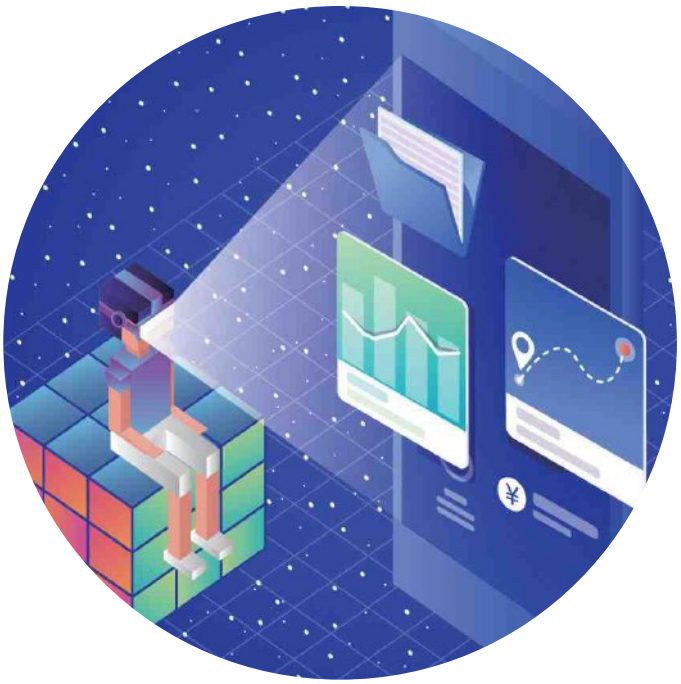


TALENT TRENDS & SALARY GUIDE

人才市场洞察及薪酬指南

2021

CAREER INTERNATIONAL
科 锐 国 际

目录

概览 3

行业

大健康 9
高科技 20
泛娱乐 30
互联网 37
工业互联网 41
物联网 46
金融 49
地产 57
基础建设 62
汽车 66
消费品 74
新零售 78
农业 83
教育/培训 88

职能

人力资源 92
法务与合规 96
财务 99
物流/供应链 102
数字化转型 107

区域

环渤海 111
长三角 116
长江中游 128
大湾区 136
成渝 147
东北 152
西北 158

海外 165

亚太 167
北美 167
欧洲 168

关于科锐国际 173

观势·观薪·观心

概览

2020年，百年一遇的新冠肺炎疫情重创全球经济。世界银行在最新发布的《全球经济展望》中指出：2020年全球GDP预计收缩4.3%，新冠肺炎引发了数十年来程度最深的全球衰退。受其影响，经济学家指出全球就业市场的疲软形势将会一直持续到2021年，甚至是更长时间。而据国际劳工组织调查统计，新冠肺炎疫情导致三分之二国家平均工资降低。中国作为2020年全球唯一实现经济正增长的主要经济体，在疫情阻击战的基础上实现了V形反弹，2020年GDP首次突破百万亿元大关，为2021年持续复苏打下坚实基础。而随着中国“十三五”圆满收官，“十四五”全面擘画，新发展格局加快构建，高质量发展深入实施，产业链、供应链、价值链持续升级，企业盈利增速上升，生产经营预期改善，为人才市场也带来了积极影响。

根据科锐国际市场研究中心连续第九年的发布《人才市场洞察及薪酬指南》报告显示， 2020-2021年人才市场呈现如下显著特点：

新基建孕育新机遇，新一代信息技术上下游硬核科技人才急需紧缺

2020年，中央提出加快5G网络、数据中心等新型基础设施建设进度，通过“新基建”来促进经济结构调整、实现经济动能转换和促进经济高质量发展。在此背景下，多地积极规划数字经济蓝图，5G与云计算、大数据、人工智能、工业互联网发展浪潮奔涌，企业竞相展开布局，由此带来新一代信息技术上下游硬核科技人才急需紧缺，成为各大企业争夺的目标。

其中，在芯片领域，Si/GaN新材料研发专家、DRAM研发专家、IC工艺研发专家平均年薪可达80-150万元，跳槽薪酬涨幅甚至达到50%；大数据领域的数据平台研发、数据应用开发和数据产品类人才炙手可热，部分资深工程师年薪已经超过150万元；而随着各地政府积极推进智慧城市大脑建设，并为企业上云提供政策支持，带来云计算、物联网领域平台架构、解决方案、智能运维高层次人才的缺口，部分岗位年薪超过200万元，跳槽薪酬涨幅接近40%。

新场景催生新业态， 数字化转型及在线场景相关人才需求急速上涨

突如其来的疫情加速了数字化时代的到来，2020-2021年，各行业开始加码布局线上，加速产业互联融合，数字技术正在全链条重塑产业价值，数字经济已经成为驱动经济增长的重要引擎。从产业互联来看，疫情使得互联网医疗重焕生机，医疗电商蓬勃发展；随着智能网联不断推进车企的数字化转型，汽车智能升级、数字化营销、数智化工厂方向的人才需求不断涌现。在金融板块，金融科技人才需求活跃，特别是技术研发类岗位，薪酬涨幅高于行业平均水平。

而在消费互联领域，直播和短视频领域迎来大爆发，直播电商改变了原来人货场的场景和逻辑，不同企业纷纷加大对直播的投入，主播群体也更加多元化。“互联网营销师”、“直播销售员”入选2020年人社部发布的新职业，优秀的直播运营、短视频运营、垂直运营、社交电商负责人年薪超过50万元，跳槽薪酬涨幅超过20%。另一方面，在线教育迎来了“高光时刻”，疫情培养了用户对在线教育的使用习惯，大量的资本和人才涌入K12以及幼儿AI素质领域线上教育赛道，教学教研侧岗位成为年度大热，高学历类主讲需求旺盛，跳槽薪酬涨幅甚至可达50%。

新格局带动新发展，区域一体化加速人才聚集与人才共享

近年来，党中央国务院先后制定了一系列推动区域一体化发展的重大国家级规划，提出将京津冀城市群、长三角城市群和粤港澳大湾区建设成为世界级城市群。“十四五”时期，我国将坚持实施区域重大战略、区域协调发展战略、主体功能区战略，健全区域协调发展体制机制。系列区域协调发展的整体性规划和创新性举措，加速了区域一体化新格局的形成，并在基础设施一体化、产业发展一体化、市场建设一体化、公共服务一体化、生态环保一体化多方面展开实践。

在政策及产业驱动下，区域间的互联互通，互信互认，为人才自由流动、高效配置提供了便利和通道，形成“产业+人才”生态圈，“不求常住、但求常来”的区域人才共享渐成趋势。而随着跨国公司和国内龙头企业纷纷加大区域总部布局力度，全面融入地方经济， 从人才需求端加速了区域人才的聚集。从整体看，高级管理人才、高级技术研发人才仍是重点吸引主体，部分岗位薪酬水平和一线城市差距缩小，多地政府建立了急需紧缺人才监测制度，并出台了系列招才引智政策，提升综合人才吸引力。

新需求匹配新能力，创新、增长、复合、迁移能力成为最受关注的人才核心能力

疫情黑天鹅使得企业对于应对变化、保持韧性、驱动增长、开拓创新有了更深入的认知，并由此带来对于组织能力和人才能力的新要求。在各行业中，担负创新研发、增长运营岗位的人才备受青睐。在医药行业，传统增长模式面临重大挑战，创新成为致胜的主题，随之带来产品创新、销售模式创新、互动方式创新等各个环节岗位的相关人才缺口。而随着互联网流量红利见顶，各企业对于创新的重视更是提高到空前的高度，人才的能力要求更迭加快。

“不可一业不专，也不能只专一业”，复合化成为企业考察人才的主流诉求。优秀的研发技术人才不仅需要技术过硬，同时善于沟通、合作，并对商业认知敏感。行业跨界、文化跨界成为常态，互联网与汽车、金融、智能制造等传统业务结合更加紧密，具备互联网思维或技术，同时精通传统行业场景的人才成为热需。在抵御风险，高质量发展的驱动下，企业对新进人才的学历背景，软性素质能力要求进一步升级，并加速原有组织中人员的优胜劣汰，提高整体人才队伍素质。能够举一反三，将成功经验迁移至新的领域的人才分外抢手。

新环境加速新分化，供需两端“稳”为主基调，整体薪资涨幅回归理性

受外部环境影响，2020-2021整体人才市场需求重心也由高速增长转为高质量发展，人才两极分化更为明显。在市场中优秀的30%人才是各家公司争抢的重点，而平均线以下的职场人面临求职困境。一些过去高薪的行业包括互联网、金融、地产，由于市场加速洗牌，出现部分岗位人才供过于求。而数字化、线上化对于传统模式从业人员带来冲击，裁员优化并不鲜见。除风口领域、稀缺人才以外，整体市场平均薪资涨幅降低。企业对于人才的需求画像及岗位标准更加精细化、清晰化，理性化，更加注重人才的高性价比。

而从候选人端，也会更倾向于选择稳健合规的企业，被动求职比例以及拒绝聘用通知书的比例上升，对于在外部环境不确定性加剧的情况下转换工作的决策更加谨慎。除了考虑企业的可持续发展，抗风险能力，公司文化、员工体验也是重要的影响因素。民营科技企业的人选对央企、国企意愿较高，甚至愿意降薪选择更有发展实力的平台。

科锐国际版权所有

重点领域主要人才缺口及热门岗位

重点领域	细分板块	人才缺口
大健康	医药	临床开发负责人、临床运营总监、临床项目经理、医学总监、大分子研发、免疫专家、国内创新药公司RAD-RAVP级别、区域推广经理、销售总监
	医疗器械	研发总监、市场总监、政府事务、商务
	医疗互联网	市场营销、技术岗位
	医疗服务	副高、正高、主治、住院医、护士长、副院长
高科技	大数据	数据平台研发、数据应用开发和数据产品经理
	云计算	数据中心、容器技术应用、企业级SaaS服务、网络设计、云运营、复合型管理人才
	AIoT	AIOT架构师、边缘计算专家、异构计算
	芯片	IC设计工程师、EDA软件研发工程师、半导体模型开发、数字验证工程师、FPGA专家、晶元封装工程师
	数字化转型	信息技术、产品运营、数据科学、算法
	新零售	设计与视觉创意、产品研发、数字市场、零售运营优化、企业后台岗位（如信息技术、供应链）
泛娱乐	电影&剧集	影视制作高端人才
	综艺	丰富制作经验的大型网综项目负责人、综艺节目研发
	音乐	音乐版权、优秀音乐制作人、虚拟偶像打造人才
	IP	IP采购、IP运营及增值服务等高级管理人才
	互联网内容	全类目总编、垂直运营人才、社区运营、粉丝运营等高级管理型人才
	游戏	顶级游戏制作人（头部产品）、TA技术美术
	直播	商务、产品、运营、技术等中高端岗位
互联网	互联网	数据类、算法类人才、工程类Java人才、策略类的产品
工业互联网	工业互联网	两化融合人才、安全人才
物联网	物联网	解决方案架构师、平台架构师、大数据
金融	投资	高级管理类人才、投资银行、资产管理、具备产业背景的投资类人才
	风控	CRO、风控总经理、市场风控、信用风控、风险策略、风险模型、数据分析、反欺诈
	金融科技	互联网运营、大数据、技术研发

科锐国际版权所有

重点领域主要人才缺口及热门岗位

重点领域	细分板块	人才缺口
地产	传统地产	数字营销、企业SAP、项目总、营销总、产城招商总
	持有商业地产	项目总、招商总、资产管理
基础建设	基础建设	市场岗、设计管理岗、工程岗、技术岗
汽车	整车及配件营销	用户运营高级经理、营销总监、APP产品总监、数字营销经理
	智能驾驶&车联网	智能驾驶芯片研发负责人、汽车平台架构CTO、产品总监-座舱、云平台开发总监、汽车产品总监、App产品负责人、算法工程师/专家
	新能源三电	电池研究院院长、动力电池研发总工、系统专家、电芯技术总工、BMS总工、测试可靠性、先进性产品研发工程师、产品经理
	国际化人才	有中资企业工作经验的海外当地人才、海外华人；海外技术专家
消费品	消费品	新锐品牌品牌负责人、CRM、用户运营、私域流量运营岗位
新零售	服装服饰	创意设计类人才、商品企划类人才、全渠道零售类人才
	体育用品	设计类人才、营销类人才
	奢侈品	买手、零售人才
	家居家纺	产品研发及规划人才、全渠道零售人才
农业	动物科学	养殖事业部负责人、兽医总监、研发总监、产品与环境安全专家、生物技术与基因编辑科学家
	作物科学	数字化战略总监、营销总监、研发总监、产品与环境安全专家、生物技术与基因编辑科学家
教育/培训	K12在线教育	教学教研人员、市场运营人员
	幼儿AI线上教育	教研员、辅导老师
	职业教育	高级管理、教学教研、市场品牌
	教育信息化	运营管理人才、教学教研人才、市场渠道人才
人力资源	人力资源	互联网公司OD、民营传统行业HRD、互联网公司HRBP、招聘岗位
法务与合规	法务与合规	合规与反垄断、出口管制与贸易合规、数据合规、美元基金法律从业人员
财务	财务	具备上市经验的财务总监、董秘；有海外上市背景的高端财务复合型人才，特别是海外教育及工作背景，外语水平良好，投行背景的高端候选人
物流/供应链	物流	物流负责人、仓储规划总监、仓储运营总监、运输总监、供应链解决方案总监、供应链产品负责人
	供应链	采购供应链数字化、采购总监、供应链总监等
数字化转型	数字化转型	系统架构师、应用架构师、产品经理、算法专家、数据专家

科锐国际版权所有

重点领域主要人才缺口及热门岗位

重点领域	细分板块	人才缺口
环渤海	青岛	数字化转型专家、智能工厂架构师、AI算法、HRD、CFO、供应链专家、地产中高管
	天津	技术总监、校长、教研总监、风控建模、地产中高管
长三角	化工	化工工程、石油工程、化工智能制造、聚合物（聚氨酯、膜）研发、化工新材料高端制造与生存
	智能制造	CTO/CDO、首席架构师、AI研究院院长、主任研究院、数据科学家、大数据架构师、智能硬件总监、测试总监等
	地产	营销岗、投资拓展岗、大项目总以及信息化和智能物业人才
	融资租赁	风控信审类中高管、业务中高管
	金融科技	技术研发、大数据、互联产品、互联网运营
	跨境电商	跨境电商运营、产品总监、数据分析、主播
	云计算	数据中心、容器云技术应用、SaaS服务
长江中游	地产	投资拓展总监、产城总经理、规划设计总监、文旅总、营销总等
	建筑/建材/工程	EPC设计类、工程类、市场投资类、建筑科技研发类、环保高端技术类
	互联网	系统架构师、云计算工程师、算法工程师、IC设计/验证、模拟设计等
	智能制造	集团高级管理人才、全球技术领军人物、工业互联网人才
	金融	战略投资总经理、融资租赁总经理、投资总监、风控总监、AMC业务总监、投资银行业务经理、法务合规总监等
大湾区	金融	金融科技类人才、供应链金融、惠普金融、绿色金融等领域
	战投	首席战略官、项目管理办公室/PMO、投后管理、企业规划、商业分析、投资总监、董事会秘书、投资者关系
	财务	首席财务官、财务总监、审计、税务共享高管、财务信息化人才
	互联网	具有医疗行业经验的系统架构师、研发管理、软件工程师、具有高并发的电商、新零售行业经验的产品、研发、运营人员
	电子信息产业	IC工艺研发、新材料、芯片设计端、智能硬件、影像算法、系统工程师、嵌入式软件工程师、硬件工程师等
	供应链	采购专家/总监、供应链总监/VP、质量管理总监、生产运营总监、智能制造VP
	人力资源	薪酬岗、绩效岗、招聘岗
	地产	市场拓展岗、物业管理岗、商业运营管理岗、投资拓展岗、投资岗、营销岗、工程岗
	零售	品牌总监、新媒体运营、销售经理等

科锐国际版权所有

重点领域主要人才缺口及热门岗位

重点领域	细分板块	人才缺口
成渝	地产	营销总监、融资总监、物业总经理
	生物医药	抗体研发总监、药化总监、CMC总监、医学总监
	金融	金融科技、投资总监、风控总监、大数据总监
	互联网	数据架构师、首席技术官、电子工程师、软件工程师
东北	农林牧渔	高级管理、兽医总监、遗传/育种总监、总畜牧师、配方师、养殖场场长
	IT软件	架构师、高级Java、算法工程师
	制造业	智能制造总监、运营总监、研发总监
西北 – 乌鲁木齐	先进装备制造	数字化工厂、数控操作、工程师、设计师、安全管理类专业技术人才
	新一代信息技术	大数据研发工程师、信息化专家、产品经理、应用研发工程师
	文化旅游	旅游定制师、导演、旅游平台运营、新媒体运营、酒店管理
	生物医药	分析课题负责人、药品研发项目负责人、医药代表、中医理疗师
海外		
亚太	大健康	CRA、项目经理、全球项目经理等
	高科技	有跨文化沟通能力的技术、产品运营和市场营销人才
北美	大健康	Sr.CRA、项目经理、全球项目经理、BD总监等
	高科技	互联网技术研发、产品运营、加密货币、机器学习、数字银行、数据科学家、信息安全专家等
欧洲	大健康	Sr.CRA、项目经理、全球项目经理、BD总监等
	高科技	数字化信息的研发和运营、机器学习、数据科学家、信息安全专家等

关于调研

2021年1月发布，历时75天，对3700+家企业（其中外资占比45%，民营44%，央企国企、政府、非盈利组织11%）及科锐国际信息库中的600,000余名重点岗位中高级管理及专业候选人薪资数据进行分析，70多位资深顾问进行点评。

科锐国际版权所有

大健康

科锐国际高级业务总监
周雯静　女士

行业趋势

今年医药行业依然保持高速增长的态势，疫情更是带动了抗疫防疫相关领域的增长。但是整个医药行业的驱动因素已经发生了变化。一方面老龄化的发展以及政府构建高质量医疗服务的诉求；资本的涌入、生物技术以及互联网技术驱动的诊疗突破，使得就医格局发生了变化。医改也发生了变化，当前中国医改聚焦在成本和质量，将越来越注重质量。在控制成本驱动下，整个市场趋势表现为新药审批的加速，扩大创新药的覆盖，以及控制原研药的价格。传统的增长模式已经改变了，创新将成为永恒的主题。

在整体医疗环境和政策落地之后，各大制药外企都比较被动，人才流动趋于稳定，也会造成人才的获得变得比较困难。整个医疗环境和政策的快速变化也增加了候选人的不稳定感。内外资企业的双向流动也在增加，跨界争夺愈演愈烈。

细分领域人才需求

医药

营销

带量采购促进医药行业加大仿制药的开发和创新药领域的投入，产业升级加速。受政策影响，企业的营销模式也在发生深度变革。新冠疫情的爆发也使得互联网医疗重焕生机，医疗电商领域蓬勃发展。行业规模持续扩大，巨头纷纷入场布局大健康领域。

从人才需求来看，**外企的人才需求在缩减：**一方面可操作品种越来越少。这场从采购出发的变革，直接影响了行业的每个环节，导致药品价格下降、中间环节费用被砍掉、压缩。医药从业人员，特别是基层医药代表和推广人员会面临队伍解散、需要寻找新岗位的局面。另一方面，新模式、新业态下传统医药代表数量也将减少。带量采购削弱了医药代表的临床作用，同时互联网技术的应用大大提高了医生的沟通效率，互联网+医疗、智慧医疗、AI医疗、线上会议、远程视频等的普及，对于医药代表特别是传统医药销售的需求在降低。

民企的人才需求则在增加：近几年内资药企的研发陆续实现突破，加之国家政策扶持，国内医药制造业一直处于快速发展阶段，其中研发支出保持快速增长，随之带来的是企业医药研发、生产、销售各个环节岗位的大量人才缺口。

人才缺口：外企缺口岗位主要在区域推广经理、大客户经理、地区经理、大区经理；民企缺口岗位主要在销售总监、区域总监、市场总监、上市后医学总监
人才来源：同类型公司

科锐国际版权所有

临床

随着新药研发市场的兴起，以及仿制药一致性评价政策的推出，临床市场持续火热。创新药临床需求大，有经验的人选供不应求，各家药厂、CRO都在强化自家优势吸引人才。各大企业争相布局，外资持续加入管线，扩大适应症，优化临床团队。民营企业持续引进海外专利、新药，提高自身研发水平，扩大临床团队。国企将仿制药转为创新药，提高研发能力，寻求海外团队。有相关项目经验或团队管理经验的候选人受到多方吸引。

临床开发人才短缺，创新药临床试验目前仍然处于非常初级的阶段，市场上具有相关经验的人才非常少，关键性岗位人才如临床科学家等更是严重短缺。

人才缺口：临床开发负责人、临床运营总监/临床项目经理、医学总监/医学经理、药物警戒总监、生物统计师
人才来源：跨国公司、大型国内企业、同类型创新药企业、海外人才引进

早研

生物医药行业近年来一直保持持续增长态势，中国已经成为医药行业全球最大的新兴市场。新药研发是医药行业创新之源，生物制药巨头纷纷瞄准生物制药这一新兴的领域，争相开发生物医药市场。经过了数十年的发展，以基因工程药物为核心的研制、开发和产业化已经颇具规模。目前，全国注册的生物技术公司超过了200家，主要分布于环渤海、长三角、珠三角等经济发达地带。

人才需求来看，生物药领域人才处于活跃阶段，国外优秀人才也在不断涌入国内。企业对人才的需求在增加，对人才的能力的要求也更高。随着国内公司的崛起和国际形势的变化，民营企业、国企的相关人才需求在增加。民营企业由于受政府的支持以及产业崛起，对高端人才需求较大，而国企处于转型升级过程中不断增加创新投入，大量引入外部人才，对于复合型人才的需求较大。

人才缺口：大分子研发、免疫学家
人才来源：海外药厂、海外顶级科研院所、国内大型制药公司、国内初创新药研发公司

注册事务

随着国家对药品监管领域的不断加强，加之一系列药品监管注册政策的更新出台，注册事务相关的人才需求在各企业类型都有所增加，对于人才的要求也在不断提高。注册事务人员除了需要对药品相关法规了如指掌，时刻关注药品审评政策的变化；同时自身专业知识也需过硬，这也要求注册人员要有很强的学习精神，及时了解医药行业资讯。药品注册人员，同时也是联系药政监管和制药企业的纽带，因此良好的沟通能力也至关重要。

人才缺口：国内创新药公司RAD-RAVP级别、内外资RA Intelligence及RA Operation
人才来源：同类型公司及药品审评中心

科锐国际版权所有

医疗器械

随着经济的增长，市场对医疗器械的需求在不断扩大。加之国家在注册流程的政策改革，对于新技术进入市场及创新产品的申报均呈现利好，越来越多的资源及资本涌入器械领域，市场活跃度不断增加。尤其是在一些创新型的领域，如机器人/高值介入/分子诊断等细分方向。冠脉/骨科/眼科等高值领域带量采购也使这类产品的市场格局及人才流动将产生变化。

器械领域的人才分布，除了北京上海作为过往器械人才集中的高地，江浙区域/广深区域逐渐开始形成一定的产业群，吸引越来越多的器械人才。外资企业在中国的发展逐渐进入平稳期，但中国依然是增长潜力巨大的市场，不断吸引着外资企业将新产品、新技术引入中国。国内环境及政策的利好也在吸引很多海外人才以及在外企具备多年管理经验的人员创业。

从人才需求来看，除非个别技术优势巨大的产品线外，外企整体人才需求在趋缓。民企的发展根据企业发展的不同状态各有差异。在企业发展早期主要以研发人才的招聘为主，产品上市后则对营销类人才需求更大，同时民营企业也更希望引入外企高端管理人才，学习更系统的管理体系经营方式。

人才缺口：研发总监/经理、市场经理/总监、政府事务、商务
人才来源：同类型企业，海归人才；外企更多通过校招培养人才

医疗互联网

从2018年开始，我国互联网医疗政策密集发布，从总的指导性政策到规范管理办法，再到具体板块的指导意见，层层递推助力互联网医疗步入快车道。2018年4月，国务院办公厅发布《关于促进“互联网+医疗健康”发展的指导意见》，提出要从服务体系、支撑体系和监管保障等三个方面促进“互联网+医疗健康”新业态发展。《意见》提出了一系列政策措施，明确支持“互联网+医疗健康”发展的鲜明态度，突出了鼓励创新、包容审慎的政策导向，明确了融合发展的重点领域和支撑体系，也划出了监管和安全底线。据统计，疫情期间，国家卫生健康委的委属管医院互联网诊疗比去年同期增加了17倍。同时，一些第三方互联网服务平台的诊疗咨询量也比同期增长了20多倍。

但是整个行业仍然在面临着新的巨大挑战，合理的商业模式仍然在探索中。目前入局者绝大多数为民营企业，国企也积极参与，还有少数外企也在探索中。中小企业占多数，也出现了独角兽如阿里健康、平安好医生等。

人才需求在不断增加，对人才的能力要求也在变高。技术岗位人才分布以一二线城市为主，市场营销类岗位在全国各地均有分布。

人才缺口：市场营销、技术岗位
人才来源：技术类岗位来自各类互联网公司、市场营销类岗位来自医疗互联网公司、制药和医疗器械公司

科锐国际版权所有

医疗服务

随着人民经济收入的增长、老龄化加剧、全民健康意识的加强、医疗技术的更新发展、以及医疗卫生体制的深化改革，医疗服务行业迎来了一个快速发展的良机，人民群众更愿意为更好的产品和服务买单的诉求，带动了健康体检、健康调理、健康咨询、健康管理、美容护理等预防、康复类健康服务行业的快速成长，整个医疗服务产业正逐渐从“医疗服务”向“健康服务”转型。新医疗技术的涌现、新的业态医疗服务场景的出现也驱动着行业深入发展。

2020年上半年新冠疫情给医疗服务领域带来巨大的挑战，由于缺少业务来源，医疗服务机构生存境况举步维艰。部分民营社会办医开始走向线上问诊，加速建设互联网医院，线上的这部分需求呈现上升趋势。由于整个公立医疗机构在抗疫中发挥的积极作用，政策的倾斜使得公立医疗服务机构在疫情后得到长足发展，建立分院等，人才需求在增加。公立医疗服务机构由于品牌力强，且在体制内较为稳定，对人才的吸引力较外资民营机构有明显优势。主要的人才缺口在领军人物、学科带头人，这些都是各个类型医院争抢的高端人才。由于南方医疗服务的市场化水平较高，人才流动也呈现由北向南流动的趋势。

人才缺口：副高、正高、主治、住院医、护士长、副院长
人才来源：公立医院、社会办医、互联网医院、专科连锁门诊

热门职位薪酬及跳槽涨幅

医药

生物统计&数据管理负责人	CMC Head	制剂 Head
150-250万+期权 30%+	200-300万 25-40%	150-250万 25-40%
工艺 Head	**临床运营总监**	**临床项目经理**
150-250万 25-40%	90-140万 25-30%	40-80万 25-35%
上市前医学副总裁	**上市前医学总监**	**RAD**
200-500万 30%+	150-250万 30%+	100-150万 20-25%
RAM		
45-55万 30-40%		

医疗器械

国内企业研发总监	外资产品经理/高级产品经理
60-100万 25%	40-70万 20-25%

互联网医疗	首席科学家 270-550万 20-40%	数据科学家 50-260万 20-40%		
医疗服务	院长 150-200万 20-30%	运营负责人 120-180万 20-30%	信息负责人 100-150万 20-30%	学科带头人 150-200万 20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021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

医药领域，外资的薪酬变化不大，民营的薪酬涨幅接近甚至高于外资。自然涨幅在7-15%不等，跳槽涨幅在20-40%不等。CMC、临床类岗位涨幅比较高。

医疗器械领域，受疫情影响，整体没有非常激进的增长，甚至无论从企业方还是候选人对于跳槽增长比例的预期较往年都有所下降。但是一些技术研发型的高端人才，企业方还是愿意给到高薪或者有吸引力的股票、期权的激励计划予以吸引，涨幅较高的甚至有30%以上的增长。同时，国内企业对于注册、临床岗位也有较普遍的需求。一些企业积极拓展海外业务，尤其是IVD企业，在今年疫情下，走出去的趋势明显，所以在海外营销人才的需求上有一定比例增加，高端海外营销人选甚至达到百万年薪。而国内常规类销售岗位薪资增长比较缓和，甚至有部分降薪的情况出现。市场类岗位，因为需求量比较集中，跳槽涨幅在正常比例范围，达到20-25% 。

互联网医疗今年整体薪酬呈上涨趋势，常规岗位自然涨幅在10-20%，跳槽涨幅在15-30%，深度学习专家和数据科学家跳槽涨幅比较高，可以达到30-50%。

医疗服务领域整体呈上升趋势，一般跳槽涨幅在20%左右，优秀的候选人跳槽比例可达30%左右。院长、运营、学科带头人、高级博士薪资上涨比较快。护士长、一般主治医生薪资涨幅相对比较平稳。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 医药

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

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

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 医药

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

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

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 医疗器械

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

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

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 医疗互联网

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
首席执行官	CEO	15+	2600	3200	4500	2000	2400	3500
首席科学家	CSO	15+	2700	3500	5500	2200	2500	4500
首席医学官	CMO	15+	1500	1800	2500	1100	1400	1850
首席运营官	COO	15+	1400	1800	2800	1100	1350	2200
研发|技术|产品								
研发总监	R&D Director	12+	1000	1500	2000	800	1200	1600
技术应用总监	Application Director	10+	680	750	900	500	600	750
解决方案经理	Solution Manager	5+	450	550	650	350	400	450
项目总监	Project Director	8+	680	850	1100	480	650	850
项目经理	Project Manager	5+	380	500	700	350	450	580
产品总监	Product Director	7+	700	950	1300	600	800	950
产品经理	Product Manager	3+	450	600	750	300	400	650
深度学习专家	Deep Learning Expert	3+	650	1600	4500	500	1400	3500
计算机视觉专家	Computer Vision Expert	3+	650	1600	4500	500	1400	3500
自然语言处理专家	NLP Expert	3+	650	1600	4500	500	1400	3500
数据科学家	Data Scientist	2+	550	1150	2650	450	950	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+年度奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 医疗服务

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
首席执行官	CEO	20+	2000	2500	6000	1000	1500	1800
医疗事业群副总裁	VP of Medical Dept	20+	2000	2200	4500	500	850	1000
医疗事业部总经理	GM of Medical Dept	15+	1000	1200	1550	600	720	800
院长	Dean	20+	800	1500	2600	500	700	800
首席医疗官	Chief Medical Officer	15+	800	1000	1200	480	600	800
首席运营官	Chief Operating Officer	15+	850	1100	1200	450	600	1000
首席护理部主任	Chief Nursing Officer	20+	400	500	700	300	400	500
医技护								
学科带头人	Disciplinary Leader	25+	900	1800	2600	660	940	1600
外科科室主任	Director, Department of Surgery	20+	800	1200	1800	640	820	900
内科科室主任	Director, Internal Medicine	20+	650	800	980	480	600	820
科室副主任	Hospital Deputy Director	20+	450	600	800	380	450	580
护理部主任	Director of Nursing	15+	428	590	650	250	400	480
护士长	Head Nurse	15+	380	500	600	216	300	365
科室骨干	Key Talent	6+	280	360	420	200	260	300
住院医	Resident	3+	180	240	320	108	192	264
规培住院医	Standardized Residency Training	1+	65	96	120	48	65	84
药剂科负责人	Chief of Pharmacy	10+	270	370	440	150	240	330
检验科主任	Medical Laboratory Director	10+	260	390	460	160	250	380
影像科主任	Radiology Director	10+	240	340	450	150	230	360
病理科主任	Director of Pathology	10+	200	350	450	150	250	380
运营管理								
医务科主任	Director, Medical Services	15+	300	450	600	250	350	450
院感主任	Director, Infection Control	15+	300	450	600	250	350	450
病案主任	Medical Records Director	15+	300	450	600	250	350	450
医保主任	Insurance Medical Director	15+	300	450	600	250	350	450
质控主任	Director of Quality Control	15+	300	450	600	250	350	450
医疗副院长	Vice President, Medical Care	18+	450	600	900	400	500	700
运营副院长	Vice President, Operations	18+	500	650	1000	450	600	800
信息副院长	Vice President, Information	18+	450	550	700	350	450	600
后勤副院长	Vice President, Logistics	18+	300	450	600	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+年度奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

科锐国际版权所有

科锐国际副总裁
张媛 女士

高科技

大数据

从技术体系结构上来看，大数据技术在数据存储、数据分析、数据呈现和数据应用等方面已经趋于成熟。但是从数据产业链的角度来看，大数据当前的产业链还远没有成熟，在落地场景中，落地应用仍处在初期阶段，很多企业依然有很大的发展空间。

国家实施大数据战略，大数据产业也得到了快速增长，但大数据在产业领域的应用是一个系统且复杂的过程，数据应用落地的旺盛需求也催生了相关岗位人才的需求激增。同时，随着数据对于企业重要性的提升，企业对于数据安全保护的需求也将持续攀升。

