



链接市场 精准决策 提升薪酬竞争力

——2017教育创企薪酬报告

保密声明

为了本次参与调研企业自愿参与调研的目的以及太和顾问向参与调研企业提供有关问卷、进行评估并最终向所有参与调研企业提供调研报告的目的，每一方均可能向对方提供保密或专有文件、数据、信息或其它材料。有鉴于此，太和顾问与参与调研企业现达成以下协议：

1. 保密声明是指下述，无论是通过书面、电子邮件、口头信息、电子记忆媒体或任何其他方法，由一方（“披露方”）向另一方（“接收方”）直接或间接地披露或提供的信息或材料，以及双方在基于与本声明约定的双方间合作有关的信息而进行相互磋商的事实：
 - a) 披露方向接收方提供的所有标明“保密”字样的书面文件；
 - b) 太和顾问看到或听到的有关参调企业经营运作、员工薪酬福利等方面的各类书面、口头信息；
 - c) 在调查活动中参调企业所使用的一切包含太和顾问知识产权的调查工具等，包括各种问卷、文件及各类调查方法。

保密信息不应包括：

- a) 披露或者提供的时候，已经为公众所知的信息；
 - b) 非因接收方原因，而导致在披露或者提供的时候，为公众所知的信息；
 - c) 披露或者提供的时候，接收方已经合法持有的信息；
 - d) 由任何具有正当权利披露或提供本信息的第三人在接收方不承担任何保密义务的条件下披露或提供的信息；
 - e) 非来自向其披露的保密信息，而由接收方通过自行调查、分析所获取的信息；虽有前述约定，但依据法律法规或者有权的政府机关或者具有相关管辖权的人民法院的规则、判决或命令而被要求披露时，接收方无需取得披露方的同意即可在被要求的最小限度范围内披露本信息。但此种情况下，接收方应毫不延迟地通知披露方。
2. 接收方应根据本声明条款对保密信息进行严格保密。在受制于本声明第3条的规定，除披露方特别书面授权外，接收方不得将保密信息向任何他人披露。除本声明约定的目的，即进行薪酬和福利调查、相关数据的编辑、分析和制作报告以外，接收方不得为任何其他目的使用任何保密信息。
3. 为本声明之目的，接收方可以将保密信息向需要知道该保密信息的接收方高级管理人员、董事、雇员、代理人、咨询顾问、代表、关联方或专业顾问（包括但不限于律师、注册会计师、税务师及金融顾问）披露，接收方应促使上述人员承担与本声明约定的保密义务实质相同的义务，且对上述人员违反保密义务的任何行为负责。
4. 在披露方要求时，接收方应立即向披露方返还或销毁保密信息的所有复印件（任何基于保密信息所作的分析和报告除外），并不得保留该保密信息的任何复印件、电子版本或其他复制品。
5. 本声明第4条自本声明书生效之日起[三年]有效。

前言

教育行业的薪酬水平一直是为教育HR工作者最为关注的问题，了解自身在市场的薪酬定位并设计有竞争力的薪酬方案，是教育企业在资本快速扩张时期，有效的保留和吸引核心人才的关键。

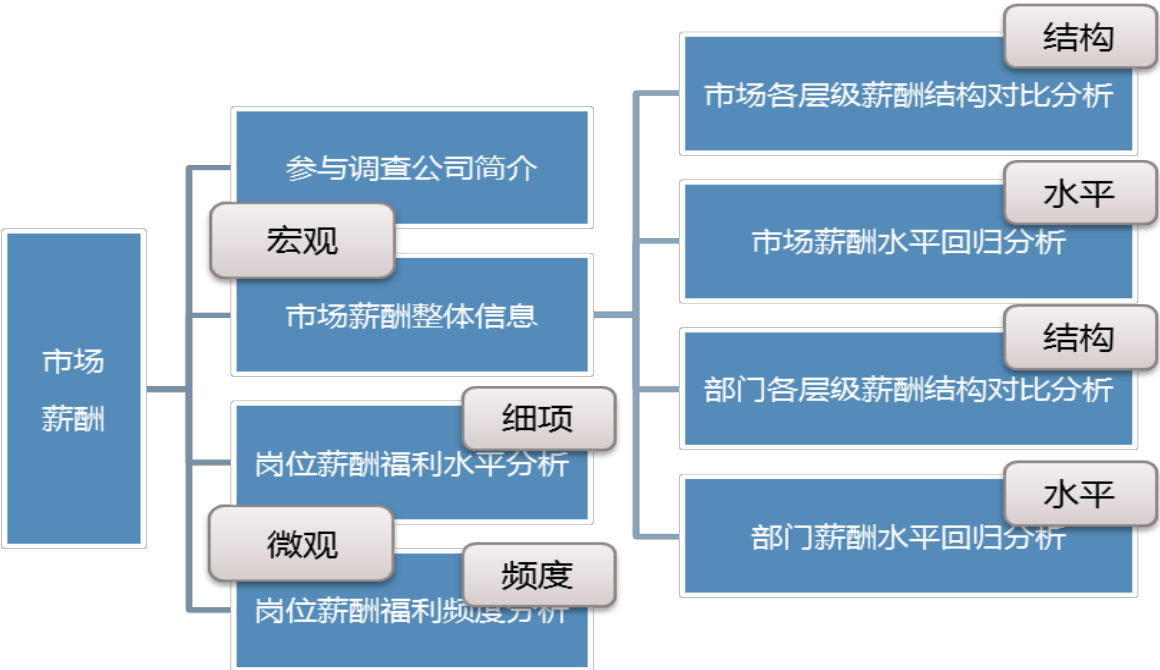
2017年太和顾问联合人力资源合作伙伴才鹿开展教育行业薪酬福利调研，历时两个月的时间，共收集40家样本数据，赛道涉及：互联网教育、K12、留学、语言培训、职业教育素质教育等多个细分教育行业。调研期间通过线上直播与线下辅导的形式对参调企业进行了多次岗位价值评估培训，保证岗位匹配与数据收集的准确性与真实性，同时在数据删选上进行了严格的审核与检验。同时在薪酬的各个细项上也做了更为细化的分析与研究，希望可以对企业的人力管理工作提供相关的支持与帮助。

