

# 最新企业薪酬调查报告(大全5篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来看看吧。

## 企业薪酬调查报告篇一

笔者自xx年x月x日至x月x日用了近一个月的时间对xx镇部分企业在人力资源管理上的情况进行了调查。

(一) 对企业经营管理者队伍进行了调查。首先对58家规模(年纳税销售500万元)以上企业和45家小型(年纳税销售不足100万元)企业采用问卷形式进行调查。

规模以上企业调查结果是：经营管理者队伍的整体素质不断提高。从年龄结构看，35岁以下的365人，占；36-40岁的289人，占；41-45岁的145人，占；46-50岁的134人，占；50岁以上的89人，仅占。从能力结构来看，具有专业职称的621人，占；非专业型401人，占。企业经营管理者队伍中年富力强者占大多数，专业人员的比例逐年增加，队伍的整体素质不断提高。

小型企业调查结果是：经营管理者队伍的整体素质相对较差。从年龄结构看，35岁以下的136人，占；36-40岁的189人，占；41-45岁的154人，占；46-50岁的134人，占；50岁以上的187人，占。从能力结构来看，具有专业职称的236人，占；非专业型564人，占。

(二) 走访了镇经贸办和规模以上企业、小型企业各10家。调查内容是：企业吸纳各类技术人员和管理状况。

### （三）对企业中人才流动情况进行了调查。

1、企业经营管理者队伍建设有待进一步加强。企业经营管理者队伍建设是企业人力资源管理的一个重要组成部分。改革开放之初,我镇中小型民营企业大多是在计划经济与市场经济的制度缝隙中发展起来的。受当时创业的环境和制度因素的影响,企业成功与企业主锐利目光、个人魅力、创业精神和特殊禀赋有关。但制度转轨过程中市场给予的巨大机会,掩盖了中小型民营企业在管理上的缺陷,特别是企业人力资源管理上的缺陷。这时期多数中小型民营企业采取以个人为中心、以亲情为主导的管理模式。随着经济的进一步发展,以及中小型民营企业主、企业管理层素质的不断提高,他们对企业人力资源也有了较全面的理解。越来越多的企业逐渐认识到人力资源管理对企业发展具有着重要的战略意义,并着手制定本企业的人力资源规划,也取得了一些成绩。

从调查情况来看,特别是规模以上企业在这一方面重视的程度比小型企业要高得多。其中,一个重要的标志是,企业管理层的年轻化程度差异较大,35岁以下管理人员所占的比例规模以上企业比小型企业高出个百分点。同时,企业管理层中比较注重人员的专业性,规模以上企业中专业技术人员的比例达,比小型企业高出个百分点。可见,我镇不少规模以上企业也是从小型企业发展而来的,他们已经从自身的发展中比较清醒地意识到,企业的发展壮大是与企业经营管理者队伍的素质提高是息息相关的。但这种意识还要不断加强,特别是一些小型企业。目前,为解决“头痛医头,脚痛医脚”的应付式管理,不少中小型民营企业管理者都请专业的咨询机构进行诊断并制定相应的企业战略规划以及人力资源规划。从这点来看,中小型民营企业对人力资源管理重要性的认同感正逐渐从意识上转到实际中去。分认识到人才是发展工业经济的第一资本、企业发展离不开一支优秀的经营管理者队伍,从调查资料分析,我镇不少企业已经切实把经营管理者队伍建设工作摆上了重要议事日程,正采取积极措施,不断调整经营管理者队伍,使企业经营管理者队伍的整体素质不

断提高。但还存在着一些不容忽视的问题：

(1) 整体文化素质偏低。对全镇66家不同类型工业企业的经理(厂长)文化素质抽样调查显示，硕士1人，占、本科学历2人，占3%；专科学历的18人，占；中专（高中）文化程度的27人，占；初中及初中以下文化程度的18人，占。

