

2013 中国企业采购人员薪酬调查报告

中国物流与采购联合会于 2013 年 4 月~5 月在全国范围内开展了为期两个月的企业采购人力资源绩效调查,调查问卷所收集的数据涵盖了通信、电子、汽车、工业设备、能源、医药、流通商贸等多个行业的 299 家企业,企业类型涉及国企、民企以及外资企业等。采购人员的职位上至副总裁级别,下至采购专员,既有入职 20 多年、具有丰富采购知识与实践经验的老者,也有初入职场的菜鸟,调查结果能相对充分地反映了中国东部地区企业,尤其是外资企业采购人力资源薪酬绩效的现状。

一、综述

如图 1 所示,本次调查的人群主要集中在了采购经理职位,占到了 63.31%,企业高管(采购总监以上级别)占到了近 14%的比例。

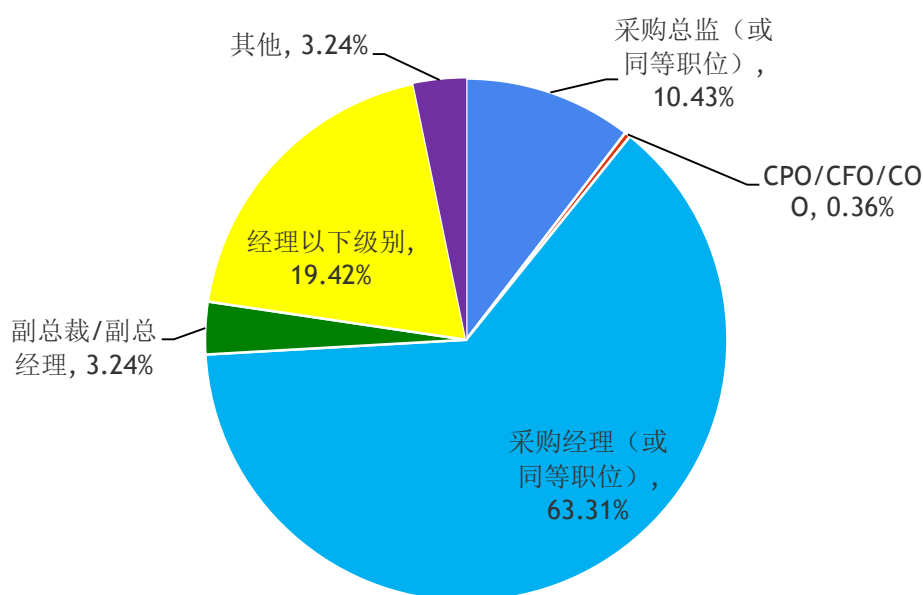


图 1 采购人员职位类型

从受访者公司所处的地域来看,北京、上海两大直辖市所占比重居多,比例分别达到了 15.99%和 26.53%;深圳作为经济特区,区域经济的发展速度也是很快,在本次调查中来源于深圳的企业占比为 14.29%。从图 2 很明显的可以看出,受访企业主要集中在了东部沿海城市,中西部地区所占企业比例较少。由于东部与中西部地区经济发展速度有明显的区别,企业人力资源绩效水平有一定的差别。

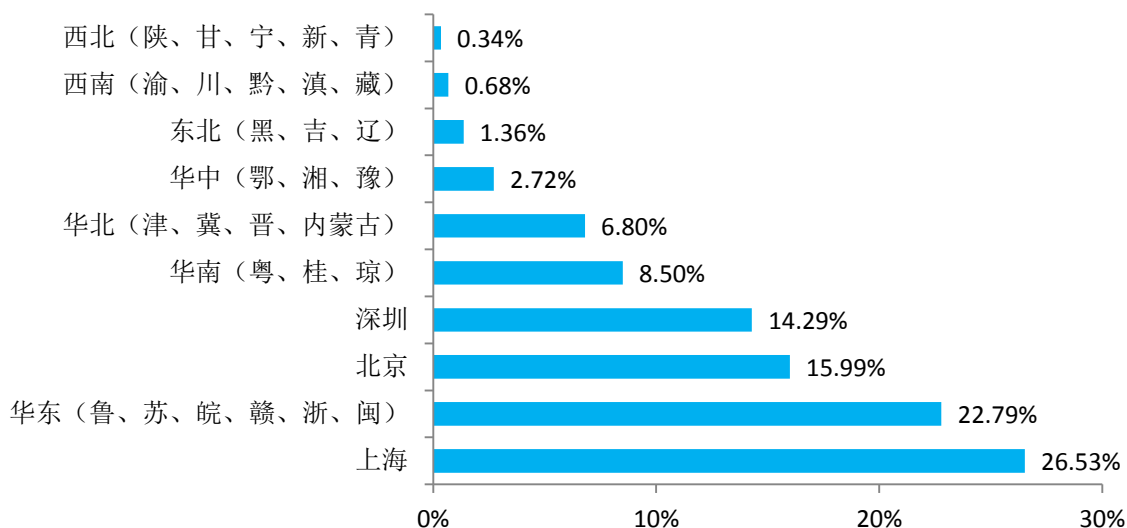


图 2 受访企业区域分布

从受访企业的类型上来看，本次调查的对象依旧是集中在外资企业，国有企业、私营企业及其他类型的企业占比不足 40%。本文将重点分析外资企业在全世界经济形势低迷的大环境下人力资源绩效的水平状况。

