

前言

2013 年末 AIA 针对其中国区的学员与雇主做了一个关于其薪资方面的调查。本次调查的目的在于了解 AIA 学员的薪资水平和福利情况以及不同因素对薪资的影响。这份调查将会对 AIA 学员和雇主都有很大的价值，首先它可以很好并准确的定位学员的优势，以及在就业市场的竞争力。同时也可以帮助企业更好的寻找合适并有竞争力的人才，提供了宝贵的基准分析工具随着 AIA 在中国的迅速发展和扩大，世界各地对此类调查信息的需求也不断增加。本次调查的结果希望给予学员以企业更好的为自己定位更多启示。

这篇报告的数据来自 AIA 对于中国区所有学员的 2013 年度薪资调查活动。我们从 AIA 中国区十个培训中心（上海，浙江，江苏，山东，贵州，安徽，辽宁，河南，北京，广州）向 5548 名 AIA 就业学员，352 家企业合作伙伴发出我们的薪资问卷调查问卷，从中听取他们专业的意见。其中 2985 份调查问卷得到回复。通过筛选，2047 份有效调查问卷被用来研究和分析。

目 录

前言	0
摘要	2
一. 调查目的	3
二. 问卷背景来源	3
三. 问卷人口统计	5
四. 地域对收入的影响因素	6
五. 性别对收入的影响因素	7
六. 年龄对收入的影响因素	7
七. 学历对于收入的影响因素	8
八. 性别和职务层次对于收入的影响因素	9
九. 财务类资格证书对于收入的影响因素	10
十. 不同职责岗位对于收入的影响因素	11
十一. 影响工作满意度的因素	13
十二. 影响工作满意度的福利因素	14
后记	15

摘要

- 2013 年财会行业从业人员人均税前收入为238763元，但在因地域、学历、资格、性别等因素影响下，存在不均衡
- 根据我们最新的中国区会员薪资调查情况：AIA会员的平均工资和平均年薪分别为287709元和364868元；非AIA的平均工资和平均年薪分别为213751元和269873元
- 2013 年财会行业从业人员收入总体增长了12.58%
- 拥有与否和拥有多少专业资格证书，对财会行业从业人员收入有重要影响
- 更多财务资深人士会考虑进修EMBA课程，而课程的费用，背景，师资，人脉资源列为重要考虑因素，10-30万的课程为大多数，财务中高层管理者所接受
- 财会行业，性别差异造成较大的收入差异
- 职称类资格主要对25岁以上及45岁以下人群收入影响最大，国内执业资格和AIA这类国外会计资格，主要影响的是25-45岁人群收入
- 对于刚工作的大学生来说，拥有AIA资格证书的应届毕业生，薪资水平通常会比国内其他大学同类财务专业高出30%左右，与持有国内会计类资格证书的同学相比，也有近20%的增长。所以持有AIA专业资格证书的毕业生有着很大的竞争优势
- 相对而言城市规模越大，职称类资格影响越小，执业资格和国外会计资格影响越大
- 随着年龄的增高，财会人员在25-35岁这个年龄段是薪资增长最快的时段，比18-25岁这个年龄段薪资增长近1倍；同时财会行业也是个积累性的行业，越是做到老越值钱，从35-45岁到45-55岁这个年龄段，薪资还在稳步增长
- 不管是在事务所还是企事业财会岗位，对收入影响最大的专业资格是资格证书。注册会计师资格的薪酬高位数年薪可达128760元，平均数也达到了58550元，均高于其他资格或无任何资格。具有国际会计师资格证书的财会人员，年薪在10万元以下的只有13%，年薪在10万至30万元之间的占55.6%，年薪超过30万元的达35.6%
- 一线城市差异更为明显。从各级财务人员年薪增幅上来看，全国财务经理年薪增幅为9.0%，普通财务人员年薪增幅为7.3%。上海地区差异更为明显，财务经理年薪增幅为16.0%，财务主管年薪增幅为13.6%，而财务普通职员年薪增幅只在5.0%。这说明财务高管在未来的人才市场上将成为企业争相抢夺的主力军

