

2011 中国首届用户界面设计

行业调研报告

含交互设计、视觉设计、用户研究、设计管理等

研究机构：www.UIRSS.com

主研究员：CindyChen

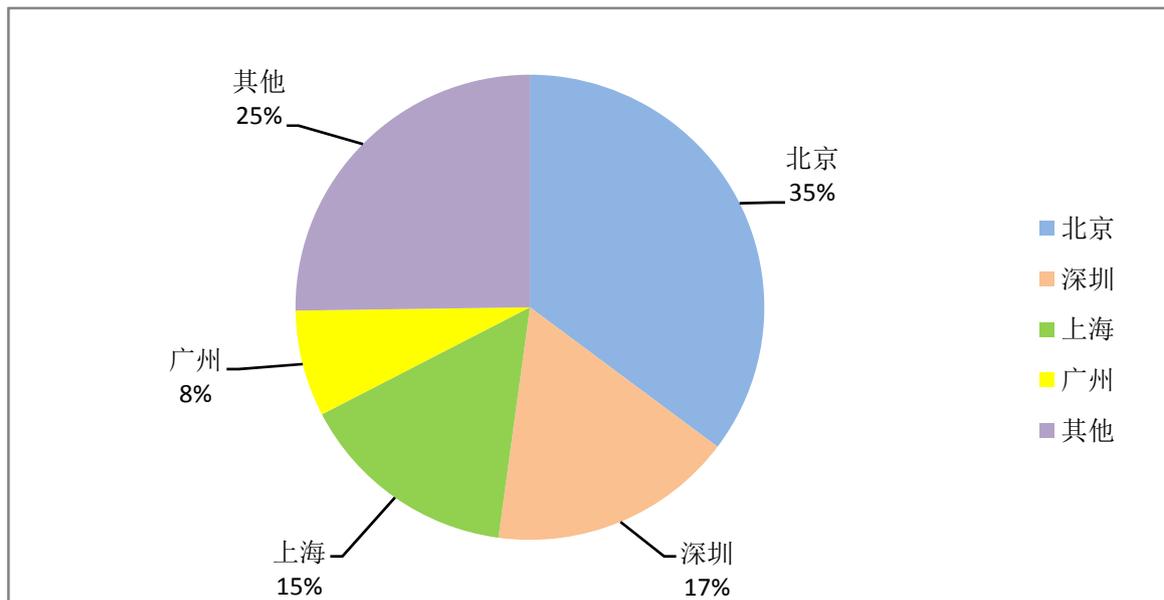
E-Mail：Cindy@UIRSS.com

总体假设：

1. 此次调查对象具有随机性，不存在个体样本差异，符合总体样本抽样的随机条件；
2. 调查覆盖面内，调查问卷的影响力不具差异性；
3. 调查人员提供的信息真实可靠，错误率可忽略。

区域

本次参加调查收回有效问卷 1070 份。其中收到来北京工作的参加者提交的有效问卷 377 份，上海工作的 163 份，深圳工作的 181 份，广州的 79 份。

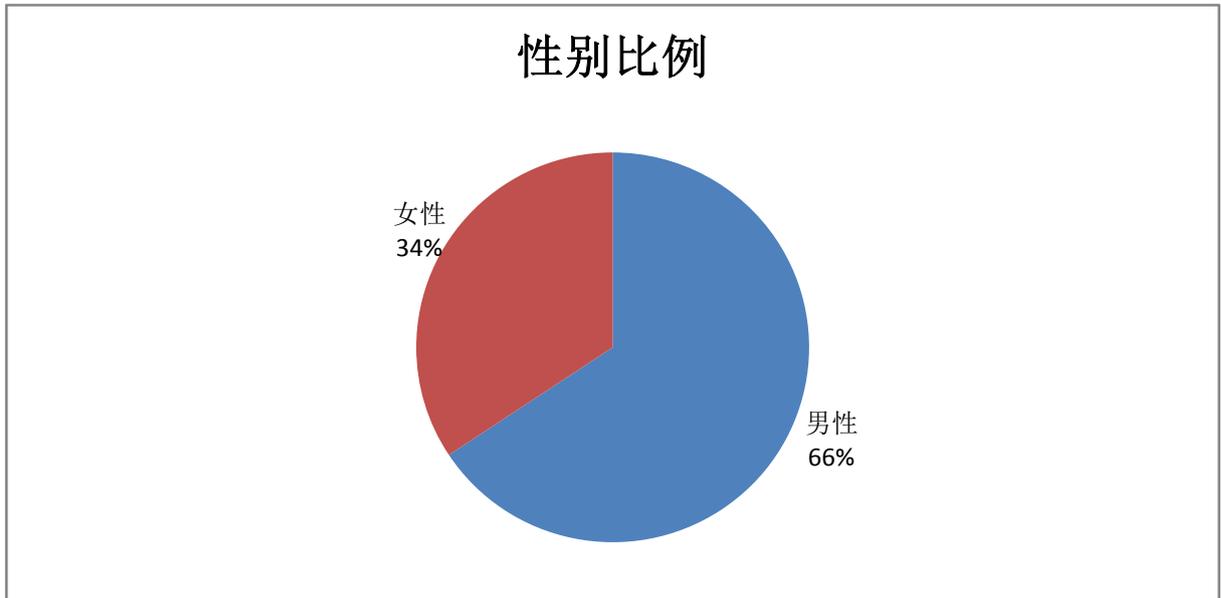


数据说明：

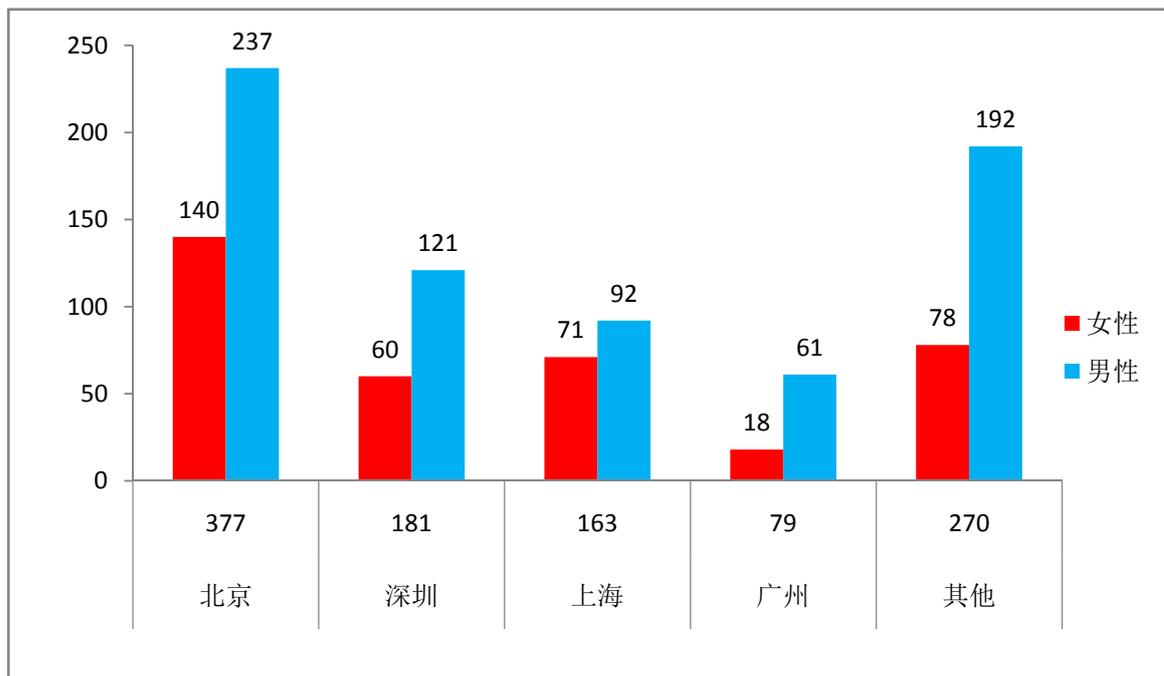
1. 行业集中度高，从业人员主要集中在北京、上海、深圳三地。
2. 北京地区具有绝对性优势，占全部调查人员的 35.2%；深圳和上海位居其次，但两者

总和还未达到北京总体数量。

性别



性别+区域

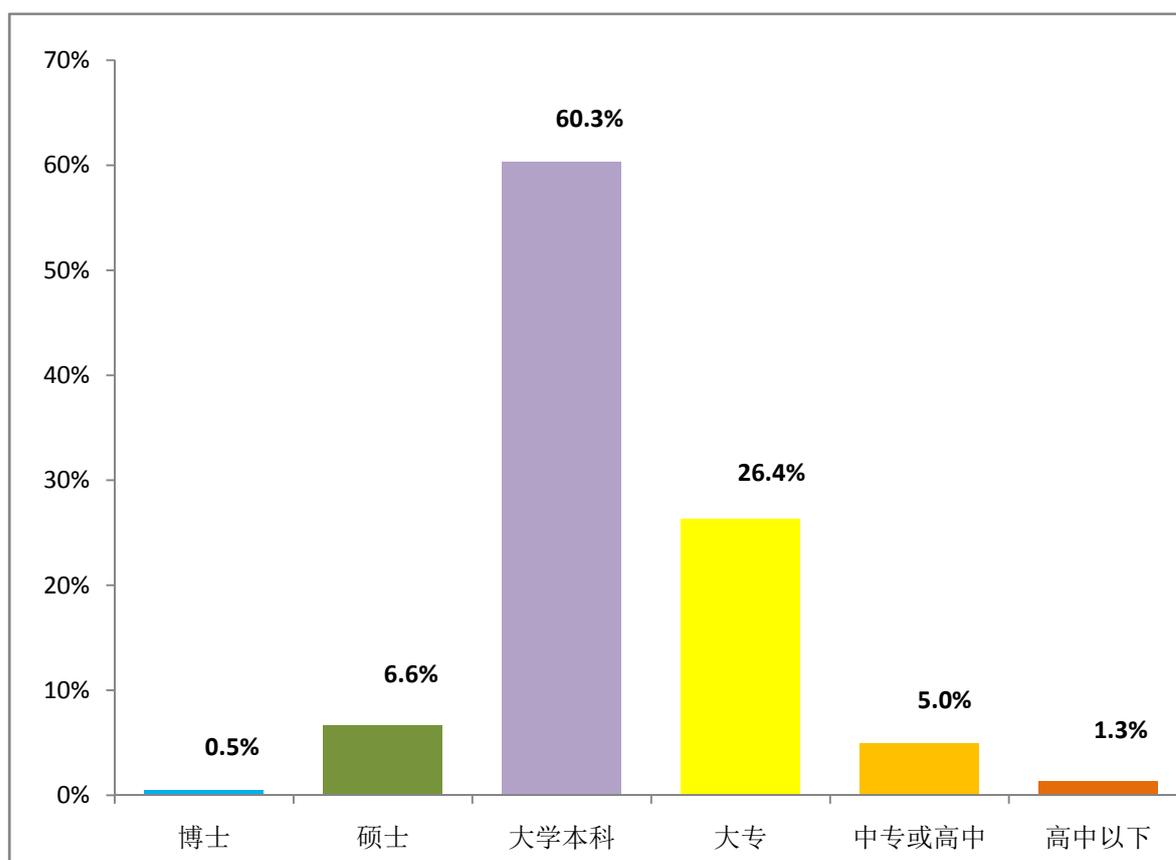


数据说明：

各地区行业男女比例差异较大，北京和上海均低于全国平均值，北京为 1.7:1，上海为 1.3:1，深圳地区等于全国平均值的 2:1、而广州比例悬殊，男女比例高达 3.4 :1。