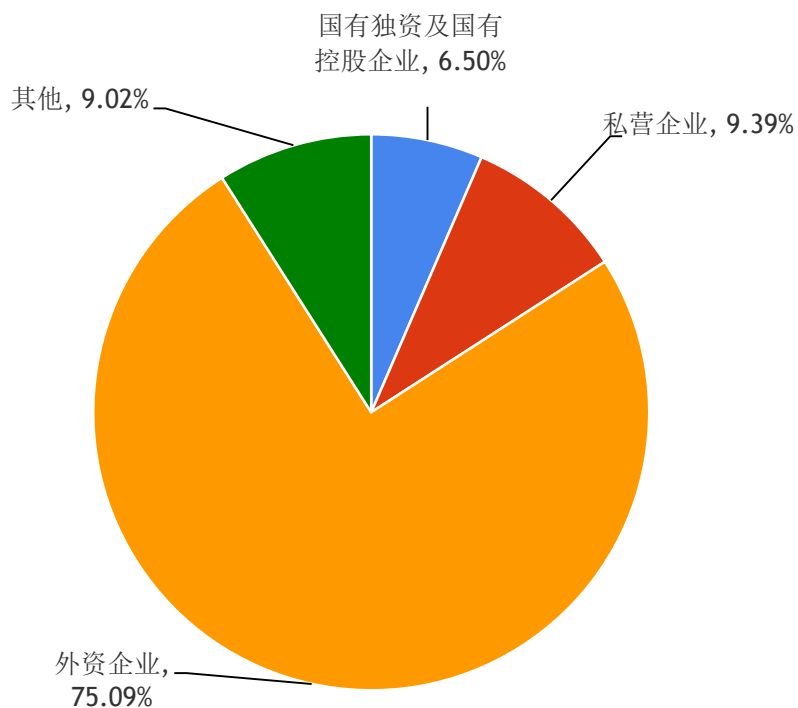


图 3 企业类型

从受访企业所属的行业类型来看，工业设备行业独占鳌头，占到了四分之一以上的比例，汽车、电子和高科技以及通信三大行业的比例旗鼓相当，均达到了 10% 以上。

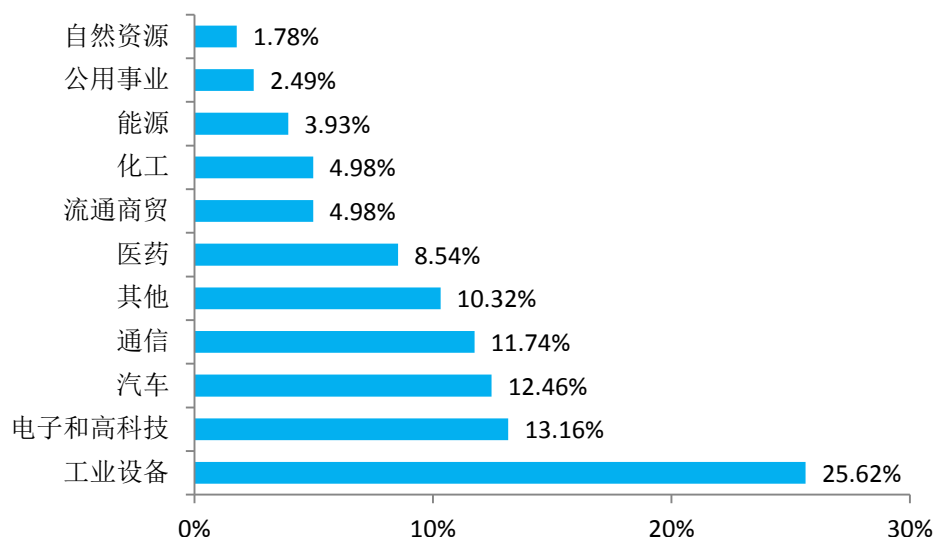


图 4 企业所属行业类型

二、采购部门人员流失率分析

本次的调查显示（图 5），根据 20/80 原则，大部分企业的离职率都在 20% 以下，这说明 2012 年企业内采购专业队伍基本稳定，企业内部人员流失的主要是以下几方面原因：