一. 调查目的

- AIA 国际会计师公会为了更好地了解近年财会行业相关工资和福利的组成部分，现有趋势，以及整个薪资结构在不同年龄，性别中的分类
- 随着会计行业的发展，目前全国会计人才市场逐渐呈现出两极分化的趋势，一方面普通会计人才严重饱和，另一方面高级会计人才严重短缺，甚至需要从其他国家引进。从宏观的角度来看，我国会计行业发展已趋于成熟，各类相关的行业法律法规也逐步健全。在不久的将来，高端会计师将会成为我国会计的重点培养对象。正因为这样的发展，通过 CDC 职业发展中心做的这次广泛的调研也希望让大家了解到个人的学历和相关财务类资格证书对于个人在在将来职业发展中的重要性
- 尽管工资对于个人来说很重要，它也仅仅是雇员整个薪资福利中的一部分。带着这种思考，我们纵观学习考察被访者从整个薪资福利待遇，工作满意度，到影响他们为将来计划跳槽的关键因素

二. 问卷背景来源

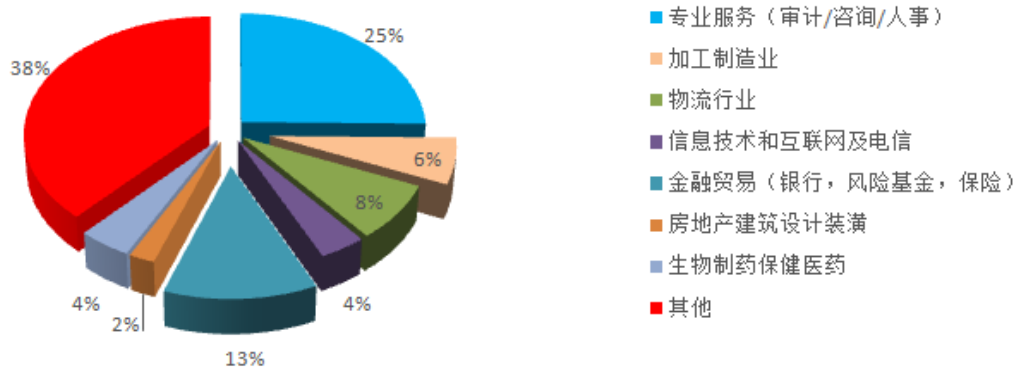
- 下表是我们从各个代表处收集到的问卷的来源

各地区收集到的结果比例（表 1）

城市	问卷来源百分比
上海	31.8%
杭州	7.1 %
南京	7.4%
深圳	5.4%
广州	15.8%
北京	18.5%
成都	2.6%
澳门	4.1%
香港	4.7%
其它城市	2.6%

- 下表是我们的被访者所在行业的比例

被访者所在行业的结果比例（表 2）



- 下表是我们的被访者所在职能领域的结果比例

被访者所在职能领域的结果比例（表 3）



三.问卷人口统计

- 从下表(表 4)中可以看出本次参与调查的财会行业人群男女比例基本维持在对半水平, 年龄 31 岁以上处于职业高峰期上升年龄, 本科比例占三分之二以上, 同时超过一半的人群已经成家 (68%)

被访者人口统计表 (表 4)

调查结果	
性别	
女性	46%
男性	54%
年龄	
所有人群	33
女性	32
男性	34
学历	
大专	10%
本科	52%
硕士及以上	38%
家庭状态	
已婚人员	68%
已婚女性	63%
已婚男性	74%

四.地域对收入的影响因素

从各城市薪资福利间的比较（表5）中我们可以看出：

- 大陆地区而言，上海的平均收入最高，此外长江三角区杭州，南京也相较上海差别不是很大，西部地区略低于中部地区。港澳行政区的收入明显地大于大陆地区
- 地域，城市与平均收入之间正相关，城市越大，平均收入、中位数越高
- 中位数也与城市规模正相关。这可以反映出起薪、发展空间上大城市的明显优势。影响因素
- 很多，但由于没有考虑到各个城市生活成本的影响因素，所以本调查只能看出不同类型城市收入的绝对值，其相对收入很难比较