本次调研中，有大量的公司都是第一次参与类似的市场薪酬调研活动，感谢大家对于我们的认可和信任，将保密性要求高的薪酬数据提交给太和顾问。同时，也感谢许许多多的高管和人力资源同仁们在问卷填写与数据清理阶段投入的宝贵时间和精力。正是有了调研参与者的大力支持，我们才能为大家呈现一份高质量的调研报告。同时感谢合作伙伴才鹿、芥末堆、蓝象资本、未来之星的鼎力支持，调研团队再次由衷表示感谢，同时祝愿以下参与调研的公司能够发展的越来越好。

参调企业			
洋葱数学	轻轻家教	雅马哈音乐	VIPKID
四中网校	融尚私塾	愈教愈乐	VIPABC
考满分	太傻留学	哥大诺博	腾跃校长
佳一数学	新课堂教育	米糕网	点师成金
学而思培优	学通国际教育	能动英语	北大青鸟
智适应教育	平和国际教育	微语言	尚德机构
朗鹰教育	国信世教	新东方迈格森	英古教育
卓越教育	开心教育	知米英语	恒智IT
100课堂	赫石体育	ABC360	
YY100教育	SKT	朗阁培训	

报告简介及应用价值
从市场到公司、从宏观到微观

本报告是以电子书的形式为您呈现的，分为上下两部分，上边是目录、下边是内容展示区。
报告的整体结构是从市场到公司、从宏观到微观来为您展示的



本薪酬报告各部分内容，在企业人力资源管理过程中，给企业带来的应用价值是不同



概念解读 关于薪酬结构

概念解读

我们主要通过四个薪酬项目来体现行业的薪酬特点，它们分别是：
我们认为不同的薪酬项目在企业人力资源管理过程中所发挥效果是不同的，它们主要从吸引、保留和激励的效果上体现其作用。

薪酬项目	吸引效果	保留效果	激励效果	综合作用
基本	★★★	★★	★	发挥的最大作用是对人员的吸引，所以较高的基本工资更有助于市场优秀人员的引进
补贴	★	★★		发挥的最大作用是对人员的保留，所以较高的补贴收入可以使员工拥有较强的安全感、更愿意长期为企业工作
变动	★	★	★★★	发挥的最大作用是对员工的激励，所以完善的激励政策可以最大限度的发挥员工的工作积极性
福利	★	★★★	★	着重体现的是企业对员工的关怀，发挥的最大作用是对人员的保留，所以全面的福利政策有利于增加员工的工作安全感和保障性

薪酬项目	定义	包含项目
基本	公司根据员工承担的岗位职责，向员工支付的现金性报酬	基本工资
补贴	公司根据员工的工作特性，向员工支付的现金性补偿，通常是不定向的，员工可以自由支配	交通、膳食、通讯补贴...
变动	公司根据员工的短期业绩效果，向员工支付的现金性奖励	销售提成、绩效奖金...
福利	公司向员工提供的，用于提高员工生活质量的非现金性回报，通常是定向的，员工不可自由支配	法定福利、实物福利、补充福利...

概念解读 关于职级体系

我们根据岗位的行政层次和权限范围，将层级设为7个，1层级最高、7层级最低；基于岗位的相对价值大小，将等级设为1-25，25等级最大、1等级最小；每个层级都有相应的等级范围，通常情况下无法跨越。

太和层级	职级范围	层级定义
决策层	15-25	主要包括设定公司远景的岗位，这些岗位通常会通过制定公司战略、协调子公司、事业部等公司层面的团体间关系，对公司整体经营目标的实现产生重要的影响。
高级管理层	13-19	主要包括制定战略的岗位，这些岗位通常会通过制定重点部门的目标、协调部门关系等方式，对公司中长期目标的达成产生重要的影响。
经营管理层	11-15	主要包括制定经营计划的岗位，这些岗位通常会通过制定制度，协调部门内部人员关系，带领团队完成项目等方式，对公司和部门的短期目标产生影响。
执行层/高级专业层	8-11	主要包括督导日常工作的岗位，这些岗位通常会通过业务监督和帮助指导等方式，参与并带领团队开展日常的工作，对完成部门当前的任务产生影响。
专业层	5-8	主要包括独立完成工作的岗位，这些岗位通常运用自身的专业知识和经验技能，完成具有一定困难的工作。
初级专业层	3-5	主要包括协助他人完成工作的岗位，这些岗位通常在他人的带领下，运用自身的专业知识和经验技能，完成简单的明确的任务。
操作层	1-3	主要包括完成体力工作的岗位。

