



# TALENT TRENDS & SALARY GUIDE

## 人才市场洞察及薪酬指南

2020

---

概览	3
<b>中国</b>	
医疗健康	7
高科技	15
泛娱乐	25
金融	32
地产	40
消费品	44
汽车	48
电子制造	55
能源	61
化工	66
航空航天	70
新零售	74
农业	78
教育	83
体育	88
<b>职能</b>	
人力资源	92
法务与合规	96
财务	99
IT/DT	102
供应链采购	106
战略投资	109
<b>区域</b>	
长春	115
天津	119
西安	123
青岛	128
大连	133
江浙	138
武汉	147
成渝	153
乌鲁木齐	158
香港	164
<b>海外</b>	
印度	168
东南亚	173
新加坡	178
马来西亚	179
泰国	180
印度尼西亚	181
越南	182
英国	183
关于调研	191
关于科锐国际	191

---

观势·观薪·观心





## 概览

根据世界银行2020年1月最新一期《全球经济展望》报告指出，当前全球经济依然是下行风险占主导。今年新兴市场和发展中经济体增长有望复苏，全球经济整体上呈现“温和增长”态势。中国经济依然保持了中高速增长的发展势头，经济的风险依然存在，一季度的疫情可能对中国经济造成暂时性影响，但整体而言，2020年，中国经济发展的势头将依然良好，国内消费也将越来越成为推动经济发展的主要动力，并由此带来相关行业的机会。2019-2020年，整体人才市场趋势主要变化是：

### 经济发展步入“重质”新阶段 企业人才融合分化趋势明显

2019-2020，外部环境的复杂让企业分化、人才分化加速上演：医药集采，地产深度调整，金融监管升级，汽车销量继续下滑，新造车势力热度褪去...行业洗牌加剧，整合加速。整体人才需求来看，中低端岗位趋于饱和，核心关键岗位依然需求旺盛。贸易战的升级也使得本土民营企业更加重视创新和研发，对于高级管理人才、专业技术及研发人才的需求依然较大。

优化运营、降本增效成为企业战略转型的关键词，企业业务更为聚焦和专注，人才需求的方向也在发生变化，精准、效益、运营这些关键字相关的人才需求提升：互联网行业流量红利逐渐消失，如何实现用户增长，具备前瞻性、商业化变现运营思路的高端人才成为热门人才。在消费品、零售行业，消费者精准洞察相关人才需求提升。地产企业也更为注重精准布局，更加注重提升内部运营能力，减员增效。企业内部优化、项目管理、企业战略变革和业务转型的相关战略人才招聘需求也增长快速。整个人才市场也在回归理性，人才泡沫逐步挤出，高薪挖人的现象得到了抑制。而与之相对的是，企业对于人才的挑选和资格审查也更为严格，在一些过去的热门高薪行业，比如地产、金融、互联网等，平薪和降薪跳槽的现象并不稀奇。从候选人端来看，也会更为注重公司的稳定性、市场品牌，而非高薪，不倾向于选择去一些风险性较高的企业。

### 5G商用、技术加持，新的职业机会、人群机会显现

2019-2020，5G商用进程加速，科创板正式开板，区块链更被进一步上升为国家战略，在政策助力、技术推动下，传统产业转型升级、新的产业机会以及新的利润增长点出现。云计算、数字化转型、人工智能相关岗位依然需求旺盛，且成为各个行业争夺的热点人才。5G的兴起也带来新一轮产业链转型升级的机会，相关AIoT、芯片人才缺口较大，尤其是AIoT复合型人才，芯片设计、计算架构、第三代半导体材料人才需求快速上升。90后、95后成为新的消费主力，各种新技术、新产品的涌现，企业对于人才的招聘在各个层级，也越来越有年轻化的趋势。

中国市场越来越开放，得益于中国未来巨大的市场潜力和更加开放的市场体系，越来越多的民企、国企、央企将更多的参与进来，民营企业营商环境变好，发展迅猛，而外资企业多年积累的经验在中国快速变化的市场环境下开始展现更多不适应性，裁员、优化现象在诸多行业时有发生，新的市场格局在逐步形成。民营企业集团对于企业专业化管理诉求的不断提升，使得人才向民企的流动依然在加速。国有企业、央企、政府也在变得越来越市场化，正在开拓更多招聘渠道，寻求和专业的第三方人力资源机构合作。中国对人才的需求也越来越高，不惜在全世界范围内获取专业人才，比如高科技行业、汽车行业，零售的设计、创意类岗位。

## 区域经济一体化 市场下沉创新创业加速区域人才发展

2019-2020各地人才政策持续落地，区域人才回流依然在加剧。在政策利好、区域产业环境优化的推动下，本地人才的流动也在大大加快，企业对于专业技术性人才的需求以及“争夺”益发明显。经济发展的新动能加速崛起，政府工作报告指明了京津冀、长三角、粤港澳三大区域发展方向。二线城市对于创新创业企业的培育和支持，企业对于核心复合型人才的需求尤为迫切。市场下沉，互联网企业更多往强二线城市布局第二总部，人工智能算法类岗位、产品技术岗位、信息技术研发人员、互联网研发人员需求继续爆棚。互联网+类运营及市场类岗位需求也在加大。制造业转型升级成为推动区域经济高质量发展的关键，受中美贸易战影响，不少民营企业加速全球布局，比如在东南亚市场，市场营销类人才、海外人力资源和财务岗位需求增加。英文流利、有外资或海外留学工作背景，同时具备有企业工作经验，多元化背景的候选人很受这类区域民营企业欢迎。

## 2019-2020不同行业及区域薪酬涨幅特点

1) 5G进入商用化阶段，5G与AIoT的交汇扩大了AIoT的市场。高科技行业依旧占领薪酬上涨高地，AIoT，尤其是AIoT复合型人才、芯片、数字化转型、大数据相关人才依然是市场热门，薪酬均有较大增幅。泛娱乐行业依然火热，文学产品及运营方向职位薪酬上涨最快，跳槽涨幅可达到30%-50%。医药整体平稳，随着大量新药进入临床试验阶段，临床试验项目的医学负责人（CMO/医学总监）和项目运营人才（临床运营总监）的争抢达到了白热化。教育整体依然呈现向上趋势，其中学前教育、素质教育、民办高等教育对于运营类、高级管理类职位的涨幅比较明显；K12领域的教学、教研类人才涨幅也日趋明显。受宏观环境融资收紧影响，银行人才流向地产等实业公司从事融资业务，薪酬涨幅较为明显。江浙地区经济平稳，经济增速高于全国平均水平，随着科技创新的不断提高和消费能力的不断攀升，对高科技、消费品、医疗健康领域的相关岗位需求较多，薪酬涨幅可达50%。随着5G、大数据等新兴领域的不断涌现，成渝地区、武汉和天津等地对互联网人才需求增加，跳槽涨幅可达到30%，但资本仍比较谨慎，对互联网行业的投资回归理性。

2) 消费品整体薪酬涨幅平稳，美妆、电商人才薪酬上涨较快。受经济环境影响，能源、化工、航空航天、农业整体平稳，没有明显上升趋势。新零售热度逐渐退潮，传统电商、传统销售管理维持平稳甚至降薪跳槽的情况也不少见。但某些岗位比如时尚创意类、时尚设计类、商品管理类职位跳槽薪酬上涨依然可达30%左右或以上。

3) 过去的薪酬大热行业涨幅开始回归理性，部分行业平薪降薪跳槽现象并不稀奇：受宏观环境影响，金融整体涨幅较低，部分领域奖金受市场影响，有一定下降。战略投资岗位等跳槽降薪平居多。地产行业薪酬增长放缓，年终奖相对整体薪酬的配比在下降，影响整体薪酬水平。由于候选人对于平台稳定的考虑，国资背景企业受到欢迎，金融、地产领域人才从外资、民营流入国资背景，薪酬略有下降。汽车行业呈现稳中有降的趋势，整体市场需求在下降。

## 行业领域主要人才缺口及热门岗位

行业	细分领域	人才缺口
 医疗健康	医药	肿瘤免疫学家、首席医学官、临床运营总监、临床项目经理、注册经理、生物统计师、市场准入、市场营销、政府事务
	器械	临床项目经理、IVD研发总监/经理、高值耗材研发总监/经理、项目转移经理
	医疗大数据	医学经理、临床项目经理、临床数统经理、真实世界研究人才、产品经理、售前顾问、深度学习研究员、营销总监
 高科技	AIoT	AIoT架构师、边缘计算专家、异构计算
	数字化转型	运营管理、信息技术、数据科学、云计算
	云计算	数据中心、容器技术应用、企业级SaaS服务、网络设计、云运营、复合型管理人才
	芯片	5-7年的IC设计和验证人才、以及拥有计算、AI等技能的IC复合型人才
	大数据	数据平台研发、数据应用开发和数据产品经理
 泛娱乐	电影&剧集	影视制作及宣发高端
	综艺	丰富制作经验的大型项目负责人、综艺节目研发
	互联网内容	短视频运营/内容运营负责人、MCN运营、艺人经纪及垂类运营负责人
	现场演艺	剧院专业的运营团队，优质演艺项目的IP引进，演艺节目开发、制作人才
	文旅	文旅行业综合运营管理、策划、优质内容开发及制作的复合型专业人才
	院线	院线专业的运营团队、衍生品团队、院线选址团队
	IP	IP商业化、IP运营、IP采购
	音乐	音乐版权、音乐制作人、演艺经营
	商业化	用户增长、数据分析、商业化产品、直播营收、KOL引流等方向的优秀人才
 金融	投资	以金融科技人才为代表的复合型人才和高级专业技术人才、金融监管人才
	融资	券商承销业务、房地产企业融资部门高管
	风控合规	风控部总经理/副总经理、风险管理、合规岗
	金融科技	风险管理人才（风险策略、风险模型、数据分析、反欺诈策略、催收策略、风控系统产品等）
 地产	传统地产	项目总、运营岗、营销岗
	商业地产	招商岗、商业项目总
	地产金融	融资岗、审计岗
	地产建筑	景观岗、产品设计岗

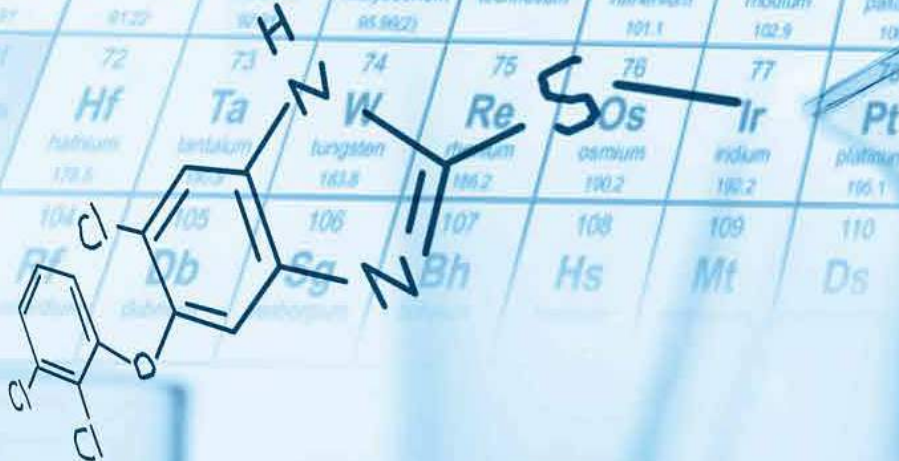


## 行业领域主要人才缺口及热门岗位

行业	细分领域	人才缺口
 汽车	整车及配件	汽车零部件方向岗位、算法相关、软件架构师
	智能驾驶&车联网	智能座舱、算法、车联网架构师、数字化转型、智能交通解决方案相关岗位
	新能源汽车	新能源研发总工、智能交通产品总监、品牌总监、大客户总监、战略拓展副总裁
	国际化人才	海外华人、海外华人高管岗位、海外研发专家
消费品	消费品	数字营销、产品开发、电商相关岗位
电子制造	芯片半导体	IC工艺研发、新材料方面的研发人员
	智能终端	市场战略和营销洞察、零售负责人、展陈设计师
能源	能源	海上风电项目开发、专责、海上风电高精尖领域研究人员、能源互联技术专家、智能化专家、产品专家
化工	化工	化工工程、石油工程、化工战略研发、聚合物（聚氨酯、膜）研发、化工新材料高端制造与生产
航空航天	航空航天	飞行员、核心研发人员（航空航天材料、软件研发、先进机载设备）
新零售	新零售	设计与视觉创意、产品研发、数字市场、零售运营优化、企业后台岗位（如信息技术、供应链）
农业	动物科学	基因工程与生物制药研发科学家、技术开发总监、兽医总监、养殖场长、营销总监、市场总监
	作物科学	生物技术与基因编译科学家、制剂开发总监、产品安全与环境风险管理专家
 教育	幼儿托育	专业师资、保育人员、高级运营管理人员
	学前教育	学前教育专业师资、高级运营管理
	K12素质教育	资深教学、教研人员、高级运营管理
	职业教育	高级管理人员、投融资人才
	教育+新技术	运营管理人才、教学教研人才
体育	体育	体育综艺、体育营销、商业化人才、体育科研方向人才
战略投资	战略投资	首席战略官 & 战略总监、项目管理办公室/PMO、企业规划、商业分析、投资总监&投资经理、投资者关系
人力资源	人力资源	SSC负责人、HRIT流程管理、人才引进专家、绩效管理专家
法务与合规	法务与合规	知识产权律师、合规法务、涉外律师
财务	财务	A股/港股/美股IPO全流程财务总监/CFO/董秘、融资总监、财务经营分析总监
IT/DT	IT/DT	云计算专家、大数据专家、安全专家、算法专家、架构师
供应链采购	供应链/物流公司	供应链总监、物流总监、供应链优化专家
	采购	采购总监、采购流程优化、IT/Logistics/Marketing等间接采购



3	4	5	6	7	8	9
21 <b>Sc</b> scandium 44.96	22 <b>Ti</b> titanium 47.87	23 <b>V</b> vanadium 50.94	24 <b>Cr</b> chromium 52.00	25 <b>Mn</b> manganese 54.94	26 <b>Fe</b> iron 55.85	27 <b>Co</b> cobalt 58.93
39 <b>Y</b> yttrium 88.91	40 <b>Zr</b> zirconium 91.22	41 <b>Nb</b> niobium 92.91	42 <b>Mo</b> molybdenum 95.94	43 <b>Tc</b> technetium 101.1	44 <b>Ru</b> ruthenium 101.1	45 <b>Rh</b> rhodium 102.9
72 <b>Hf</b> hafnium 178.5	73 <b>Ta</b> tantalum 180.9	74 <b>W</b> tungsten 183.8	75 <b>Re</b> rhenium 186.2	76 <b>Os</b> osmium 190.2	77 <b>Ir</b> iridium 192.2	78 <b>Pt</b> platinum 195.1
104 <b>Rf</b>	105 <b>Db</b>	106 <b>Sg</b>	107 <b>Bh</b>	108 <b>Hs</b>	109 <b>Mt</b>	110 <b>Ds</b>



## 医疗健康

### 行业趋势

大健康市场依然保持蓬勃发展，预计2020年我国大健康产业规模将突破10万亿元。政策的驱动，人口老龄化的加快，居民生活水平的不断提高，都给产业带来了发展机会与前景。

### 医药

经济发展、老龄化、科技创新仍在推动医药行业整体快速增长，但增长方式有所改变。既往靠增加产品、增加销售队伍的模式已经遇到瓶颈。在集中采购的情况下仿制药的利润明显下降，使得企业纷纷把重点转向创新。在国家鼓励创新的政策影响下，资本市场驱动特别是科创板对于新兴企业的鼓舞，使得更多中小型创新型企业大力发展，也吸引了更多市场上的人才与资源。中国的本土药企更是意识到创新是第一生产力，从原先的“仿药”到如今的“自主创新”，战略转变下也纷纷开始组建自己的研发团队。

从人才需求来看，外部环境的变化带来销售模式的调整，但这并不意味着企业停止了对于营销人员的招聘。企业对于特药、创新药物的销售人员持续保持需求。这些需求不仅来自外资企业和传统国内药企，也来自今年新产品陆续上市的创业公司。具体来看，国内初创公司对于总监级别以上的人才需求比较大，尤其是在抗体以及基因治疗领域。抗体PD-1，PD-L1 疗法在肿瘤免疫中的巨大成功，使得更多的公司投入越来越多的资金进入到生物药的整个行业，尤其是新型抗体、双抗和多抗。同时，小分子药回暖，小分子的人才也有大量需求。

**临床研发：**CDE改革推进药品审评审批速度不断加快；创新药物大发展时代来临，资本倾向于新药投资，国内庞大的内需影响；加之中国人口众多，病例丰富，使得临床人才的需求活跃。上市前医学，PM和CRA，生物统计师，药物安全等人才需求依然十分庞大，尤其肿瘤和免疫领域，呈现出“供不应求”的现象，有经验的职业经理人依然是各家药厂、CRO争抢的对象。临床人才的流向和需求主要有以下几种，成熟型跨国药企自带光环效应，内部人员较为稳定；成长型创新药企，管理层一般来自外企工作多年的职业经理人，这类企业出于对人选文化适应、SOP规范度等方面的考虑，倾向于挖掘有外资背景的人选；传统内资药厂，多从原料药的生产或代理品牌等渠道积累资本，布局自身研发业务从而产生临床需求，这一类企业也致力于引进外企的资深候选人，提升自身临床业务的规范性，同时也会大量引进内资背景比较丰富的中层管理者，人员需求更加灵活。

**医药集采：**新一轮由国家医保局主导的药品带量采购扩面正式开标，这次药品的带量采购，或进一步推动一票制的发展。“多家中标”新规、正式联盟采购的落地，标志着中国医药行业进入新常态，行业格局将会发生根本性变化。

新格局下已中标企业一方面迅速降低生产成本，加大创新药开发及引进力度。另一方面加快了兼并与并购的步伐；未中标企业不仅通过深入下沉市场布局、紧盯CHC及OTC市场、处方药零售化对产品结构进行调整，同时结合互联网+模式，寻找多渠道营销模式提升竞争力。在国家强政策背景下，价格竞争倒逼国内药企加速提高自身核心竞争力，企业也从营销驱动转为研发驱动。



科锐国际高级业务总监  
周雯静 女士

**辅助用药：**辅助用药占医保较大金额份额的年代将要过去。2019年7月《第一批国家重点监控合理用药药品目录（化药及生物制品）》出炉，20种化药及生物制品入选。未来，预计进入目录的产品用量会越来越回归理性化，在有临床指征的情况下才有可能被处方。中药本次虽然没有产品进入目录，但中药的处方权受限，未来市场至少缩水50%以上。

国内人才泡沫显现，市场上人才出现中美倒挂，薪酬和资历难以匹配。较多药企开始在海外寻找人才，或者去美国建立研发中心。

**人才缺口：**肿瘤免疫学家、首席医学官、临床运营总监、临床项目经理、注册经理、生物统计师、市场准入、市场营销、政府事务等

**人才来源：**同类公司、海外医药公司

### 医疗器械

在各项医改政策的推动下，我国医疗器械行业正迎来一个高速发展期。各器械细分领域内的研发、质量、临床、注册等上游岗位将是未来五到十年的持续性热点，高质量的研发管理人才十分短缺。

随着关键技术的不断突破，国产器械也开始从原有的低端设备向中高端领域开始大力布局，影像、体外诊断和基因检测，以及心血管等高值耗材领域都陆续涌现出一批优秀的本土企业。这些领域内的人才需求机会相对更多，特别是在市场、临床支持类岗位上，人才供不应求。综合型运营管理人才的需求更多，复合型背景的候选人将更有竞争力。

**人才缺口：**临床项目经理、IVD研发总监/经理、高值耗材研发总监/经理、项目转移经理等

**人才来源：**医疗器械和生物制药外企/内资、以及海外中高端研发人才市场

### 医疗大数据

大数据正在改变医疗行业，随着数据的大量积累，海量医疗数据的处理和应用越来越成为挑战。另一方面，我国面临着慢病发病率提升、临床决策失准及医疗资源配置不均衡、重复诊疗等问题。所以，企业需要获得优质数据，也需要和政府、医院共同合作。同时，医疗大数据的分析需要与云计算、人工智能等技术融合，可以预见慢病管理、辅助诊疗及医学研究或将成为最先落地场景。总之，基于互联互通的融合数据挖掘平台将是未来的重点建设方向。

**人才缺口：**医学经理、临床项目经理、临床数统经理、真实世界研究人才、产品经理、售前顾问、深度学习研究员、营销总监等

**人才来源：**医院、药械企业、医疗信息化企业、互联网/IT企业、高校研究院

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

### 医疗健康



抗体研发总监



120-150万



30%+

细胞培养工艺研发总监



60-90万



20-30%

CMC Head



150-250万



30%+

下游纯化工艺研发总监



60-90万



20-30%

免疫肿瘤负责人



150-200万



30-50%

转化医学总监



100-200万



20-30%

生物信息负责人



150-200万



30-50%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

## 薪酬趋势

2019-2020年行业整体薪酬保持10%左右的稳定增长。相同类型的企业之间的职位变动，薪资保持在30%的涨幅甚至更多，创业公司为了增强对海归人才归国的吸引力，纷纷在薪酬以外提供更多股权和期权激励。

## 职位薪酬信息 — 医药

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>高层管理</b>								
总经理	General Manager	15+	3000	3300	4000	2400	2500	2700
副总经理	Vice General Manager	10+	1600	1700	2000	1200	1300	1500
事业部总经理	BU Head	15+	1500	1900	2500	1000	1400	1800
<b>医学事务及研发</b>								
研发总监	R&D Director	15+	1000	1500	2200	800	1000	1500
研发经理	R&D Manager	7+	350	400	600	250	300	360
化学工艺合成总监	Process Chemistry Director	10+	670	900	1300	500	680	1000
医学总监	Medical Director	15+	900	1400	2000	600	1000	1500
医学经理	Medical Manager	7+	400	500	700	300	400	550
医学联络官	Medical Science Liaison	3+	280	350	450	250	320	420
注册总监	RA Director	15+	800	1200	1800	600	900	1200
注册经理	RA Manager	7+	400	500	600	300	380	430
统计总监	Biostatistics Director	8+	1100	1300	1600	900	1100	1400
统计编程总监	SAS Programmer Director	10+	800	1100	1300	650	950	1100
临床数据管理总监	Clinical Data Manager Director	10+	800	1100	1300	650	950	1100
临床总监	Clinical Operation Director	10+	800	1000	1300	750	900	1100
项目经理	Clinical Project Manager	6+	430	500	600	400	480	550
人员管理经理	Clinical Research Manager	6+	400	480	600	400	450	550
质量稽查/控制总监	QA/QC Director	12+	600	800	1000	400	500	600
质量稽查/控制经理	QA/QC Manager	7+	350	450	550	200	300	400
<b>生产 运营</b>								
工厂经理/厂长	Plant/Factory GM	15+	900	1200	1550	620	910	1300
生产总监	Production Director	10+	650	855	1300	400	710	1050
生产经理	Production Manager	8+	360	410	515	290	350	410
精益生产经理	Lean Manager	8+	470	660	760	340	380	530
项目经理	Project Manager	7+	350	510	755	280	440	510
质量总监	Quality Director	10+	600	800	1200	450	600	900
质量经理	Quality Manager	7+	450	500	600	280	400	500
质检经理	QC Manager	5+	600	800	1200	480	600	950
验证经理	Validation Manager	5+	350	400	500	250	300	350
质量体系与合规经理	Quality System & Compliance Manager	8+	450	500	600	330	400	460
工程经理	Engineering Manager	8+	570	680	770	380	460	570
维修经理	Maintenance Manager	8+	460	520	670	350	390	460
环境安全健康经理	ESH Manager	8+	460	525	580	410	460	490

备注:

基本年薪\*: 以人民币 1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金

25 分位值: 表示有 25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50 分位值 (中位值): 表示有 50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75 分位值: 表示有 75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市\*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

## 职位薪酬信息 — 医药

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>市场及业务拓展   营销</b>								
市场总监	Marketing Director	15+	900	1200	1600	500	800	1200
市场经理	Marketing Manager	8+	700	800	900	400	500	700
高级产品经理	Senior Product Manager	8+	460	550	600	280	300	500
产品经理	Product Manager	5+	330	400	500	200	280	400
数字化营销经理	Digital Marketing Manager	5+	380	500	600	-	-	-
业务拓展总监	Business Development Director	10+	900	1300	1500	700	800	1100
业务拓展经理	Business Development Manager	5+	350	400	480	180	260	320
<b>销售</b>								
销售总监	Sales Director	12+	970	1350	1700	750	1000	1500
大区经理	Regional Manager	7+	550	700	800	470	600	740
商务经理	Commercial Manager	6+	400	480	650	400	430	470
地区经理	District Manager	5+	400	550	600	300	450	500
销售效率优化总监	SFE Director	15+	700	900	1250	670	900	1110
销售效率优化经理	SFE Manager	7+	310	390	590	290	370	550
销售培训总监	Sales Training Director	15+	740	910	1240	730	790	1110
销售培训经理	Training Manager	7+	240	400	500	230	400	490
大客户总监	Key Account Director	10+	700	1000	1200	580	870	940
大客户经理	Key Account Manager	7+	340	450	550	300	400	480
区域市场经理	Local Marketing Manager	6+	330	410	520	300	380	460
通路行销经理	Trade Marketing Manager	6+	570	640	680	500	600	640
OTC销售总监	OTC Sales Director	10+	1150	1650	2200	880	1050	1650
OTC销售经理	OTC Sales Manager	7+	600	700	860	550	680	770
招商经理	Merchants Manager	6+	380	500	640	340	460	590
市场准入总监	Market Access Director	15+	1000	1300	1500	750	850	950
市场准入经理	Market Access Manager	7+	430	600	800	400	500	600
合规总监	Compliance Director	15+	880	1200	1550	550	650	720
合规经理	Compliance Manager	5+	400	550	750	290	350	420

**备注:**

基本年薪: 以人民币 1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金  
 25分位值: 表示有 25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平  
 50分位值(中位值): 表示有 50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平  
 75分位值: 表示有 75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平  
 一线城市\*: 北京、上海、广州、深圳  
 二线城市\*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

## 职位薪酬信息 — 医疗器械

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>高层管理</b>								
总经理	General Manager	15+	2600	3500	4500	1500	2200	2600
事业部总监	BU Director	12+	1260	1800	2550	820	1000	1200
<b>研发</b>								
研发总监	R&D Director	15+	800	1500	1800	500	800	1100
研发经理	R&D Manager	10+	450	700	1100	350	500	800
项目经理	Project Manager	10+	350	550	700	200	400	600
<b>生产   运营</b>								
法规经理	Regulatory Affairs Manager	10+	400	600	800	250	450	600
研发首席工程师	Principle Engineer	10+	400	600	800	300	500	600
工厂厂长	Plant GM	15+	600	900	1500	300	500	900
生产经理	Production Manager	8+	350	550	900	250	350	650
工程经理	Engineering Manager	8+	400	550	750	250	400	600
质量经理	Quality Manager	7+	350	550	750	250	450	600
供应链经理	Supply Chain Manager	8+	400	600	800	300	450	650
<b>市场</b>								
市场总监	Marketing Director	12+	800	1150	1450	500	650	750
市场经理	Marketing Manager	8+	500	750	910	250	400	600
产品经理	Product Manager	6+	330	430	500	200	260	300
<b>销售</b>								
销售总监	Sales Director	12+	700	1150	1450	550	750	800
大区经理	Regional Manager	7+	480	700	850	380	500	650
地区经理	District Manager	5+	300	420	500	240	300	400
大区商务经理	Regional Commercial Manager	7+	380	500	650	380	470	560
销售效率优化总监	Sales Force Effectiveness Director	15+	700	900	1200	640	890	1080
销售效率优化经理	Sales Force Effectiveness Manager	7+	400	520	600	270	350	500
销售培训总监	Sales Training Director	15+	700	900	1200	630	750	800
培训经理	Training Manager	7+	340	400	460	300	360	400
市场准入总监	Market Access Director	15+	1150	1400	1650	730	890	950
市场准入经理	Market Access Manager	7+	420	580	800	380	480	590
合规总监	Compliance Director	13+	850	1200	1500	530	620	700
合规经理	Compliance Manager	5+	380	580	800	250	300	400

备注:

基本年薪\*: 以人民币 1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金

25 分位值: 表示有 25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50 分位值 (中位值): 表示有 50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75 分位值: 表示有 75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市\*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都



## 职位薪酬信息 — 医疗大数据

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>高层管理</b>								
首席执行官	CEO	15+	2500	3000	4000	1800	2200	3000
首席科学家	CSO	15+	2500	3000	5000	1800	2200	4000
首席医学官	CMO	15+	1200	1650	2300	900	1250	1800
首席运营官	COO	15+	1350	1800	2800	1000	1300	2000
<b>研发 技术</b>								
研发总监	R&D Director	12+	850	1350	1850	750	1050	1550
技术应用总监	Application Director	10+	610	670	900	450	580	700
解决方案经理	Solution Manager	5+	430	500	580	300	370	450
项目总监	Project Director	8+	650	830	1050	450	630	850
项目经理	Project Manager	5+	350	470	680	300	400	550
产品总监	Product Director	7+	680	900	1250	550	750	950
产品经理	Product Manager	3+	400	530	650	285	385	600
深度学习专家	Deep Learning Expert	3+	450	1250	3550	350	1050	2550
计算机视觉专家	Computer Vision Expert	3+	450	1250	3550	350	1050	2550
自然语言处理专家	NLP Expert	3+	450	1250	3550	350	1050	2550
数据科学家	Data Scientist	2+	400	850	2050	300	700	1550
<b>医学</b>								
医学总监	Medical Director	15+	900	1400	1850	730	1000	1450
医学经理	Medical Manager	8+	510	650	750	370	470	570
临床项目经理	Clinical Project Manager	5+	480	600	730	370	470	570
医学运营经理	Medical Operations Manager	5+	300	450	550	250	370	450
统计总监	Biostatistition Director	8+	1100	1300	1600	900	1100	1400
统计编程总监	SAS Programmer Director	10+	800	1100	1300	650	950	1100
临床数据管理总监	Clinical Data Manager Director	10+	800	1100	1300	650	950	1100
<b>市场 营销</b>								
市场总监	Marketing Director	10+	950	1250	1650	650	850	1250
市场经理	Marketing Manager	7+	550	710	900	400	510	630
产品市场总监	Product Marketing Director	10+	830	1150	1400	630	730	900
产品市场经理	Product Marketing Manager	5+	500	650	800	370	470	550
商务拓展总监	BD Director	10+	950	1250	1550	750	850	1150
商务拓展经理	BD Manager	5+	470	680	900	300	370	500
<b>销售</b>								
销售总监	Sales Director	12+	1000	1400	1850	870	1150	1550
大区经理	Regional Manager	8+	600	770	900	550	700	830
区域经理	District Manager	3+	380	470	550	330	410	500
<b>政务 公关</b>								
公共关系总监	Public Relations Director	8+	650	850	1350	400	550	850
公共关系经理	Public Relations Manager	5+	300	450	700	230	300	350
公共关系主管	Public Relations Supervisor	3+	220	250	300	150	190	230
政府关系总监	Government Relations Director	8+	650	850	1350	400	550	850
政府关系经理	Government Relations Manager	5+	300	450	700	230	300	350
政府关系主管	Government Relations Supervisor	3+	220	250	300	150	190	230



## 高科技

### AIoT

互联网进入了以产业互联网为代表的互联网下半场，各大公司将关注点转移到公司利润获取以及行业融合。2019年5G进入商用化的阶段，5G和AIoT迎来历史性的交汇，促进了AIoT应用落地。在“资本寒冬”和经济增速放缓的大环境下，作为国家政策大力支持、资本市场重点投入的AIoT领域得到快速发展。AIoT自身作为庞大的产业链，为技术本身缔造出庞大的“蓄水池”，保证技术发展下限。不同类型的公司纷纷入局AIoT，包括小米的All in AIoT，阿里和华为在AIoT领域的日趋完善，而在垂直细分领域也产生了如涂鸦智能、特斯联等新兴热门公司。可以预见AIoT将成为未来几年内持续热点，预估将拥有万亿规模的市场体量。

AIoT拥有广阔的市场，且在不同赛道形成垂直分布的态势。在智能安防、智能家居、智慧社区、智能驾驶等领域形成了千亿级细分市场。从人才需求看，技术领域的人才最为旺盛，其中包括了AI、数据、云计算平台以及芯片等核心技术方向。无论AI+的技术找场景还是+AI的场景找技术，已经是在AI的基础算法、算力突破同等重要使命，而AI+产业+场景+数据，是未来AI作为效率工具与各行各业深度结合的方式。

岗位上，以平台架构为主的人才以及拥有AI落地能力的人才将会呈现巨大的需求空间，芯片类的人才也广受各大公司青睐。AIoT拥有广阔的空间，暂时不存在职位饱和情况。但是由于AIoT具备较强的新一代技术以及底层技术与实体经济深度融合的特性，偏向于理论研究以及纯算法相关的职位需求较少。

行业的公司分布不同于早期互联网等热门行业，没有呈现北京、上海、深圳等一线城市高度集中的态势，而是在国家政策以及地方政府拉动经济的政策影响下，在全国范围内分布均匀，在长三角、珠三角以及内陆城市均有分布。

**人才缺口：** AIoT架构师、边缘计算专家、异构计算

**人才来源：** AIoT所需要的人工智能、云计算、数据、物联网等人才多分布于一线城市，人才异地获取较为普遍

### 数字化转型

目前，整体经济增长增速在放缓，市场的竞争愈加激烈，用户的需求更加走向个性化，向用户提供个性化的产品和服务的需求越来越迫切。来自第三方的数据显示，到2020年，全球数字化转型相关的行业增加值将达到18万亿美元，在全球有46%的企业将促进数字业务发展作为未来一年内的首要业务优先级，而在中国，这个比例数值是69%。无论从全球范围还是从国内市场来看，数字化转型已经势不可挡。

数字化人才主要分布在互联网、信息通信等ICT基础产业，传统行业包括医疗、制造、金融、消费品等也具备良好的人才基础。从人才分布来看，计算机科学、软件工程、电气和电子工程等技术类学科，工商管理专业也逐渐成为数字人才的一大来源。北京、上海、深圳、广州和杭州是推动中国经济数字化转型的“引领



科锐国际行业总经理  
张媛 女士

型”城市，在数字人才方面具有很大优势，其中北京和杭州在大数据分析领域人才优势显著，上海和广州在先进制造和数字化运营领域更具优势，深圳人才结构比较均衡、各职能领域齐头并进。

**人才缺口：**运营管理、信息技术、数据科学、云计算

**人才来源：**一二线互联网公司、乙方数据公司

### 云计算

在国家政策引导和数字化转型浪潮的助推下，各行各业均开启“上云”之路。随着企业上云比例和应用深度的显著提升，BAT、华为、浪潮等企业纷纷加码To B业务，布局云计算市场。据赛迪顾问预计，未来云计算市场规模仍将保持20%以上的增长速度，尤其是广大的中小企业，利用云计算服务，借助云技术快速实现业务和管理信息化，提升商业竞争力，且随着企业上云部署力度加大，云预算也会随之增长。可见，云计算未来市场空间巨大。

随着云计算的发展，云计算的范畴也越来越广，人工智能开始成为重要组成部分。随着公有云企业提供机器学习和人工智能服务成为“趋势”，人工智能的优质基础设施同样会大量普及，促进人工智能产业的发展。

从竞争格局来看，大型巨头互联网公司，主要针对政府大客户，采取总包的形式来承包项目，再把项目分包给其他垂直领域小厂；垂直领域（大数据或存储等）小厂则会发展为他们生态中的一员。各巨头正纷纷打造以“我”为主的云生态，强化对云计算行业的掌控力。在云计算白热化的竞争态势下，中小厂商需要瞄准用户精细化需求，提供行业云等差异化云服务，以获得竞争优势。

