# TALENT TRENDS & SALARY GUIDE

# 人才市场洞察及薪酬指南

2019

CAREER INTERNATIONAL
科 锐 国 际

目录


**概览** 3

**中国**

医疗健康 6
高科技 17
泛娱乐 29
金融 37
地产 46
消费品 50
汽车 54
电子制造 63
智能制造 70
能源 74
化工 79
航空航天 83
广告传媒 87
新零售 90
农业 94
物流 99
教育 104
体育 109

**职能**

人力资源 113
法务与合规 117
财务 120
IT/DT 124

**区域**

长春 129
天津 135
西安 141
青岛 146
大连 151
江浙 157
武汉 168
成渝 177
厦门 182
香港 187

**海外**

印度 190
东南亚 194
新加坡 199
马来西亚 200
泰国 201
印度尼西亚 202
越南 203
英国 204

关于调研 213
关于科锐国际 213

观势·观薪·观心

4
3
2

## 概览

在刚刚过去的2018年，全球经济经历了“逆全球化”思潮、贸易保护主义倾向抬头、发达经济体政策外溢效应等多重挑战，呈现增长动能趋缓、分化明显、下行风险上升、规则调整加快的特点。2019年，整体面临的不确定不稳定因素增多，据摩根士丹利预计，全球经济增长将从2018年的3.8%降至2019年的3.6%，发达经济体增长缓慢，新兴市场企稳。在此背景下，中国经济依然处于并将长期处于重要战略机遇期，2018年总体保持平稳，新旧动能转化加快，各银行普遍认为，2019年中国经济韧性十足， GDP增速将在6.3-6.5%左右。与此同时，经济结构以及增长热点的变化，也直接影响着人才市场的趋势变化：

### 科技创新依然是增长主力，核心技术及跨界复合型人才持续紧缺

2018年，中国迎来改革开放40周年，在加快建设“数字中国”，促进产业发展创新升级的战略推动下，移动互联、大数据、云计算、物联网等为代表的新一代数字技术与汽车、金融、零售、制造等传统产业正走向纵向深度融合，移动互联网的主战场正在从上半场的消费互联网向下半场的产业互联网方向发展，国内各行业企业都在以不同形式拥抱AI。与此同时，5G商用蓄势待发，万物互联的商业模式会更加成熟和落地。在科技创新依然是经济增长的主要贡献力量的驱动下，计算机视觉、数据底层开发、人机交互等人工智能、大数据、半导体技术领域以及量子计算、雾计算、边缘计算、数字孪生等新兴技术以及基础研究领域的核心技术人才在2019年需求持续火热，相关领域的领军人物及核心技术人才的争夺已经在全球范围内展开。与此同时，企业更加看重技术如何真正落地及推进商业化应用，掌握核心技术且具备业务思维的人才极为稀缺。而随着产业融合的进一步深入，跨界复合型人才在市场中颇为抢手。

### 复杂性不确定性成为常态，风控合规、成本管理、精细化运营人才需求上升

在国内外经济环境日趋复杂，不确定性成为常态的背景下，对于企业内部的资金管理、风险防范、成本管理、精细化运营提出了更高要求，特别是在2018年共享出行企业陷入危机，P2P平台集体爆雷，金融市场动荡频发，资本市场遇冷的背景下，现金流成为企业的生死线，并由此带动风险管理及成本管理类专业人才需求上升。而随着2019年国家社税改革等系列新规的出台，对于企业合规性经营的要求进一步提高，建立流程化、体系化、规范化的公司运营及管理机制，修炼好内功由量转质，成为企业长期良性发展的关键，相关合规人才、精细化运营管理人才成为众多企业关注的重点。

### 人才择业更加理性，区域协调发展战略及引才机制带动人才回流

在经济结构调整的过程中，过去过于依靠资本支持盲目扩张的行业或企业在2018年出现了裁员、冻编、收缩的现象，一些之前大热的领域如地产、区块链、互联网等开始回归理性，人才流动性降低，择业观更为理性。对于人才来说，会谨慎衡量“薪资虚高”与行业及公司风险，更加看重发展前景。而对于年薪处于高位的人才，更希望从事创新及创造性的工作内容，看重个人价值以及社会价值的体现。而在国家实施区域协调发展战略推动下，特别是在“一带一路”建设、京津冀协同发展、长江经济带发展、粤港澳大湾区建设等重大战略为引领下，通过中心城市引领城市群发展，为众多二三线城市带来了历史性发展机遇。与此同时，

2018年国内多个城市推出“招才引智”激励政策及措施，向国内一线城市甚至全球人才抛出橄榄枝，带动了人才回流。

### 2018-2019不同行业及区域薪酬涨幅特点

1）科技引领行业及岗位，整体薪酬跳槽水平有较大增幅：高科技行业依然领跑，人工智能领域深度学习、计算机视觉、NLP等职位薪酬上涨最快，数字化转型人才竞争激烈；区块链回归理性，但对于复合型的、掌握核心技术的人才，薪酬上涨依然迅速。互联网短视频、手游行业薪酬整体上升趋势明显，短视频领域跳槽薪酬涨幅可达50%以上。高科技、教育、互联网行业已经成为提供新增就业机会的主要力量，并吸引了各行各业的优秀人才跨界发展，薪酬涨幅也处于较高水平。

2）区域发展加快，高薪吸引人才回流力度不减：大连地区现代服务行业软件领域薪资增长可达到30%。江浙地区人工智能产业、机器算法类、医药研发类岗位薪资跳槽涨幅可达50%，互联网新零售行业基本跳槽涨幅可达30%。成渝、武汉、厦门、长春等地人才引进需求增大，薪酬水平整体出现上涨趋势，尤其是长春在高端人才引进薪酬涨幅方面表现突出，多数在30-50%范畴。

3）行业整体平稳，稀缺岗位薪情走高：航空航天、能源、农业、汽车、医疗健康行业薪酬涨幅稳定。电子制造、汽车、能源等传统行业虽然整体薪酬涨幅保持正常水平，但部分互联网以及新兴领域比如电子制造领域的稀缺技术岗位，能源互联网、智能驾驶、新能源汽车等领域的薪酬依然在持续增长，跳槽涨幅可达20-50%，甚至更高。

4）行业转型调整，薪酬增长回归理性或下调：化工受整体经济环境影响薪酬没有太明显的上升趋势。受政策影响，过去高速发展的领域整体薪酬出现调整回归的趋势，比如地产 、区块链、体育等行业，薪酬涨幅相较过去回归理性水平。部分行业处于调整转型期，比如金融、传统影视娱乐行业、部分外资消费品企业出现裁员、冻编、收缩的现象。

### 人才获取建议

1）人才盘点前置化、常态化：不论企业计划进驻新业务领域新市场，或自身实施战略转型，需要提前做好人才盘点工作，包括但不限于外部市场相关领域人才分布、人才成本、对标公司组织架构、关键人才背景、薪酬水平等以及内部人才数量、质量、结构等。对于人才竞争异常激烈的领域，人才盘点应该成为企业人力资源部门的常态化工作。

2）建立随需调整的人才生态资源：在外部环境不确定并且快速变化的背景下，企业需要建立随需调整的人才生态资源，保持招聘能力和组织结构的弹性。在招聘能力方面，充分利用外部合作伙伴的资源和能力，对战略所需的人才招聘快速实施。在组织结构方面，充分结合正式全职员工、外包员工、智库专家等多种雇佣方式，灵活便捷地最大化发挥人才效能。

科锐国际版权所有

3）充分利用创新技术：当前简历捕获、智能解析、自动排重、智能面试等基于人工智能、HRSaaS技术的招聘应用蓬勃发展，围绕人才获取各个流程展开的技术生态系统已经全面建立，企业可充分利用创新技术，提升人才获取效能，改善人才求职体验。

4）注重企业文化建议与人才培养：虽然商业模式和市场环境不断变化，但牢固的企业文化是企业长期发展的基石，也是吸引人才、调动人才自发传播企业优势的源动力。同时，企业需要深耕员工成长性的培养和打造，提供更多资源和机会，调动员工与企业协调发展的自驱力。

科锐国际版权所有

科锐国际业务总监
李晓　先生

## 医疗健康

### 行业趋势

随着生物技术、人工智能、大数据、医疗个体化等一系列前沿技术的应用，资本市场强势推动着中国医疗健康产业的发展，支持着中国医疗市场与国际接轨。

**政策渗透创新医疗**

2018年辅助新医改政策的配套计划频出，政府回归市场监管的本源，医保局的建立将政策与市场结合，奠定了医疗行业的大方向。2018年9月《48个境外已上市临床急需新药名单》的公布，将加快进口药的上市速度。各地政府为控制医疗费用、引导合理用药提供多种监管目录，CFDA方面不断出台简化策略，提高一致性评价审批效率。为推动及鼓励医疗器械创新产业发展，公开征求《创新医疗器械特别审批程序（修订稿征求意见稿）》，以政策带动审查创新医疗器械的特别审批。整体来看，医疗健康行业在政策的影响下正加大力度投入到创新研发的过程中。

**医疗信息化**

医疗服务的数字化、网络化、信息化正越来越多地弥补医疗空白，进一步提升医疗服务的质量。通过电子技术、网络技术、通讯技术、数据库技术等为医院与医院、患者与医院提供交互平台，国内医疗信息化行业目前呈现出竞争分散格局，市场集中度较低，但市场规模依然很大，接近500亿元。

受政策及市场环境影响，医疗健康行业的人才流向也呈现出不同的趋势：
具有外资新药研发及注册经验的人才有向内资企业流动的趋势；传统医疗领域人才随着资本市场加大在医疗信息化行业的投入，对医疗数据及人工智能医疗等平台关注度逐渐升高；二三线城市就业机会由于政策影响，人才从一线往二三线城市流动的意愿在增强。

### 行业及细分板块

随着我国加大全民医疗卫生计划，中国医疗健康行业日益壮大，已成为全球医疗健康行业的重要组成部分。制药业随着原研药专利到期高峰的临近，生物技术成为最热投资领域，主要以细胞免疫及基因技术为主；医疗器械保持爆发增长，分诊医疗的全面实施，与人工智能及精准医疗的颠覆性结合将成为未来大趋势；医疗服务朝着多元化发展，人员需求稳步增加，多点执业的推行以及对完善医疗配套意识的增强，跨行业者需求增多；因“医+疗”全产业闭环策略，医疗信息化与互联网医疗为辅助医生进行临床研究及患者就医提供了整体生态化平台。整体来看，预计医疗健康行业的人才需求将再创新高。

**制药及器械**

2018年医药行业继续保持了较强的增长性，政策出台仍然保持较高频率，结构性和趋势性变化愈加明显。国务院机构进行重大改革，设立医保局，推行辅助用药监控，新版国家医保目录将更多治疗性品种纳入医保，仿制药一致性评价制度迎来药品高速申报阶段，CDE审批制度有望进一步加快，支付制度改革等。内资药企深化从仿制药向创新药的战略转型，将迎来创新药黄金时期。药企在IPO的上市数量明显增多，资本更多地涌入制药和医疗器械行业。

人才缺口：新药研发副总裁、临床注册总监、医学事务总监、市场准入副总裁、首席商务官、战略拓展副总裁、海外营销总经理
人才来源：同类公司、金融公司、海外医药公司、咨询公司

**医疗服务**

医疗服务行业依然处于高速成长周期。在健康中国战略的指引下，应《进一步改善医疗服务行动计划(2018-2020年)》的要求，完善预约诊疗制度、远程医疗制度、临床路径管理制度等，充分运用互联网+、大数据、人工智能等新技术，促进医疗服务高质量发展，提高国民健康指数。具有专业技能或成熟经验的人才缺口愈发明显。
人才缺口：医院总经理/院长、运营副总裁、投资并购副总裁、首席医疗官、各科室主任
人才来源：非公立和公立医疗机构、医疗服务机构、健康管理机构、体检机构、高端酒店等服务机构、保险机构

**医疗大数据**

国家主导筹建的三大健康医疗大数据集团牵手细分领域AI技术供应商，在五个省份开展国家健康医疗大数据中心试点，目前已有30余个省市响应出台地方政策。医疗大数据不仅显著推进了医院信息化发展，在制药、器械、保险等行业也不断探索场景应用。
人才缺口：医学经理、临床项目经理、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

**个体化治疗**

由于检测技术的不断进步和资本力量的推动，基因检测已然成为当下最火的领域。之2018年，继广州燃石、诺禾致源肿瘤NGS多基因检测试剂盒获批，也即将迎来NGS产品上市的爆发浪潮。随着检测样本的积累，生物信息分析、临床数据整合，将日益成为竞争主体的核心竞争力。
人才缺口：生物信息、医学、注册、销售
人才来源：基因检测、传统医药和器械公司、科研所、医院

**互联网医疗**

随着互联网医疗新规的落地，以实体医疗机构为主、互联网医疗公司为辅的发展模式基本定调，进而互联网医疗公司的资质与业务红线已划定。2018年平安好医生香港联交所主板成功IPO，但也并未实现扭亏为盈。在真正全面、系统化的“互联网+医疗健康”文件落定后，互联网医疗行业才能真正施展开手脚，探索成熟而多元化的商业形态。
人才缺口：商业化、运营、技术人才
人才来源：传统医药和器械公司、互联网医疗、互联网公司

科锐国际版权所有

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

| 医疗健康 | 业务拓展总监 | 注册总监 | 政府关系总监（医疗信息化） |
| --- | --- | --- | --- |
| | 90-130万<br>20-25% | 80-180万<br>10-20% | 60-130万<br>20-30% |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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。

## 热门职位职业技能/职业资格

### 业务拓展总监

熟悉国内外新药市场研发生产及申报政策，项目管理经验，国际拓展经验丰富

### 注册总监

具有申报CTA/IND经验，精通注册申报流程，与CFDA项目沟通经验丰富等

### 政府关系总监

了解政府事务工作流程，具有省市公共资源关系，具有医保招标物价等经验

## 薪酬趋势

2018-2019年行业整体薪酬保持7-8%左右的稳定增长。同类企业之间的职位变动保持在10-20%的薪资涨幅，大型外企向国内创新公司或跨行业转型涨幅多在20-30%，甚至更高。创业公司或跨行业转型为了增强对高级职业经理人的吸引力度，纷纷在薪酬以外提供更多股权和期权激励。

科锐国际版权所有

# 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 |
| **高层管理** | | | | | | | | |
| 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 |
| **医学事务及研发** | | | | | | | | |
| 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+ | 800 | 1200 | 1800 | 600 | 900 | 1200 |
| 医学经理 | Medical Manager | 7+ | 400 | 500 | 600 | 300 | 380 | 430 |
| 医学联络官 | Medical Science Liaison | 4+ | 220 | 300 | 450 | 200 | 270 | 400 |
| 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 |
| **生产\|运营** | | | | | | | | |
| 工厂经理\|厂长 | Plant/Factory GM | 15+ | 900 | 1100 | 1500 | 600 | 900 | 1200 |
| 生产总监 | Production Director | 10+ | 650 | 850 | 1250 | 400 | 700 | 1000 |
| 生产经理 | Production Manager | 8+ | 350 | 400 | 500 | 280 | 340 | 400 |
| 精益生产经理 | Lean Manager | 8+ | 450 | 650 | 750 | 340 | 370 | 520 |
| 项目经理 | Project Manager | 7+ | 350 | 500 | 750 | 270 | 430 | 500 |
| 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+ | 550 | 650 | 750 | 360 | 450 | 550 |
| 维修经理 | Maintanance Manager | 8+ | 450 | 500 | 560 | 320 | 380 | 450 |
| 环境安全健康经理 | ESH Manager | 8+ | 460 | 520 | 570 | 400 | 450 | 480 |
| **市场及业务拓展\|营销** | | | | | | | | |
| 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 |

科锐国际版权所有

# 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 |
| **销售** | | | | | | | | |
| 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

科锐国际版权所有

# 职位薪酬信息 — 器械设备

| 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 |
| **高层管理** | | | | | | | | |
| 总经理 | General Manager | 15+ | 2100 | 3200 | 4000 | 1500 | 2200 | 2600 |
| 事业部总监 | BU Director | 12+ | 1260 | 1800 | 2450 | 820 | 1000 | 1200 |
| **研发** | | | | | | | | |
| 研发总监 | R&D Director | 15+ | 800 | 1100 | 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+ | 250 | 550 | 700 | 200 | 400 | 600 |
| **生产丨运营** | | | | | | | | |
| 质量法规经理 | Quality Manager | 10+ | 350 | 550 | 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+ | 500 | 900 | 1500 | 300 | 500 | 900 |
| 生产经理 | Production Manager | 8+ | 250 | 550 | 900 | 200 | 350 | 650 |
| 工程经理 | Engineering Manager | 8+ | 350 | 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 |
| **市场** | | | | | | | | |
| 市场总监 | Marketing Director | 12+ | 860 | 1100 | 1370 | 500 | 650 | 750 |
| 市场经理 | Marketing Manager | 8+ | 570 | 780 | 900 | 290 | 450 | 620 |
| 产品经理 | Product Manager | 6+ | 330 | 430 | 500 | 200 | 260 | 300 |
| **销售** | | | | | | | | |
| 销售总监 | Sales Director | 12+ | 720 | 1150 | 1450 | 550 | 750 | 820 |
| 大区经理 | Regional Manager | 7+ | 480 | 700 | 850 | 430 | 500 | 650 |
| 地区经理 | District Manager | 5+ | 300 | 420 | 490 | 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+ | 1100 | 1350 | 1550 | 730 | 890 | 950 |
| 市场准入经理 | Market Access Manager | 7+ | 420 | 560 | 700 | 380 | 480 | 590 |
| 合规总监 | Compliance Director | 15+ | 880 | 1200 | 1480 | 530 | 620 | 700 |
| 合规经理 | General Manager | 5+ | 380 | 570 | 770 | 250 | 300 | 400 |

科锐国际版权所有

# 职位薪酬信息 — 医疗服务

| 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 |
| **高层管理** | | | | | | | | |
| 首席执行官 | CEO | 18+ | 1850 | 2600 | 2770 | 1330 | 1400 | 1500 |
| 首席运营官 | COO | 18+ | 1400 | 1550 | 1670 | 1000 | 1150 | 1300 |
| 首席医务官 | CMO | 15+ | 1500 | 1650 | 1800 | 1120 | 1240 | 1390 |
| 院长 | Hospital President | 15+ | 870 | 1250 | 1850 | 670 | 940 | 1200 |
| **运营管理** | | | | | | | | |
| 诊所总监 | Clinic Director | 12+ | 520 | 660 | 800 | 450 | 580 | 700 |
| 诊所经理 | Clinic Manager | 8+ | 300 | 370 | 450 | 220 | 320 | 400 |
| **市场|营销** | | | | | | | | |
| 市场总监 | Marketing Director | 12+ | 780 | 880 | 1060 | 620 | 660 | 700 |
| 市场经理 | Marketing Manager | 8+ | 430 | 600 | 660 | 230 | 400 | 530 |
| 公关总监 | PR Director | 12+ | 530 | 750 | 800 | 430 | 580 | 600 |
| 公关经理 | PR  Manager | 7+ | 420 | 540 | 620 | 240 | 260 | 270 |
| 投资总监 | Investment Director | 12+ | 860 | 1170 | 1450 | 460 | 700 | 1000 |
| 业务拓展总监 | BD Director | 12+ | 750 | 850 | 1150 | 580 | 630 | 660 |
| 业务拓展经理 | BD Manager | 7+ | 400 | 460 | 530 | 200 | 260 | 300 |
| **医务** | | | | | | | | |
| 医务总监 | Medical Director | 10+ | 700 | 850 | 1000 | 420 | 540 | 690 |
| 质控总监 | Quality Director | 7+ | 450 | 680 | 1020 | 300 | 350 | 400 |
| 护理总监 | Nursing Director | 10+ | 460 | 650 | 930 | 360 | 440 | 500 |
| 护理经理 | Nursing Manager | 7+ | 240 | 350 | 430 | 190 | 220 | 250 |

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

科锐国际版权所有

# 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 |
| **高层管理** | | | | | | | | |
| 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 |
| **研发\|技术** | | | | | | | | |
| 研发总监 | R&D Director | 12+ | 800 | 1300 | 1800 | 700 | 1000 | 1500 |
| 技术应用总监 | Application Director | 10+ | 560 | 620 | 850 | 400 | 530 | 650 |
| 解决方案经理 | Solution Manager | 5+ | 380 | 450 | 530 | 250 | 320 | 400 |
| 项目总监 | Project Director | 8+ | 600 | 780 | 1000 | 400 | 580 | 800 |
| 项目经理 | Project Manager | 5+ | 300 | 420 | 630 | 250 | 350 | 500 |
| 产品总监 | Product Director | 7+ | 630 | 850 | 1200 | 500 | 700 | 900 |
| 产品经理 | Product Manager | 3+ | 350 | 480 | 600 | 280 | 380 | 550 |
| 深度学习专家 | Deep Learning Expert | 3+ | 400 | 1200 | 3500 | 300 | 1000 | 2500 |
| 计算机视觉专家 | Computer Vision Expert | 3+ | 400 | 1200 | 3500 | 300 | 1000 | 2500 |
| 自然语言处理专家 | NLP Expert | 3+ | 400 | 1200 | 3500 | 300 | 1000 | 2500 |
| 数据科学家 | Data Scientist | 2+ | 350 | 800 | 2000 | 250 | 650 | 1500 |
| **医学** | | | | | | | | |
| 医学总监 | Medical Director | 15+ | 850 | 1350 | 1800 | 680 | 950 | 1400 |
| 医学经理 | Medical Manager | 8+ | 460 | 600 | 700 | 320 | 420 | 520 |
| 临床项目经理 | Clinical Project Manager | 5+ | 430 | 550 | 680 | 320 | 420 | 520 |
| 医学运营经理 | Medical Operations Manager | 5+ | 250 | 400 | 500 | 200 | 320 | 400 |
| **市场\|营销** | | | | | | | | |
| 市场总监 | Marketing Director | 10+ | 900 | 1200 | 1600 | 600 | 800 | 1200 |
| 市场经理 | Marketing Manager | 7+ | 500 | 660 | 850 | 350 | 460 | 580 |
| 产品市场总监 | Product Marketing Director | 10+ | 780 | 1100 | 1350 | 570 | 680 | 850 |
| 产品市场经理 | Product Marketing Manager | 5+ | 450 | 600 | 750 | 320 | 420 | 500 |
| 商务拓展总监 | BD Director | 10+ | 900 | 1200 | 1500 | 700 | 800 | 1100 |
| 商务拓展经理 | BD Manager | 5+ | 420 | 630 | 850 | 250 | 320 | 450 |
| **销售** | | | | | | | | |
| 销售总监 | Sales Director | 12+ | 950 | 1350 | 1800 | 820 | 1100 | 1500 |
| 大区经理 | Regional Manager | 8+ | 550 | 720 | 850 | 500 | 650 | 780 |
| 区域经理 | District Manager | 3+ | 330 | 420 | 500 | 280 | 360 | 450 |
| **政务\|公关** | | | | | | | | |
| 公共关系总监 | Public Relations Director | 8+ | 600 | 800 | 1300 | 350 | 500 | 800 |
| 公共关系经理 | Public Relations Manager | 5+ | 250 | 400 | 650 | 180 | 250 | 300 |
| 公共关系主管 | Public Relations Supervisor | 3+ | 170 | 200 | 250 | 100 | 140 | 180 |
| 政府关系总监 | Government Relations Director | 8+ | 600 | 800 | 1300 | 350 | 500 | 800 |
| 政府关系经理 | Government Relations Manager | 5+ | 250 | 400 | 650 | 180 | 250 | 300 |
| 政府关系主管 | Government Relations Supervisor | 3+ | 170 | 200 | 250 | 100 | 140 | 180 |

科锐国际版权所有

# 职位薪酬信息 — 个体化医疗

| 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 |
| **高层管理** | | | | | | | | |
| 首席执行官 | CEO | 15+ | 2650 | 2870 | 3220 | 2000 | 2400 | 2550 |
| 首席运营官 | COO | 15+ | 1480 | 1780 | 2160 | 1000 | 1200 | 1400 |
| 首席医学官 | CMO | 15+ | 1100 | 1650 | 1880 | 900 | 1250 | 1400 |
| **研发|技术** | | | | | | | | |
| 首席技术官 | CTO | 12+ | 1200 | 1560 | 2200 | 750 | 900 | 1370 |
| 研发总监 | R&D Director | 10+ | 750 | 1000 | 1430 | 630 | 750 | 950 |
| 生物信息学主任 | Bioinforma-tics Leader | 7+ | 700 | 940 | 1380 | 620 | 720 | 1030 |
| 医学检验中心主任 | Clinical Lab Leader | 10+ | 560 | 840 | 1200 | 450 | 540 | 720 |
| 技术应用总监 | Application Director | 7+ | 400 | 570 | 700 | 300 | 370 | 480 |
| **医学** | | | | | | | | |
| 医学总监 | Medical Director | 15+ | 650 | 950 | 1100 | 580 | 830 | 1100 |
| 医学经理 | Medical Manager | 8+ | 350 | 400 | 500 | 300 | 370 | 400 |
| **市场|营销** | | | | | | | | |
| 市场总监 | Marketing Director | 10+ | 670 | 1000 | 1450 | 560 | 640 | 770 |
| 市场经理 | Marketing Manager | 7+ | 400 | 680 | 800 | 330 | 430 | 540 |
| 产品总监 | Product Management Director | 10+ | 700 | 1000 | 1240 | 540 | 650 | 760 |
| 商务拓展总监 | BD Director | 10+ | 700 | 970 | 1120 | 540 | 630 | 750 |
| **销售** | | | | | | | | |
| 销售总监 | Sales Director | 12+ | 800 | 1000 | 1330 | 500 | 650 | 730 |
| 大区经理 | Regional Manager | 7+ | 400 | 520 | 620 | 350 | 400 | 520 |
| 区域经理 | District Manager | 5+ | 260 | 330 | 400 | 220 | 290 | 360 |

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

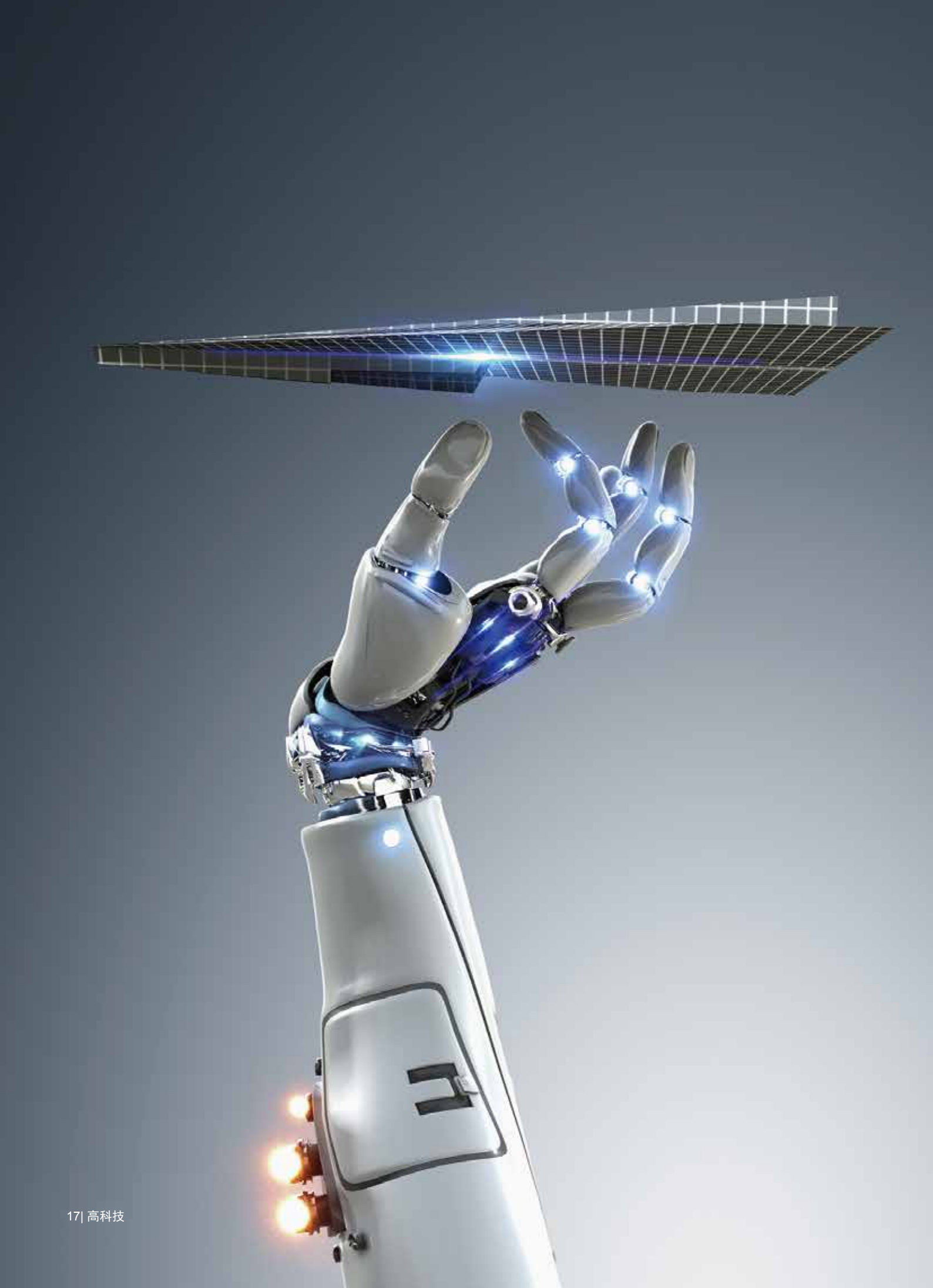
科锐国际版权所有

# 职位薪酬信息 — 互联网医疗

| 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 |
| **高层管理** | | | | | | | | |
| 首席执行官 | CEO | 15+ | 2300 | 3050 | 3600 | 1600 | 2200 | 2500 |
| 首席技术官 | CTO | 15+ | 1800 | 2600 | 3000 | 1200 | 1800 | 2200 |
| 首席运营官 | COO | 15+ | 1200 | 2300 | 2600 | 800 | 1500 | 1800 |
| **技术** | | | | | | | | |
| 技术总监 | Technical Director | 10+ | 1500 | 2000 | 2500 | 800 | 1300 | 1800 |
| 算法工程师 | Algorithm Engineer | 8+ | 700 | 1100 | 1300 | 500 | 850 | 1200 |
| JAVA架构师 | JAVA Architect | 8+ | 700 | 1050 | 1200 | 480 | 800 | 1000 |
| Android/ios 工程师 | Android/Ios Engineer | 8+ | 650 | 950 | 1100 | 450 | 650 | 860 |
| 数据分析工程师 | Data Analysis Engineer | 8+ | 550 | 800 | 980 | 400 | 600 | 780 |
| **市场|营销** | | | | | | | | |
| 市场总监 | Marketing Director | 10+ | 1300 | 1600 | 2200 | 700 | 1100 | 1350 |
| 市场经理 | Marketing Manager | 8+ | 800 | 1000 | 1200 | 500 | 750 | 1050 |
| **产品|运营** | | | | | | | | |
| 产品总监 | Product Director | 10+ | 1050 | 1500 | 1950 | 650 | 950 | 1200 |
| 产品经理 | Product Manager | 6+ | 550 | 800 | 1000 | 400 | 650 | 780 |
| 运营总监 | Operating Director | 12+ | 1250 | 1620 | 2200 | 900 | 1200 | 1850 |
| 运营经理 | Operating Manager | 6+ | 600 | 850 | 1100 | 480 | 720 | 950 |
| **销售** | | | | | | | | |
| 销售总监 | Sales Director | 10+ | 1250 | 1780 | 2350 | 880 | 1200 | 1600 |
| 大区经理 | Regional Manager | 8+ | 560 | 880 | 1050 | 480 | 650 | 800 |
| 区域经理 | District Manager | 5+ | 420 | 550 | 680 | 360 | 450 | 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

科锐国际版权所有



# 高科技

科锐国际行业总经理
张媛 女士

## 行业趋势

高科技行业依然保持高速增长。人工智能产业进入快速发展期，国家高度重视人工智能的发展，并将其上升为国家战略，鼓励成立人工智能发展基金，政策和资金上的支持，成为行业发展的基石。人工智能市场正处于落地攻坚阶段，基础层、技术层逐渐成熟，基于人工智能技术的应用落地成为发展的重点。

物联网快速发展，随着物联网的发展中心向中国倾斜，周边服务产业也发生了相应变化，如智能家居、智慧医疗、智慧城市、智能物流、智能可穿戴设备都是国内市场重要的部署方向，这也是中国企业发展壮大物联网的新机遇。

数字化转型在全球经济增长中扮演着越来越重要的角色，以互联网、云计算、大数据、物联网、人工智能为代表的数字技术近几年发展迅猛，数字技术与传统产业的深度融合释放出巨大能量，成为引领经济发展的强劲动力。其次，中国也积极拥抱数字经济浪潮，政府出台了一系列政策来推动数字经济的发展，大力推动创新创业，鼓励传统行业进行数字化转型，借助数字技术提高效率、优化管理。与此同时，ICT与传统产业的融合发展，也成为当前中国数字经济的主要动力。

区块链行业进入调整期，更多的是进行布局技术、升温技术，发展也回归理性。

随着互联网行业近几年的爆发性增长，技术的成熟以及海量数据的积累，行业步入大数据时代。

## 人工智能 & 车联网

随着深度学习算法、芯片算法的逐步成熟，AI相关的应用也在近年加速落地。图像和语音识别研究也取得了很大突破，并逐步进行探索性的应用，如智能音箱、自动驾驶、AI芯片、医疗影像和智能硬件等。在AI行业，百度、阿里、腾讯、字节跳动、滴滴、微软、苹果和谷歌等公司都有了新的战略布局。2018年11月1日，百度世界大会上，百度与一汽共同发布了L4级别无人驾驶乘用车。9月19日，阿里巴巴首席技术官张建锋在2018年云栖大会上表示，达摩院正在建设自己的量子实验室、量子芯片，并宣布成立一家独立运营的芯片公司“平头哥半导体有限公司”。

从人才需求来看，中国的AI基础层人才储备薄弱，尤其是处理器/芯片和AI技术平台上，中国缺乏驱动能源，即缺乏高级人才支持和高端教育体系为产业发展续航。从领域分布来看，自动驾驶、智能机器人、语音识别是目前人工智能的主战场。智能客服ADAS、语义识别也极为火热，且近两年企业增速呈上升趋势。国企及大型企业急需相关领域的领军人物，能够制定标准并落地的执行人员。一二线互联网公司急需研发、AI类型的科学家、研发总监、核心工程师等。

人才缺口：深度学习、计算机视觉、语音识别、机器学习等
人才来源：大型的科技公司和高校

科锐国际版权所有

## 物联网

物联网市场广阔，正处于高速发展的阶段。近几年，在政策推动、硬件成本下降、云计算大数据与行业结合、5G和NB-IOT等技术推进下，我国物联网产业也得到了迅速的发展，到2021年市场规模将接近56,250亿元。国内物联网正经历从硬件、传感等基础设备向软件平台和垂直行业应用升级，迈入发展第二阶段。万物互联的产业生态才刚起步，巨大的市场潜力已经成为国外科技公司新的增长引擎，包括思科、AT&T、Axeda、亚马逊、苹果、通用电气、谷歌与IBM等在内的美国公司争相抢占在物联网产业的主导地位。而同时在国内华为、BAT、科大讯飞、商汤科技以及众多科技公司，包括金融、制造、医疗等行业内企业也在积极布局物联网。

国内物联网人才需求呈现快速增长状态，除了在物联网市场积极布局的华为、BAT等科技互联网巨头之外，环渤海、长三角、珠三角，以及中西部地区尤其是长三角地区对物联网人才的需求持续旺盛。人才需求呈现以下特征：科技互联网巨头积极储备如量子计算、雾计算、边缘计算、数字孪生等新兴技术以及基础研究领域的世界顶级专家；金融、制造、医疗等行业内企业将人工智能、物联网、大数据、区块链等技术综合运用到企业内部数字化和智能化建设当中；区域分布的众多中小企业对物联网人才的需求主要集中于硬件、传感器等基础设施领域以及基于智能制造和智慧城市的解决方案领域。

硬件、传感器等基础设施领域人才需求稳步提升，人才流动主要来自终端厂商和物联网企业之间。量子计算、雾计算、边缘计算、数字孪生新技术需求将成为未来趋势。

人才缺口：数字化转型高端人才
人才来源：早期布局物联网国际巨头公司、国内外知名高校等

## 数字化转型

中国数字化转型发展的一个显著特点是数字化进程从需求端逐渐向供给端渗透，以腾讯、阿里巴巴、百度、京东为首的中国互联网巨头公司从消费、社交、出行、通信、支付等上百个维度积累了海量用户行为数据，并开发了核心产品来推动互联网、大数据和人工智能在消费品、生活服务等方面的应用。目前需求端的数字化转型在行业内已经具备良好的扩展复制基础，正逐步实现跨行业、跨地区的发展融合。与需求端相比，供给端的数字化转型还处于起步阶段，特别是工业、制造业、医疗等传统行业的数字化转型仍有很大空间，蕴藏着巨大的潜力与价值。供给端的数字化转型更加依赖人才驱动，以及ICT产业发展现状。信息通信技术在数字经济供给端扮演着至关重要的角色，ICT作为一个独立的产业，在过去十年为中国GDP增长做出巨大贡献的同时，也推动了其他行业的数字化转型与发展。

数字人才的需求方面，主要集中在ICT基础产业的研发和运营部门中层岗位，门槛偏高，对入职门槛低的职位需求逐渐下降。就不同城市来看，“引领型”城市中，北京对数据分析师和嵌入式软件工程师的需求呈现上升趋势，上海对电子商务专员类岗位的需求在逐年上升，广州在近几年对语言本地化人才的需求非常高。

“快速成长型”城市中，成都对用户体验设计人才的需求逐渐上升，苏州数字人才很大比例集中在制造业，所以对制造业方面的人才需求较高，武汉对制造业方面的人才需求也在增高。从技能角度来看，对数字人才不再单一强调编程技能，而是更加看重技术、管理和领导力等综合技能。

人才缺口：数字战略管理方向 - 数字化转型领导者、数字化商业模型战略引导者、数字化解决方案规划师、数字战略顾问
深入分析 - 商业智能专家、数据科学家、大数据分析师
产品研发 - 产品经理、软件开发人员、视觉设计师、算法工程师、系统工程师
先进制造 - 工业4.0实践专家、先进制造工程师、机器人与自动化工程师、硬件工程师
数字化运营 - 数字产品运营人员、质量测试 / 保证专员、数字技术支持
数字营销 - 营销自动化专家、社交媒体营销专员、电子商务营销人员
人才来源：大约50%的数字人才分布在互联网、信息通信等ICT基础产业，传统行业主要分布在制造、金融和消费品三大行业

## 区块链

行业整体2018上半年发展进入调整期，下半年则进入寒潮期和观望期。主要驱动因素是比特币等主流数字虚拟货币暴跌开始发酵，此外虚拟货币一直受到国家相关政策管制，区块链技术作为数字货币的底层核心技术，虽然作为新兴的技术趋势和行业独立存在，但鉴于和数字货币之间的紧密关系，同样受到较大冲击，区块链行业人才的市场价值也随之起伏，从各大行业巨头到中小型创业公司纷纷采取观望态度，谨慎开展人才招聘，整体行业开始洗牌，资金实力和储备较差的企业纷纷开始战略转型甚至退出。

区块链行业人才需求相比之前的大热开始回归理性，但人才需求的缺口依然巨大。中长期来看，人才的理性进入和退出，才是行业持续良性发展的保证。区块链技术作为生产力效率提升的重要工具，金融行业和互联网行业对区块链的安全性、去中心化的特点，存在天然诉求，所以仍在积极投入资源。人才需求上面，对于核心中高层人员，从商务产品到技术研发均需求旺盛。

人才缺口：掌握源码技术的核心开发人员
人才来源：跨行业转型人员，如互联网行业、金融机构、高校及研究院、区块链爱好者等

科锐国际版权所有

## 大数据

随着互联网行业近几年的高速发展，大数据产业呈现爆发式增长。数据量的足够累积以及业务需求驱动，大数据技术已越来越成熟。首先积累足够数据的互联网行业，通过对大量用户和交易数据的处理分析，配合算法，正更好地服务业务的发展。而传统行业，因数据积累及处理方式相对原始，数据对业务提供的价值较小，亟待转型。

大数据作为AI应用领域的重要材料，将驱动AI实现质的飞跃。目前无论在互联网公司内部支持业务，还是随着AI技术逐渐成熟开始在图像、视觉、语音等应用领域落地，大数据都是重要的支撑。