（1）企业内缺乏有效的激励机制和比较合理的福利待遇，员工对收入报酬的满意度低。

（2）企业内没有能够让员工充分发挥积极性和智慧的平台，员工无法在工作中看到努力的方向。

（3）企业内管理水平较低，经营环境不良，没有形成一定的企业文化，员工之间无法形成凝聚力。

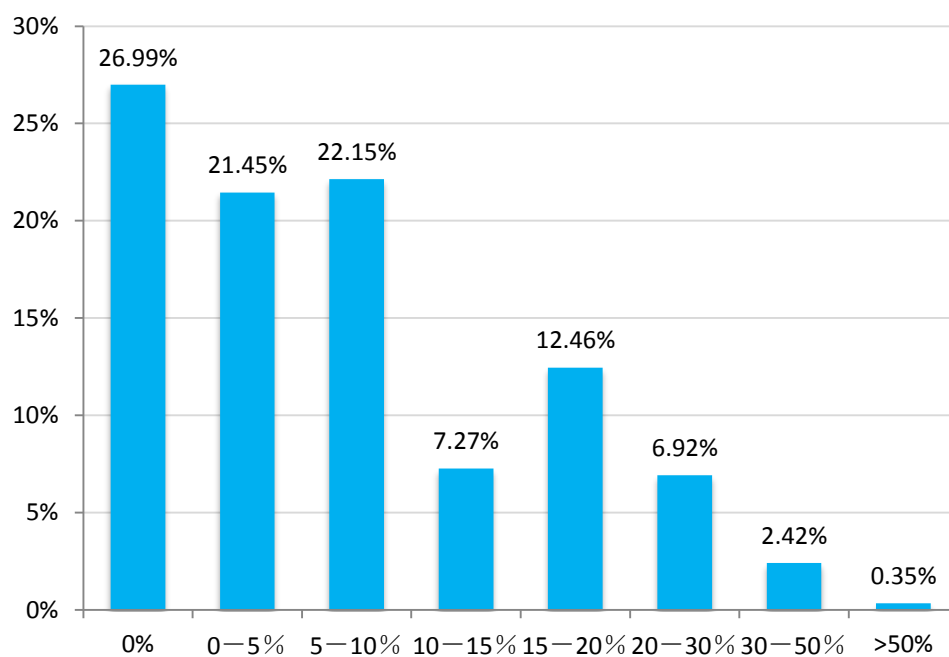


图 5 人员流失率分析

三、采购人员工作年限与薪资分析

从图 6 中可以看出，绝大部分的采购经理工作年限在 6 年以上，多数的采购总监工作年限在 10 年以上。

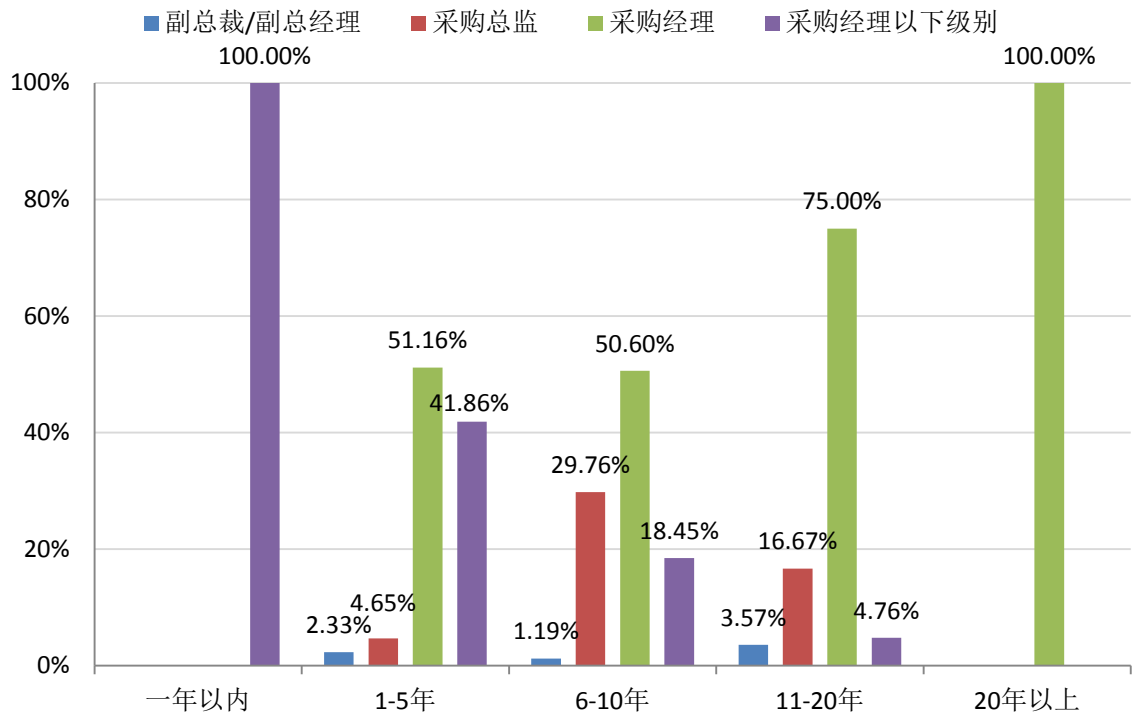


图 6 采购人员工作年限

由图 6 知，在工作年限 1-5 年中，采购经理以及以下级别的人员占比较多，从采购经理和采购经理以下级别人员的薪资对比中可以看出，采购经理以下级别的人员薪资主要是集中在 15 万元以下，而采购经理的薪资水平就比较分散，集中度不高。

随着工作年限的增加，采购人员对社会、行业信息的掌握越来越多，专业技能水平逐渐提高，能够直接反映出来的便是薪资水平的变化。采购经理以下级别人员随着工作年限的增加，薪资水平有一定的提高，但是碍于职位较低，工作性质所限，涨幅并不是很明显；采购经理通过多年采购实践经验的积累，已经具备了一定的决策能力，成为采购团队的直接领导者，因此在薪资的涨幅上体现的很明显，薪资水平主要集中在 15-20 万，也有相当一部分人群的薪资已超过 20 万；采购总监是企业的高层管理者，是企业采购部门的关键领导者，是企业采购战略的主要制定者之一，先进的采购战略能够促使企业在采购环节中实现成本的节约，取得市场的竞争力优势。因此，采购总监在企业中具有举足轻重的地位，薪资水平也比其他采购职位高出很多，具体如图 8 所示。

