



翰德人才趋势报告

翰德在薪酬、职位和行业趋势方面有深入的市场经验,我们专业的招聘顾问能确保您以最合适的薪酬水平为贵公司创造最佳业绩。
翰德建立了高水准的人才选择库,这意味着更快、更精准的定位,确保能为您快速地找到最为合适的人才,提高客户和候选人的满意度。
翰德专有的评估工具和技术将帮助您找到最适合该职位及团队的候选人,给企业带来更高的性能和更佳的业绩结果。

联系我们,了解翰德在哪些方面能帮上忙?



MONICA SONG
Managing Director - Recruitment, Hudson China

☎ 021-23217707
✉ monica.song@hudson.com

2022翰德人才趋势报告



2022 Hudson Report

《翰德人才趋势报告》

旨在为职场人士提供就业市场最新洞察及为企业提供可持续且更加有针对性的人才解决方案。我们在中国大陆地区采访了486位资深职场人士，除覆盖北上广深外，也包括了杭州、成都等新一线城市和其他正快速发展的地区。受访者大多为企业管理层或关键岗位从业者，60%以上为高级经理级别，22%为总监以上级别，职能涵盖金融服务、消费品、健康与生命科学、汽车、科技、工业等行业，其中52%来自外资或合资企业，20%来自国企或大型本土企业，8%来自于创业公司。此外，我们深度采访了翰德62位资深顾问，为职场人士解读国家政策变化、预测行业前景、分析职业发展和薪资状况。

人才倾向于更加稳定、成熟的平台

新冠疫情几乎对全球所有行业造成了重大的影响，带来了许多不确定因素。这些不确定的因素在漫长的后疫情时代使职场人在心态上更倾向于追求稳定的生活方式，不愿意冒险去主动求变。该背景下，44%的受访者表示希望加入外资/合资企业，另外23%和14%的受访者，分别愿意加入上市公司和国企，以寻求更稳定成熟的发展平台、更高效的职业晋升和更完善的薪酬福利。但同时，创新型公司和平台在科技驱动下发展势头依然保持强劲，以高薪和优厚的待遇等激励方式从外企挖掘各种优秀人才。总体来说，人才市场上的流动性仍然保持良好。在稳定中求新求变是翰德顾问在日常大量接触候选人中普遍收到的反馈。

除薪酬待遇外，人才期望获得长期增值

在受访样本中，个人的薪资福利依然是决策环节的最重要因素。75%的受访者希望换工作时薪酬涨幅不低于15%。但除薪酬待遇外，企业发展前景和个人发展空间同样占据着重要的位置，分别位居第二（20%）和第三位（19%），重要性仅仅略低于排名第一的薪酬待遇（22%）。其他呈上升趋势的是公司文化及价值观、工作成就感。可以预想，如果企业处于互联网、数字化以及医疗等蓬勃发展的领域，同时又能赋予人才更大的职能范围和工作自主性，则具有更强的吸引力。

■ 更加灵活的雇佣方式

新冠疫情带来的不确定性是长期的,当企业开始制定未来的招聘计划时,灵活的人才战略可以给予企业更充分的灵活性,拥有更多的空间,优化人力资源、进行合理配置,从而实现降本增效。同时,求职者们的就业观念也在发生着变化,43%的受访者愿意接受灵活用工的就业方式。当眼下中国的年轻一代正在越来越倾向于具有弹性的工作方式,国家的法律法规也在逐步完善灵活用工模式的社会保障规范,国内灵活用工市场将有望获得迅速繁荣和长期发展。

■ 面对AI带来的挑战,积极应对把握机遇

人工智能(AI)被称为第四次科技革命的核心驱动力。近年来,它正飞速发展,在工业、信息安全、金融、医疗、教育等各个领域有了越来越广泛的应用。人工智能在改变经济、生活方方面面的同时,对就业的影响也受到广泛关注。根据麦肯锡全球研究院《失业与就业:自动化时代的劳动力转型》预测,到2030年,全球将有多达8亿就业岗位被人工智能替代。另一方面,也有报告估算,在工作岗位被人工智能技术替代的同时,人工智能也在提高实际收入水平和生产率,能够产生新的工作岗位。翰德调查问卷结果显示,虽然超过80%的受访者并不认为人工智能短期内会取代其从事的技能,但却并不影响他们未雨绸缪。他们表现出了积极的学习态度,其中,超过30%的人认为提升软技能和自身管理及领导能力非常重要。有16%的受访者表示愿意额外支付费用提升自己,有近20%的受访者表示希望公司组织相关培训。在公司不断塑造雇主品牌的今天,全面且优质的人才培养策略能进一步帮助他们脱颖而出,吸引人才并留住人才。

■ 保持敏捷、培养成长性思维,在持续的变化中保持竞争力

如今,市场依旧在打破和重建中持续变化。对于人才来说,在这样的环境下,保持积极向上的心态,培养成长性思维尤为重要。文化适应力和学习敏锐度是各类人才,尤其是跨国公司出身的人才,能否在新土壤里扎根存活的关键。对于企业来说,同样需要拥有成长性思维。挑选人才是在基于企业DNA、战略方向和文化特质的综合评估下进行的。比如,希望在竞争中抢占先机的企业需要的是“Ready-Fire-Aim”模式,即方向基本正确,迅速开炮,及时评估并调整模式。这类企业寻找的候选人往往需要抱有创新心态,勇于尝试新事物,敢于承担预先估算好的风险,能够在错误中快速成长并迅速复制扩大成功。但同时,配合组织的不同阶段,建立凝聚人心的组织文化和选用育留策略,对企业留住人才也至关重要。

此外,企业在进行选才评估时,往往很看重代表以往成功经验的“Achievement”(成就)和代表未来成功驱动力的“Ambition”(雄心),但在变化的市场环境中,还需要看重“Agility”(敏捷)。“Agility”是人才能够在新环境生存并茁壮成长的关键特质,如好奇心,模糊容忍度,不同岗位、不同企业历练的经历,适应融入新文化环境,同时保持真我的能力。

■ Z世代成为职场生力军,管理者应激发其内驱力

Z世代被称为互联网原住民,是智能手机、移动互联网、游戏、社交媒体的深度使用者,他们在互联网高速发展的环境下成长,拥有广泛的兴趣,更加注重自我的成长和表达。根据2021年翰德参与的ACCA全球报告《生生不息:Z世代与财会行业的未来》显示:

■ **互联网是首选行业,但跳槽频繁。**作为在数字环境下成长起来的一代,互联网行业无疑成为了Z世代进入职场的首选行业,他们希望可以在互联网高度发展的时候,享受行业红利。同时,也可以看到,Z世代未满一年的跳槽率达到了46.8%。

■ **Z世代有强烈的自我驱动力。**Z世代员工期待能够自己制定时间表,以及频繁的远程办公安排。但这并不表示他们不在乎前途,他们反而非常看重公司的硬实力,希望可以学习到更多的知识和技能。他们更注重企业能够帮助他们持续提升职业技能。因此,企业如果能够及时给予他们培训、指导和工作弹性,将会帮助Z世代有更好的工作表现。对于他们来说晋升不单单是薪酬的增加,而是意味着成就和自我实现,能够让Z世代员工看到一条明确可行的并且遵循公平的晋升路线,可以帮助他们长期留任。

■ **Z世代的年轻人更加倾向拥抱多元化。**喜欢体验新鲜事物、热衷高科技和运用智能产品,因此,工作并不是Z世代生活的全部,他们希望在工作之余,拥有自己的生活,超过50%的人把环游世界列为最大的愿望和成功,因此他们也很看重能够维持他们工作生活平衡的企业。

自我vs.组织,享受生活vs.加班奉献,表达vs.服从……Z世代似乎和职场一直以来的需求格格不入,甚至令管理者头痛,但同时,他们也为职场注入了新的活力。员工和管理者的关系也迎来了转折,如何适应新的关系,有效地管理而不是对立,从而实现整体业务的成功,是每一个企业需要面对的。

免责声明

人才报告基于翰德对行业和公开数据的了解。翰德亦尽其所能验证“人才报告”中所有数据和信息的准确性或有效性。本人才报告仅供参考,翰德对因人才报告中包含的任何实际或预期不准确而引起的任何索赔或损失不承担任何责任。

金融行业人才趋势

PE/VC

- 投资端，国家政策导向加重，投资机构会更加关注政策风险与经济发展周期，在碳中和、医疗、科技领域会加大投资力度，同时在民生需求的消费端也会持续稳定投资。
- 机构退出端依然有压力，随着海外上市收紧，机构会更加关注符合科创板或港股上市机会的投资标的。
- 投资类岗位还是集中在北上，和大湾区也会有一些需求，中后台需求会稳定增加。
- 热门岗位包括基金中层投资岗位（消费品\医疗\科技）Senior associate-Director层级，基金中后台（财务、风控、投后管理、投资者关系与募资），企业战略投资。

地产

- 物流地产行业持续发力，但头部效应愈加明显，市场可能会有进一步合并或合作的现象，交易层面资产包的收并购会更加普遍。
- 2021年地产公募REITs首发之后，底层资产的限制有放松的趋势，可能进一步拓展到其他资产类别，地产项目退出渠道更加通畅。
- 细分业态有增长潜力，例如长租公寓为代表的城市更新以及不良资产债权处置和处置后的物权增值。
- 受疫情影响，电商行业再次蓬勃发展，物流行业也因此被推上新的高点，但物流还是面临项目获取困难的问题，因此物流投资拓展岗位缺口较大。
- 招聘需求最大的3个领域：物流地产的土地拓展，保险不动产投资，资产管理。

投资

- 金融行业的中心依旧在北京和上海，因为上海及北京有大量的金融领域行业人才，同时也具备优渥的土壤给到金融公司。
- PE VC化：PE/VC界限越来越模糊，很多PE在往早期投VC内卷化：市场优质项目少，头部效应明显，各家机构以及团队内部抢项目严重，招聘需求最大的领域包括消费、科技、医疗投资。

保险

- 各家公司继续寻求数字化转型,战略咨询候选人需求多。
- 健康险市场持续迅猛发展，保险、科技、康养3者的结合会逐渐显著，相关复合型背景人才的需求会逐步提升。
- 基于目前监管环境及政策的不断完善和趋严，以及保险市场的创新发展，总分公司管理班子及需向监管报备的关键岗位会持续性面临新增及调整。
- 非车险产品创新是产险利润增长突破点。
- 监管对于再保险业务的新规可能会增加再保险领域职位需求。

银行业

- 疫情下市场环境发生改变，原有产业链受到不小的冲击，开发新产品放在了首位。
- 企业开始发掘更多中小企业客户群，新兴产业，fintech，跨境支付等。
- 顺应监管政策的变化搭建新的业务团队，拓展新的方向。
- 招聘需求最大的领域包括客户拓展、销售、风控、产品。

二级市场

- 基金公司开始投放更多资源在量化投研上。
- 基金产品总发行量一直增加，机构对如何增加市场份额、品牌热度越发关注。市场营销、品牌、电商等职能的需求增加。
- 新的金融机构，如投顾、理财子、保险资管、私募等数量快速增长，导致中后台人才稀缺。



薪资数据——上海

商业银行-前台					
	分析师 RMB/000	助理副总裁 RMB/000	助理总监/副总裁 RMB/000	董事/执行董事 RMB/000	董事总经理 RMB/000
对公客户经理	150 - 250	250 - 450	450 - 800	800 - 1,500	1,500 - 3,500
信贷分析员	150 - 250	250 - 450	450 - 900	900 - 1,300	1,300 - 1,800
产品销售	150 - 250	250 - 450	450 - 800	800 - 1,500	1,500 - 2,500
产品经理	150 - 250	250 - 450	450 - 800	800 - 1,500	1,500 - 2,500
金融市场部销售/交易员	200 - 350	300 - 500	500 - 1,000	1,000 - 1,800	1,800 - 3,000
托管销售/客户服务	100 - 300	150 - 400	300 - 650	800 - 1,000	1,000 - 2,000
托管产品经理	100 - 250	150 - 350	300 - 500	700 - 1,000	1,000 - 2,000

商业银行-中后台					
	分析师 RMB/000	助理副总裁 RMB/000	助理总监/副总裁 RMB/000	董事/执行董事 RMB/000	董事总经理 RMB/000
财务	200 - 300	300 - 450	450 - 600	600 - 1,000	1,000 - 2,500
审计	200 - 350	350 - 450	450 - 600	600 - 1,000	n/a
合规(商务合规/一般合规)	200 - 300	300 - 450	450 - 600	600 - 1,200	n/a
尽职调查/账户服务	150 - 250	250 - 450	450 - 600	600 - 1,200	n/a
反洗钱/金融犯罪	200 - 300	300 - 550	550 - 700	700 - 1,000	n/a
风险(操作/信用/IT)	200 - 300	300 - 550	550 - 800	800 - 1,500	1,500 +
运营	100 - 150	150 - 400	400 - 550	550 - 1,000	n/a
托管运营	100 - 150	150 - 300	300 - 500	500 - 1,000	1,000 +

财富管理					
	专员 RMB/000	经理 RMB/000	资深经理 RMB/000	总监 RMB/000	责任人(公司级) RMB/000
前台销售	60 - 160	150 - 400	300 - 600	500 - 1,200	1,000 - 5,000
产品	100 - 190	180 - 350	300 - 480	500 - 1,200	1,000 - 2,000
风险	90 - 210	200 - 400	300 - 700	600 - 1,500	1,000 - 3,000

人民币基金					
	分析师 RMB/000	投资经理 RMB/000	助理总监/副总裁 RMB/000	董事/执行董事 RMB/000	董事总经理 RMB/000
医疗健康	250 - 400	400 - 800	800 - 1,300	1,200 - 2,400	2,000 - 3,500
TMT(科技)/消费品/先进制造	240 - 350	350 - 650	600 - 1,000	1,000 - 2,000	2,000 - 3,000
风险管理	n/a	240 - 350	360 - 600	600 - 900	900 - 1,500
投后管理	n/a	240 - 350	360 - 500	500 - 800	800 - 1,500
募资/投资者关系	n/a	240 - 480	500 - 700	700 - 900	900 - 1,500
	会计 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	财务总监 RMB/000	首席财务官 RMB/000
基金财务	n/a	240 - 480	500 - 800	600 - 900	900 - 1,300

美元基金					
	分析师 RMB/000	投资经理 RMB/000	助理总监/副总裁 RMB/000	董事/执行董事 RMB/000	董事总经理 RMB/000
医疗健康	400 - 700	700 - 1,200	1,200 - 2,400	2,000 - 3,000	3,000 - 6,000
TMT(科技)/消费品/先进制造	350 - 600	600 - 1,200	1,200 - 2,000	2,000 - 3,000	3,000 - 6,000
风险管理	n/a	360 - 600	600 - 800	800 - 1,200	1,200 - 2,000
投后管理	n/a	350 - 600	600 - 900	900 - 1,500	1,500 - 2,000
募资/投资者关系	n/a	360 - 600	600 - 800	800 - 1,500	1,200 - 2,500
	会计 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	财务总监 RMB/000	首席财务官 RMB/000
基金财务	n/a	300 - 600	600 - 800	700 - 1,200	1,200 - 2,000

地产基金					
	分析师 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理/副总裁 RMB/000	董事/执行董事 RMB/000	董事总经理/合伙人 RMB/000
投资/基金管理	250 - 400	400 - 800	600 - 1,500	1,000 - 2,500	2,000 +
资产管理	200 - 400	300 - 700	600 - 1,500	1,000 - 2,000	2,000 +
行业研究	200 - 300	300 - 700	700 - 1,800	n/a	n/a

地产开发					
	分析师 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理/副总裁 RMB/000	董事/执行董事 RMB/000	董事总经理/合伙人 RMB/000
投资/投资拓展	250 - 400	400 - 800	600 - 1,500	1,000 - 2,500	2,000 +
资产管理	200 - 400	300 - 700	600 - 1,500	1,000 - 1,500	1,200 - 2,500
募资	200 - 400	300 - 700	600 - 1,500	1,000 - 2,500	2,000 +

公募基金

	助理基金经理 RMB/000	基金经理 RMB/000	副总监 RMB/000	总监 RMB/000
前台-股票/投资经理	500 - 1,300	750 - 5,000	3,000 - 5,000	5,000+
前台-债券/投资经理	400 - 700	700 - 2,000	1,500 - 2,500	3,000+
前台-量化/投资经理	450 - 650	700 - 1,500	1,500 - 2,500	2,500 - 3,000
前台-资产配置	n/a	300 - 600	600 - 1,500	1,500 - 5,000
前台-FOF投资	n/a	400 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 2,500

	分析师 RMB/000	资深分析师 RMB/000	研究部负责人 RMB/000
前台-债券/研究员	200 - 400	400 - 800	700 - 1,000
前台-股票/研究员	300 - 600	600 - 1,300	800 - 1,500

	专员 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监 RMB/000	总监 RMB/000
销售-机构	150 - 400	500 - 700	700 - 1,000	1,500+
销售-渠道	150 - 250	350 - 500	500 - 700	700 - 1,200
中台-产品	250 - 300	400 - 700	700 - 1,000	1,000 - 2,000
中台-市场	200 - 300	300 - 600	600 - 1,300	1,300 - 2,000
后台-风险	250 - 350	350 - 700	700 - 1,300	1,300 - 2,000
后台-合规	250 - 350	350 - 600	n/a	700 - 2,000
后台-运营	150 - 250	250 - 450	400 - 650	700 - 1,300

寿险

	专员 RMB/000	经理/主管 RMB/000	高级经理/处室级 RMB/000	总监/部门级 RMB/000	责任人/公司级 RMB/000
精算	120 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 1,500	1,000 - 3,000
产品	100 - 300	300 - 500	500 - 700	700 - 1,000	1,000 - 2,000
渠道	100 - 200	200 - 300	300 - 600	500 - 800	800 - 5,000
合规	100 - 200	200 - 400	300 - 600	600 - 1,000	800 - 2,000
风控	100 - 200	200 - 400	400 - 600	600 - 1,000	800 - 2,000
运营	100 - 150	150 - 300	300 - 600	600 - 1,000	1,000 - 1,500
核保	100 - 150	150 - 300	300 - 600	600 - 800	800 - 1,200
理赔	100 - 150	150 - 300	300 - 500	500 - 700	700 - 1,000
数字化/电商	120 - 200	200 - 500	400 - 700	600 - 1,200	800 - 2,000
项目管理和战略	120 - 250	200 - 450	450 - 600	500 - 1,000	700 - 1,800
分公司	80 - 150	150 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 4,000
支公司	n/a	n/a	n/a	200 - 500	600 - 1,500

