

TRENDS INSIDE

TALENT TRENDS & SALARY GUIDE 人才市场洞察及薪酬指南

2022

概览	3
行业	
大健康	10
高科技	23
泛娱乐	31
互联网	38
工业互联网	42
集成电路	47
金融	51
地产	59
基础建设	63
汽车	67
消费品	75
零售	79
农业	83
教育	87
职能	
人力资源	95
法务	98
财务	101
采购/供应链	105
数字化转型	108
区域	
环渤海	112
江浙	119
长江中游	127
大湾区	135
成渝	157
东北	162
西北	168
海外	181
关于科锐国际	189

观势·观薪·观心





概览

2021年，全球进入新冠疫情常态化的新阶段，短期虽然实现了疫情初步缓解后的强势反弹，但疫情的反复为全球经济增长带来了不容忽视的下行压力，据世界银行发布2022年1月期《全球经济展望》报告指出，预计全球经济增长将显著放缓，从2021年的5.5%降至2022年的4.1%，2023年进一步下降至3.2%。

尽管面临世纪疫情冲击，百年变局加速演进，中国经济在“十四五”开局之年表现亮眼，经济总量达到114.367万亿元，同比增长8.1%，在世界经济中的比重由17%以上扩大到18%以上，呈现出“稳中有进”和“高质量发展”两大特征。与此同时，党中央提出深入实施新时代人才强国战略，加快建设世界重要人才中心和创新高地的工作部署，各地政府加速推进以人才为核心的科技创新和产业升级，并带来人才市场分布与流动的相应变化。

2022年，科锐国际市场研究中心连续第十年发布《人才市场洞察及薪酬指南》报告，通过持续追踪对比产业变迁背后的企业人才需求变化，人才数据库中人选雇佣实际薪酬大数据分析、专家顾问访谈，洞察发现2021-2022人才市场呈现如下特征：

硬实力：创新驱动领域集聚百万年薪人才，供需失衡造成“内卷”式人才抢夺

在新的全球竞争格局下，国产替代升级加速，创新驱动成为实现高质量发展的重要因素，同时也倒逼区域和企业打造更强的自主创新能力，迫切需要更多硬实力及高层次人才支撑。在政策和资本的助推下，以集成电路、生物医药、新一代信息技术领域为代表的创新型企业成为各地重点培养的市场主体，不仅数量大幅攀升，成为吸纳人才主角，并且由于激烈的人才竞争甚至出现自上而下“内卷”式人才抢夺。

具体来看，在芯片供应持续紧缺的背景下，集成电路领域延续热度，薪酬表现为各职能全线上涨。其中，CPU/GPU领军人物、异构计算的领军人才，AI芯片研发总监年薪均超过200万，设计类职位依然处于涨幅最快类型，跳槽涨幅可多达50%。在生物医药领域，创新产品加快了上市步伐，药物研发管线持续扩展，产业的繁荣为医药创新生态系统的人才建设带来了巨大的挑战，不仅是研发中的关键职能和中高层骨干，甚至包括研发基础层的临床监查员人才缺口不断加大，供需不平衡造成整个行业人才流动率居高不下，跳槽涨幅超出平均比例范围，一人名选同时被10个以上猎头接触或雇主邀请面试，手里有4-5个Offer稀松平常。在新一代信息技术领域，各地政府大力推进数据“高质量”治理，建立完善的数据监控、诊断评估、数据维护体系，并带来人工智能算法研究和实践、大数据平台建设及数据运营相关技术专家需求。

代表领域

集成电路	CPU/GPU领军人物	AI芯片研发总监	EDA软件研发工程师
 200-500万	 200-500万	 60-120万	
 20-30%	 10-30%	 20-40%	

生物医药	细胞治疗CTO 200-300万 30%	mRNA高管 120-200万 40+%	基因治疗CSO 200-300万 30%
------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

新一代信息技术	大数据专家 150-200万 15-20%	云平台专家 100-150万 15-20%	应用架构师 100-150万 10-15%
---------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

K分化：质量并重调整重塑，人才市场需求呈现冰火两重天

随着中国经济从追求简单高增速向追求高质量发展的转型，诸多行业进入调整重塑的新阶段，并折射出人才市场需求的 K 型分化：一方面消费型的“粗放式”发展受制约，规范合规进一步加强，反垄断法、强化游戏监管、“双减”靴子落地、房地产进入全面调控阶段，并由此带来教培行业的被迫裁员潮、互联网行业的人才外溢、地产行业的精简缩编。另一方面，《“十四五”数字经济发展规划》政策提振，提出以技术创新为核心，以数据赋能为关键，以新兴信息基础设施为基础，以融合型人才为支撑，大力推进数字产业化、产业数字化，做大做强数字经济。在产业数字化转型新增长机遇的背景下，各行业数字化相关岗位人才需求全线增长。与此同时，2021 年元宇宙概念火热，由元宇宙概念衍生的元宇宙游戏制作人需求开始显现，并且薪酬高于普通游戏开发者 50% 以上。

代表行业	K分化- 需求下行	K分化- 需求增长
互联网	全面调整优胜劣汰，各岗位中裁撤素质、技术不够过硬的人才	产业互联网：Java工程师、数据分析师、C++工程师、解决方案架构师 数据类：数据产品、数据挖掘、数据建模分析
泛娱乐	影视制作、秀场类直播	3D前端技术、元宇宙游戏制作人、云游戏开发工程师、内容生产运营、审核
汽车	传统机械研发类、基础制造工艺、燃油系统相关岗位	软件、算法、操作系统等研发人才，新能源三电系统技术人才、充电技术及新燃料电池技术相关人才
金融	人财法审等中后台岗位	智能风控、大数据产品、数据科学、算法等金融科技方向
教育	学前少儿培训、拍照搜题APP、少儿思维、少儿语言培训	素质类教学教研、教育信息化、职业教育
消费品	线下销售	数字化转型、品牌、产品研发、用户运营
地产	民企地产中高层管理职位，如项目总、城市总、区域总、副总裁，投资岗、成本岗	营销、设计、工程项目，高端运营管理

跨圈层：企业业务延展应对不确定性，复合型人才成为重点吸引对象

外部环境的不确定性和多变性愈发显著的大背景下，企业在稳固核心竞争优势的基础上，纷纷谋求跨界转型，拓展上下游产业链，下沉或进军新市场。既有企业原有相关行业经验，同时又具备新领域能力要求，能够同时覆盖不同圈层的复合型人才成为重点吸引对象。

从具体行业来看，工业互联网领域既具备云计算的专业技术背景同时又熟悉生产制造流程的专业技术、企业管理等多层次、多维度的人才需求量较大；在金融领域，供应链金融人才细分需求明显、跨界融合突出，行业研究类岗位则需要懂技术、深入行业、同时又具备专业金融知识的人才；农业领域新型农业企业对人才的需求则主要围绕跨产业融合、智慧农业岗位；泛娱乐领域生态搭建及相关业态复合型管理人才稀缺；房地产虽然面临持续裁员，总职位量相比去年急剧减少，但既懂业务，又懂行业前瞻性分析、业务规划的高质量复合人才依旧受到热捧。

跨圈层同样体现在人才能够适应不同的企业文化，外资+民营、成熟+新兴、海外+国内，多元化的背景和综合素质，是企业考察中高管人才的重要维度。

长周期：稳中求进，供需双向需摒弃浮躁、修炼内力，增强韧性

当前，我国已经进入改革开放后的第四轮经济长周期，各地政府和企业把握在把握产业发展趋势的同时，更注重稳中求进、专精特新，着眼长周期构筑新增长极，避免大而不美、大而不强，大而不久。而对于求职者来说，更需要摒弃浮躁，修炼内功，增强自身抵御外部风险的韧性。

科锐国际市场研究中心提取对比了 2013-2022 十年间代表领域高频需求人才岗位，帮助雇主及求职者更加清晰了解十年长周期变化，并期待通过“服务+技术+平台”人力资源一体化方案与长期相伴，助力企业和求职者赢得新周期的第二增长曲线。



2022重点领域主要人才缺口及热门岗位

重点领域	细分板块	人才缺口
大健康	医药	销售总监、大区经理、地区经理、区域推广经理、大客户经理、市场准入经理、医学、临床、注册岗位、质量分析、质量总监、纯化工艺、制剂工艺
	医疗器械	高端研发岗、注册、产品管理、海外营销
	医疗互联网	市场营销、专业化技术岗位
	医疗服务	高级职称人才、社会办医院院长、高端科室主任、学科带头人、互联网线上医生
高科技	芯片	IC设计工程师、IC验证工程师、EDA软件研发工程师、半导体模型开发、数字验证工程师、FPGA 专家、晶元封装工程师
	新消费	供应链、品牌营销、设计与视觉创意、产品研发、数字市场、零售运营优化、信息技术
	大数据	数据安全、数据科学家、推荐算法、用户增长
	数字化转型	产品、技术、运营、营销等
	云计算	解决方案、数据中心、容器技术应用、企业级SaaS服务、网络设计、云运营、复合型管理人才
泛娱乐	电影&剧集	影视制作高端人才
	综艺	丰富制作经验的大型网综项目负责人、综艺节目研发
	音乐	音乐版权、优秀音乐制作人、在线直播负责人、虚拟偶像打造人才
	IP	IP开发、IP运营及增值服务等高级管理人才
	互联网内容	全类目总编、垂直运营人才、社区运营、粉丝运营等高级管理型人才
	游戏	顶级游戏制作人（头部产品）、TA技术美术、引擎开发专家、UE4 次时代开发专家、云游戏开发专家、元宇宙概念制作人
	直播	商务、产品、运营、技术等中高端岗位
	内容生态	中台运营、内容审核、生态治理、创作者服务运营等中高端岗位
互联网	互联网	产研方向的开发、工程、C++岗位；算法、ToB的产品经理
工业互联网	工业互联网	CTO、CIO、解决方案架构师、销售管理岗、产品经理、平台架构师、数字化经理、两化融合人才、解决方案人才、硬件人才、销售人才、实施人才等
集成电路	集成电路	模拟IC设计工程师、物理后端工程师、IP专家、CPU内核设计工程师、CPU验证工程师、ISP设计工程师、SoC系统架构师、AI芯片研发总监、导航芯片研发总监、CPU/GPU领军人物

2022重点领域主要人才缺口及热门岗位

重点领域	细分板块	人才缺口
金融	投资	热门行业研究员、权益投资、固收投资、FOF投资、硬科技、智能制造、碳中和、大健康方向投资人员；有产业背景且有行业投资经验的候选人
	投行	高级管理类人才、中层团队负责人、具备产业背景的投行类人才
	风控	CRO、风险总经理、市场风险、信用风险、风险策略、风险模型、数据分析、反欺诈
	金融科技	CIO、信息技术部总经理、安全专家、安全架构
地产	地产	资产管理负责人、企业SAP、项目总、营销总、产城招商总；央企的工程、设计、营销、成本、商业条线
基础建设	基础建设	智慧城市、智慧工地、EPC设计管理、传统工程岗、传统施工技术岗
汽车	汽车	自动驾驶 CTO、智能车联网负责人、算法工程师、信息与网络安全工程师、车企数字化工程师、电驱动系统总监、电子电器架构专家、底盘线控系统专家、城市总经理、用户运营总监、用户增长策略高级经理
消费品	消费品	数字化营销、产品创新、品牌营销
零售	零售	创意设计类人才、商品企划类人才、全渠道零售类人才、整合营销类人才
农业	动物科学	环保总监、种养结合负责人、兽医总监、养殖场长、研发总监、营销总监、市场总监
	植物科学	农艺师、农艺服务总监、数字营销经理、信息化经理、产品开发总监、研发总监、土壤与环境专家
教育	青少儿教育	产品、渠道销售、素质类教学教研
	国际教育	运营管理人才、教学教研人才
	职业教育	高级管理、教学教研、市场品牌
	教育信息化	销售渠道人才、产品人才、教育研究人才
人力资源	人力资源	HRBP、熟悉互联网薪酬体系与制度的专业人才
法务	法务	IP、数据合规
财务	财务	成功主导过A股或港股上市经验的CFO和投资者关系及财务分析等岗位
采购/供应链	采购/供应链	间接采购负责人、营销品类采购专家；需求计划管理、供应链优化、供应链运营负责人
数字化转型	数字化转型	首席数字官、首席信息安全官、首席数据官、数据架构师、云计算架构师、人工智能

2022重点领域主要人才缺口及热门岗位

重点领域	细分板块	人才缺口
环渤海	青岛	人工智能算法（图像识别、语音识别）、数字化转型专家、医疗大健康科技总监、金融科技专家、传统制造研发专家、组织发展专家、薪酬绩效专家等
	天津	产品总监、技术总监、投资总监、银行支行行长、研发总监（适配）、编译器研发工程师
江浙	金融科技	技术研发、数据、算法、产品、信息安全等方向
	电商直播	直播运营、产品运营、数据分析
	集成电路	数字IC设计工程师、ASIC设计工程师、FPGA工程师、模拟IC设计工程师、射频IC设计工程师、射频模块设计工程师
	航空航天	算法工程师、飞行器设计与制造、飞机设计与制造、卫星星务软件开发类、结构设计类、算法控制类
长江中游	互联网	人工智能、云计算、物联网、大数据、芯片等研发领域高端人才
	智能制造	智能化工厂规划、物流规划、IE、智能控制、计算机视觉、大数据、软硬件开发、电气等方向人才
	地产	房地产开发人才（城市总、财务总监、设计总监等）、地产商管人才（招商总监、运营总监等）、产业地产人才（园区运营总监、招商总监等）、文旅地产人才（前策总监、规划设计总监等）
	金融	融资总监、高级投资经理、风控总监、AMC 业务经理、投行业务经理、首席技术官、金融科技领域人才
大湾区	金融	财富管理类人才、金融科技类人才、大数据、风控等领域
	金融科技	软件开发（Java、C++）、数据开发、云计算、信息安全、AI 算法、区块链、量化、测试、产品、运维
	研发	产品经理、算法、系统工程师、嵌入式软件工程师、硬件工程师、结构工程师、项目经理等
	软件	研发、营销、运营、产品解决方案
	数字化	数字化转型专家、CIO、数据专家、系统架构师、产品经理
	地产	工程类、营销管理岗、成本管理岗、物业管理岗、商业管理岗
	供应链	芯片采购专家/总监、(电子)供应链总监/VP、质量管理总监、生产运营总监、智能制造VP
	人力资源	全行业TA岗；研发、供应链体系人力资源专业管理人士
	财务	IPO、财务分析、业务财务、财务信息化、共享中心、产品经理、内控岗位
	零售	市场方向 - 品牌总监、公关总监等；销售方向 - 电商、销售经理等

2022重点领域主要人才缺口及热门岗位

重点领域	细分板块	人才缺口
成渝地区	地产	融资总经理、营销总经理、物业收并购总监
	生物医药	首席医学官、BD总监，抗体研发总监、药化总监、CMC总监
	金融	融资高端人才、资本运营类高端人才、产融结合类高端人才、供应链金融类人才
	互联网	数据架构师、首席技术官、人工智能高端人才、云计算高端人才
东北地区	IT行业	高级 Java 工程师、Web 前端高级工程师、Python 高级工程师
	汽车	软件研发、电子电器、系统集成
西北-西安	互联网	架构师/工程师、云计算工程师、算法工程师、AI、嵌入式软件、IC设计/验证、模拟设计等
	智能制造	智能装备、工业大数据、人工智能、数字化、物联网方向人才、硕博高学历人才
	地产	商业领域人才（商管总经理、运营总经理、商业项目总）、物业领域人才（物业总经理）、产业总经理、产业招商总监
西北-乌鲁木齐	生物医药	药品研发、检验师、医药销售
	能源化工	项目管理、电力设计、研发与技术
	装备制造	商务拓展、大数据、工程师、安全管理
	新一代信息技术	项目经理、软件工程师、网络工程师、产品经理
	文化旅游	商务拓展、新媒体运营、影视创意总监、设计总监
亚太	大健康	研发人才、注册事务人才、销售人才
	高科技	软件开发、数字营销、SaaS/Cloud市场开发、CTO、数据科学家等技术类人才
北美	大健康	研发人才、生产/销售人才、国家经理等
	高科技	后端开发/工程师、前端开发/工程师、网络安全工程师、数据中心工程师、市场总监、产品总监等
欧洲	大健康	研发人才、临床开发相关人才、市场经理等
	高科技	资深商业拓展、数据隐私专家、社媒经理、战略投资总监、网络安全工程师等





科锐国际高级业务总监
周晏静 女士

大健康

行业趋势

后疫情时代，伴随着技术深度的不断渗透和资本的持续流入，医药行业市场规模持续扩大。在大健康领域，中国市场已经不仅仅局限于体量大，创新的驱动使我国正成为全球医疗创新引擎。2021 年是《“健康中国” 2030 规划纲要》第二阶段和十四五规划的开局元年，在政策持续利好的前提下，未来十年将会是中国医疗产业的黄金十年。“双循环”的经济发展模式促使我国大健康行业各领域不断变革，包括传统药店在内的医药公司积极探索新的营销渠道来拓宽市场。互联网医疗在 5G 以及 AI、大数据等技术手段的赋能下表现出强劲的生命力。在政策的驱动下，医疗器械国产化替代的脚步不断加速，地产医疗回归理性。

医疗细分领域迎来高速发展，数字技术正在重塑医疗健康产业的未来，大健康领域人才需求持续强劲，制药、生物技术、互联网医疗、高端医疗设备等领域人才需求旺盛，复合型高端人才成为各大企业竞相争夺的优质资源。从全球人才流动趋势上看，随着本土药企竞争力的持续增强，对海外研发人才构成了强劲的吸引力，人才持续内流，进一步促进了医疗产业繁荣。

整体行业及细分领域人才需求

医药

医药营销

生物医药行业在我国迅猛发展，与之相对应，生物医药行业的市场营销开始扮演越来越重要的作用。疫情的驱动使得互联网医药营销蓬勃发展，行业规模持续扩大，吸引互联网公司巨头以及各级政府单位纷纷布局。在医药行业竞争日趋激烈的形势下，医药营销模式的选择决定着医药企业的生存和发展，随着我国医药虚拟市场管理体系的不断健全，在合法合规的前提下进行生物医药产业营销模式的创新变革显得尤为重要。

集采常态化之后，医院作为处方药销售的核心渠道会被极大弱化，医药零售或许承担起处方药销售的重要渠道，因此各公司把销售中心逐渐也在往零售端倾斜，大力拓展院外市场，包括传统药店零售以及布局电商渠道。

从人才方向上，创新药营销人才需求增加。近几年创新药企业快速发展，大量资本持续注入创新药在研项目，随着项目逐步商业化后，对于医学、市场、销售、大客户和政府事务方面有大量人才需求。

人才缺口：销售总监、大区经理、地区经理、区域推广经理、大客户经理、市场准入经理

人才来源：同类型公司

医药研发

得益于过去几年良好的医药创新环境和利好政策，生物医药科技公司的数量与在研创新药的数量都呈现爆发式的增长。民营公司和外资企业争先布局医药赛道，全国从事创新药研发的初创公司数量较往年迎来了大规模的增长，中国创新药的生态链已基本形成。

区别于传统大小分子药物开发，新冠疫情的爆发促使mRNA疫苗技术研发持续升温，吸引国内外疫苗大厂纷纷布局该赛道。国内企业在mRNA新冠疫苗研发上表现优异，但研发技术水平和国外相比仍有较大差距，随着涉足该项技术的企业数量不断增多，整个行业还需要大量的技术积累和人才储备。

同时还有很多新的热点技术值得注意：AI赋能小分子、大分子以及ADC药物的开发；蛋白降解技术；核药研究等等。新赛道对于各种类型的人才需求都很旺盛，需要创新能力强的科研人员、复合型医学开发者等。原有赛道的人才需求依旧旺盛，涉及各个岗位和职能部门。

临床开发

过去几年，中国医药创新药研发产业迎来了大规模爆发式增长，创新产品加快了上市步伐，药物研发管线持续扩展，资本的不断涌入也加速了临床开发的进程。产业的繁荣发展给我国医药创新生态系统的人才建设带来了巨大的挑战，各层次人才缺口不断加大，企业迫切需要大量高水平研发人才的加盟。与此同时，供需不平衡也造成整个行业的人才流动率非常高。

展望未来，随着新药研发市场兴起、相关政策持续推出，承担关键临床开发任务的人才缺口依旧较大，药企研发机构中的关键职能和中层骨干依旧是稀缺人才，作为研发基础层的临床监查员岗位需求不断激增，CRA人才市场存量严重不足，资深人才更是凤毛麟角。此外，越来越多的医药公司开始布局海外市场，企业迫切需要建设海外临床研发人才梯队。

人才缺口：医学、临床、注册岗位

人才来源：跨国公司、大型国内企业、同类型创新药企业、海外人才引进

制造板块

随着MAH制度下行业对CMO、CDMO业务委托需求的增加，CMO、CDMO领域的人才需求持续增加，同时为确保CMO生产过程中较高的产品质量，尚处于发展阶段的药企纷纷设置外部质量管理岗位，质量管理经理和总监人才缺口较大。

疫情大背景下，社会对疫苗的整体需求量大幅增加，为保障疫苗的充足和及时供应，全国新建和改扩建了大量疫苗基地，这使得基地建设和生产、质量管理层级人才需求整体激增；同时为了提高产能和优化供应链，提升疫苗供应效率和质量，GSP质量管理岗位需求也不断增加，GSP质量经理/总监需求增多。

人才缺口：质量分析、质量总监、纯化工艺、制剂工艺

人才来源：跨国药企、大型国内药企、跨国民营CRO和CDMO、同类型创新药企业、海外人才引进

医疗器械

今年医疗器械行业整体呈现较为活跃的状态，人才需求持续增长，甚至开始出现从营销端口逐渐往上游转移的情况；VBP下人才流动开始聚焦一些新方向，政策的影响也对业务模式的创新提出了更高的要求，一些新兴岗位应运而生。国产化替代的脚步不断加速，新冠疫情对医疗器械行业影响深远，市场扩容和基层下沉将迎来需求高峰。

从领域看，伴随疫情在国内的逐渐平稳、国家相关政策的陆续出台、资本市场的关注与不断投入，一批创新性强、技术含量高的器械产品进入临床乃至上市阶段，这其中既包含具备先天技术优势的进口产品，也涌现出越来越多的国产创新品牌。热门板块主要包含介入类耗材、医疗机器人、人工智能、互联网医疗等，这些人才的缺口较为明显。而部分耗材领域的VBP也导致一些传统领域，如冠脉、骨科等面临较大的市场挑战，部分人才开始呈现从领域出逃的情况。IVD领域，在政策的大力支持下，已实现部分产品的国产替代，国内研发类岗位需求有一定比例的增加。仪器研发、试剂研发人才的跳槽涨幅超出正常比例范围；外企积极布局在华业务，与本土企业合作开发产品，寻求新的增长点，市场及BD的职位机会增多。

从企业类型看，国产热门领域吸引外资人才的能力加强，薪资待遇开始具备竞争力，同时因为股票期权等的加持，对外资人才的吸引力不弱，尤其在中高端管理人才的层面。而传统外资企业，因为企业平台、培训发展、配套福利等较为健全，依然维持着对人才的强吸引力。

从职能看，研发类人才短缺，尤其是拥有海外研发经验的人才备受市场热捧。而临床、注册等岗位需求大幅增加的同时，严格的法规也对人才提出了更高的要求，招聘市场呈现人才供不应求的趋势。另外由于国内企业海外出口的需求涌现，国际注册人才显得更加急需。而全国的器械工厂已经初具地域特点，主要分布在长江三角洲、珠江三角洲和京津冀环渤海湾三大区域，同时对于质量体系的要求在不断提高。营销方向，国内企业希望具备外企管理经验的人选帮助企业快速进入市场亦或提升一个台阶，同时伴随越来越多国产产品的出口，海外销售岗位的需求不断增加。而外资企业，市场部的缺口较为明显，除了传统产品管理岗位的正常需求，一些新方向格外抢手：一是涉及新产品导入的产品管理岗位，行业竞争愈发激烈的背景下，将研发管线中的产品推进上市成为重中之重。二是数字化营销岗位，一些传统做法正在被新的市场传播方式取代，而器械行业过往在此类人选的储备上明显不足。

新的变化和转移已经悄然发生，我们相信，在2022年这样的趋势还会持续强化。

人才缺口：高端研发岗、注册、产品管理、海外营销

人才来源：外资向民营的流动，海外向国内的流动

互联网医疗

互联网医疗依然保持蓬勃发展的势头，不论是传统的互联网企业还是传统医药、医疗公司都在布局“互联网+大健康”产业。自2014年起，国家卫生计生委《关于推进医疗机构远程医疗服务的意见》首次提出医疗机构通过信息技术手段对机构外的患者开展远程服务属于远程医疗。2016年10月，《健康中国2030规划纲要》明确对互联网医疗的支持态度，将健康医疗提高至国家级战略高度，越来越多的资本关注以及投入到“互联网+医疗”的业务板块。2020年初爆发的新冠疫情迅速催化了产业的成长，紧随而来2020年2月，国家医保局和国家卫健委联合发布《关于推进新冠肺炎疫情期间开展“互联网+”医保指导意见》，将慢性病“互联网+”复诊纳入医保，以及2020年7月17日，国家卫健委在官网公开发布与国家中医药管理局联合印发的《医疗联合体管理办法（试行）》，提出加快推进医联体建设，逐步实现医联体网格化布局管理。一系列举措向外界展现出了不论是国家政策还是市场发展前景，“互联网+医疗”将会是未来几年内备受重视的业务板块。

目前，阿里巴巴、京东、百度等互联网巨头也都不断深耕大健康领域，不断扩充其互联网医院的业务体量；另一方面，从早期的数字化创新业务到近期搭建互联网医院平台业务，传统药企在目前国内医改环境的影响下也在不断转型。值得一提的是由于医药政策改革及AI大数据等技术手段的兴起，越来越多涉足“数字疗法”的公司也在“互联网+医疗”的业务版图上画上了浓墨重彩的一笔。这些不断壮大完善的公司都向人才市场散发出强烈的岗位转型及需求的信号。

当然，由于“互联网+医疗”相关公司业务的不扩张并日趋完善，在人才大量需求的前提下，对人才能力、素质的要求也在不断提高，比如企业不再以一个开放的态度吸纳传统互联网或者传统医药行业背景的候选人，而是更看重候选人出色的“互联网+医疗”从业背景以及项目经历。

从人才热需方向上，中高层运营、营销或者技术人才以北京、上海、广州、杭州需求量最大。

人才缺口：市场营销、专业化技术岗位

人才来源：市场营销类岗位更多来自于目前已经成型的互联网医疗公司、传统医疗以及制药公司；专业化技术岗位主要来自各类互联网公司

医疗服务

医疗服务产业是国家的重要支柱产业，行业整体发展前景较好。国家逐渐将医院的营收入当地政府的考核指标，各级地方政府也陆续出台了相应的政策支持医疗服务产业的进一步发展。随着我国经济逐渐复苏，全国居民可支配收入持续增长，疫情常态化防控举措的实施也使居民更加意识到投资健康的重要性。庞大的老年人群体、残疾人群体和慢性病群体驱动了我国康复医院的崛起，康复医疗服务有望迎来快速发展期。疫情促使企业和科研院所加大了在医疗卫生健康领域的研发投入，相关医疗技术取得了重大突破。与此同时，互联网医疗在5G的赋能下将会实现更多可能。对于地产医疗，受制于地产政策的影响，地产公司以维护主体业务为主，地产医疗方面有所回缩或者调整。

公立医院在去年疫情期间发挥了巨大的作用，相关政策的倾斜加速了后疫情时代公立医院的发展，公立医院立足本院的建设发展，持续加大人才引进力度，尤其在非省会城市，“强专科、大综合”积极探索专科医院发展思路，建立康复、妇产、口腔、眼科等特色科室，引进专家团队来进一步扩张版图。在此背景下，放射科高级职称、超声科高级职称、肿瘤内科主任等岗位需求较大。社会办医制定了特色专科医院的发展战略或者采用医疗集团的形式来寻求更大的发展，社会办医疗机构在院长、高端科室主任等岗位有较大需求。外资医疗机构的从业人员整体平均年龄较小，此外，外资医院大多在经济发达的区域选址，如和睦家医疗，外资医疗重点突出品牌特色科室，采用连锁品牌的方式抢占市场。

而对于疫情期间兴起的互联网医疗服务，得益于5G的加速部署和相关政策法规的出台而快速发展，医生的观念也更加市场化，线上问诊医生、互联网医疗医生运营人才、医院信息化人才缺口较大。

随着“三胎”政策的全面推行，妇儿医疗行业依旧保持强劲的增长势头，妇儿医疗服务支出持续增加，专科妇儿医院也得到了迅猛的发展，产科及儿科领域的人才需求旺盛。在《健康口腔行动方案（2019-2025年）》等政策文件的支持下，人们对口腔健康的关注程度持续高涨，口腔连锁板块发展迅速，口腔内科、口腔外科等岗位空缺日益严重。主流板块，如肿瘤、影像、核医学科、眼科等依旧需要大量高级职称人才。总体而言，高级职称医生、互联网医生需求旺盛，但中医人才相对于西医饱和，市场对于中医的需求较少。

从人才流动来看，公立医院实施了一系列医改措施，医生外流比以往增多。但总体来说，流动性依然相对较小，公立医院特别是三甲医院在人才吸引和获取上依然有明显优势。从区域的角度来看，经济发达地区高学历医生涌入集中，周边城市留人困难，西北、东北地区高学历人才流失严重，成都、武汉等地因本地医疗资源丰富人才流动相对稳定。

从人才获取渠道上来看，公立医院仍旧以校招、内招为主。同时，公立医院使用市场化方式引才比如猎头的观念比去年更为开放，许多公立医院加深了与外部猎头公司的合作，从外部引入大量医疗卫生健康领域的专业人才，加速高层次人才梯队建设；对于社会办医而言，医疗集团加大招聘力度，得益于人才结构的不断完善，社会办医疗机构利润实现了大幅增长；而对于新建医院，如何将现有的人才留住、如何扩展招聘渠道并提升医疗水平吸引外来人才是很大的难题。

人才缺口：高级职称人才、社会办医院院长、高端科室主任、学科带头人、互联网线上医生

人才来源：公立医院、社会办医院

热门职位薪酬及跳槽涨幅

医药营销



销售总监

80-120万
 10-20%

大区经理

50-80万
 10-20%

地区经理

30-50万
 10-20%

区域推广经理

30-45万
 10-20%

大客户经理

35-50万
 10-20%

市场准入经理

35-55万
 10-20%

医药研发



mRNA高管

120-200万
 40+%

基因治疗CSO

200-300万
 30+%

细胞治疗CTO

200-300万
 30+%

医疗器械



注册经理

40-60万
 25-35%

注册专员

17-25万
 25-35%

研发项目负责人

40-80万
 25-35%

海外销售总监

60-100万
 20-40%

海外销售经理

30-50万
 20-30%

QMS经理

30-50万
 30+%

PMS经理

40-50万
 30+%

产品经理

45-60万
 25-30%

互联网医疗



平台运营负责人

100-150万
 10-30%

用户运营负责人

100-150万
 10-30%

专病运营负责人

100-150万
 10-30%

BD业务负责人

100-150万
 10-30%

数字疗法负责人

100-150万
 10-30%

营销业务负责人

100-200万
 20-30%

医疗服务 	康复学科带头人  60-80万  15-30%	妇科主任  60-80万  15-30%	产科主任  60-80万  15-30%
	医疗院长  80-120万  15-30%	互联网线上问诊医生  30-50万  15-30%	互联网医院院长  45-80万  15-30%
	放射科高级职称  55-80万  20-30%	超声科高级职称  50-70万  15-25%	肿瘤内科主任  65-100万  20-30%
	口腔种植中高级  45-150万  20-40%	口腔正畸中高级  45-150万  20-40%	眼科博士（视光学）  50-120万  20-40%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022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

医药营销领域，外资企业和传统民营企业薪酬涨幅在5-10%。其中，民营创新药业务薪酬涨幅较高，自然涨幅在8-15%，跳槽涨幅在20-30%不等。

医药研发领域今年薪酬依旧保持稳中向上的增长态势，自然涨幅在30-40%不等。研发和CMC岗位薪资涨幅较高。

医疗器械领域，经历了2021年市场需求对比前一年招聘停滞带来的恶补式增长，2022年，需求应该会趋向正常，增长应该会趋于稳定。但研发、注册、海外营销等热门岗位依然可能因为供需的不平衡，有较高增长。产品管理岗位，虽然常规化但需求量较大，故应可维持平稳增长。综合整体市场各职能岗位，跳槽涨幅依然维持在20%-25%。

互联网医疗整体薪酬依然呈上涨趋势但增速逐渐放缓，常规自然涨幅依然保持在10-20%区间内，跳槽涨幅在10-30%。一些较为创新的岗位，例如数字疗法相关科学家位置，如数字疗法负责人、行为学家等涨幅会比较高，可以达到30-50%。

医疗服务领域，医生职能和去年持平，各级别和去年薪酬相比差别不大，跳槽涨幅在15-30%之间，个别例如口腔和眼科的涨幅可以达到40%。

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	Deputy 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+	1200	1800	2500	900	1200	1700
研发经理	R&D Manager	7+	400	600	800	300	400	500
化学工艺合成总监	Process Chemistry Director	10+	700	1000	1400	500	800	1000
医学总监	Medical Director	12+	900	1400	2000	600	1000	1500
医学经理	Medical Manager	5+	400	600	700	300	450	550
医学联络官	Medical Science Liaison	3+	280	420	550	250	320	420
注册总监	RA Director	15+	800	1200	1800	600	900	1200
注册经理	RA Manager	7+	400	500	600	300	380	430
统计总监	Biostatistition Director	8+	1100	1300	1600	900	1100	1400
统计编程总监	SAS Programmer Director	10+	800	1100	1300	650	950	1100
临床数据管理总监	Clinical Data Management Director	10+	800	1100	1300	650	950	1100
临床总监	Clinical Operation Director	10+	800	1000	1300	750	900	1100
项目经理	Clinical Project Manager	6+	430	500	600	400	480	550
临床研究经理	Clinical Research Manager	6+	400	480	600	350	450	550
质量稽查/控制总监	QA/QC Director	12+	600	800	1000	400	500	600
质量稽查/控制经理	QA/QC Manager	7+	350	450	550	200	300	400
生产/运营								
工厂经理/厂长	Plant/Factory GM	15+	900	1200	1550	620	910	1300
生产总监	Production Director	10+	650	855	1300	400	710	1050
生产经理	Production Manager	8+	360	410	515	290	350	410
精益生产经理	Lean Manager	8+	470	660	760	340	380	530
项目经理	Project Manager	7+	350	510	755	280	440	510
质量总监	Quality Director	10+	600	800	1200	450	600	900
质量经理	Quality Manager	7+	450	500	600	280	400	500
质检经理	QC Manager	5+	600	800	1200	480	600	950
验证经理	Validation Manager	5+	350	400	500	250	300	350
质量体系与合规经理	Quality System & Compliance Manager	8+	450	500	600	330	400	460
工程经理	Engineering Manager	8+	570	680	770	380	460	570
维修经理	Maintenance Manager	8+	460	520	670	350	390	460
环境安全健康经理	ESH Manager	8+	460	525	580	410	460	490

备注:

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

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

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

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

一线城市*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 医药

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
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
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	350	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+	750	950	1300	700	950	1200
销售效率优化经理	SFE Manager	7+	350	420	620	300	380	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+	750	1050	1250	600	880	960
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+	400	550	660	360	480	600
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+	1000	1500	1800	600	800	1200
合规经理	Compliance Manager	7+	420	500	700	280	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+年度奖金

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

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

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

一线城市*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 医疗器械

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
总经理	General Manager	15+	2600	3500	4500	1500	2200	2600
事业部总监	BU Director	12+	1260	1800	2550	820	1000	1200
研发								
研发总监	R&D Director	15+	800	1200	1500	400	700	1000
研发经理	R&D Manager	10+	350	550	800	300	400	550
IVD研发总监	IVD R&D Director	15+	600	100	1500	400	600	1100
IVD研发经理	IVD R&D Manager	8+	350	500	800	300	400	700
项目经理	Project Manager	10+	300	450	550	250	350	450
生产/运营								
法规总监	Regulatory Affairs Director	15+	800	1000	1500	600	800	1000
法规经理	Regulatory Affairs Manager	8+	300	500	700	250	350	550
工厂厂长	Plant GM	15+	600	850	1200	300	500	900
生产经理	Production Manager	8+	350	550	900	250	350	650
工程经理	Engineering Manager	8+	400	500	750	250	400	600
工艺经理	Process Manager	9+	400	500	750	250	400	600
质量总监	Quality Director	15+	600	800	1200	300	500	800
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+	800	1150	1500	530	700	810
市场经理	Marketing Manager	8+	550	800	1100	290	450	600
产品经理	Product Manager	6+	350	510	620	230	300	320
销售								
销售总监	Sales Director	12+	700	1200	1500	550	750	1000
大区经理	Regional Manager	9+	480	800	1000	380	500	700
地区经理	District Manager	7+	300	500	650	240	300	450
大区商务经理	Regional Commercial Manager	7+	380	500	650	380	470	560
销售培训总监	Sales Training Director	15+	650	900	1200	400	650	800
培训经理	Training Manager	7+	400	500	650	300	400	450
市场准入总监	Market Access Director	15+	800	1000	1350	500	750	950
市场准入经理	Market Access Manager	7+	420	580	750	350	450	590
合规总监	Compliance Director	13+	850	1200	1500	530	620	700
合规经理	Compliance Manager	5+	400	600	800	250	300	400