互联网公司，对于建设数据底层平台的人才极为渴求。目前大数据底层数据处理工具基本上都来自于欧美国家，国内底层工具自主研发上差距比较大。在传统行业，则比较缺乏积累深厚的领军人物。

人才缺口：数据底层开发、数据应用产品开发、数据上层分析
人才来源：一线互联网公司、二线互联网公司、数据乙方公司

科锐国际版权所有

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

### 人工智能&车联网

**深度学习工程师**
40-150万
30-50%

**计算机视觉工程师**
50-160万
30-55%

**语音识别工程师**
45-150万
30-45%

**机器学习工程师**
40-150万
30-40%

**NLP工程师**
45-150万
25-50%

**深度学习框架研发工程师**
40-150万
30-45%

**图像识别工程师**
40-140万
25-40%

### 物联网

**首席数据官**
500-1000万
20-30%

**物联网产品总监**
80-300万
20-30%

**IoT平台开发架构师**
80-300万
20-30%

**边缘计算技术专家**
80-300万
30%+

**IoT安全专家**
80-300万
20-30%

**WiFi/蓝牙/ZigBee技术专家**
40-150万
20-30%

**物联网操作系统专家**
40-150万
20-30%

**智能硬件架构师**
40-150万
20-30%

**行业解决方案架构师**
40-150万
20-30%

**物联网芯片技术专家**
30-100万
20-30%

**嵌入式软件工程师**
20-50万
20-30%

### 数字化转型

**首席运营官（数字化转型）**
200-280万
30%+

**首席信息官**
240-360万
30%+

**首席技术官**
240-360万
30%+

**算法工程师**
60-160万
30%+

**产品经理**
40-80万
20%+

**运维工程师**
30-60万
20%+

**数字产品运营人员**
40-80万
20%+

科锐国际版权所有

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 区块链 | 区块链CTO<br>80-200万<br>40-60% | 区块链研发工程师<br>30-80万<br>10-40% | 区块链产品经理<br>30-80万<br>10-40% | |
| | 区块链专家<br>50-100万<br>20-40% | | | |
| 大数据 | 数据平台工程师/架构师<br>70-150万<br>30% | 数据仓库工程师/架构师<br>60-130万<br>30% | 数据分析师<br>50-120万<br>25% | |
| | 数据科学家<br>50-150万<br>30% | | | |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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。

科锐国际版权所有

## 热门职业技能/职业资格

### IoT平台开发架构师

物联网平台、容器化技术、操作系统和网络、虚拟化和自动化

### 物联网操作系统专家

IoT内核、WiFi、BLE、NB-IoT、LoRa、IoT操作系统内核、驱动、网络、云协议、存储、GUI

### 首席运营官

推动公司战略转型经验

### 首席信息官

整体IT框架架设能力、多业务模块信息系统整合能力、大数据 / 云计算 / AI / 物联网技术应用整合能力、业务流程梳理能力

### 首席技术官

公司技术战略规划引领能力、对外宣讲合作、大数据 / 云计算 / AI / 物联网技术领导开发能力、技术团队运营能力

### 算法工程师

基础开发能力、概率和统计基础、机器学习理论、开发语言和开发工具、架构设计

### 产品经理

市场研究能力、用户研究能力、产品规划能力、产品实现推广能力

### 运维工程师

熟悉运维系统的架构方式、熟悉运维系统的建设、自动化运维

### 数字产品运营人员

用产品思维做好运营、洞察能力、逻辑思维能力

### 区块链工程师

Go语言、以太坊、hyperledger超级账本、共识算法、智能合约

### 区块链CTO

Leadership、比特币、以太坊、公链、联盟链源码、密码学、安全协议

版权所有

## 薪酬趋势

人工智能&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。其中深度学习、计算机视觉、NLP等职位薪酬上涨最快，自然涨幅可达10-25%，跳槽涨幅可多达40-50%。

物联网领域整体薪酬呈现20-30%正常增幅，边缘计算、数字孪生等新兴技术方向由于领域细分人员获取面较窄，薪酬涨幅趋势个体差异较大，但是总体可在30%以上。

数字化转型目前发展较快，人才竞争非常激烈，人员薪酬涨幅比较明显，自然涨幅通常为 8%左右，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，除了基本工资涨幅以外，股票期权也是吸引人才的重要手段。

区块链行业人才薪酬的对比年初呈现明显下滑态势，但是人才缺口依然巨大，而且是全方位的。目前受到行业趋势影响，人才市场高薪泡沫正在迅速挤出，回归理性。但对于复合型的、掌握区块链核心技术的人才，薪酬上涨依然迅速、增幅巨大。

对于金融和大型互联网企业来说，资金实力雄厚，本次行业调整影响不大，薪酬依然坚挺。

对于大量区块链创业型企业来说，资金缺口较大，需要业务重新布局、转型甚至退出，表现为合理化招聘和吸引人才，薪酬保守。

数据行业互联网模块薪酬涨幅稳定，自然跳槽在25-35%之间，互联网转传统行业薪酬涨幅高，涨幅空间可到50%。

科锐国际版权所有

## 职位薪酬信息 — 人工智能

| 职位名称 | 英文名称 | 工作年限 | 一线城市* | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 25分位 | 中位 | 75分位 |
| AI实验室负责人 | AI Lab Director | 15+ | 1000 | 6000 | 10000+ |
| AI首席科学家 | AI Chief Scientist | 15+ | 1000 | 6000 | 10000+ |
| 深度学习专家 | Deep Learning Expert | 5-7 | 1000 | 2500 | 4000 |
| 计算机视觉专家 | Computer Vision Expert | 5-7 | 300 | 2000 | 4000 |
| 自然语言处理专家 | NLP Expert | 5-7 | 300 | 2000 | 4000 |
| AI开源平台开发专家 | AI Open Source Expert | 7+ | 1000 | 2500 | 3000 |
| AI产品经理 | AI Product Manager | 5-7 | 300 | 700 | 1500 |
| 数据分析科学家 | Data Scientist | 2+ | 300 | 500 | 1500 |
| 人工智能高级研究员 | Senior AI Researcher | 应届Ph.D | 200 | 500 | 800 |
| 产品开发工程师 | Software Engineer | 3+ | 200 | 400 | 800 |

## 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* | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 25分位 | 中位 | 75分位 |
| 传感器融合算法 | Sensor Fusion Algorithms | 5-8 | 500 | 800 | 1500 |
| 云计算工程师 | Cloud Computing Engineer | 5-8 | 600 | 700 | 800 |
| 信息安全工程师 | Information Security Engineer | 5-8 | 800 | 1100 | 1600 |
| 功能安全 | Functional Security | 5-8 | 600 | 900 | 1500 |
| 定位算法 | Positioning Algorithm | 5-8 | 800 | 1100 | 1600 |
| 对话系统语音识别 | Speech Recognition Engineer | 5-8 | 800 | 1300 | 2000 |
| 自然语言工程师 | NLP Engineer | 5-8 | 600 | 700 | 1300 |
| 高精地图开发 | HD Map Engineer | 5-8 | 600 | 800 | 1500 |

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

科锐国际版权所有

## 职位薪酬信息 —物联网

| 职位名称 | 英文名称 | 工作年限 | 一线城市* | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 25分位 | 中位 | 75分位 |
| 首席数据官 | CDO | 15+ | 3000 | 5000 | 10000+ |
| 物联网产品总监 | IoT Product Director | 8-10 | 800 | 1500 | 3000 |
| IoT平台开发架构师 | IoT Platform Architect | 8-10 | 800 | 1500 | 3000 |
| 边缘计算技术专家 | Edge Computing Expert | 8-10 | 800 | 1500 | 3000 |
| IoT安全专家 | IoT Security Expert | 5-8 | 800 | 1500 | 3000 |
| WiFi/蓝牙/ZigBee技术专家 | WiFi/Bluetooth/ZigBee Expert | 5-8 | 400 | 800 | 1500 |
| 物联网操作系统专家 | IoT OS Expert | 5-8 | 400 | 800 | 1500 |
| 智能硬件架构师 | Smart Hardware Architect | 5-8 | 400 | 800 | 1500 |
| 行业解决方案架构师 | Solution Architect | 5-8 | 400 | 800 | 1500 |
| 物联网芯片技术专家 | IoT Chip Expert | 5-8 | 300 | 500 | 1000 |
| 嵌入式软件工程师 | Embedded Software Engineer | 3-5 | 200 | 300 | 500 |

## 职位薪酬信息 — 区块链

| 职位名称 | 英文名称 | 工作年限 | 一线城市* | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 25分位 | 中位 | 75分位 |
| 区块链业务总监 | Blockchain Business Director | 6+ | 600 | 900 | 1200 |
| 区块链研发总监 | Blockchain Development Director | 8+ | 800 | 1400 | 2000 |
| 区块链高级研发工程师 | Senior Blockchain Engineer | 2+ | 300 | 450 | 600 |
| 区块链研发架构师 | Blockchain Architect | 5+ | 600 | 800 | 1000 |
| 区块链产品总监 | Blockchain Product Director | 5+ | 600 | 900 | 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

科锐国际版权所有

# 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 | Director of Operations | 8+ | 600 | 1200 | 1800 |
| 供应链总监 | Supply Chain Director | 10+ | 900 | 1500 | 1800 |
| 算法总监 | Director of Algorithm | 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 |
| 系统工程师 | System Engineer | 5+ | 300 | 500 | 900 |
| 软件工程师 | Software Engineer | 3+ | 200 | 400 | 800 |
| 交互设计师 | Interaction Designer | 3+ | 200 | 400 | 800 |
| 产品经理 | Product Manager | 3+ | 200 | 400 | 800 |
| 运维工程师 | Site Reliability Engineer | 3+ | 100 | 300 | 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

科锐国际版权所有

# 泛娱乐

科锐国际业务总监
田丹 女士

## 行业趋势

泛娱乐行业2018年整体发展稳健，市场趋于理性。整个行业受国家政策影响，处于调整转型期，传统影视娱乐行业呈现出了暂停社招、缩减职位预算甚至部分裁员的现象。与此同时，互联网泛娱乐化以及传统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，大型平台在内容制作、内容分发、行业规则制定上拥有更多的话语权，对优秀人才充满吸引力。传统内容行业从业人员在2018年逐渐加速流向大型互联网平台，拥有互联网领域和传统内容行业背景的人才受到行业青睐。

同时泛娱乐行业随着最近三年资本的涌入，以及国民对内容消费的品质和个性要求，在其各个细分领域得到快速发展。影视文化、文学、音乐、游戏、动漫、动画等细分领域开始独立打造各自的生态圈和新商业模式。例如游戏行业的电竞赛事，影视文化行业的CG，音乐行业的虚拟偶像，业内各家公司在这些新的领域积极展开布局。

2019年在国家政策的指导下，整个泛娱乐行业会走向合规化，行业对高素质人才的需求更加迫切。在资本寒冬下，资本仍然会倾向投资于优质内容。整个泛娱乐行业将进入内部整合及跨行业融合时期，影视行业、文学、音乐、游戏、文旅院线及长短视频等领域的公司，都需要通过专业的服务为其在内容制作、商业化、IP及衍生品、市场推广、运营、国内外业务拓展等领域招聘人选。

## 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。ACGN人才需求增加；影视院线新零售人才短缺，院线整体发展放缓，部分开展转型，尝试新业务，急需跨界人才。短视频社交平台领域迅猛发展，短视频内容运营以及商业变现人才紧缺，电商将成为短视频平台发展的一大趋势。随着游戏公司出海，海外游戏制作、发行人才紧缺，尤其是手游领域的资深人才。同时传统的影视制作、宣传的高端人才持续短缺。受国家政策影响，各个公司需要在合规下发展业务，泛娱乐行业的投资及政府公关也会是2019年需求的一个热点。

### 电影&剧集

电影&剧集仍然是以优秀内容为导向。互联网平台自制剧及网络大电影会持续成为2019年热点。

人才缺口：影视制作及宣发高端人才

人才来源：主要来源于各大影视公司以及平台间的相互流通

### 综艺

网络综艺持续成为2019年热点。各大平台会在原创综艺上加强投入，以期创造爆款。

人才缺口：丰富制作经验的大型网综项目负责人、综艺节目研发

人才来源：主要来源于制作公司、互联网平台以及各大电视台

科锐国际版权所有

**音乐**

音乐领域的商业化变现在持续探索中。随着陆续有音乐集团上市，在优秀内容及新的业务模式投入在2019年会是市场的热点。

人才缺口：音乐版权、音乐制作人（作词作曲），中国目前的人才缺口主要在现代音乐方面，虚拟偶像

人才来源：主要来自于传统的音乐公司及互联网平台

**IP**

泛娱乐领域内容为王，IP是核心，整个行业都离不开围绕IP的全产业链开发。

人才缺口：IP采购、IP运营以及增值服务的高管

人才来源：主要来源于平台，大型动画公司以及其他各类平台

**互联网内容**

人才缺口：总编辑、各类目运营人才、社区运营、粉丝运营等

人才来源：主要还是主流视频网站和垂直细分的平台间相互流通

**ACGN**

ACGN是Animation（动画）、Comic（漫画）、Game（游戏）、Novel（小说）这四个词汇的缩写，ACGN文化起源于日本，流入中国后已逐渐从一种亚文化现象发展为受众广泛的流行文化，95后与00后群体几乎都可以视为泛ACGN用户。在日本，ACGN的四个领域已实现高度联通，而在国内，这些领域在各自高速发展的同时正开始以产业链的形式进行整合。尤其是动漫领域，作为ACGN产业的核心于近年受到了资本市场的广泛瞩目，然而，据调查，国内动漫人才缺口已高达60万人，在行业高歌猛进发展的同时，人才短缺已成为了业内亟待解决的迫切问题。

海外游戏制作及发行：“不出海，就出局”虽是戏言，也体现着目前国内市场的尴尬和焦虑。在国内大的市场环境下，越来越多的中国游戏公司选择出海求生。2018年国内游戏行业受版号限批的政策影响，大批游戏制作及发行公司转向海外游戏市场。根据数据统计显示，仅今年上半年中国游戏出海增长率就已经达到了45%。出海游戏公司对人才要求除了基本任职能力，还要求较强的外语能力，这一点无疑加剧了人才短缺的局面。

人才缺口：ACGN行业的人才缺口主要在内容创作、运营、市场商务等方向，具体职位包括漫画编剧、美术、平台产品研发、IP品牌运营等，除了中高端管理职位之外，在基层技术岗位也有大量人才需求。

人才来源：ACGN行业的部分人才来自文学以及影视行业从业者，比如影视编剧、导演向动漫方向转型。产品与运营等方向的人才主要来自互联网内容型产品间的流动。随着国家对相关领域教育的重视，大量专业背景出身的人才也正在不断涌现。

科锐国际版权所有

**商业化**

互联网内容付费市场巨大，涉及领域几乎覆盖全行业，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领域。互联网行业流量红利逐渐消失，转型精品化产品是必然趋势，此类具备前瞻性的商业化运营高端人才较为稀少。同时如何实现用户增长，以及利用大数据有针对性地吸引用户、黏住用户，这类人才是2019年各大平台重点关注的。

人才缺口：用户增长，数据分析等方向的优秀人才

人才来源：社交媒体属性强的互联网及移动互联网平台

**文旅&院线**

影视文化产业作为我国经济重要的组成部分，不仅丰富了大众的文化生活，同时也在促进着其他行业的转型升级。大部分面临转型的房地产企业都开始向影视行业抛出橄榄枝，希望借助影视行业的高增长率，为公司注入新的增长血液。在此过程中，地产资本入局加速了文旅院线建设。行业间的融合，导致复合型人才非常紧缺。

人才缺口：文旅-专业的运营团队、品质服务岗位；院线-影院运营管理

人才来源：文旅-地产及乐园项目方向的优秀人选；院线-院线行业内部流通

科锐国际版权所有

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

### 电影

| 工作室总经理 | 高级制片人 | 宣传总监 |
| --- | --- | --- |
| 80-150万 | 30-50万 | 30-60万 |
| 20-30% | 20-30% | 20-30% |

### 综艺

| 工作室负责人 | 制片人 |
| --- | --- |
| 100-500万 | 50-150万 |
| 30-80% | 30-60% |

### IP

| IP采购总监 | IP授权总监 | IP运营总监 |
| --- | --- | --- |
| 30-60万 | 30-60万 | 30-60万 |
| 20-30% | 20-30% | 20-30% |

### 剧集&音乐

| 工作室总经理 | 高级剧集制片人 | 文学策划（责编）总监 |
| --- | --- | --- |
| 100-300万 | 50-150万 | 80-300万 |
| 20-30% | 20-30% | 30-80% |
| 资深影视特效指导 | 资深音乐制作人 | 演艺总编导 |
| 50-80万 | 80-100万 | 50-80万 |
| 20-30% | 20-30% | 20-30% |

### 互联网内容

| 总编辑 | 内容总监 | PGC总监 |
| --- | --- | --- |
| 100-200万 | 50-80万 | 50-100万 |
| 20-30% | 20-30% | 20-30% |
| 商务总监 | 短视频内容运营负责人 | 直播业务负责人 |
| 50-80万 | 100-150万 | 100-150万 |
| 20-30% | 20-30% | 20-30% |
| 游戏制作人 | | |
| 80-100万 | | |
| 20-30% | | |

### 院线&文旅

| 院线开发总监 | 院线运营总监 | 院线督导 |
| --- | --- | --- |
| 50-80万 | 50-80万 | 20-50万 |
| 20-30% | 20-30% | 20-30% |
| 院线新零售负责人 | 院线新零售品牌总监 | 文旅项目业务负责人 |
| 80-100万 | 50-60万 | 150-200万 |
| 10-20% | 10-20% | 10-20% |

科锐国际版权所有

| | | | |
|---|---|---|---|
| 动画&特效 | 制片人<br>50-60万<br>10-20% | TD<br>35-50万<br>10-20% | 模型总监<br>40-70万<br>20-30% |
| | 视效总监<br>40-70万<br>20-30% | 原画总监<br>40-70万<br>20-30% | 软件开发<br>50-80万<br>20-30% |
| ACGN领域 | 漫画平台产品总监<br>50-80万<br>20-30% | AVG游戏平台负责人<br>60-100万<br>20-30% | 漫画编剧负责人<br>20-50万<br>20-30% |
| | 文学阅读平台运营总监<br>40-70万<br>20-30% | 动画番剧制片人<br>30-80万<br>20-30% | |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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。

## 热门职业技能/职业资格

### 游戏制作人

游戏策划、项目统筹、游戏设计、行业分析、竞品对比

### 短视频运营

运营策略、用户体验、内容策划、热点分析

## 薪酬趋势

2018-2019年泛娱乐行业整体薪酬呈上升趋势，跳槽涨幅一般在20%以上。

影视制作薪酬与能力成正比。高素质候选人受追捧，合作形式多样性。

互联网短视频、手游行业薪酬整体上升趋势明显，短视频领域跳槽薪酬涨幅可达50%以上。市场营销、品牌宣传岗位相对持平。

科锐国际版权所有

# 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 |
| **电影** | | | | | |
| 工作室总经理 | Studio General Manager | 15+ | 800 | 1000 | 1500 |
| 高级制片人 | Senior Producer | 5+ | 300 | 400 | 500 |
| 宣传总监 | Publicity Director | 5+ | 300 | 500 | 600 |
| **综艺** | | | | | |
| 工作室负责人 | Head of Studio | 15+ | 1000 | 2000 | 5000 |
| 制片人 | Producer | 5+ | 300 | 800 | 1500 |
| **IP** | | | | | |
| IP 采购总监 | IP Purchasing Director | 5+ | 300 | 500 | 600 |
| IP授权总监 | IP License Director | 6+ | 300 | 500 | 600 |
| IP运营总监 | IP Operations Director | 6+ | 300 | 500 | 600 |
| **剧集&音乐** | | | | | |
| 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 | 800 | 1500 |
| 文学策划（责编）总监 | Literature-Planning (Responsible Screenwriter) Director | 5+ | 500 | 1500 | 3000 |
| 资深影视特效指导 | Senior Film and TV Special Effects Guide | 6+ | 500 | 650 | 800 |
| 资深音乐制作人 | Senior Music Producer | 8+ | 800 | 900 | 1000 |
| 演艺总编导 | Acting Director | 6+ | 400 | 550 | 700 |
| 资深前期美术指导 | Senior Art Director | 5+ | 500 | 600 | 800 |
| **互联网内容** | | | | | |
| 总编辑 | Chief Director | 10+ | 1000 | 1500 | 2000 |
| 内容总监 | Content Director | 8+ | 500 | 650 | 800 |
| PGC总监 | Professional Generated Content Director | 8+ | 500 | 800 | 1000 |
| 商务总监 | Commercial Director | 5+ | 500 | 600 | 800 |
| 短视频内容运营负责人 | Short Video Operator | 8+ | 1000 | 1300 | 1500 |
| 直播业务负责人 | Head of Live Broadcasting Business | 8+ | 1000 | 1300 | 1500 |
| 游戏制作人 | Game Producer | 8+ | 800 | 900 | 1000 |
| **院线&文旅** | | | | | |
| 院线开发总监 | Director of Cinema Development | 8+ | 500 | 600 | 800 |
| 院线运营总监 | Director of Cinema Operations | 8+ | 500 | 600 | 800 |
| 院线督导 | Cinema Supervisor | 8+ | 200 | 350 | 500 |
| 院线新零售负责人 | Head of New Retail | 8+ | 800 | 900 | 1000 |
| 院线新零售品牌总监 | Director of New Retail Brands | 8+ | 500 | 550 | 600 |
| 文旅项目负责人 | Head of Culture Tourism Project | 10+ | 1500 | 1800 | 2000 |

科锐国际版权所有

# 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 |
| 动画&特效 | | | | | |
| 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 | Concept&Design Director | 5+ | 500 | 600 | 800 |
| ACGN领域 | | | | | |
| 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
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

科锐国际版权所有

5700
5600
5500
5400
5300
5200
-140 -2.73%
11200
11000
10800
10600
10400
-240 -2.31%
+628 +5.71%

## 金融

科锐国际行业总经理
于丽娜 女士

### 行业趋势

**2018年金融行业的大环境，是“兼管”与“重塑”**

在强兼管的背景下，金融行业可谓从百花齐放的阶段进入整理期，良币驱逐劣币，这个过程中一些过度机会导向的服务主体和企业面临巨大的经营压力，当然对于一些在快速成长和规范期的企业也是一次彻底的对经营能力、经营资源竞争力的提早检验。

在重塑的背景下，金融各领域头部企业领跑效应明显，虽市场不景气，但各个领域第一梯队企业基于前期的规范化与有序化，成功地占领了主跑道，头部企业经营占比持续攀升。2018年的资管新规为整个中国金融业界的资金紧张和成本过高的挑战，但同时也是对真正竞争力的全面检验。

### 投资

**重消费，重产业细分，重低风险领域**

信托领域，政策引导行业资金流向致使行业的业务重心发生变化，从原来的地产、政府平台项目为主，变成现在的地产+消费金融+资本市场业务多条线变化，导致对投资、消费金融类人才需求增加。

投资银行领域，投行业务条线内由于2018年资管新规和IPO过会条件调整，业务受到影响，各个公司看重承揽人才和项目熟手，由于头部之外各公司业绩不甚理想，对新人招聘和3年以下工作经验人选招聘数量骤减。

公募基金领域，竞争激烈，仍可见各大机构高管“奔私”，新设公募步调放缓。固定收益、QDII、养老金投资、ETF等方向人才紧俏。

PE、VC领域，各大机构面临资金募集的问题，头部效应明显，行业领军机构仍然在扩张，但中小机构投资日趋谨慎，加大在募资方面的招聘。从投资领域看，TMT中的硬科技、AI、大数据、2B类投资，大健康中的医疗服务、医疗养老，以及智能制造、节能环保等投资仍然是热点。从二级市场投资领域看，固定收益持续火热。

人才缺口：各类PE、VC机构中在细分领域深耕细作，拥有产业背景的专业化人才；各大券商、公募基金以及信托，拥有核心资源的中层以及高管
人才来源：同类券商、信托、PE、保险中掌握核心资源的行业中层及高管，细分领域的专家

### 融资

**重对经营闭环分析的产品设计，重资金的实际去向与回报趋势分析，重产业前瞻与分析**

2018年以来，受资管新规及相应监管政策影响，中国金融与经济的关系被引导重塑，金融服务“脱虚向实”，影响社会整体经济的的房地产行业受到强力调控，社会生态从“消费升级”转向“消费降级”。宏观方面，以地产行业（特别是以地产开发为主要盈利来源）为代表的重资产行业面临融资难的瓶颈；微观方面，奢侈品零

售消费品行业受销售渠道及购买力影响，信贷资金链遭遇压力，对于融资人才的需求一方面在数量上有所增加，另一方面兼具资源及产品能力的融资人才成为企业最需要的热门人才，比如高净值客户为各个机构募资争夺的重要资源，该领域人才为各大机构争抢热点，人才需求主要集中在一线城市新增团队以及二线城市团队搭建方面。

人才缺口：房地产等重资产行业财务/融资部门高端人才、集团化企业资本运营板块及类基金平台的融资人才
人才来源：银行、投资基金、券商、信托、企业投融部门

### 风控合规

**重细分领域专业风控合规能力，重以科技为助力的风控合规精准度**

在社会经济转型发展过程中，金融行业企业都清醒地认识到风险管理的重要性。恰逢中国金融行业正蓬勃发展，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。

当前，我国金融风险总体可控，但由于国内外经济环境日趋复杂，不确定性因素明显增多，准确判断金融风险隐患，科学制定应对措施，需要大批金融风险管理人才。只有培育大批具有较强金融风险意识、掌握金融风险管理知识、精通金融风险控制实务的高层次高素质金融风险管理人才，面对金融风险才能做到早识别、早预警、早处置，守住不发生系统性金融风险的底线，保障国家金融安全。

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。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能力的相关风险类人才将成为热门。

人才缺口：金融风险管理人才相对匮乏，能力的相关风险类人才：一是熟悉金融业务、掌握金融风险管理知识、具有较强金融风险意识和风险规避管理技能、精通金融风险控制实务的高素质应用型人才；二是理论功底扎实、具有较强宏观经济金融形势分析能力及风险预判能力、在应对金融风险时能提出有价值的对策建议的高层次研究型人才。三是精通大数据、行为分析、人工智能等先进技术的风险人才。
人才来源：各大银行、券商、信托、公募基金、股权投资机构

科锐国际版权所有

金融科技

**由单纯支持金融服务向独立服务闭环转变，由专一化服务向场景相关化扩展**

2018年互联网金融行业整体发展速度放缓，行业进入强监管时代，银监会要求网贷平台备案落地，资本市场对互金保持着谨慎的态度。大批打擦边球，无技术实力的所谓互联网金融平台黯然离场。在资本谨慎的寒冬时期，互金企业开始出海，如消费金融、借贷、支付等企业在出海时首选人口多、距离近、市场空间大的东南亚地区。同时，互金平台之间的合作增多，一些有实力的平台开始寻求通过并购整合获取更多的业务场景或者资产拓展渠道，尤其是实力较强的资金端对资产端的并购。越来越多的互金平台开始聚焦某一行业的一个领域，打造行业垂直细分的优势。

从行业来看，汽车新零售（包括交易、金融、后市场等）的发展也将给汽车金融带来新的机会和动力。从车抵贷战争、分期购车战争、再到集团化作战，汽车金融在2018年的战役依然惨烈。目前市场上最主要的细分领域有10种类型，具体分为个人信贷、企业信贷、车贷、房贷、供应链金融、融资租赁、票据、艺术品抵押、农村金融、消费金融。2019年，网贷行业在这些领域的竞争势必更加激烈，消费金融仍然是未来的蓝海；互联网保险是未来的新兴发展轨道，拥抱科技将会更明确直接。

人才缺口：风控合规人员；新业务整合需要中高端产品人员；高端技术人员

人才来源：风控主要来自银行信用卡领域；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

科锐国际版权所有

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

### 投资

**股权投资MD**
100-180万
15-20%

**投行项目承揽（股权、发债）**
36-72万
15-20%

**ABS团队负责人**
36-72万
15-20%

### 融资

**融资总监**
80-100万
20-30%

**财富中心总经理**
36-60万
15-20%

**金融中心总经理**
150-200万
30%+

**控股集团金融总经理**
200-300万
20-35%

**CFO（融资方向）**
150-300万
20-30%

### 风控合规

**风控总监**
60-100万
15-20%

**风险建模**
50-80万
30%+

**风险策略**
50-80万
30%+

**金融大数据挖掘（5-8年）**
50-80万
30%+

**金融大数据分析（5-8年）**
50-80万
30%+

### 金融科技

**风控政策**
100--200万
20-30%

**产品总监**
60-130万
15-20%

**技术总监**
120-170万
20-30%

**用户增长**
50-70万
15-20%

备注：薪酬仅为固定薪资
数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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。

科锐国际版权所有

## 热门职业技能/职业资格

**房地产等重资产行业财务/融资部门高端人才**

股份制或国有银行省级分行以上的从业经验、银行渠道资源、创新融资能力

**集团化企业资本运营板块及类基金平台的融资人才**

金融产品能力、金融从业与企业融资的复合从业经验

## 薪酬趋势

投资银行领域整体薪酬与往年比较没有明显涨幅，在投行股权业务方面固薪没有明显整体涨幅，奖金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%，在现公司自然涨幅约在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。

融资领域薪酬整体平稳，跳槽涨幅通常在20-30%，其中银行传统领域人才，地产等行业融资岗位，薪酬跳槽涨幅较大，可达30-50%，甚至更高。

风控合规领域，互联网金融、消费金融、银行领域，薪酬涨幅在15-30%以上。

金融科技整体薪酬呈现缓慢上升趋势。数据人工智能和风控上涨最快。相对于去年目前整体跳槽相对比较冷静，因此涨幅有限，最多可达30%。

科锐国际版权所有

# 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 |
| 投行团队负责人 | IBD Team Leader | 6-10 | 600 | 1000 | 2000 | 400 | 700 | 1000 |
| 保荐代表人 | Sponsor | 4-8 | 600 | 900 | 1800 | 400 | 600 | 900 |
| 投行项目负责人 | Project Leader | 3-5 | 360 | 500 | 650 | 250 | 350 | 500 |
| 投行质控 | QC | 6+ | 600 | 840 | 1200 | 500 | 650 | 850 |
| 研究员 | Investment Analyst | 1-3 | 120 | 240 | 540 | 100 | 120 | 150 |
| 投资经理（一级） | Investment Associate | 3-5 | 300 | 500 | 900 | 150 | 240 | 320 |
| 投资总监（一级） | Investment Director | 6-9 | 500 | 900 | 1400 | 300 | 500 | 720 |
| 董事总经理（一级 ） | Managing Director | 10+ | 1200 | 1500 | 3000 | 500 | 800 | 1000 |
| 研究员（二级） | Analyst | 1-3 | 270 | 360 | 540 | 140 | 210 | 270 |
| 基金经理（二级） | Fund Manager | 3-6 | 750 | 1200 | 1900 | 670 | 970 | 1200 |
| 投资总监（二级） | Investment Director | 8+ | 1400 | 2100 | 2700 | 1000 | 1400 | 1800 |

| 职位名称 | 英文名称 | 工作年限 | 一线城市* | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 25分位 | 中位 | 75分位 |
| 企业投资 | | | | | |
| 投资总经理 | Investment General Manager | 8+ | 2000 | 4000 | 8000 |
| 投资总监 | Investment Director | 5-8 | 800 | 1500 | 1800 |
| 投资经理 | Investment Associate | 3-5 | 600 | 1000 | 1500 |
| 投资分析员 | Investment Analyst | 1-3 | 400 | 500 | 800 |
| 外资机构投资：PE/VC | | | | | |
| 合伙人 | Partner | 18+ | 3000 | 10000 | 13000 |
| 董事总经理 | Managing Director | 12-18 | 2000 | 8000 | 10000 |
| 执行总经理 | Executive Director | 8-12 | 1000 | 5000 | 6000 |
| 副总裁 | Vice President | 5-8 | 800 | 2500 | 3000 |
| 经理 | Associate | 3-5 | 600 | 1000 | 1500 |
| 分析员 | Analyst | 1-3 | 400 | 500 | 800 |
| 内资机构投资：PE/VC | | | | | |
| 董事总经理 | Managing Director | 10-18 | 1500 | 2000 | 3000 |
| 执行总经理 | Executive Director | 7-12 | 400 | 1500 | 2000 |
| 副总裁 | Vice President | 4-8 | 300 | 350 | 400 |
| 经理 | Associate | 2-5 | 270 | 300 | 350 |
| 分析员 | Analyst | 1-3 | 150 | 200 | 250 |

科锐国际版权所有

# 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 |

科锐国际版权所有

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 | 1200 | 400 | 500 | 800 |
| 风险总监 | Risk Director | 10 | 600 | 950 | 1200 | 440 | 630 | 750 |
| 风险专家 | Risk Experts | 13 | 900 | 1200 | 1800 | 600 | 840 | 1200 |
| 风险经理 | Risk Manager | 7 | 500 | 650 | 700 | 300 | 450 | 540 |
| 风险管理岗 | Risk Specialist | 3 | 200 | 350 | 470 | 130 | 270 | 350 |
| 法务总监 | Legal Director | 10 | 600 | 950 | 1200 | 440 | 630 | 750 |
| 法务经理 | Legal Manager | 7 | 500 | 650 | 740 | 300 | 450 | 540 |
| 法务岗 | Legal Specialist | 3 | 250 | 400 | 490 | 130 | 270 | 350 |
| 授信审批总经理 | Credit Approval Manager | 8+ | 600 | 800 | 1200 | 400 | 500 | 800 |
| 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 | 1-3 | 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 | 1-3 | 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+ | 500 | 600 | 700 | 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

科锐国际版权所有

科锐国际高级业务总监
刘曦 先生

## 地产

### 行业趋势

地产行业2018年整体呈现前高后低的发展态势。下半年受楼市调控政策，贸易战等外部经济环境因素影响，整体市场销售大范围萎缩。品牌房企凭借自身产品、品牌以及项目运营管理能力，布局强二线城市等，销售业绩得以继续保持增长。地产进入更加漫长的转型期，对于养老、医疗、教育的跨界投入依然在进行，但整体投入相较之前在降低。文旅地产、与政府合作的旅游项目在增加。在地产跨界板块，整体的市场需求量依然在保持增长。

进入资本寒冬，互联网、智慧城市的投入相对减少，企业在追求项目收益的同时，会更加考虑项目和产品的捆绑结合，互联网的物业管理、社区配套服务是目前较多的形式。

对于人才需求来说，相对于之前过于火热的市场，整个人才市场需求回归理性。行业进入下行期，多数房企都处于人员优化阶段，冻编、收缩成为房企应对“寒冬”的方式。对于候选人的求职来说，人才流动性在降低，候选人的求职选择也更为谨慎，更加青睐合理增长而非激进的公司。

### 传统地产

调控升级、市场下行阶段，地产商更加进入“比拼内功”的阶段。对于地产企业来说，从融资到后期营销的节奏，再到物业管理能力的提升，对企业综合能力的要求更高。市场下沉，城市热度在切换，人才的区域性流动也在增强，人才更倾向于向小而美、发展稳健的公司流动。人才需求的缺口还是非常大，只是需求的热点方向在发生转变，传统岗位、区域化的需求大大增加。

人才缺口：传统岗位，区域化的需求增加

人才来源：一线地产品牌房企

### 商业地产

商业地产与互联网的结合更加成熟，更注重线下体验的搭建，线上线下一体化的方向发展。90后成为消费主流的影响下，小众的、个性化的项目越来越受青睐。基于当地特色的、结合地方旅游的项目，比如红色文化旅游等产品成为热点。小而美的商业体量，更小辐射范围的郊区/社区商业圈成为今年的热门项目。从人才需求来看，更年轻、懂互联网语言、具备跨产业发展经验的人才成为热需方向。

人才缺口：商业运营、商业招商、推广

人才来源：比较多元化，跨行业获取

### 地产多元化

地产多元化服务范围扩张，十九大报告明确提出，要着力加快建设实体经济，地产行业更加关注产业导向，新兴工业、智能制造、高科技等领域成为今年地产投资及运营的主要方向。传统的养老、教育、医疗领域的建设则走向更加成熟化和标准化。长租公寓领域市场依然火爆；共享经济的快速成长，共享办公成为今年的热点，越来越多的国际共享办公企业进入中国打开国内市场，带来了共享办公领域发展的繁荣。

人才缺口：大健康、医疗领域的跨界人才；养老、酒店化管理人才；共享办公的运营人才；长租公寓的运营/租赁领域人才
人才来源：跨行业成熟领域

### 地产金融

2018年受金融行业强监管政策和国家对于房地产行业的强力调控影响，地产金融领域市场整体萎缩，金融企业的地产相关领域也出现较多压缩。市场上依然存在一些创新产品，ABS、Reits产品的正式发售，也将更好地促进金融与房地产良性循环。进入下半年，外资进入中国市场收购持有型资产项目，国内的品牌房企也在加大持有型资产的管理，也产生了相关的市场需求。
人才缺口：投融资资产管理岗位、资产管理的专业化人才、持有型管理项目运营岗位
人才来源：地产、金融公司

### 地产建筑

“一带一路”基础建设的需求依然较多。受全球贸易摩擦，外汇控制等因素影响，海外地产项目风险在增加，地产开发项目需求逐渐减少，地产出海更多偏向服务领域，比如咨询服务和中介服务等。另一方面，政府的基建项目需求增加，市场上的小型建筑设计公司承接政府共建项目的市场需求增多，产生了一部分建筑设计相关的人才需求。
人才缺口：海外的销售代理、海外营销中介、建筑设计师、设计总监
人才来源：海外中介公司、大的建筑设计院

### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

地产

| 城市/项目总经理 | 成本总监 | 工程副总/总监 |
| --- | --- | --- |
| 200-500万 | 100-200万 | 100-200万 |
| 10-20% | 10-20% | 10-20% |

| 营销副总/总监 | 集团人力资源总经理 | 商管招商运营总 |
| --- | --- | --- |
| 100-200万 | 200-300万 | 150-200万 |
| 10-20% | 10-20% | 10-20% |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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

2018-2019年地产行业整体薪酬处于高位盘整阶段。基本薪酬变动不大，但各企业激励政策相较以前更为灵活，候选人的薪酬弹性比较大。对于候选人来说，跳槽变化的浮动更大，薪资更与个人业绩挂钩，风险也相对更高。

科锐国际版权所有

# 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 |
| **高层管理** | | | | | | | | |
| 区域总经理 | Area General Manager | 15+ | 1500 | 2400 | 4900 | 1200 | 1900 | 3600 |
| 城市总经理 | City General Manager | 12+ | 1200 | 1500 | 2500 | 800 | 1200 | 1600 |
| **商业地产** | | | | | | | | |
| 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+ | 550 | 650 | 750 | 350 | 450 | 550 |
| 营运经理 | Operation Manager | 7+ | 250 | 300 | 350 | 200 | 250 | 300 |
| **项目工程** | | | | | | | | |
| 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 | 8+ | 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 | 3-5 | 280 | 350 | 400 | 200 | 250 | 350 |
| **投资** | | | | | | | | |
| 地产金融投资负责人 | Real Estate Finance Investment Head | 10+ | 1000 | 1500 | 2000 | – | – | – |
| 投资总监 | Investment Director | 8+ | 860 | 1200 | 1550 | 550 | 750 | 1050 |
| 投资经理 | Investment Manager | 5+ | 360 | 500 | 600 | 320 | 360 | 390 |
| **销售** | | | | | | | | |
| 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 |
| **市场|客研** | | | | | | | | |
| 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 |

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

科锐国际版权所有

Nulla
Nulla
Nulla
Libero
Libero
Libero
susi
susi
susi
susi
susi

科锐国际业务经理

鲁璟　女士

## 消费品

### 行业趋势

整体行业发展继续保持增长态势，传统的消费品行业正在逐渐转型，产品、渠道、营销手段都在发生变化。消费分层环境下，消费升级依然是主旋律，提升生活品质的产品和服务发展迅速。年轻消费者成为消费新生代以及主力购买人群，各大公司各大品牌都在抢占年轻人市场。互联网和新科技对于消费品行业产生了巨大影响，电商和互联网的发展让消费者打破时间和地域的购买限制，多样的产品购买便利以及价格更加透明，促进整个消费品产业的快速流动。

### 整体行业人才需求

品牌营销依然是主要的人才需求方向，越来越多的企业开始加强布局数字营销团队，细分领域包括社会化营销、内容营销等。

电商持续加温，布局升级。今年电商的发展也呈现出以下几大特点：线上线下产品、乃至品牌区分化；新零售以及社交电商逐渐浸入快消品类；中国消费者花费了越来越多的时间在数字媒体上，线上推广变得越来越重要，品牌由此日益重视加强线上推广职能。在电商环境下，借助互联网工具和平台，先进的客户管理系统可以更好地支持电子商务发展战略，CRM被赋予了新的内涵，线上客户关系管理岗位也开始重新设定和加强。