云计算行业热点需求更多的是在技术底层如云存储、自动化运维、安全等领域。To B政府、大央企、金融等大B客户的企业服务重点领域是如智慧城市，SaaS服务业务等。在A-E轮融资的云公司，更多是阶段型爆发式的销售需求。公有云市场的产品多样化，使得销售的覆盖区域、职责等都有各自公司的差异化。整个行业趋势呈现云+行业垂直化，当前活跃的几个行业有智慧零售、大政务（智慧城市）、金融和医疗领域。

需求旺盛的岗位方向则包括如云运维（devOps）、云平台、云产品、云销售、云售前、云市场。目前云技术还在不停的迭代和变化中，没有出现特别饱和的现象。

随着云计算市场的持续扩张，尤其是各巨头云计算业务高速增长，云计算提供商需要建设更多数据中心以满足业务需求；容器技术应用的进一步普及；企业级SaaS服务走向个性化定制化，带来相应的人才需求。随着信息技术的发展，企业管理软件正朝着智能化方向发展，而企业的软件和网络高级设计人才尚未跟上云计算技术的发展速度。云计算让互联网应用和企业应用的界限变得越来越模糊。对于IT企业而言，未来懂得最新云计算技术的运营人才需求激增。在云管理方面，未来企业的管理理念、方法、工具都要适应云计算时代的特征，因此导致企业对既了解云计算技术，又懂云计算管理的复合型人才需求加大。当企业广泛应用网络和管理软件成为其最基本的管理要求的时候，无论是IT企业还是传统企业，对于能够应用云计算技术的人才都会产生爆发式增长的需求。

**人才缺口：**数据中心、容器技术应用、企业级SaaS服务、网络设计、云运营、复合型管理人才

**人才来源：**云计算厂商：如AWS、微软、阿里云、腾讯、华为云、金山云、ucloud、七牛云等；To B领域传统厂商：如政务领域神州数码、太极计算机等公司；工业领域：GE、西门子等公司；大中型互联网公司通用技术高端人选

## 芯片

在国家政策支持、技术和需求驱动的助推下，半导体行业迎来了发展和革新。随着AI、IoT、5G、云计算技术的成熟，高精深技术作为基础技术元素体现出了新时代特有的形态，即作为“硬”科技组团共同形成了新型基础设施。随着市场场景的日渐丰富，芯片行业作为提升算力的核心元素，同各行各业形成了前所未有的大融合。各类芯片公司如雨后春笋般呈现向上发展蓬勃的态势，以康佳、格力、美的、格兰仕等为代表的传统家电行业纷纷投入巨资打造独立的芯片研发团队，传统家电厂商以物联网以及智能家居为核心赛道，寻求技术突破来赋能产品。顶级互联网巨头纷纷涉入芯片行业，打造其以云计算和AI双向融合下的生态环境。工业行业积极进行工业互联网布局和数字化转型，如富士康工业互联网、东土科技等公司也在积极布局芯片行业。地产厂商在寻求向城市运营商转型的过程中，以划地为主、产业为辅积极布局产业园区，和高校进行密切配合，同时一些寻求科技化住宅产品升级、产能提升、生态搭建的头部地产公司如金茂、碧桂园、恒大以不同方式布局芯片领域。芯片行业同市场需求的粘合程度明显高于之前。在AI、物联网、5G技术的催生下，人工智能芯片、CPU设计尤其是开源框架CPU core自主化研发、第三代半导体芯片产业链作为目前热点快速兴起。

半导体行业从候选人、公司、投资人都跳出固定的半导体圈层在整个生态体系下关注机会，技术落地、行业应用以及软硬一体化、定制化业务将被广泛关注，半导体行业公司以及跨界进入半导体行业的公司都需要对赛道慎重考量。结合大趋势，和智能家居、工业互联网、智慧城市/智慧社区关联的公司会获得更多青睐。

从人才需求来看，芯片设计、计算架构、第三代半导体材料人才需求旺盛。IC Design和verification人才作为芯片领域核心技术人才，在不同类型企业的芯片领域都有较大的需求，主要的人才缺口在5-7年的核心技术骨干。由于该阶段人才产生了明显的断层，该部分人才有较大的议价空间。在计算架构领域，拥有AI或者CPU/GPU/DSP背景的人才在市场上需求旺盛。以SoC为例，同时拥有SoC和CPU/GPU/DSP相关经验的候选人的薪酬明显高于SoC背景人选，薪酬多分布在行业七分位以上。FPGA曾经是传统硬件技能，但是拥有AI相关经验的人选薪酬远高于传统FPGA从业人员。AI芯片公司，互联网科技公司跨界招聘、ADAS、IoT、AI加速器等热门行业需求也不断在催生此类人才热度。不同于芯片设计门类，此类职位需求方主要为顶级国内高科技公司、互联网巨头和新兴创业公司，职位以领军人物以及高端管理为主。第三代半导体公司主要以CaN以及碳基类型半导体材料公司为主，主要应用于5G功率芯片、汽车电子电力芯片、国防科技领域，此领域未来将诞生更多优秀的公司，人才需求方向主要为前端工艺以及材料器件领域人才。

具体岗位方向上，对于IC设计和验证核心技术骨干人才的需求将异常旺盛且持续，FPGA、GPU、CPU架构以及软硬件一体化算法以及架构人才会成为各大公司重点吸引的高精尖核心人才，人才较为稀缺呈现供不应求的状态。第三代半导体人才将成为后起之秀获得更多青睐。传统的封装测试、工业研发或将逐步呈现饱和现象。

**人才缺口：**5-7年的IC设计和验证人才，以及拥有计算、AI等技能的IC复合型人才

**人才来源：**顶级外企芯片公司以及国内具有核心技术研发的高校和研究机构；同时为了培养集成电路人才，国家已经将集成电路设置成为一级学科，各大公司以及孵化器园区和高校正联合培养人才

### 大数据

随着云计算、移动互联网等新一代信息技术的应用普及，我们已飞速进入大数据时代。不仅是互联网行业，大数据与实体经济的渗透融合也正全面展开。随着大数据的价值凸显、应用领域日益广泛，在今年，数据中台的概念十分火热，中台是最早由阿里在2015年提出的“大中台，小前台”战略中延伸出来的概念，它是将数据加工以后封装成一个公共的数据产品或服务，去服务业务。在市场大环境影响的情况下，企业都开始修炼内功，提升内部效率，避免内部平台的重复建设，能快速去响应业务变化。对于大公司来说，企业数据基础建设很强，公司内部数据量大且足够复杂，他们研发的数据平台、产品及工具等在解决了公司内部的事情后，开始寻求对外输出，打造一些通用的数据产品服务中小企业，去做商业变现。从人才需求来看，近年来，国内对于数据科学家的需求在逐渐上升。在传统行业，企业需要利用数字化去做创新，用人工智能和大数据开拓新业务，提升效率，更好地与业务结合，因此CDO或者数字化转型负责人的角色比较紧缺。从岗位角度来看，行业内数据科学、数据工程职位需求旺盛，而传统的BI和数据分析开始出现饱和。

**人才缺口：**数据中台的火热，导致数据平台研发、数据应用开发和数据产品经理的职位紧缺

**人才来源：**互联网一二线大公司和一些专门做数据的公司

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

### AIoT



### AIoT架构师

60-500万  
30-40%

### 边缘计算专家

80-300万  
30-40%

### 数据架构师

100-200万  
20-30%

### 5G专家

50-300万  
20-30%

### 异构计算专家

100-450万  
30-40%

### AIoT智能硬件专家

60-200万  
20-30%

### 智慧交通科学家

100-200万  
20-30%

### 智能运维专家

60-200万  
20-30%

## 数字化转型



### 首席运营官（数字化转型）

300-600万  
30%+

### 首席技术官

200-360万  
30%+

### 首席 AI 官

300-600万  
30%+

### 首席数据官

300-500万  
30%+

### 数字化战略负责人

200-400万  
30%+

### 大数据分析专家

80-150万  
30%+

### 数字产品运营专家

80-150万  
30%+

### 数字营销总监

100-250万  
30%+

### 数字营销专家

80-150万  
30%+

## 云计算



### 政务解决方案架构师

30-120万  
20-30%

### AI研发工程师

40-150万  
25-40%

### 大数据开发工程师

40-150万  
20-30%

### 智慧零售研发工程师

40-150万  
15-25%

### 智慧零售产品岗位














40-120万  
20-30%
















### 政务销售岗位

40-150万  
20-30%

### 云运维专家

60-300万  
30-50%

芯片	IC前端设计 (7-10年)	IC验证 (7-10年)	FPGA (5-10年)
	 65-100万  20-40%	 65-100万  20-40%	 50-150万  20-50%
	SoC系统架构 (8年以上)	CPU/GPU领军人物	异构计算领军人物
	 80-120万  30-40%	 200-500万  30-40%	 200-500万  30-40%

大数据	数据平台工程师	数据开发工程师	数据仓库工程师
	 70-500万  20-30%	 50-200万  20-30%	 50-200万  20-30%
	数据科学家	数据产品专家	数据挖掘工程师
	 100-250万  30%+	 50-150万  20-30%	 50-500万  20-40%
	数据分析师		
	 30-200万  20-30%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。



## 薪酬趋势

**AIoT:** 人才缺口较大，尤其是AIoT复合型人才。由于目前人才市场缺乏系统的AIoT复合型培养，AIoT架构等角色通常由云计算或者物联网平台人才来担任，随之带来了这两个领域人才薪水的较大增幅。其他的和人工智能、数据、硬件等其技术元素相关职位薪水呈现正常增幅。

**数字化转型:** 数字化转型作为热门领域，人员薪酬涨幅比较明显，对于运营、战略或者技术管理者，跳槽涨幅可达30%以上或者更高。

**云计算:** 整体薪酬自然涨幅在15-25%之间，跳槽涨幅在20-30%之间，研发趋势为25-35%之间，产品、研发、售前薪酬趋势在15-30%之间。

**芯片:** 人才缺口较大，核心设计和验证领域以及计算领域人才由于国内大型科技公司、互联网企业、传统转型公司都在积极布局，人才供不应求，并且有较强烈的海外高端人才回流趋势。具有独立研发核心技术IP的初创公司，包括海外领军和国家重点支持的高新技术企业，对于高层次技术人才等领军人物，求贤若渴。这块人选薪酬呈现较大增幅，表现在公司内部薪酬调整高于普调，比例约在20-25%；跳槽增幅超过30%。

**大数据:** 大数据行业整体薪酬呈上升趋势，其中数据科学家薪酬上涨最快，数据仓库和数据分析职位的薪酬维持平稳。

## 职位薪酬信息 — AIoT

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
AIoT架构师	AIoT Architecture	10+	600	2000	10000
边缘计算专家	Edge Computing Expert	5-8	800	1500	3000
数据架构师	Data Architecture	5-8	1000	1500	2000
5G专家	5G Architecture	5-8	500	1000	3000
异构计算专家	Heterogeneous Computing Expert	5-8	1000	2000	4500
AIoT智能硬件专家	AIoT Smart Hardware Expert	5-8	600	1000	2000
智慧交通科学家	Smart Transportation Scientist	5-8	1000	1500	2000
智能运维专家	Aiops Expert	5-8	600	1200	2000

## 职位薪酬信息 — 数字化转型

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
首席信息官	Chief Information Officer	10+	1200	2400	3600+
首席技术官	Chief Technology Officer	10+	1200	2400	3600+
首席数字官	Chief Digital Officer	10+	1200	2400	3600+
首席AI官	Chief AI Officer	10+	1200	2400	3600+
首席产品官	Chief Product Officer	10+	900	2000	3000+
首席运营官	Chief Operating Officer	10+	900	2000	2800+
战略总监	Strategy Director	10+	800	1400	2000
技术总监	Technology Director	8+	800	1400	2000
产品总监	Product Director	6+	700	1200	1800
市场总监	Marketing Director	8+	500	800	1200
运营总监	Operation Director	8+	600	1200	1800
供应链总监	Supply Chain Director	10+	900	1500	1800
算法总监	Algorithm Director	8+	1200	2000	3000+
算法工程师	Algorithm Engineer	3+	600	800	1600
数据总监	Data Director	8+	1000	1200	2000
数据挖掘	Data Mining	3+	500	700	900
数据分析	Data Analysis	3+	200	400	800
软件工程师	Software Engineer	3+	200	400	800
交互设计师	User Experience	3+	200	400	800
产品经理	Product Manager	3+	200	400	800
运维工程师	Operation Engineer	3+	100	300	600

## 职位薪酬信息 — 云计算

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
研发总监	R & D Director	15+	1500	2500	4000
研发专家	R & D Expert	10+	1000	2000	3000
研发工程师	R & D Engineer	5+	400	800	1200
产品总监	Product Director	10+	1200	2000	3500
产品经理	Product Manager	5+	300	800	1200
运营总监	Operations Director	10+	1200	2000	3000
运营经理	Operations Manager	5+	300	600	1000
行业云计算总监	Industry Cloud Computing Director	15+	1500	2000	3000
解决方案架构师	Solution Architect	5+	300	600	1000
销售总监	Director of Sales	10+	1200	2000	3000
大客户销售经理	Key Account Sales Manager	5+	300	700	1200

## 职位薪酬信息 — 芯片

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
IC设计工程师	IC Design Engineer	7-10	650	800	1000
IC验证工程师	IC Verification Engineer	7-10	650	800	1000
FPGA专家	FPGA Expert	5-10	500	1000	1500
SoC系统架构师	SoC System Architecture	8+	800	1000	1200
CPU/GPU领军人物	CPU/GPU Lead	10+	2000	3000	5000
异构计算领军人物	Heterogeneous Computing Lead	10+	2000	3000	5000

## 职位薪酬信息 — 大数据

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
数据平台工程师	Data Engineering	5+	700	1000	1500
数据开发工程师	Data Development Engineer	5+	500	800	1200
数据仓库工程师	Data Warehouse Engineer	5+	500	800	1200
数据科学家	Data Science	3+	1200	2400	3600
数据产品专家	Data Product	5+	300	500	800
数据挖掘工程师	Data Mining Engineer	3+	500	800	1200
数据分析师	Data Analysis	3+	300	500	800

备注:

基本年薪\*: 以人民币 1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25 分位值: 表示有 25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50 分位值 (中位值): 表示有 50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75 分位值: 表示有 75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*: 北京、上海、广州、深圳



## 泛娱乐

### 行业趋势

2019-2020年泛娱乐整体行业发展进入平稳期，投资更加谨慎。视频和音乐的内容形式更加大众化，内容获取门槛低，更受大众的欢迎，行业用户规模快速发展。游戏和文学作为IP产业链的主要源头，扮演着重要角色。近几年文学IP改编大热，IP改编影视或游戏作品上线时，为原IP吸引大量新用户，未来发展空间较大。用户年轻化趋势明显，企业对这部分群体争夺最为激烈。如何通过优质的内容、良好的用户体验吸引年轻消费群体成为企业重要关注点，内容侧高端人才需求稳增不减。

IP投资数量下降，资本向头部集中，随着内容监管的升级、行业新的规范和秩序的不断建立，头部企业也越来越走向内容精品化之路。新兴90、00后消费群体的崛起，使得具备差异化、契合年轻人个性化需求的垂直领域IP内容企业迎来了发展机会。泛娱乐产业生态将进一步完善，细分领域将出现越来越多融合趋势。科技的进步往往孕育着更大的产业机会，近年来移动网络速度的提升和便捷、人们阅读习惯的碎片化等促进了短视频等的全面爆发。相信接下来5G技术以及VR、AR技术的进步也会带来新一轮的产业链升级以及大量的机会。

### 整体行业及细分领域人才需求

泛娱乐行业在特定领域的人才需求仍然保持稳定。互联网内容运营及短视频内容运营方面市场人才需求量大；现场演艺总体发展向好，发展潜力较大；文旅行业整体发展向好，总量持续增长，比重呈上升趋势，是当前经济增长的一个亮点；院线市场规模目前增速趋于平稳，内容端竞争增强；游戏和文学IP改编潜力大，网文、短视频、音乐处于投资风口。

### 电影&剧集

电影&剧集仍然是以优秀内容为导向。现实类题材的自制剧及院线电影会持续成为今年热点。

**人才缺口：**影视制作及宣发高端

**人才来源：**各大影视公司以及工作室

### 综艺

网络综艺屡出爆款，各大卫视平台及互联网视频平台都在加大原创综艺上的投入。

**人才缺口：**丰富制作经验的大型项目负责人、综艺节目研发

**人才来源：**制作公司、互联网平台以及各大电视台



科锐国际业务总监  
田丹 女士

## 互联网内容

今年在经济增速放缓的大背景下，短视频行业的发展却极为火热。5G的加速落地或推动短视频行业进入下一个快速发展阶段。行业进入快速发展期，对于MCN机构的要求更高，更加考验机构对于优质内容资源的提供和运营管理能力，相关人才需求较大。短视频&社交&文娱移动app迅猛发展，垂类运营负责人及短视频内容运营方面市场人才需求量大。

**人才缺口：**短视频运营/内容运营负责人、MCN运营、艺人经纪及垂类运营负责人

**人才来源：**主流互联网平台和垂直细分的平台间相互流通

## 现场演艺

目前，我国现场演艺总体发展向好，发展潜力较大。演艺产业是基础性文化产业，在文化市场中占据重要地位。演艺产业链各环节包括文艺表演团体、演出场所、演出中介机构和演出票务。随着经济的迅速发展，民众的文化娱乐支出比重不断增加，文化消费时间逐渐增多，对文化产品的选择性日益增强。因此，娱乐性强、影响力大的演出节目供不应求，现场演艺节目开发、制作及国外优质项目引进及剧院运营管理的专业人才缺口较大。

**人才缺口：**剧院专业的运营团队、优质演艺项目的IP引进、演艺节目开发、制作人才

**人才来源：**剧院运营人选、专业内容引进、内容开发制作人选。

## 文旅

文旅行业整体发展向好，总量持续增长，比重呈上升趋势，是当前经济增长的一个亮点。世界旅游组织预测，到2020年，我国将成为世界第一旅游目的地和第四大客源市场。文旅行业人才需求呈增长态势，对具有创新思维、能整合利用相关产业资源的高素质人才需求愈发迫切，营销模式向运营模式转变，传统地产业人才亟待转型升级。文旅行业管理者应积极响应国家倡导，关注消费者内心需求，以强大的资源整合能力和资本去寻求项目的转型升级，专注于打造精品特色项目。

**人才缺口：**文旅行业综合运营管理、策划、优质内容开发及制作的复合型专业人才

**人才来源：**传统地产方向的优秀运营人选转型；文化、旅游行业向文旅行业转型的人才

## 院线

院线市场规模目前增速趋于平稳，内容端竞争增强。进口电影百花齐放，国产电影头部票房占比集中。2019年高票房进口电影，主要特点是强IP、系列化、高技术含量、高版权价值的好莱坞大制作作品。国产电影方面，随着我国国产电影质量逐步提升，过去几年内国产电影数量与票房均逐年上升，今年上映国产片的题材种类也较为丰富。院线作为影视文化作品的载体，不仅丰富了大众的文化生活，同时促进着其他行业的转型升级。面临转型的院线都开始选择市场下沉。

**人才缺口：**院线专业的运营团队、衍生品团队、院线选址团队

**人才来源：**新零售方向的优秀运营人选；院线行业内部流通

## IP

IP作为泛娱乐生态链的串联者，促进各参与产业的融合共生，通过改编衍生，泛娱乐IP能够产生持续性价值。互联网的泛娱乐化以及传统零售企业向互联网领域转型的趋势日益明显，这些变化也给整个行业带来了新的机会，内部整合及跨行业融合时期，都需要在内容制作、商业化、IP及衍生品、市场推广、运营、国内外业务拓展等领域的专业人才。

**人才缺口：**IP商业化、IP运营、IP采购

**人才来源：**大型文化集团及各类平台

## 音乐

音乐作为和灵魂沟通的重要方式，可以跨越语言、时间、空间，在历史的长河中生生不息，不断迸发新的活力。随着大型音乐娱乐集团融资、上市、音乐类网综的播出，整体行业呈向荣之姿，未来发展前景可观。

**人才缺口：**音乐版权、音乐制作人、演艺经营

**人才来源：**传统的音乐公司及互联网平台

## 商业化

随着互联网内容的成熟化及用户量逐渐趋于稳定，商业变现是互联网公司的持续生存之道。内容平台、在线音乐、短视频及直播行业如何实现流量的商业变现，是整个行业都在关注的重点。互联网行业流量红利逐渐消失，增长趋势放缓，具备前瞻性商业化变现运营思路的高端人才成为热门人才。同时，如何实现用户增长，以及利用大数据有针对性的吸引用户、留存用户，这类人才也是2019年各大互联网公司重点关注的。

**人才缺口：**用户增长、数据分析、商业化产品、直播营收、KOL引流等方向的优秀人才

**人才来源：**国内的互联网内容、社交、媒体属性强的互联网及移动互联网公司，以及海外top的互联网及移动互联网平台

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

泛娱乐



垂类运营负责人

50-100万  
20-30%

短视频内容运营负责人

100-150万  
20-30%

短视频运营负责人

100-150万  
20-30%

艺人经纪总监

50-100万  
20-30%

MCN运营负责人

30-80万  
20-30%

电影工作室负责人

80-150万  
10-20%

资深电影制片人

40-60万  
10-20%

影视策划

30-50万  
10-20%

影视宣传负责人

30-60万  
10-20%

剧院运营VP

60-100万  
20-40%

演艺负责人

100-150万  
20-30%

衍生品负责人

60-100万  
20-30%

IP开发

30-60万  
20-30%

IP商业化

80-120万  
20-30%

IP运营

60-80万  
20-30%

IP采购

40-60万  
15-25%

音乐版权

60-80万  
20-30%

资深音乐制作人

80-100万  
20-30%

内容总编辑

60-100万  
20-30%

商业化负责人

150-300万  
20-30%

广告销售总监

80-150万  
20-30%

会员营销总监

80-150万  
20-30%

用户增长总监

80-200万  
30-40%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

## 薪酬趋势

互联网内容整体薪酬呈现行业正常涨幅趋势，跳槽涨幅一般在20-30%以上；电影行业整体薪酬增长平稳，现场演艺、文旅、院线行业整体薪酬呈上升趋势，跨行业跳槽涨幅一般20%以上；IP、音乐领域整体薪酬涨幅呈上升趋势，跳槽涨幅一般在20-30%；文学行业产品及运营方向职位薪酬上涨最快，跳槽涨幅可达到30-50%。



## 职位薪酬信息 — 泛娱乐

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
<b>电影</b>					
工作室总经理	Studio General Manager	15+	800	1000	1500
资深制片人	Senior Producer	10+	300	400	500
影视策划	Film and Television Planning	5+	300	400	500
宣传总监	Publicity Director	8+	300	500	600
<b>综艺&amp;剧集</b>					
工作室总经理	Studio General Manager	15+	1000	1500	3000
高级剧集制片人	Senior Episode Producer	7+	500	650	800
文学策划（责编）总监	Literature-Planning (Responsible Screenwriter) Director	5+	500	650	800
工作室负责人	Head of Studio	15+	500	800	1200
制片人	Producer	5+	300	500	800
<b>互联网内容</b>					
IP开发总监	IP Development Director	5+	300	500	600
短视频运营负责人	Head of Short Video Operation	5+	1000	1200	1500
短视频内容运营负责人	Director of Short Video Content Operation	5+	1000	1200	1500
音乐运营负责人	Head of Music Operations	10+	700	1100	1500
艺人经纪总监	Artist Agent Director	8+	500	750	1000
MCN运营负责人	Head of MCN Operations	5+	300	500	800
<b>院线&amp;文旅</b>					
院线开发总监	Director of Cinema Development	8+	500	600	1000
院线运营总监	Director of Cinema Operations	8+	500	600	1000
运营副总经理	Vice President of Operations	10+	1000	1500	2000
内容开发总监	Director of Project Development	8+	600	1000	1200
文旅项目负责人	Head of Culture Tourism Project	10+	1500	1800	2000
<b>现场演艺</b>					
剧院运营副总经理	Vice President of Theater Operations	10+	600	800	1000
演艺负责人	Acting Director	10+	800	1000	1500
演艺项目开发总监	Director of Project Development	10+	500	800	1000
<b>IP</b>					
IP 采购总监	IP Purchasing Director	5+	400	500	600
IP 运营总监	IP Operations Director	6+	600	700	800
IP 商业化总监	IP Commercial Director	6+	800	1000	1200
<b>音乐</b>					
音乐版权	Musical Copyright	6+	600	700	800
资深音乐制作人	Senior Music Producer	8+	800	900	1000

## 职位薪酬信息 — 泛娱乐

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
<b>动画&amp;特效</b>					
制片人	Producer	5+	500	600	800
TD	Technical Director	5+	500	600	800
模型总监	Director of the Model	5+	500	600	800
视效总监	Visual-effects Director	5+	500	600	800
原画总监	Director of the Original	5+	500	600	800
<b>ACGN领域</b>					
漫画平台产品总监	Product Director of Comic Application	8+	500	650	800
AVG游戏平台负责人	Director of AVG Application Platform	10+	600	800	1000
漫画编剧负责人	Head of Comic Screenwriter	5+	200	350	500
文学阅读平台运营总监	Operation Director of Reading Platform	6+	400	550	700

### 备注：

基本年薪\*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*：北京、上海、广州、深圳





科锐国际业务总监  
葛文婷 女士

## 金融

### 行业趋势

我国经济增长已由高速增长阶段转向高质量发展阶段，行业分化日趋明显。一方面国家开放相关外商引进政策，境外金融集团有权利申请全资或合资在华证券机构，另一方面相关监管机构对于金融产品监管趋于严格，对券商治理及相关产品的合规性、规范化加强把控，导致体系还在发展搭建阶段的中小型机构人才因业务受阻、行业资源竞争激烈、公司治理不规范等原因，行业高端人才集中流向中大型券商，头部效应明显。

### 投资

信托领域，财富条线职位需求加大，资产条线需求增速减慢。究其原因主要是由于政策监管力度加强，企业特别是一些国有企业，根据自身的财富人员搭建方案和业务方案，人员需求以搭建财富中心的信托公司和新开区域的财富中心人员为主。

渠道销售领域，刚性兑付的打破，将使信托产品吸引力下降，渠道销售难度加大。且在新的监管环境下，在原信托业务结构中占比较高的银信通道业务和信政业务将面临进一步萎缩，从而带动信托资产规模继续收缩，加之资本市场不确定性增加，未来信托公司倾向招聘来自私行、信托同业或渠道资源的，具有较强的高净值客户营销拓展能力的候选人。

投资银行领域，监管政策和大行情对投行的业务模式和收入影响较大。资源头部集中明显，科创板也并未给小券商带来太多利好。为了提高差异化竞争力，很多中小券商重新调整组织结构，发展精品投行。在市场艰难情况下，各家券商对有项目资源的个人和团队求贤若渴，承揽人员稀缺，承做人员饱和。

公募基金领域，随着数家银行理财子公司获批筹建，2019年成为银行理财子公司发展元年，中国资管行业开启了新的市场格局。商业银行设立理财子公司，有助于强化资管业务的交易主体地位，完善业务组织架构，实现风险管控和风险隔离，拓宽银行理财业务的边界。人才需求的热点板块有投研板块、固收投资、权益投资、金融科技人才，主要以公募基金、银行、券商主流金融机构为主。

PE、VC领域，目前，我国经济正在由高速增长转为高质量发展阶段，全国范围内的产业升级成为政策导向，而科技创新则是成功关键。2019年，我国股权投资市场科技创新领域布局持续加深。人工智能、医疗健康、高端装备制造、大数据和企业服务成为投资机构未来一年最为关注的投资行业。拥有产业背景和金融投资、资本运作经验的复合型人才为当前人才需求热门趋势。

**人才缺口：**以金融科技人才为代表的复合型人才和高级专业技术人才的需求均呈上升趋势，金融监管人才在“严监管、防风险”的背景下也显得极其重要

**人才来源：**对于金融企业来说，兼具专业知识和金融知识的复合型金融技术人才是最受欢迎的候选人。除了来自同业的人才流动，互联网技术公司是其人才资源的第二选择。金融监管人才倾向有监管机构工作经验，人才多来自于央行、证监会、银保监会

## 融资

2019年A股再融资市场出现回暖，随着贸易战的结束、金融行业洗牌初步完成，央行做出的多种促进流动性的信号。2020年未来金融会再度回归正轨，稳步提升。随着未来再融资政策的松绑，未来券商在承销业务、承销金额上或许还有较大增量空间。

房地产融资越收越紧。在银行贷款、公司债、资管、私募等融资渠道一个个收紧之后，房企最后一个主要的融资渠道——信托，也随着2019年7月11日光大信托被曝将暂停新增地产融资开始，进入收缩乃至部分停止的状态。一边是融资受阻，自“23号文”开始限制银行和信托融资后，房地产融资渠道步步收紧，信托、海外债、银行贷款、开发贷、ABS等的监管新政频出。另一边房企债务却在密集到期。在融资难的环境下，银行人才流向地产等实业公司从事融资业务的趋势有所增加。

**人才缺口：**券商承销业务、房地产企业融资部门高管

**人才来源：**券商同业，银行、信托及企业融资部

## 风控合规

2019年7月证监会向各家券商下发了《关于通报2019年证券公司分类评价有关情况的函》，其中“合规管理能力”一项，于2018年纳入证券公司分类评价“加分项”，并在今年分类评价中正式启动评价。合规管理能力指标主要分为合规人员配备、合规管理覆盖、合规管理效果三项指标。证券公司合规管理办法正式实施以后，很多证券公司已经招过一轮风控合规人员，基本满足配备。但是随着业务的延伸拓展，监管要求不断提高，刚刚达标的合规人员数量还远远不够，资深合规和内控人员成为券商招聘中的“香饽饽”。

《2019中国保险行业智能风控白皮书》中指出，当前保险行业的风险管控仍处于相对粗放的阶段，保险行业风险管控存在欺诈频发；依赖人工，成本高效率低；信息割裂，风控效果不佳等问题。2018年以来，随着保险科技与保险行业的深度融合，保险行业开始进入“智能风控阶段”。深度应用人工智能、大数据、区块链和物联网等技术，实现智能预警和多维核验。随着移动互联网、信息数据技术的发展，个人信息的能见度越来越高、颗粒度越来越细，保险公司通过合规手段获得和分析个人健康、行为、信用等数据将更加容易，利用地图、车辆、运动等跨行业的数据进行风险管控也成为可能。

回顾2019年金融科技行业，一边是BAT等头部企业动作频频，持牌经营、拥抱监管、加码“to B”业务是大势所趋，另一边是P2P行业的强监管，清退、转型成为贯穿全年的主线。监管层依旧秉持鼓励创新的态度，同时强调合规、风控，金融脱虚向实，反哺实体经济，尤其是解决小微企业融资难题。2020年，在防风险、强监管、合规化的政策主基调下，金融科技行业格局将迎来洗牌重组，行业集中度不断提升，“马太效应”加剧，具备科技实力、风控能力和资本实力的头部金融科技企业将强者恒强。

**人才缺口：**风控部总经理/副总经理、风险管理、合规岗

**人才来源：**金融同业风险合规部门、律所

## 金融科技

2019党中央、国务院高度重视数字经济发展，大力推进互联网、大数据、人工智能和实体经济的深度融合，发展数字经济、共享经济，培育新增长点，形成新动能。并先后出台了网络强国、宽带中国、“互联网+”、智能制造、促进大数据发展、人工智能、软件等一系列重大战略、规划和举措，提出明确要求。

科技不仅改变了客户行为，高级分析能力的发展也孕育了全新风险管理技术。层出不穷的新技术带来了成本更低、速度更快的计算能力和数据存储，推动了更有效的风险决策支持和流程整合。虽然未来十年还将出现大量未知的创新，并显著影响风险管理进程，具备风险建模、精通数据挖掘以及数据分析类风险人才将成为热门。随着金融市场的动荡频发，银行、投行、券商、保险等金融机构正在建立有效的风险管理机制，需要大量的高级风险管理人才。同时，大型企业内部也需要在自身的资金管理、业务及商务拓展、企业运营等领域里寻求风险管理人才，保障企业的运作。

**人才缺口：**风险管理人才（风险策略、风险模型、数据分析、反欺诈策略、催收策略、风控系统产品等等）

**人才来源：**风控主要来自银行、消费金融、互联网金融领域；产品人员主要来自互联网+互联网金融；技术人员主要来自互联网+银行

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

### 投资



#### 首席权益投资官

300-500万  
10-30%

#### 首席固收投资官

300-500万  
10-30%

#### 首席运营科技官

300-500万  
10-30%

#### 固定收益投资部总经理

150-200万  
20-30%

#### 固定收益投资岗

60-100万  
20%+

#### 信用研究/行业研究岗

40-80万  
20%+

#### 债券团队负责人ED/MD

100-300万  
5-15%

#### 债券承揽

60-80万  
5-15%

#### 区域总监

300-350万  
10%

#### 财富中心总经理

250-300万  
15%

#### 财富中心总监

200-250万  
15%

#### 资深财富

100-150万  
15%

### 融资



#### 供应链金融总裁

200-400万  
25-30%

#### 融资总裁

300-400万  
30-50%

#### 资本管理总裁

500-600万  
20-30%

#### 金控总裁

600-800万  
10-20%

### 风控合规



#### 财富管理/经纪业务高管

300-800万  
10-30%

#### 合规总监

260-500万  
20-30%

#### 首席风险官

300-500万  
10-30%

#### 投资银行高管

300-800万  
20%+

#### 信用评级总监

100-200万  
10-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬仅为年度固定薪资，对标一线城市。

<b>金融科技</b> 	<b>首席风险官</b>  300-500万  50%	<b>风险管理部总经理</b>  150-200万  30%	<b>风险策略</b>  30-50万  15-30%
	<b>风险模型</b>  50-70万  30%+	<b>金融大数据挖掘</b>  50-80万  30%+	<b>金融大数据分析</b>  50-80万  30+
	<b>反欺诈</b>  20-30万  15-30%	<b>风险系统布控</b>  30-40万  15-30%	

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬仅为年度固定薪资，对标一线城市。

### 薪酬趋势

投资银行领域整体薪酬与往年无明显变化，在投行股权、债权业务方面固定薪酬没有明显整体涨幅，奖金占整体薪酬比例较往年有明显下降。

公募基金领域行业内人员跳槽薪酬涨幅约在20%，若留在现公司每年自然涨幅约在5-15%。行业固定薪酬无明显变化；奖金受市场影响，有一定降幅。

PE、VC领域，人才从外资、民营机构流向国资背景基金，薪酬略有下降；外资、民营机构之间流动，薪酬涨幅约在20%。

融资领域，固薪较往年没有明显变化，浮动收入绑定到账金额进行结算，跳槽涨幅通常在20-30%；其中银行人才流向地产等实业公司从事融资业务，薪酬涨幅较大，可达30-50%，甚至更高。

金融科技领域人才整体薪酬呈现缓慢上升趋势。薪酬结构上，来自于科技企业的候选人相比金融行业，其浮动收入占总薪酬的比重要低得多。虽然许多金融公司由于政策的限制，很难直接使用长期激励工具，尤其是股权类工具。但越来越多的金融机构愿意为金融科技部门采取独立的薪酬制度，通常在薪酬范围、薪酬结构和薪酬水平上进行相对独立的设计，以提高对技术人才的吸引力。



## 职位薪酬信息 — 投资

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
团队长	IBD Team Leader	6+	1000	1300	2500	600	800	1000
保荐代表人	Sponsor	4-8	600	800	1500	500	600	800
投行项目负责人	Project Leader	3-5	300	600	1000	250	400	600
债券团队负责人	Team Leader	6-10	600	1200	2000	400	800	1000
投行质控（债）	QC	3-5	300	500	600	200	350	420

## 职位薪酬信息 — 融资

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
控股集团金融总裁	Vice President Finance	15+	1800	3000	6000	1500	2000	3000
金融中心总经理	GM-Financial Centre	10+	1000	1500	2000	800	1200	1500
融资总监	Financing Director	8+	600	1000	1500	500	800	1200
融资经理	Financing Manager	5+	300	500	700	200	400	600
总经理	GM	15+	2000	4500	6000	1500	3500	5000
区域总监	Regional Finance Director	13+	1700	3000	5000	1400	2500	4000
城市总经理	City Manager	10+	1300	2500	3500	1000	2000	3500
团队总监	Team Leader	7+	1000	1500	3000	800	1300	2700
高级经理	SM	5+	450	700	900	350	600	800

