

员工薪酬结构与公平性分析报告

数据截至2003年1月1日 · 覆盖240,124名在职员工

核心发现与建议

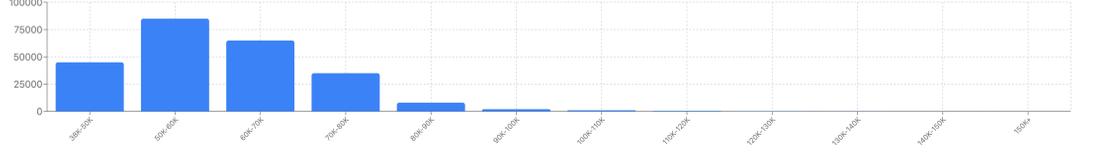
主要发现

- 薪酬分布呈现显著右偏态：截至2002年底，在职员工共240,124人，薪资均值（72,012元）高于中位数（69,805元），75%员工薪资低于82,546元，最高薪资达158,220元，极差达119,597元。
- 部门间薪资差异显著：Sales部门平均薪资最高（88,852.97元），Marketing（80,058.85元）和Finance（78,559.94元）次之，而Human Resources最低（63,921.90元），存在结构性倾斜。
- 存在高薪异常值：基于IQR方法，当前薪资数据中存在2,916名高薪异常值（薪资 > 117,922元），占总人数约1.2%，前10名异常值薪资均超过152,000元。
- 长期薪资稳步增长：1985-2002年间，公司年度平均薪资从53,182元稳步增长至72,684元，累计增幅达36.7%，中位数薪资也从49,121元增至70,446元。
- 性别薪酬差距微小：男性平均薪资（72,044.66元）与女性（71,963.57元）仅相差81.09元（约0.11%），各职级内部性别薪酬差异百分比均在0.52%以内。

可执行建议

| 问题领域 | 建议措施 |
|---------|--|
| 部门薪资差异 | 优化人力资源部门薪酬结构，考虑提高HR部门平均薪资水平至公司平均水平（72,012元），缩小与其他部门的薪资差距 |
| 管理层薪资异常 | 调查Production和Customer Service部门管理者薪资低于普通员工的现象，核实岗位职责与薪酬匹配度，确保管理岗位价值得到合理体现 |
| 职级薪酬体系 | 重新审视Manager职级的薪酬定位，因其平均薪资（77,723.67元）低于Senior Staff（80,706.50元），可能反映职级定义模糊问题 |
| 薪资离散度 | 针对Senior Staff和Staff职级内部薪资差异较大的问题（IQR分别为27,342.00和27,026.25），建立更明确的薪酬标准和绩效考核机制 |
| 长期未调薪员工 | 排查16名超过5年未调薪的员工情况，了解其工作状态和薪酬调整意愿原因，及时进行薪酬调整 |

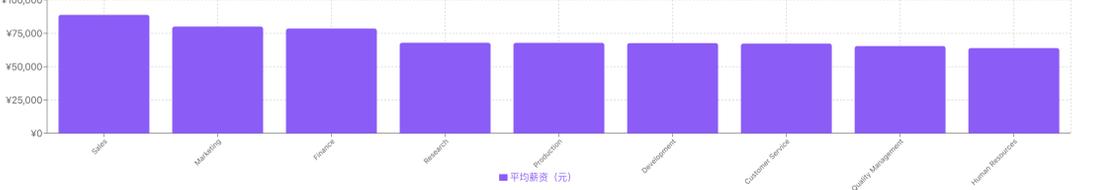
一、员工薪资整体分布



分布特征

当前薪资分布呈现显著右偏态，均值72,012元高于中位数69,805.0元，75%员工薪资低于82,546.0元，而最高薪资达158,220元，最低为38,623元，极差达119,597元。薪资分布峰值集中在80,000-90,000元区间，约16万人；随着薪资升高，人数迅速下降，120,000元以上员工分布过于稀疏，显示高薪岗位极为稀缺。

