



全国地区薪酬差异系数报告



差异系数，薪酬水平，城市差异

一、城市薪酬差异系数调研介绍

中国地区目前有 4 个直辖市，2 个特别行政区，283 个地级市和 374 个县级市，一共有 661 个城市，各地区经济发展水平，消费水平，主要行业分布，人才流动均有着较大的差距。受各种因素的影响和限制，在不同地区从事相同工作的员工，薪酬水平往往有着较大的差距。这对于企业为分布在多地区的公司员工制定薪酬政策、确定整体薪酬定位及制定具体岗位的薪酬给付水平时，都带来了一定的困难。

为此，薪酬网 (www.xinchou.cn) 为便于广大企业针对不同的地区、不同的城市制定灵活的薪酬方案。每年定期调研更新各主要城市地区薪酬差异系数，并形成《中国地区薪酬差异系数报告》提供给企业参考使用。《中国地区薪酬差异系数报告》将有利于企业在制定薪酬政策时寻找到更加贴近于本地实际情况的薪酬水平，了解所在的不同城市岗位薪酬差异，然后结合各地区岗位薪酬差异实际状况进行调整。为招聘，保留，吸引当地人才，起到了关键作用。

《中国地区薪酬差异系数报告》是根据薪酬网出品的《中国地区薪酬水平指南》中的 800 多个标准职位薪酬水平变化情况为主要依据，再参考各城市、各地区统计局公布的社会平均工资、各地区居民消费价格指数、社保税收政策等重要指标综合计算得出的。

中国薪酬网在计算城市薪酬差异系数时，将北京设定为基准薪酬水平城市，其他各城市、区域将以北京为参考依据进行对比计算，从而得出当地的薪酬差异系数。薪酬差异计算将有利于各地区的公司寻找到更加贴近与本地实际情况的薪酬水平，帮助公司按照本地区的薪酬差异系数进行有效的数据转换，从而更加简便的计算各地薪酬给付金额。

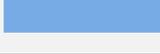
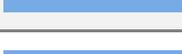
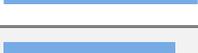
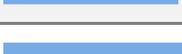
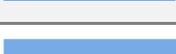
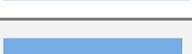
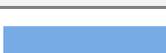
二、全国主要城市地区薪酬差异系数

城市	差异系数	城市	差异系数
北京	1.00	江苏省	0.83
上海	0.99	南京	0.86
重庆	0.90	苏州	0.92
天津	0.86	无锡	0.84
河北省	0.74	扬州	0.83
石家庄	0.77	徐州	0.79
秦皇岛	0.74	常州	0.83
唐山	0.73	常熟	0.78
保定	0.73	镇江	0.81
承德	0.63	南通	0.73
张家口	0.67	盐城	0.72
辽宁省	0.75	连云港	0.66
沈阳	0.80	淮安	0.69
大连	0.83	安徽省	0.74
锦州	0.72	合肥	0.79
营口	0.65	芜湖	0.72
丹东	0.69	马鞍山	0.69
鞍山	0.71	安庆	0.69
抚顺	0.73	蚌埠	0.74

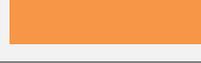
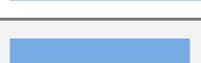
二、全国主要城市地区薪酬差异系数

城市	差异系数	城市	差异系数
广东省	0.80	浙江省	0.83
广州	0.90	杭州	0.95
深圳	1.02	宁波	0.86
东莞	0.88	绍兴	0.79
佛山	0.85	温州	0.78
珠海	0.86	台州	0.71
中山	0.80	嘉兴	0.81
惠州	0.75	义乌	0.63
顺德	0.82	金华	0.74
江门	0.73	四川省	0.74
湛江	0.70	成都	0.87
茂名	0.59	乐山	0.73
汕头	0.79	绵阳	0.78
潮州	0.65	宜宾	0.70
梅州	0.66	德阳	0.71
汕尾	0.66	河南省	0.71
肇庆	0.69	郑州	0.79
韶关	0.60	洛阳	0.65
阳江	0.67	开封	0.69

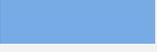
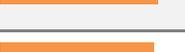
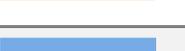
二、全国主要城市地区薪酬差异系数

