级

5、餐饮渠道指：客户厨务团队在采购决策中发挥主要作用的销售渠道，销售产品通常为待加工食材、调味品。

餐饮渠道高级经理对标：大区（多省）经理或餐饮大区（或全国）重点客户经理

餐饮渠道经理对标：省区经理或餐饮大区重点客户经理

6、酒渠道包括从事传统酒通路销售和同时负责传统酒通路和现代（KA）、电商和新零售通路的酒产品销售岗位。单纯从事现代（KA）、电商、新零售通路、礼品团购、酒水夜店餐饮或集采直销工作的岗位分别归入对应销售序列。传统酒通路销售特点有：1、销售通路包括烟酒店、酒传统经销商；2、促销手法常见品鉴会、圈层营销。酒渠道的这种划分方法也意味着啤酒产品的大部分销售岗位不应归入本渠道，而应归入综合销售和酒水夜店餐饮渠道

酒渠道区域高级经理负责区域为省区或大区。

酒渠道区域经理负责区域为省区或城市群。

对标时应根据市场容量、资源投入预期和人员背景分别对标为高级经理或经理

7、酒水夜店餐饮渠道指：以酒水产品为主，向酒吧、KTV 和餐饮店销售。

注 1：表中的薪酬包含了雇主在薪酬计划中预估的提成额度。

线下销售回归值

HCE	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
27					
26					
25					
24					
23					
22					
21					

20					
19					
18					
17					
16					
15					

销售支持

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
销售支持助理							

电商

实际值

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
电商运营经理							
电商运营主管							
电商运营专员							
电商运营助理							
电商网店店长	N/A				N/A		
主播 (中级)	N/A				N/A		

注 1: 店长是岗位参考, 并非岗位层级, 经理、主管、专员是岗位层级;

注 2: 表中的薪酬包含了雇主在薪酬计划中预估的提成额度;

国内电商回归值

HCE	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
24					
23					
22					
21					
20					
19					
18					
17					
16					
15					
14					
13					

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

12					
----	--	--	--	--	--

客服

职位层级	10分位	25分位	50分位	75分位	90分位	最低学历要求	相关工作经验年限
国内电商客服主管							
国内电商客服							
语音/呼叫中心客服							

注 1：表中的薪酬包含了雇主在薪酬计划中预估的提成额度。

艺术设计

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
初级设计师							
助理设计师							

注 1：设计序列包括网店店铺设计、平面设计、视觉设计等职能。

IT

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
企业管理系统实施 顾问							
企业管理系统实施 初级顾问							

生产

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
生产经理	N/A				N/A		

财务

实际值

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
财务总监							
财务高级经理							
财务经理							
财务主管							
财务专员							

财务回归值

HCE	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
30					
29					
28					
27					
26					
25					
24					
23					
22					
21					
20					
19					

18					
17					
16					
15					
14					

人力

实际值

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
人力资源总监							
人力资源高级经理							
人力资源经理							
人力资源主管							
人力资源专员							

人力回归值

HCE	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
30					
29					
28					
27					
26					
25					
24					
23					
22					
21					
20					
19					

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

18					
17					
16					
15					
14					

行政

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
行政主管	N/A				N/A		
行政专员	N/A				N/A		
行政助理							
司机							