在采购这个职业中，决定个人薪资水平高低的因素除了工作年限之外，还有职务层级。在图 8 和图 9 的对比中可以很明显看出，随着年限的增加，采购经理

的薪资水平整体上来说变动不是很大，但是采购总监的薪资水平可以说是向前大迈了一步，年薪 60 万以上的人员占了多数。

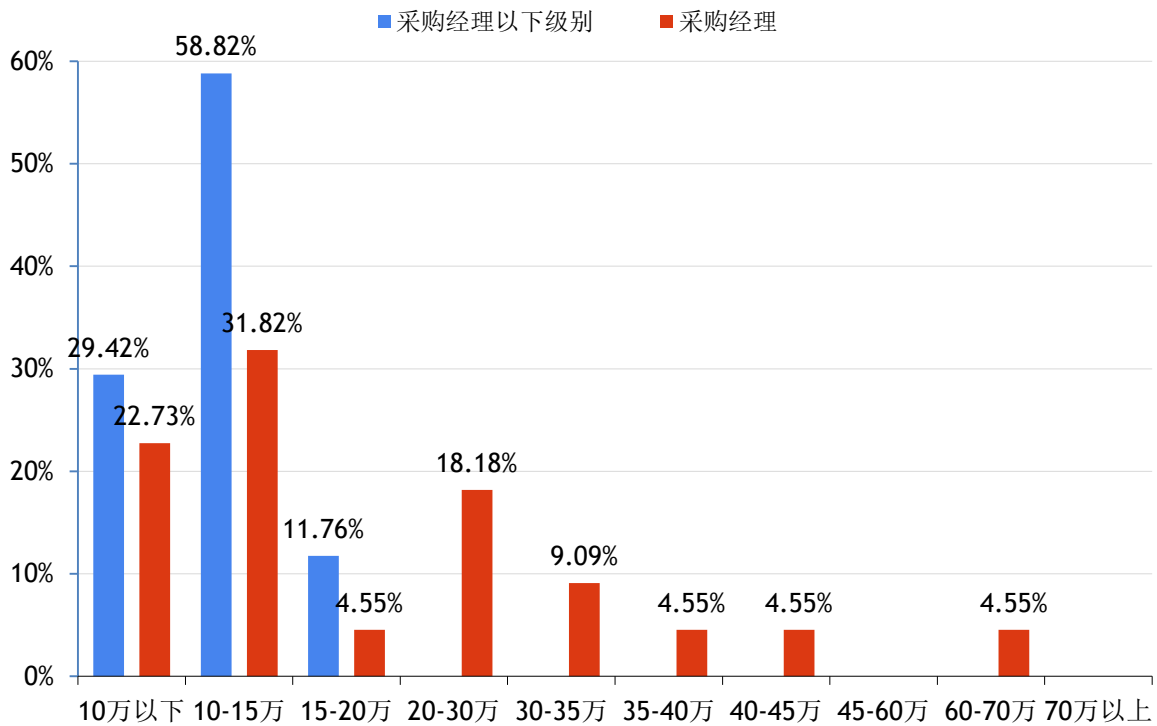


图 7 薪资对比图（工作年限 1-5 年）

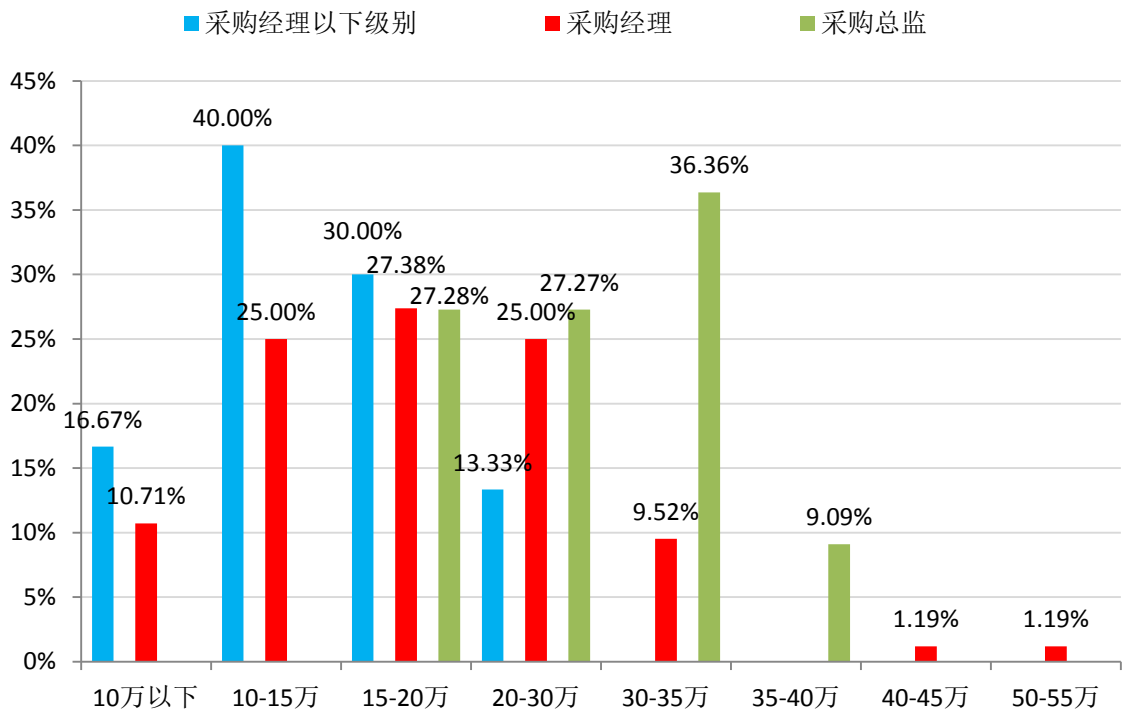


图 8 薪资对比图（工作年限 6-10 年）

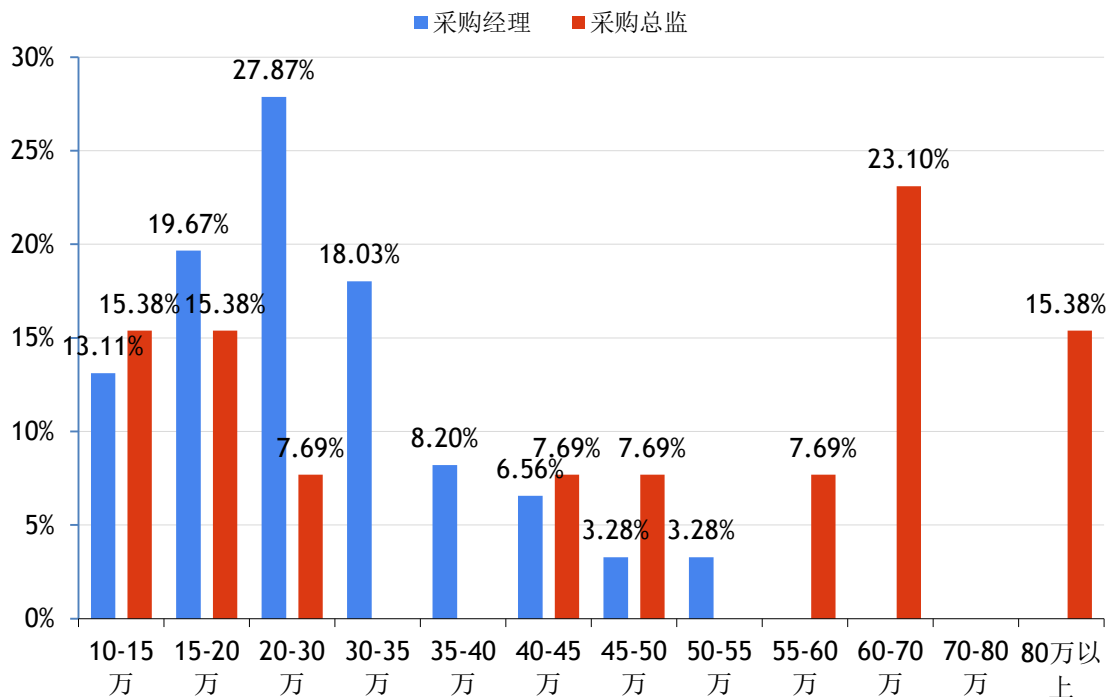


图9 薪资对比图（工作年限 11-20 年）

从企业性质上来看，国企的薪资水平相对较低，大部分集中在了 15 万以下。私企和外企的薪资水平比较分散，私企的平均水平在 15 万左右，外企的平均水平在 20 万左右。

