

# 2023年薪酬调查结论 薪酬调查报告(优质6篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

## 薪酬调查结论 薪酬调查报告篇一

国有大中型企业当前是我国经济发展的中流砥柱，然而各种技术型的员工是企业最重要的人力资源，对企业今后的发展起着十分重要的作用。

### 一、 企业员工薪酬（福利）的基本情况

该单位共有员工24人，通州区潞城镇水务二所主要管理者通州区潞城镇甘棠地区的公路桥梁和农桥，以及该地区的沟渠的水资源的管理，其中包括各村的生活井供水和农用井的使用情况。

### 二、 关于企业员工的薪酬（福利）满意度存在的主要问题

（一）薪酬制度缺乏科学的规范性：

（三）对员工的福利不够重视，福利体系非常不完美

### 三、 解决员工薪酬福利满意度的途径

（一）相当一部分企业是由个人家庭独资或合伙经营，企业产权大部分是家庭制的，大部分是由血缘关系相连的家庭作

为主要领导和大股东掌控着经营。

（二）从事人力资源管理的人员，大多数不是专业管理的管理人员，没有专业知识、能力不足。

（三）没有薪酬与绩效相结合才能充分调动员工的积极性，对员工的工作绩效进行考核来确定工资的多少，充分发挥薪酬的作用。

（四）要进行优秀的人才，优厚的福利是必不可少的，体现在为员工买人身保险，为员工提升各种补贴，完善带薪休假制度，对员工福利多元化的需求，提高员工的满意度，使福利效用最大化！

## **薪酬调查结论 薪酬调查报告篇二**

对于薪酬调查报告数据的应用功能，可以从以下方面进行参考。

1、根据公司的经营目标和战略，制定公司的薪酬策略和行业薪酬定位。

结合公司的经营目标和市场定位，所处的发展阶段、薪酬支付能力、企业文化特点等，确定公司在同行业中的薪酬水平。公司处于不同发展阶段可以采用不同的薪酬策略和参考不同的薪酬口径。在同一个公司组织内，也可能存在多种薪酬策略。

2、确定公司薪酬给付结构

薪酬结构是指总体薪酬中各种成分的比例关系，包含职位的基本工资、各项补贴、变动奖金、中长期激励、各项福利等。通过薪酬调查报告可以了解市场上现行的薪酬结构，以及行业中普遍的薪酬给付理念。结合公司的自身的薪酬策略来设

定不同职位的薪酬固浮比例，起到薪酬激励的作用。

### 3、参考薪酬偏离度分析，保证薪酬内部公平和外部的有效竞争

薪酬偏离度分析的作用，在于通过对员工的实际薪酬和其职位等级对应的薪酬回归值进行对比，了解公司对该职位员工的薪酬给付是否合理，内部偏离度反应内部薪酬给付的相对公平性，外部偏离度反应职位在市场上薪酬给付的竞争力，进而梳理公司的职位价值体系，即使同一等级的员工，由于个人能力或职位价值的不同，会体现出薪酬差异性，所以偏离度会存在大小，正负的差异，由此反映出各职位间的价值差异。职位偏离度的大小与职位的薪酬何其所在等级密切相关，公司对于偏离度绝对值较大的职位应该重视和适当进行调整优化。

### 4、职位薪酬水平分析

薪酬调查报告中，职位薪酬水平分析是重要的一部分，可以将公司各部门中不同基准职位的薪酬福利数据进行详细的展示，每个职位都会包含调研样本量、平均年龄、平均工作经验年限、学历信息，以及相关职位职责描述等，可以为公司进行招聘和内部人员培养计划时，为衡量候选人及在岗人员提供了有效的职位资格行业信息参考依据。

不同薪酬主口径包含的一进步各相关的薪酬细项，以分位值的形式展现不同职位在市场中的薪酬福利水平以及给付额度，公司可以根据在职位对照组中的定位、职位对企业贡献度的大小、市场中相同职位人才的供求关系制定不同的薪酬福利参考分位值。并着重考量市场中其它公司普遍提供的各种职位津贴、福利项目的水平为多少。结合公司自身实际情况补充、优化薪酬福利细项的设置情况。

