

合易管理咨询集团

ICT行业薪酬水平及
激励模式研究报告

目录

一、ICT行业概述	1
(一) ICT行业定义	1
(二) ICT行业产品业务及典型企业	2
二、ICT行业特点及运营模式	6
(一) ICT行业特点	6
(二) 企业的运营模式	7
三、ICT行业薪酬体系结构及激励模式	10
(一) 人才需求	10
(二) 薪酬水平	11
(三) 福利水平	13
(四) 激励模式	15
四、结语	20

引言

本报告的数据资料，除个别由内部调研所得，均来源于外部调研，主要涉及ICT企业公布的年度报告、发布的行业薪酬报告、头部企业薪酬及激励模式介绍等网络公开资料。

ICT行业概述

ICT

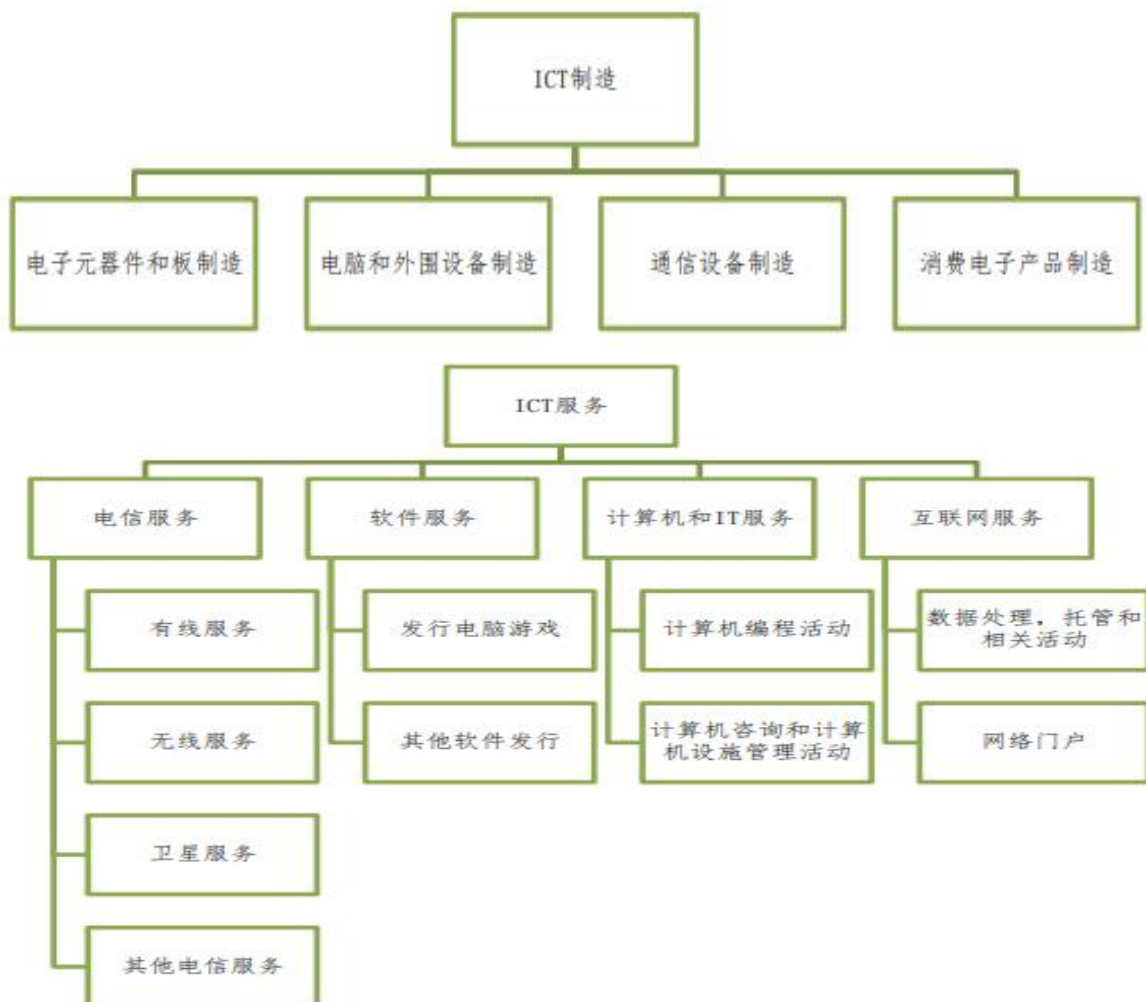
ICT行业定义

ICT 行业是指信息与通信技术 (Information and Communication Technology) 行业。联合国在 2008 年 8 月 11 日发布的第四版国际标准产业分类时，结合 OECD 在 2007 年给出 ICT 定义，即“主要通过电子手段完成信息加工和通信的产品和服务，或使具有信息加工和通信功能”，简单来说，ICT=IT+CT。

根据中国信通院《ICT 产业创新发展白皮书》(2020 年) 定义，将 ICT 产业的研究范畴界定为 ICT 制造业和 ICT 服务业。其中 ICT 技术服务占据了我国 ICT 行业 61.7% 的市场份额，制造领域占据了我国 ICT 行业 38.3% 的市场份额，说明现阶段国内 ICT 行业以技术服务为主流。

ICT 制造业细分领域包括电子元器件和板制造(含半导体元器件和集成电路制造)、电脑和外围设备制造、通信设备制造、消费电子产品制造(含手机和平板制造)；

ICT 服务业细分领域包括电信服务(含有线、无线、卫星等电信服务)、软件服务(含电脑游戏等软件发行服务)、计算机和 IT 服务(含计算机编程、咨询和设施管理)、互联网服务(含数据处理，托管和网络门户等活动)。



ICT 行业是“数字经济”发展的基础，是助力 IT 能够更好的服务于中小企业的信息化建设的基础，真正意义上的包含系统规划、建设指导、统一运维等。ICT 企业信息化程度比较高，更关注业务系统数据间交换，从而灵活的应对部门等组织机构的调整带来的系统的权限、数据、业务流程等的变化。