财产险

	专员 RMB/000	经理/主管 RMB/000	高级经理/处室级 RMB/000	总监/部门级 RMB/000	责任人/公司级 RMB/000
销售/业务拓展	100 - 250	250 - 400	400 - 700	700 - 900	1,000 - 1,800
精算	100 - 250	250 - 400	400 - 600	600 - 1,000	1,000 - 2,000
核保(责任险&金融险)	110 - 230	230 - 400	400 - 750	750 - 1,000	1,200 - 2,300
核保(财产险&工程险)	110 - 220	220 - 400	400 - 800	800 - 1,000	1,200 - 2,300
核保(水险)	110 - 220	220 - 400	400 - 650	650 - 1,000	1,200 - 2,300
风险工程师	180 - 300	300 - 500	500 - 700	700 - 900	1,100 - 1,300
核保运营/出单	96 - 130	130 - 260	260 - 450	450 - 650	n/a
国际业务	110 - 150	150 - 280	280 - 500	500 - 700	n/a
合规	150 - 250	250 - 400	400 - 700	700 - 900	900 - 1,500
理赔	100 - 200	200 - 350	350 - 650	650 - 750	800 - 1,000
内审	110 - 180	180 - 350	350 - 600	600 - 800	n/a
保险经纪	120 - 180	180 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 1,500

再保险

	专员 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监 RMB/000	负责人 RMB/000
寿险	200 - 350	350 - 500	400 - 800	800 - 1,200	1,000 - 3,000
财产险	200 - 350	350 - 500	400 - 800	600 - 1,200	1,000 - 2,500



薪资数据——北京

商业银行-前台					
	分析师 RMB/000	助理副总裁 RMB/000	助理总监/副总裁 RMB/000	董事/执行董事 RMB/000	董事总经理 RMB/000
对公客户经理	150 - 250	250 - 450	450 - 800	800 - 1,500	1,500 - 3,500
信贷分析员	150 - 250	250 - 450	450 - 750	750 - 1,500	1,500 - 3,000
产品销售	150 - 250	250 - 450	450 - 800	800 - 1,500	1,500 - 3,500
产品经理	150 - 250	250 - 450	450 - 800	800 - 1,500	1,500 - 3,500
金融市场部销售/交易员	200 - 350	300 - 500	500 - 1,000	1,000 - 1,800	1,800 - 3,500
托管销售/客户服务	100 - 300	150 - 400	300 - 650	800 - 1,000	1,000 +
托管产品经理	100 - 250	150 - 350	300 - 500	700 - 1,000	1,000 +

商业银行-中后台					
	分析师 RMB/000	助理副总裁 RMB/000	助理总监/副总裁 RMB/000	董事/执行董事 RMB/000	董事总经理 RMB/000
财务	200 - 300	300 - 450	450 - 600	600 - 1,000	1,000 - 2,500
审计	200 - 350	350 - 450	450 - 600	600 - 1,000	n/a
合规(商务合规/一般合规)	200 - 300	300 - 450	450 - 600	600 - 1,200	n/a
尽职调查/账户服务	150 - 250	250 - 450	450 - 600	600 - 1,200	n/a
反洗钱/金融犯罪	200 - 300	300 - 550	550 - 700	700 - 1,000	n/a
风险(操作/市场/一般)	200 - 300	300 - 550	550 - 800	800 - 1,200	1,200 +
运营	100 - 150	150 - 400	400 - 550	550 - 750	n/a
托管运营	100 - 150	150 - 300	300 - 500	500 - 800	800 +

财富管理					
	专员 RMB/000	经理 RMB/000	资深经理 RMB/000	总监 RMB/000	总经理 RMB/000
前台销售	60 - 160	150 - 400	300 - 600	500 - 1,200	1,000 - 5,000
产品	100 - 190	180 - 320	300 - 480	500 - 1,100	1,000 - 2,000
风险	90 - 210	200 - 300	300 - 650	600 - 1,100	1,000 - 3,000

金融科技					
	专员 RMB/000	经理 RMB/000	资深经理 RMB/000	总监 RMB/000	总经理 RMB/000
风险策略	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 1,500	1,500 - 5,000
风险模型	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 1,500	n/a
信审	100 - 200	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 1,500
贷后	90 - 150	150 - 250	250 - 450	450 - 1,000	n/a

人民币VC					
	分析师 RMB/000	投资经理 RMB/000	高级经理/副总裁 RMB/000	董事/执行董事 RMB/000	董事总经理/合伙人 RMB/000
医疗健康	350 - 550	550 - 750	750 - 1,200	1,200 - 2,000	2,000 - 4,000
TMT/科技/消费/先进制造	300 - 500	500 - 700	700 - 1,200	1,200 - 2,000	2,000 - 4,000
募资/投资者关系	200 - 300	300 - 400	400 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 3,000

美元VC					
	分析师 RMB/000	投资经理 RMB/000	高级经理/副总裁 RMB/000	董事/执行董事 RMB/000	董事总经理/合伙人 RMB/000
医疗健康	450 - 650	650 - 1,000	1,000 - 2,000	2,000 - 4,000	4,000 - 6,000
TMT/科技/消费品/先进制造	400 - 600	600 - 1,000	1,000 - 1,800	2,000 - 3,500	4,000 - 5,500
募资/投资者关系	300 - 500	500 - 700	700 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 3,000

人民币PE					
	分析师 RMB/000	投资经理 RMB/000	高级经理/副总裁 RMB/000	董事/执行董事 RMB/000	董事总经理/合伙人 RMB/000
医疗健康	450 - 650	650 - 1,000	1,000 - 2,000	2,000 - 4,000	4,000 - 6,000
TMT/科技/消费品/先进制造	400 - 600	600 - 1,000	1,000 - 1,800	2,000 - 3,500	4,000 - 6,000
募资/投资者关系	300 - 400	400 - 600	600 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 3,500

美元PE					
	分析师 RMB/000	投资经理 RMB/000	高级经理/副总裁 RMB/000	董事/执行董事 RMB/000	董事总经理/合伙人 RMB/000
医疗健康	650 - 800	800- 1,200	1,200 - 2,500	2,500 - 4,500	4,500 - 8,000
TMT/消费品/先进制造	600 - 800	800- 1,000	1,000 - 2,000	2,000 - 4,000	4,000 - 8,000
募资/投资者关系	400 - 600	600 - 800	800 - 1,500	1,500 - 3,000	3,000 – 5,000

地产基金					
	分析师 RMB/000	投资经理 RMB/000	高级经理/副总裁 RMB/000	董事/执行董事 RMB/000	董事总经理/合伙人 RMB/000
投资	300 - 500	500 - 700	700 - 900	900 - 1,500	1,500 - 3,000
投后管理	300 - 500	500 - 700	700 - 900	900 - 1,500	1,500 - 3,000
募资	300 - 400	300 - 600	500 - 1,200	1,000 - 2,000	2,000 - 3,000

公募基金

	助理基金经理 RMB/000	基金经理 RMB/000	副总裁 RMB/000	总监 RMB/000
前台-股票/投资经理	500 - 1,300	750 - 5,000	3,000 - 5,000	5,000+
前台-债券/投资经理	400 - 700	700 - 2,000	1,500 - 2,500	3,000+
前台-量化/投资经理	450 - 650	700 - 1,500	1,500 - 2,500	2,500 - 3,000
前台-资产配置	n/a	300 - 600	600 - 1,500	1,500 - 5,000
前台-FOF投资	n/a	400 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 2,500

	分析师 RMB/000	资深分析师 RMB/000	研究部负责人 RMB/000
前台-债券/研究员	200 - 400	400 - 800	700 - 1,000
前台-股票/研究员	300 - 600	600 - 1,300	800 - 1,500

	专员 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监 RMB/000	总监 RMB/000
销售-机构	150 - 400	500 - 700	700 - 1,000	1,500+
销售-渠道	150 - 250	350 - 500	500 - 700	700 - 1,200
中台-产品	250 - 300	400 - 700	700 - 1,000	1,000 - 2,000
中台-运营	200 - 300	300 - 600	600 - 1,300	1,300 - 2,000
后台-风险	250 - 350	350 - 700	700 - 1,300	1,300 - 2,000
后台-合规	250 - 350	350 - 600	n/a	700 - 2,000
后台-运营	150 - 250	250 - 450	400 - 650	700 - 1,300

寿险

	专员 RMB/000	经理/主管 RMB/000	处室级 RMB/000	部门级 RMB/000	责任人/公司级 RMB/000
精算	150 - 300	300 - 500	400 - 800	700 - 1,500	1,200 - 3,000
市场	100 - 300	300 - 500	500 - 700	700 - 1,000	900 - 3,000
渠道	100 - 200	200 - 300	300 - 600	600 - 1,800	1,200 - 5,000
合规	150 - 200	200 - 400	300 - 600	600 - 1,000	800 - 3,000
风控	150 - 200	200 - 400	400 - 600	600 - 1,200	800 - 3,000
核保	100 - 150	150 - 300	300 - 600	600 - 1,000	800 - 2,000
理赔	100 - 150	150 - 300	300 - 500	500 - 800	700 - 2,000
数字化/电商	120 - 200	200 - 500	400 - 700	600 - 1,200	800 - 1,500
项目管理和战略	120 - 300	300 - 500	400 - 700	700 - 1,500	1,500 - 3,000
分支机构	n/a	n/a	400 - 1,200	700 - 4,000	n/a

财产险

	专员 RMB/000	经理/主管 RMB/000	处室级 RMB/000	部门级 RMB/000	责任人/公司级 RMB/000
销售/业务拓展	100 - 250	250 - 400	400 - 700	700 - 1,500	1,200 - 3,000
精算	150 - 250	250 - 400	400 - 600	600 - 1,000	1,000 - 3,000
核保(车险)	100 - 220	220 - 400	400 - 600	650 - 1,000	n/a
核保(非车)	100 - 220	220 - 450	400 - 800	800 - 1,000	n/a
理赔(车险)	100 - 200	200 - 350	350 - 550	500 - 700	n/a
理赔(非车险)	100 - 200	200 - 400	400 - 700	650 - 900	n/a
风险工程师	180 - 300	300 - 500	500 - 700	700 - 900	n/a
核保运营/出单	96 - 130	130 - 260	260 - 450	450 - 650	n/a
国际业务	110 - 150	150 - 280	280 - 500	500 - 700	n/a
合规	120 - 200	200 - 350	300 - 600	600 - 1,000	800 - 3,000
风控	120 - 200	200 - 400	400 - 600	600 - 1,200	800 - 3,000

再保险

	专员 RMB/000	经理/主管 RMB/000	处室级 RMB/000	部门级 RMB/000	责任人/公司级 RMB/000
寿险	200 - 350	350 - 500	400 - 800	700 - 1,500	1,500 - 3,000
产险	200 - 350	350 - 500	400 - 800	700 - 1,500	1,500 - 3,000

展望未来几年的消费品行业

中央全面深化改革委员会第二十一次会议指出, 要从构建新发展格局, 推动高质量发展, 促进共同富裕的战略高度出发, 促进形成公平竞争的市场环境, 鼓励支持企业在促进科技进步、繁荣市场经济、便利人民生活、参与国际竞争中发挥积极作用。基于新基础设施, 新消费和新创业者, 一批中国的新品牌迅速崛起。中国的优秀企业绝大多数都走在追求持续核心竞争力的打造、全球化、建立平台与生态、数字化、精益与敏捷的道路上。

零售行业

- 行业持续向线上转型
COVID-19对零售实体店营收的直接影响明显, 引发行业进一步向线上转移。直播带货模式在2020年以来发展势头更加迅猛。数据显示, 该行业在职数相较去年同期增长47%, 直播采用互联网等娱乐手段为主的营销方式, 引领并展现了最新的流行元素与技术趋势, 并与年轻人的消费习惯高度契合, 因此相关职位更加青睐具备洞察年轻人生活、消费习惯的候选人。

- 翰德认为, 电商人才依旧存在较大缺口, 造成企业发展压力的最主要因素中, 团队人才是主要原因, 并且呈上升趋势。而随着新兴线上平台的普及和商业化的成熟, 能够统筹线上数字平台营销、具备优秀的综合实力的人才, 也会受到企业的欢迎。

- 政府将扮演更加重要的角色, 通过颁布新的规范, 促进合理化竞争, 规范未来市场发展。

- 数据分析人才需求持续扩大。一方面, 消费者对于产品的需求越来越个性化, 倒逼企业明确聚焦核心用户的需求, 实现按需制造。另一方面, 顾客在消费过程中触点和渠道更加分散, 平台资本纷纷入场抢夺份额, 使得零售品牌获客难度加大, 培养顾客忠诚度更加困难。企业需要能够将分散的数据进行整合, 同时得出洞察指导销售的人才。

- 私域的建立, 催生线下社群管理职能。翰德观察到, 线上社群私域运营的人才需求量增大, 企业希望候选人不仅具备运营能力, 也能够具备战略性思维, 帮助企业从无到有, 从策略到执行, 进行私域流量的建立。

- 跨界与联名的强强联合逐渐增多。一方面, 随着传播渠道、用户分层越来越精细, 单个用户的获取成本和服务成本已经越来越高。在个性化云供应的时代, 品牌的塑造和传播成本大大增加, 找到有共同特点, 联手瞄准同一类用户, 则是品牌势能互相叠加, 降低成本的有效方式之一。对于新生代消费者来说, 比起常规商品更打破常规的联名商品, 更容易获得青睐。而另一方面, 随着联名产品的增多, 市场也面临着消费者审美疲劳, 联名产品形式大于效果等问题。在这样的背景下, 具备用户思维, 能够真正从用户角度出发, 把握品牌内核的人才受到欢迎。同时, 具备多元化背景, 有创造性, 可以打破思维定势的人才也受到企业青睐。

个护、家清

- 疫情后消费持续升级。尽管受到去年较高基础的影响, 个护产品于2021年上半年增速略显回落, 但作为刚需品, 个护行业依旧韧性十足, 并由于疫情反复, 消费者居家时间相比往年大大增加, 对居家环境、个人清洁和健康的意识与要求显著提高, 行业呈现出增长潜力。

- 消费者拥有更具体更多元化的护理需求, 细分赛道增多, 新品、高端产品机会增大。和美妆相似, 产品成分受到关注, 功能性驱动导致专业产品更受信任。具有研发背景的相关人才受到企业欢迎。

- 直播及新型社交电商渠道, 成为新兴购买方式, 发展迅速。

- 国际品牌面临越来越多本土品牌冲击, 如何做好中国本土化和年轻化, 加强本土创新成为国际进口品牌的挑战。近期化妆品和个护的产品备案法规发生重大改变, 越来越多品牌开始寻求本地原料供应商和生产供应链。这将导致国际品牌对新品开发和供应链人才需求加大。同时, 法规的变更, 使得行业对法规注册和政府事务人才需求增加。

食品饮料

- 消费者对于食品健康性的要求提高, 追求低糖低脂零添加剂等, 并对食品的安全性提出要求, 有机、零抗生素等成为热门趋势。而随着植物基在全球掀起风潮, 中国市场也正在受到影响, 消费者更注重植物基产品的健康意义。因此, 能够抓住这一趋势, 具备产品研究及开发能力的人才, 成为企业的核心。

- 线上营销依旧为主要手段。短视频和直播成为不可或缺的阵地, 直播成为了常态化的经营模式。具有在多个平台直播带货经验的运营人才、平台流量增长人才受到欢迎。同时, 电商O2O布局加速, 在数字化转型加速的背景下, 大数据人才抢手。

- 私域流量投资加大。企业青睐拥有成功私域流量运营的人才, 并希望人才能够从0到1为企业搭建私域平台, 建立流量。

- 新国潮发展迅猛, 抢占外资市场份额。随着新兴营销方式的兴起, 国内的品牌以互联网思维打造产品, 并不断依据消费者的反馈更新产品, 快速抢占市场份额, 吸引外资人才纷纷流向国内创新品牌。

- 从地域上来看, 北上广深之外, 杭州、成都岗位多, 杭州是因为电商创业生态发达; 成都岗位多的原因之一是西南消费潜力巨大, 可支配收入较高。

零售及奢侈品

- 疫情之下, 中国内地成为全球唯一增长的奢侈品市场。2020年中国境内奢侈品市场逆势大涨48%, 达3460亿元人民币。根据贝恩预测, 2021年中国奢侈品市场将以30%的增速继续其销售扩张, 成为国际奢侈品集团追求业绩增长的必争之地。

- 随着线上销售的日益成熟, 奢侈品品牌越来越注重线上的消费体验, 以形成闭环, 提升销售转化。线上购买奢侈品的消费者与线下购买比例差距进一步缩小, 尤其香水品类的线上化最为成熟, 线上渠道基本与线下匹敌。腕表珠宝和酒类仍是线下售卖渠道占主导的品类, 线上平台明显拉动了时尚皮具品类的购买频率。

- 数字化人才最受欢迎。翰德观察到人才缺口主要在新媒体运营、直播带货、数字化零售和高净值客户服务等领域。



教育

- 教育行业面临转型。去年疫情之下，教育行业，尤其是线上教育迎来了高光时刻后，但随着中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于进一步减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担的意见》，这一被业界称为“双减”的政策，给整个教育行业带来了前所未有的震动，其中，受到冲击最大的是K12机构。
- 另一方面，素质教育成为未来的新的发展方向。艺术教育、语言能力培养已形成较大市场；STEAM教育、数学思维近几年快速发展。与此同时，在新时代新背景下，家长开始更加注重儿童“自主发展”与“社会参与”方面的素质培养，社会化素养和情商培养、儿童财商教育等新兴品类也愈来愈受到重视。
- 数字化转型依旧在持续。教育行业正在受到数字化、智能化的赋能。数字化、智能化赋能的更有效率的产品呈现及交付方式以及更有效率更科学的运营管理模式正对传统的教育企业经营模式发起冲击，新冠疫情的冲击则进一步加速了素质教育行业企业的数字化转型和OMO探索。