责和本企业的岗位职责一样的基础上，这样的调查才有意义。

最好的办法就是让被调查的企业提供岗位说明书。

2、调查的薪酬信息不全。这个薪酬信息不全主要表现在只统计对方的基本工资，忽略了对方的奖金，福利，股票期权等等。也就是说我们统计的薪酬必须是全面的薪酬，甚至连对方的薪酬结构我们也要进行了解。对一些与薪酬有关的比如调薪的幅度，调薪的周期，还有一些非货币性的薪酬如提供住房，培训，保险等等都需要去关安徽桥梁工程师注。这样才会有比较和借鉴的意义，否则光一个基本工资是无法全面覆盖薪酬信息的。

3、调查选择的方式上过于单一。（当然最好的薪酬调查方式就是找专门的商业调查公司或人力资源咨询公司进行调查，但成本比较高。）大多数的企业都是自己去进行薪酬调查，这个时候就容易出现薪酬调查方式过于单一的情况，安徽桥梁工程师比如仅仅靠发放调查问卷，或者靠hr之间相互调查。这样得出的可能数量不够，信息不全或者可能出现对方为了应付，随便编的一些数据。这个时候，建议企业开辟多种薪酬调查的渠道。

（1）通过行业协会，比如你公司是高新技术企业，可以通过高新技术协会那里获取一些薪酬信息。

（2）同行之间的相互信息共享，天下没有免费的午餐，欲取之，必先予之。所以相互交换信息不失为一个好的办法。

（3）通过政府部门公布的一些薪酬数据进行采集。政府部门每年都会公开发布一些薪酬数据的，而且这些信息是比较权威的。

（4）收集一些专门的学术团体，机构等发布在网络或者杂志的信息。

（5）网络上的一些信息，比如一些论坛里面经常会有一些人

晒工资福利，也有一些网络专门针对行业进行薪酬的非正式的调查，当然这类薪酬信息可能可信度不是很高。可以仅作为一个参考和印证的途径。在整个在调查的过程中如果发现有点的地方，需要向被调查者核实信息，有可能是对方弄错了，如果不是弄错了，也需要了解薪酬过高或者过低的真实原因。最后把以上这些信息进行整理和筛选，同时，对这些信息的可信度进行排序，比如政府公布的信息一般是信度最高的。一般几个不同数据里采用信度更高的。

## 薪酬调查结论 薪酬调查报告篇三

北京高校毕业生就业指导中心公布了《北京高校毕业生就业薪酬调查报告》，报告显示，北京高校毕业生的平均起点工资为2262.31元，近三分之二毕业生的起点工资在20xx元以下，近四分之一毕业生起点工资在1000元以下；最高起点工资为22500元，最低起点工资则只有150元，相差150倍。数字也许是枯燥的，但数字所反映的现实往往耐人寻味。

相信大多数人看到这样的调查报告时，最渴望了解的事情就是，那个月薪150元的大学毕业生到底是谁，他从哪所高校毕业，学的什么专业，又是什么样的单位聘用了他。一个大学生花父母的积蓄完成学业之后，却拿着150元的月薪走上社会，这样的就业现状到底该怎样形容呢？无论如何，恐怕摆脱不了一点悲哀和无奈吧。大学生就业难是个老话题，但是就业难对于大学生的心理世界到底产生了怎样的影响，我们的社会似乎并不了解，也不太在意。前不久，湖北某著名高校的bbs上发了一个帖子，标题叫做“我现在终于被逼得变态了”。发帖人到底怎么“变态”呢？原来他听说哪儿摔下了一架飞机，死了50多人，当时他竟然丝毫也没有痛惜，第一感觉就是又多了50个职位。如果说网上的帖子难免有些夸张的成分，那么，前两天发生在南京五台山体育馆的“围困”事件就应该有说服力了。某人才市场在那里搞了一个招聘会，以20元门票的高门槛吸引了众多大学生参加，但大学生进场后发现，