备注：

基本年薪\*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*：北京、上海、广州、深圳

二线城市\*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

## 职位薪酬信息 — 风控合规

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
首席风险官	CRO	14	1000	1800	3000	850	1100	2200
风险管理部总经理	Risk GM	8+	600	800	1500	400	500	800
风险总监	Risk Director	10	600	950	1200	441	630	750
风险策略	Risk Strategy	5	200	300	500	300	400	500
风险模型	Risk Model	5	500	650	700	300	450	550
金融大数据挖掘	Data Mining	5	500	650	700	300	450	550
金融大数据分析	Data Analysis	5	500	650	700	300	450	550
算法工程师	Algorithm Engineer	7	500	700	800	400	500	600
反欺诈	Anti Fraud	3	250	300	400	130	270	350
风险系统布控	Risk System	3	300	500	550	250	300	350
授信审批主管	Credit Approval Supervisor	5-8	400	500	600	250	300	500
授信审批岗	Credit Approval Analyst	3	200	250	300	150	200	250
资产监控与处置总经理	Asset Disposal Manager	8+	600	800	1200	400	500	800
资产监控与处置主管	Asset Disposal Head	5-8	400	500	600	250	300	500
资产监控与处置岗	Asset Disposal Analyst	3	200	250	300	150	200	250

## 职位薪酬信息 — 金融科技

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
产品总监	Product Director	10+	1000	1500	2000	600	800	1200
产品经理	Product Manager	5	400	550	700	200	300	400
技术总	CTO	10+	1200	1500	1700	600	800	1000
AI科学家	AI Expert	10+	1500	1700	2000	700	800	1000
用户增长	User Growth	10+	600	800	1000	400	500	600

备注:

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市\*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际高级业务总监  
刘曠 先生

## 地产

### 行业趋势

在宏观政策趋严、外部竞争激烈的背景下，房地产行业进入深度调整期。2019-2020年地产企业整体运营战略以“保守”、“谨慎”为主，集中主义进一步提升，规模扩张、多元化布局在减少。整体企业大趋势以做深做强自身主业或强势区域提升市场占有率为主，市场态势已不再支持过度扩张的发展模式，而转向高质量、重品质、抓价值的可持续发展之路。

企业在现有环境下相对谨慎保守，更加注重提升内部运营能力，减员增效。整个行业人才流动的谨慎度在提升，人才流动的活跃度在下降。一方面，整个市场压力增大，企业对成本的关注提升，过去一些以高薪挖人的现象在减少；从候选人端来看，也会更为注重公司的稳定性、市场品牌而非高薪，不倾向于选择去一些风险性较高的企业。

今年的市场环境下，国企在融资、拿地上的优势，使得国企品牌价值在提升，特别是一些偏市场化的国企对于候选人的吸引力明显提升。

高层次人才、公司高层管理者的流动保持一定频率且增大的趋势。一方面受企业组织架构调整，老板决策变化的影响驱动；另一方面，某些职业经理人也在不断变化的格局中，希望从成熟类企业向成长期的企业流动，使自己的职业生涯不断焕发生机，这些主动被动性的求职需求共同促进了高端岗位流动的增加。

### 传统地产

地产开发市场持续下行，风险增大。房企集中度进一步上升，恒者恒强。中小型地产公司，甚至百强地产公司，亦遭遇资金风险。品牌房企强调稳健发展，战略布局更加收敛聚焦，避免盲目多元化。区域热点上，粤港澳大湾区的规划为区域房地产市场带来了政策红利，深圳市场销售和开发力度热点上升。

**人才缺口：**项目总、运营岗、营销岗

**人才来源：**一线地产品牌房企

### 商业地产

地产商业的发展总体趋于稳定。由于受宏观经济的影响，消费者消费趋于谨慎，加之渠道分流、创新不足的影响，新项目的拓展亦趋于保守。互联网新零售的发展，增加了更多线上往线下开设门店的机会，数字化门店等新零售模式也给传统商业地产注入了新的商业模式。项目招商运营困境依然突出，相关人才需求持续热门。

**人才缺口：**招商岗、商业项目总

**人才来源：**商业购物中心、百货、零售行业等

## 地产金融

受宏观政策影响，本土地产公司投资受限。人民币贬值，外资看好中国市场增长前景，外资公司购买一线城市写字楼、收购项目增多。从人才需求来看，国内的企业人才需求在减少，外资企业人才需求增多，整个市场在此领域没有大量的市场增长。

**人才缺口：**融资岗、审计岗

**人才来源：**地产金融，四大，地产开发商

## 地产建筑

在城镇化发展的推动下，地产建筑的发展继续往二三线城市、特别是强二线城市下沉。另一方面，随着“走出去”外部环境的影响，地产建筑企业走向海外的趋势今年依然明显。

**人才缺口：**景观岗、产品设计岗

**人才来源：**设计院，总包

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

地产 	集团营销中心总经理  150-200万  0-10%	集团审计中心总经理  120-150万  0-10%	集团融资总经理  150-200万  0-10%
	招商营运副总  40-60万  0-20%	商业项目总经理  80-120万  0-20%	区域/城市总经理  180-500万  20-30%
	项目总经理  80-250万  20-30%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

## 薪酬趋势

整体地产行业今年薪酬增长放缓，具体来看，月薪基本稳定，但KPI的考核指标难度增加，年终奖的比例配比下降，影响整体薪酬增长水平。由于今年地产反腐压力加大，同时不同于过去对明星经理人的火热争抢，如今整体的人才市场更加理性，对于一些高端候选人特别是明星经理人，也是心态的调整和回归。企业高层管理岗位比如副总裁级别跳槽现象增多，跳槽薪资总体可获得10-20%的增长。

## 职位薪酬信息 — 地产

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>高层管理</b>								
区域总经理	Area General Manager	15+	2300	2600	3300	1800	2300	2800
城市总经理	City General Manager	12+	1800	2200	2700	1200	1600	1800
<b>商业地产</b>								
商业项目总经理	Project General Manager	10+	800	1000	1200	600	800	1000
招商总监	Leasing Director	8+	600	700	800	400	500	600
招商经理	Leasing Manager	7+	300	350	400	200	250	300
营运总监	Operation Director	10+	600	700	800	400	500	600
营运经理	Operation Manager	7+	300	350	400	200	250	300
<b>项目工程</b>								
设计部门总监	Design Director	10+	800	900	1000	700	800	900
工程部门总监	Engineering Director	10+	800	900	1000	700	800	900
工程部门经理	Engineering Manager	7+	500	600	700	400	500	600
前期部经理	Pre-design Manager	7+	400	500	600	300	350	400
设计部门经理	Manager of Design Department	7+	550	600	700	450	520	600
机电主管	Director of Electrical & Mechanical Engineering	3-5	250	280	300	200	220	250
设计专业经理	Design Manager	5+	280	350	400	200	250	350
<b>投资</b>								
投资总监	Investment Director	8+	450	1000	1200	350	800	1000
投资经理	Investment Manager	5+	250	400	500	200	350	500
<b>销售</b>								
营销总监	Sales Director	8+	800	1000	1500	600	800	1000
营销经理	Sales Manager	5+	340	390	550	270	290	400
<b>市场 客研</b>								
客研总监	Director of Customer Research	10+	800	1000	1500	600	850	1000
客研经理	Manager of Customer Research	5+	300	360	500	240	280	320
<b>项目 成本</b>								
成本总监	Director Cost Control	8+	700	900	1200	600	800	900
成本经理	Cost Control Manager	5+	350	450	500	300	400	450

### 备注:

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市\*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际业务经理  
鲁环 女士

## 消费品

### 行业趋势

今年整体消费品行业发展较为平稳。从细分行业来看，美妆行业发展迅猛，全球美妆巨头今年业绩均有不俗表现。同时，行业收购并购迭起，使得这部分的人才招聘需求有较大增长。食品饮料增速逐步放缓，母婴市场尤其是外资品牌，受到较大冲击。政府对民营企业的扶持，使得近几年民营品牌在人才引进、创新变革、落地执行上较外资品牌有较大优势，也带来了民营品牌市场份额的快速提升。

### 整体行业人才需求

整体行业来看，品牌、数字营销、电商等岗位需求依然旺盛，线下销售方向岗位流动缓慢且呈现饱和。具体来说，市场和电商方向岗位成为今年最热门的两大板块。随着90后、95后成为消费主力，对于企业来说，回归产品，向消费者提供满足其需求的创新产品成为厂商的核心工作。因此，今年新产品开发、产品创新类岗位招聘量大大增加。一方面很多外资品牌为更好地对接全球产品策略，同时了解中国消费者诉求，纷纷在国内设立新产品开发部门；另一方面，国内企业在产品的开发流程、精准洞察、创新思维上更是要求大大提升，对于产品创新类的人才，企业也愿意花更高的薪酬获取，导致了这部分人才的热需。

电商方向，电商对于企业销售贡献率的持续提升，电商平台越来越成为企业销售重要战场，其团队职能也呈现越来越细分化的趋势。互联网人口红利的消失，企业对于主流平台流量的争抢，如何充分利用平台资源，通过更为丰富的场景化营销工具、内容营销等方式打通品效全链路，使得相关人才需求持续火热。

**人才缺口：**数字营销、产品开发、电商相关岗位

**人才来源：**快消和零售行业、电商代运营公司



## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

消费品



市场总监

100-200万  
20-30%

产品开发总监

100-200万  
20-30%

CRM总监/高级经理

50-80万  
20-25%

电商销售经理

45-50万  
20-30%

数字营销副总监/总监

80-120万  
20-30%

产品开发经理/高级经理

40-80万  
20-30%

电商总监

80-100万  
20-25%

数字营销助理经理/经理

30-50万  
20-30%

市场经理

80-100万  
15-25%

品牌经理/高级品牌经理

40-80万  
20-30%

电商市场高级经理/经理

40-80万  
20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

### 薪酬趋势

薪酬趋势来看，企业内部薪酬自然涨幅平均在5-10%，跳槽涨幅在15-30%。日化领域特别是美妆发展速度较快，且呈现高端化趋势，薪酬上涨较快。食品饮料相对平稳。岗位来看，电商方向岗位稳定略有增长，销售相对稳定，市场方向人才需求大，薪酬涨幅最快。

## 职位薪酬信息 — 消费品行业

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>生产 营运</b>								
工厂总经理	Plant General Manager	15+	1000	1500	2000	700	1000	1500
生产经理	Production Manager	8+	350	450	600	240	370	480
质量管理经理	QA Manager	5+	350	500	650	250	350	550
<b>销售</b>								
大客户总监	Key Account Director	8+	700	850	1200	500	650	800
大客户经理	Key Account Manager	4+	350	450	550	300	350	450
通路行销总监	Trade Marketing Director	8+	650	750	900	500	650	750
通路行销经理	Trade Marketing Manager	5+	350	450	550	300	400	500
全国销售总监	National Sales Director	15+	900	1500	2200	700	1000	1500
大区销售经理	Regional Sales Management	10+	450	700	1000	500	650	800
零售运营总监	Retail Operation Director	10+	500	800	1200	350	700	900
全国开店总监/拓展总监	National Business Development Director	10+	600	850	1000	500	700	900
区域拓展经理	Regional Business Development Manager	5+	300	500	700	250	350	500
<b>电商</b>								
电子商务总监	E-commerce Director	8+	700	1000	1500	600	800	1000
电子商务经理	E-commerce Manager	5+	350	500	650	300	400	500
电商通路营销经理	E-trade Marketing Manager	5+	350	450	600	300	350	450
电商推广经理	E-marketing Manager	5+	350	450	600	300	350	450
线上客户关系管理	E-CRM Manager	5+	350	450	600	300	350	450
<b>市场 营销</b>								
市场总监	Marketing Director	10+	1200	1500	2000	960	1200	1600
市场经理	Marketing Manager	8+	800	1000	1200	640	800	960
高级品牌经理	Senior Brand Manager	4+	500	650	800	400	520	640
产品/品牌经理	Product/Brand Manager	3+	350	400	450	200	300	350
公关经理	PR Manager	6+	400	550	650	320	440	520
市场研究经理	Research Manager	6+	400	500	600	320	400	480
数字营销总监	Digital Marketing Director	8+	800	1200	1500	680	1020	1275
数字营销经理	Digital Marketing Manager	5+	450	600	800	383	510	680
<b>采购</b>								
间接采购总监	Indirect Purchasing Director	10+	600	800	1500	300	450	600
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	500	1000	1300	250	300	500
采购经理	Purchasing Manager	7+	213	260	460	200	350	500
需求规划经理	Demand Planning Manager	7+	300	400	500	200	350	450

### 备注:

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市\*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际高级业务总监  
刘曠 先生

## 汽车

### 行业趋势

2019年传统车市销量继续下滑，整体车市的数量扩张时代已经终结，低增速成为常态。汽车进入“新四化”阶段，5G的应用将给汽车智能驾驶、车联网方向带来更多机会和应用场景，也将改变人们的出行与生活，越来越多车企布局出行领域。造车新势力进入淘汰赛，新能源汽车热度下降，发展未达预期。相对于整体车市的疲软，一些规模化的民营汽车企业表现亮眼。竞争激烈的市场环境下，跨国车企开始重塑中国战略，行业整合和跨界在不同领域展开。互联网企业对于汽车产业的投入依然在增加，汽车新零售改变了传统的汽车销售模式，车企纷纷开始加强渠道转型，汽车电商迎来发展。

### 整车及配件

新造车势力热度下降，但互联网公司对整体汽车产业投入依然在增加。与过去科技企业进入整车制造环节不同的是，今年科技企业的投入更多是在自身主业方向的延伸，比如汽车零部件、汽车软硬件方向，汽车零部件方向的岗位需求在增加。严峻的行业形势也给部分岗位的需求带来压力，车企高管岗位的有效职位需求在下降。得益于下半年民营企业的亮眼表现，部分大型民营传统汽车集团的高管岗位需求在增加，越来越多的候选人会偏向选择去成长速度快发展迅猛的民营企业发展。营销岗位，延续了之前的新零售方向，销售模式向线上销售线下体验转型，汽车电商领域的相关人才需求在增长。

**人才缺口：**汽车零部件方向岗位、算法相关、软件架构师

**人才来源：**零部件公司、互联网公司

### 智能驾驶&车联网

今年部分传统汽车厂商推出了各自的自动驾驶汽车，企业在此领域的持续投入，特别是智能座舱、汽车数字化转型方向，产生了相应的人才需求。未来汽车系统会越来越数字化，汽车智能化的速度进一步提升。随着5G的应用，企业在智能网联、车联网方向的投入也会持续提升。

**人才缺口：**智能座舱、算法、车联网架构师、数字化转型、智能交通解决方案相关岗位

**人才来源：**车联网、互联网、高科技、人工智能领域及主机厂

### 新能源汽车

新能源汽车已经成为车企竞争的主战场，虽然市场对新能源汽车的接受度在提升，但整个市场的增长并未达成预期，远低于之前对这个市场目标的设定。蔚来、小鹏等领先品牌销量并不理想，新势力造车对于人才大量吸纳的能力在下降。传统汽车在新能源上的布局，增加了新能源方向的人才获取，这部分的岗位需求在增加。

**人才缺口：**新能源研发总工、智能交通产品总监、品牌总监、大客户总监、战略拓展副总裁

**人才来源：**海外引进、高科技公司、同类型头部企业

## 国际化人才

国内市场严峻的竞争环境，使得车企纷纷谋求海外发展。现阶段主要偏向销售渠道的建设，在海外搭建营销体系，营销岗位的海外需求在增加。受中美贸易战影响，合作方向主要以欧洲市场为主，欧洲市场的投资需求以及海外人才引进需求在增加。

**人才缺口：**海外华人、海外华人高管岗位、海外研发专家

**人才来源：**营销岗主要来源于在细分市场销量领先的汽车整车公司，技术岗主要来源于整车厂或零部件供应商

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

整车及配件、  
新能源汽车



零部件总经理

150-200万  
20%

营销总监

100-150万  
30%

运营总监

80-120万  
20%

软件架构师

40-80万  
30%+

新能源研发总监

90-120万  
30%

分管副总裁

150-300万  
20%

智能驾驶&  
车联网



CDO首席数据官

150-300万  
20-30%

智能座舱架构师

80-150万  
20-30%

视觉算法专家

80-150万  
30-40%

国际化人才



总经理

\$27-37万  
15-30%

工厂厂长

\$20-32万  
15-30%

产品规划专家

\$9-15万  
20-30%

人力资源经理

\$7-13万  
15-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

## 薪酬趋势

2019-2020年汽车行业整体薪酬呈稳中有降的趋势。汽车新势力投入下降，整体市场需求在下降。整车零部件行业薪酬基本持平，车联网的增长呈现相对下行的状态，车联网投入资本相对过去热度减少。三电、算法等稀缺岗位，薪酬议价空间有一定弹性。高管年轻化趋势，加之外部市场环境的影响，使得部分高端岗位比如高管岗位在流失，市场对此类高管岗位的吸纳程度有限。

## 职位薪酬信息 — 整车及配件

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>整车销售及市场</b>								
区域总经理	General Manager – Country	15+	1200	1800	2500	800	1200	2000
全国销售总监	National Sales Director	15+	1000	1400	1700	400	600	800
大区销售经理	Regional Sales Manager	10+	550	700	900	450	560	750
经销商网络总监	Network Development Director	10+	600	700	1000	400	500	700
大客户经理/批售经理	Key Account Manager/Fleetsales Manager	5+	300	400	550	120	200	250
全国市场总监	National Marketing Director	12+	750	1000	1200	600	750	850
大区市场经理	Regional Marketing Manager	8+	500	650	750	300	500	600
产品规划总监	Product Planning Director	10+	750	1000	1200	600	750	850
售后总监	After Sales Director	15+	600	800	1200	400	500	700
<b>研发</b>								
研发总监/研究院院长	Engineering Director / R&D Director	15+	1500	2000	4000	1200	1800	2500
新能源研发总工	Electric Vehicle Chief Engineer	15+	1300	1600	2200	1200	1600	2000
造型总监/总工	Design Head / Chief Engineer	10+	1000	1300	1600	700	1000	1400
电子电器总监/总工	EE Director/Chief Engineer	15+	900	1200	1600	700	900	1100
内外饰总监/总工	Interior Director/Chief Engineer	15+	600	850	1100	500	600	700
整车集成总监/总工	Vehicle Integration Director/Chief Engineer	15+	600	850	1100	500	600	700
动力总成总监/总工	Powertrain Integration Director/Chief Engineer	15+	600	800	1100	500	650	750
项目总监	Program Director	10+	500	800	1100	400	600	800
<b>供应链</b>								
供应链总监	Supply Chain Director	12+	700	900	1400	400	600	800
采购总监	Purchasing Director	10+	700	900	1400	400	600	800
战略采购总监	Director of Strategic Sourcing	10+	500	700	1100	300	500	700
物流总监	Logistics Director	10+	600	800	1200	400	600	800
采购高级经理	Purchasing Senior Manager	8+	500	600	800	300	400	500
非生产采购高级经理	Non Production Purchasing Senior Manager	8+	500	600	800	300	400	500
采购专家	Purchasing Expert	8+	500	600	800	300	400	500
项目采购经理	Project Purchasing Manager	5+	300	400	500	250	350	400
<b>生产 运营</b>								
工厂(总)经理	Plant Manager/General Manager	15+	900	1400	1500	800	1100	1300
制造/规划总监	Manufacturing Director	15+	800	1000	1200	600	650	800
运营经理	Operation Manager	8+	400	500	600	300	400	500
工程管理经理	Industrial Engineering Manager	7+	400	500	600	300	400	500
质量总监	Quality Director	15+	500	700	800	300	400	600
精益生产/可持续改善专家	Lean Manager / CI Manager	7+	250	500	800	200	400	600
<b>汽车零部件产品</b>								
研发总监	R&D Director	10+	1000	1500	2500	800	1000	1500
软件经理	Software Mgr	10+	450	550	650	400	500	600
系统经理	System Mgr	10+	500	600	700	400	500	600
硬件经理	Hardware Mgr	10+	450	480	550	380	420	450
高级系统工程师	System Eng	10+	400	450	500	350	380	420
软件质量	Software Quality	7+	350	400	450	300	350	380
软件项目管理	Software Project Manager	8+	380	430	480	300	350	380

## 职位薪酬信息 — 车联网

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
车联网负责人	Telematics Head	15+	800	1000	1300	600	800	1000
车联网产品总监	Telematics Product Director	10+	600	800	1200	400	500	600
车载娱乐系统总监/专家	Infotainment Director	10+	600	800	1000	450	550	650
车载软件架构师	Telematics Software Architect	10+	450	600	800	350	500	650
首席设计师	Chief Designer	10+	400	700	1000	350	500	700
(高精) 地图架构师	Map Architect	10+	600	800	1000	300	500	700
(高精) 地图开发专家	Map Developer	8+	300	500	800	200	350	500
语音开发专家	Speech Developer	8+	400	600	800	300	500	700
算法工程师/专家	Algorithm Engineer	5+	350	600	1000	200	400	600
商务BD经理	BD Manager	5+	350	450	650	200	350	500

## 职位薪酬信息 — 新能源汽车

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
新能源研发总工	Electric Vehicle Chief Engineer	15+	800	1200	1500	600	800	1200
新能源战略总监	New Energy Strategy Director	10+	600	1000	1400	500	900	1200
电驱动系统总监	E-drive System Director	10+	750	1150	1550	630	1050	1370
电驱动软件开发经理	E-drive System Software Development	7+	350	400	820	300	380	550
电驱动硬件设计经理	E-drive System Hardware Development	7+	300	400	600	280	350	480
新能源汽车项目经理	New Energy Vehicle Project Manager	6+	300	350	550	250	300	400
动力电池总监	Battery Director	10+	700	1100	1500	600	1000	1300
BMS开发经理	BMS Manager	8+	450	600	700	400	500	600
电控系统总监	E-drive Control System Director	10+	700	1100	1500	600	1000	1300
电机设计经理	Motor Design Manager	7+	450	600	700	400	500	600
高压动力系统安全专家	High Voltage Power System Safety Chief Engineer	8+	300	400	700	250	350	500
整车认证经理	Vehicle Certification Manager	5+	240	350	550	240	250	400

备注:

基本年薪\*: 以人民币 1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金

25 分位值: 表示有 25% 的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50 分位值 (中位值): 表示有 50% 的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75 分位值: 表示有 75% 的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市\*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

## 职位薪酬信息 — 国际市场

职位名称	英文名称	工作年限	发达地区*			发展中地区*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>销售及市场</b>								
销售副总裁/总经理	Sales VP/General Manager	20+	250	300	400	150	200	250
经销商网络总监	Network Development Director	10+	140	160	180	80	95	120
售后总监	After Sales Director	10+	150	170	200	90	120	140
产品规划专家	Product Planning Manager	10+	110	120	140	60	80	120
大客户经理	Key Account Manager	8+	110	130	140	70	80	90
<b>生产运营</b>								
工厂厂长/总经理	Plant Manager/General Manager	20+	200	240	320	140	180	220
质量总监	Quality Director	15+	160	210	250	90	130	150
精益生产专家	Lean Production Expert	10+	130	160	200	—	—	—
<b>通用职能</b>								
人力资源总监	HR Director	20+	150	200	280	80	130	190
财务总监	Finance Director	20+	200	270	300	90	130	190
IT-SOA专家	IT-SOA Expert	15+	140	190	200	—	—	—
人力资源经理	HR Manager	8+	75	85	100	—	—	—

职位名称	英文名称	工作年限	欧美地区*		
			25分位	中位	75分位
<b>研发设计</b>					
造型设计副总裁	Vehicle Design VP	20+	300	600	1000+
总布置总监/总工	Vehicle Packaging Director / Chief Engineer	18+	140	170	250
整车集成总监/总工	Vehicle Integration Director / Chief Engineer	15+	150	200	300
动力总成总监/总工	Powertrain Integration Director / Chief Engineer	15+	190	220	300
电子电器总监/总工	EE Director / Chief Engineer	15+	150	200	300
整车功能安全专家	Vehicle Functional Safety Expert	8+	70	100	120
<b>智能驾驶</b>					
智能驾驶研发总监	ADAS Engineering Director	20+	150	500	1000+
智能驾驶科学家/技术专家	ADAS Scientist / Technical Expert	15+	110	400	1000+
<b>新能源</b>					
EV研发工程副总裁	Electric Vehicle R&D Engineering VP	20+	500	600	1000+
EV动力总成总监/总工	EV Powertrain Integration Director / Chief Engineer	15+	220	300	370
EV电驱研发设计专家	E-drive System hardware Development Expert	8+	120	140	200

**备注:**

基本年薪\*: 以\$1000 美元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金

25 分位值: 表示有 25%的数据小于于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50 分位值 (中位值): 表示有 50%的数据小于于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75 分位值: 表示有 75%的数据小于于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

发达地区 / 欧美地区\*: 如美国、加拿大、德国、法国、英国、意大利等发达地区

发展中地区\*: 如马来西亚、印度、巴西、墨西哥等发展中地区

日韩地区\*: 指日本、韩国地区



职位名称	英文名称	工作年限	欧美地区*			日韩地区*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>动力电池</b>								
新能源研究院院长	President of New Energy R&D Institute	20+	420	600	1000+	400	580	1000+
电芯研发首席科学家	Cell Development Chief Scientist	15+	180	250	330	130	210	270
燃料电池首席科学家	Fuel Cell R&D Chief Scientist	15+	180	250	320	130	200	270
BMS开发专家	BMS Expert	10+	130	190	220	100	140	160
电池质量专家	Battery Quality Expert	8+	90	120	170	80	110	130

**备注：**

基本年薪\*：以\$1000 美元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金

25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

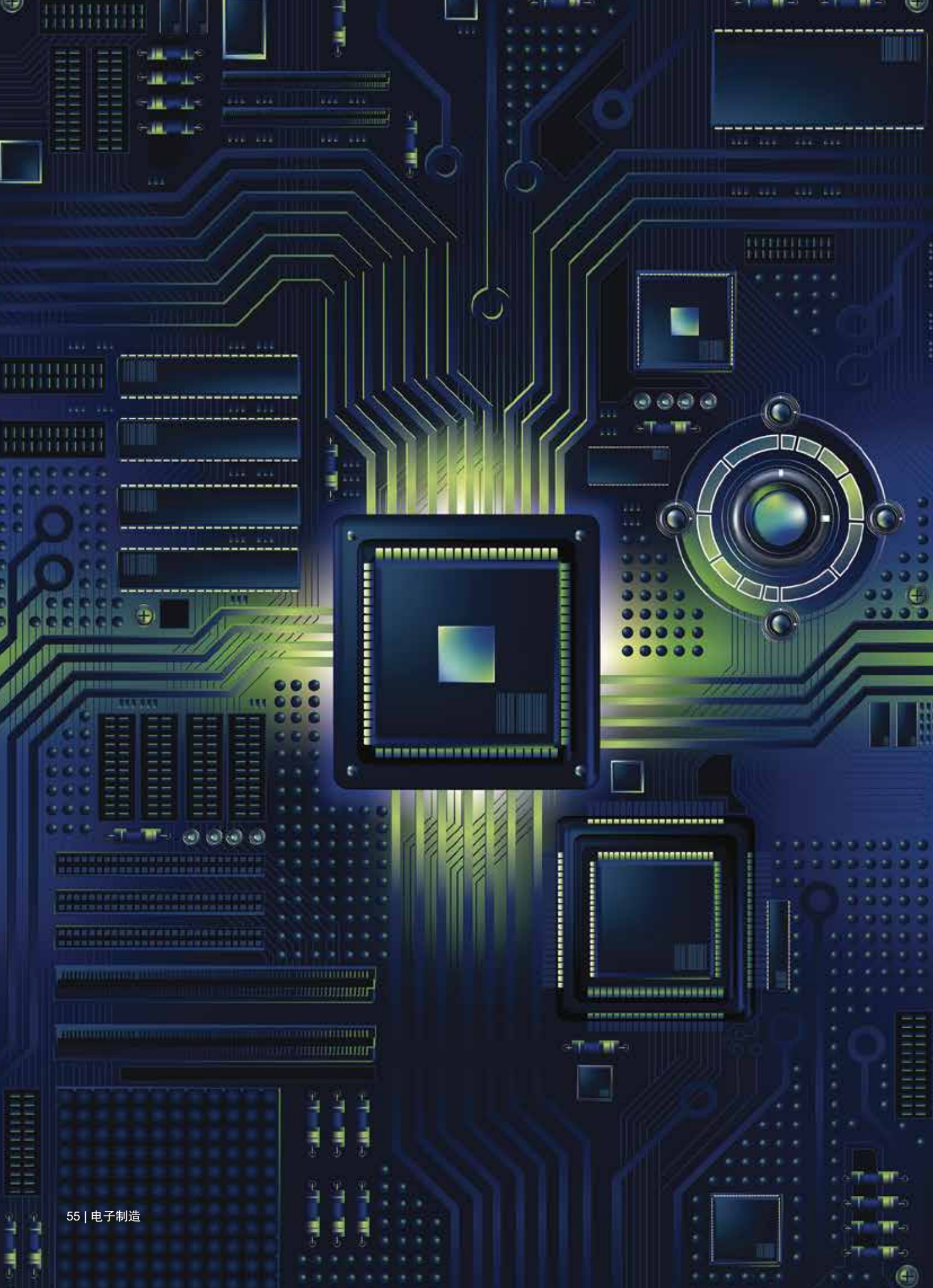
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平

75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

发达地区 / 欧美地区\*：如美国、加拿大、德国、法国、英国、意大利等发达地区

发展中地区\*：如马来西亚、印度、巴西、墨西哥等发展中地区

日韩地区\*：指日本、韩国地区



## 电子制造

### 行业趋势

2020年我国电子制造业会加速结构调整和动能转换。一方面，手机、计算机和彩电等传统行业会继续保持规模优势；另一方面，主要行业和产品会继续向高端化、智能化发展。智能可穿戴、智能家居产品、虚拟现实，无人驾驶产业在2020年值得期待。另外，伴随着5G技术的成熟，5G手机会是2020年推动智能手机消费的一个重要的增长点。

目前，中国不仅是全球电子制造的生产大国，更是全球最大的消费大国之一。电子产品在人们日常生活中扮演着越来越重要的角色。但是我国仍旧没有摆脱“缺芯少屏”的状况，大量核心器件依然依靠进口。同时，整个国家也在加速布局半导体、OLED等核心部件产业建设。

2020年，我们预计人才需求仍旧集中在5G、人工智能、关键元器件等行业热点。关键岗位的人才需求旺盛，企业在相关人才的投入力度上会加大。

### 芯片半导体

中高端人才缺口依然较大，主要集中在芯片设计和芯片制造两端。在芯片制造端，1Xnm先进工艺研发工程师是目前的紧缺岗位。Si、GaN等新材料作为半导体产业未来发展方向，成为新的业务增长点，新材料方面的研发人员非常紧缺。

**人才缺口：**IC工艺研发、新材料方面的研发人员

**人才来源：**主要是欧美、日韩、台湾的半导体公司及国内的部分半导体企业

### 智能终端

技术革新引领消费电子产品的消费升级。5G、人工智能相关岗位需求旺盛。翻看2019年各种营销案例，不论产品定义、品牌理念的表现和传播，越来越多的品牌开始主动与消费者建立更深层的关联。对用户全面和深入分析、行业发展趋势、竞争格局分析，消费者需求和营销洞察更显重要。市场战略和营销洞察职能需求增加，品牌和公关岗位职能维持。

今年，零售实体店业绩回暖，让不少品牌重新燃起对线下的期望。同时，陈列在实体店中发挥的作用也逐渐加强。因此，优秀的国内/海外零售负责人、展陈设计师岗位人才需求增加。




**人才缺口：**市场战略和营销洞察、零售负责人、展陈设计师

**人才来源：**通讯设备提供商、手机等智能终端、互联网厂商



科锐国际高级业务总监  
罗鹏 先生

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

电子制造 	模拟IC专家  80-150万  50%	SOC系统架构专家  80-150万  50%	数字IC设计工程师  30-60万  30-50%
	模拟IC设计工程师  30-60万  30-50%	IC工艺研发专家  80-150万  50%	IC工艺研发资深工程师  30-60万  30-50%
	IC工艺制程工程师  20-50万  30-50%	DRAM研发专家  80-150万  50%	验证工程师  25-50万  30-50%
	Si/GaN研发专家  80-150万  50%	营销洞察经理  30-100万  30-50%	媒介经理  40-60万  20-30%
	零售负责人  50-180万  15-30%	品牌经理  30-50万  10-25%	公关经理  30-60W  15-30%
	首席研究科学家  80-120万  20-30%	软件架构师  60-100万  20-30%	硬件架构师  60-100万  20-30%
	影像算法架构师  80-120万  30-50%	计算机视觉算法专家  80-120万  30-50%	深度学习算法专家  80-120万  30-50%
	产品经理/总监  60-100万  20-30%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

## 薪酬趋势

电子制造行业薪酬水平呈现两极化。传统岗位薪酬水平增幅不大，但在关键核心岗位上，薪资增幅在50%左右。

## 职位薪酬信息 — 芯片及电子元器件厂商

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>管理</b>								
事业部总经理	BU General Manager	10+	1000	1500	2000	900	1300	1800
<b>研发</b>								
研发总监	R&D Director	10+	500	900	1200	400	600	1000
研发经理	R&D Manager	8+	400	600	1000	300	500	800
首席研究科学家	Principal Scientist & Team Leader	8+	800	1500	2000	600	800	1300
IC 设计专家 (数字/模拟/射频)	IC Design Expert (Digital/Analog/RF)	8+	500	800	1200	400	600	1000
IC 工艺开发专家	IC Process Development Expert	8+	500	800	1500	400	600	1200
FPGA专家	FPGA Expert	8+	500	800	1200	400	600	900
SOC系统架构师	SOC System Architect	8+	500	800	1200	400	600	900
SI/PI专家	SI/PI Expert	8+	500	800	1200	400	600	900
IC验证专家	IC Verification Expert	8+	400	600	1000	350	500	800
PD设计专家	Physical Design Expert	8+	400	600	1000	350	500	800
版图设计专家	Layout Expert	8+	400	500	700	250	350	500
封装研发专家	Packaging R&D Expert	8+	500	800	1300	400	700	1100
材料研发专家	Material R&D Expert	8+	400	600	1100	350	500	900
EDA工具研发专家	EDA R&D Expert	8+	400	500	800	250	350	600
<b>生产 运营</b>								
质量总监	Quality Director	10+	450	600	1000	350	500	800
质量经理	Quality Manager	8+	300	450	700	250	350	600
客户质量管理经理	Customer Quality Manager	8+	300	450	700	250	350	600
<b>供应链</b>								
供应链总监	Supply Chain Director	10+	700	1000	1300	450	550	700
供应链计划经理	Supply Planning Manager	8+	400	500	600	200	350	450
物料计划经理	Material Planning Manager	8+	400	500	600	200	350	450
采购经理	Purchasing Manager	8+	400	500	600	200	350	450
物流总监	Logistics Director	10+	550	700	1000	350	500	800
物流经理	Logistics Manager	8+	300	500	600	200	300	400
仓储总监	Warehouse Director	10+	550	700	1000	350	500	800
仓储经理	Warehouse Manager	8+	300	450	600	200	250	400
采购总监	Sourcing Director	10+	600	800	1100	400	650	900
供应商开发经理	Sourcing Manager	8+	300	500	700	200	350	450

