





# IMA'S GLOBAL SALARY SURVEY

## IMA 全球薪酬调查

Shannon Charles  
王楚寻 译, 田丽 校

*2017 年被视为充满不确定性的一年。新的美国总统就任和公司税改革成为热门话题。英国通过触发《里斯本条约》第 50 条正式开启脱欧进程，欧元区内外的企业开始寻求可能的应急方案。与此同时，全球经济整体改善，增速大大超越 2016 年。在一些地区，我们看到了值得为之振奋的情形，而另一些地区则有理由更加审慎和保守。*

IMA® (美国管理会计师协会) 会员在这一时期内的发展情况如何呢? 大大小小的事件对他们的工作和报酬产生了怎样的影响? IMA 的年度薪酬调查似乎能够回答这个问题, 并给出全球 IMA 会员报酬和其他与工作职业相关的因素的变化趋势。

## 62 个国家

本次调查包括来自全球 62 个国家、总计 2,420 份有效回复。图 1 列出了受访者数量占比超过 1% 的国家以及该国家受访者的工资中位数和总报酬 (所有货币价值均以美元计算)。与 IMA 会员的构成比例相同, 拥有最多受访者的国家为美国 (占 50%) 和中国 (占 22.8%)。

表 1 总结了来自美洲、亚洲、欧洲和中东 / 非洲等不同地区的所有受访者的重要人口统计信息。与前几年一致, 参与调查的男性多于女性。不过, 女性所占的比例在部分地区有所提升。在美洲, 女性占比从去年的 38% 增加到 41%; 在亚洲, 女性占比不仅从去年的 46% 增加到 51%, 这一数字也意味着该地区的女性受访者数量超过了男性。

总体来说, 超过半数的受访者 (56%) 持有 CMA® (注册管理会计师) 证书, 与前几年的数据一致。去年, 这一比例为 55%。美洲的受访者拥有最高的 CMA 持证率, 这一数字从去年的 58% 攀升到了 63%。

全体受访者的平均年龄为 40 岁, 与处于中层管理职位的受访者占比最高 (42%) 这一数据相吻合。美洲的受访者平均年龄最大 (45 岁), 亚洲和中东 / 非洲的受访者平均年龄最小 (34 岁)。中东 / 非洲同时也是担任中层至最高层管理职位的受访者占比最高的地区 (81%), 这意味着该地区的受访者在较低的年龄段就得到了晋升。

## 报酬

表 2 展示了主要地区的年工资和总报酬的平均数与中位数, 以及中位数相对于去年的变化。全球基本工资的平均数和中位数分别为 74,344 美元和 66,000 美元, 相比去年的 79,278 美元和 68,675 美元均有轻微下降。整体来看, 总报

表 1: 股权激励对财务报表的影响

	美洲	亚洲	欧洲	中东 / 非洲	总计
<b>性别</b>					
女	41%	51%	22%	12%	37%
男	59%	49%	78%	88%	63%
<b>年龄</b>					
平均值	45	34	37	34	40
中位数	45	34	36	33	37
<b>学位</b>					
学士	99%	85%	99%	99%	96%
硕士及以上	53%	26%	60%	31%	42%
<b>证书</b>					
CMA	63%	48%	61%	49%	56%
<b>管理层级</b>					
最高层管理者	15%	3%	17%	6%	10%
高层管理者	23%	17%	16%	27%	22%
中层管理者	37%	46%	48%	48%	42%
低层管理者 / 新人	20%	32%	19%	18%	23%
学术 (大学或学院)	5%	2%	0%	1%	3%

