

2024-2029年东莞地区连锁酒店薪酬现状调研与未来趋势预测报告

报告简介

在线酒店交易发展如火如荼，酒店线上渗透率14年已超过20%，OTA交易额占到整体交易额的10~30%的酒店超过半数，OTA已成为酒店业重要分销平台。酒店O2O模式打破了在预订、入住、会员营销方面线上线下割裂的问题，大数据平台的建立可打通住前、住中、住后数据，分析顾客偏好并针对性提出解决方案，激发酒店会员潜力及增加重复入住率。随着消费升级、酒店行业竞争激烈以及技术进步大数据丰富等产业环境变化，酒店消费已经由传统的“酒店提供产品-线上分销-顾客购买”模式逐渐转变为“分解目标用户、对应定制产品”模式。

认为要建立起一个合理、科学的东莞地区连锁酒店行业薪酬系统，首先应当从企业的经营战略出发来确定企业的人力资源战略。比如，企业想在两年内利润翻番，一般来讲，为达到这个目标，企业需要一支强大的销售队伍，这支队伍应该是市场上最优秀的。相对而言，企业的文秘人员可能不需要是最好的，而且假设此时人才市场上文秘人员的供应量很大。于是，企业的人力资源政策可以是吸引、保留、激励最好的销售人员和一般的文秘人员；而薪酬政策是向销售人员支付市场75%分位以上的薪酬，向文秘人员支付市场中等偏下水平的薪酬。总之，根据企业不同的经营战略和相应的人力资源战略，会相应产生不同的薪酬战略来进行配合，薪酬报告为企业的薪酬战略提供有用信息。

本研究咨询报告由北京中道泰和信息咨询有限公司领衔撰写，在大量周密的市场调研基础上，主要依据了国家统计局、国家工信部、国家商务部、国家发改委、国务院发展研究中心、51行业报告网、全国及海外多种相关报刊杂志以及专业研究机构公布和提供的大量资料，对我国东莞地区连锁酒店薪酬行业及各子行业的发展状况、上下游行业发展状况、市场供需形势、新产品与技术等进行了分析，并重点分析了我国东莞地区连锁酒店薪酬行业发展状况和特点，以及中国东莞地区连锁酒店薪酬行业将面临的挑战、企业的发展策略等。报告还对全球东莞地区连锁酒店薪酬行业发展态势作了详细分析，并对东莞地区连锁酒店薪酬行业进行了趋向研判，是东莞地区连锁酒店薪酬生产、经营企业，科研、投资机构等单位准确了解目前东莞地区连锁酒店薪酬行业发展动态，把握企业定位和发展方向不可多得的精品。

报告目录

第一部分 行业环境透视

第一章 东莞地区连锁酒店行业薪酬构成细项解析

第一节 定义

第二节 基本工资

第三节 补贴

第四节 变动收入

第五节 福利

第二章 东莞地区连锁酒店行业薪酬环境分析

第一节 宏观经济概况

- 一、宏观经济指数
- 二、人才市场情况
- 三、重点城市职工工资情况分布

第二节 人工成本报告

- 一、人工成本数据
- 二、劳动报酬数据

第三节 薪资政策报告

- 一、调薪政策
- 二、调薪幅度

第四节 管理人员/专业技术人员/生产服务技能人员薪酬水平报表

- 一、管理人员薪酬水平
- 二、专业技术人员薪酬水平
- 三、生产服务技能人员薪酬水平
- 四、市场薪酬结构

第二部分 行业运行现状

第三章 东莞地区连锁酒店行业薪酬管理方法论

第一节 薪酬管理五个原则

- 一、依据战略
- 二、公平原则
- 三、竞争原则
- 四、激励原则
- 五、经济原则

第二节 薪酬管理现状快速诊断分析之五大维度

- 一、内部公平性
- 二、激励性
- 三、外部竞争性
- 四、经济性
- 五、薪酬策略

第三节 4D构建模型

- 一、职位差异
- 二、市场差异
- 三、能力差异
- 四、绩效差异

第四节 4E构建模型

- 一、内部公平性
- 二、外部公平性
- 三、个体公平性
- 四、组织公平性

第四章 东莞地区连锁酒店行业薪酬管理诊断指标展示(一个定性，四个定量)