(2) 队伍发展不平衡。队伍的整体功能作用发挥比较充分的管理者队伍大都是在规模以上企业，而一些小型企业还没有引起足够的重视。

2、要增强科学的人力资源战略意识。调查数据表明，近三年引进的各类技术人才数量虽然呈上升趋势，但还远远不够。从四家规模以上企业人才流动情况来看，人才的流动量还比较大，人才的不稳定性比较大，这对企业的发展有一定的冲击性。中小民营企业虽然意识到了人力资源管理的重要性，但由于管理基础薄弱，人力资源部门功能定位不清，导致人力资源管理先天不足。虽然中小企业不能像大型企业一样有一整套人力资源管理系统，但其职能却是类似的，必须有贯穿企业管理全过程的人力资源规划、招聘、测评、培训、激励、考核、薪酬、社会保障与劳资关系等一系列职能。目前，我镇民营企业不仅专职人力资源管理人员配备很少，（不少企业还没有人力资源管理人员）分工也不明确，即使有也大多未受过专业培训，大多停留在员工的档案管理、工资和劳保福利等日常事务性管理中，是典型的以“事”为中心的“静态”人事管理。因此，要改善中小型民营企业人力资源管理现状，重要的一点是，人力资源管理人员必须是受过专业训练的，同时，科学设置企业人力资源管理机构也是必需的。这其中，也必须得到镇企业主管部门的重视和引导。

同时，企业管理层应该充分认识到人力资源是现代企业的战略性资源，也是企业发展的关键的因素，而激励是人力资源的重要内容，也就是说用各种有效的方法去调动他们的积极性和创造性，使他们努力去完成组织的任务。所以，企业必

需要有人力资源战略，而且这一战略必须是科学的。

3、用人机制有待进一步健全和规范。中小型民营企业在管理方面突出的问题便是家族式管理。至调查结束时(20xx年3月底)统计,胡埭镇680家民营企业私人绝对控股;且父子当家、夫妻当家、兄弟当家的企业占绝对比例,其它企业也都有亲戚关系等。许多企业主认为,企业要稳定发展就必须“由我本人或我的家人来经营管理”。这是一个极端错误的观点。民营企业在创业初期使用的这种家族式管理模式,在一定阶段和范围内有着不可比拟的优势。诸如内在的凝聚力和团结、能提供可充分利用的信用资源、但当企业发展到一定阶段后,弊端就很明显地暴露出来,企业发展的历史习惯使得他们在用人方面常表现为对外人不放心、任人惟亲、过分集权、论资排辈等,同时近亲繁殖获取信息量小,思路狭窄、家族成员在企业里掌控较多的资源,在企业里无意间容易形成排挤外来人才的行为,且容易漠视人力资本的投入。况且,这种家属式的企业发展到一定程度,由于利益驱动而必定要导致企业“分家”,这对企业的发展壮大无疑是不利的。现代企业受技术专业化和专业化管理挑战,民营企业仅仅依靠原来的家庭成员已难保证企业的持续成长。

4、建立长期有效的薪酬与激励机制。在中小型民营企业,外聘人员的报酬一般采用基薪加奖金或基薪加提成的办法,且带有一定的灵活性。这对于一般员工效果可能比较好,或者在企业发展初期没有太多不足。随着企业的发展和人才结构的复杂化,对核心员工来说,报酬不仅是一种谋生手段,或是获得物质及休闲需要的手段,更是一种人们的自我满足和自尊的需要。单一的薪酬体系已不能满足核心员工的多样化需求,企业对原有的薪酬体系必须做出调整。如考虑合理地设计核心员工持股、公开同样岗位的市场工资水\*、增加外出培训机会、增加额外的保险与福利,或者改善工作环境,提供良好的休假以及娱乐等。我镇金龙环保在这方面正在作一些尝试,为我镇中小型企业如何加强人力资源管理作出新的有益的探索。

当今世界一个企业的兴衰成败在很大程度上取决于其对人力资源进行的开发与管理。中小型民营企业只有改变其不规范的人力资源管理与家族式经营模式，实现人力资源管理观念的突破，在职业经理人与技术创新者的合理配置方面进行创新，充分调动人力资源的积极性、发挥其作用，使人力资源的整体效益最大化。同时，充分利用中小型民营企业在人力资源管理方面的优势，如组织层次少、对市场反应灵敏；机制灵活，有利于吸引优秀人才等，在改革实践中合理解决上述几个问题，必将极大地改善企业的人力资源管理现状，增强企业竞争力，为xx镇民营企业的发展带来新的机遇。