如今各行各业都在加紧拥抱大数据技术，人才需求旺盛趋势明显。从人才需求类型来看，深度学习、数据产品经理及算法工程类为主要岗位人才类型。各大数据产品和服务提供商根据自己的产品平台特点和架构组成设置与大数据相关的工作岗位，基本可以分为九大职业角色：大数据运维工程师、大数据平台研发工程师、大数据云端研发工程师、大数据前端应用开发工程师、大数据架构师、大数据分析师、数据挖掘师、算法工程师、大数据可视化工程师。在数据采集与数据管理技术领域，需要大数据运维工程师，负责搭建大数据平台集群及维护、清洗数据；在分布式存储和并行计算以及大数据应用开发技术领域，需要大数据开发工程师，又可以细分为大数据平台研发和大数据云端研发工程师；大数据云端研发工程师是面向业务场景的大数据后台服务开发人员，负责基于大数据的业务应用系统和产品的云端后台服务开发。在大数据前端应用技术领域，需要大数据前端开发工程师，就是面向业务场景的大数据前端开发人员，负责设计实验良好的人机交互、进行系统优化、设计并完善前端基础服务架构、解决浏览器兼容问题、进行移动应用开发，并与后台技术开发保持良好沟通，快速理解、消化各方需求，最终落实为具体的开发工作。从人才分布来看，大部分大数据产业依然集中在华北、华东区域，以北京、上海、深圳为主。人才主要集中在互联网行业。

人才缺口：数据平台研发、数据应用开发、数据产品经理
人才来源：互联网一二线大公司和一些专门做数据的公司

云计算

2021年云已经成为业务转型和IT基础设施现代化的支撑，随着企业上云比例和应用深度的显著提升， BAT、华为、浪潮等企业纷纷加码To B业务，布局云计算市场。各地政府也在推进企业上云上提供政策支持，云计算未来市场空间巨大。

云计算的服务种类多样，包括SaaS、PaaS、FaaS、私有云、混合云和公有云等，随着云计算的发展，云计算的范畴也越来越广，人工智能开始成为重要组成部分。

云计算行业热点需求更多的是在技术底层如云存储、自动化运维、安全等领域，整个行业趋势呈现云+行业垂直化，当前活跃的几个行业有智慧零售、大政务（智慧城市）、金融和医疗领域。

从岗位类型来看，需求旺盛的岗位方向包括云计算架构师、后端及前端开发工程师、运维工程师等。目前云技术还在不停的迭代和变化中，没有出现特别饱和的现象。从人才需求来看，核心技术人才成为稀缺资源，企业在招聘时对技术能力及经验极为看重。随着云计算市场的持续扩张，尤其是各巨头云计算业务高速增长，云计算提供商需要建设更多数据中心以满足业务需求；容器技术应用的进一步普及；企业级SaaS服务走向个性化定制化，带来相应的人才需求。随着企业管理软件智能化的发展，企业信息化向云计算转型需要相关的软件人才。云计算的海量算力、AI 的应用智能正相互协同，深入到各行各业的企业中，企业对于既了解云计算技术，又懂云计算管理的复合型人才需求加大。

人才缺口：数据中心、容器技术应用、企业级SaaS服务、网络设计、云运营、复合型管理人才
人才来源：云计算厂商：如AWS、微软、阿里云、腾讯、华为云、金山云、ucloud、七牛云等； To B领域传统厂商：如政务领域神州数码、太极计算机等公司；工业领域： GE、西门子等公司；大中型互联网公司

AIoT

今年受疫情影响，加之新基建政策的利好，5G、AIoT风口持续，呈现突飞猛进的增长态势。在中国AIoT市场上目前共有四类企业：云计算企业、AI公司、SI公司、IoT公司。这四类企业相互竞争也相互合作。代表企业如阿里云今年启动了“堡垒行动”，扩大阿里云AIoT企业物联网平台覆盖率；旷视科技投资20亿与合作伙伴打造完整的机器人行业解决方案；小米也提出在“5G+AIoT”赛道上未来5年将至少投入500亿元。随着行业发展，未来AIoT领域将汇聚更多巨头，市场竞争也会更加激烈。

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

未来AIoT将在智能化领域的各个方面发挥越来越重要的作用，包括手机、家居、城市、交通等。从人才需求来看，对具备创新和实践能力的AI学科人才需求急剧上升。在万物互联从而实现“千人千面”的个性化产品开发的市场需求下，开发者角色将成为行业飞速发展的关键人才角色。

在岗位趋势上，与人工智能、自动驾驶及5G相关的技术及应用类人才将呈现巨大需求，其中因芯片是自动驾驶及5G领域的核心技术，AI芯片类人才将备受关注，同时也是各大公司争抢的主要人才类型。

人才缺口：AIoT架构师、边缘计算专家、异构计算
人才来源：消费类电子企业、互联网企业、芯片企业等

科锐国际版权所有

芯片

近年来，集成电路产业高速发展，市场对于集成电路相关人才的需求也在急剧增加。根据相关数据显示，预计在2022年前后，集成电路产业有74.45万人才的需求，从业人员虽然在逐年上升，但专业研发人才依然供不应求。

集成电路的人才分布与我国集成电路产业布局相辅相成，主要以几大核心经济区域为主：一方面，北京、上海和深圳在集成电路产业的发展上领跑全国，北上深因此成为人才分布的第一梯队。除此之外，西安、成都、天津、广州、苏州、武汉、南京等城市也成为集成电路产业人才的主要选择区域。

芯片人才按岗位职能划分，可分为研发、市场营销、客户支持、生产制造、通用及其他类型。从整个芯片产业链的上下游来看，在产业链的每个环节对人才的需求度都非常高，特别是技术类和科技类人才。其中核心研发人才主要集中在产业链上游和芯片设计环节，其中又以上游EDA设计研发岗位以及高端设计研发岗位人才最为紧缺，整体而言对人才综合能力要求也更高。芯片制造类的人才主要分为3大岗位方向，包括晶圆制造类岗位、晶圆加工类岗位和半导体制造设备类岗位，由于关键生产设备基本都被欧美及日本企业垄断了，特别是光刻机等高端设备，因此设备制造类这方面的人才也是非常短缺的。芯片封测的人才包括封装类和测试类岗位，芯片封装工作往往被认为技术含量不高，但是实际上先进的晶圆级封装技术含量依然很高，所以人才的紧缺度也很高，人才主要来源于电子类相关专业、计算机专业、电气工程及自动化专业等等。

随着高校招生数量增加及国家对芯片产业“留才引才”的多项利好政策的出台，芯片行业的从业人员逐年增长。然而从质量方面而言，要跟上芯片产业的发展速度，普通大学很难在教育资源方面达到一流大学水准，在对高精尖人才输送方面后续乏力。从薪资水平来看，虽然近年来行业薪酬水平有所上涨，但与互联网等热门行业相比竞争力不强。从产业长远发展来看，无论是产业人才培养还是人才发展都亟待多方协作以及更多政策倾斜支持。

人才缺口：IC设计工程师、EDA软件研发工程师、半导体模型开发、数字验证工程师、FPGA专家、晶元封装工程师
人才来源：半导体企业、国内同行业企业、海外顶尖技术专家、集团化企业、国内研究所等

数字化转型

2020年，一场突如其来的疫情加速了数字化时代的到来。目前我国数字化转型已进入全面落地阶段，越来越多的中小企业、地方企业和传统企业都开始参与进来。数字化转型是企业寻找到的新出路，也是提升企业投资回报率的关键因素。

从人才需求来看，主要需求领域有四种：技术领域、数据领域、组织变革和流程领域人才。技术和数据是数字化转型的基础，越来越多的新兴技术从理论到应用落地亟待技术人才来解决，对于各类技术如何应用到转型场景中更需要技术人才在其中发挥作用，解决嵌入式技术难题；面对海量数据，市场对于数据人才的需求广泛。除此之外，组织和流程变革上，如何重新构建和优化数字化转型的人员

架构和业务流程，也非常重要。技术领域主要包括IT系统专家、系统架构师设计师、IT项目总监等；数据领域主要包括软件工程师、Java开发工程师、Web前端开发等；而组织变革和流程领域人才主要集中在管理层职能的一种转变，在组织架构向数字化转型的过程，势必带来业务流程和组织运作方式的转变，在构建该领域的人才时，要对准客户的方向，以改进现有流程并设计新的流程，并要有战略意识，知道什么时候增量流程改进及流程再造。

目前数字化人才主要分布在互联网、信息通信等ICT基础产业，传统行业包括医疗、制造、金融、消费品等也具备良好的人才基础。从人才分布来看，计算机科学、软件工程、电气和电子工程等技术类学科，工商管理专业也逐渐成为数字人才的一大来源。

人才缺口：信息技术、产品运营、数据科学、算法
人才来源：一二线互联网公司、乙方数据公司

新零售

年初的疫情给线下零售行业带来了严重的冲击，而食品、生鲜电商零售等线上业务则实现了快速的增长。今年上半年，全国网络购物用户人数比上一年增加1亿人，消费市场正在发生重大变革，线上线下融合的新零售趋势已经势不可挡。新零售的热门业态模式可分为生鲜O2O平台、全渠道零售、新型实体店、无人零售及新零售科技这几个主流业态。在市场格局上，从新零售概念诞生至今，各路资本势力疯狂涌入并开启了“跑马圈地”发展模式，尤其是以阿里巴巴和腾讯两大互联网巨头为代表。

新零售行业围绕消费者需求重构人货场，产业的高速发展也吸引了越来越多的人才涌入。从人才需求角度，最热门和紧缺的人才类型主要包括新数据技术人才、产品人才、新服务人才和机器人才。其中新数据人才包括如架构师、数据规划等岗位，这类岗位对人才的要求不仅需要掌握数据规划，同时也要熟悉业务场景；流量经理、数字场景模拟专家等岗位则需要懂得如何基于消费场景抓取和分析商品特点。新服务人才主要针对研究和营销服务领域，比如直面顾客的营销、店员、客服等人员，专业化分工更细，强调对于顾客的关注以及如何提升顾客满意度。研究人员包括数字营销专家、社群经理等岗位主要专注消费者行为研究。产品人才需要懂得如何将商品标签化，关注商品特征、交易文化，从关注产品功能特性转变为产品设计理念。机器人才则主要在流程自动化领域，关注流程标准化，提高效率，如财务机器人、智能客服、智能导购、动态价签等方面。而这些最热门的新零售人才主要集中在IT及互联网行业，零售快消等传统行业。从人才分布来看，新零售人才主要集中在上海、北京、广州这类一线城市，其中上海更是被称为“新零售之都”。随着数字化转型的推进，越来越多企业选择以线上为主导的人才结构及战略调整策略，催生了这类岗位的人才需求激增。

人才缺口：设计与视觉创意、产品研发、数字市场、零售运营优化、企业后台岗位（如信息技术、供应链）
人才来源：同行主流企业中国籍人才、同行国际企业海外总部人才、跨界主流企业同类岗位人才

热门职位薪酬及跳槽涨幅

大数据

数据平台工程师
60-200万
10-30%

数据开发工程师
50-200万
10-30%

数据仓库工程师
40-150万
10-30%

数据科学家
150-600万
30-45%

数据产品专家
40-150万
20-40%

数据挖掘工程师
50-160万
20-40%

数据分析师
20-90万
10-30%

云计算

行业云计算总监
100-400万
20-40%

解决方案架构师
20-150万
20-40%

销售总监
100-400万
20-40%

大客户销售经理
30-150万
20-40%

AIoT

边缘计算专家
60-300万
20-40%

数据架构师
80-300万
20-40%

5G专家
40-350万
20-40%

异构计算专家
120-500万
20-40%

智慧交通科学家
50-300万
20-40%

智能运维专家
50-250万
20-40%

芯片

IC设计工程师
60-120万
10-30%

IC验证工程师
60-150万
10-15%

FPGA专家
40-200万
10-15%

SoC系统架构师
70-150万
10-30%

CPU/GPU领军人物
150-600万
30-50%

异构计算领军人物
150-600万
20-40%

数字化转型

首席AI官
100-500万
20-40%

算法工程师
50-250万
20-40%

数据挖掘
40-150万
20-40%

科锐国际版权所有

新零售	Java技术专家	用户增长产品专家	新零售业务架构师
	60-130万 20-40%	60-120万 20-40%	70-160万 20-40%
	创意高级设计师	高级运营专家	
	70-90万 20-40%	40-90万 20-40%	

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

大数据行业整体薪酬呈上升趋势，幅度在10-40%之间，其中数据科学家薪酬上涨最快，数据开发工程师和数据仓库职位的薪酬维持平稳。

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

AIOT人才缺口较大，尤其是AIoT复合型人才。由于目前人才市场缺乏系统的AIoT复合型培养，AIoT架构等角色通常由云计算或者物联网平台人才来担任，随之带来了这两个领域人才薪酬的较大增幅。其他与人工智能、数据、硬件等技术元素相关职位薪酬上涨处于正常增幅水平。

芯片领域今年薪酬整体呈现小幅上升趋势，主要是由于高端技术领域人才竞争激烈、企业相互挖角等原因。但从长远来看，芯片人才薪资上升空间比较有限，后期薪资爆发力不足，除副总裁及高管以上级别，企业总体薪资涨幅较低，是芯片人才招聘的一个痛点。

数字化转型作为热门领域，人员薪酬涨幅比较明显，对于运营、战略或者技术管理者，跳槽涨幅可达40%或者更高。

新零售行业整体薪酬有所增长，其中技术专家、用户运营专家及负责创意设计等热门岗位的涨幅在20-40%。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 大数据

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
数据平台工程师	Data Engineer	5+	700	1000	1500
数据开发工程师	Data Development Engineer	5+	500	800	1200
数据仓库工程师	Data Warehouse Engineer	5+	500	800	1200
数据科学家	Data Science	3+	1500	2600	5000
数据产品专家	Data Product	5+	500	700	1000
数据挖掘工程师	Data Mining Engineer	3+	500	800	1500
数据分析师	Data Analyst	3+	300	500	800

职位薪酬信息 — 云计算

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

备注：
基本年薪*：以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — AIoT

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
AIoT架构师	AIoT Architecture	10+	600	2000	10000
边缘计算专家	Edge Computing Expert	5-8	800	1500	3000
数据架构师	Data Architecture	5-8	1000	1500	3000
5G专家	5G Architecture	5-8	500	1000	3000
异构计算专家	Heterogeneous Computing Expert	5-8	1200	2000	4500
AIoT智能硬件专家	AIoT Smart Hardware Expert	5-8	600	1000	2000
智慧交通科学家	Smart Transportation Scientist	5-8	1000	1800	4000
智能运维专家	Aiops Expert	5-8	600	1200	2000

职位薪酬信息 — 芯片

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

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 数字化转型

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
首席信息官	Chief Information Officer	10+	1200	2400	3600+
首席技术官	Chief Technology Officer	10+	1200	2400	3600+
首席数字官	Chief Digital Officer	10+	1200	2400	3600+
首席AI官	Chief AI Officer	10+	1500	2600	4500+
首席产品官	Chief Product Officer	10+	900	2000	3000+
首席运营官	Chief Operating Officer	10+	900	2000	2800+
战略总监	Strategy Director	10+	800	1800	3000
技术总监	Technology Director	8+	800	1400	2000
产品总监	Product Director	6+	700	1200	1800
市场总监	Marketing Director	8+	500	800	1200
运营总监	Operation Director	8+	600	1200	1800
供应链总监	Supply Chain Director	10+	900	1500	1800
算法总监	Algorithm Director	8+	1200	2600	4500+
算法工程师	Algorithm Engineer	3+	600	800	2000
数据总监	Data Director	8+	1000	1200	2200
数据挖掘	Data Mining	3+	500	700	1200
数据分析	Data Analysis	3+	200	400	800
软件工程师	Software Engineer	3+	200	400	800
交互设计师	User Experience	3+	200	400	800
产品经理	Product Manager	3+	200	400	800
运维工程师	Operation Engineer	3+	100	300	600

职位薪酬信息 — 新零售

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
Java技术专家	Java Expert	5+	500	800	1200
用户增长产品专家	User Growth Product Expert	5+	500	800	1100
新零售业务架构师	New Retail Business Architect	5+	600	1000	1500
创意高级设计师	Innovation Senior Designer	5+	600	700	1000
高级运营专家	Senior Operation Expert	5+	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

科锐国际版权所有

TC 00
SP
45min
VCR REC
AUDIO MON/VAR
CH2 SELECT
MODE
CH 1

科锐国际高级业务总监
田丹 女士

泛娱乐

行业趋势

在过去几年，以IP为核心的泛娱乐业态横跨了文学、游戏、直播、音乐、影视、综艺等不同领域，逐渐成为中国文化产业发展的重要形态。2020年在全球疫情的催化下，线上娱乐发展迅猛，线下娱乐场景线上化趋势明显。伴随新一代90后、00后等“后浪”消费群体的成长和崛起，游戏、直播等成为2020年度最受关注的热门领域。

其中，网络游戏经过多年发展逐渐步入成熟期，增长稳定。据官方数据，2020上半年受疫情刺激网络游戏市场规模增速明显提升，销售收入1394.93亿元，同比增长22.34%。同时，移动游戏的市场需求也达到史上最高水平，在网络游戏总收入中占比超七成。目前，我国移动游戏制作水平在全球范围内位列第一梯队，国内的头部玩家也在不断加强同国际知名同行的合作，以期为用户带来更多精品游戏，提升体验。游戏业的蓬勃发展，使业内公司对于优质人才的需求进一步加大，薪酬水平也迎来新一轮高潮。

此外，直播和短视频行业也成为当下互联网的风口之一。疫情期间居家隔离政策更是刺激其进一步发展，线上电商直播呈现爆发性增长。不同企业纷纷加大对直播的投入，主播群体也更加多元化，用户规模迅速扩大。公开数据显示，截至2020上半年，我国网络直播用户规模5.62亿，占网民整体比例近六成；短视频用户规模超8亿，占网民整体比例近九成。直播和短视频作为信息传播的一种方式，与电商、游戏、音乐、旅游、新闻等产业不断加深融合，成为推动泛娱乐行业发展新动力。

整体行业及细分领域人才需求

目前，泛娱乐行业在特定领域的人才需求较为稳定；短视频、直播、游戏等领域人才需求增加。短视频社交平台领域迅猛发展，短视频内容运营以及商业变现人才紧缺，短视频电商发展迅速。构建打通游戏、文学、影视、音乐、演艺等多种热门文创业务的新生态，是成熟大中型企业的重要战略阵地，相关业态复合型高级管理人才较为稀缺。

以游戏领域为例。2020年，游戏行业技术升级，2D类游戏会逐渐淘汰，次时代和云游戏登上舞台，大展身手。技术需求侧，2D招聘正在迅速缩减，次时代和云游戏开发专家薪酬高于普通游戏开发者50%以上。随着5G时代的来临，游戏的体量和精致程度都会提高，同样伴随美术侧人才需求增加，薪酬福利水平上升。技术美术（TA）人才的需求广泛，优秀TA年薪百万起步。日系二次元、欧美卡通、欧美写实风格仍是市场最欢迎的美术风格，相关从业人员薪酬高于市场20%-30%。游戏制作人的需求两极分化极为严重，知名项目的制作人各企业需求十分迫切，而非知名项目的制作人目前很难找到第一和第二梯队企业的工作。近两年来，游戏行业已转型为产品主导的市场，市场和运营侧的人选目前薪酬保持稳定，没有太大变化。

科锐国际版权所有

电影&剧集

电影&剧集仍以优秀内容为导向，互联网平台自制剧及网络大电影为2020年热点。年初，国家相关管理部门出台了针对注水剧的管控措施。在政策引导及市场需求的双重影响下，精品短剧成为网络剧市场发展潮流，高端影视制作人才较为抢手。

人才缺口： 影视制作高端人才

人才来源和流向： 主要来源于各大影视公司以及平台间的相互流通；传统影视制作人寻求互联网转型

综艺

2020年网络综艺整体延续之前格局，主要覆盖选秀、真人秀和音乐综艺类节目。其中，选秀类节目占据播映人气榜首，制造诸多热点话题。优爱腾芒四大视频平台争相打造“爆款”综艺，市场竞争激烈。但面对数量泛滥、内容日渐趋同的综艺节目，创新和改变成为整个行业取得突破性发展的必然之路。

人才缺口： 丰富制作经验的大型网综项目负责人、综艺节目研发

人才来源： 主要来源于制作公司、互联网平台以及各大电视台

音乐

作为大众精神文明的重要载体，音乐成为人们生活中不可或缺的重要部分。受疫情影响，线下演出受到冲击，但在线音乐发展迎来红利。随着在线音乐付费市场转暖，音乐领域的商业化变现处于持续探索中，优秀内容及新业务模式将会是市场的热点。

人才缺口： 音乐版权、优秀音乐制作人，随着二次元文化受众群体的扩大，虚拟偶像打造人才较为匮乏

人才来源： 传统音乐公司及互联网平台

IP

在内容为王的泛娱乐领域，IP无疑是行业发展核心。整个行业围绕IP串联了包括文学、影视、游戏、动漫、音乐等全产业链。自带话题和流量的顶级IP会受到不同平台争抢，以期实现快速圈粉，并增强用户粘性。

人才缺口： IP采购、 IP运营以及增值服务等高级管理人才

人才来源： 主要来源于平台、大型动画公司以及各类平台

互联网内容

在2020年经济增长放缓的背景下，短视频行业依然处于快速发展期。数据显示，2020上半年短视频的市场规模为1300亿元，同比增速高达178.8%。同时，短视频继续深入电商、直播、教育等多元领域，影响力不断扩大。抖音、快手两大行业内头部平台的用户规模占据整个行业的半壁江山，竞争格局相对稳定。此外，5G技术的加速发展或将推动短视频行业进入下一个快速发展阶段。

人才缺口： 全类目总编、垂类运营人才、社区运营、粉丝运营等高级管理型人才

人才来源： 主流视频网站和垂直细分的平台间相互流通

科锐国际版权所有

游戏

目前，国内游戏行业蓬勃发展，对相关领域优质人才的需求也随之增加。短期来看，国内市场仍以腾讯、网易两家头部企业为主，其他厂商则更多关注海外市场。

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

人才来源：成熟的游戏大厂、头部互联网公司游戏单元等

直播

国内线上直播市场在疫情的影响下迎来爆发，直播主体和内容呈现多元化态势，从原来的网红头部主播扩展到全民直播，行业竞争加剧。同时，直播行业的发展开启下半场，垂直化、精益化运营的重要性日益凸显，“直播+”趋势将进一步加深。此外，5G技术的快速发展有望为直播行业的发展提供新助力。

人才缺口：商务、产品、运营、技术等中高端岗位

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

科锐国际版权所有

热门职位薪酬及跳槽涨幅

泛娱乐

直播运营负责人 50-100万 20-30%	总编（多频道） 50-150万 20-30%	垂类运营负责人 50-100万 10-20%
短视频运营 50-130万 10-20%	IP运营负责人 60-200万 10-20%	电影制片人 50-300万 0-5%
游戏制作人 50-100万 30%+	UE4主程序 70-150万 30%+	云游戏技术负责人 70-120万 20-30%
技术美术TA 70-120万 30%+	海外游戏投放总监 60-120万 20%	社交电商负责人 50-150万 20-30%
MCN运营 30-80万 20-30%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021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

2020-2021年泛娱乐行业整体薪酬波动较大，跳槽涨幅在10-20%居多，影视制作受疫情影响整体需求减少，但高素质候选人仍受追捧，合作形式多样。

互联网直播、短视频等行业薪酬整体呈上升趋势，短视频内容运营高端人才跳槽涨幅可达30%及以上。此外，游戏、直播等行业整体薪酬呈上升趋势，跳槽涨幅在20-30%以上，技术人才薪酬与能力成正比。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 泛娱乐

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

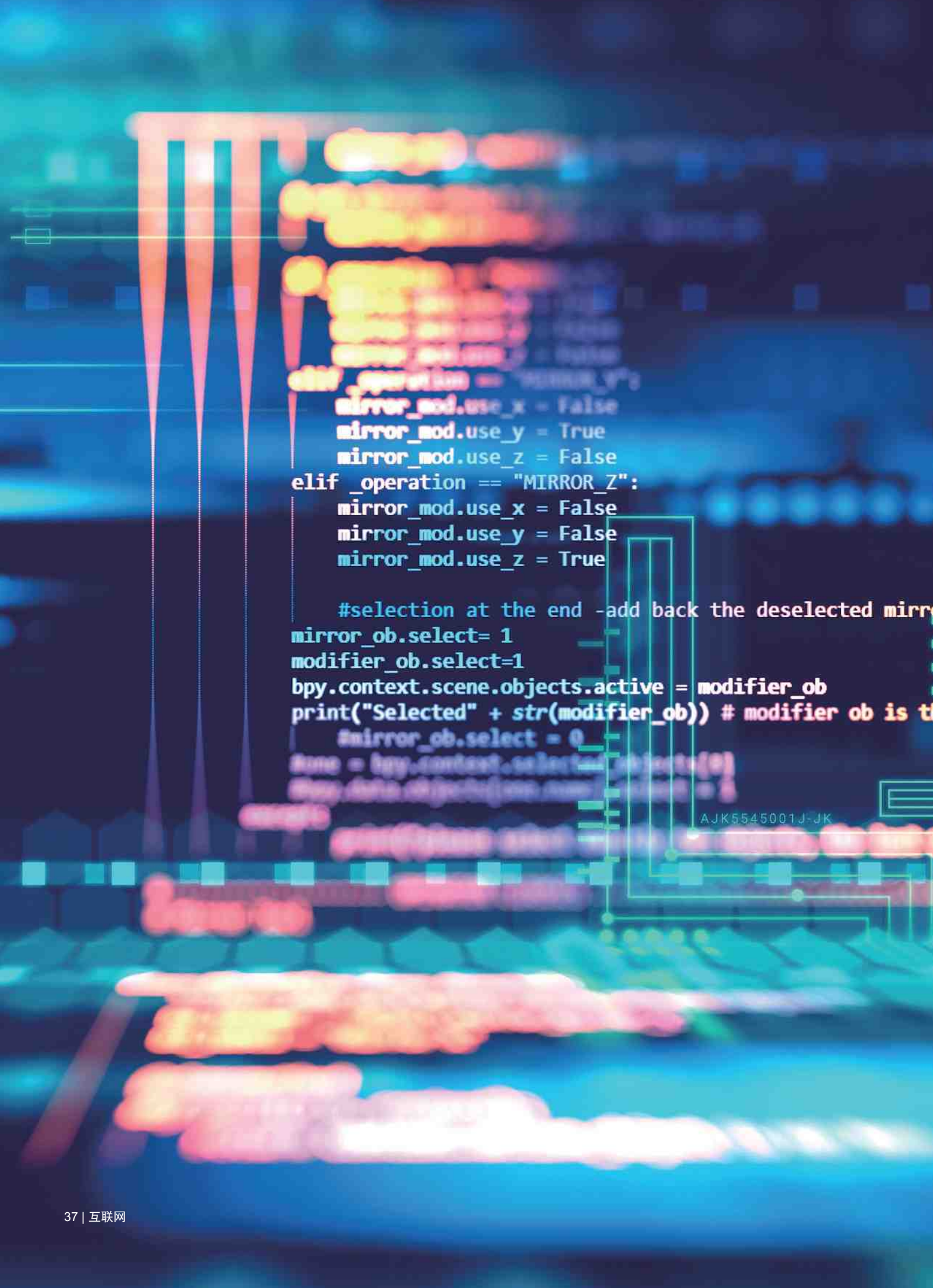
科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 泛娱乐

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
动画&特效					
制片人	Producer	5+	500	600	800
技术总监	Technical Director	5+	500	600	800
模型总监	Director of the Model	5+	500	600	800
视效总监	Visual-Effects Director	5+	500	600	800
原画总监	Director of the Original	5+	500	600	800
ACGN领域					
漫画平台产品总监	Product Director of Comic Application	8+	500	650	800
AVG游戏平台负责人	Director of AVG Application Platform	10+	600	800	1000
漫画编剧负责人	Head of Comic Screenwriter	5+	200	350	500
文学阅读平台运营总监	Operation Director of Reading Platform	6+	400	550	700
游戏					
游戏数据分析专家	Game Data Analysis Expert	6+	300	500	600
游戏内容运营专家	Game Content Operations Expert	6+	250	400	500
游戏制作人	Game Producer	8+	500	800	1000
游戏测试经理	Game Test Manager	8+	300	500	800
海外游戏运营总监	Overseas Game Operations Director	8+	400	600	800
游戏主美	Game Art Designer	8+	500	600	800
海外游戏发行总监	Game Distribution Director, Overseas	8+	400	600	900
云游戏开发专家	Cloud Game Development Expert	6+	400	600	800
直播					
直播商务B D	BD Live Streaming	3+	200	300	400
直播内容运营专家	Content Operation Expert, Live Streaming	5+	600	700	800
直播用户运营专家	User Operation Expert, Live Streaming	5+	600	700	800
直播电商运营经理	E-Commerce Operation Manager, Live Streaming	5+	600	700	800
海外直播产品总监	Product Director Live Streaming ,Overseas	8+	800	1000	1500
直播资深产品经理	Senior Product Manger, Live Streaming	5+	600	800	1000
直播运营高级经理	Senior Operation Manger, Live Streaming	5+	500	650	800
直播营收资深产品经理	Senior Product Manager-Revenue, Live Streaming	5+	600	800	1000
视频直播高级架构师	Senior Architect, Live Streaming	8+	1000	1150	1300

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳

科锐国际版权所有


mirror_mod.use_x = False
mirror_mod.use_y = True
mirror_mod.use_z = False
elif operation == "MIRROR_Z":
mirror_mod.use_x = False
mirror_mod.use_y = False
mirror_mod.use_z = True
#selection at the end -add back the deselected mirr
mirror_ob.select= 1
modifier_ob.select=1
bpy.context.scene.objects.active = modifier_ob
print("Selected" + str(modifier_ob)) # modifier ob is t
#mirror_ob.select = 0
AJK5545001J-JK

互联网

科锐国际业务总监
黄旭洋 先生

行业趋势

整个互联网行业依然保持高速发展，消费互联网格局已定，产业互联网时代开启。

消费互联网进入匀速发展的稳定时期，流量红利见顶，跑马圈地时代结束。行业格局基本稳定，精细化运营成为企业关注的重点。

2020年初的疫情对于各行各业带来了不同程度的冲击，但对于整个互联网行业来说则带来了更大的机遇，特别是社交、短视频、在线办公、在线教育等迎来了爆发式增长。

细分领域来看，整个泛娱乐行业2020年在疫情环境下逆势上扬，尤其是游戏、短视频、内容等发展势头迅猛，但行业集中度也越来越高，行业格局基本稳定。本地生活领域，由于受国家政策影响，整个电商领域越来越向细分化发展。海外电商发展迅猛。2020年下半年社区团购的火热，各大巨头纷纷加码社区团购赛道。而出行领域，酒旅、民宿、在线旅游行业受疫情冲击严重，非常惨淡。在线教育是疫情下最为利好的行业之一，巨头涌入，特别是K12在线教育、早教领域等成为各大巨头竞争激烈的市场。师资力量和获客能力成为在线教育企业的核心竞争力，也成为人才抢夺的焦点。

新基建的建设，让产业互联网向各个行业纵深发展，云计算、大数据、AI、AIoT都是热门板块，特别是在新技术和市场需求的驱动下，智能物流、互联网医疗等领域都有广阔的市场前景。

整体行业人才需求

互联网行业一直是流动率比较高的行业，但人才多在互联网行业之间流动。今年随着产业互联网的发展，一些互联网大厂对于传统行业人才的吸纳明显增多。比如对供应链物流领域、快消领域、生产制造等领域都有人员的诉求。整个互联网行业对于人才的要求也越来越高。一方面，除了社区团购火爆导致其各个职能都在扩招，整个互联网领域的招聘量是在下降的。行业经过前几年爆发式发展到如今，整体的人才市场总量是趋于过剩的。各个细分领域的市场格局基本已稳定，在这个过程中，公司倒闭、业务收缩或者企业的热门领域惨遭淘汰的现象屡有发生，整个互联网人才尤其以产品和研发为主，两极分化的现象非常严重。另一方面，互联网本身是个迭代速度非常快的行业，对于人才的招聘需求变化也一直在升级。不仅对于硬性的年龄、学历、学校的要求更为严苛，对人才软性素质、包括沟通能力、业务及商业敏感度、迁移能力、团队协作能力的要求也越来越高。尤其是一些技术岗位，过往仅仅要求工程师技术能力强，而现在好的研发岗位人才，尤其是管理岗位，对人才的软性素质提出了更高的要求。