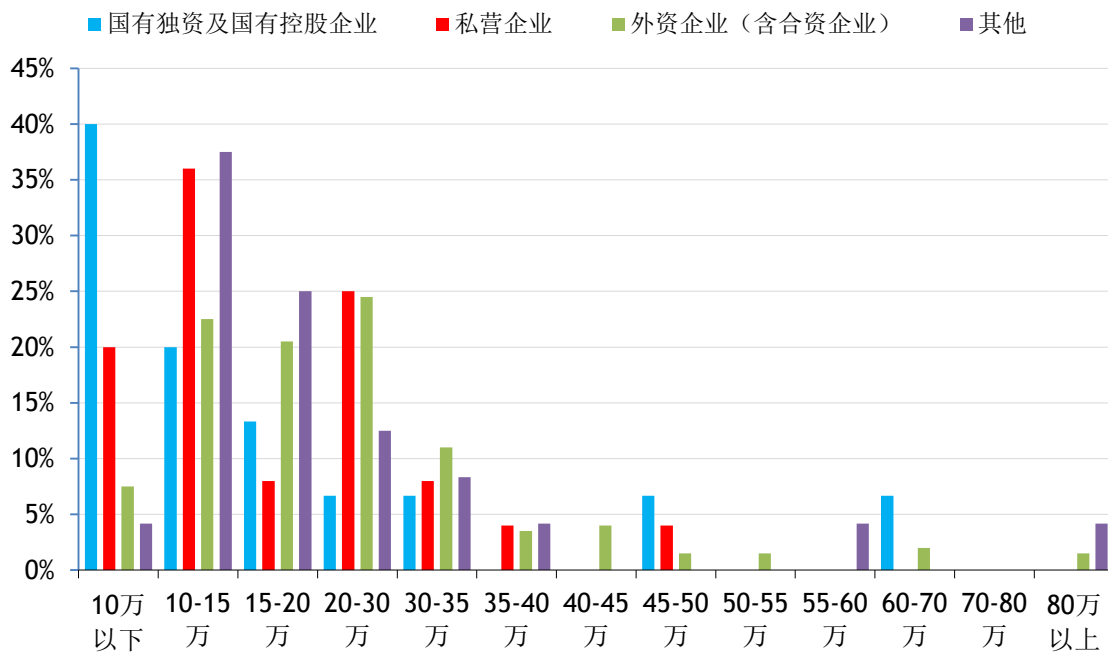


图10 不同企业性质的薪资水平分布

四、采购人员培训时间分析

从图 11 中可以看出，目前企业还是很看重对员工的培训，无论是不断追求创新的外企，还是处于相对保守的国企，基本都能保持为员工提供 9 小时以上的培训时间。俗话说，笨鸟先飞。初入职场的菜鸟，若想快速的适应该职业发展所需的要求，就应该不断的用知识充实自己，并将吸收的先进理念运用到实际工作中去，如图 12 所示，采购经理以及以下级别的人员，在培训时间上明显的要多于采购总监以上级别。换句话说，活到老，学到老，即便是采购总监甚至副总裁，要想跟上时代前进的脚步，也要用知识来武装自己，加上多年实践的经验，只有这样才能更好的领导整个团队，带动企业的发展。