概念解读 关于薪酬口径

我们还通过四个薪酬口径，对市场的薪酬特点进行分析，这四个薪酬口径的计算关系为：

年度基本现金收入总额=基本月薪收入×年度月薪数量

年度固定现金收入总额=年度基本现金收入总额+年度补贴收入总额

年度现金收入总额=年度固定现金收入总额+年度变动收入总额

年度总薪酬=年度现金收入总额+年度福利总额

基本	补贴	变动	福利
年度基本现金收入 总额 (Base Salary)			
年度固定现金收入 总额 (Guarantee Cash)			
年度现金收入总额 (Total Cash)			年
年度总薪酬 (Total Remuneration)			

年度现金收入总额，既包括了企业允诺与员工的固定薪酬部分，也涵盖的与员工自身业绩表现挂钩的变动薪酬部分，在企业人力资源管理过程中，能够作为员工保留与激励的重要口径。所以我们建议：

企业应以年度现金收入总额作为薪酬政策调整的参考标准。

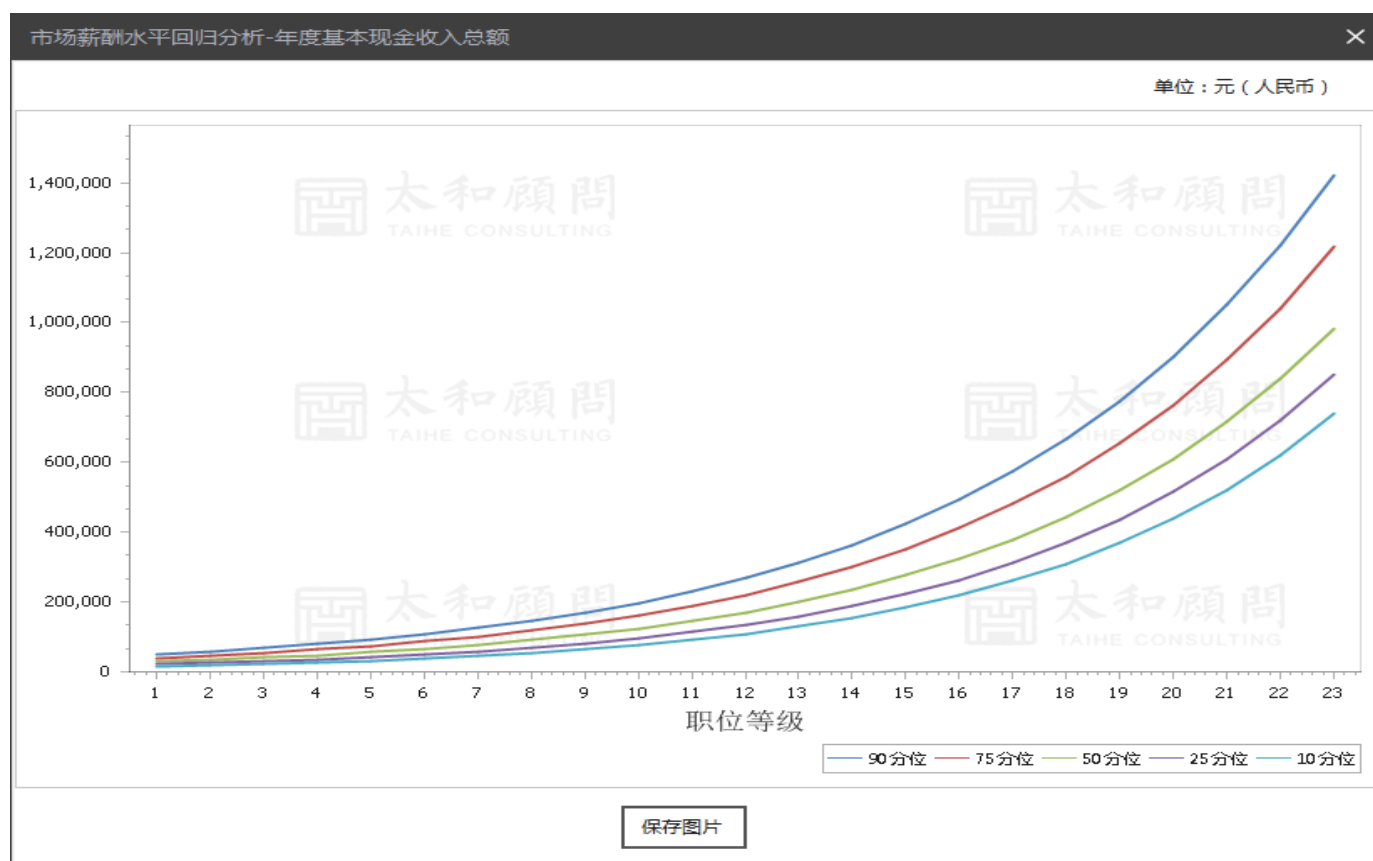
年度固定现金收入总额，主要包含的是固定薪酬，在所有的薪酬项目中，发挥作用最大的是对人才的吸引。所以我们建议：

企业可以通过加大岗位固定薪酬的投入，来提高行业稀缺人才、企业核心岗位优秀人才的引进机率。

概念解读

关于回归分析和分位值

通过回归分析法，形成薪酬回归曲线，可以反映出市场薪酬随等级上升的变化趋势，对于企业明确自身薪酬水平在市场中的定位有很大帮助。通过我们大量的数据检验，最终确定指数回归的拟合程度最好。指数回归函数的数学表达式为： $Y=e^{(aX+b)}$ ，其中X代表太和顾问薪酬等级，Y代表薪酬水平。由于回归分析得到的曲线穿行于各等级散点之间，因此企业可以根据目标曲线上各等级的薪酬数额、以及该等级上在岗员工数量，预估企业整体薪酬总额。