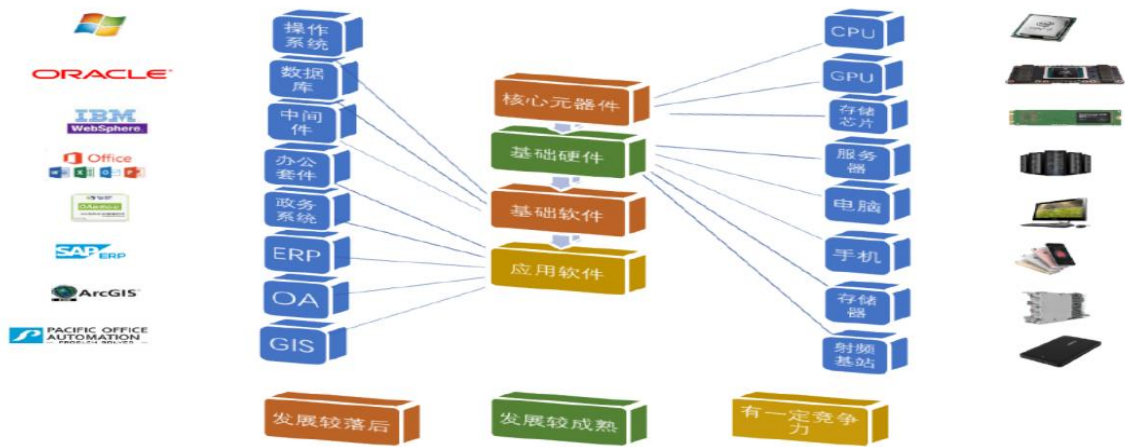
ICT行业产品业务及典型企业

1、ICT产品服务

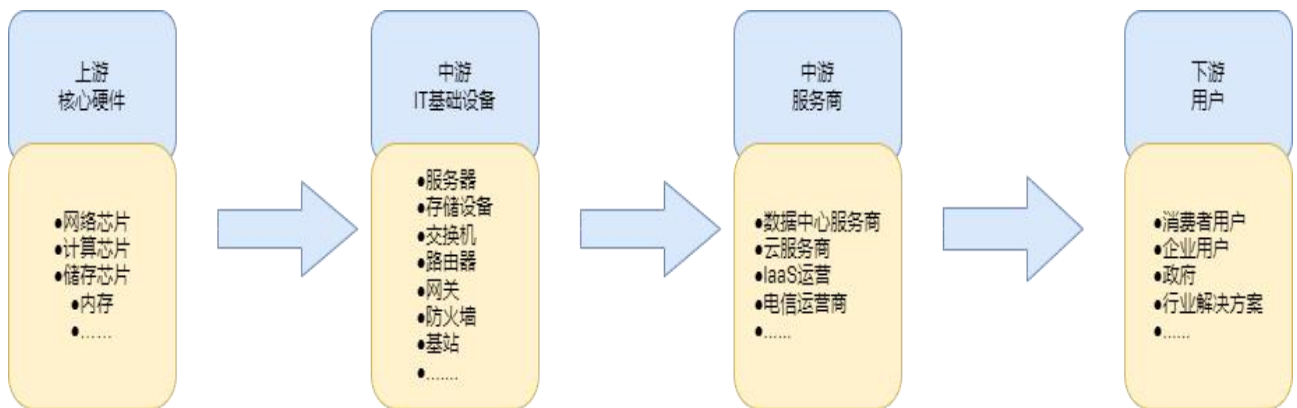
据中信证券研报，ICT 行业包括四大层级，分别是核心元器件、终端硬件、基础软件和应用软件。

具体来看，核心元器件包括 CPU、GPU、存储芯片等，终端硬件包括电脑、手机、服务

器、射频基站等，基础软件包括操作系统、数据库、中间件等，以及应用软件如办公套件、政务系统、ERP、OA、GIS 等。



从产业链来看，ICT 上游产业为核心硬件，主要为网络芯片、计算芯片、存储芯片、内存等，产业中游包括 IT 基础设施和服务商，ICT 产业链主要包括硬件设备、运营商、下游客户等，下游客户包括 C 端、B 端与 G 端客户，以及行业中的解决方案。



近年来随着我国经济的不断发展及各行业信息化建设推进，我国 ICT 技术行业市场规模不断扩大，中国 ICT 技术 2021 年市场规模达 4.94 万亿元，同比增长 13.3%，预计 2023 年将达 5.6 万亿元。

信息技术主要是管理和处理信息所采用的各种技术总称。它主要是应用计算机科学和通信技术来设计、开发、安装和实施信息系统及应用软件。

通信技术主要包含传输接入、网络交换、移动通信、无线通信、光通信、卫星通信、支撑管理、专网通信等技术，现在热门的技术有 5G、LTE、IPTV、VOIP、NGN 和 IMS。

ICT 企业业务产品现主要有四种形态种类:资源型、应用型、服务型、创新型。

资源型 ICT 业务:以电信网络和 IT 资源为基础,为客户提供基础设施出租、通信能力及增值产品。其典型特征是以投资拉动为主,主要业务构成可包括 IDC 产品、云产品、能力产品(如行业定位能力、移动化能力)、其他资源型服务(如加大集约管控力度,往价值链高处延伸)。

服务型 ICT 业务:根据企业信息化建设、运营、运维服务需求,提供系统集成、信息安全、业务外包等综合服务。其典型特征是知识密集型,主要业务可包含集成服务、安全服务、外包与 IT 专业服务、知识服务等,通过外包服务打造高端品牌,增强整体解决方案能力,提升软服务收入占比。

应用型 ICT 业务:根据企业生产、管理、服务流程需求提供多种类信息化应用。主要业务为垂直行业应用和公共标准化应用,目的是提升规模收入,拉动流量。运营商应从中高端客户企业切入以点带面拓展规模。