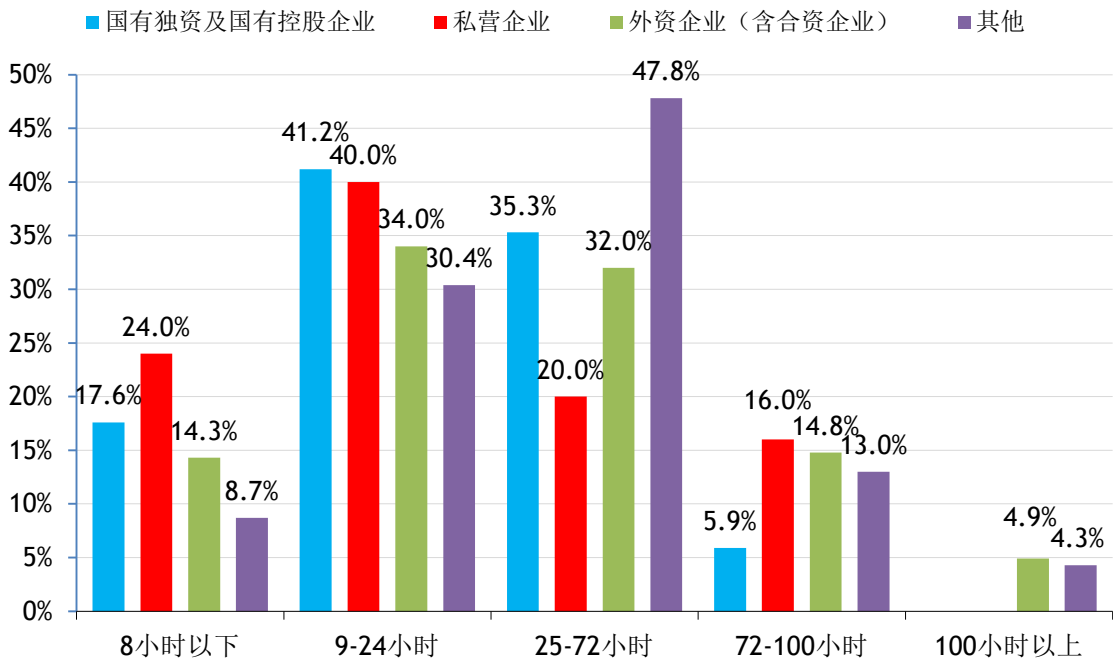


图 11 不同企业性质的培训时间

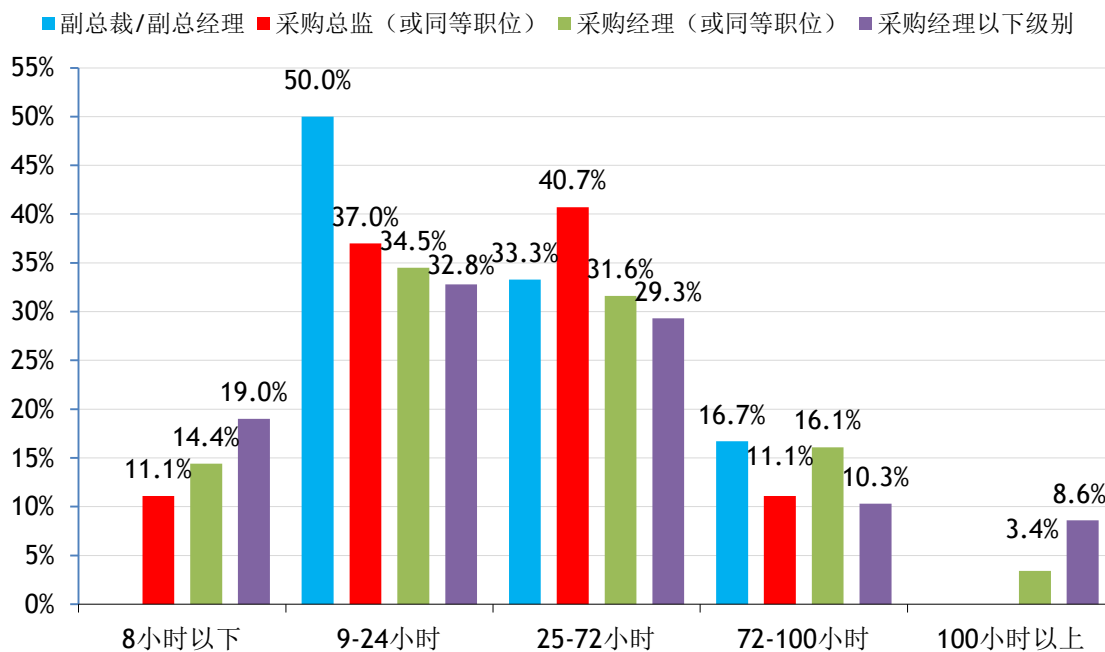


图 12 不同职位的培训时间

目前，各种各样的证书充斥着整个社会，即便如此，必须要承认某些证书在一定程度上能够成为进入理想企业的敲门砖，尤其是欧美跨国企业，如壳牌在招聘时将拥有 CPSM 证书的应聘者列入优先考虑的范围等。从调查的结果中来看，绝大部分采购人员都具有证书，其中 CPM 和 CPSM 证书占到了多数。从图 14 和图 15 中可以看出，外资企业的采购人员拥有的 CPM 和 CPSM 证书居多，而外资企业主要坐落于北上广以及东部沿海城市，因此这些地区的采购人员拥有 CPM 和 CPSM 证书的比例较多。

