

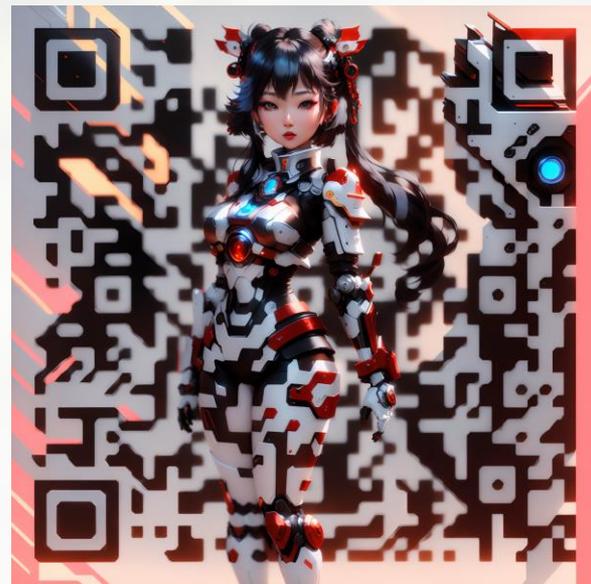
TALENT TRENDS & SALARY GUIDE
人才市场洞察及薪酬指南

2024

每日免费获取报告

- 1、每日微信群内分享**10+**最新重磅报告；
- 2、每日分享**当日经济热点**（华尔街日报、金融时报等）
- 3、每周分享**全球商业案例**和**热点行业报告**；
- 4、行研报告均为公开版，权利归原作者所有，新米财经仅分发做内部学习。

扫一扫二维码关注公众号回复：“**研究报告**”，加入“新米财经”微信群。



声明：本站资源由互联网整理仅提供学习之用，其相关言论仅代表原作者观点，不代表本站立场；本站不对任何资源负法律责任，若您发现本站资源侵犯了您的版权利益，请联系本站客服将其删除！谢谢！

概览	3
行业	
大健康	10
工业互联网	26
集成电路	30
互联网	34
泛娱乐	37
新能源	41
金融	45
地产	52
基础设施建设	56
汽车	60
消费品	69
农业	73
教育	78
职能	
人力资源	85
法务	88
财务	91
采购/供应链	94
信息化/数智化	98
区域	
大湾区	102
环渤海	120
江浙	128
长江中游	134
成渝	141
东北	146
西北	151
海外	163
关于科锐国际	172

观势·观薪·观心





概览

在过去的2023年，全球经济整体在艰难曲折中呈现弱复苏态势，受地缘冲突、通胀、贸易摩擦等因素叠加影响，预计2024年下行风险依然存在。据联合国《2024年世界经济形势与展望》报告预测，全球经济增长预计将从2023年的2.7%放缓至2024年的2.4%，整体处于中低速增长轨道。

作为世界第二大经济体，尽管面临困难和挑战，中国仍是世界经济增长的重要引擎。在新型城镇化、绿色转型和创新驱动等新政策的牵引下，经济结构步入优化升级和高质量发展的新阶段，并持续推动以颠覆性技术和前沿技术催生新产业、新模式、新动能，发展新质生产力。与此同时，中国对外直接投资规模继续保持世界前列，共建“一带一路”把中国和世界更紧密地联系起来，为中国企业“出海”提供了丰富的机遇和广阔的平台。

新的发展格局无疑对人才市场供需、人才胜任力要求、人才供应链配置产生了新的影响。在此背景下，科锐国际市场研究中心通过为期三个月的专家顾问访谈、岗位及人才运营数据盘点、大数据对比分析，编制发布《2024人才市场洞察及薪酬指南》报告，报告发现：当前人才市场呈现如下特征：

特征一：前瞻布局培育新质生产力，前沿技术人才扮演关键角色

随着人工智能、先进计算等新一代信息技术融入千行百业，加速传统产业转型升级，甚至带来颠覆性创新驱动，以“大模型+大数据+大算力”特征为代表的大智能领域，以及集成电路、绿色能源、生命科学等科技创新领域，相应前沿技术岗位人才，在科技攻“尖”，产业向“新”进程中扮演关键角色。其中：

ChatGPT为代表的生成式AI掀起技术热潮，头部企业纷纷抢先布局，积极探索生成式AI大模型的赋能边界和应用，催生了对应方向岗位人才的火热：如大模型架构岗、自然语言算法工程师等岗位在整体互联网降薪的背景下，跳槽薪酬涨幅依然可达30%以上；集成电路领域自主化浪潮势不可挡，拥有大型芯片项目研发主导经历及实际流片经验人才炙手可热；在绿色能源领域，新能源汽车的“智能化”基因继续催生智能网联板块人才缺口，智能驾驶、智能座舱类岗位持续热需，数智建造、绿色建造、绿色农业方向人才需求有所上升；在医药研发领域，今年跳槽薪资平薪或小幅增长较多，但ADC肿瘤领域、CAR-T领域、罕见病领域以及创新靶点类生物方向、CADD/AIDD方向跳槽依然可达20-25%。

大模型架构师 年薪范围 跳槽涨幅 50-80万 20-30%	大模型算法工程师 年薪范围 跳槽涨幅 50-120万 20-30%	集成电路SOC架构 年薪范围 跳槽涨幅 90-260万 30%
智能架构开发 年薪范围 跳槽涨幅 50-150万 25%	智能座舱开发 年薪范围 跳槽涨幅 50-100万 15-20%	供应链可持续总监 年薪范围 跳槽涨幅 100-150万 20-30%
生物医药ADC研发负责人 年薪范围 跳槽涨幅 100-180万 20-30%		

特征二：企业“出海抢人”进入3.0时代，激发全球化增长新引擎

随着中国企业出海的广度、力度和深度以及竞争力都在不断加强，出海企业的类型也百花齐放。越来越多的消费电子、智能家居、装备制造、新能源及新能源汽车、生物医药领域头部及新锐企业发力全球化布局，以期激发增长新引擎。在出海进程上，中国企业已经从单纯的产品“出海”或营销“出海”，走向品牌“出海”和研发“出海”，开始在全球建立包括研发团队、生产制造以及销售一体化的全球化业务，人才需求也随之升级，进入3.0时代。具体来看：

多个领域海外营销端岗位包括大区经理岗、渠道拓展岗、品牌及市场岗位人才依然持续热需；新能源汽车加速布局海外建厂，带来海外厂务、工艺工程师、设备工程师、海外工厂运营高端人才紧缺；创新药企license-out的火热出海态势使海外license BD岗需求上扬。与此同时，企业也越发重视自身全球管理能力和文化融合能力，具备跨文化管理经验和跨国合作能力的专业人财法职能岗位人才成为标配。

工厂总经理(北美)	人力资源总监(北美)	财务总监(北美)
年薪范围 10-25万(美元)	年薪范围 10-20万(美元)	年薪范围 15-20万(美元)
跳槽涨幅 20%	跳槽涨幅 15%	跳槽涨幅 15%
BD总监/VP(北美)		
年薪范围 22-45万(美元)		
跳槽涨幅 15-25%		

特征三：城市群都市圈协同发展潜能释放，人才分布从“单极”向“多极”演进

近年来，在国家顶层规划指引下，我国城市群与都市圈建设取得重大进展，目前已经形成京津冀、长三角、珠三角、成渝、长江中游、粤闽浙沿海、中原等19个城市群，以及南京、福州、长株潭、沈阳、郑州等12个国家级都市圈。

围绕生物医药、新能源、新一代信息技术、新材料等硬科技赛道，城市群和都市圈正在成为带动区域经济发展的增长极，不断链接创新资源，孕育创新企业成长，形成“中心城市平台+周边城市产业链生态”的产业集群。与此同时，多层次轨道交通网络加快形成，不仅为城市群一体化和都市圈同城化发展提供了强大支撑，也为人才的流动提供了便利，人才分布从“单极”向“多极”演进，进而形成集群式人才生态圈。

从热需人才类型看，伴随传统制造业转型升级与战略性新兴产业加速布局，区域对高端科技人才、创新创业人才求贤若渴，多领域数字化人才缺口加大。与此同时，薪酬和一线城市的差距正在缩小，更多的区域大院大所，甚至高校医院，开始通过市场化机构匹配高质量人才。

CDO 年薪范围 150-300万 跳槽涨幅 10-20%	CFO 年薪范围 100-300万 跳槽涨幅 15%	数字化咨询专家 年薪范围 50-100万 跳槽涨幅 10-20%
嵌入式软件工程师 年薪范围 30-50万 跳槽涨幅 25-35%	模拟设计工程师 年薪范围 60-80万 跳槽涨幅 30%	储能软硬件工程师 年薪范围 40-70万 跳槽涨幅 40-60%

特征四：“善用AI”成为未来职场人竞争力，激活人才价值成为企业关注重点

随着AI正在成为各行各业的重要应用工具，也对职场人的技能提出新的要求，那些对技术具有敏感性、适应性，善于使用AI的人才将更加受到雇主青睐。未来，评价人才的重要维度指标不仅包含基本岗位适配能力，还包含人才对于多变的内外部环境的应对能力。与此同时，企业对人才技能的要求也更加“务实”，更加看中技能的转化与落地。对于组织内人才发展来说，围绕“GenAI”为员工规划未来职业道路和实施技能培训计划也至关重要。

面对新的市场环境，“降本增效”将成为众多企业长期推进的战略举措。比起一味降本，企业更加关注如何充分激活人才价值，调动人才主观能动性，打造高能团队，提升组织效能，并在优秀人才吸引和保留方面做出积极努力。例如，为高潜和骨干人才提供清晰的涨薪制度与晋升路线规划，赋予员工领导或参与攻坚及创新项目的机会，为员工提供专业技能培训及领导力发展项目。

为了招揽稀缺的人才，部分有实力企业不仅为人才提供具有吸引力的薪资，还为人选提供就近或异地灵活办公的方案，并搭配商业保险、住房补贴、探亲补贴等优渥福利。与此同时，越来越多的企业更加重视构建多元、平等、包容的组织文化和职场环境，通过对DEI理念的落实和开展系列行动计划，不仅有利于企业吸引优秀人才，在一定程度上也能帮助提高员工生产力和协作能力，推动持续创新。

特征五：“稳定性”和“赛道”成为人选最看重要素，降薪换平台成为常见策略

在候选人端，面对当前外部环境，“稳定、抗风险”仍是人选择业最为重要的关键词，未来雇主平台的稳定性尤为可贵。企业纷纷在存量市场下寻找新的增长点，使得赛道的选择变得更为关键，行业发展前景成为越来越多人选慎重考虑的择业因素；与此同时，人才也尤为关注新平台对个人职业晋升的赋能。

考虑到下行周期，今年大多数人选主动调低薪资期望，特别是因公司经营状况、组织优化、受限的行业发展前景等因素影响，以适当的降薪换取未来更大的发展空间也是人选的常见策略。

2024重点领域代表紧缺岗位

行业	重点领域	代表紧缺岗位	核心技能关键词
大健康	早研与制造	抗体偶联药物 (ADC) 研发负责人	靶点筛选能力 疾病机理熟悉度 偶联技术熟悉度 PCC-IND项目完整经验 完整的全生命周期注册申报经验 药品审评中心及行业协会资源 对国内及他国法规政策的学习及解读能力 跨部门及内外部协调推动能力
		质量保证经理	3-5年全流程相关经验 肿瘤领域经验 global 经验 良好的英文听说读写能力
	数据统计	资深生物统计师 (经理/高级经理)	数学和应用统计学知识 商务英语写作及沟通能力 R、SAS统计软件使用 临床研究设计、临床数据分析、软件统计程序熟悉度 临床数据统计分析方法、结果展现形式熟悉度 监管法规和指南熟悉度 临床试验设计和报告流程熟悉度 制药/生物科技公司工作经验 统计分析计划、研究方案、临床研究报告撰写经验
	注册事务	注册事务总监	完整的全生命周期注册申报经验 药品审评中心及行业协会资源 内外部跨部门沟通协作能力 对国内及他国法规政策的学习及解读能力
	临床医学	临床医学总监	对特定治疗领域的深入了解 研究策略的制定能力 对核心课题组负责人PI的影响力和管理能力
	医药营销	商务渠道负责人	客户谈判能力 客户把控 渠道资源 0-1团队搭建 创新市场策略思维
	医疗器械	新产品准入经理	市场准入及招投标经验 医疗器械行业经验 沟通技巧与团队协作能力
	互联网医疗	数字疗法负责人	产品医学领域相关学术背景 有健康管理、患者数据端、临床业务产品经验 全局思维意识
	医疗服务	康复科主任	擅长神经康复、骨科康复、运动康复、 盆底康复等方向 执业范围康复医学
	工业互联网	工业互联网	大模型专家

2024重点领域代表紧缺岗位

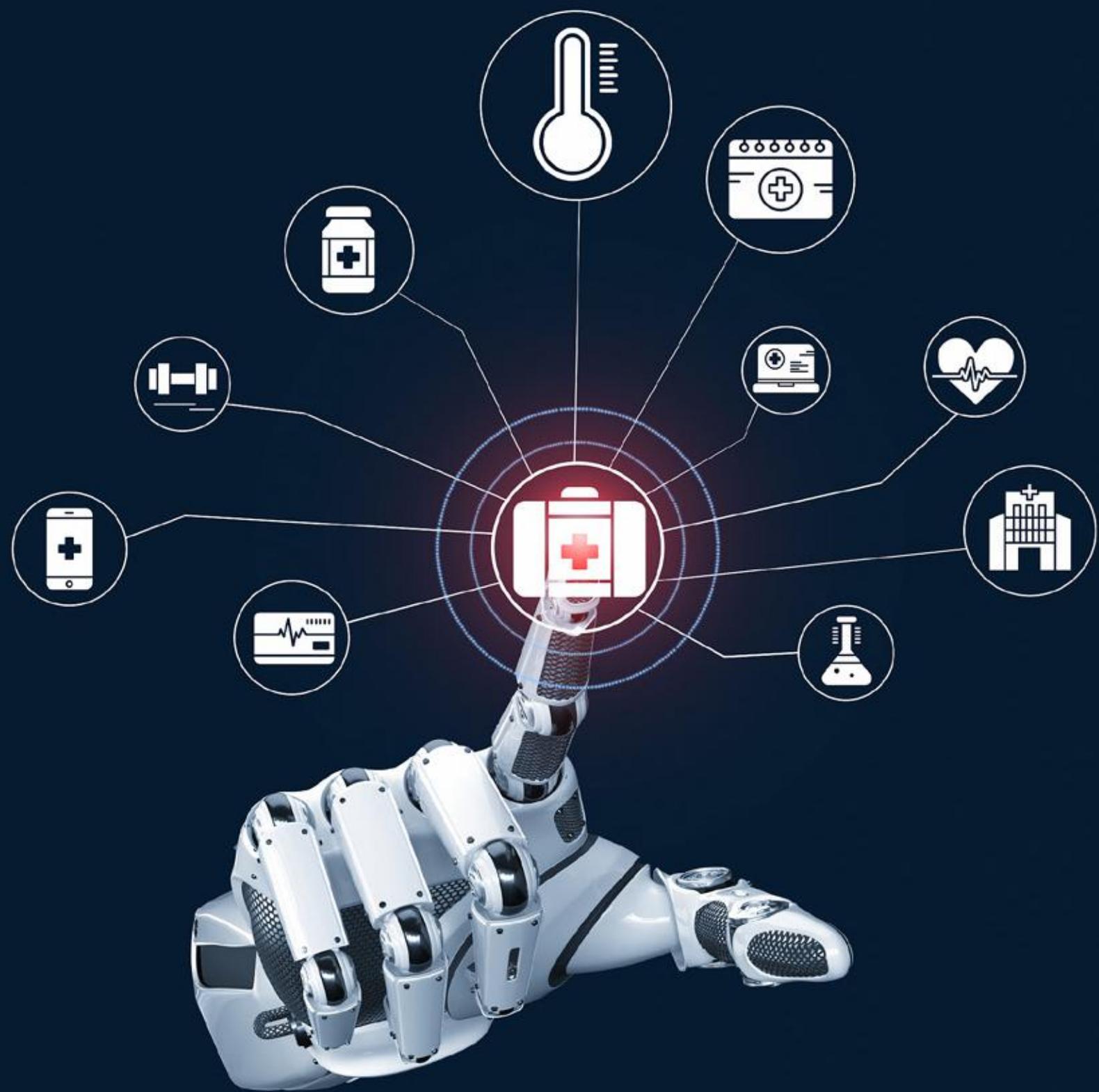
行业	重点领域	代表紧缺岗位	核心技能关键词
集成电路	研发设计	芯片研发专家	有大型芯片研发经验及项目主导经验 有成功流片及量产经验 任务管理与绩效管理技能 独立带领团队的能力
	制造工艺及设备	PE工艺工程师 EE设备工程师 CIM系统工程师	资深及以上工程师需3年以上12寸晶圆制造相关经验 经理级人选通常需有从0-1搭建技术体系经验 沟通表达能力及团队协作能力 问题分析和处理能力
互联网	互联网	NLP算法专家	计算机、数学、统计及相关专业，硕士及以上学历 扎实的数理基础 具备深厚的NLP基础和前沿跟踪能力 具备大模型预训练、文本生成、 多轮对话实践经验优先 具备大规模分布式训练部署等经验优先 发表过NLP等领域顶会期刊者， 或有影响力较高的开源项目优先
泛娱乐	泛娱乐	CDO（首席数字官）	一线产品运营工作背景 团队管理经验 有数字化战略眼光与数字化项目落地经验
新能源	新能源	生产/制造总监	大型制造业工作背景 0-1团队搭建/建厂/体系搭建经历 多工厂/多基地管理经验 有成熟化/体系化的基础 有海外工作经历或良好的英语听说读写能力
	储能	电力电子工程师 (PCS软件或硬件方向)	3-5年光伏或储能逆变器行业经验 具备丰富EMC和安规设计经验 储能逆变器软硬件研发工作独立负责能力
金融	投资	投后及退出负责人	构建完备投后策略的能力 对被投资企业业务的支持能力 项目综合管理能力
	金融科技	核心业务系统开发岗	技术栈匹配 核心业务系统熟悉度 沟通表达能力 项目协调管理能力
地产	地产	代建项目拓展负责人	有独立拓展地产代建项目的经验 广泛的政府和开发商资源 资源整合、调研分析和投资判断能力
基建	基建	绿色建筑工程师	熟练使用建筑模拟软件 有低碳或零碳建筑项目经验 持有碳排放管理相关、绿色建筑相关 (如LEED AP) 等证书
汽车	数字化营销	产品营销总监	丰富的产品营销、企划经验 有高端车、新能源车、新势力新能源企业工作经验 调查工具制作与实施能力 相关业务提案能力 综合分析、业务变革和业务影响能力 沟通表达、组织协调和团队合作能力

2024重点领域代表紧缺岗位

行业	重点领域	代表紧缺岗位	核心技能关键词
汽车	新能源三电	混动动力系统开发岗	电动汽车三电系统集成开发经验 2个以上新能源整车量产项目开发经验 电动汽车三电系统零部件熟悉度 ASPICE开发流程、ISO26262功能安全要求熟悉度 Simulink/stateflow模型设计、 Simulink或者Cruise仿真分析熟悉度 Vector、INCA等开发及测试工具熟练度 对高压架构、低压架构发展趋势及 三电产品发展方向的深入理解
	智能网联	整车项目管理 (新能源车型)	CPDP流程和项目管理知识体系掌握度 TS16949及产品质量工具QFD、DOE运用掌握度 汽车行业五大手册 (APQP、FMEA、PPAP、MSA、SPC) 运用掌握度 财务知识掌握度
消费品	消费品	电商运营总监	电商渠道运营经验与多渠道管理经验 头部消费品工作经验 数据分析及流量拆解能力 用户洞察力
农业	动物科学	配方师	配方知识与食品科学知识的深入了解 合规意识 数据分析能力 问题解决能力 沟通能力
	植物科学	生信分析师	生物学相关知识 生物信息学数据库操作熟悉度 Python、R、Perl等编程语言熟练使用度 序列比对、基因预测、 结构预测等生物信息学算法熟悉度 问题解决能力及学习能力 沟通能力
教育	教育	海外市场投放总监	成熟的海外各类渠道投放经验 对海外各国各地区市场有较好的了解 较强的数据分析能力 较高的数据敏感度
人力资源	人力资源	海外招聘专家	海外文化的理解 海外渠道的资源 英语能力 熟悉企业组织发展的管理流程和要求
法务	法务	合规法务岗	持有律师执照 有合规稽核及法务、风控工作经验 精通与企业运营相关的法律法规，熟悉企业管理流程 具备合规管理的整体思维
财务	财务	内控内审主管	头部事务所或大型企业内控内审经验 熟悉国内外会计准则及内部控制理论知识 风险识别及风险评估能力
		海外财务主管	跨国大型企业财务分析及会计经验 持有CPA、CFA、ACCA证书 精通国际会计准则 海外子公司财务体系搭建经验

2024重点领域代表紧缺岗位

行业	重点领域	代表紧缺岗位	核心技能关键词
采购/供应链	采购/供应链	采购总监	采购供应链战略布局能力 国内外供应商开发、管理能力 采购供应链流程体系建设经验 团队管理经验 供应链数字化能力 跨部门沟通协调能力 英语能力
信息化/数智化	信息化/数智化	数字化转型负责人	企业数字化转型项目主导经验 完整的信息化建设、数字化转型项目落地经验 具备战略性思维与较强的资源整合能力 具有较强的全局统筹能力与风险意识
海外	海外	海外销售/海外渠道	能长期海外出差 熟悉海外市场 有海外销售或渠道投放经验 良好的英语听说读写能力，可作为工作语言
		海外工厂总经理	全球化业务背景和海外项目经验 具备工厂现场管理工作经验 熟悉海外工厂建设及运营的相关政策、法律法规





科锐国际业务总经理
高雯静 女士

大健康

行业趋势

追求长期价值 企业以变治变

经过了疫情期间的高速发展，今年大健康领域热度有所下行。从政策因素方面来看，国内集采目录范围的逐步扩大进一步压缩了医药企业的利润空间，而医疗行业持续进行的反腐行动在短时间内也对各板块企业造成了一定程度的冲击。

但作为一个追求长期价值的领域，从需求端角度来看，世界范围内对健康的认知及关切程度在疫情冲击过后不断提升，孕育了对领域的持续新需求；而长期、慢性病临床需求也随着老龄化社会程度的加深而逐步显现；与此同时，日新月异的新技术如人工智能辅助药物与治疗已在医药领域取得长足进展。这些长期向好的积极因素都将持续推动大健康领域向前迈进。

在此背景下，企业对业务布局及人才招揽虽越发谨慎，但也同时以变治变，用加快出海、加速核心板块布局、多渠道招引核心高阶人才等方式积极应对目前的行业低潮，也提早为大健康领域终将迎来的春天做足准备。

整体行业及细分领域人才需求

医药

医药研发

医药研发—早研与制造

发展步调趋缓 但热门板块与出海战略热度不减

在全球经济下行的大背景下，地缘政治的复杂性和资本市场的敏感性等一系列因素均影响了医药行业的高速发展，今年以来，行业发展势头有所减缓，医药行业招聘总量有所下行，但对产品核心及热门板块的人才需求仍持续存在。

分板块来看，过去几年热门的创新药领域如细胞治疗、基因治疗、干细胞治疗产品盈利模式受到一定的质疑，整体发展热度有所下滑；而肿瘤疫苗、mRNA 疫苗、SiRNA 核酸药板块的热度也随全球疫情的减退而趋于冷静；前几年已渐有布局的人工智能辅助药物发现（AIDD）、以 ADC 为代表的 XDC 药物板块及罕见病创新药治疗领域渐趋热门：ADC 板块内，在“一代神药”DS-8201 的光环之下，以抗体偶联药物（ADC）为代表的偶联药物（XDC）概念在全球范围内持续火爆，无论是以自研、合作开发，还是对外收购管线的形式，各企业都摩拳擦掌、纷纷加速布局；罕见病治疗领域中，一方面，罕见病亟待满足的临床需求空间较大，另一方面，药评中心的药品审批流程明显向治疗罕见病的创新药方向倾斜，向罕见病治疗药物发出了明确的支持信号。从业务动向来看，医药企业并未放缓出海的步伐，越来越多的公司开始着力全球化布局，以增强自身获利能力。

企业多措并举：降本增效 合作共赢

从不同类型公司角度而言，初创型公司以产品或技术的未来市盈率为关注点，逐步关停一些无竞争力的临床管线来确保现金流的充足与安全；同时，公司积极采用外包服务模式进一步降低内部的规模成本。在募资寒冬中，更多企业选择与海

内外项目谋求合作，以分担风险、寻求共赢。CRO/CDMO 的业务也受到一定冲击，出现组织结构优化、裁员降薪等动作。

内资成长期及成熟型的药企也依然保持降本增效的主旋律，虽然部分公司在新技术领域仍有布局，但态度更为谨慎。一些公司在下行背景下选择转型成乙方服务型公司以增加现金流，或通过关停或售出工厂来停止现金的消耗。但与此同时，海外扩张的步伐也并未停歇，东南亚市场渐渐成为企业的发力目标。

民营企业继续加大生物制药的布局，积极通过平台合作、收并购等外部形式，谨慎引进并推动有望成为 FIG/BIC 的项目和新赛道项目；在后端也凭借自身的销售优势，持续开展商务合作及管线补充。外资企业根据市场政策适时而动，如通过加快本土化战略等策略保持较为稳定的发展态势。

非肿瘤领域人才需求呈热门 中高端人才持续抢手

从整体而言，目前人才需求集中于大型药企及生物制药公司，CRO 及 biotech 的人才需求量整体缩减。细分来看，内资成熟型公司目前早研阶段仍有新增或替换需求，需求级别为经理到总监的中高级人选级别。初创型公司的早研人才需求中，具有博士背景的 siRNA 药物及 XDC 药物方向人才需求较为旺盛，生物、递送相关的总监至副总裁级别缺口较大，热需治疗领域已从之前的肿瘤、免疫板块逐渐转向非肿瘤领域；细胞基因治疗研发及生产、抗体研发及生产岗位整体有所缩减。

经验值仍是候选人王牌 企业引才更注重精准高效

企业仍持续看重候选人的经验丰富度。在新型领域方向有超过 10 年以上经验的专精人才、对源头创新项目具有较高热情且具备成功项目推进经验的早期生物背景人才均是企业的热门人选。而尽管今年各企业预算收紧、招聘计划有所保守，其对人才的招引依旧坚持宁缺毋滥的态度。

从人才招引方式来看，受产品管线同质化严重、产品竞争压力影响，外资企业及成熟型公司对人才猎寻的需求更为精准高效，因此普遍通过在同类型公司定向挖掘人选的方式快速达成引才目标；而在快速成长期或在初创阶段的公司受资金限制，多数以员工内部推荐的方式缩减招聘预算、寻找目标人才。

人才缺口：博士背景的 siRNA 药物及 XDC 药物方向人才、在新型领域方向有超过 10 年以上经验的专精人才、具备成功项目推进经验的早期生物背景人才

人才来源：同类型公司定向猎寻或内部推荐

医药研发—临床

药企管线面临调整 企业保持谨慎乐观

受到资本退出、医药行业法规政策等因素的影响，药企管线均面临调整，对外的管线收购计划也更为谨慎，更加看重项目的临床创新价值。各司目前的谨慎与观望态度在一定程度上影响了临床相关岗位的人才需求。

分企业类型来看，初创及成长型企业更为关注自身的现金流，因此进一步收缩管

线、将业务重点放在核心项目上，多项并举以进一步降本增效，此外积极寻求自身产品 license out 及对外合作的扩张与商业化机会。外企目前态度谨慎，整体呈现观望态势，降本增效的保守动作较多；初创公司自砍管线、团队精简的情况屡见不鲜；国央企和头部内资公司步调趋稳，持续创新布局。

医学岗位门槛高企 薪资职级范畴趋于理性

临床医学方面，尽管医学人才仍是企业持续且重点招聘的人才，但受整体行业下行影响，人才热度依旧在降温。从总体需求来看，企业受组织结构调整等优化动作影响，用人需求持续下行，但对人选的要求和标准维持在高位。在如此供需下，目前企业提供的薪资和职位范畴趋于理性，以往跳槽带来的 30% 以上的涨薪情况已鲜少发生，人才的降薪或平薪跳槽已成常态。

从不同类型企业来看，外资企业受国际形势及投融资环境影响，投资态度较为谨慎，人才招聘方面也处于观望态度；已完成商业化布局的成熟期生物药企，其人才需求受自身商业化结果及现金流状况限制；传统大型内资企业具备充足的现金流，在创新转型之路上不断吸纳高质量、高层次的人才；而 Biotech 在资本寒冬中处境较为艰难，许多企业因管线并不具备差异化临床价值，裁员、关停的情况多发，支付能力及支付意愿都处于低位，而对于有核心技术与创新管线的部分 biotech 而言，这些企业即使拿到了一些融资，在人才招揽方面也保持谨慎心态，希望用高性价比的方式吸引复合型人才。

临床医学领域中，传统药企积极转型、初创型 biotech 进入临床阶段，均对中层人才产生一定需求；但如首席医学官、副总裁等高管级别需求暂缓，需要企业投入大量精力培养的初级人才需求也较少。而医学事务领域的整体人才需求有所缩减，目前释放的岗位以替换需求为主。从需求层级来看，架构调整或新产品上市均催生了初、中、高级的人才缺口。

注册事务热度有所下滑 更多企业加大内部转岗与人才培养

药品注册领域整体岗位数量呈现下降趋势，对注册事务相关岗位的需求集中在中高层级，企业对于注册类人才的选择更为审慎、也更为全面，人才学术的专业性、与企业文化的适配度等都成为考核人才匹配度的重要维度，整体招聘周期也因此放缓。

企业目前主要以内部解决的方式满足注册事务人才缺口。药企逐渐加大内推力度，同时注重内部员工自身职业发展可能性，鼓励内部转岗；此外，企业也加大以校招为主要形式的内部人才培养，激活内部人才的潜能。

中层生统仍有增长态势 其余数统人才需求放缓

数据统计方面，各企业的管线收缩使医药临床试验数量有所减少；而 AIGC 等技术的发展也替代了部分基础统计性工作，使目前数统领域的人才处于饱和状态，发展前景有所收缩。细分来看，生物统计的需求较为稳定，中层级别仍有增长的人才需求，但初级和高级的生物统计人才需求已趋于收紧。

人才需求方面，生物统计领域，具有博士学位、有 3-5 年行业经验的优秀统计师仍有高企需求；而 SAS 程序员、数据管理员（DM）的需求有所收缩，后者在部分企业甚至有裁员的情况。

就不同企业的数统领域人才需求差异而言，成熟型公司依托于自身的培养体系，持续引入中间层人才及具有发展潜力的浅资历人才；而成长型公司目光聚焦于资深人才，具备深厚经验与综合能力的高级别候选人是这类公司的主要目标。

人才缺口：医学 - 临床医学顾问、临床医学总监等；注册事务 - 中高层注册事务岗；数统 - 中层生物统计师

人才来源：内部推荐或内部培训

医药营销

整体需求有所下降 准入及创新支付需求持续

与往年相比，今年医药营销人才整体需求呈现收缩状态，波及到全行业的反腐行动对各公司的岗位新增计划都有较大的冲击。从需求方向来看，今年的新增团队主要聚焦在新产品及新适应症的市场推广。从人才流动层级而言，一线岗位及中阶的管理岗位需求更多，上层岗位变动趋缓。

为取得更好的带量业绩，新创公司的产品需要叩开医保体系的大门，因此，如医保/医院准入等准入链条的后端在今年仍属于增长板块，有一定的新增需求；但与此同时，对于新产品而言，在其未进入医保获得稳定收入前，公司仍需要开拓创新支付渠道以增加患者的可及性，因此商业保险及创新支付方向也有相应需求。市场部岗位方面，数字化转型岗、战略板块岗目前需求暂时饱和，品牌推广方向的需求量较多，企业期望候选人具备对一线市场情况更深的洞察力，并在做好产品市场区隔的基础上进行精准的产品推广。

企业以稳求进 特定领域仍有人才需求

面对有所收缩的板块态势，企业纷纷采取保守策略。外企方面，在带量采购相关产品及非战略产品领域，公司保持降本增效的主基调，不再新增招聘，同时受行业合规风波影响，人员整体流失规模有所增长。创新头部药企也同样保持保守招聘计划，与往年针对新产品招揽新团队的动作不同，今年企业倾向于由现有团队一并负责新开发产品。大多数初创商业化药企在当前环境下不再选择完全自主从 0 到 1 的商业化模式，而是选择符合成本效益的对外合作模式，如外包产品销售，或采取在核心市场自建商业化队伍、在非核心市场采用招商手段的秉要执本的混合模式。民营企业在前几年着重以外企管理模式为标杆，推动自身营销业务及团队的调整与转型，而今年也选择以维稳为主基调，不再进行额外的转型投入。

从不同企业人才流动方向来看，外企大准入链条部门中的策略方向仍有增长趋势，主要目标候选人集中在对标企业的同等人才、对标企业具备综合能力的一线执行人员及优秀的乙方咨询公司人选。其高管外部招聘需求明显减少，多数以内部竞聘的方式解决，同时，往年外企高管频繁跳槽到新创公司的现象今年有明显减少。新创

企业如上文所述，自营商业化团队的需求已有所萎缩，因此一线销售、一二线管理层的需求减弱，并未有较为频繁的人才流动，但商务渠道的人选需求十分坚挺，不减反增，对新创公司而言，商务渠道岗位的目标人选主要集中于外企及民营的优秀商务负责人，这一类人才兼具适应能力和渠道开发能力，同时有外企背景的人选还具备丰富的产品体系经验及合规培训经历。市场部岗位方面，目前有专业医学背景的市场部人才较为热门，但企业主要以内部培养的方式填补人才缺口，如通过校招的销售管培生体系进行持续培养与赋能。

在人才吸引与获取方面，外企主要通过较为稳定的平台与资源、较完善的弹性福利制度有针对性地吸引对标企业相关人才与新创公司的回流人选；而新创公司聚焦于人才招聘计划的提前布局，同时通过“放权”方式，给予人选更高的职位与职权内容，为人选提供更宽广的职业发展空间；民营企业更倾向于在内部培养人才，以进行岗位的替换与继任。

人才缺口：外企的大准入链条部门策略岗、新创公司的商务渠道负责人

人才来源：外企的对标企业同等人才或一线执行人员、乙方咨询公司；外企与民营企业的商务负责人

医疗器械

多管齐下应对营收减弱 部分企业亟需新增长点

医疗器械领域今年的发展也呈收缩态势。受全球经济进入下行周期影响，医疗器械领域的投融资有所放缓。在国内带量采购目录的进一步扩充、外企加速本土化战略带来的成本上升及行业反腐合规力度加大的共同影响下，多数企业的营收低于预期，成本压力有所增大。从企业类型来看，外资企业从业务结构优化与本土化战略推进两方面入手：一方面通过聚焦业务重点领域控制成本，另一方面在导入新产品的同时，加速本土工厂的布局步伐。而民营企业方面，仍在产品研发阶段的企业面临较大的融资压力，产品研发进程与团队扩张步伐皆有所放缓；已有产品上市的公司进一步提升产品的市场渗透率，努力实现营收增长。