——电大乡镇企业管理的调查报告

## 企业薪酬调查报告篇二

大多是私营企业，发展时间短、自有资产少、抗风险能力相对较弱而且资信水平较低，财务制度不健全、运作不规范，难以达到金融机构贷款要求，金融机构对中小企业“惜贷”；二是中小企业的金融服务和金融支持系统不健全。一方面，中小企业信用担保体系不完善，以中小企业为受保主体的担保机构不多，另一方面，直接融资体系发展严重滞后，在发行股票和债券方面，中小企业大部分受规模小、知名度不高、信用等级较低等条件的限制，难以达到上市条件，导致中小企业的资金来源很大程度上依赖银行贷款。

### (二)中小企业“小，散，乱”，抗风险能力弱

一是小企业占有绝大多数，经营规模小，经营业绩不稳定。2008年，我省13万多家中小企业中，中型企业只有2793家，所占比例只有2%，98%的企业是小型企业。作为大型企业成长的摇篮，中型企业数量显然偏少，存在断层，同时从单位平均规模看，我省小型企业平均从业人员为33人，平均固定资产为万元，平均营业收入为万元，分别占全部企业平均水平的、。由于规模小，业绩不稳定，亏损、倒闭、关停

现象时有发生。二是产业集群化发展不够，分散化经营现象严重。我省中小企业绝大多数在园区外分散经营，主要靠单兵作战，没有充分利用大企业的带动作用 and 园区的辐射作用。三是家族式企业多，经营管理方式落后。由于我省中小企业的主体是私营企业，家族式企业多，经营者素质和员工素质低的现象较为严重，管理方式大多脱胎于家族式管理，不同程度地存在着组织管理混乱落后的问题，从而导致企业运行不畅。

虽然经过多年的调整和发展，我省中小企业产业结构已有一定改善，但与市场需求的矛盾依然突出，直接影响着中小企业的发展。首先，从三次产业结构看，我省中小企业依然是明显的“二、三、一”分布，其中二产业约占65%，服务业所占不到35%；其次，从占中小企业比重高达的工业内部看，资源开发型、产品初加工型、劳动密集型、能源消耗型产业仍然占较大比重，而高技术含量和高附加值的行业比重较低；第三，从服务业内部结构看，中小企业仍然集中在传统和低层次的服务业，现代服务业、高端的服务业发展明显滞后。

#### (四) 社会化服务体系尚不健全，中小企业发展环境有待改善

中小企业的快速发展需要完善的社会化服务体系，而我省面向中小企业的社会化服务体系发展滞后、功能不全，尚不能系统地提供技术支持、市场开拓、创业指导、管理咨询等多方面的社会化服务，致使中小企业发展受阻。另外，促进中小企业发展的一些政策措施还没有完全落实到位，也是制约中小企业发展的障碍。

(五) 政策不公，市场无序。近年出台的政策多是按照企业规模和所有制设计操作的，对大企业优待多，中小企业考虑少；对公有制企业优待多，对非公有制企业考虑少；政策适用不够公平。在税收政策上，国有企业可先缴后退，非国有企业无此待遇；中小企业特别是个私企业往往是小额纳税人，增值税发票难以抵扣，实际税负增加；个私企业存在双重纳税等。在

土地政策上，国有企业可享本土地使用权出租、增值税减免政策，而非国有企业无此改革成本参与改组；特别是在银行呆坏帐准备金核销上，大企业可列入国家计划及时优化资产负债结构，中小企业无此厚遇。在行业准入上，中小企业尤其是个私企业还受到诸多限制。此外，市场交易规则缺乏，市场次序混乱，致使中小企业正常经营困难重重。

目前实行的一些优惠政策，虽大部分并不是专为中小企业制定的，但从受益主体来看，基本上或相户，活跃在市场竞争最为激烈的领域，是市场经济的主体和市场体制的微观基础。

改革开放特别是党的十五大以来，我国的中小企业发展迅速，在国民经济和社会发展中的地位和作用日益增强。中小企业虽然单个实力较弱，但就整体而言，已发展成为促进经济增长、缓解就业压力、增加财政收入的主要支撑力量。