## 职位薪酬信息 — 产品开发设计服务商（ODM）与产品生产制造服务商（EMS）

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
事业部总经理	BU General Manager	10+	500	800	1200	300	500	1000
研发总监	R&D Director	10+	500	800	1200	300	500	1000
研发经理	R&D Manager	8+	400	500	800	200	300	600
首席研究科学家	Principal Scientist & Team Leader	8+	400	600	900	300	400	700
应用经理	Application Manager	8+	300	500	600	200	300	400
产品开发经理	Product Development Manager	5+	300	600	800	250	400	600
高级项目经理	Senior Program Manager	10+	500	700	1000	300	500	700
项目经理	Project Manager	6+	300	400	600	200	300	500
工程/技术总监	Engineering Director	15+	800	1000	1200	640	720	800
工程/技术经理	Engineering Manager	10+	300	400	600	200	320	480
精益生产总监	Lean Manufacturing Director	15+	700	1000	1500	560	800	1200
精益生产经理	Lean Manufacturing Manager	8+	300	450	600	240	360	480
生产总监	Head of Production	15+	800	1000	1200	600	750	900
生产经理	Production Manager	10+	600	800	1000	500	600	700
质量总监	Quality Director	10+	600	800	1000	360	480	600
质量经理	Quality Manager	8+	400	500	600	240	300	360
运营总监	Operation Director	10+	800	900	1000	480	540	600
运营经理	Operation Manager	8+	300	400	500	200	240	300
供应链总监	Supply Chain Director	10+	500	900	1200	500	600	800
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	400	700	1000	400	550	700
供应链计划经理	Supply Planning Manager	8+	350	500	600	200	300	400
生产计划经理物控经理	PMC Manager	8+	350	500	600	200	300	400
物料计划经理	Material Planning Manager	8+	350	500	600	200	300	400
物流总监	Logistics Director	10+	550	700	1000	350	500	800
物流经理	Logistics Manager	8+	300	350	400	200	250	300
仓储总监	Warehouse Director	10+	550	700	1000	350	500	800
仓储经理	Warehouse Manager	8+	300	350	400	200	300	400
采购总监	Sourcing Director	10+	500	800	1100	400	600	800
供应商开发经理	Sourcing Manager	8+	300	400	600	200	300	450
区域销售经理	Regional Sales Manager	10+	300	400	500	200	260	300
销售经理	Sales Manager	7+	300	400	500	200	260	300
业务开发经理	Business Development Manager	7+	500	600	700	350	420	490

备注：

基本年薪\*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*：北京、上海、广州、深圳

二线城市\*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

## 职位薪酬信息 — 电子产品品牌商

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>研发</b>								
研发总监	R&D Director	10+	600	1000	1500	400	800	1200
研发经理	R&D Manager	8+	500	600	900	300	400	700
首席研究科学家	Principal Scientist & Team Leader	8+	600	800	1000	400	600	800
软件架构师	Software Architect Engineer	8+	700	1000	1200	400	600	800
硬件架构师	Hardware Architect Engineer	8+	600	800	1000	400	600	800
影像算法架构师	Image Algorithm Engineer	5+	600	800	1000	400	600	800
计算机视觉算法专家	Computer Vision Algorithm Expert	5+	800	1000	1200	400	600	800
深度学习算法专家	Deep Learning Expert	5+	700	1000	1200	400	600	800
产品经理/总监	Product Manager/Director	8+	600	800	1000	400	600	800
高级产品调研经理	Senior Product Research Manager	5+	300	700	900	250	500	700
项目经理	Project Manager	6+	300	500	800	200	300	500
<b>生产 运营</b>								
工程/技术总监	Engineering Director	15+	800	1000	1200	640	720	800
工程/技术经理	Engineering Manager	10+	300	400	600	200	320	480
精益生产总监	Lean Manufacturing Director	15+	700	1000	1500	560	800	1200
精益生产经理	Senior Lean Manufacturing Manager	10+	300	450	600	240	360	480
质量总监	Quality Director	10+	800	1000	1200	400	600	800
运营总监	Operations Director	8+	800	900	1000	500	600	700
运营经理	Operations Manager	8+	300	400	500	200	300	400
<b>供应链</b>								
供应链总监	Supply Chain Director	10+	700	1000	1400	500	800	1000
供应链计划经理	Supply Planning Manager	8+	450	600	700	300	400	550
物料计划经理	Material Planning Manager	8+	450	600	700	300	400	550
采购经理	Purchasing Manager	8+	450	600	700	300	400	550
物流总监	Logistics Director	10+	700	800	1100	500	650	900
物流经理	Logistics Manager	8+	450	600	700	250	400	500
仓储总监	Warehouse Director	10+	700	850	1150	500	650	950
仓储经理	Warehouse Manager	8+	400	500	700	250	400	550
采购总监	Sourcing Director	10+	750	950	1200	550	800	1050
供应商开发经理	Sourcing Manager	8+	350	550	750	250	450	550
<b>销售</b>								
销售经理	Regional Sales Manager	10+	300	400	500	200	300	400
国家经理	Country Manager	8+	450	650	750	250	400	550
海外销售经理	Oversea Sales Manager	5+	450	600	750	250	400	550
客户经理	Sales Account Manager	7+	350	450	550	230	260	300
业务开发经理	Business Development Manager	7+	500	600	700	350	420	500
应用经理	Application Manager	7+	200	250	300	180	200	270
电子商务总监	E-commerce Director	10+	500	800	1000	400	600	800
全球运营商渠道总监	Global Operator Channel director	16+	1000	1400	1700	400	600	900
渠道运营经理	Channel Operation Manager	9+	300	450	600	260	320	400
<b>市场</b>								
市场战略总监	Marketing Strategy Director	10+	500	800	1200	300	420	600
全球营销策划总监	Global Marketing Planning Director	12+	1000	1400	1800	700	900	1200
市场经理	Marketing Manager	7+	300	400	500	200	300	400
市场洞察经理	Market Insight Manager	6+	350	450	600	200	350	450
零售渠道总监	Director of Retail and Channel	9+	800	1200	1500	500	700	900
媒介经理	Media Manager	7+	400	500	600	280	350	450
公关总监	PR Director	13+	700	900	1100	600	700	800
公关经理	PR Manager	8+	350	450	600	300	400	500
品牌总监	Brand Director	10+	500	750	1000	450	550	700
品牌经理	Brand Manager	8+	350	420	500	250	350	400





## 能源

### 行业趋势

在当前新时代下能源与环境在可持续发展议题中的关键作用愈加明显，原粗放发展模式下积累一系列能源与环境问题亟待解决，区域高端人才竞争日益加剧。目前全球能源转型的基本趋势是实现石化能源体系向低碳能源体系的转变，绿色、低碳能源技术必然是未来发展主要方向。

在平价上网政策推动下，新能源和化石能源的市场竞争将转化为燃料价格和新能源度电成本的竞争。从长期趋势看，新能源成本还将继续下探，化石能源将因燃料价格波动以及环保成本上升失去成本优势，促使新能源在市场竞价中逐步占据主导地位，加速替代化石能源的进程。

同时，随着IT、OT技术的发展，能源互联的时代也正逐步到来，从前期“炒概念”阶段到市场回归理性，专注现实问题的攻坚，落地应用开始一步步实现。能源互联网的快速发展对解决可再生能源地理上分散、生产不连续、随机性、波动性和不可控等问题上提供了可行性方案，可再生能源的发展也极大的促进了能源互联时代的到来。

### 整体行业人才需求

从人才需求来看，在清洁能源装备研发制造领域，由于海上风电的不断发展，国家提高清洁能源消纳能力和市场扩张的需要，使目前该领域的人才需求较大。尤其是新能源的市场在今年仍然保持上升趋势，国内的某通讯类和海洋装备类等大型国有企业，也正在规划入手新能源市场。清洁能源版块的核心技术研发人员、市场开发、销售人员在市场上非常活跃。

“一带一路”倡议下的加强国际能源合作，鼓励能源行业企业“走出去”的趋势仍在继续。新能源板块海上风电研发、项目开发、市场等领域正在增长，陆上风电相关领域由于国家限电、电力平价上网等政策，市场竞争趋稳，企业由不断地拓展扩张，转为稳中求进。

能源互联网也从前期过热的“概念”阶段开始更注重实用性，冒进企业慢慢回归理性。同时，由于新产品、新技术的发展，相对保守的企业也开始稳步推进。

**人才缺口：**海上风电项目开发、专责、海上风电高精尖领域研究人员、能源互联技术专家、智能化专家、产品专家等

**人才来源：**清洁能源装备研发制造领域技术人员、互联网企业、新能源专业高端人才



科锐国际行业总经理  
罗文亮 先生

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

能源 	研发总监	研发经理	研发专家
	 80-150万  30-40%	 40-70万  30-40%	 60-100万  30-40%
	高级工程师	销售总监	销售经理
	 20-50万  30-40%	 60-120万  10-20%	 20-70万  10-20%
项目开发总监	项目开发经理	产品经理	
 40-80万  10-20%	 20-40万  10-20%	 60-100万  20-40%	
解决方案专家			
 60-100万  20-40%			

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

## 薪酬趋势

能源行业整体薪酬趋稳，自然涨幅在8-12%，跳槽涨幅在20-30%。能源互联网领域资深人才紧缺，部分职位薪资涨幅可达50%，甚至更高。

## 职位薪酬信息 — 能源行业

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>高级管理</b>								
总经理/首席代表	General Manager	20+	900	1500	2200	600	1000	1500
事业部经理	BU General Manager	15+	600	1000	1300	600	800	1000
区域总经理	Regional GM	15+	500	800	1200	490	780	1200
<b>市场与销售</b>								
销售大区总监	Sales Director	15+	600	1000	2000	490	600	850
市场总监	Marketing Director	15+	500	850	1200	490	670	820
组件销售国别经理	Country Manager	8+	350	400	600	300	360	500
充电桩项目总监	Charging Pile Project Director	12+	500	1200	1500	300	450	580
项目开发大区总监	Development Director	12+	500	1000	1800	450	750	1000
组件销售经理	Sales Manager	8+	290	370	480	260	350	420
项目开发经理	Development Manager	5+	310	410	490	200	270	350
<b>工程</b>								
工程总监	Engineering Director	15+	500	680	900	400	610	780
工程经理	Engineering Manager	10+	300	400	500	300	390	500
<b>运维</b>								
运营总监	Operation Director	15+	420	620	850	270	460	750
生产总监	Production Director	15+	370	450	730	350	420	550
生产经理	Production Manager	10+	240	350	450	180	240	350
运营经理	Operation Manager	10+	280	310	420	200	280	350
电站运维总监	Operation Director of Solar Power Station	12+	400	550	800	200	350	400
电站运维经理	Operation Manager of Solar Power Station	8+	340	450	520	200	350	480
<b>技术与研发</b>								
研发总监	R&D Director	15+	400	500	750	300	400	600
研发经理	R&D Manager	10+	350	400	600	300	350	400
研发专家	R&D Expert	10+	300	400	700	250	350	500
高级工程师	Senior Engineer	8+	280	350	400	180	200	280
<b>能源互联网技术研发</b>								
首席技术官	CTO	15+	1000	1800	3000	800	1200	2000
研发总监	R&D Director	10+	800	1200	1500	450	650	800
研发经理	R&D Manager	8+	500	700	1000	300	500	700
架构师	Architect	10+	500	700	1000	300	500	700
能源互联大数据研发工程师	Big Data R&D Engineer	5+	400	550	800	300	450	700
能源互联算法工程师	Algorithm Engineer	3+	400	600	900	300	500	700

## 职位薪酬信息 — 能源行业

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>海外区域总经理</b>								
欧美区域总经理	Europe and America Regional GM	15+	750	1200	2000	—	—	—
中非区域总经理	Central Africa Regional GM	15+	700	1000	1500	—	—	—
东南亚区域总经理	Southeast Asia Regional GM	15+	680	900	1200	—	—	—
<b>职位职称</b>								
人力资源总监	Human Resource Director	12+	600	800	1500	500	670	800
财务总监	Finance Director	12+	600	880	1500	600	720	880
投融资总监	Investment and Financing Director	10+	800	800	2000	570	700	890
法务总监	Legal Director	10+	600	720	1500	400	550	720
风控总监	Risk Control Director	10+	800	720	2000	400	550	720
政府事务总监	Government Affair Director	10+	500	870	1200	400	690	870

**备注：**

基本年薪\*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*：北京、上海、广州、深圳

二线城市\*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际行业总经理  
罗文亮 先生

## 化工

### 行业趋势

2019-2020年化工行业整体来看，行业总量稳步增长。2019年是中国环保政策密集落地期，监管愈加严苛，化工行业环保压力进一步增加。短期来看，企业面临环保成本提高的压力，将加速落后的中小产能退出。长期来看，将加快传统化工向高端化、集群化、基地化、绿色化发展的步伐，向高质量发展迈进。尽管经济增速放缓，化工产品市场需求年均增长率略有下降，中国仍是世界较大的化工产品消费国和生产国，也是化工产品需求增量较大的国家，未来这一趋势仍将保持不变。

### 整体行业人才需求

上游石油工程、化工新材料高端制造产业成为今年化工行业的热门板块。2019年，中国化工新材料产业已初步形成了较齐备的研发、设计、生产和应用体系，化工新材料产业产值已超过千亿元，产品的市场增长率一直保持在10%以上，成为全球化工新材料领域不可忽视的力量和全球重要的市场。而中国石化产品市场将逐步形成煤化工、民营石化企业、地方石化企业、外商独资企业与中国石油、中国石化、中国海油、中化集团等国有大型央企和进口产品多主体互动的市场格局，竞争更加激烈。得益于中国未来巨大的市场潜力和更加开放的市场体系，越来越多的民企、国企将更多的参与进来，大型新材料的项目管理、生产运营、营销类人才成为市场热需，民营企业集团对于企业专业化管理诉求的提升，职能类岗位（人事、财务）也依然保持较高需求度。精细化工行业的发展，外资精细化工营销类、民营精细化工研发类人才在今年依然保持热度。

民营企业营商环境变好，石化民营企业发展迅猛，部分快速发展的民营企业也在做基础建设，所以在化工工程方面、研发、销售类的人才需求持续旺盛。

由于行业处于快速变革期，外资化工行业有被本土民营企业赶超之势。随着环保政策的不断收紧，企业成本逐步攀升，使得外资化工企业在中国的发展更加艰难，很多大型外资化工行业均发布了裁员降薪计划。

**人才缺口：**化工工程、石油工程、化工战略研发、聚合物（聚氨酯、膜）研发、化工新材料高端制造与生存

**人才来源：**化工工程公司，包括业主单位、EPC、施工单位等；行业标杆公司专业人才及海外研发技术专家；原厂及代理商销售或者技术服务

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

化工	行业技术专家	工程总监	新材料部门经理
	 80-120万  15-20%	 60-100万  10-15%	 60-80万  20-25%
	研发中心总监	销售总监	精益项目总监
	 120-160万  25-30%	 100-120万  10-15%	 80-100万  15-20%
	新材料研发专家	建筑原料销售经理	
	 50-80万  20-30%	 40-60万  10-15%	

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

## 薪酬趋势

化工行业整体比较稳定，但受整体经济环境影响，薪酬方面没有太明显的上升趋势。大多数企业的自然涨幅在5-8%，跳槽涨幅在15-20%的范围居多。

民营企业的发展势头较好，在吸收一些优秀的职业经理人时，薪酬依然会获得较高涨幅。

## 职位薪酬信息 — 化工行业

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>管理</b>								
副总裁	VP	20+	1000	1200	2500	800	1000	1500
总经理	General Manager	15+	650	800	2000	500	650	1500
<b>生产 运营</b>								
环境健康安全总监	EHS Director	15+	500	800	1000	300	500	800
环境健康安全经理	EHS Manager	7+	300	400	700	225	300	400
工程总监/工程中心负责人	Engineering Director	20+	600	800	1000	400	600	800
工程经理	Engineering Manager	8+	230	350	450	225	300	400
生产厂长	Plant GM	15+	400	600	800	350	500	560
生产经理	Production Manager	8+	240	320	400	150	260	300
质量经理	Quality Manager	7+	300	400	500	150	190	300
精益经理	Lean Program Manager	8+	400	500	600	300	400	500
技术服务部经理	Technical Service Manager	8+	300	400	500	225	300	400
研发总监	R&D Director	12+	500	650	900	400	550	700
研发经理	R&D Manager	7+	300	375	420	225	320	375
项目总监(新业务)	Project Director (New Business)	10+	400	600	800	320	480	640
<b>采购</b>								
采购总监	Sourcing Director	12+	400	600	800	350	480	600
采购经理	Sourcing Manager	7+	300	400	500	250	300	400
<b>市场</b>								
市场总监	Marketing Director	12+	600	900	1300	450	650	800
市场经理	Marketing Manager	8+	300	450	620	240	360	500
市场传播经理	Marketing Communication Manager	8+	170	285	500	150	220	400
<b>销售</b>								
销售总监	Sales Director	8+	600	750	1200	550	650	1000
销售经理	Sales Manager	5+	300	500	700	200	300	400

备注:

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25 分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50 分位值 (中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75 分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市\*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都







科锐国际业务总监  
王磊 先生

## 航空航天

### 行业趋势

航空需求的消费属性增强，增长空间广阔。宏观来看，近4年民航需求与GDP的弹性系数扩大，即使经济增速放缓，但航空自身从经济周期向消费周期转型，仍保持了较高的增速。预计经济增长、燃油成本下降和生产率提升等因素将驱动航空行业在2020年持续盈利。

国际航空运输协会（IATA）发表预测，到2020年，中国的进出港国际航班数量及国内航班客流量都将超过美国，进而成为全球最大的航空市场。预测中指出，中国经济发展模式转变为以国内消费为主，将使航空运输需求大增。亚太地区将成为客流量增长的主要来源，未来20年，这一地区的客运需求将增长一倍以上。这一市场的增长是由经济增长、家庭收入的改善、乘客忠诚度增加和人口增长共同推动的。航空硬件的升级和投资依然是未来趋势。飞行员紧缺是全球热点。

全球商业航天领域可能会有在新的领域进行稳定的投资以及维护现有的太空技术，资金主要来自政府和风险投资。目前，收入主要集中在商业太空市场，卫星监测和通信、以及商业的火箭发射。

### 整体行业人才需求

受中美贸易摩擦冲击，国内制造业面临美国等发达国家的高端挤压和一些发展中国家的中低端挤出的双重挤压。但是目前国内各行业关键基础材料、核心基础零部件、先进基础工艺、产业技术基础等对外依存度仍在50%以上。美国等对中国引进技术和对外投资正在进行“卡脖子”，对我国先进技术出口和国企对外并购严加限制，这将对我国利用国外技术、品牌等优质资源促进国内发展造成重大影响。

在科技日报发表的35项“卡脖子”技术中，不乏航空发动机短舱、适航标准、航空钢材、高端轴承钢、航空设计软件、高强度不锈钢等航空航天领域关键材料和技术，自主研发势在必行。与航空航天工业关系密切的航天、电子、材料领域更是重中之重，航空航天零部件、新材料、新工艺在航空航天领域蕴藏着巨大的市场商机。

**人才缺口：**飞行员，核心研发人员（航空航天材料，软件研发，先进机载设备）

**人才来源：**由于航空航天产业相对技术壁垒比较高，人才多在同行业公司流动

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

航空航天



飞行驾驶



40-120万

20-30%

研发  
(整机结构)



30-100万

25-30%

研发  
(航空电子, 软件研发)



30-100万

25-40%

研发  
(航空材料, 工艺)



30-80万

20-30%

地面管理



20-50万

20-30%

销售  
(直升机、支线飞机、租赁等)



40-100万

30-35%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

## 薪酬趋势

航空航天业今年薪酬趋势总体平稳，自然涨幅在10%-20%左右，跳槽涨幅在20%-30%。国企科研院所薪酬较低，人才流失较大，向体制外流动薪酬会有较大增长。

## 职位薪酬信息 — 航空航天（外资）

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值
<b>市场</b>					
市场总监	Marketing Director	10+	500	800	1200
市场经理	Marketing Manager	5+	300	375	450
<b>销售</b>					
销售总监	Sales Director	10+	550	900	1500
销售经理	Sales Manager	5+	300	350	500
<b>研发</b>					
研发经理	R&D Manager	10+	400	550	800
<b>生产</b>					
工厂总经理	Plant GM	15+	650	900	1500
生产经理	Production Manager	10+	300	450	650
质量经理	Quality Manager	10+	300	400	500
工艺经理	Process Manager	10+	250	400	600

## 职位薪酬信息 — 航空航天（本土）

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
<b>市场</b>								
市场总监	Marketing Director	10+	300	500	700	300	400	500
市场经理	Marketing Manager	5+	180	240	350	150	220	300
<b>销售</b>								
销售总监	Sales Director	10+	400	550	700	—	—	—
销售经理	Sales Manager	5+	200	300	400	—	—	—
<b>研发</b>								
研发总监	R&D Director	10+	800	1100	1500	—	—	—
研发经理	R&D Manager	5+	400	500	700	200	350	450
<b>生产</b>								
工厂总经理	Plant GM	15+	—	—	—	300	450	600
生产经理	Production Manager	10+	—	—	—	280	320	400
质量经理	Quality Manager	10+	—	—	—	280	320	400
工艺经理	Process Manager	10+	—	—	—	280	320	400
<b>其他</b>								
产业规划	Industry Planning	8+	500	700	1000	—	—	—
投融资管理	Investment Management	8+	800	950	1200	—	—	—
适航认证	Airworthiness Certification	5+	300	500	600	—	—	—
飞行驾驶	Pilot	10+	400	800	1200	—	—	—

备注:

基本年薪\*: 以人民币 1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25 分位值: 表示有 25%的数据小于于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50 分位值 (中位值): 表示有 50%的数据小于于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75 分位值: 表示有 75%的数据小于于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市\*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

**WE CARE  
ABOUT YOUR FEET.**

Hand made leather  
shoes fit any occasion



Limited time up to  
**40% OFF**



**natural leather**

Perfect for everyday  
that complements all your  
office or outdoor with  
your trends

**modern design**

Our best designers working  
hard to create modern  
and eye catching look  
in your last wear

**NEW  
COLLECTION**



科锐国际业务经理  
陆欢欢 女士

## 新零售

### 行业趋势

2019年，虽然整体经济发展的外部环境复杂多变，零售行业依然保持平稳发展，行业变化亦是如火如荼。和诸多其他行业一样，“创新”、“变革”、“融合”和“精益”，成为行业转型的关键词。与以往零售行业过于重视营销投入与渠道扩张（包括线上与线下）截然不同，新零售的发展更加注重消费场景与消费体验（包括线上与线下），对消费者需求的关注显著提升。“产品”、“效率”和“体验”成为零售升级的新方向：即围绕消费者需求打造个性化或更具性价比的产品，改造供应链提高效率，提升消费者的体验为目标。与此相对，和“便利”、“健康”以及“美丽”相关的消费类产品与服务蓬勃发展。在零售行业数字化和服务化的需求下，带来的是企业的深度变革与升级。

中国人均GDP早已超8000美元，2019年中国社会零售总额将达5.6万亿美元，有望赶超美国。这意味着未来中国消费品牌将迎来较大的增长机会，而中国市场又独具特色。近年来零售行业兼并收购大幅增加，行业整合加速。外资企业在中国的发展优势基本不复存在。新技术给实体零售业带来巨大的驱动力，电商则更加注重线下流量与消费体验的融合，中国民营企业顺应本土市场特点与消费者需求，尤其是“数字化”在零售领域的应用，本土企业发展愈加迅速，新的市场格局也在初步形成。

### 整体行业人才需求

营销方面，数字化相关岗位炙手可热，如“数字营销”、“会员管理”等。对提升运营“效率”与消费“体验”的追求，使得零售行业除了对线上一如既往的关注，线下零售门店的精细化运营以及技术手段的应用关注度也不断提升，“零售运营优化”、“终端零售市场”、“终端视觉陈列”等岗位较以往更被重视。

回归初心，企业对“产品”的关注与投入，前所未有的。食品与美妆产业，在研发方面的资源投入，带动“研发”、“产品”类岗位需求的热度上升。时尚行业，在“设计”、“创意”类岗位更是不惜重金启用国际人才，而此现象在中国企业中尤为突出。

与此同时，企业更注重内部系统化运营升级，比如“信息技术”、“供应链”等岗位，出现越来越多跨界获取人才的现象。

**人才缺口：**设计与视觉创意、产品研发、数字市场、零售运营优化、企业后台岗位（如信息技术、供应链）

**人才来源：**同行主流企业中国籍人才、同行国际企业海外总部人才、跨界主流企业同类岗位人才

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

新零售



创意总监（时尚领域）



80-300万+  
20-30%+

设计总监（时尚领域）



80-200万+  
20-30%+

商品总监（时尚领域）



70-150万  
10-30%

零售运营优化总监  
（时尚美妆领域）



100-200万  
10-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

## 薪酬趋势

行业整体薪酬趋势较为平稳。时尚创意类、时尚设计类、商品管理类职位跳槽薪酬上涨可达30%左右或以上。传统电商、传统销售管理维持平稳甚至降薪跳槽的情况也不少见。

## 职位薪酬信息 — 新零售

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
<b>美妆</b>					
全国销售总监	National Sales Director	15+	1000	1500	2000
全国销售运营经理	National Sales Operation Manager	10+	500	650	800
大区销售经理	Regional Sales Manager	10+	600	800	1000
<b>时尚</b>					
创意总监	Creative Director	15+	1500	2000	3000
设计总监	Design Director	15+	800	1200	2000
设计经理	Design Manager	10+	350	400	600
商品总监	Merchandising Director	15+	700	1000	1500
商品经理	Merchandising Manager	10+	400	600	800
全国销售总监	National Sales Director	15+	1000	1500	2000
全国销售运营经理	National Sales Operation Manager	10+	500	650	800
大区销售经理	Regional Sales Manager	10+	600	800	1000

**备注：**

基本年薪\*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*：北京、上海、广州、深圳







科锐国际业务经理  
秦煜 女士

## 农业

### 行业趋势

随着粮食收储制度、非洲猪瘟、中美贸易战等因素的影响，农资与农产品生产领域波动不断。资本对种养殖领域的投资热度依然不减，截止到2019年9月，国内累计披露的涉农投资已超过300亿人民币，其中动物科学领域主要集中在生猪养殖板块；植物科学领域主要集中在种子与生物技术板块。数字化农业、农业电商的投入正在回归理性，冷链与生鲜领域的市场依旧线下比线上更为健康可期。

### 整体行业及细分领域人才需求

在农业生物技术与农资生产供应领域，伴随产业升级和产品创新的需要，研发和技术专家的岗位需求逐渐增加。一方面，注重专利与产品创新的跨国企业持续追加研发投入，另一方面，强于渠道管理与终端市场控制的大型一条龙企业也布局上游人才并增加对技术类人才的梯队建设投入。由于国家对食品药品安全 and 环境评估方面的重点监控和管理强化细化，政府事务人才、产品注册申报人才、产品安全管理与环境毒理风险评估人才需求增加。

### 动物科学

**人才缺口：**基因工程与生物制药研发科学家、技术开发总监、兽医总监、养殖场长、营销总监、市场总监

**人才来源：**国际/国内领先企业

### 作物科学

**人才缺口：**生物技术与基因编译科学家、制剂开发总监、产品安全与环境风险管理专家

**人才来源：**海外、国际知名生物研究机构、跨国企业

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

### 农业



新业务战略开发总监

45-85万  
 25-35%

市场总监

50-100万  
 25-35%

生产基地管理总监

20-40万  
 25-35%

技术服务总监

40-80万  
 20-30%

数字化战略总监

50-120万  
 30-40%

产品注册与政府事务总监

40-100万  
 30-40%

环境毒理风险评估专家

40-120万  
 30-40%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

### 薪酬趋势

整体行业薪酬持续小幅增加，平均增长幅度在5-6%，其中跳槽涨幅平均增加在20%以上，局部热点岗位增幅突破30%。

## 职位薪酬信息 — 动物科学

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>高层管理</b>								
总经理/首席代表	General Manager	15+	1600	2000	2300	1500	1700	2000
事业部经理	BU Manager	10+	720	850	930	490	600	660
<b>销售</b>								
全国大客户经理	National KA Manager	8+	720	840	880	510	590	660
<b>市场及技术服务</b>								
市场总监	Marketing Director	10+	700	770	800	400	520	590
产品经理	Product Manager	6+	320	350	390	200	220	250
技术服务总监	Technical Service Director	10+	540	630	720	330	400	450
<b>注册与政府事务</b>								
兽药注册经理	Veterinary Drugs RAM	8+	360	420	450	160	230	240
疫苗注册经理	Vaccine RAM	8+	360	420	450	160	230	240
<b>研发与技术开发</b>								
兽医总监	Director of Veterinary Services	10+	600	700	770	380	480	550
<b>生产   运营</b>								
养殖运营总经理	Breeding Operation GM	15+	600	610	1100	420	620	830
生产基地管理经理	Production Base Management Manager	15+	400	520	600	300	420	510
<b>研发与技术开发</b>								
遗传育种/基因总监	Genetic Breeding/Genome Director	12+	450	620	810	280	350	460
技术/配方开发总监	Technical/Formulation Development Director	12+	400	610	820	380	460	570

**备注:**

基本年薪\*: 以人民币 1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金

25 分位值: 表示有 25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50 分位值 (中位值): 表示有 50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75 分位值: 表示有 75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市\*: 省会首都及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

## 职位薪酬信息 — 作物科学

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>高层管理</b>								
总经理/首席代表	General Manager	15+	2800	3200	3600	1600	2000	2400
事业部经理	BU Manager	10+	870	1000	980	750	900	930
<b>销售</b>								
新业务战略开发总监	New Business Strategy Development Director	12+	700	850	1300	400	550	800
数字化战略总监	Digital Strategy Director	12+	500	890	1100	450	560	600
数字化产品开发经理	Digital Product Development Manager	8+	400	560	700	280	380	450
大区销售经理	Regional Sales Manager	5+	430	500	540	320	390	480
<b>市场</b>								
市场总监	Marketing Director	10+	1100	1600	1900	710	780	850
作物经理	Crop Manager	8+	390	450	600	300	350	450
<b>注册法规与政府事务</b>								
农药法规事务经理	Agro-Chemicals RAM	10+	540	620	660	430	500	610
<b>生产/运营</b>								
厂长/总经理	Factory Manager	15+	420	500	550	340	400	440
作物种植农场经理	Farm Manager	10+	350	380	400	240	300	340
<b>研发与技术开发</b>								
基因编译与生物科学家	Genome Editing and Biotechnology Scientist	10+	400	480	710	280	350	460
制剂开发总监	Formulation Development Director	15+	480	820	1100	380	480	580

**备注:**

基本年薪\*: 以人民币 1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金

25 分位值: 表示有 25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50 分位值 (中位值): 表示有 50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75 分位值: 表示有 75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市\*: 省会首都及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都



## 教育

### 行业趋势

在2019年教育行业在整体发展相对稳定坚挺的同时，冰与火也在交织上演：一边是创业公司经营不善，或裁员或倒闭；另一边是绝大多数教育公司上市财报保持增速。整个教育行业“盘子”并未减小，而外部经济环境让公司分化、资金分化、人才分化以加速度状态快速上演，成王败寇，高下立显。

随着“幼有所育”成为社会新焦点，幼儿托育市场玩家们处于小而分散的状态，预计未来3年增长空间巨大；学前教育发展呈现出民办化、资本化、高端化的发展趋势，正要向“产业化”发展之时，国家按下“刹车键”，要求学前教育回归“普惠化”，使得各路投资者回归理性；K12课外学科辅导近年来呈现增长乏力，特别是相较于素质教育而言，并且高校选拔方式也为素质教育带来出口；无论是学历教育还是非学历教育，职业教育赛道融资热度不断攀升；新技术赋能教育行业，随着互联网技术的成熟，新的教育模式不断涌现。

### 整体行业及细分领域人才需求

教育行业的企业人才储备方向主要集中在管理岗、销售运营岗、教学教研岗、市场岗、技术岗等。教育回归其教学本质在K12教育领域愈加明显，企业对优秀教学教研人才的竞争愈加激烈。目前托育行业的门槛不高，其核心在于通过优质师资供给和课程体系的打磨，从而在消费者心中建立起品牌。托育行业现阶段正经历高端带动、社区推动，双管齐下的过程，高级运营管理人员、专业师资、保育人员未来将存在巨大人才缺口。从融资情况分析，素质教育领域以编程、音乐、美术、体育等赛道比较火热，优秀教师人才和高级管理人才仍然是热门需求。

### 幼儿托育

2019年5月8日，国务院办公厅下发《关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见》，为此前处于政策空白期的0-3岁托育服务行业，首次提供国家级的的发展指导意见。按照2018年国家新生儿人口出生数据估算，长期潜在受众约2400万人，预计未来3年内，市场渗透率将出现一倍增长。

**人才缺口：**专业师资、保育人员、高级运营管理人员

**人才来源：**海外成熟幼儿托育集团

### 学前教育

2018年底，幼儿园政策出台使得证券化道路梦断，幼儿园资产投资降至冰点。普惠政策落实执行初期，部分地区幼儿园从业者干脆放弃经营转而将旗下的中端营利幼儿园高端化。一方面民营资本退场，导致政府增加投入；另一方面，作为民营资本，在受到限价的同时，若补贴无法满足，势必会压低成本降低教育质量。

**人才缺口：**学前教育专业师资、高级运营管理

**人才来源：**高端幼教集团、知名幼教集团



科锐国际高级业务总监  
马江浩 先生

## K12素质教育

根据教育部披露，截至目前已有100多所高校获批“机器人工程专业”，200多所高校获批“数据科学与大数据技术”专业，我国拟将编程课程纳入K12校内教学体系。素质教育相较于学科教育，更注重服务，不过专业资深教师缺乏，教研体系、课程积累薄弱，也是其不得不面对的客观事实。

**人才缺口：**资深教学、教研人员、高级运营管理

**人才来源：**素质教育类成熟公司

## 职业教育

国际政治格局复杂，推动产业升级转型成为必然，而专业技术人才是产业转型的重要驱动力和实践者。2019年人力资源和社会保障部公布了13个新职业，包括物联网工程技术人员、人工智能工程技术人员等，职业教育迎来新的发展机遇。

**人才缺口：**高级管理人员、投融资人才

**人才来源：**知名教育集团、上市集团

## 教育+新技术

教育领域随着新技术的不断发展，加速实现信息化、智能化变革，不断优化教育行业的供给关系。不论是人工智能还是云计算、VR/AR，都是基于互联网技术载体上的进一步技术革新和优化。

新技术对于教育而言是一种工具，进一步改变和优化教育行业的管理和供给，但归根结底，最终的目的还是为了优化教育方式，达到更好的教育效果。

**人才缺口：**运营管理人才、教学教研人才

**人才来源：**成熟教育集团



## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

教育



早幼教专业优秀导师

30-60万  
 10-20%

早幼教高级运营管理

30-100万  
 10-30%

教育集团总经理

80-200万  
 10-30%

运营副总

60-180万  
 15-30%

大客户经理

30-70万  
 10-20%

市场运营总监

35-80万  
 15-30%

教学教研总监

30-80万  
 10-30%

课程研发总监

30-80万  
 10-30%

教育投融资总监/副总裁

50-200万  
 15-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

## 薪酬趋势

从行业来看，2019-2020年教育各领域薪资有所增幅，与去年同期相比，学前教育、素质教育、民办高等教育对于运营类、高级管理类职位的涨幅比较明显；K12领域的教学、教研类人才涨幅也日趋明显。

## 职位薪酬信息 — 教育

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>管理</b>								
中国区总经理	Managing Director	15+	1500	2000	2500	800	1000	1200
副总裁	Vice President	15+	1000	1500	2000	700	1000	1200
总监	BU General Manager	10+	600	900	1000	600	800	900
<b>研发</b>								
首席信息官	CIO	10+	400	600	1000	400	500	700
<b>运营</b>								
全国运营总监	National Operation Director	14+	600	900	1200	400	600	800
区域运营总监	Regional Operation Director	10+	250	350	600	150	250	400
操作经理	Operation Manager	6+	150	200	300	120	150	200
运输经理	Transportation Manager	8+	120	200	300	100	150	240
仓储经理	Warehouse Manager	8+	120	200	300	100	150	240
<b>营销</b>								
区域销售总监	Regional Sales Director	10+	400	700	900	200	400	600
销售经理	Sales Manager	5+	150	300	600	120	200	300
业务拓展总监	BD Director	8+	250	600	1000	200	400	600
业务拓展经理	BD Manager	5+	120	300	500	100	200	400
大客户经理	KA Manager	6+	180	300	400	120	180	250
招商总监	Marketing Director	8+	500	1000	1200	600	750	900