创新型 ICT 业务:由新技术或新商业模式驱动的新产品或服务形态,一般会补充或替换现有业务,其典型特征是由新技术和平台驱动,主要业务将关注云计算、移动化、物联网、新型信息安全、供应链金融、社交化等相关新领域。加快创新培育、拓展外延、集约统筹布局、培育新型业务梯队是电信运营商在今后发展策略上的重点。

2、ICT行业典型企业

根据 2022 通信设备榜入榜企业分类：算力及 IT18 家、无线通信 16 家、终端及解决方案 12 家、光通信 11 家、综合 10 家、AI9 家、芯片及模组 9 家、服务建设运维 8 家、通信测试 5 家、安全 2 家，反映了当下设备商市场的建设与布局热点。

ICT行业代表企业有华为技术有限公司、中兴通讯股份有限公司、中国信科集团、浪潮集团、中国移动通信集团广东有限公司、中国长城科技集团股份有限公司、高通公司、爱立信(中国)通信有限公司、新华三集团、上海诺基亚贝尔股份有限公司、中企网络通信技术有限公司、科大讯飞股份有限公司、长飞光纤光缆股份有限公司、锐捷网络股份有限公司、紫光展锐(上海)科技有限公司、华海智汇技术有限公司、通鼎互联信息股份有限公司等。



二、

ICT行业特点及运营模式



ICT行业特点

ICT行业最大的特点是技术发展快、创新能力强、更新换代快。与传统产业相比，ICT行业的变革速度更快、适应能力更强。同时，ICT行业在推动其他产业发展上也有着不可替代的作用。

随着ICT技术的发展和普及，ICT产业正不断渗透到其他领域，成为促进工业、农业、服务业和公共事务发展的重要力量，“第四产业”作用和国民经济发展的基础性地位日益突出。经过多年的发展，ICT产业的基础产业特征日益突出，产业链全球化分工更加明显，集成与融合成为产业创新的主要方式，信息化与城镇化和工业化的结合进一步紧密。在全球化浪潮下，ICT产业链全球化分工的格局愈加明显，国际合作已经成为ICT企业做大做强、持续创新的必经途径。ICT作为整体产业构架的基础，通过信息化和网络化路径，促进整个经济体系的知识化和数字化发展，已成为未来各国经济发展的主导方向。



企业的运营模式

ICT头部企业运营模式以新华三为例：新华三成立一级部门商业BG，并面向合作伙伴和商业客户创新推出业界首个一体化ICT销售与服务平台——新华三商城，加速网格化建设，秉承着“大平台、小前端、携伙伴、耕网格”的发展理念，坚持以“大平台、小前端、携伙伴、

耕网格”的发展理念，聚焦“厂商一体、平台赋能、产品突破”三大策略，赋能伙伴、共拓市场。

新华三商城将缩短传统ICT商业链路，打造用户、合作伙伴与原厂协同合作、直接交互的数字化平台。通过商城，中小企业客户、中小合作伙伴都可以直接与原厂建立连接，采购产品和数字化解决方案并得到专业的技术指导咨询，减少沟通流程，方便、快捷地获取原厂品质的产品和服务。

与传统电商平台的服务大多聚焦在硬件产品、软件产品和公有云不同的是，新华三商城在提供软硬件产品之外，还提供了ICT场景化解决方案，并精心挑选众多合作伙伴的优质产品及服务，合力打造了“商城智选”功能，为客户提供新华三智选联合ISV解决方案。同时，新华三商城打造一站式服务平台，为用户、合作伙伴提供系统交付、技术服务、技术支持、金融服务、知识赋能等系统性、多元化的服务，完成ICT服务模式的全新升级。“基于新华三数十年对行业的理解和深耕，以及全系列一万多款产品，新华三商城已经整合了横跨政府、教育、医疗、企业等行业，诸如数字乡村、智慧教育、智慧医疗、智慧园区等50余个场景、300多个常用解决方案，供客户参考使用。”



对于不同的解决方案，商城还提供大中小型、标准配置/高性能配置的设计模型选择，同时贴心的提供了方案建议书、报价单、拓扑图等下载服务。对于有技术能力的新华三认证合作伙伴，商城的配置器功能可以协助伙伴根据实际需求自主扩展方案设计。

在交付服务侧，客户可以自由选择由原厂直服或原厂派单的网格服务商服务。新华三商城的技术客服团队、新华三总部技术专

家团队、落地在一线SE团队组成了实时线上、线下立体式技术咨询、方案设计、现场工勘、样机提供服务团队，以响应客户在商城提出的每一个方案需求和技术问题，让方案更贴近需求、服务更人性化、设计更具有性价比。同时，依托于新华三服务大中台，新华三商城统一调动400多个网格服务商体系资源，触达县市乡村，为客户提供7x24小时的贴身服务。新华三商城致力为用户和合作伙伴提供透明化、数据化、高效化的全流程服务体验，将采购流程化繁为简的同时，提供原厂的品质保障。

为满足多元化的客户需求，解决中小企业客户融资难、贷款难的问题，新华三与多家金融服务提供商合作，提供包括第三方金融额度在内的多种支付工具，用户在提交付款阶段，可以直接使用金融额度付款。同时还在商城中提供紫光数码、佳都金服等总代金融服务，供有需求的客户选择。