1、中小企业创造的增加值约为全省gdp的40%。2008年，中小企业实现增加值亿元，占全部企业增加值的，占全省gdp总量的，这表明，每1亿元gdp中，约有亿为中小企业创造，中小企业对全省gdp增长的贡献率约为40%。

2、中小企业是地方财政收入的重要来源。2008年，中小企业共完成利税总额亿元，占全部企业利税总额的。

3、中小企业占据了城镇就业岗位的半壁江山。由于中小企业大多是劳动密集型企业，能创造相对较多的就业机会，因此更是扩大就业，转移农村劳动力的主渠道。2008年中小企业共提供就业岗位万个，占全部企业从业人数的89%，占全省城镇就业年平均人数的，即全省万个城镇就业岗位中，有一半以上为中小企业提供。

相对大企业而言，中小企业改革成本低，操作便利、社会震荡小、新机制引入快。因此，在改革进程中，中小企业往往是实验区，是突破口，是马前卒。中小企业的各项改革成果，

为大企业的改革实践提供了有益经验，也为创造多种经济成份共同发展的大好局面作出了贡献。

## 企业薪酬调查报告篇三

按市^v^要求，为全面了解和掌握全县规模以上工业高新技术产业情况，为县委、县政府领导科学决策提供依据，我局对全县高新技术产业发展现状和存在的问题进行了集中调研。通过调研，使我们对全县高新技术产业的发展状况、存在的问题有了较为全面的了解，并就下一步如何推动我县高新技术产业发展有了初步的认识。

到初，全县共有高新技术企业47家，其中，被省科技厅认定的高新技术企业6家，涉及化工、印制电路板、汽车配件、制药等领域。5家高新技术企业属于规模以上企业。上半年高新技术增加值增速为，（1-7月）份高新技术增加值增速为8%。下降个百分点。在全市排名靠后。

（一）兽用药品制造业增加值增速下降较多，兽用药品制造增速为，主要为xx市华大兽药有限公司已经破产。经详细调研了解到，兽用药品制造行业为高污染行业环保不达标。

（二）印制电路板制造行业增加值增速为□xx飞翔印制电路板有限公司停产。经详细调研了解到主要为：

- 1、政府政策扶持力度较小。
- 2、企业融资难
- 3、印制电路板制造行业为污染行业环保不达标。
- 4、订单减少竞争加大产品价格下滑达到20%。

（三□xxxx化工有限公司（1-6月份工业总产值为101273千元



相比去年同期下降9315千元□□xxxx化工有限公司是以油品添加试剂为主的生产销售的企业，出现了经营效果不理想，产品卖不出去，相比往年订单较少，主要为市场竞争加大、产品价格下滑50%多、公司财务费用、管理费用较高。

（一）进一步推进工业化进程、加快高新技术产业发展。全县上下、各级、各有关部门要充分认识发展高新技术产业的重大意义。充分认识发展高新技术产业是发展国民经济、调整产业结构，提升经济增长能力的重要举措。进一步统一思想，增强紧迫感和责任心，充分调动一切积极因素，把工作着力点放到发展高新技术产业上。

（二）坚持走引进、消化、吸收、再创新的`路子。努力做掌握一批先进技术，开发一批高新技术产品。以项目为载体，结合区域特色，发挥优势，持续不断地引进先进科技成果。有选择地重点扶持一批企业，创出一批名牌产品，加速壮大高新技术产业优势。

（三）强化政策引导和扶植，采取政府投入和财政贴息等宏观调控措施，引导信贷资金更多地投向急需发展的行业和优势产业。盘活企业改制资金，利用改制资金注入作为高新技术产业项目的资本金同时引导企业和社会的科技投入，形成政府、企业、社会多元化、多渠道的科技投入格局，进一步推进我县工业化进程。

