

2026-2031年印刷企业薪酬现状分析与未来调整预测报告

报告简介

在我国印刷行业中，被称为都市型工业的印刷业成为近年最具成长性的行业之一，并连续以10%-12%的速度增长。从布局上看，印刷企业相对比较分散，不利于印刷业的日常监管。从企业规模上看，沿海等发达地区印刷企业规模较大，而内陆等地区印刷企业的规模相对较小。从业务结构上看，仅有少数企业货源充足，而大多数企业货源紧张。正是由于规模小的印刷企业偏多，有低档次、重复建设等现象，许多企业没有自己的特色，高新技术在这些印刷企业的运用比重还很低。印刷具有提高商品附加值、提高产品档次、增强消费等功能和作用。但与发达国家相比，我国印刷业的总产值仍然很低。有数字为证：目前，我国印刷工业总产值仅占全世界印刷工业总产值的4%左右，而占全国GDP也只有2.5%。而我国印刷行业的劳动效率也较低，甚至还不到发达国家的十分之一。诚然，劳动效率低下是由多种因素决定的，一方面取决于企业技术革新与改造，另一方面取决于从业人员素质的整体提高。

目前，我国印刷行业设备水平参差不齐，明显形成了两极分化：即市场上既有各种高速、高档，处于世界领先的进口印刷机，也有各种技术含量低、品质低劣的印刷设备。

特别是大部分中小型印刷企业，由于资金缺乏，大多使用中低档的印刷设备。许多印刷企业买的是二手的进口印刷设备，许多小规模企业使用的是老式印刷机，印后工序生产设备也比较落后，有些印刷设备已近老化。而与这些中小企业相比，一些大型印刷企业的设备则比较先进，其设备功能齐全，自动化程度高，性能稳定，能够承印各种高档印刷产品。这一弱一强的现状，显示出我国印刷业整体实力不足。

认为要建立起一个合理、科学的印刷行业薪酬系统，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，对我国印刷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，并重点分析了我国印刷薪酬行业发展状况和特点，以及中国印刷薪酬行业将面临的挑战、企业的发展策略等。报告还对全球印刷薪酬行业发展态势作了详细分析，并对印刷薪酬行业进行了趋向研判，是印刷薪酬生产、经营企业，科研、投资机构等单位准确了解目前印刷薪酬行业发展动态，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 印刷行业薪酬构成细项解析

第一节 岗位组成概况

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 印刷行业薪酬环境分析

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 2021-2026年管理人员/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 印刷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 印刷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 印刷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 印刷行业等级薪酬分析

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 印刷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 印刷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 印刷行业薪酬激励性

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 印刷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年印刷行业广东各区域企业薪酬发展分析

第一节 广州地区

一、印刷行业发展现状

二、行业竞争情况

三、企业薪酬现状

四、企业主要薪资激励案例分析

五、未来薪资调整预测

第二节 深圳地区

一、印刷行业发展现状

二、行业竞争情况

三、企业薪酬现状

四、企业主要薪资激励案例分析

五、未来薪资调整预测

第三节 珠海地区

一、印刷行业发展现状

二、行业竞争情况

三、企业薪酬现状

四、企业主要薪资激励案例分析

五、未来薪资调整预测

第四节 佛山地区

一、印刷行业发展现状

二、行业竞争情况

三、企业薪酬现状

四、企业主要薪资激励案例分析

五、未来薪资调整预测

第五节 东莞地区

一、印刷行业发展现状

二、行业竞争情况

三、企业薪酬现状

四、企业主要薪资激励案例分析

五、未来薪资调整预测

第六节 中山地区

一、印刷行业发展现状

二、行业竞争情况

三、企业薪酬现状

四、企业主要薪资激励案例分析

五、未来薪资调整预测

第七节 潮汕地区

一、印刷行业发展现状

二、行业竞争情况

三、企业薪酬现状

四、企业主要薪资激励案例分析

五、未来薪资调整预测

第八节 其他地区案例分析

第十二章 印刷行业重点企业薪酬管理现状分析

第一节 珠海中富实业股份有限公司

一、企业发展概述

二、企业经营状况

三、企业员工薪酬占比

四、企业薪资激励方式

五、未来薪资调整方案

第二节 深圳劲嘉集团股份有限公司

一、企业发展概述

二、企业经营状况

三、企业员工薪酬占比

四、企业薪资激励方式

五、未来薪资调整方案

第三节 深圳市裕同包装科技股份有限公司

一、企业发展概述

二、企业经营状况

三、企业员工薪酬占比

四、企业薪资激励方式

五、未来薪资调整方案

第四节 汕头东风印刷股份有限公司

一、企业发展概述

二、企业经营状况

三、企业员工薪酬占比

四、企业薪资激励方式

五、未来薪资调整方案

第五节 美盈森集团股份有限公司

一、企业发展概述

二、企业经营状况

三、企业员工薪酬占比

四、企业薪资激励方式

五、未来薪资调整方案

第六节 广州市爱司凯科技股份有限公司

- 一、企业发展概述
- 二、企业经营状况
- 三、企业员工薪酬占比
- 四、企业薪资激励方式
- 五、未来薪资调整方案

第七节 广东新宏泽包装股份有限公司

- 一、企业发展概述
- 二、企业经营状况
- 三、企业员工薪酬占比
- 四、企业薪资激励方式
- 五、未来薪资调整方案

第八节 广东天元印刷有限公司

- 一、企业发展概述
- 二、企业经营状况
- 三、企业员工薪酬占比
- 四、企业薪资激励方式
- 五、未来薪资调整方案

第九节 广东万昌印刷包装股份有限公司

- 一、企业发展概述
- 二、企业经营状况
- 三、企业员工薪酬占比
- 四、企业薪资激励方式

五、未来薪资调整方案

第十节 鸿兴印刷(中国)有限公司

一、企业发展概述

二、企业经营状况

三、企业员工薪酬占比

四、企业薪资激励方式

五、未来薪资调整方案

第四部分 发展战略分析

第十三章 印刷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年印刷行业企业薪酬发展建议分析

第一节 印刷行业企业薪酬研究结论及建议

第二节 印刷行业企业薪酬研究结论及建议

第三节 印刷行业企业薪酬竞争策略总结及建议

图表目录

图表：印刷薪酬行业分类表

图表：2021-2026年印刷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：印刷薪酬行业所处产业链示意图

图表：中国印刷薪酬主要消费群体特点分析(元)

图表：2021-2026年印刷行业管理层工资分布情况

图表：2021-2026年印刷行业普通员工工资分析

图表：2021-2026年印刷行业管理成本分析

图表：2021-2026年印刷行业人力资源分布图分析

图表：2021-2026年印刷行业中层员工工资分析

图表：2021-2026年印刷行业工资增长变化情况

图表：2021-2026年印刷行业管理层变化情况

图表：2021-2026年印刷行业销售费用变化情况

图表：2021-2026年印刷行业销售费用占比变化情况

图表：2026-2031年印刷行业管理成本预测

图表：2026-2031年中国印刷行业工资收入预测

图表：印刷行业规划品牌目标

图表：印刷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：153585

本文地址：<https://www.51baogao.cn/sc/20200110/153585.shtml>

在线订购：[点击这里](#)