在体外诊断（IVD）细分领域中，成熟产品赛道企业在加速拓展增量，同时通过新技术的积极布局，应对快速变化的市场；而前几年受新冠疫情阶段性需求影响、业绩有所增长的企业目前收入下降趋势明显，寻找新的业务增长点成为这类企业的经营主旋律。

部分职能需求集中 整体市场流动放缓

目前整体人才需求保持平稳，新产品准入、工厂端高管需求较为集中，其余板块需求趋弱。具体而言，在商业化领域中，进入集采目录的产品团队由于产品总体营业收入有所缩减，销售团队的人员呈现饱和状态，招聘需求有所下滑。新冠业务相关的上下游企业在全全球疫情过峰后面临营收和人员的双减态势，相关业务研发、销售及市场人才均趋于饱和。部分外企在医疗器械国产化政策影响下加速本土化进程，国内新增工厂项目孕育了旺盛的工厂端人才缺口，生产、质量、设备、工程等职能领域都有相应的团队搭建需求。

如今，无论是企业端招聘、抑或是人选端求职均出现流动性不足的情况。一方面，企业端对人选的能力要求仍在提升，新增岗位需求有所减少；而另一方面，受宏观环境影响，大部分人选目前保持谨慎观望态度，有明确跳槽意愿的优质候选人数量仍在下降，且对优质人选开放的岗位机会也数量有限，因此整个人才市场的招聘周期有所拉长，招聘活力亟待恢复。

人才缺口：新产品准入相关岗位，工厂端生产、质量、设备、工程及高级管理岗

人才来源：跨国药企、大型国内药企

互联网医疗

领域发展步伐放缓 热门板块仍有想象空间

互联网医疗在前几年迎来飞速发展，疫情期间居民线上问诊及购药的需求使板块在短期内达到了高峰，但随着疫情消退，板块整体降温。目前，虽板块内的企业仍囿于传统模式增长空间与盈利能力有限的困境，发展步伐迟缓，但长远来看，一方面，2023年年初国务院出台的《关于进一步完善医疗卫生服务体系的意见》中持续支持构建并完善“互联网+”医疗体系，互联网医疗领域已建立起全流程服务模式；另一方面，随着人工智能等新兴技术的进一步突破，未来会有更多瞄准医疗核心的互联网医疗模式与产品问世，板块仍有长远发展前景。

从细分板块来看，传统的线上药品销售模式表现平平，尽管部分地区如上海已推行外卖送药医保支付的试点政策，一定程度上打通了传统企业的获利渠道，但红利增长空间有限，企业仍在多板块布局，增长自身利润增长点；药品福利管理（PBM）板块近年来成为领域新秀，医保政策对精细化控费的诉求愈发明显，企业也持续加大投入；明星赛道数字疗法前几年迎来众多玩家入局，虽板块今年发展受限，但随着公众对于慢性病等特殊病症的全病程管理需求不断上升，未来还可开拓更多医疗场景，未来发展将是一片蓝海。

人才缺口整体平稳 医学复合人才重要性凸显

从人才需求来看，互联网医疗板块发展较为平缓，因而人才缺口保持平稳。从整体人才需求画像来看，由于互联网医疗的核心仍落在医疗二字，因此领域对人才的医学属性尤为看重：对于具备医学界经验或医学背景、同时兼具互联网思维的复合人才，是各企取得长足发展不可或缺的人选。

人才缺口：数字疗法负责人、药品福利管理相关人才

人才来源：互联网公司及同行业公司

医疗服务

医疗服务回暖明显 公立医疗精细化管理提升

在医疗服务板块，随着疫情的结束，被压抑的招聘需求有所释放，显现出积极的回暖信号，与往年相比处于增长态势。一方面，公立医院的招聘愈发市场化，另一方面，无论是公立还是非公立的新建新筹医院也在加速发展。今年横扫医药界的高密度医疗反腐行动促进了院间人才的流动，人才在公立之间的流动、以及从公立到非公立的流动都有明显上升。

公立医疗方面，受医保疾病诊断相关分组（DRG）/病种分值（DIP）支付方式即将铺开的政策影响，整体医保支出有所下降，此对公立医疗的经营能力提出了新要求，公立医院进一步提升对病种管理的精细程度。而非公医疗的发展呈现出两极分化的态势：大型医疗集团和品牌医疗持续发展，小型医疗机构发展受限，有所萎缩。央国企医疗集团持续加大医疗产业投入，着重整合医院健康管理平台等资源，向“十四五”全民健康规划的目标进一步靠拢；民营医疗集团着重提升医疗管理质量，开拓投资新业务的数量见少。

肿瘤、慢病、康复板块热度提升 引才模式更加多样

从整体人才需求趋势来看，受过去三年的疫情影响，如今，公众对健康管理的需求日益增加，慢病管理、康复治疗、肿瘤疾病预防和治疗的板块热度提升，领域内仍存在相当大的人才缺口。而产科、互联网医疗板块目前人才供给处于饱和状态。公立医院对学科带头人的需求仍在持续，具体到科室来看，康复医学、医学影像、核医学、皮肤美容、肿瘤放疗、超声、介入目前存在人才缺口；民营机构的医务管理、健康管理、营销方向人才也有所短缺。

从引才途径角度来看，公立与非公医疗机构均以自身优势为基础招揽目标人才。公立医院依托政府人才政策与自身个性化引才手段吸引目标群体，并通过内推奖励及与外部引才机构合作方式提升人才向心力。非公医疗机构业务模式的创新性、更为开阔的职业发展路径与更灵活的工作氛围是其吸引人才的敲门砖，同时，其通过高薪酬的提供及与高校、头部公立医院的合作协同引进新人才。

人才缺口：

公立医院：学科带头人或技术型专家，具体科室有康复医学、医学影像、核医学、皮肤美容、肿瘤放疗、超声、介入方向

民营机构：医院院长，业务院长，运营院长，及医务管理、健康管理、营销方向

人才来源：头部公立医院

热门职位薪酬及跳槽涨幅

医药研发-
早研/制造



免疫/CNS生物负责人-总监级

90-150万
15-25%

ADC研发负责人-总监级

100-180万
20-30%

毒理负责人-总监级

100-150万
15-25%

CADD/AIDD负责人-总监级

120-200万
20-30%

医药研发-临床

临床医学



临床医学总监/副总监

80-120万
持平或10%

资深项目经理

50-80万
10-20%

质量保证经理

50-70万
10-20%

医学事务总监

80-120万
持平或10%

项目总监

90-110万
0-10%

医学顾问

50-80万
15%

质量控制经理

40-60万
10-20%

注册事务

RA Head(SD-VP)

150-200万
10-15%

RASM

60-80万
10-20%

RAD

120-150万
10-15%

RAM

45-60万
15-25%

RAAD

80-100万
10-20%

数据统计

生物统计总监

100-150万
15-20%

资深生物统计师

60-100万
20-30%

高级生物统计师

40-70万
20-25%

高级统计程序员

30-50万
20%

医药营销



商务渠道负责人

100-150万
5-20%

市场准入策略高级经理

40-100万
10-20%

KA准入策略高级经理

60-100万
10-20%

零售NKA经理

50-60万
10-20%

互联网医疗



互联网医疗运营总监

100-150万
5-20%

业务拓展总监

80-120万
10-20%

互联网医疗产品经理

60-90万
10-20%

医疗服务



康复医学科主任

60-80万
20%

肿瘤放疗科主任

60-80万
20%

核医学科主任

60-70万
15%

超声科主任

65-75万
25%

皮肤医美主任

80-120万
15%

妇科主任

70-90万
20%

医学影像科主任

60-80万
15%

介入科主任

70-100万
25%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

医药早研与制造领域今年平薪或不超10%的小幅度涨薪跳槽情况较多，候选人对跳槽薪资涨幅的期望与往年相比较低，但热点板块薪资涨幅都维持高位：ADC肿瘤领域、CAR-T领域、罕见病领域候选人的跳槽薪资变动可达20%，创新靶点类生物方向、CADD/AIDD方向总监级别岗跳槽薪资涨幅可达15-25%。

医药临床板块领域，医学岗人才薪酬变动处于低位，跳槽薪资涨幅变动在5-15%之间，而降薪幅度可达10-20%，整体薪资水平较为低迷，相关候选人的跳槽薪资期望也有所放缓，从岗位来看，跳槽涨幅最高的为具有3至5年行业相关管理经验的质量保证经理岗。药品注册岗位人才跳槽薪资的平均涨幅达10-25%，受整体人才缺口收窄影响，人才对薪资涨幅的期望偏低。数统板块人才今年平均薪资涨幅达15-20%，与往年相比，人才薪资涨幅期望处于低位，其中资深生物统计师的薪资涨幅较高，可达20-30%。

医药营销领域的平薪与小幅度涨薪的现象较为常见，总体涨薪幅度维持在15%以内，有所收缩的人才需求也使候选人的薪资涨幅期望普遍偏低。从职能来看，策略、项目仍是热门职能，但平均涨幅与往年相比也较受限。从人群来看，资历较浅的候选人薪资上升空间相对较大。

医疗器械领域平均跳槽薪资变动稳定在10-20%之间，与往年相比，今年较为低迷的市场氛围使候选人进一步调整自身跳槽薪资期望，期望薪资涨幅较往年偏低。

互联网医疗领域平均跳槽薪资变动多为平薪或涨薪幅度不超10%，候选人也随大盘的下行下调了自身跳槽薪资涨幅的期望。

医疗服务领域今年平均跳槽薪资涨幅达10-20%，虽板块较往年有所回温，但候选人对薪资涨幅的期望仍偏低。从人才流动的薪资涨幅态势来看，人才在公立医疗机构之间流动的平均薪资涨幅在10-15%之间，从公立医疗机构到民营医疗机构的平均薪资变动涨幅更高，达20-25%，但民营之间的流动薪资涨幅有限，非管理岗位平薪流动的现象更多，管理岗位则出现降薪10%跳槽的情况。

在今年涨薪幅度有限的情况下，企业为核心人才提供了更为多样的福利待遇：如为候选人提供可灵活办公的选项支持其远程办公、为候选人提供股票期权等长期激励选项、在为人选定岗定职级时保持更为开放互惠的心态，尽可能提供更高职级与更大职业发展可能。

职位薪酬信息 — 医药

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
总经理	General Manager	15+	3000	3300	4000	2400	2500	2700
副总经理	Vice General Manager	10+	1700	1800	2000	1200	1300	1500
事业部总经理	BU General Manager	15+	1600	1800	2500	1000	1400	1800
首席医学官	Chief Medical Officer	20+	2000	4000	6000	1800	3500	4500
医学事务及研发								
研发总监	R&D Director	15+	1000	1500	2300	700	1200	1600
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
临床医学总监	CRP/Medical Director	10+	900	1400	2000	600	1000	1500
临床医学经理	CRP/Medical Manager	3+	350	500	700	280	450	600
药物警戒总监	PV Director	10+	700	1000	1400	-	-	-
药物警戒运营经理	PV Operation Manager	5+	350	500	700	250	400	600
医学写作总监	Medical Writing Director	10+	700	900	1200	500	700	900
医学写作	Medical Writer	3+	250	400	700	180	400	600
医学事务总监	Medical Affairs Director	10+	900	1400	1800	800	1200	1500
医学事务经理	Medical Affairs Manager	5+	500	600	700	400	500	600
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+	350	500	600	300	380	430
生物统计总监	Biostatistics Director	8+	1000	1200	1500	900	1000	1300
统计编程总监	SAS Programming Director	10+	800	1100	1300	600	900	1100
临床数据管理总监	Clinical Data Management Director	10+	700	1000	1200	550	900	1100
临床运营总监	Clinical Operation Director	10+	700	1000	1100	650	800	1000
临床项目经理	Clinical Project Manager	6+	420	550	750	400	480	600
临床研究经理	Clinical Research Manager	6+	400	500	600	380	450	550
质量稽查/控制总监	QA/QC Director	12+	800	100	1200	700	800	900
质量稽查/控制经理	QA/QC Manager	7+	350	450	550	300	350	450
生产 运营								
工厂经理/厂长	Plant/Factory General Manager	15+	900	1200	1550	620	910	1300
生产总监	Production Director	10+	650	855	1000	400	680	950
生产经理	Production Manager	8+	360	410	515	290	340	410
精益生产经理	Lean Manager	8+	470	660	760	340	380	530
项目经理	Project Manager	7+	320	420	600	280	380	520
质量总监	Quality Director	10+	600	800	1200	450	700	900
质量经理	Quality Manager	7+	400	500	650	280	400	550
质检经理	QC Manager	5+	300	500	600	250	400	530
验证经理	Validation Manager	5+	250	400	600	220	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
质量体系与合规经理	Quality System & Compliance Manager	8+	300	500	600	250	400	460
工程经理	Engineering Manager	8+	400	680	770	300	460	570
维修经理	Maintenance Manager	8+	380	520	670	300	430	500
环境安全健康经理	ESH Manager	8+	410	525	600	410	460	490

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	950	400	500	700
高级产品经理	Senior Product Manager	8+	460	550	650	280	300	500
产品经理	Product Manager	5+	350	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	10+	900	1500	1800	750	1000	1500
大区经理	Regional Manager	7+	600	700	800	470	600	740
商务经理	Commercial Manager	6+	400	480	650	350	420	480
地区经理	District Manager	5+	400	550	600	350	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	Sales 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+	400	480	550	300	400	480
区域市场经理	Local Marketing Manager	6+	330	410	520	300	380	460
通路行销经理	Trade Marketing Manager	6+	570	640	680	500	600	640
OTC销售总监	OTC Sales Director	10+	1150	1650	2200	880	1050	1650
OTC销售经理	OTC Sales Manager	7+	600	700	860	550	680	770
招商经理	Merchants Manager	6+	380	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+	700	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+	500	800	1500	400	600	1000
IVD 研发经理	IVD R&D Manager	8+	300	400	800	300	400	600
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+	850	1200	1500	600	800	1000
法规经理	Regulatory Affairs Manager	8+	350	600	750	250	400	600
质量总监	Quality Director	15+	650	800	1200	400	600	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	500	600
工厂厂长	Plant General Manager	15+	650	800	1200	400	600	900
生产经理	Production Manager	8+	380	550	700	250	350	600
工艺经理	Process Manager	9+	400	550	750	250	400	600
工程经理	Engineering Manager	8+	380	500	750	250	400	600
HSE总监	HSE Director	15+	600	800	1000	500	600	800
HSE经理	HSE Manager	8+	400	500	600	350	400	550
市场								
市场总监	Marketing Director	12+	800	1200	1600	500	650	800
市场经理	Marketing Manager	8+	600	800	1000	340	450	600
产品经理	Product Manager	6+	350	550	650	230	300	320
销售								
销售总监	Sales Director	12+	700	1200	1400	550	750	1000
大区经理	Regional Manager	9+	450	750	950	380	550	700
地区经理	District Manager	7+	300	450	600	240	300	450
渠道经理	Channel Manager	8+	420	550	750	350	400	550
销售运营经理	Sales Operation Manager	6+	400	500	650	300	400	450
培训经理	Training Manager	7+	350	500	650	250	400	450
市场准入总监	Market Access Director	15+	820	1100	1450	550	850	950
市场准入经理	Market Access Manager	7+	420	620	780	350	480	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	Chief Executive Officer	20+	2000	3000	5000	1200	1500	1800
医疗事业群副总裁	Vice President of Medical Dept	20+	1800	2200	3000	600	850	1200
医疗事业部总经理	General Manager of Medical Dept	15+	1200	1500	1800	800	900	1000
院长	Dean	20+	1200	1500	1800	800	1000	1200
首席医疗官	Chief Medical Officer	20+	1200	1500	2000	600	800	1000
首席运营官	Chief Operation Officer	15+	1100	1400	1800	500	600	800
首席护理部主任	Chief Nursing Officer	20+	400	600	800	400	450	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	1350	1800	800	1050	1500
内科科室主任	Director, Dept. of Internal Medicine	20+	800	1000	1500	600	750	1100
妇产科科主任	Director, Dept. of Obstetrics and Gynecology	20+	800	1200	1500	600	800	1000
口腔科科主任	Director, Dept. of Stomatology	20+	1200	1800	2000	1000	1500	1800
眼科科主任	Director, Dept. of Ophthalmology	20+	1000	1500	1800	850	1000	1200
康复科科主任	Director, Dept. of Rehabilitation	20+	650	950	1200	580	800	1050
科室副主任	Hospital Deputy Director	20+	600	800	1000	450	600	880
护理部主任	Director of Nursing	15+	450	600	800	400	550	700
护士长	Head Nurse	15+	240	360	480	180	300	370
内科科室骨干	Backbone Talent, Internal Medicine	6+	300	420	500	250	350	450
外科科室骨干	Backbone Talent, Dept. of Surgery	6+	350	480	600	300	390	500
住院医	Residency	3+	180	300	360	160	240	280
规培住院医	Standardized Training Residency	1+	65	96	120	48	65	84
药剂科负责人	Director of Pharmacy	10+	360	450	550	250	380	450
检验科主任	Director of Medical Laboratory	10+	380	550	650	360	420	460
影像科主任	Director of Radiology	10+	650	850	950	550	650	750
病理科主任	Director of Pathology	10+	230	350	450	200	350	400
运营管理								
医务科主任	Director of Medical Services	15+	300	430	600	250	350	400
院感主任	Director of Infection Control	15+	250	450	600	240	380	470
病案主任	Director of Medical Records	15+	230	350	450	200	350	400
医保主任	Director of Medical Insurance	15+	300	400	500	250	350	430
质控主任	Director of Quality Control	15+	300	430	550	250	350	430
医疗副院长	Vice President of Medical Care	25+	1000	1200	1500	600	700	900
运营副院长	Vice President of Operations	18+	1000	1200	1300	600	750	850
信息副院长	Vice President of Information	18+	500	620	750	400	450	500
后勤副院长	Vice President of Logistics	18+	450	540	750	350	450	550

备注:

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

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

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

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

一线城市*: 北京、上海、广州、深圳

二线城市*: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 互联网医疗

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
首席执行官	Chief Executive Officer	15+	2700	3400	4700	2100	2550	3600
首席科学家	Chief Scientist	15+	2800	3600	5800	2250	2600	4550
首席医学官	Chief Medical Officer	15+	1600	2000	2550	1200	1500	2000
首席运营官	Chief Operation Officer	15+	1450	1900	2850	1150	1350	2000
首席营销官	Chief Marketing Officer	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 physiologist	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

领先的大健康人才综合体

医脉同道，大健康人才及人力资源服务的垂类综合体平台，依托科锐国际 28 年大健康人力资源服务经验，整合人才、企业、学校、园区、资本等行业资源，开创全维度人力资源服务新模式。通过线上 APP、小程序、PC 端的企业人才交互，链接线下渠道商圈和资源，打造线上线下的招聘人才配置，围绕大健康企业 / 产业雇主品牌营销、大健康产业集群人才链基建、高端人才引进、校园招聘、付费社群、企业人力资源管理咨询等人才服务和产品，逐渐形成大健康行业人才全链解决方案。

医脉同道 6 大领先优势

3W+

大健康企业 HR

20W+ 大健康职位发布，更受企业青睐

500W+

大健康人才

每月 60W+ 人才活跃求职，更受行业人才欢迎

2W+

大健康行业顾问

覆盖国内外高质量行业人才，
高难度岗位轻松匹配

1500+

行业私域社群

划分不同区域 / 职能，精准触达目标人群

200+

大健康高校联盟

覆盖 200+ 重点院校，链接 10W+ 高校毕业生

30+

产业园区人才链

覆盖全国重点医药产业园区，
链接园区、企业和人才



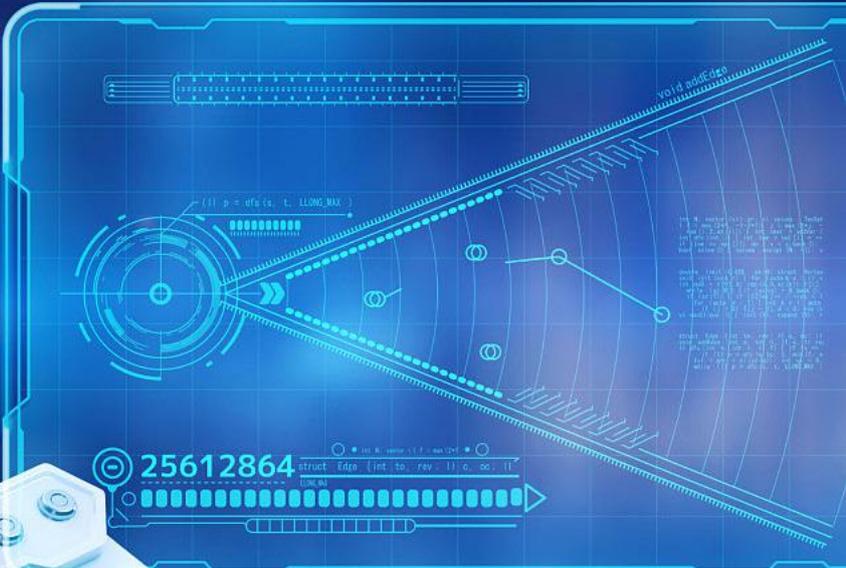
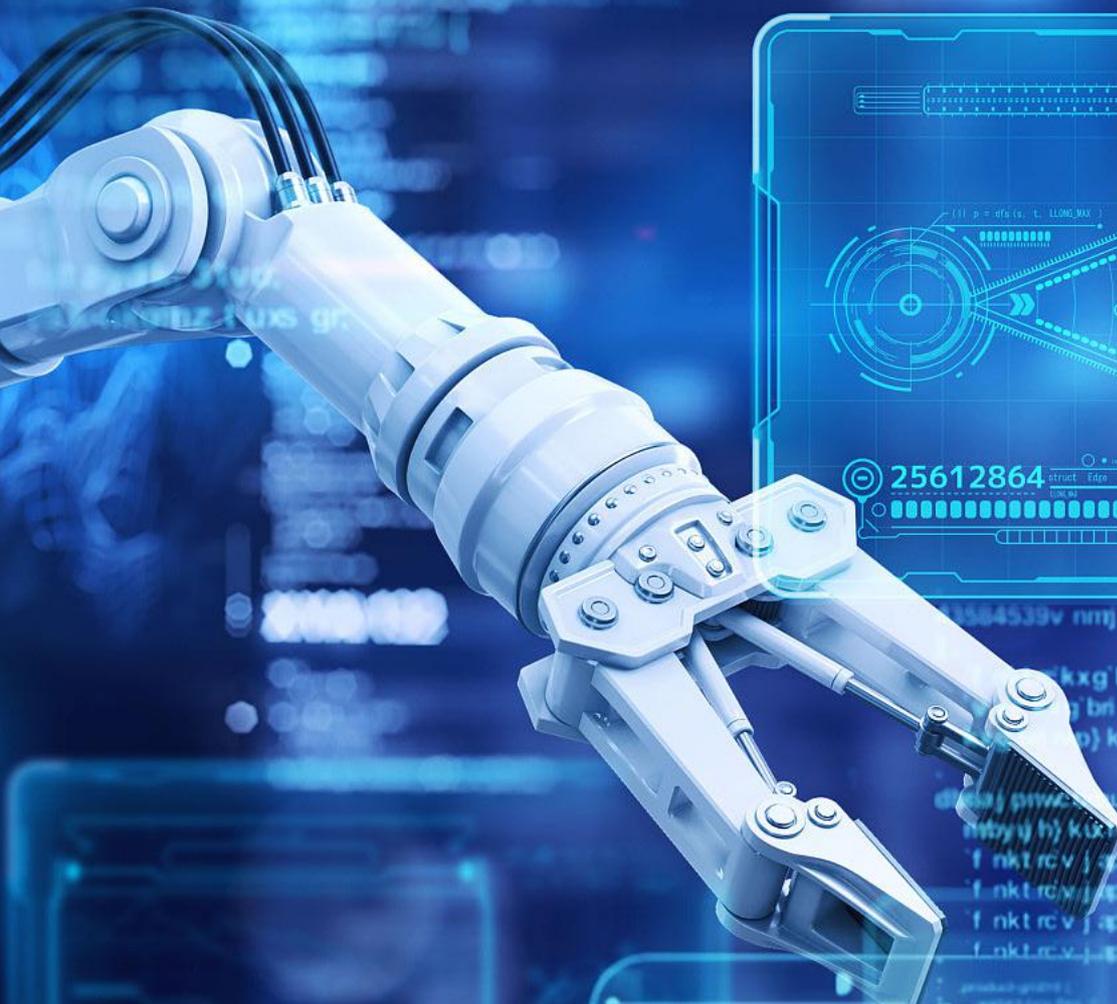
扫码咨询商务工作人员



扫码体验医脉同道



扫码下载医脉同道 APP



G7

The multiple address processor of a processor, intended for...
 This data enables you to properly use memory on why...
 It is to operate comparing an...
 Profound to operation 8...
 The...
 The...
 The...

s kj @="gr"
 .aykx-nzs rn6 {
 lut zyd k: 38vd;
 rd k-nkønz 46vd;
 lut z-c kømz huj ;
 zkð-zgt yluxs : avvki gyk;
 }
 32473428s kj @="gr"
 .aykx-nzs rn4, .aykx-nzs rn5, .aykx-nzs rn6,
 .aykx-nzs rn7, .aykx-nzs rn8 {
 s gmt : 52vd 2 42vd;
 vgj j d m 2; JGRF_12
 }
 32473428s kj @="gr"
 n6 {
 lut zyd k: 31vd;
 rd k-nkønz t uxs gr;
 }
 32473428s kj @="gr"
 n3, n4, n5, n6, n7, n8 {
 vgj j d m 32vd 2vd 42vd 2vd;
 lurux #777;
 lut z-c kømz d nkxz;
 }
 3243428s kj @="gr"
 hru qwauzk, j r, j, n3, n4, n5, n6, n7, n8, løraxk, v,
 ...



工业互联网

行业趋势

工业互联网规模过万亿 生成式AI成领域热点

工业互联网是推动智能制造的战略性基础设施，自2018年工信部提出工业互联网发展行动以来，中国的工业互联网飞速发展，在5G等新一代通信技术的加持下，工业互联网加快与传统行业的深度融合，2023年，中国工业互联网规模已超1.2万亿，技术应用已覆盖工业全部大类，新型工业化向纵深发展，并开拓更多工业应用场景。而在以ChatGPT为代表的生成式AI掀起技术热潮后，头部企业纷纷抢先布局，积极探索生成式AI大模型的赋能边界。尽管目前，生成式AI在领域内的应用可能性仍处于探索期，但未来，工业互联网的技术端与应用端都将迎来发展新蓝海。在头部企业抢占新风潮之时，初创和成长型企业今年的发展略有迟缓，招聘计划也相应缩减，整体态度谨慎。

整体行业及细分领域人才需求

生成式AI热度掀起人才潮 常规技术中间层缺口持续

与中小型企业求稳的步伐相对应，工业互联网的整体人才需求呈缩减态势。从具体职能而言，头部大型企业对生成式AI的飞速布局催生了对应方向岗位的火热，自然语言处理（NLP）、大模型等方向人才热度居高不下；而工业互联网下游应用场景不断延展，持续释放出技术中间层岗位需求，云计算架构师、基础架构工程师等平台或体系搭建技术岗位缺口持续；销售人才热度也有所上扬；但人财法等支持职能类岗位热度明显下滑。

人才缺口：生成式AI方向人才，如大模型架构岗、自然语言算法工程师岗

人才来源：头部互联网公司

热门职位薪酬及跳槽涨幅

工业互联网	自然语言算法工程师	大模型架构师
	 40-70万	 50-80万
	 20%	 20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

工业互联网板块薪资涨幅保持低位，人才跳槽薪资涨幅稳定在0-10%之间，今年大火的生成式人工智能大模型相关岗位热度偏高，部分跳槽涨幅可达20%。



科锐国际业务总监
王磊 先生

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	1550	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	Development Engineer	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	Chief Security Officer	12	900	1700	2500	800	1200	1600
信息安全总监/负责人	Security Director	10	800	1500	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)	Network Information Security Engineer (Security Service Direction)	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 (Safety Direction)	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
FPGA工程师	FPGA Engineer	5	400	550	700	350	450	550
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	200	300	400
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

数科同道

科锐国际旗下专注数字科技领域的在线招聘平台，聚焦服务企业技术研发人员、程序员、电力运维等的人才引进

数科同道独家优势

岗位垂直

服务所有具有数字科技领域人才招聘需求的企业

近百万高科技人才库

专业且活跃的数字科技人才
任你挑选

简历精准推荐

智能简历推荐
节省80%初筛精力

百万私域流量

聚合超100w的人才私域流量
可直接触达

上市公司

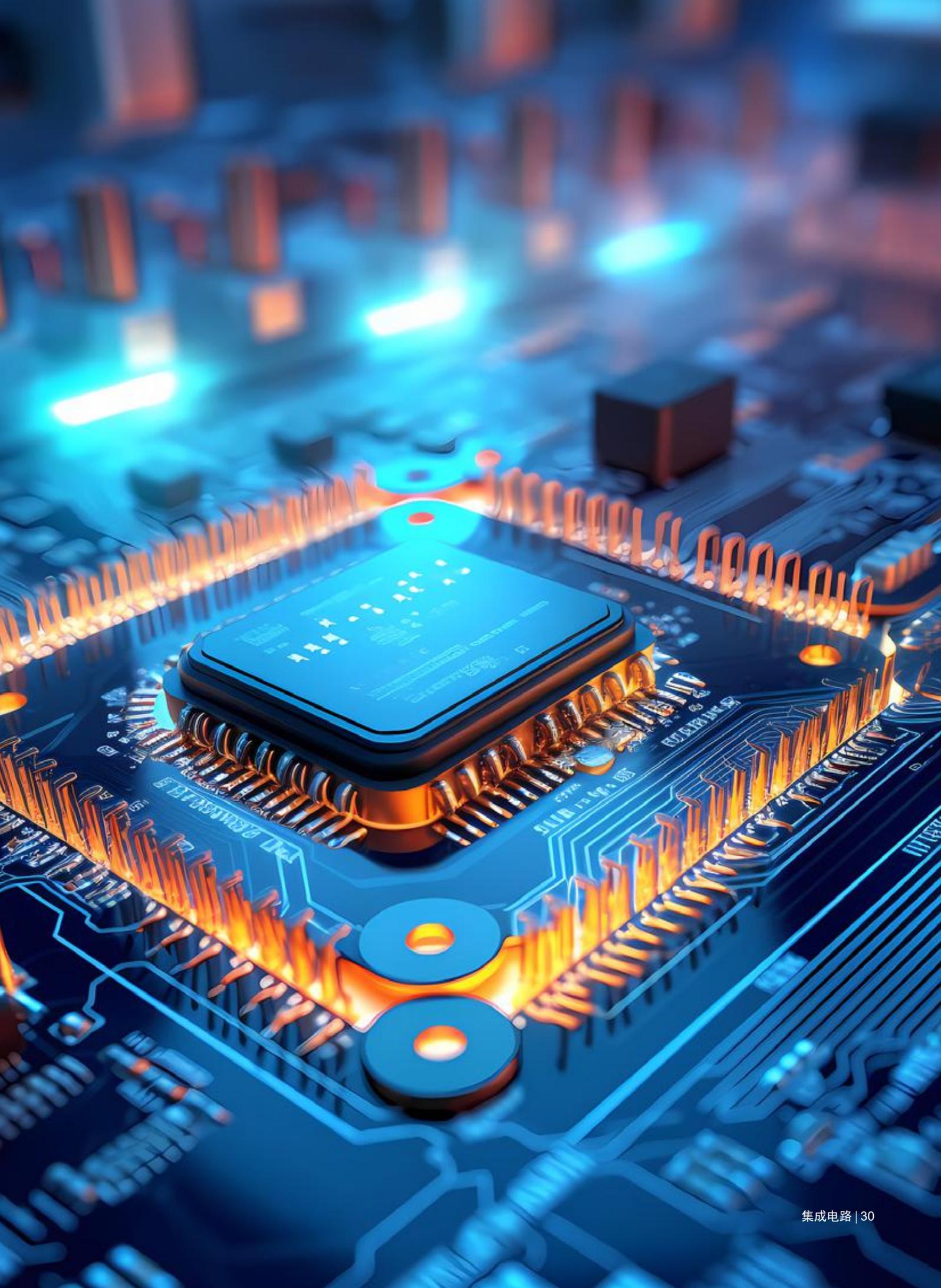
依托科锐20余年的资源沉淀
深入数字科技岗位招聘全场景



数科同道小程序



数科同道企业服务咨询





科锐国际业务总监
王磊先生

集成电路

行业趋势

下游需求缓慢回春 自主化浪潮势不可挡

全球集成电路产业进入下行周期，发展有所减缓。受前几年终端市场产品需求下调影响，多数芯片设计及制造企业陷入产能过剩局面，目前仍在集中消化多余库存。成熟型公司进一步压缩自身业务，裁撤部分芯片业务线，而部分创业公司在资本退潮后陷入融资及经营的困境。但板块的复苏迹象已有迹可循，在终端市场需求缓慢升温的影响下，伴随先进技术商业化落地场景的再拓展，集成电路行业有望迎来新一轮集中需求：不断发展的车联网进一步释放车规级芯片的持续需求，而大模型的落地与深度应用也创造出对AI算力类芯片的巨大缺口。

对于集成电路产业而言，国际技术限制等不安定因素进一步强化了独立产业链的重要性，各国纷纷加快建设从芯片设计、芯片制造到芯片封测的自主产业链。自主化与国产化替代已箭在弦上，国内集成电路企业不仅在研发设计环节持续深耕，加快研发自主芯片，同时，芯片核心设备、芯片制造、芯片封装与测试模块也加速发展。

整体行业及细分领域人才需求

多经验仍是候选人王牌 各环节均释放需求

集成电路行业的整体人才缺口持平，如今，企业选才态度越发谨慎，也更为看重候选人的综合背景，从不同企业需求而言，成熟型企业岗位缺口保持平稳，而外资企业今年在国内人才整体需求趋少。

从产业不同环节而言，设计研发环节更偏爱工作年限在15-20年的芯片研发专家，大型芯片项目研发主导经历及实际流片经验成为芯片设计企业最为青睐的人选关键词，其中，CPU等高速类芯片、GPU等AI算力类芯片、电源管理芯片、高精度芯片、系统级芯片架构（SoC）都是研发设计环节热门赛道，赛道内有独立带领团队能力的领军人才需求持续，但应届生或具有1-3年经验的初级研发岗已有所饱和，版图设计职能需求也有缩减态势。而在同为产业链重要板块的核心设备及制造环节，国内企业的持续发力与布局也催生了对设备研发专家、工艺研发专家等相关岗位需求。