备注:

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市\*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际高级业务总监  
马江浩 先生

## 体育

### 行业趋势

今年体育行业总体向好发展，经历了行业三年震荡调整，全行业的泡沫逐渐去除，结束狂飙回归理性，行业整体向更加务实的方向发展。国家持续加强对体育产业的大力投入，2019年，是属于国内体育IP的一年。今年体育行业继续围绕着IP的360°开发这一方向发展。CBA和中超联赛改革初见成效，行业从业者也趋于市场化，在政府的推动下，逐步实现管办分离。

### 整体行业人才需求

今年体育行业的主流人才需求是由国内本土优质IP主和体育营销公司提出，其中市场和销售的需求比较旺盛。同时新的IP运营平台也对体育运营人员有较大的需求。今年整体的需求集中在年薪60W以上的经理人。

今年热门板块包括体适能培训、运动康复、联赛运营、体娱结合。

- 国家近期相关政策出台，体育成为娱乐综艺的热点方向，体娱结合成为内容制作的新热点。
- 体育无国界，体育营销是国内企业出海与国外用户沟通的一大利器，专业的体育营销人员依然是这个行业的香馍馍。
- 随着国内的体育品牌崛起，国内品牌不光要在营销层面崛起，在研发层面也需要有独当一面的技术，顶级的体育科技研发人员成为热点方向。
- 随着体育的普及，运动康复与体适能行业也慢慢的正规化起来，逐渐成为投资方眼中有潜力的朝阳产业。

**人才缺口：**体育综艺、体育营销、商业化人才、体育科研方向人才

**人才来源：**体育综艺主要来自于娱乐公司和赛事公司；体育营销主要来自传统体育营销公司，新兴体育社交媒体；体育科研主要来自国外高校与科研机构，国外运动科技品牌研发团队

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

体育



体育产品总监

80-200万  
20-40%

体育营销总监

70-120万  
10-30%

赛事运营负责人

30-120万  
10-30%

区域体育公司总经理

40-100万  
20-50%

体育商业化总监

50-80万  
10-30%

体育产品总监

80-200万  
10-30%

运动康复中心负责人

50-100万  
30-50%

体育内容运营负责人

50-80万  
10-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

## 薪酬趋势

体育行业的商业模式在目前的环境下显现出市场真实的需求，对于体育IP最大的买家是政府和大企业。可以拿到大企业和政府订单的体育公司将会有比较健康的收入情况。同时深耕参与型体育的体育服务业，可以在控制好成本的情况下取得不错的收入。对于薪酬涨幅情况，符合以上两种情况的从业者在2019均获得了不错的薪酬（15-30%涨幅）。其他的业内公司在薪酬上普遍趋向于保守。

## 职位薪酬信息 — 体育

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
<b>高端管理</b>					
体育副总裁	Sports Media Vice President	15+	800	1300	3000
总经理	GM	12+	500	1000	1500
首席执行官	CEO	10+	500	1000	3000
首席运营官	COO	10+	500	1000	2000
<b>体育营销</b>					
体育营销总经理	Sports Marketing GM	10+	500	1000	1500
体育营销总监	Sports Marketing Director	8+	400	800	1200
体育营销经理	Sports Marketing Manager	5+	200	400	700
<b>赞助&amp;授权</b>					
体育商业化总经理	Sports Commercial Vice President	10+	500	1000	1500
体育商业化总监	Sports Sponsor Director	8+	300	600	1000
体育商业化经理	Sports Sponsor Manager	5+	150	300	500
<b>品牌传播</b>					
品牌传播高级总监	Brand Comms Sr. Director	10+	500	1000	1500
品牌传播总监	Brand Comms Director	8+	400	800	1200
品牌传播经理	Brand Comms Manager	5+	200	400	700
<b>项目管理</b>					
项目总经理	Project GM	10+	500	800	1200
项目总监	Project Director	8+	300	500	1000
项目经理	Project Manager	5+	150	300	400
<b>产品研发</b>					
体育产品负责人	Sports Product Director	10+	300	800	1500
体育研发总监	Sports R&D Director	10+	500	1000	2000
<b>运动康复服务</b>					
运动康复师	PT	3+	150	400	700
体适能训练师	AT	3+	150	400	700
<b>场馆运营</b>					
场馆总经理	Arena GM	8+	300	600	1000
场馆经理	Arena Manager	5+	200	300	400
<b>体育内容制作</b>					
制片人	Sports Producer	5+	200	300	500
体育主编	Sports Editor	8+	240	500	1000
体育经纪人	Sports Agent	5+	200	600	2000

备注：

基本年薪\*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*：北京、上海、广州、深圳





科锐国际副总裁  
曾诚 女士

## 人力资源

### 职能趋势

企业人力资源管理越来越向规范化、专业化、战略化发展。重视人力资源和人力资本投资，已成为企业共同的做法。中国民营企业已进入一个高速扩展阶段，不仅是外资企业，民营企业对人力资源专家需求量也明显加剧。同时，越来越多企业将三支柱模型引入人力资源管理中，也产生了更多HRIT及SSC、SDC方向的需求。

### 整体行业人才需求

数字化时代，企业正经历转型变革以适应不断变化的市场环境，使得人力资源从业人员的专业性也逐步提高。在细分领域上，人力资源专家中心、人力资源共享服务中心的需求提升，且走向更加专业化的方向。企业已不满足于传统人力资源或人力规划的方向，更多需要专业化专家的协助，用科学化的方式来助力企业变革发展。具体人才需求方面，热门岗位包括招聘专家及人才引进专家，招聘专家需求旺盛。由于OKR绩效体系的火热，绩效管理OKR绩效专家需求持续上升。然而目前中国企业中无论是甲方还是乙方，能够以OKR达成出色成就和案例的对标企业还是凤毛麟角，预测在2020年此类需求还会持续上升。

SSC系统体系搭建上，SSC体系转型、SDC专家需求热度有提升态势。人力资源项目咨询领域，组织发展的人才需求有一定回落，部分企业外聘OD专家对新加入企业的不适应性，也使得企业内部开始在内聘提升和外聘专家上更多权衡，也导致了人力资源咨询方向的需求增大，人力资源咨询专家需求旺盛。

**人才缺口：**SSC负责人、HRIT流程管理、人才引进专家、绩效管理专家

**人才来源：**海外专家、人力资源专业研究者、国内外知名企业高管



## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

人力资源



首席人力资源官

500-1000万  
 30%

人力资源副总裁

200-500万  
 20-30%

人力资源总监-国际

100-200万  
 30%

人力资源总监-国内

80-150万  
 20-30%

领导力资深专家

100-200万  
 10-25%

人才引进专家

70-90万  
 25%

SSC负责人

90-150万  
 25-30%

人力资源战略咨询专家

60-90万  
 30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

## 薪酬趋势

人力资源职能今年整体薪酬呈平稳上升趋势。具体岗位来看，领导力专家、人才发展专家、大学校长等岗位依然保持热度，薪酬依然较高，市场对COE专家的要求提高。优秀的OKR绩效专家极为稀缺，需求热度及薪酬趋势持续上升。在专业领域，SSC负责人，HRIT负责人开始呈现更多需求，薪酬逐步上升。

## 职位薪酬信息 — 人力资源

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
人力资源副总裁	HR VP	15+	1250	1600	2000	800	1200	1500
人力资源总监	HRD	15+	800	1200	1550	400	700	900
人力资源经理	HR Manager	8+	450	600	800	300	400	500
招聘总监	TA Director	10+	500	700	1200	350	560	1000
招聘经理	TA Manager	8+	300	600	800	210	360	580
薪酬福利总监	C&B Director	15+	650	850	1300	400	600	1000
薪资福利经理	C&B Manager	8+	400	600	900	200	350	560
培训总监	Training Director	15+	500	1000	1400	250	500	800
培训经理	Training Manager	8+	250	500	750	160	200	450
组织发展总监	OD Director	15+	600	1200	1500	400	700	1000
组织发展经理	OD Manager	8+	400	600	800	200	400	600
人力资源业务合作伙伴	HR BP	5+	280	600	850	250	450	600

### 备注:

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市\*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际副总裁  
曾诚 女士

## 法务与合规

### 职能趋势

法务职能的专业化程度在不断提升，对于法务从业人员的要求也在提高。一方面，优秀的法务人员需要对公司的行业特性有足够的了解和掌握，需要掌握公司战略方向和业务重点。同时，外部环境的快速变化，对于法务从业人员来说，除了专业知识技能以外，对变化的应变能力，能够贴近业务把控业务的方向和风险，也是对新时代法务人的新的要求。

### 整体行业人才需求

随着国内经济的快速发展，特别是对于企业专业化管理的需求提升，过去一些中小企业自身法务更多依赖律所的法律顾问提供法务咨询，而现如今也开始越来越重视自身法务基建。特别是内资民营企业在这方面的意识及需求明显提升，但整体的重视程度依然不及财务、人力资源这些传统后台职能部门。而另一方面，外部市场环境的压力，也使得企业对于法务人才的招聘更为谨慎，除了对于候选人专业资格能力上的要求，对于候选人行业属性背景、语言技能要求也比较高。资深法务人才市场依然处于一个候选人紧缺状态，而相应的市场薪酬吸引力不够，导致了这部分市场的供求紧张。具体岗位来看，热门岗位方向包括知识产权、涉外法务、投并购、合规法务。特别是一些高科技企业、高端制造业企业、互联网独角兽企业针对知识产权、合规、涉外法务需求旺盛。一些初创型企业，特别是Pre-IPO的公司管理基本步入正轨，对于投并购、融资等法务岗位需求上升。企业开启国际化步伐，海外扩张业务也使得涉外法务需求增长。法律行业对劳动就业、诉讼与合规等领域的专业技能的需求也在增加。

**人才缺口：**知识产权律师、合规法务、涉外律师

**人才来源：**国内知名红圈所及知名外资律所

### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

法务	法务合规负责人 (Head of legal & compliance)	法务总监 (corporate)	法务总监 (M&A)
	 150-200万  15-20%	 60-100万  15-20%	 80-120万  15-20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

### 薪酬趋势

法务职能板块今年薪酬涨幅平稳，跳槽涨幅依然在20%左右的正常水平。优秀背景的候选人依然能获得较大的议价空间。

## 职位薪酬信息 — 法务和合规

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市		
			25分位	中位	75分位
总法务顾问	General Counsel	15+	900	1800	3000
法务总监	Legal Director	10+	700	1000	1800
高级法务经理	Senior Legal Manager	8+	500	700	900
法务经理	Legal Manager	5+	300	450	600
高级法务顾问	Senior Legal Counsel	8+	600	800	1000
法务顾问	Legal Counsel	5+	300	450	600
合规总监	Compliance Director	15+	600	1200	2000
高级合规经理	Senior Compliance Manager	8+	500	700	900
合规经理	Compliance Manager	5+	300	450	600

### 备注:

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25 分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50 分位值 (中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75 分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*: 北京、上海、广州、深圳



## 财务

### 职能趋势

数字化的发展和新技术的应用正在颠覆传统的业务模式，应对数字化浪潮，企业财务转型势在必行。数字技术的应用，使得财务工作进一步数字化、会计处理自动化、业财税一体化成为趋势，财务由核算向管理转型的趋势越发明显。财务角色更侧重于提供业务洞察，对于财务人员来说，最重要的是，从后台角色跳脱出来，明白业务的痛点，能用财务的知识帮助业务部门梳理流程，提供建议。市场对复合型人才的需求将会增长。大数据把财务人员从复核等机械工作中解放出来，使财务人员向着更高层次转型，参与决策的工作。财务人员与业务部门的沟通协作将会增加，沟通协作能力将成为未来财务人员重要的技能。
















### 整体行业人才需求

从整个市场来看，受外部环境的影响，无论是求职端还是招聘端都变得更为谨慎。但依然有相对火热的市场，特别是一些中小型的民营企业，随着业务的快速扩张，原有的财务系统较弱的管控能力开始越来越无法支撑日益庞大的业务运营。这部分快速发展的民营企业会更青睐招聘一些专业财务管理人员，帮助其重新建立和搭建自身的财务系统和财务团队。业财融合越来越成为考量财务人才的必备要求。财务分析、财务管控，财务BP等相关岗位依然是市场热需，具备IPO全流程经验的财务人才依然受到市场追捧。经济形势的严峻给企业运营带来更多挑战，加上整个监管环境的趋严，使得企业融资矛盾更为突出，对于具备实质落地融资能力的财务总监人选的需求热度上升。人才流动方面，外资企业向民营企业的流动趋势依然存在，且群体日益年轻化。

**人才缺口：**A股/港股/美股IPO全流程财务总监/CFO/董秘、融资总监、财务经营分析总监

**人才来源：**四大会计师事务所、上市公司、券商、投行、中小型民营企业

### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

财务	CFO	财务总监	财务经营分析总监
	 120-400万  10-25%	 60-120万  10-20%	 60-90万  10-20%
	财务BP	财务报告总监	融资总监
	 30-60万  10-25%	 50-80万  10-15%	 50-100万+融资提成  5-15%
	税务总监		
	 60-120万  10-20%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

### 薪酬趋势

今年财务职能岗位跳槽涨幅在10-20%之间，外部市场的环境使得竞争越来越激烈，跳槽薪酬涨幅的议价空间有限，基本维持在一个正常的涨幅区间。



科锐国际副总裁  
曾诚 女士

## 职位薪酬信息 — 财务

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
首席财务官	CFO	15+	1500	2000	2500	600	800	1200
董事会秘书	Board Secretary	10+	600	1000	2000	400	700	1000
财务总监	Finance Director	10+	600	1000	1500	400	600	800
财务经理	Finance Manager	8+	300	500	700	200	300	400
财务分析经理	FP&A Manager	5+	350	500	800	200	300	400
会计经理	Accounting Manager	5+	200	350	500	100	150	300
审计总监	Audit Director	10+	600	1000	1500	300	400	600
审计经理	Audit Manager	7+	300	400	600	120	240	360
投资总监	Investment Director	10+	500	800	1200	360	500	600
投资经理	Investment Manager	7+	300	500	700	180	240	360
税务总监	Tax Director	10+	400	600	900	300	320	500
国际税务总监	International Tax Director	10+	500	700	900	250	300	450
税务经理	Tax Manager	5+	300	450	600	150	250	300
资金总监	Treasury Director	10+	600	850	1200	300	500	800
财务共享中心负责人	Financial SSC Head	10+	500	800	1200	360	420	600

### 备注:

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市\*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都







科锐国际高级业务总监  
朱冬琴 女士

## IT/DT

### 职能趋势

近几年市场环境发生了根本性的变化，靠人口红利和场景红利的互联网高增长时代已经过去。不只是互联网，我国经济也同样面临着下半场的挑战。经济的发展已经告别粗放追求GDP数字的高增长，现在在寻求各种新技术和各行各业的深度融合。当互联网和传统产业深度融合的时候，产业互联网进入到下半场。产业互联网正在成为数字产业化与产业数字化的重要载体，其核心是信息化。

企业数字化转型正在经历从基于传统IT架构的信息化管理，迈向基于云架构的智能化运营。一项针对CIO的调查显示，其所在企业已经开展及计划开展数字化转型的占比已经将近90%。所有行业和企业都面临数字化过程，包括信息数字化、业务数字化等转型。在“新IT时代”，以云计算、大数据、人工智能为依托的智慧计算，将会成为引领企业信息化变革的重要方向，云+数+AI，将成为企业数字化转型的核心动力。

过去两年大数据与云计算应用得到了快速发展，云计算平台和云计算服务模式成为IT行业的热点。知名数据调研机构Gartner预测，中国云计算市场规模预计2020年将超过1400亿元，中国有84%的企业有意愿要上云，未来5年我国云计算产业将面临高达150万的人才需求。未来会有更多企业走向数字化、云化。进入物联网时代，数据的爆炸性增长给存储和安全带来了前所未有的挑战，网络安全和数据安全的问题也凸显出来。数字化转型过程中的风险管理和隐私问题，让超过50%的企业增加了用于安全服务的开支。据数据显示，2019年6月网络安全人才市场需求的规模相比2018年7月增长了3倍，增长速度惊人。

在工业互联网的推动下，网络化、信息化、智能化是传统企业产业结构升级的重要内容。随着5G标准的落地应用，产业互联网发展的大幕正徐徐拉开。大数据、物联网、人工智能等技术将逐渐从互联网领域走向传统产业，为传统产业的创新赋能。所以在这个大背景下，广大传统行业也将释放出大量的就业机会。

多种技术的集成是2020年智能技术浪潮的核心特征。以云计算、大数据、物联网、人工智能、5G为代表的新一代信息技术，在不断的融合、叠加、迭代中，为智能经济提供了高经济性、高可用性、高可靠性的智能技术底座，推动人类社会进入一个全面感知、可靠传输、智能处理、精准决策的万物智能时代。

### 整体行业人才需求

数字化转型人才分布正从北上深杭向更多二、三线城市流动，同时“野蛮生长”的互联网技术加速向传统行业渗透。以“互联网+”思维对传统行业进行“流程再造”，互联网产业人才也在流入传统行业，为之赋能。传统互联网行业人才饱和与信息化数字化转型的人才缺口形成鲜明的对比，从消费互联网向产业互联网转型的人才诉求也有突显。

2019年互联网产业的调整期也是个优胜劣汰的过程，人员调整波动比较大。产业互联网在吸收来自互联网的技术人才，热门岗位集中在互联网技术专家、AI、大数据、云计算、安全等。

**人才缺口：**云计算专家、大数据专家、安全专家、算法专家、架构师

**人才来源：**知名大型企业、高校研究院、海外名企等

### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

IT/DT 	CIO  120-180万 20-30%	算法专家  70-120万 30-50%	云计算专家  80-120万 20-30%
	高级架构师  60-100万 20-30%	信息安全专家  80-120万 20-30%	

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

### 薪酬趋势

大数据、人工智能等领域依然存在较大的人才缺口。从近几年研究生的就业情况来看，大数据相关领域的薪资待遇相对还是比较可观的，仍呈增长的态势。由于这两类岗位经过两年高热，2020年企业薪资定位相对冷静客观。大数据类其中的数据架构师、数据科学家仍被高度关注，薪资涨幅乐观；人工智能涉及范围较广，自然语言处理和机器视觉技术，基于市场的旺盛需求，招聘量和薪资涨幅相对较大。

接下来的一年中，云计算也是吸引最多注意力的方向之一，人才的巨大缺口导致人才抢夺白热化，2020年云计算人才薪资持续走高；安全人才的需求和薪资会因地区和行业的差异而悬殊比较大，一线城市金融行业安全人才薪资涨幅最快。

## 职位薪酬信息 — IT/DT

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
CTO	Chief Technology Officer	15+	1100	1500	1900	700	1000	1500
CIO	Chief Information Officer	15+	1300	1800	2200	800	1200	1600
首席架构师	Chief Architect	15+	800	1200	1600	400	700	900
高级架构师	Senior Architect	10+	400	500	800	250	350	450
算法专家	Algorithm Expert	10+	900	1200	1800	500	700	900
技术总监	Technical Director	10+	600	850	1100	350	500	650
大数据专家	Big Data Expert	10+	800	1000	1600	450	750	950
信息安全专家	Information Security Expert	10+	600	850	1200	350	500	600
数据治理	Data Governance	10+	800	1100	1500	500	800	1000
测试专家	Testing Specialist	7+	600	700	800	350	500	700
IOT/物联网架构	IOT Architect	5+	600	800	1100	350	500	700
高级产品总监	Senior Product Officer	3+	600	1000	1500	500	700	900
SAP经理	SAP Manager	5+	400	500	600	300	400	500

### 备注:

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市\*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际业务副总监  
毛宇 先生

## 供应链采购

### 职能趋势

近年来，国家高度重视供应链的发展，特别是经济新常态下，现代供应链也日益成为国家培育新增长点，形成新动能的重要领域。如何通过供应链创新与应用，实现降本增效也是供给侧结构性改革的重要任务。企业之间的竞争越来越转战到供应链的竞争，对于企业供应链管理也提出了更高的要求。双十一的火爆使得更多电商企业意识到供应链稳定与安全的重要性。而受宏观经济下滑、消费需求增速回落、产业结构优化以及国际经济环境不确定的影响，对于很多传统行业来说，降本增效已经是企业核心战略，这也带来了对于采购供应链人才更高的要求。

### 整体行业及细分领域人才需求

企业对于复合型供应链管理人才产生了巨大需求，特别是具有供应链战略思维，熟悉供应链各个细分领域的知识与实践经验的中高端人才。但是供应链不是一个快速出人才的领域，需要多领域的底层实践经验。具备数字化转型、精益供应链、新业务工具、影响业务战略能力等素质的人才在企业招聘中会更受青睐，同时具备跨行业经验、部门内轮岗经验、电商经验、海外供应链经验的人才也会更受欢迎。

### 供应链/物流公司

**人才缺口：**供应链总监、物流总监、供应链优化专家

**人才来源：**头部电商公司、头部快消公司（化妆品，食品等）、咨询公司

### 采购

**人才缺口：**采购总监、采购流程优化、IT/Logistics/Marketing等间接采购

**人才来源：**快消公司（化妆品、食品等），咨询公司

### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

供应链采购	供应链副总裁	供应链总监	物流总监
	 180-500万  15-25%	 120-200万  15-25%	 60-120万  15-25%
	采购副总裁	采购总监	采购流程优化
	 150-250万  15-25%	 100-150万  15-25%	 60-120万  20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

### 薪酬趋势

今年供应链采购职能板块薪资涨幅相对稳定，其中拥有数字化转型、电子商务、跨文化管理经验的候选人相对薪酬上涨较快。

## 职位薪酬信息 — 供应链采购

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>管理</b>								
总监	Director	10+	600	800	1200	300	500	700
资深专家	Senior Expert	10+	600	900	1200	400	600	800
<b>规划</b>								
规划总监	Integration Director	10+	600	800	1000	400	600	800
项目实施经理	Implementation Manager	5+	350	450	500	250	300	400
<b>运营</b>								
供应链总监	SCM Director	10+	500	800	1100	300	400	650
操作经理	Operation Manager	6+	150	250	350	150	200	300
运输经理	Transportation Manager	8+	150	250	350	120	150	250
仓储经理	Warehouse Manager	8+	200	250	350	100	150	250
资源管理经理	Resource Manager	9+	200	300	500	120	200	300
<b>投资</b>								
供应链金融事业部总经理	SCF GM	8+	500	650	900	300	450	600
供应链金融风控专家	SCF Risk Control Expert	8+	400	550	750	200	350	500

**备注:**

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市\*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





## 战略投资

### 职能趋势

受国际形势和贸易环境紧张等因素的影响，企业的大节奏不再是猛冲勇闯。如果说2018以前企业的战投部首要工作是持续并购和对外投资，那么2019年企业战略投资的主题则是如何踩刹车和优化转型。



科锐国际行业总经理  
史焯 女士

从战略上看：重点岗位放在企业内部优化项目管理、企业战略变革和业务转型上。2019年战略的招聘需求增长快速。受大环境的影响，很多企业创始人开始放慢脚步，通过优化内脑和借用外脑，对企业的整体战略进行重新梳理及转型思考，不少企业在低谷中完成剔骨疗伤。裁员风波背后是企业的转型动作，许多企业裁掉了持续亏损的旧业务，把资源和招聘精力投入到了高盈利和创新业务中，为接下来的经济形势做好准备。

从投资上看：2019年上半年市场上涌现了大量的融资需求，许多企业战略投资部开始寻找有融资能力和渠道的资本运作人选，但实际最后市场招聘成功案例并不多。究其原因，主要是从2018年底开始的资本寒冬，至2019年上半年整体经济形势，造成了更大的融资恐慌。对于目前暂无明确商业化计划或者明确盈利模式的企业来讲，钱非常难融，讲故事不再那么容易打动投资人了。但融资难实际是整个市场普遍问题。在上半年的融资招聘高峰中，有实际融资能力的高手也不敢贸然出手，企业资质和融资价格都是现实困难，最后多数由企业内投资人员或财务资金部人员转型接手该融资工作。

2019年投资岗位招聘比起2018年下降幅度超过70%，就业难成为今年投资人员求职的挑战。今年我们的投资成功案例多集中在已上市企业投资部/PEVC的正常投资流失人员补充、拟上市公司招聘的具有投资背景的资本运作人士、以及少数新搭建产业基金的投资高管，其他市场活跃岗位更多是观望状态：有实际的市场探索和面试，但企业并未下定决心在今年做大力的投资布局，整体投资领域的就业形势偏保守。

### 整体行业人才需求

人才需求方面，从战略上看：以科技行业、金融行业、消费品行业的成熟上市企业和独角兽公司为主。今年在科技行业的科技+教育、科技+金融、科技+医疗、科技+消费有相对旺盛的战略需求，主要集中在数字化转型、战略变革、战略规划、项目管理、企业规划岗位居多，今年不少企业增设首席战略官职位，对标国际一流咨询机构，例如麦肯锡、贝恩、波士顿、罗兰贝格、IBM、埃森哲等等。

从投资上看：今年科技教育行业、消费品行业、科技大数据领域投资相对旺盛。在经济相对下行的情况下，人们对于教育的投入反而加大，不少创新型教育公司在今年获得投资且发展不错。消费品行业在今年是许多资本追逐的重点领域，例如上半年在政策不明朗时不断冒起的电子烟、以及发力迅猛的美妆系列、日化系列、小食品系列等。金融大数据也是今年投资的热门之一，不少大数据独角兽企业均实现盈利且发展可观。

---

岗位招聘级别上，今年投资招聘的主要级别集中在投资（高级）经理、投资总监为主，今年在首席投资官或投资合伙人级别的招聘上明显减少。

### 人才缺口

**首席战略官 & 战略总监：**以麦肯锡、贝恩、波士顿、罗兰贝格、IBM、埃森哲、奥纬、四大等知名咨询公司的全球合伙人背景，以及头部甲方企业战略高管经验+乙方咨询经验的战略高管，此2类背景候选人是今年企业首席战略官职位抢夺的重要高管人选。

**项目管理办公室/PMO：**除了常规的咨询公司背景，具有企业项目管理经验、新业务孵化经验等背景的人选也非常受PMO岗位欢迎。

**企业规划：**企业规划在不同企业里面所用的人员背景大不相同，除了常规企业规划出身的人员，在企划职位上有越来越多的咨询背景、财务分析背景人员加入。

**商业分析：**除了咨询背景以外，商业分析作为互联网这两年的大热门岗位，也吸纳了很多投资分析、市场分析、数据分析等不同背景的人员加入，为业务规划和实时生意规划提供不同的见解。

**投资总监&投资经理：**以前，像科技行业的投资高管以投行/PE/VC的投资背景加入为主，2018年以后，纯财务型FA/投资机构的背景竞争力有所下降。企业更加青睐于有真正产业背景，企业战略投资洞察（非纯财务投资）甚至有创业和业务或技术实践背景的投资人员。

**投资者关系：**投资者关系岗位一直是热门招聘岗位，这几年头部的互联网公司更青睐于从投行、IBM、ECM、Capital Market等部门招纳优秀人才。比起传统企业投资者关系/公共关系/财务出身的投资者关系人员，投行出身的候选人在企业IPO项目管理、对接资本市场、沟通投资人、拓展外部合作partnership，以及上市后的资本运作中目前更有市场优势。

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

战略投资



首席战略官

500-2000万  
5-20%

战略总监

100-300万  
-10-10%

项目管理办公室/PMO

70-200万  
5-15%

企业规划

50-100万  
10-25%

商业分析

50-300万  
5-10%

投资总监

100-300万  
-10-10%

投资经理

70-150万  
0-10%

投资者关系

80-500万  
5-20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

## 薪酬趋势

从行业整体来看，今年各个行业在战略投资部门上虽然都在积极调整或加大布局，但受大环境影响，薪酬涨幅相比去年仍然较低。

科技行业今年普遍涨幅较低。战略投资岗跳槽，由于从乙方咨询转型到甲方战略岗位居多，不少降薪幅度在5-10%，涨幅职位也在5-20%左右，整体偏低。

金融行业今年整体行业涨幅较低。战略投资岗今年跳槽的涨幅也在降薪10%到涨薪10%左右，几乎没有大幅涨薪。

从战略职能上看，今年的招聘集中在战略规划和项目管理岗上，自然涨幅也在5-10%左右，仍有少数案例跳槽涨幅最高能到20%。

从投资职能上，今年的招聘集中在投资者关系和投资经理上。投资经理普遍降薪或平移居多。投资者关系今年薪酬有提升，自然涨幅在3-10%，跳槽涨幅也有少数案例可达20%，在10-15%涨幅的居多，在今年的市场情况下相对可观。

## 职位薪酬信息 — 战略

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业		
			25分位	中位	75分位
<b>高级管理</b>					
首席执行官/副总裁	Chief Executive Officer/Vice President	15+	3000	6000	15000
首席战略官	Chief Strategy Officer	15+	2000	4000	8000
项目管理办公室总经理	GM of Project Management Office	10+	1000	2000	2800
创新业务孵化负责人	Head of Business Innovation	10+	1500	2500	4000
战略投资负责人	Head of Strategy & Investment	15+	2500	5000	8000
首席变革官/转型变革负责人	Chief Change Management Officer	10+	1500	3000	5000
投后运营管理总经理 (战略背景)	GM of Post-Investment- Management	15+	1500	2500	4000
首席产品/市场增长负责人	Chief Product Officer/Chief Growing Officer	10+	1200	2500	4000
<b>战略类(均为高级经理-总监岗位)</b>					
战略岗	Strategy Planning	8+	1000	2500	3500
项目管理岗	Project Management Office	10+	800	1200	2500
企业规划岗	Corporate Analysis & Planning	10+	500	800	1500
企业发展岗	Corporate Development	10+	800	1500	2500
业务孵化岗	Business Innovation	10+	800	1500	3000
增长策略岗	Growing Strategy/Market Entry Strategy	10+	600	1200	2500
商业分析岗	Business Analysis/ Market Insight	8+	500	1200	2500
业务投资岗/生态布局岗 (战略背景)	Business Development/Partnership Development	8+	600	1000	2000

## 职位薪酬信息 — 投资

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业		
			25分位	中位	75分位
<b>高级管理</b>					
首席执行官/副总裁	Chief Executive Officer/Vice President	15+	3000	8000	20000
首席投资官	Chief Investment Officer	15+	2500	5000	8000
投资总经理/高级合伙人	Senior Partner/GM	15+	2000	3000	5000
投后运营总经理（投资背景）	GM of Post-Investment-Management	15+	1500	2500	4000
战略投资负责人	Head of Strategy & Investment	10+	2500	5000	10000
投资退出管理总经理	GM of Exit-Management	15+	1500	3000	6000
首席财务官	Chief Finance Officer	10+	1500	2500	5000
<b>投资类(均为高级经理-总监岗位)</b>					
战略性投资岗	Strategic Investment	8+	800	1500	3000
投融资岗	Investment and Financing	10+	1000	1800	3000
投资者关系岗/IPO Leader	Investor Relations/IPO Leader	10+	800	2000	4000
投后管理岗	Post Investment Management	10+	800	1500	2500
投资分析岗	Investment Analyst	8+	700	1200	2000
业务投资岗/生态布局岗 (投资背景)	Business Development/ Partnership Development	8+	600	1200	3000

**备注:**

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25 分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50 分位值 (中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75 分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平



## 长春

### 区域趋势

在外部环境不确定性因素影响以及我国经济转型的大背景下，长春2019年经济运行遇到了很大挑战。政府加大力度扶持实体经济，并且充分挖掘长春文创产业等现代服务业的发展潜力。全力支持一汽集团及其合资企业发展，突出龙头企业带动引领。以一汽为全方位开发开放合作平台，大力发展汽车后市场服务，全面提升“汽车城”影响力。以各行业龙头企业为价值平台，向上下游延伸产业链，扩大相关生产性服务业比重。

### 重点行业人才需求

2019年长春市以推动产业发展为目标，以服务创新驱动发展为主线，以创新平台建设为重要载体，进一步加强人才管理体制机制创新，健全完善方式灵活的人才引育机制、拴心留人的人才服务机制、充满活力的人才激励机制，加快集聚创新创业人才，为推动省市全面振兴、全方位振兴，提供有力的人才保障和智力支撑。

### 汽车

2019年中美贸易战、经济增速下降、国六等因素对汽车产业亦产生较大影响，整体呈下降趋势。

**人才缺口：**工厂经理、财务总监、生产总监、质量总监、项目经理

**人才来源：**国内外知名主机厂和零部件供应商

### 高科技

随着互联网、大数据、人工智能等加速与实体经济深度融合，IT产业已经渗透进全行业。

**人才缺口：**技术总监、运维总监、产品总监、测试工程师、前端/后端开发工程师

**人才来源：**专业研究机构、一二线城市回流人才

### 生物制药

以长春市为核心的吉林省作为我国生物医药发源地之一，是国家第一个基因工程产品干扰素中试生产基地，第一个基因工程疫苗中试生产基地，第一个具有自主知识产权生物制品的省份，生物医药尤其是疫苗和基因治疗药物领域具有先发优势。

**人才缺口：**中药研发总监、海外销售总监、市场总监

**人才来源：**海外专业研发机构、海内外各大高校、国内知名厂商



科锐国际高级业务经理  
殷世林 先生

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

	运营总监	质量副总	质量部经理
	60-100万 20-25%	80-120万 20-26%	30-35万 20-30%
	工程经理	物流经理	大数据算法专家
	30-35万 20-30%	30-35万 20-30%	80-100万 20-30%
	数据架构师	大数据总经理	AI算法专家
	50-80万 15-20%	150-200万 20-30%	80-100万 20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

### 薪酬趋势

东三省整体薪资水平缓步提升，但与一线城市相比仍存在明显差距。但是人才落户难度较小、生活成本较低、生活环境好等城市优势对本地和外地人才均有一定的吸引力。部分热门及急需行业，跳槽薪资增幅可以达到20-30%左右。

**汽车行业：**传统汽车行业跳槽增幅在20-30%左右。新能源，汽车金融等，可以达到30%以上的涨幅。

**生物制药领域：**中国作为医药行业全球最大的新兴市场，医药工业总产值稳健增长。东三省中的吉林省作为我国生物医药发源地之一，面对区域融合、技术融合和业态融合的三大契机，吉林省正在打造成为国内生物医药产业的重要一极。生物制药人才跳槽薪资增幅可以达到20-30%。

**高科技领域：**科技创新驱动未来经济高增长，从智慧出行到无人驾驶、无人商店等，未来30年智能技术将深入到社会的方方面面。人工智能和车联网领域，机器学习、计算机视觉、语音识别、NLP、深度学习岗位薪资增幅均在30%以上。



## 职位薪酬信息 — 长春

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>人力资源职能</b>					
人力资源总监	HR Director	15+	400	550	800
人力资源经理	HR Manager	10+	250	350	400
培训发展经理	T&D Manager	8+	250	360	450
薪酬福利经理	C&B Manager	8+	250	360	450
<b>财务职能</b>					
财务总监	Finance Director	15+	400	500	1000
财务经理	Finance Manager	10+	300	350	500
审计经理	Auditing Manager	8+	300	350	550
投资总监	Investment Director	10+	400	650	1200
<b>金融行业</b>					
银行支行行长	Sub-Branch President	5+	500	600	1000
银行客户经理	Relationship Manager	5+	300	430	550
运营经理	Operation Manager	8+	400	550	650
风控总监	Risk Control Director	8+	450	600	800
<b>汽车</b>					
工厂总经理	Plant GM	15+	700	850	1200
运营总监	Operation Director	10+	400	500	700
供应链总监	Supply Chain Director	10+	300	400	500
质量总监	Quality Director	12+	300	400	500
质量经理	Equipment Director	8+	200	300	450
项目总监	Project Director	13+	450	500	650
生产总监	Production Director	12+	300	400	500
生产经理	Production Manager	8+	200	300	450
物流经理	Logistics Manager	8+	200	300	450
销售总监	Sales Director	10+	500	650	800
销售经理	Sales Manager	8+	250	350	400
<b>IT行业</b>					
首席技术官	CTO	15+	600	800	1000
市场总监	Marketing Director	12+	400	800	1000
大客户经理	Key Account Manager	6+	300	350	450
研发经理	R&D Manager	8+	300	400	500
产品经理	Product Manager	5+	250	350	400
运营经理	Operation Director	6+	300	400	550
开发工程师	Development Engineer	5+	150	300	400
<b>医药行业</b>					
销售总监	Sales Director	12+	600	850	1000
大区销售经理	Regional Sales Manager	10+	300	450	600
区域推广经理	Regional Promotion Manager	6+	200	350	400
大客户经理	Key Account Manager	8+	300	360	450
政府事务经理	Government Affairs Manager	8+	300	400	500