学历

通过调查发现，行业从业人员基本为大专以上学历。其中，本科占 60.3%，大专学历占 26.4%，硕士及以上占 7.1%，大专以下占 6.3%。



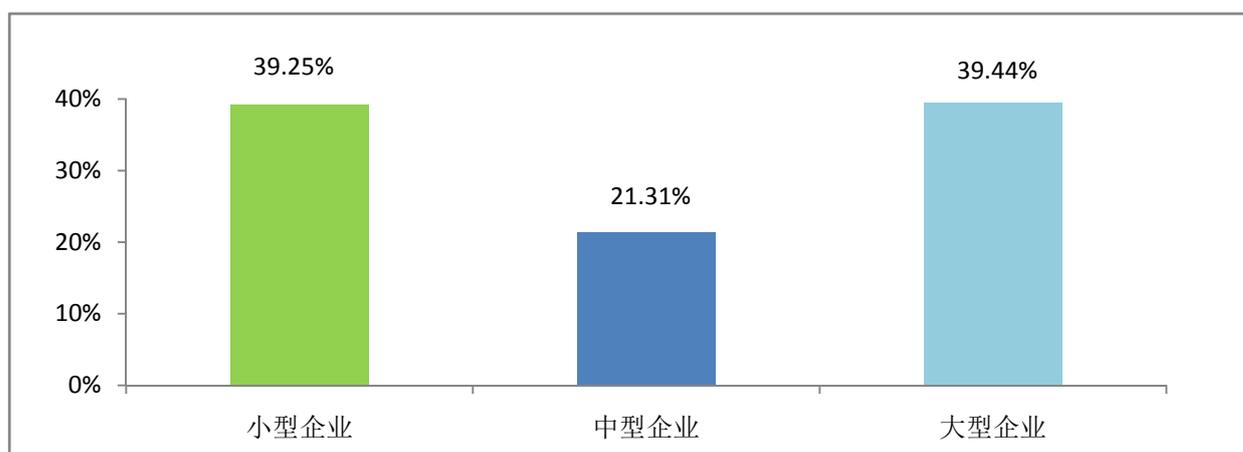
数据说明：

1. 从业人员整体受教育程度高，93.7%的人接受过大专及以上教育。高中及以下学历者仅为 6.3%；
2. 从业人员中，硕士及以上高学历工作者人数较少，占 7.1%。

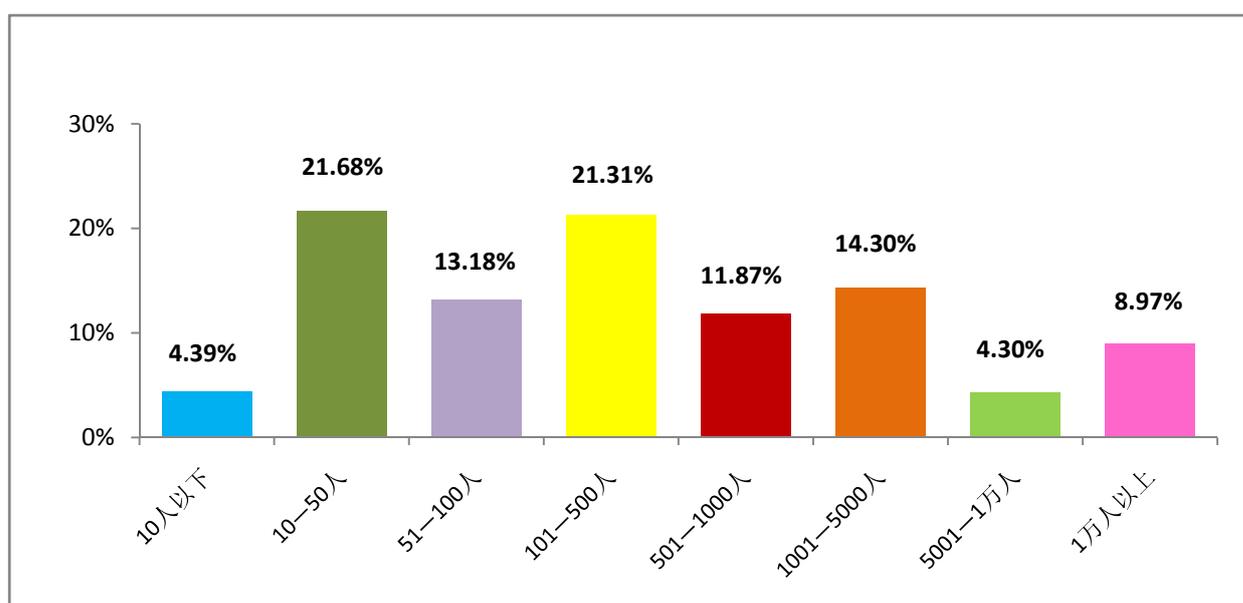
企业规模

结合 2003 年国家统计局制定的《统计上大中小型企业划分办法（暂行）》（国统字【2003】17 号）和《部分非公企业大中小型划分补充标准（草案）》，本次调查将 100 人以下定义为小型企业，100 到 500 人定义为中型企业，500 人以上定义为大型企业。

调查发现目前行业从业人员主要集中在小型企业和大型企业中。其中，小型企业从业人数为 420 人，占总数的 39.25%；中型企业从业人员为 228 人，占 21.31%；大型企业从业人数为 422 人，占总数的 39.44%。

