

无锡企业最新招聘薪酬报告发布：平均9365元/月 一年奔忙，你的钱袋子收获如何？

又到岁末，你的荷包准备好迎接新年了吗？近日，智联招聘发布了2021年第四季度《中国企业招聘薪酬报告》，数据显示，2021年第四季度无锡企业的平均薪酬为9365元/月，较上一季度有所上浮，环比增长4.2%，在接受调研的全国38个核心城市中位居16。

哪些行业薪资上涨比较快？

报告显示，从行业来看，能源/矿产/采掘/冶炼（平均薪酬12081元/月）环比上涨12.8%。今年国内能源紧缺、能源价格上涨的局势带动行业招聘薪酬水涨船高。四季度另一个薪资涨幅较高的行业是外包服务，疫情促进企业对线上信息技术服务等外包服务需求增长，因此外包行业招工需求及薪资水平均有所上涨，涨幅达13.3%。

从学历要求看，薪资水平仍然整体呈现学历要求越高，招聘薪酬越高的特征。其中，博士的平均招聘薪酬遥遥领先，为26587元/月，远高于位于第2位硕士的平均月薪15361元。相比之下，硕士与本科的薪资差距不大，此外，大专学历的岗位平均薪资为8610元/月；要求高中及以下的岗位薪资仍然为最低水平，为6756元/月。

对于硕士学历人才来说，继续攻读博士是性价比不错的选择，但在无锡，对于一些技术性

收入主要集中在哪个薪酬段？

“我给无锡拖后腿了”“明年争取跑赢平均数”“又被平均了”……平均薪酬一出，不少网友对号入座，心头一慌：“身边问了一圈，都觉得这个平均数偏高，是我们的错觉吗？”

针对网友的疑问，智联招聘无锡分公司市场部负责人以四季度全国38个核心城市的薪酬为例进行了分析。调查显示，当季38城的薪酬平均数已经突破10000元，而中位数为8001元/月，众数只有5001元/月。代入我们的日常工作，一个销售冠军的业绩提成可以拔高一个部门的均值，这并不鲜见，而从薪酬分布来看，居中者才占据多数。“平均数只是薪酬水平的参考坐标之一，相比之下，中位数更加可以体现招聘薪酬的集中度，更有助于求职者和企业了解真实的岗位薪酬。”

那么，无锡人的收入主要集

中在哪个薪酬段呢？智联招聘后台数据显示，无锡企业发布的招聘岗位中，薪酬水平在6000-10000元/月这一区间的居多，占比达63%。“从岗位要求来看，这一薪酬段的岗位面向的主要是基层管理者或具备一定技能的人才，这也在一定程度上反映了企业的用人策略正在转向‘少而精’”，该负责人透露，这并非无锡一城的现象，今年以来，在就业形势稳中承压的同时，38城企业平均招聘薪酬逐季稳步上涨，相对于大规模招聘，企业越来越倾向于高薪聘请少量优秀人才，减少边际人工成本。



较强的职业，技能要求比学历要求更重要，掌握关键技能也成为获取高薪的关键。从经验要求看，无锡不乏工龄越长越吃香的岗位，工作年限要求与薪资水平呈正相关，其中，要求10年以上

工作经验的岗位平均薪酬高达24205元/月，而1年以下经验的岗位平均月薪仅为7128元。值得注意的是，5-10年的平均薪酬为15501元/月，与10年以上的平均薪酬存在质的飞跃，差距高达近一万元。

九成职场人求职时考虑“激励机制”

目前，企业较为常见的激励方式包括绩效奖、员工持股、节点礼物、公司内部表彰或处罚等，企业期待以此调动员工的积极性，为企业创造更大的价值。这些方式在新时期是否还能达到预期效果呢？

“留人难”

从事医疗器械行业的第六个年头，“90后”小超选择重新开始。“刚参加工作关注的肯定是工资，但后面会更在意机会和平台，以及公司的激励机制是否跟得上员工的成长”，小超表示，现阶段股权激励机制对他比较有吸引力，“以经济利益为核心更容易稳定关键岗位，留住核心人员。”