酬的平均值和中位数今年分别为 95,368 美元和 73,000 美元, 相比去年的 97,475 美元和 73,675 美元也有所下降。

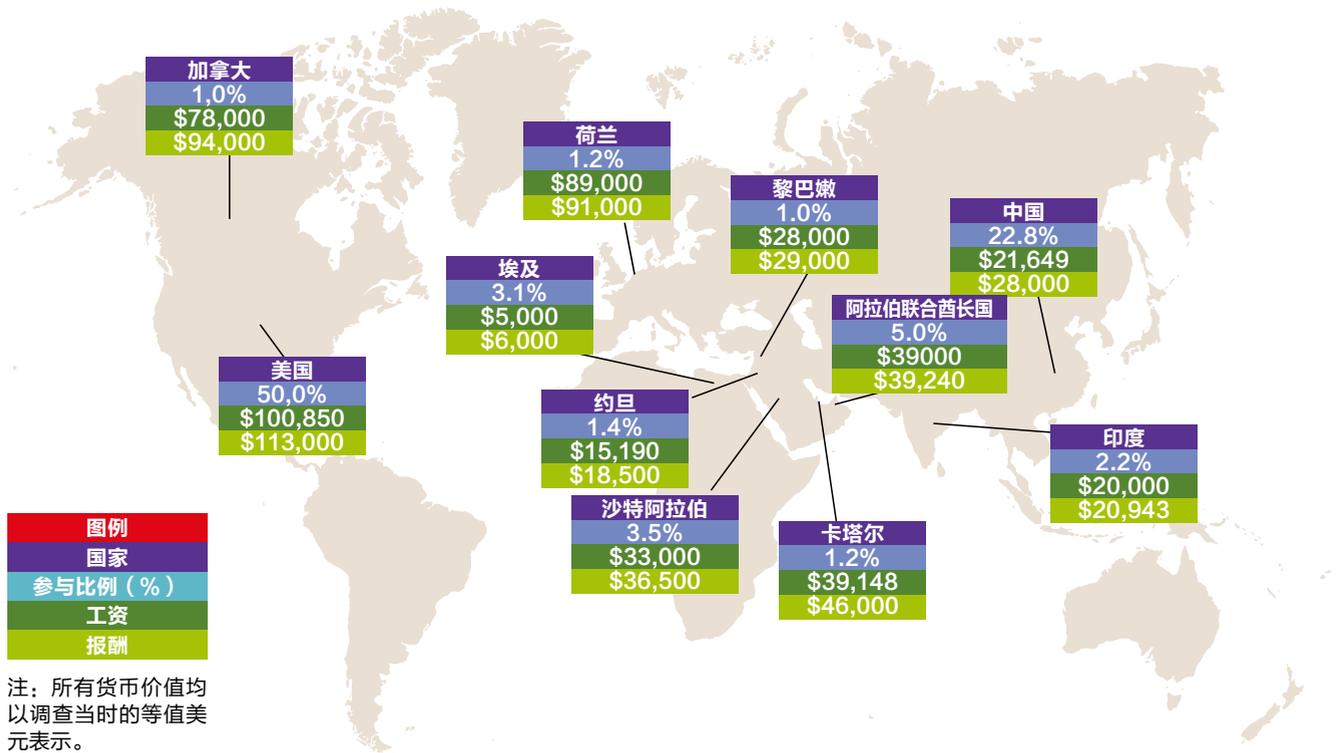
全球工资的下降可能是美洲和亚洲年轻受访者数量显著增加导致的。美洲 20—29 岁的受访者数量增加了 22%, 而亚洲同年龄段的受访者增加了 86%。对于读者而言, 与其将自己的工资与全球结果作比较, 更谨慎的做法是关注所在地区数据。

不同区域的调查结果具有显著差别。报酬的中位数最高的地区是美洲, 其次是欧洲, 这也是仅有的两个与去年相比工资没有出现下滑的地区。美洲的工资保持稳定, 欧洲的工资出现增长, 而去年欧洲则是唯一工资未增长的地区。

其他地区的基本工资中位数均出现了下降, 其中以亚洲最为严重, 同比下降了 27%。亚洲地区工资的中位数和总报酬同时出现下降, 可能是由于女性受访者的数量增加。如我们所知, 该地区女性的总报酬仅为她们男性同事的 78%。

一个特别值得注意的现象是中东 / 非洲地区的工资中位数已经连续两年出现下降, 继去年下降了 6% 后, 今年又下降了 13%。不过, 这一地区有几个国家的基本工资中位数出现了明显上升, 包括约旦 (上升了 27%) 和黎巴嫩 (上升了 51%)。

图 1: 工资及报酬中位数(按国家分类)



## 性别收入差距

表 3 展示了按照性别和年龄分组的报酬中位数。女性所获报酬占男性所获报酬的百分比,也就是通常所说的收入差距,在去年稍有增加。基本工资中位数和总报酬的这一数值均为 90%,而去年则分别为 89% 和 84%。尽管这是该数值连续第二年得到提升,但遗憾的是并非所有年龄段和地区都有这种提升。