从岗位职能来看，产品和研发一直是需求比较热门的岗位。策略方向的产品岗今年招聘非常迅猛，比如泛娱乐领域的内容策略岗位，而用户功能方向的产品岗热度在下降。从2019年来一直比较火热的运营和增长领域的需求也一直保持持续热度，但整体的方向会更注重精细运营。教育领域，社群运营的需求一直比较热门。整个产品运营类岗位的分工相比之前没有那么明显，行业之间的结合度也越来越高。

人才缺口：数据类、算法类人才、工程类Java人才、策略类产品
人才来源：互联网大厂、校招自己培养建立人才池

热门职位薪酬及跳槽涨幅

互联网

技术总监	高级算法专家	高级Java技术专家
150-300万 10-30%	150-250万 10-50%	100-200万 10-30%

产品总监/VP	资深策略产品经理	资深增长产品经理
100-300万 10-30%	80-150万 10-50%	80-150万 10-50%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

今年整体互联网行业的薪酬涨幅比较稳定，一般跳槽涨幅在10-30%之间。整个互联网行业的发展速度在变缓，供需平衡在发生变化，平薪和降薪的现象相比过去也在增加。与行业发展速度变缓相对应的是，整个行业的成熟度在提升，人才的职级体系薪资也越来越稳定。除非缺口类人才跳槽薪酬涨幅能达到30-50%以外，过去那种高薪挖人的现象基本不复存在。而对于候选人来说，也更倾向于谨慎稳定，整个薪资的涨幅水平已然回归正常区间。

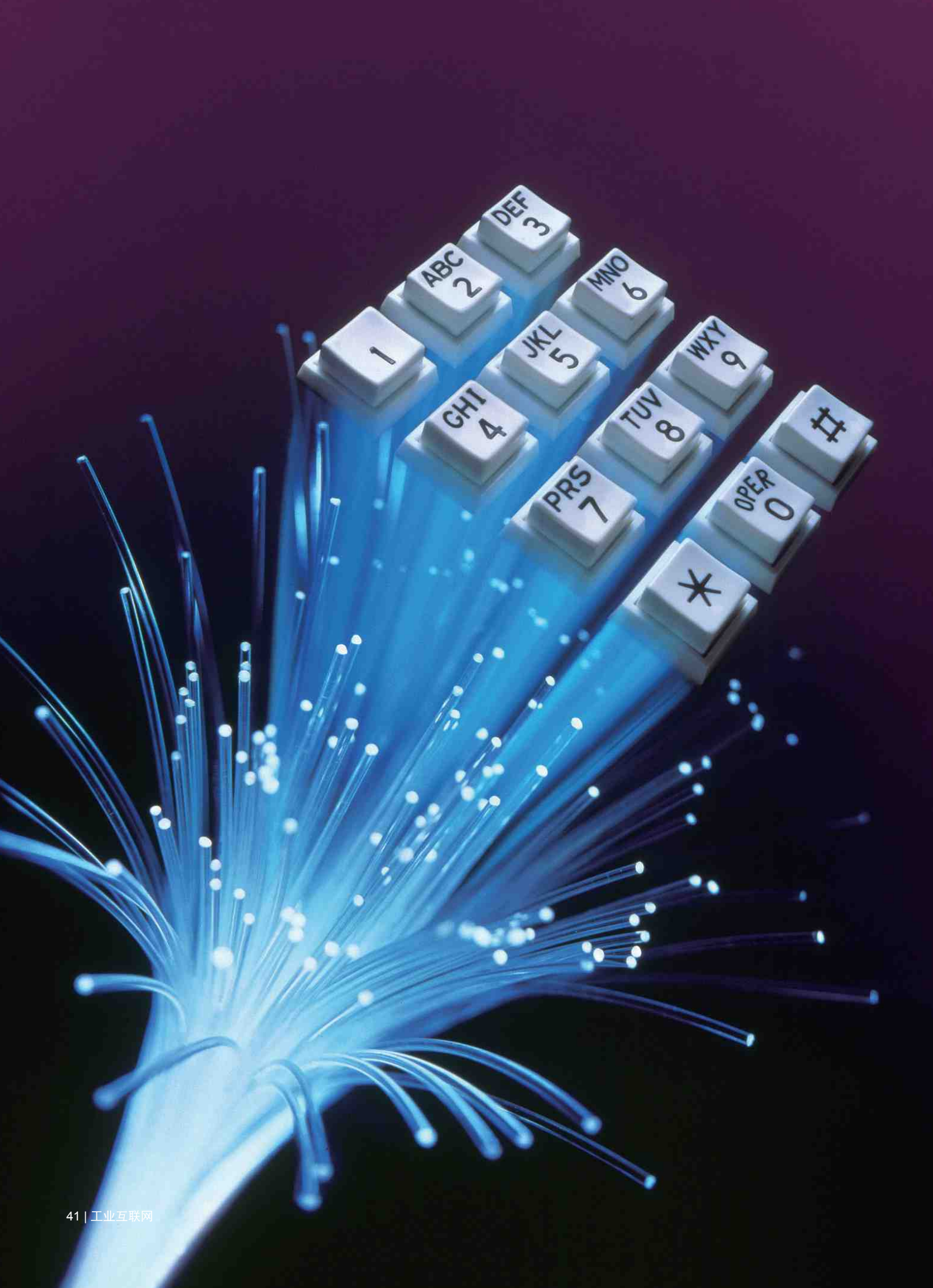
科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 互联网

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
首席技术官	Chief Technology Officer	15+	2000	3500	5000
技术总监	Technical Director	10+	1500	2500	3000
资深技术专家	Senior Technical Expert	8-15	1500	2500	3000
高级技术专家	Senior Technical Expert	8-10	1000	1500	2000
技术专家	Technical Expert	5-8	800	1200	1500
首席产品官	Chief Products Officer	15+	2000	3000	5000
产品总监	Product Director	10+	1500	2000	3000
资深产品专家	Senior Product Expert	8-12	1500	2000	3000
高级产品专家	Senior Product Expert	5-10	1000	1500	2000
产品专家	Product Expert	5-8	800	1000	1200

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳

科锐国际版权所有


1
ABC 2
DEF 3
GHI 4
JKL 5
MNO 6
PRS 7
TUV 8
WXY 9
OPER 0

工业互联网

科锐国际业务总监
朱美娟 女士

行业趋势

当前，全球经济增速放缓，我国“三期叠加”影响持续深化，过去粗放型的增长模式已不适合当前，作为国民经济之基的工业也由“大”向“强”转变。随着边缘层、平台层等技术方向上的不断演进迭代，已探索出了众多应用场景，同时因为应用范围越来越广，网络安全也被提到了很高的高度。作为新一代信息技术和工业经济融合形成的工业互联网迅速发展，被行业人士反复提及，同时也受到国家政府的高度重视及支持。2013年工业互联网市场规模207亿，2015年市场规模2800亿，2017年市场规模5700亿，2018年-2020年出现了爆发式增长，未来三年有望达到万亿级别。随着近些年的发展，工业互联网行业也吸引到国内工程机械行业三巨头（三一、徐工、中联）、互联网行业大厂如BAT及华为等各类企业的加入。

整体行业人才需求

在人才需求方面，工业互联网领域对OT（运营技术）、IT（信息技术）复合型人才，专业技术、企业管理等多层次、多维度的人才需求量较大。工业互联网平台对人才的需求主要集中在体系架构、平台及APP的研发维护、企业转型升级解决方案等方面；运营商用人需求主要集中在网络运维、SD-WAN产品研发与推广、5G在工业应用等方向；工业互联网安全用人需求主要集中在数据安全、应用安全、解决方案和售前支持等；工业互联网系统集成商用人需求主要涉及数字化工厂项目经理、传统的测试工程师、自动化工程师、三大体系（网络、平台、安全）相关工作岗位等。综合而言，工业互联网行业发展迅速，各家企业发展阶段不一，相关人才需求旺盛，诸如技术、产品、解决方案、运维、安全、业务拓展等领域都有大量需求，纯管理方向需求较少。

得益于长久以来在工业经济的深厚积累，长三角地区在工业互联网领域的优势得天独厚；且由于政府的开放程度、政策的创新和包容性，以及在技术层面的市场人才和浓厚的从业氛围，这一区域的工业互联网行业正在熠熠闪光。

工业互联网领域的核心人才需求主要在复合型技术职位。成长型的企业、如一些拿到融资的创业公司，在人才获取上相对开放，会引进和吸纳许多市场上科技大厂或传统工业领域大咖的加入，充实团队中坚力量、甚至企业高层。成熟型的大型集团公司，一般会采用内部转岗，调用集团其他有过工业信息化、数字化相关经验的人才过来，一起搭建工业互联网的子团队，“班子”搭好后再引入外部人才。

人才缺口：两化融合人才、安全人才
人才来源：两化融合人才一般来源于传统工业相关产业公司的IT团队；针对信息化数字化转型的咨询公司、乙方公司、互联网、科技型公司；安全人才来源主要集中于安全厂商、IT信息技术、互联网、金融、通信等领域

科锐国际版权所有

热门职位薪酬及跳槽涨幅

工业互联网

CTO/技术VP	技术总监	平台架构师
90-200万	70-150万	40-100万
10-30%	20-40%	10-30%
大数据架构师	**Java技术专家**	**安全专家**
60-120万	60-150万	45-100万
20-40%	20-50%	20-30%
云计算架构师	**解决方案专家**	**产品专家**
50-100万	70-150万	70-150万
20-40%	10-30%	20-40%
销售总监	**销售工程师/经理**	
40-100万	20-50万	
5-15%	10-30%	

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021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

随着行业发展的积累，除了个别热门领域，整体行业人才薪酬涨幅逐渐趋缓，跳槽薪酬涨幅基本处于正常化的涨幅区间。个别热门领域如安全目前还是属于供不应求的阶段，急需岗位跳槽薪酬涨幅基本在25%以上，甚至更高。

科锐国际版权所有

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	2500+	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+	1000	1800	2500+	800	1200	1700+
技术总监	Tech Director	10+	800	1200	1500+	600	800	1000+
高级开发经理	Senior Development Manager	8+	600	800	1000	400	600	800
Java技术专家	Java Expert	7+	800	1000	1200	600	800	1000
大数据架构师	Big Data Architect	6+	600	800	1000	400	600	800
基础架构技术专家	IT Infrastructure Expert	8+	800	1100	1300	600	800	1000
平台架构师	Platform Architect	7+	500	700	1000	400	600	800
云计算架构师	Cloud Computing Architect	6+	500	700	1000	400	600	800
开发工程师	Developer	4+	300	400	600	200	300	400
产品丨解决方案								
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 Dirctor	10+	800	1000	1400+	600	850	1200+
解决方案专家	Solution Specialist	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
安全								
首席安全官	CSO	12+	900	1700	2400+	800	1200	1600+
信息安全总监/负责人	Security Director	8+	800	1050	1300+	500	700	900+
安全专家	Security Expert	6+	400	700	1000+	300	500	700+
数据安全专家	Data Security Expert	6+	400	700	1000	300	500	700
安全架构师	Security Architect	8+	500	750	1000	400	600	800
渗透测试工程师/专家	Penetration Test Engineer / Expert	3+	300	450	600	200	350	500
网络信息安全工程师（安服方向）	Information Security Engineer (Security Service)	2+	300	450	600	200	350	500
安全合规工程师/专家	Safety Compliance Engineer / Expert	3+	300	450	600	200	350	500
安全研究员	Security Researcher	5+	500	700	900	400	550	700
安全研发工程师	Safety R&D Engineer	3+	300	450	600	200	350	500
嵌入式安全专家	Embedded Security Expert	5+	500	700	900	400	550	700
产品经理（安全方向）	Product Manager (Security)	3+	300	450	600	200	350	500
安全解决方案专家	Security Solutions Expert	6+	400	700	1000	300	500	700
售前工程师	Pre Sales Engineer	2+	200	300	400	150	225	300
售后工程师	After Sales Engineer	2+	200	300	400	150	225	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

科锐国际版权所有

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
市场与销售								
销售大区总监	Sales Director	8+	500	800	1200+	400	700	1000+
市场总监	Marketing Director	12+	800	1100	1300+	600	900	1200+
销售经理	Sales Manager	6+	300	450	650	250	350	600
销售工程师	Sales Engineer	2+	200	300	400	150	250	350
生态总监	Ecological Director	8+	500	800	1200+	300	700	1000+
政府事务总监	Director of Government Affairs	10+	800	1000	1300+	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

科锐国际版权所有

科锐国际业务总监
王磊 先生

物联网

行业趋势

近几年，物联网发展速度不断加快，技术和应用创新层出不穷。新冠疫情爆发，常态化防控加速了物联网应用的发展，在智慧城市、智慧交通、智慧工业、智慧能源、智慧零售、智慧社区、智慧医疗等行业需求旺盛。2020年3月，中共中央政治局常务委员会召开会议提出，加快5G网络、数据中心等新型基础设施建设进度，物联网投资持续加大。据IDC预计，2021年全球物联网支出将恢复两位数的增长率，并在2020-2024年预测期间实现11.3%的复合年增长率(CAGR)，产业互联网未来将占据主导。不同类型的企业，基于自身优点，向上/下延伸，打造端到端解决方案，推动“端管云”一体化打通。

整体行业人才需求

物联网拥有广阔的市场，其中工业互联网是物联网技术在工业的重要应用。2020是5G规模发展的一年，也为工业互联网的发展注入新的活力。智慧城市是物联网应用领域之一，第三方数据显示，截止2020年4月，住建部公布的智慧城市试点已达到290个。智慧交通被认为是物联网所有应用场景中最有前景的应用之一。目前，三大运营商、BAT、华为、中兴、京东、浪潮等公司都在物联网领域取得积极进展。

从人才需求上看，销售/解决方案/项目交付领域的人才，以及技术领域的人才最为热门，其中技术领域包括了AI、大数据、云计算等核心技术方向。

人才缺口：解决方案架构师、平台架构师、大数据
人才来源：一线互联网公司、知名咨询公司

热门职位薪酬及跳槽涨幅

物联网

解决方案架构师	平台架构师	数据架构师
40-150万	60-300万	100-200万
20-40%	20-40%	20-30%

销售管理岗

60-150万
20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021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

物联网作为热门领域，人员薪酬涨幅较明显。去年虽然受疫情的影响，全球经济处于低迷状态，但是对于解决方案/销售/项目交付/核心技术方向岗位，薪酬涨幅可在20-30%，部分优秀候选人可达40%或更高。

职位薪酬信息 — 物联网

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
物联网操作系统专家	IoT OS Expert	5-8	400	800	1500
物联网产品总监	IoT Product Director	8-10	800	1500	3000
IoT平台开发架构师	IoT Platform Architect	8-10	800	1500	3000
行业解决方案架构师	Solution Architect	5-8	400	800	1500
嵌入式软件工程师	Embedded Software Engineer	3-5	200	300	500
销售总监	Sales Director	10+	500	800	2000
数据平台工程师	Data Engineering	5+	700	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+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳

科锐国际版权所有

GFQ11

金融

科锐国际业务总监
葛文婷 女士

行业趋势

伴随疫情走过2020年，各个行业均受到不同程度的波及。但从整体上看，金融行业发展整体呈稳步向好趋势。整个行业马太效应明显。

2020年，是金融类机构数字化转型的大年。对金融机构而言，客户经营已不再停留于传统的展业模式，无论在银行、保险，还是在证券、公募基金、信托等金融分支行业，建设强大的中台已成为战略性工程之一。业务中台建设离不开数据中台和技术中台的支持，将大数据、人工智能、金融云等技术应用于金融场景，整合内部外部、线上线下的用户数据，实现客户画像并提供个性化产品与服务，且能较好地控制金融风险，金融行业的数字化转型已经颇具雏形。未来，金融科技将为金融企业创新发展提供源源不断的动力。

2020年，也是中国经济持续开放的一年，中国的资本市场继续对外开放，引入多元化市场参与主体，实现更具开放性经济发展。金融监管、金融政策均为外资金融企业进驻中国铺垫了良好的政策基础。外资的进驻，给中国的金融企业带来挑战和竞争的同时，也为中国的金融类企业，乃至资本市场、金融行业带来了更多的发展，催动整个市场更加成熟，砥砺市场参与者更好地服务于主体经济。

2020年资本市场发展在跌宕起伏中走向一个高度，注册制、科创板给市场带来了更多的机会。同时国有金融机构也展现出了更大的活力。

整体行业及细分领域人才需求

投资

投行领域发展前景乐观，科创板、注册制的推动下，给投资银行业务带来更大的市场及发展机会。中资券商，马太效应明显，打造券商航母进展加速。头部券商过往以极低费率抢占市场，使得市场竞争已然白热化，中小券商发展逐步受到挑战和威胁。在外资及合资券商发展中，投资银行业务同样成为外资金融机构进驻中国最为看重的业务之一。外资券商的风控体系、对本土市场和文化的适应以及经营理念将成为决定外资是否能够稳健立足中国市场的重要因素。

从人才流动趋势上看，优秀的人才和资源日益流入头部券商。强者恒强的局面出现。中小券商力求在市场上谋得一席之地，对引进大券商高级管理人员的意愿走高。外资跟合资券商的入驻进一步加速，也为人才流动提供了更多的选择。

从人才需求上看，短期需求主要集中在承揽、承做，主要还是以承揽为主。未来，一旦资本市场出现饱和，承销会成为业务的一个重要支点，如何获得更多的投资人支持，将成为未来券商作为金融中介的核心竞争力。

PE投资领域，受宏观经济金融环境以及监管政策影响，我国股权投资市场仍普遍面临募资困境。头部集中效应愈发明显，新募基金数量、基金管理规模呈下降趋势，资金向头部机构和国有机构集中。中国市场对外资吸引力依然强劲，头部机构持续获得外资LP认可。在募资端收紧、二级市场表现疲软以及多个独角兽项目上市破发的大环境下，中国股权投资机构投资愈发谨慎。经济下行压力带来的不确定性导致投资机构避险情绪明显，倾向于布局盈利模式清晰的中后期成熟企业。

目前，我国经济正在由高速增长转为高质量发展阶段，全国范围内的产业升级成为政策导向，而科技创新则是成功关键。股权投资市场在科技创新领域的布局也在持续加深。人工智能、医疗健康、高端装备制造和大数据&企业服务成为投资机构未来一年最为关注的投资重点。对于项目估值，机构普遍认为人工智能存在高估情况，但仍将其作为最值得关注的行业。
从人才需求上看，拥有产业背景和金融投资、资本运作经验的复合型人才成为热需。

资产管理投资领域，随着银行理财子公司的加速成立，权益市场的牛市到来，行业整体变化十分迅猛。目前银行、公募、券商、基金、保险、信托等各类金融机构均已开展资产管理业务，随着资产管理行业竞争加速以及监管政策的转变，市场格局也将有所变化。银行业资金和渠道的优势明显，有望成为资产管理业务中的“航空母舰”，业内人士也对银行理财子公司有一定期许。券商资管应监管政策的要求，进行公募化改造，未来券商资管获取公募牌照也将成为趋势。
随着资产管理监管政策的完善，银行理财子、券商资管、公募基金内部人员流动速度会更快。目前来看，投资方向从公募基金到银行理财子流动的人员占比较小，主要还是过往薪酬差异较大。同时2020年新成立了几家保险资产管理公司，保险资产管理公司的资金优势，也是资管行业人员关注的重点。
从人才需求上看，由于今年权益市场火爆，行业研究、权益投资类人才需求相对旺盛。需求主要集中在公募基金、券商资管等领域。债券投资方面的招聘，集中在银行理财子公司、保险资管等机构跟领域。

人才缺口：高级管理类人才、投资银行、资产管理、具备产业背景的投资类人才
人才来源：各类金融机构

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

随着我国金融行业的不断发展，银行业的竞争已由比拼存量、产品、服务，继而增加到比拼风控水平。加之监管力度的不断加强，对于风险管理专业人才的需求越来越多。另外，随着全球金融市场的变化，全球金融市场的风险管理的重视度也在日益提升。过去风险管理在各类金融机构只是中台部门，而最近几年，越来越多的机构将风险管理作为一线部门纳入公司业务部门。

此外，在2020年疫情和蚂蚁金服未成功上市对互联网金融信贷领域的双重冲击下，整个行业对消费信贷的监管加强，对金融风险人才需求加剧。市场上出现多家互联网+、民营银行、直销银行、消费金融公司等，对风险策略、模型、数据分析、反欺诈、催收、风控系统类岗位的需求增加，薪资也随着疫情期间下降后呈现逐步上升趋势。银行系传统风险部门，随着自动化线上审批，对风险管理专业化、自动化、系统化的趋势亦是不可阻挡，具备金融风险和IT知识储备的复合人才备受企业青睐。

人才缺口：CRO、风险总经理、市场风险、信用风险、风险策略、风险模型、数据分析、反欺诈
人才来源：各类持牌金融机构、互联网金融机构等

金融科技

近年来，传统金融机构加速数字化布局，纷纷成立金融科技部门甚至平台公司，互联网公司也加大对金融领域的渗透，对金融科技领域的人才依然保持刚性需求。但是另一方面，在互金暴雷、监管趋严的背景下，整个人才市场趋于冷静。消费金融业务，由于受牌照管制和牌照经营业务条款的限制，小公司、细分领域越来越难有生存空间，市场出现饱和。整个候选人端也出现了严重的两极分化现象。一方面人才流动更倾向于选择稳健合规的大平台、传统金融机构。其中银行、保险、国有金融机构、大型持牌互金机构、上市公司金融板块等各类大型且持牌的金融机构是人才流入的主要方向。而另一方面，大部分类银机构希望挖猎来自银行的中高管人员。然而在今年的经济形势下，银行的中高管人员跳出银行体系需要更大的魄力，他们更希望寻求银行体系内或者同业机构内，以及头部互联网大厂的机会，整个人才市场呈现供过于求的局面。

一些持牌的机构需求相对旺盛，热门岗位主要在互联产品、互联网运营、大数据、技术研发这些岗位。大数据风控岗位逐渐饱和。

人才缺口：互联网运营、大数据、技术研发
人才来源：互联网公司、金融科技公司、传统金融的互联网板块

科锐国际版权所有

热门职位薪酬及跳槽涨幅

投资 投行	投资银行承揽岗 100-200万 20%	债券融资承揽岗 100-200万 20%	投资银行承做岗 70-150万 30%
	债券融资承做岗 70-150万 30%	债券团队负责人 200-300万 20%	投行团队负责人 200-300万 20%
	债券销售 100-200万 20%	投行销售 100-200万 20%	公司副总裁 500-2000万 15%
PE投资	国资背景基金总经理 300-500万 20-30%	国资背景基金投资MD 200-360万 10-20%	
资产管理 （二级市场部分）	副总裁 350-1500万 20-50%	投资总监 180-500万 20-50%	投资经理 70-300万 20-30%
	公募基金经理 120-500万 20-30%	交易员 30-80万 20-30%	
金融风险	首席风险官 300-500万 50%	风险管理部总经理 150-200万 30%	风险策略 30-50万 15-30%
	风险模型 50-70万 30%+	风险系统布控 30-40万 15-30%	反欺诈 20-30万 15-30%
金融科技	首席信息/技术官 300-500万 50%	信息技术部总经理 150-200万 30%	云计算 50-70万 30%
	金融大数据挖掘 50-80万 30%+	金融大数据分析 50-80万 30%+	后端（JAVA,C++,PHP,C#） 40-50万 20%

科锐国际版权所有

硬件开发	运维	测试
30-40万 20%	30-40万 20%	30-40万 20%

DBA（数据库管理员）

30-40万
20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021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

券商整体薪酬呈现上升趋势，未来随着项目的增加，各家券商为了能够留住自身人才，会加大对人才基础薪酬的投入，以保证其薪酬的核心竞争力。
业绩较好的公募机构人选薪酬较高，投资岗位的薪酬上涨较快，银行系的人选比较平稳。

随着风险人才对金融行业日益重要，以及疫情防控趋势向好，其薪资也得到回升，市场需求加大，跳槽涨幅增加。

金融科技人才的需求活跃。尤其是大数据风控、AI人工智能、云计算、数字化转型类岗位薪酬涨幅略高于行业薪资涨幅水平，跳槽涨幅在20-30%之间。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 投资

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
投行部总经理	Head of IBD	6+	3000	5000	8000	2000	3000	4000
保荐代表人	Sponsor	4-8	600	800	1500	500	600	800
投行项目负责人	Project Leader	3-5	300	600	1000	250	400	600
债权/股权团队负责人	Team leader of ECM/DCM	6-10	600	1200	2000	400	800	1000
投行质控（债）	QC	3-5	300	500	600	200	350	420
基金经理	Fund Manager	8+	1000	3000	8000	800	2000	3000
基金经理助理	Assistant Fund Manager	5+	500	800	2000	300	500	800
高级研究员	Senior Resarcher	6-10	400	600	1000	200	300	400
研究员	Researcher	3-5	200	400	600	150	200	300
外资机构投资：PE/VC								
合伙人	Partner	18+	3000	10000	13000	-	-	-
董事总经理	Managing Director	12-18	2000	8000	10000	-	-	-
执行总经理	Executive Director	8-12	1000	5000	6000	-	-	-
副总裁	Vice President	5-8	800	2500	3000	-	-	-
经理	Associate	3-5	600	1000	1500	-	-	-
分析员	Analyst	1-3	400	500	800	-	-	-
内资机构投资：PE/VC								
总经理	GM	16+	2000	3000	5000	-	-	-
副总经理	Vice President	16+	1400	2100	3500	-	-	-
合伙人	Partner	16+	1200	1800	3000	-	-	-
董事总经理	Managing Director	10-18	1500	2000	3000	-	-	-
执行总经理	Executive Director	7-12	400	1500	2000	-	-	-
副总裁	Vice President	4-8	300	350	400	-	-	-
经理	Associate	2-5	270	300	350	-	-	-
分析员	Analyst	1-3	150	200	250	-	-	-

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

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 风控

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
首席风险官	CRO	14	1500	3000	5000	850	1100	2200
风险管理部总经理	Risk GM	8+	1000	1500	2000	400	500	800
风险总监	Risk Director	10	800	1200	1800	441	630	750
风险经理	Risk Manager	7	300	400	500	300	450	540
风险管理岗	Risk Specialist	3	200	350	470	130	270	350
法务总监	Legal Director	10	600	950	1200	441	630	750
法务经理	Legal Manager	7	300	450	540	300	400	500
法务岗	Legal Specialist	3	150	300	400	130	270	350
授信审批总经理	Credit Approval Manager	8+	600	800	1200	400	500	800
授信审批主管	Credit Approval Supervisor	5-8	400	500	600	250	300	500
授信审批岗	Credit Approval Analyst	1-3	200	250	300	150	200	250
资产监控与处置总经理	Asset Disposal Manager	8+	600	800	1200	400	500	800
资产监控与处置主管	Asset Disposal Head	5-8	400	500	600	250	300	500
资产监控与处置岗	Asset Disposal Analyst	1-3	200	250	300	150	200	250

职位薪酬信息 — 金融科技

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
首席信息官	CTO	15+	1000	1500	2000	500	700	900
技术总监	Technical Director	8+	500	800	1000	400	600	800
后端工程师	Back end Engineer	5+	200	250	300	150	180	250
运维工程师	Operation and Maintenance Engineer	5+	150	200	250	100	150	200
AI	Artificial Intelligence	8+	400	600	800	300	500	600
算法	Algorithm	8+	400	600	800	300	500	600
系统	System	5+	300	400	500	200	300	400
网络	Network	5+	300	400	500	200	300	400
数据库	Database	5+	400	500	600	300	400	500
软件设计	Software design	5+	300	400	500	200	300	400
测试	Test	5+	200	300	400	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
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

科锐国际版权所有

地产

科锐国际高级业务总监
刘曦 先生

行业趋势

2020年地产行业受到国家政策的影响明显，特别是融资“三条红线”出台，影响了整个地产行业未来的增长模式。过去凭借高负债快周转的销售快速增长模式受到挑战：一方面“三条红线”严格控制负债，限制了地产行业的发展速度，整个市场也面临较大的控制压力。另一方面近年来国家对一手房的宏观调控、住房限价等，造成地产行业的利润逐年下降。地产行业已经告别高速增长的增量时代，面临着来自市场、资金、成本、监管的各方面的压力，更加考验地产开发商的精细化、多元化运营的能力，行业分化更呈明显态势。

整体行业及细分领域人才需求

传统地产

为了应对外部环境的挑战，地产公司也做出了一些调整和转型。第一是在成长速度上，调整了对增长的预期，下降了KPI的考核数字。其次从地产拿地的角度而言，过去地产企业通过高溢价进行招拍挂或是拍下地王的形式拿地，但2020年整个土地市场是相对谨慎和温和的市场，地产公司也更多通过收并购、同政府各地产业协同等实现多元化的拿地方式。再者因为竞争更加激烈，地产企业转向对产品力的极致追求，追求高性价比。过去产品的核心更多是以产品设计为中心，但现在会更多关注产品的综合性，比如客源导入、定制化客源、圈层定位等方面。最后，在房企多元化发展的今天，每家企业的多元化方向不同，比如恒大做汽车、碧桂园做农业、万科做城市运营等等。但是，行业整体有一个共同的转型角度是更多地去孵化高科技、或是地产的衍生行业，比如地产对于物业公司、资产成长项目的关注度提升。

基于市场的变化，人才市场也有了一些新的变化。首先，受市场环境影响，整个人才市场的活跃程度呈现比较低迷的状态。除部分龙头企业保持一定的人力资源需求，整个行业的招聘需求受到市场较大影响。在热需岗位上，一些传统的热门岗位比如城市总、项目总、营销、成本、工程设计的人才需求依然保持热度；多元化拿地、产业勾地这方面的人才需求依然较多。其次是多元化人才，市场的多元化发展趋势使得长租公寓、地产基金等方向机会上升；装配式建筑的快速发展，装配式公司的人才需求量也在上升。

地产+互联网趋势下，包括城市运营、智慧社区、智慧城市等相关类型的岗位需求也在上升；疫情加速了企业数字化转型进程，消费者越来越接受在网上购买贵价产品甚至房产，地产的线上营销的需求也在增加，对于数字化转型相关人才以及线上营销人才的需求也在提升。

人才缺口：数字营销、企业SAP、项目总、营销总、产城招商总
人才来源：传统开发商、互联网企业、电商、媒体

科锐国际版权所有

持有商业地产

持有商业地产主要包括零售购物中心、写字楼、酒店、产业地产、物流地产以及长租公寓等。2020年受疫情影响，传统的购物中心、超市、传统大型百货等受到严重冲击，商用写字楼办公市场空置率上升，这些板块的招聘量明显下降。疫情过后，一些针对年轻人的互动体验或者娱乐性的商业项目受到年轻人的追捧，成为地产商业空间的新方向。奢侈品消费逆势回暖，一些奢侈品免税店购物异常火爆。

长租公寓发展压力加大，很多长租公寓暴雷。未来的机会点或在输出管理通过赚取管理费的轻资产运营方向，或在通过开发商提高自身运营能力建立多元化业态发展方向。

地产基金2020年市场较为低迷，资金更多转向地产的衍生方向，比如一些智慧城市、智慧空间相关的需求。

从人才需求来看，持有商业地产的人才需求主要集中在下沉市场，三四线城市新开购物中心相应会产生招商和项目总的需求。常规类传统商业地产总部的招商岗位依然有持续性需求。长租公寓的拓展BD类岗位、地产基金的投资和资产管理类岗位需求也较多。地产企业更加关注持有类商业地产的运营和收并购，所以对于持有型地产的资产管理和投资项目的负责人类岗位需求热度上升，同时地产基金向多元细分化发展，一些比如数据中心的融资项目上也存在机会。

人才缺口：项目总、招商总、资产管理
人才来源：标杆商业地产开发商、资产管理企业

科锐国际版权所有

热门职位薪酬及跳槽涨幅

地产

项目总	营销总	商业项目总
100-120万 20%	80-100万 20%	100-150万 15%

商业招商总	资产管理总监	企业SAP总监
80-100万 10%	100-120万 20%	80-100万 20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021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

地产行业分化加剧，优胜劣汰趋势在加速，很多地产商退出市场，因此2020年地产行业人才市场整体呈现一个供过于求的状态，总的职位量相比去年明显减少。但是规模房企未来依然会继续成长，对于市场上优秀的候选人依然保持需求，只是对于候选人的背景的要求也会越来越高。市场压力日增，企业对于候选人的要求也在呈现越来越年轻化的趋势。2020年地产整体的薪酬没有明显的涨幅，部分企业岗位存在降薪，但是地产行业薪酬相对其他行业一直处在高位，总体薪资依然很高。投并购、勾地方向的投资，营销和大运营概念的项目总薪酬涨幅比较快，但是职位风险和压力也大。因为大型企业产品线经过前两年已经稳定所以薪酬持平，成本类的岗位减少，薪酬下降，跳槽涨幅在10-20%左右，然而需要关注的是今年跳槽多为被动跳槽。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 地产