概念解读 关于回归分析和分位值

分位值展现，是一种专业的统计分析方法，能够有效避免数据偏差。分位值可以作为相对的衡量标准，帮助企业明自身薪酬水平，在市场上的定位。

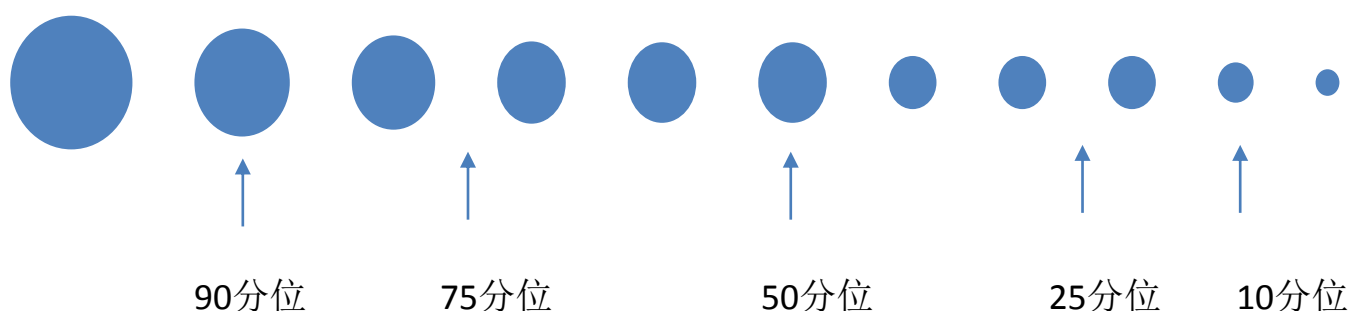
10分位：市场中有10%的数据小于此数值，反应市场低端水平；

25分位：市场中有25%的数据小于此数值，反应市场较低水平；

50分位：市场中有50%的数据小于此数值，反应市场中等水平；

75分位：市场中有75%的数据小于此数值，反应市场较高水平；

90分位：市场中有90%的数据小于此数值，反应市场高端水平；



概念解读
关于岗位加总关系

为避免由于各家公司各薪酬细项给付不均，而导致展现数据差异过大，我们对岗位中各薪酬细项采用单独取值、分位值展现的方式。所以某一分位值上，各项目的数值加总关系并不明显，但在后台数据库中所有数据均满足相应的上下加总关系。

举例：
为说明其中数据关系，请参考以下模拟数据：

模拟原始数据	基本月薪收入	年度月薪数量	年度基本现金收入总额
样本1	3500	12	42000
样本2	3800	14	53200
样本3	4100	14	57400
样本4	4820	12	57840
样本5	5310	12	63720
样本6	6140	12	73680
样本7	6500	13	84500
样本8	6720	13	87360

模拟分析结果	25P	50P	75P
基本月薪收入	4025	5065	6230
年度月薪数量	12	12	12
年度基本现金收入总额	56350	60780	76385
直接加总值	48300	63313	82548

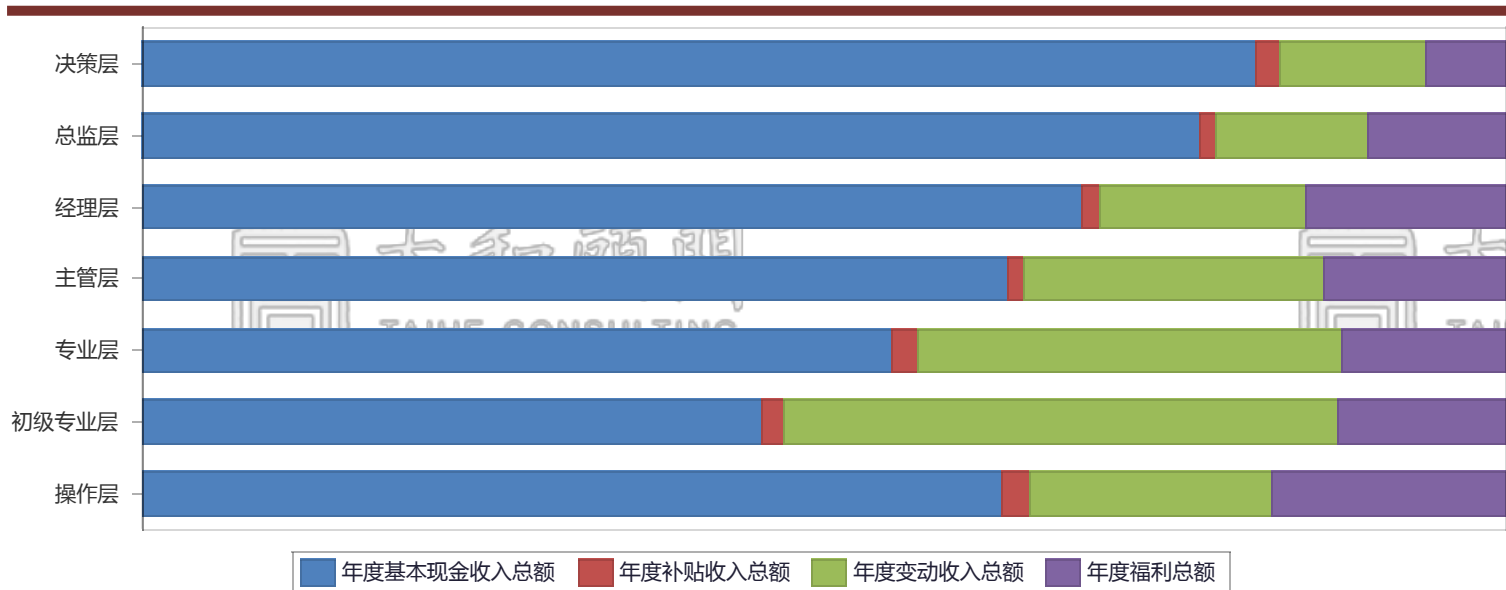
通过以上分析可知，在模拟原始数据满足加总关系的前提下，各薪酬细项单独取值、分位值展现后的结果，与直接加总结果，并不相等。所以可以看出：同一分位值上各薪酬细项不具备加总关系。