备注:

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

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

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

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

一线城市*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 医疗互联网

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
高层管理								
首席执行官	CEO	15+	2700	3400	4700	2100	2550	3600
首席科学家	CSO	15+	2800	3600	5800	2250	2600	4550
首席医学官	CMO	15+	1600	2000	2550	1200	1500	2000
首席运营官	COO	15+	1450	1900	2850	1150	1350	2000
首席营销官	CMO	15+	1200	1600	2500	1100	1300	1800
BD业务负责人	Head of BD	10+	800	1200	1800	500	1000	1200
研发/技术/产品								
数字疗法负责人	Head Of Digital Therapy	10+	800	1200	1800	500	1000	1200
营养学科专家	Nutrition Scientist	5+	400	800	1200	300	500	800
心理学科专家	Psychologist	5+	700	1000	1500	350	500	800
行为学科专家	Behaviorist	5+	600	800	1000	350	500	800
运动生理学科专家	Exercise Physiologists	5+	350	650	1000	300	400	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+年度奖金

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

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 医疗服务

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	20+	2400	3200	5000	1000	1500	1800
医疗事业群副总裁	VP of Medical Dept	20+	2000	2200	4500	500	850	1000
医疗事业部总经理	GM of Medical Dept	15+	1000	1200	1550	700	820	870
院长	Dean	20+	800	1500	2600	500	600	800
首席医疗官	Chief Medical Officer	15+	800	1000	1200	480	600	800
首席运营官	Chief Operating Officer	15+	850	1100	1200	450	600	1000
首席护理部主任	Chief Nursing Officer	20+	400	580	800	300	400	500
医技护								
学科带头人	Disciplinary Leader	25+	900	1800	2600	660	940	1600
外科科室主任	Director, Department of Surgery	20+	800	1200	1800	640	820	900
内科科室主任	Director, Internal Medicine	20+	650	800	980	480	600	820
妇产科科主任	Director, Dept. of Obstetrics and Gynecology	20+	700	850	1030	530	650	870
口腔科科主任	Director, Dept. of Stomatology	20+	1000	1500	1800	850	950	1170
眼科科主任	Director, Dept. of Ophthalmology	20+	990	1200	1600	840	940	1160
康复科科主任	Head, Rehabilitation Dept.	20+	880	950	1000	720	890	980
科室副主任	Hospital Deputy Director	20+	450	600	800	380	450	580
护理部主任	Director of Nursing	15+	428	590	650	250	400	480
护士长	Head Nurse	15+	380	500	600	216	300	365
内科科室骨干	Backbone talent, Internal Medicine	6+	280	360	420	200	260	300
外科科室骨干	Backbone talent, Surgery Dept.	6+	300	380	440	220	280	320
住院医	Resident	3+	180	240	320	108	192	264
规培住院医	Standardized Residency Training	1+	65	96	120	48	65	84
药剂科负责人	Chief of Pharmacy	10+	270	370	440	150	240	330
检验科主任	Medical Laboratory Director	10+	260	390	460	160	250	380
影像科主任	Radiology Director	10+	240	340	450	150	230	360
病理科主任	Director of Pathology	10+	200	350	450	150	250	380
运营管理								
医务科主任	Director, Medical Services	15+	350	450	600	250	350	450
院感主任	Director, Infection Control	15+	250	450	600	240	380	470
病案主任	Medical Records Director	15+	230	350	500	200	350	420
医保主任	Insurance Medical Director	15+	300	450	600	250	350	450
质控主任	Director of Quality Control	15+	300	450	600	250	350	450
医疗副院长	Vice President, Medical Care	25+	1000	1200	1900	620	700	1000
运营副院长	Vice President, Operations	18+	1000	1350	1500	600	650	980
信息副院长	Vice President, Information	18+	500	620	800	400	480	624
后勤副院长	Vice President, Logistics	18+	300	540	720	250	350	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



高科技

芯片

近年来，集成电路、商业航天、传感设备、控制系统等先进制造领域高速发展，在政策利好、市场需求扩大等多重因素影响下，多家公司入局，产业竞争格局加剧。行业人才竞争激烈，有经验的工程师、高端人才、复合人才都非常缺乏。芯片人才的分布主要以上海、北京、深圳等一线城市为主，上海地区的芯片人才市场竞争尤为激烈。由于整个行业人才短缺，各地也相继出台人才吸引政策吸引相关人才。

随着芯片行业的日趋成熟，从业人员也在逐年增长。从产业链各环节来看，芯片人才主要分布在设计业、制造业和封装测试业；从整个芯片产业链的上下游来看，在产业链的每个环节对人才的需求度都非常高，特别是设计类和研发类人才，对从业人员的基本素质要求较高。从薪资来看，今年行业薪酬水平上涨明显，主要涨幅较高的岗位集中在设计研发类岗位。由于芯片行业人才培养周期较长，目前人才的存量难以跟上产业的发展速度。从产业长远发展来看，无论是产业人才培养还是人才发展都亟待多方协作以及更多政策倾斜支持。除了高精尖人才的培养，更重要的是对于一般技术从业人员的培养和保留。为了应对行业人才短缺，越来越多的芯片企业也发力校招，对于高校聚集地例如北京、上海、南京、武汉、西安等地进行人才吸引，不断扩充产业人才队伍。

人才缺口： IC 设计工程师、IC 验证工程师、EDA 软件研发工程师、半导体模型开发、数字验证工程师、FPGA 专家、晶圆封装工程师

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

新消费

近 2 年的疫情给线下零售行业带来了严重的冲击，而通过数字技术等新技术、线上线下融合等新商业模式以及基于社交网络和新媒介的新消费关系所驱动的新消费行为，又给市场带来了活力。中国消费形态正在经历一场剧烈的迭代进化，新消费时代正式来临。新的消费时代，带来了新的人才需求。

新消费的人才分布与我国 IT 和互联网产业布局相辅相成，核心人才集中在北京、上海、杭州、广州、深圳等一线城市，其中上海更是被称为“新零售之都”，不仅聚集了大量 IT 和互联网人才，更有大量的传统消费领域的人才。一些 IT 和互联网产业比较发达的二线城市比如成都、武汉、南京等，随着产业的发展人才也形成了一定的聚集效应。

新消费行业围绕消费者需求重构人货场，产业的高速发展也吸引了越来越多的人才涌入，主要人才来源于两个渠道，一个是传统消费品行业，一个是 IT 和互联网行业的人才。从人才流动的方向来看，成熟品牌仍然对于候选人吸引力较大。

从产业链职位来看，主要集中在研发设计、采购生产、仓储物流、渠道管理、精准营销等核心岗位。随着数字化经济井喷式增长，生鲜电商、直播带货、在线拼团、短视频娱乐、游戏、线上医疗、远程办公等“在线消费”渗透率持续提升。越来越多企业选择以线上为主导的人才结构及战略调整策略，加速了岗位的人才需求。



科锐国际副总裁
张媛 女士

人才缺口：供应链、品牌营销、设计与视觉创意、产品研发、数字市场、零售运营优化、信息技术

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

云计算

行业巨头纷纷加码 To B 业务，布局云计算市场。云计算领域衍生的行业生态巨大，未来市场空间巨大。随着云计算领域的快速发展，容器、微服务等技术的不断成熟，推动着云计算的变革。云计算行业除了 IT 和互联网领域外，不断对政府、金融、工业、交通、物流等传统行业覆盖及整合，加速了行业融合，也增加了大量的岗位人才需求。

云计算岗位按照流程来分可分为：售前、解决方案、商务、产品、技术、实施、市场、职能等。从岗位类型来看，需求旺盛的岗位方向包括云计算架构师、后端及前端开发工程师、运维工程师等。云计算的技术人才分布与我国云计算产业布局相辅相成，核心人才集中在北京、上海、杭州、广州、深圳等一线城市。云计算销售、解决方案、运维等人才除了分布在一线城市所在的华东、华南、北方区域外，随着云计算与传统产业的结合越来越紧密，云计算会进一步“下沉”，西南区域、东北区域、西北区域也有产业布局及人才分布。

云计算领域人才需求量大，对产品口碑及技术要求高，而大厂凭借其良好的产品口碑及发展平台，人才招聘难度相对较低，人才流进比例相对正向。随着云计算服务的行业越来越多，未来会有越来越多的行业人才流进。

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

人才来源：云计算厂商、ToB 领域传统厂商、工业领域、大中型互联网公司

大数据

大数据人才大致可分为三大岗位方向：一个是基础层，比如数据清理、数据治理，典型岗位包括数据仓库工程师、数据治理工程师等。第二个是平台层，比如运维工程师、架构工程师，大数据平台研发工程师等。第三个是应用层，主要是通过大数据分析结合实际业务进行应用，典型岗位包括产品经理、数据分析、算法等岗位。目前，伴随大数据与各行业经济融合的持续加深，大数据技术作为产业转型升级的底层基础工具，各个方向的大数据岗位人才都有大量需求，企业处于不同数字化建设的阶段，对于各个方向的人才也会各有侧重。比如在数字化建设的早期阶段，企业更重视数字化建设的基础职能及平台的搭建，对于架构工程师、平台研发工程师等职位需求较多。而随着企业数字化体系建设的成熟，更看重如何通过大数据更好地创造业务的价值，对于大数据应用型人才，比如产品经理、数据挖掘、算法推荐等岗位需求会较多。

今年受外部环境、监管趋严、政策等因素影响，一些互联网大厂原有业务收缩，人才从互联网行业流入传统行业的趋势更加明显，人才市场活跃程度较高。特别是一些金融、地产、新零售领域，未来将成为吸纳大数据人才的主力。由于行业人才溢出明

显,企业对于人才的要求也更高,除了人才的基本背景外,更看重人才的落地能力,即如何通过数字化的建设更好地为业务创造价值。同时,随着企业对于数据安全和隐私保护的日益重视,数据安全专家、数据安全工程师等岗位也产生了大量需求。

人才缺口: 数据安全、数据科学家、推荐算法、用户增长

人才来源: 互联网一二线大公司和一些专门做数据的公司

数字化转型

随着数字化技术及应用日益成熟,当前全行业已经进入数字化全面发展的新时期,数字化在国家层面得到了前所未有的重视和强大推动。数字化转型目前已辐射制造、零售、物流、金融、汽车等各行各业,随着企业数字化能力不断提升,数字化转型在行业间、企业间的分水岭已经形成。除了数字化人才集中的IT互联网行业,一些数字化成熟度比较高的行业比如金融、新零售等已经建立起了自己的数字化人才队伍和组织机制。随着数字化转型的全面深入,数字化人才需求也在不断扩大,同时具备传统行业背景和数字技术经验的复合型人才成为行业争抢的对象。

从岗位需求来看,数字化转型的各个职能都面临较大人才缺口。随着产业互联网的兴起,互联网行业跨行业去到传统行业的人才流动日益频繁,且候选人会更看重企业的平台、企业数字化转型的阶段等因素。既懂技术、又懂应用场景的人才稀缺,优秀的候选人依然能获得较高的薪资跳槽涨幅。

此外,目前企业的数字化转型依然面临较大的人才制约,除了数字化人才的外部引进,各企业也在进行企业数字文化的转型,在整个企业范围内倡导和推进数字化转型的宣教和培训,更加重视企业内部数字化人才的培养。

人才缺口: 产品、技术、运营、营销等

人才来源: 头部互联网企业、IT咨询公司、传统企业数字化转型人才等

热门职位薪酬及跳槽涨幅

芯片



IC设计工程师

60-120万
20-40%

IC验证工程师

60-150万
10-15%

FPGA专家

50-200万
10-15%

SoC系统架构师

70-150万
20-40%

CPU/GPU领军人物

150-600万
30-50%

异构计算领军人物

150-600万
20-40%

新消费



Java技术专家

60-130万
20-40%

品牌营销专家

60-150万
20-40%

用户增长产品专家

60-120万
20-40%

新零售业务架构师

60-160万
20-40%

创意高级设计师

60-90万
20-40%

高级运营专家

50-90万
20-40%

供应链专家

60-150万
20-40%

云计算



行业云计算总监

80-400万
20-40%

解决方案架构师

40-150万
20-40%

销售总监

80-400万
20-40%

大客户销售经理

40-150万
20-40%

大数据



数据安全工程师

50-70万
20-30%

推荐算法

70-100万
30+%

数据科学家 (3年+)

50-100万
20-40%

数字化转型



运营VP

300-600万
20-40%

算法工程师

50-250万
20-40%

数据挖掘

40-150万
20-40%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022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

芯片领域今年薪酬整体呈现小幅上升趋势，主要是由于入局企业较多，人才供需不足，高端技术领域人才竞争激烈。可以预见芯片人才的短缺还会维持1-2年，企业依然会面临人才抢夺的挑战。

新消费整体薪酬有所增长，其中品牌营销、供应链、技术专家、用户运营专家等热门岗位的涨幅在20-40%。

云计算整体薪酬自然涨幅在10-20%之间，跳槽涨幅在10-40%之间。研发类岗位薪酬涨幅趋势为10-30%之间，产品、研发、售前岗位薪酬涨幅趋势在20-40%之间。

大数据整体薪酬呈上涨趋势，自然涨幅在8-15%，跳槽涨幅在20-40%之间。整个市场依然保持火热，元宇宙概念给产业带来新的增长方向，相关人员薪资上涨空间较大。

数字化转型整体薪资呈上涨趋势，数据、产品、技术、运营、营销等是热门职能方向。互联网行业的技术、产品、运营等高端人才跳槽到传统行业做数字化转型，跳槽涨幅可达30%甚至更高。传统行业之间转换，跳槽薪酬增长比率略低，一般在15%-30%之间。

职位薪酬信息 — 芯片

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
IC设计工程师	IC Design Engineer	7-10	650	800	1000
IC验证工程师	IC Verification Engineer	7-10	650	800	1200
FPGA专家	FPGA Expert	5-10	550	1000	1500
SoC系统架构师	SoC System Architecture	8+	800	1000	1200
CPU/GPU领军人物	CPU/GPU Lead	10+	1800	3000	4500
异构计算领军人物	Heterogeneous Computing Lead	10+	1600	3000	5200

职位薪酬信息 — 新消费

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
Java技术专家	Java Expert	5+	450	750	1200
用户增长产品专家	User Growth Product Expert	5+	650	800	1100
新零售业务架构师	New Retail Business Architect	5+	650	800	1200
创意高级设计师	Innovation Senior Designer	5+	650	700	800
高级运营专家	Senior Operation Expert	5+	550	600	800

职位薪酬信息 — 云计算

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
研发总监	R&D Director	15+	1500	2500	4000
研发专家	R&D Expert	10+	1000	2000	3000
研发工程师	R&D Engineer	5+	400	800	1200
产品总监	Product Director	10+	1200	2000	3600
产品经理	Product Manager	5+	400	800	1400
运营总监	Operations Director	10+	1200	2000	3000
运营经理	Operations Manager	5+	300	600	1000
行业云计算总监	Industry Cloud Computing Director	15+	1000	2000	3200
解决方案架构师	Solution Architect	5+	450	650	1200
销售总监	Sales Director	10+	1000	2000	3500
大客户销售经理	Key Account Sales Manager	5+	450	700	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

职位薪酬信息 — 大数据

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
数据平台开发工程师	Data Engineering	5+	700	1000	1500
数据仓库工程师	Data Warehouse Engineer	5+	500	800	1200
数据安全工程师	Data Security Engineer	5+	500	800	1200
数据科学家	Data Scientist	3+	600	1200	1500
数据产品专家	Data Product Expert	5+	500	700	1000
数据挖掘工程师	Data Mining Engineer	3+	500	800	1500
数据分析师	Data Analysis	3+	300	500	800
BI工程师	BI Engineer	3+	300	500	800
推荐算法工程师	Recommended Algorithm Engineer	5+	700	1000	1500

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+	1500	2600	4500+
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	1800	3000
技术总监	Technology Director	8+	800	1400	2000
产品总监	Product Director	6+	700	1200	1800
市场总监	Marketing Director	8+	500	800	1200
运营总监	Operation Director	8+	600	1200	1800
供应链总监	Supply Chain Director	10+	900	1500	1800
算法总监	Algorithm Director	8+	1200	2600	4500+
算法工程师	Algorithm Engineer	3+	600	800	2000
数据总监	Data Director	8+	1000	1200	2200
数据挖掘	Data Mining	3+	500	700	1200
数据分析	Data Analysis	3+	200	400	800
软件工程师	Software Engineer	3+	200	400	800
交互设计师	User Experience	3+	200	400	800
产品经理	Product Manager	3+	200	400	800
运维工程师	Operation Engineer	3+	100	300	600

备注:

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

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

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

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

一线城市*: 北京、上海、广州、深圳



泛娱乐

行业趋势

疫情对各行各业造成的影响尚未完全消散，泛娱乐行业各领域用户在疫情期间已逐步适应了线上娱乐方式，随着泛娱乐场景不断被开拓，以及大众消费方式的改变，再加上物联网、云计算、实时互动技术的更新迭代，泛娱乐行业催生出一系列全新的业态和模式，各细分领域市场规模也随之扩大。2021 年爆火的元宇宙概念也为整个泛娱乐行业注入了新的活力，虽然暂时未发布成熟的产品，但却为整个行业的发展提供了无限的想象空间。

泛娱乐生态系统的核心是 IP，大规模 IP 联动实现了影视、文学、直播、音乐、游戏等各领域产品变现，IP 市场规模效应明显。围绕 IP 的衍生品授权和开发不断精细化，相应的国际化人才较为匮乏。随着智能手机的普及，移动游戏成为游戏行业收入的主要来源，头部互联网企业加速布局手机游戏，加之中国游戏出海步伐加快，游戏制作人、游戏开发专家等高端人才需求旺盛，除此之外，由元宇宙概念衍生的元宇宙游戏制作人需求开始显现。

2021 年内容生态在行业市场竞争中发生了“进化”。随着互联网内容平台的快速发展，国家对内容文化愈加重视，对内容质量的要求也更加严格。从内容的生产，如何激励优质创作者在平台输出正能量的高质量内容，到内容的运营，对整个平台内或社区打造一个积极、健康、向上的环境氛围，也愈来愈重视对内容后链路的审核与分发，整个生态闭环息息相关。现如今如腾讯、抖音、今日头条、淘宝、哔哩哔哩、小红书等内容电商平台，也更加注重用户在平台社区内部的内容品质，用更具有传播意义、贴近生活与生活分享的正向内容来打造自身更加坚实、有调性的平台价值。从结果上看，健康的内容生态也是促进 DAU 稳定增长的必要条件，未来内容生态的发展也会更加成熟化和体系化。

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较为稳定。直播、游戏、内容生态等领域人才需求增加，新一线及二线城市泛娱乐行业人才缺口明显，电商产品、电商运营、内容生态及商业变现人才短缺。内容生态领域方面，构建打通游戏、文学、动漫、影视、音乐、演艺等多种热门文创业务的新生态，是成熟大中型企业的重要战略阵地，制作人、生态搭建以及相关业态复合型高级管理人才较为稀缺。游戏行业技术升级，2020 年次时代和云游戏登上舞台，2021 年元宇宙游戏也加入市场。次时代和云游戏、元宇宙游戏开发专家薪酬高于普通游戏开发者 50% 以上。



科锐国际高级业务总监
田丹女士

电影 & 剧集

电影 & 剧集仍然是以优秀内容为导向，受全球疫情影响，互联网平台自制剧及网络大电影成为 2021 年电影剧集行业热点板块。同时线上文娱行业的持续发展对线上内容评估审核提出了更高的要求，资深内审人才需求较旺盛。

人才缺口：影视制作高端人才

人才来源：来源于各大影视公司以及平台间的相互流通、寻求互联网转型的传统影视制作人

综艺

网络综艺持续成为 2021 年热点，平台愈发注重创新型节目的研发，创新迭代的周期也越来越短。各大平台争相打造“爆款”综艺。与以往不同的是，综艺类型更加细分、在综艺题材的选择上也更加贴近年轻人的生活方式。此外，综艺研发愈加赛道化，节目商业化前置。

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

音乐

后疫情时代，音乐行业线下业务尚未完全回暖，在线音乐获得新一轮的发展红利，其新业态市场规模保持稳定增长的态势。与此同时，为迎合大众线上娱乐需求，在线音乐平台纷纷紧抓发展机遇，积极与 5G、AI、IoT 等技术进行融合，云演艺领域，IoT 全场景音乐服务、云 live、云演艺、线上 K 歌等新业态加速发展。

人才缺口：音乐版权、优秀音乐制作人、在线直播负责人、虚拟偶像打造人才

人才来源：传统音乐公司及互联网平台

IP

泛娱乐领域内容为王，IP 是核心。整个泛娱乐领域都离不开围绕 IP 的全产业链开发，在行业的渗透方面，在剧集等领域有产出的头部 IP，都在不断探索开发多种形态的文本。不同于以往各个企业争抢 IP 的情况，企业愈发注重本公司 IP 的开发，相关人才需求旺盛。与此同时，技术的发展正在赋能 IP 开发，助力 IP 生态建设。

人才缺口：IP 开发、IP 运营以及增值服务等高级管理人才

人才来源：大型 IP 衍生平台、排名 top 的 IP 公司

互联网内容

基于我国庞大的互联网用户规模，互联网内容板块蓬勃发展，尤其在短视频方面，短视频高质量内容制作、运营等都需要大量管理型人才。MCN 的出现使得短视频内容制作市场具备相对成熟的价值链，网络平台的支持、专业内容创作者的加盟，都为短视频领域的发展营造了良好的发展环境。

人才缺口：全类目总编、垂类运营人才、社区运营、粉丝运营等高级管理型人才

人才来源：主流视频网站和垂直细分的平台间相互流通

游戏

在全民娱乐的背景下，国内游戏市场规模继续保持平稳的增速。得益于我国全球影响力的不断提高，中国文化、中国元素受到了海外用户的青睐，游戏海外布局进一步深化。中国游戏产业生态进一步完善，前瞻技术的发展也催生了新兴的业务，云游戏内容趋于多样化，云游戏开发工程师岗位需求旺盛。此外，2021年爆火的元宇宙也给游戏行业带来了无限可能，元宇宙游戏制作人才缺口开始显露。

人才缺口：顶级游戏制作人(头部产品)、TA 技术美术、引擎开发专家、UE4 次时代开发专家、云游戏开发专家、元宇宙概念制作人

人才来源：成熟的游戏大厂、头部游戏公司、收入 TOP 的游戏项目团队等

直播

在过去的一年里，秀场类直播增速放缓，但电商、电竞、教育等新业态的兴起为直播行业带来了新的发展动力，我国在线直播用户规模也呈现爆发式增长。与以往不同的是，直播行业的从业者中学历人群所占比重越来越大，直播行业对大学生有很强的吸引力，应届毕业生专业分布方面，电子商务、计算机科学与技术占据前两位。我国 MCN 机构数量也呈现逐年上涨的趋势，主播能力、流量运营、产品孵化等都需要专业化管理人才。

人才缺口：商务、产品、运营、技术等中高端岗位

人才来源：当前传统电商行业、MCN 公司、以及互联网其他业务线的商务、产品、运营从业人员

内容生态

内容赛道是一个具有超高粘性的领域，传统的内容运营正在向内容生态建设倾斜。各大互联网公司在内容生态方面的需求也会更加趋于多样性和独创性，全力搭建内容生态闭环，内容生态治理人才、运营、审核、管理等岗位需求激增。各企业架构与业务发展重心不同，故在人才需求画像上也会有所区别，高精尖人才池也比较有限，薪资涨幅也会较高。

人才缺口：中台运营、内容审核、生态治理、创作者服务运营等中高端岗位

人才来源：互联网内容平台公司、中短视频行业公司、比较成熟的出行、O2O 公司

热门职位薪酬及跳槽涨幅

泛娱乐



直播运营负责人

50-150万
20-30%

总编（多频道）

50-150万
20-30%

垂类运营负责人

50-100万
10-20%

短视频运营

50-130万
10-20%

IP运营负责人

60-200万
10-20%

电影制片人

50-300万
0-5%

社交电商负责人

50-150万
20-30%

MCN运营

30-80万
20-30%

游戏制作人

50-100万
30+%

UE4主程序

80-160万
30+%

云游戏技术负责人

80-160万
30%

技术美术TA

70-120万
30+%

海外游戏投放总监

60-120万
20%

游戏市场总监

60-100万
20+%

游戏商业化运营专家

60-100万
30%

云游戏引擎开发专家

100-160万
30%

元宇宙游戏技术专家

100-160万
30+%

元宇宙游戏制作人

80-120万
30%

内容审核总监

100-150万
30%

内容生态运营 leader

120-200万
35+%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022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

在过去的一年里，泛娱乐行业整体薪酬波动较大，跳槽涨幅在 10%-20% 居多。受疫情的影响，影视制作行业人才整体需求持续减少，但高素质候选人仍旧受追捧。

2021 年，互联网直播、短视频、游戏等行业薪酬整体呈上升趋势，短视频内容运营高端人才、云游戏引擎开发专家、元宇宙游戏制作人等跳槽涨幅可达 30% 及以上。技术人才薪酬与能力成正比，内容生态运营 leader 跳槽薪酬涨幅可达 35% 以上。

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
资深制片人	Senior Producer	10+	300	400	500
影视策划	Film and Television Planning	5+	300	400	500
宣传总监	Publicity Director	8+	300	500	600
综艺/剧集					
工作室总经理	Studio General Manager	15+	1000	1500	3000
高级剧集制片人	Senior Episode Producer	7+	500	650	800
文学策划（责编）总监	Literature-Planning (Responsible Editor) Director	5+	500	650	800
工作室负责人	Head of Studio	15+	500	800	1200
制片人	Producer	5+	300	500	800
互联网内容					
IP开发总监	IP Development Director	5+	300	500	600
短视频运营负责人	Head of Short Video Operation	5+	1000	1200	1500
短视频内容运营负责人	Head of Short Video Content Operation	5+	1000	1200	1500
音乐运营负责人	Head of Music Operations	10+	700	1100	1500
艺人经纪总监	Artist Agent Director	8+	500	750	1000
MCN运营负责人	Head of MCN Operations	5+	300	500	800
院线/文旅					
院线开发总监	Director of Cinema Development	8+	500	600	1000
院线运营总监	Director of Cinema Operations	8+	500	600	1000
运营副总经理	Deputy GM of Operations	10+	1000	1500	2000
内容开发总监	Director of Project Development	8+	660	1000	1200
文旅项目负责人	Head of Culture Tourism Project	10+	1500	1800	2000
现场演艺					
剧院运营总经理	GM of Theater Operations	10+	600	800	1000
演艺负责人	Acting Director	10+	800	1000	1500
演艺项目开发总监	Director of Project Development	10+	500	800	1000
IP					
IP 采购总监	IP Purchasing Director	5+	400	500	600
IP 运营总监	IP Operations Director	6+	600	700	800
IP 商业化总监	IP Commercial Director	6+	800	1000	1200
音乐					
音乐版权	Musical Copyright	6+	600	700	800
资深音乐制作人	Senior Music Producer	8+	800	900	1000
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	Director of the Original	5+	500	600	800

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
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	Head 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
直播					
直播商务BD	BD Live Streaming	3+	200	300	400
直播内容运营专家	Content Operation Expert, Live Streaming	5+	600	700	800
直播用户运营专家	User Operation Expert, Live Streaming	5+	600	700	800
直播电商运营经理	E-Commerce Operation Manager, Live Streaming	5+	600	700	800
海外直播产品总监	Product Director Live Streaming ,Overseas	8+	800	1000	1500
直播资深产品经理	Senior Product Manager, Live Streaming	5+	600	800	1000
直播运营高级经理	Senior Operation Manager, Live Streaming	5+	500	650	800
直播营收资深产品经理	Senior Product Manager-Revenue, Live Streaming	5+	600	800	1000
视频直播高级架构师	Senior Architect, Live Streaming	8+	1000	1150	1300
游戏					
游戏数据分析专家	Game Data Analysis Expert	6+	300	500	600
游戏内容运营专家	Game Content Operations Expert	6+	250	400	500
游戏制作人	Game Producer	8+	500	800	1000
游戏测试经理	Game Test Manager	8+	300	500	800
海外游戏运营总监	Overseas Game Operations Director	8+	400	600	800
游戏主美	Game Art Designer	8+	500	600	800
海外游戏发行总监	Game Distribution Director, Overseas	8+	400	600	900
云游戏开发专家	Cloud Game Development Expert	6+	400	600	800
游戏市场总监	Game Marketing Director	8+	600	800	1000
游戏商业化运营专家	Game Commercial Operation Expert	5+	600	800	1000
元宇宙游戏技术专家	Metaverse Game Technical Expert	8+	1000	1200	1600
元宇宙游戏制作人	Metaverse Game Producer	5+	800	1000	1200
UE4主程序	UE4 Main Program	8+	800	1200	1600
技术美术TA	Technical Art Designer	8+	700	1000	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





科锐国际业务总监
黄旭洋 先生

互联网

行业趋势

互联网行业进入下半场，市场格局基本趋于稳定。随着国家政策的调控，监管的趋严，行业进入全面调整阶段。在线教育行业，伴随着新政落地，以K12为代表的教育机构纷纷寻求转型，学科教育基本退出市场，整个市场未来的业务方向都将向素质教育、职业教育等政策导向的方向转型，以及切入公立学校和B端教育机构的信息化和数字化建设。游戏行业受政策冲击，短视频等领域内容管控升级。互联网经历了这几年的产业高速发展阶段，如今伴随着供给侧改革的深入，国家法治的进一步健全，未来的互联网也将朝着更为成熟、更为规范的方向发展。

随着互联网人口红利的消失，中国人口增长的放缓，未来创新驱动和产业升级必然成为推动增长的重要因素，而无论是智能制造行业的智能家居、智能穿戴等，核心都是互联网+制造，“硬科技”必然成为行业未来发展的核心。产业互联网、芯片半导体、新能源汽车、智能驾驶，成为吸纳互联网人才的新兴领域，也带来了相应的人才需求。互联网如何融入国家的新基建战略，融入“以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局”、“碳达峰碳中和”、“乡村振兴”等国家战略，也是摆在互联网企业转型调整面前的重要课题。

整体行业人才需求

由于行业进入全面调整时期，今年互联网行业经历了全行业的裁员现象，几乎所有的互联网公司，无论是大厂还是细分的独角兽公司，都面临增速放缓、降本增效、业务收缩等问题，整个行业的招聘量明显减少，正在招聘的岗位的要求也越来越严格。

在整个行业的发展前景不太明晰的时期，候选人的求职方向也呈现出多元化的职业选择：一部分人主动求变，选择跨行业去到一些新兴行业比如新能源汽车等寻求新的发展。一部分人更青睐稳定的发展平台，比如国企央企，在动荡环境下表现出只求稳的心态。也有候选人对于行业前景把握不清跳槽意愿不大。但整体来说，整个互联网行业表现出了明显的人才溢出状态，人才的薪酬也出现了一定程度的降幅，包括跨行业去到其他薪资低于互联网行业的，互联网行业本身由于降本增效带来的变相降薪，人才对于薪资的预期也明显降低。

越来越多的人才从互联网行业流入传统企业，也导致了一些岗位的火热。比如传统企业数字化转型中，产品经理、Java工程师、数据分析师等岗位依然保持需求；自动驾驶、智能终端领域，产生了大量的C++、嵌入式需求，导致了C++、嵌入式工程师人才需求爆发。随着大数据、人工智能技术的日臻成熟，算法的精度越来越高，算法场景也越来越融合进入各行各业，对于一些细分的算法岗位需求也越来越多，比如视觉算法、语音算法、医疗影像算法等。元宇宙在今年的大火，3D前端技术未来也或将引爆热点。个保法的实施，如何更合规更高效的使用数据也是企业面临的重要课题，数据产品、数据挖掘、数据建模、数据分析等岗位需求也将增多。

互联网行业经过近几年的高速发展，人员的极速扩张，也出现了一些人员素质、技术水平参差不齐的问题。而随着行业的深入发展，整体行业人才也在迭代进化，对于人才的要求也更高。而具备高素质、优秀学习能力、领导力经验和核心技术的人才将始终被企业争抢。

而跨区域流动来看，未来互联网产业将越来越多的赋能实体产业，而二三线城市尤其是一些新一线城市和强二线城市，互联网行业赋能当地的实体企业，将产生更多的就业机会，也有越来越多的互联网人才愿意往二三线城市流动。

人才缺口：产研方向的开发、工程、C++岗位；算法、To B的产品经理

人才来源：传统互联网公司、科技公司、制造型企业等

热门职位薪酬及跳槽涨幅



高级算法专家

100-250万
10-30%

高级C++技术专家

80-150万
10-30%

高级嵌入式工程师/架构师

50-100万
10-30%

To B产品专家

60-120万
10-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

今年互联网行业薪资整体增长疲软，招聘量大幅度减少，如果人员在互联网行业之间流动，薪资基本处于一个持平微涨的阶段。互联网行业流向传统企业数字化转型方向，由于本身互联网薪资高，候选人也要做好薪资下降的心理准备。智能驾驶领域，人员招聘和整体薪资涨幅相对比较保守，薪资一般处于持平微涨的状态。

职位薪酬信息 — 互联网

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
首席技术官	Chief Technology Officer	15+	2000	3500	4500
技术总监	Technical Director	10+	1200	1800	2500
资深技术专家	Senior Advanced Technical Expert	8-15	1200	1800	2500
高级技术专家	Senior technical Expert	8-10	1000	1500	2000
技术专家	Technical Expert	5-8	800	1200	1500
首席产品官	Chief Products Officer	15+	1500	2500	3500
产品总监	Product Director	10+	1000	1500	2500
资深产品专家	Senior Product Expert	8-12	1000	1500	2500
高级产品专家	Advanced Product Expert	5-10	800	1200	1500
产品专家	Product Expert	5-8	600	1000	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





科锐国际业务总监
朱美娟 女士

工业互联网

行业趋势

近年来国家大力发展工业互联网，进入产业深耕阶段。2021年是《工业互联网创新发展行动计划（2021-2023年）》的开局之年，这一年工业互联网的发展驶入了快车道，在网络、平台、安全、应用上都取得了阶段性的成果。与此同时，2021年也是我国“十四五”规划的开局之年，是“5G+工业互联网”发展的关键时期，新发展阶段下，工业互联网将进一步助力产业转型升级，持续推动我国经济高质量发展。



科锐国际业务总监
王磊 先生

从行业分布来看，工业互联网的应用集中在采矿业、钢铁行业、装备制造业、电力行业，其中，超三成装备制造业项目集中在电子设备制造业。从场景应用条件来看，满足生产现场监测、远程设备操控、设备协同作业、设备故障诊断等场景应用条件的企业占比超过70%。从区域发展情况来看，北京、上海、江苏、浙江、广东、湖北等6个地区总体发展态势较好，营造了良好的从业氛围，发挥了示范带头作用。丰富的应用场景促使我国工业互联网市场规模持续扩张，外资、民营、互联网大厂、独角兽企业等，相继在平台层，软件层，应用层布局工业互联网，相关行业人才需求旺盛。

整体行业人才需求

在人才需求方面，工业互联网领域的核心人才需求主要集中在复合型技术职位，对OT、IT复合型人才，专业技术、企业管理等多层次、多维度的人才需求量较大。工业互联网平台对人才的需求主要集中在体系架构、平台及APP的研发维护、企业转型升级解决方案等方面；运营商用人需求主要集中在网络运维、SD-WAN产品研发与推广、5G在工业中的应用等方向；工业互联网安全用人需求主要集中在数据安全、应用安全、解决方案和售前支持等；工业互联网系统集成商用人需求主要涉及数字化工厂项目经理、传统的测试工程师、自动化工程师、三大体系（网络、平台、安全）相关工作岗位等；外资、国有、民营的工业互联网企业，在销售和解决方案工程师、销售总监、区域销售负责人、行业解决方案总监，以及由此衍生的实施总监、实施经理等人才缺口明显，与此同时，体系架构、平台、App开发等软件技术人才需求旺盛。综合来讲，工业互联网行业发展迅速，各家企业发展阶段不一，诸如技术、产品、解决方案、运维、安全、业务拓展等领域都有大量需求，纯管理方向需求较少。

从人才获取来看，对于成长型企业、如一些拿到融资的创业公司，在人才获取上相对开放，会引进和吸纳许多市场上科技大厂或传统工业领域大咖的加入，充实团队中坚力量、甚至企业高层；成熟型的大型集团公司，一般会采用内部转岗的方式来配置人才资源，充分调用集团其他部门内有工业信息化、数字化相关经验的人才，一起搭建工业互联网的子团队，“班子”搭好后再引入外部人才。

人才缺口：CTO、CIO、解决方案架构师、销售管理岗、产品经理、平台架构师、数字化经理、两化融合人才、解决方案人才、硬件人才、销售人才、实施人才等
人才来源：一线互联网公司、咨询公司、工信部工业互联网双跨平台公司、两化融合人才一般来源于传统工业相关产业公司的IT团队；针对信息化数字化转型的咨询公司、乙方公司；互联网、科技型公司；针对硬件人才，来源于软硬一体化集成方案公司

热门职位薪酬及跳槽涨幅

工业互联网	CTO	CIO	解决方案架构师
	 100-300万  20-40%	 100-300万  20-40%	 40-150万  20-40%
	平台架构师	销售管理岗	数字化经理
	 60-200万  20-40%	 60-150万  20-30%	 30-80万  20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022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