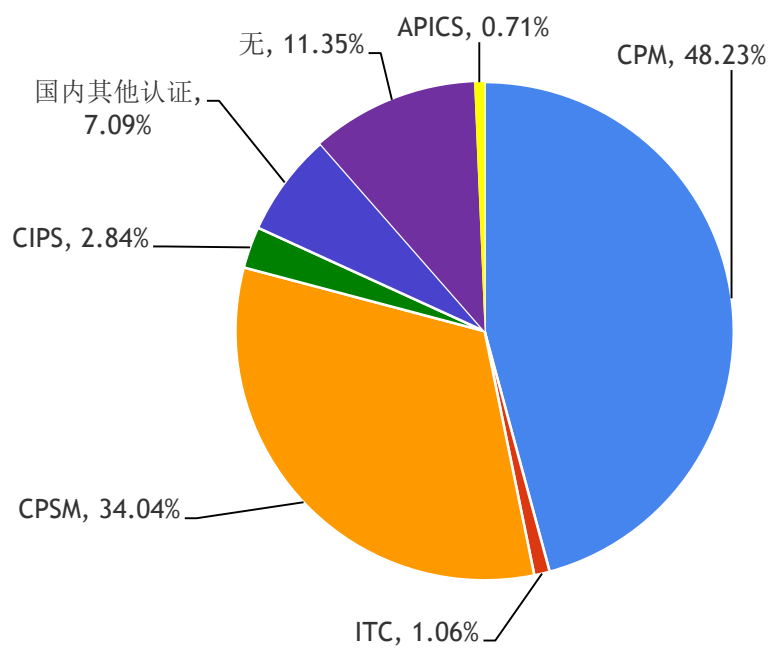


图 13 受访者所获各类证书比例

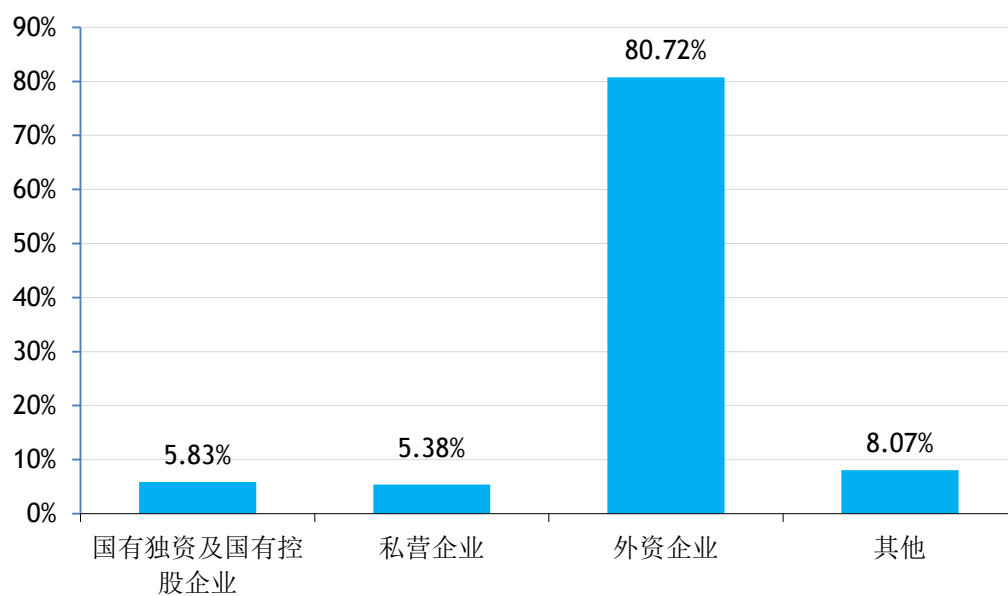


图 14 不同性质企业获得 CPM 和 CPSM 证书的比例

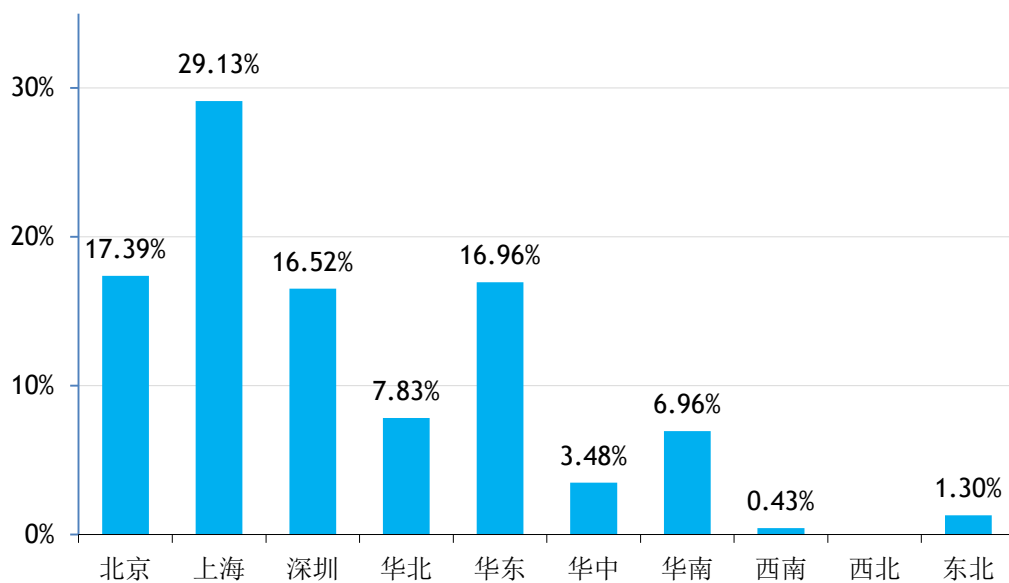


图 15 各地区获得 CPM 和 CPSM 证书的比例

五、其他问题分析

针对企业采购部门如何来构建个人职业发展道路问题，调查中涉及了五个等级，受访企业具体所处的级别如图 16 所示，至少有 70%的企业处于第三级（含）以上水平，52.84%的企业已经认识到了构建个人职业发展道路问题的重要性，但未能采取一定的行动。有 20%以上的企业已经主动开始借助激励措施来调动采购人员的工作积极性，尽最大可能为企业留住高素质人才。

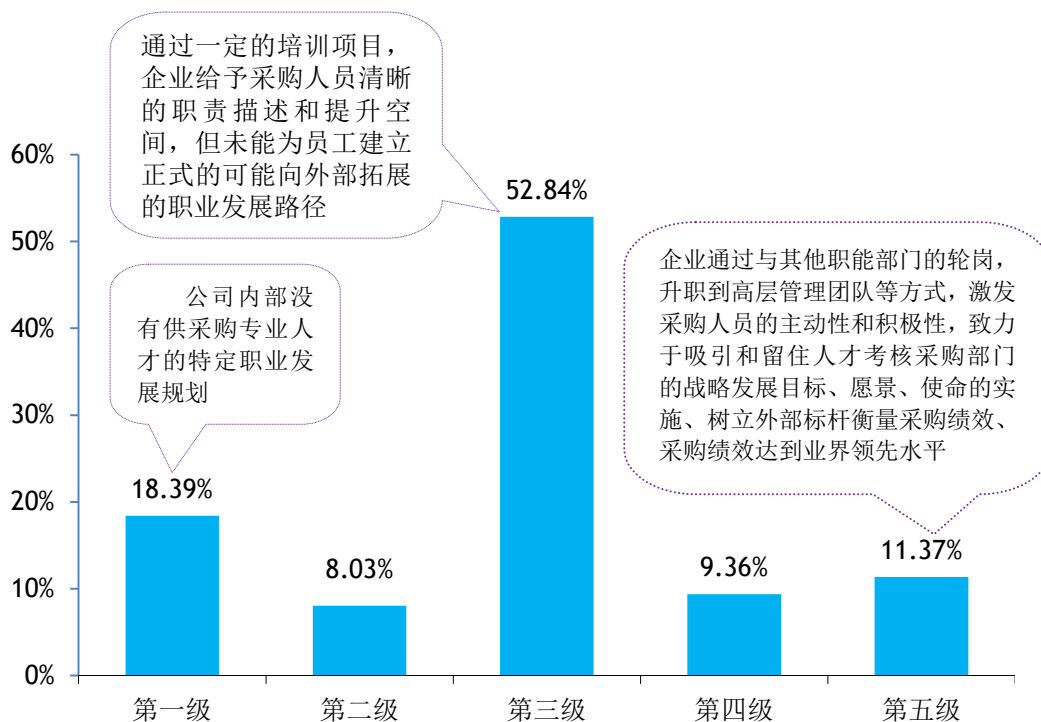


图 16 受访企业所处级别

关于公司对采购部门员工进行绩效考核的问题，调查中涉及了五个等级，受访企业具体所处的级别如图 17 所示，至少有 80%的企业处于第三级（含）以上水平。有 56.57%的企业在绩效考核上实现了从基本采购结果记录到与供应商管理、库存管理相结合的跨越；有 30%以上的企业在采购绩效考核上做的比较突出，能够全方位的对采购部门员工进行绩效的考核。