游戏

- 移动游戏市场份额继续增加。5G网络与云计算等技术领域的进步与革新成为推动游戏产业发展的重要因素。同时，得益于广泛的受众和碎片化的娱乐特征，移动游戏市场持续增加，数据显示，2020年销售收入达到2096.76亿元，并将稳步持续上升。
- 国内游戏产业链持续升级，包括游戏直播、电子竞技等新业态为游戏产业发展提供新的增长点。
- 电竞市场持续火热。随着资本流入，电子竞技不断被推向大众视野。2020年市场规模为1365.57亿元，同比增长44.2%。政府、企业、平台等相关各方均在推动各种功能赛事内容落地。
- 实力不断提升，中国游戏企业谋求海外扩张。为了进一步提高市场占有率，中国游戏企业开始向海外扩张，其中，美日韩为最重要的三个海外游戏市场。在2020年全球中国移动游戏市场中，国产游戏数量得到了进一步提升。在这样的背景下，行业从轻产品走向重运营，行业从业者也不断成长和成熟，具备开发运营全球顶级IP、海外研发和运营、发行运营本土品牌经验的人才受到企业的欢迎。
- 自主研发能力是决定一款网络游戏品质的核心要素，直接决定产品的稳定性、可玩性及平衡性，而稳定性、可玩性及平衡性又是决定网络游戏产品能否成功的最重要因素。同时游戏中角色能力的设计、收费道具的开发等一系列游戏数值策划对一款游戏的可玩性和平衡性也有重大影响，这些都依赖于游戏团队的自主研发能力。根据调研，国内游戏企业研发人员通常占企业员工总数的50%以上，研发费用占到收入的15%以上。2020年，网络游戏公司为了在2021年抢占更大的市场份额，准备推出更多网络游戏，这也催生了网络游戏公司对人才需求的旺盛。

广告

- 整体广告市场呈现上升趋势，并未受到疫情影响出现重大人才变故，由于市场对于新消费产品的需求提升，用户更加重视日用消费品的视觉呈现、包装、产品设计，故广告行业的设计人才需求成为一个缺口，海外TOP院校的优秀设计师成为抢手人才。

咨询

- 整体咨询行业有受疫情影响，过往咨询onsite客户需求较高，海外出差需求也高，疫情后减少了onsite和海外出差需求，许多团队从服务MNC企业转而服务本土企业，部分团队由于缺少客户遭遇裁员，咨询行业变动较大，许多员工倾向于转甲方机会，甲方相对咨询类headcount较少，导致市场略为低迷，整体市场候选人倾向于留在目前企业，对考虑新机会非常谨慎。

娱乐

- 体育音乐行业仍旧因为疫情原因呈现低迷状态，线上娱乐市场蓬勃，游戏类企业美术、策划、技术方向人才紧缺，需求量极其巨大；电竞行业逐渐专业化，政府开设相关专业课程支持电竞产业发展。

薪资数据——上海

零售				
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
业务拓展	250 - 350	350 - 500	500 - 800	800 - 1,500
公关/活动营销	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 1,500
品牌营销	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 1,500
通路/零售渠道营销	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 1,200
购买/商品企划	200 - 400	400 - 550	550 - 1,000	1,000 - 1,500
视觉陈列	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 1,200
零售管理	200 - 300	300 - 550	550 - 800	800 - 3,000
批发管理	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 1,500
培训管理	200 - 300	300 - 550	550 - 800	800 - 1,000
客户关系管理	200 - 300	300 - 550	550 - 850	850 - 1,200
线上/数字营销	200 - 450	450 - 650	650 - 850	850 - 2,000
电子商务	200 - 350	400 - 750	750 - 1,000	1,000 - 2,000

快速消费品/化妆品				
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
全国销售	n/a	600 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 4,000
区域销售	200 - 350	350 - 700	700 - 1,000	1,000 - 2,000
销售运营	150 - 300	300 - 700	700 - 1,000	1,000 - 2,000 +
大客户管理	250 - 350	350 - 800	800 - 1,200	1,200 - 2,000 +
通路营销	200 - 300	300 - 600	600 - 900	1,000 - 2,000 +
品牌/产品营销	250 - 400	400 - 650	650 - 1,000	1,000 - 2,000 +
数字营销	250 - 400	400 - 600	600 - 900	1,000 - 2,500 +
电子商务营销	250 - 400	400 - 700	700 - 1,000	1,000 - 2,500
电子商务客户管理	250 - 400	400 - 700	700 - 1,000	1,000 - 2,500
电子商务	200 - 350	400 - 750	750 - 1,000	1,000 - 3,000 +
公关	300 - 420	400 - 600	600 - 1000	1,000 - 2,000 +
政府关系	220 - 350	350 - 500	500 - 800	800 - 2,000 +
视觉陈列	250 - 380	380 - 520	500 - 800	800 - 1,500 +
客户关系管理	250 - 400	400 - 600	600 - 950	950 - 1,500 +
消费者洞察	250 - 400	400 - 550	550 - 800	800 - 3,000+
战略	500 - 700	700 - 900	900 - 1,100	1,100 - 3,000+

食品饮料

	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
全国销售	n/a	600 - 800	800 - 1,000	1,000 - 4,000
区域销售	200 - 350	350 - 600	600 - 800	800 - 2,000
大客户管理	250 - 400	400 - 700	700 - 1,000	1,000 - 2,000 +
通路营销	250 - 350	350 - 600	600 - 900	1,000 - 2,000 +
品牌营销	250 - 400	400 - 600	600 - 1,000	1,000 - 2,000 +
连锁店运营	180 - 300	300 - 400	400 - 600	700 +
连锁店营销	180 - 300	300 - 500	500 - 800	900 +
电子商务	200 - 400	400 - 600	600 - 1,000	1,000 - 3,000 +
数字营销	250 - 400	400 - 650	650 - 1,000	1,000 - 2,500 +
特渠及便利店	150 - 300	300 - 400	400 - 800	n/a

餐饮解决方案

	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
区域销售	200 - 300	300 - 400	500 - 650	750 +
大客户管理	n/a	300 - 600	500 - 700	800 +
通路营销-食品服务	n/a	350 - 600	600 - 700	700 +
品牌营销-食品服务	300 - 400	400 - 600	600 - 1,000	1,000 +
销售技术支持	250 - 350	350 - 500	500 - 700	800 +
客户服务	150 - 350	300 - 450	450 - 700	700 - 1,500
洞察与策略	150 - 300	300 - 450	450 - 750	750 - 1,300

教育培训/国际教育

	RMB/000
大学校长	1,000 - 1,400
校长(国际学校/双语学校)	1,000 - 1,500 +
大学副校长	600 - 900
副校长(国际学校/双语学校)	600 - 800

	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
B2C销售	300 - 400	400 - 550	550 - 700	800+
业务拓展/伙伴关系	300 - 400	400 - 500	600 - 800	800+
运营管理(线上/线下)	300 - 400	400 - 500	500 - 600	1,000+
线上营销和社群运营	200 - 300	300 - 400	500 - 600	600+
市场营销	300 - 400	400 - 500	500 - 600	600+
教育产品	300 - 400	500 - 600	600 - 900	1,000+
课程设计/培训	300 - 400	400 - 500	500 - 600	800+
学术管理	250 - 300	300 - 450	450 - 550	500+
招生/宣传	300 - 400	400 - 500	500 - 600	600+

娱乐

	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
赞助合作	300 - 400	400 - 700	700 - 900	900+
市场营销	250 - 300	300 - 500	500 - 800	800+
活动执行	250 - 300	300 - 400	400 - 700	700+
版权管理	250 - 400	400 - 600	600 - 900	1,000+
内容制作	300 - 400	400 - 600	600 - 900	1,000+
艺人管理	250 - 300	300 - 500	500 - 800	800+
A&R	300 - 500	500 - 700	700 - 1,000	1,000+
影视制作	250 - 300	300 - 500	500 - 800	800+
网红运营	250 - 300	300 - 400	400 - 800	900+
电竞市场	300 - 500	500 - 700	700 - 900	900+
电竞商务	250 - 350	350 - 500	500 - 900	900+
电竞活动执行	250 - 350	350 - 450	450 - 800	900+
俱乐部运营	300 - 400	400 - 550	550 - 850	900+

薪资数据——上海

广告传播与创意				
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
客户管理	250 - 400	400 - 500	500 - 800	800+
项目管理	250 - 300	300 - 450	450 - 600	600+
商务拓展/销售	300 - 400	400 - 700	700 - 900	1,000+
市场	300 - 400	400 - 700	700 - 900	1,000+
媒体制作	250 - 300	300 - 450	450 - 700	700+
策划与策略	250 - 400	400 - 550	550 - 800	800+
平面设计&文案	250 - 400	400 - 500	500 - 800	850+
包装设计和品牌设计	250 - 400	400 - 500	500 - 900	900+
交互/体验设计	300 - 500	500 - 700	700 - 900	1,000+
工业/产品设计	300 - 500	500 - 700	700 - 900	1,000+

咨询与市场调研				
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
管理咨询	400 - 600	600 - 800	800 - 1,000	1,200+
战略咨询	500 - 700	700 - 900	900 - 1,600	1,800+
分析师	250 - 400	400 - 600	600 - 900	1,000+
项目管理	200 - 300	300 - 500	500 - 700	700+
大客户管理	300 - 400	400 - 600	600 - 800	900+
商务拓展/销售	300 - 400	400 - 600	600 - 900	1,000+
市场	300 - 400	400 - 500	500 - 700	800+

薪资数据——广州

专业服务			
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000
公关/活动营销	180 - 210	220 - 350	350 - 700
企业内部传播	180 - 210	220 - 350	350 - 700
企业传播	180 - 210	220 - 350	350 - 700
品牌/ 产品营销	180 - 250	250 - 450	450 - 700
营销管理	180 - 250	250 - 450	450 - 700
线上/数字营销	180 - 250	250 - 450	450 - 700
业务拓展/销售	180 - 250	250 - 450	450 - 650
大客户管理	180 - 250	250 - 450	450 - 650

房地产行业			
	RMB/000		
大区总经理	2,000+		
城市总经理	1,500+		
片区总经理	1,000+		
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000
项目管理	200 - 350	350 - 450	450 - 800
设计	250 - 350	350 - 500	500 - 800
机电	200 - 300	300 - 400	400 - 700
成本控制	200 - 300	300 - 450	450 - 700
招商	200 - 300	300 - 500	500 - 700
市场营销	200 - 300	300 - 500	500 - 800
物业管理和运营	200 - 300	300 - 500	450 - 700

薪资数据——北京

游戏				
	初级 RMB/000	中级/资深 RMB/000	高级/组长 RMB/000	首席/总监及以上 RMB/000
概念设计/原画	200 - 400	400 - 700	700 - 900	1,000+
2D角色	200 - 350	350 - 600	600 - 800	800+
2D场景	200 - 350	350 - 600	600 - 800	800+
3D角色	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800+
3D场景	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800+
3D动作	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800+
UI/UX	200 - 350	350 - 600	600 - 800	800+
技术美术	300 - 500	500 - 800	800 - 1,000	1,200+
系统策划	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800+
数值策划	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800+
关卡策划	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800+
战斗策划	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800+
文案策划	200 - 300	300 - 400	400 - 600	800+
游戏发行	250 - 300	300 - 500	500 - 800	800+
游戏运营	250 - 300	300 - 500	500 - 800	800+
业务拓展	250 - 300	300 - 500	500 - 800	800+
主美	n/a	n/a	n/a	800 +
制作人	n/a	n/a	n/a	1,000 +
总经理	n/a	n/a	n/a	2,400 +

消费品				
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
市场开发	250 - 350	350 - 500	500 - 800	800 +
市场管理	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800 +
数字营销	200 - 450	450 - 650	650 - 850	850 +
零售管理	200 - 300	300 - 550	550 - 800	800 +
客户关系管理	200 - 300	300 - 550	550 - 850	850 +
采购	200 - 400	400 - 550	550 - 1,000	1,000 +
视觉	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800 +

薪资数据——广州

快速消费品				
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
全国销售	n/a	600 - 800	800 - 1,000	1,000 +
区域销售	200 - 350	350 - 600	600 - 800	800 +
销售运营	150 - 300	300 - 700	700 - 1,000	1,000 +
大客户管理	250 - 300	400 - 600	600 - 1,000	1,000 +
通路行销	200 - 300	350 - 600	600 - 900	1,000 +
品牌市场	200 - 300	400 - 700	700 - 1,000	1,000 +
电子商务	200 - 350	400 - 750	750 - 1,000	1,000 +

电子商务				
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
运营管理	250 - 350	350 - 550	550 - 950	1000 +
采购管理	150 - 250	250 - 400	400 - 700	700 +
市场管理	300 - 400	400 - 600	600 - 950	1000 +
公共关系	250 - 350	350 - 550	550 - 700	700 +
数字营销	300 - 400	400 - 600	600 - 900	900 +
海外渠道管理	250 - 350	350 - 550	550 - 800	800 +

教育及培训				
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
B2C销售	n/a	200 - 300	300 - 500	500+
渠道管理	n/a	300 - 500	500 - 1,000	1,000+
市场管理	n/a	400 - 600	600 - 800	800+
公关/活动营销	n/a	200 - 400	400 - 600	600+
数字营销	n/a	300 - 400	400 - 600	600+
用户运营	n/a	400 - 600	600 - 800	600+
产品运营	n/a	300 - 400	400 - 600	600+
教学教研	n/a	300 - 400	400 - 600	600+
校长	n/a	n/a	n/a	1,000+

零售				
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
业务拓展	250 - 350	350 - 500	500 - 800	800 +
市场管理	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800 +
批发/加盟	200 - 450	450 - 650	650 - 850	850 +
零售管理	200 - 300	300 - 550	550 - 800	800 +
客户关系管理 与 数字营销	200 - 300	300 - 550	550 - 850	850 +
采购	200 - 400	400 - 550	550 - 1,000	1,000 +
视觉	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800

快速消费品				
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
全国销售	n/a	300 - 450	450 - 700	1,000+
区域销售	200 - 350	350 - 500	600 - 800	800 +
销售运营	150 - 300	300 - 450	450 - 650	1,000 +
大客户管理	250 - 300	300 - 450	500 - 650	1,000 +
通路行销	200 - 300	350 - 450	450 - 650	1,000 +
品牌市场	200 - 300	300 - 450	450 - 700	1,000 +
电子商务	200 - 350	300 - 450	450 - 700	1,000 +

电子商务				
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
运营管理	250 - 350	350 - 450	550 - 800	800 +
采购管理	150 - 250	250 - 400	400 - 650	650 +
市场管理	300 - 400	300 - 450	450 - 650	800 +
公共关系	250 - 350	300 - 450	450 - 600	700 +
数字营销	300 - 400	350 - 450	600 - 800	800 +
海外渠道管理	250 - 350	350 - 550	550 - 800	800 +

医疗行业趋势

2021年是“十四五”新征程的第一年，也是后疫情时代行业格局巨变的一年。医疗基金加速“腾笼换鸟”，集采、国谈、控费常态化、扩大化、制度化；早筛早诊强基层的健康中国战略目标 和举措，加速发展的互联网医疗、零售渠道，为民众和患者的健康提供创新渠道与服务。药械企业积极转型和布局，深耕中国，放眼全球，在新常态中大力谋发展。在政策支持、产业发展、资本支持的三轮驱动之下，医疗大健康行业以前所未有的速度更新迭代，也促成人才流动的新格局：

竞争激烈，唯快不破。企业青睐有资源、经验丰富的人才。具备医保准入，带量采购经验，政府资源和药物经济学知识的人才备受青睐。

创新2.0时代，提高源头创新能力，自主研发创新药，或通过BD的模式提高竞争力成为各家关注重点。在研发加速的情况下对药物质量和安全要求不断提高。

医疗科技、创新支付和医疗服务的创新，促使跨界人才的需求和流动持续火热。

创新药企快速崛起，求贤若渴，人才从外向内资流动加速，海外候选人选择回国增多。经历过大型药物研发、医学、准入、BD、数字转型的人才。拥有成长型思维的复合型人才、敏捷人才，是新时代选材不可忽略的要素。



医药、医保、医疗三医联动催化医疗行业改革进程，“**创新**”“**人才**”“**转型**”是关键。翰德认为，在未来，创新药研发、医学、准入人才供不应求；拥有新兴技术，跨界背景的人才受欢迎；数字化人才需求增加。

热门职能

研发

- Drug Discovery (药物发现)：进入创新2.0时代，研发人才的稀缺和紧俏更为明显，随着药物创新方面的竞争越来越激烈，如何在药物发现阶段占据领先优势至关重要。
- Translational Research (转化研究)：随着国内创新药企的迅速发展及国家对源头创新的鼓励，如何将临床前药物成功推进至临床研究，完成该过程中的转化；以及如何通过基础研究更好的推进早期创新药物研发，非常关键。相关人才也受到企业的青睐。
- Clinical Operation (临床运营)：临床研究的速度和质量是上市快慢和成功与否的一个关键环节。随着越来越多的药物进入到临床实验阶段，从策略制定到方案设计各层级、各环节的人才都有很大的需求。
- RA (药品注册)：创新药企逐渐迎来收获期，在国家政策频频出台的 背景下，对相关政策具有前瞻性和深刻理解的人才需求很大。

医学

- Clinical Development（临床开发）：跨国药企更多参与全球注册临床试验和部分早期临床试验，本土企业不断扩大临床开发团队以配合其创新管线的扩展和临床项目的开发，Clinical Research Physician / Scientist (临床研究医师/科学家) 是各类药企重金争抢的人才。
- Medical Affairs (医学事务)：新时代的医学事务成为桥接研发和商业化的重要支柱，职能横跨产品上市前后的全生命周期，发挥着医学策略制定、医学证据收集、专家对接及维护、产品全生命周期管理等重要功能。随着越来越多的产品从研发进入到商业化阶段，无论是国家在药品推广规则的要求，还是创新药本身的高专业壁垒，都让专业的医学事务人才变得越来越紧俏。
- RWE (真实世界证据)：随着国家注册监管法规的更新，博鳌乐城先行区不断的完善，医疗数据相关企业的投资不断增加，RWE成为支持药企进行新药上市申请及适应症拓展中的重要部分，人才的供需矛盾也凸显。
- HEOR (药物经济学)：药物经济学评价成为准入、定价、医保谈判的重要证据基础。有HEOR技术技能，并能和准入策略有机结合的人才受到青睐。

商业化

BD (业务拓展): 资本方、跨国药企和本土药企从研发到商业化, 从创新药的引入到出海, 从产品license-in/out前移至早期研发和技术平台引进合作, 积极开展全价值链、多方位、跨行业的深度合作。在人才需求上, 既有扎实的研发基础, 懂行懂产品, 同时具备全球视野, 战略创新思维, 商务谈判能力的复合型人才。