工业互联网行业整体薪酬趋于平稳，跳槽薪酬涨幅基本处于正常化的涨幅区间。既具备云计算的专业技术背景同时又熟悉生产制造流程的复合型人才比较紧缺。对于各类型企业缺口型的岗位，薪酬涨幅在20-40%，个别热门领域如传统高耗能、高排放的产业，如电力、钢铁、煤炭、化工等企业的销售及解决方案，人才需求旺盛，急需岗位薪酬涨幅基本在25%以上，甚至更高。

职位薪酬信息 — 工业互联网

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
高级管理								
总经理/首席代表	General Manager	15	1000	1800	3000	800	1400	2000
事业部经理	BU General Manager	12	700	1100	1600	600	800	1100
区域总经理	Regional GM	12	600	1000	1500	500	800	1200
技术与研发								
首席技术官/技术副总裁	CTO/Technology VP	15	1500	2000	3000	700	1000	1300
技术总监	R&D Director	10	1000	1200	1400	600	900	1200
高级开发经理	Senior R&D Manager	8	600	800	1000	500	700	900
Java技术专家	Java Expert	7	700	1000	1300	600	800	1000
大数据架构师	Big Data Architect	7	600	800	1000	500	700	900
基础架构技术专家	IT Infrastructure Expert	8	800	1000	1200	600	800	1000
平台架构师	Platform Architect	7	600	800	1000	500	700	900
云计算架构师	Cloud Computing Architect	6	500	700	900	400	600	800
开发工程师	Developer	3	300	400	500	200	300	400
产品/解决方案								
产品总监	Product Director	8	700	1000	1400	600	850	1200
产品经理	Product Manager	5	500	800	1200	400	700	1000
解决方案总监	Solution Director	10	800	1000	1400	600	850	1200
解决方案专家	Solution Expert	5	600	800	1300	500	700	1000
售前/售后工程师	Pre-Sales/After-Sales Engineer	2	250	350	450	150	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

职位薪酬信息 — 工业互联网

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
安全								
首席安全官	CSO	12	900	1700	2500	800	1200	1600
信息安全总监/负责人	Security Director	10	800	1050	2200	700	1000	1300
安全专家	Security Expert	8	600	1000	1400	500	800	1100
数据安全专家	Data Security Expert	7	600	900	1200	500	800	1000
安全架构师	Security Architect	6	500	700	900	400	600	800
渗透测试工程师/专家	Penetration Test Engineer / Expert	4	300	450	600	200	350	500
网络信息安全工程师 (安服方向)	Information Security Engineer (Security Service)	3	300	450	600	200	350	500
安全合规工程师/专家	Safety Compliance Engineer / Expert	3	250	500	750	200	350	500
安全研究员	Security Researcher	7	500	700	900	400	600	800
安全研发工程师	Safety R&D Engineer	3	300	450	600	200	350	500
嵌入式安全专家	Embedded Security Expert	5	500	700	900	400	550	700
产品经理 (安全方向)	Product Manager (Security)	3	300	450	600	200	350	500
安全解决方案专家	Security Solutions Expert	7	400	700	1000	300	500	700
售前工程师	Pre Sales Engineer	2	200	300	400	150	200	250
售后工程师	After Sales Engineer	2	200	300	400	150	200	250
图像算法工程师	Image Algorithm Engineer	5	400	550	700	300	400	500
嵌入式工程师	Embedded Engineer	5	300	400	500	250	350	450

市场与销售

销售大区总监	Sales Director	8	600	800	1500	400	700	1000
市场总监	Marketing Director	10	800	1100	1300	600	800	1000
销售经理	Sales Manager	6	300	500	800	250	350	600
销售工程师	Sales Engineer	2	200	300	400	150	250	350
生态总监	Ecological Director	10	500	900	1500	350	700	1200
政府事务总监	Director of Government Affairs	10	800	1000	1500	500	800	1200

备注:

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

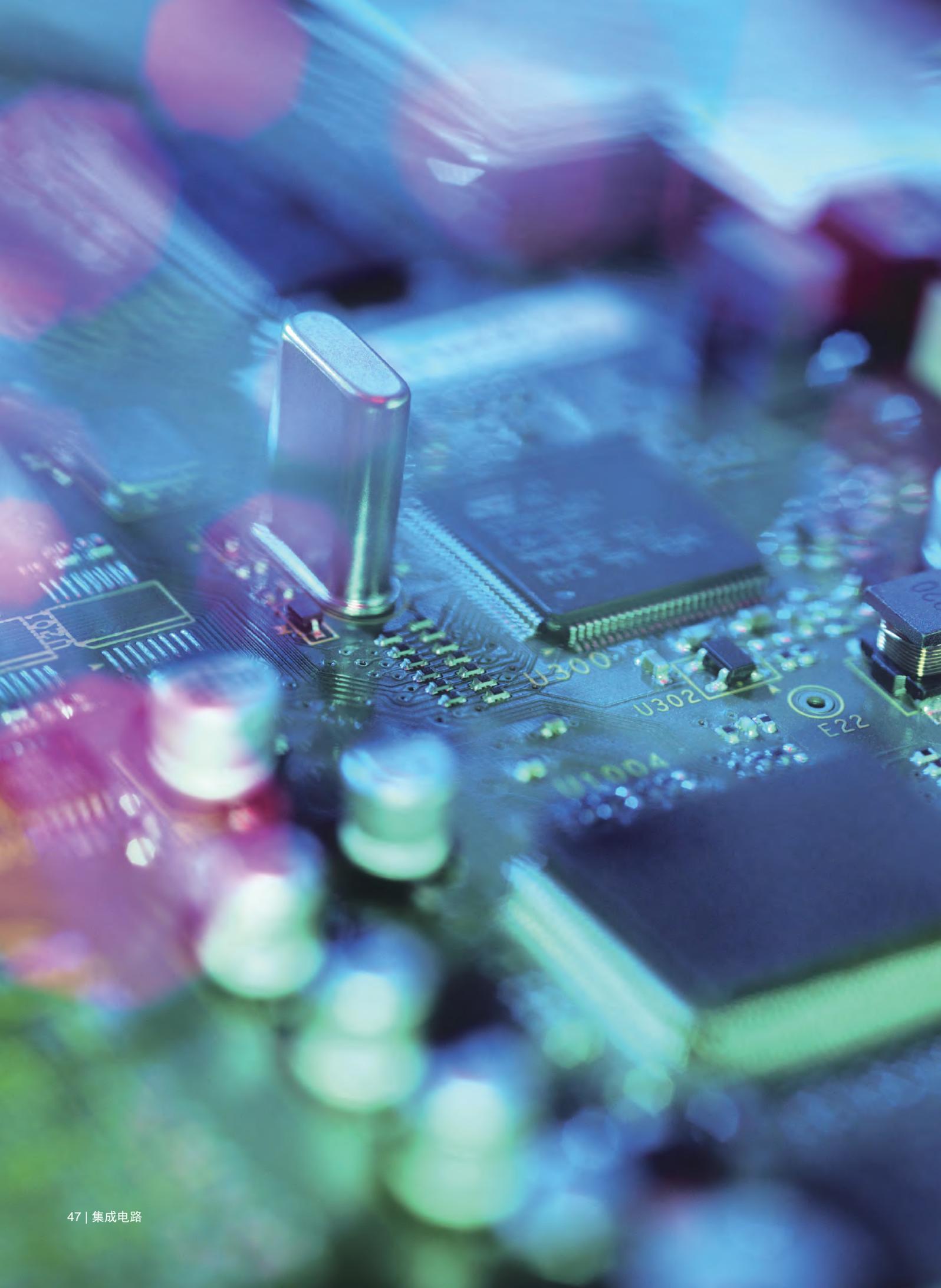
25 分位值: 表示有 25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

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



集成电路

行业趋势

在过去的一年里，全球半导体供应持续吃紧，市场规模进一步扩大，作为全球最大的集成电路市场，中国集成电路产业前景明朗，继续保持稳定增长态势。近年来集成电路市场得到了政策方面的大力支持，在20多年的发展过程中，集成电路生产技术也逐步提高。加之受物联网、智能终端制造、新一代移动通信等下游市场需求驱动，集成电路产业将持续保持高速增长的态势。相关数据表明，到2025年，我国集成电路市场规模预计将突破20000亿元。随着芯片产业的发展，芯片领域人才需求也在急剧增加。



科锐国际业务总监
王磊 先生

重点行业人才需求

经过多年发展，我国目前主要有四个集成电路产业集聚区，分别是以北京为中心的京津冀地区、以上海为中心的长三角地区、以武汉、成都为中心的中西部区域以及以深圳为中心的珠三角地区。这四个区域都有各自针对集成电路产业的发展重点，如京津冀地区是国内集成电路设计业和制造业发展的核心地区；长三角地区是国内集成电路产业发展的核心区域，重点涵盖集成电路制造业和封测业；中西部地区的西安、成都、重庆、武汉、长沙、合肥等地是集成电路产业发展的重点城市，处于产业发展第二梯队，也是产业发展最为活跃的地区；而珠三角是我国集成电路设计业发展的核心区。各省市发布的“十四五”规划及2035年远景目标纲要表明，将在未来较长一段时间内深耕集成电路领域，出台一系列政策吸引企业入驻，同时为本地集成电路相关企业提供奖励或减税政策，以此招揽人才。

目前集成电路产业正处于新一轮周期向上阶段，行业发展壮大，行业越来越细分。巨头持续加码，大量新兴企业跑步加入集成电路赛道，在人才需求端，呈现出需求大、供给缺、培养周期长的态势。从我们为客户招聘的岗位类型可以发现，过去服务对象以外资企业和国内龙头芯片企业为主，热招岗位集中于应用工程师、现场服务工程师、市场营销类岗位、厂务厂建；现在面向客户更多是创新性或初创型企业，招聘岗位以IC设计工程师、FPGA专家、CPU/GPU的领军人物、异构计算的领军人才为主。另外，设计端口风起云涌，关键工艺设备和材料端需求岗位及研发领军人才需求较多。

从人才特点来看，芯片行业人才呈现三大特点：第一，入行门槛高，研发岗位基本只招硕士及以上学位。第二，能力要求强，芯片人才既要掌握扎实的理论知识，也要有较强的动手能力，实战和跨界是芯片领域人才的两大关键词；第三，顶尖人才缺，欧、美、日、韩和中国台湾地区的芯片公司仍拥有产业链上最核心的人才。这三大特点也表明我国在该领域内人才需求旺盛。

企业针对芯片行业人才面临两大挑战：第一，招聘难，海外高层次人才引进面临挑战，招聘流程和面试评判标准有待规范、薪酬架构体系和薪酬待遇竞争力有待完善和提升；第二，保留难，体现在由行业入局者激增（尤其是芯片设计方向）所引起的激烈的人才竞争以及“内卷”式争夺和领军人才的“空降”而带来的团队融合挑战。

从人才培养方面来看，针对集成电路产业，国务院学位委员会、教育部下发的《关于设置“交叉学科”门类、“集成电路科学与工程”和“国家安全学”一级学科的通知》中表示，“集成电路科学与工程”正式被设立为一级学科。并要求各相关单位结合自身实际情况，加强“集成电路科学与工程”学科建设，为了更好地构建集成电路产业高速发展的创新型人才培养体系，从根本上解决产业发展的后备人才需求，国内几家顶尖高校相继成立集成电路学院，全力支持国家在集成电路方面的人才培养战略规划。

人才缺口：模拟IC设计工程师、物理后端工程师、IP专家、CPU内核设计工程师、CPU验证工程师、ISP设计工程师、SoC系统架构师、AI芯片研发总监、导航芯片研发总监、CPU/GPU领军人物

人才来源：国内同行企业、海外顶尖技术专家、高校和研究机构

热门职位薪酬及跳槽涨幅

集成电路



AI芯片研发总监
200-500万
10-30%

CPU设计工程师
80-150万
30-40%

模拟IC设计工程师
70-120万
30-50%

数字IC设计工程师
65-100万
30-50%

IC验证工程师
65-100万
30-50%

后端/物理后端工程师
70-120万
30-50%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022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

集成电路行业薪酬整体薪酬涨幅明显，自然涨幅及跳槽涨幅均能超30%，并表现为行业全职能上涨，没有下降职位。设计类职位依然处于涨幅最快类型，跳槽涨幅最多可达50%。

职位薪酬信息 — 集成电路

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
模拟IC设计工程师	Analog IC Design Engineer	5-10	700	850	1200	650	800	1000
数字IC设计工程师	Digital IC Design Engineer	5-10	650	800	1000	600	750	900
IC验证工程师	IC Verification Engineer	5-10	650	800	1000	600	750	900
后端/物理后端工程师	Physical Engineer	5-10	700	850	1200	650	800	1000
DFT	DFT	5-10	650	800	1000	650	800	1000
SI/PI工程师	SI/PI Engineer	5-10	650	800	1000	600	750	900
IP设计工程师/专家	IP Design Engineer/Expert	5-15	800	1200	2200	600	1000	1800
EDA工程师	EDA Engineer	5-10	550	700	900	450	600	800
CPU设计工程师	CPU Design Engineer	5-10	800	1200	1500	750	1000	1200
CPU内核设计	CPU Core Design Engineer	5-10	800	1200	1500	750	1000	1200
CPU验证工程师	CPU Verification Engineer	5-10	800	1200	1500	750	1000	1200
ISP设计工程师	ISP Design Engineer	5-10	800	1200	1500	750	1000	1200
版图工程师	Layout Engineer	5-10	500	600	700	400	550	650
EDA/CAD工程师	EDA/CAD Engineer	5-10	500	700	800	400	600	700
芯片研发项目经理	IC Design PM	5-10	500	800	1000	450	750	900
FPGA专家	FPGA Expert	5-10	500	1000	1500	450	850	1200
SoC系统架构师	SoC System Architecture	8+	800	1500	2600	750	1200	2200
导航芯片研发总监	GNSS Design Lead	10+	800	1500	2600	750	1200	2200
AI芯片研发总监	AI IC Lead	10+	2000	3000	5000	2000	2500	3500
CPU/GPU领军人物	CPU/GPU Lead	10+	2000	3000	5000	2000	2500	3500
异构计算领军人物	Heterogeneous Computing Lead	10+	2000	3000	5000	2000	2500	3500

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



金融

行业趋势

2021 年是我国十四五规划的开启之年。金融行业作为服务实体经济的重要输血组织，承载了重要的任务。整个金融市场的马太效应愈发明显，价值投资成为必然趋势。与此同时，围绕“双碳”目标，绿色金融驶入快车道，我国政府和监管部门也出台了一系列政策支持低碳经济转型，绿色金融政策与市场体系持续得到完善。金融市场创新步伐加快，企业将履行社会责任与自身发展业务有机结合，探索可持续发展之路，共同助力中国经济脱虚向实，从高速度发展迈向高质量发展。



科锐国际业务总监
葛文婷 女士

整体行业及细分领域人才需求

投资

二级投资：

资产管理整个行业发展持续稳健向前，市场规模稳步提升。但投资市场分化明显，公募基金凭借专业的投研能力以及市场化机制，实现规模与业绩的双向增长，银行理财陆续开始成立展业，至今有 22 家银行理财子公司已经开业运营。保险资管、私募基金稳步增长。券商、信托、基金子公司规模下降。市场在多方竞争以及监管的引导下，有序向专业化方向演进，对投资机构也提出了更多更高的要求。

纵观二级市场投资领域，权益市场火爆，主题基金受到市场的欢迎，“固收+”产品受到市场的追捧，业绩表现良好，量化、衍生品投资、基金投顾业务均保持热度。头部市场化机构不断夯实激励机制，留住明星基金经理。大型银行理财子公司、合资理财子公司陆续成立，万亿级资产管理航母陆续起航，并希望通过吸引专业化人才来搭建自己的专业化投资团队，但就目前市场情况来看，脱离母行的银行理财子公司仍然需要一个较长的磨合期——在自身基因融入到市场化机制的过程中逐渐去寻求一个更加适合本司的激励机制，以期不断构建自身的投研能力，在拥有产业上游资金优势的同时，打造自身的核心竞争力——投资管理能力。

从人才需求上看，权益市场火爆，“固收+”、衍生品投资交易、基金投顾等业务均有热度，因此行业研究、权益投资、固收投资、FOF 投资等人才需求相对旺盛。需求主要集中在公募基金、券商资管、银行理财子公司、保险资管、私募等机构和领域。

人才缺口：热门行业研究员、权益投资、固收投资、FOF 投资

人才来源：公募基金、券商资管、银行理财子公司、保险资管、私募等机构

一级投资：

2021 年股权投资市场回暖，募资规模有所回升。投资市场活跃度一度攀升。其中，大额项目数量在成交项目中占比显著提升。投资项目质量成为各大投资机构关注的重点，优质项目炙手可热。多只百亿规模主题基金成立，资源仍然集中在头部机构跟国资背景机构中。硬科技、碳中和、医疗大健康中的医药研发、大消费成为投资较热赛道。拥有一定产业背景的投资机构在市场中展现出自己的竞争力，整个一级投资市场仍然维持马太效应。与此同时，投资机构 IPO 退出规模呈现逐年稳步提升的趋势。

人才缺口：硬科技、智能制造、碳中和、大健康方向投资人员；有产业背景且有行业投资经验的人才

人才来源：产业公司的战投、PE、VC

投行

2021 年是国内证券投行业务发展迅猛的一年。伴随着科创板、注册制政策的不断推进以及北交所的成功建立，国内证券公司投行业务的发展模式也逐渐趋于多元化，为企业上市融资提供了更多的发展渠道和方式，也为证券公司投资银行的业务团队带来了快速扩充的机会。与此同时，伴随着中国在全球影响力的不断提升，中国金融市场开放程度不断增加，今年已有多家外商机构在中国尝试申请证券公司牌照，等待设立申请的获批。外资机构引入国资股东，在中国设立合资券商，与国资金控平台等机构的合作，这也成为外资进军国内证券市场，加速本土化改造的绝佳路径。

2021 年中资券商进行了大洗牌，投行领域业务发展的二八定律十分突出，“三中一华”在投行业务方面高歌猛进，在行业中的口碑愈发响亮，市场业务竞争激烈，给其他很多中小型券商的发展带来了挑战。保代新规的出台，对保代人数的快速增长起到了至关重要的作用。保代新规作为一把双刃剑，是业务层面不断扩充的结果，同时也对保荐代表人提出了更高的要求。

从人才结构来看，大型券商深耕产业投行，全面重视和推进行业分组模式，优质项目的争夺尤为激烈，而中小型券商正努力通过差异化定位来提升市场份额。

从人才流动趋势来看，头部券商带头打响了人才抢夺战，集聚效应十分明显，人才争夺激烈。伴随着业务的激增和人员队伍的不断扩充，整个投行的人员薪酬有较大幅度的提升，对券商其他子板块的人才心理造成了不小的冲击。对优秀应届生人才的争夺屡见不鲜，毕业生起薪的高速增长给很多中小型券商的人才招聘带来了很大的压力。

从人才需求来看，今年各家证券公司对投行人才都呈现急剧式扩充需求，人才需求主要是以专业型人才和资源型人才为主，集中在项目负责人和承揽岗位上。市场型人才和专业型人才在投行领域极为抢手。伴随着人员的不断扩充，投资银行业务渐渐具备了人才集聚的特点，接下来，稳定的体系以及良好的品牌效应是吸引人才的

关键，头部证券公司在这方面具备明显的优势，而民营券商则依靠扁平化管理以及灵活的奖励机制来吸引更多人才的加入。2022 年伴随着北交所政策的不断完善，新的业务增长点愈发突出，对投行人才的需求会持续保持旺盛，并呈现稳步增长的态势。

人才缺口：高级管理类人才、中层团队负责人、具备产业背景的投行类人才

人才来源：证券公司、咨询机构、研究机构

风控

受疫情影响，全球经济严重下挫，中国经济与企业也遭受了前所未有的挑战，作为服务于实体经济的金融行业也在经受各类金融风险的冲击。无论从市场的角度、还是从监管机构的角度，风控都是业务稳步向前蓬勃发展的重要保障。因此，各类金融机构都在持续提升自己的风控能力。

全球金融市场对于风险管理的重视程度日益提升，过去各类金融机构只是把风险管理设置为中台部门，而最近几年，越来越多的机构将风险管理作为一线部门纳入公司业务体系建设。在我国，银行业的竞争已由以往的比拼存量、产品、服务，发展到现在比拼风控水平的阶段。监管力度的不断加强也使金融机构对于风险管理专业人才的需求越来越多。

从人才需求来看，蚂蚁金服未成功上市对互联网金融信贷领域产生了很大的影响，再加上持续不断的疫情黑天鹅，整个金融行业加强了对消费信贷的管理力度，对金融风险人才需求加剧。市场上出现多家互联网+、民营银行、直销银行、消费金融公司等，对风险策略、模型、数据分析、反欺诈、催收、风控系统类岗位的新增需求，薪资也随着疫情期间下降后呈现逐步上升趋势。银行系传统风险部门，随着自动化线上审批，对风险管理专业化、自动化、系统化的趋势亦是不可阻挡，具备金融风险和 IT 知识储备的复合人才备受企业青睐。

人才缺口：CRO、风险总经理、市场风险、信用风险、风险策略、风险模型、数据分析、反欺诈

人才来源：各类持牌金融机构、互联网金融机构等

金融科技

2021 年，金融科技行业发展迅猛，金融行业全面拥抱数字化转型。国有大行、全国性股份制商业银行大多成立了自己的科技子公司，保险、券商、公募基金等领域均在大力发展自己的科技中台力量。金融领域正在进行着一场技术、数字化变革——加快推进人工智能、大数据、云计算、区块链等技术在投资、研究、风险、精准营销、理赔、支付等方面的应用。整体行业应用场景主要集中在：移动支付、数字征信、消费金融、网络银行、投研、营销、保险服务等领域。

在人才需求和人才缺口方面，岗位主要以智能风控、大数据产品、数据科学、算法方向招聘需求居多。同时自国家2021年9月1日实施《关键信息基础设施安全保

护条例》以来，信息安全领域成为企业在发展中不可缺少的一环，尤其对金融等信息化程度高及信息敏感的行业，网络安全尤为重要，信息安全领域的渗透测试、安全运维、安全合规、开发等岗位成为市场热门岗位。

人才缺口：CIO、信息技术部总经理、安全专家、安全架构

人才来源：同业金融机构，互联网背景公司金融板块、持牌照金融类公司、乙方安全公司

热门职位薪酬及跳槽涨幅

投行 	公司副总裁	债券团队负责人	投行团队负责人
	 500-2000万  15%	 200-300万  20%	 200-300万  20%
PE投资 	国资背景基金总经理	国资背景基金投资MD	美元基金合伙人
	 300-500万  20-30%	 200-360万  10-20%	 1000-2000万  10-20%
资产管理 (二级市场部分) 	副总裁	投资总监	投资经理
	 350-1500万  20-50%	 180-800万  20-50%	 70-300万  20-30%
	公募基金经理	交易员	
	 120-1500万  20-30%	 30-80万  20-30%	
风控 	首席风险官	风险管理部总经理	风险策略
	 300-500万  50%	 150-200万  30%	 30-50万  15-30%
	风险模型	风险系统布控	反欺诈
	 50-70万  30%	 30-40万  15-30%	 20-30万  15-30%

金融科技



首席信息官

120-500万
20-50%

首席风险官

100-180万
20-40%

信息科技部总经理

80-150万
20-50%

智能风控部总经理

80-130万
20-30%

智能风控岗

40-60万
15-25%

智能支付岗

30-50万
15-25%

区块链分布式岗

50-70万
20-30%

大数据产品经理

30-50万
15-25%

数据科学岗

30-50万
15-25%

云计算岗

35-60万
15-25%

信息安全渗透测试岗

20-40万
20-30%

安全运维岗

20-40万
20-30%

安全开发岗

30-45万
20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬仅为年度固定薪资，对标一线城市。

薪酬趋势

今年金融行业薪酬整体呈上升趋势，其中证券、公募基金等领域薪酬提升明显，多家头部券商及公募基金调整薪酬机制。投行、金融科技、公募基金投资领域职位薪酬上涨较快。风控、合规等领域维持平稳。

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
投行部总经理	IBD Department Head	10+	3000	5000	8000	2000	3000	4000
债权/股权团队负责人	IBD Team Leader	6-10	700	1200	2000	600	900	1200
保荐代表人	Sponsor Representative	4-8	500	800	1500	400	600	800
投行项目负责人	IBD Project Leader	3-5	400	700	1000	300	500	700
投行质控	QC	3-5	300	500	600	250	350	400
债权/股权资本市场团队负责人	DCM/ECM Team Leader	6-10	600	1200	2000	400	800	1000
基金经理	Fund Manager	8+	1000	3000	8000	800	2000	3000
基金经理助理	Assistant Fund Manager	5+	500	800	2000	300	500	800
高级研究员	Senior Resarcher	6-10	400	600	1000	200	300	400
研究员	Researcher	3-5	200	400	600	150	200	300
外资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	-	-	-
分析师	Analyst	1-3	400	500	800	-	-	-
内资PE/VC (美元基金)								
董事总经理	Managing Director	10-18	5000	7000	9000	-	-	-
执行总经理	Executive Director	7-12	4000	5500	7800	-	-	-
副总裁	Vice President	4-8	2200	3000	4000	-	-	-
经理	Associate	2-5	1300	1700	2100	-	-	-
分析师	Analyst	1-3	1000	1200	1400	-	-	-
内资PE/VC (人民币基金)								
合伙人	Partner	16+	2400	2700	3200	-	-	-
董事总经理	Managing Director	10-18	1800	2200	2600	-	-	-
执行总经理	Executive Director	7-12	1400	1900	2200	-	-	-
副总裁	Vice President	4-8	800	1100	1300	-	-	-
经理	Associate	2-5	500	700	900	-	-	-
分析师	Analyst	1-3	400	500	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

职位薪酬信息 — 风控

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	2500	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	600	900	1200	600	840	1200
风险经理	Risk Manager	7	300	400	500	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	300	400	500	300	450	540
法务岗	Legal Specialist	3	150	300	400	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	3	200	250	300	150	200	250
资产监控与处置总经理	Asset Disposal Manager	8+	600	800	1200	400	500	800
资产监控与处置主管	Asset Disposal Head	5-8	400	500	600	250	300	500
资产监控与处置岗	Asset Disposal Analyst	3	200	250	300	150	200	250

职位薪酬信息 — 金融科技

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
首席信息官	CIO	15+	700	1000	1500	500	700	900
技术总监	Technical Director	8+	500	800	1000	400	600	800
智能风控	Intelligent Risk Control	8+	500	800	1000	300	500	700
数据产品	Data Products	5+	300	400	500	200	300	400
数据科学	Data Science	5+	300	400	500	200	300	400
数据分析	Data Analysis	5+	300	400	500	200	300	400
数据建模	Data Modeling	5+	350	450	600	250	350	500
云计算	Cloud algorithm	5+	300	400	500	200	300	400
信息安全渗透测试	Penetration Test	5+	200	300	400	100	150	250
安全运维	Operation and Maintenance	5+	200	300	400	100	150	250
安全开发	Development Engineer	5+	300	400	500	150	250	300
区块链分布式记账技术	Distributed Accounting Technology	5+	350	450	600	250	300	400

备注:

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

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



地产

行业趋势

2021年房地产行业整体发展情况不太乐观，国家继续坚持“房住不炒”政策、出台“三道红线”进一步给房企去杠杆、22城实施集中供地、房产税试点将至、多地建立二手房指导价机制、多地重拳整治学区房，大量民营企业暴雷，国央企相对稳健。部分房企仍需要很长的时间去解决流动性危机，而且可能持续四、五年时间，但这是目前地产行业想要进步必须经历的阵痛阶段。地产行业高周转、高杠杆的经营模式不能再延续，地产应该回归制造业，盖好房子比拼自身的产品力，而不是再盲目的比规模、比借债。

整体行业及细分领域人才需求

在“房住不炒、因城施策”的政策主基调下，房企整体环境持续保持着收紧态势，部分快周转房地产企业在运营过程中出现了一些困难，“短平快”的经营模式已经失效，规模不再是当前发展追求的目标。因此2021年地产行业人才市场整体呈现出优胜劣汰的趋势，大量房企持续裁员，总职位量相比去年急剧减少。但是市场对于高质量人才仍然存在需求，且趋向于年轻化、高学历、精细化，既懂业务，又懂行业前瞻性分析、业务规划的人才受到追捧。

国央企房地产公司因为资金状况相对良好，持续拿地，对人才的需求相对旺盛，主要包括工程、设计、成本、营销条线部门总监、专业经理级别，商业、物业领域也有一定的人才需求。除此之外，国央企由于国企改革、启动职业经理人聘用制度，陆续也会有一些招聘需求，且主要集中在中层及专业技术岗位。

民企、高负债的企业则出现了不同程度的裁员情况，人员进一步精简缩编。民营房地产公司各个条线职位，尤其是中高层管理职位（项目总、城市总、区域总、副总裁）需求较少，投资岗、成本岗出现饱和。除此之外，也有需求相对较大的岗位，比如营销、设计、工程项目。其中，营销需求最旺盛，大量的需求也拉高了对人才的要求。

从人才引进渠道看，开发商开始拼抢核心高端运营管理方面的人才，使用招聘网站和招聘会吸纳高端人才的比率在下降，而猎头机构可以准确评估客户需求，且会对候选人进行全面的背景调查以保证人才资料的真实性，近年来成为房产引进急需高端人才的主流渠道。另外从人才的培养来看，房地产企业的人才战略更倾向于聚焦，且更加重视内生人才的有效性。

人才缺口：资产管理负责人、企业SAP、项目总、营销总、产城招商总；国央企的工程、设计、营销、成本、商业条线

人才来源：标杆商业地产开发商、资产管理企业，传统开发商、互联网企业、电商、媒体、内部培养



科锐国际高级业务总监
马江涛 先生



科锐国际业务经理
马韬伦 先生

热门职位薪酬及跳槽涨幅

地产



区域营销总经理

100-150万
平薪或降薪

物业总经理

80-100万
平薪或降薪

建筑设计经理

30-50万
平薪或降薪

景观设计经理

30-50万
平薪或降薪

设计总监

60-80万
平薪或降薪

工程总监

40-60万
平薪或降薪

成本经理

30-40万
平薪或降薪

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022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

2021-2022年地产行业薪酬涨幅趋于平缓，部分岗位存在降薪状况，地产行业薪酬的竞争力逐年下降，其中营销、财务、设计方向薪酬的涨幅相对较高，但同时也伴随着职位风险和压力。在地产分化加剧的情况下，投资拓展、成本类的岗位减少，薪酬下降，跳槽涨幅在15%左右，对于地产行业的岗位，需要持续关注企业资金运营以及被动离职的情况。

职位薪酬信息 — 地产

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
项目总经理	Project GM	15+	600	800	1000
设计总监	Design Director	10+	600	800	1000
工程总监	Engineering Director	10+	400	600	800
招商总监	Investment Invitation Director	10+	400	500	700
营销总监	Marketing Director	10+	500	800	1000
营销经理	Marketing Manager	6+	300	400	500
投资负责人	Head of Investment	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



基础设施建设

行业趋势

今年，国家在基础设施建设上聚焦“两新一重”和补短板，新老基建共同发力，老基建托底新基建发力，也给基础设施建设行业高质量发展注入了新的动能。新时代背景下，建设现代化综合交通运输体系、重点推进各种运输方式一体化融合发展、提高网络效应和运营效率显得尤为重要。传统意义上的基础设施建设行业正在积极寻求新的发展方向，着力于完善综合运输大通道建设，持续加强出疆入藏、中西部地区、沿江沿海沿边战略骨干通道建设，有序推进能力紧张通道升级扩容。除此之外，在持续织密国内交通网络的基础上，基础设施建设还将致力于加强与周边国家的互联互通，积极打造世界一流的配套基础设施。

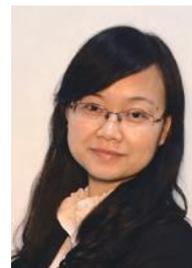
整体行业人才需求

以央企为主的全国性企业在传统基建领域上继续发力，大力扩张业务规模，承担更多的项目建设，持续扩大市场占有率。与此同时，迎着新基建的浪潮，成熟企业得益于其在基建行业的资源优势，开始单独成立新的板块或者子公司，提前布局新基建，相关人才需求被释放，与新基建核心技术相关的区块链、人工智能、企业服务、物联网、信息安全等行业人才需求增长最为明显。地方性企业依托其得天独厚的地域优势，重点深耕当地市场，做透当地市场，和地方城市共同成长。

从人才流动趋势上看，基础建设领域人才依然呈现全国性流动的特点。从人才需求来看，传统的市政道桥、隧道地铁、城际轨道交通建设相关领域人才需求持续增长；加速扩张的新基建开启了人才迁徙的大浪潮，与新基建息息相关的智慧工地、智慧城市等热点板块人才缺口也愈加明显。

人才缺口：智慧城市、智慧工地、EPC设计管理、传统工程岗、传统施工技术岗

人才来源：国企、央企、大型民营企业



科锐国际业务总监
李琴琴 女士

热门职位薪酬及跳槽涨幅

基础建设



智慧工地研发岗

30-60万
25-40%

项目经理

40-60万
15-25%

项目总工

30-45万
15-25%

BIM技术总监

30-45万
15-25%

EPC设计管理岗

30-45万
20-30%

市场总监

40-60万
20-30%

机关科技研发岗

20-40万
25-35%

证书类人才

20-40万
15-25%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标二线城市。

薪酬趋势

基建行业核心企业以国央企为主，整体薪酬比较平稳，会通过提供一些高于市场平均水平的薪酬来吸引人选。薪酬涨幅较大的板块主要集中在新基建相关领域。同时，在传统基建领域有尖端技术或者超大体量项目的平台的人才，薪酬涨幅可以达到25%-30%。

职位薪酬信息 — 基础建设

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
集团技术副总经理 (副处)	Group Deputy GM, Technology (Deputy Director)	10+	800	1000	1200	600	800	1000
集团总经济师	Chief Economist	10+	600	700	800	550	600	650
智慧工地研发岗	R&D, Intelligent Construction Site	10	400	500	600	300	400	500
项目经理 (EPC)	Project Manager (EPC)	8+	400	500	600	400	450	500
项目总工	Project Chief Engineer	8+	300	400	450	300	350	400
BIM技术总监	BIM Technical Director	8+	300	400	450	300	350	400
EPC设计管理岗	EPC Design & Management Position	8+	350	400	450	200	250	300
市场总监	Marketing Director	8+	450	500	550	300	400	500
机关科技研发岗	Research And Development Engineer	5+	250	300	350	200	300	400
证书类人才 (一、二级建造师)	Certificated Talent (Constructor/ Associate Constructor)	6+	200	300	400	180	270	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



汽车

行业趋势

在过去的一年里,我国的汽车行业逐渐回暖,电动化、智能化、网联化的发展趋势已成为行业共识。2021年10月国务院发布《2030年前碳达峰行动方案》,规划2030年新能源及清洁能源交通工具占比40%。新能源汽车已经上升到了国家发展的战略高度,在强有力的补贴以及减排政策的推动下,我国新能源汽车渗透率持续扩大。全球新一轮的科技革命和产业变革正在蓬勃发展,得益于“新四化”理念的推行,在新能源、新材料、新技术的驱动下,中国汽车行业正逐步向低碳化、信息化、数字化转型。与此同时,这些新的发展潮流和趋势正在重构汽车的产业生态链,电动化、网联化、智能化已经成为汽车产业不可逆转的发展潮流和趋势,这给汽车行业的转型升级带来了巨大的挑战与机遇。

整体行业人才需求

移动互联网改变了人们的生活方式,汽车产品正从满足单一功能的交通工具向具备多样化功能的大型移动智能终端演进,智能电动汽车将致力于打造移动出行的“第三空间”,更加注重人的出行体验,而这种体验升级将依赖于智能网联技术。我国智能汽车产业链正在发生深刻的变革,前沿技术研发得到突破、产业技术持续性得到应用,一些关键技术,如车载摄像头、汽车传感器、V2X通信、高性能芯片、高精度车载地图、网络云平台、MEC等的落地,推动汽车感知系统、决策系统、执行系统和通讯系统朝着人性化方向不断发展,进一步催生了汽车芯片开发、智能算法、智能驾舱及交互设计等方向的人才需求。

双碳战略的影响下,新能源汽车发展卓有成效,传统汽车制造企业开始积极转型,纷纷布局加码新能源汽车领域,进一步深化了“纯电驱动”战略的高质量发展。从动力技术角度来看,动力电池技术、充电技术、氢燃料电池技术等领域将会是新能源汽车未来发展的核心,新能源三电系统技术人才、充电技术及新燃料电池技术相关人才需求被进一步释放。

车企的数字化转型也是当前形势下的热点板块。我国人口密度高,通勤以及短途运输的需求高,电动汽车的优势愈加明显,越来越多的车企也更加注重消费者的用户体验。从营销模式和供应链的角度来看,传统的经销商4S店由于加价、捆绑等负面信息的影响,陷入了引人深思的困局,而特斯拉首创的无中间商赚差价的直营模式则来势汹汹,中国新造车势力也纷纷跟进。经历了2020年疫情的影响,越来越多的车企开始重视网络营销的重要性,数字化营销、多渠道融合营销成为热点,相关岗位人才稀缺。

