

2023年七年级历史学期教学工作计划(实用8篇)

计划是人们为了实现特定目标而制定的一系列行动步骤和时间安排。因此，我们应该充分认识到计划的作用，并在日常生活中加以应用。以下是小编为大家收集的计划范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

企业薪酬工作计划篇一

广东省《关于深化省属企业负责人薪酬制度改革的实施方案》已率先获国务院深化国有企业负责人薪酬制度改革工作领导小组的审批通过，并于日前正式印发。至此，广东省成为全国各省市首个通过并率先发布的省份。

《实施方案》对适用范围、薪酬改革方向和目标、分级分类管理要求、建立科学合理的薪酬形成机制、规范薪酬支付和管理、规范福利性待遇以及监督管理和责任追究等多方面作出了明确规定。方案严格与国家要求保持一致，执行落实国家文件精神，同时结合广东实际加强细化落实。

其中，备受关注的国有企业负责人薪酬结构调整方面，将由基本年薪和绩效年薪两部分构成调整为基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成，其中基本年薪将按照上年度省属企业在岗职工年平均工资的2倍确定；绩效年薪不超过基本年薪的2倍；任期激励收入则不超过年薪总水平的30%。

方案还对企业内部监督、社会公众监督、行政监督以及责任追究等作出了明确规定。经营性亏损企业负责人的基本年薪应适当下调，年度综合考评为不胜任的不得领取绩效年薪及任期激励收入，任期内出现重大失误、给企业造成重大损失的，根据省属企业负责人承担的责任，追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入，这一办法亦适用已离职或退

体的企业负责人。

方案还明确规范了福利性待遇。要求省属企业负责人按照国家有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险，建立企业年金、补充医疗保险和缴存住房公积金，并统一纳入薪酬体系统筹管理等。

《实施方案》从xx年1月1日起执行。

企业薪酬工作计划篇二

第一条薪酬管理是企业的重要内容，建立合理的薪酬管理体系，是企业经营与发展的需要，是应对外部竞争和内部激励的有效手段。为适应现代企业发展的要求，结合公司经营理念和管理模式，遵照国家有关劳动人事管理政策和公司其它有关规章制度，特制定本制度。

第二条薪酬管理原则

本薪酬管理制度必须贯彻按劳分配、奖勤罚懒、效率优先兼顾公平、公正的基本原则以及根据激励、高效、简单、实用原则，在薪酬分配管理中要综合考虑社会物价水平、公司支付能力以及员工所在岗位在公司的相对价值、员工贡献大小等因素。

第三条薪酬增长机制

1、薪酬总额增长与人工成本控制

薪酬增长要建立与企业经济效益、劳动生产率与劳动力市场相应的薪酬增长机制。

薪酬总额的确定要与人工成本的控制紧密相联，加强以人工成本利润率、人工成本率和劳动分配率为主要监控指标的投

入产出效益分析，建立人工成本约束机制，有效控制人工成本增长，使企业保持较强的竞争力。

2、员工个体增长机制

对员工个人工资增长幅度的确定在根据市场价位和员工个人劳动贡献、个人能力的展现来确定，对企业生产经营与发展急需的高级紧缺人才，市场价位又较高的，增薪幅度要大；对本企业工资水平高于市场价位的简单劳动的岗位，增薪幅度要小，甚至不增薪。对贡献大的员工，增薪幅度要大；对贡献小的员工，不增薪或减薪。

第四条根据聘任、管理、考评、薪酬分配一体化的原则，直接聘请的员工的薪酬分配统一由企业人力资源部管理，并实行统一的等级工资制度。

第五条适用范围

适用于本企业正式聘用的员工；

第六条职能分工

1、薪酬与总经办

根据公司的战略发展规划，提出本制度的制订与修正原则，以及本公司收入分配的原则方案；组织讨论并批准本制度的实施。审批人力资源部上报的薪酬方案及薪酬调整方案。

2、人力资源部

负责组织本制度的修订和实施过程中的解释，负责本制度的执行和监督；

根据本企业各部门上报的考勤、考核资料，计算工资与奖金；

负责组织和指导各部门拟订薪资年度预算；

负责审议各部门提出的员工薪酬调整议案；

负责提出各部门员工薪酬调整方案，并上报薪酬与总经办审批；

第二章薪酬结构

企业薪酬工作计划篇三

当今的信息是开放的，市场是开放的，人才竞争也同样是开放的。在信息开放和人才竞争时代，谁拥有合法、开放、创新的人力资源管理观念和管理制度，谁就拥有核心的竞争力。实业公司是经营发展的关键一年，本阶段企业将拉动人力资源管理制度的变革。