Strategy (战略): 无论是跨国企业的业务拓展, 创新合作, 民营企业的战略转型, 或是创新企业的发展, 战略人才作为企业的智囊团, 从商业端向临床、研发全产业链延伸, 担任CEO (董事长), 业务领袖, 或是研发专家的左膀右臂, 将想法转化为系统化方案, 整合资源, 推动企业的发展。

Access (准入): 在医保谈判和带量采购的助推下, 药品销售达到峰值的时间被缩短, 对加速上市、市场准入、医保和带量采购的谈判能力要求更高。企业对于准入人才的需求进一步增加, 具有策略分析能力和前瞻性的人才受青睐。

生产制造

MST (制造科学与技术): 制造科学与技术, 是工艺开发部门和生产部门之间顺利推进的保障, 企业希望有经验的候选人可以确保过程中的稳定性和保证生产质量。

Quality (质量监督): 药品管理法的出台, 对企业在药品全生命周期的质量责任提出了更高更严的要求。无论是自主生产和外包生产, 在生产制造中各个环节都需要质控岗位的人才。

Lean Manufacturing (精益生产): 药物生产是产品流向市场最为重要的 一个环节, 越来越多产品从临床开正在进入生产阶段, 如何让生产流程具备效率, 并且确保生产质量, 对于产品商业化的成功非常关键。

Digital innovation (数字化创新): 从谨慎探索到蓬勃发展, 数字化创新覆盖医药、器械、医疗服务, 以及研产销各个环节。利用AI和大数据提升医药创新研发效率, 应用创新理念、数字化工具, 实现全渠道精准医生互动, 建立“以患者为中心”的诊疗康复一体化解决方案, 在数字化时代, 无疑是医疗健康行业的必选之路。既具备数字和分析能力, 又能深刻理解数字化在医疗中的应用的人才, 是企业制胜数字时代的核心。

薪资数据——研发

综合管理						
	大型外资公司			中小型企业		
	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000
首席科学家	n/a	n/a	n/a	1,500 - 2,000	2,000 - 3,000	3,000+
首席技术官	n/a	n/a	n/a	1,500 - 2,000	2,000 - 3,000	3,000+
转化医学负责人	1,200 - 1,500	1,500 - 1,800	1,800+	1,000 - 1,200	1,200 - 1,500	1,500 - 2,000
临床运营负责人	1,200 - 1,500	1,500 - 1,800	1,800+	900 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 2,000
注册负责人	1,500 - 1,800	1,800 - 2,000	2,000+	1,500 - 1,800	1,800 - 2,000	2,000+

	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000
早期研发-生物学家	300 - 400	400 - 800	800 - 1,000	300 - 400	400 - 600	600 - 1,500
早期研发-化学家	300 - 400	400 - 800	800 - 1,000	300 - 400	400 - 600	600 - 1,500
临床前研究-药理毒理	300 - 400	400 - 600	600 - 900	300 - 400	400 - 600	600 - 900
临床前研究-PK/PD	300 - 400	400 - 600	600 - 900	300 - 400	400 - 600	600 - 900
工艺开发	300 - 400	400 - 600	600 - 900	250 - 350	350 - 650	650 - 1,000
制剂开发	300 - 400	400 - 600	600 - 900	300 - 400	400 - 600	600 - 900
CMC	300 - 400	400 - 600	600 - 900	300 - 400	400 - 600	600 - 900
转化医学	300 - 500	500 - 800	800 - 1,200	300 - 400	400 - 800	800 - 1,000
临床药理	300 - 500	500 - 800	800 - 1,200	300 - 400	400 - 800	800 - 1,200
药物注册	300 - 500	500 - 800	800 - 1,200	300 - 400	400 - 800	800 - 1,000
临床运营-监察	300 - 500	500 - 800	800 - 1,000	300 - 400	400 - 700	700 - 1,000
临床运营-质量	300 - 500	500 - 800	800 - 1,000	300 - 500	500 - 800	800 - 1,000

薪资数据——生产制造与质量

工艺开发						
	大型外资公司			中小型公司		
	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000
工艺开发负责人	1,500 - 2,500	2,500 - 3,000	3,000+	1,200 - 2,000	2,000 - 2, 500	2,500+
	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000
	生物医药/生物科技	300 - 400	400 - 600	600 - 1,500	250 - 350	350 - 600
小分子制剂	250 - 350	350 - 500	500 - 1,500	200 - 300	300 - 480	480 - 1,000

CMC项目管理						
	大型外资公司			中小型公司		
	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000
CMC 项目管理负责人	1,500 - 2,500	2,500 - 3,000	3,000+	1,300 - 2,000	2,000 - 2, 500	2,500+
	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000
生物医药/生物科技	300 - 450	450 - 700	700 - 1,500	300 - 400	300 - 500	500 - 1,300
小分子制剂	280 - 350	350 - 600	600 - 1,300	250 - 350	300 - 480	480 - 1,000

综合管理						
	大型外资公司			中小型公司		
	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000
总经理	1,800 - 2,500	2,500 - 4,000	4,000 +	1,200 - 1,800	1,800 - 2,500	2,500 - 3,500
事业部负责人	1,000 - 1,500	1,500 - 2,000	2,000 - 2,500	800 - 1, 000	1,000 - 1,500	1,500 - 2,500
	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000
生物医药/生物科技	300 - 400	400 - 800	800 - 1,500	250 - 300	300 - 700	700 - 1,300
小分子制剂	250 - 350	350 - 600	600 - 2,000	200 - 300	300 - 500	500 - 1,200

质量管理						
	大型外资公司			中小型企业		
	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000
质量负责人	1,500 - 2,500	2,500 - 3,000	3,000+	1,200 - 2,000	2,000 - 2,500	2,500+

生产/工程运营						
	大型外资公司			中小型公司		
	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000
生产负责人	1,300 - 1,800	1,800 - 3,000	3,000+	1,000 - 1,500	1,500 - 2, 500	2,500+
	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000
生物医药/生物科技	300 - 350	350 - 700	700 - 1,300	250 - 350	350 - 600	600 - 1,000
小分子制剂	250 - 350	350 - 500	500 - 1,200	200 - 250	250 - 450	450 - 800
工程管理	300 - 450	450 - 700	700 - 1,500	250 - 300	300 - 500	500 - 1,300
环境健康安全	250 - 450	450 - 700	700 - 1,600	250 - 350	350 - 500	500 - 800
精益管理	300 - 450	450 - 800	800 - 1,200	250 - 350	350 - 600	600 - 800

GXP质量保证						
	大型外资公司			中小型企业		
	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000
生物医药/生物科技	250 - 450	450 - 700	700 - 2,000	200 - 400	400 - 700	700 - 1,500
小分子制剂	300 - 400	400 - 700	700 - 1,600	250 - 400	400 - 700	700 - 1,200

现场质量管理						
	大型外资公司			中小型企业		
	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000
生物医药/生物科技	300 - 450	450 - 750	750 - 2,000	350 - 400	400 - 700	700 - 1,200
小分子制剂	250 - 350	350 - 600	600 - 1,600	250 - 350	350 - 500	500 - 700

质量审计/供应商质量管理						
	大型外资公司			中小型企业		
	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000
生物医药/生物科技	300 - 450	450 - 750	750 - 2,000	350 - 400	400 - 700	700 - 1,200
小分子制剂	250 - 350	350 - 600	650 - 1,600	250 - 350	350 - 500	500 - 700

薪资数据——医学

临床开发						
	大型外资公司			中小型公司		
	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000
首席医学官	2,500 - 3,000	3,000 - 3,500	3,500 - 4,000	2,000 - 2,500	2,500 - 3,500	3,500 - 4,000
(高级)医学总监	1,200 - 1300	1,300 - 1,500	1,500 -1,800	1,000 - 1,200	1,200 - 1,300	1,300 - 1,500
高级医学经理/副总监	600 - 700	700 - 900	900 - 1,200	500 - 600	600 - 800	800 - 1,000
医学经理	300 - 400	400 - 500	500 - 600	300 - 350	350 - 400	400 - 500
医学写作负责人	700 - 800	800 - 1,000	1,000 - 1,200	500 - 600	600 - 900	900 - 1,200
医学写作	150 - 300	300 - 500	500 - 800	200 - 300	300 - 500	500 - 800
药物安全/警戒负责人	700 - 900	900 - 1,200	1,200 - 1,500	600 - 800	800 - 1,000	1,000- 1,200
药物安全/警戒医师	400 - 600	600 - 800	800 - 1,000	300 - 500	500 - 600	600 - 800

医学事务						
	大型外资公司			中小型公司		
	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000
治疗领域负责人	800 - 1,000	1,000 - 1,300	1,300 - 1,800	600 - 800	800 - 1,000	1,000 - 1,500
高级医学经理/副总监	600 - 800	800 - 1,000	1,000 - 1,200	350 - 500	500 - 700	700 - 900
医学顾问	350 - 450	450 - 700	600 - 850	260 - 400	350 - 600	500 - 700
医学联络负责人	600 - 800	800 - 1000	1,000 - 1,200	600 - 800	800 - 900	900 - 1,000
医学联络经理	400 - 500	500 - 650	650 - 750	350 - 500	500 - 600	600 - 700
医学联络官	220 - 350	350 - 490	490 - 700	200 - 350	350 - 450	450 -500
医学合规	500 - 600	600 - 800	800 - 1,000	n/a	n/a	n/a
医学优化	500 - 600	600 - 800	800 - 1,000	n/a	n/a	n/a
药物安全/警戒负责人	600 - 700	700 - 900	900 - 1,000	n/a	n/a	n/a
药物安全/警戒经理	400 - 500	500 - 600	600 - 700	n/a	n/a	n/a

真实世界证据/药物经济学			
	大型外资公司		
	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000
卫生经济与结果研究	400 - 600	600 - 900	900 - 1,500
真实世界证据	400 - 600	600 - 900	900 - 1,800

薪资数据——BD与战略

综合管理							
	大型外资公司			中小型公司			
	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000	
首席商务官	2,000 - 2,500	2,500 - 3,000	3,000+	1,500 - 2,000	2,000 - 3,000	3,000+	
	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000	
	商务拓展	300 - 400	400 - 900	900 - 2,000	250 - 300	300 - 700	700 - 1,500
	联盟管理	300 - 400	400 - 800	800 - 2,000	250 - 300	300 - 600	600 - 2,000
	战略规划	300 - 400	400 - 1,000	1,000 - 2,500	250 - 300	300 - 800	800 - 2,000
	业务总参	n/a	600 - 1,000	1,000 - 1,800	n/a	400 - 800	800 - 1,500

薪资数据——销售与市场

综合管理						
	大型外资公司			中小型企业		
	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000
总经理	n/a	2,800 - 3,500	3,500 - 5,000	1,500 - 1,500	1,500 - 2,000	2,500 - 3,500
事业部负责人	n/a	1,800 - 2,500	2,500 - 3,500	600 - 800	800 - 1,200	1,500 - 1,800

销售市场/商业支持						
	大型外资公司			中小型企业		
	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000
销售队伍效力/销售效率优化	450 - 600	600 - 900	900 - 1,500	300 - 500	400 - 700	650 - 1,300
销售培训	300 - 500	450 - 950	750 - 1,500	300 - 400	400 - 800	750 - 1,200
大客户管理	300 - 500	600 - 1,000	1,000 - 1,800	n/a	400 - 900	800 - 1,300
销售	n/a	600 - 1,000	1,000 - 1,500	n/a	500 - 800	800 - 1,500

市场						
	大型外资公司			中小型企业		
	产品经理/高级产品经理 RMB/000	市场经理 RMB/000	市场副总监及以上 RMB/000	产品经理/高级产品经理 RMB/000	市场经理 RMB/000	市场副总监及以上 RMB/000
中央市场	400 - 800	700 - 1,000	1,000 - 2,000	400 - 600	600 - 1,000	1,000 - 2,000
区域市场	n/a	500 - 700	700 - 1,000	n/a	500 - 700	700 - 1,000

政务/准入/传播						
	大型外资公司			中小型企业		
	副经理/经理 RMB/000	高级经理及副总监 RMB/000	总监及以上 RMB/000	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000
政府事务	350 - 550	550 - 900	850 - 2,500	350 - 550	550 - 900	850 - 1,800
市场准入	450 - 600	750 - 1,500	1,000 - 2,000	200 - 350	450 - 700	700 - 1,300
准入策略	400 - 700	550 - 1,000	1,000 - 2,000	400 - 700	550 - 1,000	1,000 - 1,500
公关传播	300 - 500	500 - 900	900 - 1,500	300 - 500	500 - 900	900 - 1,200

薪资数据——数字化与创新

综合管理			
	大型外资公司		
	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000
首席数字官	n/a	1,200 - 1,800	1,800 - 3,500
	经理 RMB/000	高级经理及副总监 RMB/000	总监及以上 RMB/000
	数字化战略	600 - 900	800 - 1,500
数字化转型及创新	350 - 600	600 - 900	800 - 1,500
数字化全渠道管理	350 - 600	600 - 900	800 - 1,500
数据治理	350 - 600	600 - 900	800 - 1,200
数字化业务合作伙伴	350 - 600	600 - 900	800 - 1,200
数字化生态圈平台管理	350 - 600	600 - 900	800 - 1,500
数据管理及应用	350 - 600	600 - 900	800 - 1,300

综合管理			
	互联网医疗及生物科技公司		
	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000
CEO	n/a	1,000 - 2,000	2,000 - 4,000
COO	n/a	1,000 - 1,500	1,500 - 3,000
CDO	n/a	1,000 - 1,500	1,500 - 3,000
VP/事业部负责人	n/a	1,000 - 1,500	1,500 - 2,500
数字疗法(DTx)负责人	n/a	1,000 - 1,500	1,500 - 3,000
AI药物研发负责人	n/a	1,000 - 1,500	1,500 - 3,000

薪资数据——医疗器械与设备

前台			
互联网医疗及生物科技公司			
	经理 RMB/000	高级经理及副总监 RMB/000	总监及以上 RMB/000
销售及商务开发	300 - 450	450 - 800	800 - 1,500
售前	300 - 450	450 - 700	700 - 900
咨询	300 - 450	450 - 700	700 - 900
项目管理	300 - 450	450 - 800	800 - 1,200

中台			
互联网医疗及生物科技公司			
	经理 RMB/000	高级经理及副总监 RMB/000	总监及以上 RMB/000
运营管理	300 - 500	500 - 800	800 - 1,300
用户运营	300 - 500	500 - 800	800 - 1,300
内容运营	300 - 500	500 - 900	800 - 1,300
产品运营	300 - 500	500 - 800	800 - 1,200
产品开发	350 - 500	500 - 900	800 - 1,500
数据分析	250 - 400	400 - 700	700 - 1,200

综合管理						
大型外资公司			中小型公司			
	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000
总经理	n/a	2,100 - 2,800	2,800 - 4,000	1,000 - 1,500	1,500 - 2,000	2,000 - 3,000
事业部负责人	n/a	1,200 - 1,800	1,800 - 2,600	500 - 800	800 - 1,200	1,200 - 1,800

综合管理			
大型外资公司			
	副经理 RMB/000	经理及高级经理 RMB/000	副总监及以上 RMB/000
销售	n/a	500 - 800	900 - 1,500
大客户管理	n/a	400 - 900	1,000 - 1,300
产品营销	n/a	400 - 800	1,000 - 1,500
新产品计划/ 战略营销	n/a	700 - 1,100	1,000 - 1,500
市场准入	n/a	400 - 800	1,000 - 1,800
管理咨询	n/a	1,000 - 1,200	1,200 - 2,600

研发、技术、质量与生产运营						
大型外资公司			中小型公司			
	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000
研发工程 - 硬件 (电子/机械)	300 - 450	450 - 800	800 - 1,500	250 - 350	350 - 650	650 - 1,000
研发工程 - 软件/算法	350 - 500	500 - 850	850 - 2,000	300 - 400	400 - 700	700 - 1,500
研发工程 - 材料	300 - 450	450 - 800	800 - 1,500	250 - 350	350 - 650	650 - 1,000
研发工程 - 系统	350 - 500	500 - 850	850 - 1,200	300 - 400	400 - 700	700 - 1,000
研发产品管理	400 - 600	600 - 900	900 - 2,000	350 - 500	500 - 800	800 - 1,200
项目管理 - 新产品设计/新产品引进	300 - 450	450 - 800	800 - 1,500	250 - 400	400 - 600	600 - 1,000
项目管理 - 生命周期管理	300 - 450	450 - 800	800 - 1,500	250 - 400	400 - 600	600 - 1,000
生产管理	300 - 450	450 - 700	700 - 1,500	250 - 300	300 - 500	500 - 1,300
工程管理	300 - 450	450 - 700	700 - 1,500	250 - 300	300 - 500	500 - 1,300
环境健康安全	250 - 450	450 - 700	700 - 1,600	250 - 350	350 - 500	500 - 800
精益管理	300 - 450	450 - 800	800 - 1,200	250 - 350	350 - 600	600 - 800

质量管理

	大型外资公司			中小型公司		
	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000
质量负责人	1,500 - 2,500	2,500 - 3,000	3,000+	1,200 - 2,000	2,000 - 2, 500	2,500+
	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000	30分位 RMB/000	中位 RMB/000	70分位 RMB/000
GXP质量保证	250 - 450	450 - 700	700 - 1,500	200 - 400	400 - 700	700 - 1,200
现场质量管理	300 - 450	450 - 750	750 - 1,500	350 - 400	400 - 700	700 - 1,200
质量审计/供应商质量管理	300 - 450	450 - 850	850 - 1,500	300 - 400	400 - 700	700 - 1,200
质量控制	200 - 300	300 - 600	600 - 1,500	200 - 300	300 - 600	600 - 1,200
上市后质量管理	250 - 350	350 - 800	800 - 1,200	200 - 350	350 - 500	500 - 800
验证管理(工艺/设备/计算机信息化)	280 - 400	400 - 650	650 - 1,200	200 - 350	350 - 500	500 - 800

科技行业趋势

行业迁移, 技术迁移

技术发展快是科技行业的一大特点, 每隔几年就会有一次革命性变化。IT技术更新迭代的速度远超于其他领域, 更要求高级IT人才对新技术保持学习, 不断更新知识体系, 保持持续的竞争力, 并培养自己的“可迁移能力”。所谓“可迁移能力”, 就是从一个岗位转到另一个岗位, 或从一个行业跨到另一个行业后可复用的能力。随着行业之间的界限逐渐模糊, 公司的跨界竞争不断加强, 复合型人才将会越来越受欢迎。具备业务思维、产品思维, 数据思维, 合规思维的IT人才将会更容易在众多人才当中脱颖而出。

