

COHANA

2026 年行业薪酬白皮书

年度行业薪酬洞察与趋势分析



科翰纳人力集团&薪酬网

联合出品

目 录 CONTENTS

一、调研流程说明及名词解释	1
1、调研流程说明	1
2、核心名词解释	3
二、数据样本分布	5
三、宏观经济分析	8
1、2025 年全国 GDP 统计	8
2、2025 年全国 CPI 统计	8
3、2025 年全国 PMI 统计	10
4、2025 年其他核心经济指标统计	11
四、行业人才趋势及薪酬水平	13
1、汽车行业	16
2、人工智能行业	32
3、半导体行业	46
4、智能制造行业	55
5、互联网/软件行业	65
6、生物医药行业	85
五、科翰纳人力集团介绍	94

一、调研流程说明及名词解释

1、调研流程说明

本报告基于薪酬网薪酬调研标准化方法论 (Standard Salary Research Methodology, SSRM5.0) 执行, 确保数据采集、处理与分析的全流程科学性、客观性与保密性。

第一阶段: 调研设计与样本框构建

1. 行业与区域 mapping: 基于以汽车、人工智能、互联网/软件、生物医药、智能制造、半导体六大行业, 一线城市、二线城市薪酬情况, 确保与行业薪酬水平和人才市场格局同步。

2. 样本框架搭建: 依托薪酬网公司数据库 (涵盖全国核心经济区域、6 大主行业、大中小规模类型公司), 分层随机抽取目标样本池, 确保各行业、区域、公司性质样本量均衡分布。

3. 数据模型设计: 采用结构化分布, 包含公司基本信息筛选、薪酬调整政策、薪酬增长数据 (分职位层级/序列)、离职率统计、调薪预算规划五大模块, 内置逻辑校验与异常值预警规则。

第二阶段: 数据采集与执行

1. 多渠道融合: 通过联合薪酬网 (www.xinchou.cn) 在线调研平台、猎头招聘信息、人力资源外包发放、行业协会合作四种方式定向触达目标公司, 确保数据有效性。

2. 数据脱敏收集: 公司提交的所有薪酬数据均需完成脱敏处理 (去除个人信息), 仅保留职位代码、薪酬分位值、增长幅度等统计字段, 符合《个人信息保护法》要求。

3. 动态样本监控: 实时监控回收进度与样本结构, 对样本量不足的行业/区域启动定向补充采集, 确保最终样本结构与实际市场公司分布误差率复合采样基础要求。

第三阶段: 数据清洗与验证

1. 逻辑校验: 自动剔除异常数据 (如薪酬增长率过高过低的异常值)、缺失关键字段的无效样本。

2. 交叉验证：对同一细分行业的极值数据进行客户回访确认；将公司自报数据与薪酬网历史数据库、公司涨薪计划信息进行三角验证，偏差率在标准规定内的样本进入复核流程。

3. 样本有效性判定：公司提交样本职位数量需覆盖公司超过 80% 职位。本次最终收集公司样本平均有效率为 95.3%，满足大样本统计要求。

第四阶段：统计分析 with 模型计算

1. 薪酬增长率统计分析：参考指标包括国家统计局 CPI 指数，调研公司规模分类、营收水平增长情况赋予权重，重点结合公司实际薪酬增长情况，采用加权平均法计算细分行业/区域薪酬增长率作为核心发布指标。

2. 分位值统计分析：计算 10 分位、25 分位、50 分位、75 分位、90 分位薪酬水平，扩大市场薪酬水平范围，辅助公司定位自身薪酬竞争力水平。

3. 离职率统计分析：基于公司填报的年度离职人数/年初正式员工数量 $\times 100\%$ ，计算行业/部门离职率均值。

4. 显著性检验分析：对行业间、区域间薪酬增长率差异进行单因素方差分析 (ANOVA)，确保排名差异具有统计学意义。

第五阶段：报告撰写与质量评审

1. 初稿编制：由薪酬数据部分析师团队完成数据收集、筛选、统计以及可视化分析。

2. 专家评审：组织薪酬网研究院专家、行业 KOL、人力资源咨询公司首席顾问评审，校准行业趋势判断。

3. 数据管理：原始数据加密归档，仅保留聚合统计结果，确保公司信息绝对安全。

2、核心名词解释

a. 薪酬口径 (Compensation Metrics)