第一、对照《劳动合同法》梳理实业公司现行人力资源管理制度中相关内容；

二、建立员工招聘渠道

实业及所属公司各部门人员已基本到位，公司侧重招聘专业技术人员，由于廊坊市场的专业技术人员数量不多、质量不高、流动性不强，所以需要调研并开辟人员信息更新率高、专业技术人员多、费用低、功能全的招聘渠道，为实业公司人员招聘打好基础。具体措施如下：

第一、分析招聘过程中的得失，与各兄弟公司分享招聘经验；

第四、预测实业门窗及装饰外埠项目部的人员需求，考察项目所在地招聘途径、招聘成效、招聘费用等因素，针对项目特点梳理招聘渠道，使招聘工作做到成本低、效果好。

三、合法用工

新的一年实现全员聘任制、全员劳动合同制，规范用工制度，保障企业和员工的双方利益，并逐步增加保障性激励，建立完善的福利制度，切实为员工在保险、健康以及衣食住行等各方面解除后顾之忧。

四、结合企业战略规划的培训

实业公司进入快速发展阶段，竞争加剧，公司需要反映敏捷、技术能力强的员工以及能培养出这种人才的领导班子。本年进行针对性培训：着重管理人员的管理理念及技能培训。同时采取多样化的培训方式，例如外派学习、通过管理光碟学习、读书活动、互联网学习、外聘讲师授课、聘请集团讲师授课等。普通员工的培训，结合人力资源部建立的员工职业生涯发展档案，通过集团培训讲师队伍，针对专业技术人员着重技能培训，一般员工着重执行力、企业文化和职业化素质培训。

五、建立持续激励的管理制度

管理需要不断完善，人才需要持续激励，只有持续的激励才能持续地调动员工的积极性与创造性，使企业充满活力与*。从员工层面，随着员工素质、员工水平的不断提高，员工的需求不断提高，随之配套的激励水准也需相应提高。从企业层面，持续激励的重点将向重点部门、骨干员工倾斜。

企业薪酬工作计划篇四

第一条为使员工薪酬管理规范化，特制定本制度。公司有关薪酬核定、薪酬计算、薪酬发放，除另有规定外，一律按本制度执行。

第二条原则：

1、建立明确分配制度。根据不同部门工作性质与特点，建立合理分配方式与制度，以适应不同部门需要。同时利于各级管理者有效管理员工，以实现关键目标。

2、建立合理工资构成体系并与企业效益、个人业绩挂钩。员工收入不仅体现工作能力与所承担责任，而且更强调对绩效倾斜。

3、建立积极激励机制。鼓励员工提高自身能力，承担更大责任，从机制上激发员工上进心。同时建立完善合理考核机制，做到多劳多得按能取酬。在准确传达公司管理要求基础上，表彰绩效突出优秀员工。

第三条公司采用月薪制度，即每月发放工资及相应福利。

第四条严格遵照国家有关法律法规，由企业与个人分别缴纳各自所应承担税费（如个调税、社保等）。

第五条本规定适用于与公司签订正式劳动合同员工。兼职员工可参考本规定参照执行。

第二章薪酬构成

第六条员工薪酬由月薪资、福利、奖金组成。月薪资由基本工资、岗位工资、绩效工资、司龄工资、区域津贴、特殊津贴与其他津贴组成。

第七条薪资各部分组成及定义：

1、基本工资：根据员工所获得国家承认最高职称或学历、结合任职资格体系有关规定来确定。

基本工资金额对应表

公司任职资格评定薪等国家承认职称国家承认学历基本工资

(元)