从人才流动趋势上看,汽车从业者从最初的铁饭碗逐步向市场化流动方向发展,从一开始的民营到民营、外资到外资形式的同一圈层小范围的流动,到如今呈现出多元化的流动趋势,如外资到本土、本土到新兴的跨不同性质公司的流动、全国全球范围内跨地区的流动、由于行业壁垒的模糊化越来越多的从互联网到汽车行业的跨行业流动,且跨界人才更受企业的欢迎。



科锐国际业务经理
张三杰 女士

具体来说表现为以下三个方面的趋势：首先是汽车行业人才有从外资向本土回流的趋势。一些人才利用自己在外资品牌中积累的技术和管理经验，赋能本土新兴公司或团队，在实现自我价值的同时推动行业的发展；其次，人才从传统向新兴岗位流动。传统汽车厂商拥有较强的自主开发能力和量产经验，但存在岗位薪资水平低、上升渠道有限等劣势，人才存在从传统向新兴岗位的流动；最后，部分高端行业人才由本土新兴企业流出走上了自主创业的道路。处于创业初期的新兴公司由于流程体系以及管理制度等都不健全，因此部分拥有更大抱负的行业高端人才在政策和资本的支持下走上了自主创业的道路。

从人才需求来看，传统机械研发类岗位、基础制造工艺人员以及燃油系统相关岗位出现饱和，中国智能电动汽车行业在经历了一轮洗牌之后逐渐回归理性，高端化、复合化人才、优秀的技术工程师、营销人才受到追捧。从智能网联技术角度出发，迫切需要与之相关的技术型人才。软件、算法、操作系统等研发人才缺口较大，汽车芯片开发、汽车安全、自动驾驶、高精度地图等领域需求旺盛；从动力技术角度来看，充电桩、三电系统集成、先进电芯及材料研发、工艺工程、新能源基地负责人等岗位需求增多；随着营销方式的转变，数字化营销领域人才需求进一步释放。

随着华为、苹果、小米、百度等科技互联网公司以及格力、美的等传统家电公司纷纷布局新能源智能汽车行业，新能源及智能驾驶相关岗位人才缺口较大。巨头的抢人大战使得人才流动愈加频繁。但汽车行业本身是一个需要稳健发展的行业，目前汽车行业频繁的人才流动尤其是研发人才和高管人才的流动也给本行业的健康发展造成了一定程度的影响。从行业的长远发展来看，企业应该摒弃急功近利的做法，切忌在人才争夺方面开展恶性竞争，而是应该更着眼于企业内部的薪酬体系和核心价值，构建适合本企业的发展理念，从而构建自己的核心竞争力。

人才缺口：自动驾驶 CTO、智能车联网负责人、算法工程师、信息与网络安全工程师、车企数字化工程师、电驱动系统总监、电子电器架构专家、底盘线控系统专家、城市总经理、用户运营总监、用户增长策略高级经理

人才来源：高科技汽车人工智能领域人才跨行转入、海外高端人才引进、高校应届毕业生

热门职位薪酬及跳槽涨幅

汽车	自动驾驶CTO	车联网负责人	算法工程师\专家
	 150-200万  20-40%	 100-150万  20-40%	 30-150万  30-50%
	信息与网络安全	城市总经理	用户运营总监
	 70-120万  20-30%	 70-150万  20-30%	 80-120万  20-30%
	用户增长策略高级经理	新能源研发总工	电驱动系统总监
	 50-80万  20-30%	 100-150万  20-30%	 70-120万  20-30%
	电子电器架构专家	底盘线控系统专家	热泵系统专家
	 60-150万  30-50%	 40-120万  30-50%	 60-150万  40-60%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022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

汽车智能网联技术板块薪酬整体上升比较明显，如核心算法人员（感知算法、决策规划算法、控制算法等）、汽车安全（信息安全及网络安全），算法和平台软件类岗位薪酬上升最快；自然涨幅在 15% 左右，跳槽涨幅在 40% 左右。随着新能源、智能汽车等概念的深入，与计算机、系统设计等交叉领域相关的岗位势必成为热门，其薪酬水平也存在较大的上升空间。

汽车动力技术板块薪酬整体涨幅也较为可观，新能源研发总工、电驱系统总监跳槽涨幅在 20%-30% 之间，电子电器架构专家、电驱动系统总监跳槽涨幅在 20%-30%，热泵系统专家薪酬涨幅最高，达到了 40%-60%。

汽车营销领域人才，如城市总经理、用户运营总监、用户增长策略高级经理等跳槽薪资涨幅在 20%-30% 之间。

职位薪酬信息 — 整车及配件营销

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								
城市总经理	City General Manager	15+	650	750	1200	400	500	700
销售副总	Sales VP	15+	1000	1400	1700	700	800	950
用户运营总监	Director of User Operations	10+	550	700	900	450	560	750
渠道/分销总监	Network Development Director	10+	600	700	1000	400	500	700
APP产品总监	APP Product Director	7+	700	800	1000	500	600	700
全国市场总监	National Marketing Director	12+	750	900	1200	600	750	850
资深数字营销产品经理	Senior Product Manager, Digital Marketing	8+	500	650	750	300	500	600
零售运营总监	Director of Retail Operations	10+	750	950	1100	600	750	850
用户增长策略高级经理	Senior Manager of User Growth Strategy	8+	500	650	750	300	500	600
售后总监	After Sales Director	15+	600	800	1000	400	500	700
配件销售及市场								
销售副总	Sales VP	15+	900	1200	1500	600	700	900
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

职位薪酬信息 — 自动驾驶&车联网

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
车联网负责人	Telematics Head	15+	800	1000	1300	600	800	1000
车联网产品总监	Telematics Product Director	10+	600	800	1200	400	500	600
车载娱乐系统总监/专家	Infotainment Director	10+	600	800	1000	450	550	650
车载软件架构师	Telematics Software Architect	10+	450	600	800	350	500	650
首席设计师	Chief Designer	10+	400	700	1000	350	500	700
(高精) 地图架构师	Map Architect	10+	600	800	1000	300	500	700
(高精) 地图开发专家	Map Developer	8+	300	500	800	200	350	500
语音开发专家	Speech Developer	8+	400	600	800	300	500	700
算法工程师/专家	Algorithm Engineer	5+	350	600	1000	200	400	600
商务BD经理	BD Manager	5+	350	450	650	200	350	500
自动驾驶CTO	CTO, Autonomous Driving	10+	1500	2000	3000	1200	1500	2000
自动驾驶产品总监	Product Director, Autonomous Driving	10+	800	1000	1200	500	600	800
自动驾驶研发总监	R&D Director, Autonomous Driving	8+	800	1200	1500	600	800	1200
自动驾驶研发经理	R&D Manager, Autonomous Driving	5+	500	600	800	400	500	600
自动驾驶架构师	Architect, Autonomous Driving	8+	600	800	1000	500	650	800
算法工程师/专家	Algorithm Engineer/Expert	5+	350	600	1000	200	400	800
仿真工程师/专家	Simulation Engineer/Expert	5+	350	500	700	200	400	600
V2X工程师/专家	V2X Engineer/Expert	5+	300	500	800	200	400	600

职位薪酬信息 — 新能源三电&汽车电子

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	Chief R&D Engineer, New Energy	15+	800	1000	1500	600	850	1200
新能源战略总监	New Energy Strategy Director	15+	600	1000	1400	500	900	1200
电驱动系统总监	E-Driving System Director	15+	750	1150	1550	630	1050	1370
电驱动软件开发经理	E-Driving Software Development Manager	10+	350	450	750	300	400	550
电驱动硬件设计经理	E-Driving Hardware Development Manager	12+	300	450	700	280	400	550
新能源汽车项目经理	Project Manager, NEV	10+	300	350	550	250	300	400
动力电池总监	Battery Director	15+	800	1100	1500	600	1000	1300
BMS开发经理	BMS Manager	12+	450	600	800	400	500	680
电控系统总监	Director of Electronic Control System	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-Pressure Power System Safety	8+	300	400	700	250	350	500
四驱系统专家	4WD Systems Engineer	15+	700	900	1100	600	800	100
车身轻量化专家	Lightweight Chief Engineer	15+	800	1000	1200	700	900	1100
整车认证经理	Vehicle Certification Manager	5+	240	350	550	240	250	400
整车架构专家	EE Architecture Expert	8+	600	800	1000	500	700	800
热泵系统专家	Heat Pump System	10+	1000	1400	1800	600	800	1000

备注:

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

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

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

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

一线城市*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 国际市场

职位名称	英文名称	工作年限	发达地区*			发展中地区*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
销售及市场								
销售副总裁/总经理	Sales VP/General Manager	20+	250	300	400	150	200	250
经销商网络总监	Network Development Director	10+	130	150	170	70	85	110
售后经理	After Sales Director	8+	100	120	150	40	70	90
产品规划专家	Product Planning Manager	10+	110	120	140	60	80	120
大客户经理	Key Account Manager	8+	100	110	140	60	70	80
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	20+	160	210	260	90	130	150
质量专家	Lean Production Expert	10+	120	170	220	—	—	—
通用职能								
人力资源总监	HR Director	20+	200	215	280	80	130	190
财务总监	Finance Director	20+	250	280	300	90	130	190
法务经理	Legal Manager	10+	150	160	200	—	—	—
人力资源经理	HR Manager	8+	75	85	100	—	—	—

职位名称	英文名称	工作年限	欧美地区*		
			25分位	中位	75分位
研发设计					
造型设计副总裁	Vehicle Design VP	20+	300	600	1000+
总布置总监/总工	Vehicle Packaging Director / Chief Engineer	18+	140	170	250
整车集成总监/总工	Vehicle Integration Director / Chief Engineer	15+	150	200	300
动力总成总监/总工	Powertrain Integration Director / Chief Engineer	15+	190	220	300
电子电器总监/总工	EE Director / Chief Engineer	15+	150	200	300
整车功能安全专家	Vehicle Functional Safety Expert	8+	70	100	120
智能驾驶					
智能驾驶研发总监	ADAS Engineering Director	20+	160	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	Electric Vehicle R&D Engineering VP	20+	500	600	1000+
EV动力总成总监/总工	EV Powertrain Integration Director / Chief Engineer	15+	220	300	370
EV电驱研发设计专家	E-Driving R&D Design Expert	8+	120	140	200

备注:

基本年薪*: 以\$1000 美元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金
 25 分位值: 表示有 25% 的数据小于此数值, 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

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 Institute	20+	420	600	1000+	400	580	1000+
电芯研发首席科学家	Cell Development Chief Scientist	15+	180	250	330	130	210	270
燃料电池首席科学家	Fuel Cell R&D Chief Scientist	15+	180	250	320	130	200	270
BMS开发专家	BMS Expert	10+	130	190	220	100	140	160
电池质量专家	Battery Quality Expert	8+	90	120	170	80	110	130

备注:

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

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

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

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

发达地区/欧美地区*: 如美国、加拿大、德国、法国、英国、意大利等发达地区

发展中地区*: 如马来西亚、印度、巴西、墨西哥等发展中地区

日韩地区*: 指日本、韩国地区



消费品

行业趋势

疫情后国内消费品行业市场复苏，行业迎来快速增长阶段。疫情不仅改变了消费者的购买选择，也在重塑消费者的购买习惯，行业的增长路径因此发生变化。同时消费市场的业态创新也非常丰富，新品牌、新渠道、新产品、新体验不断涌现，行业市场分化和品牌更迭加剧，新老品牌的竞争更加激烈，新消费品牌依靠互联网模式正在瓦解传统品牌固有的模式，崛起速度叹为观止；疫情加速了诸如直播带货、社区团购等新渠道的发展；新消费的发展推动着产品向着以消费者为中心的 innovation 以及重视消费者体验的体验性消费。这些新的变化都在重塑着消费品行业的市场格局。

整体行业人才需求

新消费浪潮，在各个细分品类中催生了一批又一批的新进品牌，这些品牌大多通过互联网方式，抓住消费分级中细分的消费人群或消费需求，基于轻资产模式打造大单品，放大优势，再慢慢打造产品矩阵，例如元气森林，抓紧低糖低卡路里的健康消费，打造气泡水的大单品，之后扩充到其他品类。与此同时，成熟品牌的企业虽然往往不是消费热点的先行者，但采取跟随者策略，依靠供应链、产品研发、线下渠道、资本等优势，依然有机会快速超车。

2022年，新老品牌的激烈竞争中，继续创造巨量的结构性工作机会。从人才需求方向来看，对于成熟品牌，需要打通链路和内外部数据，以做到更精准更快速的产品创新与触达客户，因此数字化转型、品牌、产品研发等岗位需求愈发强烈。对于新锐品牌，尤其是在细分市场实现“突围”的品牌，对于供应链、产品创新、品牌等岗位需求也会非常强烈。

人才缺口：数字化营销、产品创新、品牌营销

人才来源：知名消费品品牌方、一线互联网公司

热门职位薪酬及跳槽涨幅

消费品	产品经理（新产品方向）	产品总监（新产品方向）	数字营销社交媒体经理
	 50-80万  25%	 90-130万  25%	 50-80万  25%
	品牌经理	品牌总监	CRM经理
	 50-80万  25%	 100-140万  25%	 50-70万  25%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022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。



科锐国际业务副总监
毛宇 先生

薪酬趋势

今年消费品行业整体薪酬呈上升趋势，市场营销岗位薪酬会继续保持平稳上升，其中数字化营销和产品端的岗位薪酬上涨最快，自然涨幅一般在6%-10%左右，跳槽涨幅在25%-30%左右；品牌负责人，尤其是新品牌营销负责人，以及电商营销负责人等高端岗位需求仍然旺盛，跳槽涨幅可达30%以及更高；通路行销岗位，特别是线上渠道，需求可能会加速上升，因此带来较好的跳槽涨幅。品牌岗位中级经理、CRM、CMI等岗位薪酬趋势维持平稳。

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
电商								
电子商务总监	E-commerce Director	8+	700	1000	1250	600	800	1000
电子商务经理	E-commerce Manager	5+	350	500	650	300	400	500
电商通路营销经理	E-trade Marketing Manager	5+	350	450	600	300	350	450
电商推广经理	E-marketing Manager	5+	350	450	600	300	350	450
线上客户关系管理	E-CRM Manager	5+	350	450	600	300	350	450
电商数据经理	E-Data Manager	5+	350	450	600	300	350	450
电商代运营								
行业总监-运营方向	Industry Director - Operations	7+	500	750	1000	400	650	800
E-commerce 3PL								
行业经理-运营方向	Industry Manager - Operations	3+	250	350	450	200	300	400
市场经理-推广方向	Marketing Manager - Promotions	3+	250	350	450	200	300	400
市场经理-新媒体方向	Marketing Manager - New Media	3+	250	350	450	200	300	400
市场经理-数据方向	Marketing Manager - Data	3+	250	350	450	200	300	400
市场经理-会员营销方向	Marketing Manager - Membership Marketing	3+	250	350	450	200	300	400
市场经理-内容营销方向	Marketing Manager - Content Marketing	3+	250	350	450	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

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
市场/营销								
市场总监	Marketing Director	10+	1200	1500	2000	960	1200	1600
市场经理	Marketing Manager	8+	600	800	1000	480	640	800
高级品牌经理	Senior Brand Manager	4+	600	800	1000	480	640	800
产品/品牌经理	Product/Brand Manager	3+	400	500	600	200	300	350
公关经理	PR Manager	6+	400	550	650	320	440	520
市场研究经理	Research Manager	6+	400	500	600	320	400	480
数字营销总监	Digital Marketing Director	8+	800	1200	1500	680	1020	1275
数字营销经理	Digital Marketing Manager	5+	450	600	800	400	510	680
采购								
间接采购总监	Indirect Purchasing Director	10+	600	800	1200	300	450	600
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	500	600	800	250	300	500
采购经理	Purchasing Manager	7+	300	450	600	200	350	500
需求规划经理	Demand Planning Manager	7+	300	450	550	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



零售

行业趋势

疫情影响使得全球零售行业大环境不容乐观，很多传统品牌不堪重负，不得不大面积关店甚至退出市场。虽然我国疫情得到了有效的控制，国内零售企业逐步恢复正常运营，但在全球大环境的影响下，仍然存在诸多不确定因素，这意味着零售行业迎来了新一轮的挑战，如何抓住消费升级契机促进企业的创新发展成为摆在零售企业面前的重要课题。尤其在后疫情时期，零售企业在积极地探索新业务新模式，追求新发展。最为显著的是零售行业数字化转型步伐加快，通过线上线下一体化来实现效率与体验的提升。另外，可以发现在细分赛道上有非常多新锐品牌正强势崛起，并“吸粉”无数“Z世代”年轻人。跨境电商品牌也迎来了迅猛发展，并出现了大量的跨境企业，极大地促进了货物的全球流通，对全球经济增长贡献颇多，起着举足轻重的作用。

整体行业及细分领域人才需求

从人才需求总量来看，新零售人才无疑是需求总量最庞大的群体，随着线上线下的无边界化融合发展，需要一大批懂全域运营的零售人才。新零售行业的快速成长带动了相关人才需求被释放。与此同时，全新的产业模式和可观的薪资待遇为新零售行业吸引了大量优质人才，共同助力新零售产业高质量发展。

从人才需求迫切度来看，设计创意类人才仍然是众多企业最为看重的人才之一，并不惜重金到全球知名品牌当中吸引优秀设计人才，要求高、招聘周期长、可遇不可求也是这类岗位的特点。在国货品牌崛起的大势下，零售行业正焕发新的生机，这就要求企业需要持续提升产品力，根据目标客群喜好和特点不断创意创新从而实现客户深度绑定。随着中国经济的迅速崛起，越来越多的海归设计人才选择回国发展，可以预估未来几年会成长起来一大批有创意、有思想、有梦想的设计人才献身中国品牌、助力中国品牌、成就中国品牌。

从人才需求旺盛度来看，整合营销人才在整个品牌打造的过程中发挥着举足轻重的作用。品牌力是企业获得核心竞争优势的基础，也是在国际化的市场经济竞争中是否能迅速崛起、强盛起来的关键，其最终目的是为了持续获取较好的销售与利润。而整合营销类人才可以将产品信息潜移默化地植入受众的思想中，从而帮助企业在众多竞争对手中脱颖而出。因此这类人才也是企业不可或缺的优质资源。

人才缺口：创意设计类人才、商品企划类人才、全渠道零售类人才、整合营销类人才

人才来源：国内外标杆企业



科锐国际业务经理
李佳偉 女士

热门职位薪酬及跳槽涨幅

零售	CEO	CMO	GM
	 200-700万  20-40%	 100-400万  20-30%	 100-500万  10-30%
	商品VP	零售VP	创意总监
	 100-350万  20-30%	 100-500万  20-40%	 100-500万  20-50%
	服装设计总监	视觉设计总监	商品总监
	 80-200万  20-50%	 70-200万  30-50%	 70-150万  15-30%
	市场总监	零售总监	技术总监
	 80-200万  20-30%	 70-200万  20-40%	 70-200万  15-30%
	供应链总监		
	 80-300万  15-30%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022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

零售行业薪酬趋势总体平稳，跳槽涨幅在 10%-30% 之间。高级管理人才作为企业的灵魂人物，薪酬仍保持竞争优势；优秀的设计创意类人才依然稀缺，是企业竞相争夺的优质资源，薪酬涨幅可达 50% 及以上。在设计创意人才引进方面，今年明显的变化是企业更倾向于合作具备优秀海外工作背景的中国人或华裔；全渠道零售人才可以获得更高的薪酬涨幅，而传统零售类人才的薪酬涨幅相对保守。

职位薪酬信息 — 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
高级管理					
首席执行官	CEO	15+	1000	2500	5000
首席品牌官	CMO	15+	1000	1500	4000
总经理	GM	15+	1000	2000	3500
商品副总裁	Merchandising VP	15+	1000	2000	3500
零售副总裁	Sales VP	15+	1000	2000	3000
设计类					
创意总监	Creative Director	10+	1500	2000	5000
设计总监	Design Director	10+	800	1500	2000
设计经理	Design Manager	8+	300	500	700
商品类					
商品总监	Merchandising Director	10+	700	1000	2000
商品企划经理	Merchandising Manager	8+	400	600	800
市场类					
市场总监	Marketing Director	10+	700	800	2000
数字营销总监	Digital Marketing Director	8+	700	800	2000
零售类					
全国零售总监	National Sales Director	10+	1000	1500	2000
渠道拓展总监	BD Director	10+	1000	1500	2000
大区销售经理	Regional Sales Manager	8+	600	800	1000
技术生产类					
技术总监	Technical Director	15+	700	1000	1500
供应链总监	Supply Chain Director	15+	1000	1500	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



农业

行业趋势

进入农业4.0，随着《乡村振兴战略规划》、《数字农业农村发展规划》等相关政策的有序推进，农业生产的智能化水平显著提高。农业行业已经伴随其生态功能、文化功能、产业功能，融合第二、第三产业，发生着质的改变。农业行业的全产业链贯通或产业链上的多点增值使原本作为第一产业的农业变身成为综合产业。今年农业行业继续受到资本的关注，围绕定制农业、智慧农业、农业信息化、土壤改良、无抗养殖、粪肥还田、种养结合、冷链供应等，新业务、新企业层出不穷，在业务升级、跨界转型、产品开发、技术创新、品牌化发展等方面的人才的需求也急剧增加。



科锐国际高级业务经理
秦焯 女士

整体行业及细分领域人才需求

传统农业企业对人才的增量需求主要集中在跨界转型、业务升级领域；而新型农业企业对人才的需求则主要围绕跨产业融合、智慧农业方面。

动物科学领域

人才缺口：环保总监、种养结合负责人、兽医总监、养殖场长、研发总监、营销总监、市场总监

人才来源：知名外资和大型民营国营养殖、动保和动物营养企业

植物科学领域

人才缺口：农艺师、农艺服务总监、数字营销经理、信息化经理、产品开发总监、研发总监、土壤与环境专家

人才来源：国内跨国外资企业、研究机构和海外

热门职位薪酬及跳槽涨幅



环保总监

50-100万
20-30%

兽医总监

45-75万
20-30%

养殖场长

22-45万
20-30%

农艺师

15-40万
25-35%

数字营销经理

30-50万
20-30%

产品开发总监

60-160万
20-30%

土壤与环境专家

50-150万
20-35%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

今年农业行业薪酬整体大幅增长，平均超过10%；传统市场、营销岗位依然保持20%以上增长；跨界、新型岗位和稀缺岗位，增长幅度更大。局部热点岗位比如农艺总监等持续突破50%，平均跳槽涨幅在28%以上。

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+	1650	2200	2650	1600	1810	2400
事业部经理	BU Manager	10+	760	885	960	510	660	685
销售								
全国大客户经理	National KA Manager	8+	760	885	920	560	635	685
市场及技术服务								
市场总监	Marketing Director	10+	745	795	820	435	560	630
产品经理	Product Manager	6+	375	400	490	250	275	300
技术服务总监	Technical Service Director	10+	580	680	820	380	450	550
注册与政府事务								
兽药注册经理	Veterinary Drugs RAM	8+	380	465	480	190	270	290
疫苗注册经理	Vaccine RAM	8+	390	470	490	200	275	300
研发与技术开发								
兽医总监	Director of Veterinary Services	10+	630	775	825	410	510	580
生产/运营								
养殖运营总经理	Breeding Operation GM	15+	630	650	1250	460	680	880
生产基地管理经理	Production Base Management Manager	15+	420	565	620	360	460	530
研发与技术开发								
遗传育种/基因总监	Genetic Breeding/Genome Director	12+	490	650	845	350	390	480
技术/配方开发总监	Technical/Formulation Development Director	12+	425	630	850	420	500	610

备注：

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

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

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 植物科学

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+	3150	3500	3750	1700	2350	2600
事业部经理	BU Manager	10+	890	1250	1130	790	920	965
销售								
新业务战略开发总监	New Business Strategy Development Director	12+	725	900	1400	460	580	830
数字化战略总监	Director Digital Strategy	12+	550	930	1250	480	600	635
数字化产品开发经理	Digital Product Development Manager	8+	450	600	740	310	410	465
大区销售经理	Regional Sales Manager	5+	450	530	580	365	410	515
市场								
市场总监	Marketing Director	10+	1200	1750	2100	745	795	880
作物经理	Crop Manager	8+	430	480	620	330	395	470
注册法规与政府事务								
农药法规事务经理	Agro-Chemicals RAM	10+	580	650	680	455	530	670
生产/运营								
厂长/总经理	Plant GM	15+	450	530	590	365	440	485
作物种植农场经理	Farm Manager	10+	410	430	450	300	335	360
农艺总监	Agronomy Director	8+	450	550	850	350	480	600
研发与技术开发								
基因编译与生物科学家	Gene Editing and Biotechnology Scientist	10+	440	520	780	320	385	510
制剂开发总监	Formulation Development Director	15+	500	830	1250	400	500	610

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



教育

行业趋势

2021 年教育行业整体发展状态呈现较为混乱的局面，“双减”使整个行业的资本信心表现出断崖式下降的趋势，K9 学科培训业务基本宣布告别过往的高速发展状态，各大教育巨头纷纷宣布砍掉 K9 业务，开始全面探索转型。“双减”政策因素带来了 K12 业务的整体地震，学前少儿培训、提供拍照搜题的 APP、少儿思维素质类课程公司、少儿语言培训等机构纷纷因为政策监管严苛而选择转型或出海寻求机会。

虽然教育行业整体受到较大影响，但是某些细分领域表现出不错的增长性，线下体育类教育在国家政策扶持下也呈现出规范发展的态势；教育信息化、职业教育等赛道迎来新的增长机会，线下学校、托育等传统教育赛道呈现稳定的发展趋势。

整体行业及细分领域人才需求

今年人才储备方向主要集中在高端管理岗、销售运营岗、教学教研岗、市场岗、产品技术岗等。线下素质类培训机构的人才需求主要集中在运营管理、单校运营管理、教学教研、市场销售类；职业教育赛道人才需求主要集中在渠道、城市总经理、运营产品、技术类岗位；教育信息化领域及学习场景硬件领域人才需求主要集中在产品类，有 ToB、ToG 资源的销售类需求。

青少儿教育

随着“双减”的落地，K12 教育迅速降温，各家企业配合国家政策，开始采取暂停投放、关闭校区、裁员、转型等一系列措施。同时，教育机构开始暂停幼儿线上教育、剥离小初业务，高中业务维持状态寻求转型，转型方向主要有素质类课程、智能硬件、教育信息化、出海等业务。目前亟待解决的是技术和教育融合的问题以及如何协助公立学校解决教育的核心问题，故教育信息化、智能硬件成为较热赛道，目前产品、渠道销售岗位需求火热。部分企业转型素质类教育，体育、艺术成为新兴热门赛道。

人才缺口：产品、渠道销售、素质类教学教研

人才来源：传统互联网教育平台

国际教育

受疫情影响，一部分家庭的留学规划搁置，但这并未给国际学校造成较大影响。伴随着留学呈现低龄化趋势，作为留学服务产业链上游、承担着留学服务入口角色的国际学校，其地位日益凸显。优质国际学校申请难度增加，预估未来学校数量将维持 10% 的增速。此外，留学行业随着疫情得到有效控制而逐步复苏，海外大学的申请难度愈发加大，除标准化成绩外，竞赛成绩文书小语种等课程表现也加入参考，这类体系的课程也愈发受到关注，相关人才需求日益凸显。

人才缺口：运营管理人才、教学教研人才

人才来源：传统国际教育集团



科锐国际高级业务总监
马江浩 先生

职业教育

2021 年对职业教育行业而言是机遇与挑战并存的一年。受到“双减”的影响，大量 K12 行业的教育人才流入到职业教育赛道，为行业增添了活力。但与此同时，怀揣着大量资金的 K12 头部企业冲入职教行业，使得竞争本就激烈的职教赛道愈加拥挤。传统的考公考研考证类企业受到极大冲击。不过，疫情的影响加之国家政策的引导，越来越多的中国人选择接受职业教育，职教领域的市场规模有着持续扩张的趋势。伴随着逐渐扩大的市场需求，各个新兴职业教育学科——兴趣类教育、技能类教育、副业类教育等如雨后春笋般层出不穷。用“需求之多、学科之繁”来形容职业教育行业再适合不过。未来，职业教育不再仅仅是人们经常性认为的学历类、考证类、技能类学科，而是一个涵盖成人学业、职场、生活等多种生态环境的长服务周期行业。

人才缺口：高级管理、教学教研、市场品牌

人才来源：传统互联网大厂、线下职业教育集团

教育信息化

随着 GDP 的不断增长，每年 4% 的教育经费投入和其中每年 8% 的教育信息化经费投入会持续增加，双减政策的落地，使各地政府和教育相关部门对于减负增效的重视程度加速上升。《教育信息化 2.0 行动计划》推行至今已过 3 年，区域信息化产品面临迭代更新。目前市场中，原有教育信息化企业持续深耕，互联网大厂也纷纷进入赛道，利用品牌影响力和技术势能发力，教育信息化也成为在线教育企业转型的一个重要选择方向。

人才缺口：销售渠道人才、产品人才、教育研究人才

人才来源：传统头部教育信息化企业

热门职位薪酬及跳槽涨幅

教育



区域销售总监

50-120万
20-50%

解决方案总监

80-150万
20-50%

教学产品经理

30-50万
20-40%

高级产品经理

40-80万
10-20%

产品专家

45-70万
20-40%

市场运营总监

60-150万
20-40%

社群运营总监

60-100万
20-30%

教学教研总监

60-80万
20-60%

国际学校校长

60-150万
10-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

今年教育行业整体薪酬变化处于部分平稳、偏下降的趋势。部分赛道薪资降幅较大，线下各类职能薪酬呈现平稳中略有下调的趋势。与去年同期相比，在线K12、幼儿AI线上教育，主讲教研类、运营类、高级管理类职位的降幅比较明显；教育信息化领域的产品、市场、销售类岗位薪酬涨幅较为显著。

职位薪酬信息 — 教育信息化

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	General Manager	15+	1500	2000	3000	1000	1500	2000
事业部经理	BU General Manager	12+	800	1200	1800	600	800	1000
区域总经理	Regional GM	12+	800	1300	2000	600	1000	1500
产品								
产品总监	Product Director	10+	1200	2000	3000	700	1000	1500
产品经理	Product Manager	5+	500	800	1000	400	600	800
技术研发								
技术总监	Technical Director	10+	1000	1800	2500	800	1200	1800
技术专家	Technical Expert	8+	800	1200	1500	500	800	1000
解决方案总监	Solution Director	10+	1000	1500	2000	600	800	1200
解决方案专家	Solution Expert	5+	500	700	1000	400	500	600
售前/售后工程师	Pre-Slaes/After-Sales Engineer	2+	250	350	450	150	250	350
市场								
市场总监	Chief Marketing Officer	10+	800	1300	1800	600	800	1200
市场经理	Marketing Manager	5+	300	400	550	200	300	400
政府关系总监	Director Of Government Relations	10+	600	1100	1700	450	900	1300
政府关系经理	Manager Of Government Relations	5+	300	500	700	300	400	500
销售								
全国销售VP	National Sales VP	13+	800	1300	2000	600	800	1300
省区销售总监	Regional Sales Director	10+	500	800	1200	350	550	900
销售经理	Sales Manager	3+	200	350	450	150	250	350
教育研究								
行业研究总监	Research Director	15+	700	1200	2000	600	800	1200
高级行业研究员	Senior Researcher	5+	400	600	800	250	400	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 — 国际教育

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								
总校长	Principial	25+	600	800	1000	300	400	500
执行校长	Administrative Principial	20+	400	500	600	300	350	400
学部校长	Principial of Academics	20+	400	500	600	300	350	400
学术（教学教研）								
学科带头人	Department Head	12+	250	300	350	150	200	250
教研负责人	Head of Teaching and Research	12+	300	500	800	150	250	400
行政								
教务主任	Registrar	12+	150	200	250	100	180	200
教导主任	Dean	12+	150	200	250	100	180	200
校办主任	Director of the School General Affair	10+	150	200	250	100	180	200
人力资源总监	HRD	10+	200	300	400	150	200	250
财务总监	CFO	10+	200	300	400	150	200	250
招生								
招生主任	Admission Officer	8+	300	350	400	200	250	300
升学指导	College Counselor	10+	250	300	350	200	250	300
品牌负责人	Brand Manager	10+	300	350	400	200	250	300

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 — 职业教育

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	2500	3000	1000	1500	2000
副总经理	Vice Operating President	10+	1000	2000	2500	800	1500	2000
事业部总经理	BU Head	10+	600	1000	2000	500	800	1500
区域运营								
大区总经理	Regional General Manager	8+	500	800	1200	400	700	1000
省区/城市总经理	Province/City General Manager	5+	300	500	1000	250	400	800
区域经理	Regional Manager	3+	200	300	500	150	250	400
学术（教学教研）								
教研总负责人	Teaching&Research Director	8+	500	800	1500	400	600	800
学科教研负责人	Course Teaching Research Director	5+	350	650	900	300	600	750
讲师	Lecturer	3+	150	200	300	100	150	250
教研	Teaching and Research	3+	100	150	250	80	150	200
市场								
首席营销官	Chief Marketing Officer	8+	1000	1500	2500	800	1300	2000
投放总监	Delivery Director	6+	500	800	1200	400	700	1000
市场运营总监	Director of Marketing Operations	7+	300	500	800	250	400	600
市场运营经理	Manager of Marketing Operations	5+	200	400	600	200	300	500
政府关系总监	Director of Government Relations	10+	500	800	1200	400	700	1000
政府关系经理	Manager of Government Relations	6+	300	500	800	250	400	700
销售								
销售VP	Sales VP	8+	1000	1500	2000	800	1300	1800
电话销售总监	Telemarketing Director	6+	500	750	1000	300	600	900
高校渠道总监	University Channel Director	5+	500	750	900	350	600	800
社群运营经理	Community Operations Manager	4+	300	600	750	250	400	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

职位薪酬信息 — K12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+	800	1500	3000	600	1000	1500
学校								
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（教学教研）								
学科带头人	Subjects Leaders	8+	300	500	1000	200	300	500
学科教学负责人	Subject Teaching Principal	5+	250	400	600	200	300	500
学科教研负责人	Head Of Academic Research	5+	250	400	600	200	300	500
学科主讲老师	The Main Teacher Of The Subject	3+	150	400	600	100	250	400
学科教研老师	Subject Teaching And Research Teacher	3+	150	400	600	100	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



人力资源

职能趋势

2021年，人力资源市场仍保持快速发展的势头，且竞争日益激烈。在国家多个政策的影响下，个别行业有较大的震荡，出现了人才大量流出的现象。而以新消费、高科技、金融、新能源为代表的新兴产业发展迅猛。这其中，医疗科技、高科技、金融为热点板块，相关企业人力资源岗位需求旺盛。



科锐国际高级业务总监
马江涛 先生

整体行业人才需求

从人才需求来看，对于科技型企业而言，支持过产研团队的HRBP成为热门人选；中大型公司更青睐于搭建过TD/OD或做过干部管理的人才；初创型或者成长型公司，对于有过从无到有团队搭建经验、公司制度制定经验、擅于理解/学习业务的HRM/HRD需求旺盛，且由于公司本身人才体系尚不完善，在人力资源候选人需求上更偏向于综合性人才。在成熟型或传统公司里，经历过组织变革、组织升级的CHO/HRVP人选更受欢迎。处于数字化转型期的传统企业，其人员结构也在进行着相应地调整，更倾向于从新兴行业里招募一些能够引领变革、或者过往经历中有组织升级经验的人才。与此同时，人力资源数据分析及相关职位的市场需求日渐增多。从专业岗位上看，很多国央企、金融等传统行业，在数字化转型或者搭建数字化业务团队的过程中，需要熟悉互联网薪酬体系与制度的专业人才，也产生了一些人才缺口。

人才缺口：HRBP、熟悉互联网薪酬体系与制度的专业人才

人才来源：互联网公司、中大型企业

热门职位薪酬及跳槽涨幅

人力资源	初创公司HRD	HRBP Leader	CHO
	60-90万	80-120万	200-400万
	20%	20%	20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

今年人力资源职能的候选人跳槽薪资涨幅和往年相似，保持在20%左右。

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+	1500	2000	2600	800	1000	1200
人力资源总监	HRD	15+	800	1000	1200	350	500	650
人力资源经理	HR Manager	8+	450	600	800	250	350	400
招聘总监	TA Director	10+	400	550	750	280	350	500
招聘经理	TA Manager	8+	300	400	500	210	300	350
薪酬福利总监	C&B Director	15+	400	550	750	280	350	500
薪酬福利经理	C&B Manager	8+	300	400	500	210	300	350
培训总监	Training Director	15+	400	550	750	280	350	500
培训经理	Training Manager	8+	300	400	500	210	300	350
组织发展总监	OD Director	15+	500	600	800	300	400	600
组织发展经理	OD Manager	8+	400	500	600	250	300	400
人力资源业务合作伙伴	HR BP	5+	300	500	800	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

一线城市*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际高级业务总监
马江浩 先生

法务

职能趋势

过去的一年里，国内整体经济形势逐步向好，法务职能市场表现活跃，尽管2021年疫情反复无常，但企业和候选人都能灵活应对。无论是律所、基金、券商，还是新兴的互联网、大健康、新能源、高科技，对于法务从业者都有较大的人员需求，人员流动频繁。上半年，大健康、高科技领域仍然有不少公司选择境外上市，但伴随着国内数据合规监管政策的收缩，下半年选择境外上市的公司有所减少。同时，北交所的落地，又将掀起一波创业型公司上市的浪潮。很多在疫情后存活下来的公司也都有了新的发展，无论是境内外投融资领域、还是境内外上市、数据合规、反贿赂、出口管制、IP、法务支持领域，都有大量的法务人才需求。

整体行业人才需求

大健康、券商、高科技、新能源成为2021年法务职能的热点板块。大健康行业持续火热，大量创新药、基因技术公司获得资本青睐，在市场上有不俗的表现，中高级IP人才和可操盘上市的法务总监/高级经理需求旺盛。越来越多国内大健康领域的民营企业成熟，开始拓展海外市场，这些企业对于IP、支持境外法律事务的相关人才需求量增加，且倾向中高端法务人才；高科技行业里，机器人、智能驾驶、新势力造车企业市场表现活跃，对各类型法务人才均有需求，需要大量数据合规、业务支持相关的成熟型人才。与此同时，随着大家合规意识的不断增强，合规人才需求逐渐上升，涵盖出口管制合规、数据合规、合规体系搭建等领域，单纯做人民币投资的法务支持岗位稍显饱和。

人才缺口：IP、数据合规

人才来源：IP人才往往来源于国知局及其相关组织、代理所、律所等；数据合规人选的来源往往更倾向于in-house律师，律所中高年级律师也不失为一个选择，但落地经验有所欠缺

热门职位薪酬及跳槽涨幅

法务	数据合规负责人	合规总监
	 100-200万  20%	 80-150万  20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

今年法务职能市场跳槽薪酬涨幅依然稳定在20%的水平，个别行业和岗位偶有30%的涨幅。

职位薪酬信息 — 法务

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

Your marketing report should also include an introduction. Your introduction should provide any necessary background information relevant to your marketing report.