城市	差异系数		城市	差异系数	
江西省	0.68		湖北省	0.72	
南昌	0.73		武汉	0.79	
赣州	0.73		宜昌	0.71	
九江	0.62		襄阳	0.73	
景德镇	0.66		黄石	0.70	
新余	0.60		荆门	0.60	
吉安	0.63		咸宁	0.66	
福建省	0.74		鄂州	0.59	
福州	0.82		荆州	0.64	
厦门	0.84		孝感	0.53	
宁德	0.76		湖南省	0.67	
漳州	0.68		长沙	0.75	
泉州	0.70		株洲	0.73	
三明	0.65		湘潭	0.64	
莆田	0.70		衡阳	0.65	
龙岩	0.67		岳阳	0.66	
南平	0.68		常德	0.67	
云南省	0.61		益阳	0.53	
昆明	0.75		娄底	0.59	

二、全国主要城市地区薪酬差异系数

城市	差异系数		城市	差异系数	
广西	0.60		山西省	0.62	
南宁	0.63		太原	0.71	
柳州	0.70		大同	0.69	
桂林	0.62		山东省	0.75	
北海	0.61		青岛	0.80	
梧州	0.56		济南	0.75	
贵港	0.59		烟台	0.74	
防城港	0.58		淄博	0.72	
玉林	0.59		日照	0.72	
钦州	0.52		威海	0.66	
来宾	0.55		济宁	0.71	
百色	0.46		东营	0.67	
海南省	0.69		临沂	0.72	
三亚	0.73		吉林省	0.67	
琼海	0.76		长春	0.73	
海口	0.71		吉林	0.67	
黑龙江省	0.66		通化	0.63	
哈尔滨	0.70		宁夏	0.53	
大庆	0.72		银川	0.67	

二、全国主要城市地区薪酬差异系数

城市	差异系数		城市	差异系数	
西藏	0.53		华北地区	0.69	
拉萨	0.58		华中地区	0.73	
贵州省	0.68		华南地区	0.76	
贵阳	0.74		华东地区	0.79	
遵义	0.60		长三角地区	0.88	
陕西省	0.64		珠三角地区	0.78	
西安	0.74		环渤海地区	0.86	
榆林	0.64		全国	0.74	
内蒙古	0.62				
呼和浩特	0.63				
包头	0.63				
鄂尔多斯	0.59				
青海省	0.58				
西宁	0.58				
甘肃省	0.62				
兰州	0.62				
酒泉	0.54				
新疆	0.48				
乌鲁木齐	0.63				

注：建议与薪酬网出具的岗位薪酬报告一起使用。

三、有关城市地区差异系数的使用方法

为便于企业使用本报告，薪酬网数据部提供各地区薪酬差异系数计算运用方法，用来帮助公司按照本地区的薪酬差异系数进行有效的数据转换，从而更加精确的计算符合当地实际的薪酬给付金额。

当贵公司获得了薪酬网的《岗位薪酬报告》时，报告中已经注明了岗位调研所在的行业和地区，如需根据《中国地区薪酬差异系数报告》计算其它地区中不同岗位薪酬水平的时候，先从岗位薪酬报告中将要计算的岗位薪酬水平取出（建议取值是总薪酬或者总现金），对应选择所在城市的薪酬系数。这样即可将报告中的薪酬水平转化为对应地区的薪酬水平，从而帮助贵公司更有针对性的确定岗位实际地区的薪酬水平定位。

此外，我们建议您根据需参考的人才来源和行业岗位特点选择合适的指标进行计算。例如，当您对公司中高层管理人才或关键岗位人才的薪酬数据进行考察时，由于人才来源流动的特点，您可以选择人才较为充分的大城市（例如北京、上海、深圳）等的薪酬指数作为这些岗位的差异调整系数；当您对公司普通人员的数据进行考察时，可以选择离您公司所在城市较近的标准城市作为这些岗位的差异调整系数：待系数确定后再加以计算。

计算方式举例：

一、按上面表格中所示数据，如果该岗位员工在北京的薪酬水平为 10000 元/月，对应成都该职位薪酬水平计算方式=北京薪酬水平×成都系数

$$=10000 \times 0.85$$

$$=8500 \text{ 元}$$

同岗位成都的薪酬水平为 8500 元/月