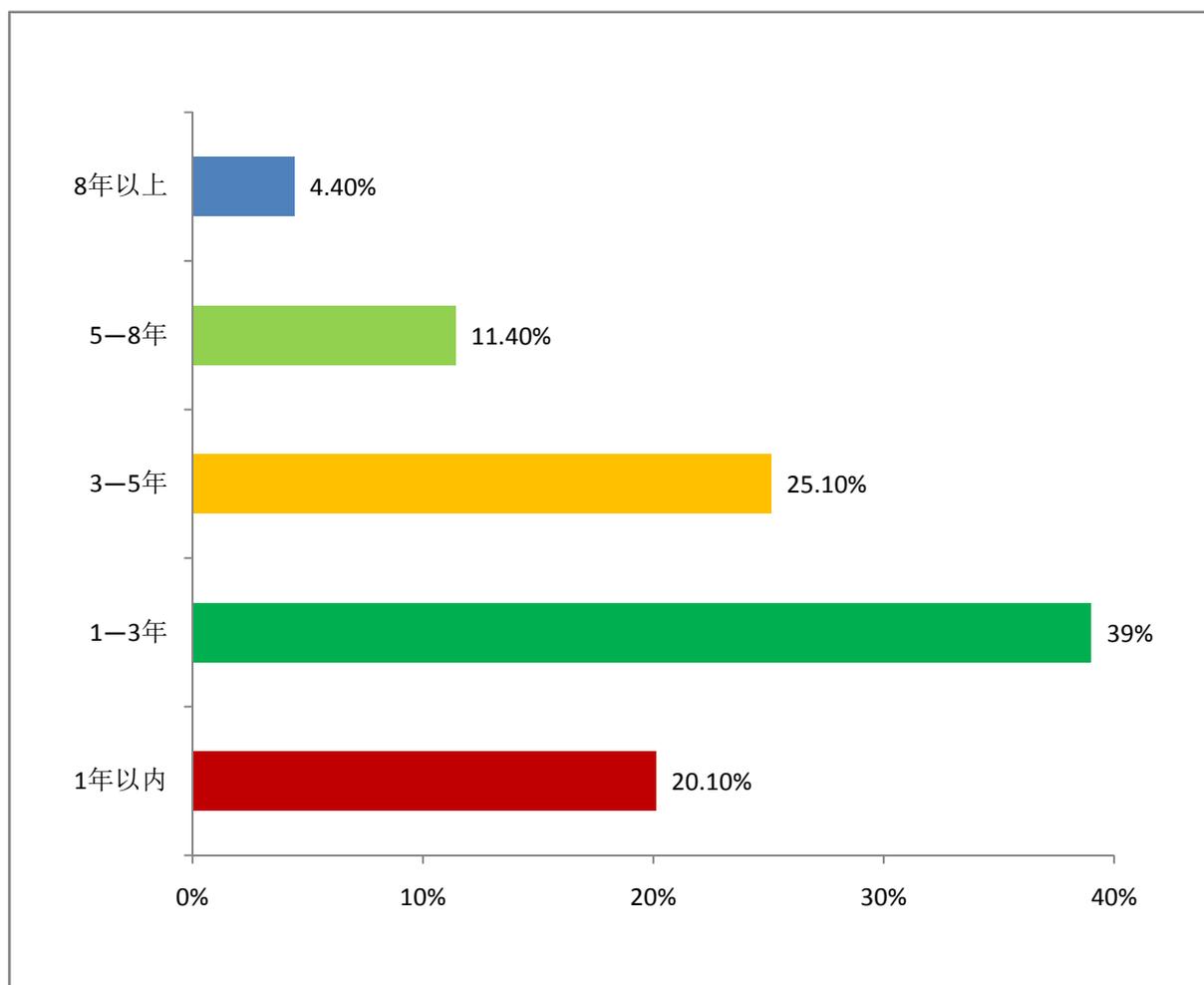


不同规模的企业中具体从业人数占比见下图：



从业时间

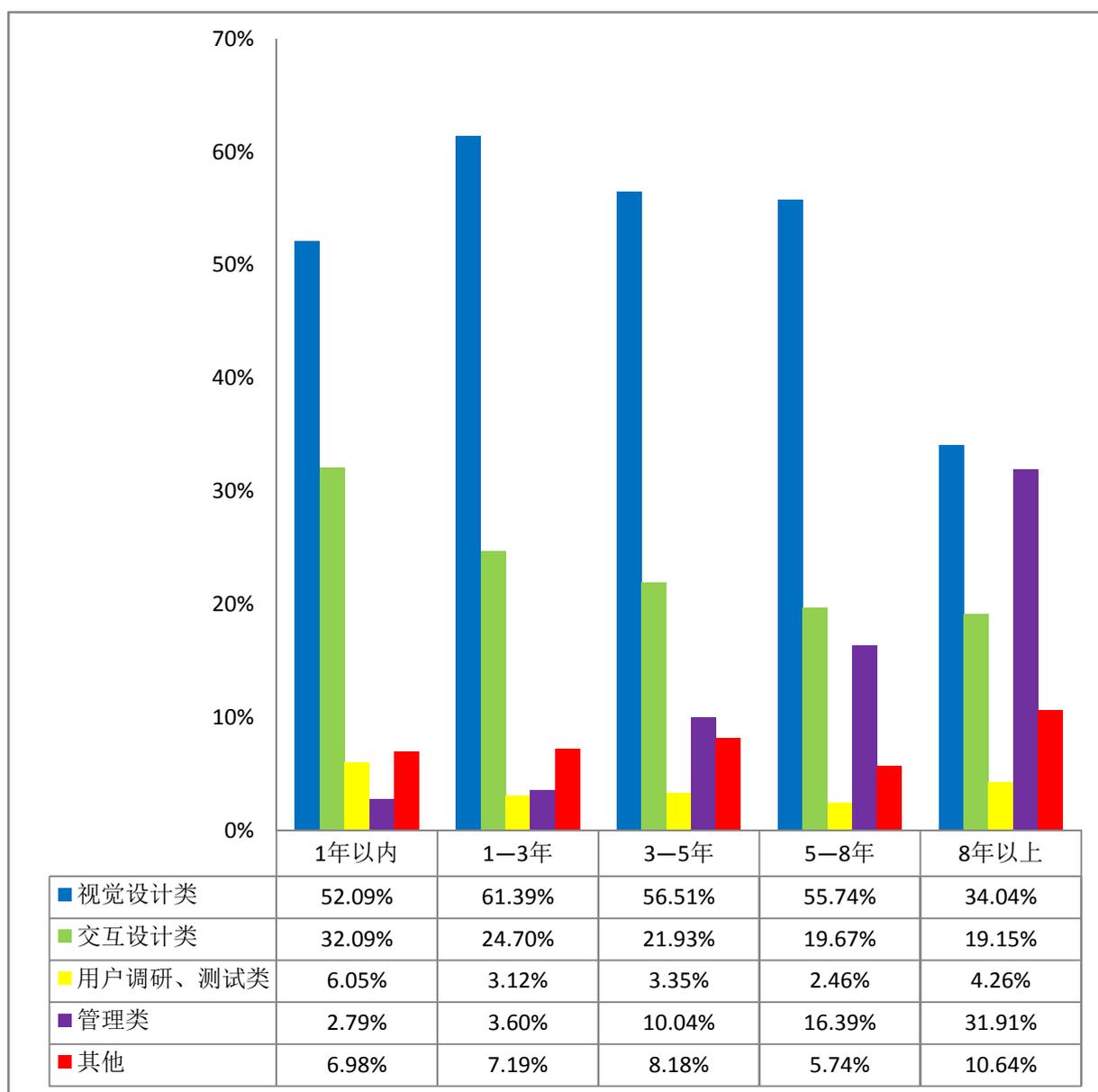
调查表明，一半以上的调查人员从事相关工作不满 3 年。其中，工作不满一年的人数占 20%，1 到 3 年的占 39%，3 到 5 年的占 25%，而 5 年及以上的仅为 16%。



数据说明：

用户界面设计在国内发展仍处于早期阶段。近六成从业人员是刚入行或入行不满 3 年的年轻员工。其中，每 5 名调查人员当中就有一人为刚加入行业的新人。

从业时间+职业

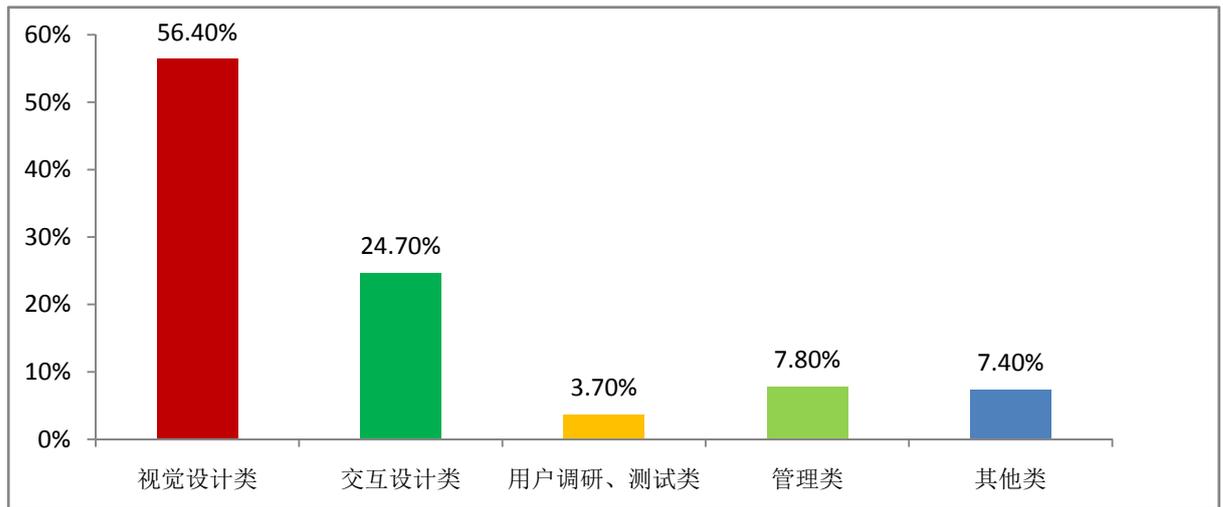


数据说明：

1. 随着工作时间的增加，交互设计类的工作人员比例呈轻微下降趋势；
2. 具有5年以上工作经验的从业人员中视觉设计师占比呈明显下降，管理人员呈明显上升，不排除视觉设计师转为管理人员的可能性。

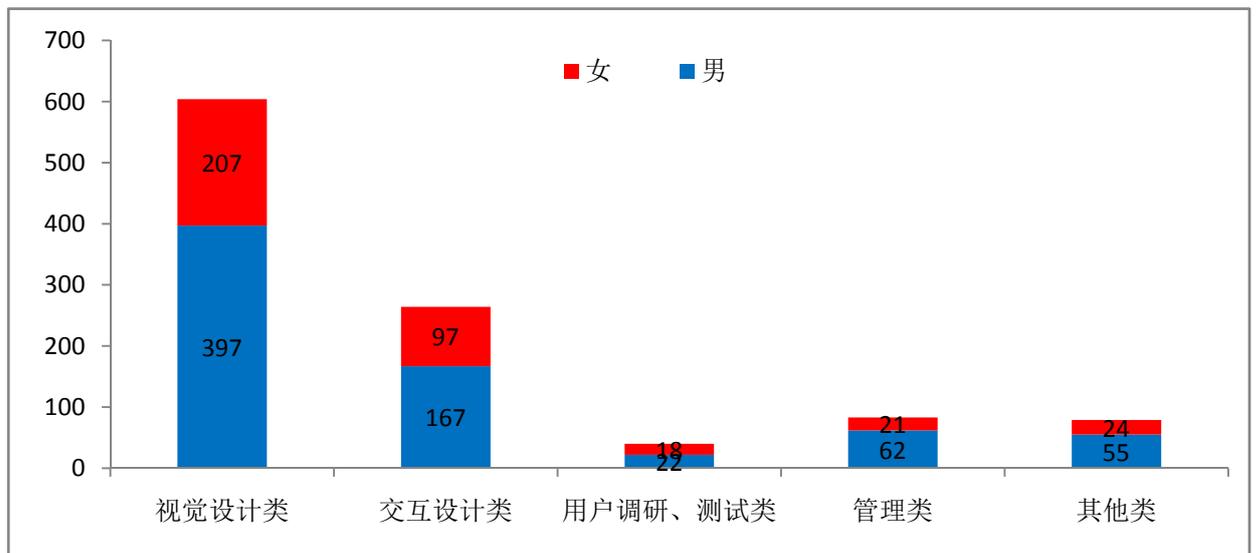
职业类别

此次参加调查的人员只，主要从事视觉设计方面的工作，占总人数的 56.45%，其次为交互设计类工作人员，占 24.67%，其余占 18.88%。



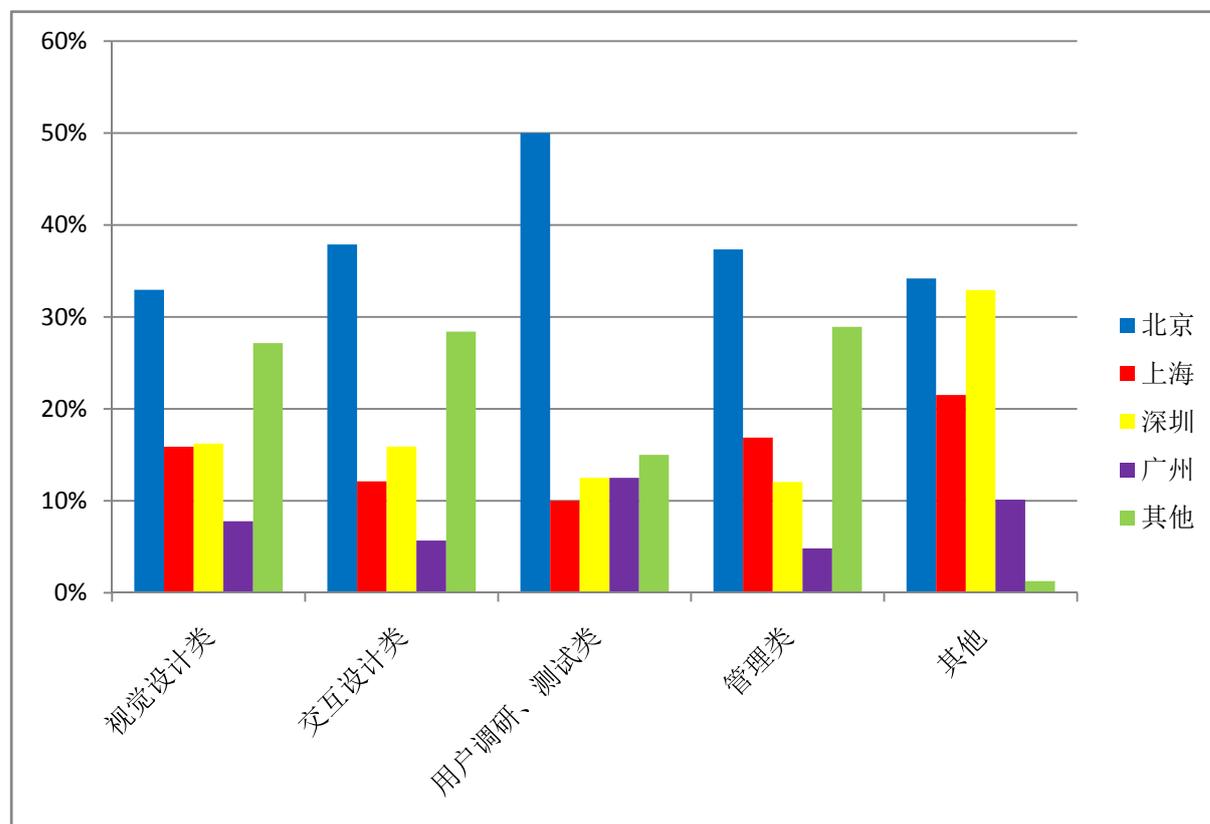
职业+性别

在不同的职业类别中，视觉设计、交互设计类工作的男女比例略低于行业平均水平，分别为 1.9:1 和 1.7:1。用户调研与测试类工作男女比例最均衡，为 1.2:1。管理类男女比例最为悬殊，达到 3:1。