概念解读

关于薪酬福利项目的定义

薪酬福利项目	项目定义
基本月薪收入	在岗者每月的基本收入，不包括补贴性现金收入
年度月薪数量	在岗者每年能够固定获得的月薪数量，其中包括在岗者每年获得的固定奖金（如年终双薪）
年度基本现金收入总额	在岗者每年获得的基本收入总额
年度交通补贴	在岗者每年获得的用于上下班交通的固定补贴
年度车辆补贴	在岗者每年获得的用于购置、运行、维护、保养车辆的补贴
年度膳食补贴	在岗者每年获得的用于膳食的固定补贴
年度住房补贴	在岗者每年获得的用于购置、租用、装修房屋的固定补贴
年度通讯补贴	在岗者每年获得的用于通讯的固定补贴
年度岗位津贴	在岗者每年因为工作岗位的特殊性而获得的固定补贴
年度环境补贴	在岗者每年因为工作环境的特殊性（包括高温、有毒、噪音等）而获得的固定补贴
年度轮班补贴	在岗者每年因为轮班而获得的固定补贴
年度置装补贴	在岗者每年因为置装而获得的固定补贴
年度体检补贴	在岗者每年因为体检而获得的固定补贴
年度其它补贴	除上述补贴外，在岗者每年获得的用于其它项目的、或者综合性的固定补贴
年度补贴收入总额	在岗者每年获得的各项现金补贴总额
年度销售提成	在岗者每年根据销售目标达成情况而获得的销售提成或佣金
年度绩效奖金	在岗者每年根据公司、部门或个人业绩情况而获得的绩效奖金
年度加班费	在岗者每年因为加班而获得的变动现金
年度其它变动现金收入	除上述变动收入外，在岗者每年获得的其它变动收入
年度变动收入总额	在岗者每年获得的各项变动收入总额
自助福利上限	在岗者每年在公司设有自助/弹性福利计划的情况下，所能享受的自助福利上限额度
年度实物福利	在岗者每年所能享受的各种实物福利
年度车辆福利	在岗者每年使用公司配发的车辆所产生的费用
年度补充住房福利	公司每年向在岗者提供的补充住房福利项目所产生的费用
年度补充养老福利	公司每年向在岗者提供的补充养老福利项目所产生的费用
年度补充医疗福利	公司每年向在岗者提供的补充医疗福利项目所产生的费用
年度商业保险福利	公司每年向在岗者提供的各种商业保险项目所产生的费用
年度法定福利	公司根据政府的相关规定，每年向在岗者提供法定的五险一金所产生的费用
年度人事服务费	公司每年替在岗者缴纳的人事服务机构管理费用
年度其它福利	除上述福利以外，公司每年向在岗者提供其它福利所产生的费用
年度福利总额	公司每年向在岗者提供的各种福利项目所产生的费用总额