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
区域总经理	Area General Manager	15+	2300	2600	3300	1800	2300	2800
城市总经理	City General Manager	12+	1800	2200	2700	1200	1600	1800
商业地产								
商业项目总经理	Project General Manager	10+	800	1000	1200	600	800	1000
招商总监	Leasing Director	8+	600	700	1000	400	500	700
招商经理	Leasing Manager	7+	300	350	400	200	250	300
营运总监	Operation Director	10+	600	700	800	400	500	600
营运经理	Operation Manager	7+	300	350	400	200	250	300
项目工程								
设计部门总监	Design Director	10+	800	900	1000	700	800	900
工程部门总监	Engineering Director	10+	800	900	1000	700	800	900
工程部门经理	Engineering Manager	7+	500	600	700	400	500	600
前期部经理	Pre-Design Manager	7+	400	500	600	300	350	400
设计部门经理	Construction Manager	7+	550	600	700	450	520	600
机电主管	Electrical Engineer	3-5	250	280	300	200	220	250
设计专业经理	Architect	5+	280	350	400	200	250	350
投资								
地产金融投资负责人	Real Estate Finance Investment Head	10+	1000	1500	2000	_	_	_
投资总监	Investment Director	8+	450	1000	1200	350	800	1000
投资经理	Investment Manager	5+	250	400	500	200	350	500
销售								
营销总监	Sales Director	8+	800	1000	1500	600	800	1000
营销经理	Sales Manager	5+	340	390	550	270	290	400
市场|客研								
客研总监	Marketing Director	10+	800	1000	1500	600	850	1000
客研经理	Marketing Manager	5+	300	360	500	240	280	320
项目|成本								
成本总监	Cost Director	8+	700	900	1200	600	800	900
成本经理	Cost Manager	5+	350	450	500	300	400	450

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

科锐国际版权所有

科锐国际高级业务经理
李琴琴 女士

基础建设

行业趋势

受疫情影响，在出口和消费双重受限的背景下，政府采取扩大基础设施建设的策略来推动经济的复苏与发展。在疫情发生之初的1月份，国家就发行超1万亿新增地方政府专项债，投向基建的比重高达78%，占比大幅提高。同时，中央发布1号文件，抓紧启动和开工一批重大水利工程和配套设施建设，启动农产品仓库保鲜冷链物流设施建设工程。当前各地重大基建项目已纷纷开工建设。如今，中国正在积极打造世界一流的配套基础设施，对于基础设施建设、建筑和环保领域的企业将带来重大的发展机遇。

重点行业人才需求

政府宏大的基础设施项目规划给企业带来机遇，也更加考验着企业的运营能力以及人才管理能力。成熟企业加重基建业务在内部的战略地位，整合内部资源，避免内部同质化竞争，明确各个子公司重点发展产业和布局区域。通过聚焦发展，提高在全国市场上的竞争力，进一步提高市场占有率。成长型企业，或利用企业优势（资源、资金等）与传统成熟企业合作，进行规模扩张；或利用地域资源优势，深耕本土市场。

从人才需求来看，在铁路、地铁、公路、机场、港口、水利、市政管网等基础设施领域，企业抢人大战加剧，特别是一些市场岗、工程岗、设计管理岗、技术岗等相关岗位人才的需求量均呈现大幅增长。由于基建行业核心企业以央企、国企为主，在人才获取上，需要实行更加积极、开放的人才引进政策，可结合企业在行业中的薪酬竞争力定位，适当提升薪酬水平提高市场竞争力。

人才缺口：市场岗、设计管理岗、工程岗、技术岗
人才来源：人才呈现全国性流动特点，主要来源于大型国央企、地方性国有省级基建公司、大型民营基建公司

科锐国际版权所有

热门职位薪酬及跳槽涨幅

基础建设

证书类人才
（一、二级建造师）

20-40万
15-20%

技术副总（水务）

40-60万
20-25%

项目经理（EPC）

40-50万
20-25%

SPV项目总

40-70万
15-20%

EPC设计管理岗

20-40万
10-20%

市场总监

30-50万
20-25%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标二线城市。

薪酬趋势

基建行业核心企业以国央企为主，整体薪酬相对比较平稳。部分处于快速扩张阶段的企业，会通过提供高于市场平均水平的薪酬来吸引人选。薪酬涨幅较大的板块，主要在水务的市场方向，特别是一些具备丰富高端资源，能为企业带来优质项目的人才。同时，在轨道交通领域，拥有尖端技术、超大项目体量技术管理经验的工程管理人才，也颇受市场欢迎。具备以上这些背景的优秀人才一般跳槽薪资涨幅可以达到25-30%。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 基础建设

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
集团技术副总经理（副处）	Group Deputy GM,Technology (Deputy Director)	10+	800	1000	1200	600	800	1000
总经济师	Chief Economist	10+	600	700	800	550	600	650
市政路桥								
机关安全总监	Office Director of Security	10+	400	500	600	300	400	500
机关质量总监	Office Director of Quality	10+	400	500	600	300	400	500
市场总监	Marketing Director	10+	450	550	600	300	420	500
项目经理（EPC）	Project Manager (EPC)	8+	400	500	600	400	450	500
项目总工	Project Chief Engineer	8+	300	400	450	300	350	400
BIM技术总监	BIM Technical Director	8+	300	400	450	300	350	400
EPC设计管理岗	EPC Design & Management Position	8+	350	400	450	200	250	300
证书类人才（一、二级建造师）	Certificated Talent (Constructor/ Associate Constructor)	6+	200	300	400	180	270	360
水务环保								
技术副总（水务）	VP, Technology (Water)	10+	450	500	550	300	400	500
SPV项目总	SPV Project Manager	10+	500	600	700	400	480	560
市场总监	Marketing Director	8+	350	450	600	300	350	400
高级技术经理	Senior Technical Manager	8+	400	450	500	300	350	400
水生态修复高级工程师	Senior Restoration/ Water Resources Engineer	6+	250	300	350	200	250	300
智慧水务投资经理	Investment Manager, Intelligent Water System	6+	300	350	400	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+年度奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会首都及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

科锐国际版权所有

科锐国际高级业务总监
刘曦 先生

汽车

行业趋势

2020年中国的汽车市场呈现出一个低开高走的趋势。上半年疫情使连续两年销量下滑的汽车产业雪上加霜。随着国内疫情得到控制，下半年汽车销量稳步回升，主要驱动因素来自新能源汽车的销量突破。新造车势力在资本市场表现亮眼，汽车品牌也加速投放量产新能源车，行业洗牌加速。

随着智能网联不断推进车企的数字化转型，在汽车智能升级、数字化营销、数智化工厂、数字人才升级组织结构调整方向的人才需求也不断涌现。车企内部自主构建数字化中心，通过组织结构转型优化，或通过独立注资成立软件子公司，吸纳大量新的数字人才，更好地提升企业对于数字化的理解。例如，上汽集团成立零束软件、浙江亿咖通、一汽（南京）科技等等，都是为了集中火力，精准聚焦在智能驾驶产品、软件架构研发、智能制造等数字化业务方向。

伴随着汽车进入全方位“新四化”产品变革期，智能网联汽车的网联化、智能化、电动化、共享化正在重塑行业格局，智能汽车数字化架构自下而上由网络架构、硬件、驱动层、应用层及云端5个层次组成，聚合了整车、软件、互联网等领域前瞻技术，更进一步催生了区别于车企传统人才的、来自于跨界的软件、互联网等行业研发、营销方向的人才需求。

伴随着车企对于营销模式的不断探索，新的消费商业模式的落地迫在眉睫。结合新技术的迭代更新，汽车行业正朝着“以用户为中心”的数字化营销体系等方向发展，同步激增了对于用户运营、互联网营销、数字化营销、品牌体验、产品体验及相关数据前中后台营销软硬件人才需求量。

从人才流动来看，在新冠肺炎疫情的推动下，汽车流通业向数字化转型的步伐不断加快。随着大数据、云平台和人工智能等各类技术的应用与日俱增，从业人员规模或将减少，对于人才能力需求不同于以往，人才流动性大大加快。

从人才获取的渠道上来看，企业加深了与外部招聘在线平台与专业猎头公司的合作，吸纳并重新建立颠覆企业传统岗位积累的人才库资源，从外部引入大量数字化转型下的新型岗位人才。

除此之外，企业也在人才培养方面不断取得突破和创新。通过深化产学研合作，加强行业-企业-院校紧密联系，大力推进人才培养高质量发展，提升院校协同的人才培养和技术创新水平；通过举办行业技术交流赛事，参赛项目涵盖了环境感知系统、车载软件与算法、移动通信网络、智能驾驶测试等多个细分领域，行业与企业都对“汽车+IT+通信”等高层次复合型人才求贤若渴，校企合作新模式不断涌现。

科锐国际版权所有

整体行业及细分领域人才需求

整车及配件营销

在2020年席卷全球的疫情影响下，中国市场已成为拉动全球汽车市场增长的主要引擎。从人才需求的角度，2020年可谓是传统的燃油车向新能源汽车发展的元年，各主车厂商也纷纷推出了自己的电动车，也加大了相关人才的招募。疫情使得越来越多消费者愿意在网上购买汽车等贵价商品，汽车零售的数字化转型升级在加速，具备互联网和汽车跨界经验的候选人越来越受欢迎。疫情对下游零部件公司带来的影响更大，也加速了零部件产业内的兼并重组和优胜劣汰。随着移动智能技术的发展，零部件供应商业务与产品重心加速调整，智能座舱等成为布局的重点方向。传统的燃油车零部件过渡到新能源的零部件，产业链下游也随着汽车电动化的布局产生了相关的人才需求。

人才缺口：用户运营高级经理/总监/VP、营销总监/VP/总经理、APP产品总监、数字营销经理/总监

人才来源：互联网、电商平台、汽车零售平台、社交平台、消费品行业

智能驾驶&车联网

随着行业数字化转型步伐不断加速，汽车企业在车联网、智能驾驶领域的布局加速。特别是新基建的提出，人工智能、新能源汽车充电桩、工业互联网等各领域建设全面加速。车联网、智能驾驶等岗位在市场继续火热。

人才缺口：智能驾驶芯片研发负责人、汽车平台架构CTO、产品总监-座舱、云平台开发总监、汽车产品总监/软件架构总监/云平台开发总监、APP产品负责人、算法工程师/专家

人才来源：整车厂、汽车零部件供应商、自动驾驶科技公司、人工智能公司、芯片公司、雷达&摄像头公司、互联网科技公司、相关创业公司、车联网科技公司、智慧交通科技、数据服务、物流服务、通信服务商

新能源三电

2020年是新能源市场的转折点。随着新能源汽车厂商车型陆续上市及量产，传统汽车厂商纷纷入局，消费者对电动车的接受度提升，市场进入成熟的节点。新能源汽车三电领域人才需求旺盛，特别是技术、研发类人才需求火热。随着新能源产业布局不断完善，需求量日益增长，除技术研发类需求外，各工序段工艺类和设备开发类的核心人才需求也较往年增长趋势显著，从下一个利润增长点来看，各企业也在设备整机开发角度投入更多。全球化区域分布主要以中国、日韩、欧美等地布局为主，除技术扎实和丰富的经历外，也对英语和小语种的工作语言提出了一定的要求。此外，2021年充换电业务、氢燃料业务将是市场增长显著的需求点。

人才缺口：电池研究院院长、动力电池研发总工、系统专家/资深工程师、电芯技术总工、BMS总工/中高端软件/硬件资深工程师、测试可靠性/先进性产品研发工程师、产品经理/项目经理、设备整机研发/视觉开发总工、质量、工艺等

人才来源：整车厂、电池PACK厂或BMS厂或控制系统等汽车零部件供应商、设备厂商、电芯及材料研究院等

科锐国际版权所有

国际化人才

今年疫情虽然拖慢了汽车行业出海的整体节奏，但整个车企出海的趋势依然处于稳步增长的阶段。一方面，汽车出口到海外，对于海外市场的营销人员依然保持需求。同时，国内电动车市场的发展，对于三电领域的海外国际化人才、零部件领域的研发型人才都依然处于需求增长的阶段。走出去方向，人才需求主要集中在新业务开拓（BD）、大客户开发管理、关键职能岗等方向；引进来方向，人才需求主要集中在前沿技术岗。

人才缺口：有中资企业工作经验的海外当地人才、海外华人；海外技术专家
人才来源：已出海的中资企业、知名车企及其核心供应商

热门职位薪酬及跳槽涨幅

汽车

智能驾驶仿真 30-60万 30%	智能驾驶芯片开发 30-60万 30%	云端开发专家 50-80万 20%
智能驾驶算法 30-60万 20%	动力电池研发总工 70-100万 20%	系统专家/资深工程师 40-70万 20%
设备整机研发/视觉开发总工 50-80万 20%	用户运营高级经理/总监 60-120万 30%	APP产品总监 70-100万 25%
数字营销专家 70-100万 20%		

国际化人才

工厂厂长 $20-32万 20-30%	BD/大客户经理 $7-15万 15-20%	法务经理 $10-20万 25-35%
质量专家 $10-25万 25-35%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021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

2020上半年受疫情影响，招聘量萎缩且对应薪酬基本无涨幅，甚至有些常规岗位出现了不同程度的降薪；2020下半年-2021年，随着疫情的控制，汽车业务量逐渐恢复，企业恢复招聘量及人员流失补充，高精尖技术人才职位及数字化转型期稀缺岗位薪酬仍然保持20%左右的跳槽涨幅。整个行业没有出现普遍的自然涨幅。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 整车及配件

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
整车销售及市场								
城市总经理	City General Manager	15+	600	700	1000	400	500	700
销售副总	Sales VP	15+	1000	1400	1700	700	800	950
用户运营总监	Director of User Operations	10+	550	700	900	450	560	750
渠道/分销总监	Network Development Director	10+	600	700	1000	400	500	700
APP产品总监	APP Product Director	7+	700	800	1000	500	600	700
全国市场总监	National Marketing Director	12+	750	900	1200	600	750	850
资深数字营销产品经理	Senior Product Manager, Digital Marketing	8+	500	650	750	300	500	600
零售运营总监	Director of Retail Operations	10+	750	950	1100	600	750	850
用户增长策略高级经理	Senior Manager of User Growth Strategy	8+	500	650	750	300	500	600
售后总监	After Sales Director	15+	600	800	1000	400	500	700
配件销售及市场								
销售副总	Sales VP	15+	900	1200	1500	600	700	900
OEM 销售总监	OEM Sales Director	10+	700	900	1200	600	700	900
IAM 销售总监	IAM Sales Director	10+	600	800	1000	500	600	800
市场总监	Marketing Director	10+	700	900	1200	600	700	900

职位薪酬信息 — 智能驾驶&车联网

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

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 新能源三电

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
新能源研发总工	Chief R&D Engineer, New Energy	15+	800	1200	1500	600	800	1200
新能源战略总监	New Energy Strategy Director	10+	600	1000	1400	500	900	1200
电驱动系统总监	E-Driving System Director	10+	750	1150	1550	630	1050	1370
电驱动软件开发经理	E-Driving Software Development Manager	7+	350	400	820	300	380	550
电驱动硬件设计经理	E-Driving Hardware Development Manager	7+	300	400	600	280	350	480
新能源汽车项目经理	Project Manager, NEV	6+	300	350	550	250	300	400
动力电池总监	Battery Director	10+	700	1100	1500	600	1000	1300
BMS开发经理	BMS Manager	8+	450	600	700	400	500	600
电控系统总监	Director of Electronic Control System	10+	700	1100	1500	600	1000	1300
电机设计经理	Motor Design Manager	7+	450	600	700	400	500	600
高压动力系统安全专家	High-Pressure Power System Safety	8+	300	400	700	250	350	500
四驱系统专家	4WD Systems Engineer	15+	700	900	1100	700	900	1100
车身轻量化专家	Lightweight Chief Engineer	15+	800	1000	1200	800	1000	1200
整车认证经理	Vehicle Certification Manager	5+	240	350	550	240	250	400

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

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 国际市场

职位名称	英文名称	工作年限	发达地区*			发展中地区*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
销售及市场								
销售副总裁/总经理	Sales VP/General Manager	20+	250	300	400	150	200	250
经销商网络总监	Network Development Director	10+	130	150	170	70	85	110
售后经理	After Sales Director	8+	100	120	150	40	70	90
产品规划专家	Product Planning Manager	10+	110	120	140	60	80	120
大客户经理	Key Account Manager	8+	100	110	140	60	70	80
生产运营								
工厂厂长/总经理	Plant Manager/General Manager	20+	200	240	320	140	180	220
质量总监	Quality Director	20+	160	210	260	90	130	150
质量专家	Lean Production Expert	10+	120	170	220	—	—	—
通用职能								
人力资源总监	HR Director	20+	200	215	280	80	130	190
财务总监	Finance Director	20+	250	280	300	90	130	190
法务经理	IT-SOA Expert	10+	150	160	200	—	—	—
人力资源经理	HR Manager	8+	75	85	100	—	—	—

职位名称	英文名称	工作年限	欧美地区*		
			25分位	中位	75分位
研发设计					
造型设计副总裁	Vehicle Design VP	20+	300	600	1000+
总布置总监/总工	Vehicle Packaging Director / Chief Engineer	18+	140	170	250
整车集成总监/总工	Vehicle Integration Director / Chief Engineer	15+	150	200	300
动力总成总监/总工	Powertrain Integration Director / Chief Engineer	15+	190	220	300
电子电器总监/总工	EE Director / Chief Engineer	15+	150	200	300
整车功能安全专家	Vehicle Functional Safety Expert	8+	70	100	120
智能驾驶					
智能驾驶研发总监	ADAS Engineering Director	20+	160	500	1000+
智能驾驶科学家/技术专家	ADAS Scientist / Technical Expert	15+	110	400	1000+
新能源					
EV研发工程副总裁	Electric Vehicle R&D Engineering VP	20+	500	600	1000+
EV动力总成总监/总工	EV Powertrain Integration Director / Chief Engineer	15+	220	300	370
EV电驱动研发设计专家	E-Driving R&D Design Expert	8+	120	140	200

备注：
基本年薪*：以$1000 美元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
发达地区 / 欧美地区*：如美国、加拿大、德国、法国、英国、意大利等发达地区
发展中地区*：如马来西亚、印度、巴西、墨西哥等发展中地区
日韩地区*：指日本、韩国地区

科锐国际版权所有

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

备注：
基本年薪*： 以$1000 美元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
发达地区 / 欧美地区*：如美国、加拿大、德国、法国、英国、意大利等发达地区
发展中地区*：如马来西亚、印度、巴西、墨西哥等发展中地区
日韩地区*：指日本、韩国地区

科锐国际业务经理
鲁璟　女士

消费品

行业趋势

受全球疫情的影响，消费品行业在2020年受到了一定程度的冲击，但长期来看，行业整体的发展势头持续向好，消费品市场将稳定扩大。在过去一年，线下实体店因疫情影响而承压，但大型零售、餐饮服务等实体商家在经历营收的大幅下降后，逐渐实现了稳定的复苏和回升。同时，疫情塑造了新的消费场景和消费习惯，线上消费因此实现了持续快速的增长。从企业类型上看，外资企业在中国的发展趋于谨慎，但内资品牌表现可圈可点，不少堪称“国货之光”的品牌崛起。这些国内的新锐品牌表现突出，涵盖了食品饮料、美妆、小家电等不同品类，产品更新频次高，品牌贴合年轻市场的需求，销售渠道多元化，由此带来了业绩的快速增长。

整体行业人才需求

从整个快消品行业来看，2020年一季度招聘情况受到疫情的影响较大。二季度起疫情平稳后，消费品行业招聘逐步恢复。其中，外资企业在中国的招聘相较去年较为保守，多数企业暂停了拓张性招聘，其有效招聘的岗位大多来自于替代岗。尤其，外资企业在市场和传统线下销售这两个职能上的招聘明显缩减，但其线上电商业务仍保持了快速发展。相较而言，内资企业的业务经历了快速成长。在这一过程中，其对于人才的获取和管理也日益成熟。例如，在职业经理人任用方面，内资企业不断积累经验，知道如何更好地与职业经理人配合，激发他们的优势为企业助力，从而取得了更高的成功率。此外，内资企业的用人要求也在逐步提高。他们不仅追求职业经理人过往背景中的光环部分，也更加关注人才的综合素质，包括沟通协作能力以及职业发展的稳定性。更多内资企业在网罗人才时，不再把高管定位为自身平台的工具，而是在寻找事业伙伴和合作伙伴，这也对职业经理人提出了更高的要求。

整体而言，市场和电商仍为消费品行业的两大热门领域。市场与品牌职能岗位的热度来源于其他行业对于消费品行业内市场和品牌的人才需求。电商方向，面对疫情对于实体商铺的冲击，不少企业转战线上投入更多资源，电商行业由此迎来爆发性增长。但是经过之前漫长的发展期，电商早期流量红利已逐渐消失，平台获取流量的成本不断上涨，电商品牌纷纷开始寻找新的增长方式。在这种背景下，直播电商以及私域流量逐渐成为了受人关注的焦点，与之相关的职位也出现了较大的需求。其中，电商销售类职能需求持续旺盛，但营销类岗位出现饱和。

人才缺口：新锐品牌品牌负责人 、CRM、用户运营、私域流量运营岗位等
人才来源：消费品品牌方、电商代运营和互联网企业

科锐国际版权所有

热门职位薪酬及跳槽涨幅

消费品	CRM总监	电商总监	品牌总监
	80-100万 20-30%	80-150万 20-30%	100-200万 20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021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

消费品行业整体薪酬涨幅不大，自然涨幅在3-5%之间， 跳槽涨幅处于15-25%之间。电商板块薪酬水平基本与去年持平，受全球疫情影响，部分候选人因其奖金与全球/公司整体盈利绑定，奖金部分较之前有减少的趋势，跳槽涨幅处于10-20%之间。

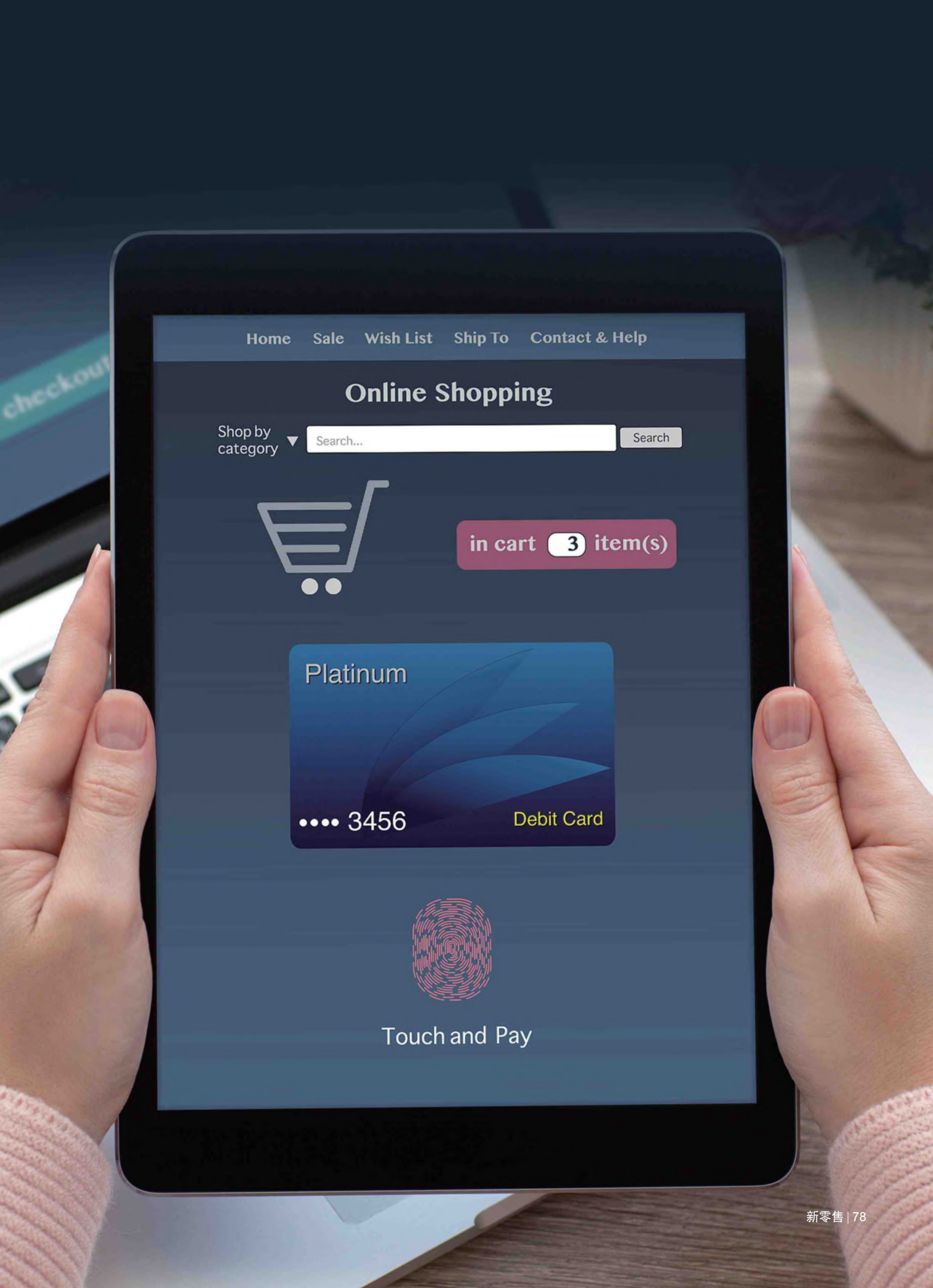
科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 消费品行业

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
电商								
电子商务总监	E-Commerce Director	8+	700	1000	1500	600	800	1000
电子商务经理	E-Commerce Manager	5+	350	500	650	300	400	500
电商通路营销经理	E-Trade Marketing Manager	5+	350	450	600	300	350	450
电商推广经理	E-Marketing Manager	5+	350	450	600	300	350	450
线上客户关系管理	E-CRM Manager	5+	350	450	600	300	350	450
电商代运营								
电商数据经理	E-Data Manager	5+	350	450	600	300	350	450
行业总监-运营方向	Industry Director - Operations	7+	500	750	1000	400	650	800
行业经理-运营方向	Industry Manager - Operations	3+	250	350	450	200	300	400
市场经理-推广方向	Marketing Manager - Promotions	3+	250	350	450	200	300	400
市场经理-新媒体方向	Marketing Manager - New Media	3+	250	350	450	200	300	400
市场经理-数据方向	Marketing Manager - Data	3+	250	350	450	200	300	400
市场经理-会员营销方向	Marketing Manager - Membership	3+	250	350	450	200	300	400
市场经理-内容营销方向	Marketing Manager - Content	3+	250	350	450	200	300	400
市场|营销								
市场总监	Marketing Director	10+	1200	1500	2000	960	1200	1600
市场经理	Marketing Manager	8+	800	1000	1200	640	800	960
高级品牌经理	Senior Brand Manager	4+	500	650	800	400	520	640
产品/品牌经理	Product/Brand Manager	3+	350	400	450	200	300	350
公关经理	PR Manager	6+	400	550	650	320	440	520
市场研究经理	Research Manager	6+	400	500	600	320	400	480
数字营销总监	Digital Marketing Director	8+	800	1200	1500	680	1020	1275
数字营销经理	Digital Marketing Manager	5+	450	600	800	383	510	680
采购								
间接采购总监	Indirect Purchasing Director	10+	600	800	1500	300	450	600
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	500	1000	1300	250	300	500
采购经理	Purchasing Manager	7+	213	260	460	200	350	500
需求规划经理	Demand Planning Manager	7+	300	400	500	200	350	450

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

科锐国际版权所有


Home
Sale
Wish List
Ship To
Contact & Help
Online Shopping
Shop by category
Search...
Search
in cart 3 item(s)
Platinum
•••• 3456
Debit Card
Touch and Pay

科锐国际业务经理
李佳倩 女士

新零售

行业趋势

疫情对消费性行业产生了较大冲击，但随着全国疫情防控形势的持续向好，市场供需状况也在逐步恢复。从趋势上看，实体零售已经走出了疫情带来的深度冲击，正处于复苏进程中。同时，疫情也加速了零售行业进入数字化时代，随着实体零售与互联网零售之间的界限越来越模糊，企业不仅关注传统门店的数字化升级，“全渠道零售”也吸引了更多企业瞩目，这意味着不只是消费者购物习惯的改变，整个零售业都在发生变革。

整体行业及细分领域人才需求

服装服饰

根据国家统计局资料显示，2020年前四个月的服装零售值较2019年同期下降约29.0%，但由于2020年下半年报复性消费导致的预期快速反弹，预计对服装零售的不利影响将不会持续。零售总值预计由2020年的12038亿增长至2021年的13039亿，预计年复合增长率为8.3%。从服装服饰领域人才需求趋势情况来看：

1、线上线下渠道融合趋势明显。消费群体的年轻化、个性化带来了新的消费形式，直播的迅猛发展、粉丝经济的崛起、自媒体时代的到来、下沉市场巨大的消费潜力等，潜移默化推动了服装行业的改变。新业态催生全新岗位需求，传统线下零售人才已经无法满足企业的发展诉求，兼具线上线下零售经验的人才需求增大。

2、服装市场细分加速。激烈的市场竞争使市场细分成为必然。品牌加速转型升级，推出副线品牌来抓住年轻客群；小众设计师品牌备受青睐；国家“二胎”政策促进了童装市场的繁荣；人们对贴身衣物舒适度的重视带动了内衣品牌的发展。由此产生的是对产品品质和调性的更高要求，提升产品研发能力成为众多企业的焦点。企业对于设计创意类人才的渴求也不断显现，甚至在设计创意人才投入上不惜成本。

3、国潮态势强劲。国潮的崛起与我国的经济发展、国民文化认同感等密不可分。随着我国国际地位的不断提升，国货也逐渐走向世界舞台。国潮品牌既时尚又能表达态度，彰显了文化的内涵和价值的回归，击中了新生代消费者的心理。疫情后明显感受到，众多国内时尚品牌更倾向于聘请具有海外大牌工作经验并对中国市场有足够认知和敏感度的创意人才来操盘产品研发。而中国市场的巨大潜力，也吸引到更多高端外籍创意人才来中国发展。

人才缺口：创意设计类人才、商品企划类人才、全渠道零售类人才
人才来源：奢侈品牌、国内外标杆企业、电商平台

体育用品

近几年，我国体育产业发展一直保持着两位数的高速增长，已经成为引领中高端消费、培育经济新增长点的重要引擎。年初疫情的冲击让基于线下场景的体育产业遭遇了寒冬，但同时，疫情也进一步唤醒了大众的健身意识和对健康的重视，人们对于体育锻炼和强身健体的消费需求涌现出新动能。总体而言，我国体育产业仍处于高速增长期，整体利好态势持续。

科锐国际版权所有

从人才需求来看，体育行业人才需求持续高涨，企业偏爱于兼具文化素质、专业能力的复合型人才，而顶级设计和营销类人才仍是各大品牌争夺的焦点。

人才缺口：设计类人才、营销类人才
人才来源：奢侈品牌、外籍顾问、服装品牌

奢侈品

目前中国已成为世界上第一大奢侈品消费国。随着中国经济的崛起，众多世界一线奢侈品品牌将发力点瞄准中国市场，80后与90后成为中国奢侈品购买主力军。另外，随着奢侈品线上消费的兴起，如何打通线上线下也成为很多品牌的新课题，基于消费者对线下体验消费场景的重视，线下实体店购买奢侈品的势头仍旧火热。

奢侈品行业对人才的需求平稳，但对人才的能力素质提出了更高的要求，青睐艺术与商业相结合、外语应用能力强并具备高端客户群服务经验的复合型人才。另外，奢侈品领域的数字化专业人才也存在较大缺口。

目前，随着奢侈品经营范围的扩展，逐步形成了多产品线、高产品深度的产品模式。在这种模式下，买手成为热点人才，需要帮助品牌搜集最新流行信息，通过理性分析市场及数据，掌握分析流行趋势，帮助品牌进行终端空间规划和视觉陈列，向用户更好地传达品牌风格和商品故事。

人才缺口：买手、零售人才
人才来源：国内外各大服饰企业、时尚机构

家居家纺

随着经济稳步发展与人均收入的提升，我国中产阶级规模不断扩大，三四线城市消费升级趋势明显，中高端家纺市场呈现下沉趋势。此外，家纺消费也展现出更加重视品牌及质量、关注个性化和定制化的新特征。

伴随着百货逐渐向体验式消费业态转型，家纺市场份额逐步向龙头企业集中，行业优胜劣汰速度加快。为提升竞争力，家纺龙头企业不断扩宽业务范围，提升标准化程度。为适应行业变化，传统的家纺企业由线下模式纷纷转身发展线上，驱动整体增速提升，因此对于线上线下全渠道零售人才需求持续增加。另外，家纺用品作为家庭“软装修”，消费者追求个性化、设计感和搭配性，这对家纺产品也提出了更高的要求，产品研发及商品企划类人才炙手可热。