ICT作为发展前景好、技术要求高、需满足不同客户需求，运用不同方式解决不同种类问题的高新技术行业，在职位招聘以及薪酬体系、激励模式的设置上也提出了更高要求。

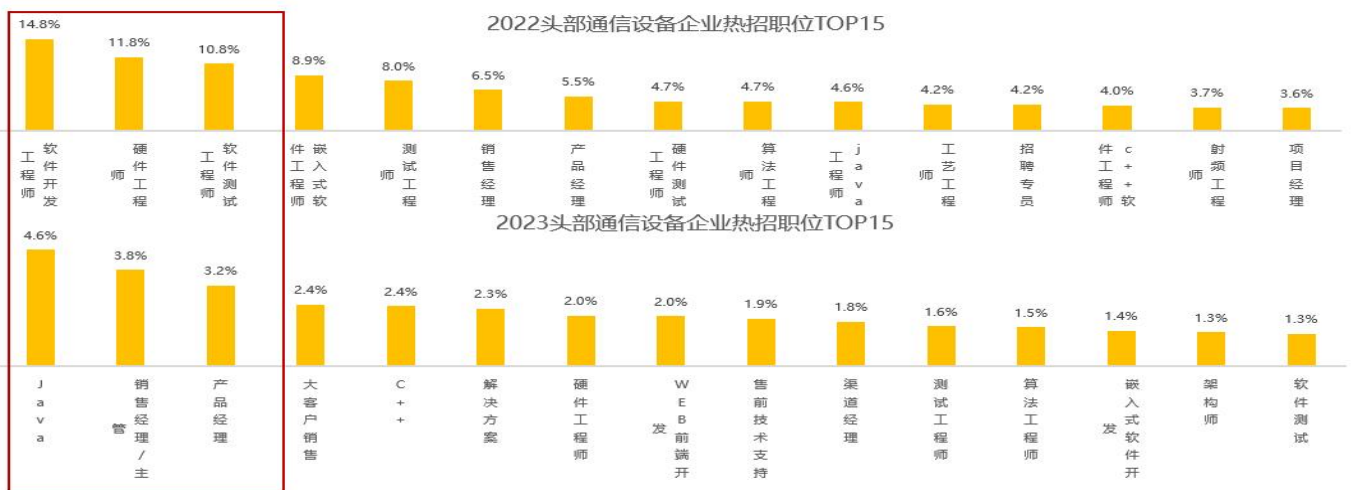
三、

ICT行业薪酬体系结构及激励模式

人才需求

从近两年通信设备企业新发职位上，今年1月份新发职位量触底后，进入2月通信设备企业人才需求出现大幅反弹且短期内达到峰值，占电子通信大行业职位量的31.6%，随后趋下降趋势。

头部企业在2022年热招职位以各类工程师为主，2023年在产品类、解决方案类、销售类、技术支持类等职位加大了投放，两年间职位投放变化，也能看出未来产业间的融合成为在企业人才需求变化中成为新趋势。



近一年通信设备企业发布职位TOP10省份（市）上，广东、北京、上海、江苏等需求最为旺盛，其次，西部地区的四川、陕西省需求也较为旺盛进入TOP10省份。

近一年新发职位发布省份（市）占比情况

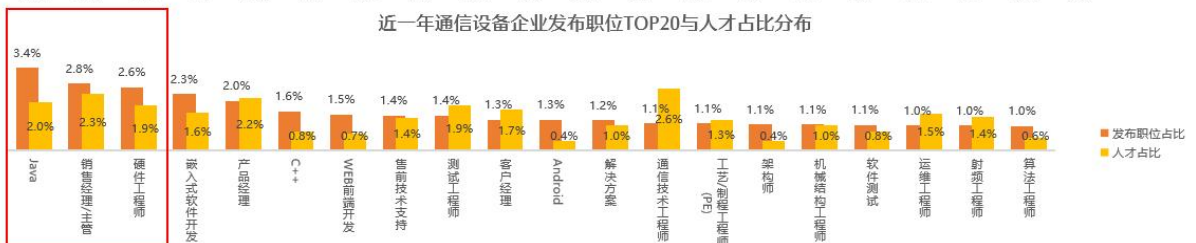
职位发布省份（市）	省份（市）发布职位占比
广东	31.86%
北京	10.54%
上海	9.42%
江苏	8.41%
四川	5.82%
陕西	5.63%
浙江	5.28%
湖北	3.98%
福建	2.83%
安徽	2.25%

近一年通信设备企业发布的TOP20职位上JAVA类需求最高，此外，销售类、产品类、工程师类职位较多，从人才储备上看，产品类、测试工程师、客户经理、通信技术工程师、运维工程师等职位储备较多，人才竞争性相对更强。