## 企业薪酬调查报告篇四

一是产业结构层次较低。我镇企业大多集中在加工制造业这种传统的劳动密集型产业上，其产品大多停留在简单制作的水\*上。相当数量的企业技术装备水\*低，产品质量、产品附加值低。二是重复建设，重复投入。由于我国消费品市场和资金市场的不成熟，容易形成短时期内的消费热点，短期的利润促使大量资金迅速涌入，在这个过程中，\*也缺乏宏观的经济引导，此后随着生产能力的扩大，需求趋于饱和，在此情

况下，企业不得不展开低水\*的竞争。三是产业关联度低。在纵向合作上，即在关联的企业之间，没有建立起合作关系，缺乏统一的技术和质量标准；在横向合作上，即在生产相同或类似产品的企业之间缺乏明确的市场分工，没有在信息、人员培训等方面共享社会资源。例如我镇的一定数量的砖厂，就存在制造水\*低，重复建设，关联度低等问题。

究其原因，一是多数企业主要集中在生产基础产品的产业上，这些产业对企业的规模、技术、资金、劳动力素质的要求都不高，产业的进入壁垒低，生产经营以“低质跑量”为主，在消费的短期热点中，容易造成持续上项目而形成行业的恶性竞争。二是从产品价值链的角度看，我镇仍处于赢利较少的生产制造环节，而利润丰厚的研发、设计以及市场营销、品牌推广等环节基本没有涉及。三是由于大量企业处于高度专业化分工状态，其固定资产专用程度较高，一旦出现全行业衰退或企业亏损，经营者也很难使设备转用或转卖，所以企业只能艰难维持经营，或偷工减料以求降低成本，使市场上产品质量不断退化。这种局限于中低档生产制造环节，处于产品价值链的低端部分，缺乏自主品牌和市场影响力，企业所获得的附加值和利润偏低就是必然结果了。

我镇企业大多没有自己的核心技术和知识产权，只是以目前市场上极为普遍的甚至于落后的技术作为生产工艺，品牌意识不强。由于自主创新能力不足，缺乏对技术创新投入的力度，产品更新换代缓慢，仅仅依靠低价取胜。这在我镇企业中是极其普遍的现象，调查的这些企业中，大部分只有1—2名技术人员，有的甚至没有技术人员，这造成了企业缺乏发展后劲，缺少自己的核心竞争力，在经历短暂的辉煌后，发展动力不足，甚至会出现消亡的现象。

究其原因一是企业起点低、实力小，大多缺乏自主创新能力，绝大部分企业都没有自己工艺人员，更别提研发人员。就经济大环境来看，以技术研发为主体的人才倒三角的高新技术企业往往具有更强的活力和潜力。

二是高素质的专业技术人才和经营管理人才太少，员工素质普遍较低，大多数人只有初中及以下的文化程度。

三是缺乏公共的技术创新\*台，不能使企业有效的和高校等科研单位直接挂钩，把最新的技术成果直接转化为生产力。四是大型公司为了保持其技术优势，一般都把核心技术和关键工艺严格控制在内部，我镇企业很难获得相关资料。例如我镇德利煤化有限公司就难以获得附加值很高的针状焦的生产工艺。

我镇企业大多仍沿用家族式管理方式，这一管理方式为企业建立之初的生存与发展曾做出过很大贡献。但是，在当前形势下，特别是在企业发展的中期，这一管理方式往往容易转化为消极的阻滞，容易造成经营效率的低下和激励机制的偏颇。同时，大部分企业主小农意识严重，“小富即安、小进即满”的心态制约了企业的进一步发展。调查中发现，部分企业完全有可能通过融资等手段进一步扩张，但由于担心怕“外人”来分蛋糕，为了避免风险，企业只愿维持现状，不想再去进一步发展。

## 企业薪酬调查报告篇五

内容摘要：我国企业对通过岗位分析加强岗位管理规范化的态度基本一致，但管理规范化水\*有待进一步提高。绝大多数企业进行过组织结构调整和人员调整，且主要以小范围的局部调整为主。企业岗位分析的结果主要应用于考核、招聘、薪酬设计和人员岗位调整等领域。企业对岗位分析在人力资源管理中的作用的认同感高度一致。不同背景企业岗位管理情况存在一定差别。