人才缺口：主导过大型芯片研发项目且有流片经验的候选人

人才来源：欧美成熟芯片公司

热门职位薪酬及跳槽涨幅

集成电路



模拟IC



60-200万



50%

验证IC



45-130万



40%

SOC架构



90-260万



30%

数字IC



60-200万



30%

版图工程师



30-50万



30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

尽管集成电路行业并未处于发展上行周期，但领域内候选人的跳槽薪资涨幅仍可达20-30%。其中，芯片设计方向涨幅最为可观，薪资涨幅可超30%。

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	900	1300	650	800	1000
数字IC设计工程师	Digital IC Design Engineer	5-10	650	850	1100	600	750	900
IC验证工程师	IC Verification Engineer	5-10	650	800	1100	600	750	900
后端/物理后端工程师	Physical Back-End Engineer	5-10	700	850	1200	650	800	1000
DFT工程师	DFT Engineer	5-10	650	800	1100	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	5-10	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内核设计师	CPU Core Design Engineer	5-10	800	1200	1800	750	1000	1500
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	900	400	600	700
芯片研发项目经理	IC Design PM	5-10	500	800	1200	450	750	900
FPGA专家	FPGA Expert	5-10	500	1000	1500	450	850	1200
SoC系统架构师	SoC System Architect	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 Design 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





科锐国际业务总监
王磊 先生

互联网

行业趋势

企业密集布局大模型 抢占新一轮增长奇点

互联网红利时代成为过去式后，互联网企业的发展步伐逐渐谨慎。伴随仍在缓慢回温的市场环境，企业纷纷整合自身业务，对边缘业务线的裁减、组织架构及人员的精简优化等降本增效动作频出，而部分仍在起步期的创业企业更是面临资金链断裂等挑战，前景不甚明朗。

但在对新业务的开拓与新风口的布局上，互联网企业并未踟躇不前。自ChatGPT成功问世以来，不同赛道、不同类型的互联网公司纷纷进军人工智能大模型领域，抢滩下一轮增长周期的发展先机，目前，无论是通用预训练大模型的合作开发还是专注垂直领域的算法模型研究都是互联网企业发展的关键领域，虽然大模型现阶段的场景落地与商业化成功实践仍较为有限，但其蕴含的巨大商业化应用潜力与可落地场景的想象边界仍在不断拓展，将继续成为互联网企业持续探索的新发力方向，也孕育了大模型方向热火朝天的人才需求。

整体行业及细分领域人才需求

大模型人才受追捧 传统技术人才流向新去处

从整体人才需求来看，国央企的发展稳定性更胜一筹，部分国央企今年也有业务扩张的态势，释放出的岗位缺口较为集中。从热需板块来看，行业内企业纷纷加码大模型领域的研发投入，大模型板块人才需求水涨船高，而基础业务、传统业务人才缺口在互联网大厂中有所饱和，部分大厂人才流向仍在深耕传统业务的“中厂”等泛互联网企业。

与此同时，互联网赋能实体经济的步伐并未停歇。与上一个增长周期主要以“技术赋能”的形式不同，如今，伴随越来越多互联网人才涌入实体经济，“人才赋能”已成为新一轮关键词，以正在飞速发展的制造业为代表，业内释放出对互联网技术岗，如软件开发、前端开发、软硬件测试、嵌入式硬软件开发等核心人才的需求，因此，互联网传统业务方向的人才红海潮推动更多核心技术人才流向更为广阔的市场，为更多行业持续赋能。从企业招聘方式来看，受降本影响，互联网企业目前偏向于内部招聘以填补人才空缺，仅有难度系数较大的核心高潜技术岗会转向外部机构寻求专业猎寻。

人才缺口：人工智能方向如大模型等人才

人才来源：人工智能企业、互联网大厂等

热门职位薪酬及跳槽涨幅

互联网



大模型算法工程师



50-120万
20-30%

直播运营



40-100万
20-30%

直播产品



40-100万
20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

随红利过去，互联网人才的跳槽以平薪为主，板块内候选人对跳槽涨薪的期望值也处于低位。但大模型相关岗位持续火热，互联网企业的密集布局推动该类岗位的市场涨薪幅度可达30%。

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+	1000	2000	3000
技术总监	Technical Director	10+	800	1000	1500
资深技术专家	Advanced Technical Expert	8-15	800	1000	1200
高级技术专家	Senior Technical Expert	8-10	700	900	1200
技术专家	Technical Expert	5-8	600	800	1000
首席产品官	Chief Product Officer	15+	1000	1500	2000
产品总监	Product Director	10+	800	1000	1500
资深产品专家	Advanced Product Expert	8-12	600	800	1000
高级产品专家	Senior Product Expert	5-10	500	700	900
产品专家	Product Expert	5-8	400	500	600

备注：

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

25分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市*：北京、上海、广州、深圳



泛娱乐

行业趋势

板块频出新热点 AIGC 重塑业态

泛娱乐板块乃至整个互联网领域的增量发展模式已成为过去，如今，企业纷纷在存量市场中围绕新技术与新热点寻找新的业务增长曲线。伴随大众获取信息的偏好与习惯发生变化，内容生态平台持续挖掘新增长点：在热度高涨的短视频领域，付费连载的短剧成为黑马，今年以来，这些自带流量的短剧不仅在广袤的下沉市场表现优异，也成为新一轮内容出海的主推产品，向东南亚市场、以及娱乐业态较为成熟的欧美市场进军。而内容分发平台也在找寻商业化变现的新方法，如以短视频或社区红人推荐的形式作为引导消费者购物的生产工具，促成在平台上的大众消费闭环。

游戏领域也在 AIGC 技术落地之后迎来新变革。如今，无论是新锐公司还是传统游戏团队均在大模型领域深度布局，众多公司纷纷重建原画、美术等团队，以生成式人工智能替代部分基础创意工作，AIGC 技术深度参与进新游戏的开发全流程，逐渐改变了游戏公司的业务链路。而生成式人工智能并不止步于在游戏领域的革新，放眼整个互联网产业，以 ChatGPT 为代表的成功使泛娱乐业态公司、传统互联网公司、甚至是国有企业都跑步入场，找寻能够赋能业务的具体场景，并构建相应的技术团队，相应人才缺口喷涌而出。

整体行业及细分领域人才需求

不同方向岗位“冰火两重天” 人才心态显著改变

AIGC 相关岗位热度居高不下，AIGC 算法、NLP 算法、搜索推荐算法等岗位持续热招，企业对这类人才也设置了较高的门槛，更有企业只对毕业于世界排名前五十院校的人才递出橄榄枝，而候选人若有在头部企业参与过大模型成功落地的项目经验则会成为加分项，背景较普通的人才在今年的人才市场中稍显劣势。

与此同时，传统岗位的热度有所下行。测试开发、系统架构师、云平台架构师等技术岗目前需求稳定，但已没有前几年的火热态势，许多大厂的边缘业务及非盈利业务线团队技术岗面临全组优化的境遇；中后台支持型的数据及算法产品岗热度持平，但应用型产品岗有所饱和；运营岗的需求也冷热不均，内容分发平台的种草经济、社区经济成为获客新主流后，直播运营、社群运营等岗位热度有所升高，但其余运营岗缺口收缩。

从人才流动趋势来看，潮水退去之后，越来越多的互联网人才从大厂流向传统产业，加快传统产业的数字化转型，企业如今的数字化转型一号位人才画像也有所变化，与前几年强调技术背景不同，目前企业更青睐有产品与运营经验的中高层管理人员。而国企也逐渐走入人才视野，与大厂较大的工作压力与不确定性增强的企业环境相比，稳定性更胜一筹的大平台难能可贵。此外，人才在工作地域的选择上逐步放开，尽管一线城市仍有一定的人才黏性，但总体上来看，人才的地域包容度已有明显提升。



科锐国际业务总监
吴婧女士

人才择业心态也逐渐发生变化。候选人越发考虑新平台稳定性，因而为了稳定性而选择降薪跳槽的情况更为多见。同时，接手的业务核心性也更受人才重视，该项因素更关乎于候选人的长期职业发展。此外，越来越多的候选人开始思忖“大厂光环”于自己职业道路的重要程度，对备选企业的开放性也进一步提升。

人才缺口：大模型技术岗、互联网部分产品及运营岗、系统架构师、云平台架构师

人才来源：头部内容分发平台、头部游戏公司、头部互联网公司、人工智能独角兽公司

热门职位薪酬及跳槽涨幅

泛娱乐



用户增长经理

80-150万
20%

商业化产品经理

80-150万
20%

内容产品经理

80-120万
10%

社区社交经理

80-120万
10%

AI应用型产品经理

80-120万
10%

AI数据及算法产品经理

80-120万
20%

内容运营专家

80-120万
10%

用户运营专家

80-120万
10%

直播运营专家

80-120万
10%

商业化运营专家

80-120万
10%

NLP算法专家

80-120万
20-30%

搜索推荐算法专家

80-120万
20-30%

AIGC算法专家

80-120万
20-30%

系统架构师

80-120万
10-20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

与前几年火热态势不同，板块跳槽薪资涨幅保持平稳，涨幅控制在10-20%之间，自然涨幅也控制在10%以内。大模型板块的火热提振了相关岗位涨幅，一些公司可为核心人才开出最高30%的跳槽薪资涨幅，但企业整体薪资预算收窄，普遍持谨慎招聘态度。

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
首席产品官	Chief Product Officer (CPO)	15+	800	1000	2000
首席运营官	Chief Operation Officer (COO)	15+	700	1000	2000
首席增长官	Chief Growth Officer (CGO)	13+	800	1000	2000
数智化副总裁	Vice President of Digital Intelligence	13+	700	1000	2000
大模型产品总监	Director of Large Language Model Product	10+	600	1000	1500
商业化总监	Director of Commercialization	10+	600	900	1500
用户增长总监	Director of User Growth	10+	500	800	1000
用户产品总监	Director of User Product	10+	600	800	1000
用户运营总监	Director of User Operation	10+	500	700	1000
商家产品总监	Director of Merchant Product	10+	500	700	1000
商家运营总监	Director of Merchant Operation	10+	400	600	1000
直播运营总监	Director of Live Broadcast Operation	8+	400	700	1000
虚拟演艺运营总监	Director of Virtual Performing Operation	20+	1000	1100	2000
游戏资深产品总监	Director of Game Product	15+	800	920	1400
渲染引擎专家	Expert of Rendering Engine	15+	1200	1300	2500
音频技术专家	Expert of Audio Technology	10+	1200	1400	3000
广告引擎平台专家	Expert of Advertising Engine Platform	10+	1000	1500	2000
游戏搜索引擎专家	Expert of Game Searching Engine	5+	300	400	600
社区测试经理	Manager of Community Testing	10+	800	920	1200
直播低延时架构师	Architect of Live Broadcast Low-latency	10+	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



新能源

行业趋势

行业进入调整周期 新技术撬动新发展方向

尽管新能源在2023年上半年依旧涨势明显，但与先前持续爆发式增长的光景不同，2023年下半年以来，行业缓慢趟入调整期，行业内大部分板块增速趋于放缓。

分板块而言，光伏板块企业下半年在产能过剩、国际政策波动等一系列因素影响下，扩张速度明显迟缓，也有更多企业选择在海外建立完整的生产制造基地，以更好地应对海外市场及国际贸易挑战。

而储能赛道如今略显拥挤。前几年大量跨界转型企业跑步入场、初创型企业遍地开花，使目前板块内企业数量高达十几万家。但伴随头部企业的跑马圈地与发展期企业的快速扩张，储能产能已出现过剩现象。受行业内卷影响，储能系统中标价格持续下跌，大大影响了企业利润获取能力。而国外的户用储能市场也库存积压现象频发，储能即将面临洗牌，具有核心技术及产品、且有稳定现金流的企业才能在大浪淘沙之中立足于不败之地。面对国内储能市场的相对饱和，大量企业通过全球化布局获取新的订单，以消耗国内库存。此外，部分企业也选择业务转向，从投资回报周期较长的大储转向工商业储能方向，以求在短期保持现金流的稳定。

风电板块企业继续保持发展势头，国内风电企业不断耕耘及开拓海外市场，企业用人需求持续。

但与此同时，新技术正在撬动新能源领域的下一次革新。目前，光伏方向的钙钛矿技术再度备受瞩目，其低成本、高效率的成本优势在“降本增效”的时代背景下成为多方关注的焦点，尽管目前有关于钙钛矿的稳定技术路线仍存争议，但以它为代表的新材料、新技术将会持续推动新能源领域各板块向前发展。

整体行业及细分领域人才需求

板块人才缺口先扬后抑 领先企业多途径招揽人才

总体而言，新能源领域的人才需求也随下半年的产能过剩而“先扬后抑”。2023年上半年，各企的产能爬坡推动人才缺口不断扩大，企业的社招市场表现活跃；但下半年的调整期使企业国内业务团队需求有所放缓，海外各类人才需求热度上扬。

储能板块中，研发与销售岗需求持续，储能系统集成、储能电池、储能PCS是热门方向。从具体职能来看，总监及经理级别的国内外销售岗、海外解决方案岗热度不减；储能PCS、储能BMS的研发总监、软硬件工程师岗、算法工程师岗人才需求均保持旺盛；其余如电气工程师、结构工程师等技术岗，产品总监、产品经理等产品岗仍有一定缺口。

头部企业的内部人才培养与人才梯度建设体系均较为完善，依托自身的雇主品牌



科锐国际业务总监
朱美娟 女士



科锐国际业务总经理
马江浩 先生

优势，企业可开展多渠道的招聘方式，包括校园招聘、企业内部推荐、公开网络招聘及第三方猎头服务。而快速发展型企业、初创型企业更多选择外部合作的方式，与猎头合作获取核心人才。企业对于核心人才的招揽仍依托较为可观的薪酬涨幅与中长期股权激励计划，部分未上市企业也会相应提供期权等激励要素。

人才缺口：储能BMS人才、储能PCS人才及其他板块高端产品研发人员，海外销售人才、全球性售后服务人才、海外工厂管理人才、全球化职能支持团队。

人才来源：储能BMS人才-新能源汽车企业、动力电池企业、第三方BMS企业；储能PCS人才-风电变流器、光伏逆变器及其他新能源相关行业的软硬件人才；海外相关人才-国内过往出海业务强势行业及海外有产能布局的行业，如电子消费、汽车、动力电池等。

热门职位薪酬及跳槽涨幅

新能源	销售大区总监	市场总监	政府事务总监
	 60-150万  10-30%	 80-130万  10-30%	 30-80万  10-30%
	研究院院长  200-400万  10-30%	技术专家  80-100万  10-30%	首席工程师  40-60万  10-30%
	电池研发-首席科学家  200-600万  10-30%	电池研发-研究院院长  150-600万  10-30%	电池研发-研发总监  80-150万  10-30%
	工艺-工程师  10-30万  10-30%	钙钛矿-首席  100-300万  10-40%	PCS硬件工程师  30-50万  30-50%
	PCS软件工程师  30-50万  30-50%	PCS研发经理  50-80万  30-50%	储能海外销售总监  50-80万  10-20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

新能源行业全年整体薪资涨幅持上扬态势，平均跳槽薪资变动幅度可达20-30%，候选人对板块也有较强的信心。伴随行业进入调整期，预计明年的薪酬涨幅将有所回调。

职位薪酬信息 — 新能源

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
高级管理								
总裁/首席代表	President	15	1500	3000	5000	1000	2000	3000
副总裁	Vice President	12	1200	2000	3000	800	1000	1500
事业部总经理	BU General Manager	12	1200	2000	3000	800	1000	1500
市场与销售								
首席市场官	CMO	15	2000	3000	4000	1000	1500	2000
国内大区总经理	Regional GM	12	800	1200	2000	500	800	1200
海外大区总经理	Overseas General Manager	8	1500	2500	4000	-	-	-
销售经理	Sales Manager	6	300	500	800	250	350	600
市场总监	Marketing Director	10	800	1100	1500	600	800	1000
政府事务总监	Director of Government Affairs	10	800	1000	1500	500	800	1200
战略总监	Strategy Director	10	800	1200	2000	800	1000	1200
产品技术与研发								
首席技术官	CTO	15	2000	3000	4000	1000	1500	2000
研究院院长	R&D Director	15	1800	2500	3000	1200	1500	1800
技术部长	Technical Director	10	600	900	1500	500	700	1000
技术专家	Technical Expert	10	800	1000	1300	500	700	1000
技术工程师	Technical Engineer	3	200	300	500	150	250	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



金融

行业趋势

金融加大实体经济扶持力度 机构继续夯实自身能力

2023年，国内社会融资规模继续保持同比增长态势，央行继续实行稳健货币政策与积极财政政策，助力宏观经济复苏。年末，其发布的《关于强化金融支持举措 助力民营经济发展壮大的通知》进一步以25条措施加大了金融业对民营经济、实体经济的扶持力度。

受外部因素影响，机构及资金方的谨慎及观望情绪较多，今年投资市场体感较为寒冷。而在此乍暖还寒之际，金融机构并未停摆。今年以来，机构纷纷从组织结构及人员配置、重点业务及策略等方面入手，找准自身业务发力方向，进一步夯实投研水平与盈利能力，一级市场各产业方向的前台投资人员、二级市场的各类创新策略研究人员在其中发挥了重要的作用。与此同时，金融业的数字化转型仍在深入推进，作为产业数字化的先行者，如今，金融机构的技术布局已从传统业务提效升级到业务场景的创新与开拓，未来，其也将继续赋能金融服务，助推实体经济加速复苏。

整体行业及细分领域人才需求

投资

投资 - 一级投资

硬科技投资热度不减 投后与退出人才备受重视

一级市场方面，越来越多的投资机构加入市场大军。除持续寻找项目的独立风投机构之外，侧重于撬动后续社会资本的政府引导基金、专注国企改革与硬科技领域的国央企背景基金、及偏好与自身业务有强关联性的项目的企业风险投资机构(CVC)发挥各自的募资与投资优势，为实体经济注入新活力。2023年，市场延续对硬科技及前沿科技的关注，高端制造、人工智能、医疗健康等赛道受到各个投资机构的青睐。与此同时，投后管理与投后赋能也越发受到机构重视，部分存量项目“只投不管”的现象不仅影响了被投企业的自主发展，也为机构资金的退出埋下隐患，越来越多风投机构开始完善自身投后策略，打造精细化管理的投后赋能团队。

从不同基金管理规模来看，人民币基金募资持续火热，2023年前三季度，人民币基金募资规模市场占比已超九成，尽管仍有大体量的美元基金募资成功，但整体而言，美元基金势头受阻。

一级市场的人才需求整体持平，机构围绕硬科技等赛道投资团队进行人员扩充与团队轮替，但投资机构对候选人的学历资质、产业背景及综合能力要求都更为苛刻。从岗位缺口来看，前台投资岗、投资者关系岗、投后管理岗目前需求持续。其中，面对需要长期跟踪、且发展具有不确定性的硬科技领域，前台投资团队需要具备深厚的产业资源及产业理解度，因此，具备硬科技领域相关产业背景的人选如今更受机构追捧。同时，机构对于投后管理人员的要求也更为综合，相关人选能否通过被投企业人选端、融资端及产业政策端引入相关资源，真正支持被投企业业务发展，也为机构退出提供良好基础，成为各机构考察的重中之重。



科锐国际业务总监
丁轶 先生

人才缺口：高端制造、人工智能、医疗健康等方向投资团队人员

人才来源：产业公司、PE、VC、地方产业引导基金、母基金等

投资 - 二级投资

机构投研能力受关注 量化人才逆势增长

今年以来，二级市场的热度持续在低位徘徊。国内以消费为主要拉手的经济复苏缓慢，有效需求不足；而2023年的前三季度，全球央行仍多有加息动作。国内外多重因素叠加，使宏观经济内生增长动力迟缓，金融市场表现低迷，年内指数屡创新低。金融机构发展步伐也有所放缓，如国央企金融机构多有人员编制及薪酬收缩。市场步入调整期，各类持牌金融机构纷纷养精蓄锐，进行内部人才结构的革新与业务重心的调整。

各大公募、证券金融机构越发受到外部关注，其投资研究能力与财富管理能力也不断受到挑战，机构人员离任更为频繁，投研人员的流动性显著增加；银行与保险公司等传统金融机构盈利空间持续受限，而人才需求保持稳定。面对低迷的市场环境，机构与资金方都更追求“稳健运行”，量化策略等板块热度上扬。各机构的指数型、指数增强型、量化、套利、对冲等策略投资研究需求有所增加，这些板块的投研人员需求逆势增长。

人才缺口：量化投资、指数与指数增强投资、固收+投资、资产配置

人才来源：公募基金、券商自营资管、银行理财子、保险资管、银行资管和私行、第三方机构等

金融科技

金融科技重塑产业 新场景新模式不断开发

伴随人工智能、区块链、云计算与大数据等核心技术的飞速迭代，金融科技正在加速重构整个金融行业。以智能支付、数字投顾为典型代表的新型前端业务场景和模式不断升级、数据中台与客户画像进一步提升金融机构的中台运作效率、智能风控的运用又大大强化金融行业的抗风险能力与综合经营水平，金融行业的业务场景与运营全流程已迎来全面革新。

传统金融机构越发重视创新竞争力，加快数字化转型，纷纷进军数字人、大模型等热门领域，金融科技已从对传统业务的赋能升级为对新业务场景的开拓。而专注于金融科技应用创新的科技企业与提供各项核心基础设施的上游供应商继续深耕，为金融行业的再造提供了更多想象空间。

国央企背景的金融机构在较为稳定的现金流支持下，持续加大金融科技投入，近年来信创自主化、国产化呼声高涨，金融信创在国央企金融机构中得以飞速发展，金融科技整体发展势头保持强劲；外企在复杂外部因素的影响下应对举措各有不同，积极型企业选择合资策略扩大份额，也有企业选择缩减规模或退出国内市场；产品或技术方面无显著优势的民营企业发展前景也较为暗淡，出现一定程度的组织架构调整与人员优化。

头部及国央企领头 核心技术与资源销售成热需

从人才需求来看，今年的整体缺口有所缩减，多数需求都由头部大型机构或国央企金融机构释放，招聘周期也有所放缓，平均时长可达45-60天。从职能角度来看，金融科技领域内，核心技术及产品依旧是生存发展的关键，因此核心业务系统前后端开发岗、大数据开发岗、人工智能算法岗、网络安全岗及运维岗相关技术类人才缺口持续存在；与此同时，不确定的市场环境使自带资源的销售类人才及有经验的销售管理类人才尤为重要，金融机构纷纷对该类人才提高招聘预算。

从需求层级来看，基础性开发及产研人才需求趋少，目前主要人员需求集中于复合型背景人才、高级专家型人才，此外，受市场不稳定性影响，中高级管理人才流动性明显增强，此类人才的替补招聘需求也较为明显。

金融机构的人才获取途径较为稳定。出于成本控制的考量，大部分岗位依旧以内部推荐等方式得以填补；但对于中高端的岗位，机构在对精准性、高效性的诉求下还是选择与猎头合作，网罗目标人选。

人才缺口：

技术方向：投研投顾业务系统前后端开发、大数据开发、AI、网络安全、项目管理、运维类

营销类：资源型销售类、销售管理类

人才来源：头部同行企业、金融软件厂商或者海外人才

热门职位薪酬及跳槽涨幅

投资



一级投资

前沿科技投资总监

200-400万
10-30%

工业制造投资总监

200-400万
10-30%

人工智能投资总监

100-400万
10-30%

投后&退出负责人

200-400万
10-30%

二级投资

副总裁

350-800万
10-20%

投资总监

180-500万
10-20%

投资经理

40-150万
-20-20%

公募基金经理

150-500万
-20-20%

交易员

30-60万
-10-10%

金融科技



核心系统开发

35-60万
10-15%

数据开发

40-70万
15-25%

架构师

45-70万
5-15%

算法工程师

50-80万
20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬仅为年度固定薪资，对标一线城市。

薪酬趋势

投资市场方面，一级市场候选人薪资涨幅低位运行，整体维持在10-20%之间。不同机构受项目团队扩充、人才整体需求等影响，薪资变动情况各异。而二级市场的薪资涨幅情况也不容乐观。低迷的市场环境压低了候选人的薪资期望，整体维持在10-20%之间，而人才降薪跳槽的情况也屡见不鲜。

金融科技板块今年的跳槽薪资涨幅稳定在10-20%之间，候选人也逐渐调整自身薪资期望，预期较往年偏低。上述提及的热门岗位如算法等技术类人才、资源型销售类人才仍有较为可观的薪资涨幅，普遍可超过20%。

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	500	1000	1500	400	700	900
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	500	800	1500	400	600	800
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	20000	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 Researcher	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 Manager	3-5	600	1000	1500	-	-	-
分析员	Analyst	1-3	400	500	800	-	-	-

内资PE/VC (美元基金)

合伙人	Partner	16+	5000	10000	20000	-	-	-
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 Manager	2-5	1300	1700	2100	-	-	-
分析员	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 Manager	2-5	500	700	900	-	-	-
分析员	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 — 金融科技

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					
首席技术官	CTO	15+	1000	1500	2000
首席信息官	CIO	15+	1200	2000	3000
研发岗位					
技术总监	R&D Director	10+	600	850	1200
技术经理	R&D Manager	7+	600	750	900
架构师	Architect	7+	450	600	700
高级开发	Senior Developer	5+	350	450	600
数据					
数据总监	Big Data Director	8+	900	1200	1500
数据开发	Big Data Developer	5+	400	550	700
数据分析	Big Data Analyst	5+	300	450	550
算法工程师					
AI负责人	AI Director	10+	1500	2000	3000
算法工程师	Algorithm Engineer	5+	600	850	1000
产品运营					
产品总监	Product Director	8+	650	800	1000
运营总监	Operation Director	8+	600	750	900

备注：

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

25分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际业务总经理
马江浩 先生

地产

行业趋势

地产仍在等待破局 代建板块发展兴旺

自2023年年中的中央政治局常委会议指出“一城一策”调整优化房地产市场以来，各地陆续出台如“认房不认贷”、降低首付比例等政策，进一步减轻有刚性及改善型房屋需求购房者的购房成本。在密集的宽松政策刺激下，一些一二线热门城市的房产销售额在九月初略有回升，整体去化率有所好转。但此轮反弹并未持续，居民消费信心与潜在购买力仍蛰伏低位，地产业依旧在等待筑底企稳的时机。在此下行周期中，物流地产、物业、康养、代建等板块逐渐成为房企多元化布局的新方向。

从2023年前三季度重点城市拿地金额及面积情况来看，央国企逆势而上，在较为充足的现金流支持下仍是拿地的主力；而大部分民营企业已停止拿地动作，更多企业着手组织内部的人员优化及业务调整转型。

同时，央企和地方国企近年来开始在代建和物业板块布局。在“三道红线”的政策之下，更多企业注重自身资产负债率达标情况及流动性充裕情况，选择进入以轻资产模式运营的代建板块，其利润率相较于传统地产板块也更为可观，板块内发展势头良好。

整体行业及细分领域人才需求

总体人才缺口收窄 非传统板块需求延续

地产行业整体人才需求收缩。国央企、地方国资委的下属房企或政府产业园区的人才需求相对较为旺盛，从职能方向来看，物业、营销、策划、市场研究类职能依然存在一定市场需求，而工程相关专业经理岗、项目总及城市总等管理岗位方向收缩严重。

从具体板块人才需求来看，住宅板块的营销策划类岗位，物业板块的运营管理岗、增值服务岗及市场岗，代建板块的投资拓展类岗都有一定需求。地产存量板块中的招商、物业租赁、物业项目经理等岗位虽仍存在一定缺口，但相较于开发板块，存量板块薪酬水平略低。

人才缺口：物业、营销、策划、市场研究类人才

人才来源：同行业优秀人才引进

热门职位薪酬及跳槽涨幅

地产



市场营销



30-50万
持平或降薪

市场研究



30-50万
持平或降薪

代建拓展



40-50万
0-20%

绩效总监



40-50万
持平或降薪

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

地产行业今年发展态势仍不甚明朗，行业内人才流动跳槽薪资普遍降薪10-20%，候选人端的薪资期望也普遍悲观，涨幅期望处于低位水平。

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 General Manager	15+	500	600	800
设计总监	Design Director	10+	500	600	800
工程总监	Engineering Director	10+	400	500	600
招商总监	Investment Promotion Director	10+	400	500	700
营销总监	Marketing Director	10+	400	600	800
营销经理	Marketing Manager	6+	300	400	500
投资负责人	Head of Investment	8+	500	600	800
物业总经理	Property General Manager	10+	400	500	600
物业市场总监	Property Marketing Director	10+	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





科锐国际业务总监
李倩倩 女士

基础设施建设

行业趋势

基建行业保持稳定 新基建与绿色化是两大关键词

在宏观经济持续缓慢回升的2023年，基建行业展现出了显著的稳增长作用。中央政府对基础设施建设的投资仍在持续，通过地方政府专项债的发行和有针对性的财政扶持，将基建投资作为扩大内需的重要抓手，这种政策举措使得基建行业整体受到的冲击较小。

新基建仍是基建行业炙手可热的增长方向。自“十四五”规划纲要中提出要大力发展新型基础设施建设以来，政府通过超前投资积极推进新兴基础设施建设，各地在信息基础设施、融合基础设施、创新基础设施的建设上都已有一定布局。同时，传统基础设施建设也在有条不紊地完善中，如水利工程、道路、城市轨道交通、高速公路等。此外，随着双碳目标的不断推进，现代化、绿色化已成为建筑行业的整体共识，自带“大体量、高能耗”特点的基建领域的绿色化、低碳化发展已是大势所趋，这对行业的技术和服务创新提出了更高的要求，成为基建领域未来的新发展方向与新增长空间。

为了应对当前市场环境，企业积极采取开源节流的策略以降低成本。大型国企探索整合产业链上下游，通过成立机电分包、装饰分包、开拓材料供应渠道等方式，在降低成本的同时增加利润来源。凭借较为充足的资金和广泛的渠道资源，央企得以面向全国多地布局，并同步开拓新业务线。相比之下，民营企业则更为保守，选择在自己擅长的业务领域深耕发展。

整体行业及细分领域人才需求

人才需求有所回落 内外兼修方得良才

总体而言，基础设施建设领域的人员招聘编制有所精简，但同时，企业对人才更是优中选优。从人选增加方向上来看，大型企业为了保持自身的领先技术优势，继续加大新兴技术的研发投入，此方向的人才有所扩招。

从不同性质企业而言，央企在如数智建造、绿色建造等建筑数字化和技术科研方向，人才需求有所上升，对于有代表项目业绩的项目骨干仍需求旺盛，然而对于项目基层人员的需求则有所收缩。民营企业整体招聘需求减少，主要影响到财务、办公室等职能部门。

从行业未来人才缺口来看，为了适应整体建筑业的绿色化、工业化、智能化发展趋势，企业纷纷对人才结构进行调整。一方面，企业重点从外部引进市场较为紧缺、且对企业未来发展不可或缺的岗位，如装配式设计、数智建造、绿色建造等方向相关岗位；另一方面，企业也需要加大内部培养，加快培育掌握传统业务并熟悉未来业务的复合型技术人才和管理人才。通过人才甄选和人才培训的双管齐下，企业才能为未来五到十年的发展做好充足的人才储备。

而对于从业者来说，仅仅具备专业技能和知识已不能满足企业的需求。沟通能力、团队合作能力和创新能力都成为人才竞争中重要的“软性素质”。从业者要

兼顾专业素养与综合素质的提升，才能在激烈的人才市场中脱颖而出，实现自身的发展和突破。

生成式人工智能浪潮汹涌来袭，这项新兴技术对基建领域的设计人员产生了较为积极的影响：设计人员能够显著减少一些重复性的任务，从而提高整体工作效率。然而，目前的大模型发展水平还无法完全满足真实世界的需求，在这种背景下，设计从业人员应保持开放的心态，积极学习当前的技术，并夯实自身技术使用的基础，以期在下一次技术突破时能够紧跟技术革新的步伐，提升个人生产效率和职业发展空间。

人才缺口：装配式设计、数智建造、绿色建造等方向相关岗位

人才来源：大型公司、同行业间流动

热门职位薪酬及跳槽涨幅

基础建设



市场总监

 40-80万
 10-15%

项目经理（地铁）

 35-55万
 8-12%

项目总工（隧道）

 30-45万
 8-12%

项目经理（高铁）

 35-55万
 8-12%

项目经理（公路）

 30-50万
 8-12%

项目总工（大桥）

 30-40万
 8-12%

项目经理（水利）

 40-60万
 10-15%

项目经理（光伏）

 30-60万
 15-20%

建筑机器人研发

 30-60万
 20-30%

碳减排政策研究

 40-60万
 20-30%

智慧城市总监

 60-100万
 15-20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

在整体经济下行的环境下，基建行业今年表现坚挺，薪酬较为平稳，并未出现大幅下滑。在政策的大力支持下，部分职位如重大地铁、水利水电项目经理的普遍涨薪涨幅仍可达20%以上，但传统房建项目经理、总工等职位受地产行业影响出现5-10%范围内的下降。

职位薪酬信息 — 基础设施建设

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
运营总监 (水务)	Operations Director (Water Service)	8+	450	500	550	400	450	500
项目总工 (地铁)	Project Chief Engineer (Metro)	8+	350	400	450	300	350	400
项目经理 (地铁)	Project Manager (Metro)	10+	380	400	480	350	380	420
项目总工 (隧道)	Project Chief Engineer (Tunnel)	8+	320	380	420	300	340	400
项目经理 (高铁)	Project Manager (High-Speed Rail)	10+	400	450	500	350	400	450
项目经理 (能源)	Project Manager (Energy)	8+	320	380	420	300	350	400
项目经理 (公路)	Project Manager (Highway)	10+	350	400	450	320	380	420
项目总工 (大桥)	Project Chief Engineer (Bridge)	8+	320	350	380	300	320	360
项目经理 (水利)	Project Manager (Water Conservancy)	10+	450	500	550	400	450	500
项目经理 (光伏)	Project Manager (Photovoltaic)	10+	400	450	500	350	400	450
建筑机器人研发	Researcher of Construction Robot Development	5+	350	450	500	300	350	400
碳减排政策研究	Researcher of Carbon Emission Reduction Policies	3+	450	500	550	400	450	500
智慧城市总监	Smart City Director	8+	700	800	900	650	700	760

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





科锐国际业务副总监
张三杰 女士

汽车

行业趋势

新三化发展迅猛 核心人才需求持续

汽车产业正驶向以电动化、智能化、网联化为代表的“新三化”发展征程。在新能源汽车产业扶持政策密集出台、国内自主品牌自研水平提升的合力作用下，中国的新能源汽车已成为中国汽车产业转型升级的中流砥柱。2023年上半年，仅从国内乘用车零售市场销售数据来看，新能源汽车渗透率已达30%，而渗透率在下半年有望再创新高。与此同时，自主品牌新能源汽车在中东市场、东南亚市场、欧洲市场成功交付等出海新闻频频传出，国内新能源车企正以海内外双布局的方式迎接电动化浪潮。智能网联方面，伴随5G、云计算、大数据等新兴技术的持续发展，汽车成为“第三空间”已不再是海市蜃楼，整车制造商与行业内科技企业纷纷进一步以用户为中心，对全车的软硬件进行系统升级与流程再造，打造移动出行空间，抢占汽车智能化下半场的发展先机。