二、不同部门的薪资水平对比



部门薪资梯队分布

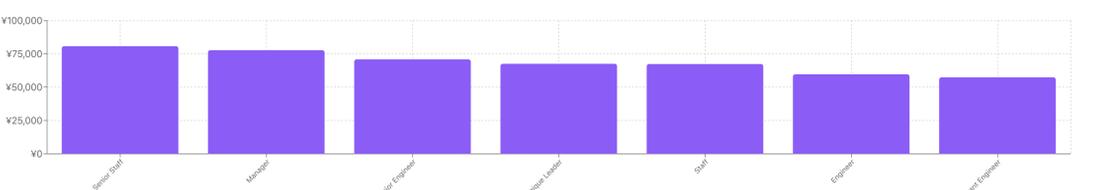
| | |
|---|-------------------------------------|
| Sales 人数: 37,701 | ¥88,852.97 标准差: 17,748.13 |
| Marketing 人数: 14,842 | ¥80,058.85 标准差: 17,407.24 |
| Finance 人数: 12,437 | ¥78,559.94 标准差: 17,077.39 |
| Research 人数: 15,441 | ¥67,913.38 标准差: 14,361.19 |
| Production 人数: 53,304 | ¥67,843.30 标准差: 14,202.43 |
| Development 人数: 61,386 | ¥76,757.92 标准差: 14,219.67 |
| Customer Service 人数: 17,569 | ¥67,285.23 标准差: 15,943.43 |
| Quality Management 人数: 14,546 | ¥65,441.99 标准差: 13,344.02 |
| Human Resources 人数: 12,898 | ¥63,921.90 标准差: 12,887.91 |

公司整体平均薪资: ¥72,012.24
高于公司平均的部门: Sales, Marketing, Finance

归因分析

部门薪资差异归因: 当前各部门平均薪资存在显著差异，Sales部门平均薪资最高（88,852.97元），Marketing为80,058.85元，Finance为78,559.94元，而Human Resources最低（63,921.90元）。
历史增长模式: 1985-2002年间，所有部门薪资均持续增长，但起薪与增幅差异显著，Human Resources起薪最低（44,956.80元），而Sales起薪最高（69,975.04元），增长率最低（+27.87%）。
管理层与普通员工薪资关系: 管理者与普通员工的薪资关系在不同部门呈现不同结构，Marketing部门管理者薪资溢价最高（高出53%），而Production和Customer Service出现“管理者薪资反低于普通员工”的异常现象。
职级与薪资匹配: 职级与平均薪资基本匹配，但存在结构性异常，Manager职级人数极少（仅9人）且平均薪资（77,723.67元）低于Senior Staff（80,706.50元）。
同岗不同薪原因: “同岗不同薪”主要由入职时间（工龄）驱动，在Senior Engineer、Senior Staff等四大职级中，男女平均薪资差异均小于0.2%，而工龄与薪资相关性显著（Senior Engineer: r=0.37）。

三、薪资与职位级别的关联分析



发现职级薪资异常: Manager职级平均薪资（77,724元）低于Senior Staff职级（80,707元），存在倒挂现象。

具体异常数据: **Manager: 77,724 < Senior Staff: 80,707**，这与正常职级晋升逻辑不符，建议核查Manager职级定义或薪酬配置。



非技术岗离散度洞察

Staff/Senior Staff 职级内部薪资差异显著:

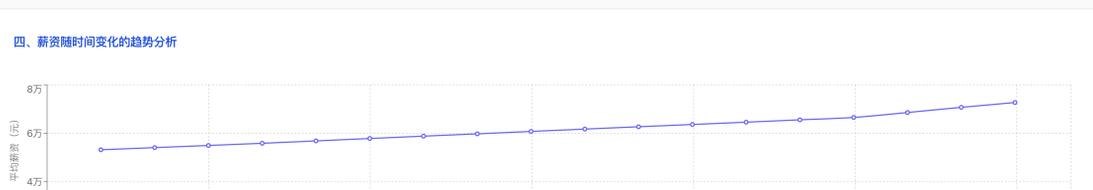
- Senior Staff 薪资标准差达 18,655.79, IQR为 27,342.00
- Staff 薪资标准差 17,044.68, IQR为 27,026.25