由于线上流量愈发昂贵，线下零售也在同步拓展。美妆类企业开始抢占线下零售份额。同时，化妆品品牌从原先的专柜向单品牌店转型，也出现几大特点：AI技术结合终端零售，重构消费者购物场景，提升购物体验；产品开始更加细分化，单品牌店创造社交场景和功能，延长消费者驻店时间，提升购买率。

消费品行业的发展正处在一个崭新的零售业大变革背景下，今年人才的变化也越来越呈现以下趋势：

- 外资职业经理人年轻化，总监类岗位由原先的40岁左右，逐渐向35岁左右过渡
- 大型外企裁员风波较去年相比更为严峻
- 民企依然发展迅速，招聘方面，启用职业经理人的习惯趋于成熟，同时也在年轻化。从过去对标经验型外企候选人，逐渐过渡到年轻有高度潜力的候选人
- 互联网对消费品行业的影响：消费品行业和互联网行业的人才相互流通频繁，但成功率较同行间转换较低

人才缺口：品牌总监、数字营销总监、内容营销总监；eCRM、eMarketing（社交电商类岗位）；零售运营总监，视觉陈列总监

人才来源：消费品行业本身、零售行业、新零售、互联网、广告传媒行业、社交平台等

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

消费品

电商总监
100-200万
15-30%

电商市场经理/高级经理（e-Marketing）
40-80万
15-30%

全国销售总监
100-200万
10-20%

新零售总监
100-200万
Open

CRM经理/高级经理
40-80万
15-30%

零售运营总监
100-200万
15-30%

美妆行业区域销售总监
50-100万
10-20%

数字营销总监
80-150万
15-30%

品牌总监
100-200万
15-30%

互联网行业商品采购总监
50-100万
10-20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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。

## 热门职业技能/职业资格

**电商总监（电商类岗位）**
电商线上推广，线上数据分析，线上会员管理

**品牌总监/数字营销总监（市场类岗位）**
内容营销，社交媒体，CRM等

**线下销售**
单品牌专营店，分销渠道，视觉陈列

## 薪酬趋势

2018-2019年消费品行业薪酬整体呈现稳定、略微增长的态势。自然涨幅大概在5-7%左右，部分企业没有增长，极少企业涨幅超过10%。跳槽涨幅大概在15-30%，外企间跳动基本在10-20%之间的水平，外企跳槽到民企跳槽涨幅一般在20-30%之间。

从岗位角度看，稀缺的岗位薪酬增长幅度较大，比如电商、产品开发、品牌、数字营销、新媒体和CRM等，一般幅度可达25-30%左右。

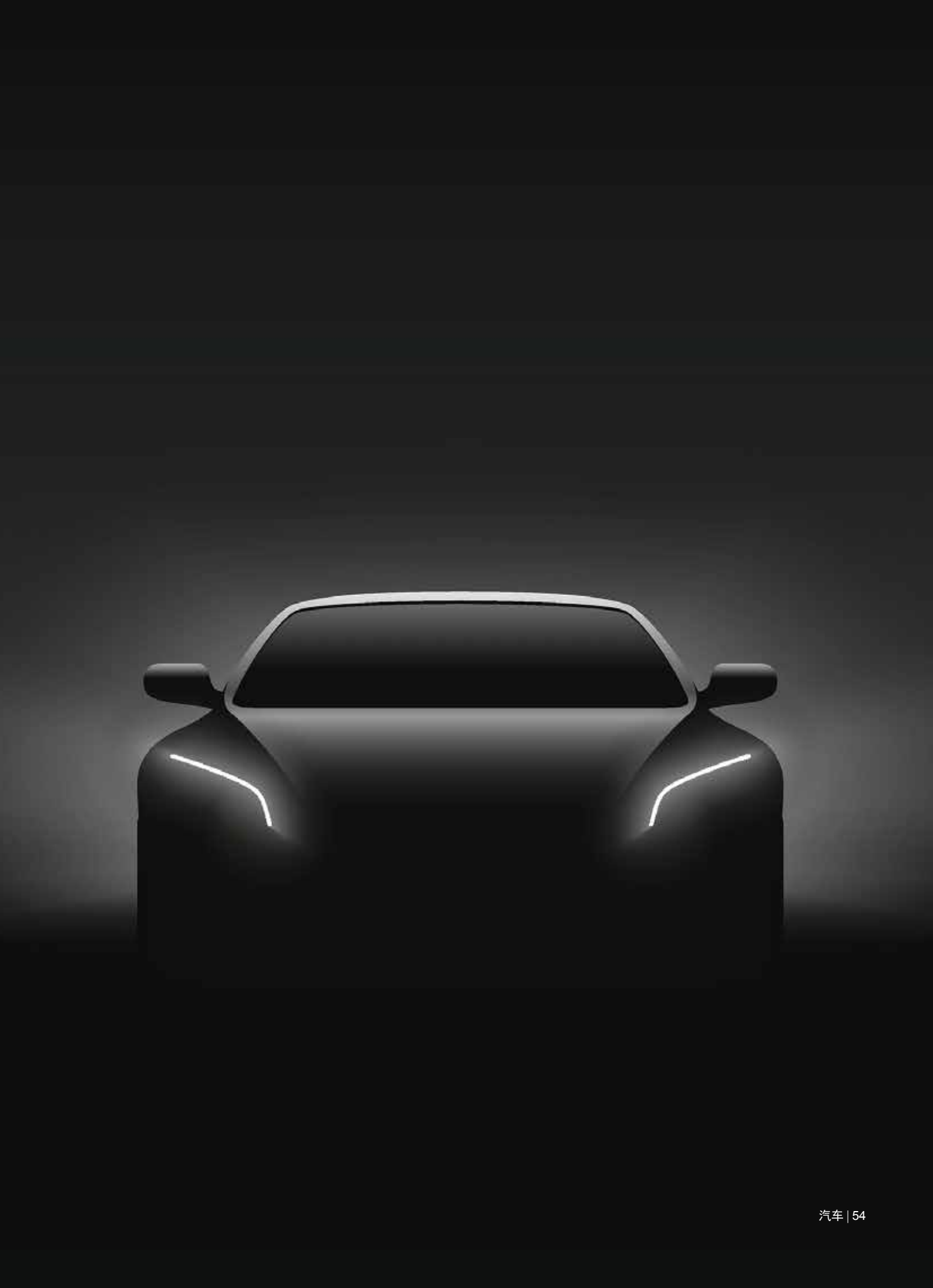
科锐国际版权所有

# 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 |
| **生产|营运** | | | | | | | | |
| 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 |
| **销售** | | | | | | | | |
| 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 |
| **电商** | | | | | | | | |
| 电子商务总监 | E-commerce Director | 8+ | 1000 | 1500 | 2000 | 800 | 1000 | 1200 |
| 电子商务经理 | E-commerce Manager | 5+ | 450 | 550 | 700 | 350 | 450 | 550 |
| 电商通路营销经理 | E-trade Marketing Manager | 5+ | 400 | 450 | 600 | 300 | 350 | 450 |
| 电商推广经理 | E-marketing Manager | 5+ | 400 | 450 | 600 | 300 | 350 | 450 |
| 线上客户关系管理 | E-CRM Manager | 5+ | 400 | 500 | 600 | 300 | 350 | 450 |
| **市场|营销** | | | | | | | | |
| 市场总监 | Marketing Director | 10+ | 900 | 1300 | 2000 | 1000 | 1200 | 1500 |
| 市场经理 | Marketing Manager | 8+ | 800 | 900 | 1000 | 600 | 700 | 800 |
| 高级品牌经理 | Senior Brand Manager | 4+ | 450 | 600 | 700 | 400 | 500 | 600 |
| 产品/品牌经理 | Product/Brand Manager | 3+ | 250 | 300 | 400 | 200 | 300 | 350 |
| 公关经理 | PR Manager | 6+ | 400 | 500 | 650 | 300 | 400 | 500 |
| 市场研究经理 | Research Manager | 6+ | 350 | 450 | 700 | 300 | 400 | 500 |
| 数字营销总监 | Digital Marketing Director | 8+ | 1000 | 1500 | 2000 | 700 | 850 | 1000 |
| 数字营销经理 | Digital Marketing Manager | 5+ | 450 | 600 | 800 | 400 | 500 | 700 |
| **采购** | | | | | | | | |
| 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+ | 210 | 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

科锐国际版权所有



科锐国际业务总监
杨娟 女士

# 汽车

## 行业趋势

2018年的车市正在迎来更为严峻的降速和升级挑战，行业产能结构性过剩，新进入者层出不穷，推动着汽车行业在“四化”的路上狂奔。电动化、智能化正在为市场创造前所未有的新产品，激发人们对汽车和出行的新需求。“跨界”人才成为各企业争夺的焦点，从而一定程度上压缩了对传统汽车人才的需求。

## 整车及配件

汽车行业的增速放缓，在人才需求上，整车销售与市场的人才需求开始呈整体平稳、初现转型的迹象，但是总体变化并不是很大。受整体市场疲软影响，销售类职位需求量变小，网络发展类职位开始出现职能复合化的趋势，对人才的要求也更高。销售低迷的市场环境下，企业对于如何拉动消费、刺激市场的需求也更为迫切，市场类与产品规划类职位依然呈稳步上升趋势。

在供应链领域，采购方向职位需求数量没有明显的变化，物流方向，受技术发展驱动需求上升，尤其体现在商用物流、无界零售与新一代物流、智慧化物联网技术助力物流升级这些领域，热门职位有物流规划总监、物流运营总监、物流行业销售总监等。

随着智能化技术的提升，且造车新势力企业大多处于研发阶段，受市场需求限制，今年制造类的职位需求变化不大，预计到2019年此类职位需求量将迎来爆发点。精益生产和运营类职位需求热度较大，热门岗位有精益生产高级经理、运营高级经理等。

人才缺口：产品规划总监、物流规划总监、精益生产高级经理
人才来源：传统大型汽车整车公司

## 智能驾驶

智能驾驶方向职位需求持续增长。市场上自动驾驶方向公司大量涌出，带动此行业内需求增加，形成主机厂（吉利、上汽等）、 传统T1供应商（博世、奥托立夫等）、 大型互联网公司自动驾驶部门（BAT）、自动驾驶科技创业公司（pony.ai、momenta、图森未来等）各方势力，导致市场上人才供不应求。目前市场上主要紧缺的是自动驾驶L3、L4级别的研发人员，自动驾驶L2级别研发人员需求相对较少。

人才缺口：自动驾驶算法类职位，如感知算法、决策规划算法、融合算法、控制算法以及机器视觉方向的图像算法和深度学习算法；自动驾驶系统类职位，主要以自动驾驶系统及系统集成为主
人才来源：算法类职位候选人主要来源为传统的主机厂算法研发人员或者T1零部件供应商自动驾驶研发人员，以及其他行业AI算法转行到自动驾驶行业人员（以机器人、无人机为主）；系统类职位主要来源于主机厂研发人员或者T1零部件供应商研发人员为主

### 车联网

为了承接国家汽车智能网联战略的实施，发展汽车互联网生态产业及智慧交通的理念，随着百度、腾讯、阿里巴巴、华为、滴滴等一线互联网及科技类公司的入局，互联网+汽车的车载软件研发诉求持续上升，车联网领域的人才流动率也随之增长，同时拉动了传统汽车厂商和外资零部件行业的薪酬水平。人工智能AI在车联网领域需求增大，包括视觉、语音、图像处理和AR/VR等，主要应用于车联网创新场景，提高用户体验赋能。

人才缺口：人工智能AI专家、高精地图研发、算法及深度学习、云架构&安全，大数据科学家及核心车载系统架构师
人才来源：互联网公司、海外从业者（主要是硅谷）

### 新能源汽车

随着国家大力推行新能源政策，新能源汽车快速发展。在人才需求上，三电，特别是电池研发的高端人才十分抢手。汽车电动化已成为全球范围内不可逆转的趋势，且此趋势在中国正愈演愈烈。

几乎所有的汽车制造商都已经投入大量的费用，希望自己的品牌可以在这次大热潮中站稳脚跟。2018年，国内的汽车整车制造商们不仅在动力电池系统总成上持续投入，而且开始直接踏入到电池包甚至电芯的研发制造端。相关领域的职位，比如电池研究院院长、动力电池研发总工、电芯技术总工、BMS总工等大量稀缺。

人才缺口：电池研究院院长、动力电池研发总工、电芯技术总工、BMS总工
人才来源：动力电池企业、海外从业者（主要是日本、韩国和美国）

### 国际化人才

外资品牌在争取“独资”的道路上，也正在提升“华人”管理者的职位级别和数量占比。内资品牌在走向国际化的道路上，也在积极吸引全球领域的人才加盟。一方面中国汽车企业在海外设厂及建立办事处，通过“走出去”的协同效应，开拓海外汽车市场、树立国际民族品牌；另一方面大力引入海外技术专家，增加外籍人员比例，提高国内整车、零部件及新能源研发技术，加强国际竞争力，国际化人才需求也在持续增长。

人才缺口：新能源研发、ADAS/AI研发、造型设计、国际运营人才
人才来源：亚洲的韩国、欧洲、美国硅谷地区

科锐国际版权所有

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

### 自动驾驶

| 深度学习工程师 | 决策规划工程师 | 图像算法工程师 |
|---|---|---|
| 40-60万<br>30-50% | 30-70万<br>30-50% | 30-70万<br>30-50% |

| 系统工程师 | 车辆控制工程师 | 自动驾驶算法工程师（高精地图） |
|---|---|---|
| 30-60万<br>20-40% | 30-70万<br>30-50% | 30-80万<br>30-50% |

### 新能源汽车

| 电池研发院长 | 电池总工 |
|---|---|
| 200-300万<br>30-50% | 150-200万<br>20-30% |

### 车联网

| 车联网负责人 | 车联网产品总监 | 车载娱乐系统总监/专家 |
|---|---|---|
| 70-200万<br>20-30% | 60-100万<br>20-30% | 40-80万<br>20-30% |

| 车载软件架构师 | 算法工程师/专家 | 人工智能AI算法专家 |
|---|---|---|
| 40-80万<br>20-30% | 30-80万<br>30-40% | 40-100万<br>20-50% |

| 高精地图开发 |
|---|
| 40-80万<br>20-50% |

### “引进来”

| 造型设计副总裁 | 新能源研究院院长 | 电池研发首席科学家 |
|---|---|---|
| $35-100万<br>40-60% | $41-100万<br>40-80% | $18-32万<br>40-80% |

| ADAS工程技术总监/总工 | EV三电研发总监/总工 |
|---|---|
| $28-40万<br>40-60% | $22-39万<br>40-60% |

### “走出去”

| 总经理 | 工厂厂长 | 人力资源总监 |
|---|---|---|
| $27-37万<br>20-50% | $20-32万<br>20-50% | $19-28万<br>20-50% |

| 工厂质量总监 |
|---|
| $16-26万<br>20-50% |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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。

科锐国际版权所有

## 热门职业技能/职业资格

**智能驾驶专家**

机器学习、研究能力、算法、软件操作、深度学习

**汽车造型首席设计师**

知名量产车型设计经历

**新能源研发首席科学家**

电池研发、材料研发

**三电研发总监/总工**

三电系统、电机硬件、功能安全

**海外运营高级管理人才**

工厂运营、P&L、跨国经验

## 薪酬趋势

2019年汽车行业整体薪酬呈平稳的趋势，自然涨幅在6%左右。

整车及配件：销售与市场薪酬整体平稳，初现转型的迹象，销售类职位薪酬涨幅偏低，市场及产品规划类职位薪酬涨幅呈稳步上升的趋势，跳槽薪酬涨幅在15%左右。

在供应链领域，物流方向职位薪酬有增长趋势，尤其体现在商用物流、无界零售与新一代物流，智慧化物联网技术助力物流升级，薪酬涨幅可达20-30%。

随着智能化技术的提升，制造类的职位没有明显薪酬的提升，精益生产和运营类职位薪酬涨幅在10-20%左右。

智能驾驶：智能驾驶方向职位薪酬持续增长，跳槽涨幅可达30%。

车联网：整体薪酬呈稳步上升的趋势，稀缺岗位技术人才薪酬涨幅优势明显，比如人工智能AI专家、高精地图研发、算法及深度学习、云架构&安全，大数据科学家及核心车载系统架构师等，跳槽涨幅可达20-30%。

新能源汽车：新能源汽车领域薪酬持续增长，电池研究院院长，动力电池研发总工，电芯技术总工，BMS总工等稀缺岗位，跳槽涨幅可达30%。

国际化人才：人才引进的跳槽涨幅在30-100%不等，海外当地人才的跳槽涨幅在20-50%。传统汽油/燃油研发类人员薪酬持平或略有下降；新能源研发、ADAS/AI研发、造型设计、国际运营人才需求增加，薪酬涨幅呈现上升趋势且居于高位。

科锐国际版权所有

# 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 |
| **整车销售及市场** | | | | | | | | |
| 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 |
| **配件销售及市场** | | | | | | | | |
| 销售副总 | Sales VP | 15+ | 900 | 1200 | 1600 | 700 | 900 | 1000 |
| OEM 销售总监 | OEM Sales Director | 10+ | 700 | 900 | 1200 | 600 | 700 | 900 |
| IAM 销售总监 | IAM Sales Director | 10+ | 600 | 800 | 1000 | 500 | 600 | 800 |
| 市场总监 | Marketing Director | 10+ | 700 | 900 | 1200 | 600 | 700 | 900 |
| **研发** | | | | | | | | |
| 研发总监/研究院院长 | Engineering Director / R&D Director | 15+ | 1400 | 1900 | 4000 | 1200 | 1700 | 2200 |
| 新能源研发总工 | Electric Vehicle Chief Engineer | 15+ | 1300 | 1900 | 2100 | 1100 | 1600 | 1900 |
| 造型总监/总工 | Design Head / Chief Engineer | 10+ | 900 | 1200 | 1600 | 700 | 950 | 1300 |
| 电子电器总监/总工 | EE Director/Chief Engineer | 15+ | 900 | 1100 | 1600 | 700 | 900 | 1100 |
| 内外饰总监/总工 | Interior Director/Chief Engineer | 15+ | 600 | 850 | 1000 | 500 | 600 | 700 |
| 整车集成总监/总工 | Vehicle Integration Director/ Chief Engineer | 15+ | 600 | 850 | 1000 | 500 | 600 | 700 |
| 动力总成总监/总工 | Powertrain Integration Director/ Chief Engineer | 15+ | 550 | 800 | 1000 | 450 | 600 | 700 |
| 项目总监 | Program Director | 10+ | 450 | 750 | 1000 | 350 | 600 | 800 |
| **供应链** | | | | | | | | |
| 供应链总监 | Supply Chain Director | 12+ | 600 | 800 | 1200 | 400 | 600 | 800 |
| 采购总监 | Purchasing Director | 10+ | 600 | 800 | 1200 | 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+ | 400 | 500 | 700 | 300 | 400 | 500 |
| 非生产采购高级经理 | Non Production Purchasing Senior Manager | 8+ | 400 | 500 | 700 | 300 | 400 | 500 |
| 采购专家 | Purchasing Expert | 8+ | 400 | 500 | 700 | 300 | 400 | 500 |
| 项目采购经理 | Project Purchasing Manager | 5+ | 300 | 400 | 500 | 250 | 350 | 400 |
| **生产\|运营** | | | | | | | | |
| 工厂（总）经理 | Plant Manager/General Manager | 15+ | 800 | 1300 | 1500 | 700 | 1100 | 1300 |
| 制造/规划总监 | Manufacturing Director | 15+ | 600 | 800 | 1200 | 500 | 650 | 800 |
| 运营经理 | Operation Manager | 8+ | 300 | 400 | 600 | 200 | 300 | 500 |
| 工程管理经理 | Industrial Engineering Manager | 7+ | 300 | 400 | 600 | 200 | 300 | 500 |
| 质量总监 | Quality Director | 15+ | 400 | 600 | 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 |

科锐国际版权所有

## 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 | 1200 | 600 | 800 | 1000 |
| 车联网产品总监 | Telematics Product Director | 10+ | 600 | 800 | 1000 | 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 | 750 | 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 | 700 | 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+ | 300 | 550 | 1000 | 200 | 400 | 600 |
| 商务BD经理 | BD Manager | 5+ | 300 | 450 | 600 | 200 | 350 | 500 |

## 职位薪酬信息 — 智能驾驶

| 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 |
| 智能驾驶首席科学家 | Chief Scientist | 10+ | 1500 | 2000 | 6000 | 1500 | 2000 | 6000 |
| L2-L4科学家 | Scientist | 6+ | 800 | 1500 | 3000 | 800 | 1500 | 3000 |
| ADAS技术总监 | ADAS Technical Director | 12+ | 500 | 1200 | 2000 | 500 | 1200 | 2000 |
| 控制系统专家 | ADAS System Development | 6+ | 400 | 1000 | 1800 | 400 | 1000 | 1800 |
| 感知融合专家 | ADAS Software Development | 6+ | 600 | 1000 | 1800 | 400 | 800 | 1800 |
| 算法专家 | Algorithm Expert | 6+ | 400 | 600 | 800 | 300 | 450 | 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
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

科锐国际版权所有

## 职位薪酬信息 — 汽车金融及租赁

| 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 |
| **汽车金融销售及市场** | | | | | | | | |
| 全国销售总监 | National Sales Director | 15+ | 800 | 950 | 1100 | 700 | 800 | 1000 |
| 大区销售经理 | Regional Sales Manager | 10+ | 450 | 600 | 700 | 400 | 500 | 650 |
| 小区销售经理 | District Sales Manager | 5+ | 250 | 350 | 450 | 200 | 250 | 350 |
| 市场总监 | Marketing Director | 15+ | 700 | 800 | 1000 | 600 | 700 | 900 |
| 市场经理 | Marketing Manager | 7+ | 300 | 400 | 500 | 200 | 300 | 400 |
| 产品总监 | Product Director | 12+ | 600 | 700 | 900 | 550 | 650 | 800 |
| 产品经理 | Product Manager | 6+ | 250 | 350 | 500 | 200 | 300 | 400 |
| **汽车租赁产品** | | | | | | | | |
| 市场总监 | Marketing Director | 12+ | 400 | 500 | 700 | 350 | 400 | 500 |
| 销售总监 | Sales Director | 10+ | 400 | 600 | 800 | 300 | 450 | 600 |
| **汽车经销商集团** | | | | | | | | |
| 4s店总经理 | 4S General Manager | 10+ | 500 | 600 | 700 | 350 | 450 | 600 |

## 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+ | 1200 | 1800 | 3000 | 1000 | 1800 | 3000 |
| 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+ | 700 | 1100 | 1500 | 600 | 1000 | 1300 |
| 电驱动软件开发经理 | E-drive System Software Development | 7+ | 300 | 450 | 800 | 250 | 350 | 500 |
| 电驱动硬件设计经理 | E-drive System Hardware Development | 7+ | 250 | 400 | 600 | 250 | 300 | 450 |
| 新能源汽车项目经理 | New Energy Vehicle Project Manager | 6+ | 240 | 350 | 550 | 240 | 250 | 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 |
| 四驱系统专家 | All-wheel-drive System Design Chief Engineer | 15+ | 700 | 900 | 1100 | 500 | 700 | 900 |
| 车身轻量化专家 | Lightweight Chief Engineer | 15+ | 800 | 1000 | 1200 | 600 | 800 | 1000 |
| 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

科锐国际版权所有

# 职位薪酬信息 — 国际市场

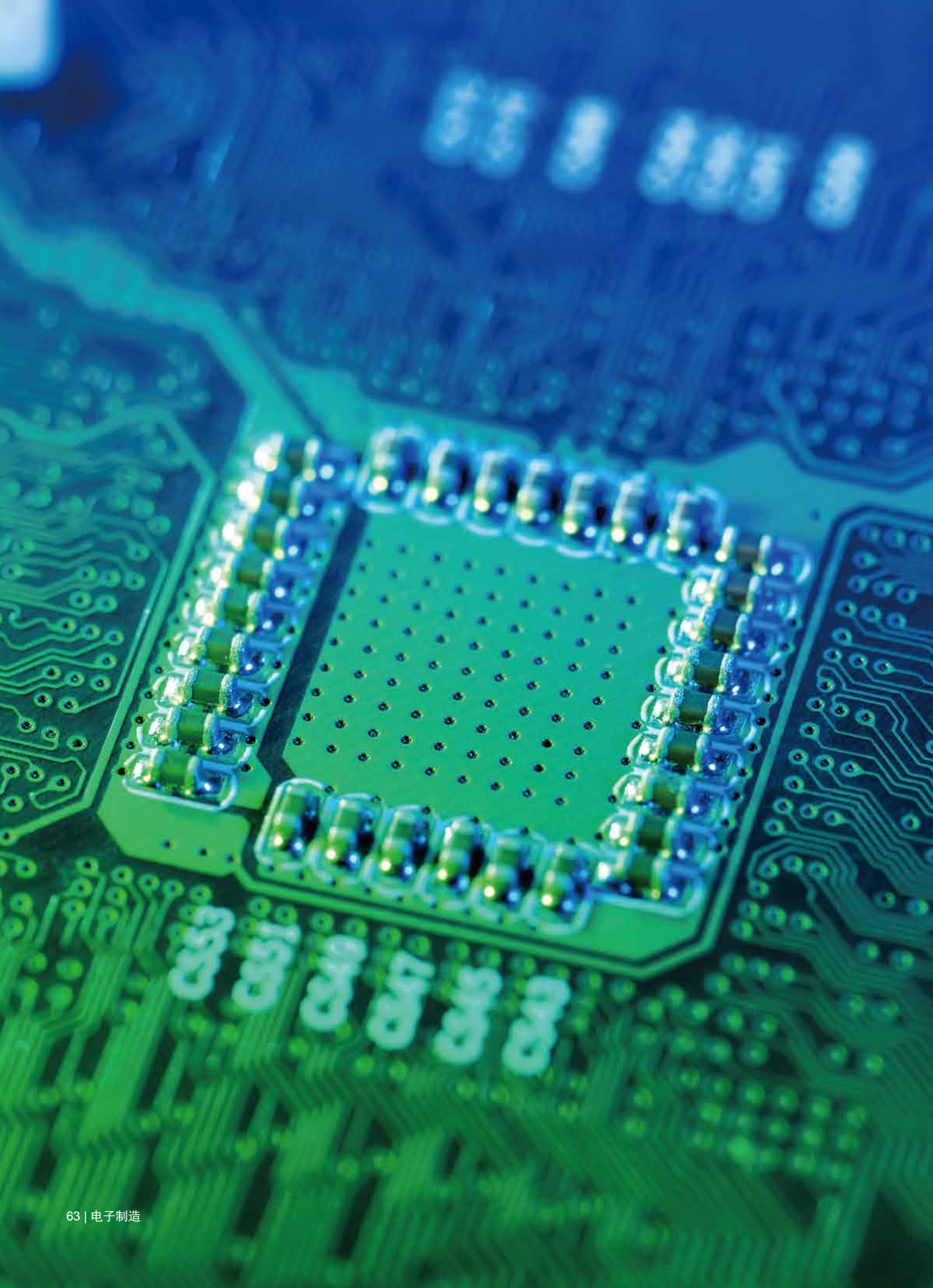
| 职位名称 | 英文名称 | 工作年限 | 发达地区* | | | 发展中地区* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 25分位 | 中位 | 75分位 | 25分位 | 中位 | 75分位 |
| **销售及市场** | | | | | | | | |
| 销售副总裁/总经理 | Sales VP/General Manager | 20+ | 270 | 300 | 400 | 150 | 200 | 250 |
| 经销商网络总监 | Network Development Director | 10+ | 150 | 170 | 180 | 85 | 110 | 130 |
| **生产运营** | | | | | | | | |
| 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 | 260 | 90 | 130 | 150 |
| **通用职能** | | | | | | | | |
| 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 |

| 职位名称 | 英文名称 | 工作年限 | 欧美地区* | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 25分位 | 中位 | 75分位 |
| **研发设计** | | | | | |
| 造型设计副总裁 | Vehicle Design VP | 20+ | 350 | 600 | 1000+ |
| 总布置总监/总工 | Vehicle Packaging Director / Chief Engineer | 18+ | 150 | 180 | 250 |
| 整车集成总监/总工 | Vehicle Integration Director / Chief Engineer | 15+ | 180 | 220 | 360 |
| 动力总成总监/总工 | Powertrain Integration Director / Chief Engineer | 15+ | 190 | 220 | 350 |
| **智能驾驶** | | | | | |
| 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+ |
| **新能源** | | | | | |
| EV研发工程副总裁 | EV 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 | 390 |
| EV电驱动研发设计专家 | E-drive System Hardware Development Expert | 8+ | 110 | 150 | 200 |

| 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 |
| **动力电池** | | | | | | | | |
| 新能源研究院院长 | President of New Energy R&D | 20+ | 430 | 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 |

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

科锐国际版权所有



# 电子制造

科锐国际业务总监
罗鹏 先生

## 行业趋势

2018年的电子行业业绩出现结构性分化，消费电子和电子上游的基础元件、PCB、半导体等细分行业表现亮眼。消费电子业绩保持高增长，光学与射频将是消费电子行业未来重要的创新方向。

2019年在互联网、5G、AI、汽车电子等创新应用的驱动下，电子成品厂商都在集中布局5G市场，半导体产业正迎来新的发展动力。同时我国正处于产业升级的关键时期，半导体产业将是实现产业升级的重要抓手，叠加半导体产业自主可控的紧迫感，国家有望不断加大对半导体产业的扶持力度。目前除了国家政策，国内的科技型企业也在不断加大对半导体产业的投入，有望推动整个行业的发展。2019年是5G商用的元年，可以预见未来3-5年，伴随着5G技术的成熟和商用，万物互联的商业模式会更加成熟和落地，其中IOT、智能穿戴，是除了手机电脑外，最值得期待的商业机会。

## 整体行业人才需求

整体行业仍旧在智能化、多元化方向上高速发展。互联网、人工智能等技术与电子产业更加密切的融合，企业在跨界招聘人才上压力大，尤其体现在计算机视觉、人工智能、人机交互、大数据等技术热点岗位上，2019年这些热门职位仍旧会是各大企业争相夺人的重点。

**芯片及电子元器件厂商**

人才缺口：IC设计专家（数字/模拟）、IC工艺研发专家、IC工艺制程工程师、封装研发专家

人才来源：芯片设计公司、芯片制造厂商、芯片封装厂等

**电子产品品牌商**

人才缺口：软件工程师/架构师、算法工程师、销售运营经理/总监、市场经理/总监、品牌经理

人才来源：互联网公司、芯片公司、手机公司、智能硬件公司、4A公关公司、日用消费品公司等

**制造厂商**

人才缺口：产品经理、项目经理、工程经理、硬件专家

人才来源：智能设备制造商、系统集成商、EMS制造商、ODM/OEM制造商等

科锐国际版权所有

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

### 芯片及电子元器件厂商

**IC设计专家（数字/模拟）**
50-150万
30-70%

**IC工艺研发专家**
50-200万
30-100%

**IC工艺制程工程师**
20-50万
30-50%

**IC生产设备工程师**
15-35万
20-40%

**封装研发专家**
50-150万
30-70%

### 电子产品品牌商

**软件工程师/架构师**
60-120万
30-60%

**硬件工程师/专家**
30-100万
20-50%

**算法工程师**
50-120万
30-100%

**产品经理**
50-100万
30-70%

**销售运营经理/总监**
35-150万
30-60%

**市场经理/总监**
80-150万
20-50%

**PR总监/专家**
35-120万
30-70%

**品牌经理**
30-60万
20-50%

### 制造厂商

**产品经理**
30-50万
20-40%

**项目经理**
30-50万
20-30%

**工程经理**
30-60万
20-30%

**硬件专家**
30-50万
20-40%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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。

科锐国际版权所有

## 热门职业技能/职业资格

### IC设计工程师（数字/模拟/RF）

数字/模拟电路设计、仿真、验证，EDA软件操作、版图设计指导

### IC工艺工程师

Fab厂工艺流程、工艺设备原理、测量设备

### IC生产设备工程师

Fab厂工艺流程、工艺设备操作

### IC封装工程师

Cadence OrCAD/SIP/APD等软件、仿真工具、芯片封装工艺、先进的封装技术

### 市场

MKT战略制定、线上线下策划、公关传播、品牌传播、营销投放

### 公关

媒介策略制定、活动策划、媒体&KOL资源、危机公关、国际化视野

### 产品经理

产品规划、产品管理、市场调研、用户分析、市场定位、竞品分析

### 项目经理

项目管理、PMP、流程把控

### 工程经理

设备管理、产品开发、NPI导入

### 硬件专家

硬件开发、PCB设计、PCB Layout、数字电路、模拟电路

## 薪酬趋势

电子制造行业薪资水平相较于去年整体趋于平稳，人才跳槽薪酬涨幅一般在10-30%，但是在一些热门的稀缺技术岗位上，薪酬弹性大，涨幅在30-50%左右，甚至更高。

科锐国际版权所有

# 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 |
| **管理** | | | | | | | | |
| 事业部总经理 | BU General Manager | 10+ | 1000 | 1500 | 2000 | 900 | 1300 | 1800 |
| **研发** | | | | | | | | |
| 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+ | 450 | 700 | 1200 | 300 | 500 | 800 |
| IC 工艺开发专家 | IC Process Development Expert | 8+ | 500 | 800 | 1500 | 400 | 600 | 1200 |
| FPGA专家 | FPGA Expert | 8+ | 400 | 600 | 1000 | 300 | 450 | 700 |
| SOC系统架构师 | SOC System Architect | 8+ | 500 | 800 | 1200 | 400 | 600 | 900 |
| SI/PI专家 | SI/PI Expert | 8+ | 400 | 600 | 1000 | 300 | 500 | 800 |
| IC验证专家 | IC Verification Expert | 8+ | 300 | 450 | 800 | 250 | 350 | 600 |
| PD设计专家 | Physical design Expert | 8+ | 300 | 450 | 800 | 250 | 350 | 600 |
| 版图设计专家 | Layout Expert | 8+ | 300 | 400 | 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+ | 300 | 400 | 700 | 250 | 350 | 600 |
| EDA工具研发专家 | EDA R&D Expert | 8+ | 400 | 500 | 800 | 250 | 350 | 600 |
| **生产|运营** | | | | | | | | |
| 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 |
| **供应链** | | | | | | | | |
| 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 |

科锐国际版权所有

# 职位薪酬信息 — 产品开发设计与产品生产制造

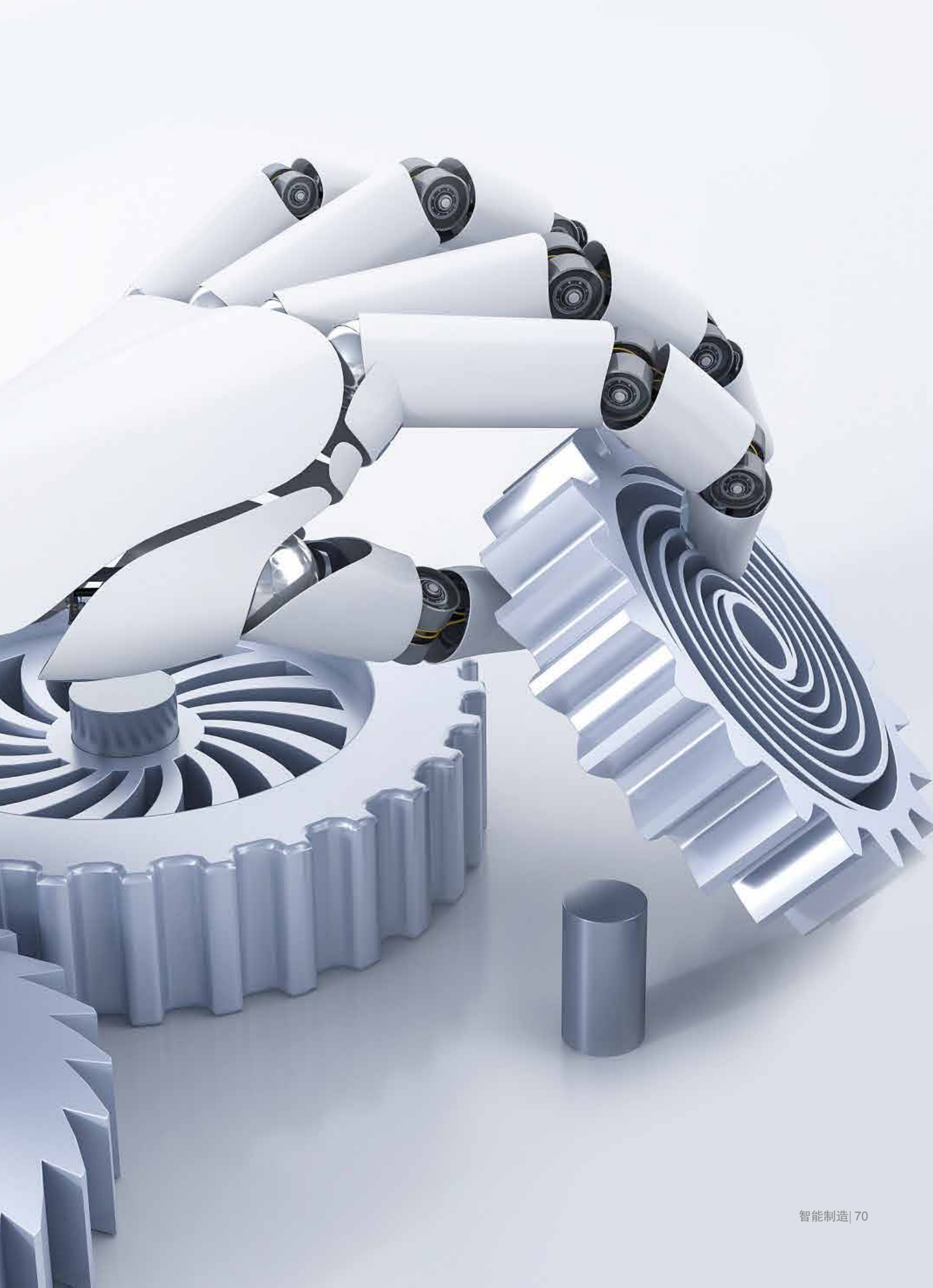
| 职位名称 | 英文名称 | 工作年限 | 一线城市* | | | 二线城市* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 25分位 | 中位 | 75分位 | 25分位 | 中位 | 75分位 |
| 事业部总经理 | BU General Manager | 10+ | 500 | 800 | 1200 | 300 | 500 | 1000 |
| 研发总监 | R&D Director | 10+ | 500 | 800 | 1200 | 300 | 500 | 1000 |
| 研发经理 | R&D Manager | 8+ | 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

科锐国际版权所有

# 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 |
| **研发** | | | | | | | | |
| 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 |
| 深度学习算法专家 | Deep Learning Expert | 5+ | 700 | 1000 | 1200 | 400 | 600 | 800 |
| 推荐算法工程师 | Recommendation Algorithm Engineer | 3+ | 500 | 600 | 900 | 300 | 400 | 700 |
| 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 |
| **生产\|运营** | | | | | | | | |
| 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 |
| **供应链** | | | | | | | | |
| 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 |
| **销售** | | | | | | | | |
| 区域销售经理 | Regional Sales Manager | 10+ | 300 | 400 | 500 | 200 | 300 | 400 |
| 国家经理 | Country Manager | 8+ | 450 | 600 | 750 | 250 | 400 | 550 |
| 国内销售经理 | Sales Manager | 7+ | 300 | 400 | 500 | 200 | 300 | 400 |
| 海外销售经理 | Oversea Sales Manager | 5+ | 450 | 600 | 750 | 250 | 400 | 550 |
| 客户经理 | Sales Account Manager | 7+ | 450 | 550 | 600 | 250 | 270 | 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 |
| 销售运营总监 | Sales Operation Director | 15+ | 600 | 800 | 1000 | 420 | 560 | 700 |
| 销售运营经理 | Sales Operation Manager | 10+ | 400 | 500 | 600 | 280 | 350 | 420 |
| 售后市场销售经理 | After-market Sales Manager | 10+ | 200 | 250 | 300 | 160 | 200 | 250 |
| **市场** | | | | | | | | |
| 市场战略策划总监 | Marketing Strategy Director | 10+ | 400 | 700 | 1000 | 300 | 420 | 600 |
| 市场总监 | Marketing Director | 10+ | 400 | 600 | 800 | 300 | 400 | 500 |
| 全球市场总监 | Global Marketing Director | 15+ | 950 | 1500 | 1900 | 700 | 1200 | 1500 |
| 市场经理 | Marketing Manager | 7+ | 300 | 400 | 500 | 200 | 300 | 400 |
| 公关总监 | PR Director | 10+ | 500 | 700 | 900 | 400 | 500 | 600 |
| 公关经理 | PR Manager | 8+ | 400 | 550 | 750 | 300 | 400 | 500 |
| 品牌总监 | Brand Director | 10+ | 600 | 850 | 1200 | 450 | 550 | 700 |
| 品牌经理 | Brand Manager | 8+ | 350 | 500 | 700 | 300 | 400 | 500 |