从车企表现来看，缓慢复苏的宏观经济确实对部分整车销量产生了一定的影响，各类车企对于人才的需求也冷热不均。但总体而言，为把握汽车产业革新发展的新机遇，车企出于保持自身优势地位或积极开拓新领域的不同考量，对掌握核心技术的高级专业人才依旧趋之若鹜。

整体行业及细分领域人才需求

数字化及营销

汽车营销呈现新态势 数字化覆盖环节逐渐增多

汽车营销目前已迈入新时代。与先前“售出即结束”的短频快模式不同，现如今，以造车新势力为代表的新晋车企越发看重全链路营销的重要性，多渠道、多维度、多频次打造全链路营销体系，成为车企抢占用户心智的重要手段。销量可观的车企纷纷加大扩张力度，在全国范围内开拓新销售渠道、开设新门店；同时围绕消费者日新月异的用车新需求持续发布新品牌，催生营销板块众多人才缺口。此外，数字化技术已稍有沉淀的车企也不再仅仅拘泥于生产制造环节的数字化，而是以生产环节为突破口，将数字技术逐渐渗透进研发、制造、内容营销、及长期用户关系维护的汽车服务全链条中去，大大提升了生产效率与用户体验，也持续孕育了不同方向的数字化人才需求。

从不同企业角度来看，虽然今年乘用车市场有回暖态势，传统汽车企业与新能源汽车企业销量有所提升，但受生产资质审批受限等影响，初创型企业多有停摆；而部分销量不容乐观的央企正积极转型，通过内部产品线再造与组织架构调整，适应日新月异的火热爱车市。

数字化项目持续落地 海外人才不断加码

数字化及营销板块人才需求在车企销量上涨的背景下水涨船高，今年以来，销量较好的传统汽车企业与发展势头兴旺的新能源企业整体人才需求有所增加。从热需

职能角度来看，数字化转型类人才缺口持续扩增，企业内部各板块与数字化项目落地相关的开发架构师、产品经理都有一定岗位需求。从企业类型来看，相较于外资企业，内资企业目前释放出更多人才需求。对于内资成熟型企业而言，研发类人才、数字化转型相关人才缺口都有所扩大，同时伴随企业自身出海战略的不断加码，企业在海外人才方面也有更多需求。

人才缺口： 既懂业务又懂项目落地技术的数字化人才

人才来源： 互联网高科技行业、智能制造行业、传统汽车行业

智能网联

板块热度有所下滑 大规模企业积极布局

受终端商用车销售市场缓慢复苏影响，智能网联板块在今年有所降温，但板块在5G、人工智能、大数据、云计算等一系列新兴技术的进一步融合中已进入了稳定发展的新阶段。作为未来汽车“新三化”特征的重要组成部分，智能网联上游关键系统核心零部件的迭代与智能架构平台的再造、中游智能驾驶与智能座舱系统的优化升级都在持续进行中，今年以来，不同类型、不同领域的企业布局动作多有差异。已迈入成熟期的大型民营企业与外资企业持续向新能源、智能化转型，依托较为成熟的技术储备与人才配置，积极布局开拓新业务，投身竞争激烈的汽车市场比拼；而仍处初创期和成长期的企业以稳求进，大多放弃了快速扩张的方式，而是进一步深耕领先优势领域，沉淀品牌核心竞争力。从细分领域来看，今年仍有新兴企业跻身车载座舱赛道进行布局。

人才流动趋势放缓 核心研发缺口依旧

整体而言，智能网联板块热度较去年有所降低，人才市场流动速率趋缓，但板块对核心技术人才需求不减。智能驾驶领域整体人才市场需求有所减少，目前领域更偏向招揽资深工程师和专家等高层次核心技术角色；智能座舱、车联网领域人才市场需求相对稳定；智能化架构与智能化产品领域需求旺盛：下一代汽车智能架构概念备受瞩目，智能汽车架构设计开发、中央计算平台研发方向核心人才需求上升态势显著；而智能座舱功能持续升级，座舱产品定义及产品体验、智能硬件平台与基础软件方向缺口明显。从具体岗位来看，相关领域的高级软件工程师、软件专家、架构师、资深产品经理岗位均释放出较多需求。

从企业需求而言，今年，外资企业在国内的招聘普遍以补充基层岗位为主，人才需求较为稳定，并未有人员版图的扩张。而内资企业今年持续精进核心业务及具有强竞争力的业务，人员扩充出现分化，头部公司有较为明显的人员扩充，而非头部公司的招聘计划有所缩减。

成熟型企业普遍采用校招内部培养与外部社会招聘结合的方式：在传统优势领域，企业更倾向于采用校招形式招揽有潜质的青年人才进行内部培养；而在开拓新领域需要同步配置人才时，企业则往往对标优势企业，进行优势人员定向招聘。成长性企业引才方式往往更为直接，多用定向挖猎的方式精准获取目标人才。

人才缺口：智能座舱软件操作系统开发岗、车载芯片硬件开发岗、产品规划及产品管理型岗、智能驾驶核心算法岗、产品造型及设计岗、云管端一体化领域研发及管理岗

人才来源：头部高科技公司、智能网联领域自研起步较早的创业公司、原始设备制造商(OEM)、海外人才引进

新能源三电

核心技术不断迭代 三电企业持续开拓新篇章

伴随新能源汽车在国内乘用车市场中的零售月度渗透率屡创新高，新能源汽车核心板块——新能源三电领域持续发展。电池、电机、电控各细分板块技术与产品快速迭代，相关企业着重提升产品的集成性与安全性、扩展产品的多元应用领域：一方面，企业持续在三电集成、高压架构等重点领域深耕，包含轻卡、重卡、工程机械等商用领域车型均涌现明显的装机需求；而另一方面，相关企业持续拓宽并优化产品的使用边界与终端体验，随着终端充电体验优化、充换电一体化的探讨逐渐升温，充换电系统相关需求也显著上涨。

企业人才需求有所保留 核心领域与高端人才缺口依旧

然而，与终端消费市场的步调相一致，新能源三电板块的人才需求端也以降本提效作为主旋律。虽然传统三电领域重点板块的人才需求持续存在且有所增长，但与往年相比，不同职级相对应的薪酬范围都更为保守。

从细分领域及职能来看，集成架构方向，如动力系统集成、高压架构与安全、产品系统开发等细分领域均释放出一定量的岗位缺口；材料迭代方向，如固态研发、钠电研发、轻量化等细分领域也有较为旺盛的人才需求；同时，数字化转型、储能系统及产品经理职能人才缺口呈现上升趋势。而结构设计、生产运营、项目管理、设备开发相关职能岗位缺口有所收缩。从人才需求层级来看，主任 / 专家级别的高级技术型人才缺口增加。

人才缺口：集成架构方向，如动力系统集成、高压架构与安全、产品系统开发等；材料迭代方向，如固态研发、钠电研发、轻量化等；智能制造方向、数字化转型方向

人才来源：同类型企业

热门职位薪酬及跳槽涨幅

数字化及营销



网络规划总监

70-120万
5-15%

产品营销总监

70-120万
5-15%

品牌公关总监

70-120万
5-15%

销售计划总监

70-120万
5-15%

数字化转型负责人

150-200万
10-25%

研发数字化转型专家

80-100万
10-25%

营销数字化转型专家

80-100万
10-25%

智能网联



项目管理

50-100万
-10-30%

智驾产品经理

50-150万
20%

智能架构开发

50-150万
25%

核心软件开发

50-120万
25%

新能源三电



三电系统集成

30-55万
15-25%

电池系统开发

28-50万
15-25%

电芯研发

30-45万
20-25%

电控策略开发

30-45万
15-20%

高压架构与安全

32-52万
15-25%

能量控制系统开发

30-45万
15-25%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

数字化及营销板块平均跳槽薪资幅度维持在0-10%的区间，虽车市有所回暖，但候选人信心仍需修复，薪资期望较往年更为理性。与数字化相关的专家岗涨幅较高，跳槽薪资涨幅可达20%左右。

智能网联板块整体跳槽薪资涨幅可达10-20%，候选人对跳槽薪资涨幅的期望较往年偏平淡。分细分赛道来看，智能驾驶领域的平跳更为常见；智能座舱领域跳槽薪资涨幅达10%左右；车联网领域跳槽薪资涨幅为15%左右；智能架构板块跳槽薪资变动最高，候选人涨薪可达25%。

新能源三电板块跳槽薪资幅度保持稳定，维持在0-20%的区间内，候选人对跳槽薪资涨幅期望较往年持平。板块对系统集成及软件策略开发细分领域的人才青睐有加，上述赛道经验丰富的候选人会有更高的跳槽薪资涨幅。

职位薪酬信息 — 数字化营销

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								
大区总经理	General Manager-Country	15+	650	750	1200	400	500	800
销售副总裁	Sales VP	15+	1500	2000	2500	1000	1500	2000
用户运营总监	User Operation Director	10+	600	900	1200	600	800	1000
渠道/分销总监	Network Development Director	10+	600	800	1200	500	700	900
APP产品总监	APP Product Director	7+	600	800	1100	600	700	900
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	Digital Marketing Product Manager	8+	500	700	800	400	500	600
零售运营总监	Retail Operation Director	10+	750	950	1100	600	750	850
用户增长策略高级经理	User Growth Strategy Senior Manager	8+	500	650	750	300	500	600
售后总监	After Sales Director	15+	600	800	1200	600	700	900
配件销售及市场								
销售副总	Sales VP	15+	900	1200	1500	600	800	1200
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

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 — 智能网联

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
智能座舱								
智能座舱研发负责人 (CTO)	Intelligent Cockpit R&D CTO	10+	2000	3000	4000	1500	2000	3000
智能座舱研发总监	Intelligent Cockpit R&D Director	10+	1200	1800	2500	1000	1500	2000
智能座舱产品总监	Intelligent Cockpit Products Director	10+	1200	1500	2000	800	1200	1500
智能座舱项目总监	Intelligent Cockpit Project Director	10+	800	1200	1500	600	800	1000
智能座舱研发经理	Intelligent Cockpit R&D Manager	8+	600	800	1200	500	700	1000
智能座舱架构师	Intelligent Cockpit Architect	8+	600	800	1200	600	800	1000
车载娱乐系统总监/专家	Infotainment Director/Expert	10+	1200	1500	2000	800	1200	1500
车载软件架构师	Telematics Software Architect	10+	600	800	1200	600	800	1000
语音开发专家/经理	Speech Developing Expert/Manager	8+	800	1200	1500	600	800	1000
语音产品专家/总监	Speech Product Expert/Director	8+	600	800	1200	600	800	1000
导航产品总监专家/总监	Navigation Product Expert/Director	8+	800	1200	1500	600	800	1000
智能硬件产品专家/总监	Intelligent Hardware Products Expert/Director	8+	800	1200	1500	600	800	1000
平台开发专家/经理	Platform Developing Expert/Manager	5+	600	800	1200	600	800	1000

自动驾驶

自动驾驶CTO	Autonomous Intelligent Driving CTO	10+	3000	4000	6000	2000	3000	4000
自动驾驶产品总监	Autonomous Intelligent Driving Product Director	10+	1200	1500	2000	800	1200	1500
自动驾驶研发总监	Autonomous Intelligent Driving R&D Director	8+	1500	2000	3000	800	1500	2000
自动驾驶研发经理	Autonomous Intelligent Driving R&D Manager	5+	800	1000	1500	600	800	1200
自动驾驶架构师	Autonomous Intelligent Driving Architect	8+	800	1000	1500	700	900	1200
自动驾驶算法专家	Autonomous Intelligent Driving Algorithm Expert	5+	800	1000	1500	600	800	1200
自动驾驶算法工程师	Autonomous Intelligent Driving Algorithm Engineer	5+	600	800	1000	500	800	1000
仿真工程师/专家	Simulation Engineer/Expert	5+	600	800	1000	500	800	1000
(高精) 地图架构师	Map Architect	10+	800	1000	1500	600	800	1200
(高精) 地图开发专家	Map Development Expert	8+	800	1000	1500	600	800	1200
感知算法专家	Perception Algorithm Expert	5+	800	1000	1500	600	800	1200
运动控制算法专家	Motion Control Algorithm Expert	5+	800	1000	1500	600	800	1200
路径规划算法专家	Path Planning Algorithm Expert	5+	800	1000	1500	600	800	1200
算法架构师	Algorithm Architect	8+	800	1000	1500	600	800	1200
SLAM算法专家	SLAM Algorithm Expert	5+	800	1000	1500	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 — 智能网联

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
造型&设计								
造型VP	Design VP	20+	3000	4000	6000	2000	3000	5000
造型总监	Design Director	15+	2000	3000	4000	1500	2000	3000
造型经理	Design Manager	10+	800	1200	1500	600	800	1200
高级设计师	Senior Designer	5+	300	500	800	300	500	800
设计师	Junior Designer	0+	150	400	600	120	400	600
车联网								
车联网负责人	Telematics Head	15+	1500	2000	3000	1000	1500	2500
车联网产品总监	Telematics Product Director	10+	1000	1500	2000	800	1200	1500
V2X工程师/专家	V2X Engineer/Expert	5+	500	700	1000	400	600	800
云端负责人	Cloud Leader	10+	1000	1500	2000	800	1000	1500
云端技术专家	Cloud Technology Expert	5+	600	800	1000	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 — 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	Electric Vehicle Chief Engineer	18+	800	1000	1500	600	900	1200
新能源战略总监	New Energy Strategy Director	16+	700	1000	1500	500	900	1200
电驱动系统总监	E-Drive System Director	18+	750	1150	1550	630	1050	1370
电驱动软件开发经理	E-Drive System Software Development Manager	10+	450	600	850	380	500	650
电驱动硬件设计经理	E-Drive System Hardware Design Manager	12+	450	600	780	380	500	600
新能源汽车项目经理	New Energy Vehicle Project Manager	10+	500	600	700	450	500	600
动力电池总监	Battery Director	15+	800	1100	1500	600	1000	1300
BMS开发经理	BMS Manager	12+	500	600	800	400	500	680
电控系统总监	E-Drive Control System Director	12+	700	1100	1500	600	1000	1300
电机设计经理	Motor Design Manager	10+	450	600	700	400	500	600
充电开发专家	Charging Expert	10+	450	600	800	400	500	680
高压动力系统安全专家	High Voltage Power System Safety Expert	9+	400	600	850	350	450	600
四驱系统专家	All-Wheel-Drive System Design Expert	15+	700	900	1100	700	900	1100
车身轻量化专家	Lightweight Chief Expert	15+	700	900	1100	600	850	1000
整车认证经理	Vehicle Certification Manager	8+	380	500	600	350	450	500
整车架构专家	Vehicle Architecture Expert	8+	600	800	1000	500	700	800
热泵系统专家	Heat Pump System Expert	10+	800	1100	1500	600	800	1000
车身域控专家	Body Control Expert	10+	1200	1500	2000	800	1200	1800
底盘线控专家	Vehicle Chassis By-Wire Expert	10+	1200	1800	2000	750	1000	1500

备注:

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

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



消费品

行业趋势

消费品温和复苏 消费者与渠道新特点催生企业新课题

蛰伏许久之后，中国消费与零售业缓慢步入复苏的轨道。消费品市场日新月异，消费者的购买习惯与诉求也发生了诸多变化：越来越多的消费者开始追求个性化产品及服务，对性价比也倍加关注，悦己与理性成为购买决策中的关键。消费者对健康的诉求也持续攀升，这些新特点创造出更多亟待满足的消费需求与消费场景。在进行购买决策时，消费者的重点也已从仅关注产品本身拓宽至关注产品故事、购买体验等消费旅程的整体满意度。同时，消费品的销售渠道也不断向多元化、碎片化发展，以头部内容分发平台为代表的內容电商模式进一步打散各渠道的市场份额，如何在零散渠道中赢得用户的消费选择成为如今企业的必修课。

多方面“质的转变”给消费品企业带来了新挑战，因此，企业在品牌建设、产品创新、营销渠道拓展及经营方面多点发力，尝试打造更贴近消费者心智的品牌形象与核心产品，同时，企业以更优质的营销与销售策略，试图在重新迎来的春天中抢占先机。人才市场的活跃度也有所提振，尤其自2023年的下半年以来，中高端人才市场表现活跃，各环节多有人才缺口。

整体行业及细分领域人才需求

各环节均释放缺口 头部企业经验人才成香饽饽

消费品领域的人才缺口涉及多环节，主要集中于产品研发、电商运营及销售职能，中高端岗位缺口持续活跃，同时，各类企业的具体需求与人才画像各有特色。国际领先品牌的高端岗需求更为明显，产品研发管理、电商运营负责人、一些新进入大陆市场的企业品牌管理岗岗位缺口都持续释放，企业更青睐同时具备国际与国内知名品牌经验的候选人。国内领先品牌的大部分人才缺口也为中高端职级岗，企业对有商业思维的电商运营高管、销售高管、采购高管、产品研发高管等职位求贤若渴，来自同行业或相近行业头部品牌企业的候选人备受该类企业的偏爱。而国内新兴品牌面对类似岗位缺口，在要求理想候选人有赛道头部品牌工作经验的同时，也更看重与成长型企业相契合的创业精神。

人才缺口：产品研发、电商运营、销售等方向中高级岗

人才来源：国内国际头部品牌企业与相近行业头部品牌企业



科锐国际业务副总监
毛守 先生

热门职位薪酬及跳槽涨幅

消费品 	电商运营总监  70-100万  20%-30%	品牌总监  100-150万  20%-30%	采购总监  80-120万  20%-30%
	供应链总监  80-120万  20%-30%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

消费品行业今年呈企稳复苏态势，整体行业薪资涨幅在10-20%之间，部分品牌运营、电商运营岗位跳槽涨幅在20-30%之间。

职位薪酬信息 — 消费品

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	12+	800	1000	1250	600	800	1000
电子商务经理	E-commerce Manager	8+	350	500	650	300	400	500
电商通路营销经理	E-trade Marketing Manager	8+	350	450	550	300	350	400
电商推广经理	E-marketing Manager	8+	350	450	550	300	350	400
线上客户关系管理经理	E-CRM Manager	5+	350	450	500	300	350	400
电商数据经理	E-data Manager	5+	350	450	550	300	350	400
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	5+	300	350	450	200	300	400
市场经理-推广方向	Marketing Manager - Promotions	5+	250	350	450	200	300	400
市场经理-新媒体方向	Marketing Manager - New Media	5+	250	350	450	200	300	400
市场经理-数据方向	Marketing Manager - Data	5+	300	350	450	200	300	400
市场经理-会员营销方向	Marketing Manager - Membership Marketing	5+	250	350	450	200	300	400
市场经理-内容营销方向	Marketing Manager - Content Marketing	5+	300	350	450	200	300	400
市场 营销								
市场总监	Marketing Director	10+	1000	1200	1500	800	1000	1200
市场经理	Marketing Manager	8+	500	600	800	400	480	640
高级品牌经理	Senior Brand Manager	8+	600	800	1000	480	640	800
产品/品牌经理	Product/Brand Manager	5+	450	500	600	200	300	350
公关经理	PR Manager	8+	450	550	650	360	440	520
市场研究经理	Research Manager	8+	450	500	600	360	400	480
数字营销总监	Digital Marketing Director	8+	800	1200	1500	600	800	1000
数字营销经理	Digital Marketing Manager	8+	450	600	800	400	510	680
采购								
间接采购总监	Indirect Purchasing Director	15+	800	1000	1400	300	450	600
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	500	600	800	250	300	500
采购经理	Purchasing Manager	8+	300	450	600	200	350	500
需求规划经理	Demand Planning Manager	8+	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

零售同道

专注解决门店店员类岗位需求！

零售同道作为科锐国际旗下专注零售领域的垂直招聘平台，致力于为奢侈品、服装鞋履、化妆品、珠宝腕表、潮流电子、高端家居等零售行业客户快速、精准解决线下门店店员类岗位的用人需求。



10年+的零售行业招聘经验，专注线下门店店员类岗位交付，深谙行业招聘各流程痛点。

依托“微信小程序+微信公众号+私域社群+小红书矩阵”的一体化闭环运营，按照城市及热度商圈维度聚集大量行业候选人，线上线下一体，高效链接行业人才！

结合我们独特的运营方式，零售同道能够为客户提供在线职位发布、私域公域精准用户群职位推广、直播探店及带岗、专场招聘活动等多形式，多样化的招聘服务。

案例分享！

背景：
某高端单车定制店上海首店落户上海街山路，需要招募骑行装备销售总监等多个门店岗位，并希望通过多样化生动化的方式让人选近距离了解品牌故事，创始人风格。

方案：
零售同道为客户举行专场直播探店活动，与创始人面对面，并利用上海区域积累的大量优质社群资源，快速高效帮助客户分发招聘需求，同时联动线下招聘服务团队，为客户招募关键岗位人员

效果：
结合线上的主题宣导，直播专场分享，开播后仅两小时收获30+简历；同时结合线下专业招聘团队，针对店内技师，店长等紧急岗位需求，高效交付关伴。双方目前开始就市场经理，内容编辑，设计等职能岗位展开新一轮合作！



 <p>深耕行业 专业专注 上市公司背书，10年+零售行业招聘经验，专注线下门店店员类岗位交付</p>	 <p>公域私域 流量加持 私域公域全面布局，小红书、小程序、公众号、社群、视频号等多热度流量池持续聚合</p>
 <p>海量人选 持续活跃 平台活跃人选50w+，社群积淀500+，精准细分城市、商圈维度，候选人全面覆盖</p>	 <p>雇主品牌 共同打造 立体呈现公司的战略和配套的组织文化、价值观，全面提升雇主品牌在人选圈层的影响力，人才与企业双向奔赴</p>







科锐国际业务副总监
殷世林 先生

农业

行业趋势

农业持续平稳发展 4.0与绿色成农业关键词

作为三农的重要组成部分，农业在国家经济运行中占据重要地位。坚持农业的现代化与高质量发展，一直是国家宏观经济发展的压舱石。2023年，各主要农产品产量保持平稳，粮食作物长势稳定，农业继续保持平稳发展。

伴随乡村振兴战略的再升级，人工智能、大数据、云计算等现代数字技术深入渗透农业各领域，农业逐渐进入4.0发展新阶段。如今，以大型企业为引领，农业企业纷纷开启各自的数字化转型进程，借助大数据平台、分析看板等数字化工具对农业生产预测及规划、实际生产作业、营销及销售环节进行全流程优化，精准农业、智能化农业都成为增长新可能，农业正迎来生产关系与产业结构的全面革新，农业生产效率与农产品附加值双双得以提升。与此同时，随着《“十四五”全国农业绿色发展规划》的深入实施，推动农业绿色转型发展的理念持续深入人心，从耕地生态修复、绿色全产业链打造到绿色人才培养，农业行业的可持续发展步履不停，绿色生态农业将成为下一阶段的发展关键词。

从整体人才需求来看，发展较为平稳的农业并未涌现出大量人才需求，但围绕绿色农业、现代化农业、数字农业等关键词的相关人才缺口有所扩张；职能岗需求有收缩态势。而农业行业中，不同类型的企业吸引人才的方式各有侧重。国央企的平台稳健性与制度规范性成为其独特的优势所在；而大型农业集团善用长期激励，提供股票、期权、分红等多样选择；成长型创业公司围绕自己的高成长性做文章，以合伙人的方式招揽志同道合的目标人选。

整体行业及细分领域人才需求

植物科学

种业重要性日益凸显 育种相关人才缺口扩大

种植业与我国粮食安全息息相关。2023年的中央一号文件指出，为保障粮食安全、保证粮食产量，要进一步实施种业振兴计划，全面实施生物育种重大项目，推进育种联合攻关等计划。作为种植业重要生产资料与粮食业产业链上游的核心环节，优良品种的持续培育、创新品种的持续研究与开发不仅是各种业企业的发展重点，也是植物科学持续深耕的核心板块。

近年以来，国内生物技术育种的步伐显著加快，2023年11月，农业部宣布部分转基因玉米品种及转基因大豆品种通过初审，国内生物育种的产业化更进一步，种质创新成为未来发展的重中之重。育种板块的活跃带动内部人才缺口，高级农艺师、生信分析师等与农作物品种研究息息相关的专业技术类岗位需求较为旺盛。

人才缺口：高级农艺师、生信分析师

人才来源：同行业企业、生物技术企业、医药行业

动物科学

畜牧业现代化进程持续 饲料配方相关岗位呈热需

《“十四五”全国畜牧兽医行业发展规划》实施近三年，畜牧业整体保持高质量发展的势头，不断向现代化、绿色化产业迈进，畜禽种业、畜禽养殖、疫病防控各板块平稳发展。

生猪产业是中国畜牧业的核心产业之一。今年以来，受生猪价格进入下行周期影响，面对供需错配、生猪存栏量仍处高位的情况，生猪产能去化趋势持续，生猪养殖板块的企业纷纷以成本控制作为主要工作目标，配方师相关岗位需求水涨船高。配方师在生猪养殖企业中发挥的作用不可或缺，其在控制饲料成本的同时需要通过方案配比保障生猪出栏质量的稳定，该类人才对于生猪养殖企业保持自有竞争力与经营韧性均十分重要。

人才缺口：配方师

人才来源：头部大企业和农业研究机构

热门职位薪酬及跳槽涨幅

动物科学



配方师

20-100万
15-30%

饲料分公司总经理

40-70万
0-20%

技术服务经理

30-40万
10-20%

养殖片区总经理

60-100万
-20-0%

兽医总监

40-60万
0-10%

生物安全经理

30-40万
0-10%

植物科学



高级农艺经理

30-80万
0-20%

生信分析师

30-70万
20-50%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

动物科学领域中，养猪板块发展态势较为低迷，板块内人选多为平薪或10-20%小幅降薪跳槽；饲料板块与生产职能相关的配方师需求热门，目前跳槽薪资有20-30%的较大涨幅。

植物科学领域候选人普遍以平薪或10%左右小幅涨薪跳槽，农业科技、种业技术等核心岗较为火热，跳槽薪资涨幅可超30%。

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+	1000	1500	2000	800	1200	1500
事业部总裁	BU President	10+	1200	1500	2000	900	1200	1500
首席科学家	Chief Scientist	15+	1500	1800	2000	1000	1200	1500
研究院院长	Dean of the Academy	10+	1000	1500	2000	700	900	1200
公共事务总经理	General Manager of Public Affairs	10+	1000	1500	1800	600	900	1500
销售								
营销总监	Marketing Director	10+	1000	1200	1500	600	800	1000
营销经理	Sales Manager Director	10+	600	1000	1200	400	600	800
产品经理	Product Manager	5+	400	600	800	300	400	500
农艺师	Agronomist	10+	200	400	600	200	400	600
现代农业								
精准种植总经理	General Manager of Precision Planting	10+	600	1000	1200	400	600	800
气象技术经理	Meteorological Technology Manager	8+	600	800	1000	400	500	600
遥感应用技术经理	Remote Sensing Application Technology Manager	5+	600	800	1000	400	500	600
分子生物科学家	Molecular Biological Scientist	10+	400	600	1000	300	500	700
分子数据分析	Molecular Data Analyst	10+	400	600	800	300	400	500
研发与应用								
种质资源经理	Germplasm Resource Manager	10+	300	600	1000	300	400	500
育种家	Breeder	10+	300	600	1200	300	500	800
知识产权保护 (IPR)	Intellectual Property Protection	8+	300	500	600	300	400	500
土壤产品经理	Soil Product Manager	8+	400	600	800	400	500	600
水肥一体化产品经理	Water and Fertilizer Integration Product Manager	8+	400	600	800	400	500	600
作物营养产品经理	Crop Nutrition Product Manager	8+	400	600	800	400	500	600
植保研究技术经理	Technical Manager of Plant Protection Research	8+	400	600	1000	400	500	600

备注：

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

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 — 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+	1000	1500	2000	1000	1500	2000
事业部总裁	BU President	10+	900	1200	1500	700	1000	1300
事业部经理	BU Manager	10+	600	700	900	500	600	800
首席科学家	Chief Scientist	15+	1000	1200	1500	900	1100	1400
研究院院长	Dean of the Academy	10+	700	900	1100	500	700	1000
工程总经理	General Manager of the Project	10+	800	1000	1200	600	800	1000
销售								
营销总监	Marketing Director	10+	800	1000	1200	600	800	1000
分公司/区域销售	Regional Sales Manager	8+	300	500	800	300	400	600
全国大客户经理	National KA Manager	8+	500	600	700	400	500	600
市场及技术服务								
市场总监	Marketing Director	8+	600	700	800	300	400	600
产品经理	Product Manager	6+	300	500	800	300	500	600
技术服务总监	Technical Service Director	10+	600	700	800	300	500	600
配方师	Formulation Engineer	3+	300	400	500	200	300	400
注册与政府事务								
公共事务总监	Director of Public Affairs	6+	500	600	800	400	500	600
兽药注册经理	Veterinary Drugs RAM	8+	300	400	500	250	350	400
疫苗注册经理	Vaccine RAM	8+	350	450	600	300	400	500
生产/运营								
养殖运营总经理	Breeding Operation GM	15+	600	1000	1500	500	800	1000
养殖基地经理	Breeding Base Management Manager	10+	400	500	700	300	400	600
生产基地经理	Production Base Management Manager	10+	300	400	500	200	300	400
研发与技术开发								
遗传育种/基因总监	Genetic Breeding/Genome Director	10+	400	600	900	300	400	500
技术/配方开发总监	Technical/Formulation Development Director	10+	400	600	900	300	400	500
兽医总监	Director of Veterinary Services	10+	500	700	1000	400	500	600
工程设备管理								
工程总监	Director of Engineering Business Department	7+	600	700	800	500	600	700
环保总监	Environmental Protection Director	7+	400	500	600	350	450	550
设备总监	Equipment Director	7+	450	600	800	350	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

行业“稳定器”特点显著 各板块进入全新发展周期

教育行业的抗周期属性在宏观经济运行乏力时期表现得更为突出。作为国家的刚需与核心行业，近年来，尽管部分细分领域的规范类政策在短期给行业带来了震荡与转型阵痛，但教育行业长期正向发展的总趋势不会改变。

今年，教育行业各板块发展可圈可点，表现平稳。曾经名声大噪的 K12 教育机构现已走出“双减政策”的阴霾，近两年，K12 机构纷纷向素质教育、智能硬件等新方向加速转型，发掘出增长的新可能。国际教育板块迎来新利好，在全球疫情画上句点后，大众对留学的关注度与意愿度逐渐回振，如今，留学目的地更为多样、留学项目也更为丰富，板块进入新发展周期。而职业教育领域热度持续上涨，伴随《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》、《职业教育产教融合赋能提升行动实施方案（2023-2025 年）》陆续出台，政策对社会资本参与职业教育的支持信号愈发明显，越来越多的教育机构提供更多职业技能培训、提升技能的产业融合程度，职教成为教育行业稳定发展的板块之一。

而如“象牙塔”般的高校学术人才招聘在近年来走入公众视野。伴随疫情结束与高等院校的招聘开放度提升，高校在今年陆续开展各类人才交流会议，学术人才活跃度攀高。更多博士等高层次学术人才也越发青睐大学的学术性与稳定性，形成高层次学术人才的回流潮。

教育掀起出海潮 机构出海各有侧重

行业内，越来越多的企业将目光投向更广阔的国际市场。教育机构在国内教育红海中积累的技术壁垒与一定的产品成熟度为出海提供了可能，各类企业基于自身优势与目标市场的教育需求，实施了不同的出海策略：有如在海外设立教学中心、专注智慧教育设施投建等“重体量”的形式，也有如提供在线课程等更为轻量级的选择，在海外舞台上大施拳脚。

整体行业及细分领域人才需求

技术与市场人才缺口明显 出海热释放海外岗需求

教育行业的人才缺口集中在技术类和获客类岗位，以往火热的 K12 教学教研岗在机构转型后热度不再，如今面临饱和态势。教育机构的出海热潮孕育大量海外人才需求，海外投放岗空缺最为显著，熟悉欧美市场、东南亚市场投放逻辑的有经验的市场端候选人最受企业青睐，企业也往往为这类重要候选人提供更为可观的薪资涨幅和更大的工作管理自主权。

人才缺口：海外投放岗

人才来源：跨行业的有出海业务的公司，如游戏行业



科锐国际业务总经理
马江涛 先生

热门职位薪酬及跳槽涨幅

教育	海外市场投放总监	CTO/CIO	国际学校校长
	 100-150万  20-30%	 150-300万  10-20%	 80-150万  10-20%
	App运营总监		
	 100-250万  10-20%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

教育行业薪酬趋势保持平稳发展，候选人的总体跳槽涨幅维持在10-20%之间。国际市场成为企业新选择后，海外岗的跳槽薪资幅度更为可观，部分可达20-30%。

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 General Manager	12+	800	1300	2000	600	1000	1500
产品								
产品总监	Product Director	10+	800	1000	2000	400	600	1000
产品经理	Product Manager	5+	300	500	800	200	300	500
技术研发								
技术总监	Technical Director	10+	800	150	2000	800	1200	1800
技术专家	Technical Expert	8+	500	700	1200	300	400	600
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-Sales/After-Sales Engineer	2+	250	350	450	150	250	350
市场								
市场总监	Marketing Director	10+	600	800	1000	400	600	800
市场经理	Marketing Manager	5+	300	400	550	200	300	400
政府关系总监	Director of Government Relations	10+	400	800	1200	450	900	1050
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	1200	1600	600	900	1200
省区销售总监	Regional Sales Director	10+	400	600	800	350	550	750
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	Chief Principal	25+	600	800	1000	300	400	500
执行校长	Executive Principal	20+	400	500	600	300	350	400
学部校长	Academic Principal	20+	400	500	600	300	350	400
学术（教学教研）								
学科带头人	Subject Leader	12+	250	300	350	150	200	250
教研负责人	Head of Academic Research	12+	300	500	800	150	250	400
行政								
教务主任	Director of Academic Affair Office	12+	150	180	200	150	200	250
教导主任	Director of Teaching	12+	150	180	200	150	200	250
校办主任	Director of General Affair	10+	150	180	200	150	200	250
人力资源总监	Human Resource Director	10+	200	300	400	150	200	250
财务总监	Chief Finance Officer	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
市场								
市场总监	Marketing Director	10+	400	600	800	200	400	600
市场经理	Marketing Manager	5+	150	300	450	100	200	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 General Manager	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	Director of Teaching and Research	8+	500	800	1500	400	600	800
学科教研负责人	Director of Subject Teaching and Research	5+	350	650	900	300	600	750
讲师	Lecturer	3+	150	200	300	100	150	250
教研老师	Teaching and Research Specialist	3+	100	150	250	80	150	200
市场								
首席营销官	Chief Marketing Officer	8+	800	1500	2100	600	1000	1400
渠道增长总监	Director of Channel Growth	6+	500	800	1100	400	700	1000
市场运营总监	Director of Marketing Operation	7+	400	600	800	300	500	700
市场运营经理	Manager of Marketing Operation	5+	200	400	600	200	300	500
销售								
销售副总裁	Sales VP	8+	800	1500	2100	600	1000	1400
电话销售总监	Telemarketing Director	6+	500	750	1000	300	600	900
高校渠道总监	Director of University Channel	5+	500	750	900	350	600	800
社群运营经理	Manager of Community Operation	4+	250	500	750	200	400	600
电商运营经理	Manager of E-commerce Operation	4+	300	600	800	200	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
学术								
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
学术（教学教研）								
学科带头人	Subject Leader	8+	300	500	1000	200	300	500
学科教学负责人	Head of Subject Teaching	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	Subject Lecturer	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
市场								
首席营销官	Chief Marketing Officer	8+	1000	1500	2500	800	1300	2000
渠道增长总监	Director of Channel Growth	6+	500	800	1200	400	700	1000
海外增长总监	Director of Overseas Growth	6+	800	1500	1900	600	1000	1400
市场运营总监	Director of Marketing Operation	7+	300	500	800	250	400	600
市场运营经理	Manager of Marketing Operation	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								
销售副总裁	Sales VP	8+	1000	1500	2000	800	1300	1800
电话销售总监	Telemarketing Director	6+	500	750	1000	300	600	900
社群运营经理	Manager of Community Operation	4+	250	500	750	200	400	600
电商运营经理	Manager of E-commerce Operation	4+	300	600	800	200	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