相比之下，技术序列离散度较低：

- Engineer 标准差 12,334.41, IQR 17,276.00
- Senior Engineer 标准差 13,955.72, IQR 18,009.50

管理/支持类岗位内部薪资离散度远大于技术岗位，可能存在“同岗不同薪”现象或绩效/资历因素未被充分标准化。

四、薪资随时间变化的趋势分析



整体增长趋势分析

从1985年到2002年，公司员工的年度平均薪资从53,182元稳步增长至72,684元，累计增幅达36.7%，且每年均呈温和上升趋势。中位数薪资同步从49,121元增至70,446元，表明整体薪酬水平全面提升，而非仅由少数高薪岗位拉动。增长率在1995年后略有加快，尤其在2000年至2002年间增速显著提升，表明后期薪酬增长动力增强。



不同入职年代群体增长路径分化

早期入职群体（如1985年）薪资起点较高，如Sales部门1985年起薪达69,975.04元，但增长幅度相对温和，Sales部门1985-2002年增幅为27.87%。
后期新入职（如Human Resources）虽然1985年起薪最低（44,956.80元），但实现了最高的增长率（43.44%），2002年达到64,486.00元。
整体呈现补偿性增长模式：早期薪资较低的部门通过更高增长率逐步缩小差距，但绝对薪资水平仍存在显著分化，如2002年Sales部门（89,480.37元）仍显著高于HR部门（64,486.00元）。

五、性别与薪资差异分析



整体公平性评价

对比男性和女性的薪资分布特点，结果显示：

- 男性平均薪资为 72,044.66元，女性平均薪资为 71,963.57元，差异仅 81.09元（约0.11%）
- 在各职级内部，性别薪酬差异均小于 0.52%，多数职级中女性平均薪资略高于或等于男性
- 高薪群体（薪前10%）中，男性占比 60.35%，女性占比 39.65%，与整体员工性别比例基本一致
- 男女员工的长期薪资增长率分别为 34.04% 和 34.07%，晋升机会高度一致

综合来看，公司整体性别薪酬差距微小，体现了良好的薪酬公平性。

关键问题发现

▲ 薪酬数据分析中发现结构性异常：存在 16名员工超过5年未获得任何加薪，最长未调薪时长均值为5.81年，且全部集中在5.99年左右，暗示可能存在系统性遗漏或特殊用工状态。
此外，降薪现象广泛存在，共计 254,359次降薪案例，虽然平均降幅较小（-251.13元），但这一现象需要关注是否存在薪酬管理不当的情况。
改进建议：建立定期薪酬审查机制，确保所有员工都能得到合理的薪资调整，特别是对于长期未调薪的员工进行专项调查。

六、布局组合完整示例

薪资结构深度分析

基于2003年全年数据的综合评估
涵盖240,124名员工的薪资分布、部门差异及职级分析

72,012元
全公司平均薪资

240,124
在职员工总数

9
业务部门数

本报告数据来源源于HR系统，涵盖2003年全年薪资记录。分析方法包括描述性统计、相关性分析和趋势预测。所有货币单位为人民币元。

| dept_name | 员工人数 | 平均薪资 | 薪资标准差 |
|--------------------|-------|-----------|-----------|
| Development | 61386 | 67657.92元 | 14219.67元 |
| Sales | 37701 | 88852.97元 | 17748.13元 |
| Production | 53304 | 67843.30元 | 14202.43元 |
| Human Resources | 12898 | 63921.90元 | 12887.91元 |
| Research | 15441 | 67913.38元 | 14361.19元 |
| Quality Management | 14546 | 65441.99元 | 13344.02元 |
| Marketing | 14862 | 80058.85元 | 17407.24元 |
| Customer Service | 17569 | 67285.23元 | 15943.43元 |
| Finance | 12437 | 78559.94元 | 17077.39元 |



BI MetricCard布局说明

BI MetricCard布局用于展示单一KPI指标卡片，需要配置返回值的SQL指标，示例配置: SELECT COUNT(*) as total FROM employees, 然后设置layout为MetricCard, params包含title, icon, iconColor等参数。

公司平均薪资

72012.2359