关键词：企业 人力资源管理 岗位管理应用

现代人力资源管理的核心命题之一是解决人与组织的关系问题，这一命题自然地集中在人与组织的结合点——岗位的管理

理上。以岗位分析为核心的岗位管理是现代企业人力资源管理的一项重要基础工作，反映一个企业管理的规范化水\*。

我国企业对通过岗位分析加强岗位管理规范化的态度基本一致，但管理规范化水\*有待进一步提高。在调查的1883 家企业中，92%的企业认识到通过岗位分析加强岗位规范化管理的重要性，其中，的企业做过岗位分析，的企业正在做或准备做岗位分析。这表明，我国企业通过岗位分析加强岗位规范化管理的态度具有高度的一致性。但仅有的企业做过岗位分析，企业岗位管理规范化水\*仍比较低。

绝大多数企业进行过组织结构调整和人员调整，且主要以小范围的局部调整为主。调查显示，在进行岗位分析前，的企业对自身组织结构都进行了调整，其中，进行局部调整的企业占，调整较大的企业占，没进行调整的企业仅占。有的企业通过岗位分析对人员进行了调整，其中，人员调整大的企业仅占；人员局部调整的企业占；另有的企业没有进行人员调整。这表明，大多数企业在岗位分析之后进行了人员调整，但调整幅度主要以小范围局部调整为主。

企业岗位分析结果主要应用于考核、招聘、薪酬设计和人员岗位调整等领域。企业进行岗位分析的结果主要应用于考核的占、招聘的占、薪酬设计的占、人员岗位调整的占；而应用于培训和职业生涯规划的仅占和，比例较低。

企业对岗位分析在人力资源管理中作用的认同感高度一致。87%的企业认为岗位分析对企业人力资源管理工作发挥了比较大的作用，其中，的企业认为作用非常大，的企业认为作用很大，的企业认为作用较大。另有的企业认为有一点作用，仅的企业认为没有发挥作用。

反映出西部地区企业的管理模式正发生重大改变。

不同地区企业岗位分析结果应用稍有差别。东部地区企业岗

位分析结果主要应用领域是考核、招聘、薪酬设计，中部地区企业主要应用于考核、薪酬设计、人员岗位调整，西部地区企业主要应用于考核、人员调整、招聘。东中部地区企业越来越认识到薪酬设计对提升人力资源管理水\*的重要性，并逐渐将岗位分析的结果应用于薪酬设计领域。

集体企业正规化管理意识两极分化，私营企业管理正规化水\*较低。从企业性质来看，国有企业、非国有股份企业及外资企业“做过”、“正在做或准备做”、“不打算做”岗位分析的比例差别不大；集体企业中，做过岗位分析的企业占，为最高，但也有的企业不打算做岗位分析，这表明集体企业管理意识两极分化；私营企业中，做过岗位分析的企业占，低于其他企业，这表明私营企业还不太重视管理正规化。

集体企业组织结构和人员调整的比例和幅度最大，外资、港澳台企业和非国有股份及有限责任企业进行调整的比例和幅度相对较小。的集体企业进行了调整，其中进行较大调整的占，进行局部调整的占。外资、港澳台企业和非国有股份及有限责任企业进行调整的比例和幅度相对较小，有超过20%的企业基本没有进行组织结构的调整。从人员调整的情况看，集体企业人员调整的幅度和调整比例最大，人员调整大的企业占；非国有股份和有限责任企业的调整幅度最小，仅有5%的企业进行了较大幅度的调整；外资、港澳台资企业调整比例最小，没有进行人员调整。

不同性质企业岗位分析结果应用领域稍有差别。国有企业和国有控股企业的岗位分析结果主要应用于考核和薪酬设计；集体企业主要应用于薪酬设计和考核；外资、港澳台资企业、私营企业和非国有股份及有限责任企业主要应用于招聘和考核。这表明，国有和集体企业越来越认识到薪酬设计在人力资源管理中的重要作用，过去\*均主义的分配方式已经明显不适应现代企业管理的需要，并根据岗位分析和评价的结果逐渐拉开收入差距。

