

2004年部分行业薪资盘点预知2005年薪情走势 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/99/2021\\_2022\\_2004\\_E5\\_B9\\_B4\\_E9\\_83\\_A8\\_c65\\_99983.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/99/2021_2022_2004_E5_B9_B4_E9_83_A8_c65_99983.htm) 年底将至，职场中人最关心的还是和切身利益紧密相关的薪资问题。所谓温故而知新，欲知2005年薪情如何，还须先对2004年的薪情来一番梳理和盘点。日前，《职场指南》获得了由太和顾问公司独家特约提供的2004年部分重点行业薪酬福利调研的内容。太和顾问公司2位薪酬顾问季征和金可冶介绍，该公司于近期在近百个行业中完成了薪酬福利调研活动，共涉及国内外各类企业上千家，收集到各类企业中10余万员工

### 高科技篇：薪酬出现复兴势头

季征指出，经过20012002年度的全面低迷后，以电信行业、电信增值业务、电子无器件行业、传统信息技术行业(互联网、软件及系统集成)为代表的高科技行业在2004年度全面走向复苏。20012003年高科技行业全面低迷时期，部分企业薪资增长率接近于0%，与当时的惨淡情形相比，今年高科技行业的薪酬增长率达到了78%，出现了极强的复兴势头。

### 互联网行业

2004年度互联网行业整体薪酬出现大幅增长，一般员工层员工薪酬平均增长7%，经理层员工薪酬增长超过11%，决策层员工薪酬增长超过17%，职位等级越高，薪资增长幅度越大。互联网领域最受欢迎的是网络销售和网站编辑策划人员。网站编辑将逐渐走向全能化和智能化。具有栏目策划能力、组织写作能力和创造能力的栏目主持将受青睐。一专多能又可身兼数职的人才将是今后最受欢迎的网络人才。

### 电信行业

2004年度的电信领域呈现出“薪”“薪”向荣的景象，太和顾问2004年度针对北京电信行业(主要指电信服务业)

的薪酬福利调研显示，电信行业薪酬水平依然较高且增幅巨大。整体薪酬约比2003年度高出20%，职等越高增长幅度越大。电信是高速成长性的行业，正处于大量吸收专业人才和管理人才的阶段。要求从业人员有较强专业性。研究开发部、系统工程部、客户工程部等负责服务的研发、方案设计和实施等核心业务的高级管理人及高级技术人员，他们的工作表现将直接对公司战略目标的实现构成影响，因而是公司的中坚力量。电信增值行业金可冶表示：“电信行业今年强势增长，催生了电信增值服务的全面崛起，太和顾问在2004年度把握住这个领域的发展趋势，率先展开了全国范围内的电信增值服务行业的薪酬调研。”在经过2004年度的快速增长后，电信增值服务领域的整体薪酬已经超过了传统的软件及系统集成领域，与复苏后的互联网行业从业人员薪酬持平。金可冶指出：“大量电信增值业务公司迅速涌现，但遗憾的是，在光鲜繁华的背后，仍然存在着大量的不和谐因素，电信增值业务的泡沫已经显现。此外，SP领域服务内容的简单与单一也成为制约行业发展的潜在隐患。”太和顾问的调研数据显示，以内容设计、开发为主的岗位在薪酬排名中占据了较高的地位。是否能够寻找到新的盈利模式和利润增长点是行业薪酬是否能够在明年继续“领涨”的决定条件。

金融篇：行业稳定薪酬猛增 金可冶指出：“金融行业在经过10年的市场规范化过程后趋于稳定，多数企业在人员构成方面趋于合理，关键性岗位人员流动减少。多数企业采用以激励为主的薪酬福利政策，体现了金融公司在人力资源管理上的成熟。”各家投资公司纷纷出高薪聘请有良好业绩的经理人进行长期投资。为保证新的金融产品的安全性，金融公司内部