“工作强度和压力都比上一家单位大，但我觉得这次跳槽很值”，从事环评工作的薛晓洋已经在新岗位锻炼了三月有余，“最中意的是上班不打卡，还有随业务和工龄上涨的职工激励，很透明很公平”。

智联招聘近期发布的报告显示，93.7%的职场人在求职时将企业激励机制作为一般或重点考虑因素，39.7%的职场人将激励机制作为重点考虑因素。在求职时，只有6.3%的职场人不考虑企业激励机制。智联招聘无锡分公司市场部负责人黄晶晶分析：“随着95、00后涌入职场，很多企业HR反应现在人难招，招到后也存在留人难的问题，除了基本薪资待遇，企业激励机制的重要性越发凸显。”

“被认同”

“一个充满正能量的环境才能让人工作高效”，小超在寻找新东家时，把企业的人文关怀放在第一位，在他看来，这正是一家企业软实力的体现。

小超的选择代表了相当一批年轻人在求职时的价值取向。在被问到“哪一项最有可能成为你选择该企业或者长期留在该企业的原因？”时，36.0%的职场人选择“被认同、被尊重、有归属感”，占比排在第一位。这一选项的选择者甚至多于“薪水高、项目奖金丰厚”。“可见，企业留住人才的关键是给予充分尊重，让其有归属感，其次才是‘钱给足’”，黄晶晶说。

“小妙招”

除了常用手法，锡城的企业又有哪些激励小妙招呢？无锡新思联信息技术有限公司副总经理罗亮介绍了他们的经验——公司通过自己研发的App建立积分机制，到了年底，员工可以用积分兑换园林卡、咖啡券、牛排券等福利。

“激励只是辅助，核心还是让员工快速了解企业，主动参与公司建设，从而建立起更深刻的认同感和归属感”，罗亮表示，尽可能减少条条框框的限制，让职工成为内燃机而不是挤牙膏式的工作。

黄晶晶观察到，无锡很多企业在招聘时前端网页仅会展示企业的基本福利待遇，缺失企业激励机制这一部分，建议企业可以完善信息，提升自己招聘竞争力。

声音 年前议价空间大 跳槽不妨早动身

“年前求求职议价空间更大，竞争压力更小，做好重新出发准备的职场人，不妨把握时机，及早动身”，岁末年初，也到了职场人最蠢蠢欲动的时候，很多人会把年后作为离职跳槽的节点，人力资源市场上也素有“金三银四”的说法，国家一级人力资源管理师刘皓却不以为然，他认为，人力资源市场的热闹对于求职者来说未必是“黄金时段”。

“近两年来，由于疫情等不稳定因素影响，很多企业为了节

后能够正常开工，会把招聘计划前置到年前，提前释放岗位，储备人才，以应对年后更为活跃的人员流动”，刘皓解释，能在年前落实好岗位，年后按时到岗，是现阶段求职者的优势。“由于年前时间紧张，招聘节奏加快，给求职者留下了较高的议价空间，等到年后，大批优秀求职者争相竞聘同一岗位时，又是完全不同的市场了。”

从职业发展趋势来看，刘皓建议2022年求职者可以关注新媒体类、新能源类、数据分析类

以及成人教育培训类四大方向。他观察到，基于自媒体和直播娱乐行业的蓬勃发展，视频拍摄制作和媒体平台代运营的需求也在不断走高，无锡新成立了不少自媒体相关的公司，在招聘平台上，新媒体类岗位的招聘需求上涨趋势也很明显。新能源和数据分析类则与企业转型升级密切相关，也是热门候选。考虑到相当一批求职者面临着职业转型，他们需要重新选择职业方向，通过就业培训掌握新的技能，因此，成人教育培训的前景同样值得期待。

（晚报记者 陈钰洁）