基础月薪：该岗位每月获得的税前基本工资（不含各种补贴、福利）。

年度月薪数量：该岗位每年实际获得基本月薪的月数（单位：月）。

年度基础现金收入总额：该岗位每年获得的税前基本工资总额。

年度变动收入总额：该岗位每年获得的销售提成、绩效奖金、加班费、股份、红利等非固定性的现金收入总额。

工作年限：该岗位任职人员任职累计从事该职能方向工作的总时间（单位：年）。

分位值：表示被调查群体中有 n% 的数据小于此数值。n 的大小反映市场的不同水平，通常使用 P10、P25、P50、P75、P90 来表示市场的不同水平。

10 分位值：表示有 10% 的数据小于此数值，反映市场的低端水平。

25 分位值：表示有 25% 的数据小于此数值，反映市场的较低端水平。

50 分位值（中位值）：表示有 50% 的数据小于此数值，反映市场的中等水平。

75 分位值：表示有 75% 的数据小于此数值，反映市场的较高端水平。

90 分位值：表示有 90% 的数据小于此数值，反映市场的高端水平。

平均值：所有数据的平均值，反映市场的平均水平。

b. 计算规则 (Computational Logic)

薪酬网整体薪酬分析将薪酬分为四大组成部分：

年度基础现金收入 (S1)：月度基本工资×发放工资的月数。

年度固定现金收入 (S2): S1+其他固定的或法定的补贴收入。

年度总现金收入 (S3): S2+变动现金收入总额。

年度总薪酬 (S4): S3+福利总额。

c. 薪酬增长率 (Salary Growth Rate)

定义: 指公司在薪酬发放年度周期内, 公司为员工支付的年度总薪酬的同比增长百分比。包含固定薪酬 (基本工资、津贴) 与变动薪酬 (绩效奖金、提成) 社保福利等全面薪酬增长情况。

公司薪酬增长理论计算公式:

$$\text{薪酬增长率} = (\text{公司本年度人均年度总薪酬} - \text{上年度人均年度总薪酬}) / \text{上年度人均年度总薪酬} \times 100\%$$

数据统计参考: 公司有年度调薪计划时则按照计划标准统计。本报告数据反映的是行业或地区平均水平, 公司应用时需结合自身所在行业及地区情况, 以及薪酬策略定位 (领先型、跟随型、滞后型等) 进行对标调整。

二、数据样本分布

本次调研共覆盖 3048 家公司，涵盖汽车、人工智能、互联网/软件、生物医药、智能制造、半导体六个行业领域。以下为样本分布详情：

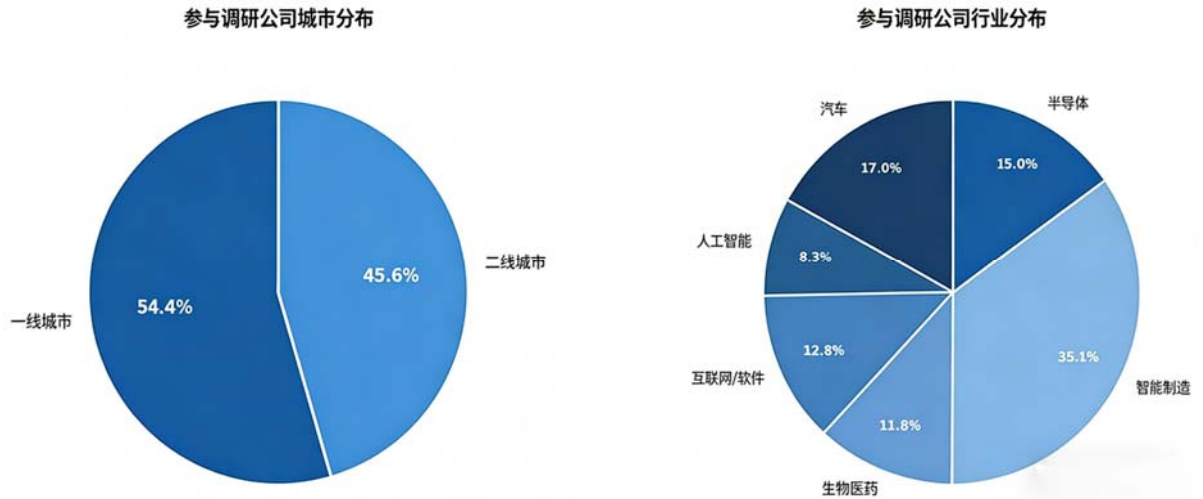


图 1：参与调研公司城市及行业分布

表 1：参与调研公司城市分布

城市类别	公司数量 (家)	占比
一线城市	1658	54.4%
二线城市	1390	45.6%
合计	3048	100%

表 2: 参与调研公司行业分布

行业	公司数量 (家)	占比
汽车	518	17.0%
人工智能	252	8.3%
互联网/软件	390	12.8%
生物医药	361	11.8%
智能制造	1069	35.1%
半导体	458	15.0%