人才缺口：产品研发及规划人才、全渠道零售人才
人才来源：各大服饰企业、知名家纺企业

科锐国际版权所有

热门职位薪酬及跳槽涨幅

新零售

CEO	CMO	商品VP
200-700万	100-400万	100-350万
20-40%	20-30%	20-30%
零售VP	**创意总监**	**服装设计总监**
100-500万	100-500万	80-200万
20-40%	20-50%	20-50%
珠宝设计总监	**视觉设计总监**	**商品企划总监**
80-200万	80-200万	70-150万
30-50%	30-50%	15-30%
买手总监	**零售总监**	**服装设计经理**
60-150万	70-200万	50-60万
15-30%	20-40%	10-30%
商品企划经理		
30-60万		
10-30%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

零售行业薪酬趋势总体平稳，跳槽涨幅在10-30%之间。高级管理人才薪酬仍保持竞争优势；设计创意类人才炙手可热，企业不惜代价获取人才，薪酬涨幅可达50%及以上；兼具线上线下经验的零售人才可以获得更高的薪酬涨幅，而传统零售类人才的薪酬涨幅相对保守。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 新零售

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
高级管理					
首席执行官	CEO	15+	1000	2500	5000
首席品牌官	CMO	15+	1000	1500	3000
商品副总裁	Merchandising VP	15+	1000	2000	2500
零售副总裁	Sales VP	15+	1000	2000	4000
设计类					
创意总监	Creative Director	10+	1500	2000	4000
设计总监	Design Director	10+	800	1500	2000
设计经理	Design Manager	8+	300	400	500
商品类					
商品总监	Merchandising Director	15+	700	1000	1500
买手总监	Fashion Buyer	8+	300	800	1200
商品企划经理	Merchandising Manager	8+	400	600	800
零售类					
全国销售总监	National Sales Director	15+	1000	1500	2000
大区销售经理	Regional Sales Manager	8+	600	800	1000

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳

科锐国际版权所有

农业

科锐国际业务经理
秦煜 女士

行业趋势

在2020年新冠肺炎疫情下，粮食安全问题比以往任何时候都更加凸显，应对疫情的同时，中国正努力保持供给侧改革、高质量增长等发展战略的有序推进。其中，在植物科学领域，种子行业总体平稳有序；农药行业继续收缩，行业集中度有所提升，制剂出口与新制剂开发正逐步替代大量的原药出口。随着环保要求的提高和对土壤改良的迫切需要，生物农药与肥料的巨大市场需求空间正逐步显现。动物科学领域，育种与养殖业呈现出区域化、集中化的趋势，同时，这个领域也逐渐成为资本布局的热点；动物药品与动物营养业在上游产能尚未完全恢复的情况下略有增长，但总体疲软，迫切需要通过打通上下游产业链寻找新的业务增长点。

总之，2020年，越来越多的公司在稳定发展国内业务和现有业务的同时，纷纷迈入了技术创新、模式创新、服务创新的阶段来寻找突破。从政策支持的角度，2020年初，农业农村部、网信办联合印发《数字农业农村发展规划(2020-2025)》，信息技术与农业农村的深度融合全面启动，农村新基建快速推进，数字农业浪潮滚滚而来。

整体行业及细分领域人才需求

行业整体对人才的招聘需求比较平缓，未有大幅度的增长，局部民营企业出现火热招聘地带，主要集中在产业链上游的种养殖领域的相关岗位。

动物科学

人才缺口：养殖事业部负责人、兽医总监、技术总监、养殖场长、营销总监、市场总监、工程项目经理、采购总监、投资并购总监

人才来源：知名外资和大型民营养殖企业

作物科学

人才缺口：数字化战略总监、营销总监、研发总监、产品与环境安全专家、生物技术与基因编辑科学家

人才来源：海外和国内跨国外资企业、研究所

科锐国际版权所有

热门职位薪酬及跳槽涨幅

农业

养殖事业部负责人	兽医总监	技术总监
100-150万	40-70万	40-70万
20-30%	18-25%	20-28%
养殖场长	**数字化战略总监**	**研发总监**
20-40万	50-120万	60-120万
25-35%	30-40%	25-30%
产品与环境安全专家	**生物技术科学家**	
40-120万	35-60万	
25-30%	25-30%	

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

整体行业薪酬持续小幅增加，平均增长幅度在5-6%；局部热点岗位增幅突破25%，其中跳槽涨幅平均增长在18%以上。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 动物科学

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
总经理/首席代表	General Manager	15+	1620	2050	2350	1550	1800	2500
事业部经理	BU Manager	10+	750	880	950	500	650	680
销售								
全国大客户经理	National KA Manager	8+	750	880	900	550	620	670
市场及技术服务								
市场总监	Marketing Director	10+	730	780	820	420	550	610
产品经理	Product Manager	6+	350	380	420	230	250	270
技术服务总监	Technical Service Director	10+	570	660	800	350	410	550
注册与政府事务								
兽药注册经理	Veterinary Drugs RAM	8+	370	450	470	150	250	260
疫苗注册经理	Vaccine RAM	8+	380	440	480	180	250	260
研发与技术开发								
兽医总监	Director of Veterinary Services	10+	620	750	800	390	500	570
生产丨运营								
养殖运营总经理	Breeding Operation GM	15+	620	640	1200	450	660	850
生产基地管理经理	Production Base Management Manager	15+	410	560	610	330	450	520
研发与技术开发								
遗传育种/基因总监	Genetic Breeding/Genome Director	12+	480	640	830	300	370	470
技术/配方开发总监	Technical/Formulation Development Director	12+	420	620	840	400	470	600

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

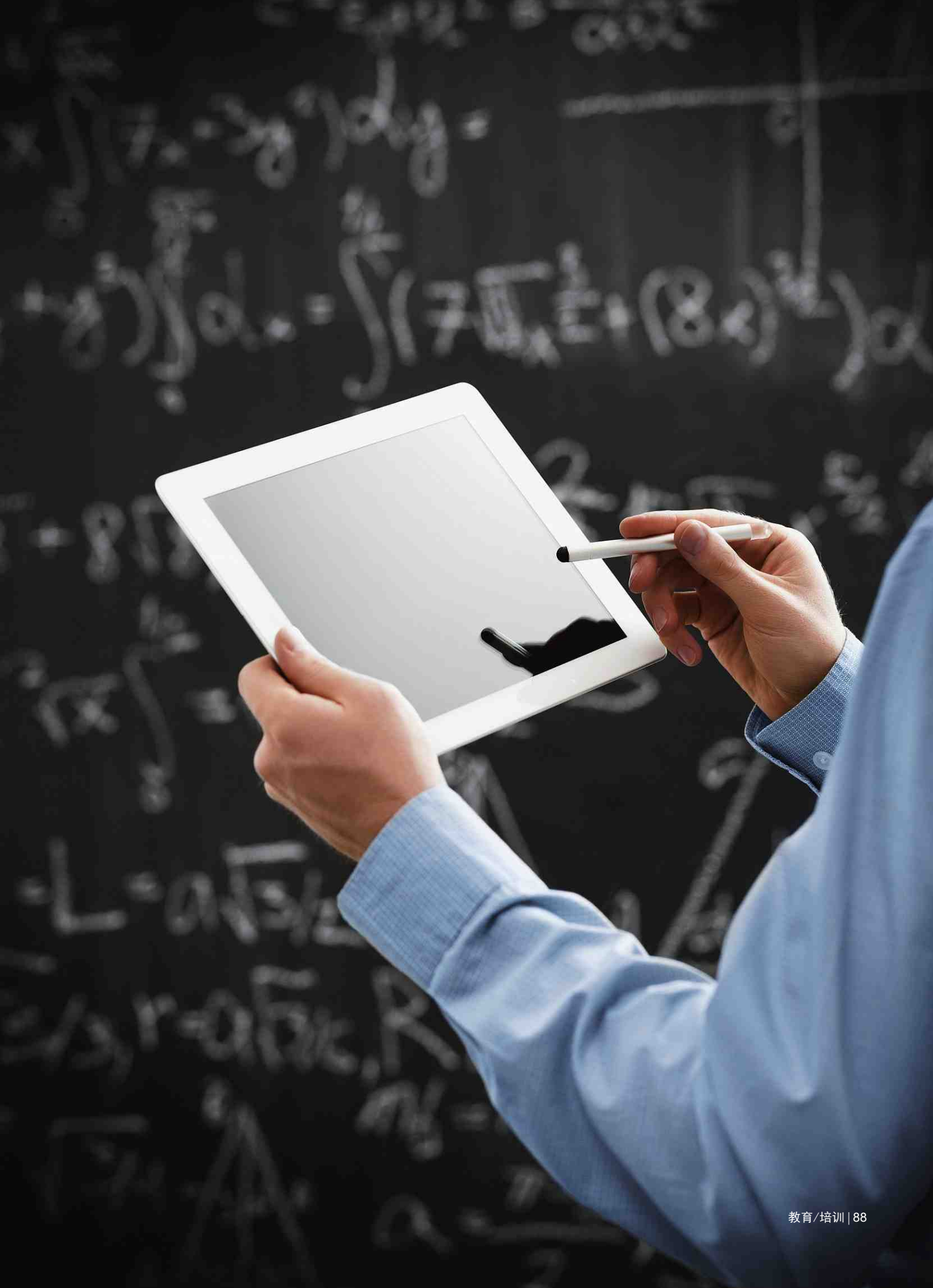
科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 作物科学

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
总经理/首席代表	General Manager	15+	2850	3300	3700	1650	2200	2500
事业部经理	BU Manager	10+	880	1000	1200	770	910	950
销售								
新业务战略开发总监	New Business Strategy Development Director	12+	710	880	1350	450	560	820
数字化战略总监	Director Digital Strategy	12+	510	900	1200	470	580	630
数字化产品开发经理	Development Manager, Digital Product	8+	410	580	720	300	400	460
大区销售经理	Regional Sales Manager	5+	440	520	560	350	400	500
市场								
市场总监	Marketing Director	10+	1150	1700	1950	730	790	870
作物经理	Crop Manager	8+	400	470	610	320	370	460
注册法规与政府事务								
农药法规事务经理	Agro-Chemicals RAM	10+	550	640	680	440	520	665
生产/运营								
厂长/总经理	Plant GM	15+	430	520	570	360	430	470
作物种植农场经理	Farm Manager	10+	370	400	430	260	320	340
研发与技术开发								
基因编译与生物科学家	Geneme Editing and Biotechnology Scientist	10+	420	500	740	300	370	500
制剂开发总监	Formulation Development Director	15+	490	830	1200	390	490	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*: 省会首都及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

科锐国际版权所有



科锐国际高级业务总监
马江浩 先生

教育/培训

行业趋势

教育行业在疫情冲击下依然表现坚挺，但线上线下经历了冰火两重天的境遇。一边线下机构因年初疫情无法正常开课开学，经营受到严重挑战，机构资金链断裂破产的消息频频出现。另一边在线教育迎来“高光时刻”，疫情培养了用户对在线教育的使用习惯，资本密集入场，在线教育获得用户和融资的双激增。

因海外疫情形势不明朗，留学、出国营地类教育机构受到巨大挑战。疫情期间“停课不停学”使得整个教育行业信息化和在线化提速，提供基础技术架构以及提供教育系统集成和综合服务的教育信息化企业明显受益；幼教领域频频迎来“最强监管”，加之疫情影响，使得正在幼儿园、亲子园等学前教育领域跑马圈地的资本受到影响，甚至退出教育领域。无论是学历教育还是非学历教育，职业教育赛道融资热度不断攀升。疫情环境下，求职人数增加叠加招聘岗位紧缩，就业压力进一步放大。国务院强调把稳定就业摆在突出位置，国考省考扩招等利好政策陆续发布，职业教育为抗周期的刚性需求，行业景气度持续提高。

2020年行业整体人才储备方向主要集中在管理岗、销售运营岗、教学教研岗、市场岗、技术岗等。这一年是行业中线上教育赛道企业和资本较量激烈的一年，加上2020年疫情对线下教育机构产生巨大冲击的大背景下，大量的资本和人才涌入线上教育赛道，形成多家独角兽企业，线上教育赛道K12线上大班课，和幼儿AI素质类课程尤为火热。在线教育教学教研侧岗位成为年度大热，高学历类主讲需求旺盛。

整体行业及细分领域人才需求

K12在线教育

随着K12在线教育的高速发展，资本纷纷涌入K12在线教育赛道，除教育机构外，互联网巨头也看中在线教育发展机遇，纷纷入局，行业整体呈现百花齐放之态。同时，行业马太效应凸显，竞争激烈的市场环境使得企业纷纷在营销获客及布局下沉市场上展开激烈争夺，对于相关人才的挖掘也十分火热。

人才缺口：教学教研人员、市场运营人员
人才来源：线上竞品、线下大型教育机构

幼儿AI线上教育

疫情催化了线上教育的大规模出现，加速了AI与教育行业的融合。幼儿AI线上教育成为今年幼教市场上的火热产品。伴随着国家对孩子素质教育的重视，更多年轻家长对孩子综合素养提升的意识觉醒，Pre-K阶段的AI素质教育成为年度大热赛道，目前教研、辅导等岗位成为紧俏需求。

人才缺口：教研员、辅导老师
人才来源：线下幼儿教育机构

科锐国际版权所有

职业教育

伴随着疫情影响，2020年职业教育板块的变动同样剧烈，职业教育的在线化趋势加速进行。而受到疫情影响造成的整体经济萎靡、岗位裁减影响，大学生群体、白领群体与蓝领群体的就业形势十分严峻。职业教育也由此得到了迅猛发展。在线职业教育目前极为热门的赛道为：知识付费类、公考考研类与考证类。值得注意的是，在线财商类教育也迎来了爆发式增长。

人才缺口：高级管理、教学教研、市场品牌
人才来源：传统互联网大厂、线下职业教育集团

教育信息化

教育信息化在疫情催化下也发展迅速，2月份教育部发布政策要求加强“三通两平台”建设，普教和高教的教育信息化程度不断加深。

人才缺口：运营管理人才、教学教研人才、市场渠道人才
人才来源：成熟教育集团

热门职位薪酬及跳槽涨幅

教育/培训

线上学科主讲	线上学科教研	业务总经理
40-150万 20-50%	30-60万 20-50%	80-200万 10-30%
市场运营总监	**辅导基地负责人**	**拉新团队总监**
60-150万 20-40%	40-70万 20-30%	40-70万 20-30%
教学教研总监	**市场渠道总监**	**政府公关总监**
40-100万 10-30%	40-60万 10-30%	80-150万 20-50%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

从整体行业来看， 2020-2021年线上教育整体薪酬增幅明显，线下各类职能薪酬呈现平稳中略有下调的趋势。与去年同期相比，K12在线教育、幼儿AI线上教育、在线职业领域的主讲教研类、运营类、高级管理类等职位的涨幅比较明显；教育信息化领域的市场、销售类岗位薪酬增长也日趋显著。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 教育/培训

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
企业大学执行院长	Executive Principal Of Enterprise University	10+	1000	1500	2000	750	1000	1500
K12教育管理								
总校长	Chairman	10+	1200	2000	3000	700	1000	1200
中国籍校长	Chinese Principal	10+	500	800	1500	400	600	1000
外籍校长	Foreign Principal	10+	1000	1500	2000	600	800	1200
幼儿园园长	Principal of Kindergarten	5+	350	500	1000	300	400	600
学术（教学教研)								
学科带头人	Subject Leader	8+	500	800	1600	400	500	600
学科教学负责人	Subject Teaching Principal	5+	350	700	1000	300	450	500
学科教研负责人	Head of Academic Research	5+	350	700	1000	300	450	500
学科主讲老师	Subject Teacher	3+	250	500	1000	200	350	400
学科教研老师	Subject Teaching and Research Teacher	3+	200	400	800	150	300	400
教辅总监	Director of Learning Partner	7+	500	700	900	400	600	800
市场								
首席营销官	Chief Marketing Officer	10+	1500	2000	3000	1000	1200	1500
市场运营总监	Director of Marketing&Operatiom	7+	300	600	800	250	500	600
市场经理	Market Manager	5+	200	400	600	150	300	500
政府关系总监	Director of Government Relations	10+	600	1100	1700	450	900	1300
政府关系经理	Manager of Government Relations	6+	400	600	1000	300	500	800
销售								
全国销售VP（TOB）	National Sales VP(TOB)	7+	500	800	1200	400	500	800
区域销售总监（TOB）	Regional Sales Director(TOB)	5+	300	400	500	250	350	450
全国销售VP（TOC）	National Sales VP(TOC)	7+	1000	1200	1400	800	1000	1200
区域销售总监（TOC）	Regional Sales Director(TOC)	5+	600	800	1000	500	600	800
销售经理	Sales Manager	2+	200	300	400	150	200	250
投融资								
投融资总监/副总裁	Investment / Financing Director / Vice President	8+	500	1000	2000	350	450	500
互联网教育								
市场运营	Market Opreation	5+	600	750	900	360	450	540
教育运营总监	Operations Director of Education	10+	500	550	600	400	450	500
社群运营	Community Operating	5+	600	750	900	360	450	540

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

科锐国际副总裁
曾诚 女士

人力资源

职能趋势

人力资源越来越成为企业不可或缺但又处在不断转型变革阶段的职能。特别是2020年疫情环境下，更是给人力资源的发展带来了更大的挑战及机遇。上半年企业面临疫情的生存发展压力，一方面招聘需求变动很大，一些企业一边在裁撤员工，另一边又在招聘数字化和互联网人才。疫情环境下员工关系日渐复杂，招聘和人才管理的重要性更加突出。远程办公的流行使得人力资源需要快速响应，在虚拟的环境下为员工提供人力资源支持和服务。工作的时间、工作的地点、工作的方式都更加灵活；工作方式的线上化也提出了建立新的远程办公环境下的员工信息监测、绩效管理的诉求。疫情黑天鹅的突然出现也让企业更加意识到营商环境的瞬息万变，敏捷组织已经成为必备，而打造敏捷组织，对于企业人力资源管理的快速反应、灵活性也提出了更高的要求。疫情加速了企业数字化转型进程，一方面意味着对技术技能的需求量将在各行各业提升，对于此类人才的获取和提前储备将成为人才招聘部门的重点。而更重要的是企业的人力资源部门，如何帮助企业在复杂外部环境变化下，做好人力资源和组织规划，在数字化时代下重塑组织数字化转型。

整体行业人才需求

2020年受疫情影响，整体行业发展表现出明显的两极分化趋势：互联网、保险、医药、在线教育等逆势上扬，传统制造业、线下零售、线下教育、地产行业受冲击严重。不同行业对于职能领域的需求也表现出了不同方向。一些核心技术导向型的企业更加关注提高技术壁垒提升自身核心竞争力，对内部运营的规范化程度也提出了更高的要求，对职能部门的重视程度也在提升。比如一些互联网大厂，工作强度较大，对于高效组织运行的要求更高。随着组织结构越来越细分化专业化，希望人力资源更加贴近业务需求，赋能组织，对于人力资源相关人才的需求依然较多。创业公司人力资源高管方向的需求较多，比如HRBP、HRVP、CHO等，尤其是一些Pre-IPO的企业需要在上市前1-3年建立更加体系化专业化的组织，对于HR高管需求较为迫切。成长型企业更关注高潜力人才的引进，更加关注与第三方的合作，提升效率，帮助业务。传统行业相对保守，在当前环境下更加注重修炼内功，以稳健发展为主，打造敏捷组织，人资源岗位需求更多以替换和升级为主。

从人力资源各模块岗位趋势变化来看，互联网企业中，对于组织发展、招聘岗位、薪酬绩效职位需求更高。如薪酬绩效负责人、OD负责人、TA负责人、产研的BP都是热需岗位。从候选人背景来看，更青睐学历背景好、聪明勤奋、专业技能强的候选人。企业越来越重视内部培养核心人才，对于雇主品牌校园招聘的重视度在提升。跨界流动依然存在，外资向内资的跨界依然受欢迎，企业为了招聘到优秀的候选人更是不惜全球吸引多元化人才。

人才缺口：互联网公司OD、民营传统行业HRD、互联网公司HRBP、招聘岗位
人才来源：互联网一线大厂、内外资知名企业、猎头公司、咨询公司

科锐国际版权所有

热门职位薪酬及跳槽涨幅

人力资源

传统民营企业HRVP	人力资源伙伴	组织发展/人才发展
100-150万	50-80万	60-100万
7-10%	10-20%	10-20%

人才招聘与配置	薪酬绩效	创业公司HR高管
40-80万	60-100万	150-300万
15-25%	10-20%	10-15%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

今年人力资源职能整体薪酬跳槽涨幅在10-20%之间，组织发展、招聘、薪酬绩效岗位的薪酬上涨最快，HRBP、HR高管涨幅基本平稳。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 人力资源

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
人力资源副总裁	HR VP	15+	1200	1600	2000	800	1000	1200
人力资源总监	HRD	15+	800	1200	1550	350	500	650
人力资源经理	HR Manager	8+	450	600	800	250	350	400
招聘总监	TA Director	10+	500	700	1200	350	560	700
招聘经理	TA Manager	8+	300	600	800	210	360	580
薪酬福利总监	C&B Director	15+	650	850	1300	400	600	800
薪资福利经理	C&B Manager	8+	400	600	900	200	350	560
培训总监	Training Director	15+	500	1000	1400	250	400	600
培训经理	Training Manager	8+	250	500	750	200	350	400
组织发展总监	OD Director	15+	800	1200	1500	500	600	800
组织发展经理	OD Manager	8+	400	600	800	200	400	600
人力资源业务合作伙伴	HR BP	5+	400	600	850	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+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

科锐国际版权所有

科锐国际副总裁
曾诚 女士

法务与合规

职能趋势

近年来企业法务职能对于企业经营的重要性日益提升，法务职能方向也日益丰富。一方面，随着技术的发展，法务越来越需要提高效率更好地为企业业务赋能。企业数字化进程的加速也推动着法务信息化领域不断创新。另一方面，国家监管的加强，对于企业的合规管理、风险管控的诉求进一步提升。这些都在推进法务职能不断转变工作方式，从职能支持的角度向熟悉业务赋能业务转变，从风险预警向风险管理转变。法务职能承担的工作范围越来越广泛，对于法务从业者的要求也在不断提高。

整体行业人才需求

2020上半年的疫情对整个法务职能的招聘需求带来了一定的影响，特别是一些受疫情比较大的行业，但整体而言法律从业者的流动性，还是相对活跃的。随着回归境内上市的热潮，以及创业板的政策开放，IPO型人才的需求有所增加；但由于国际政治因素影响，跨境并购的需求量明显减少，2020年上半年几近停滞。与此同时，对于出口管制和贸易合规的人才需求明显增长，IP海外诉讼需求也有所增长。伴随着国家通过立法等手段加强互联网监管，众多公司的数字化转型进程加速，网络安全和数据合规的法律需求，无论在律所还是在企业方，需求量暴增，但人才的储备仍然欠缺，市场仍然有很大的缺口。人才需求依然以内资民营企业为主，外资企业需求相对稳定，主要以替代性角色为主。

从岗位来看，BP型法务岗位的需求量依然很大。随着内资企业发展阶段的变化及规模的扩大，对于公司合规与反垄断的需求有所增长。有海外业务的部分硬件类企业今年对于IP海外诉讼类职位需求增长非常明显。随着企业越来越重视对基金合规方面的需求，虽然目前暂时没有形成单独的岗位设置，但也会越来越多融合进对法务岗位的需求中。

人才缺口：合规与反垄断、出口管制与贸易合规、数据合规、美元基金法律从业人员
人才来源：内外资律所、大型公司法务部门、海外回流人员

热门职位薪酬及跳槽涨幅

法务	数据合规（经理/高级经理/总监）	合规与反垄断	出口管制与贸易合规（经理/高级经理/总监）
	40-120万 20-30%	80-150万 20%	40-120万 20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

今年法务职能整体人才需求小于人才供给（除个别小众领域），薪酬跳槽涨幅大约在15-20%的水平。虽然内资公司对外资成熟人才仍然看好，但由于内资公司自身已有一定人才储备，大多数外资公司的候选人转入内资公司时，薪酬涨幅相比过去几年相对趋于保守。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 法务和合规

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市		
			25分位	中位	75分位
总法务顾问	General Counsel	15+	1100	1800	3000
法务总监	Legal Director	10+	600	1000	1800
高级法务经理	Senior Legal Manager	8+	500	700	1000
法务经理	Legal Manager	5+	250	400	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	2000
高级合规经理	Senior Compliance Manager	8+	600	800	1000
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

科锐国际版权所有

35,0
37,8
36,4
36,4
21,8
29,3
26,8
31,3
37,2
32,6
32,3

财务

科锐国际副总裁
曾诚 女士

职能趋势

在今年外部环境不确定性更加提升的环境下，财务职能的重塑及转型也更加迫切。受今年疫情的影响，企业对于财务职能也提出了更高的要求，更期待财务部门能及时为企业提供有用的信息，做到事前预警、事中把控，帮助企业抢占先机。企业财务的数字化转型进程加快，财务工作也出现了分化，特别是随着技术的快速发展和在日趋严格的监管要求下，对于数据分析的重要性、通过数据洞察来指导业务发展，这方面的关注明显提升。财务管理人才的需求越来越向战略决策、数字驱动转变，对于业财一体化建设的复合型财务人才的需求显得尤为迫切。

整体行业人才需求

2020年受疫情影响，上半年整体企业的招聘需求都处于收紧和放缓的阶段。具体来看，外资招聘需求在收紧，需求主要以替换岗位为主。内资企业招聘节奏逐渐放缓或冻结，下半年逐渐放开。内部调岗及转岗频繁，对外部招聘的候选人的考核也更为严格。一些行业逆势发展，医疗大健康实现了大幅增长，互联网行业传统板块虽有紧缩，但新的生鲜业务、社区团购业务都在大力发展。一些成长型企业，积极有效利用融资，积极谋求上市。这些企业对于财务职能特别是美股及港股上市背景的CFO及财务VP，内审/内控/合规/上市报告高级经理及总监等岗位都有明显需求。在一些民营企业活跃的地区，比如江浙区域，企业化危为机的能力强，即使在疫情期间转型升级依然发展得很好。企业经历疫情会更注重提升企业内功，对于财务端口的候选人的专业能力的要求更高，除了要求候选人的学历、外语水平、知名企业背景等，也更关注候选人的软实力。从岗位来看，CFO、董秘、内审内控及合规类岗位需求旺盛，传统财务类岗位出现饱和。

人才缺口：具备上市经验的财务总监、董秘；有海外上市背景的高端财务复合型人才，特别是海外教育及工作背景、外语水平良好、投行背景的高端候选人
人才来源：知名外资投行及愿意回国发展的海外财务高端优秀人才

热门职位薪酬及跳槽涨幅

财务

CFO	财务VP	内审总监
100-250万	80-150万	70-120万
25%+	20%+	15-30%

内控总监	财务分析高级经理
65-90万	55-90万
15%+	20%+

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

科锐国际版权所有

薪酬趋势

2020-2021年财务职能类岗位受疫情及政治经济因素影响，薪酬涨幅比较保守，一般为10-20%。

拥有互联网大厂背景及美股和港股成功上市背景的财务人选会是市场上的主流人选，上市背景的报告及内审内控类岗位需求旺盛，往往会有15%及以上的薪酬涨幅。

职位薪酬信息 — 财务

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
首席财务官	CFO	15+	1500	2000	2500	800	1000	1200
董事会秘书	Board Secretary	10+	600	1000	2000	400	700	1200
财务总监	Finance Director	10+	600	1000	1500	400	600	800
财务经理	Finance Manager	8+	300	500	600	200	300	400
财务分析经理	FP&A Manager	5+	400	500	700	200	300	400
会计经理	Accounting Manager	5+	200	400	600	100	150	250
审计总监	Audit Director	10+	600	900	1300	300	500	600
审计经理	Audit Manager	7+	300	400	600	120	240	360
投资总监	Investment Director	10+	500	800	1200	360	500	600
投资经理	Investment Manager	7+	300	500	600	180	240	360
税务总监	Tax Director	10+	500	800	1200	350	500	700
国际税务总监	International Tax Director	10+	500	700	900	300	400	600
税务经理	Tax Manager	5+	300	450	600	150	250	300
资金总监	Treasury Director	10+	600	850	1200	300	500	800
财务共享中心负责人	Financial SSC Head	10+	500	800	1200	360	420	600

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

科锐国际版权所有

科锐国际业务副总监
毛宇 先生

物流/供应链

职能趋势

近年来，物流市场规模不断扩大，且向规模化、全球化、科技化、专业化、智慧化方向发展。电商的快速发展促进物流企业收入大幅提升，政策、市场影响下行业加速整合，头部规模效应进一步显现。随着“一带一路”政策的倡议、物流企业寻求更大的市场获得持续增长的驱动下，国际化也成为物流企业的重要战略布局。国家层面推动物流行业降本增效，提高整个社会的货物流通运转效率，同时新零售的提出对仓储运输环节的效率也提出了更高的要求。物流行业从人工分拣向自动化、智能化方向快速发展。在自动化、人工智能、大数据、物联网等技术驱动下，各大物流和电商企业都在加快智慧物流布局。通过技术手段，提高物流系统分析决策和智能执行能力的智慧物流将成为行业发展主要趋势，未来智慧物流市场将进一步扩张，推动行业转型升级。新零售、新技术的发展也在驱动整个供应链的转型升级，向着以消费者为中心发展。柔性、敏捷、智慧的供应链管理模式会成为未来供应链发展的重要特征，提升供应链管理能力也越来越成为企业核心竞争力的重要来源，人才需求巨大。

整体行业人才需求

物流

互联网巨头纷纷进军社区团购，极速倍增的订单数，极大地考验了物流供应链的应急能力。为提高履约能力，大厂纷纷加重对于物流的投入，物流人才需求量成倍增加。各个方向职能包括规划、产品、解决方案、运营岗位需求都呈现上升趋势，但是需求主要集中在中高层职位。

人才缺口：物流负责人、仓储规划总监、仓储运营总监、运输总监、供应链解决方案总监、供应链产品负责人
人才来源：上市物流公司、大型三方物流公司、城配物流公司、物流自动化设备公司

供应链

新冠疫情的爆发与蔓延对全球供应链造成了严重冲击，彻底改变了全球资源配置方式，加速了全球供应链的重构，数字化、敏捷灵活、安全稳定成为全球采购与供应链新的发展方向。在外部环境的冲击下，今年采购供应链的人才市场也面临着更多的冲击与变革。一方面对于未来特别是商业模式、行业发展的不确定性；产品更迭的加速、消费市场的迅速变化；另一方面人工智能、大数据对于整个行业的冲击和改造，来自Xcompetitor（跨行业竞争者）未知竞争的挑战，对于这个领域人才的能力要求更迭加快。具备数字化能力、参与商业模式变革经验、关键用户管理能力、非线性思考和战略业务思考能力的人才将成为行业热需。

从人才流动来看，一线城市需求呈现U字型分布，即对薪酬两端和高薪的职位需求较多，薪酬中段职位需求较少；二线城市对采购供应链部门负责人需求最活跃，三四线城市对公司高管、副总裁级别需求最旺盛。虽然在二三线城市有旺盛的需求，但由于招聘体验、方式、成本等方面与一线城市存在差异，使得人才并没有匹配增长的需求而流动。要顺应供应链变革趋势，未来所需的供应链人才，一定是具有能力长板、数字能力、跨界经验的复合型人才。

科锐国际版权所有

人才缺口：采购供应链数字化、采购总监、供应链总监等
人才来源：内部定向培养、跨行业招聘、职业规划

热门职位薪酬及跳槽涨幅

物流/供应链

全国仓储规划	供应链解决方案总监	全国仓储运营
80-120万	60-100万	60-100万
30%	20-50%	20-50%

冷链负责人	物流省区负责人
60-80万	20-40万
30-50%	10-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021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

2020-2021年物流领域薪资整体呈上升趋势，一般跳槽涨幅在0-30%之间。IT部门（研发、产品、算法）薪酬涨幅最高，人事行政部门最低。同城配送领域，仓配一体化运营人才薪资上涨最快。社区团购的火爆使得社区团购赛道物流侧相关岗位人才异常抢手，涨幅甚至可达到100%。

传统采购供应链人才跳槽涨幅在10-15%之间，但具有数字化能力、商业模式变革经验、关键用户管理以及非线性思考的人才会更容易获得更高的涨幅。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 物流/供应链