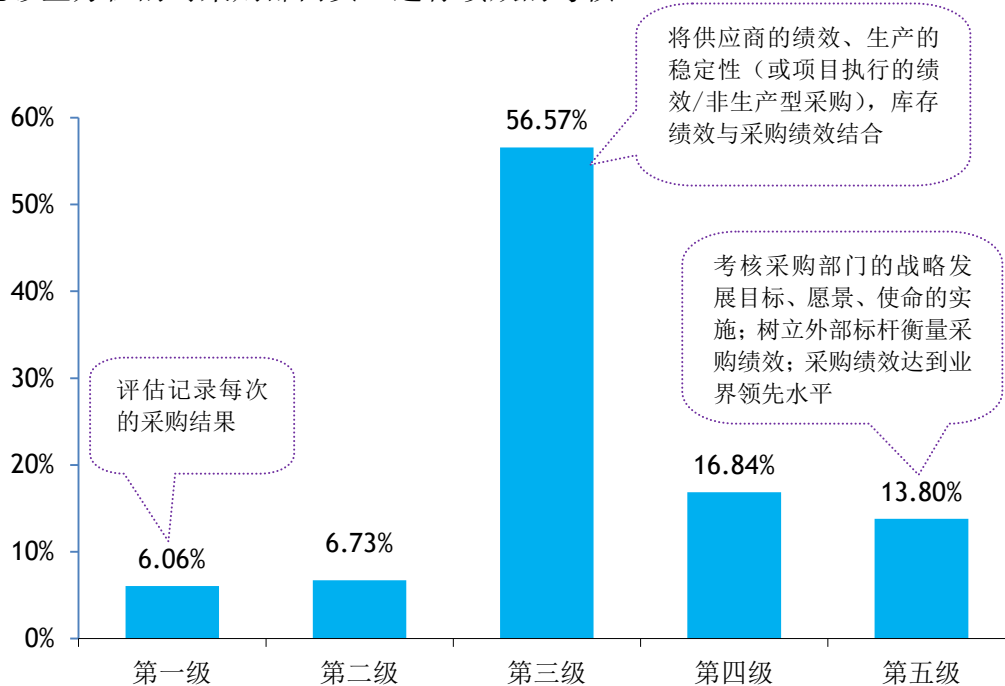


图 17 受访企业所处级别

关于企业如何规范采购执行过程中的道德行为问题，调查中涉及了五个等级，受访企业具体所处的级别如图 18 所示，至少有 90%的企业处于第三级（含）以上水平。在采购执行过程中如何规范采购人员的道德行为，是一个比较敏感的话题，也是企业从采购环节控制原材料质量所要解决的问题之一。从调查的结果来看，超过半数的企业能够从预防层面做起，从采购人员的教育、防范机制的建立以及监管团队的进入等方面展开采购人员道德行为的规范活动。

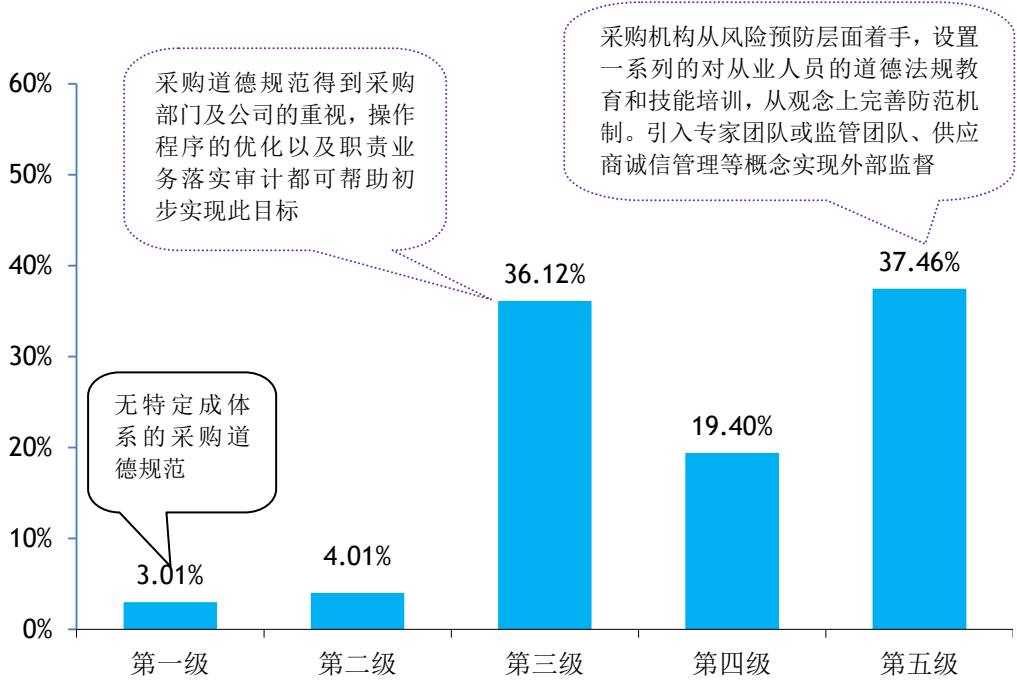


图 18 受访企业所处级别