

2026-2031年LED灯企业薪酬现状调研与未来趋势预测报告

报告简介

LED是英文 light emitting diode

(发光二极管)的缩写，它的基本结构是一块电致发光的半导体材料芯片，用银胶或白胶固化到支架上，然后用银线或金线连接芯片和电路板，四周用环氧树脂密封，起到保护内部芯线的作用，最后安装外壳，所以 LED

灯的抗震性能好。运用领域涉及到手机、台灯、家电等日常家电和机械生产方面。LED节能灯作为一种新型的照明光源，以节能、健康、环保及寿命长的显著特点，受到了广大人民的青睐以及国家的大力扶持。

最初LED用作仪器仪表的指示光源，后来各种光色的LED在交通信号灯和面积显示屏中得到了广泛应用，产生了很好的经济效益和社会效益。以12英寸的红色交通信号灯为例，在美国本来是采用长寿命，低光视效能的140瓦白炽灯作为光源，它产生2000流明的白光。经红色滤光片后，光损失90%，只剩下200流明的红光。而在新设计的灯中，Lumileds公司采用了18个红色LED光源，包括电路损失在内，共耗电14瓦，即可产生同样的光效。汽车信号灯也是LED光源应用的重要领域。

对于一般照明而言，人们更需要白色的光源。1998年发白光的LED开发成功。这种LED是将Ga_N芯片和钇铝石榴石(YAG)封装在一起做成。Ga_N芯片发蓝光($\lambda_p=465\text{nm}$ ， $W_d=30\text{nm}$)，高温烧结制成的含Ce³⁺的YAG荧光粉受此蓝光激发后发出黄色光射，峰值550nm。蓝光LED基片安装在碗形反射腔中，覆盖以混有YAG的树脂薄层，约200-500nm。

LED基片发出的蓝光部分被荧光粉吸收，另一部分蓝光与荧光粉发出的黄光混合，可以得到白光。

对于InGa_N/YAG白色LED，通过改变YAG荧光粉的化学组成和调节荧光粉层的厚度，可以获得色温3500-10000K的各色白光。这种通过蓝光LED得到白光的方法，构造简单、成本低廉、技术成熟度高，因此运

用最多。

认为要建立起一个合理、科学的LED灯行业薪酬系统，首先应当从企业的经营战略出发来确定企业的人力资源战略。比如，企业想在两年内利润翻番，一般来讲，为达到这个目标，企业需要一支强大的销售队伍，这支队伍应该是市场上最优秀的。相对而言，企业的文秘人员可能不需要是最好的，而且假设此时人才市场上文秘人员的供应量很大。于是，企业的人力资源政策可以是吸引、保留、激励最好的销售人员 and 一般的文秘人员；而薪酬政策是向销售人员支付市场75%分位以上的薪酬，向文秘人员支付市场中等偏下水平的薪酬。总之，根据企业不同的经营战略和相应的人力资源战略，会相应产生不同的薪酬战略来进行配合，薪酬报告为企业的薪酬战略提供有用信息。

本研究咨询报告由北京中道泰和信息咨询有限公司领衔撰写，在大量周密的市场调研基础上，主要依据了国家统计局、国家工信部、国家商务部、国家发改委、国务院发展研究中心、51行业报告网、全国及海外多种相关报刊杂志以及专业研究机构公布和提供的大量资料，对我国LED灯薪酬行业及各子行业的发展状况、上下游行业发展状况、市场供需形势、新产品与技术等进行了分析，并重点分析了我国LED灯薪酬行业发展状况和特点，以及中国LED灯薪酬行业将面临的挑战、企业的发展策略等。报告还对全球LED灯薪酬行业发展态势作了详细分析，并对LED灯薪酬行业进行了趋向研判，是LED灯薪酬生产、经营企业，科研、投资机构等单位准确了解目前LED灯薪酬行业发展动态，把握企业定位和发展方向不可多得的精品。