上市企业管理规范化水平\*明显高于非上市企业。境内外都上市的企业岗位管理规范化程度最高，做过岗位分析的比例高达；非上市的企业岗位管理规范化程度最低，做过岗位分析的比例仅为；境内上市、境外上市或拟上市企业做过岗位分析的比例差别不大。

拟上市企业的组织结构调整幅度最大，企业上市有利于促进企业管理水平\*提升。拟上市的企业组织结构调整大的占；境内外都上市的企业100%都进行了组织结构调整。

上市企业更注重把岗位分析的结果应用于薪酬设计。境内外都上市的企业岗位分析结果主要应用于薪酬设计和考核；没有上市的企业、拟上市企业主要应用于考核和招聘。这表明上市企业更注重把岗位分析的结果应用于薪酬设计，来提升人力资源的管理水平\*。

上市企业更加认同岗位分析对企业人力资源管理的作用和地位。上市企业认为通过岗位分析对企业人力资源管理的作用“非常大”和“很大”的比例占54%；非上市企业认为通过岗位分析对企业人力资源管理的作用“非常大”和“很大”的比例不到40%，低于上市企业。

企业资产规模越大，企业岗位管理规范化程度越高。企业资产额3000万元以下的企业、3000万元至亿元的企业、亿元至3亿元、3亿元以上的企业做过岗位分析的比例分别为：42%、、、。从企业的销售额来看，也有类似规律。这表明，企业的规模越大，管理的层级越多、管理的复杂程度越大，越需要通过岗位规范化管理提升企业的人力资源管理水平\*。

企业规模越大，组织结构调整的比例越大。资产额3亿元以上的企业组织结构调整幅度最大，的企业组织结构调整大；资产额3000万元以下的企业组织结构调整幅度最低，只有有的企业进行了组织结构的大调整。从企业销售额看，也有类似的规律，即销售额越大，调整幅度越大。

企业规模越大，薪酬设计受岗位分析的结果的影响越高。资产额3亿元以上企业的岗位分析结果主要应用于考核、薪酬设计和招聘；资产额亿元至3亿元企业主要应用于考核、招聘和薪酬设计；资产额3000万元至亿元的企业主要应用于考核、招聘和薪酬设计；资产额3000万元以下的企业主要应用于考核、招聘和人员岗位调整。

企业规模越大，越认同岗位分析对企业人力资源管理的作用。资产规模3亿元以上的企业认为通过岗位分析对企业人力资源管理的作用“非常大”和“很大”的比例占；资产规模亿元至3亿元企业的比例占；资产规模3000万元至亿元的企业占38%，资产规模3000万元以下企业的比例占。

采掘业企业做过岗位分析的为，高于其他行业；其次是公用事业类企业，占61%；金融保险和建筑业企业做过岗位分析的比例较低，分别为和。

从组织结构调整情况看，农林牧渔业企业调整比例最大，95%的企业都进行了组织结构调整；批发零售餐饮业企业的调整幅度最大，进行组织结构大幅调整的占；采掘业企业调整幅度最小，调整大的企业所占比例仅5%。

从人员调整看，采掘业企业调整比例和幅度最大，所有受调查的企业都进行了人员调整，且绝大部分企业以较大范围的人员调整为主，人员调整大的企业占。通讯与信息技术[]it[]及制造业企业调整幅度最小，进行较大范围人员调整的企业不到8%。交通运输、仓储和邮政业企业调整比例最小，进行人员调整的比例为，低于其他行业的企业。

从岗位分析结果应用看，农林牧渔业、制造业、批发零售餐饮业、房地产业、金融保险岗位分析的结果主要应用于考核和招聘；采掘业企业主要应用于薪酬设计，公用事业企业主要应用于人员调整和考核；建筑业、交通运输、仓储和邮政业主要应用于考核和薪酬设计；通讯与信息技术[]it[]社会服

务业主要应用于招聘和人员岗位调整。

从对岗位分析的认知度看，农林牧渔业、采掘业、制造业等生产型企业对岗位分析的认知度更高一些；而通讯与信息技术、金融保险、批发零售餐饮业等服务型企业对岗位分析的认知度较高，相当一部分企业认为通过岗位分析对企业人力资源管理的作用较小或没有作用。