IT人才需要具备业务为导向的视野和格局

技术人员的目标不仅仅是一个强大的技术, 算法或者模型, 更重要的是让技术落地, 从而赋能业务, 这就要求技术人员对公司业务目标和用户群体具有深刻理解。真正的以业务为导向, 是优秀的IT人才最珍贵的素质之一。技术人员想要职业发展有所突破并进入管理类岗位, 不能仅仅关注技术细节, 还需要思考所做的项目可以给企业带来怎样的价值, 进而关注行业和组织未来的发展方向。

IT人才需要全面具备数据安全和合规思维

2021年, 国内信息安全相关法律法规密集出台。2021年9月1日《数据安全法》和《关键信息基础设施安全保护条例》开始施行, 工业和信息化部、国家互联网信息办公室、公安部联合印发的《网络产品安全漏洞管理规定》同时出台。

11月1日《个人信息保护法》开始施行。与2017年施行的《中华人民共和国网络安全法》一起, 形成了围绕《中华人民共和国国家安全法》的较为完善的法律体系和顶层设计, 全面维护国家安全、网络安全、数据安全和个人信息权益。

这些法规出台, 对隐私和安全提出很高的要求, 促使之前推崇效率至上的企业组织更关注合规、风险控制、以及企业社会责任。各种客流分析的软件、获客程序、采集个人信息的app, 以及大数据“杀熟”程序会受到越来越严格和明确的限制。

另一方面, 数字化、云计算等各类新技术在给企业带来新的业务发展机会的同时, 也将企业更多的暴露于网络威胁之下, 网络安全事件频发。各大企业对网络安全建设及人才的需求量显著增加, 而人才市场上, 企业信息安全人才匮乏, 一将难求。

上述情况不仅仅要求企业管理者提高安全合规意识, 要求信息安全从业人员时刻保持学习力, 也同时要求IT从业人员有具备更强的数据安全和合规思维, 合力减少企业风险。而具备相应思维方式和能力的IT人才, 也无疑会更具竞争力。

新基建催生新人才需求

2021年发改委明确新基建范围, 这些会议中所指的「新基建」主要指5G网络、人工智能、工业互联网、物联网、数据中心等信息基础设施。数字化新基建解决了数据的连接、交互和处理问题。5G、大数据、人工智能等, 将给产业升级带来更大的空间, 推动形成新的产品服务、新的生产体系和新的商业模式。国务院明确瞄准产业升级和智能制造发展, 适应群众数字消费新需求, 促进网上办公、远程教育、远程医疗、车联网、智慧城市等应用。

“新基建”已经按下“快进键”。目前各地密集公布了2020年重点投资计划, 以“5G通信网络建设”为代表的“新基建”项目尤为亮眼。例如, 上海首个5G产业园3月12日在浦东金桥开园, 依托于5G等先进技术的新兴制造走上快车道。5G+AI技术还加速向教育、医疗、文化娱乐等服务业和民生行业延伸应用。

灵活办公需求催生新的拓展领域及发展空间

受新冠疫情影响, 以即时通讯、视频会议、协同办公为主的云应用规模迅速扩张, 促使企业加大IT领域投资满足运营需求。云计算、云应用、大数据的快速发展使得企业增加了新的IT需求, 从而为公司提供了新的拓展领域及发展空间。灵活办公场景更加灵活多变, 办公工具持续升温。

翰德技术服务及灵活人才事业部(TaaS)近年来强烈地感受到了商业环境 and 应用科技日益变化的情况下, 企业领导层对于敏捷人才团队搭建的迫切性。首席科技官们遇到了更多复杂棘手的难题中, 最直接的便是如何快速提升人才密度、缩短人才部署时间、抢占市场先机上的挑战。翰德在此大背景下, 强化了提供数字化转型服务、创新软件开发、测试、交付、用户体验设计、信息安全等一体化解决方案等服务。

ESG实践和ESG投资逐渐热门

近年来资本市场对ESG领域表现出浓厚的兴趣, ESG资产规模逐年增加。除了赢得社会声誉和规避政策性风险外, 企业还可能获得ESG投资资本的认可和青睐, 就给了这些公司很大的压力, 这些公司开始注重内部的员工, 注重与上下游的供应商, 还有零售渠道的关系。最后帮助这些公司成长为更好的公司, 他们在这个过程中创造更高的收益, 更高的回报, 而不是只关注“算法”。



热门职位

📊 CDO/ CIO/ CTO

随着企业数字化的发展以及IT技术与业务持续深入的绑定,企业逐渐意识到技术和数据对业务的巨大推动作用,市场对CDO, CIO, CTO等高端管理人才需求持续。

首先,越来越多的公司开始设置CDO即首席数字官职位,并期望首席数字官具备企业战略管理思维和互联网思维,具有一定的经营管理经验,对数字化趋势具有宽广的视野,具备强大的领导力和影响力,从而对企业进行数字化转型。

另外,随着数字化成为一项核心竞争力,企业对CIO有了更高期待。除了在传统IT的语境下统管公司IT人员、流程和技术,为业务提供系统支持之外,现阶段的CIO在关键战略、技术和管理计划中发挥着关键的领导作用:从信息安全和算法,到客户体验和利用数据,减轻威胁并推动业务增长,企业期望CIO深入理解行业趋势和企业业务逻辑及流程,具备高度的业务敏感度,能够从赋能业务角度,有前瞻性地制定并实施企业信息化和数字化的蓝图,帮助CEO完成企业经营管理目标。

同样的,优秀的CTO依然紧缺。企业期望CTO不仅仅能看到企业目前的发展现状,还能够根据未来的发展预期来权衡技术栈的发展路线,制定和落地技术战略。许多头部企业希望CTO在考虑技术规划路线图时,既能保持技术栈整体的连续性的,又能实现一定的弹性和行业领先性,从而真正实现利用技术来服务公司的商业战略的目的,降本增效。因此,需要CTO不仅仅具有良好的技术视野和架构能力、良好的产品意识,还要有强大的业务前瞻性,跨部门协调能力和领导力。

📊 数字化

当前数字化转型已经深入各行各业,超越了信息的数字化或工作流程的数字化,着力于实现“业务的数字化”。同时,新冠疫情的持续也大大加速了传统企业数字化的进程,企业亟需相应人才以提高组织的数字化能力。

除CDO外,负责数字化需求分析、产品设计、技术落地的数字化技术人才持续火热,包括数字化业务伙伴、架构师、产品经理、项目经理等等。同时,数字化的进程也推动了其他相关技术人才需求,如云计算、数据科学、信息安全合规以及涉及到以上诸领域的相关的技术研发等岗位。

📊 大数据

“一切业务数据化,一切数据业务化”,已经成为许多企业的共识。伴随着国内企业过去二十多年来的信息化建设,企业已经积累了相当丰厚的数据,数据也已成为企业最新的生产要素。在前期数据采集和入库的基础上,数据资产化管理和数据驱动决策将成为未来企业发展核心竞争力。企业不仅希望数据是可收集的,更希望数据是可分析和可视化的,通过数据分析,辅助业务决策和商业智能这三个维度来最大程度的“变现”这些数据的价值,数据资产化管理和数据驱动决策成为未来企业发展核心竞争力,数据库技术也从原来的OLTP向OLAP, AnalyticDB方向发展。

于此同时,过去二三十年来的信息化建设也形成了一些历史遗留问题,如数据孤岛各自建设形成独立的烟囱,数据重复和冗余造成资源浪费等问题。因此在数据分析之外,企业需要将数据管理和数据治理纳入战略层面,实现全面系统化的数据管理部署与落地。目前国内有些公司开始设置首席数据官职位,期待能够帮助组织建立数据生态,从数据战略、数据决策与增值、数据中台到数据治理成为闭环。首席数据官的职责为是负责整个组织中的数据的管理和利用,通过将数据战略引入企业的商业规划中,协调企业整体范围内数据管理和运用,管理企业整体数据处理和数据挖掘过程,并带领企业构建、激活并保持企业的数据管理能力。

同时,大数据各类职位持续火爆,其中市场最为紧缺的是数据湖和数据仓库架构师、大数据开发工程师、数据科学家、数据分析师、以及数据产品经理。另外,为了提升数据质量,充分发挥数据价值,数据治理相关需求也有所提升。

📊 云计算基础架构

全球云计算市场保持高速增长,在新冠疫情的推动下,大多数企业都加快了将线下业务部署和迁移到云上的计划。尤其是近5年来,伴随着国内信创领域的方兴未艾,国产替代,自主可控,信息安全越来越被更多的企业所认识,由此许多企业在制定IT规划时,不仅会只考虑AWS、Azure等国外厂商的云,也会同时把一部分业务放在阿里云,华为云,腾讯云等国内头部云平台,从而形成了多云和混合云的IT战略。

由此,企业云计算工程师职位仍然火热,其中云计算架构师最为稀缺,负责云计算平台的技术架构选型比较,方案设计、落地实施,成本优化和稳定运维,从Gartner, Forrester和IDC的报告来看, AWS, Azure, 阿里云仍是近期国内云计算的主要的落地平台。此外,同时具有一定网络安全经验和DevOps (持续集成,持续开发)能力将会为云计算相关方向候选人履历加分不少。

📊 信息安全

2021年,受国内陆续出台的法律法规政策影响以及众多网络安全事件的推动,信息安全人才缺口持续扩大,预计未来几年仍会持续,相关从业人员的薪资也将继续水涨船高。CISO, 安全合规风险治理、应用安全、云安全等人才继续供不应求。其中,企业缺少的是既能熟悉合规风控要求,又能够带领技术落地的全能型选手。擅长跨部门、跨职能沟通,能够在信息安全风险和业务发展,本土业务和总部安全要求中寻求平衡的信息安全官一将难求。

📊 算法

算法作为近几年炙手可热的技术领域之一仍然是热门职位。算法需要基于对业务的深度理解后才能够进行后续的数据以及编程工作。因此算法从业者需要具备快速的业务学习能力,深厚的数学基础以及强大的软件工程能力。正是源于算法在不同业务当中的展开,其本身也发展出了多种基于业务需求的领域,如自然语言处理、搜索算法、图像算法,风控算法、深度学习等等。

总结

展望2022,随着高科技产业和数字化转型成为国家经济增长的强引擎,以及上海张江、深圳前海、珠海横琴等科技高地聚焦于高科技发展的巨大势能,金融科技、芯片、新能源等行业会得到持续增加的投资机会,这都会有助于达成相关行业高质量的稳增长和稳就业的目标,科技发展战略资源也会倾斜更多到硬科技的方向,其中最具代表性的方向主要体现在光电芯片、人工智能、航空航天、生物技术、信息技术、新材料、新能源、智能制造等领域。另外,对科技人才职业生涯发展形成阻碍的35岁门槛和996现象也会随着国家和社会对这个问题的关注而得以持续的缓解。站在2022的初春,我们继续大力的看好科技人才的未来,他们的春天也才刚刚开始。

📊 SRE 网站可靠性工程师

SRE是一个火热的新兴岗位,涉及的知识面和技术非常广泛,国内公司也在逐步探索中, 预计未来的几年岗位将持续火爆。SRE需要构建可扩展和高可用的软件系统,通过软件工程的方法解决基础设施代码化(IaC, Infrastructure as code)和自动化运维等相关的问题,帮助实现系统快速迭代、灵活扩展、高效运维。

📊 技术研发类职位持续火热

技术研发类职位仍是招聘大头。后端开发语言仍以Java,C++为主,同时,随着云原生的发展,Golang开发的需求明显提升。除coding技能之外,更多公司要求人选熟悉微服务架构,具有高并发、分布式系统开发经验。同时,熟悉算法、数据结构、系统设计的人选更受市场青睐。前端工程师较往年需求也有增加,要求人选擅长Vue或React框架。值得注意的是,伴随数字化转型,越来越多的传统企业也开始搭建自己的研发团队,和供应商团队一起合作,把控核心技术框架、控制企业成本和风险,并使企业掌握更多主动权。

薪资数据——上海

综合管理			
	小型/初创公司 RMB/000	中型企业 RMB/000	行业领导者 RMB/000
首席技术官	1,000 - 1,500	1,200 - 2,000	2,000 - 3,500
首席数字官	1,200 - 1,500	1,500 - 2,000	2,000 - 3,500
首席信息官	800 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 3,500
首席数据官	1,000 - 1,500	1,200 - 2,000	2,000 - 3,000
首席信息安全官	800 - 1,000	1,000 - 1,500	1,200 - 2,500

企业IT/数字化管理			
	小型/初创公司 RMB/000	中型企业 RMB/000	行业领导者 RMB/000
数字化总监	700 - 900	900 - 1,200	1,200 - 1,800
IT总监	600 - 800	800 - 1,000	1,000 - 1,500
数据分析总监	700 - 900	900 - 1,200	1,200 - 1,800
IT业务伙伴	450 - 600	600 - 850	850 - 1,200

企业数字化			
	小型/初创公司 RMB/000	中型企业 RMB/000	行业领导者 RMB/000
数字化架构师	600 - 800	800 - 1,000	1,000 - 1,200
数字化项目经理	350 - 450	450 - 600	600 - 800
数字化业务分析	250 - 350	350 - 450	450 - 600
数字化产品	350 - 450	450 - 650	650 - 900
数字化运营	350 - 450	450 - 650	650 - 900

企业应用管理			
	小型/初创公司 RMB/000	中型企业 RMB/000	行业领导者 RMB/000
企业应用管理	350 - 500	500 - 700	700 - 1,000
项目管理	350 - 450	500 - 600	600 - 900
系统实施顾问	300 - 400	400 - 550	550 - 750
系统业务分析	250 - 350	350 - 450	450 - 600

信息安全			
	小型/初创公司 RMB/000	中型企业 RMB/000	行业领导者 RMB/000
IT风险合规和治理	350 - 450	450 - 700	700 - 1,200
数据安全	350 - 500	500 - 800	800 - 1,200
应用安全	350 - 500	500 - 800	800 - 1,200
云安全	400 - 500	500 - 800	800 - 1,200
安全运维	300 - 400	400 - 650	650 - 900
IT审计	300 - 400	400 - 600	600 - 900

数据			
	工程师 RMB/000	专家 RMB/000	技术管理 RMB/000
商业智能	250 - 350	350 - 550	550 - 900
数据分析	350 - 550	550 - 700	600 - 1,200
数据科学	400 - 600	600 - 900	800 - 1,500
大数据开发	350 - 500	600 - 900	900 - 1,200
大数据架构	450 - 600	600 - 900	900 - 1,500
数据建模	250 - 450	450 - 600	600 - 800
数据挖掘	400 - 600	600 - 900	800 - 1,200
算法	400 - 700	700 - 1,200	900 - 1,800

云与基础架构			
	工程师 RMB/000	架构师/专家 RMB/000	技术管理 RMB/000
企业云计算	350 - 550	550 - 800	800 - 1,200
IT基础架构管理	300 - 450	500 - 700	500 - 1,200
网络	300 - 500	500 - 700	500 - 800
系统管理	250 - 500	500 - 700	500 - 800

薪资数据——北京

软件开发				
	工程师 RMB/000	架构师/专家 RMB/000	技术管理 RMB/000	
前端开发	250 - 500	500 - 800	600 - 1,000	
后端开发	300 - 600	600 - 1,000	750 - 1,500	
移动端软件开发	250 - 500	500 - 800	700 - 900	
用户体验设计和交互设计	300 - 500	500 - 700	700 - 1,000	
开发运维	300 - 600	600 - 900	800 - 1,200	
质量保证与测试	250 - 500	500 - 700	700 - 900	

销售与市场				
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
营销管理	250 - 350	300 - 400	400 - 600	600 - 1,200
售前	250 - 350	350 - 550	550 - 700	700 - 1,200
解决方案架构	250 - 350	350 - 550	550 - 700	700 - 1,200
业务拓展/销售	250 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 2,000
运营	250 - 300	300 - 400	400 - 700	700 - 1,500
客户交付/项目管理	250 - 350	350 - 550	550 - 700	700 - 1,200
产品管理	250 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 1,500

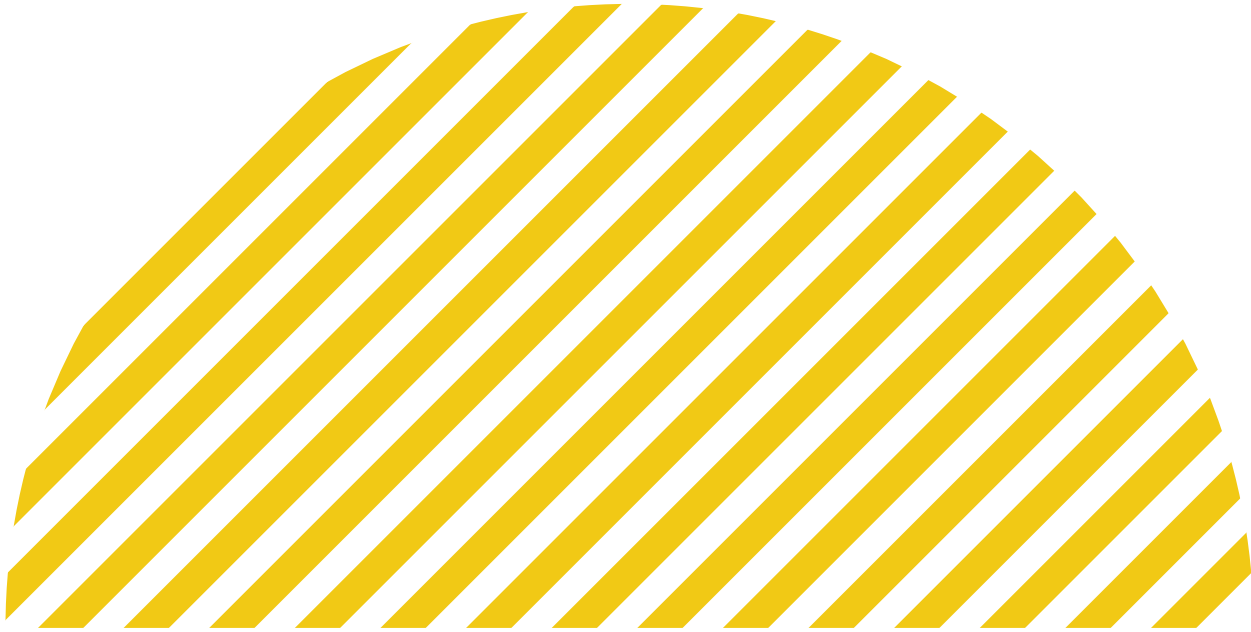
薪资数据——北京

综合管理				
	小型/初创公司 RMB/000	中型企业 RMB/000	行业领导者 RMB/000	
首席技术官	800 - 1,500	1,000 - 2,000	1,500 - 3,000	
首席数字官	800 - 1,500	1,000 - 1,500	2,000 - 3,000	
首席信息官	800 - 1,000	1,000 - 1,500	2,000 - 3,000	
首席数据官	800 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 2,500	
首席信息安全官	800 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 2,500	