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
管理								
总经理	General Manager	10+	800	1000	1500	600	800	1000
总监	Director	10+	600	900	1200	400	600	800
规划								
规划总监	Director of Planning	10+	600	800	1000	400	600	800
项目实施经理	Implementation Manager	5+	400	500	550	250	300	400
运营								
运输经理	Transportation Manager	8+	250	300	350	120	150	250
仓储经理	Warehouse Manager	8+	200	250	350	120	150	250
资源管理经理	Resource Manager	9+	200	300	500	150	250	350
产品								
产品总监	Product Director	8+	600	800	1000	400	600	800
产品经理	Product Manager	8+	500	650	800	300	500	650
采购								
买手	Merhandising/Buying	5+	180	280	350	100	150	200
采购工程师	Sourcing Engineer	5+	150	200	300	100	150	200
高级采购工程师	Senior Sourcing Engineer	8+	200	250	360	120	180	250
品类采购经理	Category Manager	8+	300	450	600	200	250	300
高级品类采购经理	Senior Category Manager	10+	600	700	900	300	350	400
间接采购经理	Indirect Sourcing Manager	8+	300	450	700	200	250	300
间接采购总监	Indirect Sourcing Director	12+	800	1000	1200	400	500	600
采购副总监	Sourcing Associate Director	12+	500	700	800	400	500	600
采购流程优化经理	Procurement Excellence Manager	8+	400	500	600	250	300	350
采购经理	Procurement Manager	8+	400	500	600	300	350	400
采购总监	Procurement Director	15+	800	1000	1500	500	600	700
高级采购总监	Senior Procurement Director	20+	1200	1500	2000	700	800	900
采购副总裁	Procurement VP	20+	1500	2000	2500	1000	1200	1500
供应商质量与开发								
供应商质量与开发经理	Supplier Quality Manager	8+	400	525	600	200	250	300
供应商质量与开发总监	Supplier Quality Director	15+	675	900	1200	400	500	600
供应商质量工程师	Supplier Quality Engineer	5+	144	240	400	100	120	150
供应商质量经理	Supplier Quality Manager	8+	350	525	720	180	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
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 物流/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
供应链管理								
需求规划经理	Demand Planning Manager	8+	400	500	600	200	250	300
高级需求规划经理	Senior Demand Planning Manager	15+	500	600	800	300	350	400
需求规划总监	Demand Planning Director	20+	800	900	1200	400	500	600
S&OP/IBP经理	S&OP/IBP Manager	15+	600	800	1000	300	400	500
S&OP/IBP高级经理	S&OP/IBP Senior Manager	18+	800	1000	1200	350	450	600
库存规划经理	Inventory Planning Manager	8+	300	400	500	300	350	450
高级库存规划经理	Senior Inventory Planning Manager	15+	500	650	800	350	450	500
计划总监	Planning Director	20+	800	900	1200	500	600	700
补货经理	Replanishment Manager	10+	300	400	500	250	300	350
供应链流程优化经理	Supply Chain Excellence Manager	12+	450	550	800	300	350	400
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	400	500	600	350	450	500
高级供应链经理	Supply Chain Senior Manager	15+	600	700	800	400	500	600
供应链总监	Supply Chain Director	20+	900	1200	1500	600	700	800
供应链副总裁	Supply Chain VP	20+	1800	2500	3000	800	900	1000
关务								
贸易合规经理	Trade Compliance Manager	10+	400	500	700	300	350	400
贸易合规总监	Trade Compliance Director	15+	800	1000	1200	400	500	600
进口/出口经理	Import/Export Manager	8+	300	500	600	200	300	350
关务总监	Customs Director	15+	600	700	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+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

科锐国际版权所有

数字化转型

科锐国际高级业务总监
朱冬琴　女士

职能趋势

中国数字化转型正处于全面加速期。2020年4月20日，国家发改委提出以5G、人工智能、工业互联网、物联网为代表的新型基础设施，本质上是信息数字化的基础设施，与新基建核心技术直接相关的行业人才需求猛增，聚焦在数字化服务、区块链、人工智能、数据服务、物联网、信息安全几个领域。疫情加速了各行各业的数字化转型进程，特别在财务、人力、供应链、营销四个领域数字化转型的需求呈现井喷态势，与其相关的数字化转型项目大量产生，人才缺口巨大。

随着大数据技术和应用的持续爆发，以及5G和物联网等相关技术的成熟，大数据产业将持续保持高速增长的势头。2020年大数据产业发展成效显著，在制造、金融、电信、政务、医疗、教育等众多领域产生新的应用案例。未来三四年内，大数据人才的缺口可能会达到300万。

整体行业人才需求

企业数字化转型越来越向企业各个部门全面渗透，企业数字化人才的需求量也大幅增长，人才需求的结构也在发生变化。过去企业的数字化转型人才多以IT及业务部门为主，现在企业的人力、财务等职能部门也在招聘数字化转型相关人才。

从岗位来看，5G、大数据、人工智能、云计算等各个领域的通用型人才依然是市场热需，热门岗位包括Java开发工程师、前端开发工程师、软件工程师、算法工程师、Android开发工程师、系统架构师等。

人才缺口：系统架构师、应用架构师、产品经理、算法专家、数据专家
人才来源：知名企业、海外人才、高校研究院

科锐国际版权所有

热门职位薪酬及跳槽涨幅

数字化转型

CIO

120-180万

20%

云计算专家

150-200万

20%

系统架构师

100-150万

20%

信息安全专家

80-120万

30%

数字化转型规划专家

120-180万

30%

数据科学家

180-260 万

30%

人工智能科学家

180-300万

30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021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

数字化转型这几年一直是招聘的热门领域，在数字化转型相关技术岗位里，需求增长位列前三的分别为：云计算、系统架构和人工智能。在云计算领域里涉及的岗位中，分布式计算、信息安全也是2020年度里招聘需求增速较快的岗位之一。

ERP实施顾问则是工业互联网领域招聘最多的技术人才岗位。这些岗位，由于人才缺口较大，系统架构设计师、算法工程师薪资增幅较高。业务安全和系统安全是技术更新最快的领域之一，因此薪资整体涨幅也超过平均水平。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 数字化转型

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
CTO	Chief Technology Officer	15+	1300	1800	2300	700	1000	1300
CIO	Chief Information Officer	15+	1200	1500	1800	900	1200	1500
首席架构师	Chief Software Architect	15+	1200	1600	2000	600	800	1000
高级架构师	Senior Software Architect	10+	500	800	1100	450	600	850
算法专家	Algorithm Expert	10+	800	1200	1600	450	700	900
技术总监	Technical Director	10+	900	1200	1500	350	500	650
大数据专家	Big Data Expert	10+	1100	1500	1900	550	750	950
信息安全专家	Information Security Expert	10+	600	850	1200	350	500	600
数据挖掘	Data Mining	10+	600	800	1000	500	700	900
测试专家	Testing Expert	7+	600	700	800	350	500	700
IOT/物联网架构	IOT Architect	5+	600	800	1000	350	500	700
产品经理	Senior Product Manager	5+	500	800	1100	500	700	900
SAP咨询顾问	SAP Consultant	5+	400	500	600	300	400	500

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

科锐国际版权所有

环渤海

科锐国际高级业务总监
马江浩 先生

区域趋势

2020年青岛市政府工作报告中提出，2020年是全面建成小康社会和“十三五”规划收官之年，也是青岛以更高水平开放引领高质量发展的攻坚之年。青岛全市生产总值增长目标确定为6. 5%左右，基本与去年持平。经济全球化与产业转型升级为青岛产业的发展带来新的发展机遇。青岛已经打造了智能制造、新能源汽车、智能家电等三大产业集聚区，吸引着众多世界500强企业的投资，不断给青岛带来新技术、新产业、新业态和新模式。同时，近日发布的《青岛市发展新产业培育新动能的意见》指出，青岛将重点发展数字产业、集成电路、超高清视频、机器人、氢能、新材料、医养健康、海洋科技、影视文化、新金融10个新产业。青岛已逐渐发展为全球独角兽企业500强的新兴成长基地，涌现出越来越多竞争力强的创新型企业。

天津是一个工业港口发达的城市，国家很多重点项目在天津。2020年上半年受疫情的影响，天津的主导产业石化、汽车产业都受到较大冲击。疫情也加速了传统产业的转型升级，通过智能科技赋能制造业转型，大力拓展智能科技、生物医药、新能源、新材料等战略新兴产业的发展，也吸引了越来越多高新技术企业、科技类企业落户天津。360上市公司、紫光云总部、TCL北方总部、国美智能等落户，三星动力电池、杰科生物医药研发和生产基地等项目竣工，海尔全球首个智能+5G智慧园区建成投用，产业实现集聚发展。

青岛

青岛作为传统制造业山东大省的核心GDP板块，同时作为“新一线城市”的有力候选城市，成为山东省吸引一线回流人才的优选城市。围绕青岛市产业就业趋势，数字化转型人才、产业互联网人才、智能制造人才、新金融人才等方向的职业经理人及专家需求正在高速增长。

人才缺口：数字化转型专家、智能工厂架构师、AI算法、HRD、CFO、供应链专家、地产中高管
人才来源：知名咨询公司、海外名企、一线头部互联网公司、四大事务所、知名设计院、一线房企

天津

天津凭借着自身优越的地理位置、优越的医疗、教育服务环境，吸引了越来越多企业来津投资兴业，天津经济产业也在往高质量方向发展。2020年，京津冀协同发展进入全新阶段，京津冀一体化发展也促进和构建了人才一体化的格局，近几年天津推出“鲲鹏计划”“海河计划”等人才引进落户政策，吸引大量人才入津。 随着产业的发展，人才的需求也随之增加，除了一些重点产业包括教育、金融的相关岗位，人工智能、生物医药、新能源新材料、新一代信息技术、高端装备制造等战略性新兴产业也有大量人才需求。

人才缺口：技术总监、校长、教研总监、风控建模、地产中高管
人才来源：头部互联网公司、知名在线教育机构、投融资机构、一线房企或设计院

科锐国际版权所有

热门职位薪酬及跳槽涨幅

青岛

HRD	CTO	CFO
100-200万 20-30%	200-300万 10-20%	100-200万 10-20%

城市总	数字化转型专家	AIOT专家
100-200万 20-30%	200-500万 30-40%	250-350万 30-50%

供应链专家	风控总监
50-150万 20-30%	100-150万 20-30%

天津

HRD	CTO	房地产项目总
100-200万 20-30%	200-300万 20-30%	80-120万 20-30%

房地产城市总	校长	教研总监
100-200万 20-30%	50-100万 30-40%	40-80万 30-50%

风控总监
80-150万 20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021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

青岛虽在对标深圳，打造“新一线”城市，但收入低、消费高的城市现状是不争的事实。青岛市政府近几年也在陆续出台各项人才吸引政策，希望通过构建更加活跃的招才引智工作机制，提高对高层次人才尤其是顶尖领军人才的引进力度，同时鼓励用人单位自主开展各类人才引进、人才培养计划。从薪酬跳槽涨幅来看，传统板块相关岗位延续往年10-30%左右的涨幅，整体主要区间维持在10-15%左右；衍生的热门领域如企业数字化转型过程中的解决方案专家、智能制造领域的运营或产品专家、AIOT算法工程师等薪资跳槽涨幅可达到50%甚至更高。

天津整体薪资呈现上涨的趋势，尤其金融、教育、高科技等行业，核心岗位如在线教育的教学教研岗、AI算法、底层开发架构等岗位跳槽涨幅可达30-50%。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 青岛

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
人力资源职能					
人力资源总监	HR Director	10+	300	650	1000
人力资源经理	HR Manager	6+	200	250	300
培训发展经理	T&D Manager	6+	200	300	650
薪酬福利经理	C&B Manager	6+	200	300	650
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 Manager	10+	600	800	1200
设计总监	Design Manager	8+	550	800	1200
工程总监	Engineering Manager	8+	500	650	900
营销总监	Marketing Manager	6+	400	500	650
IT行业					
首席技术官	CTO	10+	1000	2000	3500
市场总监	Marketing Director	10+	400	800	1000
大客户经理	KA Manager	6+	300	400	500
研发经理	R&D Manager	8+	300	450	650
产品经理	Product Manager	5+	240	380	550
运营经理	Operation Director	6+	300	450	600
开发工程师	Development Engineer	5+	240	360	480
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 Controal Director	8+	400	650	1000
工业行业					
工厂总经理	Plant GM	10+	300	450	600
运营总监	Operation Manager	10+	350	550	700
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	360	480	600
工程经理	Engineering Manager	10+	250	300	500
销售总监	Sales Director	10+	500	650	800
互联网行业					
研发总监	R&D Director	10+	700	1000	1500
运维总监	Director of Operations	10+	500	700	900
大数据架构师	Big Data Architect	5+	300	500	700
技术经理	Technical Manager	5+	300	500	700
算法总监	Director of Algorithm	5+	500	800	1500

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 天津

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

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

科锐国际版权所有

科锐国际副总裁
段立新 先生

长三角

区域趋势

江浙两省作为长三角经济双引擎，经济总体增速较快，是我国经济发展的重要增长区域，浙江各项经济指标增速相对更快，2020上半年全省生产总值为29087亿元，正在逐步拉近和江苏的差距。《长三角生态绿色一体化发展示范区产业发展指导目录》的发布也为区域的产业发展指引了方向。在产业趋势上，推动制造业转型升级和技术改造是江浙区域的重点内容，在技术创新和制度创新双向驱动下，引导制造业向中高端、智能化迈进。政策和市场双重作用下，化工行业呈现出绿色化、循环化的发展态势。地产信息化成为地产行业的重要布局方向。融资租赁与金融科技进一步融合。整体而言，江浙区域经济呈稳步增长态势，长三角一体化的战略布局将促进区域间的融合，进一步提升江浙两省的经济竞争力。

重点行业人才需求

化工

在“十四五”规划要点中，“加快构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局”首次录入纲要，在双循环新格局下，化工行业将迎来新的机遇。在环保形势日益严峻的背景下，我国正大力推广可持续发展的战略思想，推广绿色化工与循环化工的生产理念。上游石油工程、化工新材料高端制造产业成为今年化工行业的热门板块。而中国石化产品市场将逐步形成煤化工、民营石化企业、地方石化企业、外商独资企业与中国石油、中国石化、中国海油、中化集团等国有大型央企和进口产品多主体互动的市场格局，竞争更加激烈。

得益于中国未来巨大市场潜力和更加开放的市场体系，越来越多的民企、国企将更多地参与进来，大型新材料的项目管理、生产运营、营销类人才成为市场热需。民营企业集团对于企业专业化管理诉求的提升，对职能类岗位（人事、财务）也依然保持较高需求度。精细化工行业的发展，外资精细化工营销类、民营精细化工研发类人才在今年依然保持热度。民营企业营商环境变好，石化民营企业发展迅猛，部分快速发展的民营企业也在做基础建设，所以在化工工程方面， 研发、销售类的人才需求持续旺盛。由于行业处于快速变革期，外资化工行业有被本土民营企业赶超之势。随着环保政策的不断收紧，企业成本逐步攀升，使得外资化工企业在中国的发展更加艰难，很多大型外资化工行业均发布了裁员降薪计划。

人才缺口：化工工程、石油工程、化工智能制造、聚合物（聚氨酯、膜）研发、化工新材料高端制造与生产

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

科锐国际版权所有

智能制造

随着新一轮科技革命和产业变革加快，智能制造产业强势崛起，在国家政策的高度重视下，制造业整体展现出向数字化、智能化转型的态势。同时，在行业发展上呈现出几个重要特征：一是制造业由数字化向智能化迈进，工业互联网、人工智能、5G、大数据等新兴技术加速融入，重点地区数字化车间、智能工厂覆盖率更高；二是关键技术装备和软件不断突破，工业机器人、智能物流装备、工业软件等新兴产业快速增长；三是智能制造标准体系持续健全，有力支撑各行业智能转型。在人才需求上，民营科技企业、央企、国有企业或国有控股的实体企业，新技术方向关键技术岗位需求明确；民营科技企业的人选追求稳定性，对央企、国企意愿较高，甚至愿意降薪选择更有发展实力的平台。

人才缺口：工业互联网/大数据/人工智能领域，智慧工厂、工业控制、大数据技术、数据治理、5G方向新技术岗位需求增长明显：CTO/CDO、首席架构师、AI研究院院长、主任研究员、数据科学家、大数据架构师、数据工程师等；智能硬件方向需求平稳：智能硬件总监、测试总监、高级硬件工程师、智能化工程师等。
人才来源：主流互联网科技公司、头部软件技术公司、Top咨询公司、先进制造企业

地产

行业整体发展逐步内卷化，企业裁员优化并不鲜见。专注传统住宅地产开发的企业开始将战略增长的眼光放到产业拿地及政府勾地方面，央企、国企的拿地形势较好，在2020年整体经济下行情况下仍能逆势增长，整体薪资水平与去年持平，人选跳槽较多为平薪或降薪，部分岗位涨幅在20%。候选人在跳槽选择方面都较为谨慎，求稳为主。地产公司排名逐步固化，行业集中化，进入大鱼吃小鱼的局势。物业、地产信息化作为新业务方向进行推动。预计2021年整体行业增长较为缓慢，人才流动率也会降低。营销、投资、项目总、城市总等岗位面临压力较大。

人才缺口：营销岗、投资拓展岗、大项目总以及信息化和智能物业人才
人才来源：地产开发商、互联网企业

融资租赁

融资租赁在缓解中小企业融资困难、支持实体经济发展方面发挥了重要作用。从根本上来说，随着行业规模的发展，重资产的明显特征也逐渐显现，这意味着融资租赁公司对资金需求非常旺盛。在当前市场环境下，租赁公司需要与其他金融机构及业内伙伴加强合作，才能进一步打开市场，进而推动当地经济和实体经济的发展。而在强监管的背景下，租赁公司也面临行业洗牌，行业分化加剧。随着金融科技的发展，融资租赁企业也在谋求与金融科技平台的合作，可以预见未来也会出现新的租赁行业模式。

人才缺口：风控信审类中高管、业务中高管
人才来源：租赁同行从业者、金融科技、银行等相关机构从业者

科锐国际版权所有

金融科技

2020年10月22日，央行发布《中国金融科技创新监管工具》白皮书，推出符合我国国情、与国际接轨的创新监管工具。回顾金融发展史，从“IT+金融”到“互联网+金融”，再到以ABCD（人工智能、区块链、云计算、大数据）为代表的“新科技+金融”，科技创新与金融创新始终紧密相连，推陈出新的速度越来越快。2020年，信息技术、金融业在面对疫情时表现出较高的防风险能力，实现了逆势增长的态势。

金融科技技术主要包括人工智能技术，大数据技术，以移动互联技术和物联网技术为代表的互联技术，以云计算和区块链技术为代表的分布式技术，以密码技术、量子技术和生物识别技术为代表的安全技术。这些新兴技术并非独立存在，而是紧密关联的。从人才需求来看，技术研发类岗位依旧为金融科技人才需求最大的岗位，其次是数据类、算法类、IT运维、产品运营。其中三至五年的金融科技人才更受青睐，原因是该类人才相关经验趋于成熟，薪酬处于腾飞前阶段，性价比较高。目前金融科技人才缺口较大，如何吸引并留住金融科技人才，成为金融科技企业获得竞争优势的重要因素。在人才培养方面企业也将逐步走向体系化、专业化道路。未来金融科技日益进入结构优化、快速迭代的关键时期后，将对人才的专业性、创新性、复合型提出更高的要求。

人才缺口：技术研发、大数据、互联产品、互联网运营
人才来源：传统金融行业技术人才、互联网行业技术人才

跨境电商

2020年，受疫情影响，世界经济进入不稳定期，国际政治日趋复杂，对外贸易行业发展面临前所未有的困难和挑战。但即便在国际形势如此复杂的情况下，中国外贸却能逆势而上，在市场规模和市场份额上实现了双提升，跨境电商的表现可圈可点。

十四五规划提出，要加快构建以国内大循环为主体、国内国际相互促进的新发展格局。而跨境电商通过其特有的数字优势，在链接国际、国内两个市场上发挥了较大的作用，对新市场发展格局的构建起到一定程度的促进作用。

人才缺口： 跨境电商运营、产品总监、数据分析、主播
人才来源： 一线互联网公司、知名消费品公司

科锐国际版权所有

云计算

十三五期间，国务院、工信部、发改委等提出推动中小企业业务向云端迁移、实现百万家企业上云。央行则提出《中国金融业信息技术“十三五”发展规划》等，加快云计算金融应用规范落地实施。

云计算技术作为新一代计算机基础设施，是网络、5G、新基建建设的刚需，受到国家的大力扶持，成为新一代技术风口。据中国信通院数据预测，2020年我国云计算市场规模在1782亿元左右，预计到2025年有望突破5400亿元。未来预计全国所有公司都会上云，全民使用云计算技术，这将是新一轮大型数字化改革，对于未来数字化软件、软件定义产品，起到了核心驱动作用。由此可见云计算行业发展前景之大、发展速度之快。

云计算行业热点需求更多在云研发、云服务、云网、IDC等领域。云计算的需求会遍布在国内所有企业，包含内外资、上市公司、中小型企业；行业会涉及互联网、高科技、工业、汽车、新零售、化工、金融、政府等各个领域；岗位会涉及云计算底层研发、云架构、云平台、云运维、云安全等核心职能，这类人才未来会需求旺盛。而且目前云技术还在不断发展迭代，没有出现饱和的现象。

目前，云计算人才主要集中在北京、华东、华中、华南4大区域，且主要围绕互联网大厂展开，云计算厂商即为互联网大厂投资、扩建，如阿里云、华为云、腾讯云等。目前技术还在不断更新迭代，云计算厂商对于高精尖人才也是批量需求，不断增长。

人才缺口： 数据中心、容器云技术应用、SaaS服务、底层算法、复合型管理人才
人才来源：云计算厂商、传统云服务厂商、互联网大厂、国内知名院校学府

科锐国际版权所有

热门职位薪酬及跳槽涨幅

化工	BD经理 50-60万 10%	产品经理 50-60万 10%	
智能制造	CTO/CDO 100-200万 30%	首席架构师 50-100万 20%	智能化工程师 30-50万 20%
地产	项目总 70-100万 20%	投资总监 50-80万 20%	营销总监 50-80万 20%
融资租赁	风控总监 50-80万 平薪	业务总监 60-100万 平薪	
金融科技	中台/数据平台架构师 60-120万 15-30% 数据建模 50-100万 30-40%	后端高级开发 35-60万 15-25% AI算法 50-100万 30-40%	数据开发 35-60万 20-30% App产品 35-80万 15-30%
跨境电商	跨境电商运营总监 60-100万 20-30% 跨境电商产品总监 50-80万 20-30% 数据分析经理 25-50万 15-25%	跨境电商运营经理 36-60万 15-30% 跨境电商产品经理 30-50万 15-30%	跨境电商运营专员 10-30万 15-25% 跨境电商产品专员 10-30万 15-25%
云计算	云平台架构师 50-150万 20-30% 云运维专家 50-150万 20-30% 运维工程师 20-40万 20-30%	云平台规划师 50-150万 20-30% 云销售总监 50-150万 20-30%	云安全专家 50-150万 20-30% 云计算工程师 30-60万 20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

科锐国际版权所有

薪酬趋势

化工行业受整体经济环境和疫情影响，薪酬方面没有太明显的上升趋势。大多数企业的自然涨幅在3-5%，甚至没有增长。跳槽涨幅区间在15-20%。民营企业发展势头较好，在吸收部分优秀职业经理人时，薪酬依然会有较高涨幅。

融资租赁行业整体薪酬保持在5-10%左右的稳定增长。目前行业整体对于前中台人才需求量增大，如业务和风控岗位，人力财务等后台岗位薪资趋于平稳。行业固定薪酬无明显变化；奖金受市场影响，有一定降幅。

智能制造领域，在数字化极速转型升级、新技术驱动下，智慧工厂、工业控制、大数据技术、数据治理、5G方向新技术岗位需求增长明显，如CTO/CDO、首席架构师、AI研究院院长、主任研究员、数据科学家、大数据架构师、数据工程师等跳槽薪酬涨幅可达20-30%。智能硬件方向需求平稳，如智能硬件总监、测试总监、高级硬件工程师等薪酬维持平稳或略有增长。传统工业制造受疫情影响较大，出现企业裁员及需求暂停或下滑的态势，人力资源/财务/经营管理岗位人选流动减少，并且薪酬大幅缩水。

地产行业，2020年本土房企受三道红线及各地调控政策的影响，参与公开招拍挂明显减少，小企业整体出售，大鱼吃小鱼现象愈演愈烈。地方国资委、管委会下属的地方性国企发展猛烈，以勾地、产城融合、城市更新、新区建设等产生不少需求，同时渴望市场化人才的引入。整体薪资以持平、微涨为主，部分企业和岗位存在降薪情况。投并购、勾地方向的投资、营销和大运营概念的项目总薪酬涨幅比较快，但风险并存；大型企业产品线经过前两年上扬后现已基本稳定，薪酬持平；成本类的岗位变少，薪酬下降。自然跳槽涨幅在10-20%左右，受市场环境影响，跳槽的人员多为被动跳槽。

金融科技领域，金融行业频频传出减员、降薪的消息，但金融科技类的人才需求依旧活跃，尤其是在国内疫情得到有效控制后，金融科技人才需求在第二季度有明显反弹回升。另外，凡是与业务结合密切的金融科技类岗位会更容易拿到较高薪资。薪酬最高的前三名分别是：AI算法人才、数据分析人才、客户端开发人才。

跨境电商领域，随着国内市场的日趋饱和，企业为了寻求发展，势必将市场往海外拓展，通过亚马逊、Rakuten等渠道售卖国内的产品。跨境电商运营人才、产品经理（买手）等将会供不应求，越来越抢手。

云计算领域，目前整个行业均处于快速增长阶段，行业整体和细分板块薪酬趋势处于高分位，整体呈上升趋势，且没有明显的职能呈下降趋势。其中云系列核心技术岗位上涨最快，整体薪酬自然涨幅在15-25%之间，跳槽涨幅在20-30%之间，而研发跳槽薪资增长趋势在25-30%之间，产品、售前、销售跳槽涨幅则在15-30%之间。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 化工

职位名称	英文名称	工作年限	外资及本土企业		
			25分位	中位	75分位
管理					
副总裁	VP	20+	1200	1800	2500
总经理	GM	20+	1000	1500	2000
生产运营					
环境健康安全总监	EHS Director	15+	500	800	1000
环境健康安全经理	EHS Manager	12+	300	500	700
工程总监	Engineering Director	15+	600	900	1200
工程经理	Engineering Manager	12+	400	600	800
生产厂长	Production Manager	20+	500	800	1000
生产经理	Production Manager	15+	300	500	800
质量经理	Quality Manager	15+	300	500	800
精益经理	Lean Manager	10+	300	500	800
技术服务经理	Technical Services Manager	10+	400	600	800
研发总监	R&D Director	15+	600	800	1000
研发经理	R&D Manager	10+	300	500	800
项目经理	Project Manager	15+	400	600	800
市场					
市场总监	Marketing Director	15+	600	900	1300
市场经理	Marketing Manager	10+	300	450	600
市场传播经理	Market Communication Manager	10+	200	350	500
销售					
销售总监	Sales Director	20+	600	800	1200
销售经理	Sales Manager	10+	300	500	800

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 智能制造

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

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 地产

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业		
			25分位	中位	75分位
高级管理					
区域总经理	Area General Manager	15+	1000	1500	2000
城市总经理	City General Manager	12+	800	1000	1500
开发管理					
设计部门总监	Design Director	10+	800	900	1000
工程部门总监	Engineering Director	10+	700	900	1100
工程部门经理	Engineering Manager	7+	450	600	750
前期部经理	Pre-Design Manager	7+	300	400	500
设计部门经理	Manager of Design Department	7+	550	650	750
设计专业经理	Design Manager	5+	280	350	450
成本总监	Director Cost Control	8+	500	600	800
成本经理	Manager Cost Control	5+	300	360	450
投资					
投资总监	Investment Director	8+	500	1000	1200
投资经理	Investment Manger	5+	250	400	500
销售					
营销总监	Sales Director	8+	750	900	1100
营销经理	Sales Manager	5+	320	360	450
市场|客研					
客研总监	Director of Customer Research	8+	500	600	800
客研经理	Manager of Customer Research	5+	300	360	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

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 融资租赁

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业		
			25分位	中位	75分位
高级管理					
总经理	General Manager	15+	800	1000	1200
首席技术官	CTO	15+	600	800	1000
事业部总经理	BU General Manager	15+	500	700	900
人、财、法					
风控总监	Risk Management Director	15+	500	750	1000
财务总监	Finance Director	15+	400	550	700
人力行政负责人	HR&Admin Manager	15+	300	500	700
风控经理	Risk Management Manager	10+	250	350	450
财务经理	Finance Manager	10+	300	400	500
人事经理	HR Manager	10+	250	350	450
销售					
项目总监	Sales Director	10+	400	650	800
项目经理	Sales Manager	15+	200	400	600

职位薪酬信息 — 金融科技

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业		
			25分位	中位	75分位
高级管理					
CTO	CTO	12+	1500	2000	3500
CIO	CIO	12+	1000	1500	1800
研发岗位					
技术总监	R&D Director	8+	800	1200	1600
技术经理	R&D Manager	8+	600	700	1000
架构师	Architect	8+	600	700	900
高级开发	Senior Developer	5+	350	500	700
数据					
数据总监	Big Data Director	8+	800	1200	1600
数据开发	Big Data Developer	5+	500	700	900
数据分析	Big Data Analytics	5+	400	600	800
算法工程师					
AI负责人	AI Director	8+	1500	2000	3000
算法工程师	Algorithm Engineer	5+	600	900	1500
产品运营					
产品总监	Product Director	8+	550	700	1000
运营总监	Operation Director	8+	400	600	800

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 跨境电商

职位名称	英文名称	工作年限	跨境电商		
			25分位	中位	75分位
运营					
跨境电商运营总监	Operation Director	12+	600	800	1000
跨境电商运营经理	Operation Manager	6+	360	480	600
跨境电商运营专员	Operation Specialist	2+	100	200	300
产品					
跨境电商产品总监	Product Director	10+	500	650	800
跨境电商产品经理	Product Manager	5+	300	400	500
跨境电商产品专员	Product Specialist	2+	100	200	300

职位薪酬信息 — 云计算

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业		
			25分位	中位	75分位
高级管理					
销售总经理	Sales GM	15+	800	1600	2500
COO	COO	10+	1000	2000	3000
CTO	CTO	15+	1200	2400	3600
销售运营					
市场总监	Market Director	10+	600	800	1000
营销总监	Marketing Director	8+	500	700	1200
渠道总监	Channel Director	8+	500	700	1000
运营总监	Operation Director	10+	500	700	900
产品					
产品总监	Product Director	10+	700	1000	1500
产品经理	Product Manager	5+	300	500	750
技术与研发					
研发总监	R&D Director	12+	800	1400	2000
云架构师	Cloud Architect	10+	500	800	1300
运维架构师	Operations Architect	10+	500	800	1300
云安全架构师	Security Architect	10+	500	800	1300
云计算工程师	Cloud Engineer	5+	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

科锐国际版权所有

科锐国际高级业务经理
李琴琴 女士

长江中游

区域趋势

近年来，国务院提出将长江中游城市群建设成为长江经济带重要支撑、全国经济新增长极和具有一定国际影响的城市群。长江中游城市群以钢铁、汽车等传统工业为基础，以电子信息、生物工程、新能源等高科技产业为支撑，未来重点推进金融、旅游、文化创意的深度合作，打造世界级规模的先进制造业带。以武汉为中心引领长江中游城市群一体化发展，是贯彻落实长江经济带发展，促进中部地区崛起等重大国家战略的必然选择。武汉作为国家特大城市、中部地区的中心城市和长江经济带的核心城市，一直以来都在中国城市经济中占据着相当重要的地位。从产业结构来看，工业和制造业一直是武汉的传统优势产业，在拉动经济发展和带动人口就业方面，发挥着不可替代的作用。2019年，武汉将光电子信息、汽车及零部件、生物医药及医疗器械定义为当地三大支柱产业，此外，商贸、建筑、软件服务和物流等也是行业增加值较突出的行业。作为此次疫情的中心地域，部分行业去年上半年产能受到影响，服务行业受冲击严重。在疫情后，无论政府、企业、社会都在加速疫后重振的各项规划和行动，也带来了人才需求的增加。

重点行业人才需求

地产

2020上半年疫情之后，货币环境以降融资成本，宽财政为主线。随着疫情结束房地产市场稳步复苏，各地结合市场发展实际情况，进一步细化企业减负措施，允许商改住，去库存。政府也出台了一系列的政策，刺激需求，保障房地产市场稳定运行，包括支持金融机构加快个人住房贷款审批发放，二套利率按首套执行等举措刺激消费。在新土地市场，允许企业在一年内可分期缴纳土地出让金，通过取消熔断机制等政策调整来激发房企参拍热情。

近些年产城融合、商业综合体、文旅项目相对热门，其中国企越来越多加入地产大军，国企有着天然的拿地、融资优势，尤其是在大盘项目投资拓展方向优势明显，和具有国资背景的房企合作联合拿地也越来越成为众多一线房企的共识。从人才需求来看，地产行业目前需求较旺盛的职能主要集中在投资、融资、营销、设计、工程等领域；运营、物业、人力职能相对较少，渐出现饱和。

国企对于综合型人才需求较多，如产业、商业、文旅类高量级人才需求明显增加；头部企业在商业、物业、城市更新领域中高端人才需求明显增加，对投融资方面的专业性人才的要求在提高。城市更新、产业领域、文旅地产需求处于增长趋势，因一级土地市场优质资源有限，传统房企想要实现持续增长，需跟紧政策做好转型。