与去年相比,最显著的变化出现在 20—29 岁的受访者中。这次调查中,这一年龄组的女性基本工资中位数比男性低 15%。这与去年的情况刚好相反,去年女性的基本工资中位数比她们的男性同事高出 50%。基本工资中位数的收入差距在 30—39 岁和 40—49 岁年龄段均比去年得到了改善。举例来说,30—39 岁年龄组的总报酬中位数差距从去年的 84% 提升到了今年的 95%。

图 2 展示了不同地区和年龄层的性别收入差距。在美洲,

各年龄组的收入差距相当一致。最小的收入差距出现在 20—29 岁和 30—39 岁年龄组,均为 86%;最大的收入差距则出现在 50 岁及以上年龄组,为 75%。这种趋势基本上与多年来的薪酬调查结果相一致,也印证了美国常有的“天花板”现象。

在亚洲,整体收入差距比例为 78%。最显著的变化出现在 20—29 岁年龄组,去年该年龄组的收入差距为 92%,而今年则变成了 75%。这一变化可能是由于亚洲地区女性受访者的数量出现了上升,这些女性受访者基本上都处于低层管理者的职位,而她们的男性同事却很大比例担任着高收入的高层管理者。

欧洲的整体收入差距最大,为 67%,主要是由于 40—49 岁年龄组的女性报酬中位数只占她们男性同事的 48%,还不到一半,拉低了整体比例。

中东 / 非洲是唯一有女性报酬中位数超过男性的地区。

**表 2: 工资及报酬 (按地区划分)**

地区	年基本工资		年度总报酬		当期数据占上年百分比	
	平均数	中位数	平均数	中位数	基本工资	总报酬
所有地区	\$74,344	\$66,000	\$95,368	\$73,000	96%	99%
美洲	109,119	100,000	135,076	110,750	100%	101%
亚洲	32,654	22,000	40,354	28,000	73%	85%
欧洲	81,403	73,000	88,511	80,000	104%	105%
中东 / 非洲	34,993	23,500	40,722	27,000	87%	92%

**表 3: 报酬中位数 (按性别和年龄划分)**

年龄段	男性		女性		女性占男性百分比	
	男性基本工资	男性总报酬	女性基本工资	女性总报酬	基本工资	总报酬
20—29 岁	\$20,000	\$23,000	\$17,000	\$19,800	85%	86%
30—39 岁	50,000	59,510	50,000	56,825	100%	95%
40—49 岁	88,200	99,900	80,000	91,200	91%	91%
50 岁及以上	125,000	142,000	104,000	112,000	83%	79%
全年龄段	70,000	77,000	63,000	69,520	90%	90%

20—29 岁年龄组的女性报酬是男性的 131%，而 40—49 岁年龄组的女性报酬中位数是男性的 137%。

### CMA 证书

全球范围内，CMA 持证者的工资中位数和总报酬中位数比非持证者分别高出 62% 和 67% (见表 4)。与去年的 45% 和 50% 相比，这两个数字均有所提升。这可能部分归功于不同地区的 CMA 持证者数量占比的变动。在美洲，持