1、薪等xx

高级职称博士xx

中级职称硕士1800

初级职称本科1500

技术员大专1300

技工中专1100

高中（含以下）1000

2、司龄工资：司龄工资体现公司对长期服务员工奖励，初始额为50元，每增加一个年度，增加50元，满xx年后不再增长。

司龄工资从转正后第二年开始核发。

3、区域津贴与其他津贴组成：

1) 区域津贴体现公司对驻外员工生活补贴；区域津贴为每月300元（其中北京、广州地区为每月500元）；在本地招聘员工不享受区域津贴。

2) 其他津贴根据经营需要另文规定。

4、岗位工资：由员工在企业中承担岗位责任大小来确定，并以岗位责任、贡献、市场价值以及企业对岗位需求作为评测依据。

如果请病假（需有医院证明），扣岗位与绩效，如果请事假

或请病假但没有医院证明，扣发岗位、基本与绩效工资，如请年假或调休假，不扣发岗位、绩效工资。

岗位工资依照岗位划分为8薪等35薪级：详见附件一《各薪级岗位工资与绩效工资对应表》，其中研发类第三薪等以下（含第三薪等）人员岗位工资基准是同薪级130%。

5、绩效工资：绩效工资体现员工工作绩效；绩效工资根据考核周期及考核结果公布次月予以核发。

1) 员工绩效工资标准与薪级相对应，详见附件一。

3) 第三薪等以下（含第三薪等）人员绩效考评以季度为单位，在考核结束后予以核发；

4) 根据公司不同发展时期管理需要，绩效考评周期与办法将做适当调整，具体以当时发文通知为准。

6、特殊津贴：在特定时期为公司带来特殊收益或有价值人员与业务，公司给与特殊奖励，特殊津贴在当月予以发放。

第八条员工福利：包含国家法定福利及公司内部福利。

1、法定福利：包含五险一金：社会养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险、医疗保险以及住房公积金。法定福利缴交标准依据国家相关规定按月予以办理。

2、公司福利：包含午餐补贴、差旅保险、附加医疗保险等。其中午餐补贴在月工资中体现。

第九条奖金：奖金分为年度奖金与专项奖金。

1、年度奖金在公司完成年度经营目标情况下，对工作质量完成出色部门与工作绩效突出员工进行特别奖励。

- 1) 公司年度奖金总额由董事会根据公司经营业绩予以核定；
- 2) 年度奖金发放对象为对公司经营业绩实现有重大贡献相关人员，具体奖金分配方案由经营管理委员会统一审定发放。

2、专项奖金为不定期不定额奖金，是根据经营管理需要，为实现阶段性重大特定目标而设定特别激励措施。专项奖金方案由公司经营管理委员会制定，报董事会批准后执行。

第三章新进员工试用期薪酬方案

第十条应届新进员工试用期工资：

序号 学历 岗位 金额（元） 备注

第十一条有工作经验新进人员，其试用期薪酬根据招聘职位在任职资格体系要求予以核定薪级，其中岗位工资根据行业情况按70%~90%核发。根据经营需要引进特别人才，其试用期工资由总经理核定。

第十二条试用人员不享受司龄补贴、绩效工资等，但享受午餐补贴。

第十三条员工转正时间：员工转正时间为每月1日。

第四章薪酬计算方法

第十四条日平均薪酬=月薪酬/月平均上班天数（按国家相关规定）。

第十五条计薪期间中途任职、离职及解雇员工固定薪酬计算：

- 1、新进员工第一个月薪酬按工作实际天数发给，实际薪酬为：
日平均薪酬×实际工作天数。

2、离职员工当月薪酬按日计算，并依实际出勤日薪酬总额支付。

3、停职前薪酬，依下列方式计算：停职前薪酬×实际出勤日期/月平均上班天数（按国家有关规定）。

第十六条在公司内有兼职人员，岗位工资就高不就低，兼职不兼薪。

第十七条由于公司绩效考评是以工作绩效作为考评依据，而不是工作时间。因此，原则上对于加班不予发放加班费。如确系需发放加班费，以基本工资+岗位工资作为加班费计算基数。

第五章员工工资调整

第十八条员工调薪：公司视业绩成长情况及员工绩效成绩及能力进展情况，由分管领导提名，经公司经营管理委员会讨论通过予以调整。

第十九条调薪内容：

1、基本工资调整：员工在取得公司认定新职称或学历后，资历工资在当月予以调整。

2、岗位工资及绩效工资调整：

1) 员工因工作需要调动、工作能力进行薪级调整时，岗位工资及绩效工资标准依据薪级变动当月调整。

2) 半年绩效考核及年终绩效考核后，依据评估结果对岗位进行调整，岗位工资及绩效工资标准依据薪级变动当月调整。

3、司龄津贴每年1月1日统一调整。

第六章薪酬发放

第二十条薪酬发放：为当月发放上个月薪酬。

第二十一条薪酬计算期间及发放时间：

- 1、薪酬计算期间为本月1日起至本月结束。
- 2、每月最后一天制作本月在册员工薪酬报表。
- 3、每月薪酬发放时间为每月10日，如遇节假日则顺延。

第二十二条薪酬支付方法及扣除：

- 1、薪酬支付，通常以现金或汇入存折形式发放。
- 2、薪酬个人所得税、法定保险与公积金项目，在发放前直接从薪酬中扣除。

第二十三条人事部每月最后1日汇总整理本月在册人员名单、考勤记录提交给财务部，财务部结合本月调薪变动申请表，填制“月薪报表”等，财务部签署后转呈总经理核定，再转财务部门核发薪酬。