财务

职能趋势

数字化浪潮袭来，企业的运营模式加速进入数字化智能化阶段，对于财务人员的数字化转型需求也更加迫切。疫情后国内生产力和消费力逐渐复苏，招聘求职市场的活跃度有目共睹。企业招聘需求加大的同时，薪资竞争力也提上了一个新的台阶。从行业来看，商业航天、新医疗、新科技、无人驾驶、电子技术、半导体、集成电路、互联网等领域持续受到资本青睐，这些热点领域的财务相关人才需求缺口逐步扩大。

随着财务工作的自动化，对于财务从业人员的技能要求也发生了变化。财务相关人才的结构和企业需求之间的供需失衡现象也越来越严重，高端人才稀少，中低端人才居多，与企业的需求之间存在巨大的鸿沟。同时，企业日益国际化、业务类型多元化、税制改革、会计准则日益规范化以及人工智能的渗透，使得企业对财务从业人员提出了更高的要求。会计市场潜力巨大，专业人才需求旺盛。财务作为一种专业技能岗位，需要与时俱进，持续学习，不断提升自身职业水平，适应企业和时代的变化。

整体行业人才需求

从人才需求来看，当前全国财务人才市场两极分化的现象愈加明显，一方面由于行业考证热潮不减，普通财务人员存量较大，人才严重饱和；另一方面，财务相关人才供给与企业需求之间存在严重的结构不对称，实用型财务人才更是凤毛麟角。

目前财务岗位需求集中在财务业务伙伴（财务分析）、税务、审计等岗位，A股及港股背景的CFO或财务VP岗位的缺口也比较大。总体来说，企业偏好的人才画像主要对标四大背景加集团公司背景及初创企业背景的候选人。同时，企业对于财务岗位与业务的融合度的要求也与日剧增。

针对处于公司核心职能部门的财务岗位，企业招聘力度也在不断加强，尤其体现在互联网、医疗、消费品等行业。企业融资步伐加速的同时，也扩大了对于财务领域人才的招聘需求。B轮后至IPO前后的企业对高端财务人才的需求最为迫切。财务与业务的融合需求，越来越多的企业增设了财务BP岗位，企业对于财务人员的综合素质要求也随之提高。对于优秀的财务候选人来说，不仅需要丰富的财务知识，还需要对企业业务以及行业有着深层的理解，更要超前于业务发现问题及作出预判，这类财务候选人的选择面更广，甚至出现多个OFFER抉择的情况。

人才缺口：成功主导过A股或港股上市经验的CFO和投资者关系及财务分析等岗位

人才来源：各行业的头部企业及已上市知名企业



科锐国际高级业务总监
马江涛 先生

热门职位薪酬及跳槽涨幅

财务	CFO	财务VP	财务总监
\$/€	 120-260万  20%+	 85-140万  20%+	 60-120万  15%
	财务分析总监	IR总监	资金管理/融资总监
	 50-95万  25%+	 70-110万  15%+	 50-120万  15%
	财务报表高级经理	高级审计经理	
	 40-75万  20%+	 45-65万  15%+	

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022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

在过去的一年里，财务职能岗位受疫情反复及某些特定事件和国家政策因素影响，多个行业受到冲击，上半年就业市场薪酬涨幅较明显，多在15%-30%间，下半年趋于缓和及保守，存在平薪和降薪现象。

互联网、医疗大健康、高科技等热门行业的财务人才是市场上的主流人选，具有上市公司背景的投资者关系和预算分析及融资类岗位需求旺盛，相关候选人往往会有20%及以上的薪酬涨幅。

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+	1300	1700	2250	800	1000	1200
董事会秘书	Board Secretary	10+	550	950	1650	400	650	1000
财务总监	Finance Director	10+	575	950	1450	400	600	800
财务经理	Finance Manager	8+	330	450	580	225	300	400
财务分析经理	FP&A Manager	5+	375	480	650	200	300	400
会计经理	Accounting Manager	5+	230	370	550	135	170	250
审计总监	Audit Director	10+	575	825	1200	300	500	600
审计经理	Audit Manager	7+	300	420	580	130	240	360
投资总监	Investment Director	10+	530	825	1150	360	500	600
投资经理	Investment Manager	7+	300	475	600	180	240	360
税务总监	Tax Director	10+	475	750	1100	350	500	650
国际税务总监	International Tax Director	10+	500	700	900	300	380	620
税务经理	Tax Manager	5+	320	450	575	150	250	300
资金总监	Treasury Director	10+	600	825	1175	300	500	700
财务共享中心负责人	Financial SSC Head	10+	550	775	1150	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



采购/供应链

职能趋势

疫情下世界经济的不确定性叠加贸易保护主义进一步抬头，采购/供应链领域正面临严峻挑战，诸如芯片短缺造成的供应链紧张已经出现了“牛鞭效应”，国内汽车行业也正经历着“缺芯”等严峻挑战。在疫情影响下，为了应对全球政治与经济格局的巨变，国家提出的“双循环”战略更是对采购/供应链的能力也提出了更高的要求。采购/供应链也需要数字赋能，形成自我感知、自我适应和自我调整能力，企业供应链的数字化转型进程正在加速。展望2022年，绿色、安全、价值链、数字化等趋势会越发显著，企业的发展不仅仅向新渠道，新营销来实现增长，也会向供应链端要安全、成本节约和价值输出，采购/供应链的降本增效、提高供应链弹性将是企业发展的必由之路。

整体行业人才需求

采购职能，尤其是间接采购，会被成熟或快速发展的中大型民营企业更加看重。同时，无论内外资、大中小型企业，采购数字化的实践会愈发频繁，以期实现精准对接与高效协同。

在构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局中，采购/供应链的创新与发展会愈发剧烈。政策层面，2021年全国首个《“十四五”冷链物流发展规划》的出台，推进行业加快创新步伐。同时，我国物流行业经过多年扩张，市场规模持续扩大，行业进入高质量发展阶段，行业转型升级加速。对于人才的创新能力、实践经验及技术也更为看重。

从人才需求来看，2022年，创新新锐消费品牌，特别是实现“初步突围”的新锐品牌会加快建设敏捷快速供应链团队，尤其需要新品开发采购、需求计划管理、仓网优化方向的人才。成熟品牌，对有过数字化供应链采购实践、采购品类管理经验等方向人才将有更多需求。

人才缺口：采购板块，间接采购负责人、营销品类采购专家；供应链板块，需求计划管理、供应链优化、供应链运营负责人

人才来源：跨行业招聘、内部培养

热门职位薪酬及跳槽涨幅

采购/供应链



采购总监

120-180万
20%

间接采购品类管理经理

40-70万
25%

供应链计划总监

80-120万
25%

供应链计划经理

40-70万
25%



科锐国际业务副总监
毛宇 先生

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

今年采购/供应链薪酬保持稳健上升趋势，特别是对有数字化实践、品类管理经验、新品开发等背景的人选会在求职市场拥有更多机会，跳槽涨幅可达30%以上。而运营采购、物流运营管理、工厂采购供应链等职能的薪酬维持平稳，跳槽涨幅相对较低。

职位薪酬信息 — 采购/供应链

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								
总经理	General Manager	10+	800	1000	1500	600	800	1000
总监	Director	8+	600	900	1200	400	600	800
销售								
销售副总裁	Sales VP	10+	800	1000	1200	600	800	1000
销售总监	Sales Director	8+	400	600	800	300	400	600
销售高级经理	Senior Sales Manager	5+	250	400	500	200	300	400
规划								
规划总监	Integration Director	10+	600	800	1000	400	600	800
项目实施经理	Implementation Manager	5+	400	500	550	250	300	400
运营								
仓储总监	Warehouse Director	8+	500	550	600	400	450	500
物流总监	Logistic Director	8+	500	550	600	400	450	500
运输经理	Transportation Manager	5+	250	300	350	120	150	250
仓储经理	Warehouse Manager	5+	200	250	350	120	150	250
资源管理经理	Resource Manager	5+	200	300	500	150	250	350
产品								
产品总监	Product Director	8+	600	800	1000	400	600	800
产品经理	Product Manager	8+	500	650	800	300	500	650
网络								
网络总监	Network Director	8+	600	800	1000	400	600	800
网络仓运营专家	Grid Warehouse Expert	3+	300	400	500	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+年度奖金

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

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

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

一线城市*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际高级业务总监
朱冬琴 女士

数字化转型

职能趋势

在过去的 2021 年，全球 500 强和中国 500 强企业都把数字化转型作为企业战略的核心要素之一。我国“十四五”规划和 2035 年远景目标纲要进一步明确了要加快企业数字化转型发展的目标，以数字化转型整体驱动生产方式、生活方式和治理方式的变革，打造数字经济的新形式和新优势，建设“数字中国”。

2021 年我国数字经济规模再上新台阶，数字经济已然成为我国经济高质量发展的新引擎。当年 11 月发布的《“十四五”大数据产业发展规划》中提及，数字化转型是事关企业整体的战略工作，企业在提高数字化转型速度的同时，更要加强数据“高质量”治理，建立完善的数据监控、诊断评估、数据维护体系，确保数据可用，利用数字化技术创新产品和服务，以增强客户体验。

数字化转型已经由最初的以银行、保险为代表的信息密集型行业，渗透到以零售、医疗为代表的消费与服务行业，近几年来，随着产能过剩现象的出现，消费升级走入了大众视野。现如今，数字化正在大面积覆盖以制造业、房地产为代表的支柱性工业，用以快速适应市场变化、提升客户体验。而当前我国制造业数字化转型也面临着诸如工业设备终端联网率不高、集成管控水平有待提升、数字化转型战略规划不清晰等问题，也催生了大量数字化转型人才需求。再加上持续反复的疫情影响，也间接加速了企业数字化改革进程，数据、云计算、AI、安全将成为 2022 年 IT 部门关注的主要领域。

整体行业人才需求

数字化技术在不同行业的应用各有不同，金融领域，利用数字技术提升个性化、差异化、定制化产品服务能力已成为行业共识；医疗领域，精准医学、数字医学已成为当下医学发展的重要阶段。未来十年里，数字化制造技术将会使企业通过“数字线”连接实物资产，促进数据在产业链上的无缝流动，链接产品生命周期的每个阶段。

从人才流动来看，北京、上海、深圳是数字化人才的首选城市。从行业角度出发，高科技、互联网行业拥有最多数字化人才，近两年产生一个明显的人才流动趋势，即从科技和互联网企业流向产业互联，流向亟待升级的金融、医疗、消费品甚至物流、能源等行业，互联网技术的能力正在复制并成就多元产业数字化升级。

从人才来源背景上看，数字化转型是企业的一项“一把手工程”，较为成功的数字化转型企业中，约一半是由 CEO 直接负责的，一把手的参与程度，很大程度上决定了数字化转型能否取得较好结果。另外这些企业数字化转型负责人来自内部任命或内部转岗的比例要略高于外部招聘。与此同时，企业数字化转型不及预期，很大程度上受困于缺乏具备数字化相关关键技能的核心人才。企业数字化转型之路依旧漫长，具备创新精神的领袖缺口严重。另外，企业数字化转型的落地，需要企业全员积极参与，尤其要提高中基层员工的参与度和执行力，以确保公司数字化转型执行到位。

人才缺口：首席数字官、首席信息安全官、首席数据官、数据架构师、云计算架构师、人工智能

人才来源：企业内部转岗

热门职位薪酬及跳槽涨幅

数字化转型



首席数字官

150-200万
20-30%

信息安全专家

120-180万
15-20%

大数据专家

150-200万
15-20%

云平台专家

100-150万
15-20%

应用架构师

100-150万
10-15%

技术架构师

100-150万
10-15%

数据分析专家

80-120万
10-15%

解决方案专家

80-120万
10-15%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022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

伴随数字化经济的发展态势，2022年数字经济的实体化将推动产业数字化。在企业内部，数字化相关岗位人才的薪酬相对比较高，传统IT运维和开发岗位薪资相对平稳，涨幅在10%左右。互联网及数字化技术领域的专业人才备受欢迎，技术研发岗2022年预期涨幅最高，平均涨幅约在20%左右。云、安全、大数据等热门岗位薪酬涨幅甚至会突破20%。

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*			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+	1300	1800	2300	700	1000	1300
CIO	Chief Information Officer	15+	1200	1500	1800	900	1200	1500
首席数据官	Chief Data Officer	15+	1800	2100	2400	1000	1300	1600
首席架构师	Chief Software Architect	15+	1200	1600	2000	600	800	1000
高级架构师	Senior Software Architect	10+	800	1200	1500	500	650	800
算法专家	Algorithm Expert	10+	800	1200	1600	450	600	750
技术总监	Technical Director	10+	900	1200	1500	350	500	650
大数据专家	Big Data Expert	10+	1100	1500	1900	550	750	950
信息安全专家	Information Security Expert	10+	600	850	1200	350	500	600
数据挖掘	Data Mining	10+	600	800	1000	350	500	800
解决方案专家	Solutions Architect	5+	500	650	800	350	500	650
云计算工程师	Cloud Engineer	5+	500	650	800	350	500	650
测试专家	Testing Expert	5+	600	700	800	350	500	700
IOT/物联网架构	IOT Architect	5+	600	800	1000	350	500	700
产品经理	Senior Product Manager	5+	500	800	1100	400	600	800
SAP咨询顾问	SAP Consultant	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





科锐国际高级业务总监
马江浩 先生

环渤海

区域趋势

2021 年青岛市人才工作以贯彻落实中央、省委人才工作会议精神和服务市委中心工作为重点，进一步完善人才工作体系，开创人才工作新局面。放眼整个山东，青岛市人才集聚效应明显，国家级高层次人才、省泰山系列人才占比均居全省首位。另外，针对青年人才，青岛创新实施博士后留青激励政策，激起博士后留青热，对于人才重视程度可见一斑。与此同时，青岛在全省范围内率先推进工业互联网工程技术人才职称评审制度，全力推进工业互联网之都建设。此外，聚焦智能制造、海洋科技、高端装备等重点领域开展“新锐青岛”系列创新创业大赛，吸引相关企业落户青岛，工业互联网、数字化转型、高端装备等领域人才缺口明显。

天津市在十四五规划中提出“全面增强全国先进研发制造基地核心竞争力，坚持制造业立市”、“要树立天下才天津用的理念，完善海河英才相关政策及配套措施，推动形成引才聚才新优势”。从产业背景来看，作为工业港口发达的城市，制造业从原先的“重、散”转向“精、高”模式，十四五期间国家制造业强国方针必将给天津带来前所未有的挑战与机遇。从人口导入方面，依托积分落户和海河英才计划，持续为城市人口注入活力。作为环渤海地区的经济中心，“产业 + 人口”的持续导入，给天津未来城市发展创造了无限可能。

青岛

青岛在山东省新旧动能转换的大环境背景下，具备数字化转型领导力、产业互联网思维模型、人工智能算法研究和实践、大数据平台建设及数据运营的专家需求尤为旺盛。除此之外，企业更加注重转型方案的可实施性，助力方案落地的人才缺口明显。而地产、教育相关的职能出现饱和趋势。

人才缺口：人工智能算法（图像识别、语音识别）、数字化转型专家、医疗大健康科技总监、金融科技专家、传统制造研发专家、组织发展专家、薪酬绩效专家等

人才来源：头部一线大厂、知名乙方公司、跨国集团

天津

依托优越的地理位置，天津将深入推进京津冀协同发展战略，着力实现“一基地三区”功能定位。坚持制造业立市，推动科技创新共同体建设，滨海-中关村科技园、宝坻京津中关村科技城、宁河京津合作示范区等密集布局。在深化京津冀产业协同的过程中，聚焦新一代信息技术、高端装备、生物医药、汽车制造等重点领域。与此同时，在量子科技、先进材料等领域积极布局发展未来产业。产业的繁荣、企业的集聚，人才需求也随之增加。

人才缺口：产品总监、技术总监、投资总监、银行支行行长、研发总监（适配）、编译器研发工程师

人才来源：头部互联网大厂、国有银行、知名 IT 厂商

热门职位薪酬及跳槽涨幅

青岛



投资并购总监



80-100万



20-30%

人工智能算法专家



100-200万



30+%

数字化转型专家



200-500万



30+%

组织发展专家



80-100万



20-30%

CTO



100-200万



20-30%

CEO



200-300万



20-30%

天津



技术总监



70-100万



10-20%

投资总监



60-80万



20-30%

银行支行行长



80-100万



10-20%

产品总监



90-100万



10-20%

研发总监（适配）



55-75万



10-20%

编译器研发工程师



80-120万



10-20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

薪酬趋势

青岛市政府通过引进人力资源产业园等招才引智工作，持续引进核心人才和领军人才，同城跳槽薪酬涨幅基本维持在15-20%区间内，火热的高管及高科技智能算法类岗位薪酬涨幅可达到50%。在新旧动能转换的趋势下，原本低收入高消费的城市印象正逐渐向好改善。

天津市信创行业、智能制造等行业呈现比较积极的发展趋势，本土IT技术类岗位需求旺盛，同地区跳槽涨幅在10%-20%，优质紧缺人选跳槽涨幅能达到30%。整体经济和薪酬形式呈现平稳趋势，智能制造类企业需求迎来新生。

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	800
人力资源经理	HR Manager	6+	200	250	300
培训发展经理	T&D Manager	6+	200	300	650
薪酬福利经理	C&B Manager	6+	200	500	600
财务职能					
财务总监	Finance Director	10+	300	650	1000
财务经理	Finance Manager	5+	200	350	450
审计经理	Auditing Manager	5+	200	300	600
地产行业					
项目总经理	Project GM	10+	600	800	1200
设计总监	Design Director	8+	550	800	1200
工程总监	Engineering Director	8+	500	650	900
营销总监	Marketing Director	6+	400	500	650
IT行业					
首席技术官	CTO	10+	1000	1500	2000
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	500	800
产品经理	Product Manager	5+	300	500	800
运营经理	Operation Manager	6+	300	450	600
开发工程师	Development Engineer	5+	200	300	500
医药行业					
销售总监	Sales Director	12+	500	1000	2000
销售总监-OTC	Sales Director - OTC	10+	300	500	800
大区销售经理	Regional Sales Manager	8+	200	350	500
区域推广经理	Regional Promotion Manager	5+	200	250	300
地区经理	Regional Manager	5+	200	350	550
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	1000

备注:

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

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

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

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

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
工业行业					
工厂总经理	Plant GM	10+	300	450	800
运营总监	Operation Director	10+	350	550	1000
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	300	800	1500
工程经理	Engineering Manager	10+	250	300	500
销售总监	Sales Director	10+	500	650	800
互联网行业					
研发总监	R&D Director	10+	700	1000	1500
运维总监	Operation Director	10+	500	700	1000
大数据架构师	Big Data Architect	5+	300	500	800
技术经理	Technical Manager	5+	300	500	700
算法总监	Algorithm Director	5+	800	1000	2000

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
智能制造行业					
项目总监	Project Director	8	400	600	800
软件工程师	Software Engineer	5	200	350	500
工艺工程师	Process Engineer	5	200	350	500
电路工程师	Circuit Engineer	5	200	350	500
结构工程师	Structural Engineer	5	200	300	500
结构总监	Structural Director	10	400	600	800
硬件产品经理	Hardware Product Manager	5	400	500	600
硬件产品总监	Hardware Product Director	10	600	800	1000
投资总监	Investment Director	8	400	600	800
质量总监	Quality Director	10	300	450	600
软件质量总监	Software Quality Director	8	400	600	800
技术总监	Technical Director	8	500	700	1000
首席技术官	CTO	15	800	1500	3000

备注:

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

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

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

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

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
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+	180	240	350
客户经理	Account Manager	3+	150	200	280
投融资经理	Investment And Financing Manager	3+	240	360	480
风控总经理	General Manager Of Risk Control	5+	300	450	600
法务经理	Legal Manager	5+	350	500	700
租赁项目经理	Project Manager	5+	180	240	350
银行同业总监	Inter-bank Director	8+	400	600	780
投资者关系	Investor Relations Managements	8+	400	500	650
商业分析总监	Director of business analysis	7+	500	750	1000
人力资源副总裁	Human Resource Vice President	10+	600	800	1000
人力资源总监	Human Resource Director	8+	300	450	600
人力资源经理	Human Resource Manager	5+	100	200	250
财务总监	Finance Director	10+	400	500	600
财务经理	Finance Manager	8+	150	250	350

教育行业

教培行业校长/副校长	Center Director	5+	200	300	500
大学校长	President of University	15+	500	700	1000
幼儿园长	Principal of Kindergarten	10+	150	250	400
销售经理	Sales Manager	3+	150	250	400
教学管理	Education Manager	3+	100	150	200
区域总监	Regional Director	8+	250	350	600
教研总监	Academic Director	10+	400	600	800

互联网Saas行业

产品经理	Product Manager	3+	200	350	450
高级产品经理	Senior Product Manager	5+	350	450	600
产品专家	Product Specialist	5+	450	600	700
产品总监	Product Director	8+	600	1000	1500
CPD	Chief Product Officer	10+	2000	4000	5000
销售经理	Sales Manager	3+	150	200	300
销售总监	Sales Director	5+	300	450	600
销售VP	Sales VP	10+	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

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
信创行业					
研发总监（适配）	R&D Director	10+	400	550	750
内核研发工程师	Kernel Developer	5+	300	500	700
应用研发工程师	Application Developer	5+	250	400	500
市场总监	Marketing Director	10+	500	1000	1500
编译器研发工程师	Compiler Developer	8+	600	800	1200
安全研发工程师	Security Engineer	5+	350	600	1000
解决方案架构师	Solutions Architect	10+	400	600	800
技术支持总监	Technical Support Director	10+	600	800	1000
技术总监/负责人	CTO	10+	1000	1500	2500

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



江浙

区域趋势

江浙两省作为长三角经济不可或缺的顶梁柱，在我国经济发展过程中起到了举足轻重的作用。近年来，江浙两省依托地域优势，主动融入长三角一体化建设，建立长三角一体化发展示范区，重点规划“五大经济”建设，探索示范区产业高质量发展新模式。长三角在确立区域发展共性的同时，也着重体现地方发展个性，如浙江嘉善县聚焦于数字经济、新能源新材料等新兴领域，吸引大批相关企业入驻，人才需求旺盛。未来，江浙两省将在金融科技、电商直播、集成电路、航空航天等领域持续发力，共同推动产业升级，彰显经济发展的韧性和活力。

整体行业人才需求

金融科技

金融与科技的有机结合，打破了传统金融行业的商业模式，重构了传统金融行业的产品、渠道、运营等各个环节，丰富了金融服务场景的同时优化了金融服务体验。近年来，江浙两省加快了在金融科技领域布局的步伐，如苏州市出台《关于加强科技金融结合促进科技型企业发展的若干意见》，进一步完善科技金融政策体系；杭州市出台《关于加快推进钱塘江金融港湾建设更好服务实体经济发展的政策意见》，努力将杭州打造为“全球金融科技引领城市”，并朝着建设“全球金融科技应用与创新中心”持续发力，与此同时，杭州广泛开展金融科技创新项目评价，并计划在2022年建设10家以上国际知名的金融科技领军企业，企业的发展离不开人才的布局，金融科技人才缺口进一步凸显。

科技发展进一步赋能传统金融机构，新基建的普及、边缘计算和云计算提供了更快速更丰富的算力、智能穿戴设备将为构建数字孪生提供海量可信数据，一系列技术创新都将为人工智能迭代演进提供重要的数据输入。在过去的一年里，传统金融业与新兴的以区块链、物联网、云计算为代表的新技术进一步融合，这些新技术成为金融创新变革的核心驱动力。

从人才需求角度来看，随着金融机构加大了科技投入力度，金融科技领域的人才需求也随之扩张。金融科技企业核心人才需求以技术类岗位需求为主，传统金融行业也有大量互联网产研及运营岗位需求。银保监会印发的《关于银行业保险业支持高水平科技自立自强的指导意见》中明确指出：鼓励金融机构选配懂科技、懂金融的跨领域复合型人才，培育专业人才队伍，金融+科技复合背景的董事、高级管理人员需求旺盛。

人才缺口：技术研发、数据、算法、产品、信息安全等方向

人才来源：上海、北京、粤港澳大湾区等地区的传统金融机构、金融科技类公司、互联网科技公司、海归人才



科锐国际业务总监
李涛 先生

电商直播

浙江省作为全国直播电商行业的引领地区，着力于“打造全国知名直播电商示范基地”，近年来密集出台了一系列措施来提振消费促进经济稳定增长，政策还鼓励实体商业通过转型电子商务来开展直播营销和社交营销，积极探索“云逛街”等创新型商业模式，繁荣居家消费。

持续的疫情给电商直播行业带来了难得的发展机会，电商直播凭借线上平台优势，积极构建新兴产业链体系，推动“直播+”模式更好更快发展。未来几年，电商直播仍将保持增长势头，各互联网大厂及传统行业的厂商纷纷布局该领域，抢夺成熟的电商人才资源。

人才缺口：直播运营、产品运营、数据分析

人才来源：一二线互联网公司、知名电商平台、传统行业电商部门

集成电路

随着全球芯片市场的不断扩张，我国集成电路产业规模也迎来爆发式增长。江浙两省是我国重要的集成电路开发和生产基地，二者在国内集成电路产业中有着举足轻重的地位。近年来，针对集成电路领域，两省密集发布了一系列政策促进产业高质量发展。其中，南京着眼于打造集成电路产业地标，杭州则出台了专项政策，重点扶持集成电路企业技术创新以及产业链融合。

从人才需求来看，目前我国大陆地区芯片设计领域人才缺口明显，高端领军人才稀缺，中层人才也不及国外充足。从我们服务的客户来判断，集成电路领域人才招聘需求比去年同期增长了60%左右。但一般而言，随着细分领域的寡头化，除了细分领域产品的设计公司，人才需求多数会集中在每个细分领域的龙头公司。

人才缺口：数字IC设计工程师、ASIC设计工程师、FPGA工程师、模拟IC设计工程师、射频IC设计工程师、射频模块设计工程师

人才来源：对于重要岗位（如技术专家），采取内部培养+外部引进相结合的方式；对于核心岗（如CEO及高管），借助第三方等多种渠道引入

航空航天

在过去的一段时间里，江浙地区航空领域的盈利能力显著提高，上游环节业绩高速增长且兑现度好。航天领域、卫星互联网纳入新基建范畴，卫星制造、卫星发射、地面基站、卫星运营等代表性产业迎来爆发“窗口期”。2021年7月，浙江省发改委发布了《浙江省航空航天产业发展“十四五”规划》，文件指出，浙江将在“十三五”规划中已有的现实基础上，计划到2025年，重点提升航空航天制造、创新、服务能力，实现航空航天产业倍增式发展，将浙江省建设成为全国航空航天产业新高地、民营经济融航发展先行省。与此同时，以杭州、宁波两大国家级临空经济示范区为代表的特色平台加快涌现；北京航空航天大学、西北工业大学等均在浙江建立研究院，重点突破航空航天领域技术难题；民营企业融航的步伐加快，既有像万丰航空、星舰航空等深耕行业几十载的老牌企业，还有像吉

利集团加盟的台州星空智联科技公司等一大批新型民营企业，航空航天领域人才缺口愈加明显。与此同时，江苏省作为航空航天大省，依托其优越的地理位置、便利的交通和实力雄厚的经济科技实力，围绕国家大飞机工程、两机专项等重大任务，支持企业研发投入、加强创新成果转化，一系列鼓励政策的密集发布，吸引了大批企业入驻，加快了人才集聚效应的形成。

从人才需求来看，飞行器设计与制造、飞机设计与制造、算法工程师等岗位需求旺盛。在军工卫星热潮下，卫星星务软件开发类、结构设计类、算法控制类职位，紧缺程度在逐渐上升。

人才缺口：算法工程师、飞行器设计与制造、飞机设计与制造、卫星星务软件开发类、结构设计类、算法控制类

人才来源：中科院、国有企业、各大高校

热门职位薪酬及跳槽涨幅

金融科技



中高级开发

50-80万
15-30%

技术架构

60-100万
20-40%

CIO

40-100万
20-30%

数据科学家

120-200万
20-40%

AI算法

60-150万
20-40%

信息安全

50-100万
20-30%

产品总监

80-150万
20-40%

电商直播



产品运营总监

50-100万
20-30%

产品运营经理

25-50万
20-30%

产品运营专员

12-25万
15-25%

直播运营总监

50-100万
20-30%

直播运营经理

25-50万
20-30%

直播运营专员

12-25万
15-25%

数据分析

25-60万
15-25%

集成电路 	数字IC设计工程师	ASIC设计工程师	FPGA工程师	
	 30-100万  25-35%	 30-80万  25-35%	 20-60万  20-35%	
	模拟IC设计工程师	射频IC设计工程师	射频模块设计工程师	
	 30-90万  25-35%	 30-60万  25-35%	 25-50万  20-30%	
	航空航天 	产品研发工程师	星务软件开发工程师	卫星控制学工程师
		 30-50万  20-30%	 40-60万  25-30%	 30-40万  25-30%
卫星机构设计工程师		卫星系统测试工程师	卫星热学工程师	
 25-35万  15-20%		 30-40万  20-30%	 30-50万  20-30%	
卫星电子学工程师				
	 30-40万  20-30%			

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测，薪酬为基本年薪。

薪酬趋势

整体金融科技行业技术类人才薪酬较上年呈现上升趋势，幅度普遍在10-30%区间。其中金融科技类公司整体涨幅较高，涨幅正常在20-30%。传统金融机构受内部薪酬结构限制，普遍薪酬涨幅吸引力偏弱，整体薪酬涨幅10-20%。这主要体现在传统金融机构吸引互联网技术类型人才上，薪资谈判环节弱势尤为明显，这也给企业的招聘带来了极大挑战。相反传统金融公司的技术类人才对外输送优势明显，因为具备金融+技术的复合型背景，整体薪酬涨幅基本在30%以上。

电商直播领域，随着越来越多的厂商在资本的驱动下涌入电商直播行业，企业为在业务发展上拔得头筹，不惜高价挖猎有经验的直播运营和管理人才，预计未来2年内依然是供小于求的状态，直播运营、行业运营类人才将越来越抢手。

集成电路领域，RFID、机器视觉、云计算、大数据、智能芯片、工业以太网等薪资上涨比较明显，跳槽涨幅能到40%。智能生产线方向薪资较上年有轻微的下滑趋势，自然涨幅在25%，跳槽涨幅最高能到30%。

2021年是航空航天大年，企业招聘年薪也逐步水涨船高，算法工程师、飞行器设计与制造、卫星星务软件开发类、结构设计类、算法控制类职位较为热门，薪酬涨幅较高。

职位薪酬信息 — 金融科技

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
高级管理					
CTO	CTO	12+	1500	2000	3500
CIO	CIO	12+	1200	1500	2000
研发岗位					
技术总监	R&D Director	8+	800	1300	1800
技术经理	R&D Manager	8+	600	750	900
架构师	Architect	8+	600	700	900
高级开发	Senior Developer	5+	350	500	700
数据					
数据总监	Big data Director	8+	1000	1200	1600
数据开发	Big data Developer	5+	500	600	800
数据分析	Big Data Analytics	5+	300	500	700
算法工程师					
AI负责人	AI Director	8+	1500	2000	3000
算法工程师	Algorithm Engineer	5+	700	900	1200
产品运营					
产品总监	Product Director	8+	600	800	1000
运营总监	Operation Director	8+	500	700	800

备注：

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

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

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

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

职位薪酬信息 — 电商直播

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
直播运营					
直播运营总监	Operation Director	8+	600	800	1000
直播运营经理	Operation Manager	3+	300	420	500
直播运营专员	Operation Specialist	1+	120	180	250
产品运营					
产品运营总监	Product Director	10+	600	800	1000
产品运营经理	Product Manager	5+	300	420	500
产品运营专员	Product Specialist	1+	120	180	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

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
首席信息官	CIO	15+	1000	1500	2000
技术与研发					
研发总监/总工	R&D Director	12+	400	800	1200
卫星技术总工	Chief Engineer of Satellite technology	12+	600	800	1100
研发经理/高工	R&D Manager	10+	300	500	700
产品总监	Product Director	10+	300	500	700
算法类工程师	Algorithm Engineer	3+	200	350	500
模拟ic设计工程师	Analog IC Design Engineer	5+	500	800	1200
射频ic设计工程师	RF IC Design Engineer	3+	300	600	900
射频模块设计工程师	RF module Design Engineer	3+	300	600	900
数字ic设计工程师	Digital IC Design Engineer	3+	300	600	900
卫星控制类工程师	Control Engineer	3+	200	350	450
卫星机构类工程师	Mechanical Engineer	3+	200	300	450
卫星电子类工程师	Electrical Engineer	3+	200	300	450
卫星测试类工程师	Test Engineer	3+	200	300	450
卫星软件类工程师	Software Engineer	3+	200	300	450
技术工程师	R&D Engineer	5+	200	300	350
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

备注:

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

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

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

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



长江中游

区域趋势

长江中游城市群作为我国区域发展战略的重要功能区之一，在支撑和引领长江经济带高质量和一体化发展中发挥着重要的引擎作用。近年来在长江中游城市群一体化战略的推动下，依托雄厚的钢铁、汽车工业基础，长江中游经济群进一步聚焦推进城乡、产业、基础设施、生态文明、公共服务“五个协同发展”。武汉作为国家中心城市、长江经济带核心城市和国际化大都市，在发展重点优势产业的基础上，深化产业互联，做大做强“光芯屏端网”。大健康和生物技术产业，2020 在武汉的产业规模已达 4000 亿元，并以光谷生物城为核心载体，辐射建立周边城市的国家生物产业基地地方产业园。同时，城市的创新创业环境也日新月异，越来越多的企业来武汉建厂投资，超过 300 家世界 500 强企业在武汉落户。新时代赋予长江中游经济群新的机遇，站在历史的交汇点，各行各业欣欣向荣，人才需求缺口趋势愈加明显。

重点行业人才需求

互联网

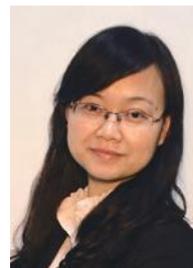
产业互联已经逐渐渗透到传统行业的各个生产环节中，伴随着“互联网+”的浪潮，各行各业都在寻求数字化转型的途径和能力。各行业与互联网企业展开深度合作，产业互联网的发展给中国产业的转型升级提供了新的机会和动能。

受国家中部崛起战略利好政策的影响，长江中游地区城市快速发展。以武汉为例，其与一线城市差距逐步缩小，人才资源丰富。同时武汉政府近年来在招商引资、人才引进方面也出台了一系列优惠奖励政策以及人才落户政策，极大地促进了企业来汉投资的热情以及武汉高校学生的留汉意愿。人才回流的意向也在明显增强，一方面，一线城市纯互联网产业已经逐步趋于饱和，传统产业利用云计算、大数据、物联网、区块链、人工智能等新一代信息技术趋势明显，产业互联网将是实体经济转型的关键路径，借助产业互联网实现数字化升级已经是传统行业不可逆的趋势，当地的传统行业的互联网人才需求也在逐步释放。另外一方面，一线大厂与武汉市政府签约，在武汉投资建立研发中心生产基地。这些企业科技含量高，互联网氛围带动能力强，产业集聚趋势渐显，产生了大量的人才需求。

热门板块来看，工业互联、物联网、人工智能、无人驾驶、网络医疗、网络安全等一直是近年来区域发展重点关注的热点核心领域，后期相关人才将成为市场需求热点。今年中国“5G+ 工业互联网”大会在武汉中国光谷科技会展中心举行。聚焦“5G+ 工业互联网”融合发展规划，武汉向世界展示了“5G+ 工业互联网”在各行各业中的典型应用。其中提供数字化转型终端传感环境、网络环境等基础保障的相关岗位比如半导体行业芯片、传感器研发，底层系统软件行业中的操作系统定制类研发人员需求火热。而在作为承载整个产业转型战场落地端的各行各业的企业内，新型数字化转型规划、执行落地和运营类的管理型人才，也将受到市场追捧。