近一年通信设备行业发布职位城市TOP20与人才占比分布



近一年通信设备企业发布职位TOP20与人才占比分布



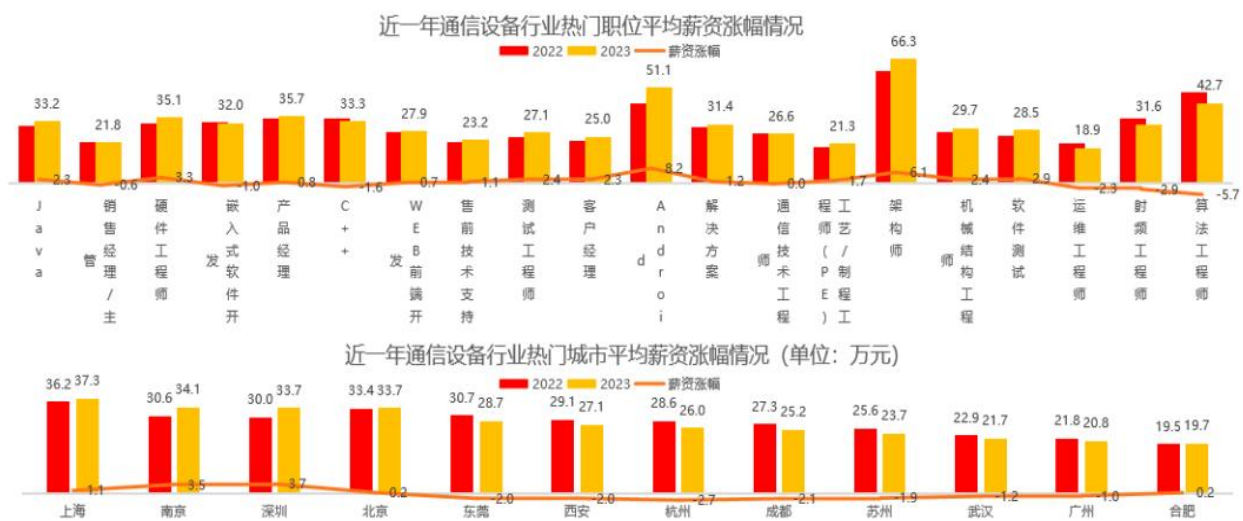


薪酬水平

根据10家2022年ICT头部企业财报数据披露计算，ICT行业头部企业研发人员年平均薪酬为35万元，销售人员年平均薪酬为34万元，职能人员年平均薪酬14万元。

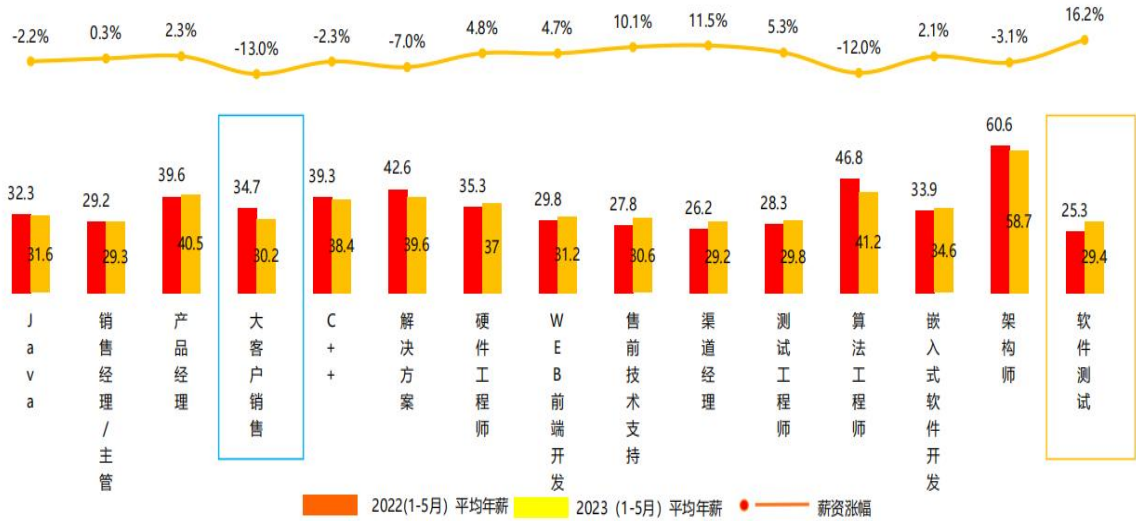
根据招聘网站统计数据表明：近一年通信设备企业从事领域的热招职位平均薪资较高的有架构师、Android、和算法工程师，也是企业招聘中相对难招的职位，涨幅最高职位是Android、架构师分别涨幅8.2万和6.1万，算法工程师和射频工程师降幅较大，分别降了5.7万和2.9万。

近一年通信设备行业城市TOP10中，平均薪资涨幅最高的三个城市为深圳、南京和上海，分别涨幅为3.7万、3.5万和1.1万，随着通信企业数字化转型和项目落地城市间薪资水平进一步缩小，一线城市对人才吸引热度有所下降，热门城市中平均薪资下降最大的城市是杭州和成都，分别下降2.7万和2.1万。



猎聘大数据显示近两年头部通信设备企业热招职位的薪资变化上，软件测试类职位平均薪资涨幅最大，涨幅达16.2%，其次是渠道经理和售前技术支持类职位，涨幅分别为11.5%和10.1%，薪资也极具竞争力，但也能感受到受大环境客观因素影响，热招职位中也有一些职位薪资有所降低，其中降幅最大的职位是大客户经理和算法工程师，降幅分别为-13%和-12%，也预示今年通信设备头部企业在招聘人才策略发生变化的环境下，面临着各方面的竞争压力。

通信设备行业头部企业热门职位薪资变化 (单位: 万元)



2023年上半年ICT行业热门岗位薪酬中研发职能岗位:

招聘职位	职位招聘薪酬		
	25 分位	50 分位	75 分位
Java 开发工程师	9000 元	19000 元	35000 元
嵌入式软件开发工程师	12000 元	20000 元	40000 元
硬件开发工程师	7000 元	19000 元	30000 元
前端开发工程师	13000 元	17000 元	25000 元
Android 开发工程师	11000 元	19000 元	25000 元
测试工程师	12000 元	18000 元	26000 元
算法工程师	12000 元	24000 元	30000 元
数据库开发工程师	15000 元	25000 元	40000 元
结构工程师	10000 元	15000 元	20000 元
售前技术支持工程师	9000 元	12000 元	20000 元
WEB 前端开发工程师	14000 元	20000 元	30000 元
项目运维工程师	10000 元	14000 元	20000 元
射频工程师	13000 元	20000 元	35000 元

销售职能岗位：

招聘职位	职位招聘薪酬		
	25 分位	50 分位	75 分位
大客户销售	12000 元	25000 元	35000 元
区域销售经理	15000 元	20000 元	35000 元
商务拓展经理	12000 元	20000 元	30000 元
电商客服主管	8000 元	11000 元	15000 元
客户服务主管	7000 元	10000 元	15000 元
远程客服	5000 元	7000 元	9000 元

2023 年上半年 ICT 行业发布的高管招聘薪酬：

招聘职位	职位招聘薪酬
技术总监	50-70k
大客户总监	70-100k
质量运营总监	70-100k
Java 研发专家	60-80k
海外财务 BP	40-55k
销售总监	40-50k
项目经理	35-80k
电子研发总监	40-50k
信息化系统集成副总经理	25-50k

不管是从行业市场情况还是岗位发展，都可以看出信息技术行业发展势头正好，薪资水平比较可观。不论是应届生还是具有工作经验的员工在信息技术行业的薪酬起点都高于其他行业。