职业+区域

不同职业人群地理位置分布如下图：

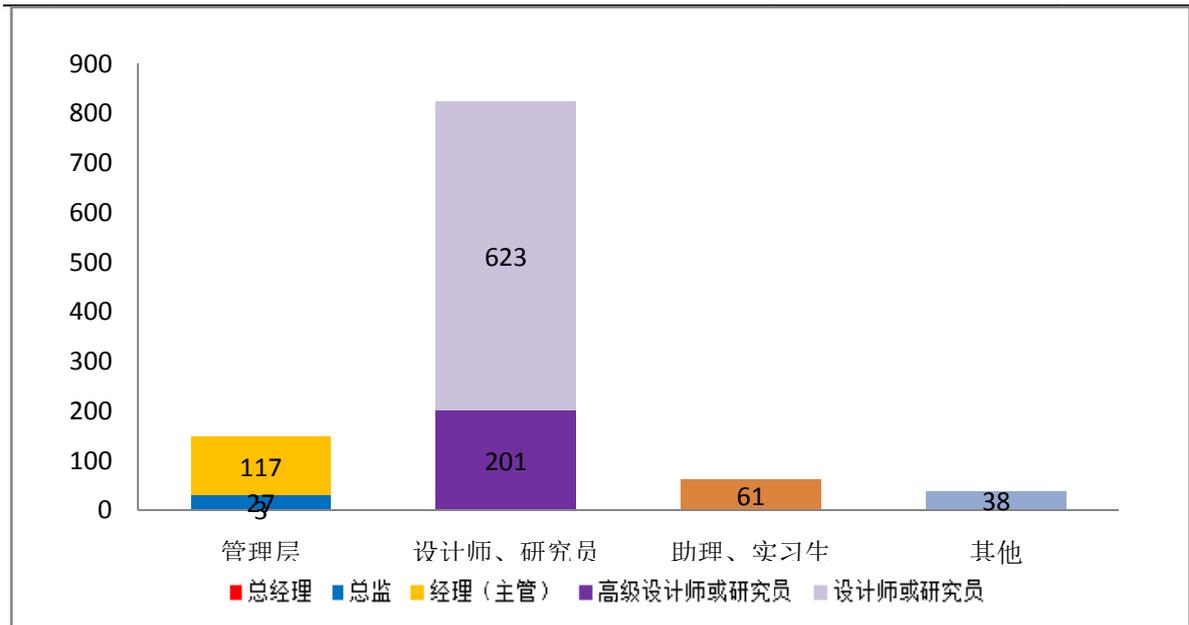


数据说明：

1. 对于每个城市或地区而言，从业人员在各个职业类型上的分布较为均匀，无论是视觉设计、交互设计、或用户测试、管理岗位上，都有比较平均的分布；
2. 用户调研、测试类的工作人员，主要集中在北京。

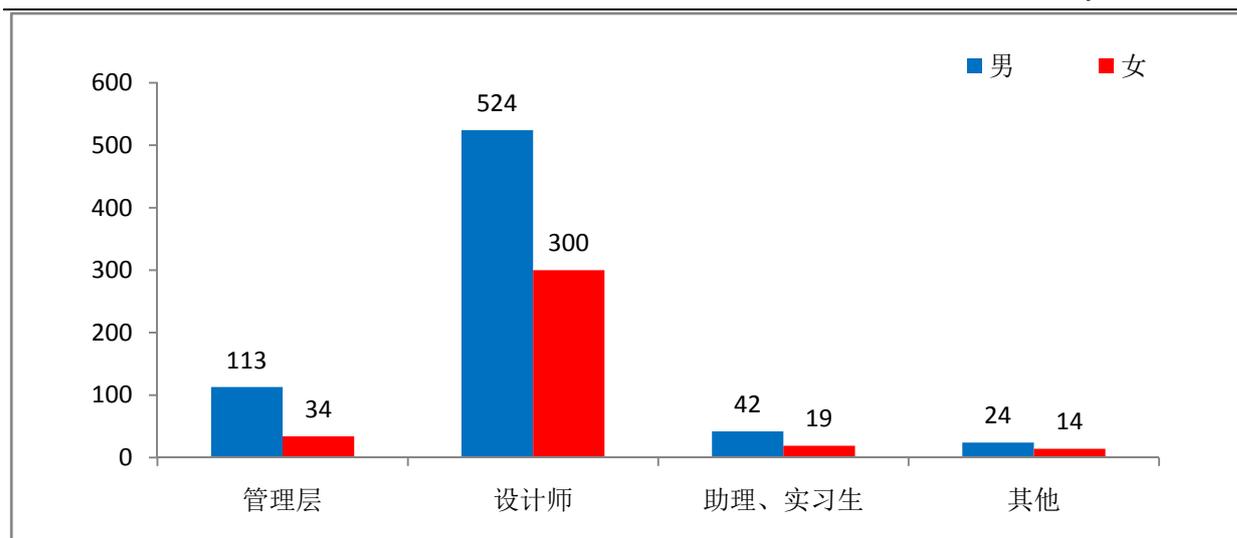
职位

调查发现，绝大多数参加调查人员为设计师或研究员。其中，设计师或研究员有 623 人，占 58.2%；高级设计师或研究员有 201 人，占 18.8%；主管或经理有 117 人，占 10.9%；总经理或总监级管理人员有 30 人，占 2.8%；助理、实习生有 61 人，占 5.7%。



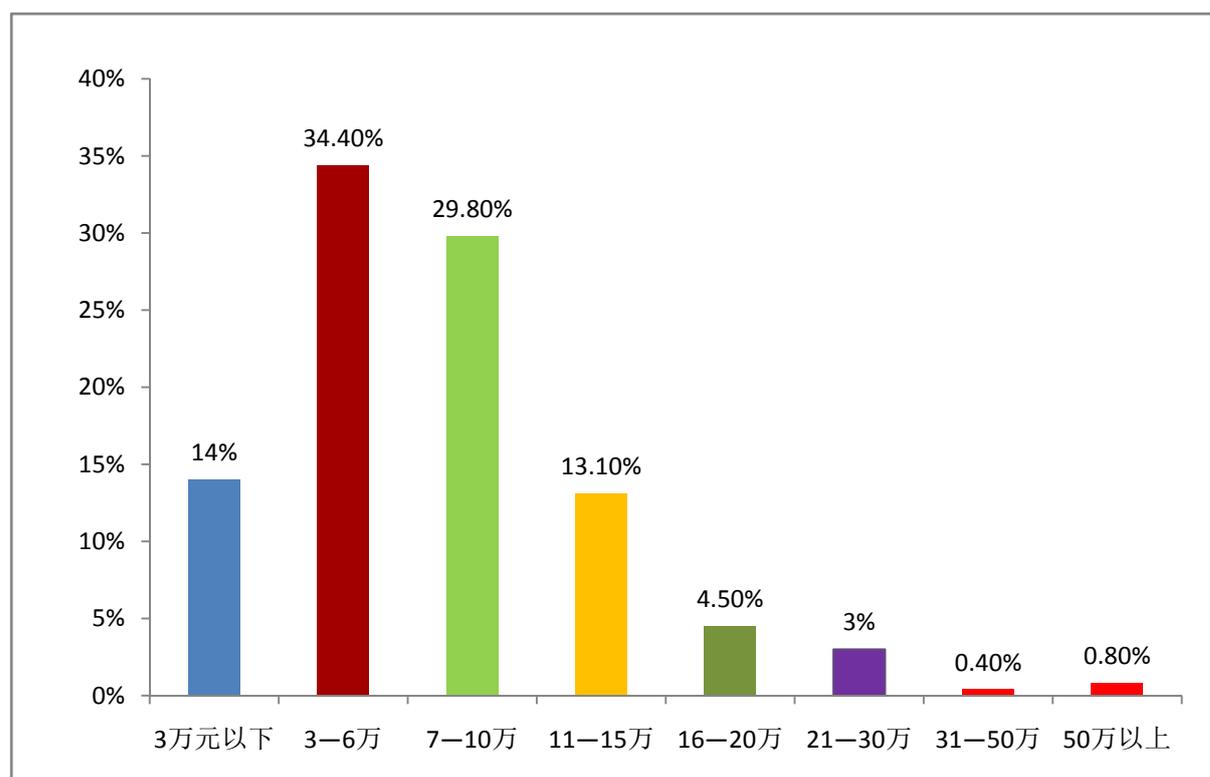
职位+性别

行业中，不同职位存在迥然不同的性别构成。管理层中，女性极为稀少，男女比例为 3.3:1。职位越高，该比例越大。总监及以上的高级管理层中，这个比例高达 9:1。换句话说，每 10 个高级管理人员中，仅有一名为女性。主管、经理类的中级管理人员中，男女比例为 2.8:1。而对于设计师或研究员这类职位，男女比例则小的多，约为 1.7:1。但是，同样作为设计师，职位越高，男女比例的数值越高。对于高级设计师或研究员，男女比例为 3.9:1，不亚于管理层男女比例的失调程度。普通设计师或研究员的职位则在男女性别问题上显得差异不大。该类工作的男女比例为 1.4:1。



