



2025

苏州市重点行业

SUZHOU SALARY BENEFITS SURVEY

企业薪酬福利调查报告 (综合版)



前言与致谢词

为帮助企业更好地了解经济形势与行业动态，及时有效地做出调整，圆才人力资源研究和发展中心（以下简称“圆才研发中心”）于2025年9月起对苏州大市范围内的企业开展薪酬、福利和人力资源配置调研。本次调研覆盖工业园区、高新区、相城区、吴中区、吴江区、姑苏区，以及昆山、张家港、常熟、太仓等重点区域，聚焦制造业、高科技与服务业三大领域，具体涉及高端装备制造、新一代信息技术、生物医药及大健康、新材料、新兴数字、新能源、汽车及零部件、现代服务等产业。调研企业投资国别（区域）包括欧美企业、日资企业、内资企业及亚洲企业（除日资和内资），力求全面反映苏州地区多元企业生态的真实状况。

此次调研采用集中宣讲、统一辅导问卷填写的方式，进行企业薪酬、福利和人员配置情况的搜集工作，同时对企业填写数据进行严格把关，并以此制作成《2025苏州市重点行业企业薪酬福利调查报告（综合版）》和《2025苏州市企业年度流动率分析报告》《2025苏州市企业福利报告》《2025苏州市企业人力资源效能与配置报告》《2025苏州市企业主要职位调薪报告》《2025苏州市制造业一线岗位薪酬福利报告》《2025苏州市A股上市公司高管薪酬报告》6本分报告，以及相关各投资区域（国别）报告、各行业报告等一系列详细数据报告。

《2025苏州市重点行业企业薪酬福利调查报告》将以在线查询系统的形式呈现给企业。该系统具备岗位筛选、实时查询、横向对比等功能，通过人工智能后台处理提高数据处理效率，便于企业快速获取相关信息。报告将从多个角度对企业的薪酬福利状况进行综合分析，包括公司基本信息、员工流动率、招聘情况、薪酬增长、福利措施、毕业生起薪、人力资源效能与配置等，运用多层次分位值直观展示薪酬水平，合理剖析薪酬结构和福利政策，并精确计算每个岗位的用工成本。

本报告旨在为企业 提供吸引和保留人才的信息支持，帮助企业制定薪酬调整策略和福利政策，提升内部公平性和外部竞争力。

“

调研采用集中宣讲和统一辅导问卷填写的方式，确保数据的准确性和一致性。共收集到 **572** 家企业的数据，涵盖约 **30** 万个岗位薪酬样本，为报告提供了丰富的数据支持。调研内容涵盖 **9** 个大项、**320** 个小项，每项均有明确定义，以保证数据的可靠性。

”

圆才薪酬调研顾问名录

● 人力资本调研顾问团队（苏州圆才管理咨询有限公司）：



伊雅玫
0512-66605797



高心怡
0512-66605936



季雪莲
0512-66605955



许燕
0512-66605719



邵嘉诚
0512-66605952



卢蕴怡
0512-66605813



郭亚芳
0512-66605960



束艳
0512-66605937

● 薪酬调研团队简介：

圆才薪酬调研团队拥有17年的苏州大市政府、企业人力资本项目服务经验，以百万薪酬数据库和强大的专家团队作为后盾，持续支持企业在人力资源配置管理、岗位体系及薪酬架构、绩效管理体系等领域的优化提升，历久而弥新，源深而流长。圆才薪酬的成就离不开参与企业的共赢互助和薪酬专家们的杰出贡献，在此由衷感谢各位的付出和鼎力支持，立高瞻远再创辉煌，圆才薪酬团队将与更多企业薪酬伙伴共同成长，期待您的来电咨询！