这个面向大中专毕业生的所谓“特大型招聘会”，不仅招聘单位很少，而且提供的岗位大多是业务员、保安甚至搬运工。

这样的招聘如何收场，也就不难想象。就业难对于大学生来说是无法逃避的焦虑，但对于某些人而言，却是趁火打劫的大好时机。以招聘做幌子收取巨额门票只是最低级的手段，更广泛而隐蔽的情形是，用人单位利用就业难的困局，拼命压低起点工资，玩命抬高就业门槛。如此一来，用人单位的劳动力成本是降了下去、利润也提高了，但国家和社会花了很大成本培养出来的人才，却像劣币一样找不到自己的位置。

如果这样的局面不能得到改善，如果听任大学生在校园和社会的过渡地带彷徨不已，那不就是读书无用论的最好注脚吗？大学生就业难有着复杂的社会和经济背景，解决这个问题需要决心和智慧，也需要时间。无论是大学生还是他们的家长，总的来说都是体谅国家的难处、也有耐心等待这个解决的过程的。

但需要郑重提醒的是，在国家拿出完善的教育和就业机制之前，各地政府和高校在大学生就业问题上并非就无所事事了。我们都知道，很多城市都制定了最低工资标准，比如说，北京市20xx版最低月工资标准是640元，那么，这个标准究竟是摆着看的，还是有着法律的约束力呢？那些以150元起点工资聘用大学生的单位，是不是应该受到舆论谴责和行政追究？更进一步，看到大学毕业生越来越不值钱，而且这个倾向难以由市场自行调整，那么，政府就应该制定一个最低起点工资，以扭转用人市场的极度失衡。粮食收购还有最低限价呢，大学毕业生的“市价”就更不应该一再贬值而无人过问。“长安米贵，居之不易”。央视经济节目曾经算过一笔账，大学毕业生在大城市过日子，每月没有一千多元根本无法保证温饱。想一想起点工资在千元以下的那些大学毕业生，我们不仅心痛，而且感到歉疚。

行业整体薪酬福利水平的数据展示，还包括行业基准岗位市

场薪酬数据分析、行业不同年度间薪酬对比分析以及各类型企业薪酬状况对比分析。

行业整体薪酬增长快互联网行业整体薪酬较去年增长较大，最高薪酬达80余万元。高级经理级人才薪酬差异加大，上下相差超过两倍。在互联网企业中，领军人物把握着企业未来的发展方向，承担着巨大的责任和心理压力，因此，股东们愿意付给他们更高的报酬。

部门间薪酬差距加大，核心部门将获得更高的薪酬。作为互联网公司的核心部门，业务发展部员工的薪酬比其他部门更多，而客户服务部员工的薪酬水平则远远低于市场的中间值。人员结构年轻，多数总监级职位人员平均年龄不超过35岁。这在其他行业几乎是不可能的。

薪酬结构设置不合理国外，医药行业属于高“薪”行业，因此人们普遍认为，国内医药行业薪酬水平也应该处于高端水平或者正在往高端水平过渡。但业内调研发现，国内医药行业的薪酬水平在全行业中只处于中低端。医药企业对员工的总体给付比高科技行业低近30%。同时，在医药企业中薪酬结构趋于简单，很多企业并没有设置合理有效的薪酬项目，员工也只了解自己应该获得报酬的总数。因此，该行业很难通过薪酬结构设置激励员工。另外，与高科技企业相比，医药企业更重视销售部门。