信息技术性岗位薪酬也呈现日益强势的地位。人们对于生活质量提出了更高的要求，各大保险公司因此取得良好业绩，由此也带来薪酬的迅猛增长。在对证券、基金、保险3个分支领域的薪酬进行比较分析后，发现除了基金领域的薪酬高高在上外，证券和保险领域的薪酬基本相当，在公司高层管理员工方面，保险领域的薪酬状况还略高于证券领域。

**房地产篇：薪资增幅明显下滑** 太和顾问本年度涉及的全国16个大中型城市的房地产行业薪酬福利调研数据显示，房地产行业依然被视为高利润行业，在全国范围内其平均薪资水平仍然领先于排在第2位的高科技行业和位于第3位的汽车行业，高居榜首。2004年全国房地产行业整体薪酬水平平均上浮幅度为11%，较2002-2003年度的23%增幅有了明显下降。季征表示：“在持续了两三年的高速开发建设后，房地产投资开发在今年是微澜迭起。势必将带来行业内人才市场的起伏、人员的流动，特别是中高层经理人的流动会更加频繁。”北京地区房地产行业的薪资水平在全国范围内是最高的，其后依次为深圳、上海、广州。与2003年相比，北京房地产行业基本现金仍然呈现了较大的涨幅，而且覆盖面更广，涵盖了从普通员工到总经理的企业内部各层级员工。而深圳房地产行业总薪酬则大部分出现了下滑趋势。

**汽车篇：高回报期已经过去** 汽车行业中的复合型人才将成为竞争焦点，比如精通外语的汽车设计人才、具备汽车技术背景的营销人才、具备汽车销售背景的IT类专业人才，以及汽车信贷、保险等金融人才2005年将继续走俏。汽车销售虽然目前还是比较热门的行业，它的薪酬也依旧保持着比较高的水平，但是应当看到，在汽车业竞争激烈和汽车消费日趋理性的条件下，汽车销售

的高回报黄金期已经过去，并且从峰值已经呈回落趋势，提醒准备进入汽车销售领域的人要有一个冷静的薪酬预期。

**医药篇：“暴利”终结薪资滑坡** 曾有这样的说法：“2004年是医药行业终结暴利的一年”。2003年，“伴随”着SARS的爆发，医药行业的发展也迎来了一轮猛烈的暴涨。但是，2004年在没有SARS这样偶然因素的刺激下，医药行业和上市公司的业绩增长均有明显回落。2004年第一季度医药行业销售收入增长率比2003年度第二季度下降近 $2/3$ ，利润总额下降了一半；医药类上市公司销售收入也萎缩了近 $1/2$ ，净利润下降比例更是高达 $4/5$ 。金可冶分析：“虽然医药行业总体薪资仍有微增，但由于利润下降，销售人员的收入出现滑坡。研发等职位的薪酬没有明显变化。”针对这样的行业发展现状，预计在可预测的将来，国内医药行业发展的重心将向新药研发序列倾斜。同时伴随着中药领域在国内市场和国际市场的需求利好的消息，中医药专家将成为各大医药行业公司高薪争夺的热点。

**物业篇：薪酬“无力”人才流失** 物业管理行业中基层管理岗位的薪酬水平相对于其他行业并不处于有利地位，在激烈的人才竞争战中，物业管理行业不但无法通过薪酬来吸引市场上的管理人才，甚至还有可能会造成原有人才的流失。季征指出：“一个合理的薪酬体系中，随着职位等级的不断增加，在岗者员工工作职责的不断加大，变动收入在总薪酬中所占比例应随之增大。”他们以目前北京物业管理行业的现状来分析，发现现实与理想仍存在一定差距。在企业薪酬结构的设计中，确保企业内部薪酬公平性是一个重要原则。季征就曾见到过北京物业管理行业的某家公司，财务部门同一岗位不同人员之间的薪酬差距过大，高值为

低值的2倍多。他们表示：“不能否认这家企业的薪酬体系存在着不合理性。对于有此类问题的企业，建议向专业企业管理顾问公司寻求解决方案，最好做一次薪酬审计，或对薪酬体系进行优化和调整。” 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)