企业IT/数字化管理				
	小型/初创公司 RMB/000	中型企业 RMB/000	行业领导者 RMB/000	
数字化总监	600 - 800	1,000 - 1,500	1,500 - 2000	
IT总监	600 - 800	800 - 1,000	1,000 - 1,500	
数据分析总监	700 - 900	900 - 1,200	1,200 - 1,500	
IT业务伙伴	400 - 500	500 - 800	800 - 1,000	

企业数字化				
	小型/初创公司 RMB/000	中型企业 RMB/000	行业领导者 RMB/000	
数字化架构师	600 - 800	800 - 1,000	1,000 - 1,200	
数字化项目经理	350 - 450	450 - 600	600 - 800	
数字化业务分析	250 - 350	350 - 450	450 - 600	
数字化产品	350 - 450	450 - 650	650 - 900	
数字化运营	350 - 450	450 - 650	650 - 900	

企业应用管理				
	小型/初创公司 RMB/000	中型企业 RMB/000	行业领导者 RMB/000	
企业应用管理	350 - 450	450 - 700	700 - 1,000	
项目管理	350 - 450	500 - 650	650 - 800	
系统实施顾问	300 - 400	400 - 550	550 - 700	
系统业务分析	250 - 350	350 - 450	450 - 600	



信息安全			
	小型/初创公司 RMB/000	中型企业 RMB/000	行业领导者 RMB/000
IT风险合规和治理	350 - 450	450 - 700	700 - 1,200
数据安全	350 - 500	500 - 800	800 - 1,500
应用安全	350 - 500	500 - 800	800 - 1,200
云安全	400 - 700	700 - 1,500	1,000 - 1,500
安全运维	300 - 400	400 - 600	600 - 800
IT审计	300 - 400	400 - 600	600 - 800

数据			
	工程师 RMB/000	专家 RMB/000	技术管理 RMB/000
商业智能	250 - 350	350 - 550	550 - 900
数据分析	350 - 550	550 - 700	600 - 900
数据科学	400 - 600	600 - 900	800 - 1,500
大数据开发	350 - 500	600 - 900	900 - 1,500
大数据架构	450 - 600	600 - 900	900 - 1,500
数据建模	250 - 450	450 - 600	600 - 900
数据挖掘	400 - 600	600 - 900	800 - 1,000
算法	400 - 700	700 - 1,200	1,000 - 2,000

云与基础架构			
	工程师 RMB/000	架构师/专家 RMB/000	技术管理 RMB/000
企业云计算	350 - 550	550 - 800	700 - 1,200
IT基础架构管理	300 - 450	500 - 700	500 - 1,200
网络	300 - 500	500 - 700	500 - 900
系统管理	250 - 500	500 - 700	500 - 800

软件开发			
	工程师 RMB/000	架构师/专家 RMB/000	技术管理 RMB/000
前端开发	300 - 500	600 - 900	600 - 1,000
后端开发	300 - 600	600 - 1,000	600 - 1,500
移动端软件开发	250 - 500	500 - 800	600 - 900
用户体验设计和交互设计	300 - 450	400 - 700	700 - 900
开发运维	300 - 600	500 - 800	800 - 1,000
质量保证与测试	250 - 350	300 - 550	550 - 800

销售与市场				
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
营销管理	250 - 350	300 - 400	400 - 600	600 - 1,200
售前	250 - 350	350 - 550	550 - 700	700 - 1,200
解决方案架构	250 - 350	350 - 550	550 - 700	700 - 1,200
业务拓展/销售	250 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 2,000
运营	250 - 300	300 - 400	400 - 700	700 - 1,500
客户交付/项目管理	250 - 350	350 - 550	550 - 700	700 - 1,200
产品管理	250 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 1,500

薪资数据——广州

综合管理

	小型/初创公司 RMB/000	中型企业 RMB/000	行业领导者 RMB/000
首席技术官	1,000 - 2,000	1,800 - 2,500	2,000 - 3,000
首席数字官	1,200 - 2,000	1,500 - 2,500	2,000 - 3,000
首席信息官	1,000 - 2,000	1,500 - 2,200	2,000 - 3,000
首席数据官	1,500 - 2,000	1,500 - 2,500	2,000 - 3,000
首席信息安全官	1,000 - 1,500	1,200 - 2,000	1,800 - 2,500

企业IT/数字化管理

	小型/初创公司 RMB/000	中型企业 RMB/000	行业领导者 RMB/000
数字化总监	700 - 1,200	900 - 1,500	1,200 - 2,000
IT总监	600 - 1,200	900 - 1,500	1,200 - 2,000
数据分析总监	600 - 1,000	900 - 1,200	1,000 - 1,500
IT业务伙伴	350 - 600	600 - 800	700 - 1,000

企业数字化

	小型/初创公司 RMB/000	中型企业 RMB/000	行业领导者 RMB/000
数字化架构师	500 - 700	600 - 800	700 - 1,200
数字化项目经理	350 - 500	450 - 650	600 - 800
数字化业务分析	250 - 350	350 - 450	450 - 600
数字化产品	300 - 500	400 - 650	650 - 900
数字化运营	350 - 650	450 - 700	650 - 900

企业应用管理

	小型/初创公司 RMB/000	中型企业 RMB/000	行业领导者 RMB/000
企业应用管理	300 - 500	500 - 700	700 - 1,000
项目管理	300 - 500	500 - 600	550 - 900
系统实施顾问	300 - 450	400 - 600	550 - 750
系统业务分析	250 - 400	300 - 500	450 - 600

信息安全

	小型/初创公司 RMB/000	中型企业 RMB/000	行业领导者 RMB/000
IT风险合规和治理	300 - 500	350 - 650	600 - 900
数据安全	300 - 450	400 - 700	600 - 1,000
应用安全	350 - 600	400 - 800	700 - 1,500
云安全	400 - 500	500 - 800	800 - 1,200
安全运维	300 - 400	400 - 650	650 - 900
IT审计	300 - 600	400 - 600	600 - 1,000

数据

	工程师 RMB/000	架构师/专家 RMB/000	技术管理 RMB/000
商业智能	300 - 400	400 - 700	700 - 1,000
数据分析	200 - 500	500 - 800	800 - 1,000
数据科学	350 - 600	600 - 1,000	1,000 - 1,500
大数据开发	300 - 500	500 - 800	800 - 1,300
大数据架构	450 - 600	600 - 900	900 - 1,500
数据建模	250 - 450	450 - 600	600 - 800
数据挖掘	300 - 500	500 - 800	800 - 1,300
算法	400 - 600	600 - 1,000	1,000 - 2,500

云与基础架构			
	工程师 RMB/000	架构师/专家 RMB/000	技术管理 RMB/000
企业云计算	300 - 600	600 - 800	800 - 1,200
IT基础架构管理	300 - 500	500 - 650	650 - 1,100
网络	250 - 400	400 - 600	600 - 850
系统管理	250 - 350	350 - 500	600 - 850

软件开发			
	工程师 RMB/000	架构师/专家 RMB/000	技术管理 RMB/000
前端开发	300 - 450	450 - 650	650 - 1,200
后端开发	300 - 450	450 - 650	650 - 1,200
移动端软件开发	300 - 400	400 - 600	600 - 1,200
用户体验设计和交互设计	300 - 450	450 - 650	650 - 1,000
开发运维	300 - 450	450 - 650	650 - 1,000
质量保证与测试	250 - 400	400 - 600	600 - 900

销售与市场				
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
营销管理	250 - 350	300 - 420	400 - 600	600 - 1,200
售前	250 - 500	500 - 800	750 - 900	900 - 1,200
解决方案架构	300 - 500	500 - 700	700 - 900	900 - 1,200
业务拓展/销售	300 - 550	500 - 800	700 - 1,000	800 - 1,500
运营	250 - 300	300 - 400	400 - 700	700 - 1,200
客户交付/项目管理	250 - 350	350 - 550	550 - 700	700 - 1,200
产品管理	250 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 1,500

“双碳”目标下，挑战与机遇并存。2021年是中国“双碳”目标提出的一周年。今年以来，除了政府工作报告、“十四五规划”等重要文件外，国家重要会议及经济发展规划中，也频繁涉及相关战略部署。今年9月，习近平主席在第七十六届联合国大会一般辩论上强调，“双碳”目标的实现，需要付出艰苦努力，但会全力以赴。目前，我国正朝着制造强国的方向不断迈进。工业制造业，在成为国民经济发展中的中间力量的同时，也必须看到，作为能源消耗的主要产业之一，想要实现“双碳”目标，优化产业布局、调整能源结构、全面提能效降能耗刻不容缓。在这样的背景下，具有相关科研背景、有数字化、工业互联网、能源排放优化管理等领域的专业人才受到欢迎。另外，熟悉政策，并能够结合企业业务制定战略规划的人才也会得到企业青睐。

工业行业趋势

- 外企运营本土化。由于很多制造业外企在大力推动本地化生产，不少本土技术以及商务岗位人才招聘需求增加，除了上海这一传统的热门城市外，无锡和苏州在工业领域的招聘量也逐年递增。
- 数字化转型渗透在各个环节。在疫情的影响下，除了企业本身内部运作、供应链等环节在进行数字化转型外，企业还尝试电商业务，通过更多线上的渠道，进一步拓宽市场。随着企业在电商业务上的尝试，更多数字化的营销手段，也开始应用于行业中。数字化营销的岗位受到欢迎。
- 销售管理岗2021年的需求比去年同期增长了20%。相比于单纯的产品销售，企业更希望销售能够从客户需求出发，为客户提供整体解决方案。
- 产品管理岗位需求增加。除了技术规格外，企业希望候选人对市场、竞争对手有全面的了解，并具备一定的产品组合能力和有前瞻性的视野，以确保产品符合当前和未来的市场趋势。
- 工业数字化转型岗位需求量巨大。随着头部工业企业率先在数字化转型方面加大投入，在招聘市场上拥有数字化转型经验的候选人变得更热门，同时在未来几年会带动制造业中小型企业跟风招聘。

薪资数据——华东区

工业				
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
客户管理	200 - 300	300 - 400	400 - 600	700 - 1,200
技术销售	200 - 350	350 - 550	550 - 700	900 - 1,200
应用工程师	150 - 350	350 - 550	550 - 700	700 - 1,000
销售	200 - 300	300 - 500	500 - 800	1,200 - 2,000
商务拓展	200 - 300	300 - 400	400 - 700	700 - 1,200
市场管理	250 - 300	300 - 400	400 - 800	800 - 1,500
战略	250 - 400	400 - 700	700 - 1,200	1,200 - 1,800
电子商务	300 - 400	400 - 700	700 - 900	900 - 1,500

技术与运营					
	工程师 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监 RMB/000	副总裁或以上 RMB/000
运营	150 - 250	250 - 350	350 - 600	600 - 1,000	1,000 - 2,500
生产	150 - 250	250 - 350	350 - 500	500 - 800	800 - 1,500
质量	150 - 250	250 - 350	350 - 600	600 - 900	900+
工程	150 - 250	250 - 350	350 - 550	550 - 900	900+
制造	150 - 250	250 - 350	350 - 500	500 - 700	700 - 1,000
技术/研发	200 - 250	250 - 350	350 - 600	600 - 1,000	1,000 - 1,700
工业工程 /持续改善/智能制造	150 - 250	250 - 350	350 - 600	600 - 800	800 - 1,500
精益/六西格玛	150 - 250	250 - 350	350 - 600	600 - 800	800 - 1,500
环境安全/厂务	150 - 250	250 - 350	350 - 700	700 - 1,200	1,400+

化工行业				
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	副总裁或以上 RMB/000
客户管理	200 - 300	300 - 400	400 - 600	700 - 1,200
技术销售	250 - 350	350 - 550	550 - 700	900 - 1,200
应用工程师	200 - 400	350 - 550	550 - 700	700 - 1,000
销售	200 - 300	300 - 500	500 - 800	1,200 - 2,000
商务拓展	200 - 300	300 - 400	400 - 700	700 - 1,200
市场管理	250 - 300	300 - 400	400 - 800	800 - 1,500
战略	300 - 450	400 - 700	700 - 1,200	1,200 - 1,800
运营	300 - 450	400 - 600	600 - 800	800 - 1,200
生产	250 - 350	300 - 500	450 - 600	650 - 900

薪资数据——广州

工业/汽车行业/化学行业				
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
客户管理	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 1,500
技术销售	200 - 350	300 - 450	450 - 600	600 - 1,000
应用程序工程师	150 - 350	300 - 450	450 - 600	600 - 1,000
销售	200 - 300	300 - 400	400 - 600	600 - 1,500
商务拓展	200 - 300	300 - 400	400 - 700	700 - 1,200
市场管理	250 - 300	300 - 400	400 - 800	800 - 1,000
战略	250 - 400	300 - 500	500 - 800	800 - 1,200
电子商务	300 - 400	300 - 500	500 - 700	700 - 1,200

技术与运营					
	工程师 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监 RMB/000	副总裁或以上 RMB/000
运营	150 - 250	250 - 350	350 - 600	600 - 900	800 - 1,500
生产	150 - 250	250 - 350	350 - 500	500 - 700	700 - 1,000
质量	150 - 250	250 - 350	350 - 600	600 - 900	800 - 1,200
工程	150 - 250	250 - 350	350 - 550	550 - 800	800 - 1,200
制造	150 - 250	250 - 400	400 - 600	600 - 800	800 - 1,200
技术/研发	180 - 300	300 - 400	400 - 600	600 - 1,000	800 - 1,500
电子研发	250 - 500	500 - 700	700 - 900	900 - 1,500	1,500 - 2,000
工业工程 /持续改善/智能制造	150 - 250	300 - 400	400 - 600	600 - 900	800 - 1,500
精益/六西格玛	150 - 250	300 - 400	400 - 600	600 - 900	n/a
环境安全/厂务	150 - 250	250 - 350	350 - 500	500 - 700	n/a

汽车行业趋势

环保——节能减排和碳中和

“扎实做好碳达峰、碳中和各项工作”是2021年的重点工作之一。我国已明确提出，“十四五”时期单位国内生产总值能耗和二氧化碳排放分别降低13.5%、18%。二氧化碳排放力争于2030年前达到峰值，努力争取2060年前实现碳中和。2021年8月，工业和信息化部表示，将联合相关部门加快建立健全汽车碳排放标准体系建设，探索建立包括汽车整车、重点零部件、车用材料、燃料、资源综合利用等在内的全生命周期碳排放标准体系；同时，持续优化节能税收管理，加大新能源汽车推广力度，同步推进绿色工厂、绿色供应链和绿色设计产品，推进汽车全产业链、全生命周期绿色低碳发展，为交通领域实现碳达峰、碳中和目标作出积极贡献。

同时，工信部表示，还将继续组织实施好产业基础再造和制造业高质量发展专项，聚焦汽车低碳技术创新实现技术攻关、平台支撑和示范应用有效贯通，全面提升产业链低碳发展的综合竞争力。科技部将通过组织实施“十四五”国家重点研发计划“新能源汽车”重点专项，持续加强新能源乘用车和商用车技术研发投入，以科技创新继续引领和带动我国汽车产业转型升级，加速汽车产业的绿色低碳发展；通过“大气与土壤、地下水污染综合治理”重点专项，开展自主可控的汽车尾气后处理技术研究，建立机动车超低排放与近零排放技术体系，并开展面向机动车国VII标准的预研工作。

在这样的大背景下，汽车行业迎来新的机遇，仅2021年上半年，新能源汽车累计销量已与2019年全年水平持平，其中纯电动汽车超过100万辆，新能源汽车渗透率也不断扩大，传统汽车厂商也纷纷入局，市场成熟度提升。加快推进汽车电动化、推动新能源车的研发，成为汽车行业的重要目标。

科技——弯道超车

根据工信部发布的《中国汽车产业发展年报2021》，我国汽车产业正加速电动化、智能化、网联化发展。其中新能源汽车销量连续六年位居全球第一，成为全球汽车产业电动化转型的重要驱动力。智能网联汽车标准体系建设快速推进，道路测试和示范应用蓬勃发展，技术进入落地应用的关键期。与此同时，产业融合不断深入，科技公司逐步成为了智能网联技术发展的重要推动力。

根据该报告，新能源汽车由政策驱动转向用户需求驱动，产业融合驱动智能网联技术落地，互联网科技企业所擅长的云计算、AI、大数据、5G等前沿信息技术，正在推动智能网联汽车快速进化，行业走到了以落地应用为核心的下半场。

而随着智能汽车快速发展，2021年以来，国家及地方逐步加快政策引导步伐，尤其对测试主体、测试场景以及网络安全等提出了更为细分化的规范和要求。诸多政策更着眼于未来，如氢能、智能网联汽车等，随着相关标准法规不断完善，国内汽车产业将迎来新的发展。

实业——去虚向实

“中国制造2025”规划中，明确指出“制造业是国民经济的主体，是立国之本、兴国之器、强国之基”，汽车行业则是制造行业的中坚力量，随着新能源车、智能驾驶等新兴概念的涌入，除了传统车企外，各方也纷纷加码，但与前几年火爆到“疯狂”的市场不同的是，行业开始转向“去虚向实”。

从政策上来说，国家制定的政策不仅向好行业的发展，并落到了实处，目标也非常明确，而企业的计划也充分贴近政策，技术研发开始落地，通过各种标准的出台，将产品打造得更加成熟，不再是空中楼阁。产业层面，从各自为战，开始渐渐融会贯通，人才也会因此更加流通。



商业化

跨界型人才稀缺

进入Auto 3.0阶段,大众看待智能电动车已经不仅仅是一个交通工具,而是一个移动的智能空间,一个陪伴用户多时多地的场景,所以很多之前并没有的新兴职位应运而生。这些职位需要的人才往往是其他行业培养出来的,如互联网、消费品、3C、通讯等等。
热门人才:自动驾驶、智能产品策划、用户体验、数字化。

传统汽车人迫切需要转型

行业所需人才已从传统车辆、机械为主的专业分布向计算机、电子信息、自动化类倾斜。计算机类毕业生占比超过车辆工程专业和机械类(除车辆工程专业外),而电子信息类和自动化类也成为智能网联研发人员的主力军。传统汽车人需要转型,就要深刻理解行业的变迁,从底层能力入手,找到可迁移的能力,并且针对新兴领域的知识快速学习。