科锐国际业务副总监
蒋永乐 先生



科锐国际业务高级经理
程博 先生

人力资源

职能趋势

人资岗位需求趋弱“留才”重要性愈发凸显

今年以来，锂电、新能源、人工智能等新兴产业发展迅猛，带动板块内人力资源岗位需求的稳定增长，但整体而言，人力资源职能需求呈下降态势。宏观经济下探，企业对人力资源职能提出了更高的要求：如何从人力资源端激活组织韧性、盘活内部现有资源、提高核心人才的敬业度与留任率，成为如今企业更为关切的重点。

从不同类型企业来看，国央企在较为稳定的资金流支撑下，积极进行业务布局与商业拓展，人力资源职能需求仍保持高位；外资企业受多方不利因素影响，今年以来不时有降本、甚至退出中国市场的动作，需求端热度不再；民营企业在加快降本增效的同时持续找寻第二增长曲线，纷纷踏上海外征程，海外市场人力资源缺口应运而生。

整体职能相关人才需求

激励职能需求增多 海外岗位热度攀升

受企业降本增效、保留核心人才的诉求推动，薪酬绩效、员工激励、组织发展方面的岗位需求有所增多。同时，企业出海步伐加快，海外人力资源总监及人力资源经理需求水涨船高，此类岗位的理想候选人多为海外当地华人或可长期外派在当地驻扎的人选。而传统招聘方向岗位、人力资源总监的岗位需求与往年相比有明显下降趋势。

初创公司目前首选保守策略，对自身组织结构进行进一步精简，更注重对核心人才的保留。成熟公司的招聘步伐更为稳健，公司一般包揽自身非核心岗位的招聘。在留用人才方面，企业往往通过更为完善的薪酬绩效考核机制、各类长短期员工激励计划等，提升人才的留任度与敬业度。

人才缺口：薪酬绩效、员工激励、组织发展、海外人力资源总监/经理

人才来源：体系成熟的外资企业或者大型中资企业

热门职位薪酬及跳槽涨幅

人力资源



HRVP

100-200万
0-10%

HRD

70-100万
0-10%

薪酬绩效总监

50-80万
0-20%

组织与人才发展总监

50-80万
0-20%

HRM

30-60万
0-10%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

受整体需求收缩影响，人力资源职能候选人的薪资涨幅期望维持低位，跳槽涨薪幅度也仅停留在0-10%的下行区间。

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+	1200	1800	2300	800	1000	1200
人力资源总监	HRD	15+	700	900	1100	400	500	700
人力资源经理	HR Manager	8+	350	500	650	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+	450	600	800	300	450	600
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



法务

职能趋势

法务前置化成大势 新能源涌现明显缺口

与先前的“成本中心”、鲜少参与公司战略决策的传统辅助定位不同，近年来，法务职能颇有前置化、战略化的发展趋势。越来越多的企业意识到，法务在公司战略决策、具体业务方向确定等重大事项中所能发挥出的合规性判断、法律风险提前预判等作用，对公司发展的重要性不言而喻，因而，企业对法务人才的需求也逐渐向合规、风控等方向发展。

从不同行业需求来看，法务职能与行业发展周期共进退。近年来大热的新能源各板块法务职能岗需求较为热烈，而其余行业表现平平，整体职能需求有所放缓。

整体职能相关人才需求

合规与涉外是新关键词 企业看重综合能力

从具体岗位需求来看，合规与涉外方向较为热门。企业愈发重视内部合规及风险管理体系的搭建与完善，中高层的合规法务岗呈旺盛需求；同时，企业出海进入新发展阶段，催生了涉外法务岗位的人才缺口，在海外有完整产品服务链的企业还释放出海外法务团队的搭建需求。从人才画像角度来看，企业更看重法务人才的综合能力、深耕特定行业的累积经验及行业相关法务知识的熟悉度。

人才缺口：合规方向人才、出海涉外方向人才

人才来源：头部律师事务所优秀人才、同行业企业优秀人才



科锐国际业务副总监
蒋永乐 先生



科锐国际业务高级经理
程博 先生

热门职位薪酬及跳槽涨幅

法务	涉外法务专家	合规法务专家
	 70-120万  0-10%	 70-120万  0-10%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

法务板块的候选人薪资涨幅期望与往年相比处于低位水平，实际跳槽涨薪幅度保持在0-10%区间，并未有明显起伏。

职位薪酬信息 — 法务

职位名称	英文名称	工作年限	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



科锐国际业务副总监
蒋永乐 先生



科锐国际业务高级经理
程博 先生

财务

职能趋势

整体需求保持平稳 高阶岗位需求增长

财务板块整体需求有所收缩，但如光伏、电池、储能等新能源大热板块仍有稳定的财务职能人才缺口。从不同类型企业角度来看，受板块发展推动，新能源企业多处于扩张期，产生较多需求，如新生产基地的落户带来基地财务负责人等管理岗相关需求。初具规模的上市公司或集团化企业目前多有组织战略变革的举措，因此CX0级、总监级的高阶岗位需求旺盛，同时，海外战略的持续推进也进一步孕育了出海财务需求。

整体职能相关人才需求

内控与海外岗需求旺盛 财务共享中心仍有缺口

内部合规与出海战略成为影响财务细分职能需求的两大关键。2023年10月，财政部出台关于上市公司与拟上市公司加强内控建设的指导意见，进一步规范公司内部控制与内部审计的合规性，企业自身源头风险管控的意识也逐渐加强，从而进一步扩大了对内控、内审岗的需求。另一方面，越来越多的企业开始推行国际化战略，海外财务需求应运而生。此外，大型集团加强财务管控的诉求使财务共享中心的建设仍如火如荼，该方向人选需求持续存在。而传统财务岗、IPO相关岗需求有所减少。

从人才需求画像来看，具有0-1团队体系搭建经验、有外派海外经历是企业理想人选的热门标签。具有成功IPO经验的CFO/财务总监、有外派海外工作经验的财务经理、有全球化财务管理经验的CFO/财务总监/审计内控负责人等中高阶候选人需求目前呈旺盛态势。

人才缺口：海外财务岗、内控内审岗、财务共享中心岗

人才来源：体系成熟的外资企业或者大型中资企业

热门职位薪酬及跳槽涨幅

财务	CFO	财务总监	财务分析经理
\$	150-200万 0-10%	80-150万 0-10%	30-80万 0-10%
	内控内审经理 50-80万 0-10%	内控内审总监 60-100万 0-10%	财务共享中心负责人 80-100万 0-20%
	外派财务经理 50-80万 0-20%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

财务职能板块候选人薪酬期望与往年持平，跳槽薪资涨幅也较为平稳，稳定在0-10%的区间。

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	800
审计经理	Audit Manager	7+	300	420	700	200	400	500
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+	500	800	1200	350	500	650
国际税务总监	International Tax Director	10+	500	700	1000	300	380	620
税务经理	Tax Manager	5+	320	450	600	150	300	400
资金总监	Treasury Director	10+	600	800	1000	400	500	700
财务共享中心负责人	Financial SSC Head	10+	600	800	1200	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

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

供应链全球化进入新篇章 数字化创造新场景

全球的产业链与供应链加速重构，供应链持续沿着数字化、全球化、可持续的轨道发展。数字化供应链已为很多企业插上腾飞的翅膀，在人工智能、大数据等新兴技术与软硬件系统协同发力之下，供应链数字化在各行各业多点开花：物流行业仓储中心借助智能仓储机器人提升周转效率，食品产业应用区块链技术以保障原材料及产成品的溯源安全性，而快消企业依托大数据平台打通分销全链路。数字化应用场景不断翻新，技术创新仍在持续拓宽场景边界。同时，供应链的全球化建设进入了发展的新纪元：全球黑天鹅事件频发，越来越多的跨国企业开始思考，如何在借助不同区域比较优势打造成本最优供应链的同时，杜绝“断链”的可能性，保障自身供应链的强韧度，现今，打造区域化多点合作、进行多元化供应商配置成为供应链全球化的全新课题。此外，近年来，随着社会大众对于环境、社会和公司治理（ESG）理念的共识提升，可持续概念在企业经营管理中越发重要，企业纷纷将作为“碳排放大户”的供应链纳入自身的可持续发展计划中，力图逐步打造透明、绿色、可循环的零碳供应链，供应链可持续建设变为企业的必修课。

整体职能人才需求

供应链新特点催生人才新缺口 数字化冷却部分基础岗

技术及应用场景的持续创新、管理理念的不断迭代推动了供应链旺盛的人才缺口。从热需行业来看，电商行业、医药大健康行业、物流行业、零售业等自身链路长、供应商网络复杂的领域人才需求最为旺盛，这些行业的供应链在如原材料计划采购、库存管理、物流仓储及配送等多环节都留有可持续优化的发展空间。

供应链规划和战略、供应链技术和数字化转型、采购及供应商管理是目前供应链的热需方向。从具体岗位而言，供应链规划、供应链数据分析、数字化供应链项目经理、全球供应链管理、可持续供应链经理、采购总监等岗位释放出较多缺口，中高层管理岗的需求更为显著。

数字化的深入发展使供应链部分环节的人才需求有所降温。在供应链计划环节，库存管理和需求规划可依托多端数据共享与大数据分析获取更精准的需求预测，部分岗位需求有所缩减；而在物流环节，基层工作自动化的步伐也在一定程度上取代了一些基层非技术岗位的缺口。

人才缺口：

采购板块：供应链规划、供应链数据分析、全球供应链管理、可持续供应链经理、数字化供应链项目经理

人才来源：校招内部培养、跨行业人员流动、海外人才引进



科锐国际业务副总监
毛宇 先生

热门职位薪酬及跳槽涨幅

采购/供应链



供应链总监



100-200万

15-25%

计划总监



60-100万

15-25%

采购总监



60-100万

15-25%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

供应链职能薪酬趋势平稳发展，板块平均跳槽薪资涨幅达10-20%之间。大供应链方向薪资涨幅最为可观，最高可达30%，采购职能跳槽涨薪幅度也较高，平均可达25-30%。

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+	1000	1200	1500	800	1000	1200
总监	Director	8+	600	800	1000	400	600	800
采购								
采购副总裁	Procurement Vice President	10+	800	1000	1200	600	800	1000
采购总监	Procurement Director	8+	600	800	1000	400	600	800
采购高级经理	Senior Procurement Manager	5+	250	400	500	200	300	400
计划								
计划总监	Planning Director	10+	600	800	1000	400	600	800
计划高级经理	Senior Planning Manager	5+	250	400	500	200	300	400
仓储物流								
仓储物流总经理	General Manager of Storage and Logistics	10+	800	1000	1200	600	800	1000
仓储总监	Warehouse Director	8+	500	600	800	400	500	600
物流总监	Logistic Director	8+	500	600	800	400	500	600
生产								
生产运营总经理	General Manager of Production and Operation	8+	600	800	1000	400	600	800
生产总监	Production Director	8+	500	600	800	400	500	600
质量总监	Quality Director	8+	500	600	800	400	500	600

备注:

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

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



信息化/数智化

职能趋势

数字化转型重智能提效 大模型撬动新可能

中国的数字经济规模在 2023 年已迈过 50 万亿大关。在经年累月的产业数字化发展下，以 5G、云计算等为代表的新一代信息技术与硬件基础设施已在中国的各行各业全面铺开，数字化转型已拥抱千行百业。数字化转型在中国呈现两头开花的全盛态势：一方面，专注于数字化转型基层技术与解决方案的服务型互联网企业近年来发展迅速，而在应用端，各地区、各行业龙头企业不断推出区域及行业数字化转型典型案例与通用服务平台，助力更多行业、更多中小微企业踏上数字化转型之旅。

与此同时，数字化转型不仅向外延展，更深入推进。企业已不仅仅止步于简单的“上云”与基础的信息化，纷纷进入转型的下一个阶段，如何通过数字化转型真正提升业务效率成为该阶段的重要课题，而不同行业关注重点各有侧重：中国第二产业的产业数字化占比连年攀升，作为经济命脉所系，制造业企业聚焦生产端口，通过数字孪生工厂、透明车间的打造全面推进数字化转型，生产效率不断提振。而自带数字化基因的服务业在 2022 年已有近 50% 的产业数字化渗透率，众多三产企业借助云端数据的打通与沉淀，持续优化终端用户体验，打造以用户为中心的全流程服务体系。

而新兴技术的发展也悄然为数字化转型打开了新的大门。2023 年，以 ChatGPT 为代表的 AI 大模型应用横空出世，给各行各业的数字化转型带来了应用场景的更多可能性。目前，已有多行业的头部企业带头深耕并陆续发布行业通用大模型，探索 AIGC 对特定行业的深度赋能，其有望成为企业数字化转型的新加速器。

数字化转型之路永无止境。伴随前沿技术的不断革新，数字化转型将与技术共生，企业也将向更智能、更增效的转型阶段迈进，持续释放人才需求。

整体职能相关人才需求

转型掌舵者仍是热需 AI 孕育人才新风口

信息化/数智化的人才缺口保持稳定，但涌现的新热点驱动热需岗的新动向。首先，企业对数字化转型高阶人才求贤若渴，越来越多的企业意识到单独设立数字化转型一号位的必要性，能够把握企业转型方向、紧抓阶段性转型重点的首席信息官或首席数字官岗位缺口仍显著。同时，架构层核心技术的搭建与完善对企业数字化转型的成功与否至关重要，不同行业持续释放云解决方案专家、系统架构师等核心技术岗位缺口。此外，大模型风光入场，企业无一不抓住机遇，试图将大模型当作撬动新一轮转型的支点，纷纷热招 AI 算法、大模型技术专家等岗位，招聘热度居高不下。

人才缺口：信息安全专家、大模型技术专家、算法专家

人才来源：国内大型科技公司及头部企业



科锐国际业务高级总监
朱冬琴 女士

热门职位薪酬及跳槽涨幅

信息化/数智化	首席信息官	信息安全专家	云解决方案专家
	 80-150万  持平	 60-100万  5%	 60-100万  5%
	大模型技术专家	AI算法专家	系统架构师
	 80-120万  20%	 60-100万  20%	 50-80万  持平

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

信息化/数智化薪酬趋势较为平稳，今年普遍在0-10%左右徘徊。大模型作为转型新风口，相应人才涨薪幅度略有上调。受市场环境影响，人才跳槽薪资期望较前几年趋于冷静客观，会接受平薪甚至降薪跳槽。

职位薪酬信息 — 信息化/数智化

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
CTO	Chief Technology Officer	15+	1000	1200	1400	500	700	1000
CIO	Chief Information Officer	15+	800	1000	1200	500	700	1000
首席数据官	Chief Data Officer	15+	1200	1500	1800	900	1200	1500
首席架构师	Chief Software Architect	15+	900	1200	1500	600	800	1000
高级架构师	Senior Software Architect	10+	400	600	800	300	500	700
算法专家	Algorithm Expert	10+	500	800	1100	400	600	800
技术总监	Technical Director	10+	400	600	800	350	500	650
大数据专家	Big Data Expert	10+	800	1200	1500	550	750	950
信息安全专家	Information Security Expert	10+	500	700	1000	350	500	600
解决方案专家	Solution Expert	10+	500	650	800	350	500	650
云计算工程师	Cloud Computing Engineer	5+	400	550	700	350	500	650
测试专家	Testing Expert	5+	400	600	800	350	500	700
IOT/物联网架构师	IOT Architect	5+	500	700	1000	350	500	700
高级产品经理	Senior Product Manager	5+	400	600	800	350	500	650
SAP咨询顾问	SAP Consultant	5+	300	450	600	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

CAIDAO才到

让企业与人才沟通变得简单

中国品牌

才到云基于“云计算”与“移动化”技术，创新“B2B2E模式” (Business To Business To Employee)，让企业与人才的沟通变得简单。致力于帮助

优秀企业在**人力资源合规**、**人力资本数字化**和**员工敬业度**等方面持续改进和创新。

人事云

招聘管理
用工管理
培训管理
人才管理
绩效管理
积分管理
成长记录

全员参与云

员工自助
经理自助
HR看板
经营看板
候选人自助

招考云

报名管理
招聘配置
在线笔试
在线面试
专项服务
数据统计

干部云

干部主数据
干部纪实
干部任免
重大事项报告
数字档案
全文搜索
干部情况统计

协同云

权限管理
表单管理
流程管理
报表中心
公告平台
消息中心

才到云，倡导“轻咨询+系统+服务”模式，发起ABCDE+伙伴生态圈，全面拥抱合作伙伴，通过与生态伙伴的专业分工，为客户提供精准可落地的最佳实践方案。

才到inside & 才到connect

才到721原则

才到ABCDE+ 生态伙伴



扫码深入交流（备注“15”，更快通过）

才到云人事管理系统(复杂报酬/假勤/核心人事及主数据)

www.caidaocloud.com





科锐国际业务总经理
史惠 女士



科锐国际业务总经理
罗鹏 先生

大湾区

区域趋势

湾区协作如日方升 新型制造业交出优秀答卷

《粤港澳大湾区发展规划纲要》的颁布即将迎来第五个年头，五年以来，大湾区产业发展日新月异，板块协同创新成绩喜人：在世界知识产权组织(WIPO)发布的全球创新指数排名中，“深圳—香港—广州创新集群”的创新指数已连续四年位列世界第二；根据大湾区内地9市2023年前三季度GDP发布的成绩单来看，深圳、广州已经超越2万亿元，佛山有望超越万亿元，多个城市GDP相较去年同期增长超过4%，粤港澳大湾区正向着规划纲要中“建成国际一流湾区和世界级城市群”的目标不断迈进。

制造业一直以来是大湾区的支柱产业。今年，大湾区的传统制造业与新型制造业人才市场呈现冰火两重天局面，充分体现了大湾区制造业正在科技化、智能化、数字化的道路上快速推进，虽筚路维艰，但义无反顾。

伴随近年来广东大力实施“广东强芯”工程，大湾区的半导体及集成电路行业焕发生机，目前，湾区致力于打造覆盖设计、制造、封测等环节的全产业链，在晶圆制造工艺、FPGA、DSP、数模混合芯片、模拟信号链芯片、射频前端、EDA工具、关键IP核等领域完成了突破，特别是在芯片制造领域，大湾区已经成为必争之地，截至目前大湾区已有4座12英寸晶圆代工厂，半导体制造设备人才、晶圆制造与加工工艺类人才需求激增。而作为大湾区最具竞争力的核心产业之一，新能源汽车及智能网联驾驶产业集群布局完善，如今大湾区主流车企的人才招聘也从传统机械硬件类人才转变为与新能源汽车发展适配的汽车“三化”人才。新能源赛道近年来热度不断攀升，2023年，仅深圳一地就有超万家储能企业，而随着新进玩家不断涌入赛道，如今很多企业面临产能过剩的困境，市场情绪也变化明显，上半年候选人同时收获多个优质offer、或跳槽涨薪幅度达50%的情况屡见不鲜，但下半年赛道内企业就有冻编甚至人员优化的情形出现，行业的大规模洗牌即将到来，只有具备核心技术与市场优势的企业才能长存。

数字经济与国际化成为发展双翼 全新人才缺口应运而生

在产业数字化加速发展的同时，数字产业化也已成为驱动大湾区发展的新引擎。作为中国数字经济最为活跃的城市群之一，湾区数字化基因已深入各产业，衍生出多领域的数字化人才缺口：在人工智能和大数据领域，有技术和研究背景的数据科学家、数据工程师、机器学习工程师、算法工程师成为主流需求；在云计算和物联网方面，架构师、云系统工程师、物联网工程师、解决方案架构师的岗位缺口逐年扩大；而在作为金融领域数字产业化代表的金融科技板块中，金融科技工程师、风险分析师、信息安全专家、合规专家等需求也持续增加。

与此同时，大湾区企业也继续在打造世界级湾区的路上砥砺前行，作为连接世界的新增长极，湾区企业出海持续提速。随着“出海”、“寻找新增长曲线”等词的热度攀升，出海企业的类型百花齐放，消费类电子、智能家居、新能源及新能源汽车、新消费、互联网等纷纷找寻更为开阔的终端市场。同时，如今的出海已不仅仅拘泥于产品的营销与销售端，通过海外建立研发中心或生产工厂以降低成本、贴近市场、获得当

地人才和技术也不再只是头部企业的特有出海战略，而成为越来越多中小型企业跨出国门的核心策略。人才需求也随之升级，与之前人才缺口集中于海外营销不同，现今，出海企业的人才需求逐渐成梯队，具有国际化背景的项目管理人才、基建设计与管理人才、工厂运营与技术人才、高精尖研发管理人才及人财法等职能支持人才都变得炙手可热起来，企业也越发重视自身的全球管理能力和文化融合能力。

大湾区企业持续创新前行的动力离不开区域内创新生产要素的活跃。近年来，大湾区不断加大基础研究投入，引进设立多所国际国内领先的科研院所与研究机构，为企业研发创新提供了坚实的平台；同时，湾区的产业引导基金设立呈井喷态势，已成为推动产业升级高质量发展的重要抓手，引导基金的投长期价值、投硬科技导向更为攻克前沿科技难关的企业注入强心剂。在完善的产投政策与金融保障机制之下，大湾区将在打造新创新增长极的路上持续引领，也会有更多高素质人才与湾区一同创造未来。

重点行业人才需求

智能终端

湾区智能终端发展向好 机器人等热门板块蓄势待发

受益于大湾区本身较为完备的电子制造产业链，近年来，智能终端板块在湾区已取得了长足的发展。伴随着持续的消费升级，消费者对智能终端产品日益个性化、智能化的需求为智能终端领域带来了源源不断的创新动力，而大湾区电子制造领域对于传感器、芯片等零部件的不断迭代升级进一步助推智能终端的发展势头。

智能终端作为一个较为宽泛的终端概念，囊括了众多产品线与丰富的使用场景。智能手机、智能电视板块目前进入存量市场发展阶段，板块热度有所下跌，而智能教育硬件、智能机器人、智能无人机板块热度高涨：智能教育硬件的各个厂商以独有内容与AIGC技术作为企业护城河，通过对教育平板产品线的维护与升级，发展势头正旺；智能机器人得益于其广泛的应用场景，备受业内资本青睐，未来，业内企业仍将继续发掘更多落地可能性；而智能无人机板块在行业新规的颁布后也将进入有序且深入发展的新阶段，带来更多人才需求。

从企业端来看，尽管在消费指数回暖的大背景下，行业整体销量有所回振，但企业纷纷持谨慎态度，继续保持着降本增效的主策略。同时，企业在现有产品的基础上不断开拓海外新市场，加大出海业务，提升企业产品的市场覆盖度，挖掘利润增长新空间。

高端研发岗位缺口持续 企业重视人才保留

热门板块持续催生人才缺口，分板块来看，智能教育硬件、智能机器人、智能无人机板块人才需求最为显著：其中，智能机器人板块中对于如slam算法、规划控制算法方向的算法人才有持续需求。而智能手机、全景相机等带影像的智能硬件产品线对影像方向的岗位存在一定缺口。总体而言，板块对于软件、硬件、算法、影像等各方向的高端研发人才有更为旺盛的需求，而对于基础类的工程师岗位则需求相对饱和。

不少企业在人才保留方面作出了新努力。在提供常规的 10–30% 涨薪幅度之外，企业为高潜人才提供明确的涨薪制度与职业晋升路线规划，如根据人才自身发展方向提供专业技术通道或技术 – 管理晋升双通道，同时也尽可能保障人才的工作生活平衡性，提升企业对心仪候选人的吸引力。

人才缺口：软件、硬件、算法、影像方向的高端研发人才

人才来源：同类型公司

金融

风控与硬科技变关键 企业发展态势各不同

受宏观经济影响，大湾区的金融板块呈下行态势，但少数板块热度渐涨。一方面，金融风险防范愈发受到重视，2023 年 11 月，中国人民银行发文重申“有效防范金融风险 牢牢守住不发生系统性风险的底线”，金融机构需要重点关注资金流向及其安全性与稳健性，金融风险控制成为各金融机构的运作关键之一。同时，大湾区金融业实体经济主引擎的作用更为明显，作为粤港澳大湾区的重点行业之一，金融板块对新能源、高端硬科技等对宏观经济发展有战略作用的行业投资逐渐升温，越来越多的金融机构着手开发硬科技领域投资产品，在政策东风下共同引导社会资金向价值、向长期流动，硬科技投资板块趋热。

湾区金融行业整体人才需求也随之下滑。国央企在此特殊时期发挥了一定的宏观调控作用，金融助推剂作用明显，在经济下行时期其积极进行产业投资、支持产业发展，投资方向朝着国家战略、长期价值倾斜，内部投资相关人才缺口因此有所扩增；而民营金融机构纷纷寻找新增量市场，积极出海战略孕育了海外各类金融人才的缺口。

投资岗与海外岗成热门 传统大热领域热度不再

从不同企业的人才需求来看，国央企不同方向投资力度的增大带动了投资人才需求的上涨，投资总监、投资经理岗位较为热门；而民营企业在海外的开拓催生了海外金融人才热，海外财务、海外资本运作方向均有需求释出，以 CFO、财务总监、资本运作负责人等岗位为主。

从不同板块而言，投融资对硬科技领域的偏好催生了板块投资人才的热度，新能源投资、硬科技投资方向的投资总监、投资法务总监缺口旺盛。以往伴随企业上市步伐大热的 IPO 板块今年热潮不再，相关岗位渐趋降温；而作为金融体系重要部门的传统银行业盈利空间受限，岗位需求集中在与业务直接挂钩的前台业务岗，如业务经理、财富管理经理等，中后台岗位需求下滑，贷后风控岗位缺口较为平稳；消费金融、互联网金融板块热度也有所下行，人才需求有所饱和。

出于成本考量，目前企业的招聘形式仍以自招为主。为了招揽关键人才，有实力的成长型企业、成熟型企业往往在提供具有吸引力的薪资待遇的同时，为候选人配置就近异地办公的灵活办公方案，也会在商业保险、住房补贴、探亲补贴等方面为候选人提供优渥补贴。

人才缺口：投资总监、金融风控经理

人才来源：投资总监-PE/VC 机构、会计师事务所

金融风控经理-消费金融、互联网金融、互联网银行等

新能源

新型储能成大热板块 海外市场多点布局

在陆续出台的新能源产业政策东风下，大湾区的新能源产业已有长足发展。广东珠海新能源中下游产业链企业云集，储能、光伏及下游应用企业发展势头强劲；2023年12月，广州花都发文，计划引进培育新能源产业龙头企业，目标打造光伏、储能、氢能三个千亿级产业集群，湾区新能源产业集群的建设如日中天。

新能源产业作为实现全球可持续发展目标的能源转型必经之路，是各国争相发展的核心产业。伴随前几年各赛道玩家纷纷蜂拥而入，目前，新能源多个板块面临重整或洗牌，但整体发展步伐并未停歇。在可再生能源发电装机量持续上扬的影响下，新型储能板块迎来发展的春天；作为重要应用端的下游产业，新能源汽车市占率日益提升，发展势头强劲；而光伏与锂电在产能与技术路线纷争等因素制约下，行进步伐有所迟缓。

同时，新能源行业已在中国积累良好的发展基础，越来越多的企业将目光投向更广阔的海外市场。光伏、储能等核心中游制造类企业持续在东南亚布局完整工厂与生产线；而随新能源汽车一同出海的动力电池公司跟随车企版图布局，重点进军德国、法国等欧洲主要市场及北美市场，在海外多点开花。

海外需求持续旺盛 稀缺岗位待遇优渥

目前，湾区新能源行业的国内人才需求主要由储能板块释放，其中，生产制造职能经理级以上岗位需求较为旺盛，而光伏、锂电领域人才缺口保持平稳。但海外需求便是另一番景象：新能源各板块都在加速出海，持续催生行业海外建厂方向的总体人员需求，海外厂务、海外工厂运营高端人才紧缺。

从不同成长阶段的企业需求而言，新设业务、新晋公司的蓬勃发展孕育了大量人才缺口，大型成熟型公司的新设业务或新建基地、新成立的成长期公司人才需求普遍旺盛，而传统业务板块人才需求下滑。

新能源行业企业目前的人才待遇较为可观。行业普遍提供优于市场平均水平的薪资水平，有上市计划或已成功上市的企业会同时提供股权激励，浮动奖金发放也较为慷慨。同时，由于高精尖人才的稀缺，大多数企业开始注重人才培养，部分紧缺职能会配备完备的培训方案与较大的职级晋升空间。

从不同企业而言，成长型企业往往给予候选人更高的职级提升及股权等激励政策，其所处赛道的优质性和发展潜力成为吸引人才的一大优势；而成熟型企业胜在稳定的资金实力与良好的发展平台，企业多给人才提供更具有吸引力的薪资涨幅，其自身的行业知名度也是招揽人才的重要背书。

人才缺口：储能公司生产制造管理人才、派驻海外建厂人才

人才来源：同行挖猎、电子/半导体/汽车行业人才转行

新能源汽车

湾区加速新能源汽车产业升级 出海成为车企必答题

伴随新能源汽车购置税继续减免、终端充电桩布局优化方案等利好政策出台，已是大湾区优势产业集群之一的新能源汽车产业发展势头持续强劲，大湾区内，比亚迪、广汽埃安等链主企业集聚发挥主导作用，带动区域内产业集群上下游布局的完善与优化，湾区新能源汽车的发展箭在弦上，各企业加快自主品牌的建设，同时加大海外布局，纷纷以在海外建立销售分支、建立海外完整工厂线等方式在国际舞台上大展身手。从不同企业来看，目前，国央企的发展态势较为稳定，深耕自有优势板块；外资企业的新能源汽车布局较为迟缓，部分外企消极应对，已有裁撤动作，而合资企业陆续调整经营战略，多与自主新能源汽车品牌联手、或推出独立品牌等方式加速进入新能源汽车赛道；成熟型民营企业也更聚焦于业务，一些见效甚微的边缘业务线面临裁撤局面；而初创企业目前更为困难，新能源汽车造车准入门槛的提高使新玩家入局的难度进一步增大。

海外各方向岗位缺口持续 智能网联热度依旧

受终端消费市场影响，湾区新能源汽车的人才招聘并未有预期中的火爆，但面对渗透率维持低位、购买潜力无限的无垠海外市场，车企纷纷加速海外布局，海外板块因而成为人才招揽的宝地，各企业设立的海外销售公司、海外工厂释放出蓬勃的岗位缺口。海外销售公司内部，大区经理岗、渠道拓展岗、品牌及市场岗的经理级以上人才持续热需；海外工厂内部，厂务、工艺工程师、设备工程师等经理级别以下岗位缺口明显，企业主要通过招揽当地人才的形式填补该类岗位缺口。与此同时，新能源汽车的“智能化”基因继续催生智能网联板块人才缺口，智能驾驶、智能座舱类岗位持续火热，算法、开发及产品的总监级别以下岗位缺口坚挺。但国内销售类、生产制造类、整车研发类、三电研发类岗位目前岗位缺口有所饱和。

成熟型企业人才招引方式自主性更强，以校招、自主培养为主，愿意在有发展潜力的年轻人才身上投入培训与教育成本，从内部培育人才；而成长型企业多以成熟型企业作为育人标杆，瞄准头部企业的优质候选人进行定向挖猎。

人才缺口：海外大区经理、海外渠道拓展、海外品牌及市场、造型岗

人才来源：头部企业、造型岗 - 从日本、德国等汽车产业发达国家引入

芯片制造

湾区芯片制造成后起之秀 制造人才缺口明显

掌握芯片制造核心技术是达成半导体产业链自主可控目标的重中之重。一直以来，作为中国半导体终端最大的消费市场，大湾区的半导体设计环节较为发达，但芯片制造优势并不突出。近年来，大湾区着力补链强链，大力投资芯片制造领域，力图补齐产业链的核心环节，着力成为中国芯片产业的发展第三极：国有基金、大型国企及民营资本纷纷布局，截止 2023 年 9 月，区域内共将陆续迎来四座 12 英寸晶圆厂，产品覆盖存储芯片、逻辑芯片、模拟芯片、功率器件、第三代半导体等各种器件类型，芯片厂人才需求继而喷薄而出，且随着更多先进晶圆厂的落地投产，相关岗位缺口仍将持续。

总体来看，由于湾区芯片制造正在飞速发展阶段，因此向外释放了大量人才需求，人才市场热度居高不下。掌握核心专业技术的生产制造类工艺及设备人才需求最

为显著,而与生产制造息息相关的厂务建设类、智能制造系统类岗位需求紧跟其后。从需求具体部门而言,工艺制程部门、计算机集成制造(CIM)部门、厂务建设部门人才需求集中,生产制造设备及工艺各个主要环节均存在旺盛的岗位缺口。从需求人才类型来看,有“掌舵者”作用的中高层管理岗以及有技术壁垒的专业技术专家岗最受企业青睐。

高级管理与技术专家需求火热 内资人才招揽形式多样

得益于完善的培训体系与成熟的生产技术,外资企业往往以校招联合内部培养来招揽有潜力的年轻候选人,高校对口专业的应届毕业生或其他行业的对口人才成为主要人才池。而内资企业内部体系与项目成熟度较低,因此,其更青睐于从成熟的半导体制造厂精准招引一批具备一定生产制造经验或综合管理经验的工程师及管理層,以指导自身生产工艺及量产项目。待企业自身量产工艺跃升至成熟阶段后,才会选择以内部培养为人才招揽的主要方式。

湾区芯片制造企业纷纷加大人才吸引和保留力度。在薪资待遇方面,为抓住核心人才,企业为工程师及以上人选提供至少 30% 的薪资涨幅,而经历核心岗位流失的头部企业也会通过薪资普调等方式提升企业内人才的留存度;在发展晋升方面,芯片制造企业目前纷纷为候选人描绘出从工程师到高级经理的职业发展路径,以职业晋升的透明度与明确度提高企业的人才向心力;此外,提供食宿、购房及人才补贴、子女教育、长期激励等已成为越来越多企业吸引人才的常用举措。