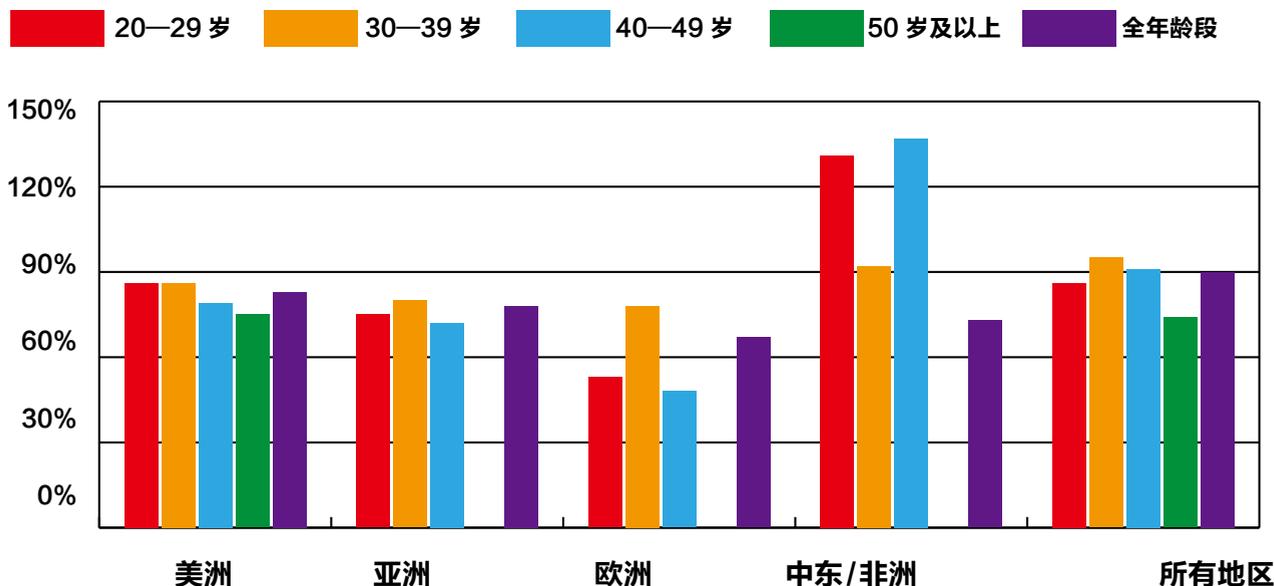
CMA 证书的受访者约增加了 5%；而在亚洲和欧洲，则分别增加了 3% 和 4%。

分地区来看，最大的差距出现在中东 / 非洲，CMA 持证者的总报酬中位数比非持证者高 114%；最小的差距则出现在美洲，CMA 持证者的总报酬中位数仅比非持证者高

## 我们如何进行调查

2017 年 10 月，该调查的邀请邮件被发送给全球 48,499 名 IMA 会员。我们收到了 2,604 份回复。出于工资调查的目的，我们仅考虑了有全职工作或从事个体经营的受访者，将回复数量缩减到了 2,473 份。我们同时排除了 53 份低工资（每年总报酬少于 100 美元）的回复，最终留下了 2,420 份有效回复，回复率为 5%。

图 2: 女性总报酬中位数占男性的百分比 (按年龄和地区划分)



注: 在亚洲、欧洲和中东 / 非洲地区没有足够数量的 50 岁及以上女性来进行有效对比。

36%。总体而言, 这一结果说明各地区的雇主均看重 CMA 持证者所掌握的专业技能, 并且愿意为持有证书的雇员支付更多的报酬。一位来自黎巴嫩的 26 岁女性中层管理者说: “CMA 证书能够激发我的职业发展潜能, 并且为我追求职业目标提供灵活性和便利。”

总体来说, CMA 持证者的年龄稍大, 从业年限较长, 通常在较高的管理层任职, 并且有更大的可能性具有硕士及以上学历。在任意受访年龄组, CMA 持证者都享有更高的报酬水平。最令人印象深刻的差距出现在 30—39 岁年龄组, CMA 持证者比非持证者的工资中位数和总报酬分别高出 71% 和 74%。

在按照不同管理层级对比工资中位数和总报酬时, 表 5 显示任意层级的 CMA 持证者收入都高于同级别的非持证者。最值得注意的差异出现在低层管理职位, 在这一层级中, CMA 持证者的工资中位数比非持证者高 119%, 总报酬中位数则高 88%。通常雇主会在员工获得 CMA 证书后立即加薪, 因此这一管理层级的收入差异较大。

一些受访者的说法也能够证明 CMA 证书的价值。一位来自中国的部门主管说, CMA 证书“代表了我的学习能力。我掌握了需要运用到实践中去的理论知识。同时, 它也提高了我在工作中的自信和在谈判中的地位。”来自埃及的一位

29 岁的高级会计师说: “CMA 证书在会计行业是被高度认可的, 持有这一证书代表了你所具有的能力和知识。”

CMA 证书能够代表对工作所需的重要会计与财务管理技能的精通。来自美国的一位 49 岁的女性公司会计师说: “持有专业证书可以告诉雇主和潜在雇主: 我能胜任我的职位, 并且拥有适合的工作技能。当雇主知道我职业规划的下一步是获取证书, 他们会认为我有学习的欲望和能力, 让我成为在工作中接受新挑战的有力候选人。”