各城市薪资福利间的比较（表5）

年度基本工资			年度总薪酬	
城市	中位数	平均数	中位数	平均数
上海	168400	223949	201600	272800
北京	98900	159680	123408	207898
广州	85490	124865	109380	150230
成都	72630	114500	95550	138790
杭州	19500	188950	183820	236846
南京	107120	171190	158800	224150
香港	364910	564761	435040	732170
澳门	334867	503146	415354	671060

五.性别对收入的影响因素

男性和女性收入间的比较（表 6）,从中我们可以看出：

- 随着改革开放经济发展，现代的女性很多也能自己经济独立，并且为家庭承担一部分负担。尽管男女之间的收入存在明显的差异，男性的几项指标均高于女性。女性的工资平均数占男性的平均工资一半以上。这也解释了当前一个人口统计趋势，虽然男女出生比不断增大，但受过良好教育的女性结婚年龄变得更晚

男性和女性收入间的比较（表 6）

	工资		总薪酬	
	平均数	中位数	平均数	中位数
女性	134800	87650	165120	122870
男性	218100	107540	295150	166210
女性相对于男性比例	61.8%	81.5%	55.9%	73.9%

六.年龄对收入的影响因素

不同年龄阶段的男性和女性收入间的比较(表 7)，从中我们可以看出：

- 在18-25岁这个年龄阶段，女性的收入相对于男性而言要多。而在26-35这个阶段，随着年龄的增长，男性在这个时期属于主力军的位置，薪资的增长比女性快，呈反超趋势
- 在中国相对高收入的年轻女性比较上一代的收入有很大的优势，同时这也给了她们更大的经济自由，同时也很好地解释了无论男性的比率大于女性的情况下，为何高学历的女性结婚比较晚
- 财会从业人员在36岁前后的收入呈现不同趋势，之前是不断增加；36岁后略有波动。女性基本趋于稳定，而男性可能还会有个事业高峰期
- 女性在36-45这个阶段薪资增长差别不大。这个层次的人群基本上已经定型，没有什么上升空间。而男性则还有事业上的高峰期。同时女性到了50以上基本上是等待退休的年龄，所以46-55阶段这个年龄的女性调查属于由于数据太少无法给出精准的结果

不同年龄阶段的男性和女性收入间的比较（表7）

	工资				总薪酬			
	女性		男性		女性		男性	
年龄	平均数	中位数	平均数	中位数	平均数	中位数	平均数	中位数
18-25	91432	79300	90489	68300	110975	91620	108943	87280
26-35	153887	17330	239989	177154	177054	148354	326954	219140
36-45	164848	98900	442820	294600	28330	130500	576300	366300
46-55	N/A	N/A	61800	406300	N/A	N/A	691700	461300