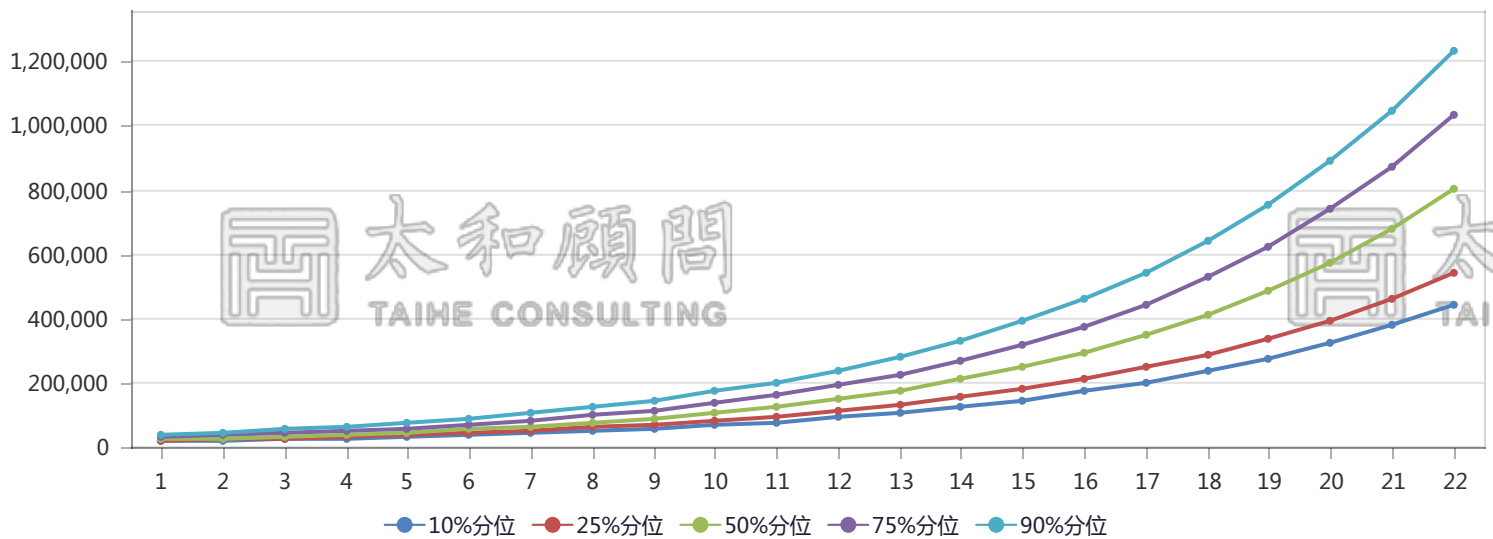
市场各层级薪酬结构对比分析



职位所属层级	年度基本现金收入总额	年度补贴收入总额	年度变动收入总额	年度福利总额
决策层	81.72%	1.73%	10.66%	5.89%
总监层	77.53%	1.19%	11.14%	10.14%
经理层	68.86%	1.42%	15.08%	14.64%
主管层	63.44%	1.20%	22.04%	13.32%
专业层	54.94%	1.92%	31.08%	12.06%
初级专业层	45.48%	1.55%	40.62%	12.35%
操作层	63.07%	2.01%	17.83%	17.09%

市场薪酬水平回归分析

年度基本现金收入总额

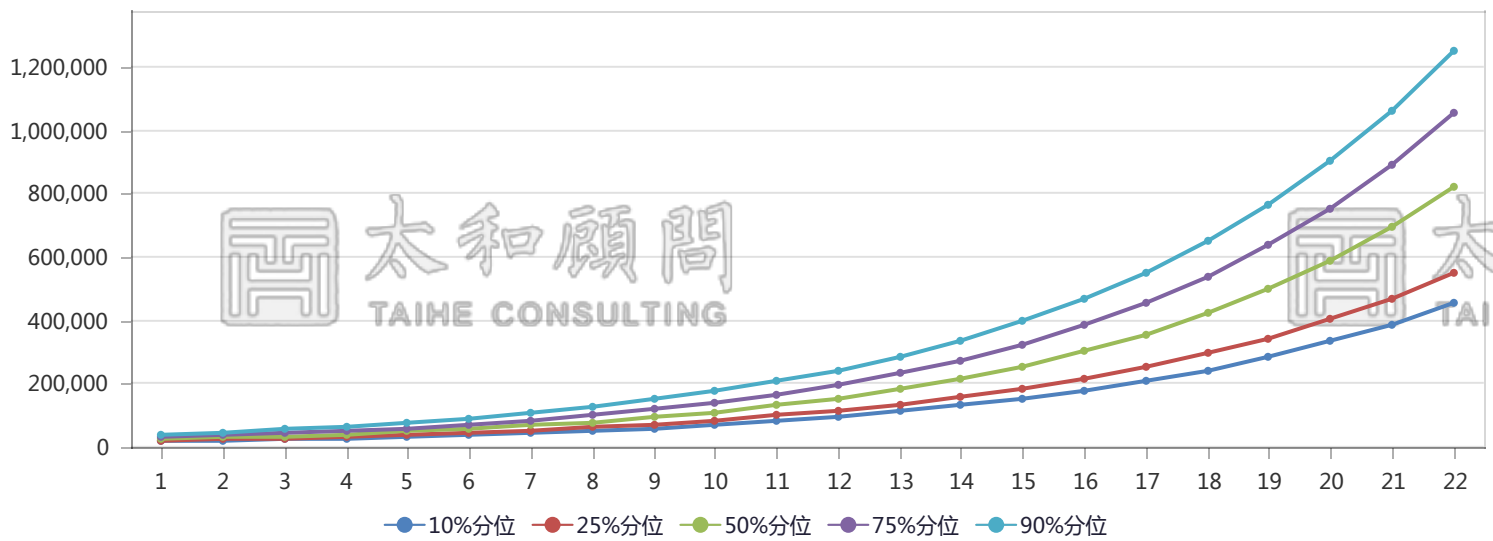


职位等级	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位	平均数
1	16,075	19,785	23,480	29,823	39,028	26,565
2	18,822	23,162	27,781	35,312	46,006	31,314
3	22,038	27,116	32,870	41,812	54,232	36,912
4	25,804	31,744	38,891	49,509	63,928	43,511
5	30,214	37,162	46,015	58,622	75,358	51,289
6	35,377	43,505	54,444	69,413	88,831	60,458
7	41,423	50,931	64,417	82,190	104,714	71,266
8	48,502	59,624	76,217	97,319	123,435	84,006
9	56,790	69,800	90,178	115,232	145,504	99,023
10	66,495	81,714	106,696	136,444	171,519	116,725
11	77,858	95,661	126,240	161,559	202,185	137,592
12	91,163	111,989	149,364	191,297	238,334	162,189
13	106,741	131,103	176,724	226,510	280,946	191,183
14	124,982	153,481	209,096	268,203	331,176	225,360
15	146,339	179,677	247,397	317,572	390,387	265,647
16	171,347	210,345	292,715	376,028	460,184	313,136
17	200,628	246,247	346,333	445,244	542,461	369,114
18	234,912	288,277	409,772	527,200	639,447	435,099
19	275,056	337,480	484,833	624,242	753,774	512,880
20	322,059	395,082	573,642	739,147	888,541	604,565