报告目录

第一部分 行业环境透视

第一章 LED灯行业薪酬构成细项解析

第一节 定义

第二节 基本工资

第三节 补贴

第四节 变动收入

第五节 福利

第二章 LED灯行业薪酬环境分析

第一节 宏观经济概况

一、宏观经济指数

二、人才市场情况

三、重点城市职工工资情况分布

第二节 人工成本报告

一、人工成本数据

二、劳动报酬数据

第三节 薪资政策报告

一、调薪政策

二、调薪幅度

第四节 管理人员/专业技术人员/生产服务技能人员薪酬水平报表

一、管理人员薪酬水平

二、专业技术人员薪酬水平

三、生产服务技能人员薪酬水平

四、市场薪酬结构

第二部分 行业运行现状

第三章 LED灯行业薪酬管理方法论

第一节 薪酬管理五个原则

一、依据战略

二、公平原则

三、竞争原则

四、激励原则

五、经济原则

第二节 薪酬管理现状快速诊断分析之五大维度

一、内部公平性

二、激励性

三、外部竞争性

四、经济性

五、薪酬策略

第三节 4D构建模型

一、职位差异

二、市场差异

三、能力差异

四、绩效差异

第四节 4E构建模型

一、内部公平性

二、外部公平性

三、个体公平性

四、组织公平性

第四章 LED灯行业薪酬管理诊断指标展示(一个定性，四个定量)