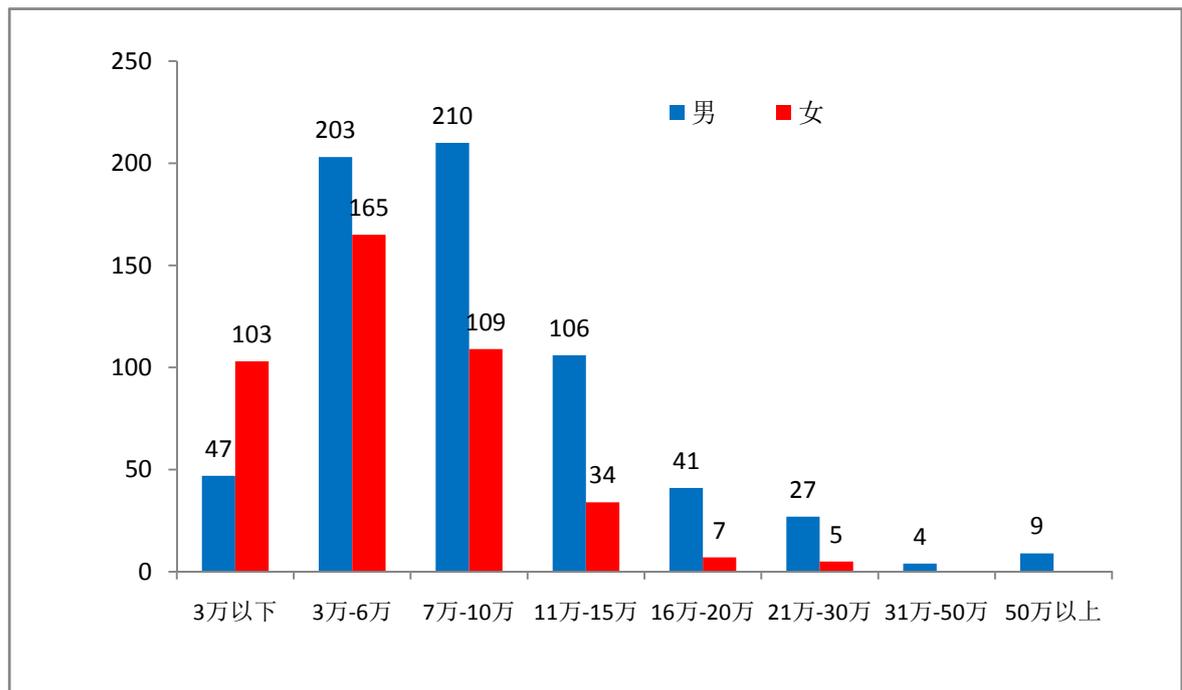
薪酬水平

调查发现，64.21%的人税前收入约为3万元到10万元；21.77%的收入超过10万元；14.02%的人收入不足3万元。在超过10万元的人员中，有3/5的人收入水平在11万到15万之间，1/5的人收入约为16万到20万，收入超过30万的人员只占5.58%。而其占全部调查人员的比例不足2%。



薪酬+性别

通过对男女薪酬的调查，发现男性薪酬普遍高于女性。在 3 万以下的收入群体中，女性远多于男性，约为男性的 2 倍。剔除男女本身的人数差异（男女比例为 1.9 : 1），这个比例实际在 1 : 4 左右。除去男女人数差异以后，3 万到 6 万收入人群的男女比例为 1 : 1.5，女性多于男性；7 万到 10 万的收入人群，男女比例为 1:1，男女差异不大；11 万到 15 万的，比例为 1.6 : 1，男性多于女性；16 万到 20 万的，比例为 3.1 : 1，男性人数增速加大；21 万到 30 万的，比例为 3 : 1，男性依然高于女性。而年收入 30 万以上的，在 1070 个调查者当中，没有一例为女性。



结论：

1. 男性收入水平普遍高于女性；
2. 低收入人群中，女性人数超过男性。收入越低，两者差距越显著。

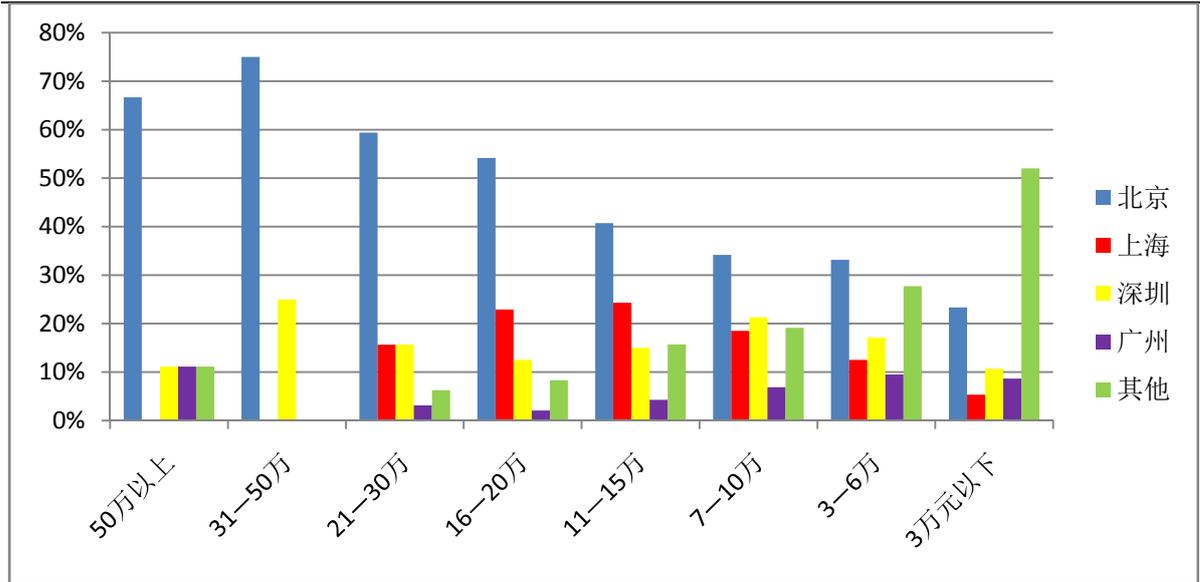
薪酬+区域

统计各个城市薪酬分布，50万以上税前年收入的共9人，其中北京6人，深圳、广州和其他城市各一人，北京占67%；31万到50万的，共4人，北京3人，深圳1人；21万到30万的共32人，北京19人，深圳5人。从业人员不仅主要集中在两地，高薪人群也集中于此。各地区收入构成见下表：

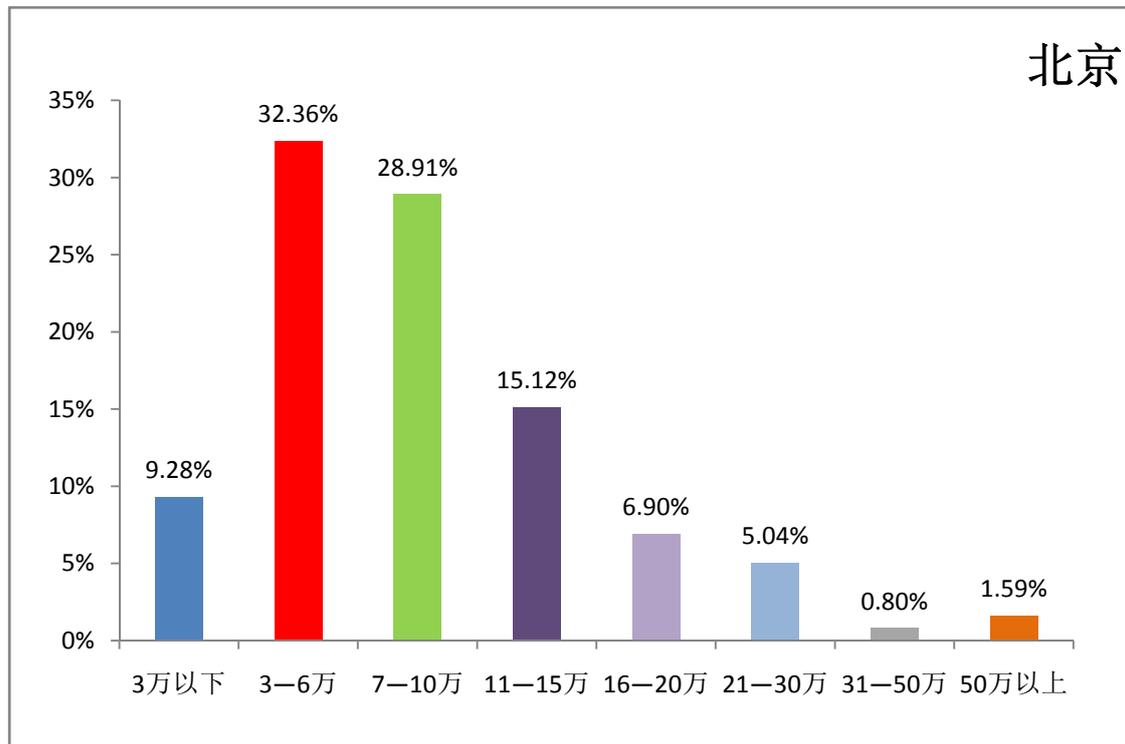
	北京	上海	深圳	广州	其他	合计
50万以上	6	0	1	1	1	9
31—50万	3	0	1	0	0	4
21—30万	19	5	5	1	2	32
16—20万	26	11	6	1	4	48
11—15万	57	34	21	6	22	140
7—10万	109	59	68	22	61	319
3—6万	122	46	63	35	102	368
3万元以下	35	8	16	13	78	150