福利水平

企业的员工福利大抵不过四类，保险类、津贴类、休假类和其他类。五险一金是大多数

企业给员工的基本福利，并且伴有餐补、话补、交通补贴、出差补贴等津贴类福利。根据 2023 年信息技术业行业薪酬报告显示，百分之八十的企业人均福利预算（重点节日福利）在 600 元以上，人均福利预算中位值在 2000 元左右。大多数企业会在重大节日到来之时给员工发放福利。在国内每年的端午、中秋公司会给员工发放定制的粽子、月饼等礼盒，在一些购物狂欢节的时候给员工发放购物卡等等。并且大部分企业年度员工健康管理类福利人均额度均高于 200 元，更加注重员工的身心健康状况。为员工定期或不定期地提供相关的培训，提升员工的工作技能和员工自身发展；采取在职培训、短脱产培训、公费进修、出国考察等多种形式。面向员工的全方位关怀与服务、从物质和精神层面对员工的多重激励与整体回报。

根据 2022 年 ICT 头部企业财报统计表明，人均职工福利为 5610 元。除此之外对员工的其他福利头部企业也对比之前有不同提升：字节跳动发布“员工假期及健康福利升级计划”，新增“家庭关爱假”，每年 10 个工作日，“全薪病假”天数从半年 4 个工作日提升至全年 12 个工作日；丧假也分别比之前多出两个工作日。

阿里给社会工龄 3 年内的员工每月发放 1500 至 2000 的租房补贴，以及面向全体的育儿假、健康假、陪伴假、长期服务假等一系列全薪假期：新增 7 天全薪陪伴假，鼓励员工在工作之余，用更多时间陪伴家人、亲友和自己；新增 10 天全薪育儿假，宝爸宝妈们可以更多更好地照顾和陪伴宝宝们（子女三岁以内）；新增 20 天长期服务假，在阿里每满 10 年，即可获得长期服务假和专项定制礼。员工集体出游费用提升至 1200 元-1800 元/年。鼓励员工快乐工作，玩得更尽兴。每月新增交通补贴 800 元-1200 元，取消原有的晚间交通安排，倡导员工更好地安排工作和生活，鼓励绿色错峰出行。试行灵活办公允许员工最多每周不超过一天自由选择工作场所等。



激励模式

1、中长期激励：股权激励

2013年华为公司逐步推行时间单位计划（TUP），华为通过工会实行员工持股计划，参与人数为121269人，参与人仅为部分公司员工。使员工享有相应股权份额的分红权和增值受益权。TUP计划是现金奖励型的递延分配计划，不需要直接购买，类似于先赋予员工获取收益的权利，该收益需要员工为华为工作几年后兑现。随着时代环境的变化，公司股权激励方式的变化也影响着员工的收入结构的变化。在TUP计划下，员工收益是基本工资、奖金和TUP分配收益以及虚拟股分红的加总。



根据阿里巴巴网络的招股资料，在阿里巴巴集团的股权结构中，管理层、雇员及其他投资者持股合计占比会超过40%。阿里内部设立了一个“受限制股份单位计划”，并通过专门期权小组的合理化管理来实现团队稳定及提高员工积极性。

阿里巴巴的员工每年都可以得到至少一份受限制股份单位奖励，每一份奖励的具体数量则因职位、贡献的不同而存在差异。员工获得受限制股份单位后，入职满一年方可行权。而每一份受限制股份单位的发放则是分4年逐步到位，每年授予25%。而由于每年都会伴随奖金发放新的受限制股份单位奖励，员工手中所持受限制股份单位的数量会滚动增加。这种滚动增加的方式，使得阿里巴巴集团的员工手上总会有一部分尚未行权的期权，从而帮助公司留住员工。而员工离职时，尚未达到行权条件的股票期权会被重新放回到期权池。

京东对优秀员工也开展股权激励。2014年11月，京东通过了一项股权激励计划，激励方式分为限制性股份单位、股票期权两种。2018年至2020年，京东共归属了“与服务挂钩的限制性股份单位”5719.37万股，以及“与绩效挂钩的限制性股份单位”15万股，另外同期京东已行使的股票期权总数为945.03万股。综上，2018年至2020年间京东确认归属/行权的股权激励总数超过了6600万股，按照2021年7月京东36.59美元/股的收盘价计算，市值现价超24亿美元，折合人民币155亿元。



股权激励模式对企业本身和企业的运作要求更高，作为头部公司独有的激励模式体现了头部公司对员工的重视，将公司的利益与员工的利益相结合，使得员工不断为公司创造利益，公司和员工同时获得公司增值所带来的红利，激发员工和管理层的工作积极性。

2、薪酬晋升激励

薪酬与职级挂钩的薪酬激励以华为为代表性：华为员工级别分为13-22级，23级及以上为高级别boss，华为内网并不显示他们的级别。不同级别对应着不同的基本工资（基本工资=级别标准工资×胜任系数×地区差异系数）。从13-18级，每个级别分ABC三小级别，大部分员工在18级内，15级以上薪资涨幅变慢。通常华为工作十年的普通员工大概在16-17级左右，薪酬约为60万-70万。新入职的应届本科一般是13C，一般每一年2小级。当然，业绩特别突出的员工，也可以一年涨一



大级甚至连跳二三级。此任职资格与技术等级挂钩，技术等级共为7级，（7级只有一个，其余的为6A>6B>6c>5a>5b>5c>4a>4b>4c>.....1c）。

技术等级是职称，任职资格是享受的待遇等级。规定为技术等级+13=任职资格，比如技术等级3A，任职资格即为3A+13=16A。18级是重要分水岭，往上升需要重新考评、答辩，越过去后就是领导/专家。

华为职级体系映射薪酬级别					
职级	工资/年	年终奖	股权激励/年	总薪酬/年	工作经验
13	¥18.8万	¥2.7万	——	¥21.8万	1.1年
14	¥24.7万	¥5.4万	——	¥30.3万	1.0年
15	¥32.2万	¥11.1万	¥6.8万	¥50.1万	3.0年
16	¥40.1万	¥14.6万	¥8.5万	¥63.2万	5.7年
17	¥54.8万	¥19.5万	¥10.8万	¥85.1万	4.2年
18	¥63.6万	¥43万	¥26.6万	¥133.3万	8.8年
19	¥55.2万	¥62万	¥17.7万	¥134.9万	9.0年
20	¥69万	¥83.9万	¥180万	¥332.9万	15.5年