人才缺口：城市更新板块 - 市总、投资拓展总监等；产业领域-产城总经理、规划设计总监等；文旅板块 - 文旅总、营销总等

人才来源：国企、央企较有优势，体系内部提拔可以解决一部分难题，但是部分高量级关键岗位需要依靠猎头招聘；头部民营房企具有优质管培生来应对公司业务的调整，中高层岗位会启用猎头招聘；本地集团化公司人才储备相对较少，主要依靠对外招聘

建筑/建材/工程

2020上半年受疫情延迟复工的影响，一季度建筑行业产值和收入都受到较大影响，疫情间武汉市火神山、雷神山医院的建设充分发挥了建筑工业化的优势，不仅对抗击疫情做出重要贡献，同时也积极推进了建筑行业的生产经营和业绩稳步回升。疫情同时也推动建筑行业数字化转型进程，但整个行业的数字化水平依然较低。国家对基建投资相关支持政策的出台，配合积极的财政政策，也给建筑业增长带来空间。下半年建筑业产值得到迅速恢复，整体实现稳中有升。

根据建筑行业发展的趋势，未来EPC管理、建筑信息化及建筑高科技、环保行业的人才将存在一定缺口。EPC设计类、工程类、市场投资类、建筑科技研发类、环保高端技术类相对比较紧缺。相反，传统的一些设计人才逐渐趋于饱和。

人才缺口：EPC设计类、工程类、市场投资类、建筑科技研发类、环保高端技术类
人才来源：主要来自于院校校企培养、 一线城市人才回流、企业内部转岗

互联网

2020年，华中区域IT互联网行业呈现平稳上升趋势，武汉以“中国光谷”为代表，飞速发展成为诸多互联网企业第二总部聚集地。湖北地区5G+工业互联网具有良好的产业基础，产业生态蓬勃发展。人工智能行业蓬勃发展，在汉相关产业规模超过200亿元。但受地域和薪酬限制，很多优秀的本地毕业生仍然选择毕业后往北上深等一线城市流动，互联网氛围相比一线依然不够浓厚。

热门板块来看，AI、IOT、云计算、大数据、智慧城市、芯片半导体等一直是近几年热门板块。受国际环境影响，国家提倡信创产业，国产化趋势加强，对于中高端人才需求越来越多，尤其在机器学习、数据挖掘、云计算、算法、大数据等领域，云计算、智慧城市、IT基础设置、芯片半导体、IT系统集成等类型的企业，在5年以上中高端研发岗人才上需求旺盛。近几年多家大厂在中部城市设立第二总部和研发中心，当地本土的软件企业也在积极扩展新兴业务，武汉在IT、互联网产业未来潜力可期，软件后端研发岗、云计算、云存储研发岗、嵌入式岗位、机器学习、算法、芯片设计岗位等都比较旺盛。移动端研发、运维、UI/UE方向人才逐步趋于饱和态势。

目前针对高端人才，各地政府给予高新企业各项补贴政策，结合人才招聘、国家政策支持、福利待遇提升等措施吸引下，目前部分外地人才呈现回流趋势。对于企业来说，也可以针对稀缺性强、高精尖缺人才，适当提高薪酬福利的竞争力，更好地吸引人才跨区流动。

人才缺口：架构师/工程师、云计算工程师、算法工程师、BIOS/BMC软件工程师、算法工程师、IC设计/验证、模拟设计等
人才来源：一线城市中高端人才回流

科锐国际版权所有

智能制造

近年来，中国的经济发展已由高速增长阶段逐步转入高质量发展阶段，政府更加关注于优化经济结构、转换增长动力。制造业是供给侧结构性改革的主要领域，尽管制造业增加值在全国GDP总量中的比重呈下降态势，但以制造业为代表的实体经济才是中国经济高质量发展的核心支撑力量。2015-2020年，中国制造业增加值的同比增速下滑严重，原料、土地、人力资源等生产要素成本的不断上涨使制造业本就不高的利润率很难提升。提高质量效益、转变生产方式是中国制造业必须要解决的问题，而发展智能制造正是中国制造由大到强的必由之路。

制造业企业实现智能化要从自身的核心痛点出发，在合理且有延续性的整体规划与顶层设计的基础上，沿着智能制造要素→智能制造能力→智能制造系统的发展方向，分阶段且持续性的获取智能制造要素，建立、完善、扩展企业在研发设计、生产制造、物流仓储、订单获取、产品服务等各个环节的“智造能力”，最终形成完整、高效、科学的智能制造系统。

在新一轮科技革命和产业变革中，智能制造已成为世界各国抢占发展机遇的制高点和主攻方向。但与此同时，支撑服务智能制造相关领域技术发展人才的紧缺也成为各国共同面对的问题。

人才缺口：集团高级管理人才（事业部总经理、集团高管、投融资等）、全球技术领军人物（数字化专家、研发总监、高端制造专家等）、工业互联网人才（云平台、大数据、架构师、数据分析师等）
人才来源：全球顶级智能制造厂家、全球顶尖院校中技术研究人员、知名外资企业人才

金融

金融在中部地区呈现出较好发展态势。2020年来，中央、各省陆续出台一系列帮助企业纾困的金融政策，华中区金融业各项指标数据表现抢眼，推动经济社会发展持续向好。尤其国有金控集团、国有投资平台、大型企业金融事业部今年加大布局力度，人才需求较往年呈明显上升趋势。金融市场正在走向国际化，对专业性强的人才需求日益迫切。

人才缺口：战略投资总经理、融资租赁总经理、投资总监、风控总监、AMC业务总监、投资银行业务经理、法务合规总监等
人才来源：北上广深一线城市回流人才、当地同行业人才

科锐国际版权所有

热门职位薪酬及跳槽涨幅

地产	项目总经理 50-80万 20%+	营销总监 50-100万 20%+	融资总监 50-90万 20%+
	工程总监 45-85万 15%+	设计总监 50-80万 15%+	
建筑/建材/工程	建筑设计管理 25-45万 10-20%	结构设计管理 25-40万 10-20%	EPC项目经理 40-60万 10-20%
	环保水务项目经理 30-50万 10-20%		
互联网	首席架构师 60-80万 20-30%	首席项目交付师 60-80万 20-30%	解决方案经理 30-50万 15-20%
	BIOS/BMC软件工程师 25-40万 20-30%	高级测试工程师 20-40万 15-25%	高级嵌入式软件工程师 20-40万 15-25%
	市场营销总监 30-60万 20-30%	深度学习工程师 25-50万 20-30%	数据挖掘工程师 25-45万 20-30%
	技术总监 40-80万 20-30%		
智能制造	事业部总经理 50-100万 10-20%	投资总监 50-80万 10-20%	研发总监 40-80万 15-25%
	高端制造专家 40-60万 20-25%	数字化专家 40-60万 20-30%	大客户经理 30-50万 10-20%
	质量总监 30-60万 10-20%	销售总监 40-80万 10-20%	

科锐国际版权所有

金融	战略投资总经理 50-100万 15-30%	融资租赁总经理 50-100万 15-30%	融资经理 30-50万 10-30%
	投资总监 50-70万 10-30%	风控总监 40-60万 10-20%	AMC业务总监 50-80万 15-30%
	投资银行业务经理 30-50万 15-30%	法务总监 30-60万 10-20%	

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021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

地产行业2020年受政策影响较大，三条红线的出台以及疫情黑天鹅事件的出现，导致土地和资金成为制约地产公司发展的两大因素，项目总经理、营销总监、融资总监是目前比较紧缺的岗位，相对应的薪酬上涨最快，工程、设计等其他职能岗位薪资涨幅较往年增幅有所下降，跳槽涨幅在15%以上。

建筑行业2020年整体市场较2019年冷淡，跳槽较2019年明显减少，薪酬平均涨幅有所下降。2021年预计受国家政策调控影响，薪酬趋势会回暖。

互联网行业，软件研发、算法、架构师、专家级别的技术人才薪酬呈增长趋势。财务、移动端等岗位薪酬趋于稳定，UI/UE类人才需求减少，薪资有所下降，一般自然涨幅在10-20%左右。

智能制造，疫情冲击下，企业经营业绩普遍受影响，成本压力加大。整体薪酬变化较平稳，自然涨幅在5%左右，跳槽涨幅约在10-25%左右。数字化领域技术人才涨幅最高，跳槽涨幅可达40%；工业互联网领域的人才需求不断增加，涨幅可达30%。

金融行业职业前景普遍向好，一向是行业平均薪资排名靠前的行业。但根据中部地区实际金融从业人员情况看，两极分化比较明显。头部、持牌金融企业普遍看重学历，偏好知名院校的金融硕士、博士，以及有一线城市工作经验的人才，具备这些背景的候选人往往能给到高于市场水平的薪酬。而普通学历背景，来自企业规模较小、资金流不够充裕的企业背景的候选人，薪酬偏低。行业整体跳槽薪酬涨幅在15%左右，部分管理类人才可达20-40%以上。其中融资租赁行业受国家政策影响较大，一半以上处在破产结算边缘，从公司高层到中下层业务人员都受到不同程度的影响，换工作甚至转行居多；行业的整体薪资处于逐年下降的趋势，跳槽涨幅主要集中在渠道岗位和融资岗位，以及事业部负责人以上级别，涨幅在15-20%左右，其余岗位薪资上涨不明显甚至呈现下降趋势。

科锐国际版权所有

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
房地产行业					
项目总经理	Engineering Manager	6+	500	700	900
营销总监	Marketing Director	8+	500	700	850
融资总监	Financing Director	8+	500	650	800
工程总监	Project Director	10+	450	640	750
设计总监	Design Director	10+	400	600	800
建筑/建材/工程行业					
机关安全总监	Safety Director	10+	300	400	500
机关质量总监	Quality Director	10+	300	400	500
BIM技术总监	BIM Technology Director	6+	350	450	550
EPC项目经理	EPC Project Manager	12+	350	450	550
EPC设计经理	EPC Design Manager	10+	280	350	400
工程总监	Engineering Director	12+	500	600	800
互联网行业					
首席技术官	CTO	10+	600	800	1000
信息总监	Information Director	10+	400	600	800
运营总监	Operation Director	8+	400	500	700
移动端研发经理	Mobile R&D Manager	8+	300	450	600
产品总监	Product Director	6+	400	500	700
移动产品经理	Mobile Product Manager	3+	250	350	450
Java开发工程师	Java Development Engineer	5+	250	350	450
C/C++开发工程师	C/C++ Development Engineer	3+	250	350	450
高级机器学习工程师	Senior Machine Learning Engineer	3+	300	400	550
高级算法工程师	Senior Algorithm Engineer	3+	300	400	550
系统架构师	System Architect	8+	300	450	600
金融行业					
战略投资总经理	GM of Strategic Investment	12+	500	750	1000
融资租赁总经理	GM of Financial Lease	12+	500	750	1000
融资经理	Financing Manager	5+	250	300	350
投资总监	Investment Director	6+	500	600	700
风控总监	Risk Control Director	6+	400	500	600
AMC业务总监	AMC Director	10+	500	650	800
投资银行业务经理	Investment Banking Manager	5+	300	400	500
法务总监	Legal Director	10+	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

科锐国际版权所有

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					
高级管理					
总经理	General Manager	20+	600	700	800
事业部总经理	BU General Manager	15+	500	600	700
区域总经理	Area General Manager	15+	500	600	700
市场与销售					
区域销售经理	Regional Sales Manager	10+	250	350	450
高级市场经理	Senior Marketing Manager	8+	200	300	400
大客户经理	Key Account Manager	8+	180	300	400
品牌经理	Brand Manager	8+	200	300	400
生产制造					
生产总监	Production Director	8+	200	250	350
厂长	Plant GM	10+	250	350	500
仓储物流主任	Warehouse Logistics Officer	8+	200	250	300
数字化专家	Digital Experts	8+	300	400	500
技术与研发					
技术带头人	Technical Leader	15+	400	500	600
研发总监	R&D Director	15+	500	600	700
研发经理	R&D Manager	10+	300	350	400
高级工程师	Senior Engineer	10+	250	300	400
电气总工	Chief Electrical Engineer	10+	300	350	400
供应链					
供应链总监	Supply Chain Director	10+	400	500	600
供应链经理	Supply Chain Manager	5+	200	280	350
物料计划经理	Materials Planning Manager	5+	180	230	300
物流总监	Logistics Director	10+	300	400	600
物流经理	Logistics Manager	5+	200	250	300
仓储总监	Warehouse Director	10+	300	400	500
仓储经理	Warehouse Manager	5+	150	200	250
采购总监	Sourcing Director	10+	300	400	500
采购经理	Sourcing Manager	5+	150	250	300

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

科锐国际版权所有

科锐国际大湾区业务总经理
史烜 女士

大湾区

区域趋势

在世界四大湾区中，粤港澳大湾区是面积最大、人口最多的湾区，其经济发展水平在全国也居于领先地位，大湾区创造了全国近12%的GDP，500强企业数量占全国约15%。结合其特有的“一国两制”格局，“9+2”的城市定位，以及港澳在金融、航运、贸易等领域对外优势与珠三角9市科创和先进制造业的坚实基础，大湾区正在逐步形成金融+科技+产业的格局，朝着国际一流湾区的目标迈进。

大湾区经济核心竞争力与科技创新密不可分，区别于其他地区，其创新驱动力来自企业而非科研院校。在数字经济助力下，大湾区不断实现产业升级，通过融合物联网、智能制造、金融科技、生物制药、智慧物流等核心产业，打造世界级数字产业集群。在向创新经济转型升级过程中，大湾区的金融也呈现出多元化业态。金融科技与智慧金融、跨境金融等将是粤港澳三地金融协同创新发展的重要内容。在金融科技方面，依托于云计算、AI、大数据等技术手段，大湾区在提升跨境金融服务水平、移动支付、互联网保险、普惠金融等领域都有创新发展。同时，科技与创新迅猛发展也伴随着国家对金融业务的强监管，未来金融科技领域的洗牌和重组还将继续。

在零售贸易领域，疫情催生了更多电商平台和新零售业态的快速发展。大湾区新零售业态不仅聚焦日常便利，更体现在时尚、日化、精品生活等多方面。中国时尚零售百强企业，大湾区占了36家，这说明大湾区零售企业的市场竞争力厚实而强劲。

地产为大湾区的代表性行业，受疫情影响，地产市场2020年上半年如过寒冬，行业人才流动谨慎度不断提升，活跃度持续下降。下半年，随着大环境总体趋好，及大湾区系列利好政策的推出，加之广深合作的深化，大湾区的建设再次进入了快车道。

总的来说，大湾区产业持续升级也带来人才不断升级。除各领域专家型人才外，大湾区的产业定位也面向全球，对具备全球化视野的高端人才需求逐步成为各个行业的共性。

重点行业人才需求

金融

在政治经济形势笼罩下，2020年金融领域人才市场以求稳为主要基调。上半年受疫情影响，企业人才缺口被短暂掩盖。随着人们消费方式的转变，金融线上化也在加速发展，精准营销、线上化风控、移动支付、生物识别等金融科技刚需岗位持续热招，但面对未知经济形势，多数候选人仍是求稳为主。下半年整体社会经济活力复苏，人才流动加大，企业岗位需求较上半年有明显增加，以大数据类、风控类、数字化转型类、催收类、业务类岗位尤为突出。

金融行业的人才需求及流动与国家金融监管政策息息相关。随着资管新规的出台、民间借贷利率司法保护最高上限调整、影子银行整治等诸多举措的出台，候选人今年大都流向稳健合规的传统金融机构。其中银行、保险、国有金融机构、大型持牌互金机构、上市公司金融板块等各类大型且持牌的金融机构是人才流入的主要方向。

从人才需求的角度看，互联网银行、互金公司、金融科技公司的人才需求旺盛。随着国有企业市场化运作的不断深入，部分国有企业、大型上市公司也有较大市场化人才需求。

从职能领域来看，缺口较大的是金融科技类人才，包括大数据底层搭建、精准营销、大数据风控建模、大数据风控策略、数字化转型、智能客服、智能催收等。金融业务类热点需求较为分散，人才需求主要来自供应链金融、普惠金融、绿色金融、理财子等领域。

此外，当前人才市场供需两端存在一定的错位情况，大部分类银机构希望挖猎来自银行的中高管人员，但当前经济形势下，银行中高管人员更希望寻求银行体系内或同业机构内及头部互联网大厂的机会。

人才缺口：金融科技类人才、供应链金融、普惠金融、绿色金融、理财子等领域
人才来源：金融科技类人才主要来自互联网公司或金融科技公司自身培养，管理级别或资深级别岗位一般由一二线互联网金融公司输送人才；基层骨干员工，一般由承担乙方角色的金融科技公司输送；金融业务类岗位一般来自银行背景

战投

从战略上看，以科技、教育、金融、新零售行业的成熟上市企业和独角兽公司为主，在科技行业的科技+教育/企业服务/新零售/金融/医疗/消费领域有相对旺盛的战略需求。岗位主要集中在战略管理、数字化转型、业务战略、产品战略、项目管理、企业规划，部分企业增设/替换首席战略官职位。除了对标国际一流咨询机构，更多企业提出对标一流互联网及高科技龙头企业战略投资部高管的需求，这意味着企业对咨询/投资类高管的“实战”要求更高，更希望招聘到具备大体量、业务结构复杂且环境多变的企业经验的高管。

从投资上看，硬科技、金融、企业服务、科技教育、科技大数据领域投资相对旺盛。相比于去年投资高管职位的稀缺，今年不少投资机构、企业战投均有投资高管的新增、替换需求。此外，投后管理、企业服务投资、医疗投资、新材料投资、教育投资、新零售投资是今年的招聘热点，具有大量岗位需求，主要以中层需求为主。

今年是二级市场机构丰收的一年，整体市场趋好，但基于降低风险及丰厚奖金的考量，基金经理的整体流动意愿度有所下降。Junior的分析师、研究员整体需求依旧较为活跃。在当前市场，主要研究方向为医疗、科技、新零售领域的候选人更受瞩目。各大行业研究职位更偏好于有对应产业研发、业务及相应学历专业背景的候选人，在过往，此现象一般仅出现在医疗、半导体等高度专业领域。而这一趋势变化，亦是与一级市场保持高度一致性的。

人才缺口：首席战略官&战略总监（知名咨询公司的全球合伙人背景/头部甲方企业+乙方咨询经验）、项目管理办公室/PMO、投后管理、企业规划、商业分析、投资总监&投资经理、董事会秘书（以财务高管、券商投资、保代、法务高管背景为主）、投资者关系
人才来源：知名咨询公司、互联网、高科技类集团型企业、头部投资机构

科锐国际版权所有

财务

2020年大湾区财务招聘企业主要以互联网、地产、制造及化工、教育、金融、零售等行业的成熟上市企业和中型公司为主，岗位需求集中在首席财务官、财务共享中心、财务信息化、财务总监/财务经理岗、审计总、财报分析等。

在企业数字化转型中，财务往往是先行者。从目前招聘现状来看，限制财务转型速度和成果的并非技术和数据，而是相应技能人才的缺乏。目前在各集团性企业，有大量IT审计、财务技术类需求，但招聘难度高，对人才复合要求高，市场现成匹配人选少，大多都在培养期。成熟大型企业更多选择自主培养，其财务信息化部门也是目前各大公司挖猎的“黄埔军校”，中型企业及并购整合的大型公司更多选择直接挖猎现成团队，以快速搭建好公司的信息化平台。

人才缺口：首席财务官(具备国际及国内知名投行的执行董事到董事总经理级别背景/四大企业总监到合伙人级别背景/知名咨询公司的全球合伙人背景/头部甲方企业+乙方经验)、财务总监/财务经理(具备四大审计事务所及国内审计所经验及3年以上企业财务经验)、审计/财报分析/税务、财务共享高管、财务信息化人才
人才来源：国际及国内知名投行、四大会计师事务所、跨国企业财务共享中心、规模化/全球化的企业信息化部门、知名信息化咨询公司

互联网

从互联网领域的人才需求而言，Java在互联网各个热点领域需求旺盛，新消费、互联网教育和文娱视频行业对大前端的需求旺盛。且由于今年融资难度加大，企业更多寻求自身造血及做增量，所以企业对商业变现渴求增加，对数据资产重视度变高，互联网数据、算法、运营人才供不应求。此外，互联网大厂人才互相流通性较强，有金融属性的科技公司或有科技属性的金融公司人才流通性强。电商行业人才受到金融、消费、互联网教育、文娱等热点行业的追捧。

人才缺口：互联网领域大健康（医疗信息化）：具有医疗行业经验的系统架构师、研发管理、软件工程师；新消费（电商、生鲜、外卖等）：具有高并发电商、新零售行业经验的产品、研发、运营人员；文娱（视频直播行业）：音视频相关的算法、音视频线的研发工程师、运营；企业服务、传统企业的数字化转型：研发工程师、架构师、产品
人才来源：互联网厂商、传统企业的IT部门

科锐国际版权所有

电子信息

2021年，预计电子信息产业人才需求仍旧集中在5G、人工智能、关键元器件等行业热点。关键岗位的人才需求旺盛，企业在相关人才的投入力度上会加大。2021年，半导体行业将依然如火如荼，国内半导体中高端人才缺口依然较大，尤其是芯片设计领域。越来越多国内品牌大厂进军半导体行业，成为推动IC设计人才需求最大的增长点，越来越多芯片设计人员流入品牌大厂，但依然难以满足招聘需求。关于芯片封装和制造，近期成立新厂不多，大部分还是原有FAB厂和封测厂的扩建需求。随着新能源汽车等相关领域的兴起，功率器件新公司也越来越多，IGBT等功率器件研发人才供不应求。Si、GaN等新材料作为半导体产业未来的发展方向，成为新的业务增长点，目前规模不大，但新材料方面的研发人员急剧紧缺。

在智能硬件板块，智能可穿戴、手机、智能家居、虚拟现实、无人驾驶等产业蓬勃发展，中高端人才需求缺口依然较大，主要集中在算法和软硬件等岗位。

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

人才缺口：芯片半导体：IC工艺研发、新材料、芯片设计端；智能硬件：影像算法、系统工程师、嵌入式软件工程师、硬件工程师等
人才来源：芯片设计公司、手机通讯公司、互联网厂商/欧美/日韩/台湾的半导体公司及国内的部分半导体企业

供应链

受新冠疫情和关税影响，供应链行业在谋求转型的同时，也抓住了国家政策的红利和风口得以快速发展。传统制造业受成本因素影响将低附加值业务逐步往越南、柬埔寨等东南亚国家转移生产，5G通信、新能源、半导体行业进入内循环，在研发、供应链、制造和运营端加大人才和资本投入。

对于整个供应链行业，普遍的成本缩减压力也导致求职者的数量多于职位空缺的数量，雇主对求职者业务转型能力、供应链整合能力、制造运营管理能力愈加看重。同时具备精益管理、降本增效、电商经验、跨国管理经验的人才更受市场青睐。

人才缺口：采购专家/总监、供应链总监/VP、质量管理总监、生产运营总监、智能制造VP
人才来源：知名的制造企业、知名的电商平台、知名的快消零售企业

科锐国际版权所有

人力资源

受疫情影响，企业对人力资源职能领域的人才需求在不同阶段、不同方向都产生了新的发展趋势。从阶段来看，企业面临疫情间裁员、远程办公、薪酬架构调整等诸多问题，在此阶段，企业人力资源团队快速扩张，需求激增。后疫情阶段，企业关注重点从人力资源管理转为研发投入、业务发展等，各类企业对人资岗位需求都进入保守考量阶段，整体人资岗位薪酬水平表现为低于去年同期。

在人才需求方向，主要表现为“招到人，发展业务；激励人，加速业务”。招聘岗位（包括高端招聘、校园招聘、CTA、STA岗位）、薪酬绩效岗（包括长期激励，短期激励岗）成为热门板块。拥有候选人资源、能影响候选人期望、提升候选人求职体验、实现人才获取的招聘岗位人才成为市场热需。特别是热门高科技互联网行业，人才缺口以招聘岗和薪酬绩效岗为主，对招聘总监、招聘规划、高端招聘交付、技术研发线招聘交付需求尤其旺盛；新零售电商行业的HRBP、HRD岗位也属于需求热门，而OD、LD类型的岗位逐渐饱和，近两年呈现出供过于求的状态。

从不同企业类型的人才需求来看，近年来大湾区外资企业的人资岗需求直线降低，主要以HRBP角色为主导。而民营企业，尤其是中小型企业，在业务类HR，尤其是HRD、HRVP职位上需求旺盛，但此类职位也需要候选人在文化适应性、岗位适应性上更加包容。在国有企业市场化的趋势下，COE方向的人力资源专家需求逐步上升，而具备研究能力的专家型人力资源从业者在市场上缺口较大。

人才缺口：薪酬岗、绩效岗、招聘岗

人才来源：乙方公司为主；薪酬绩效类岗位，主要来自大型内外资咨询公司，四大事务所中的人力资源管理咨询业务线；招聘岗主要以五大外资猎头公司以及头部民营猎头公司为主

地产

在传统地产板块，前些年由于政策限制，投资拓展岗的招聘需求有所收缩。但今年随着旧改市场的火热开展，企业对投资拓展岗中高层的需求又重新上升，但对职业经理人的专业能力、自身资源也提出了更高要求。企业对精准快速达成工程节点以及资金快速回流的渴望，从大量工程管理岗和营销高管的招聘需求便可以看出，绩效压力对职业经理人的挑战也更大。

在城市更新板块，华南区域的招拍挂市场体量小，旧改成为企业接下来重点铺排的业务，竞争激烈。另外，华南区域的政策优势明显，旧改政策正在加快完善，近期更是有多个旧改项目入市，发展潜力大。

物业方面，疫情引发了全国业主对健康与社区关系的重新思考：房子不仅是一个住所，更是一种生活方式和态度。部分物业企业开始寻求升级转型，追求降低传统物业板块的收费占比，增加新型物业方式的盈利份额。此外，物业板块的盈利情况也与快速占领市场份额紧密相关，多数物业公司将大量资金放在市场外拓，因此人才市场上市场拓展岗的需求也大幅上升。

人才缺口：市场拓展岗、物业管理岗、商业运营管理岗、投资拓展岗、投资岗、营销岗、工程岗
人才来源：传统地产部分人才主要来源于一线地产品牌房企、中建系统、政府资源加持经理人；物业板块人才大多来源于五大行、知名地产物业上市公司；一线地产标杆房企、政府资源加持经理人是城市更新板块的主要来源渠道

零售

从零售业整体来看，品牌、数字营销、电商等岗位需求依然旺盛，线下销售方向岗位流动缓慢且呈现饱和。具体来说，品牌、电商、新媒体运营方向岗位仍是今年最热门的三大板块。受疫情影响，消费者的心态及价值观发生了全新的变化，同时也对品牌提出新要求，消费者更希望看到有责任感、有态度且值得信赖的品牌，在此背景下，企业提升品牌力极其重要。

由于网络和电商的兴起，3C科技、新零售等企业在营销领域的新媒体运营、直播销售、电商运营、线上线下一体化渐渐成为趋势，是新媒体时代的特殊产物。具备此职能的经理或总监级别人才需求旺盛。

人才缺口：市场方向-品牌总监、新媒体运营等；销售方向-电商、销售经理等
人才来源：互联网公司、智能硬件公司、跨境电商平台、美妆公司等

科锐国际版权所有

热门职位薪酬及跳槽涨幅

金融	CDO首席数据官 200-400万 10-20% 不计算股票期权	风控建模资深专家 60-80万 20-30% 不计算股票期权	精准营销建模专家 50-80万 20-30%
战投	首席战略官 500-2000万 5-20%	项目管理办公室/PMO 70-200万 5-20%	企业规划 50-100万 10-25%
财务	首席财务官 100-1000万 20-50%	财务管控岗 40-200万 5-20%	财务信息化岗 40-200万 5-30%
互联网	资深Java 40-60万 10-50%	资深大前端 30-60万 10-50%	大数据平台架构 50-90万 10-50%
电子信息	DRAM研发专家 80-150万 50%	Si/GaN研发专家 80-150万 50%	影像算法架构师 80-150万 20-30%
供应链	供应链总监 80-150万 20%	采购总监 60-100万 20%	质量总监 50-120万 20%
人力资源	HRVP 300-500万 10% 不计算股票期权	招聘总监 60-80万 30%	薪酬福利总监 50-80万 10-20%
地产	投资总经理 80-120万 15-25%	营销总经理 90-150万 15-25%	工程总监 60-120万 10-25%
零售	高级营销策划经理 40-100万 10-30%	新媒体运营经理 30-60万 20-50%	国内电商经理/总监 30-120万 20-40%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

科锐国际版权所有

薪酬趋势

金融行业及其细分板块今年薪酬总体维持平稳，跳槽薪资涨幅通常在10-20%左右。其中金融科技类，尤其是大数据风控、AI人工智能、云计算、数字化转型类岗位薪酬涨幅略高于行业薪资涨幅水平，预计在20-30%。

战投领域，今年各行业在战略投资部门上相对求稳，招聘相对激进的新赛道薪酬涨幅相对可观，但整体全职能薪酬涨幅仍然较低。科技行业普遍涨幅较低，战略投资岗少数降薪幅度在5-10%，涨幅职位在5-20%左右。

财务职能在各行业都相对求稳，但受大环境影响，整体后台职能薪酬涨幅仍然较低。各行业非核心财务岗位普遍涨幅较低，因财务岗人员趋于稳定，市场流动不大，非核心岗可替代性较高，因此涨幅都在5-10%左右，少数人才案例调整涨幅可高达20-30%。

互联网行业候选人对薪资涨幅预期有所降低，对于平薪和降薪接受程度提高。

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

供应链各个职能薪资涨幅比较稳定，其中互联网电商行业的增长相对于传统制造，消费品行业更高。其中拥有数字化转型、技术研发经验、民营+外资复合型人才薪酬上涨较快。

人力资源职能整体跳槽自然涨幅在10%-20%之间，跳槽涨幅一般以基本薪酬的增长幅度为主，年终奖按每家公司不同情况来进行定位。

地产候选人整体薪酬趋向保守，年终奖或绩效考核的占比增加，普遍跳槽薪资涨幅不大，平薪或者降薪的情况比比皆是，谈薪难度随之增大，整体薪酬在0-20%的幅度增长。

零售行业，企业内部薪酬自然涨幅平均在5-10%，跳槽涨幅在15-30%。美妆和潮玩发展速度较快且呈现出高端化趋势，薪酬上涨快，高端人才上涨幅度可达50%。从岗位来看，电商和市场岗位需求增长，薪酬涨幅最快，销售需求相对下滑。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 大湾区

职位名称	英文名称	工作年限	外资及本土企业		
			25分位	中位	75分位
金融					
CDO首席数据官	Chief Data Officer	15	2000	2500	3000
大数据风控总监	Director of Risk Control（Big Data）	10+	1200	1500	2000
风控建模资深专家	Senior Risk Modeling Expert	8+	600	700	800
互联网金融部门总经理	GM , ITFIN	10+	800	1000	1300
战投					
首席战略官	Chief Strategy Officer	15+	2000	4000	8000
增长策略岗	Growing Strategy	10+	600	1200	2500
首席投资官	Chief Investment Officer	20+	2500	5000	8000
投资者关系岗	Investor Relations	5+	250	500	850
财务					
首席财务官/财务副总裁	Chief Financial Officer	15+	1000	5000	50000
财务总监	Financial Director/Controller	10+	800	1000	2000
财务经理	Financial Manager	8+	300	400	800
互联网					
首席技术官	CTO	10+	700	1000	2000+
研发总监	Engineering Director	8+	500	800	1000+
研发经理	Engineering Manager	8+	400	750	800+
资深大数据开发工程师	Senior Data Engineer	5+	350	500	600+
电子信息					
模拟IC专家	Analog IC Expert	8+	600	800	1000
SOC系统架构专家	SoC System Architecture Expert	8+	600	800	1000
IC工艺制程工程师	IC Process Engineer	3+	300	500	700
DRAM研发专家	DRAM R&D Expert	8+	600	800	1000
供应链					
供应链VP	Supply Chain VP	10+	1000	1500	3500
采购VP	Procurement VP	15+	1000	1500	2000
供应链总监	Supply Chain Director	8+	500	800	1200
采购总监	Procurement Director	8+	600	800	1000
采购经理	Procurement Manager	5+	400	600	800
人力资源					
人力资源副总裁	HRVP	20	1500	3000	5000
人力资源总监	HRD	15	600	1000	1500
人力资源业务伙伴	HRBP	5-10	300	500	800

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 大湾区

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业		
			25分位	中位	75分位
地产					
区域总经理	Area General Manager	15+	2500	2800	3200
项目总经理	Project General Manager	12+	700	900	1200
投资总监	Investment Director	10+	600	700	800
市场					
高级营销策划经理	Senior Marketing Planning Manager	6+	300	500	650
公关经理	PR Manager	7+	400	550	750
品牌市场总监	Brand Marketing Director	10+	600	900	1300
销售					
解决方案销售经理	Solution Sales Manager	5+	300	450	550
业务开发经理	Business Development Manager	7+	500	600	700
电子商务总监	E-commerce Director	11+	700	850	1100