第一节 定性分析

第二节 定量分析

一、内部公平性

- 1、部门人均工资和部门总收入占比
- 2、内部绝对和相对薪酬差距分析
- 3、不同等级员工的薪酬内部竞争力
- 4、不同职类员工的薪酬内部竞争力

二、外部竞争性

- 1、等级薪酬外部竞争力
- 2、职类薪酬外部竞争力
- 3、岗位薪酬外部竞争力
- 4、补充福利外部竞争力

三、激励性

- 1、不同职类的薪酬构成
- 2、不同层级的薪酬构成
- 3、人力资本投资回报
- 4、主动离职率

四、经济性

- 1、薪酬福利占营业收入的比例
- 2、薪酬福利占营业支出的比例
- 3、奖金占薪酬总额的比例
- 4、薪酬福利总额增长率

第五章 LED灯行业薪酬人力资源管理现状

第一节 付薪理念

第二节 企业关键核心层级、部门和岗位梳理

第三节 现阶段各层级、职类薪酬定位

第四节 等级薪酬制度分析

第五节 薪酬增长分析

第六节 福利项目实施情况分析

第七节 员工离职率分析

第八节 其他人力资源管理问题分析

第六章 LED灯行业等级薪酬分析

第一节 基本薪酬等级回归分析

第二节 固定薪酬等级回归分析

第三节 总现金等级回归分析

第四节 整体薪酬等级回归分析

第三部分 竞争格局分析

第七章 LED灯行业薪酬内部公平性分析

第一节 关键核心层级分析

第二节 关键核心部门分析

第三节 关键核心岗位分析

第四节 各层级薪酬定位

第五节 部门人均工资和总收入占比

第六节 内部薪酬差距分析

第七节 等级薪酬内部分析

第八节 职类薪酬内部分析

第八章 LED灯行业薪酬外部竞争性分析

第一节 等级薪酬外部竞争性分析

第二节 等级薪酬散点分析

第三节 职类薪酬外部竞争性分析

第四节 岗位薪酬外部竞争性分析

第五节 岗位薪酬偏离度统计分析

第六节 补充福利竞争性分析

第七节 薪酬调整建议

第九章 LED灯行业薪酬激励性

第一节 职类薪酬构成

第二节 层级薪酬构成

第三节 人力资本投资回报

第四节 主动离职率

第十章 LED灯行业薪酬经济性分析

第一节 薪酬总额占营业收入比例

第二节 薪酬总额占营业支出比例

第三节 奖金占薪酬总额比例

第四节 薪酬福利总额增长率

第十一章 2021-2026年LED灯行业各区域企业薪酬发展分析

第一节 华北地区

一、经济发展现状

二、行业分布情况

三、企业薪酬现状

第二节 华南地区

一、经济发展现状

二、行业分布情况

三、企业薪酬现状

第三节 华中地区

一、经济发展现状

二、行业分布情况

三、企业薪酬现状

第四节 东北地区

一、经济发展现状

二、行业分布情况

三、企业薪酬现状

第五节 华东地区

一、经济发展现状

二、行业分布情况

三、企业薪酬现状

第六节 西南地区

一、经济发展现状

二、行业分布情况

三、企业薪酬现状

第七节 西北地区

一、经济发展现状

二、行业分布情况

三、企业薪酬现状

第十二章 LED灯行业重点企业薪酬管理现状分析

第一节 奥朵(上海)电子科技有限公司

一、企业发展概述

二、企业经营状况

三、企业竞争优势

四、企业发展战略

第二节 美的集团股份有限公司

一、企业发展概述

二、企业经营状况

三、企业竞争优势

四、企业发展战略

第三节 中山市华艺灯饰照明股份有限公司

一、企业发展概述

二、企业经营状况

三、企业竞争优势

四、企业发展战略

第四节 欧司朗(中国)照明有限公司

一、企业发展概述

二、企业经营状况

三、企业竞争优势

四、企业发展战略

第五节 TCL集团股份有限公司

一、企业发展概述

二、企业经营状况

三、企业竞争优势

四、企业发展战略

第六节 惠州雷士光电科技有限公司

一、企业发展概述

二、企业经营状况

三、企业竞争优势

四、企业发展战略

第七节 佛山电器照明股份有限公司

一、企业发展概述

二、企业经营状况

三、企业竞争优势

四、企业发展战略

第八节 松下电器(中国)有限公司

一、企业发展概述

二、企业经营状况

三、企业竞争优势

四、企业发展战略

第九节 欧普照明股份有限公司

一、企业发展概述

二、企业经营状况

三、企业竞争优势

四、企业发展战略

第十节 飞利浦(中国)投资有限公司

一、企业发展概述

二、企业经营状况

三、企业竞争优势

四、企业发展战略

第四部分 发展战略分析

第十三章 LED灯行业企业薪酬策略分析

第一节 薪酬策略分类

一、薪酬水平策略

二、薪酬激励策略

三、薪酬结构策略

四、薪酬组合策略

五、薪酬总额策略

六、薪酬架构策略

七、薪酬差别策略

八、薪酬增长策略

九、薪酬支付策略

十、不同类型人员的薪酬支付策略

第二节 策略管理

一、明确公司的薪酬策略

二、向员工讲明公司的涨薪理念

第十四章 2026-2031LED灯行业企业薪酬发展建议分析

第一节 LED灯行业企业薪酬研究结论及建议

第二节 LED灯行业企业薪酬研究结论及建议

第三节 LED灯行业企业薪酬竞争策略总结及建议

图表目录

图表：LED灯薪酬行业分类表

图表：2021-2026年LED灯薪酬行业总产值及占GDP比重(单位：亿元，%)

图表：我国统计上大中小微型企业划分标准(工业类)(单位：人，万元)

图表：中国企业的市场主体分类

图表：中国不同所有制性质企业的划分

图表：LED灯薪酬行业所处产业链示意图

图表：中国LED灯薪酬主要消费群体特点分析(元)

图表：2021-2026年LED灯行业管理层工资分布情况

图表：2021-2026年LED灯行业普通员工工资分析

图表：2021-2026年LED灯行业管理成本分析

图表：2021-2026年LED灯行业人力资源分布图分析

图表：2021-2026年LED灯行业中层员工工资分析

图表：2021-2026年LED灯行业工资增长变化情况

图表：2021-2026年LED灯行业管理层变化情况

图表：2021-2026年LED灯行业销售费用变化情况

图表：2021-2026年LED灯行业销售费用占比变化情况

图表：2026-2031年LED灯行业管理成本预测

图表：2026-2031年中国LED灯行业工资收入预测

图表：LED灯行业规划品牌目标

图表：LED灯行业新产品份额规划

把握投资 决策经营！

咨询订购 请拨打 400-886-7071 (免长途费) Email : kf@51baogao.cn

报告编号：75458

本文地址：<https://www.51baogao.cn/bg/20170506/75458.shtml>

在线订购：[点击这里](#)