华为的标准薪资结构是：基本工资+年终奖+分红，若工作地点在海外不发达国家，会有额外补助。在华为供职年限越久，奖金越多，分红规模越大。每个人的年终奖金金额也会因季度以及年度考核的考评结果不同而有差别 A=4 个月工资，B+=3 个月工资，B=2 个月工资。

华为的晋升制度通过晋升考核来决定。晋升考核分为季度考核和年度考核，年度考核作为晋升、淘汰、评聘及计算年终奖金、培训的依据。季度考核具体指标：

中层管理人员考核

考核维度		考核人	季度考核权重
绩效	任务绩效	直接上级	50%
	管理绩效	直接上级、下级	20%
	周边绩效	相关部门经理/主任	30%

一般人员考核

考核维度	考核人	季度考核权重
任务绩效	直接上级（即部分正职）	70%
态度	上级、同部门其他人员	30%

年度考核和第四季度年度考核一起进行具体得分为：

中层、一般员工年度考核

考核维度		考核人	年度考核权重
季度考核结果		第一、二、三、四季度加权平均 (A1+A2+A3+A4) x 25% x 70%	
能力	素质能力	直接上级	20%
	专业知识和技能	直接上级	10%

华为每年按考评(分 A\B+\B\C)计算年终奖，考评越高，年终奖越多，得 C 的很可能被淘汰。个人考核结果主要作为职务升降、工资等级升降、年终奖金发放等工作的依据。

除了个人考核之外，还有部门考核。每个部门的经历四个季度的任务绩效和周边绩效的平均得分作为部门的年度考核得分，然后由考核管理委员会按照中层管理人员评定时类似的比例限制，确定每个部门的综合评定等级。

因此，作为通用的薪酬激励模式来说，对于一般公司所有员工在入职时会按照学历、以往工作经验及已有资格证书来确定入职级别，不同的职位级别对应着不同数额的基本工资，基本工资按照入职年限继续上涨。而每个人会在下一年的某个时间得到上一年的年终奖，年终奖金的多少依据个人对公司总体的贡献量而定。

3、精神激励

精神激励让员工感受到组织对个人的肯定和尊重，华为公司非常注重团队和个人的荣誉激励并且荣誉激励实践可以带来长期激励效果。针对管理变革华为设立了“蓝血十杰”奖，奖励那些为华为的长期管理改进做出突出贡献的个人，包括外部顾问。针对年度优秀的团队和员工华为设立了“金牌团队”和“金牌个人”奖，奖励那些业绩非常突出的员工。针对团队里业绩优良的员工华为设置了获奖比例高达员工总数 20%的“明日之星”奖。对于在海外工作超过 10 年的员工，华为设置了“天道酬勤”奖；对于在海外艰苦地区工作超过 5 年的员

工，华为设置了“海外艰苦奋斗奖”。针对支持一些重大突发事件的集体和个人：华为也有相应的激励，比如，2008年，华为就曾经给参加汶川抗震救灾的600多名员工颁发了“抗震英雄奖”。

华为对于奖项的设立并不是草草了事，而是在每次颁发奖项之前都会有员工沟通部负责荣誉激励方案的策划和实施，让员工对企业有归属感和认同感的。这种能够被企业所认可的激励，才是有价值的激励。

4、福利激励

部分公司为了保障员工权益，增加员工工作积极性，除政府规定的社会保险和医保外，还会为员工购买额外的商业意外险或重疾险，对社会保险起补充作用。

作为头部企业的京东，对于员工福利有着自己的京东特色：

我在京东过大年	为了让春节期间仍秉持“客户为先”理念，公司为春节期间加班的员工提供子女团聚补贴等补贴项目。
超长产假	女员工法定假+30天带薪假 and 男员工法定假+7天带薪假。
安居计划	总投入10个亿，人均贷款达到64万，个人最高贷款额达到100万。为奖励员工对公司的贡献，帮助员工安居乐业，公司为符合条件的员工提供购房无息借款和低息借款，帮助员工安居乐业。除此之外，京东也通过多种渠道，如福利租房、建立员工宿舍等为员工提供住房支持。
员工救助基金	从400万提升到3000万，单次申请从2万提升到10万。爱心基金，员工与公司1:1捐助；救助基金，专设3000万基金池，用于帮助遇有重大灾难、疾病的京东家庭共度难关。其中，对于司龄5年以上的老员工，如罹患威胁生命安危疾病，提供不设上限的公立医院医疗费救助支持。
司龄奖励	员工在公司连续工作满一年后开始享有司龄奖励，司龄奖励随员工在司时间逐年递增，超过5年后补贴封顶。
老员工关怀	京东视老员工为宝贵的财富，满5年以上员工称为“大佬”，满10年以上员工称为“超级大佬”。每年5月19日设为京东老员工日，举办“五年砺银，十年掘金”大型老员工聚会，并为符合条件的老员工送上专属的金/银定制礼品。公司部分福利政策也对老员工进行资源倾斜。

在员工职业生涯发展规划上，为了确保员工不断学习进步的积极性，公司还会制定员工利用工作之余的时间自行参加行业技术知识相关培训的费用报销制度，即员工自行报名参加线上或者线下的任何具有权威性、可靠性的技术培训，并拿到结课证明或者通过考试获得相应的职业技术证书，则公司会凭发票报销其参加培训的所产生的费用。保障员工的学习培训权利不仅是员工个人的激励，而是整个ICT行业作为知识与技术性产业，只有员工不断进步才能为企业带来更好的发展。

四、结语



ICT行业发展前景广阔，行业内的人才需求量越来越大，因此ICT行业的薪酬水平也随着市场变化在不断提高，在整个就业市场中薪资水平相当可观，尤其是中高端人才的薪酬远高于其他行业。