科锐国际行业总经理
史烜 女士

## 智能制造

### 行业趋势

在国家大力发展制造业的背景下，智能制造日益成为未来制造业发展的重大趋势和核心内容。预计未来几年我国智能制造行业将保持11%左右的年均复合增速，到2022年行业市场规模将达到2.39万亿元，行业增长空间巨大。国家政策的大力支持、全球智能制造的发展、各行业的智能化应用需求快速上升，成为驱动智能制造行业的主要因素。

目前，智能制造产业链涵盖智能装备（机器人、数控机床、服务机器人、其他自动化装备），工业互联网（机器视觉、传感器、RFID、工业以太网）、工业软件（ERP/MES/DCS等）、3D打印以及将上述环节有机结合的自动化系统集成及生产线集成等。智能制造产业备受关注，许多工业企业加快布局其中。中国工业企业智能制造五大部署重点依次为：数字化工厂、设备及用户价值深挖、工业物联网、重构商业模式以及人工智能。企业所关注的相关技术及人才包括工业软件、传感器技术、通信技术、人工智能、物联网、大数据分析等。

### 全行业

随着中国智能制造战略的大力推进，越来越多的企业开始通过实施智能化工厂改造，推进智能制造转型。企业需要吸纳能够深度理解信息化系统、自动化技术和方案，具备统筹全局运作与规划能力的智能制造专家，来负责智能制造体系的设计与规划。同时，随着国内企业在海外设立或者收购工厂的增多，对于海外市场的销售及工厂运营等高端人才需求增大。

人才缺口：自动化规划专家、智能制造总工、智能化工厂总经理、海外销售高端人才

人才来源：全球知名的制造企业、大型自动化设备供应商

### 工业机器人

制造企业面临越来越多的小批量、多种类的生产需求，产品的迭代速度加快，产线趋向灵活。轻量型机器人、协作机器人成为新的趋势，能够保证生产效率及灵活性。而机器人的智能化，还体现在机器视觉技术的应用上。使用3D视觉技术实现分拣、抓取等功能的机器人企业越来越多。工业机器人市场的发展，带来的是专业研发和应用人才的紧缺。

人才缺口：机器人本体设计、伺服电机研发、视觉检测软件人才、机器人销售

人才来源：知名机器人制造商、海外研发人员

### 工业软件

随着制造业竞争的加剧和客户需求的个性化，制造业企业对工业软件提出了越来越高的要求。云计算、物联网和人工智能等影响工业软件发展核心技术的快速发展，也为工业软件发展带来新的机遇。全球工业巨头高度重视工业软件，不断提升自身的工业软件整体解决方案。我国的工业巨头，也纷纷在开展工业软件和工业互联网平台建设的实践。

人才缺口：MES技术专家、工业软件产品经理、售前顾问

人才来源：全球工业巨头、知名工业软件公司

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

智能制造

| 智能制造总工 | 智能化工厂总经理 | 机器人本体首席设计 |
| --- | --- | --- |
| 80-120万<br>20-25% | 100-150万<br>20-25% | 50-80万<br>20-25% |
| **伺服电机研发专家** | **视觉检测软件设计** | **MES技术专家** |
| 30-60万<br>20-25% | 30-60万<br>20-25% | 30-60万<br>20-25% |
| **工业软件售前顾问** | | |
| 30-60万<br>20-25% | | |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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。

## 热门职位职业技能/职业资格

视觉检测软件研发

图像处理算法、Halcon、VisionPro、OpenCV

### 薪酬趋势

智能制造行业整体薪酬涨幅趋稳，跳槽涨幅在15-20%左右，研发技术类岗位的薪资涨幅最高，可以达到20%以上。

科锐国际版权所有

# 职位薪酬信息 — 智能制造

| 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 |
| **投资** | | | | | | | | |
| 投资副总 | Investment Vice GM | 10+ | 600 | 800 | 1200 | 400 | 600 | 900 |
| 投资经理 | Investment Manager | 5+ | 200 | 300 | 450 | 150 | 250 | 350 |
| 投资专员 | Investment Specialist | 3+ | 80 | 100 | 150 | 60 | 90 | 120 |
| **研发** | | | | | | | | |
| 研发总监 | R&D Director | 10+ | 800 | 1000 | 1200 | 600 | 800 | 1000 |
| 研发项目经理 | R&D Project Manager | 5+ | 250 | 350 | 450 | 200 | 250 | 350 |
| 研发工程师 | R&D Engineer | 5+ | 150 | 180 | 200 | 100 | 130 | 180 |
| **智能化解决方案** | | | | | | | | |
| 智能化总工程师 | Intelligent Chief Engineer | 10+ | 800 | 1000 | 1200 | 600 | 800 | 1000 |
| 智能化工程师 | Intelligent Engineer | 5+ | 250 | 350 | 450 | 200 | 250 | 350 |
| **销售** | | | | | | | | |
| 销售总监 | Sales Director | 8+ | 450 | 750 | 1100 | 400 | 650 | 900 |
| 全国行业销售经理 | National Industrial Sales Manager | 8+ | 300 | 550 | 700 | 250 | 350 | 650 |
| 销售经理 | Sales Manager | 5+ | 220 | 300 | 600 | 150 | 200 | 350 |
| 客户经理 | Account Manager | 5+ | 180 | 250 | 350 | 100 | 150 | 200 |
| 海外区域销售总监 | Overseas Regional Sales Director | 8+ | 450 | 600 | 800 | - | - | - |
| **市场** | | | | | | | | |
| 市场总监 | Marketing Director | 8+ | 500 | 700 | 1000 | 330 | 450 | 700 |
| 市场经理 | Marketing Manager | 5+ | 200 | 500 | 750 | 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

科锐国际版权所有

科锐国际行业总经理
罗文亮　先生

## 能源

### 行业趋势

随着国际社会对能源安全、生态环境、异常气候等问题的日益重视，减少石化能源燃烧，加快开发和利用可再生能源已成为世界各国的普遍共识和一致行动。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，最终目标是进入以可再生能源为主的可持续能源时代。

在环保治理等压力下，煤炭领域面临诸多挑战，煤炭企业向清洁能源服务商和技术方案解决商转型变革。石油天然气领域，能源结构调整加快，国家对天然气清洁能源高度重视，使得天然气领域得以快速发展。

风电行业加快推进海上风电和分布式风电发展步伐。目前风电板块主要有三大趋势：成本下降，小厂商生存压力增大，陆上风电平均成本逐渐接近水电，达到 6 美分/千瓦时， 2017 年以来新建陆上风电平均成本为 4 美分/千瓦时，成本竞争日趋激烈，小厂商利润空间受挤压。风电行业呈现集中化趋势，领先厂商在市场上的规模效应凸显，公司影响力较大。

光伏领域由于今年“531”政策调整，2018年下半年出现持续的低迷期。随着2018年11月份新政策的出台，光伏领域有望迎来春天。上游领域重点海外积极建厂，解决国际贸易壁垒，提高电池技术从而提高转化率降低成本，下游积极拓展“光伏+储能”的综合应用以及能源互联网的持续发展成为亮点。

中国能源行业全球化发展加深，能源企业积极拓展海外市场。大力开展新能源领域国际产能合作，助力国家能源行业绿色低碳转型。

### 整体行业及细分领域人才需求

从人才需求来看，在清洁能源装备研发制造领域，由于对提高清洁能源消纳能力和市场扩张的需求，对人才需求较大。尤其是新能源的资本市场，除了光伏业务本年度受政策影响较大外，其他清洁能源版块的核心技术研发人员、市场开发人员在市场上非常活跃。

国家鼓励能源行业企业“走出去”，充分利用国开行、亚投行等融资机构，大力支持能源企业进行海外业务拓展，涉及海外开拓及EPC的人才供不应求。除此之外，由于产业的整体发展和升级，能源行业产业链也在往下游进行拓展和延伸，能源互联网这一板块逐步形成规模，对于能源+互联网这一新兴业务，具有智慧能源、能源大数据、能源物联网、能源云平台等相关背景人选的市场需求较大。围绕这些方向，技术专家、产品规划、产品运营、高级管理、项目管理等职位均有较大的市场需求，人才供需极不平衡，资深人选供不应求。

科锐国际版权所有

人才缺口：集团高级管理人才（事业群总经理、风控、投融资等）、全球技术领军人物（柔性直流输电专家、储能技术专家、风电整机设计专家、风资源专家等）、国际人才（国际项目开发总监、国家总经理等）、能源互联网人才（云平台、大数据、架构师、产品总监、数据分析师等）。

人才来源：全球顶级能源资本公司、全球顶尖院校的技术研究人员、行业细分领域排名靠前的标杆公司、知名互联网/工业互联网企业

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

能源

| | | |
|---|---|---|
| 风控/金控/投资副总裁 | 柔性直流输电专家 | 风电整机设计专家 |
| 150-300万（不含股份） | 80-200万 | 60-100万 |
| 10-20% | 30-40% | 30-40% |
| 国际项目开发总监 | 国家总经理 | 能源互联网大数据架构师 |
| 50-100万（不含奖金） | 80-150万 | 60-100万 |
| 10-20% | 10-20% | 30-50% |
| 能源互联网云平台技术总监 | 能源互联网数据分析师 | |
| 50-100万 | 30-60万 | |
| 30-50% | 30-50% | |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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。

## 热门职业技能/职业资格

**能源互联机器学习工程师**

机器学习、研究能力、算法、软件操作、深度学习

**能源互联数据科学家**

数据科学、机器学习、分析能力、数据挖掘、Python

## 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%。

能源互联网新兴技术领域上涨最快，涨幅可达40-50%。

科锐国际版权所有

# 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 |
| **高级管理** | | | | | | | | |
| 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 |
| **市场与销售** | | | | | | | | |
| 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 |
| **工程** | | | | | | | | |
| 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 |
| **运维** | | | | | | | | |
| 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 | 300 | 360 | 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 |
| **技术与研发** | | | | | | | | |
| 研发总监 | R& D Director | 15+ | 650 | 1200 | 1800 | 480 | 600 | 850 |
| 研发经理 | R& D Manager | 10+ | 400 | 700 | 850 | 330 | 380 | 500 |
| 工程设计总监 | Engineering Design Director | 8+ | 400 | 600 | 700 | 250 | 360 | 500 |
| 设计专家 | Design Expert | 5+ | 400 | 600 | 800 | 250 | 400 | 500 |
| 风资源分析师 | Wind Resource Engineer | 5+ | 250 | 350 | 480 | 150 | 300 | 350 |
| **能源互联网技术研发** | | | | | | | | |
| 首席技术官 | CTO | 15+ | 1800 | 3000 | 8000 | 1000 | 1800 | 3000 |
| 研发总监 | R&D Director | 10+ | 500 | 900 | 1500 | 300 | 450 | 700 |
| 研发经理 | R&D Manager | 8+ | 350 | 700 | 1000 | 250 | 400 | 650 |
| 架构师 | Architect | 10+ | 500 | 700 | 1000 | 300 | 450 | 600 |
| 能源互联大数据研发工程师 | Big Data R&D Engineer | 5+ | 300 | 500 | 800 | 250 | 350 | 600 |
| 能源互联算法工程师 | Algorithm Engineer | 3+ | 350 | 550 | 850 | 300 | 450 | 600 |

科锐国际版权所有

# 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 |
| **海外区域总经理** | | | | | | | | |
| 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 | — | — | — |
| **职位职称** | | | | | | | | |
| 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 | 1200 | 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

科锐国际版权所有

800
600
1000
ml
400
200

# 化工

科锐国际行业总经理
罗文亮　先生

## 行业趋势

自2017年基础化工行业步入复苏阶段以来，行业供给端扩产节奏仍偏谨慎，基础化工行业经营态势继续延续始自2016年下半年的景气趋势。化学原料与化学制品，化学纤维行业，同比增长明显。国家供给侧改革和环保不断加码（生态红线划定，国家持续重视环境保护工作），对化工企业的整体压力增大，尤其在2018年环保税正式开征的背景下，化工企业要谋求发展，必须在环保、产能、技术等方面，有更高的关注和投入。拓展产业链，深化产品结构将是未来国内化工企业发展必经之路。

上游石化冶炼、化工工程、化学原料与化学制品、锂电产业成为今年化工行业的热门板块。得益于中国未来巨大的市场潜力，更加开放的市场体系，越来越多的民企、外资将更多的参与进来，大型石化项目管理、生产运营、营销类人才成为市场热需。精细化工行业迅速发展，精细化率不断提升，外资精细化工营销类、民营精细化工研发类人才成为热点需求方向。另外，民营集团公司职能类岗位（人事、财务）也产生了较多的需求。

## 整体行业及细分领域人才需求

由于2018年陆续有民营资本参与的大型石化项目启动，在石化工程方面的需求有上升趋势。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的人才需求持续旺盛。

部分外资化工企业因为整体经济大环境的影响，目前已出现冻结招聘指标或者裁员现象。由于环保的压力，化工企业有从一线沿海城市往三四线内部城市转移的动作和势头，由于地域的关系，也会出现大量的人员流失以及新工厂的招人难的压力。

人才缺口：化工工程、聚合物（聚氨酯、膜）研发、化学原料销售管理、江浙民营企业人事财务

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

科锐国际版权所有

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

化工

| 工程建设中心副总 | 工程部项目经理 | 聚氨酯研发专家 |
| --- | --- | --- |
| 50-80万 | 30-50万 | 50-80万 |
| 20-30% | 20-30% | 20-30% |

| RO膜技术专家 | 化学品贸易总经理 | 个人及家居用品原料销售经理 |
| --- | --- | --- |
| 50-80万 | 100-120万 | 40-60万 |
| 20-30% | 20-30% | 20-30% |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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。

## 热门职位职业技能/职业资格

### 工程建设中心副总

大项目经验、项目管理、人员管理、风险预判能力

### 研发专家

自主研发实力、产品应用开发能力、内外部沟通能力

### 化学品贸易总经理

全局意识、价格敏感、供应链管理、人员规划、战略布局能力等

## 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，基本维持一个惯常水平。大多数企业的自然涨幅在5-8%，跳槽涨幅在20-25%的范围居多。

相对而言，民营集团上市公司在吸收职业经理人时，薪酬方面的涨幅度会偏高，外资公司依然保持在20-30%的市场合理涨幅内。

科锐国际版权所有

# 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 |
| **管理** | | | | | | | | |
| 副总裁 | VP | 20+ | 1000 | 1200 | 2500 | 800 | 1000 | 1500 |
| 总经理 | General Manager | 15+ | 650 | 800 | 2000 | 500 | 650 | 1500 |
| **生产|运营** | | | | | | | | |
| 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 | Engineering Director | 20+ | 600 | 800 | 100 | 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 |
| 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 | 10+ | 400 | 600 | 800 | 320 | 480 | 640 |
| **采购** | | | | | | | | |
| 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 |
| **市场** | | | | | | | | |
| 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 Mgr. | 8+ | 170 | 285 | 500 | 150 | 220 | 400 |
| **销售** | | | | | | | | |
| 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

科锐国际版权所有

## 航空航天

科锐国际业务总监

王磊 先生

### 行业趋势

**商业航天产业市场空间巨大：**目前国内的商业航天发展主要集中在商业发射及卫星应用上。商业发射由小卫星的发展带动向低成本方向转变，我国商业航天国际发射市场由于受到政策限制落后于其能力，市场份额可进一步提升。卫星应用主要涉及通信、遥感、导航三方面，卫星通信是率先实现商业化发展的领域，目前国内开发尚不成熟，存在补偿式发展空间，未来增长点将主要来自卫星电视直播、宽带卫星业务以及移动卫星业务三个方面；卫星遥感商业应用需求广泛，是新兴国家进军商业航天的首选领域。对于我国商业航天来说，2018年将可能是里程碑式的元年。商业航天和老百姓越来越紧密，遥感、通讯、天际WiFi、导航增强等都有很大需求。全球航天产业每年都在以6%到7%快速增长，2020年我国航天市场规模将达8000亿元。

**我国商业航天潜力逐渐释放：**2014 年以来，我国制定了一系列航天政策促进商业航天的发展，并鼓励民营企业进入航天领域。目前我国发展商业航天主要有三种模式，航天商业化、政府与市场合作及纯民营投入。航天商业化是目前最主要的模式，即将现有的航天基础设施面向社会服务，纯民营投入则是未来发展的主流方向。

**民用航空有望加速发展：**“十三五”开局以来，我国政府陆续出台了一系列政策，以匡扶民用航空的发展。在政策推动下，民用航空板块有望加速发展。中国目前已经是全球第二大航空运输市场，中国机队规模预计将保持5.5%的平均年增长率，到2024年，中国将超过美国成为全球最大民用航空市场。空客预测，未来20年，中国将需要约6000架新客机与货机，价值9450亿美元，占全球同期新飞机需求总量的18%。

### 整体行业人才需求

未来10至20年，中国民用飞机产业将迎来一个快速发展时期。中国民用飞机产业发展将在研制大型客机和商用航空发动机的同时，加快支线飞机、直升机、通用飞机的产业化系列化发展，促进机载设备及系统、配套零部件和原材料的协调发展，加强航空科技创新能力和基础能力建设，形成具有较强自主创新能力和完备的配套保障能力的航空研制生产体系，进一步加强适航能力建设，提高航空产品质量和可靠性。中国在航天领域的突出优势在于科研队伍年轻化。在航天发射服务领域，中国不仅要研发具有国际竞争力的商业火箭，还要采取商业化模式运作，吸引外部资金投入。除发射服务，我国还在积极开发亚轨道飞行体验产品及新型火箭。预计在五到十年之内，中国会把新型火箭和亚轨道作为产品投入市场，同时开展相应体验，用商业化运作手段实现盈利。

另外，航天科技已经建立起从航天制造、发射、地面到系统应用的全产业链商业实践，并向“互联网+”、“航天发射+”等技术融合方向拓展。

人才缺口：核心研发人员（整机、航空材料、工艺）、航空电子、互联网+人才

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

科锐国际版权所有

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

航空航天

飞行驾驶

30-120万
20-30%

研发
（航空电子、软件研发）

30-100万
25-40%

研发
（整机、航空材料、工艺）

30-80万
20-30%

销售
（直升机、支线飞机、租赁等）

40-100万
25-35%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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2018-2019年薪酬趋势总体平稳，自然涨幅在10-20%，跳槽涨幅在30%左右。商业航天领域的核心人才需求依然集中在国企及科研机构，多数是高校研究生博士生自身培养。研发类和工艺技术类人员涨幅较大，可达30-50%。

科锐国际版权所有

## 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 |
| **市场** | | | | | |
| 市场总监 | Marketing Director | 10+ | 500 | 700 | 1200 |
| 市场经理 | Marketing Manager | 5+ | 200 | 300 | 400 |
| **销售** | | | | | |
| 销售总监 | Sales Director | 10+ | 500 | 900 | 1500 |
| 销售经理 | Sales Manager | 5+ | 250 | 350 | 500 |
| **研发** | | | | | |
| 研发经理 | R&D Manager | 10+ | 350 | 450 | 600 |
| **生产** | | | | | |
| 工厂总经理 | Plant GM | 15+ | 650 | 1000 | 1500 |
| 生产经理 | Production Manager | 10+ | 250 | 300 | 500 |
| 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 |
| **市场** | | | | | | | | |
| 市场总监 | Marketing Director | 10+ | 300 | 500 | 700 | 300 | 400 | 500 |
| 市场经理 | Marketing Manager | 5+ | 180 | 230 | 350 | 150 | 200 | 300 |
| **销售** | | | | | | | | |
| 销售总监 | Sales Director | 10+ | 400 | 550 | 700 | — | — | — |
| 销售经理 | Sales Manager | 5+ | 200 | 300 | 400 | — | — | — |
| **研发** | | | | | | | | |
| 研发总监 | R&D Director | 10+ | 800 | 1000 | 1500 | — | — | — |
| 研发经理 | R&D Manager | 5+ | 400 | 550 | 800 | 200 | 350 | 450 |
| **生产** | | | | | | | | |
| 工厂总经理 | Plant GM | 15+ | — | — | — | 300 | 450 | 600 |
| 生产经理 | Production Manager | 10+ | — | — | — | 250 | 320 | 400 |
| 质量经理 | Quality Manager | 10+ | — | — | — | 250 | 320 | 400 |
| 工艺经理 | Process Manager | 10+ | — | — | — | 250 | 320 | 400 |
| **其他** | | | | | | | | |
| 产业规划 | Industry Planning | 8+ | 500 | 700 | 1000 | — | — | — |
| 投融资管理 | Investment Management | 8+ | 800 | 1000 | 1200 | — | — | — |
| 适航认证 | Airworthiness Certification | 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
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

科锐国际版权所有

CONGRATS
ON DAY ONE
OF YOUR
RETIREMENT,
DONNA M.
新华通讯社
CNC
CNC World
Channel 502
now available on
Time Warner Cable
Time Warner Cable
XINHUA
NEWS AGENCY
SHERWOOD
12:45PM
Samsung
GALAXY S4
SHERWOOD
Coca-Cola
"EVERYBODY KNEW
MATILDA WAS GOOD,
THEY JUST DIDN'T
KNOW HOW GOOD."
UP TO
264 HP
Allianz

# 广告传媒

科锐国际业务经理
鲁璟　女士

## 行业趋势

广告传媒行业近几年经历了翻天覆地的变化，传统媒体与互联网的融合加深，新媒体急剧崛起。随着互联网生态环境的逐渐完善，互联网广告的精准程度提高，互联网广告行业迅速崛起，精准营销成为行业未来发展趋势。广告投入越来越向移动端倾斜，投放趋于理性，更加强调精准投放，有效触达，内容营销价值突显。

## 整体行业人才需求

新媒体岗位方向人才需求依然旺盛，要求也越来越高，运营和营销人才成为招聘重点。传统媒体向互联网行业的流动趋势依然明显。广告的内容化，数字营销，大数据分析等趋势也催生了对于内容和技术人才的需求。随着互联网与营销的深入融合，数字化营销人才成为热需。

人才缺口：大数据营销、精准营销、数字营销、内容营销
人才来源：4A广告公司间流动；从传统广告转型过来；互联网行业和广告行业间流动

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

| 广告媒体 | 数字营销总监 | 战略策划总监 | CRM总监 |
| --- | --- | --- | --- |
| | 80-100万 | 60-90万 | 60-90万 |
| | 25%+ | 25%+ | 30%+ |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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

整体趋势数字营销为主导，逐渐细分到KOL营销，短视频营销等。
传统广告涨幅较弱，平均5%内，数字营销方向可达到10%-15%，跳槽涨幅在20%-30%之间。

科锐国际版权所有

# 职位薪酬信息 — 广告传媒

| 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 |
| **传统广告公司** | | | | | | | | |
| 执行董事 | Managing Director | 15+ | 2100 | 2300 | 2500 | 1470 | 1610 | 1750 |
| 总经理 | General Manager | 10+ | 1500 | 2000 | 2400 | 1050 | 1120 | 1260 |
| 客户服务总监 | Client Service Director | 10+ | 1000 | 1200 | 1500 | 700 | 840 | 1050 |
| 业务总监 | Business Director | 10+ | 600 | 800 | 1000 | 560 | 700 | 840 |
| 客户群总监 | Group Account Director | 8+ | 500 | 700 | 800 | 350 | 490 | 595 |
| 客户总监 | Account Director | 5+ | 300 | 400 | 500 | 210 | 280 | 350 |
| 客户经理 | Account Manager | 2+ | 100 | 160 | 200 | 70 | 112 | 140 |
| 创意群总监 | Group Creative Director | 10+ | 700 | 900 | 1200 | 600 | 720 | 900 |
| 创意总监 | Creative Director | 7+ | 400 | 550 | 700 | 350 | 450 | 600 |
| 策略总监 | Planning Director | 7+ | 500 | 700 | 900 | 400 | 500 | 700 |
| **数字营销/互动营销广告公司** | | | | | | | | |
| 执行董事 | Managing Director | 15+ | 2200 | 2500 | 2800 | 1540 | 1750 | 1960 |
| 总经理 | General Manager | 10+ | 1200 | 1400 | 1800 | 1000 | 1100 | 1200 |
| 业务总监 | Business Director | 10+ | 800 | 1000 | 1200 | 600 | 700 | 800 |
| 客户群总监 | Group Account Director | 8+ | 600 | 700 | 800 | 450 | 550 | 650 |
| 高级客户总监 | (Senior) Accounnt Director | 6+ | 500 | 600 | 700 | 400 | 450 | 550 |
| 高级客户经理 | (Senior) Account Manager | 4+ | 350 | 450 | 550 | 300 | 350 | 400 |
| 媒介总监 | Media Director | 6+ | 360 | 500 | 650 | 336 | 392 | 420 |
| 高级媒介经理 | (Senior) Media Manager | 3+ | 180 | 220 | 300 | 126 | 154 | 224 |
| 策略总监 | Planning Director | 6+ | 550 | 750 | 1000 | 450 | 600 | 800 |
| 搜索营销总监 | SEM Director | 6+ | 550 | 650 | 800 | 450 | 500 | 650 |
| 社会化营销总监 | Social Director | 5+ | 400 | 600 | 750 | 350 | 500 | 650 |
| 创意总监 | Creative Director | 6+ | 400 | 550 | 750 | 350 | 450 | 600 |
| **市场调研公司** | | | | | | | | |
| 调研总监 | Director of Market Research | 8+ | 450 | 500 | 600 | 400 | 450 | 500 |
| 高级调研经理 | Senior Market Research Manager | 5+ | 250 | 350 | 450 | 220 | 260 | 300 |
| 调研经理 | Market Research Manager | 3+ | 220 | 250 | 350 | 200 | 220 | 250 |

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

科锐国际版权所有

AM10:55
ADD TO CART

科锐国际业务经理
陆欢欢 女士

## 新零售

### 行业趋势

随着互联网技术在各行各业的深度应用，以及中国消费者对“衣、食、住、行”的产品与服务需求不断提升，新零售毫无疑问成为2018年创新变革先锋部队中最活跃成员之一。行业整体前景向好，局部调整加剧，创新业态激增，寡头依旧垄断，新公司却也百花齐放。中国人均GDP已超8000美元，意味着，中国消费者的诸多消费行为，可以较大程度参考以往对应历史时期里，欧美及亚洲其它发达国家、地区消费者的消费行为，以及对应行业的阶段性发展特点。健康、时尚、高质、便利，是主流的消费需求。当然，中国各地的经济发展水平不均，文化差异大，消费需求有天壤之别，所谓“消费分级”、“消费多元”，这也催生了零售业大量细分领域新商业机会。

互联网技术的发展，极大程度拉平了零售相关产业链各环节（品牌商、渠道商、生产商）的信息不对称，使得行业可以借机纵向横向突破延伸，企业也积极谋求在产业链变革中找到新的位置和竞争优势。大型外企比以往面临更大的产品与服务本土化的挑战；中小型外企相对灵活，产品如能满足细分市场，反而轻装上阵。本土企业，总体较为活跃，或精耕中国市场，或引进国际品牌，或走向国际舞台，忙得不亦乐乎。

### 整体行业及细分领域人才需求

**服饰：运动服饰、时尚服饰**

在众多零售业态中，服装是“触网”最早最深刻的业态之一。在经济增速放缓的大背景下，服饰类商品的销售规模保持稳步增长。通过大数据洞察消费者、技术对传统门店的改造、以及全场景化营销、全渠道融合等新零售方式，品牌服饰的发展也是风生水起。很多服饰企业专门成立新零售部门或团队加速线上线下融合，线上线下的渠道运营人员等成为热需。

2018年，一定要提到的是中国企业海外收购潮，“引进来”方面，伴随营销渠道和生产供应链资源的历史积累，同时对品牌和产品的渴望，中国企业或自主或联合，频繁出手买买买，以完善自身产业帝国和品牌阵营。与此同时，“走出去”方面，中国的多家服饰企业在海外建立设计研发中心和营销网络，已是屡见不鲜。

人才缺口：研发与设计、数字化市场、商品开发与管理、零售运营优化
人才来源：同行大型公司、国际企业海外总部、互联网电商平台与第三方运营

**饮食：生鲜零售、健康餐饮**

随着产业链的升级换代，“新零售”中的“食”，无疑是资本涌入最多的细分业态之一，出现了各种商业形式。其中，社区商业，约占五成以上。社区生鲜零售、餐饮生活方式、家庭休闲娱乐、健康美容等，是其中主要代表。它们的共同特点是：消费者高频消费的触点，也是企业发展其他延伸服务的起点。

人才缺口：商品、运营
人才来源：同行、大型电商平台、传统零售商

**家居：由服饰延伸的生活方式和相关产品**

中国家居新零售生态规模大，增速快，比如智慧门店，旗舰店，体验店，集合店等创新门店的落地。技术赋能支持下，消费场景改变，科技元素增加，传统家居行业通过新零售的改造获得更多流量的同时提升效率。新零售重构家居行业的渠道和终端。

人才缺口：商品、运营
人才来源：家居同行、服饰

**出行：商务出行和休闲旅行带来相应品类消费**

旅游零售，越来越成为一个值得关注的消费场景。商旅箱包、户外装备、消费品旅行套装等，都是快速增长的品类。

人才缺口：旅游零售商品管理、旅游零售渠道管理
人才来源：同行大型企业、旅游零售运营商

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

新零售

服饰研发与设计总监
80-120万
30%+

服饰数字化市场总监
80-150万
30%+

服饰商品开发与管理总监
80-120万
20-30%

服饰零售运营优化总监
80-150万
20-30%

饮食传统商超商品采购总监
60-150万
20-30%

饮食电商商品采购总监
40-80万
30-50%

饮食新零售全国营运总监
80-120万
20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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

行业整体薪酬涨幅趋势稳中有升。细分板块中，运动服饰、时尚服饰、生鲜零售，上涨最快。其中，产品设计、商品管理、数字市场、零售运营优化等，上涨最快，跳槽涨幅一般30%左右或以上。

科锐国际版权所有

# 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 |
| **服饰** | | | | | |
| 总裁 | CEO | 20+ | 3500 | 4000 | 5500 |
| 首席运营官 | COO | 20+ | 1800 | 2500 | 3500 |
| 品牌总经理 | Brand GM | 15+ | 1200 | 2500 | 3500 |
| 拓展总监 | Store Development Director | 15+ | 1000 | 1300 | 1500 |
| 拓展经理 | Store Development Manager | 8+ | 300 | 400 | 500 |
| 零售总监 | Retail Director | 15+ | 1000 | 1500 | 2000 |
| 零售经理 | Retail Manager | 10+ | 300 | 400 | 500 |
| 批发总监 | Wholesale Director | 15+ | 1000 | 1500 | 2000 |
| 批发经理 | Wholesale Manager | 10+ | 350 | 450 | 600 |
| 销售培训总监 | Sales Training Director | 15+ | 700 | 900 | 1200 |
| 销售培训经理 | Sales Training Manager | 8+ | 350 | 550 | 700 |
| 销售运作总监 | Sales Operation Director | 15+ | 650 | 750 | 1000 |
| 销售运作经理 | Sales Operation Manager | 8+ | 300 | 400 | 550 |
| 电商总监 | E-commerce Director | 10-15 | 500 | 700 | 1200 |
| 电商经理 | E-commerce Manager | 8-10 | 200 | 400 | 600 |
| 陈列总监 | Display Director | 10-15 | 300 | 450 | 600 |
| 陈列经理 | Display Manager | 8-10 | 210 | 300 | 500 |
| 空间总监 | Space Director | 10-15 | 500 | 700 | 900 |
| 空间经理 | Space Manager | 8-10 | 350 | 420 | 700 |
| 设计总监 | National Designer Director | 10+ | 400 | 1000 | 1200 |
| 设计经理 | National Designer Manager | 5+ | 200 | 400 | 600 |
| 商品总监 | National Merchant Director | 10+ | 500 | 800 | 1200 |
| 商品经理 | National Merchant Manager | 5+ | 150 | 300 | 500 |
| **饮食** | | | | | |
| 生鲜采购总监 | National Fresh Director | 15+ | 400 | 800 | 1200 |
| 生鲜采购经理 | National Fresh Manager | 8+ | 250 | 500 | 600 |
| 新零售商品采购总监 | New Retail Fresh Director | 10+ | 400 | 600 | 800 |
| 餐饮营运总监 | National F&B Operation Director | 12+ | 300 | 600 | 800 |
| 餐饮营运经理 | National F&B Operation Manager | 8+ | 300 | 400 | 500 |
| 新零售全国营运总监 | New Retail Operation Director | 15+ | 80 | 100 | 120 |

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

科锐国际版权所有

科锐国际业务经理
秦煜 女士

## 农业

### 行业趋势

从国家战略来看，2018年的农业产业离不开转型升级和乡村振兴这两个关键词。2018年，无论是资本市场还是农业领域经济实体，在这方面的布局和开拓颇多。农业产业从总量扩张向质量提升转化，以契合当下消费升级的整体需求，此调整方向也还将进一步持续下去。这也势必直接影响到农业产业各具体相关领域，将给种植养殖、农业电商、冷链物流、物联网、农业服务等带来广阔的产业前景。

### 整体行业及细分领域人才需求

上游产业链中，生物技术与农资领域的跨国巨头与国内旗舰企业大力投入农业创新项目，新业务战略开发管理和执行人才、数字化管理和执行人才需求旺盛；生产基地优化管理人才、研发技术专家型人才需求增加。种养殖产业链中，国内农业龙头企业在产业链整合管理人才、技术管理人才、数字化体系建设人才、投资并购人才方面需求增加。中下游产业链中涌现出较多的创新性农业企业，农业电商负责人、物流整合负责人、农业服务负责人、数字化产品开发项目管理人才等岗位需求增加。

### 动物科学

人才缺口：养殖事业部总经理、技术服务总监、核心战略客户管理经理
人才来源：国际/国内领先且规模化养殖企业

### 作物科学

人才缺口：基因编译科学家、新业务战略开发总监、数据化业务战略总监
人才来源：海外、食品快消、IT、互联网、高科技领域

### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

农业

| | | |
|---|---|---|
| 生物技术与基因编译科学家 | 新业务战略开发总监 | 市场与品牌管理总监 |
| 35-70万<br>20-35% | 40-80万<br>25-35% | 40-80万<br>20-30% |
| 水产/宠物业务总监 | 技术服务总监 | 核心战略客户管理经理 |
| 40-70万<br>10-20% | 40-80万<br>20-30% | 30-60万<br>15-30% |
| 生产基地管理总监 | 种/养殖产供销一体总经理 | 养殖事业部总经理 |
| 20-40万<br>25-35% | 35-100万<br>25-35% | 40-100万<br>25-35% |

科锐国际版权所有

农业电商总经理

35-70万
25-35%

农业服务新业务总经理

70-150万
25-35%

数字化业务战略总监

50-100万
25-35%

数字化业务产品开发总监

40-70万
25-35%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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。

## 热门职位职业技能/职业资格

### 生物技术与基因编译科学家
Crispr Cas9、博士

### 新业务战略开发总监
创新思维、全产业链视野、整合能力

### 技术服务总监
博士、技术引领种/养殖产供销一体、全产业链视野、政策与资本把控、领导力

### 农业服务新业务总经理
全产业链视野、创新思维、资源整合能力、领导力

### 数字化业务战略总监
全产业链战略视野、商业化业务转换、资源整合、领导力

## 薪酬趋势

2018-2019年整体行业薪酬变化不大，平均自然涨幅在 3-5%左右，跳槽涨幅平均在15%左右。

局部领域热点岗位薪酬增长突破20%，例如高端生物研发技术、创新业务开发、数字化农业领域涨幅最快。

科锐国际版权所有

# 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 |
| **高层管理** | | | | | | | | |
| 总经理/首席代表 | General Manager | 15+ | 1600 | 1900 | 2200 | 1400 | 1600 | 1900 |
| 事业部经理 | BU Manager | 10+ | 700 | 800 | 880 | 480 | 580 | 650 |
| **销售** | | | | | | | | |
| 全国大客户经理 | National KA Manager | 8+ | 720 | 820 | 880 | 500 | 580 | 660 |
| **市场及技术服务** | | | | | | | | |
| 市场总监 | Marketing Director | 10+ | 700 | 750 | 790 | 400 | 500 | 580 |
| 产品经理 | Product Manager | 6+ | 300 | 320 | 380 | 180 | 200 | 240 |
| 技术服务总监 | Technical Service Director | 10+ | 540 | 620 | 700 | 320 | 380 | 440 |
| **注册与政府事务** | | | | | | | | |
| 兽药注册经理 | Veterinary Drugs RAM | 8+ | 360 | 400 | 450 | 160 | 200 | 240 |
| 疫苗注册经理 | Vaccine RAM | 8+ | 360 | 400 | 450 | 160 | 200 | 240 |
| **研发与技术开发** | | | | | | | | |
| 兽医总监 | Veterinary Services Director | 10+ | 600 | 680 | 760 | 380 | 460 | 540 |
| **生产丨运营** | | | | | | | | |
| 养殖运营总经理 | Breeding Operation GM | 15+ | 600 | 800 | 1000 | 400 | 600 | 800 |
| 生产基地管理经理 | Production Base Management Manager | 15+ | 400 | 500 | 600 | 300 | 400 | 500 |
| **研发与技术开发** | | | | | | | | |
| 遗传育种/基因总监 | Genetic Breeding/Genome Director | 12+ | 450 | 600 | 800 | 280 | 320 | 450 |
| 技术/配方开发总监 | Technical/Formulation Development Director | 12+ | 400 | 600 | 800 | 380 | 450 | 550 |

科锐国际版权所有

# 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 |
| **高层管理** | | | | | | | | |
| 总经理/首席代表 | General Manager | 15+ | 2600 | 3000 | 3500 | 1500 | 1800 | 1950 |
| 事业部经理 | BU Manager | 10+ | 870 | 920 | 980 | 750 | 810 | 920 |
| **销售** | | | | | | | | |
| 新业务战略开发总监 | New Business Strategy Development Director | 12+ | 700 | 830 | 1200 | 400 | 500 | 700 |
| 数字化战略总监 | Digital Strategy Director | 12+ | 500 | 880 | 1000 | 450 | 500 | 550 |
| 数字化产品开发经理 | Digital Product Development Manager | 8+ | 400 | 550 | 700 | 280 | 370 | 450 |
| 大区销售经理 | Regional Sales Manager | 5+ | 430 | 490 | 540 | 320 | 380 | 480 |
| **市场** | | | | | | | | |
| 市场总监 | Marketing Director | 10+ | 1100 | 1500 | 1800 | 710 | 760 | 820 |
| 作物经理 | Crop Manager | 8+ | 380 | 440 | 580 | 280 | 330 | 440 |
| **注册法规与政府事务** | | | | | | | | |
| 农药法规事务经理 | Agro-Chemicals RAM | 10+ | 540 | 600 | 650 | 430 | 490 | 600 |
| **生产/运营** | | | | | | | | |
| 厂长/总经理 | Factory Manager | 15+ | 420 | 480 | 550 | 340 | 380 | 420 |
| 作物种植农场经理 | Farm Manager | 10+ | 350 | 360 | 400 | 240 | 260 | 310 |
| **研发与技术开发** | | | | | | | | |
| 基因编译与生物科学家 | Geneme Editing and Biotechnology Scientist | 10+ | 400 | 450 | 700 | 280 | 320 | 400 |
| 制剂开发总监 | Formulation Development Director | 15+ | 480 | 800 | 1000 | 380 | 450 | 550 |

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

科锐国际版权所有

# 物流

科锐国际业务总监
陈海默 女士

## 行业趋势

2018年，物流行业保持了较快的增长。在经济全球化和电子商务的双重推动下，物流业正在从传统物流向现代物流迅速转型。线上线下结合的新零售发展的深入，推动了新物流的发展。大型地产集团借助自身优势涉及物流地产和建立物流子公司也对物流行业的发展起到了推动作用。物流企业也越来越向专业性、精细化服务转化。

## 整体行业及细分领域人才需求

### 物流智能化

互联网时代下，物流行业与互联网结合，带动行业新技术、新业态不断涌现。各大电商物流纷纷推出物流新科技。顺丰打造智慧物流地图，无人仓的投入使用。智慧物流加快转型升级成为必然趋势，以推动物联网技术在物流中更好地应用。