人才缺口: 中高层管理岗、专业技术专家岗

人才来源: 中高层管理岗 - 内部培养; 专业技术专家岗 - 海外引进

鞋服零售

企业“稳”字当先 零售进入新消费时代

2023 年下半年以来,社会消费品零售总额同比增速缓慢爬升,中国的零售市场逐渐迎来复苏的春天。零售企业持续聚焦核心业务,裁撤亏损或非核心业务线。新消费风潮引领下,越来越多的企业转战线上,开拓线上消费新模式。在“Z 世代”消费者成为市场主力军后,中国的零售市场在数字化技术的支撑下全面迈入新时代:新产品不断涌现,以满足消费者各领域的多样化、个性化需求;产品营销渠道也不再拘泥于线下实体门店,越来越多的零售企业深入打造线上线下融合的体验式消费,同时围绕消费者常用社交工具及内容平台建设全渠道产品宣传矩阵;产品营销内容的边界也持续扩大,以产品功能为核心,用品牌理念与情感传递打动消费者成为零售企业如今品牌建设的中中之重。

长时间的疫情同步培养了大众的健康意识。今年以来,伴随消费市场复苏步伐,新消费领域的户外和运动板块正向增长,越来越多的消费者愿意为健康买单,“健康消费”成为新名词。

线下岗位需求下滑 产品与品牌端撬动新消费

零售端人才缺口呈收窄态势。新消费时代下,大众消费习惯已悄然发生改变,线下零售岗位需求收缩,实体渠道门店拓展、线下销售等职能趋于饱和,而新消费板块释放

出一定人才缺口。同时，产品内涵的丰富度越发影响消费者的最终购买决策，企业更为重视产品品牌、产品设计及品牌理念的传达，品牌营销板块、产品板块的人才需求保持旺盛，产品设计负责人等岗位受到企业青睐。在人才招揽方式上，成熟型企业目前更偏好内部培养，如通过校招途径填补人才缺口。

人才缺口：产品设计相关人才

人才来源：海外人才引进及自主创业者

供应链

供应链管理重要性不言而喻 新能源释放供应链人才缺口

随着近年来“黑天鹅”事件频发与全球贸易争端持续，供应链管理变得愈发关键，越来越多的企业意识到，拥有一条有韧性的、可持续发展的供应链是持续经营的重要抓手。如何保障企业从原材料采购、产品生产、流通到消费的全流程畅通，是如今企业无法绕开的管理核心问题。而目前，终端消费市场对于供应链的要求已不仅仅是最终产品递送的时效与产品自身质量，随着 ESG、可持续等话题的热度升温，众多企业将打造从端到端、“负责任”的产品供应链提上日程。

供应链职能人才市场的热度与行业产销直接相关，目前，采购及供应链岗位缺口主要由新能源产业释放，新能源企业的扩产扩能迅速带动了供应链职能人才的火热。从具体岗位来看，供应链中高级管理岗需求火热，该岗位需要保障产品整体供应链运作的流畅与稳定，与降本增效密切相关的供应链数字化岗位也缺口持续；而作为供应链起始环节的采购高端岗也持续释放需求，如何结合上游原材料价格波动情况，在原材料供货及时性与存货合理性之间作出最佳抉择，是该岗位的核心工作任务。与此同时，新能源企业的厂房扩建步伐带动了厂房驻场采购人员的需求。

人才缺口：新能源采购专家、新能源物流专家、供应链可持续专家

人才来源：风能、氢能、光伏、锂电池及锂电设备等新能源企业；成熟大型制造业企业，如传统汽车及配件、家电、火力煤炭等

信息化/数智化

数字湾区建设加速 各行各业抢抓数字化机遇

2023年9月，广东省政府印发《“数字湾区”建设三年行动方案》，在政策端进一步助力大湾区成为数字化程度最高的世界级一流湾区。大湾区内，各行各业的数字化转型仍在持续进行。供应链数字化、营销数字化、人财法的数字化依旧是数字化转型的热门板块。同时，在 AIGC 的快速发展下，更多企业开始思考 AI 进一步赋能业务腾飞的可能性。分产业来看，自带数字化基因的服务贸易、金融等数字化先导产业的转型更为深入，而如制造业等传统产业在人工智能、大数据、云计算等多样化的数字化技术加持下也展翅腾飞。

受行业自身特点的影响，各行各业的转型重点各异：制造业继续聚焦生产环节的迭代升级，不断提高生产效率；而服务业继续贯彻以客户为中心的全流程用户运营体系，持续提升用户体验；零售业则基于自身供应链较长的特点，专注于供应链的精细化及高效化管理。从企业角度而言，大型国央企、成熟型企业全面铺开数字化布局，更看重数字化转型能带来的长期收益；而初创型及成长型企业更看重数字化转型的投入产出比，多从易出成效的营销端和供应链端切入，转型的推进也更多取决于短期效果的优劣。

各方向人才需求持续 不同层级皆有缺口

信息化/数智化人才需求持续火热。从板块来看，自带数字化基因的电子商务、金融科技、智能制造类行业企业对信息化/数智化人才有最为旺盛的需求。同时，依托较为丰裕的资金链与产业版图，国央企及大型跨国公司也持续释放信息化/数智化的热招岗位。从职能板块来看，财务、人力资源、供应链、营销等领域的数字化人才缺口较为明显。

从领域而言，一方面，与更深入迭代的数字化相关的 AIGC、云计算、大数据、机器学习、区块链、物联网等新兴领域技术人才都有一定缺口，各类新兴技术方向工程师、架构师、科学家及专家岗位需求均较为火热；从另一方面而言，IT 信息化阶段作为企业数字化的必经之路，目前仍有如财务系统架构师、营销系统架构师等核心岗位人才需求释放。从层级来看，各个职级的专业技术人才都是领域内的热需。

企业在招揽人才方面各有优势。初创企业围绕成长型主基调，为候选人提供股权激励、限制性股票等长期激励计划吸引人才；而中小企业受益于更小的规模和更高的弹性，以更轻松活跃的企业文化获得人才青睐；大型企业成熟且完善的培训计划与职业晋升通道形成了一定的人才向心力；而跨国企业的全球化色彩是其吸引人才的独到之处。

人才缺口：首席数字官、数据科学家、数据工程师、数据分析师、数据架构师、数据产品经理、数据治理专家

人才来源：一线互联网公司以及大数据公司

人力资源

国内人资热需行业更迭 企业出海撬动海外新需求

湾区人力资源职能的发展仍呈收缩态势。全球经济持续走低，企业的成本投入优先级也随之更替，企业有限的资金与精力都向业绩增长相关板块倾斜，总体而言，主要发挥支持职能的人力资源岗需求有所下滑。

从热需行业来看，前几年火热的新能源及新能源汽车行业、互联网行业进入调整期，国内的人力资源岗位需求已趋于饱和，而电子制造、消费品随市场的缓慢复苏释放出一定岗位缺口。从职能上来看，虽薪酬与福利岗、绩效岗、人力资源总监级别岗需求在部分行业仍处于高位，但企业今年的招聘预算发挥空间大大受限。

但与此同时，伴随中国企业的出海迎来新周期，无论是已有全球化或跨境业务、已在出海赛道上有一定耕耘的企业，还是积极拓宽发展路径、寻求海外市场突破的新晋出海企业，都在积极寻找与跨境业务相关的人才，海外人才缺口巨大，企业往往通过招揽海外候选人以补齐自身出海业务人才缺口。出海的热需人力资源职能依旧围绕在海外招聘、海外人力资源业务伙伴(HRBP)、及全球化薪酬福利(C&B)方向，其中，三大职能候选人的核心能力画像各不相同：海外招聘岗的海外资源获取与海外渠道拓宽能力、海外 BP 岗的出海市场本土化了解程度、全球化薪酬福利岗对不同国际市场薪酬福利及文化制度的掌握娴熟度，这些都成为出海企业是否能在人力资源搭建方面取得先机的重中之重。

人才缺口：海外 BP、海外招聘、全球化薪酬福利岗

人才来源：海外人才引进

热门职位薪酬及跳槽涨幅

智能终端



结构总监

60-100万
10-30%

硬件工程师

30-80万
10-30%

软件工程师

30-80万
10-30%

影像总监

100-300万
10-30%

研发总监

100-300万
10-30%

Slam算法工程师

40-100万
10-30%

路径规划算法工程师

40-100万
10-30%

金融



CFO

100-300万
15%

财务分析总监

50-90万
15%

法务总监

80-120万
20%

贷后风控经理

35-50万
15%

对公客户经理

20-40万
15%

财富管理区域负责人

50-100万
20%

新能源



生产/制造总监

50-80万
20-30%

厂长

70-100万
20%

工厂总经理/运营总监

80-150万
15-20%

海外建厂

100万以上
20-30%

新能源汽车



海外销售/渠道

40-60万
20-30%

海外服务

30-50万
20%

海外HRBP

25-50万
20%

智能座舱

50-100万
15-20%

芯片制造



刻蚀/光刻/扩散/
薄膜-工艺/设备总监

150-250万
30-80%

IE工业工程师

30-80万
30-50%

PIE工艺整合总监

150-250万
30-50%

厂务技术专家

60-80万
30-50%

MES系统经理、总监

80-200万
30-80%

CIM/MES系统经理

80-120万
30-50%

CIM系统技术专家

60-100万
30-50%

鞋服零售



品牌总监

60-120万
5-10%

服装设计总监

60-200万
5-10%

鞋设计总监

60-180万
5-10%

配件设计总监

50-120万
5-10%

产品企划总监

60-150万
5-10%

渠道拓展总监

70-120万
5-10%

供应链



采购经理

30-50万
15-20%

采购总监

80-120万
20-30%

供应链总监

100-150万
20-30%

供应链可持续总监

100-150万
20-30%

供应链VP

180-300万
20-30%

信息化/数智化



首席数字官

150-300万
10-20%

首席AI官

200-350万
10-20%

数字化转型负责人

100-300万
10-20%

数字化平台架构师

80-150万
10-20%

数字化咨询专家

50-100万
10-20%

产品经理

40-80万
10-20%

大数据开发

40-60万
20%

信息安全

40-60万
10-20%

人力资源



全球化C&B

80-150万
20%

Overseas HRBP

70-150万
10%

海外招聘专家

50-100万
10%

HRD

60-150万
0-10%

CHO

150-300万
-10-0%

绩效专家

60-90万
20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

湾区的智能终端板块整体薪酬保持平稳，普遍涨薪幅度维持在0-10%之间，候选人信心与往年相比有所减弱。算法板块异军突起，跳槽薪资涨幅可达10-30%。

大湾区金融板块跳槽薪资涨幅稳定在10-20%左右，在宏观经济下行周期背景下，候选人纷纷降低了自身跳槽薪资期望，挑选企业时的考虑要素更为综合。

湾区新能源仍在如火如荼地发展，地区行业人才薪资跳槽涨幅可达20-30%，行业内候选人也普遍保持乐观。从热门板块来看，派驻海外建厂方向的职位涨幅最为明显，企业对海外方向人才求贤若渴；而储能板块的生产制造职能缺口也较为显著，总监及以上级别的高级岗普遍可有超20%的薪资涨幅配以长期激励政策，而总监以下级别的中高级岗薪资涨幅可达30%。

湾区新能源汽车的薪资涨幅较为平稳，平均跳槽薪资幅度在0-10%之间。而车企在海外的多点开花拔高了海外候选人的薪资涨幅，海外岗位跳槽薪资幅度更高，可达25-30%。

湾区芯片制造正在飞速发展，区域板块人才的平均跳槽薪资涨幅均超过30%，候选人信心普遍维持在高位。其中，IE工业工程师、PIE制程整合工程师、PE工艺工程师等核心技术岗涨幅可达50%，有个别企业为招揽人才，甚至为头部企业的核心岗位提供翻倍的涨薪幅度。

地区鞋服零售的薪酬并未有明显的涨幅，候选人普遍以平薪或不高于10%的涨薪达成跳槽。

供应链越发受到重视，板块内热需岗位的跳槽薪资涨幅可达20-30%，而如供应链可持续、供应链数字化等热门方向的专家及以上中高级岗薪资涨幅则更为可观。

而信息化/数智化板块的薪酬情况较为平稳，跳槽涨幅普遍维持在10-20%之间；但随各行各业对数字化的持续需求，尽管今年许多企业纷纷采取人员优化等降本增效的举措，板块人才缺口依旧旺盛。

湾区国内人力资源职能岗薪资水平保持稳定，候选人跳槽偶见降薪情况，而海外热度攀升，海外岗目前均有10%左右的薪资涨幅。

职位薪酬信息 — 智能终端

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
结构工程师	Mechanical Engineer	5	300	400	500
结构专家	Mechanical Expert	10+	600	800	1000
结构总监	Mechanical Director	10+	800	1000	1200
硬件工程师	Hardware Engineer	5	300	400	500
硬件专家	Hardware Expert	10+	600	800	1000
硬件总监	Hardware Director	10+	800	1000	1200
软件工程师	Software Engineer	5	300	400	500
软件专家	Software Expert	10+	600	800	1000
软件总监	Software Director	10+	800	1000	1200
影像工程师 (驱动、tuning)	Camera System Engineer (Drive, Tuning)	5	300	450	600
影像专家	Camera System Expert	10+	600	800	1000
影像总监	Camera System Director	10+	800	1000	1200
研发总监	R&D Director	10+	1000	1500	2000
Slam算法工程师	Slam Algorithm Engineer	5	500	700	900
路径规划算法工程师	Path Planning Algorithm Engineer	5	500	700	900

职位薪酬信息 — 金融

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
CF0	CFO	15+	1000	2000	3000
财务总监	Finance Director	10+	600	1000	1500
投资总监	Investment Director	10+	500	800	1000
法务总监	Legal Director	10+	800	950	1200
融资总监	Finance Director	10+	500	800	1000
财务BP	Finance BP	5-8	300	600	800
财务分析总监	Financial Analysis Director	8-12	500	700	900
贷后风控经理	Post-loan Risk Control Manager	5-8	350	450	500
对公客户经理	Sales Account Manager	3-5	200	300	400
财富管理区域负责人	Wealth Management Regional Head	5-8	400	600	800
财富管理顾问	Wealth Management Consultant	3-5	200	300	400
支行行长	Branch Bank Manager	10+	400	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 — 新能源与新能源汽车

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
新能源					
电池研发总监	Battery R&D Director	10+	600	900	1200
电池研发经理	Battery R&D Manager	7+	400	600	800
电池研发工程师	Battery R&D Engineer	5+	250	350	450
电池产品总监	Battery Product Director	10+	500	800	1000
电池产品经理	Battery Product Manager	5+	300	450	600
电池材料经理	Battery Material Manager	5+	300	400	500
电池材料工程师	Battery Material Engineer	3+	200	250	350
Pack工艺总监	Pack Process Director	10+	450	600	750
Pack工艺经理	Pack Process Manager	5+	300	400	550
Pack工艺工程师	Pack Process Engineer	5+	200	300	400
Pack系统工程师	Pack System Engineer	5+	250	350	450
Pack结构工程师	Pack Structural Engineer	5+	250	350	450
Pack设备工程师	Pack Equipment Engineer	5+	250	350	450
BMS硬件总监	BMS Hardware Director	10+	500	650	800
BMS硬件经理	BMS Hardware Manager	5+	400	500	600
BMS硬件工程师	BMS Hardware Engineer	5+	250	300	400
BMS系统工程师	BMS System Engineer	5+	250	350	450
电池设备总监	Battery Equipment Director	10+	500	650	800
电池设备经理	Battery Equipment Manager	5+	300	400	500
电池设备工程师	Battery Equipment Engineer	3+	200	250	350

备注:

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

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

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

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

职位薪酬信息 — 新能源与新能源汽车

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
新能源汽车					
创意副总监	Deputy Director of Creativity	10+	600	800	1200
线下活动运营专家	Offline Activity Operation Expert	5+	300	450	600
传播专家	Communication Expert	5+	300	450	600
网络公关专家 (EPR)	Internet PR Expert (EPR)	5+	300	450	600
舆情公关专家	Public Opinion PR Expert	8+	300	450	600
产品公关	Product PR	8+	300	450	600
项目管理资深专家	Senior Project Management Expert	10+	300	500	700
品牌公关	Brand PR	5+	250	400	550
私域运营助理总监/ 副总监	Assistant Director/Deputy Director of Private Domain Operations	10+	500	800	1100
数据营销助理总监/ 副总监	Assistant Director/Deputy Director of Data Marketing	10+	500	800	1100
新零售运营经理	New Retail Operations Manager	5+	250	400	550
平台合作内容经理	Platform Partner Content Manager	5+	250	400	550
车型产品营销专家	Model Product Marketing Expert	8+	300	450	600
技术产品营销专家	Technical Product Marketing Expert	8+	300	450	600
整合营销经理	Integrated Marketing Manager	8+	300	450	600
平台内容编辑	Platform Content Editor	5+	250	400	550
产品传播经理/ 高级经理	Product Communications Manager/ Senior Manager	8+	300	500	700
媒介购买经理	Media Buying Manager	5+	250	400	550
用户体验设计师	UX Designer	8+	300	450	650
市场营销总监	Marketing Director	10+	600	800	1200
海外市场拓展经理	Overseas Business Development Manager	5+	350	500	800
海外市场拓展总监	Overseas Business Development Director	10+	600	800	1200
软件工程师 (MCU)	Software Engineer (MCU)	3+	250	400	600
电子工程师	Electrical Engineer	3+	250	400	600
软件工程师 (BSP)	Software Engineer (BSP)	3+	250	400	600
系统架构工程师	System Architecture Engineer	3+	250	400	600
以太网工程师	Ethernet Engineer	3+	250	400	600
Autosar工程师	Autosar Engineer	3+	250	400	600
软件项目经理	Software Project Manager	5+	350	600	800
后端产品经理	Backend Product Manager	8+	350	600	800

备注:

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

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

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

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

职位薪酬信息 — 芯片制造

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
刻蚀/光刻/扩散/薄膜-工艺/设备总监	Etching/Photolithography/Diffusion/Thin Film-Process/Equipment Director	15+	1200	1500	2500
刻蚀/光刻/扩散/薄膜-工艺/设备经理	Etching/Photolithography/Diffusion/Thin Film-Process/Equipment Manager	12+	800	1000	1200
刻蚀/光刻/扩散/薄膜-工艺/设备专家	Etching/Photolithography/Diffusion/Thin Film-Process/Equipment Expert	10+	500	800	1000
工业工程 (IE) 总监	Industrial Engineering Director	15+	1200	1500	2500
工业工程 (IE) 经理	Industrial Engineering Manager	12+	800	1000	1500
工业工程 (IE) 专家	Industrial Engineering Expert	10+	800	1000	1200
工艺整合 (PIE) 总监	Process Integration Director	15+	1200	1500	2500
工艺整合 (PIE) 经理	Process Integration Manager	12+	800	1000	1500
厂务总监	Factory Director	15+	1000	1200	1500
厂务经理	Factory Manager	12+	500	800	1000
厂务专家	Factory Expert	10+	500	800	1000
CIM/MES系统总监	CIM/MES System Director	15+	1200	1500	2500
CIM/MES系统经理	CIM/MES System Manager	12+	800	1000	1200
CIM系统技术专家	CIM System Technical Expert	10+	500	800	1000
良率总监 (YE)	Yield Director	15+	1200	1500	2000
良率经理 (YE)	Yield Manager	12+	800	1000	1200
实验室总监	Laboratory Director	15+	1200	1500	2000
实验室经理	Laboratory Manager	12+	800	1000	1200
质量和稳定性总监 (Q&R)	Director of Quality and Robustness	15+	1200	1500	2000
质量和稳定性经理 (Q&R)	Manager of Quality and Robustness	12+	800	1000	1200
制造部总监 (MFG)	Director of Manufacturing Production	15+	1200	1500	2000
制造部经理 (MFG)	Manager of Manufacturing Production	12+	500	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

职位薪酬信息 — 鞋服零售

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
销售总监	Sales Director	10+	80	150	200
分公司总经理	Branch General Manager	12+	80	150	200
品牌总监	Brand Director	10+	70	100	150
服装设计总监	Clothing Design Director	12+	80	120	150
鞋设计总监	Shoe Design Director	12+	80	120	150
配件设计总监	Accessory Design Director	12+	70	100	130
产品企划总监	Product Planning Director	12+	80	120	150
渠道拓展总监	Channel Expansion Director	8+	60	100	150

职位薪酬信息 — 供应链

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
供应链					
供应链VP	Supply Chain VP	15+	1000	1500	3000
供应链总监	Supply Chain Director	10+	800	1000	1500
供应链经理	Supply Chain Manager	6+	300	400	700
采购					
采购VP	Procurement VP	15+	1000	1500	2000
采购总监	Procurement Director	10+	600	800	1000
采购经理	Procurement Manager	6+	350	450	550
物流					
物流总监	Logistics Director	10+	600	800	1200
物流经理	Logistics Manager	6+	400	500	600

备注:

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

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

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

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

职位薪酬信息 — 信息化/数智化

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
首席信息官	CIO	10+	1000	1500	2000
数字化转型专家	Digital Transformation Expert	10+	800	1250	1500
IT总监	IT Director	10+	600	800	1000
数据专家	Data Expert	10+	500	700	800
系统架构师	System Architect	10+	600	800	1000
产品经理	Product Manager	5+	400	600	700
需求分析师	Business Analyst	5+	400	600	700
ERP实施工程师	ERP Implementation Engineer	3+	300	400	600
资深数据分析师	Senior Data Analyst	5+	350	450	600
资深大数据开发工程师	Senior Big Data Development Engineer	5+	300	400	500
研发经理	R&D Manager	8+	500	700	800
资深Java工程师	Senior Java Engineer	5+	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	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	800	1200
共享中心总监	SSC Director	10+	400	700	1000
专家中心负责人	COE Head	15+	600	800	1000
招聘总经理-BP、COE、SSC	TA GM	20+	400	800	1000
招聘总监	TA Director	10+	300	500	600
招聘专家-COE	TA Expert	5+	300	400	500
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 Expert	8+	400	500	700
组织发展专家	OD Expert	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





科锐国际业务总经理
马江浩 先生

环渤海

区域趋势

青岛高质量发展步伐不减 三产引领城市发展

青岛地区持续保持高质量发展。2023 年前三季度，青岛第三产业的总产值占比超 60%，其中外贸板块与文旅板块发展势头强劲。作为全国重要的贸易口岸，青岛地区的外贸总量有所提振，出口结构也得到进一步优化，如今，处于“微笑曲线”两端的高附加值产品加速从青岛口岸发往全球；而青岛的滨海旅游业也在疫情过后的消费复苏季迎来重振的契机，三产以引领态势带领城市经济平稳增长。而传统制造业的增长有所放缓，企业纷纷更看重降本提效，脚步扎实且稳健。

京津冀协同纵深发展 天津优势产业领军地位稳定

天津持续深化京津冀协同发展战略。2023 年 4 月，天津市发布《京津冀协同发展走深走实行动方案》，指出将继续把北京非首都功能疏解与承接置于首位，发展错位承接优势，加强区域人才与产业链的共振。一直以来，以滨海高新区为代表，天津的综合科技创新能力全国领先，在与京冀的协同作用下，地区产业枝繁叶茂，生物医药产业、新一代信息技术产业、高端智能制造产业等一批重点行业领域发展势头良好。

重点地区人才需求

青岛

“一带一路”成出海新标签 贴近业务岗位变热需

青岛地区的第三产业发展呈引领态势，而传统制造业的增长有所放缓，更多企业的目光更聚焦于业务精进与降本增效。区域内的企业发展境遇也有所不同，国企目前发展仍较为稳定；而创业公司在融资环境不利的情况下，面临较大挑战，部分企业的现金流压力明显；民营企业的出海步伐有所加快，随着“一带一路”的合作范围与合作深度不断拓展，出海布局也围绕一带一路沿线国家展开，但受成本控制影响，企业的研发投入较往年有所缩减，人员也有一定规模的优化。

从人才需求来看，销售与市场板块等贴近前端的人才需求今年较为旺盛，如海外销售岗、小红书及短视频等新媒体渠道运营岗需求有所上涨。传统制造业的传统研发岗位依旧释放出稳定的人才缺口，如电控、电气、传感器、EMC 等方向岗位。与此同时，伴随降本提效成为众多企业主基调，有企业各环节降本提效经验且具有复合型能力的专家顾问角色岗位缺口扩大。而传统 IT 和互联网研发人才需求趋于饱和，较多企业实行人员优化，候选人流动性增强。

品牌故事受重视 一号位亲自下场引才

在人才招揽方面，越来越多的公司开始注重公司产品口碑与品牌影响力，试图通过真正的品牌故事与界内口碑吸引具有高度认同感的人才加入；同时，越来越多的“一号位”愿意参与进招聘流程，亲自吸引目标人选；从福利待遇来看，目前企业的激励举措日益丰富，如股权期权、绑定公司指标分红等都是较为常见的方式，而如灵活办公及异地办公等弹性办公选择、家人亲属的就业、入学、医疗等配套福利也越发成为企业吸引高潜人才的福利选项。

人才缺口：传统制造业研发岗，如电控、电气、传感器、EMC 等
销售 / 市场板块岗，如海外销售，小红书、短视频等新媒体渠道运营岗
人才来源：传统制造业 - 人才稳定性高，需定点定岗精准获取

天津

高端产业发展兴旺 医药研发与信创人才缺口旺盛

天津的医药与高科技领域发展尤为突出。生物医药产业是天津打造“1+3+4”新型工业产业体系中四大新兴产业的重要组成部分，近年来产业发展迅速，产业链完善、产业聚集度高。依托高新区、经开区等园区搭建的实验室等创新平台与政策激励体系，天津在地企业与科研机构已成功研发并落地多款医药及器械产品，企业也逐渐走出天津，走向周边市场、甚至扬起出海风帆。而在京津冀协同战略助推下，京津冀企业也看中天津生物医药产业宝地，纷纷在天津设立研发中心等核心部门。天津医药企业众多，医药研发实力显著，研发相关人才缺口也随之蓬勃，目前，天津的国有企业释放出更多研发人才缺口，其中，研发高管人才即“掌舵者”的需求旺盛；而初创企业态度谨慎，研发人才需求有下滑趋势。

天津的高技术产业以信创产业与智能制造为典型代表。作为区域的首位度产业，天津信创产业依托“中国信创谷”的建设与培育，目前产业生态企业已超千家，成功培育出占据国内市场份额半壁江山的信创赛道领军企业；而智能制造对天津传统工业的赋能也不容小觑，在专项扶持鼓励下，越来越多的工业企业在区域内专攻智能制造体系化建设、人工智能相关应用场景搭建的高科技企业的帮助下，陆续踏上“上云”、“智能车间”的数智化旅途，也纷纷向各类技术人才发出招贤纳士令。

人才缺口：

生物医药-高管级别研发岗

高科技-技术研发岗、产品管理岗、解决方案岗、销售管理岗

人才来源：互联网大厂、IT厂商

热门职位薪酬及跳槽涨幅

青岛



销售总监

50-80万
30%

海外销售总监

80-100万
30-40%

工厂厂长

50-70万
20-30%

新媒体运营总监

60-100万
20-30%

CTO/CIO

100-150万
20%

算法负责人

60-150万
30-40%

培训总监

30-50万
20%

天津



高科技

技术研发岗

40-50万
10-20%

产品管理岗

50-120万
10-20%

解决方案岗

50-100万
10-20%

销售管理岗

50-120万
10-20%

医药

医药研发岗

50-150万
5-15%

医药销售岗

25-60万
10-20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

青岛区域今年薪酬涨幅微弱，在0-10%的区间内浮动，区域内候选人期望也普遍偏低。而如销售、算法、CXO等地区热门岗位薪酬涨幅较高，可达20%。

天津区域的薪酬涨幅水平保持平稳，维持在10-20%之间，部分热门板块如信创、医药研发相关岗位薪酬涨幅会略高一些。

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	800
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 General Manager	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	1000
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

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
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
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

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
智能制造					
项目总监	Project Leader	8+	400	600	800
软件工程师	Software Engineer	5+	200	350	500
工艺工程师	Process Engineer	5+	200	350	500
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
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	Leasing Project Manager	5+	180	240	350
银行同业总监	Inter-bank Director	8+	400	600	780
投资者关系经理	Investor Relations Manager	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

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
教育行业					
教培行业校长/副校长	President/Vice President	5+	200	300	500
大学校长	University President	15+	500	700	1000
幼儿园园长	Kindergarten Director	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

企业信息化行业

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 Expert	5+	450	600	700
产品总监	Product Director	8+	600	1000	1500
CPO	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

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 Development Engineer	5+	300	500	700
应用研发工程师	Application Development Engineer	5+	250	400	500
市场总监	Marketing Director	10+	500	1000	1500
编译器研发工程师	Compiler Development Engineer	8+	600	800	1200
安全研发工程师	Security Development 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





科锐国际业务总经理
李锐 先生

江浙

区域趋势

区域一体化建设高质量发展 江浙发挥自有优势

长三角一体化协同发展仍在深入推进中，2023年上半年，区域内三省一市的经济增速均超过6%，成果斐然。长三角地区作为经济发展水平、地区开放水平、综合创新能力均名列前茅的城市群，正持续增强区域经济发展动力，构筑势头强劲的活跃经济增长极。长三角科技创新共同体框架已完成搭建，三省一市将进一步发挥各地产业优势，在自有产业加快跃进、协同创新能力提升、产业链补链强链等方面协同发力，深入推进长三角的一体化发展，打造高质量发展新格局。

江浙两地的制造业发展日新月异。一方面，两地传统制造业“数转智改”的步伐显著加快，制造业转型升级优势尽显，智能制造领域的应用场景不断拓宽，越来越多的“灯塔工厂”、“数字车间”频频建成。而同时，两省的战略新兴性产业如半导体产业也获得长足发展，两地基于自身区位差异禀赋，如浙江持续发挥半导体制造特色工艺与集成电路研发设计优势，已培育出一批国内龙头半导体设计企业；而江苏作为半导体制造及封测的传统重点区域，目前正借助区域内周边上下游力量扶持，打造完善的半导体产业链，巩固长三角的半导体产业核心发展区域地位。熠熠生辉的区域业态也催生了对于不同领域高层次专业人才的持续缺口。

重点行业人才需求

智能制造

智能制造发展再提速 新能源成热门赋能板块

随着智能制造技术的发展与其应用范围的不断扩大，如今，“智能制造”的概念已不再局限于单体生产环节，企业纷纷以生产制造环节作为突破口，打造如智慧车间、柔性全周期供应链等新型载体与平台，强化新一代信息技术与各产品环节的深度融合。

江浙地区是智能制造的发展腹地。江苏省以智能制造作为发展制造强省的主旋律，一直以来，制造业高质量发展水平与两化融合水平均名列前茅，目前，省内“灯塔工厂”总数位列全国第一，制造业企业加速开展智能制造及数字化改造。而浙江省受益于互联网产业的高速发展，人工智能、大数据、云计算等前沿信息技术发展完备，智能制造技术发展基因深厚，为与制造业的深度融合提供了坚实的技术后盾与广阔的融合空间。

智能制造在江浙覆盖了更多的应用场景与核心行业，新能源、工业自动化、消费电子、汽车电子等典型场景与应用板块多有涉及，其中，新能源板块发展火热。在双碳目标的持续推进下，国内工商业储能需求上扬，海外户储缺口也持续释放，越来越多企业加速光伏、储能板块的布局，同时也推动各产业环节与先进信息技术的深度融合，打造智慧工厂、智能大数据看板等，赋能新能源产业的提效与创新。

核心研发释放需求 江浙区域人才向心力持续提升

目前，江浙地区智能制造板块的岗位需求集中在研发方向，核心研发类的高端技术人才、专家领军人才需求热度持续，而职能岗、非研发岗缺口趋于平稳。从板块细分来看，发展火热的新能源领域人才需求更为旺盛，技术研发方向缺口集中，技术管理、软硬件、结构研发等核心储能研发岗位缺口较大；而消费电子、工业自动化板块发展较为平稳，岗位缺口保持稳定，但工业自动化板块对于变频器、驱动器、伺服等产品软硬件核心研发人才仍有稳定的人才需求；汽车电子板块受上游整车厂及车辆零部件企业的需求放缓影响，人才需求有所收缩。

人才也随江浙地区智能制造不断加快的发展步伐加速流动。近年来，跨区域人才流动趋势更为显著，越来越多的优质技术人才从华南、华中、华北等各区域流向华东的优质企业与快速发展企业，为江浙地区的智能制造注入源源不断的人才新动能。企业端也更加注重自身雇主品牌形象的打造，更深入挖掘企业在人才招揽方面的独特优势，提振公司在候选人市场中的声望与吸引力。

人才缺口：研发类技术人才

人才来源：区域内企业，华南、华中、华北优质技术人才

半导体

区位优势优势互补 打造完整创新产业链

江浙两地的半导体产业发展各有千秋。作为江苏省历史悠久的优势产业环节，半导体制造在省内取得了长足发展，多年来，江苏省集成电路产品规模销量位居全国首位，目前已汇集了众多知名企业。在此基础上，江苏省不断向上游核心设计环节与下游封测环节拓展，打造完整的半导体产业链。而浙江省以杭州为核心，近年来已成为集成电路设计的重要基地。浙江省是国家集成电路重要布局省份之一，其紧抓自身研发设计端的创新优势基因，结合其腹地内半导体材料禀赋与半导体制造特色工艺优势，目前已形成先进设计及制造业基地与以材料为发展核心的产业集聚区。未来，江浙两省将进一步发挥龙头企业的引领作用，用好两地区位差异优势，协同发力，继续打造长三角区域的自主创新半导体产业链。

自主化浪潮不断演进 核心设备专家人才成热需

地区内半导体企业中，国企的人才需求较为旺盛，而民营企业普遍选择收紧招聘，岗位缺口有所缩减。从细分领域而言，半导体设备的国产替代化与自主化不断催生制造设备相关人才需求，目前需求以高级专家岗为主，涉及到制造环节的各个细分板块，如薄膜设备及工艺、扩散设备及工艺、光刻设备及工艺、刻蚀设备及工艺。制造设备领域的企业广纳贤才，对海外的顶尖专业候选人也求贤若渴；但半导体设计领域中，初级设计工程师的需求较往年而言有所缩减。

人才缺口：半导体设备领域专家级别人才

人才来源：海外

热门职位薪酬及跳槽涨幅

智能制造



变频器软硬件工程师

30-60万
30-40%

驱动工程师

30-60万
30%

电源软硬件工程师

35-70万
40%

储能软硬件工程师

40-70万
40-60%

嵌入式软件工程师

30-50万
25-35%

半导体



模拟设计工程师

60-80万
30%

数字设计工程师

60-80万
30%

工艺研发专家

100-120万
30%

薄膜工艺专家

80-120万
30%

扩散工艺专家

80-120万
30%

光刻工艺专家

80-120万
30%

刻蚀工艺专家

80-120万
30%

设备研发专家

100-120万
30%

薄膜设备专家

80-120万
30%

扩散设备专家

80-120万
30%

光刻设备专家

80-120万
30%

刻蚀设备专家

80-120万
30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

江浙区域智能制造板块持续发展，板块平均跳槽薪资涨幅仍可达20-30%，而核心研发类人才如工程师等薪资涨幅更为明显，部分超40%。

半导体领域的候选人薪资涨幅仍可达到30%左右，其中，设计板块虽需求有所减少，但高精尖候选人的薪资涨幅仍十分可观，同时，为招揽全球英才，企业也对海外人才提供了更有吸引力的薪资。