**备注:**

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平



## 天津

### 区域趋势

在京津冀协同发展的大方向下，2019年上半年，天津生产总值同比增长4.6%，突破“半年万亿”大关，通过“海河英才”行动计划为京津冀地区15000多名人才办理落户，京津冀企业在津投资占比达47.9%。科技、人才、教育等要素的加速流动，加速天津形成产业升级与高质量发展并行的新格局。经过近70年的发展，天津目前汇聚了航空航天、装备制造、石油化工、汽车工业、智能科技、生物医药、新能源新材料等7大优势产业，已逐渐成为高端产业集聚之城，持续吸引人才流入。

### 重点行业人才需求

#### 智能制造

天津智能制造业的快速发展，不断增强了以人工智能产业为核心，以智能制造为主攻方向的智能科技产业的竞争力。从《世界智能制造中心发展趋势报告（2019）》发布“2019世界智能制造中心城市潜力榜”中可以看到，天津智能制造水平位列全国第4位，全球50强榜单第10位。众多利好政策，持续吸引外地企业、人才等要素资源来天津汇集。全市智能制造业企业数量占规模以上工业比重已近20%，同时也打造了天津的城市品牌。

**人才缺口：**智能制造项目总监、软件工程师、工艺工程师、智能制造投资总监

**人才来源：**华东华南知名企业人才、海外人才

#### 生物医药

天津市提出到2020年，生物医药产业规模达到1500亿元左右，努力建设成为全国重要的生物医药产业创新基地、具有全球影响力的生物制药研发转化基地。目前，天津市共有医药制造规上企业90家，医药工业企业500强14家，医药工业百强企业4家，上市公司24家，聚集了天津医药集团、天士力、中新药业、红日药业、凯莱英等一批领军企业，以及汉康医药、赛诺医疗、天堰医教、康希诺生物等一大批科技小巨人企业，成为天津市生物医药领域的中坚力量，在化学药和中药领域形成优势。为了加快培育生物医药产业发展，天津市出台一系列促进生物医药产业发展的包括《天津市生物医药产业发展三年行动计划（2018-2020年）》等文件，对生物医药产业应用示范、创新创业和公共服务平台建设等项目给予财政金融支持，为产业发展营造了良好的政策环境。积极承接北京非首都功能疏解，吸引创新型、龙头型、互补型医疗器械生产企业和人才落户天津。

**人才缺口：**投资总监、行业研究、医药研发总监、药品注册总监

**人才来源：**一线城市与知名企业人才



科锐国际高级业务总监  
马江浩 先生

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

天津	高级Java开发	投资总监	算法工程师
	 25-40万  20%	 50-80万  20%	 25-40万  20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

### 薪酬趋势

2019-2020年，整个天津区域薪酬呈现上涨趋势，整体涨幅在20%以上。从行业看，互联网、高科技、制造、金融等行业薪酬较高，一般跳槽涨幅在30%或者30%以上。

## 职位薪酬信息 — 天津

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>智能制造行业</b>					
项目总监	Project Leader	8	400	600	800
软件工程师	Software Engineer	5	200	350	500
工艺工程师	Process Engineer	5	200	350	500
投资总监	Investment Director	8	400	600	800
<b>生物医药行业</b>					
生物信息总监	Bioinformatics Director	8	500	750	900
生物分析负责人	Biological Analysis Leader	8	400	550	800
生物医药研发总监	Biomedical R&D Director	8	400	550	800
注册总监	Registration Director	8	400	550	800
<b>地产行业</b>					
项目总经理	Project Manager	15+	800	1000	1200
设计总监	Design Manager	10+	500	600	700
工程总监	Engineering Manager	10+	500	600	700
招商总监	Investment Invitation Director	10+	400	500	600
营销总监	Marketing Director	10+	500	600	700
营销经理	Marketing Manager	6+	300	400	500
投资负责人	Head of Investment	8+	500	600	800
<b>金融行业</b>					
银行支行行长	Sub-Branch President	8+	400	600	800
银行客户经理	Relationship Manager	5+	180	240	350
客户经理	Account Manager	3+	150	200	280
投融资经理	Investment And Financing Manager	3+	240	360	480
风控总经理	General Manager Of Risk Control	5+	300	450	600
法务经理	Legal Manager	5+	350	500	700
租赁项目经理	Project Manager	5+	180	240	350
银行同业总监	Inter-bank Director	8+	400	600	780
投资者关系	IR	8+	400	500	650
<b>教育行业</b>					
教培行业校长/副校长	Center Director	5+	200	300	500
企业大学校长	President	15+	400	600	800
大学校长	President	15+	500	700	1000
幼儿园长	President	10+	150	250	400
销售经理	Sales Manager	3+	150	250	400
教学管理	Education Manager	3+	100	150	200
区域总监	Regional Director	8+	250	350	600
教研总监	Academic Director	10+	400	600	800

备注:

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平



## 西安

### 区域趋势

2019年，西安政府深化政策改革，深入推进建立“三中心二高地一枢纽”体系，印发《西安市贯彻落实“追赶超越”定位加快国家中心城市建设行动方案（2019年）》，以加快推进西安国家中心城市全面建成。然而限于产业分布不均等问题限制，2019年西安GDP增速下降明显。究其原因，西安在第一产业以及第二产业始终保持高速增长状态，第三产业与其他省会城市还是有明显差距，产业结构的优化调整还需不断增强。但是综合来看，西安在高新技术、先进制造、商贸物流和文化旅游“3+1”万亿级产业四大板块的提升和发展还是非常乐观，由此带来的人才需求也颇为旺盛。在跨区引才和海外引才等工作的顺利推进下，西安本土人才的流动也大大加快，企业对于专业技术性人才的需求以及“争夺”益发明显。

### 军工

西安作为工业重镇以及军工产业集中地，航空航天、能源电力等军工产业的优化升级进一步提升。军工行业一方面项目量激增，同时面临军民融合转型，对于人才的需求量不断增加。但是鉴于当下市场环境以及薪酬情况，原有人才的流失也逐渐加剧，所以军工产业对于人才的需求也就愈发紧迫。

**人才缺口：**总工程师、研发专家、COO、运营总监、研发工程师等专业性技术人才以及高级管理人才

**人才来源：**国内同行业企业、海外顶尖技术专家、集团化企业、国际化知名资讯类公司专家等

### 通信半导体

西安自上世纪60年代起，就是重要的半导体基地，中国的第一块集成电路也是在西安微电子所诞生。但是多年来西安半导体产业链始终松散，主要以小规模民营企业为主。近几年三星电子、中兴、华为等西安研发中心的成立并持续性投入，带动和辐射了整个通信半导体类产业，西安政府也加大投入，致力于在西安打造一个千亿级的半导体产业集群。

**人才缺口：**集成电路设计专家（工程师）、芯片设计专家（工程师）、图像算法专家（工程师）、半导体测试总监（工程师）、半导体工艺专家（工程师）等

**人才来源：**国内同行业企业、海外顶尖技术专家、集团化企业、国内研究所等

### 互联网

“互联网+”概念持续深入，一线互联网公司以及高科技公司纷纷进驻西安并建立西北研发中心。行业互联网化、智能化趋势在不断加强，西安的互联网产业链也逐步完善，对于AI、算法、架构设计等相关研发人才的需求持续增多。同时，伴随着其他产业的快速发展，电商行业人才需求也持续增多。

**人才缺口：**AI专家（工程师）、算法专家（工程师）、Java/C++研发负责人（工程师）、电商运营总监等专业技术人才以及高级管理人才

**人才来源：**北上广深一线城市互联网公司、同行业高端技术性人才、海外引才等



科锐国际行业总经理  
罗文亮 先生

## 金融

在政策支持资本驱动下，西安金融产业快速发展。一方面传统金融业战略升级，积极部署并大力发展互联网金融产业，另一方面西安各区域的持续开放和高速发展，产生大量金融人才缺口。

**人才缺口：**算法专家（工程师）、Java（工程师）、投资总监、销售总监等

**人才来源：**一线互联网金融公司、国内同行业高端人才、海外引才等

## 地产

地产行业逐步趋稳，尤其住宅领域基本呈现人才饱和状态。在西安经济快速发展的带动下，商业、文旅、康养等产业得到快速发展，西安本土人才供不应求。

**人才缺口：**文旅总经理、康养总经理、运营总监、设计总监、工程总监等高级管理型人才

**人才来源：**国内同行业优质人才、中建中铁等工程类企业

## 新能源

2019年第一季度，西安市大中型企业完成工业总产值956.74亿。其中西电、比亚迪、隆基绿能等新能源企业增速均高于全市水平。西安的再工业化道路，兼顾经济发展以及环境保护，对于新能源相关技术型人才以及管理型人才的需求持续增多。

**人才缺口：**运营总监、技术总监、制造总监、工程总监、设备总监等技术型管理人才

**人才来源：**国内同行业优质人才

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

西安



总工程师

50-100万  
15-20%

研发专家

50-100万  
15-20%

集成电路设计专家

60-120万  
20-30%

芯片设计专家

60-120万  
20-30%

AI专家

100-150万  
20-30%

算法专家

100-150万  
20-30%

投资总监

50-80万  
20-30%

文旅总经理

100-150万  
20-30%

康养总经理

100-150万  
20-30%

工程总监

60-100万  
20-30%

技术总监

30-60万  
15-20%

制造总监

30-60万  
15-20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。



## 薪酬趋势

伴随着外部引才力度的加大以及内部人才流动的加速，西安地区薪酬出现一定水平的上浮，但整体变化程度并不大。人才年度自然涨幅在10%左右，跳槽涨幅平均在15~25%之间。外部引才情况下，限于生活水平的不同，一般面临降薪。除部分热门职位的人才跳槽幅度可达30%以外，西安地区人才跳槽的优越性并未明显体现出来。行业人才招聘竞争的加剧，使得国央企在薪酬方面逐步提升竞争优势，外资企业以及民营企业不断调整自身薪资结构，优化公司薪酬体系，在人才招聘上相对更具优势。

**军工行业：**整体跳槽薪酬涨幅在10%左右，部分高端技术性人才涨幅可达20%以上。

**通信半导体行业：**整体跳槽薪酬涨幅在15%左右，设计、算法类高端人才可达30%以上。

**互联网：**整体跳槽薪酬涨幅在20%左右，AI、算法类高端人才可达30%以上。

**金融：**整体跳槽薪酬涨幅在20%左右，部分技术型以及管理型高端人才可达30%以上。

**地产：**整体跳槽薪酬涨幅在20%左右，部分工程类、管理类高端人才可达30%以上。

**新能源：**整体跳槽薪酬涨幅在15%左右，部分高端技术性人才涨幅可达20%以上。

## 职位薪酬信息 — 西安

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>军工</b>					
总工程师	Chief Engineer	10+	600	800	1000
研发专家	R&D Expert	10+	600	800	1000
运营总监	Operations Director	8+	500	600	800
营销总监	Marketing Director	8+	500	600	800
<b>半导体</b>					
集成电路设计专家	IC Design Expert	10+	600	800	1000
SOC设计专家	SOC Design Expert	10+	600	800	1000
集成电路设计工程师	IC Design Engineer	3+	150	300	500
SOC设计工程师	SOC Design Engineer	3+	150	300	500
<b>IT</b>					
AI专家	AI Expert	8+	800	1000	1500
算法专家	Algorithm Expert	8+	800	1000	1500
研发经理	R&D Manager	5+	200	300	500
开发工程师	Development Engineer	3+	150	200	300
<b>金融</b>					
投资总监	Investment Director	8+	400	600	1200
风控总监	Risk Control Director	8+	400	600	1200
融资总监	Financing Director	5+	400	600	1200
<b>地产</b>					
文旅总经理	CEO	12+	500	1000	1500
投资总监	Investment Director	8+	400	600	1000
成本总监	Cost Director	8+	300	500	800
工程总监	Engineering Director	10+	300	500	1000
<b>新能源&amp;制造</b>					
总经理	CEO	10+	600	800	1200
技术总监	R&D Director	8+	300	500	800
制造总监	Sales Director	8+	300	500	800
研发工程师	R&D Engineer	3+	100	150	200

备注:

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平





科锐国际高级业务总监  
马江浩 先生

## 青岛

### 区域趋势

青岛正在逐渐展示作为一个国家计划单列市和新一线城市的发展实力。2019年青岛前三季度全市生产总值（GDP）9768.93亿元，增长6.4%，依旧稳居山东省冠军城市。随着“学深圳、赶深圳”的口号深入人心，2019年青岛开始发挥优势、埋头苦干，城市整体发展前景较为乐观。青岛啤酒、海尔家电、四方重工等老牌企业依旧是中流砥柱，华为、科大讯飞、启迪、恒大、融创纷纷落地青岛，而外资企业逐渐边缘化。

在中国年度最佳雇主评选中，青岛荣获“2019中国年度最佳引才城市”奖。数据显示，青岛吸引到的非本地户籍人才中，本科及以上学历的占比达到43.98%，领先人口1000万以上城市的40.55%，500万-1000万级城市的39.60%，表明青岛在优质人才的吸引力上优势显著。

### 人才需求

青岛近年来大力发展并扶植互联网及创业公司，由此衍生的互联网IT相关人才需求旺盛；传统重工企业的新转型业务板块也继续吸引核心的复合型人才；同时着力发展海洋经济，包括海洋矿产业、海洋装备制造业、海洋化工业、海洋能电力业等，都需要一大批专业人才的支持。

**人才缺口：**算法机器学习等AI人才；海洋相关科研人员；医疗健康医护人员；制冷、降噪、电控、仿真等传统家电研发人才；人力资源与财法类职能人才；轨道交通相关人才；地产设计及高管人员；数字化、信息化高管类人才

**人才来源：**一线城市核心人才回流，行业内头部甲方公司、知名咨询、设计等乙方公司，知名第三方企业，独立顾问

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

青岛



CIO



200-500万



20-30%

CDO



200-400万



15-25%

算法总监



50-150万



20-30%

海外法务总监



100-150万



10-20%

人力资源总监



100-200万



10-20%

法务GC



250-350万



10-20%

CEO



100-300万



10-20%

CTO



50-80万



10-20%

CFO



100-200万



10-20%

城市总经理



100-200万



15-20%

投融资高管



100-200万



15-20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

## 薪酬趋势

受宏观经济影响，青岛传统制造业及重工业发展缓慢，薪酬涨幅基本维持在5-15%。新产业及传统产业转型新产品领域，涨幅可在20%左右。

## 职位薪酬信息 — 青岛

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>人力资源职能</b>					
人力资源总监	HR Director	10+	300	650	1000
人力资源经理	HR Manager	6+	200	250	300
培训发展经理	T&D Manager	6+	200	300	650
薪酬福利经理	C&B Manager	6+	200	300	650
<b>财务职能</b>					
财务总监	Finance Director	10+	300	650	1000
财务经理	Finance Manager	5+	200	350	450
审计经理	Auditing Manager	5+	200	300	600
<b>地产行业</b>					
项目总经理	Project Manager	10+	600	800	1200
设计总监	Design Manager	8+	550	800	1200
工程总监	Engineering Manager	8+	500	650	900
营销总监	Marketing Manager	6+	400	500	650
<b>IT行业</b>					
首席技术官	CTO	10+	1000	2000	3500
市场总监	Marketing Director	10+	400	800	1000
大客户经理	KA Manager	6+	300	400	500
研发经理	R&D Manager	8+	300	450	650
产品经理	Product Manager	5+	240	380	550
运营经理	Operation Director	6+	300	450	600
开发工程师	Development Engineer	5+	240	360	480

备注:

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

## 职位薪酬信息 — 青岛

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>医药行业</b>					
销售总监	Sales Director	12+	500	1000	2000
销售总监-OTC	Sales Director - OTC	10+	300	500	800
大区销售经理	Regional Sales Manager	8+	200	350	500
区域推广经理	Regional Promotion Manager	5+	200	250	300
地区经理	Regional Manager	5+	200	350	550
<b>金融行业</b>					
银行支行行长	Sub-Branch President	5+	550	700	900
银行客户经理	Relationship Manager	5+	350	450	600
运营经理	Operation Manager	8+	400	550	650
风控总监	Ris Control Director	8+	400	650	1000
<b>工业行业</b>					
工厂总经理	Plant GM	10+	300	450	600
运营总监	Operation Manager	10+	350	550	700
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	360	480	600
工程经理	Engineering Manager	10+	250	300	500
销售总监	Sales Director	10+	500	650	800

**备注:**

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平





## 大连

### 区域趋势

2019年7月1日，以“领导力4.0：全球化新时代的成功之道”为主题的世界经济论坛第十三届新领军者年会（夏季达沃斯论坛）在辽宁大连成功举行。大连作为东北三省的经济窗口，一直引领着东北三省的经济走势。回望2019年的大连以及东北三省的经济走势，引用东北亚经济研究院院长王洪章出席2019东北亚经济论坛的致辞“东北振兴已经到了滚石上山、爬坡过坎的关键阶段，未来一定会丢掉痛苦，跨过艰难，迈过坎坷，重塑辉煌”。

### 重点行业人才需求

#### IT软件

5G网络的加速落地，加速了国内IT软硬件行业的发展速度。大连是国家级软件产业基地，有着大量优质的IT人才和完整的产业链条。2020年日本将举办东京奥运会。受奥运经济效应的影响，目前对日IT软件人才始终处于招聘高位。

**人才缺口：**软件工程师、嵌入式开发工程师、算法工程师等

**人才来源：**高校、科研机构、同类IT公司以及外包公司

#### 农牧业

非洲猪瘟加速猪产业的“七年之痒”。猪肉价格的高涨，又吸引了大批的资本与企业进入到农业领域。中国的农业与欧美发达国家有着一定差距，市场潜力较大，随着国家对农村经济的关注，政策利好也将助力产业发展。

**人才缺口：**高管、兽医总监、工程总监、场长等

**人才来源：**同行业竞争对手、动保企业

#### 金融业

“投资不过山海关”的魔咒，已经被一些有远见的企业家所打破。恒大国能集团与沈阳市政府签署了近3000亿的新能源汽车项目投资协议；沈阳市政府与万达集团签署全面战略合作协议，计划投资1050亿，包括文化旅游城、体育公园、度假酒店群等内容；京东集团亚洲一号二期工程也应声落地。随着大批项目的落地，相应而来的也是大量岗位机会。

**人才缺口：**首席投资官、投资总监、CLO、CMO、CIO

**人才来源：**高盛、摩根等全球知名金融机构及国内一线投资机构

#### 医药

今年大连在实体经济转型的基础上，也在积极谋划高层次科技创新，积极在人工智能、生命健康等未来先导型产业进行产业链式的精准布局。在医疗健康产业，大连也在着力提升生物医药的生产规模，推动重大新药和疫苗研制，完善产业配套体系，打造生物制药完整产业链。“互联网+医疗健康”新兴模式的发展，也给产业重新注入生机。



科锐国际高级业务经理  
殷世林 先生

**人才缺口：**生产总监、研发副总、研发注册经理、QC经理

**人才来源：**中级别人才主要来自华东区域，高级别人才则需放眼全球来看

### 现代服务业

大连作为东北亚航运中心，有着天然的港口优势。大连港位于辽东半岛南端的大连湾内，港阔水深，冬季不冻，万吨货轮畅通无阻，是东北地区最重要的综合性外贸口岸。

**人才缺口：**航运金融、复合型金融高端投资、传统航运、软件外包、会展、文化创意

**人才来源：**海归人员、传统物流人才专业化、甲方物流/供应链人才、知名软件外包公司、行业内公司流动为主

### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

大连



财务总监



40-120万  
20-30%

人力资源总监



40-100万  
20-30%

农牧总裁



80-150万  
30%以上

高级软件工程师



50-100万  
30%以上

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

### 薪酬趋势

人才是制约东北三省经济发展的关键。东北三省人才的流失是不争的事实，也在一定程度上影响经济的发展。但是影响经济的核心因素依然是政府政策和营商环境。随着国家对东北三省持续关注，一大批国内资本也开始进入东北三省市场，尤其在地产、新能源汽车、农牧业、医药等领域都产生大量岗位机会，热门领域跳槽，薪资可以达到50%以上。

## 职位薪酬信息 — 大连

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>人力资源职能</b>					
人力资源总监	HR Director	15+	450	600	800
人力资源经理	HR Manager	10+	300	350	500
培训发展经理	T&D Manager	8+	250	350	500
薪酬福利经理	C&B Manager	8+	250	300	500
<b>财务职能</b>					
财务总监	Finance Director	15+	400	600	1000
财务经理	Finance Manager	10+	300	400	500
审计经理	Auditing Manager	8+	300	350	500
投资总监	Investment Director	10+	500	700	1200
<b>地产行业</b>					
项目总经理	Project Manager	8+	400	800	1500
设计总经理	Design Manager	10+	400	600	1200
工程总监	Engineering Manager	8+	400	600	1000
营销总监	Marketing Manager	8+	400	600	1000
<b>IT行业</b>					
首席技术官	CTO	10+	600	800	1500
市场总监	Marketing Director	10+	400	800	1200
大客户经理	Key Account Manager	6+	400	600	800
研发经理	R&D Manager	8+	400	800	1000
产品经理	Product Manager	5+	250	450	600
运营经理	Operation Director	6+	300	400	600
开发工程师	Development Engineer	5+	200	300	400
<b>医药行业</b>					
销售总监	Sales Director	12+	600	850	1000
大区销售经理	Regional Sales Manager	10+	420	650	800
地区销售经理	District Sales Manager	6+	350	400	450
区域推广经理	Regional Promotion Manager	6+	320	350	400
大客户经理	Key Account Manager	8+	300	450	600
政府事务经理	Government Affairs Manager	8+	300	400	500

备注:

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

## 职位薪酬信息 — 大连

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>金融行业</b>					
银行支行行长	Sub-Branch President	5+	500	600	1000
银行客户经理	Relationship Manager	5+	430	530	600
运营经理	Operation Manager	8+	400	550	650
风控总监	Risk Control Director	8+	500	800	1000
<b>农、林、牧、渔</b>					
总裁	Chairman	10+	600	800	1500
兽医总监	Veterinary Director	10+	500	800	1000
工程总监	Director of Engineering	8+	350	500	600
养殖场场长	Farm Manager	5+	300	400	500
销售总监	Sales Director	8+	400	600	1000
<b>石化行业</b>					
总工程师	Chief Engineer	8+	600	800	1000
设备总监	Equipment Director	8+	400	600	800

备注:

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平





科锐国际行业总经理  
史焯 女士

## 江浙

### 区域趋势

2019年前三季度江浙地区经济总体平稳，经济增速分别达到6.4%和6.6%，均高于全国平均水平。尤其是江苏省GDP达到72199.6亿元，成为前三季度“7万亿GDP俱乐部”仅有的两个成员之一。然而，受国内经济下行压力加大的影响，江浙地区也面临较大挑战。外经贸发展形势依然严峻，企业面临市场需求不足、生产经营成本上升等多重压力。制造业转型成为整个江浙区域推动经济高质量发展的关键，也是产业竞争的焦点。数字经济核心产业包括高新技术、装备制造业、战略性新兴产业均成为制造业发展的新增长点。总的来说，得益于减税降费、金融服务实体经济政策的拉动，江浙经济延续总体平稳、稳中有升的发展态势。三大产业稳步增长，服务业增长较快，民生投资有所增长，投资结构不断改善，就业趋势总体稳定。

现代服务业增势良好，特别是高技术服务业和科技服务业。以新技术新产品新产业为代表的战略性新兴产业如中高端制造业和消费品制造业稳定发展。受中美贸易战影响，不少民营企业加速全球布局，比如在东南亚市场，市场营销类人才、海外人力资源和财务岗位需求增加。英文流利、有外资或海外留学工作背景，同时具备有企业工作经验，多元化背景的候选人很受企业欢迎。

科技创新方面，人工智能算法类岗位、产品技术岗位、信息技术研发人员、互联网研发人员需求继续爆棚。互联网+类运营及市场类岗位需求也在加大。同时国有企业不断开拓招聘渠道，越来越多的寻求和第三方人力资源合作。

在国家一系列医药政策改革举措下，国内医药产业得到持续的良性激励。药企对产品管线更加重视，对销售的依赖和投入逐渐理性，而对原研药和高端仿药的研发重视度和投入都有显著的提高。人才需求集中在新药研发（大分子，小分子）、仿制药（首仿，高端剂型）、基因检测（肿瘤，遗传）和医美等方面。

岗位方向角度，市场类；各行业研发类；互联网算法类；地产行业营销、成本、财务和融资类的岗位需求较多。以人力资源和财务为首的资深管理人才持续得到民企和国企的重视，帮助企业进行体系或架构重组迎接业务升级的挑战。而中低端人力资源岗、财务类、地产投资拓展类、工程类呈现饱和现象。

### 地产

民营地产的人选会考虑国企、央企的机会，甚至降薪以寻求更加稳定，更具有资金实力的平台。此外今年企业无拿地计划或拿地较少，公司组织架构调整、集团资金链紧张、总部搬迁等原因是导致候选人看机会的主要原因。设计、成本、营销、招商等岗位是今年的热点，均为公司新项目或内部架构调整及平台融资成本要求产生的职位需求。

**人才缺口：**成本、融资、设计、营销、项目总等岗位

**人才来源：**Top 100房企等

## 智能制造

**人才缺口：**研发总监、产品经理、图像识别、slam算法、导航算法、电气工程师、硬件工程师、市场营销等岗位

**人才来源：**软件信息技术公司、人工智能企业、智能制造企业

## 互联网及电商

**人才缺口：**CTO、CFO、技术架构、产品架构、运营VP、采购VP、线下物流仓储总监、门店运营总监、供应链总监、Java开发、前端开发、高级数据分析、NLP算法工程师、数据挖掘

**人才来源：**一线互联网公司+知名消费品公司

## 医药

**人才缺口：****研发-**具有项目全流程经验的统管型人才和研发各阶段专才；在小分子创新药研发、生物类似药和新药研发、仿制药研发中的首仿和高端剂型（缓控释）方向有巨大的人才缺口；有研发基础的注册类人才也非常受欢迎

**生产-**精益生产、质量管理，尤其能带领企业通过国际认证（欧盟，FDA等）的化药和生物药生产及质量管理类人才

**市场-**销售合规管理使得药企更重视上市后的市场学术推广，对上市后医学医学、推广工作更加重视，相关人才缺口较大

**人才来源：****研发类-**有外资背景的研发负责人和海外药企的资深华人科学家，虽然后者更更倾向于归国后自主创业或成为合伙人

**生产类-**最受欢迎的是一线民营药企生产管理或其他相关部门负责人

**市场类-**有外企管理经验并深刻理解民营药企特点，具有操盘能力的市场或产品总监

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

江浙



AI首席科学家

200-300万  
30-50%

商城VP

100-200万  
30-50%

CTO

100-150万  
20-30%

CEO

100-200万  
30-40%

CMO

100-150万  
30-40%

电商运营VP

60-100万  
20-30%

AI系统架构专家

80-100万  
30-40%

AI产品总监

50-80万  
20-40%

KA客户总监

50-70万  
20-30%

区域销售经理

30-50万  
15-20%

算法工程师岗位

30-60万  
30-50%

高级数据分析

40-60万  
50-60%

电气研发岗

30-40万  
15-20%

智能硬件工程师

20-30万  
10-20%

首席医学官

120-250万  
20-35%

医学总监

80-150万  
25-40%

医学经理

35-60万  
25-40%

临床运营总监

70-120万  
20-40%

临床项目经理

30-50万  
20-40%

研究院院长

150-250万  
20-30%

投资与业务拓展总监

60-200万  
25-35%

注册总监

50-80万  
20-30%

制剂研发总监

70-100万  
20-30%

分析研发总监

60-100万  
20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。



## 薪酬趋势

传统企业的人事、财务、法务等职能岗较为稳定，甚至有部分人选跳槽时愿意接受降薪来获得更大的平台或更稳定的环境；行业头部公司的某些头部岗位跳槽涨薪较大，如华为、阿里等公司的HR核心人员，跳槽涨幅可达30%甚至更高。

智能制造薪酬整体增长平稳，技术类岗位跳槽涨幅维持在15-30%，人工智能产品及研发岗位增长较高，可达30%。高端算法岗位尤其是NLP、视觉算法等岗位人才供不应求。受限于江浙地点的原因，异地猎聘比较多，薪资涨幅可达30-50%，部分创业型人工智能公司对于核心技术人员同时有股权等长期激励。

互联网在新零售行业及农村电商领域应用的增加，其中运营，产品、电商系统架构、大数据类岗位薪资涨幅可达30%，市场、品牌、供应链类岗位薪资涨幅在20%左右。软件及信息化市场需求继续增长，跳槽薪资增长来看，其中市场销售岗增长一般在10-20%左右，产品研发在20-30%左右，智能软件类高管岗位薪资涨幅可达30%，顶尖人才更会配有股权等长期激励。

医药领域，部分岗位民营药企的薪酬增长超过外资，尤其研发板块统管类职位如新药院长/研发总经理，从外资跳槽到民营药企涨幅可达45%以上，部门总监级别可达40%。上市后市场、医学和推广类的人才异地猎聘比例升高，薪酬跳槽增长在30%以上。生产和质量高管人才薪酬跳槽增长均高于20%，如果是异地猎聘增长比例会更高。同时随着大量新药进入临床试验阶段，临床试验项目的医学负责人（CMO/医学总监）和项目运营人才（临床运营总监）的争抢达到了白热化。通常跳槽涨幅正常在可20%以上，更有甚者可以达到40%以上的水平。大分子生物制药行业需求继续增长，其中CMC和制剂研发人才最为紧缺，薪资涨幅达30%以上，顶尖海外回国人才可配股权等长期激励。

## 职位薪酬信息 — 通用职能

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>高级管理</b>					
集团财务副总裁	Finance VP	18+	1000	1500	2400
集团人事行政副总裁	HR&Admin VP	18+	800	1200	1800
集团法务副总裁	Legal VP	16+	800	1400	2200
战略副总裁	Strategy VP	15+	750	1400	2400
<b>事业部层面</b>					
财务总监	Finance Director	10+	400	650	850
人力资源总监	HR Director	10+	400	600	750
法务总监	Legal Director	10+	350	550	700
战略总监	Strategy Director	10+	500	750	1000
<b>区域分公司层面</b>					
财务总监	Finance Director	10+	340	500	650
人力资源总监	HR Director	10+	350	450	550
<b>部门层面</b>					
财务经理	Finance Manager	7+	280	350	480
人力资源经理	HR Manager	7+	250	320	420
IT经理	IT Manager	7+	250	350	450
法务经理	Legal Manager	7+	300	350	480
行政经理	Admin Manager	7+	220	300	350

备注：

基本年薪\*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

## 职位薪酬信息 — 智能制造&信息化

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>高级管理</b>					
总经理/首席代表	General Manager	15+	800	1500	1800
事业部总经理	BU General Manager	15+	600	1000	1200
首席信息官	CIO	15+	1000	1500	2000
<b>技术与研发</b>					
人工智能专家	Artificial Intelligence Expert	15+	800	1500	2000
研发总监/总工	R&D Director	12+	400	800	1200
研发经理/高工	R&D Manager	10+	300	500	700
产品总监	Product Director	10+	450	600	800
算法类工程师	Algorithm Engineer	3+	200	300	400
技术工程师	R&D Engineer	5+	200	300	350
<b>销售</b>					
销售总监	Sales Director	12+	400	650	800
销售经理	Sales Manager	10+	200	400	600
<b>智能设备</b>					
设备总监	Equipment Director	12+	400	600	800
设备经理	Equipment Manager	10+	250	400	500

备注:

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

## 职位薪酬信息 — 互联网

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>高级管理</b>					
电商COO	COO	15+	1000	2000	3500
新零售CMO	CMO	10+	800	1000	1800
CTO	CTO	15+	1000	2000	3000
<b>市场运营</b>					
市场总监	Marketing Director	10+	600	800	1000
营销总监	Sales Director	8+	500	700	1200
渠道总监	Channel Director	8+	300	500	650
电商总监	Operation Director	8+	600	800	1000
供应链总监	Supply Chain Director	10+	500	700	900
<b>产品</b>					
产品总监	Product Director	10+	500	700	900
产品经理	Product Manger	5+	380	450	560
<b>技术与研发</b>					
研发总监	R&D Director	12+	700	1000	1200
产品架构师	Product Architect	10+	600	800	1000
技术架构师	Technology Architect	10+	600	800	1000
算法工程师	Algorithm Engineer	5+	200	500	800
UI工程师	UI Engineer	5+	200	300	400

备注：

基本年薪\*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

## 职位薪酬信息 — 医药

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>高级管理</b>					
事业部总经理	BU General Manager	15+	1000	1300	1800
研发总经理	R&D General Manager	15+	1500	2000	2600
常务副总	VGM(HRD)	15+	700	800	1000
运营总监	Operation Director	10+	500	800	1200
<b>BD</b>					
商务拓展总监	Business Development Director	8+	400	650	1000
<b>医学事物及研发</b>					
医学总监	Medical Director	10+	650	900	1250
医学经理	Medical Manager	5+	250	300	450
临床总监	Clinical Director	10+	550	800	900
临床经理	Clinical Manage	5+	380	450	550
临床数据管理总监	Data Management Director	10+	600	850	1100
临床统计总监	Biostatistics Director	10+	650	900	1200
<b>市场/营销</b>					
市场总监	Marketing Director	15+	600	800	1000
<b>销售</b>					
商务总监	Commercial Director	8+	600	750	800
销售总监	Sales Director	15+	600	850	1100
大区经理	Regional Manager	7+	350	500	750
<b>技术与研发</b>					
研发经理	R&D Manager	8+	250	330	400
<b>生产/运营</b>					
生产总监	Production Director	15+	450	650	850
质量总监	Quality Director	10+	400	650	800

备注:

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平



## 武汉

### 区域趋势

2019年，湖北省提出，努力形成“一芯驱动、两带支撑、三区协同”高质量发展区域和产业战略布局。围绕此战略布局，武汉加快传统产业改造升级和新兴产业培育壮大。随着以集成电路为代表的高新技术产业、战略性新兴产业和高端成长型产业快速发展，一个“芯片—新型显示屏—智能终端—互联网”的万亿产业集群逐步形成。数字经济给武汉第三产业发展带来新动能，自国家提出“把区块链作为核心技术自主创新重要突破口”后，区块链成为热门。小米、科大讯飞等多家互联网、人工智能、软件应用领域知名企业的第二总部纷纷落户武汉。



科锐国际高级业务经理  
李琴琴 女士

### 重点行业人才需求

#### 工业制造

随着AI人工智能和5G的发展与投入使用，传统制造行业和工厂的效能早已达到饱和，产能过剩、市场竞争越来越大，使得传统汽车零部件工厂逐步开始减产能、向智能化工厂升级。大型制造企业对智能化工厂厂长、精益生产工程师的需求明显增加。武汉市政府对电子半导体、芯片等高新自主研发产业的扶持和优惠政策也使得芯片产业的软、硬件研发人才有一个更好的择业环境与薪资涨幅。

**人才缺口：**智能化生产方向的管理人员如设备工程师、车间主任、工厂厂长；半导体芯片的软硬件研发人才

**人才来源：**沿海及一线城市回流人才、海外归国人才

#### IT互联网

近几年多家大厂在武汉成立第二总部和研发中心，武汉本土的软件企业也在积极扩展新兴业务，湖北IT互联网产业未来潜力可期。

目前AI、IoT、区块链、云计算、大数据，智慧城市都是非常热门板块。一线城市企业在武汉的分公司，和武汉本土的大型软件、互联网公司，对于中高端人才需求不断加强，特别是一些市场稀缺岗位非常热门，比如机器学习、数据挖掘、云计算、算法、大数据等。