多年来, 薪酬调查数据一直显示 CMA 持证者有更高的收入。一位美国的预算经理写道: “在获取 CMA 证书后的 9 个月内, 我就可以在组织内申请并获取涨薪 40% 的职位。”

**全球范围内, CMA 持证者的工资中位数和总报酬中位数比非持证者分别高出 62% 和 67%。**

**表 4: CMA 持证者和非持证者的工资中位数及总报酬对比(按地区划分)**

地区	CMA		非 CMA		CMA 占非 CMA 的比重	
	基本工资	总报酬	基本工资	总报酬	基本工资	总报酬
所有地区	\$81,000	\$92,000	\$50,000	\$55,000	162%	167%
美洲	110,000	125,000	83,800	92,000	131%	136%
亚洲	30,000	34,000	20,000	23,000	150%	148%
欧洲	85,000	88,620	56,500	57,500	150%	154%
中东 / 非洲	35,000	39,500	17,700	18,500	198%	214%

**表 5: CMA 持证者和非持证者的工资中位数及总报酬对比(按管理层级划分)**

管理层级	CMA		非 CMA		CMA 占非 CMA 的比重	
	基本工资	总报酬	基本工资	总报酬	基本工资	总报酬
最高层管理者	\$130,207	\$150,013	\$101,291	\$107,500	129%	140%
高层管理者	102,044	120,000	65,000	74,500	157%	161%
中层管理者	71,120	80,000	42,680	50,000	167%	160%
低层管理者 / 新人	58,500	62,000	26,682	33,000	219%	188%
学术(大学或学院)	100,000	104,000	65,000	75,500	154%	138%
全体	81,000	92,000	50,000	55,000	162%	167%

图 3 通过对比美国分别持有 CMA、CPA 证书或同时持有两者的受访者和未持有上述任意证书的受访者的总报酬中位数,更加直接地显示出在美国持有专业证书对薪酬的影响。仅持有 CMA 证书的受访者约占 42%, 仅持有 CPA 证书的受访者约占 8%, 同时持有 CMA 和 CPA 证书的受访者有 20%, 未持有上述证书的占 29%。整体来看, 持有 CMA 证书的受访者比未持有证书的受访者总报酬中位数高 47%, 持有 CPA 证书的则高出 40%。由于 CMA 和 CPA 代表的是不同的知识技能, 那些同时拥有两者的受访者可以被认为掌握了更多的技能。调查结果印证了这一假设: 同时拥有 CMA 和 CPA 证书的受访者总报酬中位数比未持有证书的受访者高 59%。这一调查结果涵盖各年龄层。但是, 按照小样本容量分组统计时(结果)可能会产生一些变化。

为了衡量 CMA 证书提供的在工资和报酬之外的其他收益, 这份调查要求持有或准备持有 CMA 证书的受访者回答了一些额外的问题。总体上, 87% 的 CMA 持证者认为 CMA 证书增强了他们在行业内转变角色的能力(见图 4)。

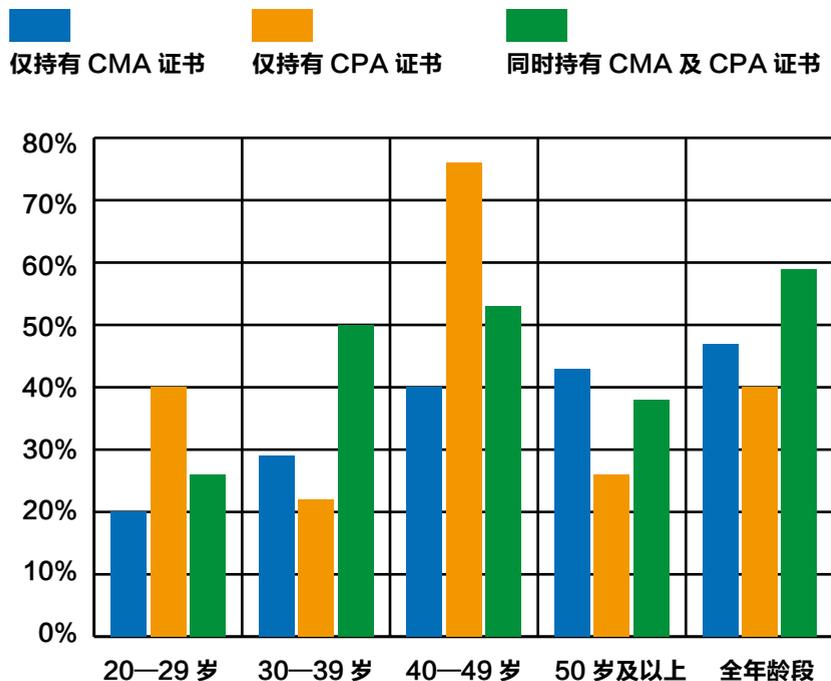
此外, 正在备考 CMA 考试的受访者中, 有 75% 的人认为“职业发展”是他们考证最重要的原因。