● 专家顾问团队：

沈莺燕 苏州工业园区人力资源开发有限公司 总经理 **张晓光** 苏州工业园区人力资源开发有限公司 副总经理

我们非常荣幸能够与各企业合作，真诚地希望本报告能在搭建薪资构架、留住关键员工、提高企业自身吸引力、提升招聘效率等方面为各企业提供参考。

我们衷心感谢所有参与本次调查的企业的支持，感谢企业管理人员和人力资源部门在百忙之中抽出时间协助完成此次调查。

圆才人力资源研究和发展中心
苏州圆才管理咨询有限公司
2025年12月

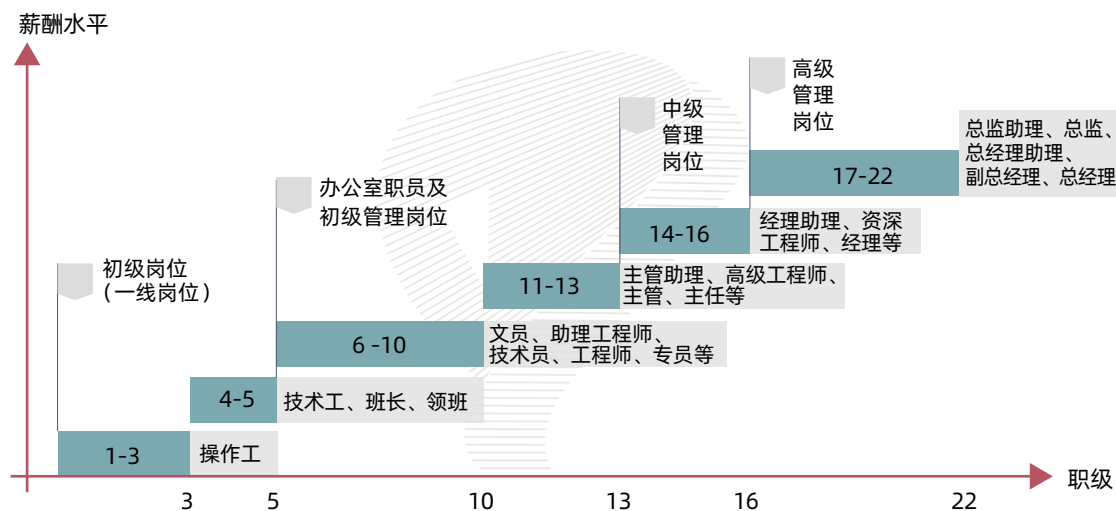


薪酬结构



以上所有名词都不含公司以非现金方式给予员工的福利项目

职级结构



常用薪酬管理概念释义

薪酬水平策略

指企业职工薪酬在市场整体水平中的定位选择，是企业薪酬战略的重要内容，一般分为市场领先策略、市场追随策略、市场滞后策略三种类型。

市场中位

- 市场领先
- 市场追随
- 市场滞后

分位值

分位值是一类统计术语，一般有四分位法、十分位法和百分位法。在百分位法中，某一组数的N分位值，表示将这组数由高到低进行排序后，有百分之N的数小于该数字。

薪酬水平分位值

在薪酬管理中，常用百分位法来描述某一薪酬取值的市场水平，一般分为25分位、50分位（中位值）、75分位、90分位，分别代表市场较低、中等、较高的薪酬水平取值。例如，某一个岗位的薪酬处于市场50分位，则表示在可比岗位的薪酬数组中，有50%岗位的薪酬低于该岗位薪酬。

岗位价值评估

指从企业经营发展的角度出发，选取评价要素、设置评价标准、进行岗位评分、得到岗位相对综合价值的一系列工作。岗位价值评估是企业薪酬管理的关键环节，使岗位定薪与企业战略相匹配成为可能，对于企业薪酬保持市场竞争力、内部公平性具有重要意义。



目录

Contents

01 前言与致谢词

02 一、报告阅读说明

1. 调查时段

2. 调查内容

3. 调查对象

4. 部门划分

5. 职位级别划分

6. 数据时间跨度

03 二、主要结论

04 三、参与调查的企业情况和性质介绍

1. 区域分布

2. 企业性质

3. 投资区域(国别)

4. 行业大类

5. 行业细分

6. 投资规模

8. 2025年度目标销售额增长率

9. 2026年度预测员工增长率

10. 员工信息分析

10 四、苏州市总体和四大类岗位的薪酬情况

1. 按区域分布

2. 近三年工业园区及高新区年实际全面现金薪酬对比

18 五、苏州市22个职级的薪酬情况

29 六、苏州市6种学历的薪酬情况

32 七、应届毕业生的起始月薪

1. 应届毕业生需求

2. 不同学历应届毕业生整体起始薪酬

3. 不同专业应届毕业生整体起始薪酬

4. 不同区域应届毕业生起始薪酬

37 八、企业福利措施情况

1. 苏州市企业福利措施排名

2. 福利预算金额

40 九、其它项目

1. 轮班津贴

2. 加班时间

3. 全勤奖

42 十、苏州市企业调薪幅度及趋势预测(2025年实际VS2026年预测)

1. 按区域

2. 近三年苏州市企业调薪幅度对比

3. 企业调薪策略

4. 企业每年调薪次数与月份

50 十一、苏州市企业员工流动率情况

1. 各区域企业员工四大类岗位流动率

2. 各区域企业员工整体流动率对比

3. 苏州市企业员工不同司龄流动率(主动流动率和非主动流动率)

54 十二、2024-2025年全国和苏州市CPI的变化情况

55 十三、术语表(附录一)

58 十四、职级表(附录二)

74 十五、参与调查企业名单(附录三)