职位等级	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位	平均数
21	377,095	462,515	678,720	875,203	1,047,404	712,641
22	441,535	541,458	803,044	1,036,302	1,234,669	840,038

市场薪酬水平回归分析

年度固定现金收入总额

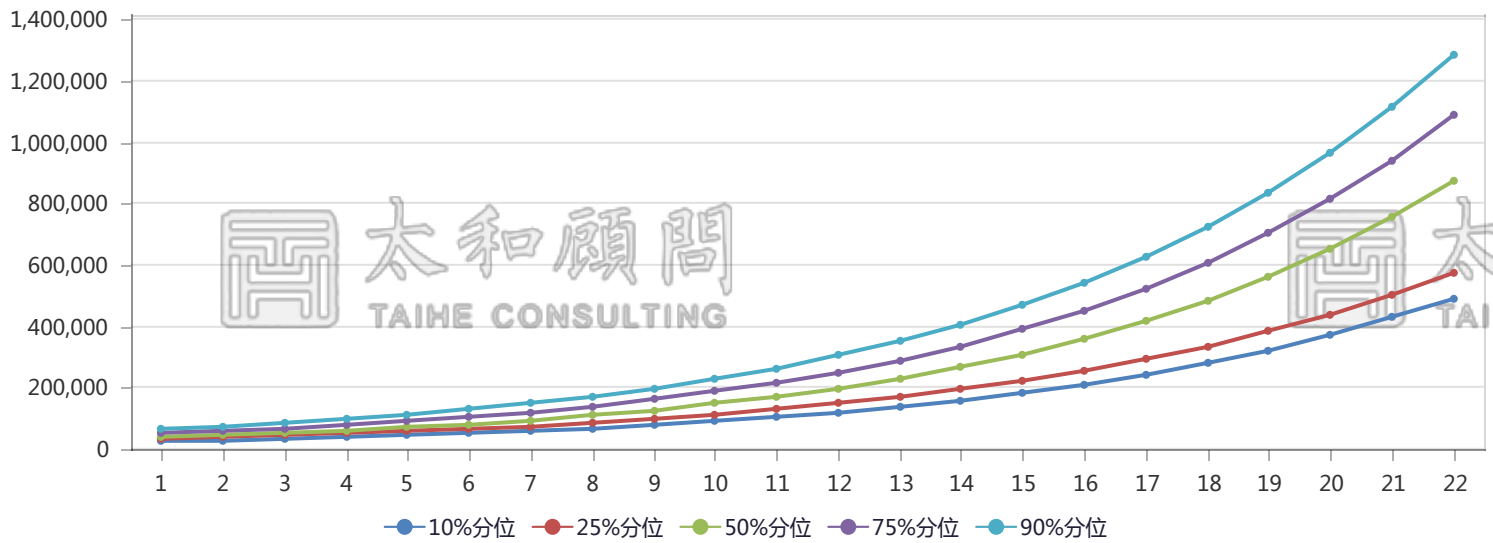


职位等级	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位	平均数
1	17,071	20,715	24,393	30,551	39,960	27,394
2	19,957	24,213	28,842	36,161	47,082	32,276
3	23,330	28,302	34,102	42,800	55,473	38,028
4	27,272	33,082	40,321	50,659	65,360	44,806
5	31,882	38,668	47,674	59,961	77,009	52,791
6	37,270	45,198	56,368	70,970	90,733	62,199
7	43,569	52,830	66,647	84,001	106,905	73,285
8	50,932	61,752	78,801	99,424	125,958	86,346
9	59,540	72,180	93,172	117,679	148,407	101,734
10	69,603	84,369	110,163	139,286	174,857	119,866
11	81,367	98,616	130,253	164,861	206,021	141,228
12	95,118	115,269	154,006	195,131	242,739	166,398
13	111,194	134,734	182,091	230,958	286,001	196,054
14	129,986	157,487	215,298	273,364	336,974	230,995
15	151,955	184,081	254,561	323,557	397,031	272,164
16	177,636	215,167	300,983	382,964	467,792	320,669
17	207,658	251,502	355,872	453,280	551,165	377,819
18	242,753	293,972	420,770	536,506	649,397	445,155
19	283,780	343,615	497,503	635,014	765,136	524,491
20	331,741	401,640	588,229	751,608	901,502	617,966

职位等级	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位	平均数
21	387,807	469,465	695,501	889,609	1,062,173	728,101
22	453,349	548,742	822,334	1,052,949	1,251,479	857,863