CMA 持证者大多认为专业证书为他们创造了职业机会。一位来自阿布扎比的 35 岁的金融从业者说, 他的 CMA 证书“提升了个人简历, 并帮助其为担任一些本不可能担任的职位做好准备”。一位来自美国的 25 岁的会计师说道: “在我的公司里, 为了获取职位并就薪酬进行谈判, 专业证书是必不可少的。”

### 管理层级

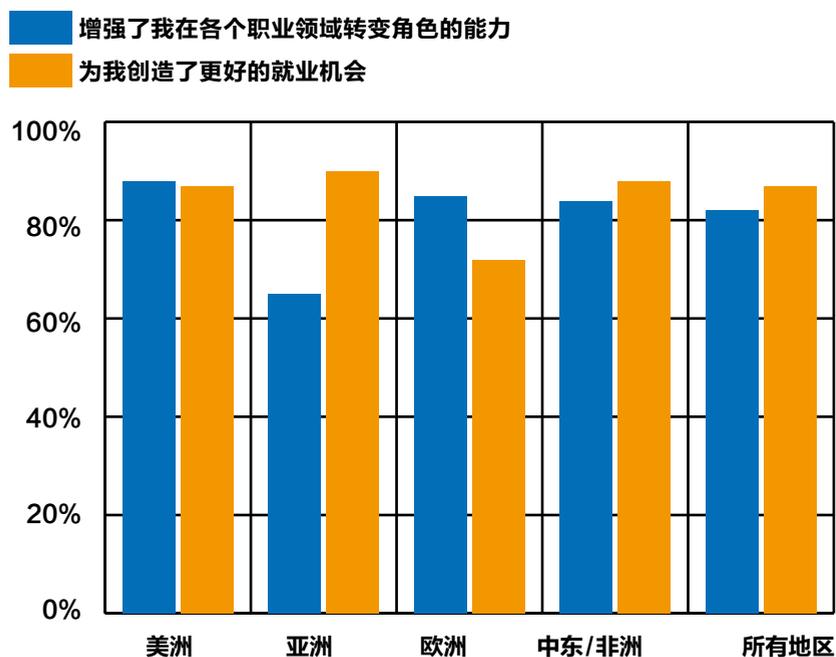
图 5 是按地区和管理层级分组统计的总报酬中位数。如表 1 中所示, 有 10% 的受访者是最高层管理者, 这些受访者的总报酬中位数为 136,750 美元; 相对的, 高层管理者为 102,500 美元, 中层管理者为 66,000 美元, 而担任低层管理职位的人则为 45,000 美元。这一结果根据地区不同亦存在差异。举例来说, 美洲的最高层管理人员的总报酬中位数为 160,000 美元, 紧随其后的是欧洲, 为 87,240 美元, 亚

**图 3: 总报酬中位数的差异 (按年龄及持证信息划分)**



百分比差值的计算方法为仅持有 CMA 证书 (或 CPA 证书, 或者二者兼有) 的受访者总报酬中位数除以未持有任一证书的受访者总报酬中位数。注意, 在 20—29 岁年龄组中, 持有 CPA 证书和同时持有 CMA 及 CPA 证书的受访者人数均非常少, 仅为 9 人和 11 人。同样, 在 40—49 岁年龄组中, 仅持有 CPA 证书的受访者人数只有 12 人。

**图 4: 持有 CMA 证书的优势 (同意的百分比)**



洲为 76,000 美元, 而中东 / 非洲地区仅为 35,650 美元。

与预想的相同, 总报酬会随着管理层级的提升而增加, 几乎每个地区都是如此。唯一的特例是欧洲, 该地区高层管理者的总报酬中位数 (99,000 美元) 要高于最高层管理者。这可能是由欧洲地区担任最高层管理职位的受访者较少导致的。