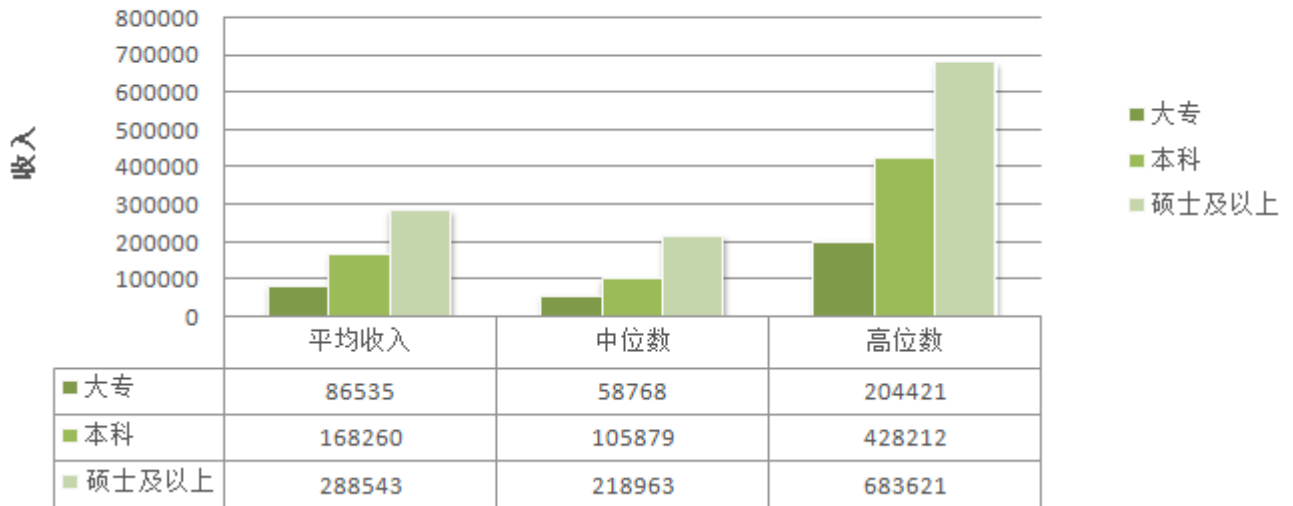
七.学历对于收入的影响因素

不同学历情况下的收入状况如下表（表8），从中我们可以看出：

- 财会就业者随着学历的提高，收入也相应有明显的提高；尤其本科和硕士之间的平均数和中位数差别均将近一倍
- 收入的增加表现在每一个统计指标，包括平均数和中位数，都是根据学历的提高而收入增长
- 由下表（表8）可见，学历提高，各学历中位数之间的倍数也随之增长，但涨幅逐学历增高，相应薪资各项指标均提高，但是增长趋势有差别。其中平均收入和中位数学历越高其增长幅度越大。而高位数，虽也随学历不断增长，但幅度却逐渐趋缓
- 由此可见，财会人员的薪资总体上与其学历正相关，不同学历层次的群体，其起薪、和成长空间均不同。高位数和中位数之间的差异，大概可以看出该群体的成长空间的大小，学历越低，其成长空间越小，学历越高，做到高层的可能性就越大

学历与收入间的比较（表8）

学历与收入之间的关系



八.性别和职务层次对于收入的影响因素

根据不同职务层次的收入情况如下，为分析男女同工同酬问题，也就男女在相同的职业级别的收入情况做了对比（表9）：

- 职务层次越高，其收入也越高。中层以下人员起薪和平均收入基本差别不大，但是高位数相差很大
- 从中层管理人员开始，其收入高低位差距拉大
- 男女从工薪数字上看，相同级别的收入并不相同，平均数、中位数，均是男性高于女性
- 从不同层次人员性别分布上来看，女性在初级人员的薪资比例高于男性。但从中层以上，男性比例明显高于女性，尤其是高层管理人员，男性的比例是女性的3倍以上
- 一线城市差异更为明显。从各级财务人员年薪增幅上来看，全国财务经理年薪增幅为9.0%，普通财务人员年薪增幅为7.3%。上海地区差异更为明显，财务经理年薪增幅为16.0%，财务主管年薪增幅为13.6%，而财务普通职员年薪增幅只在5.0%。这说明财务高管在未来的人才市场上将成为企业争相抢夺的主力军。

不同管理层的男性与女性对于收入的比较（表9）

管理层	工资(平均数)			总薪酬(平均数)		
	女性	男性	女性在男性中所占百分比	女性	男性	女性在男性中所占百分比
高层	270300	645573	41.9%	394165	924955	42.6%
资深	227465	374686	60.7%	283265	392734	72%
中层	132065	165532	79.8%	162822	209910	77.6%
初级	86035	86114	99.9%	100948	104581	96.5%