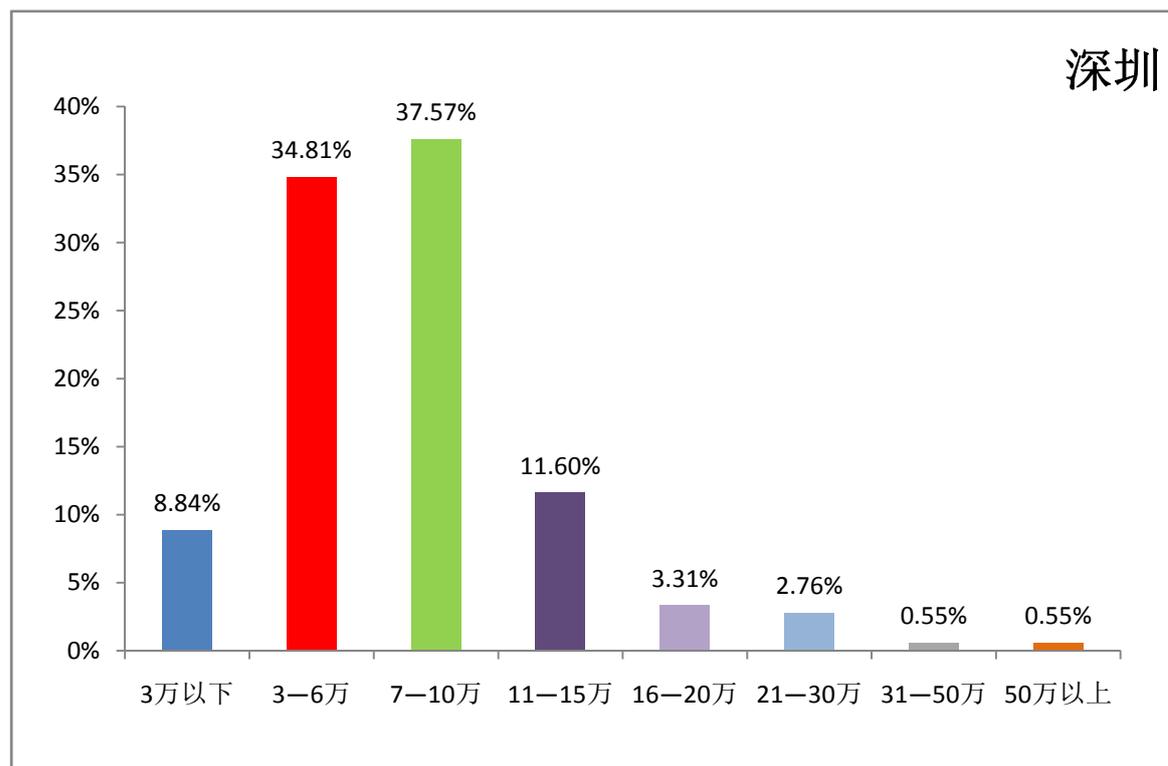
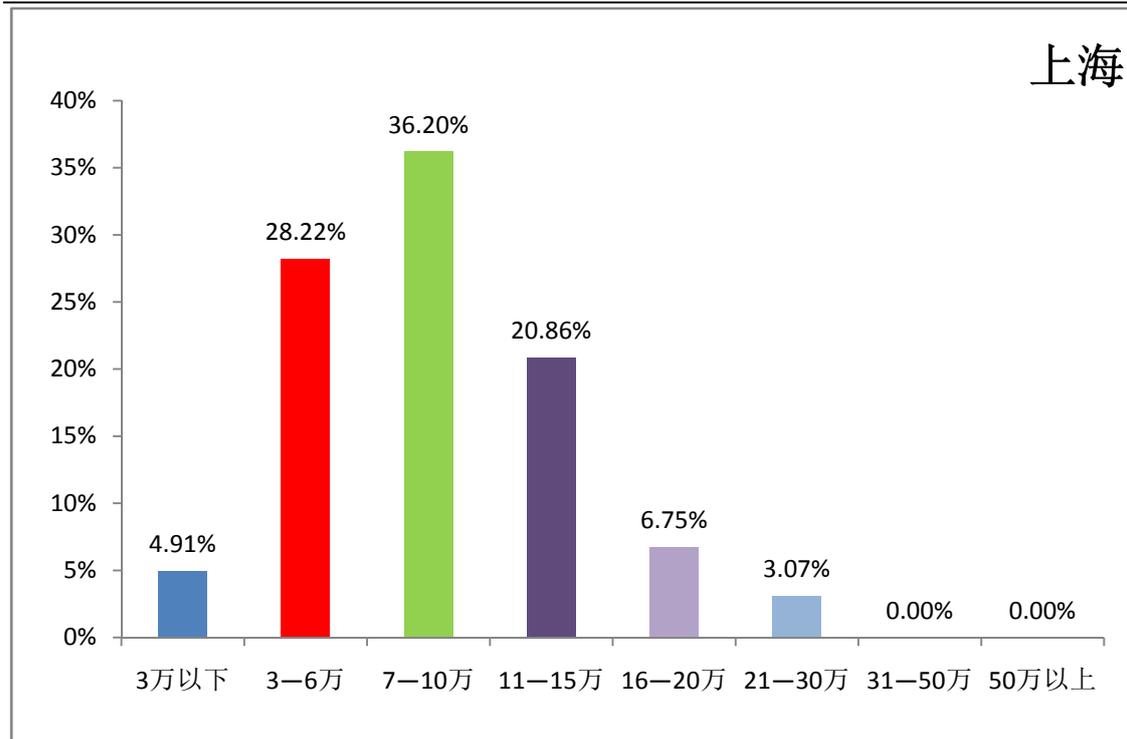
在年薪20万以上的高收入人群中，北京28人，深圳7人，上海5人，广州2人，其他地区3人。剔除各地本身从业人数的因素，北京、深圳、上海、广州和其他地区高收入人群数量比例为6.68:3.87:2.49:2.28:1，北京占比40.97%，深圳占23.69%。

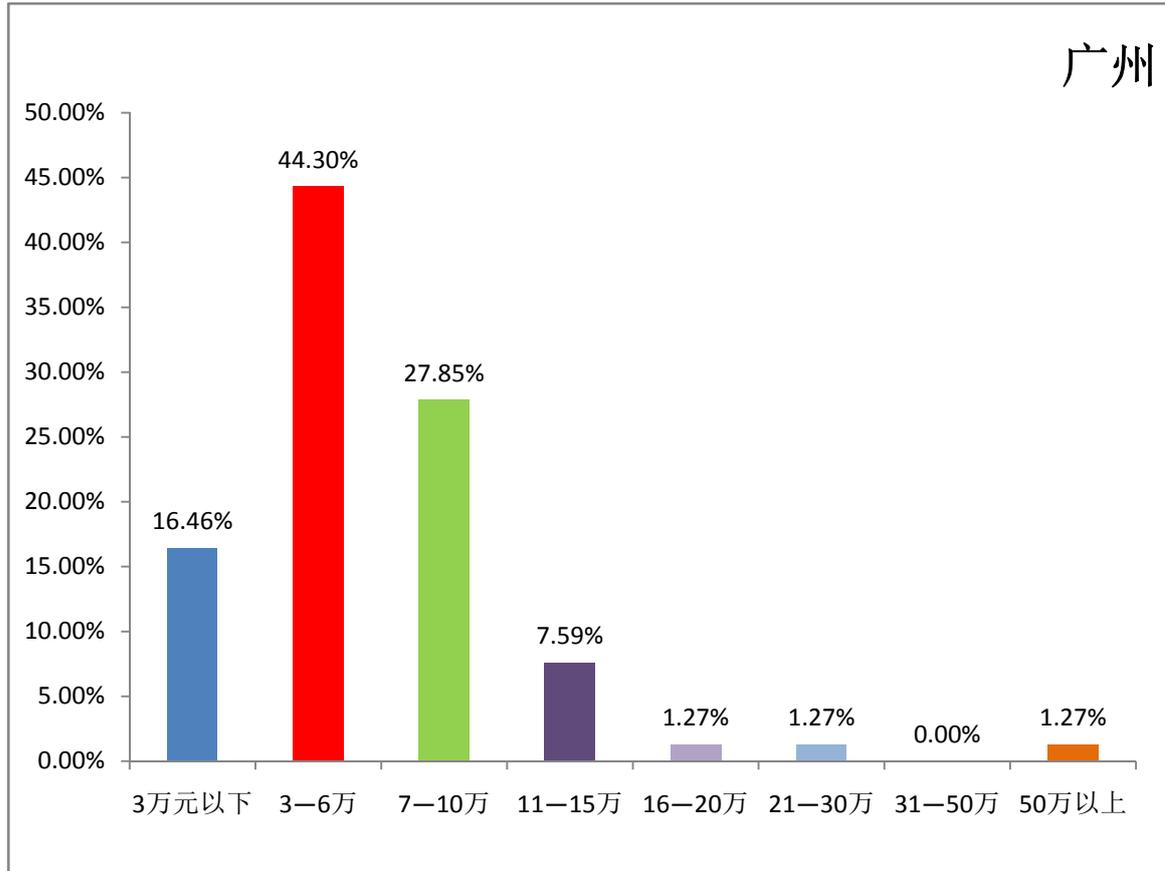
下图详细对比在每个收入水平下，各城市地区的人数比例。（绝对人数，未剔除地区人数差异）



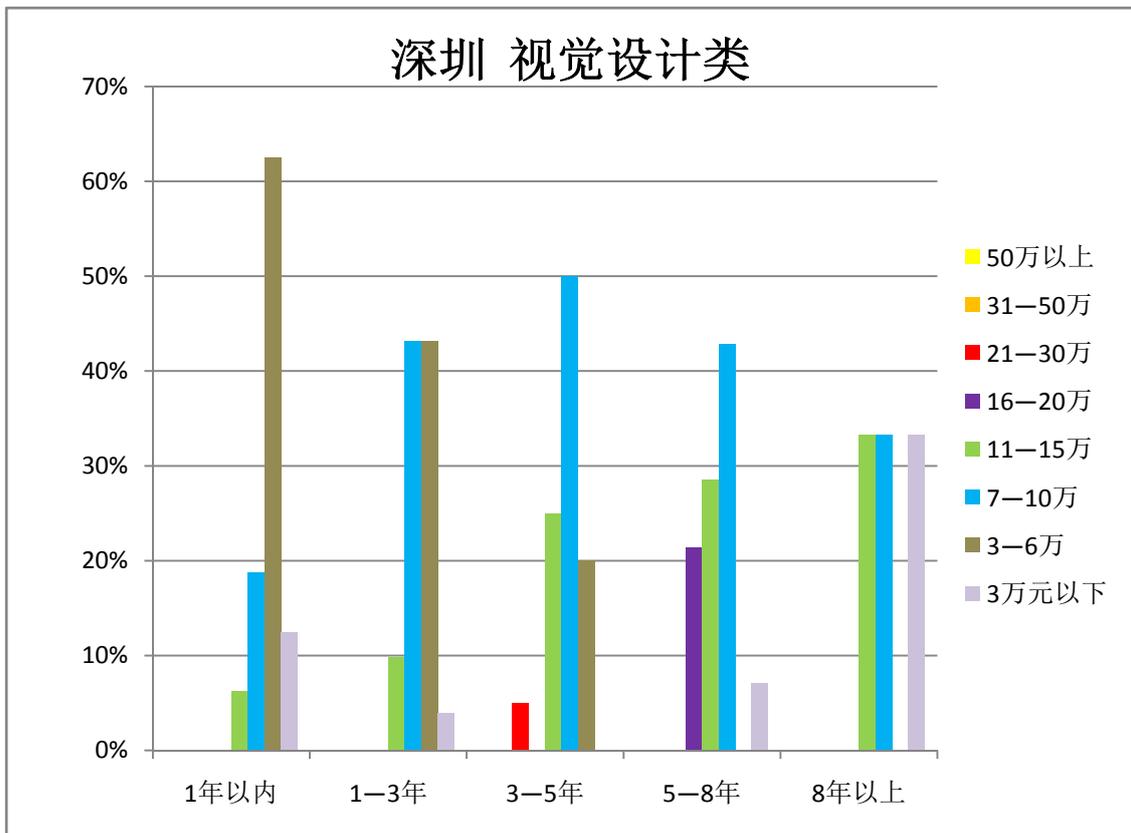
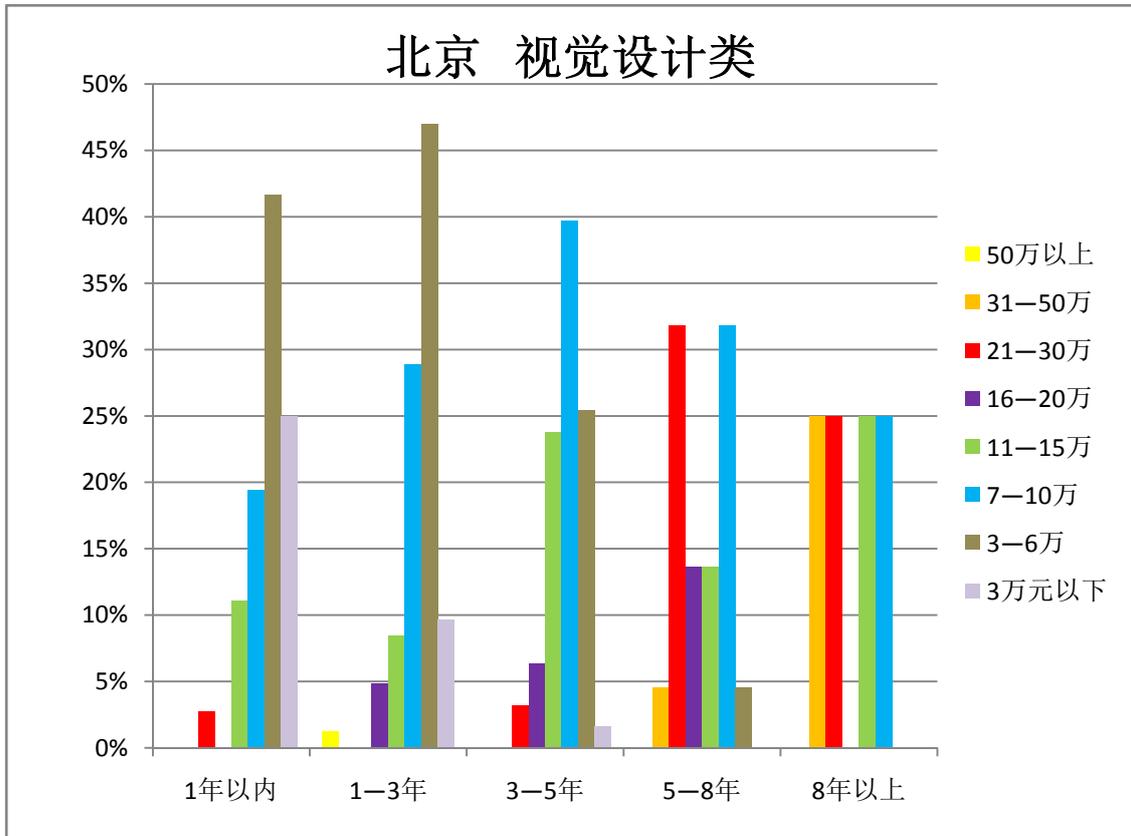
单独统计北京、上海、深圳、广州四地从业人员的薪酬水平，北京超过半数的人群收入集中在 3 万到 10 万。上海超过三分之一的人收入在 7 到 10 万。深圳超过 70% 的人收入在 3 万到 10 万。广州接近四成人的收入在 3 万到 6 万之间。