### 工作满意度

除报酬外, 受访者还被要求基于与工作相关的不同因素对整体工作满意度进行评估 (见表 6)。整体而言, 受访者对其工作的满意程度较去年的 56% 有了轻微的提升, 达到了 58%。与去年相同, 受访者最满意的是他们的工作关系 (今年的满意度是 75%, 去年是 74%)。紧随其后的是工作安全度 (60%)、参与有趣并具有挑战性的工作的机会 (59%) 和雇主处理道德问题的方式 (58%), 这些因素与最满意的因素差距较大。上述这些数值都比去年增加了几个百分点。

各个要素中, 出现最大差异的是工作与生活的平衡。去年, 这一因素的满意度接近第二名, 约 73% 的人表示对自己工作的这一方面感到满意。然而今年该因素的满意度仅为 54%, 为第五名。这种下降趋势在各个地区都有发生, 但在亚洲尤其严重, 该地区对工作与生活的平衡的满意度仅为 32%。

一份相关性统计显示, 与整体工作满意度最相关的因素依次是工资 (78% 的受访者认为很重要)、工作与生活的平衡 (76%) 和福利 (74%)。在对比现阶段满意度和受访者给出的重要性时, 工作与生活的平衡表现出了最大的差值: 只有 54% 的满意度, 但 76% 的人认为它非常重要。

表 6: 影响工作满意度的因素

因素	美洲	亚洲	欧洲	中东/非洲	所有地区
工资	68%	22%	54%	35%	49%
员工福利	71%	20%	48%	36%	50%
晋升机会	41%	25%	39%	29%	35%
上级做决策的方式以及本人对决策过程的参与度	57%	30%	44%	48%	48%
如何得知自己在工作中表现良好	58%	35%	49%	50%	50%
工作中与他人的关系	80%	65%	71%	77%	75%
参与有趣且有挑战性工作的机会	71%	41%	61%	52%	59%
工作安全性	67%	52%	57%	51%	60%
雇主处理道德问题的方式	67%	46%	54%	52%	58%
工作与生活的平衡	64%	42%	58%	41%	54%
整体工作满意度	71%	40%	59%	46%	58%

\* 受访者表达满意程度的百分比。

工作满意度及其影响因素在不同地区存在差异。举例来说，在美洲，总体工作满意度从去年的 53% 提高到了今年的 71%。对福利和工资满意的受访者比例也比前一年有所提高（增加了 24% 和 22%）。唯一一个受访者满意度有所下降的因素是工作与生活的平衡，降低了 8%。

亚洲受访者的整体满意度（40%）比去年（64%）出现了显著的下降。实际上，所有被列出的因素的满意度在这一地区均出现了下降。受访者对工资、福利和工作与生活的平衡的满意程度都大幅下降，分别降低了 31%、39% 和 32%。

工作满意度是非常主观的，其评估基于个人需求和特点，从下面列举的一些受访者对影响其工作满意度的因素的反馈中不难看出这一点。

■ “增加价值和在学习新知识对我来说也很重要。”——一位来自美国的企业主管

■ “工作满意度不仅仅是钱的问题，也关乎认知和职业发展的机会。”——一位来自沙特阿拉伯的总会计师

■ “工作时间具有一定的灵活性，这对我而言很重要。”——一位来自美国的金融分析师

### 加薪

晋升机会是影响工作满意度的因素之一，通常晋升也伴随着收入的提高。调查结果显示，约 69% 的受访者在去年得

## “平均”美国工资的计算方法



通过利用受访者表现出的显著分组差异，这一计算方法可为美国管理会计从业者提供个人平均工资的计算。该方法提供的结果不能用以证明个人工资的合理性，仅仅是尝试提供基于本年度调查数据计算出的管理会计师的工资预期。

		你的计算
基础数值		\$47,990
管理层级		
最高层管理者	+\$54,648	
高层管理者	+\$35,416	
中层管理者	+\$15,441	
从业年限：	× \$1,086=	
硕士及以上学位？	是 +\$9,990	
CMA 持证者？	是 +\$18,442	
CPA 持证者？	是 +\$11,279	
预计工资水平：		

图 5: 总报酬中位数(按管理层级和地区划分)