九.财务类资格证书对于收入的影响因素

由下表（表10）可以明显看出：

- 拥有AIA等国外资格对薪资的影响非常大，相比较没有资格证书的人员而言，AIA会员的工资和总薪酬的平均数和中位数均大于非AIA会员，尤其体现在26-45岁这个年龄段。但需要注意的是：由于AIA进入中国较晚，本调查中AIA会员在50岁以上的样本数较少，统计数会有一定偏差，因此未列入本表
- 随着年龄的增高，财会人员在26-35岁这个年龄段是薪资增长最快的时段，比18-25岁这个年龄段薪资增长近1倍；同时财会行业也是个积累性的行业，越干到老越值钱，从46-55岁这个年龄段，薪资还在稳步增长
- 根据我们最新的中国区会员薪资调查情况：AIA会员的平均工资和平均年薪分别为287709元和364868元；非AIA的平均工资和平均年薪分别为213751元和269873元
- 如图表4所示，90%的调查对象至少拥有学士以上学位，表8提供了按年龄和性别排列的示意图，清楚显示教育可产生回报——教育程度越高，平均收入越高

AIA会员与非AIA会员间薪酬与年龄的比较（表10）

工资 年龄	非 AIA 会员		AIA 会员	
	平均数	中位数	平均数	中位数
18-25	74485	62000	107598	82000
26-35	140086	104460	249034	170435
36-45	296498	162800	407330	282000
46-55	317341	205938	N/A	N/A
总薪酬	非 AIA 会员		AIA 会员	
18-25	89582	74000	135983	105600
26-35	183426	120000	326800	270000
36-45	394521	218000	533074	379034
46-55	353462	250000	N/A	N/A

十.不同职责岗位对于收入的影响因素

财务金融领域不同职责间薪酬的比较（表11），从中可以看出：

- 在责任方面，收入是有比较大的区别的。一般员工在预算和计划等方面的工作，以及总经理工作收入相对来说是最高的，而在教育（比如老师）和普通会计的工作相对来说是比较低的
- 由下表可见，财会金融人士收入比较高的是做兼并这块职能，其次是内控。单纯的会计核算岗位远远不是财会行业从业人员的全部工作。财务管理类的财务经理收入最高，其次是资产管理和税收，该岗位的平均收入和中位数在众多岗位中相对较高
- 下表也很好的说明了，当今的财务会计部从记账会计的管理会计再到战略会计，这是一个神奇而快速的转型。未来的会计不用记账，却需要拥有更宽广的视角和智慧。战略会

计不再是帐房先生，而是决定公司战略走向的资本运作大师，他们所起的作用会在这个高速发展的社会中变得越来越大

- 未来的会计不用记账。这是会计发展的必然，也是财务信息化的结果。不用记账的会计，不仅没有失去会计的本能，更像一个多功能的指南针，越来越强烈的显示出对企业战略的影响和司南作用
- 将来会计的趋势将会继续朝着战略会计的方向不断发展和前行，它们要承担的责任也会越来越重要

财务金融领域不同职责间薪酬的比较（表11）

财务金融领域职能	年薪		总薪酬	
	中位数	平均数	中位数	平均数
内控	334771	266140	375042	275240
资产管理	285028	231260	302830	251550
兼并	355388	315090	382250	344150
预算	228797	198300	276539	25700
总账	142025	91800	182483	100300
成本会计	113795	75860	154086	121300
教育	91043	67100	131943	89100
金融	171270	88600	213224	119300
总会计	118755	59100	133240	68300
财务经理	261870	138300	324653	199300
内审	247174	103860	151451	111300
风险管理	164562	873000	217534	145600
税收	253854	155350	298280	166858