市场薪酬水平回归分析

年度现金收入总额

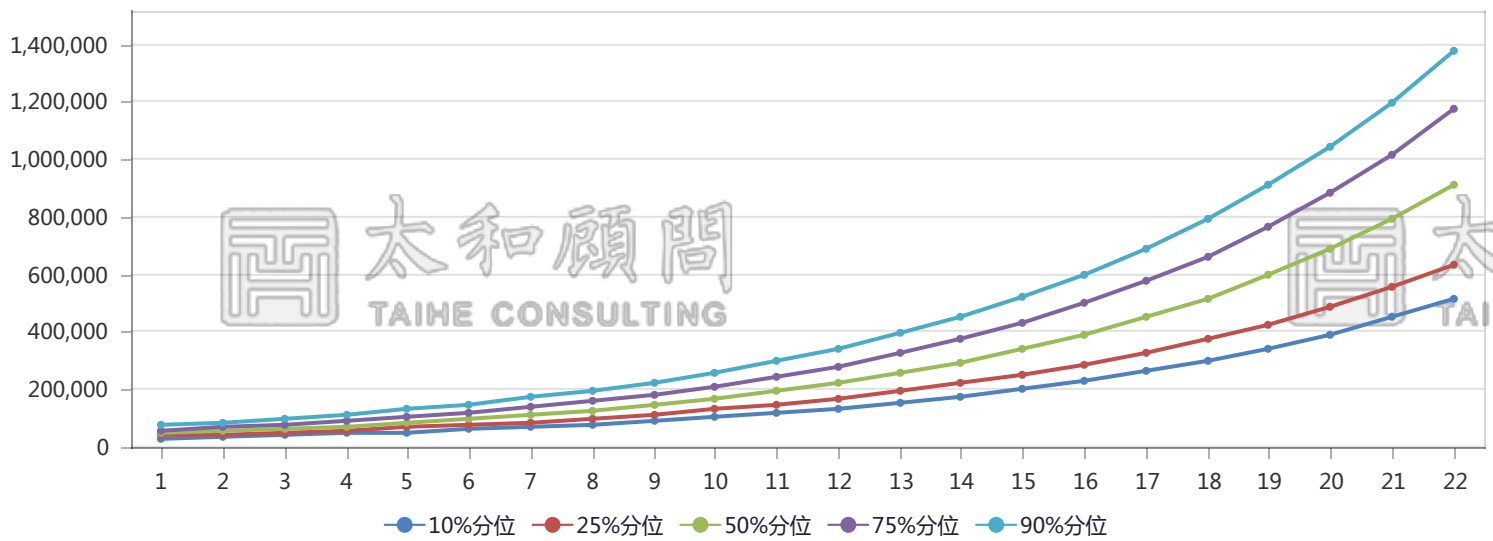


职位等级	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位	平均数
1	25,442	32,764	38,594	49,369	62,409	42,508
2	29,295	37,555	44,782	57,210	72,079	49,172
3	33,733	43,047	51,961	66,296	83,248	56,881
4	38,843	49,342	60,292	76,826	96,148	65,798
5	44,726	56,558	69,958	89,027	111,046	76,114
6	51,501	64,829	81,174	103,167	128,253	88,046
7	59,303	74,310	94,188	119,553	148,127	101,849
8	68,285	85,177	109,289	138,540	171,080	117,816
9	78,629	97,633	126,810	160,544	197,589	136,286
10	90,539	111,911	147,141	186,042	228,206	157,652
11	104,254	128,277	170,731	215,590	263,568	182,367
12	120,046	147,036	198,103	249,831	304,409	210,956
13	138,229	168,539	229,863	289,510	351,578	244,028
14	159,168	193,186	266,715	335,491	406,056	282,284
15	183,278	221,437	309,476	388,775	468,976	326,538
16	211,039	253,820	359,092	450,522	541,646	377,730
17	243,007	290,938	416,662	522,076	625,576	436,946
18	279,816	333,485	483,463	604,994	722,512	505,447
19	322,201	382,253	560,973	701,081	834,467	584,685
20	371,006	438,154	650,909	812,429	963,771	676,347

职位等级	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位	平均数
21	427,204	502,229	755,264	941,462	1,113,111	782,378
22	491,914	575,674	876,350	1,090,988	1,285,592	905,031

市场薪酬水平回归分析

年度总薪酬



职位等级	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位	平均数
1	30,383	38,988	46,930	58,272	74,213	50,635
2	34,764	44,527	54,046	67,233	85,291	58,257
3	39,776	50,854	62,242	77,572	98,023	67,027
4	45,510	58,080	71,681	89,501	112,656	77,116
5	52,071	66,332	82,551	103,264	129,474	88,725
6	59,578	75,757	95,070	119,143	148,801	102,080
7	68,168	86,521	109,487	137,464	171,014	117,447
8	77,995	98,814	126,090	158,603	196,543	135,126
9	89,240	112,854	145,211	182,992	225,883	155,466
10	102,105	128,889	167,232	211,132	259,603	178,868
11	116,825	147,202	192,591	243,598	298,357	205,793
12	133,668	168,117	221,797	281,058	342,895	236,771
13	152,938	192,004	255,431	324,277	394,082	272,412
14	174,987	219,285	294,166	374,143	452,911	313,418
15	200,214	250,442	338,775	431,677	520,521	360,597
16	229,079	286,026	390,149	498,057	598,224	414,877
17	262,104	326,666	449,313	574,646	687,527	477,328
18	299,891	373,080	517,449	663,012	790,160	549,180
19	343,126	426,089	595,918	764,966	908,115	631,848
20	392,593	486,629	686,285	882,598	1,043,678	726,959

职位等级	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位	平均数
21	449,192	555,772	790,357	1,018,320	1,199,477	836,388
22	513,951	634,738	910,211	1,174,911	1,378,535	962,289



关注才鹿公众号, 回复“1”即可查看更多