人才缺口：物联网运营人才、物联网产品规划人才、物联网解决方案人才、车货匹配平台运营管理人才、智能仓配设计人才

人才来源：物流+互联网平台、物联网智慧科技公司、智能仓配系统解决方案公司

### 物流新零售

新零售带来的供应链变革不断推动物流业对于效率与速度的追求。随着新零售的到来，源于对分钟级配送的追求，前置仓模式兴起。比如盒马鲜生，门店即是前置仓，做到分钟级配送。而在更快时效的背后，需要强大的大数据驱动的物流供应链来支撑。随着新零售概念的广泛推广和对线下“体验性”和“即得性”的追求，物流在新零售领域的重要性日渐突出。

人才缺口：数据运营人才、物流规划人才、线上运营类人才、成本分析类人才

人才来源：新零售公司、传统物流公司、快消行业公司

### 物流平台

“互联网+”平台模式发展如火如荼，行业竞争不断加剧，2018年的物流平台类公司，经过行业洗牌，逐渐从创业期向平稳成长期过渡，上下游组织变化催生一大批以技术和服务创新驱动供应链时效的新型物流平台。平台公司+深度运营能力的物流公司将成为一种新业态。

人才缺口：物流平台运营人才、行业解决方案人才、业务开拓人才、仓配规划人才、供应链优化人才

人才来源：大型电商公司、传统物流人才专业化、甲方物流/供应链人才

### 物流资本化

近年来，资本的持续关注使得物流行业飞速发展。2018年以来，一线快递企业陆续上市，“新零售”带来的新消费时代，电商巨头与新兴创业者竞相布局，也使得资本热钱涌入物流行业的变革中，物流领域或全面进入资本时代。

人才缺口：物流产业基金设计/运营管理人才、高级投资人才、风控合规人才

人才来源：物流产业发展基金管理公司、大型物流地产企业、专业金融机构

科锐国际版权所有

**国际物流**

全球化的物流时代已经到来，随着多家电商逐步布局海外市场，快递企业也在加快出海步伐。随着“一带一路”和全球化的拓展，物流行业正迎来新的发展机遇。

人才缺口：跨境供应链/电商物流规划人才、跨境供应链/物流解决方案人才、海外仓储管理人才

人才来源：大型电商公司、供应链管理咨询公司、大型物流（涉及海运、空运、跨境包裹等）集团、国际货代企业、大型商贸公司

“互联网+”促进了传统物流产业的变革升级，人工智能与物联网（AIoT）的结合，正在让物流行业发生一场效率革命。一方面物流业与“互联网+”越来越紧密地联系在一起，行业领军企业及新型智慧物流科技企业正加强移动互联网、大数据、智能技术、云计算等先进技术在物流领域内的应用，由此加快了跨行业、跨区域、跨国界的物流信息平台的构建，进一步优化物流运作流程，提高物流供需信息对接和使用效率，提升物流仓储的自动化、标准化、智能化水平以及运转效率，从而加快商品流通，减少对流动资金的占用，降低物流成本；另一方面，现代物流要抓住“一带一路”和“长江经济带”的机遇，融入国际大物流，以提高国际竞争力。

这些都带来了复合型专业人才的紧缺，从而制约了物流产业链的迭代更新。从复合型专业人才需要具备的能力要素来看，主要有以下三个方面：

- 全面、系统地掌握物流管理方面的理论知识，熟悉物流运作的各个环节，能将理论和实践高效结合
- 有广阔的国际视野，了解国内外物流发展的新动态，能从战略上分析和把握其发展特点和趋势
- 具有较强的跨国文化交流能力，随着现代物流行业的国际化进程，文化融入及优秀的合作、创新能力将是决定中国企业是否能成功地跨出国门关键的一环

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

物流

| 区域总经理/负责人 | 业务拓展总监 | 规划总监 |
|---|---|---|
| 50-100万 | 50-80万 | 50-80万 |
| 15-25% | 20-30% | 15-25% |

| 行业解决方案专家 | 研发总监 | 质控专家 |
|---|---|---|
| 40-80万 | 50-80万 | 40-70万 |
| 15-20% | 15-25% | 10-20% |

| 供应链金融事业部总经理 | 投融资专家 |
|---|---|
| 80-120万 | 50-80万 |
| 20-30% | 20-30% |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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。

## 热门职业技能/职业资格

### 区域总经理/负责人
区域统筹管理能力，团队管理能力，资源整合能力

### 业务拓展总监
丰富的行业资源，快速打开市场的能力，团队管理能力

### 规划总监
数据分析能力，仓储（网络）规划能力，逻辑思维能力，行业理解能力

### 行业解决方案专家
客户需求分析能力，规划能力，数据分析能力，沟通能力

### 研发总监
智能物流设备研发能力，产品规划能力，研发流程梳理能力，团队管理能力

### 质控专家
数据分析能力，流程优化能力，落地实施能力

### 供应链金融事业部总经理
熟悉供应链金融产品，风险把控能力，法务技能，销售管理能力

### 投融资专家
一二级市场资本运营能力，产品设计能力，项目落地能力

## 薪酬趋势
2018-2019年物流行业，整体薪酬涨幅稳步增长。自然涨幅在8-15%，跳槽涨幅在15-25%。
物联网智慧科技、新零售、智能仓配及供应链金融，高级专家及管理岗位的涨幅可达30%及以上。

科锐国际版权所有

# 职位薪酬信息 — 物流行业

| 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 |
| **管理** | | | | | | | | |
| 总裁/首席执行官 | President / CEO | 15+ | 1000 | 1800 | 3000 | 600 | 1000 | 1500 |
| 副总裁 | Vice President | 15+ | 800 | 1200 | 1500 | 500 | 800 | 1000 |
| 事业部总经理 | BU GM | 10+ | 600 | 1000 | 1200 | 400 | 800 | 900 |
| 总监 | Director | 10+ | 500 | 700 | 1000 | 300 | 500 | 700 |
| 资深专家 | Senior Expert | 10+ | 600 | 900 | 1200 | 400 | 600 | 800 |
| **规划** | | | | | | | | |
| 规划总监 | Integration Director | 10+ | 600 | 800 | 1000 | 400 | 600 | 800 |
| 项目规划实施经理 | Implementation Manager | 5+ | 350 | 450 | 500 | 250 | 300 | 400 |
| **运营** | | | | | | | | |
| 区域运营总监 | Regional Operation Director | 10+ | 300 | 400 | 600 | 200 | 300 | 450 |
| 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+ | 150 | 250 | 350 | 100 | 150 | 250 |
| 资源管理经理 | Resource Manager | 9+ | 200 | 300 | 500 | 120 | 200 | 300 |
| **营销** | | | | | | | | |
| 省区总经理 | Regional GM | 12+ | 600 | 1100 | 1500 | 400 | 700 | 900 |
| 区域销售总监 | Regional Sales Director | 10+ | 450 | 600 | 1000 | 250 | 450 | 600 |
| 销售经理 | Sales Manager | 5+ | 150 | 300 | 600 | 120 | 200 | 300 |
| 项目营销总监 | BD Director | 8+ | 250 | 600 | 1000 | 200 | 400 | 600 |
| 项目拓展经理 | BD Manager | 5+ | 150 | 300 | 500 | 100 | 200 | 400 |
| 大客户经理 | KA Manager | 8+ | 400 | 600 | 800 | 200 | 400 | 600 |
| **投资** | | | | | | | | |
| 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

科锐国际版权所有

科锐国际行业总经理
史烜 女士

# 教育

## 行业趋势

2018年中国教育行业仍呈现旺盛发展的态势。随着居民对教育日益重视，政策、资金、科技的驱动，教育领域在未来还将持续繁荣，成为投资市场的热点。学前教育市场稳定增长，上升空间广阔；在线教育市场尚未饱和，发展潜力巨大，国际化教育市场热度持续上升；K12 STEAM教育和AI机器人受到关注，但在各教育阶段渗透度有待提升；科技正重新定义教育行业，机器人产品在工业领域中应用广泛，同时也在向民用市场扩张。教育机器人作为机器人技术和产品在教育领域的应用，还处于萌芽阶段，产业正在不断升温。

## 整体行业及细分领域人才需求

2018年资本集中投入到高速发展的教育企业当中，出现了一批教育企业的“上市潮”。教育品牌之间的竞争将会越发激烈，品牌招生方向的高端复合型人才成为行业的新宠。此外，教育科技的发展将会解锁一二线城市以外的地区，提供大众产品的教育机构将采用面向全中国的在线教育战略。教育行业对互联网人才需求量持续增大，优质教师资源和高级管理人才仍然紧缺。企业人才储备方向主要集中在管理岗、销售岗、教师岗、市场岗、技术岗。人才配比也逐步向广告公司、互联网公司转变。

### 学前教育

调查研究显示，从2019年开始，我国学前教育阶段在园幼儿数将出现大幅度增加，学前教育规模在不断扩大，巨大市场蛋糕的吸引下，资本迅速在幼教市场展开追逐，进一步推动了市场对学前教育人才的需求。

人才缺口：早幼教专业优秀导师、高级运营管理

人才来源：知名早幼教机构、高端幼教集团

### 国际教育

伴随着经济水平的提高及70、80后父母教育观升级，国际教育产业飞速发展。对于企业来说，如何打造国际教育与产业化布局，如何不断满足和适应不断提升的市场需求，是企业需要面临的挑战，对人才的需求也提出了更多挑战。

人才缺口：集团市场招生总监、集团品牌总监、中外方大校长、学术校长

人才来源：知名国际学校、上市教育集团

### K12 STEAM教育

过去10年来STEAM就业增长是其他领域的三倍，2018年，预计将有240万个STEAM就业岗位空缺。STEAM受到政策红利、消费升级等的影响，市场规模逐年增加。

人才缺口：各领域研发人才

人才来源：素质教育学科教研组长

科锐国际版权所有

**教育投资**

国家政策始终对教育产业的鼓励态度，使得教育投资领域依然火热。除了投资数量和规模的提升外，编程等新品类的扩展，下沉市场、国际教育、创新教育等新市场的发展，使得教育成为吸引资本关注的重要领域。

人才缺口：教育投资研究人才、资深教育投资人才

人才来源：知名投资公司

**高进阶商学院及中国企业培训**

中国企业培训是最有效的学习型组织的体现，也是公司规模与实力的有力证明。未来企业大学的数量预计将会超越传统大学，成为未来成人职场教育及终身学习的主流。

人才缺口：大客户经理、行业研究负责人、课程开发负责人

人才来源：国内外知名商学院及企业大学

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

教育

| | | |
|---|---|---|
| 早幼教专业优秀导师<br>30-60万<br>10-20% | 早幼教高级运营管理<br>30-80万<br>10-20% | 国际教育集团市场招生总监<br>80-150万<br>20-30% |
| 中方大校长<br>30-80万<br>20-30% | 外方大校长<br>100-200万<br>10-30% | 学术校长<br>50-80万<br>15-30% |
| STEAM研发人才<br>30-50万<br>15-30% | 教育投资研究人才<br>35-80万<br>20-30% | 大客户经理<br>25-50万<br>15-30% |
| 课程开发负责人<br>30-60万<br>15-30% | | |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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。

科锐国际版权所有

## 热门职位职业技能/职业资格

**早幼教专业优秀导师**

早幼教专业、丰富实践经验、沟通能力

**早幼教高级运营管理**

全局意识、人员规划管理、统筹管理能力、战略布局能力等

**国际教育集团市场招生总监**

市场敏感度高、统筹规划能力强、公关能力强等

**中方大校长**

全局意识、人员规划管理、统筹管理能力、战略布局能力等

**外方大校长**

全局意识、人员规划管理、统筹管理能力、战略布局能力等

**学术校长**

学术能力强、人员规划管理、统筹管理能力、战略布局能力等

**STEAM研发人才**

自主研发实力、产品应用开发能力、内外部沟通能力

**教育投资研究人才**

自主研究能力、内外部沟通能力

**大客户经理**

销售能力、沟通能力

**课程开发负责人**

产品应用开发能力、内外部沟通能力

## 薪酬趋势

从行业来看，2018-2019年教育各领域薪资呈现上升趋势，与去年同期相比，教育互联网方向的岗位上升趋势最为显著，平均涨幅可达18%。科技、教育互联网行业已经成为我国提供新增就业机会的主要力量，并吸引了各行业的优秀人才跨界发展。

# 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 |
| **运营管理** | | | | | | | | |
| 首席运营官 | Chief Operating Officer | 10+ | 1500 | 2000 | 3000 | 1000 | 1200 | 1500 |
| 运营副总 | Vice Operating President | 10+ | 800 | 1200 | 1800 | 500 | 750 | 1000 |
| 总经理 | General Manager | 10+ | 1200 | 1500 | 3000 | 800 | 1000 | 1500 |
| 企业大学执行院长 | Executive Principal of Enterprise University | 10+ | 1000 | 1500 | 2000 | 750 | 1000 | 1500 |
| **K12素质教育管理** | | | | | | | | |
| 总校长 | Chairman | 10+ | 1200 | 2000 | 3000 | 700 | 1000 | 1200 |
| 中国籍校长 | Chinese Principal | 10+ | 500 | 800 | 1500 | 400 | 600 | 1000 |
| 外籍校长 | Foreign Principal | 10+ | 1000 | 1500 | 2000 | 600 | 800 | 1200 |
| 幼儿园园长 | Principal of Kindergarten | 5+ | 350 | 500 | 1000 | 300 | 400 | 600 |
| **学术** | | | | | | | | |
| 课程研发总监 | Director of Curriculum Development | 8+ | 400 | 600 | 1000 | 300 | 450 | 500 |
| 教学总监 | Director of Teaching | 7+ | 350 | 500 | 700 | 300 | 350 | 450 |
| 学科带头人 | Subject Leader | 5+ | 300 | 500 | 800 | 250 | 350 | 450 |
| 学科教师 | Subject Teacher | 3+ | 250 | 350 | 500 | 200 | 250 | 350 |
| **市场** | | | | | | | | |
| 市场运营总监 | Director of Marketing & Operation | 8+ | 350 | 650 | 1000 | 300 | 450 | 550 |
| 市场经理 | Marketing Manager | 5+ | 350 | 400 | 450 | 250 | 300 | 400 |
| 市场主管 | Marketing Supervisor | 3+ | 200 | 250 | 300 | 150 | 180 | 200 |
| **销售** | | | | | | | | |
| 销售总监 | Sales Director | 7+ | 500 | 800 | 1200 | 400 | 500 | 800 |
| 大客户经理 | Key Account Manager | 5+ | 350 | 450 | 500 | 250 | 350 | 450 |
| **投资** | | | | | | | | |
| 投资总监 | Investment Director | 8+ | 450 | 500 | 600 | 350 | 450 | 500 |
| **互联网教育** | | | | | | | | |
| 市场运营 | Market Opreation | 5+ | 600 | 750 | 900 | 360 | 450 | 540 |
| 教育运营总监 | Operations Director of Education | 10+ | 500 | 550 | 600 | 400 | 450 | 500 |
| 社群运营 | Community Operation | 5+ | 600 | 750 | 900 | 360 | 450 | 540 |

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

科锐国际版权所有

# 体育

科锐国际业务总监
马江浩 先生

## 行业趋势

近年来，国家大力支持体育产业的发展，整体行业发展上升趋势明显。预计到2020年，我国体育产业总规模将超过3万亿，从业人数超过600万。伴随着新的国家发展战略，体育进入偏向实业发展的阶段。目前体育处在一个由国外老牌IP+国内本土新兴体育IP共同驱动的时期。公司层面对体育的投入主要存在两种模式：一是长线的对于体育行业的投资，通过长期运营和赞助体育来提升自己的公司文化和品牌价值；二是短期通过大型体育盛会进行品牌曝光。另外，体育培训、体验型赛事也成为新的投资焦点。

## 整体行业人才需求

健身、体育培训需求快速增长，世界杯的召开，体育消费需求越来越转向娱乐性消费、观赏性消费，使得全民健身、体育培训、世界杯营销、体娱结合成为今年体育行业的热点板块。从人才需求来看，用人单位对于候选人的要求进一步提高，需要候选人有从业经验，并在上一个体育周期（2012-2016）内有亮眼业绩。体育营销、赛事运营岗位的专业人才缺口极大。同时高端的体育商业化人才为行业中最为稀缺的资源。

体育消费品稳步增长，有较大的潜力待释放。由于国家进入下一个冬奥会奥运周期，冬季方向的营销、产品人才紧缺。同时，体育和娱乐的界限越来越模糊，体娱结合成为营销的新热点。

人才缺口：冬季方向的营销、产品、赛事人才；娱乐营销人才

人才来源：冬季赛事组委会、冬季项目运动品牌，公关公司、有娱乐营销传统的公司

体育赛事领域进入洗牌阶段，只有真正符合市场需求，了解品牌方和消费者的赛事产品可以在未来继续运营。同时国家对于冰雪项目的扶持力度逐步增加，相关赛事运营人员急缺。

人才缺口：冰雪赛事项目运营人员

人才来源：国外冰雪赛事公司

体育传媒和公关行业热度上升，受2018年世界杯影响，各大体育营销公司上半年都在市场上分得一杯羹。下半年随着经济形势的不明朗，企业逐渐缩小预算，同时国内资源方逐渐收回相关权益，2018下半年到2019上半年，预计体育乙方市场相对较冷。而熟悉甲方需求的商业化人员将更为难得，销售的资源将更趋向于整合化。

人才缺口：熟悉甲方需求的商业化人才

人才来源： 4A公司、体育营销公司等

区域上来说，北上广不再是体育人才的唯一选择，广大的二三线城市有尚未开发的市场，和民众较强的体育文化需求，一线城市的体育人才今年逐渐流向二三线新兴城市带。

人才缺口：二线城市体育公司的高管

人才来源：一线城市优秀体育公司的中高层

科锐国际版权所有

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

体育

体育营销经理

20-50万
10-30%

体育营销总监

50-120万
10-30%

赛事运营负责人

50-120万
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%

商业化负责人

50-200万
10-30%

娱乐营销经理/高级经理

40-80万
10-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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

目前体育行业结束了野蛮生长时期，企业对于候选人的薪酬涨幅相对都比较保守。内部增长一般在10%左右，跳槽涨幅也相对趋于稳定，一般在30%以内。二三线城市新增的市场需求及广阔的市场空间，跳槽整体薪酬福利水平涨幅较大，对于一些体育公司的高管来说，除了工资以外，还会提供优渥的福利待遇，整体薪酬福利待遇可以有30-50%的增长。

科锐国际版权所有

# 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 |
| **运营管理** | | | | | |
| 体育副总裁 | Sports 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 |
| **体育营销** | | | | | |
| 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 |
| **赞助&授权** | | | | | |
| 体育商业化总经理 | Sports Commercial GM | 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 |
| **品牌传播** | | | | | |
| 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 |
| **项目管理** | | | | | |
| 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 |
| **场馆运营** | | | | | |
| 场馆总经理 | Arena GM | 8+ | 300 | 600 | 1000 |
| 场馆经理 | Arena Manager | 5+ | 200 | 300 | 400 |
| **体育内容制作** | | | | | |
| 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
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

科锐国际版权所有

## 人力资源

科锐国际副总裁
曾诚 女士

### 职能趋势

人力资源发展飞速前进，越来越成为企业管理工作的核心。特别是中国民营企业的整体成长，人力资源重视度被列为企业首要解决端口。受益于企业转型升级，企业对通过引进职能类中高管，以期带来新的管理理念，带动拔高现有团队的意愿很强。技术正在从根本上改变我们的职业生活、我们未来的工作和角色，也影响着人力资源职能的变化升级。处于转型变革时期的人力资源行业，对于人力资源从业人员来说，机会与挑战并存。

### 整体行业人才需求

不同企业类型或处于不同发展阶段的企业，对于人力资源人才的需求方向也存在差异：

民营上市公司及民营拟上市企业需求量最大，开始全面向专业人力资源三支柱发展，尤其重视COE专家中心及SSC共享中心的搭建，C&B专家、OD专家、TD专家、SSC专家需求旺盛。

成熟型企业，尤其是大中型上市企业，对于人才/组织发展、企业文化方向的总监级别候选人或人力资源副总裁的需求依旧旺盛；初创型企业对人力资源负责人（通常是高级经理到总监级别）和招聘经理/总监的需求最为旺盛；成长型企业对于薪酬绩效、培训和招聘管理方面的人才需求较为旺盛。整体来看，有国际化视野与海外人力资源管理经验的资深人力资源专家与高管、业务思维强的HR BP以及专业资深的人力资源各职能专家的缺口依然较大。

HR领域内，擅长企业战略组织制定、组织发展、人才梯队建设的高管一直是热门。有跨行业、甲乙方招聘背景的招聘专家在各个层级上都处于供不应求的局面。最近一年随着各家企业对优秀人才的白热化抢夺延伸到大学校园，校招领域的优秀人才需求势头旺盛。

从行业来看，在国内去杠杆的大环境下，地产行业对于人力资源人才的需求有一定程度缩减。中美贸易摩擦和基础建设投资的放缓，也在较大程度上减少了传统工业企业、尤其是外资企业的发展速度，并影响了对人力资源人才的需求。金融大环境的“小年”与移动互联网IPO的大年，造成两个行业人才需求变化的鲜明对比。金融行业对人力资源人才的需求大幅放缓，互联网巨头加大了在人工智能和海外市场的投资和布局，已上市或正在谋求上市的独角兽，对人力资源各个层级的人才需求都非常旺盛。传统业务企业积极思变，新材料、新能源、大健康类公司业务发展迅猛，对优秀职能类经理人求贤若渴。

国内经济发展格局整体呈现“西快东慢”、“南升北降”格局，由此带动了二三线城市对于人力资源职业经理人需求的提升。

人才缺口：高级人力资源专家、资深人力资源管理者、组织发展专家、共享服务中心专家、薪酬、绩效专家、战略人力资源官
人才来源：国内知名企业、大型上市公司

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

人力资源

| 人才发展总监 | 企业大学负责人 | 组织发展总监 |
| --- | --- | --- |
| 80-120万 | 80-120万 | 80-140万 |
| 15-25% | 15-25% | 15-25% |

| 招聘总监 | 招聘经理 | 资深人力资源业务伙伴 |
| --- | --- | --- |
| 70-120万 | 30-60万 | 70-120万 |
| 20-25% | 20-25% | 15-25% |

| 人力资源副总裁/总经理 | 薪酬绩效负责人 |
| --- | --- |
| 120-300万 | 70-150万 |
| 15-30% | 20-25% |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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。

## 热门职业技能/职业资格

**薪酬福利总监**

薪酬体系搭建、激励机制设计/优化

**招聘总监**

招聘渠道优化、企业招聘战略规划、高管与海外人才招聘

**人才发展/组织发展总监**

人才梯队建设、组织变革落地经验、人才盘点

## 薪酬趋势

2018-2019年人力资源职能整体呈现稳中有升的态势，房地产和互联网行业薪酬上涨最快，跳槽涨幅通常在25%左右甚至更高。

HR领域内VP、总监层面跳槽涨幅趋于稳定，组织发展、人才发展、招聘领域薪水涨幅较大，一般跳槽涨幅可达25%以上。

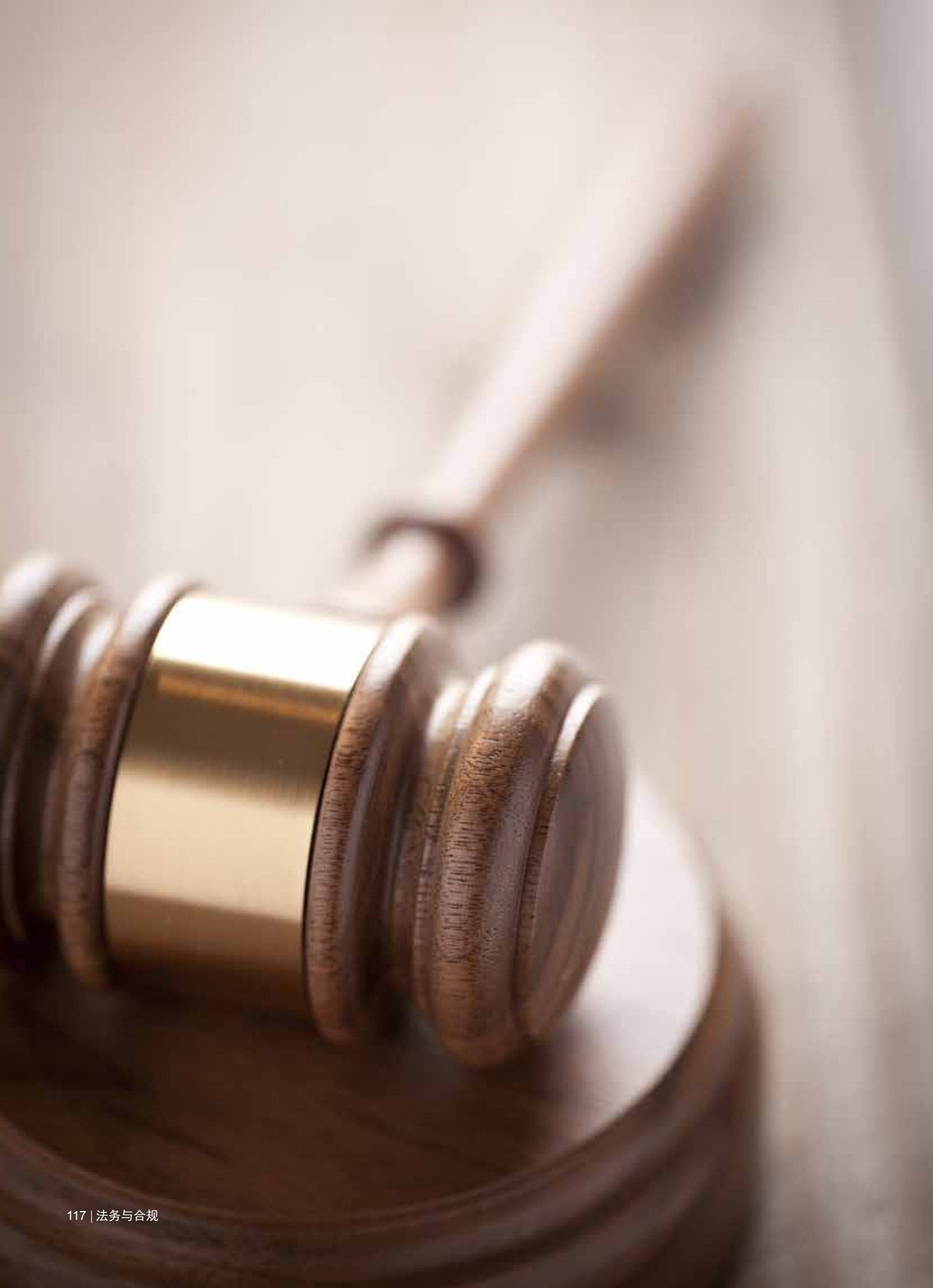
科锐国际版权所有

# 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 | 1000 | 1200 |
| 人力资源总监 | HRD | 15+ | 800 | 1200 | 1550 | 400 | 600 | 900 |
| 人力资源经理 | HR Manager | 8+ | 450 | 600 | 800 | 250 | 350 | 500 |
| 招聘总监 | TA Director | 10+ | 500 | 700 | 1200 | 350 | 560 | 700 |
| 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 | 800 |
| 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 | 400 | 600 |
| 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 | 650 | 800 |
| 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 |

科锐国际版权所有

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



# 法务与合规

科锐国际副总裁
曾诚 女士

## 职能趋势

企业出于对精益管理的需求，对职能部门的重视也日益加强。市场竞争越来越激烈，对于法务职能更加贴近业务也提出了更高的要求。随着信息技术的进步，法律大数据以及人工智能的发展，法律人的工作方式也会随之发生变化，对法务人带来了新的机遇和挑战。从业务支持到风险控制最后到介入业务管理、提供管理建议，法务人的多重价值逐渐显现。信息技术的发展，也给法务职业带来了更多的挑战，具备跨学科、复合型的知识，能够运用新技术的资深技术专家将成为未来法务领域的热需人才。

## 整体行业人才需求

内资企业搭建规范的法务体系；成长型企业根据业务核心以及未来发展重点，招聘相关法务人才；成熟型企业细化法务职能，完善法务体系，这些都产生了大量对于法务职能人才的需求。

投资并购法务类、合规法务、涉外法务类成为法务职能人才的热需板块。地产转型加速，投资法务由此长期处于供需失衡状态；2018年中后期由于国家各类政策出台，银行资金收紧，拿地热开始消退，投资法务热潮也将会消退，就法务职能而言更多需求将回归传统法务需求。

金融领域法务职能人才呈现增长态势。2018年，国家出台多个跟金融领域（互金、信托、证券、私募等）密切相关的政策，企业纷纷出现冻结招聘、降薪甚至裁员等现象；19年行业复苏将会出现新增长点，带动相关职能人才需求的增加。医疗领域近两年国内不乏标的较大的医疗并购，港股上市医疗企业上市条件相对A股放宽，整个行业呈现良好的发展势态，未来医疗领域投资并购法务以及合规法务需求将持续提高。

人才缺口：法务总监、投资法务总监、合规总监
人才来源：法务总监一般需大型企业背景；投资法务总监一般需要大型企业背景+知名律所经验；合规总监一般来自大型外资/国内成熟企业

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

| 法务 | 投资法务总监 | 法务总监 | 合规总监 |
| --- | --- | --- | --- |
| | 80-150万 | 100-180万 | 80-150万 |
| | 10-20% | 10-20% | 10-20% |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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。

科锐国际版权所有

## 热门职业技能/职业资格

### 投资法务总监

搭建法务体系、熟悉投融资项目操作

### 合规总监

搭建合规体系、风险管控

## 薪酬趋势

法务职能2018-2019年薪酬趋于平稳，跳槽涨幅大概在10-15%之间。地产和互联网行业由于政策影响以及行业热度降低，候选人跳槽涨幅不大。

# 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 | 12+ | 900 | 1800 | 3000 |
| 法务总监 | Legal Director | 8+ | 800 | 1200 | 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+ | 400 | 550 | 700 |
| 法务顾问 | Legal Counsel | 5+ | 200 | 300 | 450 |
| 合规总监 | Compliance Director | 12+ | 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
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

科锐国际版权所有

arketing report should also include an introduction. Your introduction
provide any necessary background information relevant to your
ting report
First-quarter
11%
18%
64%
Second-quarter
300
500
800
1500

科锐国际副总裁
曾诚 女士

## 财务

### 职能趋势

财务职能的重要性毋庸置疑，随着传统实体行业热度上升，民营企业对于重塑及建立专业职能模块的需求增加，财务职能岗位需求呈现上升趋势。从行业来看，互联网、信息技术、大消费、地产是当前的热门行业。2018年A股资本市场的热度逐渐减退，驱动了成长型企业在IPO方向上的调整，港股和美股IPO热度呈现了爆发式的增长，主要呈现在互联网、教育、医疗行业，与之相对应的人才需求随之增加。

### 整体行业人才需求

随着国家金融管控加强，公司对财务管理规范化要求越来越高，对成本管控愈加重视，成本管控、财务预算分析、税务、融资总监等相关岗位成为热需。同时，融资、财务规范化管理、成本管控也成为对于财务高管人才的重要工作职能要求。

处于业务转型期的一些民营企业，由于业务发展更新换代，公司发展速度较快等，越来越青睐学历高、专业能力强，且具有主动学习能力与拼搏精神的财务中高层管理者，民营企业的财务高管渐现年轻化趋势。

财务职能正在更多地向决策型、战略层面转型，对业务和行业的理解变得越来越重要，对业务变化能够敏锐洞察的财务高端候选人越来越受到追捧，比如财务预算分析或Finance BP等。

今年，初创型、成长型以及成熟型拟IPO上市公司依然有一定人才需求，但受证券市场低迷影响，需求热度相比去年有所降低。

人才缺口：A股/港股/美股IPO全流程财务总监、CFO、董秘
人才来源：四大会计师事务所、上市公司、投行

### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

财务

| 首席财务官 | 董秘 | 财务总监 |
|---|---|---|
| 100-300万 | 80-150万 | 60-150万 |
| 10-30% | 15-20% | 10-30% |

| 财务预算分析 | 税务总监 | 融资总监 |
|---|---|---|
| 30-80万 | 60-120万 | 50-100万 |
| 15-20% | 15-20% | 10-20% |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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。

科锐国际版权所有

## 热门职业技能/职业资格

### 首席财务官

IPO全流程操盘经验、CPA、投融资

### 财务总监

财务职能整体合规管控、流程优化、CPA

### 董秘

对外信息披露、投资者关系维护、灵活公关危机处理、市值管理

### 财务预算分析

深谙业务、财务建模分析能力

### 税务总监

熟悉国家财务相关的法律法规、对企业进行税务合规管理、对国家税收政策的变化具有高度的敏感性、CTA、税务筹划

### 融资总监

银行资源、资源整合能力、商务谈判、沟通协调

## 薪酬趋势

2018-2019年，财务职能薪酬涨幅维持在15-20%的区间。具备上市公司背景的财务人才依然抢手，企业更多以现金加股权激励方式吸引人才。对于来自一线城市、大型集团公司背景，或者具备上市企业全盘操盘经验的候选人，跳槽涨幅可达到30%以上。有研产销一体经验、年轻学习能力强的财务高管候选人受到快速发展的民营企业的追捧。

科锐国际版权所有

# 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 | 1000 |
| 董事会秘书 | Board Secretary | 10+ | 600 | 1000 | 2000 | 400 | 700 | 1200 |
| 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 | 400 | 600 | 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+ | 500 | 800 | 1200 | 300 | 320 | 400 |
| 国际税务总监 | International Tax Director | 10+ | 500 | 700 | 900 | 240 | 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

科锐国际版权所有

科锐国际业务总监
朱冬琴 女士

## IT/DT

### 职能趋势

十九大报告提出实施大数据战略，加快建设“数字中国”，促进产业发展创新升级。战略提出以来，移动互联、大数据、云计算等为代表的新一代数字技术与交通、金融、零售、制造等传统产业正走向纵向深度融合。

2018年几乎每个企业都在以某种形式探索人工智能，企业利用人工智能完成业务改造，获取产业竞争力，人工智能服务和产品本身也在快速经历"平民化"、"低价化"的进程；机器学习所必须的数据与算力，通过不同途径进入各领域企业触手可及的范围之内，信息化提升成为企业管理者在数字化转型上关注的一个新焦点。

新一代企业首席信息官将数字化转型运用于业务创新，以制造业企业为例，数字化转型引领企业从智能决策、智能研发、智能物流的运营创新，到智能产线、智能工厂的生产模式创新，再到产品服务创新，从而完成盈利模式创新。运营效率的回归、产品管理提升、融入更多人工智能的产能效率提升，让企业管理完成质的飞跃。

2017-2018年大数据与云计算应用都得到了快速发展，两个概念叠加起来后产生了超千亿级的市场规模。云计算平台和云计算服务模式今后会成为IT服务的主流。进入IOT时代，数据爆炸将给全球带来新挑战，安全的问题也被提上了前所未有的高度；数字化转型过程中的风险管理和隐私问题，将驱动超过40%的企业增加用于安全服务的开支。B2B平台和B2B商务的兴起，涌现出越来越多的产业云平台提供商，金融科技、医疗科技、工业互联网迅速崛起蓬勃发展。未来，以5G、IoT、云计算、AI为代表的数字技术创新，将给所有产业带来进一步的繁荣，能够同时驱动数字经济和实体经济进一步增长。

### 整体行业人才需求

2018-2019年，大数据、云计算将会影响更多垂直领域。未来的产品和服务一定会与数字化和信息技术息息相关，IT也将从一个支持和工具的角色，转变成一个IT/DT双重身份引领的角色。云计算和大数据持续火爆的背后，人才的缺口十分巨大，2019年全球将新增440万个与大数据相关的工作岗位，且会有25%的组织设立首席数据官职位。大数据将会出现约100万的人才缺口。制造、医疗、金融、交通等行业，信息化SaaS软件、大数据、人工智能等技术方向都产生了大量人才需求。

人才缺口：云计算架构、系统架构师、算法类、大数据类、安全类、物联网
人才来源：同行业、互联网公司、海外人才等

科锐国际版权所有

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

IT/DT

| | | |
|---|---|---|
| 云计算架构师 | 大数据架构师 | 算法专家 |
| 80-150万 | 60-120万 | 60-100万 |
| 30%+ | 30%+ | 30-40% |
| 安全专家 | 系统架构师 | 数据分析师/总监 |
| 70-200万 | 60-120万 | 60-150万 |
| 30%+ | 20-30% | 10-30% |
| CTO/CIO | IOT/物联网架构 | 系统架构师 |
| 100-300万 | 50-120万 | 60-120万 |
| 20-30% | 20-30% | 20-30% |
| 测试专家 | 数据治理 | 高级产品经理/总监/VP |
| 50-100万 | 80-120万 | 30-200万 |
| 20-30% | 25-35% | 10-20% |
| SAP经理 | SAP实施顾问 | SAP开发顾问 |
| 40-60万 | 20-35万 | 15-32万 |
| 10-20% | 10-30% | 10-20% |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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。

科锐国际版权所有

## 热门职业技能/职业资格

### 大数据专家

Linux操作系统，精通Scala、Java或Python开发

### 算法专家

调研，设计和编写算法架构的能力，精通C/C++/Java/Python等语言

### 移动开发总监

项目管理能力，沟通协调能力，对移动应用开发、架构设计、流程控制、提交应用市场有深刻理解

### 信息安全专家

体系建设能力，安全运营能力，产品开发能力，安全运维能力

### 高级产品总监

百万级产品经验，0到1完整产品规划执行落地能力，协调推动能力

## 薪酬趋势

2018-2019年IT/DT职能薪酬呈上涨趋势，涨幅较2018年偏缓，整体跳槽涨幅在30%上下，其中架构类、算法类、大数据类、系统架构、安全类、物联网等方向涨幅比较大。

科锐国际版权所有

# 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 | 1600 | 1800 | 500 | 900 | 1200 |
| CIO | Chief Information Officer | 15+ | 900 | 1300 | 1600 | 400 | 800 | 1000 |
| 首席架构师 | Chief Architect | 15+ | 800 | 1000 | 1600 | 400 | 600 | 900 |
| 高级架构师 | Senior Architect | 10+ | 400 | 500 | 800 | 250 | 350 | 450 |
| 算法专家 | Algorithm Expert | 10+ | 800 | 1000 | 1500 | 400 | 600 | 800 |
| 技术总监 | Technical Director | 10+ | 600 | 850 | 1100 | 350 | 500 | 650 |
| 大数据专家 | Big Data Expert | 10+ | 600 | 750 | 1300 | 360 | 560 | 720 |
| 移动开发总监 | Mobile Development Director | 12+ | 600 | 800 | 900 | 300 | 400 | 500 |
| 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+ | 500 | 750 | 1200 | 350 | 500 | 650 |
| 高级产品总监 | Senior Product Director | 3+ | 500 | 800 | 1000 | 400 | 500 | 700 |
| 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

科锐国际版权所有

長 春

# 长春

科锐国际业务经理
殷世林 先生

## 行业趋势

2018年长春经济运行保持平稳，贯彻国家关于深化改革加快东北等老工业基地振兴的政策，长春的经济发展正加快从数量扩张向结构优化和质量提升转型。长春有着深厚的近代城市底蕴，是新中国最早的汽车工业基地和电影制作基地，有“东方底特律”之称，同时还是新中国轨道客车、光电技术、应用化学、生物制品等工业发展的摇篮。人才是东北老工业基地振兴的动力之源，长春为加速建设成为东北亚区域性中心城市，出台了一系列的人才引进政策，帮助企业招才引智。

## 重点行业人才需求

从人才需求来看，具有国际化视野的高级管理人才以及海外高精尖技术专家，在汽车、生物制药、高科技等领域均存在较多需求；随着当地政府一系列招才引智政策的落地，一批活力企业家纷纷入驻吉林省，支持帮助引进省级、国家级专家或千人计划项目专家，以产业化支持长春人才引进。

### 汽车

作为中国的汽车之城，长春诞生了中华人民共和国第一家汽车制造厂——中国第一汽车制造厂，生产了中国第一辆国产解放牌汽车，从此结束了中国不能自行生产汽车的历史。随着长春汽车产业聚焦效果的凸显，以及自主汽车品牌的蓬勃发展，人才需求也大大增加。