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					
事业部总经理	BU General Manager	15+	600	1000	1200
首席信息官	CIO	15+	1000	1500	1800
研发总监/总工	R&D Director/Chief Engineer	12+	500	700	1000
产品总监	Product Director	10+	400	550	700
智能控制					
研发经理/高工	R&D Manager/Senior Engineer	10+	400	550	800
嵌入式工程师	Embedded Engineer	5+	350	400	500
硬件工程师	Hardware Engineer	5+	350	400	500
结构工程师	Mechanical Engineer	5+	200	300	400
算法类工程师	Algorithm Engineer	3+	400	550	700
技术支持工程师	R&D Support Engineer	5+	200	300	350
销售					
销售总监	Sales Director	12+	400	550	700
销售经理	Sales Manager	10+	200	350	500
生产制造					
设备总监	Equipment Director	12+	400	500	600
设备经理	Equipment Manager	10+	200	300	400
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	300	400	500
物流经理	Logistics Manager	8+	250	300	350
MES工程师	MES Engineer	5+	200	250	300
SAP工程师	SAP Engineer	5+	250	350	450
PLM工程师	PLM Engineer	5+	200	250	300
工艺工程师	Process Engineer	5+	150	200	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 — 半导体

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
高级管理					
事业部总经理	BU General Manager	15+	1000	1200	1400
首席信息官	CIO	15+	700	900	1200
研发总监	R&D Director	12+	700	900	1200
厂长	Plant General Manager	10+	600	800	1000
制造工程组					
工艺部门经理	Process Department Manager	12+	600	800	1000
工艺主管	Process Supervisor	8+	400	500	600
设备主管	Equipment Supervisor	8+	400	500	600
工艺工程师	Process Engineer	4+	300	350	400
设备工程师	Equipment Engineer	4+	300	350	400
技术研发组					
工艺开发工程师	Process Developing Engineer	5+	300	350	400
产品开发工程师	Product Developing Engineer	5+	300	350	400
模型开发工程师	Model Developing Engineer	5+	350	400	450
智能与数字化组					
APC工程师	APC Engineer	5+	250	300	350
数据库工程师	Database Engineer	5+	250	300	350
EAP工程师	EAP Engineer	5+	250	300	350
SAP工程师	SAP Engineer	5+	250	300	350
MES工程师	MES Engineer	5+	250	300	350
系统工程师	System Engineer	5+	250	300	350

备注:

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

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

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

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





科锐国际业务总监
李琴女士

长江中游

区域趋势

战略性新兴产业蓬勃发展 相关领域人才济济

《长江中游城市群发展规划》推行迈入第九个年头，作为推动长江经济带发展、推进中部地区崛起战略的核心地带，华中地区的重要枢纽作用愈发明显。近年来，以武汉等核心城市为代表的华中地区已在战略性新兴产业发展与传统产业迭代升级方面颇有建树。目前，华中地区已形成以智能制造、光电芯片、新能源汽车等一系列跻身“硬科技”行列的战略性新兴产业发展集群，且发展速度名列前茅，如武汉东湖科学城已建成全国首个集人工智能和超算为一体的算力集群。与此同时，华中地区继续加大承接沿海地区产业转移的功能性，依托特有的比较优势与多个省级产业转移示范区的建立，进一步推动生产要素的跨区域流通与协同，共同撬动了华中地区庞大的就业机会与产业转型升级的巨大机遇。

重点行业人才需求

智能制造

智能制造持续推进 华中承接产业转移

从行业发展大方向来看，智能制造目前在各行各业平稳推进：传统制造业持续向高端化、智能化、绿色化的“三化”方向演进，以往传统的以资源、能源主导的产业已逐渐退出历史舞台，行业热门板块主要集中于新能源汽车、光伏、储能等上下游产业链。

不同企业在智能制造浪潮中也应对不一：国央企的主导地位逐渐显现，尤其在光电子信息、医疗器械、新能源三电等领域出现后来者居上的态势；外资企业受地缘政治因素影响，订单量有所减少，相关产业逐渐向东南亚地区转移；民营企业方面，很多一线大厂看重华中地区的租金红利与用工成本优势，纷纷在此建立研发中心与工厂进行产业转移，从而带动了华中地区相关领域的就业与产业升级。

人才需求保持上扬 特定方向缺口持续

华中地区智能制造领域目前的人才需求呈现增长态势，需求方向主要集中在产品研发、工艺质量、智能化转型三大条线。从释放旺盛需求的企业类型来看，目前，国央企及处于行业中上游的民营企业需求较多。

随着各行各业的转型升级和整体经济的产业结构转型，相关人才缺口应运而生。从具体职能来看，CTO/CIO、智能控制岗、算法岗、软硬件开发岗、电气工程师等为目的的核心人才需求，而传统的生产管理人才需求有所饱和。

人才缺口：CTO/CIO、智能控制岗、算法岗、软硬件开发岗、电气工程师

人才来源：海外和一线沿海地区人才

高科技

华中高科技蓄势待发 产业布局百花齐放

华中地区近几年持续加大科技创新力度，倚靠自身丰厚的高校资源及相关产业政策的扶持，以人工智能、光电芯片、新一代信息技术、智能制造为代表的高精尖科技产业发展前景广阔，其中，新一代信息技术领域又以大数据、物联网、云安全为重点优势产业。华中地区正全面布局高科技产业，助力地区的经济结构转型与产业腾飞。

新兴方向人才需求旺盛 武汉成青年人才新去处

单从武汉地区的高科技人才需求来看，东湖高新区的企业招聘需求居地区之首。芯片领域的数字前端岗、数字后端岗，智能制造领域的高级技术研发岗、光电领域的博士级人物职位需求均保持旺盛。但在全行业面临下行压力的情况下，整体招聘态势仍有所回落。大厂暂时暂停了业务扩张，大部分企业在人才需求方面向“高精尖”招聘路线迈进，而中小企业的经营风险更高，企业不得不减少社会招聘，转向从零培养的校园招聘体系。

从总体人才需求方向来看，需求逐渐趋新、趋专、趋高端。在人工智能、大数据、云计算等新兴技术的飞速发展，传统行业的商业模式已被打破，关键的新兴技术岗成为各行各业的热门招聘需求，算力芯片需求飞涨，5G 技术、语音识别、图像识别、深度学习、自动驾驶等技术岗相关需求也稳定增长。相比之下，更为传统的互联网岗位如互联网运营人才需求不断萎缩，求职呈现供大于求的白热化局面。

近年以来，青年人才对新一线城市的偏好也逐渐显现。据相关人才流动报告显示，2023 年，年轻人投递新一线城市的比例已超过投递一线城市的比例，武汉作为新一线城市的代表之一，也愈发受到青年人才的青睐。

人才缺口：芯片领域数字前端岗、数字后端岗，智能制造领域高级技术研发岗

人才来源：同行业流动

新能源

华中新能源取得长足发展 各细分赛道热度高涨

华中区域新能源产业的发展步履不停。细分来看，以武汉为代表的华中地区作为传统汽车工业重镇，早已在新能源汽车赛道大有布局，目前，正依托“中国车谷”经年累月的产业积淀，稳步推进新能源汽车及其上下游产业链企业的布局与发展。风电光伏等可再生能源也持续发力，华中地区因地制宜发展风电、光伏、生物质能等清洁能源，2023 年年初，新能源装机容量再创新高，且持续攀升。此外，作为推动新能源产业整体高速发展的基础技术板块，储能领域的发展生机勃勃。央企抢滩布局华中储能项目，同时也对储能领域上游产业链环节进行查漏补缺，打通产业链的全链条。

人才跨流动趋势显著 特定赛道需求旺盛

行业的快速发展加快了专业人才的流动，也加速了人才技能的迭代升级。这一趋势一方面为企业培养新一代人才创造了更大空间，但另一方面也加剧了现有顶尖人才的争夺激烈程度与潜在人才的培养难度。

从细分赛道的整体人才需求来看，光伏赛道、储能赛道的人才较为紧缺，但储能人才的紧缺程度已有所缓解；储能板块中燃料电池发展较为平稳，人才需求处于供需平衡状态；而电力方向人才、新能源汽车方向的人才有过剩态势。从具体职能需求来看，研发、销售类人才的紧缺程度维持高位。

从人才流动方向来看，近年来储能领域热度逐渐攀升，越来越多的人才从光伏、风电领域转移；传统电力系统人才也随着风电光伏的兴起转移阵地，来到光伏电站、风电电站领域发展。而传统汽车领域的大量人才纷纷涌入新能源汽车领域，目前人才总量充裕。

面对人才供需结构失衡的状态，各大新能源企业各出奇招抢占人才先机。企业纷纷通过提升薪酬福利待遇、提供内部发展空间如内部培训和轮岗机会等来吸引高精尖人才；也有一些企业对外联动，与高校和研究机构先行建立合作关系，开发校企合作培养机制，为企业的人才蓄水池增添活水。

人才缺口：光伏、储能方向；研发、销售类人才

人才来源：同行业流动

热门职位薪酬及跳槽涨幅

智能制造



CIO/CTO

60-150万
30%

算法工程师

30-60万
25%

智能控制工程师

35-65万
30%

嵌入式软件工程师

25-40万
20%

硬件工程师

22-35万
20%

营销总监

35-60万
30%

电气工程师

25-40万
20%

结构工程师

20-35万
15%

高科技



机器视觉工程师

30-50万
15-30%

算法工程师

30-60万
15-30%

自动驾驶工程师

30-60万
20-30%

数字前端工程师

30-60万
20-30%

模拟IC工程师

30-60万
20-30%

半导体工艺工程师

25-50万
15-30%

FPGA工程师

25-50万
15-30%

渠道销售总监

30-60万
15-25%

新能源



解决方案工程师

35-60万
40%

变流器研发岗

30-70万
40%

系统工程师

30-50万
40%

产品经理

25-40万
30%

电气工程师

25-40万
20%

营销经理

25-40万
20%

项目经理

30-55万
20%

BMS工程师

30-60万
30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

整体而言，华中地区智能制造领域的薪资变动与往年区别不大，平均跳槽薪资可达20%至30%之间。部分热门板块薪资涨幅十分可观：智能控制方向的相关岗位跳槽薪资涨幅可超30%。其余如传统生产管理、工艺岗位的涨幅一般达15%至20%之间。

华中地区高科技产业的平均跳槽薪资涨幅可达10%到30%，行业候选人心态也较为稳定，今年的跳槽期望薪资变动幅度也与往年持平。从热门板块来看，算法和芯片岗位薪资涨幅较为明显。

在政策东风的持续助推下，华中地区的新能源行业薪酬趋势涨幅呈上涨趋势，跳槽薪资变动可达20%到30%，候选人对行业发展信心也较为充足，期望薪资涨幅较往年偏高。从热门板块来看，研发领域人才的跳槽薪资涨幅最大，如解决方案、系统、变流器研发、BMS、EMS等稀缺岗位，跳槽薪资涨幅可超30%。

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
智能制造行业					
首席信息官/首席技术官	CIO/CTO	10+	600	1000	1500
智能控制工程师	Intelligent Control Engineer	6+	350	500	650
硬件工程师	Hardware Engineer	5+	220	280	350
嵌入式软件工程师	Embedded Software Engineer	5+	250	320	400
算法工程师	Algorithm Engineer	5+	300	450	600
精益工程师/IE	Lean Engineer	8+	200	280	350
物流规划经理	Logistics Planning Manager	8+	300	420	550
项目经理	Project Manager	6+	260	350	450
电气工程师	Electrical Engineer	10+	250	330	400
结构设计工程师	Mechanical Engineer	8+	200	280	350
工艺规划专家	Process Planning Expert	10+	320	450	550

高科技行业

机器视觉工程师	Machine Vision Engineer	5+	250	400	600
算法工程师	Algorithm Engineer	5+	300	450	600
自动驾驶工程师	Autonomous Driving Engineer	5+	300	450	700
数字前端工程师	Digital Frontend Design Engineer	5+	350	500	700
模拟IC工程师	Analog IC Engineer	5+	300	500	700
半导体工艺工程师	Semiconductor Process Engineer	5+	250	350	500
FPGA工程师	FPGA Engineer	5+	250	400	500
渠道销售总监	Channel Sales Director	8+	300	450	600
系统架构师	System Architect	8+	300	450	600

新能源行业

变流器系统技术工程师	Converter System Technical Engineer	6+	350	500	700
电解槽工艺工程师	Electrolytic Cell Process R&D Engineer	5+	300	400	500
解决方案工程师	Solution Engineer	5+	300	450	600
产品经理	Product Manager	6+	300	480	550
电气系统工程师	Electrical System Engineer	4+	250	330	400
营销经理	Marketing Manager	5+	250	330	400
BMS工程师	BMS Engineer	3+	300	450	600
项目经理	Project Manager	6+	300	420	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



成渝

区域趋势

成渝协同持续发力 产业发展奏出强音

成渝地区双城经济圈建设上升为国家级规划已有三个年头。三年以来，“双城记”硕果累累，两地在产业互补、重大项目共建、跨区域协调机制共创等方面取得长足进展。两地依托自身优势产业，着重在生物医药、金融、智能网联、电子信息及各类战兴产业集合两地资源、补链强链，实现差异化协同发展。2023年以来，两地稳步推进交通、产业、民生等总计248个重大项目的建设及投用，未来，作为GDP第四城的重庆与已跻身两万亿俱乐部的成都将继续为西南腹地的产业与经济发展注入汨汨动力，打造“中国经济第四极”。



科锐国际业务高级总监
赵颢先生

重点行业人才需求

地产

虹吸效应明显 房企着手多样化布局

地产行业仍在低位蛰伏，成渝板块在地区发展红利的影响下表现平稳。双城经济圈的持续建设在一定程度上提升了成渝核心城市的吸引力，地区人口虹吸效应明显，成渝愈发成为西南地区的重要枢纽与热门板块，潜在购买力人群数量有所扩张。政策方面，自2023年下半年多地房产限购政策松绑、及成都土拍双限政策取消以来，板块购房热情与土拍热度均小有回升。但企业方面仍以国企为拿地主力，越来越多的企业在谋求多样化布局，以期凭借多个轻资产业态平稳渡过蛰伏期，人才需求也随之下行。

人才缺口：设计总监、营销总监、物业项目经理等

人才来源：同行业优秀人才引进

生物医药

生物医药协同再发力 机制健全催生创新动力

生物医药是成渝地区的重点产业之一，两地的生物医药产业有丰厚且差异化的发展底蕴：成都天府国际生物城以生物医药为发展核心，而重庆国际生物城以高端医疗器械为重点领域，两地的生物医药产业都已入选国家级战略新兴产业集群，蕴含着广阔的发展前景。双城协同发展以来，两地持续推进生物医药产业激励政策及协同发展机制的一体化，如天府国际生物城的创新券目前已覆盖至重庆多个创新创业平台、两地共建西南地区首个国产设备仪器验评示范基地、生物城共建收集发布建圈强链科技创新需求供给等，为两地的生物医药企业提供适宜创新的政策环境。与此同时，两地自身也有较为完善的医疗服务资源与医学教学资源，完善的体系扶持使区内企业铆足势头，在生物医药领域、医疗器械领域、医疗服务领域、健身康体领域等迅速发展，对各类生物医药人才都求贤若渴。

人才缺口：BD总监、CMC总监、医学总监

人才来源：同行业优秀人才引进

金融业

西部金融中心建设持续 区域金融发展成果颇丰

西部金融中心的建设正在如火如荼地进行中。跨区域协同方面，22年底投入使用的成渝金融法院一年以来已受理近8000件金融相关案件，两地已构建起完善的跨区域金融协调机制；在扶持实体经济方面，成渝地区鼓励龙头金融服务机构积极牵头，以综合金融服务模式为基础建设项目、企业创新创业等提供金融保障；而作为中国西南部数字化转型建设的新高地，金融科技板块也持续发展，重庆国家金融科技认证中心、数字证券交易所等金融持牌机构都已落户区内，传统的金融服务插上数字化翅膀后，正迸发出勃勃生机。人才方面，金融业发展的欣欣向荣催生了各类需求，具体而言，金融机构的投融资人才、金融科技板块各方向人才均需求旺盛。

人才缺口：投融资人才、金融科技人才

人才来源：同行业优秀人才引进

高科技

高端产业前景广阔 各类人才缺口旺盛

高科技产业正在成渝地区加速发展。两地紧抓传统优势产业现代化、智能化转型的发展机遇，大力发展以智能网联新能源汽车、集成电路、先进存储、新型显示、卫星互联网等为代表的战略新兴产业，加快构建一批国家级产业集群。在创新机制方面，体制机制的建设是保障高科技产业长足发展的基石：两地以“一城多园”模式建设西部科学城的步伐进一步加快，如天府集成电路设计创新公共平台已投入使用，平台提供的完整服务链解决了两地集成电路企业的燃眉之急。未来，会有更多国家级实验室、重大科技基础设施集群等一系列保障研发创新源动力的机构及机制加快部署，为成渝地区的高科技产业发展带来下一个春天。在良好创新机制保障与自身研发创新动力强劲的强强联手之下，成渝目前对半导体、工业、卫星领域的高端人才均需求旺盛。

人才缺口：半导体领域、工业领域高端人才、卫星领域高端人才

人才来源：同行业优秀人才引进

热门职位薪酬及跳槽涨幅

地产



设计总监



60-80万
-10-10%

营销总监



60-80万
-10-10%

项目总经理



60-100万
-10-10%

生物医药



BD总监



80-150万
10-20%

CMC总监



90-150万
10-20%

医学总监



80-120万
10-20%

高科技



AI算法专家



70-120万
20-30%

模拟IC设计工程师/专家



60-120万
20-30%

数字IC设计工程师/专家



60-120万
20-30%

卫星总体设计师



80-120万
20-30%

金融



投资总监



70-120万
5-10%

融资总监



60-90万
5-10%

大数据架构师



80-120万
10-20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

薪酬趋势

受宏观经济影响，成渝地区虽发展势头良好，但整体薪酬涨幅略有回调，今年的跳槽薪资涨幅控制在5%左右。地区的地产板块受大地产领域影响，跳槽频现降薪跳槽，总体维持在-10%-5%左右；生物医药与金融领域表现平稳，跳槽薪资涨幅可达10%；高科技行业势头强劲，在宏观环境下调的影响中仍可保持10-20%的跳槽涨幅。

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+	600	700	900
人力资源经理	HR Manager	8+	300	400	550
培训发展经理	T&D Manager	8+	300	380	550
薪酬福利经理	C&B Manager	8+	300	380	550
财务职能					
财务总监	Finance Director	15+	500	700	900
财务经理	Finance Manager	10+	360	450	550
审计经理	Auditing Manager	8+	320	420	500
地产行业					
项目总经理	Project GM	8+	600	750	900
物业总经理	Property GM	10+	650	850	1200
设计总监	Design Director	10+	650	750	850
法务总监	Legal Director	8+	500	600	700
营销总监	Sales Director	8+	550	700	800
医药行业					
首席科学官	CSO	15+	1400	2000	2800
销售总监	Sales Director	12+	650	800	1000
大区销售经理	Regional Sales Manager	10+	550	650	850
地区销售经理	District Sales Manager	6+	320	400	500
区域推广经理	Regional Promotion Manager	6+	300	380	480
大客户经理	Key Account Manager	8+	350	450	500
政府事务经理	Government Affairs Manager	8+	370	500	550
高科技行业					
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+	400	450	530
模拟IC开发工程师	Analog IC Development Engineer	6+	450	650	800
数字IC开发工程师	Digital IC Development Engineer	6+	450	650	800
金融/金融科技行业					
银行支行行长	Sub-Branch President	10+	500	650	900
银行客户经理	Customer Relationship Manager	5+	250	300	450
投资总监	Investment Director	8+	550	750	1000
风控专家	Risk Control Expert	8+	350	500	700
数据分析专家	Data Analysis Expert	6+	250	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





科锐国际业务副总监
殷世林 先生

东北

区域趋势

东北全面振兴再启程 新能源等产业发掘新动能

东北振兴战略实施已正式迈入第二十个年头，2023 年一季度，东三省的季度 GDP 增速首次高于全国平均增速，标志着东北地区的产业升级与经济发展登上新台阶，年末发布的《关于进一步推动新时代东北全面振兴取得新突破若干政策措施的意见》也将进一步撬动地区产业革新新动能。作为老牌传统工业基地，近年来，东北地区持续推进煤炭、钢铁等传统产业的去杠杆、去产能进程，老牌传统制造业也在新技术的赋能下加快迭代，同时，原优势汽车产业也持续转型升级，不断塑造内生新动力。

企业方面，国央企不断加码东北地区投资，地区国央企改革创新当先，持续进军新领域、开发新产品，以引领态势带领地区振兴发展；初创型企业继续将目标放于深耕业务，以稳制变；而成长型企业多措并举，围绕数字化、降本增效等主旋律持续发力。

产业转型升级，人才需求紧跟其后。目前，东北地区的人才需求主要聚集于已进行创新升级的产业，如新能源及新能源汽车、外部人才缺口较为蓬勃的 IT 业及焕发新生的制造业，传统行业的岗位呈饱和态势，人员需求有所下滑。

重点行业人才需求

软件和信息技术服务业

倚靠深厚发展基础 东北 IT 实现人才输出

东北地区的软件及信息服务产业发展起步较早，以大连、沈阳软件产业园为代表，产业有较为深厚的发展基础。近年来，尽管国内信息技术产业的发展已转移至中部及东部沿海地区，但东北地区 IT 业迎来对外输出的新阶段。目前，东北地区信息技术产业发展迅速，但囿于内部缓慢的人才培养速度，日本在现今及未来将持续依托外部人才引进，以填补本国 IT 业的人才缺口。以大连为代表的东北地区地理位置接近、本地日企数量较多，因而成为向日本输出技术人才的主阵地。从职能需求来看，赴日 IT 热门需求集中于 Java 开发、SAP FICO/SD/PP/Basis/MM 模块顾问、项目管理、salesforce 开发等岗位。

人才缺口：Java 开发 - 日语、SAP FICO/SD/PP/Basis/MM 模块顾问 - 日语、项目管理、salesforce 开发 - 日语

人才来源：国内外主流对日 IT 软件公司

制造业

“新引擎”加持工业基地 双循环孕育新需求

依托于深厚的工业基础与工业发展区位优势，东北地区的制造业已迎来新一轮发展周期。传统产业加快数字化转型，各传统工业企业加速数字化前沿技术的深度融合，

一改过去产能落后的局面；与此同时，战略性新兴产业加速发展，作为最早孕育出一批装备制造业龙头企业的老工业基地，如今的东北地区，以高端装备制造为核心的先进制造业集群正在建成，今年以来，东北三省高技术制造业产业增加值的增长率屡创新高，“老工业基地”正焕发出新活力。

从人才需求来看，伴随传统制造业加快转型与战略性新兴产业在东北蓬勃发展，地区制造业对研发专业人才求贤若渴，机械设计工程师、电控工程师、高级电气工程师需求旺盛。此外，东北加快融入国内国际双循环格局，东北部分省市沿海、沿边的区位优势加速了货物出海，也孕育了海外销售人才的岗位缺口。

人才缺口：海外销售人才、研发专业人才（机械工程师、电控工程师、高级电气工程师）

人才来源：国内外主流同行公司

新能源及新能源汽车

绿色能源推动上下游高质量发展 传统汽车产业迎来新生

东北地区是中国重要的能源基地与能源进口输送通道。随着风电、光伏等可再生能源技术的发展，东北加快建设“风光火核储一体化能源基地”，近年来风光电装机量持续上涨。与此同时，承接绿电消纳作用的绿氢领域也迎来蓬勃发展，东三省丰富的工业应用场景使一批风光光伏氢能并行重大项目得以落地，目前，东北地区绿氢、绿能板块的人才需求明显上扬。

而作为新能源产业核心应用下游场景，新能源汽车已成为国内优势产业。东北地区原是六大汽车产业集群之一，有丰厚的整车生产制造经验与基础。近年来，随着一汽、比亚迪等“链主企业”带头入驻及持续向新能源汽车领域转型，推动东北地区的汽车整车产业链升级，东三省的新能源汽车产业集群焕发新生，目前，生产、研发、工艺等负责人和技术骨干等中高端专业技术人才缺口明显。

为加速获取人才，成熟型企业多措并举，依托校企合作、高端人才猎取、校园招聘等方式多层次、多渠道吸纳各类人选；而成长型企业更加注重人选入职的高效率，主要凭借猎头精准挖猎。而在高层次人才吸引方面，目前，企业纷纷提供合伙人制度、股权分红、生活保障等选项招揽目标人选。

人才缺口：新能源绿氢、绿能板块人才；新能源汽车生产、研发、工艺等负责人和技术骨干

人才来源：主要来自科研院所、高校，及国内行业头部公司回流

热门职位薪酬及跳槽涨幅

软件和信息技术
服务业



Java开发日语

20-50万
10-20%

前端开发/架构-日语

20-50万
10-20%

salesforce开发-日语

20-40万
20-30%

service now开发-日语

20-40万
20-30%

项目管理

20-40万
20-30%

SAP FICO/SD/PP/
Basis/MM (日语)

20-60万
20-30%

嵌入式工程师

20-40万
20-30%

制造业



海外销售总监

50-150万
20-40%

机械工程师

20-60万
0-20%

电气工程师

20-60万
0-20%

液压工程师

20-50万
0-20%

新能源
及新能源汽车



生产总监/厂长

30-100万
10-30%

研发总监/经理

30-80万
10-30%

销售总监

30-100万
0-20%

大客户管理总监

30-80万
0-10%

财务总监

30-80万
0-5%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

薪酬趋势

东北地区整体薪资未有明显起伏，但如新能源及新能源汽车等热门赛道的薪资涨幅仍较为可观：绿氢、绿能等板块及新能源汽车生产环节涨幅明显，以总工程师、生产总监/厂长为代表的热门岗位薪资涨幅可达30%及以上。

职位薪酬信息 — 东北

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	1000
人力资源总监	HRD	15+	300	500	1000
人力资源经理	HR Manager	10+	200	400	500
培训发展经理	T&D Manager	8+	200	300	400
薪酬福利经理	C&B Manager	8+	200	300	400
人力资源业务合作伙伴	HRBP	8+	200	400	600
财务					
首席财务官	CFO	15+	600	1000	2000
财务总监	Finance Director	15+	400	800	1200
董事会秘书	Board Secretary	10+	300	500	800
税务总监	Tax Director	10+	300	400	500
财务经理	Finance Manager	10+	300	400	500
审计经理	Auditing Manager	8+	300	400	500
金融					
融资总监	Finance Director	10+	500	800	1000
投资总监	Investment Director	10+	500	800	1000
风控总监	Risk Control Director	8+	500	800	1000
软件和信息技术服务业					
首席技术官	CTO/最高技術責任者	10+	600	1500	2000
Java开发工程师（日语）	Java Development Engineer/ Java 開発エンジニア	5+	200	300	400
SAP FICO/SD/PP/Basis/ MM模块顾问（日语）	SAP FICO/SD/PP/Basis/MM Module Consultant/SAP FICO/ SD/PP/Basis/MM モジュールコンサルタントです	5+	200	300	400
对日嵌入式开发工程师 （日语）	Japanese Embedded Development Engineer/ 対日組込み技術者です	5+	200	300	400
项目经理（日语）	Product Manager/ プロジェクトマネージャーです	5+	200	400	500
Salesforce开发工程师 （日语）	Salesforce Development Engineer/Salesforce 開発エンジニアです	5+	200	300	400
新能源					
厂长/工厂总经理	Plant Manager	10+	600	1000	1500
生产总监	Production Director	8+	400	600	1000
研发总监	R&D Director	8+	400	600	1000
工艺总监	Process Director	8+	400	500	800
嵌入式工程师	Embedded Engineer	5+	300	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



西北-西安

区域趋势

“双中心”建设已初有成效 地区产业持续活跃

2023年年末，西安正式迎来综合性国家科学中心、科技创新中心“双中心”核心承载区建设获批的一周年。近年来，西安坚持“硬科技”引领，陆续落地建设了一批重大科技基础设施，截止目前，西安已建成2个大科学装置、15家全国重点实验室、17家国家级企业技术中心、114家省级以上研发机构，多方合力攻关前沿技术，持续打造西安的科技创新原动力。科技兴则产业兴，西安的硬科技领域发展成果斐然，光电子信息产业、新能源汽车产业已跻身千亿产业集群名列，智能制造、软件和信息技术服务业也继续保持领先态势，为地区制造业的转型升级提供源源不断的动力。各行业龙头企业持续扩产、加大对西安的资金与技术投入，全产业链活跃度也进一步提振，人才热度也随之攀升。作为中国西部地区重要的经济增长极之一，西安正以蓬勃之势保持高质量发展。

重点行业人才需求

光电子信息产业

千亿集群发展势头正旺 芯片相关高精尖人才稀缺

光电子信息产业是西安的两大千亿产业集群之一，目前，西安的光电子信息产业格局内涵丰富，由光子板块、半导体及集成电路板块、智能终端板块组成，三大板块均已形成较为完善的产业链上下游格局，作为前瞻性产业集群共同推动地区的高质量经济发展。

光子产业是战略新兴产业技术的“关键少数”。在“追光计划”的引领下，西安以高新区为发展重点，已有较为深入的布局，目前已培育出一批国内领先的光子企业。同时，为发挥链主企业带头作用与园区公共服务属性，西安建立共性技术研发平台，为初创企业提供基础研究设施，而由龙头企业牵头的光子传感园项目也于2023年8月正式开工，这个能容纳约20家光子领域企业的产业园标志着西安光子产业的建设正在走向新发展阶段，未来，会有更多掌握核心关键技术的光子企业在西安萌芽并发展壮大。

西安的半导体及集成电路板块以具有齐全的产业链环节而驰名，链主企业持续发挥头雁效应，从芯片设计到芯片封测的全产业链条已在西安建成。与此同时，西安优渥的教育教学资源与紧密的校企合作为半导体及集成电路的各个创新领域研究提供了平台，目前，龙头企业带头在高端芯片设计及制造、特色工艺制程、先进封装测试工艺等完整产业核心技术持续攻关，西安将继续保持该板块在全国的领先态势。

以西安高新区和民用航天产业基地为双极，西安的智能终端板块正以一体两翼之势协同发展。地区的智能终端以消费电子为核心，吸引了众多国内国际知名的龙头企业在区域内建立研发总部或完整的生产制造中心项目。以这些龙头企业的智能终端项目为建设中心，西安在核心零部件设计、智能终端软件设计、嵌入式系统及设备、集成制造等覆盖智能终端产品全环节都有丰富的企业布局，龙头企业的辐射效果助力西安的智能终端板块取得长足发展。



科锐国际业务总监
李琴琴 女士

从具体岗位缺口来看，光电子信息产业的高科技属性使该产业的人才需求也有“高门槛”的标签。目前，光子领域、半导体及集成电路领域、智能终端领域均释放出对技术研发类人才的持续需求，岗位缺口围绕在各类芯片的研发及设计方向，如AI芯片研发总监、CPU设计工程师、模拟IC设计工程师、数字IC设计工程师、IC验证工程师和物理后端工程师等研发岗较为火热。

人才缺口：AI芯片研发总监、CPU设计工程师、模拟IC设计工程师、数字IC设计工程师、IC验证工程师、物理后端工程师

人才来源：同行业企业

智能制造

制造业转型升级布局完善 人才高技术标签明显

智能制造是先进制造业纵深发展的重要抓手。伴随西安的制造业转型升级进入新阶段，区域的智能制造产业集群有望成为下一个破千亿的主导产业集群。以高新区为代表，西安的高端装备集群发展步伐加快，目前，已形成以高端电力装备主导，航空航天装备、高端工程装备、轨道交通装备和智能制造装备协同发展的完备产业格局。工业企业应用智能制造技术的速度与场景不断提速，越来越多的生产制造型企业着手打造“黑灯工厂”等智能工厂、数字化生产线及数字化车间，智能化浪潮已席卷各个细分领域企业，为西安的制造业添上新引擎。

智能化、数字化的浪潮也催生制造业新型人才的缺口。与传统制造业人才不同，新型人才的互联网、高技术属性更为明显。目前，针对于智能制造装备的精细化升级、绿色化升级，及工业互联网相关方向释放出的人才需求较为集中，企业对能从全局提升智能制造应用效率的中高级技术人才更为青睐。从具体岗位来看，首席技术官、智能制造总工程师、高级电气设计工程师、物联网架构师、SAP咨询顾问等岗位缺口明显。

人才缺口：首席技术官、智能制造总工程师、高级电气设计工程师、物联网架构师、SAP咨询顾问、嵌入式硬件工程师

人才来源：同行业企业

软件和信息技术服务业

软件应用领域进一步拓宽 嵌入式人才需求仍维持高位

软件和信息技术服务业是西安重要的生产性服务业，也是西安战略新兴产业的核心支撑。以成立两周年的丝路软件城作为核心承载区，西安的软件业近年来成功吸引了众多龙头企业设立研发总部，同时，西安本土萌芽的新兴企业也逐渐发展壮大，丝路软件城的“2+5+N”产业建设布局日趋完善。目前，区域内物联网、区块链、大数据、云安全、量子信息等前沿技术的研究与发展势头良好，软件和信息技术应用领域得到进一步拓展，西安在信息安全、金融、电力、石油和煤炭等软件应用占据领先优势。同时，随着西安高新区异军突起的新能源汽车产业，智能驾驶软件系统研发也成为软件与信息服务业的热门应用场景，越来越多的企业开始涉足该领域，对应方向的人才需求也逐渐升温。

从具体人才缺口来看，目前，具有实物形态的工业级或消费级软硬件一体化产品演变为各应用领域的重要发展方向，因此，具备在各细分领域及场景的项目开发

经验的嵌入式软件研发人员需求火热。同时，涉及软件信息服务业各基础新兴技术的核心技术岗，如Java技术专家、云计算架构师、产品总监等岗位缺口持续。

人才缺口：首席技术官、产品总监、Java技术专家、云计算架构师、嵌入式安全专家、嵌入式软件工程师

人才来源：同行业企业

新能源及新能源汽车

千亿产业集群蓄势待发 西安创新要素济济

新能源及新能源汽车产业的发展势不可挡。近年以来，西安着力发展自身新能源产业集群，《陕西省西安市“十四五”工业和信息化发展规划》指出，到2025年，西安的新能源产业集群目标产值将达1600亿元，其中，西安的氢能与光伏板块已占据新发展高地。