**人才缺口：**AI、IoT、区块链、机器学习、数据挖掘、云计算、算法、大数据等稀缺技术人才

**人才来源：**一线城市回流和内部培养高潜

#### 地产

2019年，政府依旧坚持“房住不炒”，未出现以房地产来稳定经济的迹象，依然实行限制部分资金进入房地产的政策，很多中小企业扛不住资金压力选择变卖项目转行。较多大型地产公司为了在债务上借新还旧，选择不断拿地引进资金，以及拓展新业务融资再投入地产。

今年少有公司高喊千亿目标，在金融杠杆不支持的情况下，房企高速扩张的时代已很难再现。部分龙头企业反而在此行业下行中壮大，行业资源愈来愈集中，尤其国有地产公司凭借着自身实力和融资优势，体现出更强的抗风险能力。

---

目前中国城镇化率即将到60%，未来10年将朝着70-75%发展。虽然房地产快速扩张和高利润率很难再上更高点，短期内相对于很多其他行业依然还是资金追捧的主力行业，在这种情况下企业唯有改革创新才能更好适应新环境。

**人才缺口：**投资总监、营销总监、融资总监、财务总监

**人才来源：**政府土地资源相关部门、拿地势头较好房企、银行金融机构等

### **建筑/建材/工程**

随着我国城镇化率的提升、基础设施的完善和“一带一路”倡议的推进，我国建筑业市场空间巨大。此外，随着国家和社会对建筑质量、节能环保的重视，建筑业逐步转型和升级，促进了装配式建筑、BIM技术和绿色建筑等建筑理念和技术在我国的普及，相关职业的需求也随之增多。

从2019校招数据看今年工程行业的市场情况。统计显示，所有行业里，建筑/建材/工程行业校招需求最多，冠压群雄，占全部招聘行业的8.65%。在新一线城市2019届校园招聘需求量排名中，武汉排名第一，杭州第二，天津位列第三。近几年随着中国光谷在武汉的落地，武汉抓住我国大众创业，万众创新的历史机遇，同时在2019世界军运会在武汉的召开的背景下，武汉大力开展城市建设；环武汉快速高铁。城市快速通道、城市地铁、房建等百花齐放。

**人才缺口：**机关安全总监、机关质量总监、BIM技术总监、公司工程总监、各类项目现场工程师

**人才来源：**大型施工单位央企、大型民营建筑单位、校招优质学生选拔



## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

### 工业制造



设备工程师

18-25万  
20-25%

制造工厂厂长

25-40万  
15-20%

高级硬件工程师

20-35万  
20-30%

营销总监

25-40万  
20-25%

精益工程师/IE

15-25万  
15-20%

生产总监

30-50万  
15-20%

项目经理

15-20万  
15-20%

电气总工

40-60万  
15-20%

工艺规划专家

30-50万  
15-20%

智能技术总监

50-60万  
15-20%

### 互联网



首席技术官

80-200万  
20-30%

算法专家

50-100万  
20-50%

电商运营总监

30-80万  
10-25%

产品总监

35-80万  
10-25%

大数据架构师

30-60万  
10-20%

软件开发工程师

20-35万  
10-25%

深度学习工程师

30-60万  
20-30%

产品经理

15-40万  
10-25%

解决方案总监

25-50万  
20-30%

技术总监

35-80万  
20-30%

前端工程师

15-30万  
10-25%

### 地产



投资拓展总监

40-100万  
10-30%

营销总监




40-120万  
10-20%

融资总监

40-80万  
15-25%

财务总监

40-100万  
10-20%

建筑/建材/工程 	机关安全总监  30-60万  15-20%	机关质量总监  30-60万  15-20%	BIM技术总监  35-70万  20%左右
	项目经理  40-70万  20-30%	公司工程总监  50-80万  20-30%	各类项目现场工程师  15-25万  20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

### 薪酬趋势

IT互联网领域，按照细分模块来看，技术型人才IT研发、架构师、专家级别薪酬趋势在增加，财务、人事、市场、项目管理等岗位职位区趋于定，UI/UE类薪资和人才需求有所下降，一般自然涨幅在10-30%左右。

地产领域，行业整体薪酬变化不大，招聘需求减少，趋于理性，局部裁员情况发生，职业经理人跳槽会更谨慎。投资、营销类岗位薪酬涨幅会较多，整体在15%左右。工程、设计、成本类岗位维持平稳。

建筑/建材/工程领域，整体薪酬同类型岗位相比去年略有上浮，岗位也呈现更加多样化的趋势。

## 职位薪酬信息 — 武汉

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>工业制造</b>					
设备工程师	Equipment Engineer	5+	180	220	250
制造工厂厂长	Plant Director	10+	250	320	400
高级硬件工程师	Senior Hardware Engineer	5+	200	280	350
营销总监	Director of Marketing	8+	250	330	400
精益工程师/IE	Lean Engineer/IE	8+	150	200	250
生产总监	Director of Production	8+	400	500	600
项目经理	Project Manager	8+	300	400	500
电气总工	Chief Electrical Engineer	10+	400	500	600
工艺规划专家	Process Planning Expert	10+	300	400	500
智能技术总监	Technical Director (Intelligent Technology)	8+	500	550	600
<b>互联网</b>					
首席技术官	CTO	12+	600	800	1000
信息总监	Information Director	10+	400	600	800
运营总监	Operation Director	8+	400	500	700
移动端研发经理	Mobile R&D Manager	8+	300	450	600
产品总监	Product Director	6+	400	500	700
移动产品经理	Mobile Product Manager	3+	250	350	450
Java开发工程师	Java Development Engineer	5+	250	350	450
C/C++开发工程师	C/C++ Development Engineer	3+	250	350	450
深度学习工程师	Deep Learning Engineer	3+	300	450	550
算法工程师	Algorithm Engineer	3+	300	450	550
云计算工程师	Cloud Engineer	3+	250	350	450
<b>地产</b>					
投资拓展总监	Investment Development Director	8+	400	700	800
营销总监	Marketing Director	8+	400	700	900
融资总监	Financing Director	8+	400	600	700
财务总监	Finance Director	10+	400	600	800
设计总监	Design Director	10+	450	750	900
<b>建筑/建材/工程</b>					
机关安全总监	Safety Director	10+	300	400	500
机关质量总监	Quality Director	10+	300	400	500
BIM技术总监	BIM Technology Director	6+	350	450	550
项目经理	Project Manager	12+	350	450	550
工程总监	Engineering Director	12+	500	600	800

备注:

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平



AABC 交通发展银行

SOHO CHINA

嘉陵江民俗风貌

## 成渝

### 区域趋势

成渝是西部经济实力最强的地区之一，人力资源丰富。国家西部大开发战略支撑，“一带一路”推动，长江经济带战略的实施给成渝地区经济带来发展机遇。成都地区借助高校资源，发力研发，产业基础雄厚，创新动力强。重庆作为国家重要现代制造业基地，发力制造端，众多全球国内500强制造企业来重庆建立总部基地。成渝两地突出的经济规模形成优势互补，带动成渝城市群飞速发展。新年伊始，中央首提“成渝双城经济圈”，为成渝地区的目标定位作了全新校准——“具有全国影响力的重要经济中心、科技创新中心、改革开放新高地、高品质生活宜居地”。可以想见，未来成渝地区将吸引更多优质资源汇聚，更多优秀人才汇集。



科锐国际高级业务经理  
赵巍 先生

### 重点行业人才需求

#### 地产

整个行业进入下行期，但相对全国而言，成渝地区依然是价格洼地，吸引了许多知名房企布局成渝。成渝本地的房企则除了扎根本地以外，也开始向外东扩，做大做强。年初“成渝双城经济圈”战略地位的升级，将迎来成渝经济圈地产的新发展。

**人才缺口：**设计总监、营销总监、投资总监、城市总经理、项目总

**人才来源：**国内同行优秀人才，跨区域人才引进

#### 生物医药

成渝地区近年来生物医药产业发展势头迅猛。成都市提出打造世界级、万亿级的医药健康产业体系，重庆市将生物医药产业作为战略性新兴产业进行重点培育，产业的聚集也吸引了优秀企业、人才的汇聚。

**人才缺口：**研究院院长、医学总监、临床总监、销售总监、市场总监

**人才来源：**跨区域以及海外人才引进，同行优秀人才，外资企业优秀高管

#### 金融

随着外部经济环境的复杂严峻，金融业面临更大的信贷风险。传统金融行业整体机会减少，金融科技正在成为新的突破口，以金融科技为代表的新金融产业生态圈加速形成。随着金融人才吸引政策的落地，科技人才将被不断吸引来到成都。

**人才缺口：**金融科技（数据挖掘，数据分析）、投资总监、风控总监、大数据专家

**人才来源：**金融科技类公司，一线互联网公司，知名PE公司

#### 教育

近年来，成都汇集了一大批国际学校及知名民办学校，资本集中投入到教育行业，也使得教育方向的人才成为热门。今年面临资金考验的在线教育行业，在下沉市场依然存在较大发展机会，各类教育培训也在成渝地区发展良好。

**人才缺口：**教育投资总监、校长、品牌总监

**人才来源：**PE公司，知名国际学校，知名教育集团

## 互联网

互联网行业早已成为成都主导产业，BATJ、华为等大批优秀互联网公司以及创业公司纷纷落地成都。除了企业落户，在政策的扶持、互联网人才的回流、本地创新创业文化氛围浓厚等因素影响下，成都日益成为互联网发展的“创业之都”，越来越多成都本土的科技创新公司也在不断涌现。而重庆地区近年也表现出色，阿里、腾讯西南总部均落户重庆，一些初创互联网、AI独角兽企业也在重庆孵化。

**人才缺口：**人工智能、图像算法、大数据架构师、数据分析、产品总监

**人才来源：**跨区域引才以及海外引才，科研机构，一线互联网公司

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

地产 	城市总经理  100-150万  10-20%	成本总监  50-70万  10-20%	财务总监  50-80万  15-20%
金融 	投资总监  60-100万  10-20%	产品总监  60-80万  20-30%	大数据专家  100-200万  20-30%
医药 	研究院院长  80-150万  10-20%	医学总监  60-100万  15-20%	市场总监  70-120万  10-20%
互联网 	大数据架构师  60-100万  20-30%	算法工程师  30-80万  10-20%	产品总监  50-80万  10-20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

---

## 薪酬趋势

2019-2020年成渝地区整体薪酬呈现上升趋势，涨幅在10-20%。

地产行业薪酬涨幅大概在5-10%，热门岗位有设计总监、营销总监、投资总监、城市总经理、项目总。

工业行业薪酬涨幅大概在5-10%，热门岗位有研发总监、工厂总经理、工程总监、销售总监。

医疗行业薪酬涨幅大概在10-20%，热门岗位有研究院院长、医学总监、临床总监、销售总监、市场总监。

互联网行业薪酬涨幅大概在10-20%，热门岗位有大数据架构师、算法专家、技术总监、CTO。

金融行业薪酬涨幅大概在10-20%，热门岗位有金融科技（数据挖掘，数据分析）、投资总监、风控总监、大数据专家。

## 职位薪酬信息 — 成渝

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>人力资源职能</b>					
人力资源总监	HR Director	15+	450	550	800
人力资源经理	HR Manager	10+	200	350	450
培训发展经理	T&D Manager	8+	250	300	350
薪酬福利经理	C&B Manager	8+	160	280	350
<b>财务职能</b>					
财务总监	Finance Director	15+	400	650	800
财务经理	Finance Manager	10+	250	350	450
审计经理	Auditing Manager	8+	200	350	400
<b>地产行业</b>					
项目总经理	Project GM	8+	700	900	1200
设计总监	Design Director	10+	600	700	900
投资总监	Investment Director	8+	500	650	900
营销部经理	Sales Director	8+	450	600	700
<b>工业制造行业</b>					
工厂（总）经理	Plant GM	10+	500	700	900
运营经理	Operation Manager	8+	300	400	550
供应链经理	Supply Chain Manager	8+	300	350	400
研发总监	R&D Director	8+	500	800	1000
工程总监	Engineering Director	8+	300	400	500
销售总监	Sales Director	8+	400	600	800
<b>医药行业</b>					
研究院院长	CSO	15+	1000	1500	2000
销售总监	Sales Director	12+	550	700	900
大区销售经理	Regional Sales Manager	10+	400	550	700
地区销售经理	District Sales Manager	6+	250	350	400
区域推广经理	Regional Promotion Manager	6+	250	300	400
大客户经理	KA Manager	8+	300	400	450
政府事务经理	Government Affairs Manager	8+	350	450	500
<b>互联网行业</b>					
首席技术官	CTO	10+	600	800	1000
市场总监	Marketing Director	10+	400	600	800
大数据架构师	Big Data Architect	6+	600	800	1000
技术总监	R&D Director	8+	500	650	800
产品经理	Product Manager	5+	300	350	450
运营经理	Operation Director	6+	200	300	400
开发工程师	Development Engineer	5+	180	250	300
<b>金融行业</b>					
银行支行行长	Sub-Branch President	10+	500	650	900
银行客户经理	Relationship Manager	5+	300	380	450
投资总监	Investment Director	8+	400	600	900
运营经理	Operation Manager	8+	300	400	450
风控总监	Risk Control Director	8+	400	500	600

备注：

基本年薪\*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平







科锐国际新疆区域业务  
总经理  
刘萌萌 女士

## 乌鲁木齐

### 区域趋势

乌鲁木齐作为新疆维吾尔自治区的首府，随着国家“一带一路”倡议的深入和供给侧改革的深化，特别是在建设丝绸之路经济带核心区交通枢纽中心、商贸物流中心、文化科教中心、医疗服务中心、区域金融服务中心的机遇下，为城市经济发展注入了强劲动力，目前已基本形成了以石油化工、装备制造、金属制品、纺织服装、新能源、食品加工、生物医药和电子信息产业为主的工业经济结构。与此同时，乌鲁木齐也是新疆新兴服务业、数字经济、高新技术产业集群聚集地。截至2018年底，落户乌鲁木齐市世界500强企业70家，中国500强企业84家，知名企业74家。2019年，乌鲁木齐充分发挥4个国家级、4个自治区级园区和14个特色产业园的产业集聚载体作用，培育和壮大先进装备制造、智能终端、新能源、新材料等战略性新兴产业，并随着稳定红利的不断释放和旅游兴疆战略的全面实施，旅游市场持续井喷。

### 重点行业人才需求

#### 新一代信息技术

近年来，乌鲁木齐不断加大对数字经济的支持力度，以云计算、大数据、人工智能、物联网等为代表的新一代信息通信技术快速发展，深刻调整产业格局，并在智慧安防、智慧城市建设等多种场景实施落地。对于研发、售前支持、运维等技术类人才，以及项目管理、营销管理等综合性人才需求旺盛。

**人才缺口：**算法工程师、研发工程师、网络安全工程师、项目总监、营销总监

**人才来源：**本地培养高潜、院校校园招聘、内地城市回流或总部外派

#### 新材料

近年来，新疆新材料产业正在飞速发展，并在超高纯铝、多晶硅、新型工程塑料、高性能纤维、纳米材料应用、新型超导材料开发等领域立足新疆，占领全国甚至全球行业制胜高地。龙头企业在引才方式上大胆创新，积极借助高端猎头等市场化手段在全球范围内吸纳顶尖英才，并与顶尖科研院所重点实验室建立产、学、研、用的长效合作机制，打造以院士、国内外知名专家为核心的人才队伍。

**人才缺口：**顾问专家、研究研发工程师、营销负责人、安环体系管理主管、一线技术

**人才来源：**全球及全国领域龙头企业、科研院所重点实验室、校园招聘或校企联合培养

#### 先进装备制造

近年来，乌鲁木齐市围绕高端、高效的发展道路，突出先进装备制造业先导地位，重塑具有区域竞争力的现代工业体系，部分技术和研发成果达到行业顶尖水平。目前，新能源装备、输变电装备、汽车等先进装备制造业的数字化研发设计工具普及率超过70%，部分企业在焊接、喷涂、装配等关键岗位实现机械手、机器人替代，产业智能化应用水平不断提升。三一重工、陕汽集团、东风汽车、上海大众、广汽集团等国内外汽车制造业的领军企业集团布局乌鲁木齐，已经形成一个新的产业集群。

**人才缺口：**顾问专家、高级管理、研发与技术、设备工程师

**人才来源：**国内一、二线城市、本地龙头企业、职业技术学院企联合培养

### 生物医药与大健康

新疆现已启动“丝绸之路经济带”医疗服务中心建设，打造医疗与旅游结合的综合服务体系，以乌鲁木齐地区优势医疗资源为立足点、辐射中亚及俄语系18个国家近4亿人口，从而把新疆打造成为丝绸之路健康服务中心和健康产业基地。其中，乌鲁木齐高新区（新市区）聚集了全疆80%的生物医药企业，保持了每年两位数的增长，并加大研发投入，成立生物医药健康产业基金，与院所、高校开展紧密的产学研合作，将更多的科技成果转化落地，全力打造百亿级生物医药产业集群。

**人才缺口：**研发人员、检验员、分析课题负责人、销售经理、销售代表

**人才来源：**知名药业公司、院校产学研合作、内地及本地有医学专业的院校校招

### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

新一代信息技术

软件研发工程师

 10-22万  
 20-30%

项目经理/监理

 10-20万  
 15-20%

营销总监

 20-50万  
 15-20%

新材料

研究开发工程师

 20-35万  
 20-30%

安全综合管理

 10-30万  
 15-20%

营销综合管理


 20-30万  
 15-20%

一线技术操作

 5-20万  
 20-30%

先进装备制造

研究研发专家

 30-50万  
 20-30%

研发及设备工程师

 10-20万  
 20-30%

一线技术操作

 5-10万  
 20-30%

营销经理/营销负责人

 10-20万  
 15-20%

生物医药  
与大健康

研究总监

 15-30万  
 20-30%

药品检验与技术

 8-20万  
 20-30%

销售经理

 12-20万  
 15-20%

销售代表

 6-10万  
 15-20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

### 薪酬趋势

2019-2020年，乌鲁木齐企业人才需求整体稳中有升，岗位需求特色明显，技能人才和营销人才倍受青睐。企业人才引进来源地以乌鲁木齐本地为主，但有近八成企业有疆外引才需求。

头部企业愿意拿出高薪增加人才吸引力，但平均来看和内地一、二线城市人才当前薪酬水平仍有一定差距，在综合激励、引才机制和用才方式上积极寻求突破。

整体来看，研究研发岗位人才稀缺，跳槽薪资增幅平均在20-30%；一线技能型，特别是拥有专业职称或资深经验人才炙手可热，跳槽涨幅甚至超过30%；优秀营销人才以及综合管理人才，跳槽薪酬涨幅可超过15%。

## 职位薪酬信息 — 通用职能

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
总经理	General Manager	12+	200	300	500
副总经理	Vice General Manager	12+	100	200	300
人力资源总监	HR Director	10+	100	150	250
财务总监	Finance Director	10+	120	220	350
营销总监	Marketing Director	10+	150	200	300
工程总监	Engineering Director	10+	200	250	350
信息化总监	IT Director	10+	200	300	500
技术总监	Technical Director	10+	200	250	300
项目经理	Project Manager	7+	80	150	200
投资经理	Investment Manager	7+	100	150	200
产品经理	Product Manger	7+	70	100	150
物业经理	Property Manager	7+	70	100	150

## 职位薪酬信息 — 新一代信息技术

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
研发经理	R&D Manager	7+	120	200	300
开发工程师	Development Engineer	5+	100	200	300
产品经理	Product Manger	4+	100	130	150
运营经理	Operation Manager	4+	100	150	200
市场总监	Marketing Director	7+	200	250	300
大客户经理	Key Account Manager	3+	80	150	250

## 职位薪酬信息 — 新材料

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
研发总监	R&D Director	7+	200	300	500
项目经理	Project Manager	5+	80	150	250
生产经理	Production Manager	5+	100	200	300
操作人员	Operator	3+	50	70	80
销售经理	Sales Manager	5+	100	200	300
销售代表	Sales Representative	3+	80	150	200

## 职位薪酬信息 — 先进装备制造

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
研发总监	R&D Director	10+	200	300	500
软件工程师	Software Engineer	5+	100	200	300
技术维护	Technical Maintenance	5+	50	80	100
生产经理	Production Manager	5+	80	120	200
操作人员	Operator	2+	50	70	100
销售经理	Sales Manager	5+	100	150	200

## 职位薪酬信息 — 生物医药与大健康

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
研发总监	R&D Director	10+	150	200	300
研发经理	R&D Manager	8+	100	120	150
检验员	Inspector	5+	50	80	100
销售总监	Sales Director	8+	150	200	300
区域销售经理	Regional Sales Manager	3+	50	80	100

备注:

基本年薪\*: 以人民币1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值(中位值): 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平





科锐国际海外事业部总经理  
李捷 女士

## 香港

### 区域趋势

作为高度开放的外向型经济，香港容易受到外部环境变化的影响。在过去的一年里，由于中美两国贸易摩擦和内部局势动荡，香港的经济步入了技术性衰退。其中，其四大经济支柱产业——金融服务、旅游、贸易及物流均出现了不同程度的回撤。为了应对不确定的贸易前景和经济逆风，约1/3的当地企业表示会选择开拓国际市场，以寻求2020年业务新的增长点。除此之外，提升产品/服务品质、创新、提升顾客体验和收紧资金管理也纷纷成为企业的应对措施。经济下行风险依然存在，投资环境趋于谨慎。由此，香港的整体人才招聘市场也受到影响，企业的招聘决策更为保守，招聘流程变长。

### 人才需求

受局势影响，香港内部消费需求疲软，游客人数锐减。和入境游相关的餐饮、零售和酒店行业出现了严重的收缩状态，合计失业率已升至4.9%，为两年多以来最高水平。其中，餐饮失业率更高达6.0%，成为6年来最高位。持续恶化的经济环境近期将会使当地就业市场承压。约有1/4的企业出现了裁员，物流&运输业、地产行业首当其冲。

尽管香港整体就业现状低迷，但在高附加值的金融、保险等服务行业中，就业市场依然相对稳定。金融服务尤其Fintech领域的招聘仍然非常活跃，大部分业内人士对2020年的就业前景表示充满信心。香港的Fintech使用率从2017年的32%增长到2019年的67%，行业发展前景光明。其人才需求预计在2020年上涨45%，编程技能、营销能力以及对于机器学习/深度学习和AI相关领域的知识成为其需要的核心能力。2019年，香港金融管理局（HKMA）发放了8个虚拟银行许可证，标志香港进入了智能银行时代。这对于增强香港作为国际金融中心的地位具有重大意义。虚拟银行不仅有助于推动Fintech行业的发展，也有利于带来全新的客户体验，并进一步促进香港金融行业的包容性。其对于就业市场也带来积极影响，技术、产品、运营、业务战略、法律、IT网络安全和风险&合规等领域的人才成为热需。



## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

香港

IPO主管/负责人

 140-420万  
 10-15%

投行持牌人

 100-315万  
 10-15%

合规主管

 100-190万  
 10-15%

法律顾问

 210-315万  
 10-15%

债务资产市场负责人

 210-315万  
 10-15%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。单位为港币。

## 薪酬趋势

2020年，香港薪酬平均涨幅预计为3-4%。据官方统计，在过去的一年里，平均人才离职率为10%至30%。薪酬水平和职业发展前景为影响人才流动的两个主要因素。并且人员级别越高，跳槽选择越谨慎。

## 职位薪酬信息 — 香港

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>投资银行</b>					
董事总经理	Managing Director	15+	2100	3150	4730
投资副总裁	Vice President	7-9	1890	2100	2520
投资经理	Investment Associate	4-6	1010	1260	1890
投资分析师	Investment Analyst	1-3	680	890	1050
法律合规总监	Legal & Compliance Director	10-12	1260	1580	1890
机构销售	Institutional Sales	8-10	1890	2100	2310
股票分析师	Equity Research Analyst	8-10	840	1050	1580
<b>私募基金</b>					
合伙人	Partner	15+	3150	4730	6300
董事总经理	Managing Director	10+	2100	2940	4200
投资副总裁	Vice President	7-9	1680	2630	3150
投资经理	Investment Associate	4-6	1050	1260	1890
投资分析师	Investment Analyst	1-3	740	1050	1260
<b>人力资源HR</b>					
人力资源总监	HR Director	12-15	1010	1160	1580
人力资源经理	HR Manager	8+	500	570	630
培训与发展经理	T&D Manager	10-12	760	880	1010
<b>证监会负责人员</b>					
类别1负责人员	Type 1 Responsible Officer	8+	1260	1580	1890
类别4负责人员	Type 4 Responsible Officer	8+	1260	1580	1890
类别6负责人员	Type 6 Responsible Officer	8+	2940	3780	4730
类别9负责人员	Type 9 Responsible Officer	8+	2100	2730	3780

备注:

基本年薪\*: 以当地货币港元1000元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25 分位值: 表示有 25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50 分位值 (中位值): 表示有 50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75 分位值: 表示有 75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平





科锐国际印度分公司总经理  
Nimo Firooz 先生

## 印度

### 区域趋势

受各方面经济水平全面疲弱的影响，印度GDP经济增长滑落至近六年低位。2019年GDP增长预计放缓至5.8%，2020年和2021年有望分别回升到6.2%和6.4%。印度经济增长放缓全面而广泛，大多数行业的经济活动均降至数年低点。汽车销售低迷，空中交通流量减速，核心行业增长趋平，房地产和基础设施投资下降。除了国内因素外，全球经济发展陷入低迷，印度作为亚洲第三大经济体，难以独善其身。

针对这些挑战，印度政府不断出台相关措施。如实施宽松的货币政策，以降低企业的借贷成本，刺激内需。同时，政府也一直致力于营商环境的优化。在世行发布的《2020年全球营商环境报告》中，印度从2016年的158位跃升至2019年的63位，营商环境显著改善，有利于吸引外来投资。此外，商品和服务税（GST）管理继续改善，出口商能够更快地获得退税，有利于保持出口订单稳定。对提升贸易基础设施、物流、流程等的持续投入也开始显出成效。

不断上升的成本压力和充满不确定性的商业环境，使印度市场招聘速度放缓，整体就业率有所下降。计划在今年扩大员工数量的企业比例减少。相比从外部招聘，企业更倾向于盘点现有人力资源，培训和提升员工技能。从行业来看，教育、汽车、物流和房地产在招聘量上呈下降趋势，但IT、银行、电子商务及服务板块逆势而上，就业势头良好。就区域而言，相较于一线城市和农村地区，巴罗达、艾哈迈达巴德等二线城市在过去一年中招聘需求大幅增加，成为用人经理重点关注区域。2019年招聘集中在细分职能和新兴技术岗位，自动化、人工智能引领招聘趋势。未来五年，印度40%的劳动力必须重新学习和掌握新技能，以应对人工智能、物联网、机器学习和区块链等新兴趋势。在技术飞速发展引发的变革浪潮中，团队合作、创造力、批判性思维等软技能也成为人才在职业进阶中的关键因素。

### 人才需求

近一年多来，印度的汽车行业一直处于放缓的阵痛之中。从Bharat阶段（BS）IV向BS VI排放标准过渡、燃料价格波动、流动性紧缩以及保险成本的上升，都在其中扮演了消极的角色。受整体环境影响，汽车行业的人才招聘量也有所下降。据专家预测，若从BS-IV到BS-VI排放标准的变革能平稳完成，汽车行业有望在2021年迎来再次增长。作为业内的新起之秀，电动车领域（EV）在过去的一年里受到政府政策的大力支持和投资者青睐，潜力巨大。在政府“将印度打造为全球EV制造中心”的愿景下，各大车企也纷纷投入资金，进军电动汽车市场。如印度最大的电动汽车制造商马恒达预计，其电动汽车的销量将在2020年翻一番。受政策和行业玩家的推动，在2019-2030年期间，印度电动汽车、电池和充电器市场的年复合增长率将有望分别达到53.64%、58.86%和59.58%。与此同时，与电动汽车相关技能人才的需求强劲。目前，高等工程类院校的毕业生成为行业的人才来源之一，但人才缺口依然存在。作为应对之策，除了从其他工程类相关的行业获取人才，众多OEM厂商也通过对现有员工的技能培训和提升来发展EV人才。行业需要拥有至少一次产品开发全周期经验的人才。其中，电池管理系统、动力总成优化、电池组制造、电力电子、电动车线束和碰撞安全性领域的专家尤其受到市场欢迎。

尽管印度的电信行业短期内经历了动荡，但从宏观层面看，其长期发展趋势乐观。电信行业在2018-2019财年市场总额增长6%，其中用户设备增长强劲，达26%。虽然经济发展放缓，但市场对于具备数据科学、iOS、Android、设计工程等专业技能人员的需求依然强烈。电信行业在线招聘需求增长了35%，其中很大程度上由于印度电信运营商在为5G做准备。5G的商业化场景目前尚不清晰，需要进一步探索。如果说2019年是5G元年，那么2020年5G发展有望实现实质性进展。为了实现5G技术，印度电信企业一方面借助外部招聘，引入具有欧美发达市场工作的高端人才，在其领导下实现转型；另一方面重视对现有员工进行培训和技能提升。由于在员工培训上的投入，企业可能在短期内面临财务上的压力，但从长远来看，这些举措有利于组织在行业内的可持续发展。

AI在各个领域都属于热门技能，据印度IT行业 Nasscom预计，在接下来的两到三年里，AI和大数据分析的人才缺口将从现有的62,000人上升至140,000人。由于AI领域较新且发展迅速，目前市场上AI专家仅有40,000左右，且平均工作经验仅三年。但有半数企业需要AI人才的工作经验需达五年以上。今年数字化和领先技术人才将成为印度企业最抢手的人才。其中，对于人工智能、自然语言处理和生成、图像分析、聊天机器人和机器学习、区块链等领域人才的需求将翻倍。有限的人才资源，巨大的市场需求。从消费品、科技公司、金融到汽车行业，众多企业下大力气招揽AI人才，人才竞争异常激烈。

**人才缺口：** BMS项目相关职位、ADAS/ADS/自动驾驶、机器学习、人工智能、数据分析、Python、Docker等

**人才来源：** 相关行业公司，热门岗位从业人员的工作年限通常为2-15年

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

印度 	CoreJava专家  85-190万  20-25%	数字营销  85-190万  15-22%	测试自动化工程师  105-190万  20-30%
	Axapta顾问  115-220万  20-25%	Hadoop&大数据专家  135-25万  20-35%	产品工程专家  105-220万  20-35%
	安卓工程师  85-220万  25-30%	解决方案架构师  145-230万  20-25%	Autosar (5-8年)  140-150万  40-50%
	Autosar (8-12年)  180-220万  30-40%		

数据来源：科锐国际资深行业专家2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，单位为卢比。

### 薪酬趋势

在薪酬方面，2020年印度整体薪酬增长预计为10%左右。其中，顶端人才和掌握新兴技术技能的专家薪酬涨幅较大，但有望被自动化所取代的岗位薪酬涨幅偏低，在6-8%左右。巨大的人才缺口使AI人才在跳槽时，可实现60-80%的薪酬增长，其他技术岗位的常规涨幅一般只有20-30%。

## 职位薪酬信息 — 印度

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>高级管理</b>					
总经理	General Manager	20+	3360	6410	9450
事业部经理	BU Manager	15+	1680	2940	5250
<b>销售</b>					
销售总监	Sales Director	17+	2630	5780	8400
销售经理	Sales Manager	8+	1050	2100	3150
<b>市场</b>					
市场总监	Marketing Director	16+	2100	4200	8400
市场经理	Marketing Manager	7+	950	1730	2520
<b>研发</b>					
研发总监	R&D Director	17+	3150	5780	8930
研发经理	R&D Manager	7+	1160	1520	2100
<b>生产运营</b>					
生产总监	Production Director	16+	2100	4830	7560
生产经理	Production Manager	7+	1210	1470	4200
运营总监	Operations Director	11+	1260	3990	6830
运营经理	Operations Manager	5+	950	1210	1470
<b>人力资源</b>					
人力资源总监	HR Director	17+	3150	6040	8930
人力资源经理	HR Manager	6+	1050	2890	4200
培训发展经理	T&D Manager	5+	1050	2310	3680
薪酬福利经理	C&B Manager	5+	1260	2420	3680
人力资源专员	HR Specialist	1-4	440	690	950
招聘专员	Recruiter	1-3	380	580	740

备注:

基本年薪\*: 当地货币1000卢比为单位, 指年度整体的现金收入=基础年薪+年度固定部分奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值: (中位值) 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平





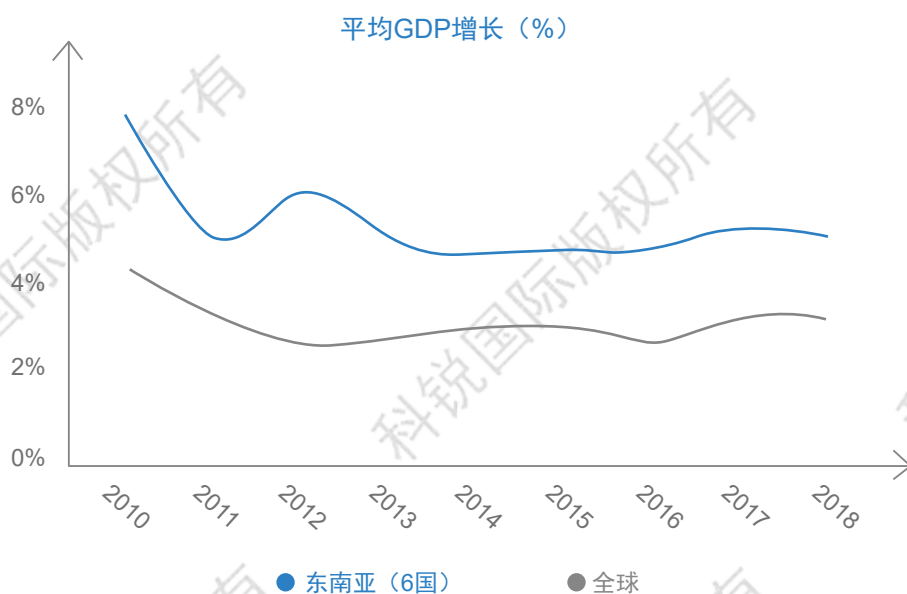
## 东南亚

### 区域趋势

在过去五年中，东南亚国家的经济维持着快速稳定的发展，平均增速达5%，高出全球平均水平2个百分点。但美中贸易紧张状况持续，发达经济体经济疲软加剧，使该地区的出口前景充满了很大的不确定性。从内部来看，东南亚地区就业市场稳定，人才薪资水平持续上涨，有利于支撑区域内私人消费水平。此外，政府基础设施项目的实施，将在一定程度上提升区域内消费需求，稳定经济增长势头。据预测，东南亚国家未来五年平均增速较之前稍微放缓达4.9%，有望在2030年成长为世界第四大经济体。该区域主要国家近年的GDP平均增长情况如下：



科锐国际海外事业部总经理  
李捷 女士



东南亚代表国家2010-2018 GDP平均增长率

随着中国“一带一路”倡议在沿线国家推进，以及东南亚电子商务的蓬勃发展，该地区互联网经济实现新的增长里程碑，2019年首次达到1000亿美元，比2018年增长39%，且有望在2025年达到3000亿美元。包括电子商务、旅游、网约车和送餐在内的服务在过去几年里有了显著的增长。在马来西亚、泰国和新加坡，互联网经济以每年20%到30%的速度增长，而印度尼西亚和越南则以每年40%以上的增长率先领先。另外，数字支付在应用和使用方面也出现了强劲增长，预计将从2019年的6000亿美元增长到2025年1万多亿美元。由此，东南亚近两年对电子商务、金融科技、云计算、人工智能、大数据及5G等高端技术人才的需求出现“井喷式”增长。招聘活动活跃，突显属于“产业互联网”的新经济形态正在本区域蓬勃发展。