第七章附则

第二十五条员工薪酬采取密薪制，员工应对自己薪酬保密，并不打听及传播他人薪酬信息，如有违反，公司将视情节严重程度予以扣发岗位与绩效工资、降职降薪、解除劳动合同等处罚。

第二十六条本制度修订权属公司经营管理委员会，授权人事部进行解释。

第二十七条本制度自颁布之日起施行。

企业薪酬工作计划篇五

近日，顺德区人力资源协会公布了《2022-2023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。

十镇街的13个行业有了首份薪酬调查报告

据顺德区人力资源协会介绍，这次是首次对顺德范围内2022年度-2023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、电子技术家电电器行业、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2022年12月至2023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2022年12月至2023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2022年12月至2023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。

企业薪酬工作计划篇六

按照国家劳动法规和《工资集体协商试行办法》《四川省公司工资指导线》，按照劳务派遣公司管理工作特殊性，结合劳务派遣公司生产经营和经济效益等实际状况，公司开展工资集体协商，建立健全公司职工工资正常增长机制，合理确定职工工资增长幅度和工资水平，特制定本劳务派遣公司薪酬管理制度。

第一条劳务派遣公司被派遣员工享有与用工单位的员工同工同酬的权利。我公司按照各尽所能、按劳分配原则，工资调整幅度不超过本年度劳务派遣公司在岗职工年平均工资水平调整幅度5%-10%原则。

第二条结合劳务派遣公司生产特点，与劳务派遣公司经济效益挂钩，建立劳务派遣公司规范合理的工资分配制度。

第三条劳务派遣公司实行年薪制和月薪制两项，以职工的生产、岗位责任、工作绩效、奖惩记录、专业技能，以及本劳务派遣公司实际工作年限等指标综合考核职工薪酬。

第四条劳务派遣公司在经济效益增长的同时，依据职工绩效考核结果适当调整职工工资标准，劳务派遣公司支付职工的工资不得违反国家有关最低工资的规定。

第五条建立健全职工工资晋级档次。以调动劳务派遣公司职工积极性，职工的工资收入分配实行重实绩效、重贡献的工资分配激励机制。工资调整重点向关键性管理、技术、生产岗位和重要科技人才岗位倾斜，实行重实绩效、重贡献的工资分配激励机制。

第六条适用范围：适用于劳务派遣公司总经理等高层管理人员。

第七条工资模式：劳务派遣公司经营者与其业绩挂钩，其工资与年经营利润成正比。

年薪=基薪提成薪水（经营利润×提成比例）

- 1、基薪按月预发，根据年基薪额的1/12支付；
- 2、提成薪酬，在劳务派遣公司财务年度经营报表经审计后核算提成薪酬。

第八条年薪制考核指标与单位资产增值幅度、业绩的提高、劳务派遣公司业务管理、安全生产等重要指标挂钩，进行综合性评价。

第九条年薪制须由总经理作出决定。

第十条适用范围：适用于签订劳动合同的劳务派遣公司职工。

第十一条工资总额构成包括计时工资、计件工资、奖金、各种津贴、补贴、加班加点工资、其他工资。

1、计时工资：按计时工资标准和工作时间支付给个人的劳动报酬。包括：

- （1）对已完成的工作按计时工资标准支付的工资；
- （2）新参加工作职工的见习工资；
- （4）实行岗位技能工资制的单位支付给职工的技能工资及岗位（职务）工资等。