十一.影响工作满意度的因素

影响工作满意度的因素（表12），从中我们可以看出：

- 影响员工满意度的重要因素是薪酬的增加。由于企业在世界各地的经济条件中面临的挑战，2012年一年之内有一些适度地提高。这一事实表明：平均而言，在过去一年的加薪中，83%的受访者所获得的加薪，是在原有的工资基础上增加了14.2%，平均增幅为10.28%。这些数据反映：近年来，在中国工资增长的速度相对是比较快速的
- 影响工作满意度的因素有很多，表12-1中还列出了每个被访者在不同方面的满意度数据，到目前为止，工作满意度的最大原因是员工关系。薪酬不高和缺乏福利是引起被访者最大不满的，其次是缺乏晋升机会。因此，员工准备寻找新的工作比例日益增加，这些因素都是引起员工寻找新的工作比较重要的因素
- 表12-2中还列举了对于收入不满意的各种原因，其中“个人的工作付出和经济收入不配比”这一项占的比率最大，男性和女性皆如此。看来大都员工都会有这样的想法

影响工作满意度的因素（表12-1）

	非常不满意	比较不满意	比较满意	非常满意
基本工资	28.6%	37.5%	21.3%	2.3%
总薪酬	33.6%	37.2%	24.4%	1.8%
员工福利	28.6%	38.6%	18.8%	1.9%
升职机会	30.8%	33.5%	19.8%	2.6%
合作	21.1%	37.1%	31.4%	3.4%
决策方式	19.9%	30.8%	35.6%	5.6%
工作认可	20.1%	37.6%	30.1%	8.1%
员工关系	6.6%	26.1%	57.6%	12.4%
担任有趣以及有挑战性工作的机会	20.9%	32.7%	33.5%	7.3%
处理道德问题的方式	12.0%	36.5%	34.5%	13.0%

对于收入不满意的原因（表12-2）

调查结果	男性	女性
比较其他非财会类工作，收入偏低	30%	31%
比较单位内部非财会岗位收入分配不公平	29%	30%
个人的工作付出和经济收入不配比	50%	46%

十二.影响工作满意度的福利因素

影响工作满意度的各项福利因素如下表(表13)，从中可知：

- 满意度最高的是医疗保险，获得率占75%，另外还有5%的人没有获得。大多数受访者对养老金和奖金的满意度比较高，但还是有部分人没有获得
- 受访者还提到的公司文化和当前的金融环境，当被问到必须要在灵活的工作环境与严格的工作环境之间做出选择，才能进步得更快的时候，有超过一半（58%）的受访者都选择了后者，只有13.5%的人选择前者，其余的不确定
- 此外70%的员工认为奖金是非常重要的，然而，却只有56%的员工目前正在接受。人寿保险是另一个因素，它具有很大的改进潜力，虽然47%的人认为它很重要，但目前只有30%的员工去接受它
- 同时，近一半的受访者计划在短期内在寻找另一份工作。那些计划寻找另一份工作的受访者中：21.8%要去别的国家工作，45.7%留在本国，和32.5%未定。除了想体验新的文化环境外，福利也是很大的一个原因，包括生活质量的改善，有追求新职位的机会，高薪，还可以学习新的语言，还可以去旅行。国外较强的经济增长，可以改善就业环境，同时也会有更多更好的就业机会。

影响工作满意度的各项福利因素（表 13）

	当前获得的	希望获得的	共计
医疗保险	77%	3%	80%
奖金	57%	13%	70%
养老金	67%	8%	75%
调休	20%	44%	64%
车贴	25%	27%	52%
股票期权	11%	40%	51%
旅行津贴	35%	18%	53%
人寿保险	32%	19%	51%
通讯补贴	27%	18%	46%
额外假期	20%	20%	40%
在家工作	5%	30%	35%

后记

此次对于中国区会员的薪资调查，我们对可能的工资，总薪酬，福利，调查对象的工作满意度产生影响因素进行了考察。调查结果再次证实了 AIA 资格证书的重要性以及价值所在。与非 AIA 学员相比，AIA 证书获得者的平均工资和总薪酬要高出 42%和 39%。特别对于那些处在职业发展初期的学员，AIA 证书的价值尤为明显。如前所述，这一结果充分体现在职场初期通过参加 AIA 资格证书考试来强化，检验并提升管理财务技能的优势。