**新加坡：**受外部不确定环境的影响，新加坡去年GDP增长0.8%，创10年来最慢增速。且由于受到新冠肺炎疫情冲击，新加坡贸工部将2020年的增长预测范围从原本的0.5%至2.5%，下调到负0.5%至1.5%。从各行业看，由于国际市场需求减少，新加坡的制造业、交通运输&仓储等行业增长有所放缓，但航空航天、教育、医疗、食品&饮料领域发展势头良好。且由于企业对于IT解决方案和网络支付服务的需求，信息&通信、金融&保险等服务业将持续健康发展。此外，新加坡拥有东南亚地区最为成熟的数字经济和电商市场，在联合国最新公布的全球B2C电子商务指数中排名第三。由于经济发达、互联网渗透率高、鼓励科技创新和稳定开放的政策，新加坡成为国际几大电商巨头激烈争夺的战场。随着越来越多的人开始使用网上银行服务，新加坡去年放开数字银行牌照申请，吸引来自电商公司、科技和电信企业、金融科技公司和金融机构共21份申请，开启了新加坡银行业的自动化之旅。在2019年世界经济论坛发布的全球竞争力指数中（GCI），新加坡超越美国成为最具竞争力的经济体。其在基础设施、卫生保健、劳动力市场运作和金融体系发展方面拔得头筹。未来，为了成长为全球创新中心，新加坡仍需大力发展创业精神，进一步提升整体人才技能水平。

**马来西亚：**据官方数据，马来西亚2019年GDP增速为4.3%，创十年来最低水平，2020年GDP增长预计为4.5%。尽管实际薪资涨幅有所缩小，但稳定的就业市场和较低的通胀水平有利于持续拉动居民消费。政府大力支持中小企业发展，通过各种项目来培育人力资本，促进创新，发展数字化，并扶持技术型初创企业。此外，马来西亚政府拟实施Malaysia@Work就业计划，将耗资65亿马币（约合15亿美元）。该计划将从2020年第二季度开始分阶段实施，预计未来5年将创造35万个就业岗位。Malaysia@Work主要针对企业和人才进行补贴，以提升当地人才整体技能应对未来市场需求，增加女性群体就业机会，并减少对外国工人的依赖。政府不断致力于改善数字化基础设施，增强先进技术对于经济增长的贡献。促进外来投资和发展数字经济成为政府2020年工作的重中之重。目前，马来西亚的互联网经济稳步增长，电子商务也蓬勃发展，2019年规模超30亿美元，为2015年的三倍。

**泰国：**泰国GDP增长在2020年预计达3.0%，较去年有所上升。整体营商环境的持续改善，有利于吸引投资，创造良好的就业前景。但持续进行的中美贸易战引发了泰国出口量下滑。且由于家庭债务居高不下，商业银行放贷更加谨慎，2020年国内私人消费将有所放缓。因此，对基础设施项目、公共消费和政府经济刺激措施的公共投资可能成为支撑泰国今年经济增长的关键因素。但有些行业仍实现了快速增长。自2015年以来，泰国的在线旅游行业以17%的同比增长率飞速发展，到2019年达70亿美元，为东南亚地区最大规模。

**印度尼西亚：**2019年印尼经济继续保持平稳增长，同比实际增长5.02%。失业率的稳步下降推动着私人消费，多个经济特区的陆续竣工和投入使用有利于吸引投资，创造大量的就业机会。相关报道显示，在过去的一年，印尼初创企业完成的融资约为2018年笔数的两倍之多。其中，金融行业高居榜首，SaaS、电子商务和物流领域紧随其后。印尼数字金融市场潜力巨大，预计未来5年将以34%的速度增长，到2025年将带来86亿美元的收入。而作为该地区规模最大、发展最快的互联网经济体，印尼的互联网经济规模在2015-2019年期间从80亿美元增长到400亿美元，年复合增长率高达49%，且有望在2025年突破1300亿美元大关。其中，电子商务行业一片繁荣，竞争激烈，成为拉动印尼经济增长的重要引擎之一。

**越南：**2019年越南GDP增长超预期达7.02%，2020年GDP增长预计约为6.8%。充满活力的投资环境吸引了大量外国投资。受中美贸易战影响，部分制造业转移到越南。有志于成为东南亚领先的创新中心，越南的经济中心胡志明市正寻求出口结构的调整，以增加服务和技术的比例。报告显示，越南企业对技术的投资有所增加，其中尤其注重数字化转型和网络安全方面。越南的互联网经济在2019年预计为120亿美元，自2015年的年平均增长率为38%，并将在2025年达到430亿美元。这一切背后的推手是电子商务的蓬勃发展。在过去四年，越南的互联网经济吸引了约10亿美元的投资，而2019年再创新高，体现了投资者对于该领域发展的信心。越南目前已成为该地区最为数字化的经济体。政府计划在2025年-2030年之间将互联网经济在GDP中占比提升至20%-30%。

### 人才需求

**新加坡：**据官方数据显示，新加坡市场整体招聘需求预计有所放缓。其在制造业、交通运输行业的人才招聘需求缩减，但在公共行政、教育、金融&保险等领域的人才需求依然较多。其中，新加坡金融科技行业迅速发展，前景乐观，将在未来一年产生强劲的人才需求，涵盖AI、机器学习、认知计算、储蓄和投资以及保险技术等不同领域。由于面临着人才短缺的问题，企业借助私人推荐、招聘机构等多种方法从国内外市场获取人才。

**马来西亚：**在产业互联的趋势下，不论马来西亚当地企业还是外资企业，对高端技术人才的需求都与日俱增。其中，招聘活动最活跃的地区为吉隆坡和檳城。资讯工艺领域的高端人才，年薪估计可达20万美元（约84万马币），建筑领域的高端人才年薪则预计可达15万美元（约63万马币）。尽管马来西亚政府积极培训本地人才，并同时吸引其他国家的数字化技术人才，然而相关领域人才依旧匮乏。但马来西亚的优势为多语言人才，包括马来语、华语、淡米尔语。此外，马来还吸引了日语、韩语、泰语及阿拉伯语的人才，因此能满足不同企业对于语言交流的要求。

**泰国：**低出生率低和人口的快速老龄化，使泰国人才市场面临危机。据最新泰国官方数据显示，近半数（49%）国内劳动力的平均年龄达40岁，且45%为低技术含量的初级劳动者。技术人才的短缺，人才技能同市场需求不匹配，导致了约40万个岗位空缺。为了解决这一难题，泰国需要改革其教育系统，培养更多在科学、技术、工程、数学（STEM）领域的毕业生，并大力提升职业类院校的培养规模，以获得更多技术型专才。此外，泰国政府也计划对为员工提供培训或在职学习的公司进行奖励。

**印度尼西亚：**为确保“工业4.0”国家战略的顺利实施，印尼政府去年投入巨额财政预算，以进一步推动职业教育改革，旨在培养更多技术型劳动力，力求在2030年前新增1000万个技术和创新工作岗位。但印尼互联网经济的发展仍然面临着人才短缺的制约。企业亟需吸纳掌握先进技术的人才，担任数字经济发展中的新角色。

**越南：**作为跨国公司业务流程外包和IT外包中心，越南的技术人才规模不断增长。这主要得益于政府对于STEM教育的大力支持和有利于国内外企业发展的经济政策。越南目前拥有约25万名工程师，技术岗位数量在过去四年间翻了一番。尽管近年来越南人才薪资稳步上涨，但其IT人才成本仍大幅低于中国和印度市场。

### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

新加坡	数据科学家  66,000 - 230,000  20-25%	企业事务经理-金融  115,000 - 189,000  20-25%
马来西亚	内部销售经理-IT  21,000 - 31,000  20%	财务战略规划&分析高级副总裁  84,000 - 115,000  20-25%
泰国	数字营销经理-电子商务  28,000 - 52,000  25-30%	法律顾问  24,000 - 80,000  25-30%
印度尼西亚	信贷风险副总裁  60,000 - 80,000  25-30%	高级财务经理-金融科技  54,000 - 80,000  25-30%
越南	CIO / CTO - ICT  75,000 - 150,000  25-30%	风险管理总监-银行业  88,000 - 126,000  25-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。单位为美元。

### 薪酬趋势

据预测，2020年东南亚地区的平均薪资涨幅为3.2%，远远高于全球平均水平的1.4%。由于生产力持续提高，通胀水平保持低位，该薪资上涨势头有望长期保持。东南亚各地区的薪资涨幅预计如下：新加坡4.0%，马来西亚5%，泰国4.1%，印度尼西亚4.6%，越南5.1%。

## 职位薪酬信息 — 新加坡

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>人力资源</b>					
首席人力资源官	Chief HR Officer	10-20	263	315	368
人力资源总监	HR Director	10-15	263	315	368
人力资源经理	HR Manager	5-10	84	120	150
培训与发展经理	T&D Manager	5-10	80	105	137
薪酬福利经理	C&B Manager	5-10	80	105	137
人力资源专员	HR Executive	2-5	40	50	60
招聘专员	Recruiter	1-4	40	50	60
<b>信息技术/数字</b>					
首席技术官	CTO/ CIO/ CDIO	10-20	290	350	400
信息技术总监	IT Director	10-15	290	350	400
信息技术经理	IT Manager	5-10	147	177	231
信息技术支持专员	IT Support	2-7	25	32	38
网络工程师	Network Engineer	2-7	63	74	84
IT安全工程师	IT Security Engineer	5-10	63	74	84
IT项目经理	IT Project Manager	5-10	90	100	113
软件开发师	Software Developer	3-8	38	47	58
数据工程师/科学家	Data Scientist	5-10	63	80	90
UX/UI设计师	UX/UI Designer	3-8	38	44	68
解决方案架构师	Solution Architect	5-10	88	110	123
IT销售经理	IT Sales Manager	5-10	76	88	110
售前顾问	Pre-Sales Consultant	5-10	80	90	100
<b>工程与制造</b>					
工程总监	Engineering Director	10-15	152	189	210
工程经理	Engineering Manager	8-10	89	116	142
质量工程师	Quality Engineer	3-5	63	74	84
工艺工程师	Process Engineer	3-5	53	68	84
项目工程师	Project Engineer	3-5	53	68	89
<b>销售与营销</b>					
全国总经理	Country Manager	10-15	179	252	336
销售总监	Sales Director	7-15	168	242	315
销售经理	Sales Manager	5-10	95	120	140
业务发展经理	Business Development Manager	5-10	95	120	140
营销总监	Marketing Director	7-15	147	210	252
<b>财务/会计</b>					
首席财务官	CFO	10-20	227	252	294
财务总监	Finance Director/ Controller	7-15	140	150	160
财务经理	Finance Manager	5-10	67	88	100
会计	Accountant	5-7	57	67	78
金融分析师	Financial Analyst	5-7	57	67	78
财务专员	Finance/ Accounts Executive	2-7	35	44	53

**备注:**

基本年薪: 薪酬以当地货币新元计算, 单位为1000, 基本年薪不包括奖金  
 25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平  
 50分位值: (中位值) 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平  
 75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

## 职位薪酬信息 — 马来西亚

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>人力资源</b>					
首席人力资源官	Chief HR Officer	10-20	420	473	525
人力资源总监	HR Director	10-15	193	277	397
人力资源经理	HR Manager	5-10	116	179	242
培训与发展经理	T&D Manager	5-10	100	113	126
薪酬福利经理	C&B Manager	5-10	126	158	189
人力资源专员	HR Executive	2-5	42	53	63
招聘专员	Recruiter	1-4	38	50	63
<b>信息技术/数字</b>					
首席技术官	CTO/ CIO/ CDIO	10-20	315	441	530
信息技术总监	IT Director	10-15	294	420	500
信息技术经理	IT Manager	5-10	100	145	176
信息技术支持专员	IT Support	2-7	42	53	63
网络工程师	Network Engineer	2-7	58	68	80
IT安全工程师	IT Security Engineer	5-10	58	68	80
IT项目经理	IT Project Manager	5-10	100	145	176
软件开发师	Software Developer	3-8	58	68	80
数据工程师/科学家	Data Scientist	5-10	84	95	126
UX/UI设计师	UX/UI Designer	3-8	58	68	80
解决方案架构师	Solution Architect	5-10	84	95	126
IT销售经理	IT Sales Manager	5-10	82	100	126
售前顾问	Pre-Sales Consultant	5-10	84	113	130
<b>工程与制造</b>					
工程总监	Engineering Director	10-15	240	290	330
工程经理	Engineering Manager	8-10	168	230	290
质量工程师	Quality Engineer	3-5	68	84	95
工艺工程师	Process Engineer	3-5	84	105	120
项目工程师	Project Engineer	3-5	84	105	120
<b>销售与营销</b>					
全国总经理	Country Manager	10-15	294	378	473
销售总监	Sales Director	7-15	210	263	336
销售经理	Sales Manager	5-10	68	80	95
业务发展经理	Business Development Manager	5-10	97	127	159
营销总监	Marketing Director	7-15	89	105	137
营销经理	Marketing Manager	5-10	90	107	132
市场总监	Digital Marketing Manager	5-10	90	107	132
<b>财务/会计</b>					
首席财务官	CFO	10-20	504	578	756
财务总监	Finance Director/ Controller	7-15	378	441	504
财务经理	Finance Manager	5-10	110	137	172
会计	Accountant	5-7	78	92	105
金融分析师	Financial Analyst	5-7	58	68	79
财务专员	Finance/ Accounts Executive	2-7	39	44	53

**备注:**

基本年薪: 薪酬以当地货币林吉特计算, 单位为1000, 基本年薪不包括奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值: (中位值) 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

## 职位薪酬信息 — 泰国

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>人力资源</b>					
首席人力资源官	Chief HR Officer	10-20	1260	2520	3780
人力资源总监	HR Director	10-15	1260	1760	2270
人力资源经理	HR Manager	5-10	820	1544	2270
培训与发展经理	T&D Manager	5-10	630	1010	1510
薪酬福利经理	C&B Manager	5-10	760	1510	2270
人力资源专员	HR Executive	2-5	500	820	1130
招聘专员	Recruiter	1-4	500	690	880
<b>信息技术/数字</b>					
首席技术官	CTO/ CIO/ CDIO	10-20	2520	3470	4410
信息技术总监	IT Director	10-15	1260	2520	3780
信息技术经理	IT Manager	5-10	880	1390	1890
信息技术支持专员	IT Support	2-7	315	660	1010
网络工程师	Network Engineer	2-7	315	690	1070
IT安全工程师	IT Security Engineer	5-10	570	660	760
IT项目经理	IT Project Manager	5-10	880	1390	1890
软件开发师	Software Developer	3-8	440	980	1510
数据工程师/科学家	Data Scientist	5-10	760	1320	1890
UX/UI设计师	UX/UI Designer	3-8	500	760	1010
解决方案架构师	Solution Architect	5-10	760	1130	1510
IT销售经理	IT Sales Manager	5-10	760	1130	1510
售前顾问	Pre-Sales Consultant	5-10	630	950	1260
<b>工程与制造</b>					
工程总监	Engineering Director	10-15	1890	2210	2520
工程经理	Engineering Manager	8-10	1010	1240	1890
质量工程师	Quality Engineer	3-5	315	440	630
工艺工程师	Process Engineer	3-5	380	500	840
项目工程师	Project Engineer	3-5	380	500	840
<b>销售与营销</b>					
全国总经理	Country Manager	10-15	3150	3780	5040
销售总监	Sales Director	7-15	2140	2520	3150
销售经理	Sales Manager	5-10	630	950	1260
业务发展经理	Business Development Manager	5-10	630	950	1260
营销总监	Marketing Director	7-15	1760	2020	2210
营销经理	Marketing Manager	5-10	630	950	1260
市场总监	Digital Marketing Manager	5-10	880	1200	1510
<b>财务/会计</b>					
首席财务官	CFO	10-20	2270	3340	4410
财务总监	Finance Director/ Controller	7-15	1260	2210	3150
财务经理	Finance Manager	5-10	760	1320	1890
会计	Accountant	5-7	570	790	1010
金融分析师	Financial Analyst	5-7	630	820	1010
财务专员	Finance/ Accounts Executive	2-7	320	470	630

**备注:**

基本年薪: 薪酬以泰铢计算, 单位为1000, 基本年薪不包括奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值: (中位值) 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

## 职位薪酬信息 — 印度尼西亚

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>人力资源</b>					
人力资源总监	HR Director	10-15	735	1210	1680
人力资源经理	HR Manager	5-10	630	820	1010
培训与发展经理	T&D Manager	5-10	250	380	500
薪酬福利经理	C&B Manager	5-10	360	420	480
人力资源专员	HR Executive	2-5	190	210	240
招聘专员	Recruiter	1-4	190	280	380
<b>信息技术/数字</b>					
首席技术官	CTO/ CIO/ CDIO	10-20	950	1840	2730
信息技术总监	IT Director	10-15	550	850	1160
信息技术经理	IT Manager	5-10	270	510	750
信息技术支持专员	IT Support	2-7	110	160	210
IT项目经理	IT Project Manager	5-10	420	680	950
软件开发师	Software Developer	3-8	260	450	630
数据工程师/科学家	Data Scientist	5-10	320	550	790
UX/UI设计师	UX/UI Designer	3-8	260	450	630
解决方案架构师	Solution Architect	5-10	210	320	420
IT销售经理	IT Sales Manager	5-10	210	580	950
售前顾问	Pre-Sales Consultant	5-10	210	530	840
<b>工程与制造</b>					
工程总监	Engineering Director	10-15	1010	1130	1260
工程经理	Engineering Manager	8-10	500	700	880
质量工程师	Quality Engineer	3-5	70	110	130
工艺工程师	Process Engineer	3-5	70	120	160
项目工程师	Project Engineer	3-5	110	160	210
<b>销售与营销</b>					
全国总经理	Country Manager	10-15	1510	1890	2270
销售总监	Sales Director	7-15	840	1050	1260
销售经理	Sales Manager	5-10	210	500	790
业务发展经理	Business Development Manager	5-10	210	500	790
营销总监	Marketing Director	7-15	760	880	1010
营销经理	Marketing Manager	5-10	320	550	790
市场总监	Digital Marketing Manager	5-10	320	530	740
<b>财务/会计</b>					
首席财务官	CFO	10-20	2630	3020	3410
财务总监	Finance Director/ Controller	7-15	840	1470	2100
财务经理	Finance Manager	5-10	630	740	840
会计	Accountant	5-7	160	180	210
金融分析师	Financial Analyst	5-7	320	420	530
财务专员	Finance/ Accounts Executive	2-7	130	160	190

备注:

基本年薪: 薪酬以当地货币印尼卢比计算, 单位为1,000,000, 基本年薪不包括奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值: (中位值) 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平



## 职位薪酬信息 — 越南

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>人力资源</b>					
人力资源总监	HR Director	10-15	50	70	88
人力资源经理	HR Manager	5-10	38	50	63
培训与发展经理	T&D Manager	5-8	23	27	30
薪酬福利经理	C&B Manager	5-10	20	23	25
人力资源专员	HR Executive	2-5	13	16	19
招聘专员	Recruiter	1-4	20	26	32
<b>信息技术/数字</b>					
首席技术官	CTO/ CIO/ CDIO	10-20	76	113	150
信息技术总监	IT Director	10-15	63	82	100
信息技术经理	IT Manager	5-10	38	44	50
信息技术支持专员	IT Support	2-7	11	15	20
IT项目经理	IT Project Manager	5-10	19	28	38
软件开发师	Software Developer	3-8	6	22	38
数据工程师/科学家	Data Scientist	5-10	25	44	63
解决方案架构师	Solution Architect	5-10	44	54	63
IT销售经理	IT Sales Manager	5-8	25	32	38
<b>工程与制造</b>					
工程总监	Engineering Director	10+	76	82	88
工程经理	Engineering Manager	8-10	38	44	50
质量工程师	Quality Engineer	3-5	25	30	36
工艺工程师	Process Engineer	3-5	27	33	38
项目工程师	Project Engineer	3-5	32	35	38
<b>销售与营销</b>					
全国总经理	Country Manager	10-15	150	250	315
销售总监	Sales Director	7-10	88	107	126
销售经理	Sales Manager	5-10	25	32	38
业务发展经理	Business Development Manager	5-10	25	32	38
营销总监	Marketing Director	7-10	95	110	126
营销经理	Marketing Manager	5-10	44	54	63
<b>财务/会计</b>					
首席财务官	CFO	10-20	76	113	151
财务总监	Finance Director/ Controller	7-15	50	76	100
财务经理	Finance Manager	5-10	25	50	76
会计	Accountant	5-7	8	17	25
金融分析师	Financial Analyst	5-7	11	18	25
财务专员	Finance/ Accounts Executive	2-7	6	8	11

**备注:**

基本年薪: 薪酬以美元计算, 单位为1000, 基本年薪不包括奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值: (中位值) 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平



## 英国

### 区域趋势

脱欧对英国经济产生持续影响，其带来的不确定性日益凸显。因此，企业不断寻求组织机构的调整，通过离岸外包、技术投资等手段缩减员工规模，降低成本，提升效率。

但对于任何行业而言，顶端人才的获取仍然存在挑战。候选人越来越关注企业可提供的整体薪酬，考量包括奖金、养老金、工作灵活性、在家办公等因素。

同时，受新修的中介立法IR35（一项旨在解决“变相就业”避税问题的立法）的影响，企业转而选择定期的合同工，这将给今年的会计金融A&F市场带来挑战。然而，该法令对于短期用工市场的影响如何，现在尚不能定论。

在萨里郡（伦敦西南），零售企业的人才获取仍然存在挑战。但在金融服务、医药和科技领域则出现了人员规模的大幅增长。

英国的中部和北部区域仍为候选人主导的市场，市场上的人才争夺战颇为激烈。其中，在财会领域招聘高端人才或拥有相关资质的候选人尤其挑战性。由于四大会计事务所缩减了在该区域的业务，新获ACA认证的人才数量也有所减少。由此，该类技能的短缺使得财会领域各级别人才普遍迎来了薪酬的上涨。

### 重点行业人才需求

#### 会计&金融

2019年英国A&F市场异常繁荣。由于企业对优质人才的需求旺盛，新获资质的候选人的薪资也水涨船高。

尽管一些繁华商业街的店铺相继关闭，众多企业申请破产，消费品市场在困境中挣扎，但行业内的招聘活动仍然活跃。

技术为增长最快的市场之一。许多PE背景的企业仍致力于实施积极的增长战略，对优质的分析人才产生需求。

**人才缺口：**拥有商业智能（BI）、财务建模、编码和财务BP工作经验的会计师

**人才来源：**技术、金融、大数据企业

#### 银行和金融服务

2019年，对公银行和私人银行业务最为活跃，投行在过去的一年中表现较为谨慎。

对于优秀的公关经理，零售企业、对公银行和私人银行求贤若渴，其中尤以私人银行的需求为盛。此外，2019年市场对于跨境并购人才的需求持续上升，以欧美顶级银行招聘人数居多。



Investigo（科锐国际旗下公司）总裁  
Gary Watson 先生

由于市场的不确定性，证券类企业表现平平。相比之下，部分对冲基金在寻求新的增长领域以及提升回报率，出现业务扩张。

**人才缺口：**M&A副总裁级别银行家

**人才来源：**整个欧洲市场，视具体岗位决定人才的语言和地点灵活性

### 风险管理

随着各行业自动化的持续深入，市场对于技术人才有着巨大的需求。与往年相比，Python、C++、金融数学和机器学习等技能变得更加普遍。此外，再加上近几年（2015-2019）的高校毕业生大多都是学习这些专业的，企业由此将目标对准了中低端候选人。不过，相比于市场上在该领域经验丰富的优秀人才，新近毕业生还需要进一步的技能提升。

银行业的招聘一直集中在量化风险管理领域，以达到FRTB（交易簿的基本审查）最后期限，并完成以“英镑隔夜指数均值SONIA”替代“银行间同业拆借利率IBOR”的基准利率改革。由此，银行开始和咨询公司合作，这刺激了后者的招聘需求。此外，在IR35法令出台之前，银行大都暂停了合同用工，这也给咨询公司带来了大量项目。

在市场风险管理领域，企业对于人才的期望从专注于某一特定行业的专才，转变为通晓多个领域的通才。在运营风险管理领域，银行、保险和资产管理的从业者遭受IT/网络风险的可能性较高，因此，市场对于该类人才风险防范能力的要求也有所提高。

**人才缺口：**随着金融服务业对用工多样性的重视，风险管理，尤其量化领域，对于资深女性员工的需求有所增加

**人才来源：**拥有数学/金融工程学位的毕业生最为银行和对冲基金所青睐。在运营风控领域，经验丰富、擅长管理的人才最为抢手

### 人力资源

2018年我们曾预测，为了实现增长目标，企业会将“留才”优先置于“招才”之前，这尤其适用于专业技能稀缺的领域。2019年的市场趋势证实了这些预测。企业更注重长期员工的任用，而非短期员工的招聘

今年，留住优秀人才仍为企业要务，而最有效的工具非员工发展莫属。事实上，针对合同用工IR35法规的实施，使企业保留和发展现有员工的必要性尤为突出。为此，企业应为员工制定有效的职业发展路径，使每位员工都能实现职业上的成长和上升。

**人才缺口：**组织发展、人力资源变革与转型、人才管理（特别是人才发展和敬业方面）、人力资源业务伙伴方面的人才

**人才来源：**在类似行业和组织中有过员工发展和敬业项目运营经验的人才；此外，企业也需要雇主品牌专家来打造自己的品牌增强人才吸引

## 变革&转型

英国脱欧、IR35法令出台和监管的缺乏，抑制了企业寻求变革及转型的需求和意愿。鉴于经济和政治上的不确定性，企业更倾向于控制预算。因变革项目非当务之急，企业的投资暂缓。

随着IR35法令的推出，众多大型企业在过去一年减少了合同用工数量。通过将合同工转为正式员工，企业期望能够留住知识技能，保证内部重要项目的推进。据预测，随着企业不再使用合同工，并将之前（离岸）外包的职能转为内部岗位，其对长期职位的招聘需求将会增加。

随着金融科技启动和市场份额的扩张，支付行业当前相当活跃。在2020年，开放银行倡议很有可能得到采用，并有望如同非接触式支付一样，在金融服务业以外的其他行业得到广泛利用。随着业务与技术的融合越来越广泛，小型企业期望其员工能够同时承担业务和技术相关工作。

转型中的主要趋势如下：

- **数字化转型：**身处不断增长的数字化时代，企业被迫考虑其数字化部署，实现客户能够通过网站、应用程序、实时聊天等方式与其进行数字交互的期望。
- **客户体验：**客户是许多企业转型之路的核心。客户体验通常链接着数字化（聊天机器人、AI）和运营性项目（联络中心等），来确保客户同企业的互动反馈是正向积极的。这种积极的客户体验也有助于为企业赢得更多客户。
- **敏捷转型：**组织的敏捷性是技术型初创公司和大型企业长期共同的关注点。对于能够交付敏捷项目的专业变革人员和推动企业采取敏捷变革/转型的人才，市场有着巨大的需求。
- **成本控制：**对于企业尤其是大型组织而言，降低成本的诉求从来不会缺席。我们发现，对于具有降本增效实施经验的候选人，市场总是趋之若鹜。企业希望借助他们来优化业务流程并改进 EBITDA。
- **共享服务/外包：**采用（离岸）外包在众多大型企业之间成为一种趋势。而共享服务转型项目旨在提高集团共用职能（如HR、财务等）的效率，并由此降低成本。

**人才缺口：**敏捷转型人才（敏捷教练，Scrum敏捷教练），具有强大变革管理专业技能的项目经理，能够利用数据和洞察推动变革的业务分析师

**人才来源：**管理咨询公司，如四大或小型精品专业咨询公司，以及具备相关行业经验的候选人

热门职位薪酬及平均跳槽涨幅

会计&金融



财务业务伙伴

£60,000 - 80,000  
10-15%

FP&A/财务分析员

£55,000 - 65,000  
10%

集团财务报表经理

£70,000 - 90,000  
15%

财务经理

£60,000 - 80,000  
10%

财务总监

£80,000 - 120,000  
5-10%

财务总监

£120,000 - 200,000  
5-10%

风险管理



信用风险经理  
(零售策略)

£50,000 - 75,000  
15%

信用风险建模师  
(SAS/R/Python)

£60,000 - 80,000  
15%

量化开发工程师 (C++/C#)

£75,000 - 110,000  
20-25%

量化分析师

£80,000 - 150,000  
20-25%

量化交易员  
(汇率、利率、期货)

£80,000 - 150,000  
20-25%

量化策略师

£60,000 - 100,000  
15-18%

量化研究员

£90,000 - 180,000  
20%

交易对手信用风险/  
XVA量化分析师

£60,000 - 180,000  
15-20%

市场风险量化分析师

£60,000 - 180,000  
15-20%

市场风险管理经理

£80,000 - 150,000  
15-20%

市场风险经理-FRTB

£60,000 - 120,000  
15%

运营风险分析师/经理/主管

£45,000 - 130,000  
12-15%

首席风险官

£120,000 - 180,000  
15%

市场风险主管

£140,000 - 180,000  
15%

量化投资组合经理

£80,000 - 150,000  
15% (基于PnL)

人力资源



首席人事官

£150,000 - 250,000  
视情况而定

部门HR总监

£100,000 - 200,000  
10-15%

人才总监

£100,000 - 150,000  
10-15%

HR业务合作伙伴

£60,000 - 90,000  
10-15%

OD负责人

£90,000 - 140,000  
10-15%

薪酬回报总监

£80,000 - 150,000  
10-15%

L&D负责人

£60,000 - 90,000  
10-15%

## 变革&转型



## 变革管理

£70,000 - 120,000  
15%

## 项目管理

£80,000 - 120,000  
10%

## 运营改进

£70,000 - 110,000  
10%

## 敏捷转型

£70,000 - 130,000  
15-20%

## 数字化转型

£70,000 - 140,000  
10-15%

数据来源：Investigo资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

### 薪酬趋势

市场对于新近持证的ACA和CIMA候选人需求量很高，因此其年薪也从之前的48,000-52,000英镑上涨至50,000-55,000英镑。

在人力资源行业中，公司内部晋升的涨幅通常为20%。随着资历的提升，工资的涨幅也越大。

在业务转型和变革领域，2019-2020年的薪酬水平没有太大变动。但对于短缺的技能，候选人的加薪幅度较大。如在敏捷转型中，企业不得不支付更多的薪酬来寻找能够成功实施变革的人才。

## 职位薪酬信息 — 英国

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>会计&amp;金融</b>					
财务总监	Finance Director	10+	100	130	160
财务总监	Financial Controller	7-12	60	80	100
财务经理	Finance Manager	5-7	50	60	70
财务会计	Financial Accountant	3-5	45	50	60
管理会计师	Management Accountant	3-5	45	50	60
<b>风险管理</b>					
市场风险分析师	Market Risk Analyst	1-4	35	45	55
市场风险经理	Market Risk Manager	5-8	60	75	90
市场风险主管	Head of Market Risk	8-12	95	120	140
运营风险分析师	Operational Risk Analyst	1-4	30	40	50
运营风险经理	Operational Risk Manager	5-8	55	65	75
运营风险主管	Head of Operational Risk	8-12	80	95	110
金融风险计量分析师	Quantitative Analyst	1-5	45	60	85
高级金融风险计量分析师	Senior Quantitative Analyst	6-12	85	110	150
信贷风险分析师	Credit Risk Analyst	1-4	34	45	55
信贷风险经理	Credit Risk Manager	5-8	60	75	90
信贷风险主管	Head of Credit Risk	8-12	90	115	135
<b>合规管理</b>					
市场风险分析师	Market Risk Analyst	1-4	35	45	55
市场风险经理	Market Risk Manager	5-8	60	75	90
市场风险主管	Head of Market Risk	8-12	95	120	140
运营风险分析师	Operational Risk Analyst	1-4	30	40	50
运营风险经理	Operational Risk Manager	5-8	55	65	75
运营风险主管	Head of Operational Risk	8-12	80	95	110
金融风险计量分析师	Quantitative Analyst	1-5	45	60	85
高级金融风险计量分析师	Senior Quantitative Analyst	6-12	85	110	150
信贷风险分析师	Credit Risk Analyst	1-4	34	45	55
信贷风险经理	Credit Risk Manager	5-8	60	75	90
信贷风险主管	Head of Credit Risk	8-12	90	115	135
金融犯罪主管 (MLRO - SMF17)	Head of Financial Crime (MLRO - SMF17)	8-20	75	120	200
副洗钱报告官员	Deputy MLRO	5-8	55	85	120
<b>人力资源</b>					
首席人事官	Chief People Officer	15+	150	200	250
人力资源主管	Head of HR	10-15	75	100	125
人力资源业务合作伙伴	HR Business Partner	5-10	50	70	90
L&D经理	L&D Manager	5-10	50	70	90
C&B经理	C&B Manager	5-10	60	75	90



## 职位薪酬信息 — 英国

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
<b>变革&amp;转型</b>					
变革管理	Change Management	2-10	50	80	120
PMO	PMO	2-10	50	75	100
商业分析师	Business Analyst	2-10	50	65	80
项目经理	Project Manager	5-8	60	75	85
项目群经理	Programme Manager	5-10	80	90	110
项目群总监	Programme Director	12+	110	120	140
企业转型总监	Transformation Director	15+	140	160	180+
Scrum敏捷教练	Scrum Master	3-8	60	75	90
项目交付经理	Agile Delivery Manager	4-8	70	85	100
<b>发展战略</b>					
战略	Strategy	2-10+	65	100	150
数字化	Digital	2-10	65	100	150
定价	Pricing	2-10	50	70	120
投资	Investment	2-10+	110	200	1000
创新	Innovation	3-10+	80	100	150
价值创造	Value Creation	3-10+	110	200	1000

**备注:**

基本年薪: 薪酬以英镑计算, 单位为1000, 基本年薪不包括奖金

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

50分位值: (中位值) 表示有50%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的中等水平

75分位值: 表示有75%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较高端水平

## 关于调研

2020年3月发布，历时85天，对3000+家企业（其中外资占比55%，民营35%，央企国企、政府、非盈利组织10%）及科锐国际信息库中的400,000余名重点岗位中高级管理及专业候选人薪资数据进行分析，60多位资深顾问进行点评。

## 领先的以技术驱动的整体人才解决方案服务商

### 中国首家登陆A股的人力资源服务企业（300662.SZ）

3,400+ 个 长期服务客户

2,200+ 位 专业招聘顾问

100+ 家 全球分支

24 年 成功运作

## 服务

中高端人才访寻：针对中高级管理、专业技术人才短缺，提供深入的行业及职能解决方案。

招聘流程外包：针对企业提升招聘策略、优化流程、保障高质量招聘结果，提供整体或部分定制招聘流程外包。

灵活用工：针对招聘旺季、新项目、员工短期替补及编制紧带来的人才短缺，提供短中长期项目及人员外包。

招聘咨询：针对招聘策略、体系、流程等障碍，提供创新解决方案。

人才测评：针对企业人才深度评估需求提供针对性的人才测评工具、方法及咨询服务。

招聘培训：针对招聘团队技能不足，提供专业招聘策略及技能系列培训。

校招及雇主品牌：针对节省成本，提升校招数量及质量的需求，提供以结果为导向的校园猎头、校园招聘、雇主品牌传播。

转职服务：提供员工职业转换委托、辅导、咨询及安置。

智库专家服务：针对企业战略决策创新需求，提供行业智库专家知识共享服务。

薪税智能中心：提供薪酬设计、抵扣采集、成本分析、薪资计算、个税申报、培训咨询等一站式薪税智能化解决方案。

OMO平台及SaaS系统：充分利用人工智能、大数据等前沿技术，提供人力资源平台系统与服务支持。

## 荣誉

亚太区RPO最佳服务商

中国区最佳招聘服务商

大中华区最佳灵活用工服务机构

中国最佳猎头机构

招聘技术创新供应商10强

HRO Today Baker's Dozen

The RI Awards

《人力资本管理》

《第一资源》

《智享会》



Mainland China	中国大陆	+86 - 400 - 050 - 7798
HongKong	香港	+852 - 3589 - 6889
India	印度	+91 - 080 - 2559 - 0002
Singapore	新加坡	+65 - 6911 - 3409



[www.careerintl.com](http://www.careerintl.com)



科锐国际研究中心