

2026-2031年钢铁企业薪酬现状分析与未来发展趋势预测报告

报告简介

据统计，钢铁、水泥、电解铝、平板玻璃以及造船业属于当今产能过剩最突出的五大行业。而据部分机构统计的2012年数据显示，国内钢铁实际综合产能约9.76亿吨，而按照粗钢产量的7.31亿吨计算，则钢铁行业产能利用率仅为74.9%。如果从国家的产能过剩标准分析，74.9%的产能利用率属于中度的产能过剩。不过，在实际的操作中，钢铁行业的真实数据仍然受到了质疑。实际上，在过去几年中，钢铁产量的瞒报现象非常突出。在地方过分注重GDP政绩之际，钢铁业作为提升当地GDP的有力手段，地方自然不愿轻易放弃。再者，出于对当地的税收、就业等问题的考虑，钢铁行业的整合治理效果并不明显。除此以外，还存在着一个非常严峻的问题。即钢铁行业一边在淘汰产能，另一边却在加速扩大产能。据宇博智业了解，在钢铁产能不降反升的趋势下，民营钢铁企业的扩张速度非常明显。于是，国家对钢铁产能的约束效果最终无法达标。针对长期存在的各种问题，国内钢铁业仍需要经历一段漫长的苦日子。而解决上述的问题，目前只有两种手段，其一是弱化地方GDP政绩需求，降低地方对钢铁行业的依赖度；其二是强化市场化作用，削弱行政手段，让市场决定钢企的生死，最终达到提升行业效率的目标。

认为要建立起一个合理、科学的钢铁行业薪酬系统，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 and 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，对我国钢铁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，并重点分析了我国钢铁薪酬行业发展状况和特点，以及中国钢铁薪酬行业将面临的挑战、企业的发展策略等。报告还对全球钢铁薪酬行业发展态势作了详细分析，并对钢铁薪酬行业进行了趋向研判，是钢铁薪酬生产、经营企业，科研、投资机构等单位准确了解目前钢铁薪酬行业发展动态，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 钢铁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 钢铁行业薪酬环境分析

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 钢铁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 钢铁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 钢铁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 钢铁行业等级薪酬分析

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 钢铁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 钢铁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 钢铁行业薪酬激励性

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 钢铁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 2021-2026年钢铁行业各区域企业薪酬发展分析

第一节 华北地区

一、经济发展现状

二、行业分布情况

三、企业薪酬现状

第二节 华南地区

一、经济发展现状

二、行业分布情况

三、企业薪酬现状

第三节 华中地区

一、经济发展现状

二、行业分布情况

三、企业薪酬现状

第四节 东北地区

一、经济发展现状

二、行业分布情况

三、企业薪酬现状

第五节 华东地区

一、经济发展现状

二、行业分布情况

三、企业薪酬现状

第六节 西南地区

一、经济发展现状

二、行业分布情况

三、企业薪酬现状

第七节 西北地区

一、经济发展现状

二、行业分布情况

三、企业薪酬现状

第十二章 钢铁行业重点企业薪酬管理现状分析

第一节 日照钢铁控股集团有限公司

一、企业发展概述

二、企业经营状况

三、企业竞争力分析

四、企业发展战略

五、企业人工薪酬占比

第二节 首钢集团

- 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

第三节 鞍钢集团

- 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

第四节 武钢集团

- 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

第五节 沙钢集团

- 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

第六节 莱钢集团

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

第七节 济钢集团

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

第八节 邯钢集团

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

第九节 攀钢集团

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

第十节 唐钢集团

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

第四部分 发展战略分析

第十三章 钢铁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 2026-2031年钢铁行业企业薪酬发展建议分析

第一节 钢铁行业企业薪酬研究结论及建议

第二节 钢铁行业企业薪酬研究结论及建议

第三节 钢铁行业企业薪酬竞争策略总结及建议

图表目录

图表：钢铁薪酬行业分类表

图表：2021-2026年钢铁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：钢铁薪酬行业所处产业链示意图

图表：中国钢铁薪酬主要消费群体特点分析(元)

图表：2021-2026年钢铁行业管理层工资分布情况

图表：2021-2026年钢铁行业普通员工工资分析

图表：2021-2026年钢铁行业管理成本分析

图表：2021-2026年钢铁行业人力资源分布图分析

图表：2021-2026年钢铁行业中层员工工资分析

图表：2021-2026年钢铁行业工资增长变化情况

图表：2021-2026年钢铁行业管理层变化情况

图表：2021-2026年钢铁行业销售费用变化情况

图表：2021-2026年钢铁行业销售费用占比变化情况

图表：2026-2031年钢铁行业管理成本预测

图表：2026-2031年中国钢铁行业工资收入预测

图表：钢铁行业规划品牌目标

图表：钢铁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

报告编号：101290

本文地址：<https://www.51baogao.cn/bg/20180516/101290.shtml>

在线订购：[点击这里](#)