人才缺口：人工智能、云计算、物联网、大数据、芯片等研发领域高端人才

人才来源：大型企业人才培养和一线城市回流



科锐国际业务总监
李琴琴女士

智能制造

随着 5G、云计算等技术的发展，企业信息化程度不断提高，中国制造 2025 进入关键阶段，工业 4.0 升级不断加深，人才需求从之前的企业信息化平台搭建、信息化项目管理转向了智能制造、大数据、云计算等相关岗位。在过去的一段时间内，企业愈发体会到了数字化转型给企业带来的巨大红利。随着中国光谷的迅速崛起，光电子制造业以及传统的钢铁、汽车产业作为长江中游的优势产业，在可预见的未来将会发生重大的变革，高端数控机床、工业机器人等智能制造装备领域急需专业技术人才和管理人才。智能制造作为长江中游地区的重要支柱型产业，急需雄厚的人才后备力量，行业的人才需求和市场潜力巨大。

人才缺口：智能化工厂规划、物流规划、IE、智能控制、计算机视觉、大数据、软硬件开发、电气等方向人才

人才来源：长三角和珠三角地区、一线城市回流人才、海外归国人才

金融

今年国家出台的新规政策以及显露出来的强监管信号极大的增强了对行业的监管和约束，大量资金流入投资界，是金融行业发展的良机。华中地区也抓住了这个机会，各项金融指标数据表现抢眼，推动经济社会发展持续向好。私募股权基金蓬勃发展，支持设立创业投资企业，推动银行、证券、保险等金融资本参与设立各类产业发展引导基金，以基金化、产品化的方式引导社会资本支持支柱产业和战略性新兴产业发展。多家国企设立基金公司，新兴产业类投资基金和基础设施建设类投资基金，投融资岗位需求旺盛。

长江中游地区正在积极营造良好的金融科技产业发展氛围，将现有的区块链、人工智能等先进技术赋能金融行业，助力金融行业发展迈向新高度。金融科技在支付、货币市场、IPO 发行市场、保险市场等领域广泛应用，产业市场前景广阔。在原有的金融产业基础上融合多种技术形成新业态，金融科技人才需求紧缺。

未来，长江中游地区在“五个中心”主体功能区布局中持续发力，将重点建设区域金融中心，重点布局汉口滨江商务区、武汉中央商务区、光谷金融后台区等金融商务功能区片，科技金融功能区片。政策还鼓励长江中游区域金融协同发展，构建良好的金融生态环境，在科技金融、物流金融、航运金融、金融服务等领域广泛布局，全新的发展格局下催生了全新的业务形态，相关领域人才存量不足，人才需求进一步释放。

人才缺口：融资总监、高级投资经理、风控总监、AMC 业务经理、投行业务经理、首席技术官、金融科技领域人才

人才来源：北上广深一线城市回流人才、当地同行业人才

地产

随着地产行业多家头部企业先后暴雷，房地产行业进入一段低谷时期，部分地区出现降价潮，甚至出现“限跌令”。目前形势一方面体现了国家房住不炒的决心，也体现了国家担心房地产降价导致的经济危机。目前来看，在国家坚决抑制房地产投资投机行为的决心下，未来房地产市场将逐步趋于平稳发展。高周转扩张已不现实，大型国企地产在政府帮扶下不会出现大的风险，民营地产公司将有不少会在这轮风暴中出局。

在人才需求上，人才年轻化趋势愈加显现，地产人才进一步精英化，体现为在人才要求上对于年轻化高学历人才的追求。在职能板块上，目前需求较旺盛的职能主要集中在财务、投资、营销、设计等专业，工程、招采等职能相对较少，出现饱和。人才获取上，目前主流还是分为国企和民企两个阵营，下行趋势下，国企优势明显，相应的招聘门槛会放高，在学历和人选素质上要求更高；也有部分民营企业在自身状况良好情况下挖掘经营出现风险的房企优质人才。

人才缺口：房地产开发人才（城市总、财务总监、设计总监等）、地产商管人才（招商总监、运营总监等）、产业地产人才（园区运营总监、招商总监等）、文旅地产人才（前策总监、规划设计总监等）

人才来源：国内同行优秀人才

热门职位薪酬及跳槽涨幅

互联网



系统架构师



30-45万



15-25%

高级数据挖掘工程师



30-40万



20-30%

图像算法工程师



30-40万



20-40%

高级嵌入式工程师



20-40万



15-20%

数字化转型专家



30-60万



15-25%

电商运营总监



30-50万



15-25%

解决方案经理



25-40万



15-20%

网络安全专家



30-40万



15-25%

智能制造



智能制造项目经理

30-40万
20-30%

物流规划总监

50-70万
20-30%

车间主任

20-30万
15-25%

精益工程师IE

15-30万
15-25%

智能控制工程师

30-45万
25-50%

计算机视觉工程师

30-40万
20-35%

大数据应用工程师

25-40万
20-35%

嵌入式软件工程师

20-30万
15-25%

电气总工

50-60万
20-30%

质量部经理

35-50万
15-25%

营销经理

25-40万
20-30%

金融



融资总监

50-80万
20-30%

高级投资经理

25-40万
20-30%

风控总监

50-70万
15-30%

AMC业务经理

25-35万
20-30%

投行业务经理

30-50万
15-30%

首席技术官CTO

70-120万
30-40%

产品经理

35-50万
25-40%

金融数据分析师

30-50万
25-40%

地产



城市公司总经理

120-160万
10%+

投资总监

40-75万
10%+

财务总监

40-70万
20%+

营销总监

40-80万
15%+

设计总监

40-80万
10%+

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

薪酬趋势

长江中游近年来整体经济发展向好，薪酬呈上升趋势。具体行业来看，互联网行业稀缺技术型人才和行业内资深架构师类人才薪酬上涨较快，企业高管和职能类型的岗位维持平稳，跳槽涨幅一般在 20% 左右。受政策影响，网络游戏的主美和主策岗位以及互联网教育行业的运营和客户经理的岗位需求量下降。在薪资沟通上，成熟大型企业比较注重性价比，人才需求趋于理性，薪资沟通空间较少，非核心岗位或招聘难度较低的岗位一般通过内部招聘，或通过更有吸引力的内推政策来激励。成长型企业处于快速发展期，多由 CEO 直接出面，薪资沟通余地大。疫情过后，企业的面试方式也更加灵活，录用决策的时间在缩短，企业的招聘渠道呈现多元化态势，市场化程度明显提高。

智能制造行业整体薪酬呈上升趋势，薪酬上涨最快的为研发和技术类岗位，平均薪酬上涨幅度为 20%-30%，其中薪酬涨幅较为明显的有人工智能、工业互联网、物联网、高科技制造业四大细分板块，涨幅较大的可以达到 30-40%。质量岗位、生产岗位增长较为平稳，自然涨幅为 10%-20%，跳槽涨幅为 15%-30%。

金融行业头部、持牌金融企业学历门槛较高，偏好知名院校的相关专业人才，行业研究类岗位偏好复合型人才，希望引进一线城市人才回流，对于高视野且有资源的人才比较重视，给到薪酬普遍高于市场平均水平。普通学历背景的人才大多集中于小规模平台，整体薪酬偏低。中部地区金融行业人才跳槽薪酬涨幅在 15-20% 左右，部分管理类人才可达 30% 以上。金融科技领域优秀人才稀缺，薪酬涨幅普遍较高，可达 25-40%；一线城市回流人才，部分薪酬降幅在 20% 左右。

地产行业今年因个别企业出现风险而比较动荡，行业薪酬趋于平稳，上涨幅度有限。

职位薪酬信息 — 长江中游

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
互联网行业					
首席技术官	CTO	10+	600	800	1000
数字化转型专家	Digital Transformation Expert	8+	300	450	600
运营总监	Operation Director	8+	300	400	600
解决方案经理	Solution Manager	5+	250	350	500
产品总监	Product Director	6+	400	500	700
高级数据挖掘工程师	Senior Data Mining Engineer	5+	250	350	450
Java开发工程师	Java Development Engineer	5+	250	350	450
C/C++开发工程师	C/C++ Development Engineer	3+	250	350	450
高级机器学习工程师	Senior Machine Learning Engineer	3+	300	400	550
高级算法工程师	Senior Algorithm Engineer	3+	300	400	600
系统架构师	System Architect	8+	300	450	600
智能制造行业					
智能制造项目经理	Intelligent Manufacturing Project Manager	6+	300	350	400
物流规划总监	Logistics Planning Director	8+	500	600	700
车间主任	Workshop Manager	8+	200	250	300
精益工程师IE	Lean Engineer	5+	150	230	300
智能控制工程师	Intelligent Control Engineer	5+	300	380	450
计算机视觉工程师	Visual Engineer	5+	300	350	400
大数据应用工程师	Big Data Application Engineer	3+	250	320	400
嵌入式软件工程师	Embedded Software Engineer	5+	200	250	300
电气总工	Chief Electrical Engineer	10+	500	550	600
质量部经理	Quality Manager	8+	350	420	500
营销经理	Sales Manager	5+	250	300	400

备注:

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

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

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

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

职位薪酬信息 — 长江中游

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
金融行业					
融资总监	Finance Director	8+	500	600	800
高级投资经理	Senior Investment Manager	5+	250	300	400
风控总监	Risk Control Director	10+	500	600	700
AMC业务经理	AMC Business Manager	5+	200	300	350
投行业务经理	Investment Banking Manager	5+	300	400	500
首席技术官CTO	Chief Technology Officer	10+	700	900	1200
产品经理	Product Manager	6+	350	420	500
金融数据分析师	Financial Data Analyst	5+	300	400	500
地产行业					
城市公司总经理	City General Manager	10+	1200	1500	1600
投资总监	Investment Director	8+	350	500	800
项目总经理	General Manager	8+	500	700	900
财务总监	Finance Director	8+	300	500	700
营销总监	Marketing Director	8+	350	500	800
设计总监	Design Director	10+	400	600	800

备注:

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

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

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

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



大湾区

区域趋势

作为充满活力的世界级城市群，粤港澳大湾区在近几年的表现非常亮眼，即使受到疫情影响，依然保持了良好的经济韧性。2021年，作为核心城市的深圳与广州，GDP均突破2万亿，包括佛山、东莞在内广东已拥有4座万亿之城。总的来说，大湾区的发展受益于国际化、开放力度的不断提升、内部经济的分工与融通等因素，经济运行得以保持平稳状态。相信随着香港北部都会区、前海合作区和横琴粤澳深度合作区的发展，大湾区内部将进一步提升一体化水平，实现更深入的产业融合聚变与标准和规则的对接，发展必将更加迅猛。

伴随“十四五规划”的推进实施，在内外双循环的新发展格局中，大湾区扮演的角色将更加重要，其中一个就是建设成国际性的科技创新中心。在当前中美科技竞争的新格局下，湾区企业短期内有可能面临核心技术被卡脖子的威胁，但这也倒逼其生成了更强的自主创新的内生动力，加速超越技术封锁阶段。大湾区既有类似华为、大疆、OPPO这样的硬科技大公司，也有腾讯这样的互联网头部公司，同时还有不计其数的各类企业在各个领域加大研发投入、努力创新，呈现出整个行业和区域较为完整的集成创新生态。除了企业创新之外，综合性国家科学中心、实验室等的建立，使其创新格局更加多维度 and 全面。5G、AI、大数据、云计算与各种业务场景的结合，推动了智能制造、半导体、智能网联汽车、新能源、生物医药乃至金融科技等各个行业的快速发展。同时，整体良好的科创生态能进一步吸引来自全球各地的科研开发型人才和国际化管理人才。当然，大湾区基础性研究与创新还需要时间进一步加强。

与世界其他三大湾区相比较，粤港澳大湾区还具备强大的制造业集群优势，对研发成果的转化与落地起到了强有力的支撑作用。广东省有3个年产值超万亿元的产业集群（电子信息、绿色石化、智能家电）和1个年产值超5000亿元的产业集群（汽车），其中家电制造业增加值占全国40%，工业机器人产量占全国21%，智能手机产量约占全球产量的1/3（《粤港澳大湾区蓝皮书》）。同时大湾区已经形成了较完善的数字产业链，越来越多的企业通过数字化转型实现了价值链卓越运营，从而进一步提升了企业效率。在人才需求方面，除了这些产业本身所需的研发、质量、供应链、智能制造、营销等空缺外，来自IT、互联网企业的技术、产品、运营等数字化人才备受青睐。首席技术官、数字化战略负责人、大数据分析专家、数字产品运营专家、数字营销专家等都成为热门人选。

金融业作为实体经济的血脉，同时也是大湾区的支柱产业，近年来在不断升级变化。最近几年，大湾区在金融业务的数字化、金融业态的多元化和粤港澳三地金融产品覆盖度方面都有了明显的进展，而2021年“跨境理财通”的推出，更是迈出了粤港澳金融业一体化发展的重要一步。银行业方面，产品服务创新、发展绿色金融、设立理财子公司和金融科技子公司等成为行业普遍热点。证券业方面，在支持协调发展、推动跨境资本业务发展、促进绿色低碳发展的道路上快步前行。供应链金融方面，数字化服务加速、细分需求明显、跨界融合突出，金融机构与核心企业都在探索全新的业务模式。消费金融方面，更注重回归“互联网”本身，聚焦科技竞争。金融人才需求方面，除了传统的前台业务营销，中后台产品、风控等岗位外，金融科技类



科锐国际大湾区业务总经理
史焯女士

人才需求量剧增。尤其是技术研发、数据、算法、产品、信息安全等岗位较为热门。并且在监管趋严、互金不断暴雷的大环境下，相较于互联网金融公司，传统金融机构对人选来说更具吸引力。

粤港澳大湾区有数以千万计的外来流入人口，人均收入水平居于全国前列，再加上广州、深圳两个超大城市“双城联动”，新消费必然与新科技一起，成为驱动经济发展的又一大引擎。2020年的疫情全面推动了网络购物和移动支付的大发展，越来越多的企业开始转战到线上。但随着企业利用科技手段更加精确细分需求和精准触达客户的同时，电商单一的线上模式难以满足消费者更个性化、更定制化的体验需求。同时消费者也在不断成长，更加关注产品独特的价值与品牌商的使命感。因此品牌商要布局更有空间的赛道和更有增长性的产品，通过线上线下融合的全渠道方式，扩大客户覆盖面，同时利用数字技术推动供应链创新，提升用户体验。不仅如此，大湾区在国家双循环格局中处于枢纽地位，跨境电商也进入全盛时期。年初的亚马逊平台事件必将使得未来的跨境电商向多渠道精细化运营的方向发展。落实到人才方面，具有新消费与互联网思维的销售与市场人才一直以来都是备受追捧的对象。品牌、设计、媒介、渠道、电商运营、海外销售、采购、供应链负责人等都是热门岗位。

粤港澳大湾区的业态非常丰富，篇幅所限，只列举以上几个最有特色的行业作为代表。总体来说，各个行业因为有了科技和互联网的加持，边界持续拓宽、业务模式不断创新，与此同时对人才的要求也在不断变化更新。未来，大湾区将继续筑巢引凤，吸引来自全球各个领域的专业人士到这片土地上创造价值。

重点行业人才需求

金融

2021年国内金融形势随着监管政策和一系列激励与规范性措施的出台而风起云涌。P2P全面清退、虚拟货币、互金消金领域的整顿、地方类金融机构整顿、商业保理整顿、小贷洗牌，年末颁布了《金融产品网络营销管理办法(征求意见稿)》，其杀伤力也不容小觑。与此同时，国家也出台一系列政策积极鼓励金融合理健康发展，多措并举支持实体经济提质增效。北交所成立，完善了多层次资本市场体系；数字人民币试行，助力普惠金融；2021年末央行下调金融机构存款准备金率0.5个百分点，共计释放长期资金约1.2万亿元，用以刺激经济增长，会对金融业产生重要影响。

2021年，碳达峰、绿色金融、ESG、大资管、普惠金融、供应链金融、金融科技等成为金融领域热点板块。其中，金融科技的应用场景十分丰富，主要集中在以下两个方面。首先是信贷业务：智能风控、精准营销、智能网点、智能客服、智能运营；其次，金融科技在银行非信贷业务、保险、资管等业务场景中也具有广泛的应用。在保险业务中，围绕保险产品的设计、营销、核保、理赔等环节，金融科技在重塑保险业务价值链的过程中起到了不可替代的作用；在资管业务中，智能推荐、智能投顾和智能投研是目前关注度最高的三个场景。

从人才需求来看，以银行理财、零售领域为代表的营销类中基层人才需求旺盛，尤其是有一定资源的管理者或者专业能力强的基层员工。理财经理成为各大银行、基金、证券公司争抢的对象，市场上人才供不应求。对公客户经理、支行行长、分行营销部门管理者等，也成为各大银行纷纷争抢与中长期储备的对象。风控人才，尤其是大数据风控相关的人才，依然延续前两年的趋势，持续走红。产品类岗位较往年热度有所下降，但依然是较为抢手的领域，主要人才需求集中在有科技属性的金融产品经理、产品总监等岗位。

一方面，随着国家对金融行业数字化转型的大力支持与鼓励，大数据类人才，从中基层员工、到数据总监、CDO 等均有强烈需求，尤其有金融行业知名公司或知名互联网大厂工作背景的人才，深受市场喜爱。另一方面，随着国家在金融领域不断收紧监管政策，一些传统、大型金融机构的人才往外跳出的意愿减弱，转而在机构内部寻求岗位调动，一些中后台岗位相对饱和，如人财法审等，各主流金融机构基本都能自行解决。

从人才获取渠道来看，大型、传统金融机构的基层人员，以校招培养、各基层单位自行引进为主，中层人员、高层人员以内部推荐为主，猎头引进并重；比较市场化的金融机构，如消金、互金等，会大量使用猎头公司进行中高管引入以及市场情况调研；科技属性比较强的金融公司，其基层员工的招聘以自有渠道招聘为主，以 RPO、灵活用工为辅，而中高层骨干人员的猎头引入比例非常高。

人才缺口：财富管理类人才、金融科技类人才、大数据、风控等领域

人才来源：财富管理：银行的财富管理从业人员就业面比较广，可以供应到基金、证券、信托、保险、第三方财富公司等领域作为人才摇篮，相关公司打破行业界限来获取该类人才，人才供不应求；金融科技：人才来源为乙方金融科技服务公司、互联网金融公司、信用卡中心等；大数据 & 风控：人才来源主要是银行、互金、消金等甲方机构，也有少部分来自乙方金融科技公司

金融科技

FinTech 金融科技，是金融 (Financial) 与科技 (Technology) 结合的产物。广义上来说，信息技术在金融行业的应用统称为金融科技；狭义上来说，金融科技是大数据、人工智能、云计算、区块链技术等前沿颠覆性科技与传统金融业务与场景的叠加融合。国家大力推进科技赋能金融，强化金融科技创新监管机制。在数字化转型浪潮和资本市场对外开放等内外部因素的驱动下，国内金融机构通过加快科技发展速度来提升核心竞争力，进一步催化对金融科技人才的需求。

从人才需求来看，软件开发岗是金融科技领域的热门岗位，其开发语言以 Java 和 C++ 为主，对银行、券商业核心系统熟悉的开发人员在招聘市场中很受欢迎。其他需求集中在产品、数据开发、云计算、信息安全、AI 算法、区块链、量化、测试、运维等岗位，精通英语的技术人才尤其稀缺。从地域分布来看，北京、上海、大湾区对技术研发类岗位的需求最大。

从人才流动来看，在监管趋严的大环境下，再加上前几年的 P2P 爆雷潮，技术人才倾向于去稳定的传统金融机构或者持牌的互联网金融机构。但传统金融机构在做科技转型的时候，存在薪资结构欠合理、招聘流程长、技术相对陈旧以及学历门槛要求较高等问题，导致传统金融企业在市场上争取候选人时有较高难度。另外外资银行和外资券商往往要求英语口语流利，在招聘时更是困难重重。

人才缺口：软件开发 (Java、C++)、数据开发、云计算、信息安全、AI 算法、区块链、量化、测试、产品、运维

人才来源：金融行业企业内相互流动、互联网公司

研发

随着国民消费水平的升级、技术的发展，智能硬件领域的市场规模进一步扩大。智能手机、智能机器人、无人机、智能穿戴持续发展，智能汽车领域也在今年飞速发展。智能硬件的产业链跨度非常大，且产业链的各个服务环节都已经形成完整的垂直产业，玩家众多，国内很多互联网企业更是竞相加入了抢夺智能硬件市场的大军中，整个行业呈现一个既快速发展又竞争激烈的状态。而“芯片”是硬件中最核心的部分，在市场与国家政策的共同推动下，国产终端加速推进半导体国产化，国产替代持续推进。从产业链角度来看，从芯片设计到芯片制造、芯片封装及芯片应用，整体产业链较长，随着行业发展壮大，行业越来越细分，行业进入新一轮成长期。珠三角地区作为产业核心领域之一，行业的迅速发展也导致人才需求的旺盛。

智能硬件板块，随着整个行业国产替代的持续推进，像华米 OV 等终端品牌厂商也加大了对国产芯片的采购，也给予国内芯片制造企业更多发展机会。大湾区的智能硬件企业除了民营企业为主以外，也涌现了越来越多的创业公司品牌。由于人才竞争激烈，行业间挖角现象也越来越严重，候选人薪资也水涨船高，中高端人才需求缺口依然较大，对于创业公司来说，也多以股权激励等方式吸引人才。从人才需求来看，研发岗位的缺口，软件方面主要集中在产品、算法、软件开发等，硬件方面主要集中在射频器件、结构方向。

人才缺口：产品经理、算法、系统工程师、嵌入式软件工程师、硬件工程师、结构工程师、项目经理等

人才来源：芯片设计公司、手机通讯公司、互联网厂商、智能硬件厂商、AI 企业等

芯片半导体行业的人才需求依然主要集中在前中端的芯片设计和芯片制造业。IC 工艺研发、新材料、芯片设计端人才市场需求旺盛。由于芯片半导体行业属于技术与资金双重密集型产业，一个芯片从研发到成功，动辄需要百亿元的资金，长达数十年时间，找对技术路线高效执行的领军人才至关重要，这部分的高端人才会在全球范围内获取。由于整个行业的火热，加之人才门槛较高，对于候选人的争抢也非常激烈，候选人面临工作选择较多，行业薪资也不断提升。

人才缺口：IC 工艺研发、新材料、芯片设计端人才

人才来源：主要是欧美、日韩、台湾的半导体公司及国内的部分半导体企业

软件

中国软件产业目前处于转型后的快速发展阶段，当前的软件产业，正加速向高质量发展方向，产业结构持续调整优化，新的增长点也不断涌现。软件产业正在成为我国数字经济、智慧社会、元宇宙等领域发展的重要驱动力。

在产业的细分市场上，无论是软件产品、信息技术服务、信息安全产品，还是嵌入式系统软件，其市场规模都呈现出欣欣向荣的态势。成熟的软件产品和工业软件、包括已经在快速发展中的云化信息技术和信息安全产品服务等，仍旧有着出色的增长表现，为支撑工业领域的自主可控发挥着重要作用。

从区域分布来看，目前软件行业的发展大致还是以东部为主，但是北京和深圳也都形成了自己的发展特色，内陆地区也依靠大数据的产业优势，大幅提高了当地的经济总量和就业质量。近年来，不断有新兴的软件企业在获得大额资金投入后成功实现了 IPO。与此同时，老牌软件行业上市公司也不断孵化出新业务，一大批创业型公司如雨后春笋般涌现，整体软件产业相关人才需求也上升到万人级别，岗位分布在移动生态、智能物联、工业数字化、人工智能、智能驾驶等热点领域。

从人才需求方面来看，热门岗位仍以技术研发、营销、产品解决方案等为主，特别是营销、运营等岗位，人才需求旺盛。产业内部人才的培养速度和行业的发展速度已经出现了脱节的现象。因此，相关行业正积极实施营销人才转型计划以应对挑战，而且无论是从转型成功率来说，还是从转型后的职业发展前景来看，转型给人才带来的整体素质提升都要优于跨行择业。

人才缺口：研发、营销、运营、产品解决方案

人才来源：国内上市的传统软件大厂的人才流出、海外头部软件公司、相关传统行业的人才转型、以及一些互联网公司的新业务部门人员等

数字化

大湾区的数字化已经驶入了高速发展的快车道，数字经济规模庞大，涉及传统制造、消费电子、消费品、金融、互联网、房地产等行业。在数字化发展过程中，热点板块包括企业信息化、产业数字化、大数据、云、工业互联、AI、信息安全等。大湾区中，广东数字经济规模已经超过 1 万亿元，规模第一。同时广东“十四五”规划纲要明确表示，到 2025 年，广东数字经济核心产业增加值占 GDP 比重要达到 20%。在各行各业数字化转型的浪潮中，数字化人才缺口明显。

从人才需求来看，数字化人才需求主要集中在财务、人力、供应链、营销四个领域，与此同时还包括大数据、云、AI、信息安全领域的通用人才。

人才缺口：数字化转型专家、CIO、数据专家、系统架构师、产品经理

人才来源：国际 / 国内大型企业级软件公司、咨询公司、IT 互联网行业

供应链

2021年，“智能协同，湾区制造——新时期大湾区供应链创新展望暨宝洁湾区大学项目启动”论坛在广州举行，产业链的优化已经成为各行各业发展的一个关键点。作为世界重要的制造中心，粤港澳大湾区正加快补链强链的脚步，围绕补链、稳链、强链、控链，开展构建“链长制”促进产业向好向善发展。供应链成为2022年大湾区人才招聘的重点领域。

2021年以来芯片和显示面板等电子元器件的产业链出现了“洛阳纸贵”的现象，随着智能电动车更大规模普及，未来对储能锂电池的需求预期也将爆发。伴随着全球经济的反弹，大湾区作为中国智能制造对外的桥头堡，跨境电商、物联网、集成电路、5G技术及应用、消费电子、智能家居、智能网联汽车、大数据存储等产业蓬勃发展，再加上受海外疫情影响，传统制造业往越南、印度等东南亚国家转移的步伐放缓，因此，大湾区对于新消费、电子信息业、智能制造业供应链上下游的人才需求十分旺盛。

人才缺口：芯片采购专家 / 总监、(电子)供应链总监 / VP、质量管理总监、生产运营总监、智能制造 VP

人才来源：知名的制造企业、知名的电商平台、知名的快消零售企业以及新零售行业

人力资源

人力资源市场在2021年逐渐趋于回暖，Q1-Q3季度HR市场非常活跃。其中贯穿全年、异常火热的是招聘类岗位。无论是招聘交付、中高端岗位挖猎，还是招聘运营、招聘管理，市场都全面开始细分且需求全面放开，由之而来的是招聘岗的薪酬水涨船高。同时Q3季度C&B岗位在上半年人员招聘后，需要重新调整薪酬、绩效等体系，企业招聘C&B的高端岗位需求明显增多，而且企业非常重视候选人是否能独立贴近业务调整和方案规划，以及方案的落地性等。Q4受大环境以及政策的调整，互联网行业HR岗位相应放缓，高科技行业，特别是智能制造端口的高端HR岗位逐步增多。

HR岗位受市场经济影响较大，在市场低迷、活跃和稳定时期有不同的职能倾向，如当市场低迷时，涉及薪酬和架构的岗位需求会比较大(如C&B、OD等)；在市场活跃或复苏时，涉及人员数量和人员整体规划的岗位需求较多(如TA、BP、HRD等)；待市场进入稳定期，涉及人才激活的岗位需求较多(如TD、LD、绩效激励等)。

今年人力资源职能领域TA和BP的需求量同样旺盛。其中，TA岗位以交付型专家需求为主，招聘COE和管理岗需求较少。在方向上擅长研发端口招聘的TA需求量最大，同时，有产研背景的BP需求较多。此外，海外BP的需求虽然不多，但是呈现逐渐增加的趋势。企业文化岗位的需求较少，主要以中大型企业为主。

从人才需求来看，2022年，春节前后依然是全行业招聘类岗位活跃的时间段。同时在后疫情时代，人工智能、智能硬件行业加速发展，消费升级过程中孵化的新消费产业也持续发力。在可预见的未来里，这些行业会更重视人力资源管理岗位的建设，需要更多前沿专业的HR人才加入。

互联网行业的人力资源岗位活跃度不如以往，相反，过去的一年里高科技智造端口的人力资源需求量有了明显的提升。候选人在跳槽时也更加倾向于高科技方向。上半年企业在招聘岗和薪酬绩效岗有较大人才需求。下半年，招聘岗位依旧是热门需求，尤其是高科技端口的招聘岗位。因此不难看出，高科技企业在未来一年里依旧呈现不断扩张、快速发展的态势，而且更加重视对人才的激励和保留。不论是交付型、规划型还是分析型的招聘人才，都是市场的急缺人才。与此同时，从地域角度来看，深圳的人才总量和需求量都远大于广州，依旧是主战场。

人才缺口：全行业 TA 岗；研发、供应链体系人力资源专业管理人士

人才来源：人力资源咨询公司、猎头公司及高科技领域内外资企业

财务

2021 年整体财务人才市场需求相较于 2020 年而言有所提升，而且呈现上半年比下半年活跃的状态。一方面，在 2020 年疫情影响下，大部分企业加强成本和现金流管控，对于职能侧人才招聘放缓，2021 年市场趋于回暖，搁置的招聘重新启动，再加上持续性财务升级需要，因此上半年对于财务人才的需求放开。另一方面，受 A 股创业板和科创板注册制政策引导，企业上半年在资本市场的整体活跃度较高；到了下半年，伴随 A 股资本市场审核逐步加强，再加上美股资本市场遇冷，企业对资本市场的态度趋于保守，在引入财务中高端人才以及董秘时放缓。

从国内整体环境看，财务职能转型基本成为企业共识，且表现出从新经济产业（如互联网、新零售、新消费等领域）逐步推进至传统行业的大趋势。对于财务管理人才来说，除了财务专业技能之外，更加看重其自身的业务洞察能力、管理水平以及数据分析能力和系统建设思维。

从行业角度来说，2021 年医疗、半导体、新消费、智能制造相对处于比较活跃的状态，比如消费品领域，随着 95 后新生代消费者出现，他们对于情怀、体验和产品的诉求更多元化，再加上互联网的快速传播，催生出一批新生国货新生品牌的同时，也逐步诞生了一些细分领域的明星公司。这些企业目前在资本市场活跃度也较高，IPO 相关人才以及财务分析人才需求旺盛。

从人才需求来看，2021 年财务侧最重要的两类人才需求：一类是业务财务人才（也称为财务 BP），另一类为财务信息化人才。近几年中国民营企业一直处于财务转型升级阶段，企业急需的财务人员类型也在不断转变——从传统的后期支持转型至事前预测和事中管控，这种升级推动财务职能从集团管控逐步下沉至业务单元，所以整体对于业务财务人才需求急剧提升；同时基于技术水平的提高，财务系统也逐步向 ERP、财务共享中心、RPA、数字化等阶段升级，所以对于财务数字化 / 信息化 / 共享中心 / 产品经理的需求仍在稳中上升。其次如内控岗位，目前在企业端的重视程度和需求也在逐步提高。

人才缺口：IPO、财务分析、业务财务、财务信息化、共享中心、产品经理、内控岗位

人才来源：在财务升级阶段，目前急需的几类财务人才主要有以下几种来源：

1. 成熟的外资或民营公司。这一类公司主要以 500 强企业为主，因为这些公司不管从财务理念还是财务系统方面，其整体成熟度以及先进性都较好，对于成长中的企业有更好的赋能。
2. 企业内的人才转型。一类是从核算等岗位转变或扩增到财务信息化领域或者预算分析岗位，另外从原有的财务分析人员转型至财务 BP 也较为常见。
3. 外部的专业机构，比如财务信息化的人才有较多来自于专业的财务管理咨询机构(四大咨询、埃森哲、IBM 等)，财务报表以及核算岗位也有大部分来自于各类会计事务所的审计业务线，也有少部分的财务分析岗位和财务 BP 也来自于专业事务所。

地产

2021 年，全国楼市进入大变局时代，“危与机”并行成为新常态。一方面，限房价、限地价、二手指导价等调控轮番上演，市场迈入新周期。境外美元债违约，房地产企业再融资的风险逐步提升，各大地产相继暴雷。行业危机不仅给房企本身带来重挫，房企员工、购房者、上下游整个产业链均受到不同程度的影响。降薪欠薪、理财违约、裁员、指导价、美债、三道红线、房地产税等热门关键词充斥着 2021 年，市场下行的危机也使得一些民营企业更加谨小慎微，而具备强抗风险意识的国企则在危机中厚积薄发。

从区域分布上看，华南房地产龙头企业众多，受整体房地产形势影响较大，特别是排名靠前的几家大房企首当其冲，异常艰辛。而从新增货值上，在众多地产房企放慢拿地规模的情况下，华南几家稳健的国央企，保持了稳定的拿地规模，也向市场发出了一个讯号，2022 年，国央企具备比较大的发展空间。

从人才需求方面来看，热门岗位仍以工程项目、设计、营销等为主，特别是营销、工程项目管理等岗位，仍有不少需求，但整体要求会越来越趋向于年轻化、本土化。高学历、稳定性好、年轻、根正苗红，同时拥有这四个关键词的优质人才成为各大国央企争先抢夺的对象，而优质人才在考察理想雇主上更多会选择资金稳健、具备平台实力和内部人员稳定这三个关键因素的企业。

人才缺口：工程类、营销管理岗、成本管理岗、物业管理岗、商业管理岗

人才来源：标杆房企

消费零售

当下，在数字经济新发展格局逐步形成的过程中，中国零售行业也迎来了转型升级的关键时期。企业在不断适应新冠肺炎疫情影响的同时，也着眼于未来推进数字化变革，向线上线下渠道深度融合的新零售模式转变。

2021 年，新零售新消费领域：个护美妆、宠物消费、家居百货、数码家电及服装服饰等五大行业依然是资本市场的宠儿。新消费环境引导品牌、平台、用户需求迭代变迁。消费结构迭代升级趋势更加明显，各大品牌纷纷靠提高产品颜值和用户体验来吸引消费者的心，而不再比拼价格。从流量到留量，新锐品牌进入品牌沉淀期。

同时，全球疫情造就跨境电商新机遇，交易规模持续扩张。针对第三方平台问题较多的现状，独立站成为跨境电商新通道；大数据背景下，多渠道精细化运营成为跨境电商未来主旋律。品牌、电商、会员运营成为 2021 年新零售最热门的三大板块。

从人才需求来看，市场营销、电商等岗位需求依然旺盛，线下销售方向岗位流动仍较为缓慢。新消费企业从之前的以价格优势来获取流量的阶段，进入到以品牌价值和体验来留住用户的下半场。值得注意的是，在用户为王的新零售时代，用户运营、用户增长等职能方向的经理 / 总监级别人才需求旺盛。

人才缺口：市场方向 - 品牌总监、公关总监等；销售方向 - 电商、销售经理等

人才来源：互联网公司、智能硬件公司、跨境电商平台、新消费公司等

热门职位薪酬及跳槽涨幅

金融



风险总监

60-120万
20%-25%

反欺诈负责人

45-75万
20%-25%

风险建模高级专家

50-80万
20%-25%

高级产品经理

40-60万
20%-25%

大数据风控总监

120-200万
20%-25%

金融科技



首席信息官
信息科技部总经理

100-500万
平薪-30%

开发经理/主管

60-150万
平薪-30%

系统架构师

40-150万
平薪-30%

资深Java开发工程师

25-120万
平薪-30%

C++开发工程师

30-100万
平薪-30%

前端开发工程师

30-100万
平薪-30%

量化开发工程师

50-150万
平薪-30%

大数据开发工程师

30-150万
平薪-30%

区块链开发工程师

40-150万
平薪-30%

数据仓库开发工程师

30-100万
平薪-30%

信息安全工程师

30-150万
平薪-30%

研发



研发总监

150-200万
30%

影像算法专家

150-200万
30%

首席研究科学家

150-200万
30%

软件架构师

120-150万
30%

硬件架构师

80-120万
20-30%

模拟IC专家

100-180万
50%

SOC系统架构专家

120-200万
50%

SOC设计工程师

50-80万
30-50%

IC工艺研发专家

80-150万
50%

IC工艺研发资深工程师

30-60万
30-50%

IC工艺制程工程师

30-50万
30-50%

DRAM研发专家

80-150万
50%

Si/GaN研发专家

80-150万
50%



软件

销售总监

80-150万
20-30%

客户成功总监

40-80万
25-35%

区域销售总监

50-80万
20-30%

数字化



数字化转型专家

80-160万
20-30%

CIO

100-200万
20-30%

数据专家

80-150万
20-30%

系统架构师

80-120万
20-30%

产品经理

40-80万
25-35%

供应链



供应链副总裁

150-400万
10-30%

供应链总监

80-150万
20%

采购副总裁

100-200万
10-30%

采购总监

60-100万
20%

质量VP

100-200万
10-30%

质量总监

50-120万
20%

制造运营VP

70-150万
10-30%

制造总监

50-100万
20%

人力资源



HRVP

300-500万
10%

HRD

100-200万
20%

HRBP

60-80万
15-20%

招聘总监

60-80万
30%

薪酬福利总监

50-80万
10-20%

绩效总监

80-200万
30%以上

企业文化总监

50-80万
10-20%

人才发展总监

60-80万
15%

财务



CFO

150-300万
10%

财务副总裁

100-200万
10%

财务总监

70-150万
10-15%

财务分析总监

60-120万
10-20%

内控总监

60-120万
10-20%

财务共享总监

60-120万
10-20%

税务总监

50-100万
15-20%

地产



大项目总经理

80-120万
0%-10%

营销总经理(互联网背景)