从公司类型和规模来看，本次调研样本呈现以下特征：

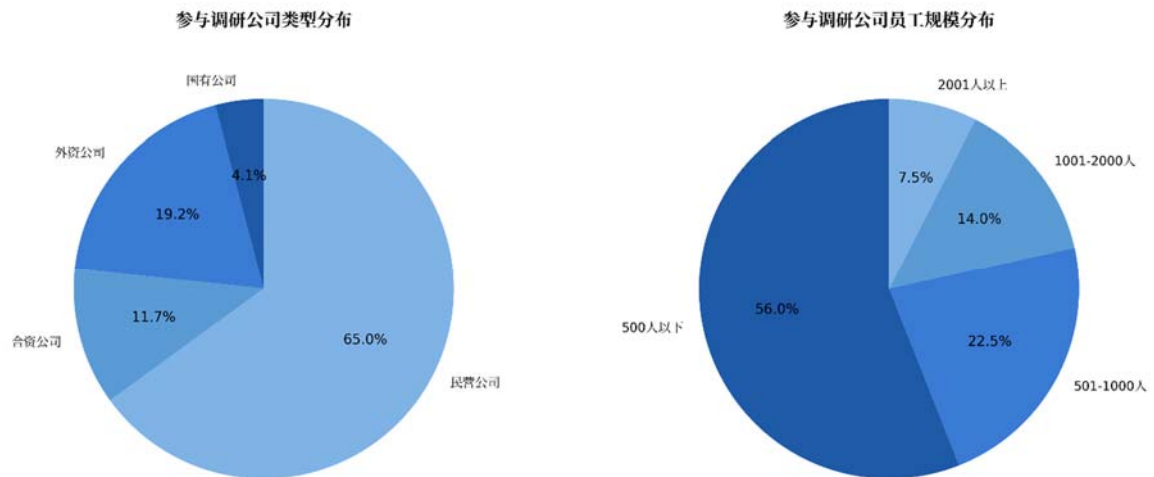


图 2: 参与调研公司类型及员工规模分布

表 3: 参与调研公司类型分布

公司类型	占比	说明
国有公司	4.1%	央企及地方国企
外资公司	19.2%	外商独资及合资
合资公司	11.7%	中外合资企业
民营公司	65.0%	私营企业

表 4: 参与调研公司员工规模分布

员工人数	占比	企业规模
500 人以下	56.0%	中小企业
501-1000 人	22.5%	中型企业
1001-2000 人	14.0%	大型企业
2001 人以上	7.5%	超大型企业

表 5: 参与调研公司年营业额分布

年度营业额	占比	企业规模
5 亿以下	59.3%	中小型企业
5 亿以上	22.5%	中型企业
10 亿以上	13.0%	大型企业
30 亿以上	5.2%	超大型企业

三、宏观经济分析

1、2025 年全国 GDP 统计

2025 年全年 GDP 为 1401879 亿元人民币，同比增长 5.0%，其季度分布如下：

第一季度：306571 亿元，同比增长 5.4%

第二季度：323458 亿元，同比增长 5.2%

第三季度：341217 亿元，同比增长 4.8%

第四季度：387911 亿元，同比增长 4.5%

数据来源：国家统计局 2026 年 1 月发布的月度经济运行情况公告

2、2025 年全国 CPI 统计

2025 年全国居民消费价格指数（CPI）月度同比涨幅数据已由国家统计局正式发布，全年 CPI 与上年持平，月度走势呈现“先抑后扬、温和回升”特征。以下是 2025 年 1 月至 12 月全国 CPI 同比涨幅逐月数据：

**关注下方微信公众号
获取科瀚纳《2026年行业薪酬白皮书》完整版
私信回复关键词【2026薪酬白皮书】**