以西咸新区为引领，西安的氢能产业逐步完善。继2023年4月大型氢能产业项目落地新区以来，目前，区域已初步打通从制氢到用氢的完备产业链。同时，龙头企业也积极发挥“领头雁”作用，带领上下游产业链企业共同攻克氢能相关技术难题，推动区域氢能产业蓬勃发展，聚力打造全国氢能科创之都。

2022年，西安的光伏产业突破千亿大关。背靠优质的中部科研院所及高校的教学科研资源，西安已在光伏板块默默耕耘了多年，培育出掌握核心关键技术的龙头企业与一系列配套产业链上下游企业，目前，西安已在多区域建设侧重点不同的光伏产业园区，覆盖光伏组件原材料、光伏组件制造及生产等全链条。依托龙头企业与地区对光伏产业的大力政策支持，西安的光伏全产业链正在全面向新水平迈进。

而承接新能源蓬勃势头的重要下游应用端——新能源汽车正以异军突起之势在西安持续发展。目前，西安以动力电池、新能源乘用车为代表板块的新能源汽车产业集群布局完善度已名列前茅，头部企业的动力电池项目与整车生产基地相继开工，地区的新能源汽车发展仍在蓬勃前行，西安已是中国新能源汽车产业重镇。

西安欣欣向荣的新能源及新能源汽车产业孕育了旺盛的人才缺口。在以氢能和光伏为代表的新能源板块中，人才需求更多集中在作为氢能关键技术的制氢工艺领域与光伏系统领域，氢能技术工程师、制氢设备质量总监、光伏系统工程师、光伏电气工程师等岗位需求旺盛。新能源汽车板块中，动力电池与智能汽车领域岗位缺口更为明显，锂电专家、动力电池总监、BSP专家、智能网联系统工程师、自动驾驶软件系统研究员等掌握核心技术的专业人才需求维持高位。

人才缺口：

新能源-氢能技术工程师、制氢设备质量总监、光伏系统工程师、光伏电气工程师
新能源汽车-锂电专家、BSP专家、智能网联系统工程师、自动驾驶软件系统研究员

人才来源：同行业企业



科锐国际业务高级总监
刘倩女士

西北-乌鲁木齐

区域趋势

新疆迎来发展新机遇 地方特色产业势头抢眼

“构建新发展格局、推动高质量发展、推进中国式现代化，新疆面临新机遇，要有新作为。要立足资源禀赋、区位优势和产业基础，大力推进科技创新，培育壮大特色优势产业，积极发展新兴产业，加快构建体现新疆特色和优势的现代化产业体系，推动新疆迈上高质量发展的轨道，同全国一道全面建设社会主义现代化国家。”习近平总书记的讲话明确了新疆面临的新机遇和发展方向。

新疆以其丰富的本地资源为依托，正在不断塑造和发展具有地方特色的优势产业。这些产业以“八大产业集群”为核心，形成了现代化产业体系，包括油气生产加工、煤炭煤电煤化工、绿色矿业、粮油、棉花和纺织服装、绿色有机果蔬、优质畜产品、新能源新材料等战略性新兴产业。这些产业不仅推动了新疆的经济发展，也为当地创造了大量的就业机会。

值得一提的是，农牧产业、新能源、新材料、生物医药、新一代信息技术等领域的发展尤为显著。例如，农牧产业依托新疆得天独厚的自然条件，生产出的农牧产品质量上乘，深受市场欢迎。新能源和新材料产业则充分利用了新疆丰富的资源，推动了产业技术的创新和升级。生物医药和新一代信息技术产业的发展，更是提升了新疆的科技创新能力，为其经济转型升级注入了新的活力。

重点行业人才需求

农牧产业

农牧发展得天独厚 智慧化转型势在必行

作为农牧业强区，新疆拥有得天独厚的农牧业资源。地域辽阔、气候条件适宜、土壤肥沃，使得新疆的农牧业发展具备巨大潜力。近年来新疆不断加快推进农牧业现代化发展，智慧农业使其更加机械化、智能化、设施化，智慧牧场则推动畜牧业全程机械化养殖、智能化管理。如今不断推动农牧产品更加高效、高质的生产，以及扩大农牧产品的营销渠道，打造本地农牧产品的特色标签，是新疆农牧业发展，打造全国优质农牧产品重要供给地的必然之路。

人才缺口：智慧农业项目经理、农场管理岗、营销总经理、品牌总监

人才来源：疆外农牧业公司、校内培养、相近行业营销人才

新能源新材料

能源资源赋能地区发展 新兴产业加速融入

新疆依靠丰富的能源资源优势，全力推进新能源、新材料产业的发展。新疆地区拥有丰富的可再生能源资源，如风能、太阳能等。其中，“九大风区”和“四大太阳能资源带”为新疆的新能源产业发展提供了广阔的前景。

以往依靠煤炭为主的能源消费结构也逐渐因新能源发展得到优化，能源加速向绿色低碳转型，清洁能源消费占比不断提高。风电装备、光伏新材料等产业发展迅

速，且准东地区多晶硅产业较为集中，新疆地区优势资源进一步得到规模化、集约化发展。目前正在加速推动新能源、新材料与其他产业例如交通、建筑、农业等相结合，更加高效、高质地发挥本地能源优势。

人才缺口：总工程师、LNG生产厂长、工艺专家、研发主任

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

生物医药

医药原材料资源丰富 药物产业潜力无穷

近年来我国中医药发展速度提升，服务能力增强，新疆是民族医药资源的富矿，药用植物、动物、矿物等药材近2000种。本地以维吾尔药代表的祖卡木颗粒、寒喘祖帕颗粒等品种已进入国家基本药物目录。目前乌鲁木齐新市区集聚的不同生物医药、大健康企业120多家，本地也成立了一些联合实验室。

虽然拥有丰富的药材资源，但新疆还需提升优质药材的大规模种植生产加工能力，进一步挖掘本地药材潜力，不断提升产品的研发和原材料的生产能力，逐步丰富产品类别，研发创新药物，打造本地大品牌。

人才缺口：医药研发副总裁、销售总监、医药代表、检验师

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

新一代信息技术

数字化转型成效显著 数字化人才缺口待填补

当前，新疆各企业在数字化、智能化、网络化转型升级的过程中已经有了显著成果。合盛硅业推进数字化车间和智能工程建设、新疆天业“融合5G和工业互联网平台的智慧园区”、中煤能源“基于5G+AI智慧矿山”等项目都推动了信息化在传统制造业中的使用及发展。但新一代信息技术在本地的使用情况还处在初级阶段，随之而生的产业集群发展较慢，信息产业目前覆盖面小、资源整合能力较低，还未在传统产业中发挥出更大的力量。因此未来推动数字产业深度发展、创新，提升数字化对经济发展的贡献力，需要更多的人才引进。

人才缺口：首席信息官、大数据工程师、首席技术架构师

人才来源：科技型公司、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）

光电子
信息产业



光学专家

40-80万
20-30%

数字IC设计工程师

40-80万
20-40%

模拟IC设计工程师

40-80万
20-40%

FPGA工程师

30-50万
20-30%

模拟芯片设计工程师

30-60万
20-30%

PCB设计工程师

21-30万
10-15%

智能制造



智能制造总工程师

40-60万
15-30%

嵌入式软件工程师

30-50万
15-25%

物联网架构师

40-60万
20-30%

SAP咨询顾问

30-50万
15-20%

嵌入式硬件工程师

30-40万
10-20%

软件及
信息服务业



首席技术官

60-80万
10-15%

产品总监

40-60万
10-15%

云计算架构师

50-60万
15-30%

嵌入式安全专家

40-50万
10-20%

大数据工程师

30-50万
10-20%

新能源及
新能源汽车



光伏系统工程师

25-35万
15-30%

光伏电气工程师

30-40万
20-30%

新能源汽车-锂电专家

40-60万
15-25%

BSP专家

40-50万
15-25%

智能网联系统工程师

30-50万
15-25%

电驱专家

40-60万
15-30%

自动驾驶算法工程师

30-60万
15-30%

热门职位薪酬及跳槽涨幅（乌鲁木齐）

农牧产品



智慧农业项目经理

12-15万
5-10%

农场管理岗

12-20万
5-10%

营销总经理

30-60万
10-15%

品牌总监

24-36万
10-15%

新能源新材料



总工程师

70-100万
15-30%

LNG生产厂长

30-40万
10-15%

工艺专家

40-50万
10-15%

研发主任

50-60万
15-30%

生物医药



医药研发副总裁

120-144万
15-30%

销售总监

25-48万
5-10%

医药代表

18-25万
5-10%

检验师

10-20万
5-10%

新一代信息技术



首席信息官

120-144万
15-30%

大数据工程师

12-20万
5-10%

首席技术架构师

120-144万
15-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2024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

西安地区整体薪酬保持稳定，跳槽薪资涨幅维持在10-20%的区间内。硬科技的发展势头持续，光子、半导体、新能源汽车、智能终端等热门板块的研发相关中高级人才薪资涨幅更为明显，部分职位可达30%。

乌鲁木齐地区的整体薪酬水平保持平稳。其中，新能源、新材料、新一代信息技术行业头部公司重点岗位的跳槽薪资涨幅均较显著，平均在15%-30%。其他如农牧产品、生物医药保持温和增长。

职位薪酬信息(西安) — 智能制造

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
事业部总经理	General Manager of Business Division	10+	1000	1300	1500	600	800	1000
研发总监	R&D Director	10+	800	1000	1400	600	800	1000
销售总监	Sales Director	10+	800	1000	1200	400	600	800
数字化总监	Digital Director	10+	800	1000	1400	500	600	800
质量总监	Quality Director	10+	600	700	800	400	500	600
信息化总监	Informatization Director	10+	800	1000	1200	450	600	800
新能源总监	New Energy Director	10+	800	1000	1500	600	700	1000
生产制造								
智能制造工厂厂长	Director of Intelligent Manufacturing Factory	10+	500	600	700	400	500	600
运营经理	Operations Manager	10+	400	500	600	250	350	450
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	350	450	550	250	300	400
物流经理	Logistics Manager	8+	300	500	700	200	300	400
智能制造工程师	Intelligent Manufacturing Engineer	5+	250	400	500	150	250	400
供应链数字化经理	Supply Chain Digital Manager	8+	400	500	600	300	400	500
智能制造项目经理	Intelligent Manufacturing Project Manager	8+	350	500	600	250	350	500
MES工程师	MES Engineer	5+	250	350	450	150	200	300
SAP工程师	SAP Engineer	5+	400	500	600	200	350	500
PLM工程师	PLM Engineer	5+	350	450	550	200	300	400
数字化工艺工程师	Digital Process Engineer	5+	250	300	350	150	200	250
智能控制								
人工智能专家	Artificial Intelligence Expert	10+	600	800	1000	450	550	650
智能驾驶工程师	Intelligent Driving Engineer	5+	500	700	800	300	450	600
智能控制工程师	Intelligent Control Engineer	5+	400	500	600	250	300	400
人工智能机器人工程师	Artificial Intelligence Robot Engineer	5+	450	550	650	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) — 软件和信息技术服务业

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
首席技术官	Chief Technology Officer	10+	1000	1500	2000	600	800	1000
技术经理	Technical Manager	10+	600	1000	1200	300	500	700
架构师	Architect	8+	500	800	1000	300	500	700
技术类								
C/C++开发工程师	C/C++ Development Engineer	5+	350	450	600	250	350	450
硬件开发工程师	Hardware Development Engineer	5+	300	400	500	200	300	400
Java开发工程师	Java Development Engineer	5+	250	300	350	200	250	300
嵌入式软件工程师	Embedded Software Engineer	5+	350	450	550	250	350	450
web前端工程师	Web Front-end Engineer	5+	300	400	600	200	300	400
FPGA工程师	FPGA Engineer	5+	500	600	800	400	500	600
数字/模拟IC工程师	Digital/Analog IC Engineer	5+	600	800	1000	500	650	800
射频工程师	RF Engineer	5+	300	400	500	200	300	400
算法工程师	Algorithm Engineer	5+	400	550	700	300	400	500
软件测试工程师	Software Testing Engineer	5+	300	350	450	200	250	350

备注:

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

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

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

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

职位薪酬信息(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	10-15	400	550	700
副总经理	Vice General Manager	10-15	350	475	600
人力资源总监	HR Director	5-10	100	250	400
财务总监	Finance Director	8-10	300	500	700
营销总监	Marketing Director	8-10	170	235	300
技术总监	Technical Director	5-10	117	176	234
法务经理	Legal Manager	5-10	168	189	210
项目经理	Project Manager	3-8	132	138	144
投资经理	Investment Manager	3-8	180	210	240

职位薪酬信息(乌鲁木齐) — 农牧产品

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
智慧农业项目经理	Smart Agriculture Project Manager	3-5	120	135	150
农场管理岗	Farm Management Post	3-5	120	155	200
营销总经理	General Manager of Marketing	5-10	300	450	600
品牌总监	Brand Director	5-10	240	300	360

职位薪酬信息(乌鲁木齐) — 新能源新材料

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
总工程师	Chief Engineer	8-10	700	850	1000
LNG生产厂长	LNG Director	8-10	300	350	400
工艺专家	Process Expert	8-10	400	450	500
研发主任	R&D Director	5-8	500	550	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(乌鲁木齐) — 生物医药

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
医药研发副总裁	R&D VP	10+	1200	1320	1440
销售总监	Sales Director	5-8	250	365	480
医药代表	Medical Representative	2-5	180	215	250
检验师	Docimaster	2-5	100	150	200

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
首席信息官	Chief Information Officer	10+	1200	1320	1440
大数据工程师	Big Data Engineer	3-5	120	160	200
首席技术架构师	Chief Technical Architect	8-10	1200	1320	1440

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

新兴市场经济亮眼 中企出海边界拓宽

尽管世界主要经济体已在2023年步入平稳发展的轨道，但受放缓的全球投资速率、多国面临的通胀压力等影响，经济增长率仍未恢复至疫情前同期水平，全球经济回归正轨仍需时日。但部分新兴市场表现亮眼，东南亚市场中，部分国家的经济增长率已接近疫情前同期水平，巨大的市场潜力使其成为各领域企业的新一轮投资宝地。

受全球对板块的持续关切，大健康领域在今年的发展依旧保持稳定。全球药企在持续巩固自身研发及商业化实力的同时，也以更开放的姿态拥抱新兴技术，以期与前沿技术碰撞出更大的火花。高科技产业也已逐渐走出阴霾，各国正加大创新科技领域的投资力度，孕育出关键技术人才的相关缺口。

中国企业成为世界舞台的常客，汽车、新能源已成中企出海优势领域，中企创新药实力也正在飞速发展。同时，出海目的地更为多样，东南亚市场、中东欧市场如今频现中企身影。

大健康

大健康板块需求持续 生成式AI入局改写产业

疫情过后，世界各国对大健康领域空前关注，全球医疗健康支出持续上扬，大健康领域成为持续向前发展的核心产业。作为大健康领域的核心研究者与开拓者之一，医药企业的创新步伐并未停歇。近年来，伴随人工智能、大数据等前沿技术的深度发展，医药研发与现代科技正在深度融合。2024年年初，全球两大制药巨头宣布将与谷歌旗下的AI制药公司达成制药合作伙伴关系，合作进行新药药物发现。而在此之前，国内外专攻人工智能辅助药物发现（AIDD）及药物研发的公司已如雨后春笋般破土而出，生成式人工智能深度参与进化化合物生成、靶点探寻、临床试验设计、医学写作等医药研发全流程的那一天已不再遥远。

中国创新药加速出海 目的地更为多样

作为世界医药市场的重要参与者，中国药企正逐步走向世界舞台。自2017年中国食药监局加入ICH（人用药品注册技术要求国际协调会）以来，中国临床数据及药品监管审评机制与世界逐步接轨，中国创新药企的畅通出海之路也由此开启。伴随中国药企研发实力的增强，中国创新药企纷纷将目光投向于创新药定价空间更大的海外市场。

据外部机构的不完全统计，2023年，近70款国产创新药以license-out的形式成功出海，数目及金额均创历年新高，成功授权的项目多为处于临床研究审批阶段的早期项目。而2024年开年的半个月之间，中国创新药企已完成11起对外授权交易。目前，license-out仍是大部分中国创新药企的主流出海方式，药企依托对自身管线的对外授权，与大型跨国药企合作，以换取更为稳定的现金流与更低的开发风险。但与此同时，也有创新药企开始尝试难度更大的自主出海，独立完成在海外研发、注册及最终上市的全过程，2023年，创新药企海外的自研上市也喜报频传。在药品审批制度最为严苛的美国FDA审查下，中国创新药企有三款创新药及



科锐国际国际化业务负责人
陈松 女士

两款改良型创新药通过审批，得以在美国市场成功注册。

美国与欧洲在全球医药市场的领跑态势使其仍是药企开疆拓土的海外首选，但亚太医药市场潜力无穷。据相关机构预测，亚太市场2020-2025年的医药市场年均复合增长率可达3.7%，有望成为下一片医药产业的蓝海，许多创新药企也在此寻找新目的地，东南亚成为掘金“新热土”。东南亚市场的人均公共医疗支出与公共财政医疗服务负担能力稳步提振，当地公众的医药与医疗服务需求踊跃攀升，但当地稍显薄弱的医药产业并无法完全满足需求。许多中国创新药企已以新加坡为中心，锚定“新加坡+1”战略，依托新加坡当地的研发优势与马来西亚、印度尼西亚的土地与劳动力禀赋，以授权管线或完全自研形式，设立地区研发总部或生产制造中心，积极开发潜力无限的东南亚市场。

海外人才需求

BD岗热度不减 高级研发仍是药企引擎

从整体的海外大健康人才需求来看，创新药企license-out的火热态势使海外license BD岗需求上扬。作为同时彰显药企研发实力与商业价值的重要角色，该岗目前门槛高企：候选人需要持有与医学相关的博士学位及药物研发背景，高于十年的药品授权BD经验及成功授权合作的项目经历也是理想人选的必备。企业的自主出海也使海外注册负责人岗位缺口有所增加。而回归本源，药企的自主创新研发仍是第一生产力，全球范围内，首席科学家等药物研发高级岗位在医药企业中持续火热。同时，许多CRO、CDMO等CXO机构自主研发与服务能力进一步增强，开始寻求海外的项目合作，也释放了一定的CXO海外BD岗位缺口。

但也有部分板块面临人员收缩或技能更迭：如临床试验基础人员的需求受全球药企对非核心管线的谨慎态度而有所下滑，AI制药的兴起也促使药物发现板块、药物化学工艺研究及制造板块的相关从业人员尽早适应与AI共生的新常态。

人才缺口：license BD、首席科学家、海外注册负责人、Clinical Operation Head、CRP VP、CXO Country Sales Manager

人才来源：生物医药公司、头部药企、科研机构、高等院校等

热门职位薪酬及跳槽涨幅

北美				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
BD总监/VP	BD D-VP	8-15	USD 220K - 450K	15- 25%
药品注册总监/VP	RA D-VP	8-15	USD 220K - 400K	15- 20%
CO总监/VP	CO D-VP	8-15	USD 180K - 350K	15- 20%
医学总监/VP	Medical D-VP	8-15	USD 240K - 550K	15- 20%
市场总监/VP	Marketing D-VP	8-15	USD 180K - 350K	15- 20%
财务总监/VP	Finance D-VP	8-15	USD 180K - 450K	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
BD总监/VP	BD D-VP	8-15	USD 100K - 250K	15- 25%
药品注册总监/VP	RA D-VP	8-15	USD 120K - 220K	15- 20%
CO总监/VP	CO D-VP	8-15	USD 150K - 250K	15- 20%
医学总监/VP	Medical D-VP	8-15	USD 150K - 300K	15- 25%
市场总监/VP	Marketing D-VP	8-15	USD 150K - 280K	15- 20%
财务总监/VP	Finance D-VP	8-15	USD 150K - 250K	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

亚太				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
BD总监/VP	BD D-VP	8-15	USD 100K - 220K	15- 25%
药品注册总监/VP	RA D-VP	8-15	USD 120K - 200K	15- 20%
CO总监/VP	CO D-VP	8-15	USD 150K - 180K	15- 20%
医学总监/VP	Medical D-VP	8-15	USD 100K - 250K	15- 25%
市场总监/VP	Marketing D-VP	8-15	USD 80K - 180K	15- 20%
财务总监/VP	Finance D-VP	8-15	USD 80K - 230K	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

新兴技术撬动世界经济 中企出海进入新篇章

以人工智能、大数据、云计算等为代表的新兴技术是新一轮产业与经济变革的推动力量。尽管目前世界经济复苏缓慢，但各国都在不遗余力地加大新一轮基础通信设施及创新科技领域投资，以期在下一轮工业革命中抢占发展先机。新兴技术不仅在持续创造新业态，也通过数字化转型等途径改写了原有行业的发展篇章，全球范围内，能够开发新技术、深度运用新兴技术的技术专家级人才如资深软件开发专家、人工智能技术专家等持续稀缺，各国都在为产业创新与升级寻找技术方向的资深人选，企业也越发关注关键技术人才的吸引与保留。

具有深厚技术沉淀与业务数据的中国科技企业进入出海新周期。与先前主攻单个国家或地区不同，中资科技企业如今的出海目的地有由点及面之势，开始在世界版图中寻找更多增量市场，如互联网及电商企业的出海从新加坡辐射至更为广阔的东南亚市场，而在欧中资企业逐渐将版图扩充至东欧，中企出海正全面开花，向更多市场、更多行业及应用场景进军，全球科技产业也将在新兴技术的持续发展找寻新增长动能与发展空间。

重点市场人才需求

亚太

东南亚数字经济持续热门 科技人才受市场追捧

东南亚市场成为亚太地区备受瞩目的焦点，疫情过后，地区成为拉动世界经济恢复的重要推手，2023年，东南亚市场的预估经济增长率远超前传统发达国家与其他大型经济体。近年来，越来越多的中资企业选择将新加坡作为出海的第一站：坐拥重要的地理位置与完备的基础设施建设，新加坡作为常驻全球人才吸引指数榜单前列的创新国，已是中国科技企业实施国际化战略的桥头堡，众多科技企业在新加坡设立全资子公司或地区研发总部。而伴随东南亚市场活跃度不断提升，中资企业正向更广阔的东南亚市场进军，如今，泰国、马来西亚、印度尼西亚等国家也成为企业的新落脚点。

数字经济在东南亚得到飞速发展，过去三年间，市场内新增网民数量达1亿，而根据预测，地区的数字经济将在2025年达到3000亿美元规模，此为数字经济产业企业创造了极具增长潜能的蓝海市场。目前，中资企业重点关注电子商务、数字支付等典型数字经济领域，而伴随人工智能、大数据、云计算等技术持续迭代，拥有相当技术沉淀与数字化基因的中资企业有望在金融科技、智慧城市建设和更为复杂的数字经济新兴领域施展拳脚。

中企在东南亚快速扩张，孕育了中国大陆技术人才海外岗的火热需求。数字经济时代下，与人工智能、大数据等技术密切相关的数据科学家、数据分析人员、人工智能工程师等专业技术人才十分抢手，而与企业出海相关的人才搭建、涉外法务等支持职能的高级管理岗缺口也较为明显。同时，企业也在积极招揽当地的优秀人才。东南亚各国持续开展人才培养计划与学科建设，如推进STEM教育计划、

为东南亚当地相较于发达经济体更为年轻的劳动力提供技能提升项目，以填补东南亚科技产业迅速发展所带来的各类人才缺口。

未来，中企出海东南亚的步伐将进一步加快。伴随RCEP区域全面经济伙伴关系的缔结，中企与东南亚市场的科技与人才流动将向纵深发展，共同推动区域的经济繁荣。

人才缺口：国家经理、销售总监、数据科学家、质量工程师、人力总监、法务总监

人才来源：竞品公司、科研机构、高等院校等

欧洲

创新策源地孕育转型需求 在地企业需顺势而为

一直以来，欧洲都是创新力量与前沿科技发展的腹地，是各国投资及市场开拓的热门选择。根据世界知识产权组织2023年发布的全球创新指数，在前十榜单中，欧洲国家占据了七个席位。欧洲各国在创新体制建立上颇有建树，欧盟自2018年致力于向前沿科技的科研机构、成果转化机构及中小企业提供“欧盟创新基金”项目，持续推进区域内的创新氛围培养与创新业务扶持。

但伴随人口老龄化趋势等多方劣势因素影响，欧洲的高技能人才短缺问题愈发明显。尽管英国脱欧后持续推行“高潜力个人签证计划”、欧盟也为缓解人才紧缺推出“欧盟人才池计划”，向非欧盟国家合格人才发放工作签证，同时向各学历层人群提供技能培训，但政策完全发挥效用仍需时日，目前，这些人才计划并未完全缓解欧洲范围内的人才短缺现象，欧洲正通过更大范围的人才招引与技能再造措施加大人才供应。

中资企业在欧洲的布局越发全面。与先前以投资并购为主的操作不同，近年来，中资企业在欧“绿地投资”项目占比持续上扬。除如德国、法国等西欧热门投资经济体之外，以匈牙利、捷克、波兰为代表的东欧国家成为中资企业的新选择，根据欧盟统计局的相关数据，东欧地区的高素质专业技术劳动力平均成本较西欧更低，当地人才的活跃创新氛围也为中企的高科技投资项目提供了优渥的发展基础，有更多中企选择在中东欧开拓市场。

作为数字化转型的先行者，东欧地区目前对包括云计算、大数据、人工智能等前沿技术及解决方案需求旺盛。而得益于海量数据积累与技术沉淀，中资企业以数字化转型业务为突破领域，为越来越多的东欧企业提供不同场景下的数字化转型技术与解决方案。与此同时，伴随“一带一路”在基础设施建设、可再生能源等方向的合作倡议，中资企业在所触达业务布局的边界上有所突破，开始在东欧的基建、能源等其他领域探索发展空间。

人才招引与人才留任在高技能人才持续稀缺的欧洲更为重要。疫情过后，企业无法再通过提供高于通货膨胀率的薪资涨幅与常规的福利待遇来吸引或留住理想人选。在欧洲当地，候选人对身心健康的关注、对灵活及弹性工作制的偏爱、对额外技能培训机会的需求都成为招聘企业吸引人才的新课题。中资企业需要厘清当

地人才的择业偏好，更好地融入进当地人才文化，为候选人提供其更心仪、更契合的薪酬及福利待遇，以提高企业的人才向心力。

人才缺口：渠道销售、方案销售经理、产品经理、销售总监、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

亚洲				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
财务经理/总监	Finance Manager/Director	8-12	USD 80K-130K	10-25%
HR经理/总监	HR Manager/Director	8-10	USD 45K-80K	10-25%
投资经理	Investment Manager	8-12	USD 80K-150K	15-30%
销售/BD经理	Sales/BD Manager	5-10	USD 60K-100K	15-25%
法律顾问	Legal Counsel	8-15	USD 80K-120K	10-30%
数据分析师	Data Analyst	5-8	USD 60K-100K	20-40%

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
销售/BD经理	Sales/BD Manager	8-15	USD 100K-150K	15-25%
区域销售经理，土耳其	Regional Sales Manager, Turkey	8-15	USD 80K-100K	15-20%
渠道销售经理，布加勒斯特	Channel Sales Manager, Bucharest	8-15	USD 150K-180K	20-25%
人力资源专家，土耳其	HR Generalist, Turkey	8-15	USD 50K-80K	10-20%
会计和税务经理，波兰	Accounting & Tax Manager, Poland	8-15	USD 80K-100K	15-20%
渠道销售经理，瑞典	Channel Sales Manager, Sweden	8-15	USD 90-120K	20-25%

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

汽车及新能源

中资出海势不可挡 海外建厂成企业主流

2023年，汽车及新能源板块的中资出海继续高歌猛进。以墨西哥、匈牙利、越南、泰国等为主的新兴市场今年备受瞩目，当地极具诱惑力的生产制造成本与四通八达的地缘优势吸引越来越多的中资企业投资建厂，中资企业在这些地区搭建起完善的生产配套供应链，掀起新一轮新兴市场出海热潮。

欧洲作为最早提出能源转型的地区，一直以来是可再生能源的发展主阵地。欧洲老牌能源企业在绿色能源的深入布局增大了新晋企业业务开拓难度，今年以来，风光储板块的新能源企业在继续于以德国、意大利为代表的欧洲市场深耕的同时，也积极响应新兴市场装机需求。在全球传统能源形势严峻、各国能源转型的步伐加快的大背景下，越来越多的新兴市场对“绿能”的需求与日俱增，新能源企业逐步向以巴西为代表的南美市场及以沙特、阿联酋为代表的中东市场进军。而新能源车及动力电池板块企业持续在以印尼、泰国为代表的东南亚市场、以墨西哥、美国为代表的北美市场、以德国、匈牙利为代表的欧洲市场深度布局。传统汽车制造及零配件企业在成本承压下也纷纷转移阵地，靠近核心市场的墨西哥与东欧地区成为越来越多企业产业链转移的共同选择。

海外人才需求

海外工厂人才紧缺 属地招聘与骨干派遣相结合

从整体人才需求方向来看，在汽车及新能源的国际市场中，海外各类企业的投资建厂使各方向人才缺口不断涌现，热需岗位集中在海外新建工厂生产运营方向的一线岗及中高级运营管理岗。从国别差异而言，匈牙利和墨西哥目前的岗位缺口最为集中。作为欧洲市场和北美市场的窗口，两国基于丰富的生产制造经验及优越的地缘优势，近年来成为汽车及新能源板块的出海新目的地。各类企业的蜂拥而入，使两地新建工厂端的各层级各方向人才均处于紧缺状态。而从具体赛道而言，在汽车及新能源板块中，汽车主机厂与零配件公司的海外发展阶段有所不同，使两类公司对海外的人才需求各异。主机厂的海外市场版图继续扩展，企业纷纷将业务重心放置于拉美、中亚、非洲等新兴市场，销售和市场职能人才缺口较为旺盛。而零配件公司作为主机厂的重要上游合作方，跟随主机厂的生产制造基地外拓步伐，岗位缺口集中于主机厂较为集中的北美与欧洲区域，职能集中于生产制造、质量、供应链方向等运营人才及大客户开发人才。

目前，企业主要依托当地及区域内人才市场获取人选，如在欧盟市场和拉美西语区内招聘属地人才。同时，为加强属地子公司及工厂与集团总部的联系、提升管理的整合度，越来越多中资企业的集团总部也通过核心骨干外派的形式，派遣中方核心管理和技术人员前往海外，参与属地企业运营管理。

人才缺口：海外新建工厂生产运营方向的一线岗、中高级运营管理岗、欧美销售岗

人才来源：属地及区域市场人才流动、中资企业集团总部核心骨干派遣

热门职位薪酬及跳槽涨幅

职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
工厂总经理	Plant General Manager	8-12	USD 100K-250K	20%
供应链总监	Supply Chain Director	8-12	USD 100K-150K	20%
运营总监	Operation Director	8-12	USD 100K-200K	20%
质量经理	Quality Manager	8-12	USD 60K-100K	30%
生产经理	Production Manager	8-12	USD 60K-100K	30%
人力资源总监	HR Director	8-12	USD 100K-200K	15%
财务总监	Finance Director	8-12	USD 150K-200K	15%
法务经理	Legal Manager	8-12	USD 120K-180K	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

大健康板块薪酬涨幅保持平稳，全球各市场的热门人才涨幅均维持在15-20%之间。

高科技行业的总体薪酬保持上涨。亚太市场自然涨幅可达12%，跳槽涨幅为15-20%；欧洲市场人选薪资自然涨幅稍高为10%，跳槽涨幅15-20%。在众多的岗位中，国家经理、质量管理专家等热需职位跳槽涨幅较大，可达30-40%。

汽车与新能源出海领域中，以墨西哥为代表的拉美地区薪酬涨幅明显，人才跳槽薪资平均增幅可达40%及以上。而美国与欧洲市场的薪酬涨幅趋于稳定，但考虑到通货膨胀因素，目前薪资平均增幅维持在15%及以上。从职能划分来看，拉美与东欧的工厂生产运营管理类岗位薪酬涨幅最为可观，这些岗位的薪酬水平与国内沿海准一线工业城市薪酬持平，较国内二线城市平均薪酬更高；而美国、欧洲的大客户管理及销售管理类岗位薪酬涨幅紧跟其后，岗位薪酬也普遍高于国内主要城市的同级别岗位薪酬水平；而其余如人财法等职能类岗位目前薪资平稳。



人力资源服务产业互联平台



禾蛙, 科锐国际旗下的人力资源服务产业互联平台, 以“人力资源服务生态下多元协同, 长期共赢”为使命, 致力于推动人才资源最大化利用, 打破传统就业形式, 为区域人才就业形式的创新赋能, 促进就业形式大繁荣。

禾蛙六大领先优势

理念领先

区别于传统就业与灵活就业, 开创“第三形式就业”
已为2500+各行业待业者提供就业机会

规模领先

2w+家人力资源服务机构共建禾蛙生态
每年推荐各行业人才15w+

模式领先

禾蛙平台、迅致、禾蛙盒子多端协作互联
最大化利用行业闲置资源, 助力企业降本增效

服务领先

5年及以上从业经验的专属城市前台1v1在线服务
重点岗位收到首份简历中位时长21小时

产品领先

接单顾问合作交易在线互评, 交易服务质量清晰可视
平台交易行为标准化、数字化, 闭环管理职位交付

资源领先

发单方累计发布真实HC 400w+
5w+人力资源服务顾问在线接单



扫码体验禾蛙



扫码了解禾蛙

关于调研

2024年2月发布，历时80天，对近6600家企业（其中民营57%，外资合资占比29%，央企、事业单位、政府、非营利组织14%）及科锐国际信息库中的超过120万重点岗位及中高级管理及专业技术候选人薪资数据进行分析，超过80位行业及职能资深顾问进行点评。

领先的以技术驱动的整体人才解决方案服务商 中国首家登陆A股的人力资源服务企业(300662.SZ)



3,000+ 位
自有员工规模



100+ 家
全球分支



28 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	人事云	全员参与云	干部云	招考云	协同云
服务及 解决方案	调研与咨询	人才招聘与配置		薪税服务	培训与发展
	行业研究报告 竞品分析报告 HR管理咨询 人才盘点 ...	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 专家智库 兼职	薪酬外包 人事外包	企业 企业培训 高校 产教融合 专业共建 在校生培训 个人 人才测评 职业优势管理	

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会长单位
 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

证券时报

“中国上市公司成长100强”

36氪

“中国出海先锋企业”

雷峰网

“最佳一体化人事管理云平台”

智享会

“中国招聘技术创新HR臻选供应商”

第一资源

“中国猎头排行榜第一名”

HRO Today Baker's Dozen

“招聘流程外包最佳服务商”

HROOT

“大中华区最佳灵活用工服务机构”

APSCO

“APSCO Awards for Excellence - Recruitment Company”

.....





入群获取，仅供自阅

- **全球商业实践**

- 成功案例
- 失败案例

- **方法工具**

- 顶级咨询公司方法论
- 1000套咨询报告

- **行业报告**

- 汇集各大平台免费报告
- 覆盖所有行业

- **书籍分享**

- 各类商业书籍读后经典
- 各类商业杂志经典观点