人才缺口：工厂总经理、生产总监、质量总监、项目总监、精益总监等

人才来源：国外知名厂商高级管理人才、海外专业研究机构等

### 高科技

围绕培育新兴产业，长春市大力发展高新技术产业。数字时代的到来，加速了高科技领域的蓬勃发展，人才缺失问题被凸显。

人才缺口：技术总监、市场总监、项目总监等高级管理及技术人员

人才来源：专业研究机构、一二线城市中的东北回流人才是人才获取的趋势

### 生物制药

以长春市为核心的长吉图地区是亚洲规模较大的疫苗生产基地，生物制药作为长春重要产业之一，加之近年资本逐鹿生物制药行业，也产生了大量的人才需求。

人才缺口：研发总监、销售总监、市场总监等

人才来源：海外专业研究机构、国内外知名厂商是人才获取的重点方向

科锐国际版权所有

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

长春

**大数据开发**
15-30万
30%+

**云计算开发**
15-30万
30%+

**销售总监**
20-40万
20-25%

**高级软件开发工程师**
15-25万
20-25%

**技术总监**
50-70万
20-25%

**算法**
20-35万
30%+

**工厂经理**
70-120万
20-25%

**销售部经理**
25-40万
20-30%

**运营总监**
40-70万
10-25%

**生产经理**
40-70万
10-25%

**物流总监**
30-50万
10-25%

**物流经理**
30-50万
10-25%

**财务经理**
20-45万
20-30%

**质量总监**
30-50万
10-25%

**质量经理**
20-45万
20-30%

**项目部经理**
25-60万
20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

科锐国际版权所有

## 热门职业技能/职业资格

### 大数据开发
编程、数据分析、数据仓库、Hadoop、Spark、Hive、Hbase等大数据组件、数据结构和算法

### 云计算开发
IaaS/Paas/SaaS、编程、大数据、OpenStack、算法、敏捷开发、数据模型、海量数据分布存储技术、虚拟化

### 销售部经理
BD、报价、合同的评审、监督履行，以及合同管理、客户关系

### 工厂经理
高层管理经验、生产管理、成本控制、质量管理、物流管理、精益生产

### 运营总监
企业管理、项目管理、生产管理、产品管理、质量管理、设备管理

### 生产经理
Lean、计划、控制、协调能力、统筹、规划，TS16949标准知识

### 物流经理
SAP、ERP、计划、库房管理、包装管理、运输控制、客户投诉处理

### 质量总监
TSI16949质量管理体系的策划、实施、运行、维护、监控和改进、质量问题的原因分析、纠正预防与客户投诉处理、检验标准的制定、修改和定期评审，检查、监督标准的执行状况及有效性

科锐国际版权所有

## 薪酬趋势

东三省整体薪资水平较北上广等一线城市还有一定差距，随着区域内企业意识的不断提高，政府也出台了一系列有利政策，市场的薪资水平也随之水涨船高。从常规的跳槽10%的增幅提升到15%的人均增幅水平，部分热门及急需行业，跳槽增幅可以达到30-40%，核心人员的薪资可以达到60%以上的增幅。

汽车行业，传统部门跳槽增幅在20-30%左右。新兴部门，如汽车金融、汽车租赁等，可以达到50%以上的涨幅。

生物制药领域，随着国家对核心技术和专利的关注和引导，企业也加大了在此领域的投入，跳槽增幅可以达到30%以上，技术带头人等关键岗位，跳槽涨幅可以达到60%甚至更高。

高科技领域，作为技术密集型行业，一直保持着15%以上的跳槽涨幅。随着传统行业不断获得数字化赋能，具备全面问题解决能力的高级人才十分紧俏，此类人才市场跳槽涨幅大概在30-50%左右。

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **人力资源职能** | | | | | |
| 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 |
| **财务职能** | | | | | |
| 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 |
| **金融行业** | | | | | |
| 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+ | 450 | 600 | 800 |
| **汽车** | | | | | |
| 工厂总经理 | Plant GM | 15+ | 700 | 800 | 1200 |
| 运营总监 | Operation Director | 10+ | 400 | 500 | 700 |
| 供应链总监 | Supply Chain Director | 10+ | 400 | 500 | 600 |
| 质量总监 | Quality Director | 12+ | 400 | 500 | 600 |
| 质量经理 | Equipment Director | 8+ | 300 | 400 | 450 |
| 项目总监 | Project Director | 13+ | 400 | 500 | 650 |
| 生产总监 | Production Director | 12+ | 300 | 400 | 500 |
| 生产经理 | Production Manager | 8+ | 250 | 350 | 450 |
| 物流经理 | Logistics Manager | 8+ | 250 | 300 | 450 |
| 销售总监 | Sales Director | 10+ | 500 | 650 | 800 |
| 销售经理 | Sales Manager | 8+ | 250 | 350 | 400 |
| **IT行业** | | | | | |
| 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 |
| **医药行业** | | | | | |
| 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

科锐国际版权所有

# 天津

科锐国际业务总监
马江浩 先生

## 区域趋势

随着京津冀一体化的推进，雄安新区的发展，天津的地理、经济和政治位置变得越来越重要，2018年，天津依旧在强力推进京津冀协同发展这一重大国家战略的实施，依据“一基地三区”的功能定位，为了加快聚集更多的优秀人才，天津市发布了“海河英才”计划，降低了人才落户门槛，在高层次创新人才、产业人才、高技能人才、急需紧缺专业人才、创新创业平台、人才创新创业、人才落户、发展环境等八个方面提出了多项具体举措。引才计划执行后，已经实现了人才净流入，人才供给较过往充足，人才流入来源城市主要为北京，人才的大量流入对天津而言是非常好的发展契机。

## 重点行业人才需求

**融资租赁**

我国融资租赁行业近年来整体发展较快，但市场渗透率仅为4%，与发达国家相比仍有较大差距。中国的融资租赁公司近万家，其中外资租赁公司有9000多家，内资租赁近300家，金融租赁近百家，整体融资租赁业务规模达到9万亿，2020年有望突破10万亿。公司注册数量增幅较快，但实际开业经营数量占比还有待提高。目前几乎所有的省市区和大中城市都在按照国务院的规定制订自己的融资租赁发展促进方案，该行业知识含量高、门槛高、要求严、风险大，人才短缺正越来越制约我国融资租赁业的健康发展，对人才的需求可以说更加迫切，尤其是同时懂得制造业，高科技和金融，还懂得经营的复合型人才，只有这样的专业复合型人才才能满足未来发展的需要。与此同时，融资租赁经纪人的产生，将会使我国融资租赁人才培养迈入快车道，并助推融资租赁业发展步入新常态。

人才缺口：投融资管理、融资租赁经纪人、租后管理、资产管理、资本运营、法务、风控

人才来源：国内外大型租赁行业、银行或其他金融机构从业经验

**智能制造**

经过多年的发展，天津经济开发区已在智能制造产业有了一定积累，聚集了一大批优质企业，对智能制造产业的支持力度大，营商环境也好，具备发展智能产业的良好基础，会持续带动制造企业落户天津。打造示范基地主要是落实天津大力发展科技智能产业的一项具体举措，以期在天津原有工业基础上实现动能转换，推动产业转型升级实现高质量发展，开发区将出台天津经济技术开发区智能产业发展三年行动方案，同时天津经济技术开发区促进智能产业发展若干政策正在制定当中，内容涵盖智能科技研发扶持、推动智能化改造、鼓励智能技术应用等方面，将构建从小微初创企业到领军上市公司的全方位科技支撑体系，对人才需求量也非常大。

人才缺口：智能制造投资管理、智能制造解决方案专家、人工智能专家、物联网专家

人才来源：一线城市与知名企业人才，海外人才

科锐国际版权所有

### 新能源

新能源产业是新一轮科技革命和产业变革的标志性方向，是我国重点发展的战略性新兴产业，也是培育发展新动能，带动经济结构向中高端迈进，引领发展方式转变的重要产业。2018年10月天津市人民政府办公厅印发了《天津市新能源产业发展三年行动计划》，指出要在新能源汽车、锂离子电池、风力发电、太阳能光伏、氢能及氢燃料电池等领域，立足全国先进制造研发基地的定位，形成新能源产业协同发展的新局面。

预计到2020年，天津新能源产业工业总产值将计划达到1100亿元，形成2个具有较强行业影响力的新能源产业园区，形成2-3家具有国际先进水平的新能源龙头企业，进一步增强优质产业资源聚集能力和高端创新成果引进转化能力，将天津打造成北方重要新能源产业基地。新能源产业的发展关键在于人才，如何更好更多的吸引、引进、培养、使用和管理新能源产业人才尤其是高级技术及管理人才，对于天津市新能源产业相关行业尤其是中小型企业无疑是一个挑战。

人才缺口：各领域投资负责人、研发总监、生产总监、工程设计总监、海外业务管理、销售管理

人才来源：行业内各细分领域跨国以及国内标杆领军企业，海外企业专业人才，知名院校技术研发人才

#### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

天津

| 投资总监 | 生产总监/总经理 | 法律顾问 |
| --- | --- | --- |
| 40-100万 | 60-100万 | 50-80万 |
| 15-25% | 15-25% | 15-25% |
| **销售总监** | **研发总监** | **租赁客户经理** |
| 40-80万 | 40-100万 | 30-50万 |
| 15-25% | 15-25% | 15-25% |
| **人力资源总监** | **项目总经理** | |
| 30-80万 | 50-120万 | |
| 15-25% | 15-25% | |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

科锐国际版权所有

## 热门职业技能/职业资格

**融资总监**

CFA资格、精通资本市场融资工具设计及结构设计

**建筑设计总监/经理**

国家一级建造师

**成本总监/经理**

注册造价师、造价员、中级工程师

**信息安全专家**

风险与信息系统控制认证（CRISC）

**幼儿园长**

幼儿园园长资格证

**幼儿园主教老师**

AMS/AMI国际蒙特梭利证

## 薪酬趋势

2018-2019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，地产、金融、互联网等行业薪酬较高，一般跳槽涨幅在30%或者30%以上。

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| 人力资源职能 | | | | | |
| 人力资源总监 | HR Director | 10+ | 300 | 500 | 800 |
| 人力资源经理 | HR Manager | 6+ | 200 | 300 | 400 |
| 培训发展经理 | T&D Manager | 6+ | 200 | 300 | 400 |
| 薪酬福利经理 | C&B Manager | 6+ | 200 | 300 | 400 |
| 财务职能 | | | | | |
| 财务总监 | Finance Director | 10+ | 400 | 600 | 800 |
| 财务经理 | Finance Manager | 6+ | 200 | 300 | 400 |
| 审计总监 | Auditing Director | 10+ | 400 | 600 | 800 |
| 审计经理 | Auditing Manager | 6+ | 200 | 300 | 400 |
| 地产行业 | | | | | |
| 项目总经理 | Project Manager | 15+ | 800 | 1000 | 1200 |
| 物业总经理 | Property General Manager | 15+ | 600 | 700 | 800 |
| 设计总监 | Design Manager | 10+ | 500 | 600 | 800 |
| 工程总监 | Engineering Manager | 10+ | 500 | 600 | 700 |
| 招商总监 | Investment Invitation Director | 10+ | 400 | 600 | 700 |
| 成本总监 | Cost Director | 10+ | 400 | 600 | 700 |
| 商业总监 | Commercial Director | 10+ | 400 | 600 | 800 |
| 营销总监 | Marketing Director | 10+ | 600 | 700 | 800 |
| 营销经理 | Marketing Manager | 6+ | 400 | 500 | 600 |
| IT行业 | | | | | |
| 首席技术官 | CTO | 10+ | 500 | 800 | 1200 |
| 市场总监 | Marketing Director | 10+ | 400 | 600 | 800 |
| 大客户经理 | KA Manager | 5+ | 300 | 350 | 500 |
| 研发经理 | R&D Manager | 8+ | 300 | 400 | 500 |
| 产品经理 | Product Manager | 5+ | 200 | 350 | 500 |
| 运营经理 | Operation Manager | 5+ | 300 | 450 | 600 |
| 开发工程师 | Development Engineer | 3+ | 200 | 300 | 400 |
| 医药行业 | | | | | |
| 销售总监 | Sales Director | 8+ | 500 | 750 | 1000 |
| 销售总监-OTC | Sales Director - OTC | 10+ | 400 | 600 | 800 |
| 大区销售经理 | Regional Sales Manager | 8+ | 300 | 400 | 500 |
| 区域推广经理 | Regional Promotion Manager | 5+ | 300 | 400 | 500 |
| 地区经理 | Regional Manager | 5+ | 350 | 600 | 700 |
| 质量总监 | Quality Director | 10+ | 400 | 600 | 800 |
| 生产总监 | Production Director | 10+ | 400 | 600 | 1000 |

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **工业行业** | | | | | |
| 工厂总经理 | Plant GM | 10+ | 600 | 800 | 1000 |
| 运营经理 | Operation Manager | 5+ | 350 | 550 | 700 |
| 供应链经理 | Supply Chain Manager | 5+ | 200 | 300 | 500 |
| 工程经理 | Engineering Manager | 10+ | 200 | 300 | 500 |
| 销售总监 | Sales Director | 10+ | 500 | 650 | 800 |
| **新能源** | | | | | |
| 投资总监 | Investment Director | 10+ | 500 | 600 | 800 |
| 质量总监 | Quaility Director | 10+ | 500 | 600 | 800 |
| 运营总监 | Operation Director | 10+ | 500 | 600 | 800 |
| 事业部总经理 | BU GM | 10+ | 600 | 800 | 100 |
| **智能制造** | | | | | |
| 投资总监 | Investment Director | 10+ | 600 | 800 | 1000 |
| 智能制造工程师 | Intelligent Manufacturing Engineer | 8+ | 300 | 400 | 600 |
| 智能制造解决方案顾问 | Intelligent Manufacturing Solution Consultant | 10+ | 500 | 600 | 800 |
| **教育行业** | | | | | |
| 教培行业校长/副校长 | President/Vice President of Education and Training Institutions | 5+ | 200 | 300 | 500 |
| 企业大学校长 | Corporate University President | 15+ | 400 | 600 | 800 |
| 大学校长 | President of University | 15+ | 500 | 700 | 1000 |
| 幼儿园长 | Head of Kindergarten | 10+ | 150 | 250 | 400 |
| 销售经理 | Sals 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 |
| **金融行业** | | | | | |
| 银行支行行长 | Sub-Branch President | 8+ | 600 | 800 | 1000 |
| 银行客户经理 | Relationship Manager | 5+ | 350 | 450 | 600 |
| 运营经理 | Operation Manager | 8+ | 400 | 550 | 650 |
| 客户经理 | Account Manager | 3+ | 250 | 360 | 400 |
| 风控总监 | Risk Control Director | 8+ | 500 | 600 | 650 |
| 投融资经理 | Investment and Financing Manager | 3+ | 240 | 360 | 480 |
| 风控总经理 | General Manager Of Risk Control | 5+ | 350 | 450 | 600 |
| 法务经理 | Legal Manager | 8+ | 480 | 600 | 750 |
| 租赁项目经理 | Project Manager | 5+ | 180 | 240 | 350 |
| 银行同业总监 | Inter-bank Director | 5+ | 180 | 280 | 480 |
| 投资者关系 | IR | 5+ | 400 | 500 | 700 |
| 投行董事总经理 | PE/VC MD | 10+ | 1500 | 1800 | 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

科锐国际版权所有

WESTIN

# 西安

科锐国际行业总经理
罗文亮　先生

## 行业趋势

2018年西安经济增速亮眼，作为关中平原城市群的核心，跻身为第9个国家中心城市。一直以来西安就是中西部地区最重要的国防科技工业和高新技术产业基地，随着国家“一带一路”布局的进一步展开，西安的战略地位日益凸显，并形成了以硬科技发展为核心，集高科技、智能制造、旅游、文化、现代服务等产业一体化的战略布局。

高新区、经开区、西咸新区、曲江等多区联动发展使得企业焕发蓬勃生机，军工、电力等传统行业不拘一格引进人才，积极进行转型升级；人工智能、高端制造、半导体等硬科技产业逐步凸显其主导位置；金融信息等现代化服务产业快速发展；文化旅游产业也伴随西安的政策改革持续升温。随着本土企业的快速发展以及外来企业的强势入驻，西安对于人才的引进热度也呈现明显的增长趋势。2018年全年实现人才落户近百万，随着企业的战略升级以及全球化的发展需求，跨区引才和海外引才依旧火热，人才需求呈现精专化、多元化、国际化。

## 军工

作为西北工业重镇，航空航天、电力等军工产业近年正面临产业优化升级的新机遇，由于现有人才外流以及项目需求增加，人才的需求开始大幅度增加，尤其是对于高端人才的跨区引进需求愈发明显。

人才缺口：总工程师、研发专家、运营总监、营销总监等专业性人才以及高级管理人才

人才来源：国内同行业企业、国家千人计划专家、集团化企业等

## 互联网

随着“互联网+”的深入，以及BAT公司纷纷加强在西安的布局，行业互联网化、智能化趋势在不断加强，西安作为“一带一路”枢纽地带，人工智能、算法、互联网高端研发人才的需求持续增长。

人才缺口：AI专家、算法专家（工程师）、Java/C ++研发经理等专业性人才

人才来源：北上广深一线城市互联网公司、同行业公司高端技术性方向

## 金融

随着GDP的快速增长，西安金融业快速发展，尤其是高新区、西咸新区、港务区等区域的高速发展和持续开放，使得投融资以及并购需求增多；同时企业结构的战略性升级，积极寻求突破性发展，对于金融类人才的需求也不断增加。

人才缺口：投资总监、融资总监等高级金融类人才

人才来源：国内同行业高端人才

## 制造业

西安作为工业重镇，对于工业以及制造业的投入和发展始终在延续，随着“硬科技引领发展”口号的提出，高端装备制造业发展迅速，尤其在智能制造、半导体、新能源汽车等领域，出现了大量的人才缺口。

科锐国际版权所有

人才缺口：工厂总经理、技术总监、制造总监、设备总监、工程总监、高级研发经理等

人才来源：国内及海外先进装备制造企业管理人才

### 地产

2018年地产行业依旧火热，住宅领域逐步呈现饱和状态，在政策的强力支撑下，商业地产以及文旅地产的发展如火如荼，对于商业和文旅方向的高级管理人才以及工程类的人才需求持续增多

人才缺口：文旅总经理、运营总监、投拓总监、工程总监、设计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

### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

西安

| 职位 | 薪酬 | 涨幅 |
| --- | --- | --- |
| 总工程师 | 60-100万 | 15-20% |
| 研发专家 | 60-100万 | 15-20% |
| 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% |
| 融资总监 | 50-80万 | 20-30% |
| 工厂总经理 | 60-120万 | 20-30% |
| 技术总监 | 50-80万 | 20-30% |
| 文旅总经理 | 100-150万 | 20-30% |
| 工程总监 | 60-100万 | 20-30% |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

科锐国际版权所有

## 热门职业技能/职业资格

**工程总监**

一级建造师（建筑、市政）、超高层建筑施工

**财务总监**

注册会计师、注册税务师

**人工智能专家**

机器学习、深度学习、图像处理及算法

**数据科学家**

数据科学、机器学习、分析能力、数据挖掘、Python

## 薪酬趋势

随着人才流动的加快，尤其是对于人才引进需求的增大，西安地区薪酬水平出现一定的上涨趋势。跳槽薪酬涨幅在10-20%之间，部分热门职位的人才跳槽涨幅可达到30%。行业竞争的加剧，使得国企央企逐步放开薪酬的限制，更加市场化。民营企业在人才吸引和获取方面投入力度较大，更多持开放态度，相对可以给到比较具有竞争力的薪酬。

军工行业：整体跳槽薪酬涨幅在10%左右，高端研究性人才可以达到20%以上。
互联网行业：整体跳槽薪酬涨幅在20%左右，AI、算法类人才可达到30%以上。
金融行业：整体跳槽薪酬涨幅在20%左右，投资、融资类人才可达30%以上。
制造行业：整体跳槽薪酬涨幅在15%左右，高端设备领域可达到20%以上。
地产行业：整体跳槽薪酬涨幅在20%左右，投拓类、工程类高端人才可达到30%以上。

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **人力资源职能** | | | | | |
| 人力资源总监 | HR Director | 10+ | 250 | 500 | 800 |
| 人力资源经理 | HR Manager | 5+ | 100 | 200 | 400 |
| 培训发展经理 | T&D Manager | 5+ | 100 | 180 | 400 |
| 薪酬福利经理 | C&B Manager | 5+ | 100 | 180 | 400 |
| **财务职能** | | | | | |
| 财务总监 | Finance Director | 10+ | 250 | 500 | 800 |
| 财务经理 | Finance Manager | 8+ | 100 | 250 | 400 |
| 审计经理 | Auditing Manager | 8+ | 100 | 250 | 400 |
| 投资总监 | Investment Director | 8+ | 300 | 600 | 1200 |
| **地产** | | | | | |
| 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 |
| **金融** | | | | | |
| 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 |
| **IT** | | | | | |
| 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 |
| **新能源&制造** | | | | | |
| 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 |
| **军工** | | | | | |
| 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 |

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

科锐国际版权所有

科锐国际业务总监
马江浩 先生

## 青岛

### 区域趋势

2018年青岛经济发展成果斐然，目前已拥有海尔、海信、青岛啤酒、双星、新华锦、青建等一批知名企业。2018年前三季度GDP青岛以9086.09亿元继续稳居山东冠军，增长13.81%。面对兴起的第四次工业革命，青岛制造业正在积极向智能制造转型升级，同时在“中国制造2025”的机遇中把“互联网+工业”等战略作为转型的突破口，未来将成为新的增长点。此外随着更多集团企业对金融、互联网板块的跨界渗透，进一步推动了青岛地区金融、电商互联网行业的爆发性增长。领军企业已浮现“业务+服务”的生态圈模式，致力打造新企业、新社会、新家园。

### 人才需求

2018-2019年，山东本土民营企业优势依然显著，新兴领域与轻资产技术服务类企业发展迅速，传统产业转型意愿强烈，高端人才引进步伐加快。同时，青岛及山东诸多企业高层开始转变传统观念，重视跨界整合，核心人才的引进与发展。特别是涌现出一批革新力度与决心强大的民营企业家，在互联网+、产融结合、环保、大健康、金融等领域正快速搭建团队，需大量人才支撑业务战略落地。

人才缺口：大数据、云计算开发、构架师等IT技术与应用人才；工业信息化、智能制造顶层设计与执行类人才；金融类中高端人才；海外业务管理与销售类人才；医药研发、质量、销售等管理类人才；地产集团高层、项目管理类专业人才；综合经营与运营类高管；人力资源与财务职能类高管

人才来源：行业领军企业及快速发展企业背景的经营高管、职业经理人与核心人才；北上广深等知名行业聚集地的核心企业人才；知名咨询公司、同行业相关公司

### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

| 青岛 | CEO | 架构师 | 工业信息化、智能制造顶层设计 |
|---|---|---|---|
| | 120-360万<br>20-30% | 35-50万<br>20-30% | 40-80万<br>20-30% |
| | 涉外法务BP | 涉外法务高级经理 | 海外业务管理 |
| | 30-50万<br>20-30% | 50-100万<br>20-30% | 100-150万<br>20-30% |
| | 医药质量管理总监 | 地产项目总经理 | 城市总经理 |
| | 60-80万<br>15-20% | 60-80万<br>15-20% | 120-150万<br>15-20% |
| | CFO | 财务总监 | 投融资高管 |
| | 120-200万<br>15-30% | 60-100万<br>15-30% | 100-150万<br>20-30% |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

科锐国际版权所有

## 热门职业技能/职业资格

### 架构师
有项目架构设计经验，熟悉java、javaweb、PHP、C等底层技术语言，对设计模式有较深的理解

### 工业信息化、智能制造顶层设计
熟悉了解工业4.0，懂MES、WMS及SAP等信息软件系统实施、有完整的顶层设计经验

### 涉外法务
多个国家律师资格证、英语口语流利、综合类法务、海外市场经验熟悉海外当地法律

### 海外业务管理
有相关成功的海外项目管理经验

### 医药质量管理总监
熟悉GMP及FDA等国内外的质量认证和复检工作，熟悉药品质量管理的法律法规，熟悉药品质量管理的体系和规范；英语能作为工作语言

### 地产项目总经理
需要有完整的项目全周期操盘经验，包括项目的营销和财务管理的经验，最好有多项目操盘经验

### 城市总经理
有当地土地资源，可以尽快拿到土地，有快速团队搭建能力，有经营思维

### 投融资高管
掌握投资、金融方面专业知识，具有较强的财务数据分析能力，熟悉投融资流程，了解投融资相关法律、法规及政策；有大型投资项目的成功案例；具备良好的项目渠道资源和广泛的社会关系

## 薪酬趋势
受宏观经济影响，青岛及山东地区传统制造行业发展缓慢，转型步伐加快，部分效益好的企业薪酬增长维持在5-10%的正常范围。一些本土企业在高层意识转变过程中，管理制度与薪酬体系有较大市场化增长，特别是经营管理、技术研发等核心岗位的薪酬涨幅明显，增长超过20%。

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| 人力资源职能 | | | | | |
| 人力资源总监 | HR Director | 10+ | 300 | 550 | 700 |
| 人力资源经理 | HR Manager | 8+ | 250 | 300 | 350 |
| 培训发展经理 | T&D Manager | 6+ | 200 | 250 | 350 |
| 薪酬福利经理 | C&B Manager | 6+ | 200 | 260 | 350 |
| 财务职能 | | | | | |
| 财务总监 | Finance Director | 12+ | 450 | 650 | 900 |
| 财务经理 | Finance Manager | 8+ | 250 | 350 | 450 |
| 审计经理 | Auditing Manager | 8+ | 200 | 300 | 400 |
| 地产行业 | | | | | |
| 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 |
| IT行业 | | | | | |
| 首席技术官 | CTO | 10+ | 1000 | 1500 | 2400 |
| 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

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| 医药行业 | | | | | |
| 销售总监 | Sales Director | 12+ | 500 | 750 | 1100 |
| 销售总监-OTC | Sales Director - OTC | 10+ | 300 | 500 | 800 |
| 大区销售经理 | Regional Sales Manager | 8+ | 250 | 350 | 500 |
| 区域推广经理 | Regional Promotion Manager | 5+ | 200 | 250 | 300 |
| 地区经理 | Regional Manager | 5+ | 350 | 450 | 550 |
| 金融行业 | | | | | |
| 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 | Risk Control Director | 8+ | 400 | 650 | 800 |
| 工业行业 | | | | | |
| 工厂总经理 | Plant GM | 15+ | 600 | 750 | 900 |
| 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 |

科锐国际版权所有

星海湾大桥
星海湾大桥

# 大连

科锐国际业务经理
殷世林 先生

## 区域趋势

2017年国务院批复《大连市城市总体规划(2001-2020年)(2017年修订)》，强调逐步把大连建设成为经济繁荣、和谐宜居、生态良好、富有活力、特色鲜明的现代化城市和东北亚国际航运中心、国际物流中心。2018年4月份，大连市规划局制定了《大连市新一轮城市总体规划编制工作方案(讨论稿)》。大连新一轮城市总体规划将全面对标上海，对标国际一流城市。恒力炼化一体化、英特尔等重大项目相继落户大连，大连的发展呈现全新的增长态势。

## 重点行业人才需求

### 汽车

汽车行业迎来重大发展。随着奇瑞和东风日产整车项目的落户，对大连市产业结构调整带来了极大的影响，标志着一个比较完整的汽车产业和产业集群在大连已经形成，并在短短几年时间内达到千亿规模，成为大连工业史上的重大突破。

人才缺口：运营总监、质量经理、项目部经理、机械维修工程师、电气维修工程师、工厂经理

人才来源：同行业竞争对手，主要以东北区域内部消化为主

### 现代服务业

在大连建设“四个中心”- 东北亚国际航运中心、国际物流中心、国际贸易中心和区域性金融中心的促进推动下，2018年前三季度，大连市第三产业增加值2959.8亿元，撑起全市经济半边天，服务业的贡献功不可没。

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：海归人才、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

### 金融业

金融业影响力提升，大商所期货市场已成为全球最大的塑料、煤炭、油脂油料、铁矿石和第二大农产品期货市场，获评“中国最佳期货交易所”，综合实力保持全球衍生品市场前10位。其中，铁矿石期货引入境外交易者获国务院批准正式推出，成为我国首个实现国际化的上市期货品种。

人才缺口：首席投资官、数据平台架构工程师、投资总监、CLO、CMO、CIO

人才来源：纽交所、芝加哥交易所、香港证监会、高盛、摩根等全球知名金融机构

### 石化

恒力集团2000万吨/年炼化一体化项目，投产后将为大连打造世界级石化产业基地，为高端精细化工产业发展奠定基础。

人才缺口：生产副总、设备副总、总工程师、常务副总

人才来源：国内同行业的优质专家，主要以山东、海南、连云港等地为主

科锐国际版权所有

### 医药

2018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。

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：国内同行业企业及海外高级人才

### IT

作为国家级示范软件产业基地之一，大连软件园经过20年的发展，规模不断扩大。今年，大连市发布了《大连市软件和信息服务业2028行动纲要》，明确提出到2023年形成与东北亚科技创新、创业、创投中心相适应的创新型产业发展格局。随着产业的迅猛发展，行业人才需求量也在逐年扩大。

人才缺口：数据科学家、高级平台架构师、IOS平台开发软件工程师、算法工程师

人才来源：BAT等一线互联网公司以及东北回流优秀人才

### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

| 大连 | 财务总监 | 人力资源总监 | 投资总监 |
| --- | --- | --- | --- |
| | 40-60万<br>20-30% | 40-60万<br>20-30% | 80-100万<br>20-30% |

| 行政总监 |
| --- |
| 30-50万<br>15-20% |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

科锐国际版权所有

## 热门职业技能/职业资格

### 工程建设中心副总

大项目经验、项目管理、人员管理、风险预判能力

### 研发专家

自主研发实力、产品应用开发能力、内外部沟通能力

### 化学品贸易总经理

全局意识、价格敏感、供应链管理、人员规划、战略布局能力

### CFO

投融资经验、IPO、具备全维度财务管理体制建立经验

### HRVP

甲乙方背景、同岗位3年以上、擅长组织变革管理、具备战略管理思维

### 战略VP

了解生态圈商业模式、可拥抱变化并快速迎接变化、外资+民营背景

## 薪酬趋势

随着人才流动的加剧，大连市场经济复苏，大连部分企业在高端人才引进上薪资预算范围较前几年有明显涨幅。尤其是现代服务行业软件领域在财务职能人才引进上秉承以人才为中心的理念，薪资可达到30%以上涨幅。同时，由于大部分民营企业呈现出职能部门跟不上业务部门发展的步伐，企业对于职能岗也越发重视，新增的高端管理岗，整体薪资涨幅也均在25%以上。

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **人力资源职能** | | | | | |
| 人力资源总监 | HR Director | 15+ | 450 | 600 | 800 |
| 人力资源经理 | HR Manager | 10+ | 250 | 350 | 400 |
| 培训发展经理 | T&D Manager | 8+ | 200 | 350 | 450 |
| 薪酬福利经理 | C&B Manager | 8+ | 200 | 300 | 400 |
| **财务职能** | | | | | |
| 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 | 400 |
| 投资总监 | Investment Director | 10+ | 500 | 700 | 1200 |
| **地产行业** | | | | | |
| 项目经理 | Project Manager | 8+ | 400 | 450 | 500 |
| 设计经理 | Design Manager | 10+ | 300 | 450 | 600 |
| 工程经理（施工经理） | Engineering Manager | 8+ | 300 | 350 | 400 |
| 营销部经理 | Marketing Manager | 8+ | 280 | 300 | 500 |
| **IT行业** | | | | | |
| 首席技术官 | CTO | 10+ | 600 | 800 | 1000 |
| 市场总监 | Marketing Director | 10+ | 400 | 800 | 1000 |
| 大客户经理 | Key Account Manager | 6+ | 300 | 350 | 400 |
| 研发经理 | R&D Manager | 8+ | 300 | 400 | 500 |
| 产品经理 | Product Manager | 5+ | 210 | 250 | 320 |
| 运营经理 | Operation Director | 6+ | 300 | 400 | 550 |
| 开发工程师 | Development Engineer | 5+ | 150 | 200 | 240 |

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

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| 医药行业 | | | | | |
| 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 | 360 | 430 |
| 政府事务经理 | Government Affairs Manager | 8+ | 300 | 400 | 500 |
| 金融行业 | | | | | |
| 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 | 600 | 800 |
| 工业行业 | | | | | |
| 工厂总经理 | Plant GM | 10+ | 600 | 800 | 1000 |
| 运营经理 | Operation Manager | 8+ | 420 | 500 | 600 |
| 供应链经理 | Supply Chain Manager | 8+ | 350 | 500 | 600 |
| 工程经理 | Engineering Manager | 8+ | 330 | 400 | 460 |
| 销售总监 | Sales Director | 8+ | 400 | 600 | 800 |
| 石化行业 | | | | | |
| 总工程师 | Chief Engineer | 8+ | 600 | 800 | 1000 |
| 设备总监 | Equipment Director | 8+ | 400 | 600 | 800 |

科锐国际版权所有

# 江浙

科锐国际行业总经理
史烜 女士

## 区域趋势

2018年上半年江浙地区经济增速分别达到7.0%和7.6%，均高于全国平均增速，江浙地区已经成为我国经济发展的重要引擎。江浙沪加快新技术运用、新产业培育、新服务推广和新旧动能转换，推动经济高质量发展成效加速显现。作为制造业最发达的区域之一，江浙地区持续推进转型升级，其中智能制造业作为产业支撑，抓住产业升级新机会，国有企业经济活力不断增强，业务进一步扩张。新能源光伏行业受“531政策”影响提前进入平价时代。大力发展数字经济、新能源、新材料、高端装备制造等战略新兴产业，吸引社会资本，支持创新驱动。

## 重点行业人才需求

2018年受国际金融环境以及中美贸易摩擦升级的影响，对于国内一些出口生产型企业的影响慢慢开始显现。许多企业提前停止社招，借机会开始调整内部组织架构，优化人员配比。中国原有的廉价和密集型劳动资源优势日渐减少，加之国内运营成本的逐渐攀升，许多的外资开始大量裁撤在华人员，企业开始向东南亚周边地区国家或者本土转移。

然而，一些互联网独角兽、羚羊型的企业社会招聘没有受到丝毫影响，人才招聘需求还是非常旺盛。受益于2018年国家着力推动经济结构调整和战略性新兴产业的政策刺激，实体制造型企业的招聘需求稳步增长。许多在外资成长起来的中高管开始怀着谨慎的态度尝试接触民营企业，同时民营企业也开始调整以前的用人战略思维，有选择的接纳那些可以接受民营文化的同行业或者标杆行业中高层人才，为企业的平台再次发展提升构建人才基础。因此，有外资背景或者流程化、规范化和体系化做的较好企业的中高层，极为受一些江浙内资民营企业欢迎。海外的人才由于国内引才政策力度加大，许多行业顶尖人才开始回流，帮助国内企业加大国际化竞争优势。许多国外深造的行业创新者也怀带着新科研项目，回国落地发展。

高精尖的研发人选、人工智能算法类职位，互联网中高层运营人员需求爆棚，同时国有企业中层管理人员岗位不断加大对外招聘力度，开始更多的寻求和外部第三方人力资源机构合作。同时政府也加大产业园优惠政策，招商引资，园区企业市场营销岗位需求加大。

**智能制造**

除传统的技术研发和销售职能岗位外，人工智能岗位空缺不断加大。

人才缺口：研发总监、总工、软件架构师、深度学习工程师、图像识别、slam算法、导航算法等、区域销售

人才来源：知名系统集成企业、工业机器人、人工智能企业等

科锐国际版权所有

**互联网**

人才缺口：商城VP、运营VP、采购VP、产品经理、Java开发、前端开发、高级数据分析、NLP算法工程师、数据挖掘、线下物流仓储总监、门店运营总监

人才来源：BAT等知名互联网公司以及行业领先互联网+公司

**环保**

人才缺口：技术总工、环保工程师、国际合作、财务总监、投资总监等职位

人才来源：知名环保企业或行业内领先企业高端职能人才

**医药**

人才缺口：CMO、制剂研发、质量总监、销售管理、投资总监、董秘等

人才来源：海外高端人才回流、国内大型上市集团人员流动

**工业**

人才缺口：研发管理、HR管理、财务管理、生产运营、高端管理等

人才来源：大型上市集团&大型外资企业人才流动

科锐国际版权所有

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

| | | | |
|---|---|---|---|
| 金融 | 融资总监<br>80-100万<br>20-40% | 投资总监<br>70-80万<br>10-30% | 审计总监<br>60-80万<br>10-20% |
| 智能制造 | 研发VP<br>80-100万<br>20-30% | 软件架构<br>30-50万<br>30-50% | 区域销售<br>30-50万<br>20-40% |
| 互联网 | NLP算法工程师<br>50-100万<br>50-70% | 高级数据分析<br>40-60万<br>50-60% | 商城VP<br>100-200万<br>30-50% |
| | 运营VP<br>60-100万<br>20-30% | Java开发<br>20-50万<br>30-50% | |
| 环保 | 环保总工<br>80-120万<br>20-40% | 环保投资总监<br>60-100万<br>30-50% | |
| 医药 | 首席医学官（医药）<br>100-300万<br>20-40% | 制剂研发负责人（医药）<br>70-120万<br>30-40% | HRVP<br>100-150万<br>20-30% |
| | 执行总裁（工业）<br>200-500万<br>20-30% | | |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

科锐国际版权所有

## 热门职业技能/职业资格

### 创新融资(境内)

保险资金融资、金融衍生品、供应链融资、产业投资基金

### 创新融资(境外)

境外直接上市融资、间接上市融资、贸易融资、境外人民币债券融资、内保外贷等

### 研发VP

技术战略设计思考、技术架构建设、团队管理、沟通协调

### 软件架构

业务架构、顶层设计、核心模块开发、技术规范

### 区域销售

区域资源，业务开发、大客户对接、沟通执行

### NLP算法工程师

应用统计、数学理论知识、自然语言基本概念、基本技术和算法、深度学习框架

### 高级数据分析

应用数学、统计学背景、SQL语言、数据分析工具、数据敏感及业务分析

### 商城VP

线上运营、战略规划、业务分解、业务推动落地、团队管理

### 运营VP

战略规划、经营管理工具、计划分解跟进、制度体系搭建

### Java开发

Java语言，SSH三大开源框架，熟悉MySql等数据库，有高并发、海量分布式存储项目经验

### 环保总工

环保工程专业、工程设计、项目管理、组织领导

### 环保投资总监

环保工程专业、投资可研分析、成本核算、项目管理

## 薪酬趋势

2018-2019年，各大中型企业面临“钱荒”，融资难度加大，能做创新融资的人选极为受企业欢迎，能力强的人选跳槽涨薪幅度可达到50%以上。

有外资背景的通用职能类中高端人选（如人力资源总监、财务总监、内审总监）比较受民营企业欢迎，跳槽涨幅平均在15%以上，优秀者涨幅可达30%以上。

智能制造业传统岗位薪资涨幅平稳，技术和销售类岗位涨幅在30%左右，软件架构岗因为人工智能产业政策引导，人才缺口大，需要从外地引入，薪资涨幅可达50%，机器算法类岗位人才争夺尤为剧烈，供不应求，薪资涨幅可达50%，甚至会引进股权期权等长期激励。

互联网新零售行业需求爆发。其中线上产品、研发、采购等涨幅可达30-40%、线下物流仓储、门店运营涨幅在20%左右。核心技术研发岗可突破至30-35%、数据挖掘、数据分析等顶尖人才可突破30-50%左右。

受政策收缩影响，环保行业整体薪资平稳，涨幅在20%左右，其中国际合作和投资类岗位可突破至30-40%，较往年高端投融资副总裁需求减少，人才流动不多。

医药研发类岗位由于民营企业对新药创新的重视程度，涨幅较高，跳槽涨幅一般可达30-50%，涨幅相对较快的岗位比如研发总监/CSO， 跳槽一般在30-50%，薪酬翻倍的现象也并不鲜见。

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **高级管理** | | | | | |
| 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 |
| **事业部层面** | | | | | |
| 财务总监 | Finace 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 |
| **区域分公司层面** | | | | | |
| 财务总监 | Finance Director | 10+ | 340 | 500 | 650 |
| 人力资源总监 | HR Director | 10+ | 350 | 450 | 550 |
| **部门层面** | | | | | |
| 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

科锐国际版权所有

# 职位薪酬信息 — 智能制造

| 职位名称 | 英文名称 | 工作年限 | 25分位 | 中位 | 75分位 |
|---|---|---|---|---|---|
| **高级管理** | | | | | |
| 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 |
| **技术与研发** | | | | | |
| 人工智能专家 | Artificial Intelligence Expert | 15+ | 600 | 1000 | 1500 |
| 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 |
| **销售** | | | | | |
| 销售总监 | Sales Director | 12+ | 400 | 650 | 800 |
| 销售经理 | Sales Manager | 10+ | 200 | 400 | 600 |
| **智能设备** | | | | | |
| 设备总监 | Equipment Director | 12+ | 400 | 600 | 800 |
| 设备经理 | Equipment Manager | 10+ | 250 | 400 | 500 |
| **项目** | | | | | |
| 项目总监 | Project Director | 12+ | 400 | 600 | 800 |
| 项目经理 | Project Manager | 10+ | 300 | 400 | 500 |