第一节 定性分析

第二节 定量分析

- 一、内部公平性
 - 1、部门人均工资和部门总收入占比
 - 2、内部绝对和相对薪酬差距分析
 - 3、不同等级员工的薪酬内部竞争力
 - 4、不同职类员工的薪酬内部竞争力

二、外部竞争性

- 1、等级薪酬外部竞争力
- 2、职类薪酬外部竞争力
- 3、岗位薪酬外部竞争力
- 4、补充福利外部竞争力

三、激励性

- 1、不同职类的薪酬构成
- 2、不同层级的薪酬构成
- 3、人力资本投资回报
- 4、主动离职率

四、经济性

- 1、薪酬福利占营业收入的比例
- 2、薪酬福利占营业支出的比例
- 3、奖金占薪酬总额的比例
- 4、薪酬福利总额增长率

第五章 东莞地区连锁酒店行业薪酬人力资源管理现状

第一节 付薪理念

第二节 企业关键核心层级、部门和岗位梳理

第三节 现阶段各层级、职类薪酬定位

第四节 等级薪酬制度分析

第五节 薪酬增长分析

第六节 福利项目实施情况分析

第七节 员工离职率分析

第八节 其他人力资源管理问题分析

第六章 东莞地区连锁酒店行业等级薪酬分析

第一节 基本薪酬等级回归分析

第二节 固定薪酬等级回归分析

第三节 总现金等级回归分析

第四节 整体薪酬等级回归分析

第三部分 竞争格局分析

第七章 东莞地区连锁酒店行业薪酬内部公平性分析

第一节 关键核心层级分析

第二节 关键核心部门分析

第三节 关键核心岗位分析

第四节 各层级薪酬定位

第五节 部门人均工资和总收入占比

第六节 内部薪酬差距分析

第七节 等级薪酬内部分析

第八节 职类薪酬内部分析

第八章 东莞地区连锁酒店行业薪酬外部竞争性分析

第一节 等级薪酬外部竞争性分析

第二节 等级薪酬散点分析

第三节 职类薪酬外部竞争性分析

第四节 岗位薪酬外部竞争性分析

第五节 岗位薪酬偏离度统计分析

第六节 补充福利竞争性分析

第七节 薪酬调整建议

第九章 东莞地区连锁酒店行业薪酬激励性

第一节 职类薪酬构成

第二节 层级薪酬构成

第三节 人力资本投资回报

第四节 主动离职率

第十章 东莞地区连锁酒店行业薪酬经济性分析

第一节 薪酬总额占营业收入比例

第二节 薪酬总额占营业支出比例

第三节 奖金占薪酬总额比例

第四节 薪酬福利总额增长率

第十一章 东莞地区连锁酒店行业发展分析

第一节 东莞地区连锁酒店行业的发展概况

一、连锁酒店行业对国民经济和社会发展的贡献

二、2019-2023年东莞地区连锁酒店行业政策环境综述

第二节 2019-2023年东莞地区连锁酒店行业的发展

一、2019-2023年东莞地区连锁酒店行业的运行分析

二、2019-2023年连锁酒店行业经济运行分析

第三节 东莞地区连锁酒店行业发展存在的问题

一、我国连锁酒店供需值得关注的问题

二、连锁酒店行业发展亟需解决的问题

第四节 东莞地区连锁酒店行业经济运行分析

一、2019-2023年东莞地区连锁酒店行业市场规模

二、2019-2023年东莞地区连锁酒店行业区域结构

三、2019-2023年东莞地区连锁酒店行业规模结构

第四节 东莞地区连锁酒店行业盈利现状

一、2019-2023年东莞地区连锁酒店行业整体运行指标

- 二、2019-2023年东莞地区连锁酒店行业成本分析
- 三、2019-2023年东莞地区连锁酒店行业产销运存分析
- 四、2019-2023年东莞地区连锁酒店行业整体盈利指标
- 五、2019-2023年东莞地区连锁酒店行业盈利结构分析