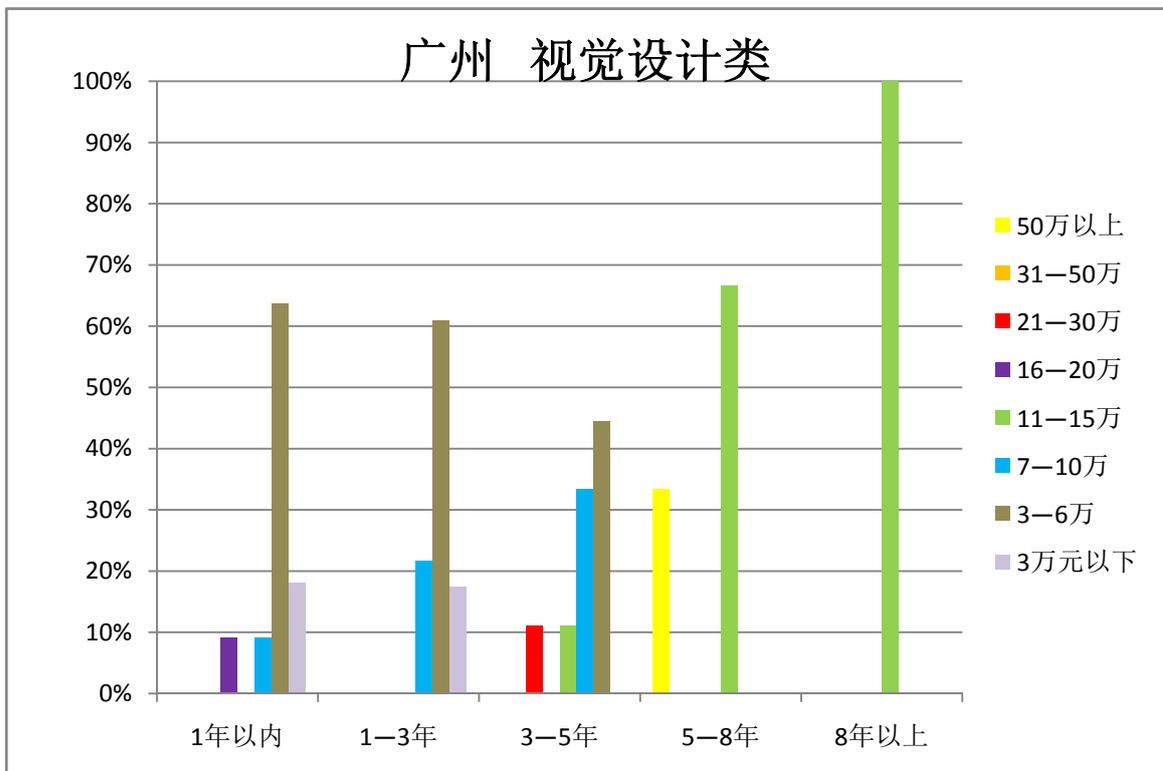
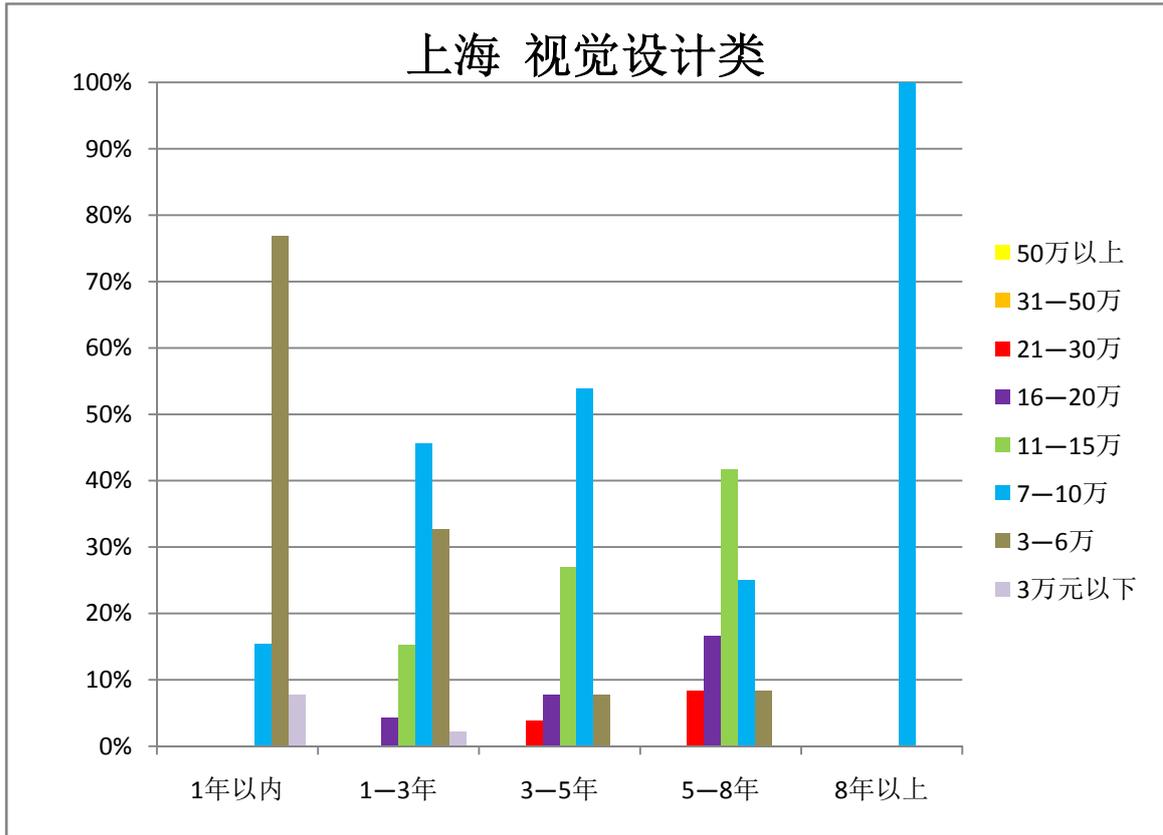






薪酬+职业+区域+从业时间



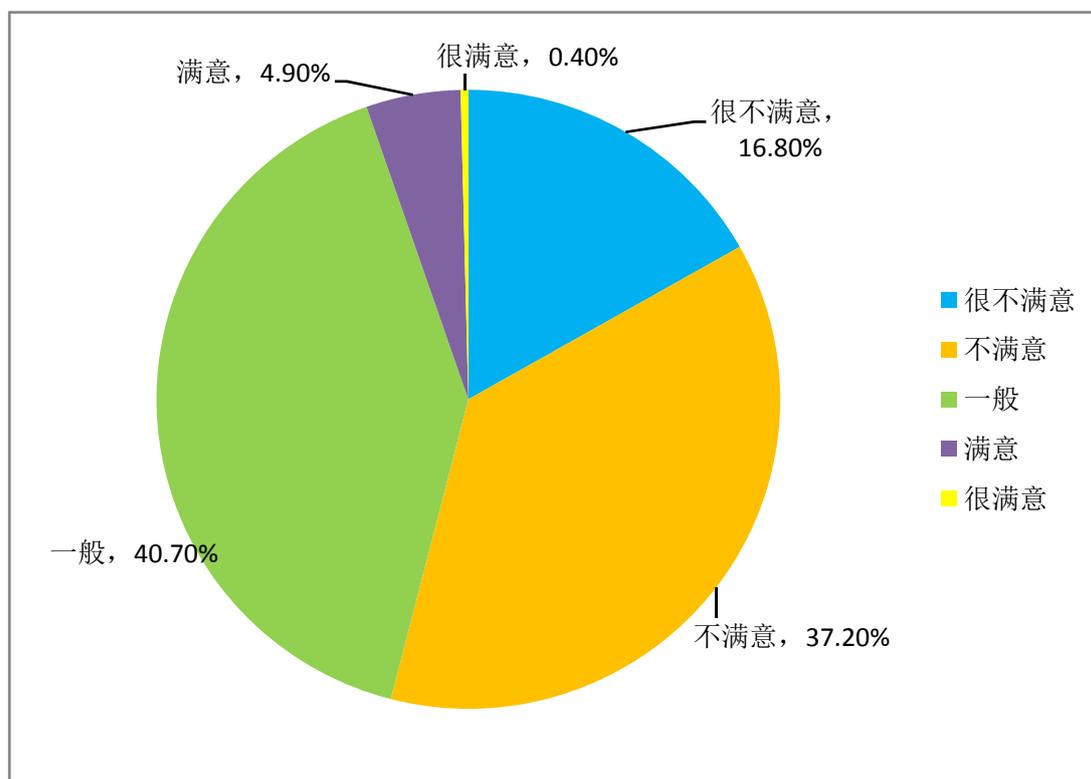


数据说明:

1. 以上图表简单反应了北京、上海、深圳、广州四个城市的视觉设计从业者，在具有长短不一的工作经验时，对应的薪酬水平分布比例。
2. 由于每组数据有限，以上比例不具有统计学意义。比如，上海视觉工作者，具有 8 年以上工作经验时，所得到的薪酬在图表上反应为 100% 得到 7-10 万的税前年收入。但是因为此数据绝对值仅为 1，换句话说，参加调查的人中只有一个人是在上海从事视觉设计的有 8 年以上工作经验的工作人员，因此 100% 的比例不能说明任何问题。
3. 以上百分比图仅为感兴趣者提供参考。

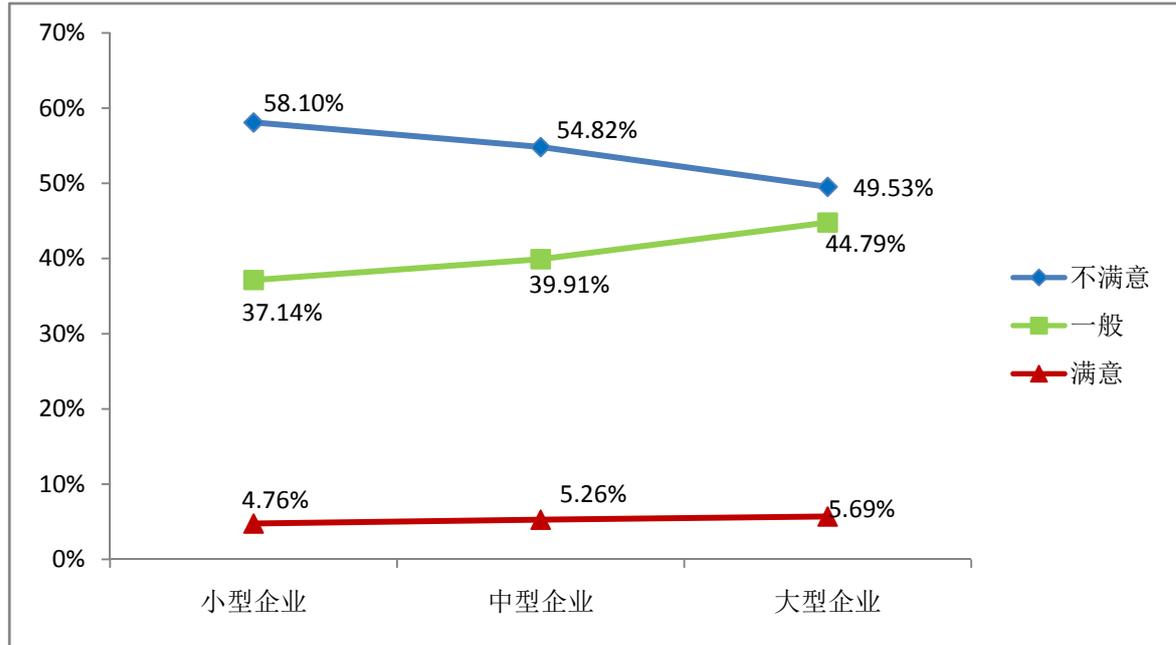
薪酬满意度

调查表明，行业的薪酬满意度很低，仅有 5.3% 的人对目前的年收入表示满意；40.7% 的人感觉一般；54% 的人都对收入表示不满意。



企业规模+薪酬满意度

调查表明，不同企业规模中，从业人员的薪酬满意度水平差别不大。小型企业员工不满意比例最高，达 58.10%；大型企业员工对薪酬感觉一般的比例最大，为 44.79%；对薪酬水平感觉满意的员工比例极低，均未达到 6%，其中大型企业略高，为 5.69%。



值得注意的，仅有的 4 名员工对薪酬感觉很满意，其中，3 人来自小型企业，1 人来自中型企业，大型企业中没有对薪酬感觉特别满意的人员。

企业规模 \ 薪酬满意度	薪酬满意度				
	很不满意	不满意	一般	满意	很满意
小型企业	22.14%	35.95%	37.14%	4.05%	0.71%
中型企业	17.98%	36.84%	39.91%	4.82%	0.44%
大型企业	10.90%	38.63%	44.79%	5.69%	0.00%

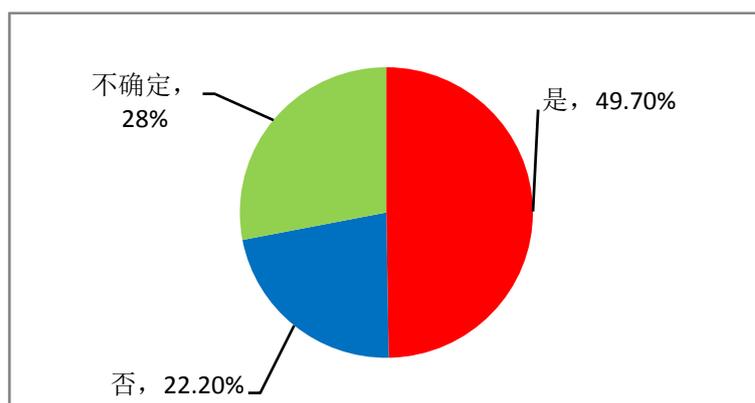
对此一些可能解释包括：

1. 大型企业员工待遇更规范化，制度更透明化，个人对薪酬有更明确的期望，因此满意和感觉一般的员工人数比例更高，超过了 50%。

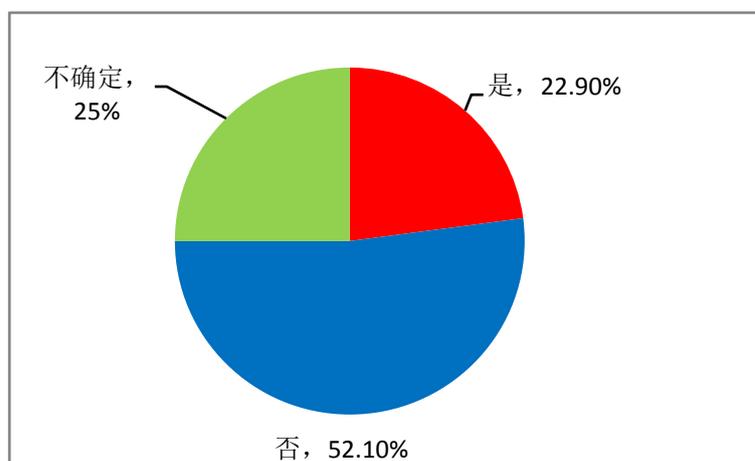
2. 中小型企业，为了留住高端人才，会给予更丰厚的回报，因此少数精英对薪酬特别满意，而半数以上的人则感觉不满意，很不满意的员工比例也更高。
3. 大型企业往往在薪酬之外，提供一系列隐性福利政策，比如更舒适的办公环境，更全面的职业培训，更丰富的业余活动，这些政策会影响员工对薪酬的感受程度，间接提高其满意度水平。

未来计划

近一半的调查人员表示有跳槽的意向，28%的人表示不确定，22.2%表示目前不会考虑更换工作。

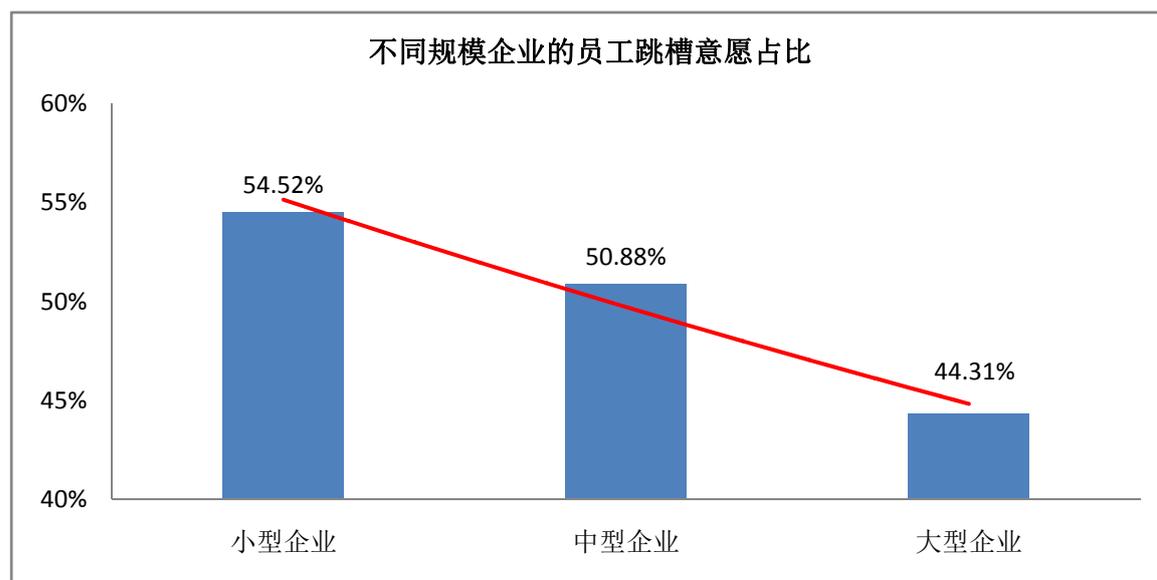


超过半数的人没有离开目前所在城市的意愿，22.9%的人表示想在新的城市谋求发展，25%的人不确定。



企业规模+跳槽意愿

对比不同企业规模下从业人员有明确跳槽意愿的比例发现，大型企业员工中想另谋职位的比例相对较低，而中型企业和小型企业中，超过半数的员工不满意现在的工作岗位。该发现符合不同规模企业中员工薪酬满意度水平的结果。



后记

本次调研为公益性活动，任何单位和个人均可免费使用和传播这些数据，使用时请保持数据的完整性和注明数据来源。

另外，要感谢广大同行朋友的支持和热心参与。今后，UIRSS 将每年度发起一次行业调研，并且会逐步增加样本数量和研究指标，以求获得更加客观、更加准确、更加满足大家需求的调研报告。

最后还要感谢主持本次调研活动的 CindyChen 女士，她的专业数据分析能力和无私的奉献让我们感动且印象深刻，如果大家期望在今后的调研报告中增加更多指标，可以通过邮件和她联系，Cindy@UIRSS.com。