优势互补产生机会

目前智能电动车的雇主分为三类:新势力造车(蔚来、小鹏、理想等)、传统汽车转型(上汽智己、吉利极氪、长城沙龙等)、互联网公司入局(百度、滴滴、小米等),其中,传统汽车需要具有互联网背景和思维的人才,而互联网公司造车缺乏传统车企人才及其扎实的专业能力,这种取长补短的需求,对人才而言是个机会。而互联网造车需要的汽车人才,需要具备较强的软实力,包括用户思维、持续学习的能力、敏锐的洞察力和灵活抗压的能力等。

总结

随着国家政策对新能源汽车的利好,传统企业转型加快,互联网公司及新兴的汽车企业崛起。汽车企业也不仅仅再是冷冰冰的制造出行工具,而是新兴生活方式的倡导者。在这样的背景下,人才的流通和跨界的机会变多,企业拥抱多元化背景的人才。学习能力强、适应能力强,能够将新思维融入到汽车行业中的人才会受到欢迎。

薪资数据——华东区

研发和产品				
	工程师 RMB/000	高级工程师 RMB/000	主管/专家 RMB/000	总工/总监 RMB/000
感知算法	300 - 600	500 - 1,000	700 - 1,500	1,000+
融合感知算法	300 - 600	500 - 1,000	700 - 1,500	1,000+
融合定位算法	300 - 600	500 - 1,000	700 - 1,500	1,000+
激光slam	300 - 600	500 - 1,000	700 - 1,500	1,000+
视觉slam	300 - 600	500 - 1,000	700 - 1,500	1,000+
预测算法	300 - 600	500 - 1,000	700 - 1,500	1,000+
决策规划算法	300 - 600	500 - 1,000	700 - 1,500	1,000+
规划控制算法	300 - 600	500 - 1,000	700 - 1,500	1,000+
BSP	200 - 350	250 - 400	350 - 500	600+
中间件	200 - 350	250 - 400	350 - 500	600+
Android app/fw	200 - 300	250 - 350	300 - 500	600+
软件架构师	/	/	/	800+
系统工程师	180 - 300	200 - 300	350 - 450	600+
研发PM	180 - 300	200 - 300	300 - 450	600+
产品/解决方案	/	400 - 550	500 - 800	800 - 1,500
项目管理	/	400 - 550	500 - 700	700 - 1,200

市场和销售				
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
品牌市场	400 - 500	500 - 700	700 - 1,000	1,000 - 1,800
用户运营	400 - 500	500 - 700	700 - 900	900 - 1,500
政府关系	400 - 500	500 - 600	600 - 800	800 - 1,200
市场公关	400 - 500	500 - 700	700 - 1,000	1,000 - 1,500
大区销售	/	400 - 700	700 - 900	900 - 1,500
售后管理	400 - 500	500 - 600	600 - 800	800 - 1,200

人力资源趋势

工业

- 工业行业和新兴高科技行业，500强外企和头部民企都在推动数字化转型，数字化HR成为趋势。
- 疫情引起的远程工作方式让企业越来越多地依靠数据来衡量员工的绩效，HR开始基于数据做出人才分析决策，这两年在亚太地区，领先的组织也已设置此类职能,或许会引领未来几年所有人力资源职能运作方式。
- 电动化、智能化、网联化、共享化已成为汽车产业的发展趋势，智能网联汽车亦是汽车产业发展的重要方向。上下游产业，尤其是互联网、软件、半导体芯片行业从业者受到青睐。处在风口的领域使HR从业人员的市场欢迎度大增。
- 大量资本涌入国内半导体芯片领域，研发类芯片公司兴起，由于技术仍然是行业的重要制约因素，有限的顶端研发人才受到欢迎，这个行业的优秀HR人才因为赛道的原因也备受民企公司欢迎。

金融

- 后疫情时代招聘需求的复苏，企业需要各层级的招聘人员。尤其是业务开始复苏，各类企业在做人力资源体系改革，所以HR Transformation的职位会增加。
- 各个金融细分领域陆续取得牌照，搭建新的业务团队，所以各类业务HRBP需求量激增。
- 因疫情影响，业务逆势而行的保险公司持续发力，懂得业务的HRBP依旧受到欢迎。
- 在做业务转型升级的公司，特别是在其金融科技板块进行开拓的公司热度持续发酵。

大健康行业

- 为了实现大数据分析的需求，很多走的最前沿的大公司里会有HR digitalization转型的人才需求。
- 受到带量采购影响，外资医疗公司人员收缩，HR扁平化趋势明显。民营创新药赛道会涌现出越来越多成功的案例，随着国内创新药公司如雨后春笋般爆发，研发类相关职位包括研发招聘、HRBP/ HRD需求激增。
- 医疗行业的中心依旧在北京和上海，无论是外资还是目前走在最前沿的生物医药公司都是如此。上海一般作为营销中心，北京作为政府事务、准入等关键岗位的中心。也有一些头部生物制药公司将业务迁移至三四线城市的情况。

消费品零售行业

- 因后疫情时代招聘需求的复苏，企业需要各层级的招聘人员。
- 随着线下业务向线上的进一步迁移，企业需要有组织变革经验，擅长员工关系的线下HRBP。同时有帮助企业快速扩张、搭建电商团队经验的人力资源人才受到欢迎。

互联网及高科技行业

- 随着信息技术和互联网充分融入到了日常生活，“互联网+”时代对于人力资源也提出新的要求。大数据化已逐步成为人力资源的决策管理的工具，知名互联网企业纷纷利用大数据进行绩效考核、人员流动管理、分配薪酬等。所以，有Digital背景的HR候选人需求会日益进增。
- “职场年轻化”在互联网和高科技行业中尤为显著，企业方在人才发展和文化打造相关的职位投入在今天的市场中的需求也开始增多。
- “新型福利”在互联网和高科技行业中呈现多元化趋势，以来吸引更多的年轻力量加入。如何更好地创立新型福利成为今后薪酬福利体系的重点。所以薪酬福利岗位招聘需求在人力资源的岗位中也开始增加，尤其需要有创新思维的人才。

总结

在疫情的影响下，每个行业都在加快转型，以适应新的变化和市场。而HR这时面对的，是企业不断变化、与往常不同的招聘需求。此时，拥有组织变革经验，能够快速对标招聘需求的HR会更加受到欢迎。同时，HR的角色不仅仅是招聘，更是帮助业务发展的重要一环，因此，懂得业务，理解业务的HR，显得尤为珍贵。



薪资数据 — 上海

	RMB/000
人力资源总监 / 人力资源副总裁 / 首席人事官	1,500 +

卓越中心

	从业年数		
	4-8 年 RMB/000	8-12 年 RMB/000	12 年及以上 RMB/000
人才招聘 / 招聘	200 - 600	400 - 1,000	600 - 1,800
培训 / 企业大学	200 - 600	500 - 800	600 - 2,000
人才 / 组织与发展	200 - 600	500 - 1,000	600 - 2,000
员工关系	200 - 500	400 - 800	600 - 1,600
薪酬与福利	200 - 600	400 - 1,000	600 - 2,000

人力资源业务合作伙伴

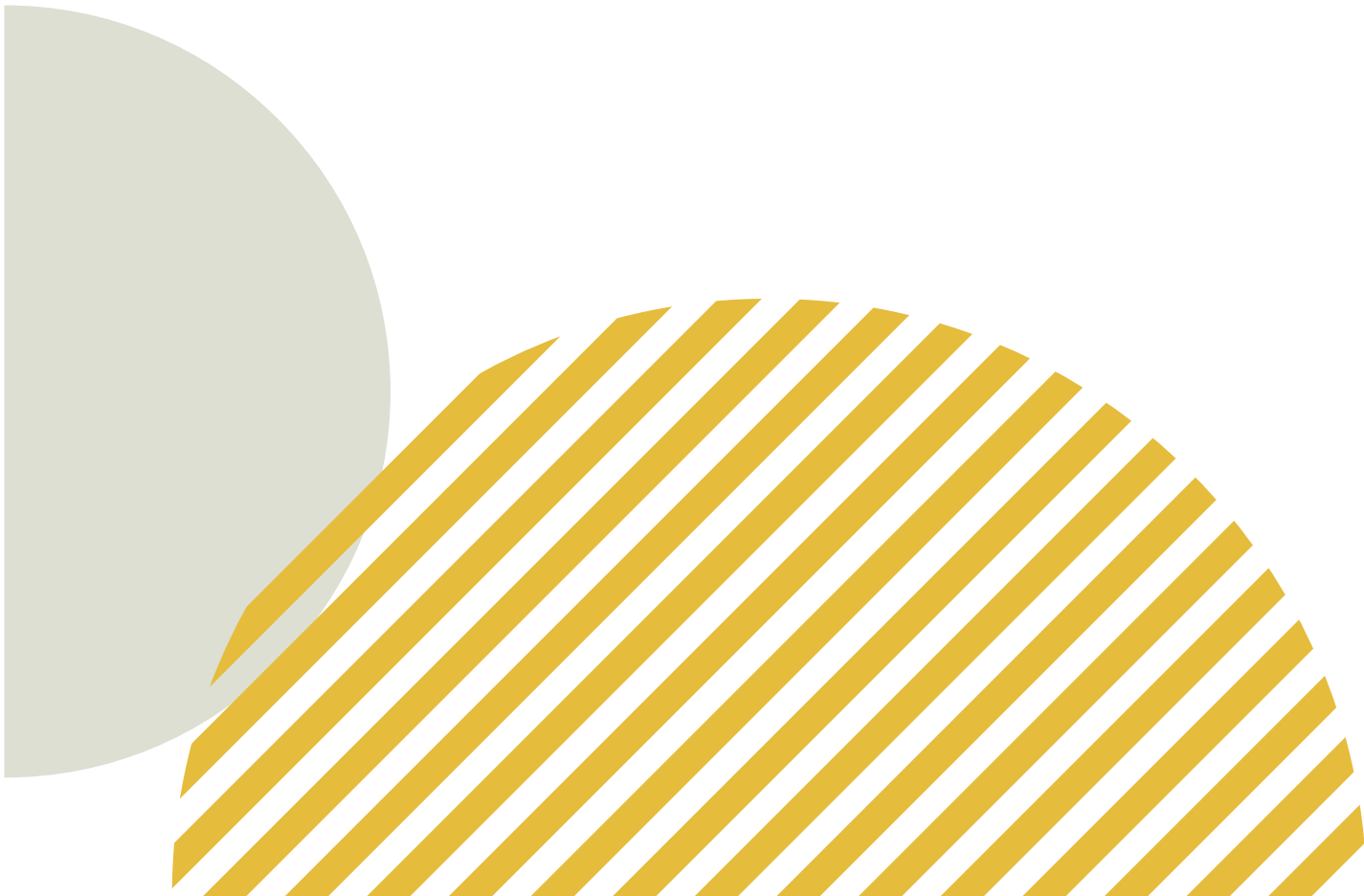
	从业年数		
	4-8 年 RMB/000	8-12 年 RMB/000	12 年及以上 RMB/000
商业人力资源业务合作伙伴	300 - 600	500 - 800	600 - 2,200
制造业人力资源业务合作伙伴	300 - 500	500 - 800	800 - 1,800
企业人力资源业务合作伙伴	300 - 500	500 - 700	700 - 1,500

薪资数据 — 上海

	RMB/000
人力资源总监 / 人力资源副总裁 / 首席人事官	1,500 +

人力资源共享服务中心

	从业年数		
	4-8 年 RMB/000	8-12 年 RMB/000	12 年及以上 RMB/000
人力资源共享服务	200 - 400	400 - 800	800 - 1,600
薪酬结算	200 - 400	400 - 600	600 - 800
人力资源信息系统	250 - 400	400 - 600	600 - 800
外籍员工事务管理	200 - 400	300 - 500	500 - 700



薪资数据 — 北京

	RMB/000
人力资源副总裁 / 首席人事官	1,500 +

卓越中心

	从业年数		
	4-8 年 RMB/000	8-12 年 RMB/000	12 年及以上 RMB/000
人才招聘 / 招聘	200 - 600	400 - 1,000	800 - 1,500
培训与发展	200 - 500	500 - 800	800 - 1,500
员工关系	300 - 500	500 - 800	800 - 1,000
薪酬福利	200 - 500	500 - 1,000	800 - 1,500

人力资源业务合作伙伴

	从业年数		
	4-8 年 RMB/000	8-12 年 RMB/000	12 年及以上 RMB/000
商业人力资源业务合作伙伴	300 - 600	500 - 1,000	800 - 1,800
制造业人力资源业务合作伙伴	300 - 500	400 - 800	700 - 1,500
企业人力资源业务合作伙伴	300 - 500	500 - 800	700 - 1,500

薪资数据 — 北京

	RMB/000
人力资源副总裁 / 首席人事官	1,500 +

人力资源共享服务中心

	从业年数		
	4-8 年 RMB/000	8-12 年 RMB/000	12 年及以上 RMB/000
人力资源共享服务	250 - 500	400 - 800	600 - 900
人力资源信息系统	200 - 500	400 - 800	600 - 800

财务与会计趋势

具备数字化思维 and 全业务视角下的数据分析能力，资本运作和商务谈判等综合能力，以及拥有跨界的视野和知识储备的高端财会人才成为企业竞逐的对象，而市场上这类人才依旧稀缺，与现有的人才培养机制形成了偏差。一方面，在数字化转型中，普通的财会人员将面临失业的风险；另一方面，企业对于高精尖财会人才始终求贤若渴。

对业务有全面理解,并能建立财务数据反馈机制的财务人员受到市场欢迎

财务人员不仅是计算数据，还要能够理解企业整体业务，从业务角度对企业的财务状况进行分析，从而帮助业务的发展。只有在熟悉业务的基础上才能够帮助企业获得利润，或减少亏算，令现金流更具备可持续性。技术手段的变化和发展日新月异，但不管技术怎么变化，回归本质，依旧是如何帮企业塑造更好的长期的价值。

具备数据分析能力的财务人员受到市场欢迎

未来的财务分析针对的不仅仅是内部财务数据，还需要面向整个互联网，善用诸多网络信息进行筛选分析。所以需要能力把信息综合在一起，分析洞察，得出有效的方法并抓取和拼接数据补全业务盲点。企业需要能利用大数据或人工智能等先进技术的人才，替代掉重复性工作，提高工作效率，更快速的推进业务，抢占市场先机。

会讲故事的财务人员受到市场欢迎 - 商业化能力

财务人员需要应对各种组织内外部关系，包括投资方、融资方、对外客户、供应商、内部沟通，因此，具备优秀的沟通能力对于财务人员来说非常重要。

财务人员的年轻化和更多的因材施教

由于国家出台的鼓励共同富裕政策以及鼓励以科技、智能制造、绿色能、AI、生命科学等为主的具有自主知识产权的企业/创业者创业，财务人才的年轻化，以及招聘中的“因材施教”愈发多见。财务数据的自动化，IT技术的发展，以及财务外包，灵活用工的兴起极大的给了企业更多针对低成本劳动力密集型工作岗位的配置选择。因此在岗位定性和招聘中，企业更看重财务人才的潜力以及可塑性。也由于业务发展的快速性和多变性，财务应聘者应当对自己现有的岗位定性权责不断自我审视和重新定位。应寻求更高的内在和外在发展机会，备而无患。

快消品亮点

电商财务业务伙伴成为热点

快消品尤其是美妆以及母婴行业是最早开始实践电商财务的领域，自2015年起，就有公司针对电商渠道特别设立了财务业务伙伴(EC controller)。消费品行业中，有零售经验、擅长看线下店铺损益表的财务经理人会是市场争夺的对象，而随着电商平台的崛起，加强电商行业的学习，成为电商财务业务伙伴是一个热点。

外资中小型平台迎来扩张机遇

由于中国对于疫情的成功控制，及成熟的线上平台和物流体系，中小型平台开辟垂直领域的成本也降低。在这样的背景下，企业对于财务核算税务等职能的需求显著，并希望人才具备较强的综合实力，随着企业的发展而不断成长。

外资公司把亚太职能转移到中国本土

外资零售渐渐把亚太中心从香港或新加坡迁移至上海，除了因为中国市场在疫情成功被控制后的快速复苏外，也因为上海活跃的零售环境和多元化的人才。

大健康领域持续发力

本土企业和跨国企业争夺人才

中国医药行业在政策驱动的宏观环境巨变下，机遇与竞争并存，跨国企业对中国市场信心居高不下，多元化的融资渠道持续推动本土企业创新。从人才区域配置来看，从原本的一线城市上海、北京，目前苏州、杭州、武汉、成都、广州都成为各大生命科学企业布局 and 投入的新区域中心。此外，跨国企业和本土企业在整个产品生命周期和市场竞争中人才短缺越演越烈。外资财务人员向民营生物药企流动，外资专业财务人员加入民企成为大趋势，中低端岗位薪资以及要求都有明显提高。初创公司财务招聘需求明显大于外资，主要体现在量大，时间紧，尤其是在CFO,IR, reporting相关职位，招聘的岗位可能随着人才本身质量和素质量身定制。

随着中国国民经济持续稳定的增长和居民生活水平不断提高，政府、社会和居民个人在医疗健康方面的费用支出都大幅增加，全国医疗卫生投资也大幅增加，因此医疗器械市场空间十分广阔。医疗科技，创新支付和医疗服务的创新，促使跨界人才的需求和流动持续火热。

工业发展势头良好

受环境和政策扶持的影响，新能源及新兴制造型产业等以技术为导向相关领域的公司发展势头较好，对CFO及FD级别的候选人的需求量明显增加。

财务分析, 风控内控

随着外部监管力度的增加和自身内部的需求，企业对风险控制意识逐步提高，风控内控相关职位的需求量有所增加。

有IPO或融资背景人才更受到青睐

随着新兴技术的不断产生，制造业也随之升级，有IPO经历及融资能力的候选人会是企业青睐的人才。

财务共享中心人才需求增加

智能化逐步替代人工，低技术含量低效率低价附加值的会逐渐被淘汰，企业对建立过财务共享中心的人才需求逐渐增加。

总结

财会专业人士还是要始终埋头看数据，抬头看行业，心中有业务，不断重新定位自我，保持未来竞争力。会计越老越吃香，一方面对于财务流程的熟悉，另一方面是在长久与税务工商部门，银行的合作关系所结识的人脉。中高端财务人员，具有全局观、跨界性的高端财务一直都缺，缺口还会越来越大。“老会计”是成为高端财务的必要不充分条件，只有不断学习，了解业务，提升格局，拥抱成长性思维方式，才能被称为高端财务人才。