目前医药业需要关注的问题主要有：管理普遍存在较大弊端，医药企业的两个重要核心能力???核心技术及产品的销售网络往往控制在少数高级技术人员以及少数销售管理人员手中，这对企业发展极为不利；由于大部分医药企业现有的绩效考核体系还不健全，并且缺乏有效的激励机制，医药行业内高级技术人员、高级管理者的劳动成果缺乏保障，缺乏持续经营动力，医药行业内出现了一些不规范的操作手段，使企业核心资产体外循环，从而出现了“穷庙富方丈”的畸形现象。

企业内差距继续拉大，中、高层员工工资的快速增长。这体现了高科技行业在对高层人才的吸引、保留和激励上敢于投入很大的成本。而且，可以看出，高科技行业中随岗位等级的上升其薪酬水平增量比较稳定，薪酬体系普遍比较合理。高科技行业人均基本现金收入所占比例较高，基本现金收入平均为74%左右，员工的固定薪酬部分远高于其他行业。这体现了该行业企业更加注重薪酬福利对员工的保留作用。究其原因有三。

其一，高科技行业竞争激烈，人员流动性强，企业普遍注重对自身人才的保留。

其二，高科技企业其核心竞争力主要体现在企业的技术水平方面，企业为实现可持续的发展，就需要保证其技术体系的可持续性，保证其核心技术不外泄，这就使高科技企业在设计其薪酬体系过程中，注重激励的同时，更加注重其薪酬的保留作用。

其三，高科技企业为客户提供的主要是技术服务和解决方案，其工程周期可能是几周、几个月，甚至跨年度，高科技企业需要保持其技术团队的稳定性。

不同地域收入差距悬殊 此次还对我国五大城市的房地产行业的薪酬福利状况进行了调查，不同地区从业人员的收入水平存在极大差异。以中等级职位即部门经理级为例，薪酬水平最高的深圳为22.17万元(年)，而水平最低。

## **薪酬调查结论 薪酬调查报告篇四**

职场上，薪水一般都是我们最为关注的方面，如下是给大家整理的关于企业薪酬调查报告，希望对大家有所帮助。

企业薪酬调查报告篇调查原因：在当前金融危机波及面不断扩大、毕业生数量逐年增加、社会整体就业形势日益严峻的

多重背景下，进一步明确当前大学毕业生所面临的就业形势，分析就业策略对促进大学生就业具有积极意义。

在金融危机的海啸过后，虽然这次危机对中国的影响没有像其他国家的影响那么大。但是从对大学生就业的这个方面讲，它所带来的也就并非一般的影响了。目前，已经有不少大学生在校园招聘会上发现，现在来招聘的单位没有往年多，而且需要的名额也十分有限。有一位企业的总裁说过：如今，企业都在大量裁员，很多在职的精英我们都不得不忍痛割爱，更别说再去招聘没有经验的高校毕业的大学生了。这也足以见得大学生就业形势的严峻了。

但是社会还是需要人才的，前提是你一定是个人才。一个人如果能做到让人家无可代替的话，那么他就一定是成功的。

就每个个体而言，就业能力包括专业能力与市场能力两个部分。在专业能力方面，以敬业精神、职业道德和职业操守为代表的态度型资产是大学生专业能力中的关键，以解决问题能力为代表的知识技能型资产是专业能力的基石。在市场能力方面，为寻找更好的职业发展机会，大学生必须要了解现在整个劳动力市场，特别是大学生的劳动力市场的总体供求数量信息和结构信息，要了解职位具体的职责要求，扩大自己的认识面，更要了解自己个人就业能力的水平，同时还必须改进自己的展示能力。正所谓知己知彼百战百胜。

调查结果：企业对研究生的需求仍然较大，本科生供需基本持平，专科生供大于求；学科专业失衡：当前的就业市场，文科专业的就业形势与理科相比不容乐观。然后，企业对于大学生的要求是希望他们能有实战的经验。希望大学生能多参加社会实践来锻炼自己的能力从而能更加积极坦然的面对自己得与失。这种现象就是很多人在进入社会以后，就很容易有挫败感，而显得精神萎靡。这就要我们大学生在校以及走上社会以后要锻炼自己强大的心理承受能力。有一个很生动的比喻，一对面粉放在面板上，你用手一拍，这对面粉就散