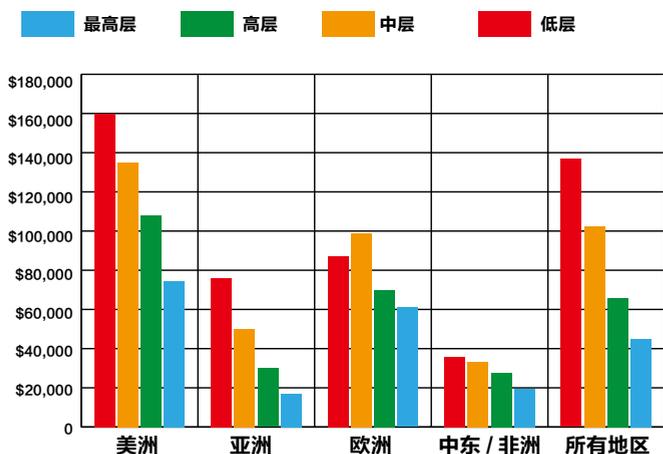


表 7: 平均工时(按地区划分)

	平均工作时间	去年
所有国家和地区	45.1	45.5
全球(除美国外)	44.0	46.0
美洲	46.2	45.0
美国	46.3	45.0
加拿大	43.4	46.3
亚洲	43.4	46.0
中国	43.0	46.0
印度	45.5	46.5
欧洲	45.0	45.8
荷兰	43.9	47.3
中东/非洲	44.5	45.8
埃及	44.1	45.0
约旦	44.5	45.2
黎巴嫩	45.5	47.2
卡塔尔	41.6	45.1
沙特阿拉伯	43.6	45.7
阿拉伯联合酋长国	45.0	46.2

到了加薪。这一结果在不同区域表现出了一致性。加薪幅度的中位数为 6%，比去年的 5% 有稍许提高。按地区看，亚洲和中东/非洲地区的加薪幅度(中位数为 10%)比美洲(中位数为 4%)和欧洲(中位数为 6%)大。

未来的加薪幅度同样乐观。约 79% 的受访者预期会在接下来的一年中得到加薪，美洲的受访者预期最高(85%)，中东/非洲地区则最低(69%)。

## 工作时间

如表 7 所示，受访者每周工作的平均时间是 45.1 小时，比去年的 45.5 小时稍有下降。美国的受访者每周平均工作时间最长，达到 46.3 小时，而去年该国每周平均工作时间仅为 45 小时，为所有地区中最低。紧随美国的是印度和约旦，这两国今年的每周平均工作时间均为 45.5 小时。

每周工作时间最短的国家是卡塔尔(41.6 小时，低于去年的 45.1 小时)、中国(43 小时)和加拿大(43.4 小时)。在图 1 中所示的国家和地区中，每周工作时间均不低于 40 小时。

## 人口结构变化

尽管今年的 IMA 薪酬调查结果显示受访者的工资和总报酬中位数均有所下降，但不必过于担心你未来的工资。这些变动更有可能是今年 IMA 调查中人口结构上的变化引起的，而非其他外部因素。特别是年轻受访者数量的增加可能影响了整体的工资数值以及一些涉及工资和报酬的比值。举例来说，今年亚洲地区年龄在 20—29 岁之间的受访者增加了 86%，而调查结果显示该地区的工资和工作满意度都明显低于去年。

尽管受访群体年轻化，但参与调查的 CMA 持证者比例却增加了，这说明 IMA 会员打算在他们的职业生涯中尽快考虑并获取证书。与此同时，这些年 CMA 持证者和非持证者之间的工资与报酬差异持续拉大。随着 CMA 持证者的收入增加和年轻一代持证者的增长，CMA 证书的价值会获得更多的肯定。观察这些年轻的 CMA 持证者在之后的职业生涯中将如何受益将会很有趣。

我们非常感激参与今年薪酬调查的所有受访者。参与度高，我们得出的结果将会越准确，也越具有意义。感谢您的持续支持！国家和地区报告将被披露在如下网站上：[www.imanet.org/salary\\_survey](http://www.imanet.org/salary_survey)。SF

**Shannon Charles**, 博士, 美国犹他大学副教授(讲师), 也是 IMA 盐湖城分会的成员。联系方式: (801) 587-9546 或 [s.charles@utah.edu](mailto:s.charles@utah.edu)。