第五节 东莞地区连锁酒店行业的发展对策

第十二章 东莞地区连锁酒店行业重点企业薪酬管理现状分析

第一节 首旅如家酒店集团

- 一、企业发展概述
- 二、企业经营状况
- 三、企业竞争优势
- 四、企业发展战略
- 五、企业人工薪酬占比

第二节 铂涛酒店集团

- 一、企业概况
- 二、企业竞争优势分析
- 三、企业经营状况分析
- 四、企业发展战略分析
- 五、企业人工薪酬占比

第三节 华住酒店集团

- 一、企业概况
- 二、企业竞争优势分析
- 三、企业经营状况分析
- 四、企业发展战略分析
- 五、企业人工薪酬占比

第四节 锦江国际(集团)有限公司

- 一、企业概况
- 二、企业竞争优势分析
- 三、企业经营状况分析
- 四、企业发展战略分析
- 五、企业人工薪酬占比

第五节 格林豪泰酒店(中国)有限公司

- 一、企业概况
- 二、企业竞争优势分析
- 三、企业经营状况分析
- 四、企业发展战略分析
- 五、企业人工薪酬占比

第六节 维也纳酒店有限公司

- 一、企业概况
- 二、企业竞争优势分析
- 三、企业经营状况分析
- 四、企业发展战略分析
- 五、企业人工薪酬占比

第七节 开元酒店集团

- 一、企业概况
- 二、企业竞争优势分析
- 三、企业经营状况分析
- 四、企业发展战略分析
- 五、企业人工薪酬占比

第八节 海航酒店(集团)有限公司

- 一、企业概况
- 二、企业竞争优势分析
- 三、企业经营状况分析
- 四、企业发展战略分析
- 五、企业人工薪酬占比

第九节 广州东呈酒店投资管理集团有限公司

- 一、企业概况
- 二、企业竞争优势分析
- 三、企业经营状况分析
- 四、企业发展战略分析
- 五、企业人工薪酬占比

第十节 杭州住友酒店管理有限公司

- 一、企业概况
- 二、企业竞争优势分析
- 三、企业经营状况分析
- 四、企业发展战略分析
- 五、企业人工薪酬占比

第四部分 发展战略分析

第十三章 东莞地区连锁酒店行业企业薪酬策略分析

第一节 薪酬策略分类

- 一、薪酬水平策略
- 二、薪酬激励策略
- 三、薪酬结构策略

四、薪酬组合策略

五、薪酬总额策略

六、薪酬架构策略

七、薪酬差别策略

八、薪酬增长策略

九、薪酬支付策略

十、不同类型人员的薪酬支付策略

第二节 策略管理

一、明确公司的薪酬策略

二、向员工讲明公司的涨薪理念

第十四章 2024-2029年东莞地区连锁酒店行业企业薪酬发展建议分析

第一节 东莞地区连锁酒店行业企业薪酬研究结论及建议

第二节 东莞地区连锁酒店行业企业薪酬研究结论及建议

第三节 东莞地区连锁酒店行业企业薪酬竞争策略总结及建议

图表目录

图表：东莞地区连锁酒店薪酬行业分类表

图表：2019-2023年东莞地区连锁酒店薪酬行业总产值及占GDP比重(单位：亿元，%)

图表：我国统计上大中小微型企业划分标准(工业类)(单位：人，万元)

图表：中国企业的市场主体分类

图表：中国不同所有制性质企业的划分

图表：东莞地区连锁酒店薪酬行业所处产业链示意图

图表：中国东莞地区连锁酒店薪酬主要消费群体特点分析(元)

图表：2019-2023年东莞地区连锁酒店行业管理层工资分布情况

图表：2019-2023年东莞地区连锁酒店行业普通员工工资分析

图表：2019-2023年东莞地区连锁酒店行业管理成本分析

图表：2019-2023年东莞地区连锁酒店行业人力资源分布图分析

图表：2019-2023年东莞地区连锁酒店行业中层员工工资分析

图表：2019-2023年东莞地区连锁酒店行业工资增长变化情况

图表：2019-2023年东莞地区连锁酒店行业管理层变化情况

图表：2019-2023年东莞地区连锁酒店行业销售费用变化情况

图表：2019-2023年东莞地区连锁酒店行业销售费用占比变化情况

图表：2024-2029年东莞地区连锁酒店行业管理成本预测

图表：2024-2029年中国东莞地区连锁酒店行业工资收入预测

图表：东莞地区连锁酒店行业规划品牌目标

图表：东莞地区连锁酒店行业新产品份额规划

把握投资 决策经营！

咨询订购 请拨打 400-886-7071 (免长途费) Email : kf@51baogao.cn

本文地址 : <https://www.51baogao.cn/bg/20170816/90028.shtml>

在线订购 : [点击这里](#)