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| 高级管理 | | | | | |
| 互金CEO | Internet Finance CEO | 15+ | 800 | 1500 | 2500 |
| 电商COO | E-commerce COO | 10+ | 1000 | 2000 | 3500 |
| 新零售CMO | New Retail CMO | 10+ | 800 | 1000 | 1800 |
| CTO | CTO | 15+ | 1000 | 2000 | 3000 |
| 市场运营 | | | | | |
| 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 |
| 运营总监 | Operation Director | 8+ | 600 | 800 | 1000 |
| 供应链总监 | Supply Chain Director | 10+ | 500 | 700 | 900 |
| 产品 | | | | | |
| 产品总监 | Product Director | 10+ | 500 | 700 | 900 |
| 产品经理 | Product Manager | 5+ | 380 | 450 | 560 |
| 技术与研发 | | | | | |
| 研发总监 | R&D Director | 12+ | 500 | 800 | 1000 |
| 研发经理 | R&D Manager | 10+ | 400 | 500 | 800 |
| 前端开发 | Front-End Development | 5+ | 200 | 300 | 380 |
| JAVA | JAVA | 5+ | 260 | 300 | 400 |
| 算法工程师 | Algorithm Engineer | 3+ | 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

科锐国际版权所有

# 职位薪酬信息 — 环保

| 职位名称 | 英文名称 | 工作年限 | 25分位 | 中位 | 75分位 |
|---|---|---|---|---|---|
| **高级管理** | | | | | |
| 副总裁 | VP | 20+ | 900 | 1500 | 2500 |
| 事业部经理 | BU General Manager | 15+ | 600 | 1000 | 1600 |
| 区域总经理 | Regional GM | 15+ | 500 | 700 | 1200 |
| **项目开发&销售** | | | | | |
| 项目开发总监 | Developing Director | 13+ | 500 | 700 | 900 |
| 项目开发经理 | Developing Manager | 8+ | 280 | 350 | 450 |
| 销售总监 | Sales Director | 13+ | 380 | 500 | 600 |
| 销售经理 | Sales Manager | 8+ | 200 | 300 | 400 |
| **投融资** | | | | | |
| PPP投融资总监 | PPP Investment&Financing Director | 15+ | 700 | 1000 | 1500 |
| 投资总监 | Investment Director | 13+ | 600 | 800 | 1000 |
| 投资经理 | Investment Manager | 8+ | 280 | 350 | 450 |
| **技术与研发** | | | | | |
| 研发总监 | R&D Director | 15+ | 680 | 1000 | 1200 |
| 环保工程师 | Environment Engineer | 10+ | 180 | 220 | 280 |
| **项目运营** | | | | | |
| 项目总监 | Project Director | 15+ | 370 | 500 | 650 |
| 运营总监 | Operation Director | 10+ | 260 | 350 | 450 |
| 项目经理 | Project Manager | 15+ | 180 | 220 | 300 |
| 运营经理 | Operation Manager | 10+ | 180 | 200 | 240 |

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **高级管理** | | | | | |
| 总经理/首席代表 | General Manager | 15+ | 1300 | 2200 | 3500 |
| 事业部总经理 | BU General Manager | 10+ | 1000 | 1500 | 2000 |
| **销售** | | | | | |
| 销售总监 | Sales Director | 8+ | 680 | 1020 | 1550 |
| 销售经理 | Sales Manager | 5+ | 350 | 500 | 630 |
| **市场** | | | | | |
| 市场总监 | Marketing Director | 15+ | 600 | 800 | 1200 |
| 市场经理 | Marketing Manager | 8+ | 330 | 410 | 500 |
| **技术与研发** | | | | | |
| 研发总监 | R&D Director | 15+ | 860 | 1300 | 2000 |
| 研发经理 | R&D Manager | 8+ | 320 | 430 | 580 |
| **生产/运营** | | | | | |
| 生产经理 | Production Manager | 10+ | 290 | 330 | 450 |
| 质量经理 | Quality Manager | 10+ | 320 | 450 | 550 |
| 运营经理 | Operation Manager | 10+ | 350 | 470 | 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

科锐国际版权所有

科锐国际高级业务经理
李琴琴 女士

## 武汉

### 区域趋势

“九省通衢”的武汉，如今已发展成为我国中东部地区重要的经济、交通与文化枢纽。随着中部城市的迅速崛起，武汉产业新动能加速形成，以新技术、新产业、新业态、新模式的“四新”为特征的新经济层出不穷，带动了互联网、新能源等新兴产业的发展。而人才也成为新经济的重要支撑，自2017年以来，武汉加大了人才引进的力度，放宽落户限制，抢跑二线城市招才引智大战。

### 互联网

互联网行业整体发展平稳，随着多个知名互联网公司在武汉设立华中总部或技术中心，技术型尤其是资深技术型人才十分抢手。其中云计算、游戏、移动互联网、O2O等板块持续火热。人才需求方面，大数据挖掘今年持续走俏，云计算成为需求最多的人才方向。另外O2O型企业、游戏行业也有较大人才需求，互联网金融人才需求也明显提高。

人才缺口：前端、Java、大数据、AI开发及运维的中高端人才

人才来源：一线城市知名互联网企业回流人才

### 工业制造

随着《中国制造2025》的颁布，国家开始全面推进实施中国制造强国战略，强调加快推动新一代技术信息与制造技术融合发展，把智能制造作为两化深度融合的主攻方向，并着力发展智能装备和智能产品。整体来看，制造领域人才需求的趋势正在向智能化、环保等方向发展。新能源汽车零部件板块电池pack、bms的需求尤为旺盛，在传统制造业工厂的职位需求也正转型为汽车电子方向的缺口；汽车电子领域中，以软硬件开发人员需求最为旺盛。在输变电、大型新能源设备企业中，如预制舱、光伏新能源、智能化开关研发、中压电气设备等领域人才需求也非常旺盛。

人才缺口：汽车电子方面软硬件开发、新能源汽车及零部件的技术如bms、pack方向工程师

人才来源：武汉及华中本土企业人才及一线城市回流人才

### 地产

2018年上半年房地产市场较为活跃，下半年整体较为低迷。受金融去杠杆影响，房企融资困难增大，部分房企出现资金链问题。为了加快资金回笼，纷纷效仿高周转房企。部分房企也提前布局转型，从传统住宅项目开发转为开发科技小镇、文旅小镇等业态项目。

人才缺口：城市总经理、设计总监、融资总监、财务总监、投资拓展总监

人才来源：高周转一线房企，如恒大、中梁、新城控股、融创等

科锐国际版权所有

## 工程

伴随我国经济结构的转型升级和当前经济形势的转变，很多传统行业的工程建设已渐趋完备，行业需求的减少使得相关行业从业者开始另谋出路、寻求个人职业发展的“转型升级”；受当前经济形势影响，近两年大热的PPP模式被大规模喊停，相关企业受到挑战，而诸如装配式建筑、水务环保等新兴业务模式则放缓发展步伐，向规模和实力更为雄厚的国企集中，在稳健中寻求发展。

人才需求方面，作为传统产业，相关职位需求变化并不明显，会受到政策及偶发事件影响。比如受国家严控房地产政策影响，企业资金周转压力大，融资岗和成本岗的需求变得旺盛；受一些社会安全事件的影响，安全管理岗、质量管理岗也成为工程行业的热门职位， 很多企业把消防工程从传统的大机电岗位分离出来、独立设置成一个专门职位。

人才缺口：融资经理、质量总监、安全总监、市场经营常务副总裁、公司总工程师等

人才来源：民营建筑企业高薪从大型央企吸引高管人选；大型国央企建筑企业，除部分新兴岗位从行业排名靠前的专业公司社招外，传统岗位仍然倾向于吸收同为国央企背景的人选

## 金融

随着监管政策收紧，世界性行业“转轨”，商业模式的转型变革，2018年的金融行业在经历种种变故之后，亟待重振与突围。金融科技加速开放，商业银行开始全面发力金融科技，不过，从“发力”到“成功”，还需经历长期的过程。对金融科技巨头而言，开放也步入“深水区”，各方核心诉求不同，博弈增大。

从人才需求来看，金融行业一直是热门人才需求行业，整体职业前景普遍向好。但从实际就业情况看，两级分化比较严重。近几年来，中国金融市场正在走向国际化，对人才的专业性要求更高，因而具备较强专业性的人才需求迫切。金融行业目前人才需求主要集中在高端市场，例如高校教师和大公司市场研究分析、基金经理、投资经理、证券公司、保险公司、信托投资公司等。

人才缺口：金融分析师、金融风险管理师、特许财富管理师、基金经理、精算师、副总裁级高管、稽查监管人员、产品开发人员、后台工作人员(在财务、结算、税务方面有经验)等

人才来源：银行、券商、保险、投资公司等

科锐国际版权所有

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

### 互联网

**首席技术官**
40-70万
20-30%

**信息总监**
30-50万
20-30%

**大数据开发**
20-35万
20-30%

**移动端研发经理**
20-30万
20-30%

**产品总监**
20-40万
20-30%

**移动产品经理**
20-30万
20-30%

**Java开发工程师**
20-35万
20-30%

**C/C++开发工程师**
15-30万
20-30%

### 制造

**BMS专家**
30-50万
15-25%

**汽车工厂运营经理**
35-55万
20-35%

**汽车电子专家**
30-50万
25-40%

**项目经理**
20-30万
20-30%

**预制舱高级人才**
20-35万
20-30%

**电气技术总工**
35-50万
20-35%

**电子产品结构开发工程师**
20-30万
20-35%

**光伏新能源市场总经理**
40-70万
25-40%

### 地产

**城市总经理**
100-150万
10-20%

**设计总监**
50-80万
10-30%

**融资总监**
40-60万
30-50%

**财务总监**
40-80万
20-40%

**投资拓展总监**
50-100万
30-60%

**成本总监**
40-60万
20-30%

科锐国际版权所有

| | | | |
|---|---|---|---|
| 工程 | 融资专业经理<br>30-50万<br>20-30% | 项目安全总监<br>20-25万<br>15-25% | 项目质量总监<br>20-25万<br>15-25% |
| | 项目商务（成本）经理<br>20-25万<br>20-30% | 园林公司市场经营副总<br>35-60万<br>20-30% | 建筑公司总工程师<br>60-80万<br>25-40% |
| | 项目经理<br>25-35万<br>15-25% | | |
| 金融 | 金融分析师<br>30-60万<br>10-15% | 基金经理<br>30-50万<br>10-15% | 首席风控官<br>80-150万<br>20-30% |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

科锐国际版权所有

## 热门职业技能/职业资格

互联网

产品总监

互联网思维、用户需求分析能力、产品设计及运营

Java架构师

语言开发、框架设计、架构搭建、数据结构和算法

首席技术官

技术能力、框架设计、团队管理

工业制造

汽车电子专家

软硬件开发、PCB、C语言、单片机、精通电子原理图

工厂运营经理

生产经验、工厂统筹管理、完整的运营经验

地产

城市总经理

全局统筹、资源整合、商务洽谈

投资拓展总监

政府部门沟通交流、土地投资分析、政策研究

成本总监

拿地成本测算、动态成本管理、合约洽谈

科锐国际版权所有

金融

### 金融分析师

维护金融客户、风险的控制能力、资金管理以及资产配置能力

### 基金经理

基金产品的设计、调研投资标的、盈利模型交易策略

### 金融风险管理师

分析关键金融风险指标、金融风险评估、完成相应的风险管理报告

### 薪酬趋势

武汉地区今年薪酬整体呈稳步上涨趋势，自然涨幅在10%左右，跳槽涨幅20%居多，部分行业涨幅较高，比如房地产跳槽涨幅可达40-50%。

互联网行业薪酬依然稳步上涨，跳槽薪酬涨幅在20%以上，上涨幅度最大的几个领域分别为云计算、游戏、大数据及移动互联网，涨幅可达到30%。

工业制造薪酬涨幅整体呈上升趋势。传统行业的增幅在15-20%左右，涉及到新能源、智能化的企业增幅比较大，尤其是在智能化工厂、智能化电气设备、新能源零部件企业的薪酬增长表现明显，普遍增幅可达25-40%。

地产受行业下行影响，跳槽涨幅一般在20%左右。投资拓展、融资类岗位涨幅居前，高位可达50%。

工程行业整体薪酬涨幅放缓，重点职位的优秀人才相对稀缺、招聘难度大，优秀人才对薪酬的议价空间加大。

金融受外部环境影响，整体薪酬涨幅不大，基本持平。

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **人力资源** | | | | | |
| 人力资源总监 | HR Director | 12+ | 280 | 400 | 600 |
| 人力资源经理 | HR Manager | 8+ | 180 | 250 | 400 |
| 培训发展经理 | T&D Manager | 8+ | 180 | 250 | 400 |
| 薪酬福利经理 | C&B Manager | 8+ | 180 | 250 | 400 |
| HRBP | HRBP | 8+ | 180 | 220 | 400 |
| **财务** | | | | | |
| 财务总监 | Finance Director | 12+ | 350 | 400 | 800 |
| 财务经理 | Finance Manager | 8+ | 200 | 300 | 400 |
| 审计部长 | Auditing Manager | 8+ | 200 | 300 | 350 |
| 投资总监 | Investment Director | 10+ | 400 | 600 | 1000 |
| **地产** | | | | | |
| 总经理 | General Manager | 15+ | 800 | 1200 | 1500 |
| 投资拓展总监 | Investment Development Director | 8+ | 500 | 600 | 700 |
| 设计总监 | Design Director | 10+ | 450 | 550 | 650 |
| 融资总监 | Financing Director | 8+ | 400 | 500 | 650 |
| 财务总监 | Finance Director | 10+ | 400 | 500 | 600 |
| 成本总监 | Cost Director | 8+ | 400 | 450 | 500 |
| **工程** | | | | | |
| 融资专业经理 | Financing Manager | 5+ | 200 | 400 | 600 |
| 项目安全总监 | Project Safety Director | 6+ | 110 | 220 | 330 |
| 项目质量总监 | Project Quality Director | 6+ | 110 | 220 | 330 |
| 项目商务（成本）经理 | Project Business Manager | 6+ | 110 | 220 | 330 |
| 园林公司市场经营副总 | VP of Market Management | 8+ | 225 | 450 | 675 |
| 建筑公司总工程师 | Chief Engineer of Construction Cos. | 12+ | 350 | 700 | 1050 |
| 建筑公司常务副总裁 | Executive VP of Construction Cos. | 12+ | 600 | 1200 | 1800 |
| 项目经理 | Project Manager | 8+ | 150 | 300 | 450 |
| **互联网** | | | | | |
| 首席技术官 | CTO | 12+ | 350 | 500 | 750 |
| 信息总监 | Information Director | 10+ | 300 | 500 | 700 |
| 运营总监 | Operation Director | 8+ | 250 | 350 | 450 |
| 移动端研发经理 | Mobile R&D Manager | 8+ | 200 | 250 | 300 |
| 产品总监 | Product Director | 6+ | 200 | 250 | 300 |
| 移动产品经理 | Mobile Product Manager | 3+ | 180 | 250 | 320 |
| Java开发工程师 | Java Development Engineer | 5+ | 150 | 200 | 250 |
| C/C++开发工程师 | C/C++ Development Engineer | 3+ | 120 | 180 | 250 |

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| 金融 | | | | | |
| 资金端总经理 | Treasury GM | 8+ | 800 | 1000 | 1200 |
| 量化分析师 | Analyst of Quantitative Finance | 5+ | 250 | 400 | 600 |
| 投资总监 | Investment Director | 8+ | 350 | 450 | 600 |
| 风控总监 | Risk Control Director | 8+ | 300 | 450 | 600 |
| 工业制造业 | | | | | |
| 工厂总经理 | Plant GM | 10+ | 450 | 600 | 800 |
| 光伏新能源市场总经理 | Solar Marketing GM | 12+ | 450 | 600 | 800 |
| 运营经理 | Operation Manager | 8+ | 250 | 400 | 600 |
| BMS专家 | BMS Expert | 8+ | 300 | 400 | 550 |
| 汽车电子专家 | Automoive Electricle Expert | 8+ | 250 | 400 | 600 |
| 项目经理 | Project Manager | 8+ | 200 | 300 | 350 |
| 预制舱高级人才 | Sr Engineer of Prefabricated Cabin | 8+ | 200 | 300 | 400 |
| 电气技术总工 | Chief Enginner of Electricle | 10+ | 300 | 400 | 500 |
| 供应链总监 | Supply Chain Director | 10+ | 300 | 400 | 600 |
| 质量总监 | Quality Director | 10+ | 250 | 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

科锐国际版权所有

## 成渝

科锐国际高级业务经理
赵巍 先生

### 行业趋势

党的十九大报告提出要大力实施区域协调发展战略，成渝城市群成为继珠三角、长三角、京津冀等城市群之后，我国又一个重大一体化区域板块。成都和重庆作为“一带一路”和长江经济带的联接点，也成为西部大开发和“一带一路”的重要战略支点。在成渝城市融合的大趋势下，成渝产业合作升温，共同推进建设创业创新平台、产业园区的发展，带动整个区域的发展。同时，各项人才政策的出台，聚集各类创新创业人才，力争将成渝地区打造成全国人才高地及新一线城市人才发展领头羊。

### 重点行业人才需求

**地产**

新一线城市地产热度增加，全国性的房地产商都来成渝地区拿地，也使得成渝地区的房地产市场发展越来越百花齐放。越来越多的世界500强进入成都，成都的商业地产市场发展向好。康养市场异军突起，从“康养”到“医养”的新型养老模式诞生，这些都带动了成渝地产行业的人才需求。

人才缺口：区域总经理、项目总经理、财务总监、设计总监、客户关系总监

人才来源：国内同行优秀人才、跨区域人才引进、知名咨询公司

**工业**

在《成渝城市群发展规划》中明确将成都定位于第六个国家中心城市，成都也将建设国家重要的先进制造中心作为工业经济未来发展目标定位。在互联网的影响下，云计算、大数据、物联网、人工智能等新一代信息技术越来越开始与实体经济深度融合，对于工业互联网建设也提出了更高的要求。

人才缺口：研发总监、工厂总经理、技术专家、销售总监

人才来源：国内同行优秀人才、引进北上广深一线城市以及海外人才、国家千人计划专家

**医疗**

成渝地区正大力发展生物医药产业。以成都高新区为例，2018上半年共引进项目27个，总投资超260亿元，同比增加30%。为聚集培育创新人才，吸引和鼓励国内外医学、医疗、医药等领域高层次人才来创新创业，政府也在政策、资金上提供支持。

人才缺口：创新药研发总监、临床总监、注册总监、销售总监、市场总监

人才来源：跨区域以及海外人才引进、外资企业优秀高管

科锐国际版权所有

**互联网**

据国家互联网信息办公室发布的《数字中国建设发展报告（2017年）》显示，四川省整体信息化发展水平位居全国第9位，其中信息技术产业指数排名第8。四川省正积极布局5G、大数据、物联网等新兴领域。在政府的政策支持下，科技、互联网金融和人工智能行业得到较快发展。受互联网资本寒冬影响，整个互联网行业则不断发展进化，处在经济浪潮之巅，其“赋能”作用不断体现。创业创新不断涌现，但资本依然比较谨慎，互联网+教育、大数据、人工智能成为热点板块。

人才缺口：人工智能、图像算法、大数据架构师、数据分析、产品经理

人才来源：引进北上广深一线城市以及海外人才、一线互联网公司

**金融**

在“建设西部金融中心”的战略规划指引下，成渝地区金融业保持较快增长，从人才需求来看，券商、保险、银行、金融科技是人才需求的热门板块。

人才缺口：金融科技（数据挖掘，数据分析，行业研究）、投资总监、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

### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

| | | | |
|---|---|---|---|
| 地产 | 城市总经理<br>80-120万<br>10-20% | 成本总监<br>50-70万<br>20-30% | 财务总监<br>50-80万<br>20-30% |
| 金融 | 投资总监<br>60-100万<br>10-20% | 产品总监<br>60-80万<br>20-30% | 大数据专家<br>100-200万<br>30-40% |
| 工业 | 研发总监<br>60-100万<br>20-30% | 总经理<br>80-100万<br>10-25% | |
| 医药 | 研发总监<br>60-150万<br>20-30% | 注册总监<br>50-100万<br>20-30% | 市场总监<br>80-120万<br>20-30% |
| 互联网 | 大数据架构师<br>60-100万<br>20-30% | 算法工程师<br>30-80万<br>20-35% | 产品总监<br>40-80万<br>20-30% |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

科锐国际版权所有

## 热门职业技能/职业资格

**成本总监**

注册造价工程师资格证

**财务总监**

注册会计师

## 薪酬趋势

2018-2019年成渝地区薪酬整体呈现上升趋势，跳槽涨幅在10-30%。

地产行业薪酬涨幅大概在20-30%，热门岗位有设计总监、融资总监、成本总监、项目总。

工业行业薪酬涨幅大概在10-15%，热门岗位有研发总监、工厂总经理、技术专家、销售总监。

医疗行业薪酬涨幅大概在10-20%，热门岗位有研发总监、临床总监、注册总监、销售总监、市场总监。

互联网行业薪酬涨幅大概在15-25%，热门岗位有大数据架构师、数据分析、产品经理。

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，行业研究）、投资总监、大数据专家。

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **人力资源职能** | | | | | |
| 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 |
| **财务职能** | | | | | |
| 财务总监 | Finance Director | 15+ | 400 | 600 | 800 |
| 财务经理 | Finance Manager | 10+ | 250 | 300 | 450 |
| 审计经理 | Auditing Manager | 8+ | 200 | 350 | 400 |
| **地产行业** | | | | | |
| 项目经理 | Project Manager | 8+ | 350 | 400 | 450 |
| 设计总监 | Design Director | 10+ | 550 | 650 | 900 |
| 投资总监 | Investment Director | 8+ | 500 | 600 | 900 |
| 营销部经理 | Marketing Manager | 8+ | 450 | 550 | 650 |
| **工业制造行业** | | | | | |
| 工厂（总）经理 | Plant GM | 10+ | 450 | 600 | 800 |
| 运营经理 | Operation Manager | 8+ | 250 | 400 | 530 |
| 供应链经理 | Supply Chain Manager | 8+ | 250 | 350 | 400 |
| 工程经理 | Engineering Manager | 8+ | 250 | 350 | 400 |
| 销售总监 | Sales Director | 8+ | 350 | 450 | 600 |
| **医药行业** | | | | | |
| 销售总监 | Sales Director | 12+ | 550 | 700 | 900 |
| 大区销售经理 | Regional Sales Manager | 10+ | 380 | 500 | 650 |
| 地区销售经理 | District Sales Manager | 6+ | 220 | 300 | 350 |
| 区域推广经理 | Regional Promotion Manager | 6+ | 200 | 300 | 350 |
| 大客户经理 | KA Manager | 8+ | 260 | 300 | 360 |
| 政府事务经理 | Government Affairs Manager | 8+ | 260 | 350 | 400 |
| **互联网行业** | | | | | |
| 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 | 950 |
| 研发经理 | R&D Manager | 8+ | 200 | 350 | 450 |
| 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 |
| **金融行业** | | | | | |
| 银行支行行长 | Sub-Branch President | 10+ | 450 | 650 | 900 |
| 银行客户经理 | Relationship Manager | 5+ | 250 | 350 | 400 |
| 投资总监 | Investment Director | 8+ | 400 | 600 | 900 |
| 运营经理 | Operation Manager | 8+ | 250 | 320 | 400 |
| 风控总监 | Risk Control Director | 8+ | 300 | 420 | 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

科锐国际版权所有

科锐国际业务总监
罗鹏 先生

# 厦门

## 区域趋势

福建省是我国面向亚太地区开放的主要窗口之一，与东南亚、中亚、中东等国家和地区经贸关系稳固，在融入“一带一路”建设，加强对外交流与合作方面具有独特优势。

2018年全省经济运行保持总体平稳、稳中有进的发展态势。福建区域经济发展非常活跃，其中在鞋服快消，地产及建材，互联网科技，港口贸易等细分行业发展势头良好，成绩亮眼。同时，福建也在加强产业布局，在智能制造以及芯片半导体方面，有一批优秀的企业落户或者加大产业投资，也为当地经济的发展注入新鲜活力。

当地经济发展迅速，人才需求旺盛，但是人才缺乏的现象十分明显，尤其是一些高端人才大多需要从一线城市甚至国外引入。在产业升级和转型的趋势下，研发、营销、自动化以及专业职能类相关板块的人才需求旺盛。

## 重点行业及领域人才需求

**鞋服快消**

鞋服快消一直是当地非常重要的产业，先后涌现出一批优秀的民族品牌。整体发展势头良好，厂家通过产品升级、投资并购、新零售、积极拓展海外市场等来加强企业的竞争力，配合企业转型和产业升级，高端人才的需求旺盛。

人才缺口：产品企划总监、设计总监、零售培训总监

人才来源：海外国际鞋服优秀品牌、北上广深一线城市国内优秀品牌

**互联网科技**

厦门和福州的互联网企业近两年发展迅猛，尤其是厦门在2018年引入了多家知名互联网企业，使得福建的互联网行业更加规模化、产业化，与此同时也加剧了当地对互联网人才的争夺。

人才缺口：安卓客户端、后台架构师、人工智能、大数据

人才来源：国内外一线互联网企业、人工智能、大数据独角兽企业

**国有企业**

国有经济是福建当地的经济支柱之一，尤其在能源矿业、港口航空运输、地产板块等具有绝对优势。目前这些企业都在寻求新的产业布局和原有产业升级，也是当地非常具有活力的经济体。

人才缺口：营销总监、投资总监、运营总监、能源矿业总经理、财务总监

人才来源：广深一线top50强房企投融资人才、大中型国企中高级管理人才、大型上市集团多元化企业运营管理人才、国内大型能源矿业企业中高层生产运营人才

科锐国际版权所有

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

厦门

| | | | |
|---|---|---|---|
| 产品企划总监 | 设计总监 | 零售培训总监 | |
| 80-120万 | 100-150万 | 40-60万 | |
| 20-30% | 20-30% | 15-25% | |
| 营销总监 | 投资总监 | 运营总监 | |
| 50-80万 | 60-100万 | 50-70万 | |
| 15-25% | 20-30% | 20-30% | |
| 财务总监 | 能源矿业总经理 | | |
| 40-60万 | 80-100万 | | |
| 20-30% | 20-30% | | |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

科锐国际版权所有

## 热门职业技能/职业资格

### 产品企划总监

产品策略、上市波段、定价、竞品分析、市场调研

### 设计总监

熟悉市场流行趋势、熟悉品牌DNA、了解消费者、设计画图、创意思维

### 零售培训总监

懂得零售市场、搭建培训体系、制定培训计划、开发培训课程

### 营销总监

有实际成功操盘的经验（大体量项目优先）

### 投资总监

熟悉当地土地市场，良好政府关系，具有合作或收并购拿地经验，完整项目开发经历

### 运营总监

生产运营、流程制度建设、成本费用管控、团队建设等

### 财务总监

熟悉财税法规、财务核算、成本管控、税务筹划、内控稽核

### 能源矿业总经理

生产经营管理、战略规划、市场策略、质量控制、矿业投资管理

## 薪酬趋势

福建地区整体候选人的年薪水平不均衡，人才多集中在厦门、福州。与浙江、广东临省相比，薪资偏低。但是由于当地人才匮乏，在高端人才引进中，薪水的涨幅多在30-50%之间，具备一定的吸引力。

# 职位薪酬信息 — 厦门

| 职位名称 | 英文名称 | 工作年限 | 25分位 | 中位 | 75分位 |
|---|---|---|---|---|---|
| 地产行业 | | | | | |
| 城市总经理 | City General Manager | 15+ | 1500 | 1800 | 2500 |
| 项目总经理 | Project General Manager | 15+ | 600 | 800 | 1200 |
| 设计总监 | Design Director | 10+ | 600 | 700 | 800 |
| 营销总监 | Marketing Director | 10+ | 400 | 600 | 800 |
| 工程总监 | Engineering Director | 10+ | 400 | 500 | 600 |
| 投资总监 | Investment Director | 10+ | 600 | 800 | 1000 |
| 招商总监 | Leasing Director | 10+ | 400 | 500 | 600 |
| 投资经理 | Investment Manager | 5+ | 350 | 450 | 550 |
| 设计各专业经理 | Design Manager | 6+ | 300 | 400 | 500 |
| 营销经理 | Marketing Manager | 6+ | 250 | 300 | 400 |
| 工程经理 | Engineering Manager | 5+ | 250 | 300 | 350 |
| 成本经理 | Cost Manager | 6+ | 250 | 350 | 450 |
| 人力经理 | HR Manager | 5+ | 250 | 350 | 450 |
| 行政经理 | Administration Manager | 5+ | 200 | 250 | 300 |
| 鞋服快消 | | | | | |
| 产品企划总监 | Merchandising Director | 10+ | 800 | 1000 | 1200 |
| 设计总监 | Design Director | 10+ | 1000 | 1200 | 1500 |
| 销售总监 | Sales Director  Director | 10+ | 1000 | 1200 | 1500 |
| 渠道总监 | Business Development | 10+ | 800 | 1000 | 1200 |
| 零售总监 | Retail Director | 10+ | 800 | 1000 | 1200 |
| 品牌总监 | Brand Director | 8+ | 700 | 800 | 900 |
| 供应链总监 | Supply Chain Director | 10+ | 800 | 1000 | 1200 |
| 大区总监 | Regional Director | 8+ | 600 | 700 | 800 |
| 陈列视觉总监 | Visual Merchandising Director | 10+ | 700 | 800 | 1000 |
| 空间规划总监 | Spatial Planning Director | 10+ | 600 | 800 | 1000 |
| 零售培训总监 | Retail  Training Director | 8+ | 400 | 500 | 600 |
| 物流总监 | Supply Chain Director | 10+ | 700 | 800 | 900 |
| 技术总监 | Technical Director | 8+ | 500 | 600 | 700 |
| 厦门国企 | | | | | |
| 财务总监 | Finance Director | 8+ | 300 | 500 | 750 |
| 财务经理 | Finance Manager | 5+ | 120 | 250 | 360 |
| 审计经理 | Auditing Manager | 5+ | 120 | 250 | 360 |
| 人力资源总监 | HR Director | 8+ | 300 | 500 | 800 |
| 人力资源经理 | HR Manager | 5+ | 120 | 250 | 350 |
| 招聘经理 | Recruiting Manager | 5+ | 100 | 200 | 350 |
| 铜业总经理 | General Manager of Copper Industry | 10+ | 800 | 1000 | 1200 |
| 矿业总监 | Mining Director | 10+ | 500 | 600 | 700 |
| 供应链总监 | Supply Chain Director | 10+ | 350 | 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

科锐国际版权所有

# 香港

科锐国际海外事业部总经理
李捷 女士

## 区域趋势

二零一八年第三季度，香港经济稳健增长2.9%。受美国与内地贸易摩擦的影响，九月开始出口增长放缓，但整体经济增长将持续良好态势。一方面特区政府正在以“促成者”和“推广者”的角色，顺应发展趋势，寻求多元化路径；另一方面香港正以“粤港澳大湾区建设”和“一带一路”倡议为落点，积极融入国家发展大局。受外部环境影响，下行风险依然存在，投资环境趋于谨慎。

## 人才需求

香港作为一个国际金融中心，物流航运中心，信息交互中枢，电影、音乐等娱乐业高度发达，传统经济支柱产业包括金融服务、旅游、贸易及物流等人才需求量依然很大。粤港澳大湾区进入建设元年，人才的缺乏变得更为明显。特别是在工程、科技、金融、商贸领域的高端人才极为紧缺。科技人才缺口巨大，尤其是本地人才有限，今年政府推出的“科技人才入境计划”，对于科技企业及人才的扶持及吸引，显示出政府在引进科技人才及企业的决心。全球技术及互联网的发展，对作为金融中心的香港金融银行业的影响尤为巨大，金融科技相关人才存在较大缺口，特别是在网络安全、监管及合规领域，情况最为明显。

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

| | | | |
|---|---|---|---|
| 香港 | IPO主管/负责人<br>130-400万<br>10-15% | 投行持牌人<br>100-300万<br>10-15% | 合规主管<br>100-180万<br>10-15% |
| | 法律顾问<br>200-300万<br>10-15% | 债务资产市场负责人<br>200-300万<br>10-15% | |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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

2018年香港经济增长平稳，薪酬平均涨幅为4-5%，跳槽涨幅可到15-25%。银行及金融、高科技行业加薪幅度依然领跑，自然涨幅在8-15%之间。随着互联网、电子商务的繁荣，云计算、大数据、网络安全等技术人才的薪酬涨幅较大。

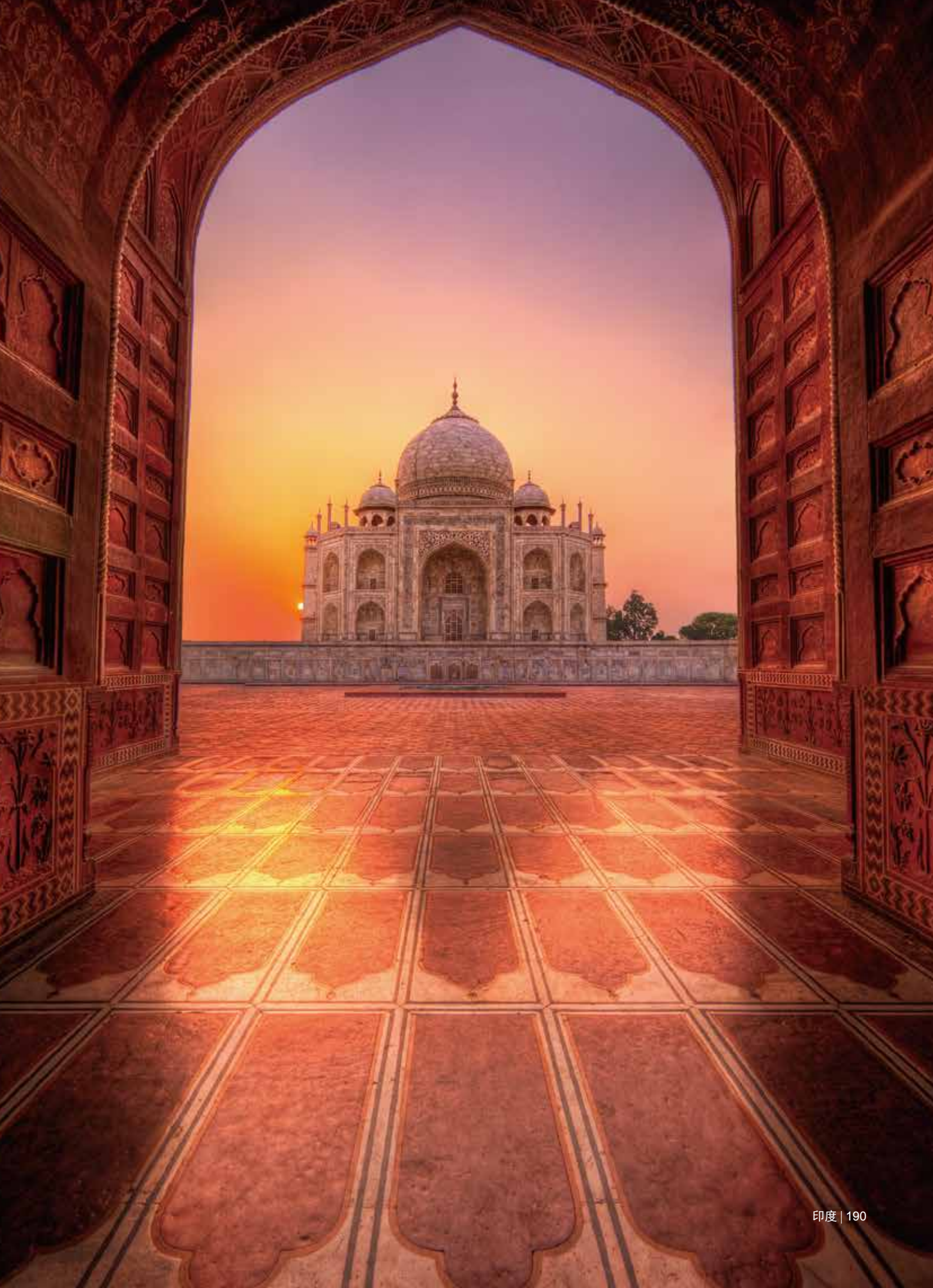
科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **投资银行** | | | | | |
| 董事总经理 | Managing Director | 15+ | 2000 | 3000 | 4500 |
| 投资副总裁 | Vice President | 7-9 | 1800 | 2000 | 2400 |
| 投资经理 | Investment Associate | 4-6 | 960 | 1200 | 1800 |
| 投资分析师 | Investment Analyst | 1-3 | 650 | 850 | 1000 |
| 法律合规总监 | Legal & Compliance Director | 10-12 | 1200 | 1500 | 1800 |
| 机构销售 | Institutional Sales | 8-10 | 1800 | 2000 | 2200 |
| 股票分析师 | Equity Research Analyst | 8-10 | 800 | 1000 | 1500 |
| **私募基金** | | | | | |
| 合伙人 | Partner | 15+ | 3000 | 4500 | 6000 |
| 董事总经理 | Managing Director | 10+ | 2000 | 2800 | 4000 |
| 投资副总裁 | Vice President | 7-9 | 1600 | 2500 | 3000 |
| 投资经理 | Investment Associate | 4-6 | 1000 | 1200 | 1800 |
| 投资分析师 | Investment Analyst | 1-3 | 700 | 1000 | 1200 |
| **人力资源HR** | | | | | |
| 人力资源总监 | HR Director | 12-15 | 960 | 1100 | 1500 |
| 人力资源经理 | HR Manager | 8+ | 480 | 540 | 600 |
| 培训与发展经理 | T&D Manager | 10-12 | 720 | 840 | 960 |
| **证监会负责人员** | | | | | |
| 1号牌RO持牌负责人 | Type 1 Responsible Officer | 8+ | 1200 | 1500 | 1800 |
| 4号牌RO持牌负责人 | Type 4 Responsible Officer | 8+ | 1200 | 1500 | 1800 |
| 6号牌RO持牌负责人 | Type 6 Responsible Officer | 8+ | 2800 | 3600 | 4500 |
| 9号牌RO持牌负责人 | Type 9 Responsible Officer | 8+ | 2000 | 2600 | 3600 |

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

科锐国际版权所有



科锐国际印度分公司总经理
Nimo Firooz 先生

## 印度

### 区域趋势

印度经济增长将有所放缓，但总体势头仍然强劲，预计2019年GDP增长将近7.5%。印度内部金融环境趋紧、油价上涨、贸易伙伴国家经济发展放缓以及国内外政治不确定性的上升，对其经济的增长造成了一定的不良影响。即便如此，印度仍被视为具有强劲长期增长前景的改革性经济体。

投资和出口是拉动印度经济增长的关键引擎。得益于其所大力推进的结构性改革和基础设施建设 (特别是改善道路和能源供应)，印度投资稳步增长，增强了投资者的信心。而商品和消费税 (GST) 的改革，使出口商能够更快地获得退税，加上卢比贬值，这些都将促进出口行业的发展。个人消费需求旺盛。特别是在农村地区，受益于政府在公路、住房和就业项目方面的稳定支出，居民收入增加。

经济增长和投资的信心可能因非银行金融机构长期流动性紧缩、减少不良贷款方面的延误而受到影响。油价的进一步上涨和其他新兴市场经济体的动荡则构成了主要的外部风险。另一方面，美国对中国进口商品加征关税，可能有利于印度特别是其纺织行业的出口。

### 人才需求

受益于GDP的稳定增长，经商环境的改善和IT等科技的快速发展，印度就业市场在2019年整体向好。其中，基础设施和建筑、汽车、制造、银行、金融服务和保险、医疗行业将产生大量的招聘需求。印度是世界第四大汽车制造国，汽车行业规模预计到2026年达16.16-18.18万亿卢比，行业的招聘量将在19财年增加8-12%。电动车因受政府大力支持蓬勃发展，其研发和制造企业迫切需要电池管理系统（BMS）技术等相关的优秀人才，从业人员的薪酬待遇优厚。此外，自动化驾驶作为汽车产业未来发展方向，在印度仍属新事物，对人才的需求将有所上升。