ICT头部企业大多采取在短期激励与长期激励结合的方式对员工进行激励。在长期激励中实施股权激励的方式将公司的未来与员工个人利益维系在一起，不仅符合员工的心理预期，结合了员工的眼前利益与长远利益，对于公司留住人才、持续发展也是非常有利的。

大多数企业采取的还是短期激励方式，其中分为两类：一类是薪酬激励，如工资、固定津贴、社会强制性福利、年终奖、绩效奖金、公司内部统一的福利项目等；另一类是精神激励，如员工的个人成长、挑战性工作、工作环境、培训、对员工家庭的关注等。通过建立公平合理的奖励机制及相对有效的福利激励措施，公司才能有更利于吸引人才加入。ⁱ

关于我们

自成立伊始，历经了四分之一世纪的发展历程，作为国内人力资源管理咨询领域的先行者，合易咨询始终定位在以人力资源管理咨询为核心及紧密关联的业务领域，秉承专业、专注的企业作风，致力于成为优秀企业成长。

The infographic features a central image of a modern glass skyscraper with 'ASTP' on its base. To the left, five circular icons represent key milestones: 1997 (founded), 5 (offices), 20 (years of experience), 100 (experts), and 1000 (clients). Below these are two rows of award and certification images with their respective descriptions.

1997
1997年创立，中国本土最早成立的人力资源管理咨询公司

5
5家公司，北京 上海 济南 南京 威海
五家公司，服务区域涵盖全国

20
深耕管理咨询20余年，专注于人力资源管理咨询及紧密关联的业务领域

100
100位专家顾问，企业管理层出身，咨询经验丰富

1000
1000家客户丰富的行业研究、管理诊断及问题解决数据库

山东省管理咨询协会“会长单位”
山东省企业管理咨询协会 第三届 会长单位

中企联战略专委会成员
中企联战略专委会成员

山东省管理咨询行业服务标准主起草
山东省管理咨询行业服务标准主起草

山东省管理咨询机构资信等级评价标准主起草
山东省管理咨询机构资信等级评价标准主起草

山东省中小企业示范服务平台
山东省中小企业示范服务平台

合易职业培训好评奖牌
合易职业培训好评奖牌

山东省管理咨询协会“优秀服务机构”“十佳机构”
山东省管理咨询协会“优秀服务机构”“十佳机构”

公司联合创始人张帆先生受到胡锦涛主席亲切接见
公司联合创始人张帆先生受到胡锦涛主席亲切接见

山东省管理咨询“优秀案例”
山东省管理咨询“优秀案例”

山东省企业管理创新优秀成果
山东省企业管理创新优秀成果



业务定位：四驾马车

公司概况

主营服务

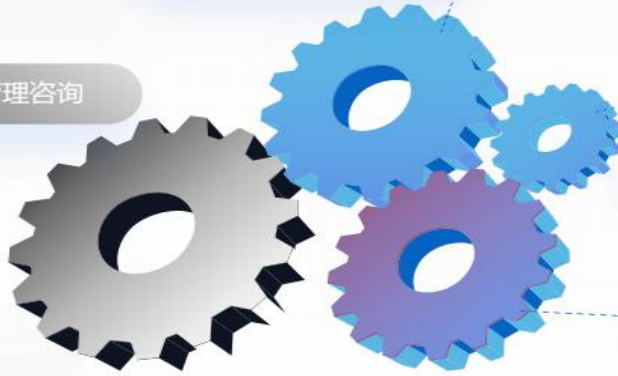
核心优势

国企/开发区改革重组

人力资源管理咨询

战略/产业规划

精益生产管理咨询



咨询定位：陪伴式咨询 落地化服务



产品结构

公司概况

主营服务

核心优势

民企业绩提升系统（组织、绩效、薪酬、文化）

人才管理（梯队+测评）

国有企业三项制度改革+深化改革

战略规划、产业规划

开发区管委会体制机制改革+深化改革

精益生产管理

市县/开发区/园区国有企业高质量发展

机关单位/事业单位差异化绩效考核

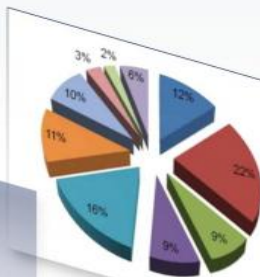


1000家客户案例

公司概况

主营服务

核心优势





专职合易咨询服务团队

公司概况

主营服务

核心优势



- 入职时间10年以上占比超50%
- 50%以上人员具备企业中高层管理背景
- 硕士、MBA学历占比超60%
- 工科、理学、经济学多学科兼具
- 90%以上人员具备CMC、MC及其他资格证书
- 70%以上人员入选国家级、省级、市级中小企业服务专家库

联系我们



基于客户资源条件的咨询方案落地专家

电话：400-999-7317, 0531-88803161
 邮箱：hy@heyeehrm.com

- 北京合易：北京市朝阳区凯泰大厦3层
- 上海合易：上海崇明开发区创新孵化楼6层
- 南京合易：南京市江宁开发区将军大道20号中惠大厦6栋9层
- 济南合易：济南市经十路577号万科金城中心A座15层
- 威海合易：威海市环翠区国际人力资源产业园3楼



参考文章：

1. 薪智，2023年信息技术业行（互联网）业薪酬报告
2. 薪智，2022年互联行业薪酬趋势报告-上半年
3. 薪智，2022年薪酬白皮书
4. 猎聘，2023年ICT行业之通信设备制造人才趋势报告
5. 中国ICT行业市场深度分析
6. 2023年中国ICT：产业数智化赋能向深、向广、向新发展
7. 华为团队荣誉激励和福利方案
8. 全球十大股权激励经典案例汇编，附不同模式税收政策解析
9. 揭密华为、阿里、腾讯、美团等企业的职级薪酬体系
10. 新华三商城开创ICT服务新模式