薪资数据——上海

	RMB/000
首席财务官	1,500 +

集团财务

	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
会计	150 - 450	450 - 600	600 - 900	900 - 2,000+
财务	200 - 450	450 - 600	600 - 900	900 - 2,000+
财务规划与分析	200 - 450	450 - 600	600 - 900	900 - 2,000+
内部审计	200 - 400	400 - 700	700 - 1,000	1,000 - 2,000+
税务	150 - 300	300 - 600	600 - 900	900 - 1,800+
财资	150 - 300	300 - 600	600 - 800	800 - 1,600+

工厂财务

	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
商业财务	200 - 450	450 - 700	700 - 900	900 - 1,800
供应链财务	200 - 300	300 - 500	500 - 750	750 - 1,700
工厂财务	150 - 300	300 - 500	500 - 750	750 - 1,500

审计/合规

	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
审计/合规	150 - 300	300 - 700	700 - 1,000	1,000 - 1,800

薪资数据——北京

	RMB/000
首席财务官	1,000 - 5,000

集团财务

	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
会计	150 - 200	200 - 350	350 - 450	450 - 600
财务	150 - 300	300 - 400	400 - 600	600 - 1,000
财务规划与分析	150 - 250	250 - 400	400 - 800	800 - 1,500
内部审计	150 - 300	300 - 600	600 - 800	800 - 1,200
税务	150 - 300	300 - 450	450 - 800	800 - 1,200
财资	150 - 300	300 - 600	600 - 800	800 - 1,200
集团财务	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 1,000

会计师事务所

	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
审计	240 - 350	350 - 650	600 - 900	850 - 1,100
税务	240 - 350	350 - 650	650 - 850	850 - 1,100

薪资数据——广州

	RMB/000
首席财务官	1,200 - 1,500

集团财务

	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
会计	150 - 250	250 - 420	350 - 550	550 - 800
财务	230 - 250	250 - 450	450 - 700	700 - 1,500
财务规划与分析	250 - 350	350 - 450	450 - 650	650 - 1,000
内部审计	200 - 350	370 - 500	500 - 700	700 - 1,500
税务	250 - 320	320 - 600	600 - 800	800 - 1,500
财资	250 - 300	300 - 400	400 - 550	550 - 800
集团财务	250 - 320	320 - 450	450 - 550	550 - 1,000

会计师事务所

	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监及以上 RMB/000
审计	200 - 350	350 - 500	500 - 700	700 - 1,500

法务趋势

合规类，反垄断人才受到欢迎。由于国际间贸易往来频繁，以及中外公司自身保护意识的加强，熟知国际规则和惯例的人才受到欢迎。企业希望这类人才从各个层面确保其在进行贸易往来时的合规情况，对贸易合规体系进行建设。近期国家出台的共同富裕原则，以及针对反垄断开具的罚单，都使国内互联网企业、制造业巨头开始关注自身业务的合规性。主要职能包括跨境贸易合规、数据保护合规、知识产权合规、FCPA等。

数据保护相关职位成为热门。2021年9月1日，《中华人民共和国数据安全法》（“数据安全法”）正式实施，《数据安全法》和先前的《网络安全法》，连同筹备中的《个人信息保护法》，共同构成了中国在网络安全和数据保护方面的法律“三驾马车”。未来，数据安全将受到更加全面的监管。

地域趋势。上海、北京、香港等一线城市依旧很受欢迎。杭州作为新一线城市，是很多互联网公司的所在地，深圳则在金融行业受益颇深，都受到不少内外资所资深合伙人级别的顶级法律人才的青睐。

工业

- 基于对公司整体发展以及成本的考虑，部分公司将业务单元前移至浙江、江苏，当地的人才也相应受到关注。
- 受碳中和、国家政策因素等影响，智能 / 新能源汽车，半导体 / 智能制造等类型企业发展如火如荼，或处在融资、上市或处在转型阶段，法务合规、知识产权、诉讼等方面的职位有较多需求。
- AI 行业发展势头明显，关于数据保护、合规等相关方面的人才需求相对较大。具有上市背景的法务人才，也受到欢迎。

金融

- PE/VC随着疫情得到控制，投资市场也逐步恢复活力。2021年各大PEVC开始有大量法务合规人员的招聘，尤其需要精通募、投、管、退的法律人才。其中3-5年在知名律所经受过良好训练再加上5年左右投资机构募、投、管、退的人选在市场最受欢迎。除了硬性条件，软技能也是非常重要的一个决定因素，私募股权机构不仅需要考核法律相关基本功，更希望候选人能够在支持投资团队顺利投资的同时，把控好长期项目中可能存在的法律风险，成为项目并购和管理的多面手和先行官。
- 银行保险以及资管 –得益于最近两年PFM,QFII牌照的加速审批，鼓励外资控股政策等积极影响，资管法务岗位逐渐成为金融机构中律师招聘较为热门的领域。尤其是在应对监管、牌照申请、地产品销售等方面的法务合规人才备受追捧。

律所

- 今年顶级律所对人才的抢夺激烈，纷纷祭出高薪吸引人才，不少律所开出应届毕业生 3 万块的起薪。其中，以投融资律师岗位人才最为紧缺，很多头部公司 / 投资公司都设了投融资法务岗位，吸引骨干律师加入。在今年人才稀缺的情况下，律所也开始接受企业背景的人选，并提供很好的职级和薪资。另外，数据保护 / 网络安全领域受到国家的重视，但由于业务较新，具备相关技能的人才会因为稀缺而受到律所和企业的欢迎。

大健康行业

- 随着内资公司，尤其是创新药企的迅速发展，大量跨国企业的顶尖医药法律合规人才加入其中，内外资人才流动更加频繁；其中针对创新医药、器械公司，具有 IPO 经验的法律人才颇受欢迎。其中招聘的重点方向仍然是在负责产品研发、临床试验、销售等法务岗位。此外，跨国公司也开始从不同行业招聘法务合规人选。今年想进入这个行业的法律人选，可以好好把握机会。

互联网以及消费品零售

- **合规建设越来越被企业重视。**全球化经济的背景下，合规（反垄断、反不正当竞争、进出口管制、国际仲裁）更广泛地涉及商业各个环节，企业越发重视自身合规建设，对招聘相关领域法律人才的需求不断增加。
- **能够快速应对商业环境变化,支持业务发展的企业法务收到欢迎。**一方面，互联网企业的数字化升级和传统企业的数字化转型都在积极开展以应对数字化时代的变化，另一方面，网络安全和数据保护的法律法规政策也在不断更新完善,对企业法务如何敏捷应对商业环境的变化,将法律语言、技术语言及业务语言做翻译和交互，提出了更高的要求。
- **有投融资及境外法律事务背景的候选人收到新兴企业的欢迎。**国内消费零售赛道收到资本青睐，涌现了一批新兴企业。相对年轻的创始人团队更早地意识到法务的重要性，不乏B轮融资阶段的企业已经开始招聘法务，偏好有投融资及资本市场律所经验，并且商业敏感度高的候选人。同时，国内越来越多的出海业务企业，对支持企业境内外法律事务的法务专业性也有更高的要求。

总结

整体来说，针对国内企业，鉴于国际局势和国内资本市场，监管政策的变化，具有相关背景的法务合规人才也会受到欢迎。一方面，企业希望可以在进行贸易的时候保护自己；另外一方面，也希望可以不逾矩，在合规层面加强建设。最后，由于数据保护相关法规的落地，也成为近年来的热点，能够率先吃透这类法规的人才占领先机。针对外资跨国企业，随着中国市场在全球市场中的特殊性、独立性、重要性越来越高，法务合规高级别岗位招聘，针对人选的领导力、商业判断力、法务决断力、风险意识、危机意识等软性综合实力的要求也水涨船高。由于各个行业的发展不断加速，市场也在不断变化，保持学习，保持与时俱进对于各个级别的律师非常重要。对于企业用工方来说，抢人变成常态，因此不少企业借以年轻化人才梯队，采用灵活用工或外包等性质增加自身人才招聘的质量和持续性。



薪资数据 — 上海，北京

美资律所 薪资范围为 12 个月

	最低值 USD/000	最高值 USD/000
1 年级律师	50	100
3 年级律师	70	140
5 年级律师	100	180
7 年级别律师	125	220
授薪合伙人	150	400

纽约费率薪资范围为 12 个月

	最低值 USD/000	最高值 USD/000
1 年级律师	190	200
3 年级律师	200	220
5 年级律师	240	280
7 年级别律师	280	325

薪资数据 — 上海，北京

国际律所（非美资）薪资范围为 12 个月

	最低值 USD/000	最高值 USD/000
1 年级律师	50	100
3 年级律师	70	140
5 年级律师	100	180
7 年级别律师	125	220
授薪合伙人	150	400

国内主要律所 薪资范围为 12 个月

	最低值 RMB/000	最高值 RMB/000
新手	195	350
2 年级律师	265	380
4 年级律师	360	650
6 年级律师	420	960
8 年级律师	540	1,500
授薪合伙人	600	1,500

薪资数据 — 上海，北京

法律文秘 - 私人执业（美资律所）薪资范围为 12 个月

	最低值 RMB/000	最高值 RMB/000
初级法律文秘（1-3 年）	100	120
法律文秘（3-5 年）	120	200
高级法律文秘（5+ 年）	200	400
法务助理经理	400	1,000
合伙人秘书（5+ 年）	180	300

法律文秘 - 私人执业（国际律所，非美资）薪资范围为 12 个月

	最低值 RMB/000	最高值 RMB/000
初级法律文秘（1-3 年）	70	100
法律文秘（3-5 年）	100	150
高级法律文秘（5+ 年）	150	300
法务助理经理	300	700

薪资数据 — 上海，北京

法律文秘 - 私人执业（国内主要的法律事务所）薪资范围为 12 个月

	最低值 RMB/000	最高值 RMB/000
初级法律文秘（1-3 年）	70	100
法律文秘（3-5 年）	100	120
高级法律文秘（5+ 年）	150	200
法务助理经理	200	400

薪资数据 — 上海，北京

传统企业法务 薪资范围为 12 个月

	最低值 RMB/000	最高值 RMB/000
新手 -2 年执业资格	150	350
3-5 年执业资格	300	600
6-8 年执业资格	550	900
8-10 年执业资格	650	1,200
10-15 年执业资格	800	1,500
15+ 年执业资格	1,500	4,500

薪资数据 — 上海，北京

金融行业法务 薪资范围为 12 个月

	最低值 RMB/000	最高值 RMB/000
新手 -2 年执业资格	150	300
3-5 年执业资格	500	700
6-8 年执业资格	600	1,200
8-10 年执业资格	900	1,500
10-15 年执业资格	1,000	1,800
15+ 年执业资格	1,800	5,000

合规律师 薪资范围为 12 个月

	最低值 RMB/000	最高值 RMB/000
新手 -2 年执业资格	150	300
3-5 年执业资格	500	700
6-8 年执业资格	600	900
8-10 年执业资格	800	1,200
10-15 年执业资格	1,000	1,800
15+ 年执业资格	1,800	5,000

薪资数据 — 上海，北京

知识产权律师 薪资范围为 12 个月

	最低值 RMB/000	最高值 RMB/000
新手 -2 年执业资格	150	300
3-5 年执业资格	350	600
6-8 年执业资格	600	800
8-10 年执业资格	800	1,200
10-15 年执业资格	1,000	1,500
15+ 年执业资格	1,800	5,000

数据保护律师 薪资范围为 12 个月

	最低值 RMB/000	最高值 RMB/000
新手 -2 年执业资格	250	350
3-5 年执业资格	500	700
6-8 年执业资格	650	1,000
8-10 年执业资格	800	1,500
10-15 年执业资格	1,000	1,800
15+ 年执业资格	1,800	5,000

薪资数据 — 上海，北京

诉讼（国内、国际）律师 薪资范围为 12 个月

	最低值 RMB/000	最高值 RMB/000
新手 -2 年执业资格	150	300
3-5 年执业资格	500	700
6-8 年执业资格	600	1,200
8-10 年执业资格	800	1,500
10-15 年执业资格	1,000	2,000
15+ 年执业资格	1,800	5,000

供应链趋势报告

■ 各公司专注供应链数据整合

- 中大型企业在供应链流程运营相对完善的情况下提出更多通过工具整合供应链数据的需求；中小型企业更加关注供应链敏捷度以响应市场，供应链数据整合的要求提高，供应链数据分析岗位逐渐增多。

■ 数字化程度进一步提升

- 在疫情的影响下，供应链的稳定性、响应速度等方面都遭受到了挑战。中大型企业加大数字化投入，通过数字化水平的提升，利用主要AI等数字化及自动化技术，对资源配置进行预测并优化，令信息在全流程中实时可见，从而降低风险，更好的应对未来的不确定性，提升供应链整体效率。

■ 新兴城市因其新兴业务形态受候选人欢迎

- 上海、深圳、杭州等城市，因为创新企业和新型互联网公司活跃，靠近物流通商口岸，交通发达，受到候选人欢迎。

■ 跨境出海市场更加活跃

- 疫情增加了海外市场在电商平台消费的体量，跨境电商出海成为市场热门行业。随着国内日用品及耐用消费品出口量增加，跨境电商平台和出海贸易公司涌现出许多采购及跨境物流人才需求。

■ 需求计划、营销品类采购、供应链解决方案三个领域的招聘需求量保持最大

- 需求计划：疫情给全球供应链的稳定性带来了极大的挑战。企业为应对未来可能的不稳定性，需要需求计划人才对整体供应链进行协调优化。

■ 营销品类采购

- 疫情是线上和更多元销售场景的催化剂。线上以及线下的优质媒介和宣传资源的获取成为很多公司的发力点，优秀的营销品类采购可以帮助企业获得优秀营销资源的同时，在企业内部提供更加战略性的营销发展建议。

■ 供应链解决方案

- 供应链敏捷性和运营流程优化是甲方企业在各时期提升供应链效率所关注的话题，咨询公司与合同物流公司在解决方案上可以为甲方企业做客观诊断和专业解决方案输出。甲方企业获得专业解决方案提案后，根据自身供应链状况进行实施，以确保供应链布局因为贸易复苏而加速调整。

■ 头部物流公司在资源整合和业务合并上更加激进

- 国内外头部物流公司近年商业动作频繁，在运输资源和服务产品上加大投资，争先为大客户提供更快速、更优惠的服务，以获得更多大客户青睐；同时进行同行合并，成为更大体量的物流综合体，值得持续保持关注。



薪资数据 — 中国大陆 - 华东区

制造业（汽车，电子，医疗器械等）供应链与采购					
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监 RMB/000	副总裁或以上 RMB/000
采购	250 - 400	350 - 600	500 - 900	800 - 1,400	1,500 - 2,500
直接物料采购	300 - 400	400 - 600	600 - 900	900 - 1,400	n/a
间接物料采购	250 - 350	350 - 550	550 - 800	800 - 1,400	n/a
供应链管理	250 - 350	300 - 500	500 - 800	800 - 1,500	1,500 - 2,500
供应商发展	300 - 400	400 - 600	600 - 900	n/a	n/a
需求计划	250 - 350	350 - 550	500 - 800	700 - 1,500	n/a
物流仓储	200 - 300	250 - 500	500 - 800	800 - 1,400	1,500+
物流运输	200 - 300	300 - 500	500 - 800	700 - 1,400	n/a
物料计划	200 - 300	300 - 500	500 - 700	700 - 1,500	n/a
客户服务	250 - 350	300 - 450	450 - 700	700 - 900	n/a
海关 / 贸易合规	250 - 350	400 - 600	500 - 800	700 - 1,500	n/a
工厂供应链管理	250 - 350	350 - 600	550 - 800	800 - 1,400	n/a

薪资数据 — 中国大陆 - 华东区

消费品行业供应链与采购（快消品，耐消品，零售，医药等）					
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监 RMB/000	副总裁或以上 RMB/000
直接物料采购	300 - 400	400 - 600	600 - 850	850 - 1,400	n/a
间接物料采购	300 - 400	400 - 650	650 - 850	850 - 1,500	n/a
供应链管理	250 - 350	350 - 600	600 - 850	800 - 1,600	1,800 - 5,500
供应商发展	250 - 350	300 - 500	500 - 800	n/a	n/a
需求计划	300 - 400	400 - 650	650 - 850	850 - 1,400	n/a
物流仓储	200 - 300	300 - 450	450 - 800	800 - 1,500	n/a
物流运输	200 - 300	300 - 500	500 - 800	800 - 1,500	n/a
进出口	200 - 300	300 - 500	500 - 800	n/a	n/a
物料计划	250 - 350	350 - 500	500 - 700	n/a	n/a
客户服务	250 - 350	300 - 450	450 - 700	700 - 900	n/a
海关 / 贸易合规	250 - 350	400 - 600	500 - 800	800 - 1,500	n/a

第三方物流					
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监 RMB/000	副总裁或以上 RMB/000
航线管理	200 - 350	250 - 450	400 - 700	650 - 1,000	n/a
业务发展	200 - 350	300 - 450	400 - 600	600 - 1,000	1,200 - 2,500
大客户管理	250 - 350	350 - 500	500 - 650	600 - 1,500	n/a
解决方案	200 - 350	300 - 450	400 - 600	600 - 1,000	1,200 - 2,500
咨询	300 - 400	400 - 650	600 - 900	900 - 1,500	1,800 +
运营	200 - 300	250 - 400	350 - 450	450 - 1,500	n/a
客户服务	200 - 250	300 - 500	450 - 550	500 - 750	n/a

薪资数据 — 广州

供应链与采购					
	副经理 RMB/000	经理 RMB/000	高级经理 RMB/000	总监 RMB/000	副总裁或以上 RMB/000
采购	150 - 250	250 - 400	400 - 650	650 - 1,000	1,000+
计划	150 - 200	200 - 450	450 - 700	700 - 900	900+
物流	150 - 250	250 - 400	400 - 650	650 - 900	900+
仓储	150 - 200	200 - 350	350 - 650	650 - 900	900+
供应链	150 - 250	250 - 450	450 - 800	800 - 1,300	1,300+
客服	150 - 200	200 - 300	300 - 450	450 - 600	600+
进出口	150 - 200	200 - 300	300 - 500	500 - 700	700+
关务 / 船务	150 - 250	250 - 350	350 - 500	500 - 650	650+