了。这就是现在大学生的承受能力。你把他加点水再拍就不一定散了。但还是一对很松软的面粉，如果你在给他不断地加水，再接着揉。揉到最后就变成了一个面团。你再怎么拍就不会散了。你继续给他揉，揉到最后，他就不仅仅是一对面团了。你即使用手给他拉，他也不会断，这就成拉面了。人的神经承受能力，一定要达到这种状态才能去参与社会。所以我们需要锻炼的正是这个。其实在现在的社会上有些企业提供了一些职位，这些职位是能够让大学生作为一个起步的位子，让他们锻炼自己的机会。当社会给大学生提供这样的机会，而且他们是可以做到的，但他们又会觉得这个不符合我的爱好，或者这个不是我的发展方向，又或者这个工作岗位的工资太低了。这样的情况很多。企业又针对大学生提出这样的建议：切勿浮躁。目前有很多企业的老板都发觉现在的大学生也就是很多的年轻人心态十分地浮躁，看着碗里的，想着锅里的。很多年轻人也时常会抱怨，社会对他不公平，总是抱怨人家的家庭条件好，只要靠靠关系就能走上一条舒服的路。而自己呢身无分文，什么都没有。但是我们应该觉悟到人的出生时由不得自己选择的，但是人生命的终点是由我们自己选择的。难道真正的原因不是在我们自己身上吗？如果我们总会觉得社会就是我们的敌人，自己生活的不幸的来源就是社会，这样的想法本身就是大学生也可以说是年轻人心理不健康的表现。端正自己的态度也是决定人生的一大要点。如果我们换一种思维的话，把自己当做是社会的主人的人，这样我们才能够在社会上争得一席之地。要靠着自己的能力才能够成功。

## 薪酬调查结论 薪酬调查报告篇五

### 一、人力资源现状及需求现状改善

#### 1、公司人力资源现状说明

20xx年初，公司员工总人数××名，其中高级管理层××名，中级管理层××名，普通员工××名。高级职称××名，中

级职称××名，初级职称××名，具有专业岗位从业资格证××名。

## 2、人力资源需求现状改善情况

经过一年的不断努力，人力资源部通过各种渠道招聘，选拔、引进各类专业中层管理人员××名，普通员工××人，其中××人为技校顶岗实习提前转正人员。全年共引进各类人员××人，比上年同期增加××人。具有专业岗位从业资格证××人。

素质得到了明显提高。目前公司人力现状和人力结构也明显得到改善，为公司的发展奠定了基础。特别是个别管理职位新员工，能很快进入工作角色，履行到位所承担的工作职责和专业技能及管理要求，并肩负起主要中层岗位领导职位，得到公司高层的认可和肯定。因公司地理位置及薪资方面等因素人才的流动量较大，因此留住人才有一定的困难。

## 二、建立开放创新的人力资源管理制度

### 1、建立人力资源基本管理框架

无程序处理到固定程序管理，搭建了人力资源基本管理框架，初步建立了一整套部门管理模块。

#### (2) 日常人力资源管理精细化

从今年下半年开始，人力资源部在运行管理模块的基础上，把日常人力处理工作延伸到精细化管理程序。也就是每个人力资源部门员工包括分公司及项目部，每天哪个时间段，办理哪项工作内容，都固定在部门岗位处理流程中去，而且都是每天必完成日常工作，更新的具体内容。让员工形成严格流程化工作程序，真正使公司人力资源管理上升到部门内部管理精细化，工作有计划、有目标、有标准。