80-100万
10%-30%

商业总经理

200-300万
10%-20%

成本总监

60-80万
0%-15%

产品策划负责人

50-80万
0%-10%

物业负责人

100-200万
20%-30%

消费零售



品牌总监

50-120万
10%-20%

媒介经理

30-50万
10%-30%

国内电商经理/总监

30-120万
20%-40%

亚马逊运营总监

40-100万
10%-25%

公关总监

50-120万
10%-35%

渠道销售经理/总监

40-130万
10%-25%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

薪酬趋势

金融行业整体薪酬与往年相比变化不大，跳槽时的涨幅稳中有降，相比前几年火爆的金融市场，现在人才供需双方越来越趋于理性。跳槽涨幅一般控制在20%左右，最高可达30%。

金融科技领域，传统银行、券商、保险等科技部门的薪资涨幅一般不会太高，体制内的企业在定薪时会参考工龄、学历、级别等信息，其薪资区间有严格限制，互联网人才加入头部金融企业存在降薪现象。互联网属性比较强的金融科技公司，其薪酬和互联网企业接轨，一般会有10-30%之间的涨幅。

研发行业，大湾区电子制造、芯片设计等领域的人才市场需求依然火爆。芯片设计人才薪资水涨船高，关键核心岗位薪资涨幅在50%左右。

软件行业整体薪酬趋势依旧上扬，特别是营销岗位和关键技术岗位，即使在持续疫情的环境下，技术和需求也在不断加快更新，行业发展愈发繁荣。软件行业自然涨幅可以达到10%的平均数，跳槽涨幅仍可维持20%-30%。

数字化人才的薪酬水平普遍高于IT行业，略低于或持平互联网行业，在整个高科技行业里属于中高水平。其中CTO、CIO、系统架构师、产品经理等岗位薪酬水平比较高，上涨空间也比较大；咨询顾问、实施顾问、运维职能的薪酬偏低，增长幅度也偏低。

供应链各个职能薪资涨幅比较稳定，其中消费电子、智能终端、芯片行业的增长相对于传统制造、消费品行业更高。拥有数字化转型、技术研发经验以及民营+外资复合型人才薪酬上涨较快。

人力资源TA岗位薪酬上涨最快，HRBP、HRD、HRVP、CHO岗位维持平稳，OD岗位下降。招聘岗位薪酬范围在40-100万，跳槽涨幅在20%左右。

财务领域，财务BP岗位薪酬上涨最快，财务总监、报表、税务、资金等岗位相对维持平稳。

地产行业，房企从2020年受疫情影响至今，各梯队企业间分化明显，随着近年来行业从高速发展步入高质量发展的阶段，规模见顶、市场走弱、融资收紧、现金流紧张等因素制约下，大部分华南房企雇员薪酬竞争力在逐步下降，失业率明显增加。整体行业涨薪放缓，薪酬结构转变过程中关键岗位收入差距也开始逐步显现。物业高端岗位，副总经理级别以上岗位薪酬呈现上升趋势，传统地产工程管理、设计管理岗或者成本管理岗维持平稳甚至略有下滑，投资拓展岗和营销操盘手岗位薪酬受市场环境影响大幅下降，并且风险最高最易被裁员优化。

消费零售行业，企业内部薪酬自然涨幅平均在0-10%，跳槽涨幅在5-25%。个护美妆和数码家电发展速度较快，且呈现高端化趋势，薪酬上涨快，高端人才跳槽涨幅可达45%。岗位来看，电商和品牌岗位需求增长迅速，薪酬涨幅最快，销售需求相对下滑。

职位薪酬信息 — 金融

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业		
			25分位	中位	75分位
高级管理					
首席执行官/副总裁	CEO/VP	15+	3000	6000	8000
首席风险官	Chief Risk Officer	15+	1800	2000	2500
首席产品官	Chief Product Officer	10+	1200	2500	4000
首席投资官	Head of Investment Officer	10+	1200	2500	4000
风控条线					
风险总监	Head of Risk	10+	600	1000	1200
反欺诈负责人	Head of Anti-fraud	8-10	450	550	750
大数据风控总监	Director of Risk Control (Big Data)	10+	1200	1500	2000
高级反欺诈经理	Sr.Anti-fraud Manager	5+	300	400	500
风险建模岗	Risk Modeling	3-5	250	350	450
风险建模高级专家	Sr.Risk Modeling	5-8	500	650	780
风险计量经理	Risk Analysis Manager	3-5	250	350	450
贷后风险策略总监	Director of Post-loan Risk Strategy	10+	800	1100	1500
产品条线					
金融系统项目经理 (资深)	Project Manager of Financial System	5-8	400	500	600
金融产品经理	Financial Product Manager	3-5	300	400	500
高级产品经理	Sr.Product Manager	5-8	400	500	600
产品总监	Product Director	8-12	600	800	1000
业务条线					
理财经理	Financing Manager	3-8	300	450	600
财富管理总经理	Wealth Management General Manager	8-12	800	1000	1500
客户经理	Relationship Manager	5-8	300	400	550
业务总经理	Business General Manager	10-15	1000	1200	1500
机构销售负责人	Head of Institutional Sales	10-15	1000	1300	1600
资产管理经理	Asset Management Manager	3-5	300	400	500
资产管理总监	Asset Management Director	8-12	550	700	850
融资总监	Financing Director	10-15	600	800	1200

备注:

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

25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 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 — 金融科技

职位名称	英文名称	工作年限	外资及本土企业		
			25分位	中位	75分位
首席信息官	CIO	10+	1000	1600	3000
信息科技部总经理	GM, IT Department	10+	1000	1600	3000
开发经理/主管	Development Manager / Supervisor	8+	550	800	1000
系统架构师	System Architect	8+	450	650	800
高级Java开发工程师	Senior Java Developer	5+	300	450	600
中级java开发工程师	Middle Java Development Engineer	2+	200	275	300
C++开发工程师	C + + Development Engineer	4+	250	450	600
前端开发工程师	Front end Development Engineer	4+	250	450	600
量化开发工程师	Quantitative Development Engineer	3+	425	625	800
人工智能	AI	2+	375	625	800
大数据开发工程师	Big data Development Engineer	4+	300	525	700
区块链开发工程师	Blockchain Development Engineer	3+	375	625	800
信息安全工程师	Information Security Engineer	5+	375	625	800
运维工程师	Operations Engineer	5+	375	525	700
数据库管理员	DBA	5+	300	475	600
测试开发工程师	Test Development Engineer	4+	325	575	800
产品经理	Product Manager	5+	550	1100	1500
项目经理	PMO	5+	350	575	800
业务分析	BA	5+	350	475	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

职位薪酬信息 — 研发

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业		
			25分位	中位	75分位
智能硬件					
模拟IC专家	Analog IC Expert	8+	800	1000	1200
SoC系统架构专家	SoC System Architecture Expert	8+	800	1000	1200
SoC设计工程师	SoC Design Engineer	3+	500	700	900
模拟IC设计工程师	Analog IC Design Engineer	3+	500	700	900
IC工艺研发专家	IC Process R&D Expert	8+	800	1000	1200
IC工艺研发资深工程师	Senior Engineer of IC Process R&D	5+	600	800	1000
IC工艺制程工程师	IC Process Engineer	3+	800	1000	1200
DRAM研发专家	DRAM R&D Expert	8+	800	1000	1200
IC验证工程师	IC Verification Engineer	3+	800	1000	1200
DFT工程师	DFT Engineer	3+	500	700	900
芯片半导体					
研发总监	R&D Director	10+	1000	1500	2000
研发经理	R&D Manager	8+	800	1200	1600
首席研究科学家	Principal Scientist & Team Leader	8+	1000	1500	2000
软件架构师	Software Architect	8+	1000	1500	2000
硬件架构师	Hardware Architect	8+	800	1000	1200
产品经理/总监	Product Manager/Director	8+	1000	1500	2000
高级产品调研经理	Senior Product Research Manager	5+	500	700	900
项目经理	Project Manager	6+	500	700	900

备注:

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

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

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

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

职位薪酬信息 — 软件

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业		
			25分位	中位	75分位
高层管理					
事业部总经理	BU General Manager	20+	2500	3000	4000
销售副总裁	Sales VP	15+	1500	2000	2500
全国销售总监	National Sales Director	15+	1000	1500	1800
中层岗位					
区域销售总监	Area Sales Director	10+	500	750	1000
高级销售经理	Senior Sales Manager	8+	500	650	800
BD总监	BD Director	10+	500	750	1000
市场总监	Marketing Director	10+	500	750	1000
渠道					
渠道总监	Channel Director	10+	500	650	800
渠道经理	Channel Manager	5+	300	400	500
客户关系					
客户成功总监	Account Director	10+	400	600	800
客户成功经理	Account Manager	5+	300	400	500
售前总监	Pre-sales Director	10+	400	600	800
售前经理	Pre-sales Manager	5+	300	400	500

职位薪酬信息 — 数字化

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业		
			25分位	中位	75分位
首席信息官	CIO	10+	900	1250	2000
数字化转型专家	Digital Transformation Expert	10+	700	1250	1500
IT总监	IT Director	10+	650	1000	1200
数据专家	Data Expert	10+	500	700	800
系统架构师	System Architect	10+	700	1000	1500
产品经理	Product Manager	5+	400	650	800
需求分析师	Business Analyst	5+	400	650	800
ERP实施工程师	ERP Engineer	3+	250	400	500
资深数据分析师	Senior Data Analyst	5+	325	475	600
资深大数据开发工程师	Senior Data Engineer	5+	325	475	600
研发经理	R&D Manager	8+	425	700	800
资深/高级Java工程师	Senior Java Software Engineer	5+	325	475	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

职位薪酬信息 — 供应链

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业		
			25分位	中位	75分位
生产					
制造运营VP	Operation VP	15+	700	1000	1500
制造总监	Operation Director	10+	500	700	1000
质量					
质量VP	Quality VP	15+	1000	1500	2000
质量总监	Quality Director	10+	600	800	1200
质量经理	Quality manager	8+	300	500	700
供应链					
供应链VP	Supply chain VP	15+	1000	1500	3500
供应链总监	Supply chain Director	10+	500	800	1200
供应链经理	Supply chain manager	6+	300	400	500
采购					
采购VP	Procurement VP	15+	800	1200	1600
采购总监	Procurement Director	10+	400	600	800
采购经理	Procurement manager	6+	300	400	500

职位薪酬信息 — 人力资源

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业		
			25分位	中位	75分位
人力资源副总裁	HRVP	20+	1500	3000	5000
人力资源总监	HRD	15+	600	1000	1500
共享中心总监	SSC Director	10+	800	1200	2000
专家中心负责人	COE Head	15+	800	1000	2000
招聘总经理-BP,COE,SSC	TA GM	20+	1000	2000	3000
招聘总监	TA Director	10+	600	800	1200
招聘专家-COE	CTA	5+	400	600	800
人力资源业务伙伴	HRBP	5-10	300	500	800
薪酬福利总监	C&B Director	10+	500	800	1200
绩效总监	Performance Director	10+	800	1000	2000
人才发展专家	TD	8+	500	600	800
组织发展专家	OD	8+	500	800	1500
学习发展专家	LD	10+	500	800	1500
企业文化专家	OC	8+	300	600	800
员工关系专家	ER	5+	300	600	800
人力资源产品经理	HRIT	5+	300	600	800

备注:

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

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

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

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

职位薪酬信息 — 财务

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业		
			25分位	中位	75分位

高级管理

首席财务官/财务副总裁	Chief Financial Officer	15+	1500	2000	2500
董事会秘书	Board Secretary	15+	600	1000	1500

互联网/高科技/新零售/医疗/教育/地产等

财务总监	Financial Director	10+	600	1000	1500
财务共享中心总监	Financial Sharing Center Director	10+	600	800	1200
审计总监	Internal Audit Director	10+	600	800	1200
内控总监	Internal Control Director	10+	600	800	1200
税务总监	Tax Director	10+	500	700	1000
财务分析总监	Financial Analysis Director	10+	600	900	1200
资金总监	Treasury Director	10+	600	900	1200
财务-业务伙伴总监	Financial BP Director	10+	600	900	1200
财务经理	Financial Manager	8+	300	400	600
财务共享中心经理	Financial Sharing Center Manager	8+	250	400	600
审计经理	Internal Audit Manager	8+	250	400	600
内控经理	Internal Control Manager	8+	250	400	500
财务分析经理	Financial Analysis Manager	8+	300	400	600
财务-业务伙伴经理	Financial BP Manager	8+	350	500	700

制造/能源/电信/建筑/化工/农业/环保等

财务总监	Financial Director Financial Controller	10+	600	900	1200
财务共享中心总监	Financial Sharing Center Director	10+	500	700	1000
成本总监	Cost Accounting Director	10+	500	650	900
审计总监	Internal Audit Director	10+	500	700	1000
内控总监	Internal Control Director	10+	500	700	1000
税务总监	Tax Director	10+	500	650	900
财务分析总监	Financial Analysis Director	10+	550	750	1000
资金总监	Treasury Director	10+	500	700	900
财务经理	Financial Manager	8+	250	450	550
财务共享中心经理	Financial Sharing Center Manager	8+	250	350	500
成本经理	Cost Accounting Manger	8+	200	350	500
审计经理	Internal Audit Manager	8+	200	350	500
内控经理	Internal Control Manager	8+	200	350	500
税务经理	Tax Manager	8+	200	350	500
财务分析经理	Financial Analysis Manager	8+	250	400	550
资金经理	Treasury Manager	8+	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

职位薪酬信息 — 地产

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业		
			25分位	中位	75分位
高层管理					
区域总经理	Area General Manager	15+	2000	2200	2800
城市总经理	City General Manager	12+	1200	1600	2000
项目管理					
项目总经理	Project General Manager	12+	700	900	1200
工程总监	Engineering Director	10+	500	700	900
设计总监	Design Director	8+	500	800	1000
设计专业经理	Design Manager	5+	250	350	450
营销					
营销总经理	Sale General Manager	10+	700	1000	1200
营销总监	Sale Director	8+	500	600	800
客户&客研					
客关总监	Account Director	8+	400	500	600
客关经理	Account Manager	5+	250	350	450
客研总监	CMI Director	10+	400	500	600
物业					
区域总经理	Area General Manager	15+	1000	1200	1500
社群运营总经理	Community Operations General Manager	15+	800	1000	1200
品质总监	Quality Director	10+	500	600	700
物业总监	Property Director	10+	600	700	800
市场拓展总监	Marketing Director	10+	350	450	550
市场拓展经理	Marketing Manager	5+	250	320	400
商业地产					
商业管理总经理	Commercial Management General Manager	15+	1500	2000	2800

备注:

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

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

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

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

职位薪酬信息 — 消费零售

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业		
			25分位	中位	75分位
市场					
高级营销策划经理	Senior Marketing Planning Manager	6+	300	500	650
新媒体运营经理	Digital Marketing Manager	5+	400	550	800
媒介经理	Social Meida Manager	5+	350	500	700
品牌总监	Brand Director	9+	500	800	1200
海外市场总监	Overseas Marketing Director	12+	600	900	1200
公关经理	PR Manager	7+	400	550	750
公关总监	PR Director	10+	550	750	900

销售

电子商务经理	E-commerce Manager	4+	350	500	650
电子商务总监	E-commerce Director	11+	600	900	1100
亚马逊运营经理	Amazon Operation Manager	5+	450	600	750
海外渠道经理	Overseas Channel Manager	6+	350	500	600
海外国家经理	Overseas Country Manager	8+	500	650	800
客户经理	Sales Account Manager	6+	450	550	650
解决方案销售经理	Solution Sales Manager	5+	300	450	550
业务开发经理	Business Development Manager	7+	500	600	700
应用经理	Application Manager	7+	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



成渝

区域趋势

2021年10月21日，中共中央国务院印发《成渝地区双城经济圈建设规划纲要》，此举标志着成渝双城经济圈成为我国经济“第四增长极”。当前，成渝双城交流愈加密切，在过去的一年里，两地在基础设施建设、现代产业体系构建、人才引进政策、生态环境保护、公共服务共建共享等方面深度合作，成效显著。高科技人才是推动成渝地区建设具有全国影响力西部科学城的关键支撑，据公开数据显示，天府新区成都直管区专门设立10亿元人才发展专项基金，面向全球吸引各层次人才，全方位保障入驻人才的安居、医疗、教育等，区域以人才为支撑，不断增强双城经济圈的核心竞争力，唱好“双城记”、打造人才港。在国家政策的积极推动下，成渝地区将在未来迎来新的发展格局。



科锐国际业务总监
赵键 先生

重点行业人才需求

地产

今年地产行业受疫情及政策调控的双重影响，行业进入低迷期，各房企纷纷打响生存之战，总体招聘有所减缓。但在成渝双城经济圈的利好政策下，成渝地区区域优势开始显现，未来会重点关注交通运输、科技创新等领域的专项计划。随着国土空间布局的不断优化，今年川渝两省市合作共建重大项目已开工65个，在蓉落户的世界500强企业数量持续创历史新高，成都已然成为首店数量第一梯队城市。

稳健发展成为行业共识，“提效降速”成为房企2021年的主题，产业地产持续外溢，成渝边缘、成渝之间以及双城城际发展区成为产业地产的新目标，与此同时，新区域的拓展需要营销总经理、物业总监等高端人才的输入。

人才缺口：融资总经理、营销总经理、物业收并购总监

人才来源：国内同行优秀人才，跨行业猎取优质人才

生物医药

2021年生物医药行业迎来了新一轮发展机会，政策红利的不断释放，使得成渝双城经济区的生物医药行业资源得到了进一步优化整合，产业质量得到了进一步提高。在城市生物医药产业综合经济实力排名和创新实力排名中，成都和重庆两市均名列前茅，两地生物医药产业呈现区域聚集的态势，强强联合，全力打造世界级生物医药创新创造中心、药物供应链服务中心和先进医疗服务中心。依托两地实力雄厚的生物医药重点产业园区，医药产业、医疗服务、医疗器械、康养服务等产业发展迅速，需要大量专业人才，特别是高端人才。

人才缺口：首席医学官、BD总监，抗体研发总监、药化总监、CMC总监

人才来源：跨区域以及海外人才引进、外企优秀高管、CRO公司

金融

疫情的反复给金融行业的发展带来了持续性影响，但成渝经济圈作为中国经济增长的“第四极”，在2021年表现出了强劲的生命力。创新成为两地金融产业发展的关键词，在《成渝地区双城经济圈建设规划纲要》中，将重庆定义为西部金融中心，成都定义为区域经济中心，成渝双城积极探索区域金融改革发展新模式，共建“一带一路”金融服务体系，在绿色金融、金融科技、供应链金融、区块链数字金融、特色跨境金融等领域持续发力，全力提升双城发展能级。

人才缺口：融资高端人才、资本运营类高端人才、产融结合类高端人才、供应链金融类人才

人才来源：市场化金融机构、知名PE公司、知名公募及二级市场私募机构

互联网

成渝地区获批国家级工业互联网一体化发展示范区，全力共建全国一体化算力网络成渝国家枢纽节点，一系列利好政策的发布使成渝双城经济圈逐渐成为互联网产业孵化的摇篮。与此同时，成渝地区积极建设基于IPv6的下一代互联网，构建“城市智慧大脑”。“新基建”浪潮下，数字经济持续赋能成渝地区的产业发展，在已有先发优势的基础上持续加快5G网络部署，扩大千兆光纤接入网络的覆盖面积，全面布局现代基础设施网络，大数据、云计算、人工智能、电子信息等产业的进一步发展需要源源不断的人才输入。

人才缺口：数据架构师、首席技术官、人工智能高端人才、云计算高端人才

人才来源：知名互联网公司、知名通信厂商、研究院所

热门职位薪酬及跳槽涨幅

成渝



营销总监

80-120万
10-20%

融资总监

60-90万
10-20%

物业总经理

80-200万
15-25%

抗体研发总监

80-150万
20-30%

CMC总监

90-150万
20-30%

医学总监

80-120万
20-30%

投资总监

70-120万
10-20%

数据架构师

80-140万
20-30%

首席技术官

110-200万
20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

薪酬趋势

2021-2022年成渝地区薪酬整体呈现上升趋势，跳槽涨幅在10-20%。

地产行业薪酬跳槽涨幅大概在10%-20%，目前热门岗位有营销总监、融资副总、法务总监、物业总经理等。

医疗行业薪酬跳槽涨幅大概在20%-30%，目前热门岗位有首席医学官、BD总监、抗体研发总监、药化总监、CMC总监等。

互联网行业薪酬跳槽涨幅大概在10%-20%，目前热门岗位有数据架构师、首席技术官、人工智能高端人才、云计算高端人才等。

金融行业薪酬涨幅大概在10%-20%，目前热门方向及岗位有金融科技、投资总监、融资总监等。

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+	550	650	950
人力资源经理	HR Manager	10+	280	380	550
培训发展经理	T&D Manager	8+	280	350	550
薪酬福利经理	C&B Manager	8+	250	360	500
财务职能					
财务总监	Finance Director	15+	470	650	850
财务经理	Finance Manager	10+	330	420	470
审计经理	Auditing Manager	8+	280	380	420
地产行业					
项目总经理	Project GM	8+	800	950	1200
物业总经理	Property GM	10+	800	1000	1500
设计总监	Design Director	10+	650	750	900
投资总监	Investment Director	8+	550	700	900
营销总监	Sales Director	8+	550	700	900
医药行业					
研究院院长	CSO	15+	1300	1800	2500
销售总监	Sales Director	12+	600	800	1000
大区销售经理	Regional Sales Manager	10+	500	600	800
地区销售经理	District Sales Manager	6+	320	360	450
区域推广经理	Regional Promotion Manager	6+	280	320	420
大客户经理	KA Manager	8+	320	420	470
政府事务经理	Government Affairs Manager	8+	370	460	520
互联网行业					
首席技术官	CTO	10+	820	1300	2000
市场总监	Marketing Director	10+	550	750	950
大数据架构师	Big Data Architect	6+	750	950	1300
产品经理	Product Manager	5+	380	420	500
运营经理	Operation Manager	6+	280	380	480
开发工程师	Development Engineer	5+	300	450	500
金融行业					
银行支行行长	Sub-Branch President	10+	500	650	900
银行客户经理	Relationship Manager	5+	280	350	450
投资总监	Investment Director	8+	480	660	1000
风控总监	Risk Control Director	8+	480	580	650

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





科锐国际高级业务经理
殷世林 先生

东北

行业趋势

得益于国家的战略布局规划和东北地区各项改革举措的稳步推进，东北振兴的步伐不断加快。伴随着新一轮东北振兴战略进入深入推进阶段，民营经济作为东北振兴的重要力量，逐渐呈现出多元化的发展趋势，发展领域在不断拓展，涌现出一批特色发展的代表性企业。东北地区的各个省区在释放传统产业优势的基础上，积极探索布局新行业，涌现出一批新兴企业。例如，辽宁省在机器人及智能制造、新能源、纺织服装、现代金融、电子商务等领域有了很大的突破；吉林省在汽车零配件、农产品加工、特色资源、健康养老、文化创意等领域也在不断摸索发展；黑龙江省则在农产品加工、林下经济、生物医药、现代物流、生态旅游领域找到了新的经济增长点。这些领域的蓬勃发展，使业内公司对于优质人才的需求进一步加大。

重点行业人才需求

IT 行业

软件行业是东北部分地区新的经济支柱产业。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，2021 年又有许多高新技术企业在大连软件园落地。同时，沈阳也在不断推进工业互联网产业发展。虽然东北的软件行业企业在全国软件企业数量占比中并不算大，但是整体增速较快。东北的 IT 行业一直处于高速增长阶段，人才需求量极高，而且因为从业人员的素质高低不一，企业对于高端人才的需求量极大。

人才缺口：高级 Java 工程师、Web 前端高级工程师、Python 高级工程师

人才来源：一线互联网公司优秀人才、东北回流优秀人才

汽车业

发展新能源汽车是我国从汽车大国迈向汽车强国的必由之路，是应对气候变化、推动绿色发展的战略举措。2012 年国务院发布《节能与新能源汽车产业发展规划（2012—2020 年）》以来，我国坚持纯电驱动战略，新能源汽车产业发展取得了巨大成就，成为世界汽车产业发展转型的重要力量之一。长春是中国汽车发展的摇篮，以长春为中心的包括吉林、黑龙江和辽宁的东北地区汽车产业集群，是我国六大汽车产业集群之一。在该汽车产业聚集区内，除了传统造车行业以外，近年来还布局了新势力电动汽车企业和项目。依托一汽集团和深厚的机械制造基础以及完善的配套体系，东北地区汽车产业集群整车制造能力全国领先，工业经济产业链完整，生态体系健全，具备一定自主品牌优势。虽然新能源汽车在东北地区的发展受到了一些因素的制约，但随着各项利好政策的出台、技术的不断突破以及资本的注入，相信未来东北地区汽车行业尤其是新能源汽车行业将会迎来新一轮的增长。与此同时，与新能源汽车行业相关的自动驾驶、车联网、电驱系统等相关领域人才缺口明显。

人才缺口：软件研发、电子电器、系统集成

人才来源：国内外知名厂商

热门职位薪酬及跳槽涨幅

IT行业



高级Java工程师

60-150万
20-40%

信息与网络安全

40-120万
20-30%

架构师

80-150万
20-40%

ABAP

40-70万
20-30%

算法工程师/专家

30-150万
30-50%

汽车业



自动驾驶CTO

150-200万
20-40%

信息与网络安全

70-120万
20-30%

电驱动系统总监

70-120万
20-30%

热泵系统专家

60-150万
40-60%

车联网负责人

100-150万
20-40%

用户运营总监

80-120万
20-30%

电子电器架构专家

60-150万
30-50%

算法工程师/专家

30-150万
30-50%

新能源研发总工

100-150万
20-30%

底盘线控系统专家

40-120万
30-50%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

薪酬趋势

从细分板块来看，核心算法人员（感知算法，决策规划算法，控制算法等）、汽车安全（信息安全及网络安全），算法和平台软件类岗位薪酬上升最快；自然涨幅在15%左右，跳槽涨幅在40%左右。随着新能源、智能汽车等概念的深入，与计算机、系统设计等交叉领域相关的岗位势必成为热门，其薪酬水平也存在较大的上升空间。

汽车动力技术板块薪酬整体涨幅也较为可观，新能源研发总工、电驱系统总监跳槽涨幅在20%-30%之间，电子电器架构专家、电驱动系统总监跳槽涨幅在20%-30%，热泵系统专家薪酬涨幅最高，达到了40%-60%。

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
IT					
首席技术官	CTO	10+	600	1500	2000
市场总监	Marketing Director	10+	400	800	1500
大客户经理	Key Account Manager	6+	400	600	800
研发经理	R&D Manager	8+	400	800	800
产品经理	Product Manager	5+	400	600	800
运营经理	Operation Manager	6+	300	400	600
开发工程师	Development Engineer	5+	300	400	600

人力资源

人力资源副总裁	HRVP	15+	600	800	1500
人力资源总监	HRD	15+	500	800	1000
人力资源经理	HR Manager	10+	400	600	800
培训发展经理	T&D Manager	8+	300	400	600
薪酬福利经理	C&B Manager	8+	400	500	600
人力资源业务合作伙伴	HRBP	8+	400	600	800

财务

首席财务官	CFO	15+	800	1000	1500
财务总监	Finance Director	15+	400	800	1500
董事会秘书	Board Secretary	10+	600	800	1000
税务总监	Tax Director	10+	500	600	800
财务经理	Finance Manager	10+	300	450	600
审计经理	Auditing Manager	8+	300	400	600

大健康

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	600
区域推广经理	Regional Promotion Manager	6+	300	450	600
大客户经理	Key Account Manager	8+	300	450	600
政府事务经理	Government Affairs Manager	8+	300	450	600

金融行业

投行部总经理	Head of IBD	5+	500	700	1000
保荐代表人	Sponsor	8+	500	800	1200
银行支行行长	Sub-Branch President	5+	500	800	1500
投资总监	Investment Director	10+	500	800	1500
风控总监	Risk Control Director	8+	500	800	1000

备注:

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

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

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

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

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					
人力资源副总裁	HRVP	15+	600	800	1500
人力资源总监	HRD	15+	500	800	1000
人力资源经理	HR Manager	10+	400	600	800
培训发展经理	T&D Manager	8+	300	400	600
薪酬福利经理	C&B Manager	8+	400	500	600
人力资源业务合作伙伴	HRBP	8+	400	600	800
财务					
首席财务官	CFO	15+	800	1000	1500
财务总监	Finance Director	15+	400	800	1500
董事会秘书	Board Secretary	10+	600	800	1000
税务总监	Tax Director	10+	500	600	800
财务经理	Finance Manager	10+	300	450	600
审计经理	Auditing Manager	8+	300	400	600
智能制造					
首席技术官	CTO	15+	800	1500	2000
Java技术专家	Java Expert	7+	600	800	1000
大数据架构师	Big Data Architect	6+	600	800	1000
解决方案总监	Solution Director	10+	650	800	1200
嵌入式安全专家	Embedded Security Expert	5+	400	500	800
产品经理	Product Manager	5+	400	600	800
自动驾驶/车联网					
车联网负责人	Telematics Head	15+	600	800	2000
车联网产品总监	Telematics Product Director	10+	500	800	1500
车载软件架构师	Telematics Software Architect	10+	500	800	1500
首席设计师	Chief Designer	10+	500	800	1500
(高精) 地图架构师	Map Architect	10+	400	600	800
(高精) 地图开发专家	Map Developer	8+	300	500	700
算法工程师/专家	Algorithm Engineer	5+	300	600	1000
自动驾驶CTO	Autonomous Intelligent Driving CTO	10+	1200	1500	2000
自动驾驶产品总监	Autonomous Intelligent Driving Product Director	10+	500	800	1000
自动驾驶研发总监	Autonomous Intelligent Driving R&D Director	8+	600	800	1200
自动驾驶架构师	Autonomous Intelligent Driving Architect	8+	500	800	1200
算法工程师/专家	Algorithm Engineer/Expert	5+	300	600	800
仿真工程师/专家	Simulation Engineer/Expert	5+	300	500	800
V2X工程师/专家	V2X Engineer/Expert	5+	300	500	800

备注:

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

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

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

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

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
IT					
首席技术官	CTO	15+	600	1000	1500
市场总监	Marketing Director	12+	400	800	1000
研发经理	R&D Manager	8+	300	600	1000
开发工程师	Development Engineer	5+	300	600	1000
产品经理	Product Manager	5+	300	600	1000
大客户经理	Key Account Manager	6+	300	400	600
运营经理	Operation Manager	6+	300	500	800

金融行业

投行部总经理	Head of IBD	5+	500	700	1000
保荐代表人	Sponsor	8+	500	800	1200
银行支行行长	Sub-Branch President	5+	500	800	1500
投资总监	Investment Director	10+	500	800	1500
风控总监	Risk Control Director	8+	500	800	1000

备注：

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

25分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平





科锐国际业务总监
李琴琴 女士

西北-西安

区域趋势

西北地区作为国家“一带一路”战略的要塞，近年来充分发挥区位优势，得到了大力发展，各级政府聚焦于精准扶贫与全面建设小康社会打赢脱贫攻坚战，为区域发展提供了良好的政治环境。西北地区抓住国家东西双向开放的战略机遇，着眼于国家级新区、跨境经济合作区、进出口贸易综合保税区建设，推动经济高质量发展迈上新台阶。交通枢纽地位和贸易通道优势凸显，西北地区在新能源、新材料、特色轻工、民族手工业和农畜产品加工等领域积极探索新的发展模式，着力发展外向型经济。此外，科技创新实力转化为经济发展动力的环境进一步得到了改善，使西北地区成为特色科技发展的沃土。十年磨一剑，西部再出发，迎着西部大开发浪潮，西北地区各行各业人才缺口趋势愈加明显。

重点行业人才需求

互联网

2021年，西安IT互联网行业呈现平稳上升趋势，西安5G+半导体+智能硬件具有良好的产业基础，产业生态蓬勃发展。以西安高新区为例，飞速发展使其成为诸多互联网企业第二总部或者西北总部聚集地。但受地域和薪酬限制，很多优秀的本地毕业生仍然选择毕业后往北上广深等一线城市流动，互联网氛围相比一线城市依然不够浓厚。

从人才需求来看，受国际环境影响，国家提倡信创产业，国产化趋势加强。AI、IoT、云计算、大数据、智慧城市、芯片半导体、嵌入式等一直是近几年的热点话题，重点涉及机器学习、数据挖掘、云计算、算法、大数据等领域，开展云计算、智慧城市、IT基础设施、芯片半导体、IT系统集成等业务的企业对于中高端人才需求愈发旺盛，5年以上中高端研发岗人才尤其紧缺。近几年多家大厂在西部城市设立研发中心，本土的软件企业也在积极扩展新兴业务，西安的IT、互联网产业仍然有较大的发展空间。软件后端研发岗、云计算、云存储研发岗、嵌入式岗位、机器学习、算法、芯片设计岗位等需求都比较旺盛。移动端研发、运维、UI/UE方向人才需求逐步趋于饱和。

从人才流动趋势来看，各地政府出台了一系列补贴政策来鼓励企业引进高端人才，一系列人才引进政策为高质量发展凝聚了强大的人才红利，目前部分外地人才呈现回流趋势。对于企业来说，也可以针对稀缺性强、高精尖紧缺人才，适当提高薪酬福利的竞争力，更好地吸引人才跨区域流动。

人才缺口：架构师/工程师、云计算工程师、算法工程师、AI、嵌入式软件、IC设计/验证、模拟设计等

人才来源：一线城市中高端人才回流

智能制造

此次疫情期间，国家接连发布了一系列文件明确支持智能制造产业，这些相关鼓励政策的出台无疑为智能制造的发展提供了很好的契机。《中国制造2025》中也明确指出了我国制造业的转型方向，加快重工、轻工、汽车、食品、电子等行业的生产设备的智能化改造，提升制造自动化向制造柔性化、智能化和高度集成化的扩展，提高智能制造水平，最终形成完整、高效、科学的智能制造系统。5G等高科技的快速普及又进一步推动了中国“智造”的发展进程。现如今，从服务业智能服务机器人，到工业的智能工艺规划、智能操作、智能控制、无人操作车间，再到医疗行业的智能医疗设备，智能制造已在不同领域中不断渗透深入到各行各业。

得益于科技的进步，我国逐步从传统制造业大国转型为智能制造强国，目前智能制造在我国的发展现状是：第一，工业互联网赋能传统制造业转型，依托智能制造硬件和软件的发展带动整体行业的进步，目前我国面临的问题是智能制造硬件与软件市场的竞争力不足，国产化率不高。第二，目前工业软件市场，国际厂商占大多数，市场份额也远高于中国厂商，对外依赖度过高。

西北五省位于“一带一路”发展的核心区，凭借天然的区域优势，西北地区加快跨地区的合作和协调，优化各产业布局，在发展上拥有不可估量的后发优势。随着“一带一路”的不断推进，许多一带一路沿线国家对基础设施和生产装备的需求不断加大，西北地区借助天然的地域优势，主动参与国际分工，通过不断引入新兴互联网产业，在云计算处理中心、机器人生产线等新兴科技的加持下，西北地区的制造业企业迎来了新一轮的发展机遇。现如今，西北地区的制造业企业正从过去的以劳动密集型企业为主导，逐步向智能制造、高科技企业转变。西北地区以陕西省为制造业转型的核心阵地，外围甘肃省、青海省、宁夏回族自治区、新疆维吾尔自治区除了逐步引入了一些先进制造业企业外，还扶持了一些处于转型期的智能制造企业。智能制造企业的发展使得相关人才缺口趋势愈加明显。

人才缺口：智能装备、工业大数据、人工智能、数字化、物联网方向人才、硕博高学历人才

人才来源：全球顶级智能制造厂家、全球顶尖院校中的技术人员、知名外资企业人才、高校未来人才培养

地产

2021年是“十四五”规划的开局之年，金融供需两端政策的发布对整个房地产行业的运营逻辑产生了重大影响。“三条红线”成为衡量房企财务状况的重要标准，各房企纷纷打响“现金流”保卫战，通过多元化布局、丰富营销业态、夯实营销基础来增加现金流。与此同时，品牌房企在数字化转型升级及全能服务型转型的路上一波三折，但是数字化升级本质是管理问题而非技术问题，需要各房企从自身出发，不可完全照搬。随着供给侧改革纵深推进，新房需求中枢增长趋于平缓，“三线四档”管理制度化也使得房企进入低利润可持续发展时代。期待未来诞生更多优质、品牌集团化公司，完成新一轮行业优胜劣汰洗牌。

西北地区成为一线房地产开发商拍地的一方热土，企业抓住国家打造“城市群”的政策，在西安、兰州寻找突破口，快速布局西北区域市场。此外，产业板块在过往一年里需求较为明显，国央企因具有先天优势，因此其产业布局的动作更为明显，产业板块高端职位市场人才储备相对稀少，招聘难度较大。另外城市更新和老旧小区改造板块因受国家政策导向，以一线国央企为主力的众房企积极布局城市更新板块。

从人才需求角度来看，地产行业人才整体供大于求，地产新增职位量下降占比10%，西安人才需求较平稳。城市更新板块人才需求旺盛，产业总经理、产业招商总监需求相对旺盛；文旅产业板块受自身发展周期和集团资金影响发展缓慢，人才需求较平稳。房地产行业老龄化的趋势在加剧，未来几年，房企年轻化需求会更加明显，校园招聘未来抢人愈加激烈。