第十二条计时工资结构：

计时工资总额=基础工资岗位工资绩效工资工龄工资专业技术职称津贴资金

一、基础工资：

基础工资参照当地职工平均生活水平、最低生活标准、生活费用价格指数和各类政策性补贴等指数确定，在工资总额中占一定百分比。

二、岗位工资：

根据职务高低、所在岗位的职责、专业技能、工作绩效等确定，劳务派遣公司坚持变岗变薪原则，晋职晋薪、降职降薪。

三、绩效工资

1、根据职工生产任务、经营指标、职责履行情况的考核成绩确定：

(1) 由部门提供各自完成生产利润的经济指标数据。

(2) 由部门提供职工的出勤率和专业技术岗位职责履行情况。

(3) 劳务派遣公司根据当月实际生产经营状况测算出当月职工定量或定性应完成生产任务及工作绩效，确定每位职工绩效工资水平（计件工资）的计算数据。

2、绩效考评与各自生产经营利润指标挂钩。（绩效工资考核标准=出勤率岗位职责履行每月生产任务完成经济指标）

四、计件工资：指对已完成的工作任务按计件单价支付的劳动报酬。

(1) 按工作任务包干方法支付给个人的工资；

五、工龄工资：

(1) 按职工在本单位实际工作年限确定，鼓励职工长期、稳地

为劳务派遣公司工作

(2) 工龄工资按元 / 年递增，即每工作满一年后按元/月执行，职工工作年限没有连续者不计累加工龄工资，劳务派遣公司之日起计算工龄。

六、奖金：指支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬。

(1) 生产（业务）奖：

(2) 节约奖；

(3) 劳动竞赛奖；

(4) 年终一次性奖金；

(5) 其他奖金。

七、津贴：指为了补偿职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付给职工的津贴。包括：

(1) 补偿职工特殊或额外劳动消耗的津贴及岗位性津贴；

(2) 保健性津贴；

(3) 技术性津贴。

八、加班加点工资：指对法定节假日和公休节假日工作的职工，以及在正常工作时间以外延长工作时间的职工，按规定支付的加班加点工资。

第十三条 职工个人所得税

职工个人所得税由其本人承担，由劳务派遣公司代扣

企业薪酬工作计划篇七

报告数据显示□20xx年所调查的行业平均薪酬（包括保险）排名前5名的依次是：计算机服务与软件业、房地产业、批发和零售业、生产制造业、租凭和商务服务业（详细数据见相关图表）。

与去年相比，生产制造业取代金融业挤进前5且排名第四，引人注目。而据20xx年人力资源市场供求分析报告来看，生产制造业企业的用工需求比重在第二产业的总用工需求中位居榜首，这也间接提升了生产制造业的平均薪酬。

报告数据显示，以去年为参照，今年所调查的职位薪酬排名前10名的是：信息经理，多数人薪酬在4626元/月，少数人高达7783元/月；营运总监，多数人4500元/月，少数人5300元/月、财务经理，多数人3904元/月，少数人4500元/月；销售总监，多数人3800元/月，少数人4500元/月。其他挤入收入前10名的职业还有行政经理、工程建筑安全员、餐饮部经理、工程造价员、人事经理和测绘技术人员等（详细数据见相关图表）。

据介绍，销售主管的薪酬，今年较去年平均薪酬提高了770元/月，充分表明了在海南省在国际旅游岛建设上升为国家战略后，第三产业得到迅速发展。企业用人需求以第三产业为主，呈上升的发展趋势。

与去年相比，本次调查的224家企业中，平均薪酬（包含保险）涨幅前10名的职位分别是：质检工、收发员、客房服务员、包装工、水产养殖工程技术人员、收银员、餐具清洗保管员、理货员、出纳员和保卫部门经理（详细数据见相关图表）。

公司为了稳住人才，只能提高薪酬”。

本次调查还显示，从事专业技术岗位的大专毕业生与一般管

理岗位的本科毕业生起步工资相当，一名水产养殖工程技术人员和一名人事主管的最低工资差别仅200元，而水电工与软件工程师的最低工资也非常接近，分别为1500元和1600元。可以看出企业对学历的追求在淡化，另一方面，由于本科或本科以上毕业生逐渐树立“先就业后择业”的观念，对起步工资的追求并不高。

高技术人员的缺乏，促使用人单位进一步完善内部的工资制度，突出了技能的重要性，在工资分配方面不断提升。高技术人员的工资待遇超过一般管理岗位人员，大多数高技术人员，如测绘技术人员、工程预算技术人员等，跻身本次薪资调查的前列，月薪在20xx元—3500元/月之间。随着社会的发展，技能越高，工资越高的观念已为企业普遍接受。调查结果显示，高技术人员的平均基本工资是2997.4元/月，而锅炉工、包装工等低技术人员的平均基本工资是1988.3元/月，高出近1000元。

调查结果显示，被调查的78个职位中，除了管理高层类、房地产施工类和销售类的职位的绩效工资比较高外，如置业顾问、销售代表、保险从业人员等认得平均绩效工资在1000元/月左右，其他职位的绩效工资都不高，有的职位甚至没有绩效工资。这说明部分企业员工薪资构造不明确；被调查的企业中，有部分企业没有认识到绩效工资对员工的激励的重要作用，所以没有对该职位定绩效，只给该职位定基础工资。

调查报告中还涉及到社会保险和绩效工资的调查。在本次调查的企业中，社会保险缴纳率达到95%，与去年的90%相比，有较大幅度的提升。这从侧面反映了海南省企业的社会责任感不断增强，就业员工的福利待遇得到进一步的保障。