### (3) 初步建立人力资源管理制度

合法的规范是公司用人留人的基础管理条件，同时也是公司人力资源管理基本尺度。本年度，主要是建立健全了人力资源管理的各项管理制度，如《员工手册》、《考勤管理制度》、《人事管理制度》、《劳动合同规范版本》、《薪酬管理制度》、《新员工入职、转正、调动与离职程序》、《调整确定公司组织架构》、《本部门工作职责、流程》等。目前，人力资源部能按照确定的管理制度、管理程序全面展开工作。在贯彻执行制度方面，采取了对事不对人的原则，对员工提供尽可能的个性化服务，使员工能切身体验到公司人力资源部人性化服务管理效果。

### (4) 实现员工个人信息资源档案化、网络化的动态管理模式

年初，在员工个人信息资料管理基础上，建立了员工个人信息管理平台。首先，建立了员工个人信息档案管理，对公司各部门、分公司及项目部实行一级管理程序，严格员工移动流程，员工工作岗位调动到哪，个人档案资料管理就移动到哪。其次，分类员工信息档案管理，把专业人才和管理人才根据专业类别和管理职位，都做了相应的归类管理标准要求。最后，实行人事档案的保管，使用和销毁制度。在公司内部实行人事档案可提供利用工作，做到了人事档案的查阅、调阅、出具证明材料、提供人等都有具体的管理规定程序，实现了员工个人信息资源档案化、网络化的动态管理模式。

### 三、通过人才引进，提升和满足公司对各类专业管理人才需求

#### 1、拓展招聘渠道，利于各类人才的引进

网等。合作院校有“工业大学”、“财经学院”等，实现了人才信息资源共享通道，随时需求那类人才，随时筛选现有人才信息资源库，选配到公司需要的人才。

2、激励内部员工，积极推荐公司特殊岗位人才。由于公司在开发项目、运营管理过程中，有不同的特殊岗位如：出纳员、印章专管员、材料员、保管员）公司从进人的角度，提出了明确规定必须内部推荐，公司领导严格把关。所以，我们就这些特殊岗位，配合公司更进一步严格了把关手续，做到了在个人背景调查清楚，专业技能突出，综合素质高的候选条件范围内优化选择，真正把我们特需人才选聘到匹配合适的岗位上去。

四、积极开展员工思想动态管理，稳定员工队伍。今年人力资源部配合公司高层，就员工思想动态管理展开了一系列工作。如：新员工入职，人力资源要给员工做岗前基本培训，把公司文化、公司管理模式，公司理念，公司发展愿景提前传递给新员工。让员工带着饱满的工作热情，带着清晰的工作目标和职位发展愿景去进入工作状态。我们倡导的人文文化是，“工作一天就要快乐的一天，就是累也是件并快乐着的工作在做”。使员工快乐的工作，快乐的分享，快乐的合作，快乐的成长，快乐的有成就感。这样，有一个稳定的思想和快乐的状态，才能全身心的投入工作。

## **薪酬调查结论 薪酬调查报告篇六**

近日，顺德区人力资源协会公布了《xx-xx年顺德区民营企业岗位薪酬调查报告》。报告调查的范围涉及顺德区内的13个行业主要职位，报告分析显示：顺德的电商客服、网络推广、电商美工等电子商务类的岗位薪酬增幅明显，增长率居调查行业的首位，达7%以上。

据顺德区人力资源协会介绍，这次是首次对顺德范围内xx年度-xx年度的13个行业主要职位的薪酬调查，调查范围覆盖顺德十个镇街的企业，调查时间为期半年。这13个行业包括：互联网商业服务计算机软件计算机硬件行业、电子技术家用电器行业、五金机械设备机电行业、化工塑料行业、服装纺

织皮革行业、房地产开发建筑工程行业、家具行业、印刷包装造纸行业、广告设计工业设计创意设计行业、教育培训咨询行业、金融投资证券行业、贸易零售商业行业、餐饮酒店行业。

顺德城市网记者了解到，调查的对象分为企业和求职者。其中，企业方面的调查主要是通过线上、线下、电话访谈和面谈等形式发放薪酬调查问卷，共发放问卷超过3000份，收回有效问卷1396份。另外，调查还抽取xx年12月至xx的2月期间，企业在顺德人才网发布的职位薪酬数据。