从职能需求角度来看，地产行业目前需求旺盛的职能主要集中在营销、财务、融资、物业等专业；受政策影响，企业拿地放缓，投资、设计、工程专业需求减少；住宅领域整体呈现收缩趋势，人才需求疲软，该领域营销总监、营销经理优化明显。

从人才获取角度来看，房地产开发整体人才市场供过于求，各类型企业人才引进都是优中选优。展开来看，国央企招聘光环依旧且今年更加明显，因为受行情影响，意向人选看机会相对谨慎，尤其是高量级人选看新机会时会更加慎重，企业通过猎头招聘优中选优；民营企业则是提升招聘标准，通过猎头和市场上的一线背景人选深入互动，借机进行品牌文化宣传，引进优秀人才。

人才缺口：商业领域人才（商管总经理、运营总经理、商业项目总）、物业领域人才（物业总经理）、产业总经理、产业招商总监

人才来源：国企、央企

西北-乌鲁木齐

区域趋势

新疆作为我国西北的战略屏障、丝绸之路经济带核心区、西部大开发重点地区、向西开放桥头堡、大型油气生产加工和储备基地、大型煤炭煤电煤化工基地、大型风电基地，以及国家能源资源陆上大通道，“十四五”时期发展迎来重要机遇。随着扩大对外开放、西部大开发、共建“一带一路”等不断推进，新疆将加快构建新发展格局、融入国内国际双循环。乌鲁木齐市作为新疆的首府城市，将建设成为我国西部中心城市、面向中亚西亚的现代化国际商贸中心，并通过实施“一核多群、三轴两带”区域协调战略，着力培育乌鲁木齐都市圈，推动“北疆城市带”与“南疆城市群”协同合作，引领全疆高质量发展。2021年前三季度，乌鲁木齐全市实现地区生产总值2778.62亿元，同比增长9.3%。其中第三产业增加值占地区生产总值的72%，是推动经济增长的主要力量。

目前，乌鲁木齐首批确定培育能源化工、结构材料、装备制造、生物医药、纺织服装等5个重点产业，不断优化产业链结构、提升产业链价值。此外，新疆出台发展数字经济、进一步扩大和升级信息消费、发展工业互联网等实施方案，促使乌鲁木齐市新一代信息技术快速发展。新疆旅游资源丰富，文化旅游作为新疆尤其是乌鲁木齐的特色产业，未来将持续通过构建大平台整合、大资本运作、大产业发展、大品牌引领、大金融支撑，引导全疆旅游产业升级和产品结构优化。

重点行业人才需求

生物医药

依托新疆资源优势 and 产业发展基础，乌鲁木齐市医药企业产学研结合，在创新引领、专业配套、产供销一体机制建设与培育发展原辅料、医药物流等配套产业上同向发力，延伸产业链、提升价值链。乌鲁木齐以高新区（新市区）为代表，形成以新奇康药业、银朵兰药业、维吾尔药业、华世丹药业、国药集团等为龙头企业的生物医药产业集群，形成中成药、中药饮片、保健品、化学原料药及制剂、生物制品、药用包装材料和医药流通等健康产业链。2020年，该区生物医药产业总体规模达346亿元，占全疆产业规模的73%。带来研发试验、检测分析、营销类人才需求。

人才缺口：药品研发、检验师、医药销售

人才来源：知名医药公司、疆外及本地医学相关院校人才引进、院校产学研合作

能源化工

新疆是我国资源腹地，随着“一带一路”倡议的加快落地，作为丝绸之路经济带的核心区与“桥头堡”，其现代煤化工、石油化工等能源化工产业的发展更具有极为独特的重要意义。步入新发展阶段，能耗“双控”是碳达峰、碳中和的重要战略举措。近年，乌鲁木齐各级各部门用好各项政策，采取科技创新举措，助力能源化工产业转型升级，推动的一批引领性示范项目取得重大突破和进展，为能源化工产业高质量发展提供了强力支撑。其中，研发技术、设计、生产类人才需求旺盛。



科锐国际新疆区域业务总经理
刘萌萌 女士

人才缺口：项目管理、电力设计、研发与技术

人才来源：国内一、二线城市、国内龙头企业、疆外城市人才回流、校企联合培养

装备制造

近年来，新疆已形成以新能源装备、输变电装备为特色优势，汽车、农牧机械、工程机械、石油石化装备、重型矿山机械等为主的具有新疆特色和优势的装备制造体系。乌鲁木齐将加快发展输变电、风电装备等一批优势特色先进装备制造业，形成产业发展新优势，加快推进装备制造业转型升级，引导企业聚焦智能制造、个性化定制、绿色制造，提高市场竞争力，加速形成乌鲁木齐特色现代工业体系。其中，商务拓展、工程类、安全管理人才缺口较大。

人才缺口：商务拓展、大数据、工程师、安全管理

人才来源：国内一、二线城市、本地龙头企业、职业技术学校联合培养

文化旅游

乌鲁木齐十四五规划中提出要推进文化旅游融合发展，重点打造中华优秀传统文化、红色文化和社会主义先进文化底蕴深厚的文旅景区，扶持和建立重点文化旅游基地，加强丝路文化旅游线路建设，创作推出一批文化旅游演艺精品节目。文旅产业蓬勃发展是必然趋势，对于商务拓展、新媒体运营、影视创意总监、设计总监的需求增加。

人才缺口：商务拓展、新媒体运营、影视创意总监、设计总监

人才来源：本地知名企业、高校、内地城市回流

新一代信息技术

乌鲁木齐在未来将深化科技体制改革，加大对科技转化和科技服务业的金融支持力度。同时，推动数字产业化和产业数字化，促进数字经济和实体经济深度融合。建设丝绸之路经济带数据中心，加强数字社会、数字政府建设，提升全民数字技能，提升公共服务、社会治理等领域数字化智能化水平，提高网络安全防护能力，强化数字空间安全管理，完善城市信息安全基础设施，打造数字经济网络安全保障体系。新一代信息技术在这样的发展建设趋势下，对于项目经理、软件工程师、网络工程师、产品经理的需求剧增。

人才缺口：项目经理、软件工程师、网络工程师、产品经理

人才来源：科技公司、一二线城市互联网公司、高校、科研机构

热门职位薪酬及跳槽涨幅（西安）

互联网



Java开发工程师

20-40万
15-30%

C/C++开发工程师

25-40万
20-30%

研发总监

60-100万
15-25%

算法工程师

30-70万
25-35%

数字化专家

40-60万
20-30%

系统架构师

30-80万
20-25%

移动端研发经理

60-100万
20-25%

首席技术官

80-150万
20-30%

智能制造



事业部总经理

80-150万
15-25%

研发总监

70-120万
15-25%

高端制造专家

30-75万
20-25%

数字化专家

60-100万
20-30%

质量总监

40-80万
10-20%

人工智能专家

50-100万
20-35%

架构师

50-100万
20-30%

销售总监

50-100万
15-25%

房地产



项目总监

60-100万
0-15%

营销总监

50-110万
0-15%

工程总监

50-80万
0-15%

投资总监

45-85万
0-10%

设计总监

50-80万
0-15%

热门职位薪酬及跳槽涨幅（乌鲁木齐）

生物医药 	药品研发  20-60万  10-20%	检验师  8-20万  10-20%	地区经理  15-25万  15-20%
	医药代表  10-30万  15-30%		

能源化工 	项目经理  10-25万  10-20%	设计工程师  10-30万  10-20%	工程造价师  10-25万  10-20%
	研发工程师  10-25万  10-20%		

装备制造 	营销经理  15-30万  15-20%	大数据工程师  15-30万  15-25%	安全管理经理  12-20万  15-25%
	自动化工程师  10-25万  15-20%		

文化旅游 	商务拓展  10-30万  10-25%	新媒体运营  8-20万  15-20%	影视创意总监  10-30万  15-25%
	设计总监  10-30万  15-20%		

新一代信息技术 	项目经理  15-35万  20-30%	软件工程师  10-35万  20-30%	网络工程师  8-20万  15-30%
	产品经理  10-25万  15-30%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2022年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

薪酬趋势

西安地区，互联网行业、软件研发、算法、架构师、专家级别的技术人才薪酬呈增长趋势。云计算领域的人才，目前整个行业处于快速增长阶段，行业整体和细分板块薪酬趋势处于高分位，整体呈上升趋势。其中云系列核心技术岗位上涨最快，整体自然涨幅15%-25%，跳槽在25%-35%之间。

智能制造行业的薪资水平相比于传统制造业稍高，预计2021年制造业领域薪酬涨幅区间为10%-20%，年薪以18-28W区间为主，随着智能化的发展，传统岗位会有取消或略有调整。对候选人而言，只能适应行业的发展和需求的变更，及时做出调整，实现“一岗多才”，不被行业和大趋势淘汰。西北智能制造行业整体现有薪资水平处于西北各行业中等水平，薪酬增长趋于平稳。随着西北区域制造业转型的不断深入，新兴发展方向薪资大幅度提升，主要以智能驾驶、算法、智能控制、新能源等方向为主，涨幅可达到20%-60%，传统的生产方向薪资有所提升，但涨幅还是在10%-20%之间。市场上被动求职者少，稳定性高，遂大部分求职者均无法接受降薪。

地产行业整体薪酬增长趋于平稳，除部分头部人才外，大部分人较难实现通过跳槽达到大的收入涨幅；去年下半年整个行业受部分百强房企美元债违约影响，较多民营房企在区域合并上动作频繁，市场上被动求职者居多，诉求基本以稳为主，更加关注企业的资金状况；部分候选人能接受从一线房企入职央企不下20%-50%左右的降薪；校招市场应届生起薪持续在增长，青年、本科学历人才是主力军。

乌鲁木齐地区，随着各行业数字化转型以及新疆发展被纳入国家向西开放整体格局的双轮驱动下，2021-2022多数企业人才需求趋势较往年有所增加，未来大数据、电子商务、高端制造业、数字化转型人才依然是企业热需。从人才类型来看，将会加强创新团队和企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才队伍的建设。

从薪酬趋势整体来看，新一代信息技术行业岗位薪资涨幅均较显著，平均在15%-30%。其他重点行业，如生物医药、文化旅游、能源化工、装备制造人才薪资稳中有升。

职位薪酬信息(西安) — 智能制造

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
高层管理					
事业部总经理	BU General Manager	12+	800	1000	1200
研发总监	R&D Director	11+	600	800	1000
销售总监	Sales Director	11+	400	600	800
数字化总监	Digital Director	10+	1000	1100	1200
解决方案数字化技术总监	Digital technology Director of Solutions	10+	800	900	1000
智能产品研发总监	Intelligent Product R&D Director	10+	800	900	1000
质量总监	Quality Director	10+	350	450	550
信息化总监	Informatization Director	10+	550	750	950
生产制造					
智能制造工厂厂长	Director of Intelligent Manufacturing Factory	10+	400	500	600
高端制造专家	High End Manufacturing Expert	10+	300	400	500
运营经理	Operations Manager	10+	300	400	500
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	300	400	500
物流经理	Logistics Manager	8+	250	300	350
智能制造工程师	Intelligent Manufacturing Engineer	5+	150	250	300
供应链数字化经理	Supply Chain Digital Manager	8+	300	400	500
智能制造工厂项目经理	Intelligent Manufacturing Plant PM	8+	200	250	300
MES工程师	MES Engineer	5+	150	200	250
SAP工程师	SAP Engineer	5+	200	300	400
PLM工程师	PLM Engineer	5+	150	200	250
数字化工艺工程师	Digital Process Engineer	5+	150	200	250
智能控制					
人工智能专家	Artificial Intelligence Expert	10+	550	650	750
智能驾驶工程师	Intelligent Driving Engineer	5+	300	400	500
智能控制工程师	Intelligent Control Engineer	5+	250	300	350
智能网联工程师	Intelligent Networking Engineer	5+	300	400	500
人工智能机器人工程师	Artificial Intelligence Robot Engineer	5+	300	350	400
AI智能工程师	AI Engineer	5+	300	400	500

备注:

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

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

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

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

职位薪酬信息(西安) — 互联网

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
首席技术官	Chief Technology Officer	15+	800	1000	1200
技术总监	Technical Director	10+	600	800	1000
资深技术专家	Senior Technical Expert	7+	400	600	700
高级技术专家	Advanced Technical Expert	8+	600	700	800
首席产品官	Chief Products Officer	8+	650	750	900
产品总监	Product Director	8+	600	800	1000
资深产品专家	Senior Product Expert	10+	600	800	1000
高级算法工程师	Senior Algorithm Engineer	10+	600	700	800

职位薪酬信息(西安) — 地产

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
高层管理					
区域总经理	Area General Manager	15+	1500	1800	2000
城市总经理	City General Manager	12+	1000	1200	1500
商业					
商业项目总经理	Project General Manager	10+	600	800	1000
招商总监	Leasing Director	8+	500	600	800
招商经理	Leasing Manager	7+	300	350	400
工程					
工程部门总监	Engineering Director	10+	700	800	900
工程部门经理	Engineering Manager	7+	300	400	450
设计部门总监	Design Director	10+	700	800	900
设计部门经理	Design Manager	7+	350	400	500
投资					
投资部门总监	Investment Director	8+	400	800	1000
投资部门经理	Investment Manager	5+	250	400	500
成本					
成本部门总监	Cost Director	8+	600	800	900
成本部门经理	Cost Manager	5+	250	320	400

备注:

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

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

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

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

职位薪酬信息(乌鲁木齐) — 通用职能

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
总经理	General Manager	10-12	250	300	500
副总经理	Deputy General Manager	10-12	200	250	350
人力资源总监	HR Director	8-10	100	150	350
财务总监	Finance Director	8-10	200	300	400
营销总监	Marketing Director	8-10	150	250	400
技术总监	Technical Director	5-10	150	250	350
法务经理	Legal Manager	5-10	100	200	300
项目经理	Project Manager	3-8	80	150	300
投资经理	Investment Manager	3-8	100	150	300

职位薪酬信息(乌鲁木齐) — 生物制药

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
研发副总裁	R&D VP	10-15	1000	1100	1200
研发总监	R&D Director	5-10	600	700	800
研发部长	R&D Manager	5-8	400	500	600
检验师	Docimaster	2-5	80	120	200
地区经理	District Manager	5-8	150	350	500
医药代表	Medical Representative	1-5	100	200	300

职位薪酬信息(乌鲁木齐) — 能源化工

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
安全环保副总经理/总监	Deputy General Manager/Director	5-10	250	350	650
生产运营经理	Product Operation Manager	5-10	150	200	250
项目经理	Project Manager	3-8	100	160	220
设计工程师	Design Engineer	3-8	100	150	230
工程造价师	Budgeting Specialist	3-10	120	160	210
研发工程师	R&D Engineer	3-5	100	150	220

备注:

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

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

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

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

职位薪酬信息(乌鲁木齐) — 装备制造

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
研究院副院长	Vice President of Research Institute	10+	200	250	350
总体设计师	Overall Designer	5-10	200	250	300
营销经理	Marketing Manager	3-5	180	200	260
大数据工程师	Big Data Engineer	3-10	180	210	270
安全管理经理	Safety Manager	3-5	100	120	180
自动化工程师	Automatic Engineer	3-10	120	180	210

职位薪酬信息(乌鲁木齐) — 文化旅游

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
总经理	General Manager	8+	200	300	500
副总经理	Deputy General Manager	5-8	150	250	300
酒店开发经理	Hotel Development Manager	5-8	150	250	300
商务拓展	Business Development	3-5	120	200	280
新媒体运营	New Media Operation	2-3	80	120	200
影视创意总监	Creative Director Of Film and Television	5-8	100	200	300
设计总监	Design Director	5-8	90	180	280

职位薪酬信息(乌鲁木齐) — 新一代信息技术

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
首席技术架构师	Chief Technical Architect	8+	300	450	600
商务总监	Chief Business Officer	8+	200	250	300
项目经理	Project Manager	3-5	150	200	300
软件工程师	Software Engineer	5-8	150	220	350
网络工程师	Network Engineer	3-5	80	150	200
产品经理	Product Manager	3-5	100	160	220

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



海外

总体趋势

过去一年，全球经济仍笼罩在疫情的阴影之下。疫情下的社交隔离、远程办公等措施，对多个行业产生了不同程度的冲击。但随着疫苗接种范围扩大和人员流动限制放松，世界经济逐渐呈现复苏态势。据国际货币基金组织（IMF）预测，2022年全球经济增速达4.9%。

疫情将大健康尤其是生物医药行业置于聚光灯下，受到全球市场的高度关注，并吸引资本持续涌入。为更好控制疫情，疫苗研发上市的脚步加快，以疫苗为代表的新药研发的重要性凸显，众多药企的营收及品牌声量因此上升。但疫情的爆发也使大健康行业的人才短缺问题更加突出。市场的变化和不确定性，使人才对于跳槽更加谨慎，企业招聘用时更久。尤其对于生物医药企业而言，所需技能人才的短缺为招聘带来重大挑战。

此外，受疫情影响，人们的购物、办公、娱乐也从线下转移到线上，电子商务、金融科技等数字化新业态、新模式蓬勃涌现。数字技术不断改变人们的工作和生活方式，各国政府也在积极布局。行业的蓬勃发展，推高了市场对于技术人才的需求。但自动化的普及会取代如数据输入、处理这类简单重复的工作，重新学习技能对于人才的长期发展至关重要。而技术技能、计算机和数字技能、高级认知技能、解决问题、人际交往、沟通协调等软硬技能的重要性也日益突出。

大健康

据Frost & Sullivan数据显示，2020年全球医药市场规模约有1.4万亿美元，同比增速5%。就市场规模而言，北美医药企业市场份额全球最大，其后依次为欧洲、亚太、非洲等。疫情刺激了新冠病毒疫苗和疗法的开发热情，各国药企纷纷加速创新药和疫苗研发。多款预防性疫苗研发上市，投入广泛使用，疫苗接种率大大提升。但由于国家之间疫苗接种率相差较大以及病毒变体的不断出现，疫苗市场规模继续上升空间较大。此外，全球其他种类的药物研发管线也在持续扩展，整个行业保持着前进的步伐。尤其是抗癌和生物技术，已成为世界各大药企关注的研发热点。即使在疫情下，全球对于抗癌研发依然非常重视。在世界研发领域TOP20分布中，肿瘤领域的药物研发占比超一半。此外，疫情加速了数字化手段在医药研发中的应用。在疫情实施的封锁中，部分实地临床试验转向虚拟临床试验，从而探索出了一条高效完成临床试验的新路径。

在医药行业人才储备方面，北美位居全球第一，欧洲其次，随后是亚太区。其中，生物制药和生物技术行业人才增速高，企业对销售、研究、运营职能人才招聘需求大。就人才画像而言，医药人才学历普遍较高，往往具备专业的生物技术、生物制药、分子生物学等专业知识和技术，在头部医药或生物技术公司工作5年-15年，薪水处于市场较高水平，也是一些初创生物医药或生物科技公司的挖猎对象。越来越多的初创公司，愿意花足够的人力成本去雇佣医药和生物技术的专业人才。此外，医药人才关注企业研发能力，注重薪资福利、工作与生活平衡以及工作环境、工作方式、同事关系等，这些连同企业前景、职位晋升等成为影响企业人才获取的关键因素。



科锐国际新加坡分公司总经理
吴懿仲 先生

重点市场人才需求

亚太

随着经济水平的快速发展，亚太地区人们对于健康的需求越来越高。疫情的爆发，催生了市场对于疫苗的研发热情。而胃癌、肝癌、食道癌等肿瘤在亚太地区相对高发，也使针对抗癌的医药研发逐步增加。尤其在中国，大健康产业发展迅速，药物研发方面潜力巨大，近年来在全球医药研发总量的占比稳步增加，增长速度远超全球平均水平。在2030健康中国的战略下，医保覆盖的药物范围增大，政府对于价格成本的监管加强。医药集采政策，可能是药企面临的不确定性之一。但同时中国也在不断改善药物研发的大环境，实行更加严格的专利法，药物审批流程加快，资本持续涌入，医药产业聚集涌现，这些都为医药研发产业的发展创造了有利条件。

除了在华的跨国药企，越来越多的中资医药公司也在持续参与创新药和疫苗研发。如中国的新冠疫苗在海外多个市场做临床试验，之后进行注册、上市、销售，每个环节都产生了人才需求。其中，企业对销售、研究、运营职能人才招聘需求最大。伴随着行业的快速发展和创新实力增强，中国本土的制药企业和生物科技企业对海外高端人才的吸引力不断上升，越来越多的外国专家和海归选择加入，处于人才净流入状态。在人才管理方面，建议企业在招聘外籍员工时，要注意文化和工作习惯的差异，除了做好招聘也要学会如何与外籍人才有效沟通，从而使人才发挥最大价值。

人才缺口：研发人才、注册事务人才、销售人才，以及随着中资医药公司在海外建office，对于HR、财务、IT等职能岗位需求增多

人才来源：生物医药公司、生物技术行业、科研机构、高等院校等

北美

北美医药市场规模位居世界第一，2020年医药行业销售额遥遥领先于欧洲和亚太地区。过去五年中，北美地区新上市药物市场规模在全球独领风骚。而在医药行业人才储备方面，北美也位居全球第一，从业人员规模超过200万人。尤其是美国，作为辉瑞、强生、默克、艾伯维等一众国际领先跨国药企的发源地，聚集了大批大健康领域的人才，主要分布在纽约、波士顿、旧金山等区域。

过去一年，在疫情的刺激下，北美的医药市场经历了快速发展，对于人才的招聘需求一路激增。尤其是对于疫苗的大量需求，使得疫苗生产相关企业甚至整个行业面临着优秀人才短缺的挑战，人才甚至已经成为制约企业产能提升和业务扩张的瓶颈。除疫情原因外，由于岗位自身需要高度专业技能，行业壁垒高，人才缺口大，一时难以满足。对于某些领域的技术专家，药企之间的争夺异常激烈，由此推高了职位薪酬，且加剧了人才的流动性。此外，人才面临的生活成本、通勤和子女看护也是药企人才吸引的痛点。作为应对之策，部分药企寻求与官方行业协会发起学徒计划，或与当地高校合作来获取潜力人才。就岗位职能而言，销售、研究、运营为企业招聘需求的TOP3。具体到技能层面，具有数据分析能力、细胞免疫疗法等能力的人才为行业热需。

人才缺口：研发人才、生产/销售人才、国家经理等

人才来源：生物医药公司、生物技术行业、科研机构、高等院校等

欧洲

欧洲医药市场规模仅次于北美，位列世界第二。医疗保健支出的不断攀升，医药研发资本的流入，生物制剂和生物仿制药的出现，以及有利的监管政策，共同推动了欧洲医药市场的持续增长。和美国一样，欧洲跻身于世界最大医药市场行列，发源于欧美的药企迄今仍引领全球市场，如罗氏、诺华、赛诺菲、葛兰素史克在全球十大药企榜上有名。大型跨国药企、世界一流研究机构和医院集聚，为欧洲市场药物的临床研发和创新提供了有益的环境。此外，欧洲在临床方面实力强大，实施的临床试验与北美份额持平，大部分的临床试验分布在东欧和西欧。具体到国家层面，作为全球两大药企罗氏和诺华的发源地，瑞士医药行业产值超过德国和爱尔兰的总和，而医药研发支出前三的国家分别是德国、瑞士和英国。疫情爆发后，全球首款广泛获准使用的疫苗也来自于德国BioNTech和美国辉瑞的联合研发。

据相关数据显示，近年来欧洲医药从业人员规模大幅提升，目前已超80万人，其中医药研发人员达12万+。疫情的爆发加剧了医药行业人才紧缺，企业人才招聘的到岗时间更久。而在激烈的人才竞争下，人才的流动率也有所上升。此外，伴随着中国、印度、巴西等新兴经济体在医药研发行业的快速崛起，欧洲将面临日益激烈的竞争，医药及研发活动可能会逐步转移到新兴市场。

人才缺口：研发人才、临床开发相关人才、市场经理等

人才来源：生物医药公司、生物技术行业、科研机构、高等院校等

热门职位薪酬及跳槽涨幅

亚太				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
国家经理	Country Manager	5-10	\$40,000-80,000	15-25%
销售经理	Sales Manager	5-10	\$50,000-800,000	15-25%
销售总监	Sales Director	10-15	\$80,000-120,000	15-25%
临床CRA	Clinical CRA	3-15	\$20,000-60,000	15-20%
Clinical PM	CPM	5-15	\$50,000-800,000	10-20%
市场经理	Marketing Manager	10-15	\$40,000-80,000	10-20%
政府事务总监	Director of Government Affairs	10-15	\$80,000-120,000	10-20%

年薪范围*：以美元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

北美				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
国家经理	Country Manager	5-10	\$100,000-150,000	15-20%
销售经理	Sales Manager	5-10	\$60,000-120,000	15-25%
销售总监	Sales Director	10-15	\$80,000-140,000	15-25%
临床CRA	Clinical CRA	3-15	\$60,000-100,000	15-20%
Clinical PM	CPM	5-10	\$100,000-140,000	10-20%
市场经理	Marketing Manager	10-15	\$60,000-120,000	10-20%
政府事务总监	Director of Government Affairs	10-15	\$120,000-160,000	10-20%

年薪范围*：以美元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

欧洲				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
国家经理	Country Manager	5-10	\$60,000-120,000	15-25%
销售经理	Sales Manager	5-10	\$60,000-80,000	15-25%
销售总监	Sales Director	10-15	\$80,000-140,000	15-20%
临床CRA	Clinical CRA	3-15	\$50,000-100,000	15-25%
Clinical PM	CPM	5-15	\$60,000-120,000	10-25%
市场经理	Marketing Manager	10-15	\$60,000-90,000	10-20%
政府事务总监	Director of Government Affairs	10-15	\$80,000-140,000	15-20%

年薪范围*: 以美元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

高科技

疫情改变了人们的生活工作方式, 线上需求持续增长, 数字化产品用户规模不断上升, 电子商务、在线订餐、金融科技等服务业数字化加速。以东南亚市场为例, 电子商务发展加快, 金融科技也在不断成熟, 相关企业正在打破IPO纪录。如东南亚网约车和送餐平台公司Grab寻求在纳斯达克上市, 而印尼网约车和支付巨头GoJek与电商企业Tokopedia合并, 形成了科技巨头GoTo, Grab和GoTo的估值都在350亿至400亿美元之间; 而印尼电商Bukalapak上市时募集15亿美元, 是该国有史以来规模最大的IPO, 目前市值为80亿美元。这些互联网初创和巨头基于庞大的客户群体纷纷在各自领域发力, 行业的蓬勃发展带来了人才的需求, 市场上对于产品、数据科学、软件开发、网络安全等技术人才需求旺盛。

重点市场人才需求

亚太

亚太尤其是东南亚区域正逐步成长为一个充满活力的创业生态系统, 互联网用户规模达4亿, 数字经济有望在2025年达万亿美元规模。科技初创企业在东南亚蓬勃发展, 拥有超过30家独角兽, 横跨电子商务、金融科技和SaaS等领域。其中, 电子商务在东南亚加速发展, 预计五年内规模翻一番。业内巨头Shopee、Lazada、GoTo和Bukalapak均经历了大幅度增长。尽管电子商务领域最初的成功来自Shopee和Lazada等专注于在线零售的公司, 但下一波价值创造有可能通过垂直电子商务实现。今年跻身独角兽的汽车交易平台Carro除融资和保险等补充产品外, 主要专注于汽车服务。Livspace、Pomelo、Zalora和Sociolla等品牌则分别专注于家居用品、时尚和个人护理行业, 并获数百万美元的投资。

而在金融科技领域, 新加坡、印尼和越南是东南亚增长最快的三个市场, 越来越多的初创企业不断发展走向成熟。同时, 来自中美的大型高科技企业进入当地市场, 如TikTok、腾讯、阿里巴巴和Zoom等, 市场竞争推高了人才的薪酬待遇, 初创公司面临人才短缺, 这一情况在新加坡尤其严重。产品、数据科学、工程等技术岗位人才, 相较于营销、运营、财务等非技术职位人才的收入约高出50%。尤其是产品和数据科学岗位, 由于人才的稀缺, 其基本工资又高于工程岗位。在东南亚各个国家, 薪酬水平和人才储备的情况差异很大。在人才获取方面, 建议中国出海的科技初创企业因地制宜组建团队, 如可在越南组建工程团队, 在新加坡打造数据科学团队, 而在印度尼西亚搭建产品管理团队。

人才缺口：软件开发、数字营销、SaaS/Cloud市场开发、CTO、数据科学家等技术类人才

人才来源：竞品公司、科研机构、高等院校等

北美

疫情加速了数字经济的发展，整个行业实现了持续增长。人们的上网时间更长，企业也在不断优化数字体验，从而获得竞争优势。其中，电子商务行业在疫情初期开始起飞，增长态势贯穿了过去一年，经济活动较于同期大幅上涨。此外，金融科技在去年初发展步伐加快，增长速度创历史新高，用户数量大幅提升，金融科技充斥着人们生活的各个方面。

与此同时，企业不断推进数字化转型，对于技术人才的需求更加迫切。其中，后端开发/工程师、前端开发/工程师、网络安全工程师、数据中心工程师等技术职位需求增长较快。研究表明，技术类人才的短缺对于企业竞争力的打造已经形成掣肘。在国家层面，美国政府通过放宽签证政策来吸引国际上STEM领域的高端人才，并高度重视国内对于STEM人才的培养，同时致力于推动先进制造业回流。在人才端，技术人才越来越注重工作和生活的平衡，希望雇主能够提供远程工作的灵活选项，且越来越关注企业的多元化&包容性建设及其企业社会责任的践行。而在企业端，为了有效吸引和保留人才，企业也必须做好准备，在保证薪酬水平外，要积极打造自身的雇主价值主张，优化招聘流程，从而获得人才竞争优势。与此同时，企业还需要持续提升自有员工队伍的技能以应对未来的技能短缺，并不断升级技术基础设施，从而提高运营效率并吸引一流人才。

人才缺口：后端开发/工程师、前端开发/工程师、网络安全工程师、数据中心工程师、市场总监、产品总监等

人才来源：竞品公司、科研机构、高等院校等

欧洲

随着疫苗接种率的上升，隔离封锁政策的逐渐放开，欧洲经济逐渐复苏，高科技领域蓬勃发展，规模不断壮大。随着欧盟“2030数字罗盘”计划的发布，欧洲绘制了自身未来十年数字化转型的蓝图，并提出了具体的实施路径。在该计划下，欧洲志在培养数字专业人才队伍，并建设可持续的数字基础设施，促进企业的数字化转型。计划显示，欧洲75%的企业到2030年要实现云计算、大数据、人工智能等技术应用，并发展2千万的信息通信高科技人才，数字化经济发展前景可期。当下，伴随消费者线上消费习惯的转变，欧洲电商经济活跃。据欧洲电子商务协会数据显示，2020年欧洲线上消费总额超过两千亿欧元，近3亿欧洲人线上购物，电商渗透率超过70%。电商行业的持续发展，催生了大量的初创企业，与此同时，招聘活动场次也大幅增加，对于人才的竞争日益激烈。

就整体行业而言，高科技领域仍面临技术人才的短缺，市场上对于软件工程师及其他高端技术人才的需求和薪资水平都经历了持续上涨，甚至在疫情期间也未能放缓。此外，源源不断地流向科技类初创和成长型企业的投资进一步刺激了人才需求，并为人才发展提供良好机遇。另一方面，技术人才也越来越注重工作和生活的平衡、薪资水平和弹性办公。而疫情后，企业端也提供了混合式办公等灵活办公选择，并注重公司的多元化&包容性的人才队伍建设，从而更好地吸引人才。

人才缺口：资深商业拓展、数据隐私专家、社媒经理、战略投资总监、网络安全工程师等

人才来源：竞品公司、科研机构、高等院校等

热门职位薪酬及跳槽涨幅

亚太				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
软件开发	Software Development	5-7	\$18,000-50,000	15-25%
数字营销	Digital Marketing Manager	5-10	\$45,000-70,000	15-35%
市场开发 SaaS/ Cloud	Business Development Manager/ Director, SaaS/ Cloud	7-10+	\$50,000-100,000	15-30%
CTO	CTO	10+	\$50,000-100,000	15-30%
网络安全分析师/顾问	Cyber Security Analyst/ Consultant	2-7	\$20,000-50,000	15-20%
数据科学家	Data Scientist	3-8	\$30,000-70,000	15-30%

年薪范围*：以美元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

北美				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
市场总监	Marketing Director	13+	\$120,000-180,000	10-15%
公共事务经理	Public Affairs Manager	6+	\$80,000-150,000	10-15%
产品总监	Senior Director, Production Development	15+	\$150,000-250,000	10-15%
数据中心工程师	Data Center Engineer	3-10	\$50,000-80,000	15-20%
资深3D美工	Senior 3D Character Artist	6+	\$70,000-140,000	10-15%
资深商业拓展	Senior Business Development Manager	8-15	\$110,000-200,000	15-20%

年薪范围*：以美元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

欧洲				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
资深商业拓展	Senior Business Development Manager	8-15	\$100,000-190,000	10-15%
数据隐私专家	Data Privacy Specialist	7-16	\$90,000-200,000	10-15%
社媒经理	Social Media Manager	6-13	\$700,000-160,000	10-15%
战略投资总监	Strategic Investment Director	15+	\$180,000-290,000	10-15%
网络安全工程师	Senior Cybersecurity Engineer	8-15	\$110,000-180,000	10-15%

年薪范围*：以美元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

薪酬趋势

2022年由于科技和医疗行业的招聘热潮，亚太地区雇主提供的薪资涨幅预计高于北美和欧洲地区。企业希望招纳能够帮助克服疫情挑战的人才以尽快恢复业务，但面临相关技能人才的短缺，从而提供更优渥的薪酬来吸引人才。因此，能够帮助公司提高效率、适应消费者偏好的岗位职能成为热需。

大健康行业在各市场的总体薪酬上扬，全球自然涨幅10-15%，平均跳槽涨幅在15-25%，除个别情况可以达到30%及以上。其中，技术研发和支持岗位薪酬上涨快。临床运营管理人才薪酬相对平稳。销售和市场职位因为不同国家和地区的薪酬结构不同，基础薪资涨幅不定，但总体薪水小幅增长。和国内大健康人才相比，海外人才薪资的固定部分高于国内同行，而浮动部分低于国内同行。此外，海外人才福利水平普遍优于国内，如可以享受车补、餐补、通讯补贴、覆盖家庭的保险等，且年假天数基本多于10天。

对于高科技领域，大量涌入东南亚的外商直接投资，以及对技术、通信和5G设备的需求，在高科技和通信行业创造了新的需求和就业机会，高科技企业的薪酬涨幅最大，预计达5.5%。但东南亚人才的薪资水平因市场而异。对于新加坡人来说，由于生活成本较高，其工资一般远高于中国市场人才，但北上广深等一线城市人才薪酬虽总体低于新加坡，但也不乏部分岗位薪资水平和其比肩。东南亚其他国家市场，如马来西亚、印度尼西亚、泰国、越南、菲律宾，人才薪资水平与中国二/三/四线城市相当，但低于中国一线城市人才薪资水平。对于准备跳槽的东南亚人才来说，平均薪资涨幅预计如下：新加坡：10-20%，马来西亚：15-25%，印度尼西亚：20-40%，泰国：15-25%，越南：15-35%，菲律宾：20-35%。其中，研发和数字岗位相关的技能人才，跳槽后薪酬涨幅有望达到15-40%，具体取决于市场情况。如在新加坡，该类型岗位跳槽涨幅约为15%，而在其他东南亚国家，涨幅则往往更高。

关于调研

2022年2月发布,历时80天,对5300+家企业(其中外资占比36%,民营50%,央企国企、政府、非盈利组织14%)及科锐国际信息库中的超过100万重点岗位中高级管理及专业技术候选人薪资数据进行分析,80余位资深顾问进行点评。

领先的以技术驱动的整体人才解决方案服务商

中国首家登录A股的人力资源服务企业(300662.SZ)



3,100+ 位
招聘顾问及技术人员



114+ 家
全球分支



26 年
成功运作

整体解决方案

平台	垂直招聘平台	人力资源产业互联平台	人才大脑平台	
SaaS	人力云 人才云 干部云	招考云 招聘云 入职云	生态云 全员参与云	
服务及 解决方案	规划与咨询	人才招聘与配置	薪税服务	培训与发展
	HR管理咨询 招聘管理咨询 人才盘点与调研	招聘 中高端人才访寻 专场定制招聘 校园招聘 解决方案 招聘流程外包 灵活用工 岗位外包 业务流程外包 离岸外包 智库专家、兼职 转职服务 优化转职/心理援助	薪税咨询 薪酬外包 个税代理 社保人事代理	培训、测评 生涯优势管理

业内荣誉

人社部首批全国人力资源诚信服务示范机构

中国人才交流协会副秘书长单位

中国对外服务工作行业协会副会长单位

全国工商联人力资源服务业委员会轮值主席单位

.....

上海证券报

证券时报

智享会

雷锋网

第一资源

HRO Today Baker's Dozen

HROOT

“上市公司金质量·持续成长奖”

“中国创业板上市公司价值50强”

“人工智能技术应用10强”

“最佳一体化人事管理云平台”

“中国猎头排行榜第一名”

“招聘流程外包最佳服务商”

“大中华区最佳灵活用工服务机构”





www.careerintlinc.com
热线: 400-050-7798

科锐国际市场研究中心
2022科锐国际版权所有