印度是世界上第二大移动通信市场。在政策改革、技术进步和政府项目如“数字印度”计划和“Bharat Net”宽带计划的大力推动下，印度的电信行业的发展充满活力。另外，电信基础设施的日益完善，政府政策的大力扶持等为今年5G的商业化应用和如IoT、M2M、AI、AR等新兴技术的发展奠定了坚实基础。预计Android、IOS、移动小程序开发等的研发和制造领域招聘需求将持续旺盛。在过去十年中，印度的医药市场迅速增长。随着“莫迪医保”（Ayushman Bharat）政策的推进，印度的二三线城市将建立起大量的医院和医疗机构，这也将创造更多的工作机会。到 2030年，印度可能成为全球三大医药市场之一，其对人才的需求量十分巨大。

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、AI制药&生物技术等
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

科锐国际版权所有

## 热门职位薪酬及跳槽涨幅

印度

| CoreJava专家 | 数字营销 | 测试自动化工程师 |
| --- | --- | --- |
| 80-180万 | 80-190万 | 100-180万 |
| 20-25% | 15-22% | 20-30% |
| **Axapta顾问** | **Hadoop&大数据专家** | **产品工程专家** |
| 110-210万 | 130-240万 | 100-210万 |
| 20-25% | 20-35% | 20-35% |
| **安卓工程师** | **解决方案架构师** | |
| 80-210万 | 140-220万 | |
| 25-30% | 20-25% | |

数据来源：科锐国际资深行业专家2019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

由于经济的稳定增长和政府大力推进的各项改革，2019年印度整体薪酬增长预计为10%，领先于亚太地区其他国家。其中，制药、零售、金融等行业的薪酬涨幅较大。

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **高级管理** | | | | | |
| 总经理 | General Manager | 20+ | 3200 | 6100 | 9000 |
| 事业部经理 | BU Manager | 15+ | 1600 | 2800 | 5000 |
| **销售** | | | | | |
| 销售总监 | Sales Director | 17+ | 2500 | 5500 | 8000 |
| 销售经理 | Sales Manager | 8+ | 1000 | 2000 | 3000 |
| **市场** | | | | | |
| 市场总监 | Marketing Director | 16+ | 2000 | 4000 | 8000 |
| 市场经理 | Marketing Manager | 7+ | 900 | 1650 | 2400 |
| **研发** | | | | | |
| 研发总监 | R&D Director | 17+ | 3000 | 5500 | 8500 |
| 研发经理 | R&D Manager | 7+ | 1100 | 1450 | 2000 |
| **生产运营** | | | | | |
| 生产总监 | Production Director | 16+ | 2000 | 4600 | 7200 |
| 生产经理 | Production Manager | 7+ | 1156 | 1400 | 4000 |
| 运营总监 | Operations Director | 11+ | 1200 | 3800 | 6500 |
| 运营经理 | Operations Manager | 5+ | 900 | 1150 | 1400 |
| **人力资源** | | | | | |
| 人力资源总监 | HR Director | 17+ | 3000 | 5750 | 8500 |
| 人力资源经理 | HR Manager | 6+ | 1000 | 2750 | 4000 |
| 培训发展经理 | T&D Manager | 5+ | 1000 | 2200 | 3500 |
| 薪酬福利经理 | C&B Manager | 5+ | 1200 | 2300 | 3500 |
| 人力资源专员 | HR Specialist | 1-4 | 420 | 660 | 900 |
| 招聘专员 | Recruiter | 1-3 | 360 | 555 | 700 |

备注：
基本年薪*：当地货币卢比1000元为单位，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

科锐国际版权所有

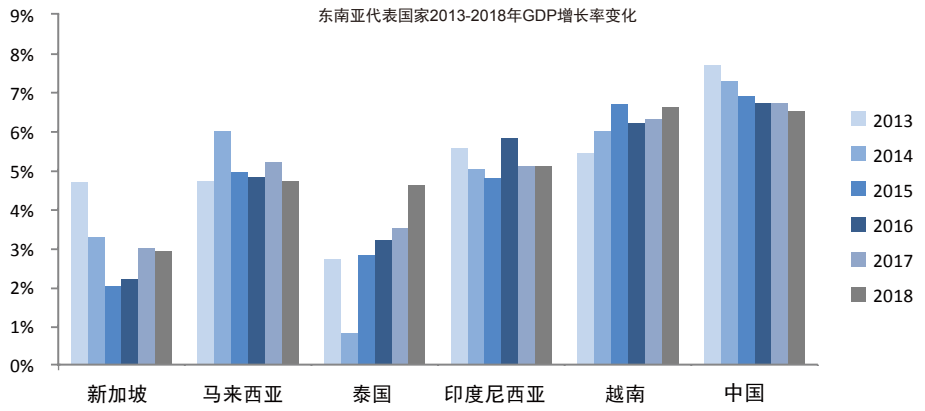
HSBC

科锐国际海外事业部总经理
李捷 女士

# 东南亚

## 区域趋势

受贸易战影响，东南亚新兴经济市场受到冲击，经济前景面临更多不确定性，越南经济增长前景向好。主要国家GDP增长率变化如下：




Source：World Bank & IMF

近年来，受益于本土科技人才的成长、数字化支付解决方案、“最后一公里”基础设施建设、互联网的迅速普及和消费者信任的培育等，东南亚互联网经济蓬勃发展，在线旅游、电子商务、在线媒体、网上约车和订餐成为重要的行业发展趋势。在该地区快速增长的庞大互联网用户群体的推动下，2018年东南亚互联网经济的总商品价值 (GMV) 达720亿美元。并预计在2025年突破2400亿美元。其中，在线旅游作为规模最大、最为成熟的模块，在过去的几年里一直保持着15%年复合增长率；而电子商务板块增速最快，2018年的交易总额达230亿美元。

繁荣的互联网经济为该地区吸引了大量的融资，其中仅2018年上半年就高达90亿美元，创历史新高。此外，快速扩张的行业也创造了大量的就业岗位，雇用超过10万名高技能人才。并且，伴随着行业参与者核心业务的不断增长以及新业务的扩张，这一人才库的规模每年以10%的速度增长。未来，企业将通过内部培训和发展项目进行人才培养，并借助机器学习、人工智能等新技术的应用来充分释放行业的发展潜能。

**新加坡：**作为东南亚最富有的经济体，全球贸易风险和金融环境收紧，给依赖出口增长的新加坡经济增长带来压力。近年来新加坡经济增长总体放缓，进入温和增长阶段。数字化产业、半导体制造业和服务业的增长成为主要驱动力。金融服务和旅游相关服务依然保持增长，新兴经济产业包括金融科技、机器人和先进制造业发展迅速。

**马来西亚：**马来西亚经济在2018年第三季度增长了4.4%。私营经济继续成为增长的主要动力，在供应方面，服务和制造业支持增长，采矿业增长受到冲击。在“一带一路”倡议框架下，马来西亚与中国合作紧密。尤其是在基础设施建设上，中企大力参与马来西亚的铁路建设。马来西亚近年来也吸引了大批企业的进驻，华为、三星电子等世界500强企业都已在这里设立分部，这也意味着未来经济发展的良好趋势。

**泰国：**世界旅游及旅行理事会预测，泰国旅游业在未来十年的年均增长率将达到6.7%。旅游业的蓬勃发展成为泰国经济发展的利好。政府的基建计划将导致大量外国人涌入泰国，大批企业迁至泰国。在向服务型经济转型的过程中，泰国正在迎接数字革命的到来。政府在提升汽车和电子产品等基础制造业产业的同时，也在重点关注新的增长来源，包括数字化产业、机器人、航空航天和生物技术等行业。随着自动化不断改变着未来的工作，该国促进教育和培训的举措有助于提升当今和未来全球就业市场的技能组合。

**印度尼西亚：**2018年前三季度，印度尼西亚GDP增长5.17%，经济态势稳定运行。印尼电子商务协会(iDEA)记载，去年印尼有多达2474万人通过电子商务或网上购物。预计今年电子商务交易比去年的560万美元上升30-50%。印尼的互联网经济在东南亚地区规模最大，增速最快。在2018年达270亿美元，预计2025年将增至1000亿美元，占整个东南亚地区的五分之二。印尼政府希望通过吸引外资来提振国内的经济发展。伴随“一带一路”的深入推进，基础设施投资依然潜力巨大。

**越南：**2018年越南经济增长率预计达6.9%，越南所有经济产业均呈增长态势。互联网经济飞速发展、加工制造业不断扩大，农业产值大幅度增长，服务业保持稳定，越南国内消费保持良好发展趋势，外资企业和越南国内企业大力投资等是其中之动力。由于国际游客猛增，服务领域增长近7%。上半年游客人数增长27.2%，酒店餐饮、交通运输、信息通信、批发零售等领域继续稳步发展。

### 人才需求

**新加坡：**金融服务领域依然是人才需求的热门行业，金融服务、专业服务和通信行业人才需求较大。IT和工程相关领域最为紧缺，有大量人员需求。近年来电子商务在东南亚的蓬勃发展，在供应链、电子商务、物流等行业人才需求依然较大。

**马来西亚：**近年来马来西亚越来越意识到人才的重要性，政府也出台了很多吸引和保留人才的计划。制造业、银行与金融业以及石油与能源业依然是人才需求的热点行业。互联网电子商务的蓬勃发展，电商行业的人才依然有很大缺口。

**泰国：**在泰国4.0改革计划下，泰国经济更倚重创新和技术推动。为此，泰国制定了十大目标产业，包括现代汽车制造业、智能电子产业等5个已有优势产业，机器人制造业、航空业、数字经济等5个新兴产业。在政策的推动和支持下，越来越多的中国企业积极投资泰国，阿里巴巴、华为也纷纷在泰国投资、设立地区总部。产业的发展也带动了相关人才需求的增加。

**印度尼西亚：**2018年中国互联网企业正在加大布局印尼市场。印尼人口接近3亿，每年超过50%的用户增长速度带来了巨大技术需求。越来越多的中国互联网企业包括京东、亚马逊和阿里巴巴等互联网巨头均在布局印尼市场。电商、数字经济的发展也带来了云计算、大数据等相关人才的热需。印尼本地人才相对较为缺乏，人才缺口较大。

科锐国际版权所有

**越南：**越南经济的快速发展也带来了人才需求的激增。互联网的发展使得信息技术领域的人才需求呈现快速增长。越南具有庞大的年轻人口，新兴消费者逐步崛起，互联网用户数也位居全球前列，越南将区块链及数字货币投资视为新兴科技金融领域，同时大量年轻群体参与到区块链技术的职业工作和数字货币投资上。

### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

| | | |
|---|---|---|
| 新加坡 | 数据科学家<br>63,000 - 160,000<br>20-25% | 企业事务经理–金融<br>110,000 - 180,000<br>20-25% |
| 马来西亚 | 内部销售经理-IT<br>20,000 - 30,000<br>20% | 财务战略规划&分析高级副总裁<br>80,000 - 110,000<br>20-25% |
| 泰国 | 数字营销经理–电子商务<br>27,000 - 50,000<br>25-30% | 法律顾问<br>23,000 - 77,000<br>25-30% |
| 印度尼西亚 | 信贷风险副总裁<br>57,000 - 76,000<br>25-30% | 高级财务经理–金融科技<br>52,000 - 76,000<br>25-30% |
| 越南 | CIO / CTO - ICT<br>72,000 - 144,000<br>25-30% | 风险管理总监–银行业<br>84,000 - 120,000<br>25-30% |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019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。

科锐国际版权所有

## 薪酬趋势

2018-2019年东南亚地区薪酬整体保持平稳增长，地区的金融服务业和商业领域，如医疗、媒体、保险、物流和电子商务等的招聘将大量使用科技。东南亚各地区的薪资涨幅预计如下：新加坡4.0%，马来西亚5.4%，越南9.0%，泰国5.3%，印度尼西亚8.3%。

对于该地区的求职者，跳槽涨幅大概如下：新加坡和马来西亚10-20%；泰国和越南20-25%；印度尼西亚30-40%。其中，数字化、IT、法律、研发等行业和领域的员工在今年加薪幅度最大。工资大幅上涨的具体岗位有：

- 数据工程师
- 数据科学家
- 机器学习工程师
- 消费者和技术医疗保健领域的公关总监
- 公司事务经理（金融服务业）

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **人力资源** | | | | | |
| 首席人力资源官 | Chief HR Officer | 10-20 | 250 | 300 | 350 |
| 人力资源总监 | HR Director | 10-15 | 250 | 300 | 350 |
| 人力资源经理 | HR Manager | 5-10 | 80 | 115 | 144 |
| 培训与发展经理 | T&D Manager | 5-10 | 75 | 100 | 130 |
| 薪酬福利经理 | C&B Manager | 5-10 | 75 | 100 | 130 |
| 人力资源专员 | HR Executive | 2-5 | 40 | 50 | 60 |
| 招聘专员 | Recruiter | 1-4 | 40 | 50 | 60 |
| **信息技术/数字** | | | | | |
| 首席技术官 | CTO/ CIO/ CDIO | 10-20 | 280 | 330 | 380 |
| 信息技术总监 | IT Director | 10-15 | 280 | 330 | 380 |
| 信息技术经理 | IT Manager | 5-10 | 140 | 169 | 220 |
| 信息技术支持专员 | IT Support | 2-7 | 24 | 30 | 36 |
| 网络工程师 | Network Engineer | 2-7 | 60 | 70 | 80 |
| IT安全工程师 | IT Security Engineer | 5-10 | 60 | 70 | 80 |
| IT项目经理 | IT Project Manager | 5-10 | 86 | 96 | 108 |
| 软件开发师 | Software Developer | 3-8 | 36 | 45 | 55 |
| 数据工程师/科学家 | Data Scientist | 5-10 | 60 | 75 | 85 |
| UX/UI设计师 | UX/UI Designer | 3-8 | 36 | 42 | 65 |
| 解决方案架构师 | Solution Architect | 5-10 | 84 | 105 | 117 |
| IT销售经理 | IT Sales Manager | 5-10 | 72 | 84 | 105 |
| 售前顾问 | Pre-Sales Consultant | 5-10 | 78 | 85 | 95 |
| **工程与制造** | | | | | |
| 工程总监 | Engineering Director | 10-15 | 145 | 180 | 200 |
| 工程经理 | Engineering Manager | 8-10 | 85 | 110 | 135 |
| 质量工程师 | Quality Engineer | 3-5 | 60 | 70 | 80 |
| 工艺工程师 | Process Engineer | 3-5 | 50 | 65 | 80 |
| 项目工程师 | Project Engineer | 3-5 | 50 | 65 | 85 |
| **销售与营销** | | | | | |
| 全国总经理 | Country Manager | 10-15 | 170 | 240 | 320 |
| 销售总监 | Sales Director | 7-15 | 160 | 230 | 300 |
| 销售经理 | Sales Manager | 5-10 | 90 | 115 | 135 |
| 业务发展经理 | Business Development Manager | 5-10 | 90 | 115 | 135 |
| 营销总监 | Marketing Director | 7-15 | 140 | 200 | 240 |
| 营销经理 | Marketing Manager | 5-10 | 90 | 120 | 150 |
| 市场总监 | Digital Marketing Manager | 5-10 | 100 | 130 | 160 |
| **财务/会计** | | | | | |
| 首席财务官 | CFO | 10-20 | 216 | 240 | 280 |
| 财务总监 | Finance Director/ Controller | 7-15 | 134 | 144 | 154 |
| 财务经理 | Finance Manager | 5-10 | 64 | 84 | 96 |
| 会计 | Accountant | 5-7 | 54 | 64 | 74 |
| 金融分析师 | Financial Analyst | 5-7 | 54 | 64 | 74 |
| 财务专员 | Finance/ Accounts Executive | 2-7 | 33 | 42 | 50 |

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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **人力资源** | | | | | |
| 首席人力资源官 | Chief HR Officer | 10-20 | 400 | 450 | 500 |
| 人力资源总监 | HR Director | 10-15 | 185 | 265 | 380 |
| 人力资源经理 | HR Manager | 5-10 | 110 | 170 | 230 |
| 培训与发展经理 | T&D Manager | 5-10 | 96 | 108 | 120 |
| 薪酬福利经理 | C&B Manager | 5-10 | 120 | 150 | 180 |
| 人力资源专员 | HR Executive | 2-5 | 40 | 50 | 60 |
| 招聘专员 | Recruiter | 1-4 | 36 | 48 | 60 |
| **信息技术/数字** | | | | | |
| 首席技术官 | CTO/ CIO/ CDIO | 10-20 | 300 | 420 | 504 |
| 信息技术总监 | IT Director | 10-15 | 280 | 400 | 480 |
| 信息技术经理 | IT Manager | 5-10 | 96 | 138 | 168 |
| 信息技术支持专员 | IT Support | 2-7 | 40 | 50 | 60 |
| 网络工程师 | Network Engineer | 2-7 | 55 | 65 | 75 |
| IT安全工程师 | IT Security Engineer | 5-10 | 55 | 65 | 75 |
| IT项目经理 | IT Project Manager | 5-10 | 96 | 138 | 168 |
| 软件开发师 | Software Developer | 3-8 | 55 | 65 | 75 |
| 数据工程师/科学家 | Data Scientist | 5-10 | 80 | 90 | 120 |
| UX/UI设计师 | UX/UI Designer | 3-8 | 55 | 65 | 75 |
| 解决方案架构师 | Solution Architect | 5-10 | 80 | 90 | 120 |
| IT销售经理 | IT Sales Manager | 5-10 | 78 | 96 | 120 |
| 售前顾问 | Pre-Sales Consultant | 5-10 | 80 | 108 | 124 |
| **工程与制造** | | | | | |
| 工程总监 | Engineering Director | 10-15 | 230 | 275 | 315 |
| 工程经理 | Engineering Manager | 8-10 | 160 | 220 | 275 |
| 质量工程师 | Quality Engineer | 3-5 | 65 | 80 | 90 |
| 工艺工程师 | Process Engineer | 3-5 | 80 | 100 | 115 |
| 项目工程师 | Project Engineer | 3-5 | 80 | 100 | 115 |
| **销售与营销** | | | | | |
| 全国总经理 | Country Manager | 10-15 | 280 | 360 | 450 |
| 销售总监 | Sales Director | 7-15 | 200 | 250 | 320 |
| 销售经理 | Sales Manager | 5-10 | 65 | 75 | 90 |
| 业务发展经理 | Business Development Manager | 5-10 | 92 | 121 | 151 |
| 营销总监 | Marketing Director | 7-15 | 85 | 100 | 130 |
| 营销经理 | Marketing Manager | 5-10 | 86 | 102 | 126 |
| 市场总监 | Digital Marketing Manager | 5-10 | 86 | 102 | 126 |
| **财务/会计** | | | | | |
| 首席财务官 | CFO | 10-20 | 480 | 550 | 720 |
| 财务总监 | Finance Director/ Controller | 7-15 | 360 | 420 | 480 |
| 财务经理 | Finance Manager | 5-10 | 105 | 130 | 164 |
| 会计 | Accountant | 5-7 | 74 | 88 | 100 |
| 金融分析师 | Financial Analyst | 5-7 | 55 | 65 | 75 |
| 财务专员 | Finance/ Accounts Executive | 2-7 | 37 | 42 | 50 |

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

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **人力资源** | | | | | |
| 首席人力资源官 | Chief HR Officer | 10-20 | 1200 | 2400 | 3600 |
| 人力资源总监 | HR Director | 10-15 | 1200 | 1680 | 2160 |
| 人力资源经理 | HR Manager | 5-10 | 780 | 1470 | 2160 |
| 培训与发展经理 | T&D Manager | 5-10 | 600 | 960 | 1440 |
| 薪酬福利经理 | C&B Manager | 5-10 | 720 | 1440 | 2160 |
| 人力资源专员 | HR Executive | 2-5 | 480 | 780 | 1080 |
| 招聘专员 | Recruiter | 1-4 | 480 | 660 | 840 |
| **信息技术/数字** | | | | | |
| 首席技术官 | CTO/ CIO/ CDIO | 10-20 | 2400 | 3300 | 4200 |
| 信息技术总监 | IT Director | 10-15 | 1200 | 2400 | 3600 |
| 信息技术经理 | IT Manager | 5-10 | 840 | 1320 | 1800 |
| 信息技术支持专员 | IT Support | 2-7 | 300 | 630 | 960 |
| 网络工程师 | Network Engineer | 2-7 | 300 | 660 | 1020 |
| IT安全工程师 | IT Security Engineer | 5-10 | 540 | 630 | 720 |
| IT项目经理 | IT Project Manager | 5-10 | 840 | 1320 | 1800 |
| 软件开发师 | Software Developer | 3-8 | 420 | 930 | 1440 |
| 数据工程师/科学家 | Data Scientist | 5-10 | 720 | 1260 | 1800 |
| UX/UI设计师 | UX/UI Designer | 3-8 | 480 | 720 | 960 |
| 解决方案架构师 | Solution Architect | 5-10 | 720 | 1080 | 1440 |
| IT销售经理 | IT Sales Manager | 5-10 | 720 | 1080 | 1440 |
| 售前顾问 | Pre-Sales Consultant | 5-10 | 600 | 900 | 1200 |
| **工程与制造** | | | | | |
| 工程总监 | Engineering Director | 10-15 | 1800 | 2100 | 2400 |
| 工程经理 | Engineering Manager | 8-10 | 960 | 1180 | 1800 |
| 质量工程师 | Quality Engineer | 3-5 | 300 | 420 | 600 |
| 工艺工程师 | Process Engineer | 3-5 | 360 | 480 | 800 |
| 项目工程师 | Project Engineer | 3-5 | 360 | 480 | 800 |
| **销售与营销** | | | | | |
| 全国总经理 | Country Manager | 10-15 | 3000 | 3600 | 4800 |
| 销售总监 | Sales Director | 7-15 | 2040 | 2400 | 3000 |
| 销售经理 | Sales Manager | 5-10 | 600 | 900 | 1200 |
| 业务发展经理 | Business Development Manager | 5-10 | 600 | 900 | 1200 |
| 营销总监 | Marketing Director | 7-15 | 1680 | 1920 | 2100 |
| 营销经理 | Marketing Manager | 5-10 | 600 | 900 | 1200 |
| 市场总监 | Digital Marketing Manager | 5-10 | 840 | 1140 | 1440 |
| **财务/会计** | | | | | |
| 首席财务官 | CFO | 10-20 | 2160 | 3180 | 4200 |
| 财务总监 | Finance Director/ Controller | 7-15 | 1200 | 2100 | 3000 |
| 财务经理 | Finance Manager | 5-10 | 720 | 1260 | 1800 |
| 会计 | Accountant | 5-7 | 540 | 750 | 960 |
| 金融分析师 | Financial Analyst | 5-7 | 600 | 780 | 960 |
| 财务专员 | Finance/ Accounts Executive | 2-7 | 300 | 450 | 600 |

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

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **人力资源** | | | | | |
| 人力资源总监 | HR Director | 10-15 | 700 | 1150 | 1600 |
| 人力资源经理 | HR Manager | 5-10 | 600 | 780 | 960 |
| 培训与发展经理 | T&D Manager | 5-10 | 240 | 360 | 480 |
| 薪酬福利经理 | C&B Manager | 5-10 | 340 | 400 | 460 |
| 人力资源专员 | HR Executive | 2-5 | 180 | 200 | 230 |
| 招聘专员 | Recruiter | 1-4 | 180 | 270 | 360 |
| **信息技术/数字** | | | | | |
| 首席技术官 | CTO/ CIO/ CDIO | 10-20 | 900 | 1750 | 2600 |
| 信息技术总监 | IT Director | 10-15 | 520 | 813 | 1105 |
| 信息技术经理 | IT Manager | 5-10 | 260 | 488 | 715 |
| 信息技术支持专员 | IT Support | 2-7 | 100 | 150 | 200 |
| IT项目经理 | IT Project Manager | 5-10 | 400 | 650 | 900 |
| 软件开发师 | Software Developer | 3-8 | 250 | 425 | 600 |
| 数据工程师/科学家 | Data Scientist | 5-10 | 300 | 525 | 750 |
| UX/UI设计师 | UX/UI Designer | 3-8 | 250 | 425 | 600 |
| 解决方案架构师 | Solution Architect | 5-10 | 200 | 300 | 400 |
| IT销售经理 | IT Sales Manager | 5-10 | 200 | 550 | 900 |
| 售前顾问 | Pre-Sales Consultant | 5-10 | 200 | 500 | 800 |
| **工程与制造** | | | | | |
| 工程总监 | Engineering Director | 10-15 | 960 | 1080 | 1200 |
| 工程经理 | Engineering Manager | 8-10 | 480 | 660 | 840 |
| 质量工程师 | Quality Engineer | 3-5 | 70 | 100 | 120 |
| 工艺工程师 | Process Engineer | 3-5 | 70 | 110 | 150 |
| 项目工程师 | Project Engineer | 3-5 | 100 | 150 | 200 |
| **销售与营销** | | | | | |
| 全国总经理 | Country Manager | 10-15 | 1440 | 1800 | 2160 |
| 销售总监 | Sales Director | 7-15 | 800 | 1000 | 1200 |
| 销售经理 | Sales Manager | 5-10 | 200 | 475 | 750 |
| 业务发展经理 | Business Development Manager | 5-10 | 200 | 475 | 750 |
| 营销总监 | Marketing Director | 7-15 | 720 | 840 | 960 |
| 营销经理 | Marketing Manager | 5-10 | 300 | 525 | 750 |
| 市场总监 | Digital Marketing Manager | 5-10 | 300 | 500 | 700 |
| **财务/会计** | | | | | |
| 首席财务官 | CFO | 10-20 | 2500 | 2875 | 3250 |
| 财务总监 | Finance Director/ Controller | 7-15 | 800 | 1400 | 2000 |
| 财务经理 | Finance Manager | 5-10 | 600 | 700 | 800 |
| 会计 | Accountant | 5-7 | 150 | 175 | 200 |
| 金融分析师 | Financial Analyst | 5-7 | 300 | 400 | 500 |
| 财务专员 | Finance/ Accounts Executive | 2-7 | 120 | 150 | 180 |

备注：
基本年薪：薪酬以当地货币印尼卢比计算，单位为100000，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

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **人力资源** | | | | | |
| 人力资源总监 | HR Director | 10-15 | 48 | 66 | 84 |
| 人力资源经理 | HR Manager | 5-10 | 36 | 48 | 60 |
| 培训与发展经理 | T&D Manager | 5-8 | 22 | 26 | 29 |
| 薪酬福利经理 | C&B Manager | 5-10 | 20 | 22 | 24 |
| 人力资源专员 | HR Executive | 2-5 | 12 | 15 | 18 |
| 招聘专员 | Recruiter | 1-4 | 20 | 25 | 30 |
| **信息技术/数字** | | | | | |
| 首席技术官 | CTO/ CIO/ CDIO | 10-20 | 72 | 108 | 144 |
| 信息技术总监 | IT Director | 10-15 | 60 | 78 | 96 |
| 信息技术经理 | IT Manager | 5-10 | 36 | 42 | 48 |
| 信息技术支持专员 | IT Support | 2-7 | 10 | 14 | 18 |
| IT项目经理 | IT Project Manager | 5-10 | 18 | 27 | 36 |
| 软件开发师 | Software Developer | 3-8 | 6 | 21 | 36 |
| 数据工程师/科学家 | Data Scientist | 5-10 | 24 | 42 | 60 |
| 解决方案架构师 | Solution Architect | 5-10 | 42 | 51 | 60 |
| IT销售经理 | IT Sales Manager | 5-8 | 24 | 30 | 36 |
| **工程与制造** | | | | | |
| 工程总监 | Engineering Director | 10+ | 72 | 78 | 84 |
| 工程经理 | Engineering Manager | 8-10 | 36 | 42 | 48 |
| 质量工程师 | Quality Engineer | 3-5 | 24 | 29 | 34 |
| 工艺工程师 | Process Engineer | 3-5 | 26 | 31 | 36 |
| 项目工程师 | Project Engineer | 3-5 | 30 | 33 | 36 |
| **销售与营销** | | | | | |
| 全国总经理 | Country Manager | 10-15 | 144 | 240 | 300 |
| 销售总监 | Sales Director | 7-10 | 84 | 102 | 120 |
| 销售经理 | Sales Manager | 5-10 | 24 | 30 | 36 |
| 业务发展经理 | Business Development Manager | 5-10 | 24 | 30 | 36 |
| 营销总监 | Marketing Director | 7-10 | 90 | 105 | 120 |
| 营销经理 | Marketing Manager | 5-10 | 42 | 51 | 60 |
| **财务/会计** | | | | | |
| 首席财务官 | CFO | 10-20 | 72 | 108 | 144 |
| 财务总监 | Finance Director/ Controller | 7-15 | 48 | 72 | 96 |
| 财务经理 | Finance Manager | 5-10 | 24 | 48 | 72 |
| 会计 | Accountant | 5-7 | 8 | 16 | 24 |
| 金融分析师 | Financial Analyst | 5-7 | 10 | 17 | 24 |
| 财务专员 | Finance/ Accounts Executive | 2-7 | 6 | 8 | 10 |

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

科锐国际版权所有

Investigo（科锐国际旗下公司）总裁
Gary Watson 先生

## 英国

### 区域趋势

脱欧可能会重塑英国经济，给各个行业带来不同影响。公投后英镑贬值导致通胀加剧，人们的实际收入减少，从而抑制了居民消费。而未来贸易制度的长期不确定性和贸易成本的上升预期，使企业投资增长受到限制。尽管增长有所放缓，英国的就业率达历史新高，随着企业投资减少和经济增长放缓，来英工作的欧盟移民人数下降，国内人员工资和业务成本可能会有所上升。其中，脱欧使化工行业、服务行业尤其是金融行业的业务成本大幅增加。如果英国脱欧过渡顺利，劳动生产率也将有所回升，英国经济将继续以温和的速度发展。

作为“一带一路”倡议下的重要合作伙伴，英国同中国近年来在贸易、投资、金融、能源等领域的合作卓有成效，两国互为重要投资来源地。英国素来被视为中国企业进入欧洲市场的“桥头堡”，投资项目从贸易、金融、电信等传统领域向新能源、高端制造、研发中心等新兴领域延伸。如今，面对着动荡的内外部环境，两国成为彼此不可或缺的重要贸易伙伴。脱欧后的英国与中国加强经贸合作的意愿更加强烈，两国经贸关系有望进入快速发展通道。

### 重点行业人才需求

**会计&金融**

在伦敦，技术类和大数据类企业越来越受到求职者的欢迎。虽然如亚马逊和谷歌这样的企业仍然是寻求发展的候选人的首选雇主，但我们也看到领先的电子商务企业，如Farfetch、Deliveroo和Just-Eat对人才的吸引力增加。企业需要拥有如商业智能 (BI)、财务建模甚至编码经验等新型技能的财会人员。同时，企业也看重人才是否具备较强的沟通和管理能力。如我们所见，越来越多的企业进行远距离联络办公，团队功能更加多元化，以适应市场变化。

人才缺口：具备BI、财务建模、编码经验等新型技能和金融BP从业经历的财会人员
人才来源：技术、金融、大数据类公司

**风险管理**

掌握自动化技术的人才持续走俏，企业需要既了解产品又拥有强大IT 技能（如VBA/R或Python）、监管知识的人才。其中，拥有机器学习和计量分析经验的人才成为今年的热门需求，具有风险全局观、善于处理人际关系的运营风险管理专业人员也很受欢迎。在企业方，投资银行和交易量大的贸易公司对于人才的需求最大。

人才缺口：市场风险管理、FRTB（交易簿的基本审查）、运营风险管理、计量分析员、信用风险管理、机器学习等职位人才
人才来源：具有数学/金融工程学位、掌握编程的毕业生和候选人

**合规管理**

自2017年9月以来，伦敦市场上共有18位反洗钱报告官（MLRO/SMF17）和反金融犯罪总监的人员流动，这是短短一年时间内所出现的最高人数。造成人员流动的主要原因是资深人员跳槽到更高职位，其之前的团队成员会跟随他们进入新公司，而替补他们的继任者也可能选择留下或离开。

此外，人们越来越关注“工作/生活平衡”的灵活工作方式，希望每周至少一天在家办公——这种模式是在2015年由诸如HSBC等企业开创的。弹性工作对于需长时间通勤到伦敦工作的人来说非常具有吸引力。

为应对监管压力，处理积压的工作和利用“地平线扫描”制定长远战略，众多企业对KYC专家的需求上升。能够自主工作、尤其是懂得KYC整个合规管理流程的候选人很受欢迎。

一些小型银行以日薪方式聘请高级金融犯罪专家来替代长期雇员。同时，他们也会雇佣一些初级的全职员工来执行新的政策和流程。

不管是初级还是高级的监管市场，其招聘需求都很旺盛。企业在市场滥用监管规定（MAR）和金融行为监管局（FCA）所打击的内幕交易防范方面更加积极主动。

由于两个大型基金项目在去年夏季结束，投资指导监管的候选人资源丰富。
在过去的一年里，固定收益咨询和合规监管的招聘岗位增多，可能由于这是企业回报最为丰厚的两个领域。精品咨询公司的招聘需求也有所增加，而由于小型“buy side”投资机构的候选人大多接触过广泛的监管操作，因而受到较多青睐。

人才缺口：交易监管、金融犯罪政策和KYC合规管理等领域专家
人才来源：已结束大型项目中的流出人员

**人力资源**

由于市场上专业人才的稀缺，我们看到为了实现增长目标，企业在过去的一年里优先考虑留住现有人才，而非对外引才，而这一趋势有望贯穿2019年，员工发展和留任相关岗位的需求因此上升。而在人力资源行业内部，大型共享服务中心（SSC）的创建，成为行业的主要趋势。其能够有效降低成本、增加利润、提高效率，影响着行业和从业人员的发展。但人力资源行业人才缺乏流动性，了解区域招聘市场的人才缺乏。

人才缺口：组织发展、人力资源变革与转型、人才管理（尤其是发展&留任方面）、HRBP等
人才来源：在相似的行业/规模的企业中，成功建立&运营员工发展与留任项目的HR人员

科锐国际版权所有

**变革&转型**

由于英国经济存在一定程度的不确定性，企业非常关注经济压力以及更广泛的市场竞争，这催生了转型的需求。变革与转型成为了所有行业的诉求。
其中主要的转型趋势有：

- 数字化转型：随着数字化时代的来临，企业被迫考虑其数字化存在，以满足消费者希望能够通过其网站、应用程序，实时聊天等方式进行互动的诉求。
- 客户体验：客户是企业转型之路的核心。CX计划通常与数字化转型计划相关联，确保企业能够赢得并留住客户。
- 敏捷转型：许多行业都在努力寻求敏捷化，但成效很慢，无法持续迅速敏捷地推动变革。这导致了对于具有敏捷经验的候选人的需求巨大。
- 运营改进：降低成本是所有企业尤其是大型公司的永久诉求。因此，企业大量需求具有强大运营改进和成本转换经验的候选人，以优化业务流程并改善EBITDA。
- 变革管理：失败的转型计划大都由于缺乏有效的变革管理。越来越多公司大力发展侧重在实施和人员方面的内部变革管理能力，包括沟通、人员参与度、培训等。

为了应对业务变革和转型的挑战，企业通过激烈的人才竞争招贤纳士。而具备咨询公司背景的、具有领导公司实现数字化变革或者成功转型的、来自敏捷急先锋——科技型公司的候选人很受重视和欢迎。

人才缺口：变革管理、项目管理、运营改进、敏捷转型、数字化转型等方面人才
人才来源：管理咨询公司如四大、小型精品咨询公司等的候选人以及经验丰富的行业专业人士

**发展战略**

战略咨询职能正在日益成熟。我们看到之前的咨询顾问转化为更广泛的行业角色，从普通战略团队到运营、数字化、国家经理和私募股权PE投资专业人士。市场似乎开始意识到专业的问题解决者（aka战略顾问）可以给企业、基金组织或初创企业所带来的真正价值。目前，越来越多的顾问开始创建公司或在早期初创企业中担任领导角色，正如硅谷的独角兽企业对伦敦金融城的影响。战略咨询人才最热门的行业仍然是软件和技术领域，能够看到行业对于“实现价值”或者说对人才定价的需求。但这种服务技能仍在发展过程中，具有很大的提升空间。

人才缺口：具有数学/统计学/计算机科学专业背景、掌握Tableau/Python/Alyterx-/R技能、大数据技术/洞察经验或商业尽职调查&价值创造项目经验的专家
人才来源：顶级咨询公司如麦肯锡、贝恩、BCG、西蒙顾和等

## 热门职位薪酬及平均跳槽涨幅

### 会计&金融

**金融业务合作伙伴**
60,000 - 80,000
10-15%

**FP&A/财务分析员**
55,000 - 65,000
10%

**集团报告经理**
60,000 - 75,000
15%

**财务经理**
55,000 - 70,000
10%

**财务总管**
65,000 - 85,000
5-10%

### 风险管理

**市场风险分析师**
60,000 - 80,000
15%

**运营风险分析师**
35,000 - 55,000
12-15%

**FRTB市场风险合同工**
500 - 700/天
10%

**金融风险计量分析师**
75,000 - 120,000
20%

**信贷风险分析师**
45,000 - 70,000
12-15%

### 合规管理

**交易风控副经理–AVP**
35,000 - 65,000
15%

**金融犯罪主管/MLRO**
85,000 -160,000
12-15%

**合规监督（所有级别）**
50,000 - 120,000
10%-22%

**合规主管**
75,000 - 120,000
20%

### 人力资源

**首席人力官（CPO）**
150,000 - 250,000
视情况而定

**人力资源分区总监**
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%

**整体薪酬回报总监**
80,000 - 150,000
10-15%

**L&D负责人**
60,000 - 90,000
10-15%

科锐国际版权所有

| | | | |
|---|---|---|---|
| 变革&转型 | 变革管理 | 项目管理 | 运营改进 |
| | 70,000 -120,000<br>15% | 80,000 - 120,000<br>10% | 70,000 -110,000<br>10% |
| | 敏捷转型 | 数字化转型 | |
| | 70,000 - 130,000<br>15-20% | 70,000 - 140,000<br>10-15% | |
| 发展战略 | 投资经理 | 定价经理 | |
| | 110,000 - 150,000<br>50% | 40,000 - 60,000<br>5% | |

数据来源：科锐国际资深行业专家对2019年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。单位为英镑。

科锐国际版权所有

## 薪酬趋势

会计&金融行业的整体薪酬稳定，在“buy side”的投资机构，从业人员的薪酬更依赖奖金。行业内跳槽后的平均薪资涨幅在10-20%之间，内部调薪水平在10%。其中薪酬涨幅较大的职位为金融风险计量分析师。

在人力资源行业中，公司内部升职的薪资涨幅一般为20%。原职位或薪水越高，涨幅越大。

由于企业面临的激烈人才竞争和变革转型的压力，商业变革领域关键职位的薪酬一直上涨。其中，变革管理、数字化转型和敏捷转型是薪资增幅最大的三个关键经验领域。

在战略咨询领域中，薪酬最高的均为私募股权（PE）背景的公司。这些公司愿意为获取杰出人才支付额外费用，通常比市场水平高出15-20%。初创企业的基本薪资最低，但会定期提供股票期权作为弥补。银行、金融服务业以及制药行业是非PE机构中能够给出酬劳最高的雇主，主要源于其对于细分领域高技能人才的硬性需求。

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **会计&金融** | | | | | |
| 财务总监 | Finance Director | 10+ | 100 | 130 | 160 |
| 财务总管 | 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 |
| **风险管理** | | | | | |
| 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 |
| **合规管理** | | | | | |
| 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 |
| **人力资源** | | | | | |
| 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 |

科锐国际版权所有

# 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **变革&转型** | | | | | |
| 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 |
| **发展战略** | | | | | |
| 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

科锐国际版权所有

**关于调研**

2019年1月发布，历时75天，对近4000家企业（其中外资占比60%，民营30%，国企、政府、非盈利组织10%）及科锐国际信息库中的200,000余名中高级管理及专业候选人薪资数据进行分析，60多位行业及职能资深顾问进行点评。

---

**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）**

3,000+ 个　长期服务客户

2,000+ 位　专业招聘顾问

90+　家　全球分支

23　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、校园招聘会、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**

| | |
|---|---|
| 招聘流程外包最佳服务商 | HRO Today Baker's Dozen |
| 中国区最佳综合招聘机构奖 | The RI Awards of China |
| 大中华区最佳灵活用工服务机构 | 《人力资本管理》杂志 |
| 中国最佳猎头机构 | 《第一资源》 |

| | | |
|---|---|---|
| Mainland China | 中国大陆 | +86 - 400 - 050 - 7798 |
| HongKong | 香港 | +852 - 3589 - 6891 |
| India | 印度 | +91 - 802 - 559 - 0003 |
| Singapore | 新加坡 | +65 - 6632 - 3388 |

www.careerintlinc.com

科锐国际研究中心

2019科锐国际版权所有