而求职者方面主要是抽取在xx年12月至xx的2月期间于顺德人才市场现场招聘会收取的简历的有效薪酬数据，共6363份；同时抽取xx年12月至xx的2月，在顺德人才网的有效简历上的薪酬数据，共19557份。

## 制造型企业技能岗位平均薪酬对比

分析一：顺德xx年涨薪放缓，工资平均增幅3.5%

记者了解到，参加本次调查的企业，98%是顺德民营企业。但顺德区人力资源协会表示，由于本次薪酬报告的数据来源特殊性，并不代表全顺德地区的薪酬数据，仅供企业参考。

据悉，本次薪酬调查结果主要分为两部分：第一部分是13个行业通用的岗位的薪酬调查数据，平行对比这些通用职位在各行业的薪酬数值。第二部分是13个行业各自特有的岗位薪酬调查结果。而调查报告中的薪酬组成主要是：月薪酬=月基本工资+月津补贴(含加班费)+月奖金(含年度奖金)+社保企业部分。

在梳理相关的调查信息后，该协会形成了《xx-xx年顺德区民营企业岗位薪酬调查报告》。报告指xx年，顺德区平均薪酬涨薪明显放缓，工资平均增幅3.5%。

## 分析二：化工塑料、服装皮革行业平均工资增长较慢

记者查阅报告发现，化工塑料、服装皮革、家具、印刷包装造纸、贸易零售等行业，其xx年的平均工资增长速度减慢。其中，化工塑料以及服装皮革两个行业的平均工资增长率仅为3.4%和3.2%。

以上行业大部分是顺德的传统行业，对此，报告分析表明：近年来，顺德区电子技术家电电器行业、五金机械设备机电行业及化工塑料等传统制造业的发展均进入了一个内部调整周期，且连续多年的用工等方面成本不断上升，减少了企业的利润空间。基于当前企业发展的现实情况，整体工资增幅放缓也在情理之中。

报告还显示，顺德以制造业为主，每年需要大量的技术工人，虽然xx年传统行业薪酬增幅放缓，但顺德地区技术工作待遇依然普遍较高，平均工资达到3400元以上。其中，五金机械行业的技工待遇居13行业之首，达3600元以上。报告指，顺德的薪酬待遇在珠三角地区依然较具竞争力。

另一方面，报告分析：生产类岗位(普工)待遇的行业差别并不大，在100-500元范围内浮动。据悉，现在顺德的企业生产工平均工资可达3300元左右，而珠三角地区的薪酬待遇跟国内其他地区的收入差距不断减少，顺德企业招收外地工人的难度只增不减。

## 分析三：服务行业工资增速快，电商增速7%排在首位

但并非是所有行业的平均工资增长都放缓，报告显示□xx年至xx年间，顺德的教育培训咨询行业、金融投资证券行业、餐饮酒店行业等服务类行业的工资增涨速度较快，工资增幅均在6.0%以上，高于工资平均增幅3.5%，分别是5%，6.4%及6.7%。

哪类岗位在xx年增幅最大?报告指，电商客服，网络推广，电商美工等电子商务类的岗位薪酬增幅居首位，达7%以上。报告称，近年来，顺德电子商务行业交易额增长率一直保持快速增长的势头，并将维持一个持续快速增长态势，逐渐走向稳健和成熟。

报告指，电商行业岗位薪酬增幅较快的原因是基于近年来电商行业交易额增长快，为企业带来较大利润，企业能拥有更多的资本招聘员工，提高员工待遇。

另一方面，随着电商行业所需的人才量不断增大，行内人才竞争也在不断加剧。为更好地发展企业，电商企业亦需要不断提高岗位的薪酬福利，以能吸引到更多更好的优秀人才。因此，电商领域的岗位在近年出现持续高涨，在总体薪酬待遇幅明显放缓的大环境下，甚有一枝独秀，独领风骚之势。