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

科锐国际版权所有

天府熊猫
国窖1573

成渝

科锐国际业务总监
赵巍 先生

区域趋势

建设成渝地区双城经济圈是中央重大战略，在国家政策的推动下，成渝区域一体化进程加速推进。目前，成渝正在加强工业互联网一体化发展和汽车产业协同发展战略合作，聚焦工业互联网、汽车摩托车、电子信息、智能制造等重点产业发展。同时，人才一体化建设步伐也在加快，依托产业资源，打造人才聚集高地。成渝双城经济圈创新创业生态也在加速完善，据公开信息显示，2019年以来，成都高新区新增科技型创新创业企业11667家，科技型创新创业企业累计达52295家，聚集高新技术企业2053家，实现地区生产总值突破2000亿元。重庆高新区聚集有高校院所14所，构建了以大健康、新一代信息技术、先进制造、高技术服务为主导的现代产业体系，共同打造中国经济“第四极”。

重点行业人才需求

地产

今年地产行业经历迅速探底之后正一步步走出低谷，疫情对房地产行业的影响逐步减弱，行业进入整体宽松的阶段。在成渝地区双城经济圈的政策利好下，成渝地区区域优势愈加明显。在蓉落户的世界500强企业已突破300家，人才落户政策的出台也吸引着越来越多高端人才向成渝汇聚，经济、政策、人才红利都在助推市场恢复发展。国家加快推进新基建的建设，地产企业也逐步地走上了围绕新基建的建设，围绕产业升级建设打造自身创新发展的业务。

提质控速成为行业共识，“重营销”“稳投资”成为房企2020年的主题。受成本控制的压力，产业地产有外溢区域的趋势，一些地产企业逐步将目标转向一些成渝边缘、成渝之间、极具潜力的新城区以及城际之间的发展区。

人才缺口：营销总监、融资总监、物业总经理
人才来源：国内同行优秀人才，跨区域人才引进

生物医药

成渝地区近年来生物医药产业发展迅速，从生物医药到医疗健康逐步向世界级、万亿级的医药健康产业体系发展。疫情以来，大健康产业更是迎来新一轮发展机会。成渝地区有着丰富的医疗服务资源，同时医疗卫生服务业、医药产业、医疗器械产业、健身康体产业等方面也发展迅速，对生物医药人才有很大的需求，特别是专业人才、高端人才稀缺。

人才缺口：抗体研发总监、药化总监、CMC总监、医学总监
人才来源：跨区域以及海外人才引进、外企优秀高管

科锐国际版权所有

金融

去年年初受疫情影响金融行业发展较为低迷，但成渝经济圈的建设，作为区域发展的新引擎，无疑会也为金融发展带来更多机会和增长。为了打造和鼓励金融人才聚集的生态环境，政府也出台了相关引才留才政策，同时成渝自身浓厚的创业氛围，也吸引了众多金融科技创新企业入驻，未来成都也将重点打造交子公园金融科技核心聚集区，有序推动天府国际金融科技产业园建设，加快金融科技产业布局。

人才缺口：金融科技、投资总监、风控总监、大数据总监
人才来源：金融科技公司、一线互联网公司、知名PE公司

互联网

科技创新是成渝双城经济圈战略的重要布局之一，工业互联网一体化发展，为两地工业经济数字化转型提供强劲动力。迎着“新基建”的浪潮，大批5G、AI、大数据等前沿技术创新企业及平台加速落地，互联网产业持续深化为城市发展赋能。数字经济行业相关的需求也成为各大企业招聘的热门岗位。

人才缺口：数据架构师、首席技术官、电子工程师、软件工程师
人才来源：知名互联网公司、乙方技术咨询公司、研究院所

热门职位薪酬及跳槽涨幅

成渝

营销总监	融资总监	物业总经理
60-100万	60-80万	80-200万
10-20%	10-20%	15-25%
抗体研发总监	**CMC总监**	**医学总监**
80-150万	90-150万	80-120万
20-30%	20-30%	20-30%
投资总监	**风控总监**	**数据架构师**
60-100万	60-80万	80-120万
10-20%	10-20%	20-30%
首席技术官		
100-200万		
20-30%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

科锐国际版权所有

薪酬趋势

2020年成渝地区薪酬整体呈现上升趋势。

地产行业跳槽涨幅大概在10-20%，目前热门岗位有营销总监、融资总监、物业总经理。

医疗行业薪酬涨幅大概在20-30%，目前热门岗位有抗体研发总监、药化总监、CMC总监、医学总监。

互联网行业薪酬涨幅大概在20-30%，目前热门岗位有数据架构师、首席技术官。

金融行业薪酬涨幅大概在10-20%，目前热门岗位有投资总监、风控总监。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 成渝

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
人力资源职能					
人力资源总监	HR Director	15+	500	600	900
人力资源经理	HR Manager	10+	250	350	500
培训发展经理	T&D Manager	8+	250	350	500
薪酬福利经理	C&B Manager	8+	200	300	450
财务职能					
财务总监	Finance Director	15+	450	650	800
财务经理	Finance Manager	10+	300	400	450
审计经理	Auditing Manager	8+	250	350	400
地产行业					
项目总经理	Project GM	8+	800	950	1200
物业总经理	Property GM	10+	800	1000	1500
设计总监	Design Director	10+	650	750	900
投资总监	Investment Director	8+	550	700	900
营销总监	Sales Director	8+	550	700	900
医药行业					
研究院院长	CSO	15+	1000	1500	2000
销售总监	Sales Director	12+	550	700	900
大区销售经理	Regional Sales Manager	10+	400	550	700
地区销售经理	District Sales Manager	6+	250	350	400
区域推广经理	Regional Promotion Manager	6+	250	300	400
大客户经理	KA Manager	8+	300	400	450
政府事务经理	Government Affairs Manager	8+	350	450	500
互联网行业					
首席技术官	CTO	10+	800	1200	1800
市场总监	Marketing Director	10+	500	700	900
大数据架构师	Big Data Architect	6+	700	900	1200
产品经理	Product Manager	5+	350	400	500
运营经理	Operation Director	6+	250	350	450
开发工程师	Development Engineer	5+	250	350	450
金融行业					
银行支行行长	Sub-Branch President	10+	500	650	900
银行客户经理	Relationship Manager	5+	300	380	450
投资总监	Investment Director	8+	450	650	900
风控总监	Risk Control Director	8+	450	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

科锐国际版权所有

科锐国际高级业务经理
殷世林 先生

东北

区域趋势

东北地区是我国重要的工业和农业基地，在维护国家国防安全、粮食安全、生态安全、能源安全、产业安全上都有着重要的战略地位。推动新时代的东北振兴，是党中央作出的重大战略部署。在国家政策的支持下，东北地区开始布局新一轮的产业政策，不断加强现代农业、新能源汽车、机器人、卫星、芯片、新材料等诸多高科技产业的投资、发展，在不断推动产业转型升级为经济注入崭新活力的同时，也吸引着越来越多优秀的人才来东北发展，推动经济不断向高质量发展。

重点行业人才需求

农林牧渔

东北作为国家粮食生产基地，保障粮食生产，实现农业现代化，对于东北的发展至关重要。近几年来，为了进一步推动农村农业的发展，国家在农业上推行了一系列的政策和措施，努力打造综合性、复合型的农业现代化产业。而随着农业现代化的深入，农业领域的科技创新也迫切需要更多人才。人社部发布了包含农业经理人在内的新型职业，越来越多的“新农人”来到乡村，把先进的理念应用到农业生产，农业专业人才、农业创新人才也重新有了新的市场需求。动物疫苗：未来，动物疫苗继续应用于农业的许多领域，市场规模也在扩大，研发创新能力强的疫苗生产企业将拥有更多的发展机会。

当前，越来越多的技术被应用于农业领域，如作物监测技术，可以推动农业不断转型提升服务质量。

2020年受非洲猪瘟影响，畜牧领域率先升温，养猪行业尤为明显，养猪企业股价飞升，地产等其他行业集团公司也积极开始养猪，以谋求转型。

人才缺口：高级管理、兽医总监、遗传/育种总监、总畜牧师、配方师、养殖场场长
人才来源：国内外知名厂商高级管理人才、科研院校及专业机构

IT软件

软件行业已成为东北部分地区经济支柱产业，大连拥有国家级示范软件产业基地，人才需求也在逐年扩大。沈阳也在不断推进工业互联网产业创新发展，计划到2020年年底，初步建成10个行业级工业互联网平台，培育20家上云上平台典型示范企业。同时，东北虽然中小软件企业的整体数量在全国占比不大，但增速较大，中小企业作为软件信息服务业的创新主力，未来也将吸引越来越多优秀人才回流。

人才缺口：架构师、高级Java、算法工程师
人才来源：一线互联网公司及东北回流优秀人才

科锐国际版权所有

制造业

东北地区是我国制造业特别是装备制造业的生产基地。如今，站在东北振兴的新起点上，东北制造业正在加速转型升级。一方面在数字化浪潮下加大对现代制造、智能制造等先进制造的投入力度，数字化、智能化水平也在全面提升。另一方面，行业也致力于吸引着人才流、资金流向产业汇聚。但总体来看，东北的信息化总体水平还比较低，高端技术人员人才依然存在较大缺口。

人才缺口：智能制造总监、运营总监、研发总监
人才来源：国内同行规模化企业及海外高级人才

热门职位薪酬及跳槽涨幅

东北

总裁	遗传/育种总监	总畜牧师
60-200万 30-50%	50-150万 30-50%	50-120万 20-40%
兽医总监	**工程总监**	**养殖场场长**
50-120万 20-40%	50-80万 20-40%	30-100万 30-50%
配方师	**屠宰总经理**	
30-80万 30-50%	50-100万 20-30%	

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021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

2020年东北的传统行业和相关岗位受疫情、贸易战等冲击，人才需求大幅下滑，但因此推动了技术类人才、高级管理类人才需求暴涨，尤其是遗传/育种、研发、数字化等人才市场走俏，跳槽薪资增幅可达到30%以上。一些高级管理者也更倾向于寻求一些“高级合伙人”的角色而非单纯的职业经理人，股权激励也成为企业吸引高端候选人的重要筹码。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 大连

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
人力资源职能					
人力资源总监	HR Director	15+	450	600	1200
人力资源经理	HR Manager	10+	300	450	600
培训发展经理	T&D Manager	8+	300	400	500
薪酬福利经理	C&B Manager	8+	300	400	500
财务职能					
财务总监	Finance Director	15+	600	800	1500
财务经理	Finance Manager	10+	300	450	600
审计经理	Auditing Manager	8+	300	400	500
IT行业					
首席技术官	CTO	10+	600	1500	2000
市场总监	Marketing Director	10+	400	800	1500
大客户经理	Key Account Manager	6+	400	600	800
研发经理	R&D Manager	8+	400	800	1000
产品经理	Product Manager	5+	400	600	800
运营经理	Operation Director	6+	300	400	600
开发工程师	Development Engineer	5+	300	400	600
农/林/牧/渔行业					
总裁	Chairman	10+	600	1500	2000
兽医总监	Veterinary Director	10+	500	800	1200
设备总监	Equipment Director	10+	500	800	1200
养殖场场长	Farm Manager	5+	300	600	1000
销售总监	Sales Director	8+	400	600	1000
工程总监	Director of Engineering	8+	500	600	800
配方师	Formulator	8+	300	500	800
地产行业					
项目总经理	Project General Manager	8+	400	1000	1500
设计总经理	Design General Manager	10+	400	600	1200
工程总监	Director of Engineering	8+	400	600	1000
营销总监	Marketing Director	8+	400	600	1000
医药行业					
销售总监	Sales Director	12+	600	850	1000
大区销售经理	Regional Sales Manager	10+	420	650	800
地区销售经理	District Sales Manager	6+	350	400	600
区域推广经理	Regional Promotion Manager	6+	300	450	600
大客户经理	Key Account Manager	8+	300	450	600
政府事务经理	Government Affairs Manager	8+	300	450	600

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 大连

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
金融行业					
银行支行行长	Sub-Branch President	5+	500	600	1500
风控总监	Risk Control Director	8+	500	800	1000
投资总监	Investment Director	10+	500	700	1200
银行客户经理	Relationship Manager	5+	300	450	600
运营经理	Operation Manager	8+	400	550	650
石化行业					
总工程师	Chief Engineer	8+	600	800	1000
设备总监	Equipment Director	8+	400	600	800

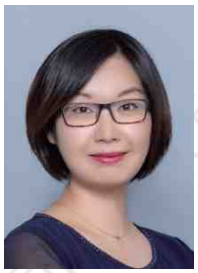
备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 长春

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
人力资源职能					
人力资源总监	HR Director	15+	400	550	1200
人力资源经理	HR Manager	10+	300	450	600
培训发展经理	T&D Manager	8+	300	400	600
薪酬福利经理	C&B Manager	8+	300	400	500
财务职能					
财务总监	Finance Director	15+	400	800	1500
财务经理	Finance Manager	10+	300	450	600
审计经理	Auditing Manager	8+	300	400	600
汽车行业					
工厂总经理	Plant GM	15+	700	900	1500
项目总监	Project Director	13+	500	800	1000
生产总监	Production Director	12+	500	800	1000
质量总监	Quality Director	12+	400	600	1000
供应链总监	Supply Chain Director	10+	500	700	1000
销售总监	Sales Director	10+	400	800	1000
运营总监	Operation Director	10+	400	800	1000
生产经理	Production Manager	8+	500	600	800
物流经理	Logistics Manager	8+	400	600	800
质量经理	Quality Manager	8+	300	400	600
农/林/牧/渔行业					
总裁	Chairman	10+	600	800	1500
兽医总监	Veterinary Director	10+	500	800	1200
设备总监	Equipment Director	10+	500	800	1200
销售总监	Sales Director	8+	400	600	1000
工程总监	Director of Engineering	8+	500	700	1000
养殖场场长	Farm Manager	5+	300	600	1000
配方师	Formulator	8+	300	500	800
应用化学经理	Applied Chemistry Manager	8+	300	400	500
生物刺激素	Bioestrogen	5+	200	300	400
IT行业					
首席技术官	CTO	15+	600	1000	1500
市场总监	Marketing Director	12+	400	800	1000
研发经理	R&D Manager	8+	300	600	1000
开发工程师	Development Engineer	5+	300	600	1000
产品经理	Product Manager	5+	300	600	1000
大客户经理	Key Account Manager	6+	300	400	600
运营经理	Operation Director	6+	300	500	800
金融行业					
银行支行行长	Sub-Branch President	5+	500	1000	2000
投资总监	Investment Director	10+	500	800	1500
风控总监	Risk Control Director	8+	500	800	1000
运营经理	Risk Control Director	8+	400	550	650
银行客户经理	Relationship 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



科锐国际新疆区域业务总经理
刘萌萌 女士

西北-乌鲁木齐

区域趋势

随着国家《关于新时代推进西部大开发形成新格局的指导意见》的出台、第三次中央新疆工作座谈会的召开，从战略和全局高度为新疆在新时代开启新征程指明了方向。十四五期间，新疆经济社会发展的主要目标为：加快丝绸之路经济带核心区建设，把新疆自身的区域性开放战略纳入国家向西开放的总体布局中，突出抓好“一港”“两区”“五大中心”“口岸经济带”建设，努力打造我国内陆开放和沿边开放高地。在产业布局中，把科技创新作为发展的战略支撑，做优做强十大产业，不断提高经济质量效益和核心竞争力，加快构建现代产业体系。

作为新疆维吾尔自治区的首府，全疆最大的商贸服务业和工业制造业中心，乌鲁木齐市现已成为中国向西开放的陆路桥头堡和对外经济文化交流的重要门户。2020年虽受到疫情影响，乌鲁木齐1-11月工业经济仍然保持持续增长态势，368家规模以上工业实现增加值595.25亿元，同比增长7.9%；战略性新兴产业实现增加值79.94亿元、增长22.5%；高新技术产业实现增加值73.60亿元、增长17.3%。“十四五”时期，乌鲁木齐将以先进产业赋能高质量发展，延伸产业链条，激活经济发展新动能。

重点行业人才需求

先进装备制造

随着乌鲁木齐市加快推进装备制造业转型升级，引导企业聚焦智能制造、个性化定制、绿色制造，提高市场竞争力，全市目前已经形成了以汽车制造、风电装备、智能终端、轨道交通装备、工程农业机械为主的先进制造业体系。截至2020年，已明确开展智能制造并具一定规模的企业达40多家。拥有丰富经验的数字化工厂人才、专业工程师，以及安全管理类人才成为热需。

人才缺口：数字化工厂、数控操作、工程师、设计师、安全管理类专业技术人才
人才来源：国内一、二线城市、本地龙头企业、校园招聘、职业技术学院校企联合培养

新一代信息技术

近年来，乌鲁木齐市新一代信息技术产业发展势头迅猛：天山云计算产业基地、新疆软件园开园运行，华为“软件开发云”“城市云”加快布局，助推工业经济和信息化深度融合发展。数据显示：2019年乌鲁木齐市规模以上软件和信息技术服务业企业56家，实现营业收入729768.7万元。以软件和信息技术服务业企业为主的乌鲁木齐市信息产业的发展，有力推进了新疆构建丝绸之路经济带核心区信息通道建设。2020年，随着国家大力推进新基建，新疆积极打造“5G+工业互联网”创新引领工程，推动23家国家级园区开展“5G+智慧园区”试点示范建设，53家企业开展“5G+工业互联网”试点示范工厂建设，带动产业投资规模数十亿元。大数据、人工智能、信息化专家、工程师人才紧缺，特别是既具备大数据技术能力又熟悉行业需求的复合型人才抢手。

人才缺口：大数据研发工程师、信息化专家、产品经理、应用研发工程师
人才来源：本地培养高潜、院校校园招聘、内地城市回流或总部外派

文化旅游

十三五期间，新疆将旅游业作为战略支柱产业和经济高质量发展的重要引擎，呈现快速增长态势。2016年到2019年，新疆游客接待量从6000万人次增长到2.1亿人次，平均增速为36.76%，旅游收入从1022亿元增长到3633亿元。十四五期间，新疆将抓住国内消费转型升级、建设丝绸之路经济带核心区的机遇，加大对新疆旅游基础设施建设的投入力度，进一步打造“新疆是个好地方”文旅融合品牌，培育壮大文化旅游产业，加快建设数字文旅服务体系。由此激发对于旅游定制、导游、导演摄影、新媒体运营、酒店管理类人才的热需。

人才缺口：旅游定制师、导演、旅游平台运营、新媒体运营、酒店管理
人才来源：旅游管理专业院校培养、内地城市回流

生物医药

近年来，新疆依托资源优势和产业发展基础，新疆医药企业产学研结合，加快科技创新，不断完善产业链，持续推动新疆特色生物医药产业高质量发展。特别是将特色民族医药作为生物医药产业的重要组成部分加以打造，在政策、资金等方面给予重点支持。生物医药领域的高新技术企业已达117家，在生物农业、生物医药、生物制造、生物环保等领域拥有一批自治区级工程技术研究中心，拥有天康等国家级技术中心（重点实验室）3个，国家和地方联合重点实验室1个。其中，乌鲁木齐高新区（新市区）拥有120家各类生物医药与大健康产业企业，2019年产业总体规模达330亿元。

人才缺口：分析课题负责人、药品研发项目负责人、医药代表、中医理疗师
人才来源：知名药业公司、院校产学研合作、内地及本地有医学专业的院校校招

科锐国际版权所有

热门职位薪酬及跳槽涨幅

先进装备制造	数字化总监 50-100万 15-30%	变压器研发工程师 30-50万 10-20%	高级数控车工 10-20万 15-30%
	安全总监 10-20万 15-30%		
新一代信息技术	信息化专家 20- 30万 20-30%	5G高新研究院主任 20-30万 20-30%	大数据研发工程师 10-20万 20-30%
	产品经理 10-20万 15-20%		
文化旅游	酒店总经理 20- 30万 15-20%	旅游定制师 10-20万 15-30%	影视创意总监 10-20万 15-30%
	平台运营经理 10-20万 15-30%		
生物医药	药品研发项目负责人 20-30万 20-30%	分析课题负责人 10-20万 15-30%	制剂课题负责人 10-20万 15-30%
	医药代表 10-20万 15-30%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2021年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

科锐国际版权所有

薪酬趋势

2020-2021年，受新冠疫情影响，乌鲁木齐市企业人才需求在2020年受到一定冲击，但从中长期来看，重点产业重点岗位人才需求不减。特别是随着2021年“十四五”开局之年到来，转型升级、高质量发展在各行各业加速落地，高技能人才，以及大数据、电子商务、高端制造业、产业互联及数字化转型、人工智能高层次人才成为重点人才需求方向。

对于高技能人才，加大校企合作定向培育力度。对于稀缺人才，企业加大薪酬与综合福利吸引力度，在部分岗位采用“专家顾问”的灵活方式，突破地理及空间限制。头部企业甚至会选择在内地城市设立研发中心，降低人才获取难度。

从紧缺人才薪酬涨幅来看，数字化、信息化人才跳槽薪酬平均涨幅在20-30%；运营与营销类人才平均跳槽薪酬涨幅超过15%。

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 通用职能

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
人力资源总监	HR Director	10+	150	200	250
人力资源经理	HR Manager	5-10	100	150	200
财务总监	Finance Director	10+	150	250	350
财税顾问	Tax Planning Consultant	5	100	150	200
高级法务经理	Senior Legal Manager	5-10	100	150	200
市场营销经理	Marketing Manager	5-10	100	150	200
项目经理	Project Manager	5-10	200	250	300
投资管理经理	Investment Manager	3-5	100	150	200

职位薪酬信息 — 先进装备制造

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
数字化总监	Digital Director	10-15	500	800	1000
智能化产业负责人	Head of Intelligent Industry	10-15	500	800	1000
自动化工程师	Automation Engineer	10-15	200	300	400
安全总监	Security Director	5-10	100	150	200
高级数控车工	Advanced CNC Lathe Operator	3-5	100	150	200
电气工程师	Electric Engineer	3	70	80	100
国网销售经理	State Grid Sales Manager	10-15	300	400	500
双语销售经理	Bilingual Sales Manager	3-5	100	150	200

职位薪酬信息 — 新一代信息技术

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
5G高新研究院主任	Director of 5G High-Tech Research Institute	5-10	200	250	300
信息化专家	IT Expert	10-15	200	250	300
产品经理	Product Manger	3-5	100	150	200
行业项目经理	Industry Project Manager	3-5	100	150	200
大数据研发工程师	Big Data R&D Engineer	3-5	100	150	200
人工智能工程师	AI Engineer	3-5	100	150	200
应用研发工程师	Application R&D Engineer	3-5	100	150	200
销售经理	Sales Manager	5-10	100	150	200
高级程序员	Senior Programmer	5-10	100	150	200
研发工程师	R&D Engineer	3-5	80	100	120

科锐国际版权所有

职位薪酬信息 — 文化旅游

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
旅游定制师	Trip Planning	3-5	100	150	200
导演	Director	3-5	100	150	200
影视创意总监	Creative Director	3-5	100	150	200
新媒体运营	New Media Specialist	3	60	80	100
平台运营经理	Platform Operation Manager	3-5	100	150	200
品牌策划师	Brand Planner	3-5	100	150	200
酒店总经理	Hotel GM	10-15	200	250	300

职位薪酬信息 — 生物医药

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
药品研发项目负责人	Drug R&D Project Leader	10-15	200	250	300
医药代表	Medical Representative	3	100	150	200
医学专员	Medical Advisor	3-5	100	150	200
中药炮制工	Chinese Medicine Processing Technician	3-5	100	150	200
OTC总监	OTC Director	3-5	100	150	200
制剂课题负责人	Preparation Project Leader	5-10	100	150	200
中医理疗师	TCM Physiotherapist	5-10	100	150	200

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

科锐国际版权所有

海外

科锐国际海外事业部总经理
李捷 女士

总体趋势

伴随“一带一路”倡议的提出，中资企业掀起了一股出海浪潮，积极进军全球市场。历经几年时间的积累，一批拥有先进技术、实力雄厚的中资企业逐渐在海外当地市场站稳脚跟。而2020年新冠肺炎的爆发，使全球主要经济体陷入了衰退，世界的政经形势也发生了重大变化。此外，民族主义抬头、中美贸易摩擦等因素，使国际贸易环境充满了不确定性。但2020年底签订的区域全面经济伙伴关系协定（RCEP）以及中欧投资协议，则在一定程度上为中国企业跨地区发展创造了良好的环境。中资企业在走向海外的过程中，享受到了当地针对外商投资的优惠政策以及丰富的劳动力资源，但也面对一些当地的政策法规、文化差异、员工管理、运营成本控制等一系列挑战。如何搭建本地人才团队，实现本地化运营，是摆在出海中企面前的重要课题。

在出海的诸多热门领域中，医疗大健康板块引人注目。得益于全球经济的发展，人们的收入水平普遍提高，平均寿命延长，对于医疗健康的需求增多。此外，各国政府日益重视医疗卫生水平，不断加大投入，这点在新冠肺炎疫情的影响下越发突出。在过去一年，医药市场吸引的投资呈现大幅增长，给行业发展带来机遇。但由于外部大环境的不稳定及政策变化等因素，该领域中资企业在出海过程中仍面临一定挑战。此外，高科技产业也位列出海热点领域。通过把中国先进的技术带出去，中资企业获取海外不同国家市场，由此产生了众多优秀的产品和服务，在国际舞台上影响力不断增强。

大健康

受疫情刺激，全球的大健康产业对于资本形成了强大的吸引力，医疗市场步入了发展快车道，由此带动生物技术与制药、医疗服务、医疗器械等细分赛道的快速发展。其中，由于越来越多的原研药专利将要到期，为了避免来自仿制药的市场挤压，新药研发得到了专利药企的重视和投资者的青睐，迎来全新的发展机遇。为了降低研发成本，缩短研发周期，药企倾向将部分研发业务外包给CRO（医药研发外包）企业。逐年上升的药品研发需求和不断发展的新兴技术，推动了CRO行业的快速发展。在过去一年，受疫情影响研发药企大都暂停了计划中的或正在进行中的临床试验，并缩减了研发支出，这无疑对CRO的业务发展带来了影响，而北美和欧洲由于疫情严重受到的影响尤其大。但是长期的市场需求、新兴技术的运用以及不断改善的监管环境等将使行业发展重新步入正轨。

从服务类型看，CRO主要分为药物发现、临床前、临床、商业化生产等不同环节。其中，临床CRO占据CRO领域的主要市场份额，这主要因为人口老龄化和慢性病患者的增加刺激了对于新型药物研发的需求。从地理区域来看，全球CRO市场主要分为北美、欧洲、亚太、拉美以及中东&非洲五大区域。其中，北美和欧洲一如既往处于主导地位，而亚太地区则成为CRO市场增长最快的地区。此外，伴随技术的进步，数字化将在临床试验中扮演愈来愈重要的角色。对于CRO企业来说，如何找到技术领域伙伴建立合作来补充其在技术上的短板，并逐渐建立起以数字化为引领、以病人为中心的临床试验模式日益重要。

科锐国际版权所有

CRO企业的快速发展离不开人才的支撑。从人才的区域分布来看，超过一半的中高端行业专业人才分布在欧美发达国家市场，亚洲市场次之。CRO企业招聘的人才主要分布在专业技术、商务类和部分职能岗位。其中，技术类热需人才涵盖CRA、数据管理、临床运营、临床监查、项目管理、安全操作等岗位，商务类人才主要以销售和市场营销为主，而职能类则主要包括了IT、HR、物流、财务、培训发展等岗位。

重点市场人才需求

亚太

相较于欧美等发达国家市场，亚太地区CRO行业起步晚，但发展速度快，与世界第一梯队的差距不断缩小。亚太地区临床试验的操作进程快，成本低，加上政策支持、医药市场不断成长等因素，逐渐吸引了来自发达国家市场的CRO需求。此外，亚太人口基数大，种族类型多样，城市人口不断增加，也有利于临床试验受试者的招募。据Frost&Sullivan数据，亚太地区CRO市场规模预计在2021年达123亿美元，占据全球市场近1/5的份额，年复合增长率高达20%。就人才分布而言，亚太地区CRO相关的人才储备数量仅次于欧美发达国家，其中有超过一半的人才集中在印度市场。而中国作为世界上仅次于美国的第二大医药市场，国内医药CRO公司享受了低成本的优质人才、巨大的市场潜力等红利，不断发展壮大。为了寻求长远发展，中资CRO巨头积极进军海外业务。为了支持业务在全球市场的快速扩张，其对于临床CRA人才、销售岗位、市场营销专家等人才需求较为旺盛。

人才缺口：CRA、项目经理、全球项目经理（GPM）等
人才来源：外资CRO公司

北美

得益于其在医药领域的高标准，生物仿制药以及生物制剂市场的快速增长，北美在CRO市场始终保持着世界领先地位。全球CRO市场的主要企业如LabCorp、IQVIA、Syneos、Parexel、PRA Health Science、PPD、ICON等均起源于美国，其中前五大巨头更是占据了全球CRO市场约1/3的份额。作为业内头部玩家，这些大型CRO企业采取收购、合资等多种策略，以此整合资源，在区域市场保持竞争力。目前北美地区生物技术与制药领域发展火热，新药研发临床试验项目不断增加，数量位居世界首位。但在过去一年，由于新冠肺炎感染病例的大幅增长，北美地区和COVID-19相关的临床试验有所增加，而大量非COVID-19相关的临床试验被推迟，这对CRO市场的整体发展造成一定影响。作为CRO的成熟市场，北美聚集了一批中高端行业专家，人才储备量丰富。但是由于人才薪资水平涨幅水平落后于人才经验价值的积累、在家工作跳槽障碍减少、以及人才对于工作-生活平衡的追求等因素，北美CRO行业面临着人才流动大的难题。此外，临床试验受试者的招募和留存困难、流程过长、成本过高等问题也困扰着不少当地CRO企业。

人才缺口：Sr. CRA、项目经理、全球项目经理（GPM）、BD总监等
人才来源：竞争公司

科锐国际版权所有

欧洲

在药物研发领域，欧洲一直拥有着悠久的历史积累。与北美市场相似，欧洲的生物科技与制药行业相对成熟。报告显示，欧洲的CRO服务规模在2027年有望达260亿美元，在未来几年的年复合增长率超过8%。对于创新药&医疗器械需求的增多、慢性病患病率上升、临床试验投资的增加等推动了当地CRO行业的发展。目前，欧洲开展的临床试验项目总数仅次于北美，位居全球第二位。尤其在东欧和南欧地区，病患数量相对较多，有助于受试者招募，从而为临床试验创造了有利环境。此外，数字化的发展也推动了临床试验模式的改革。但欧洲CRO市场的进一步增长也面临着一些挑战，如有关药物批准的监管审查较为严格等。此外，由于新冠肺炎疫情的肆虐，众多在欧的CRO企业表示其计划中或正在进行中的临床试验均受到了不同程度的影响，从而打乱了欧洲整体的CRO市场发展节奏。从地域上看，英国、法国、瑞士等国家首当其冲；从研究领域而言，肿瘤相关的研究受到较大影响。

人才缺口：Sr. CRA、项目经理、全球项目经理（GPM）、BD总监等
人才来源：竞争公司

科锐国际版权所有

热门职位薪酬及跳槽涨幅

亚太				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
销售经理	Sales Manager	5-15	$46,000-95,000	10-15%
销售总监	Sales Director	15-25	$75,000-230,000	10-15%
临床CRA	Clinical CRA	5-10	$30,000-65,000	10-15%
GPM	GPM	10-25	$50,000-110,000	10-15%
市场经理	Marketing Mgr.	10+	$50,000-100,000	10-15%
产品经理	Product Manager	3-5	$40,000-60,000	10-15%

年薪范围*：以美元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定奖金

北美				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
国家经理	Country Manager	10+	$44,000-121,000	10-15%
销售经理	Sales Manager	8+	$70,000-156,000	10-15%
销售总监	Sales Director	10+	$86,000-191,000	10-15%
临床CRA	Clinical CRA	5+	$50,000-94,000	10-15%
GPM	GPM	10+	$46,000-107,000	10-15%
市场经理	Marketing Mgr.	10+	$98,000-105,000	10-15%
政府事务总监	Director of Government Affairs	8+	$54,000-119,000	10-15%

年薪范围*：以美元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定奖金

欧洲				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
销售经理	Sales Manager	15	€100,000-120,000	20-25%
销售总监	Sales Director	10-20	€55,000-110,000	10-15%
临床CRA	Clinical CRA	10-20	€30,000-75,000	10-15%
GPM	GPM	15+	€55,000-80,000	10-15%
市场经理	Marketing Manager	10+	€55,000-80,000	10-15%

年薪范围*：以欧元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定奖金

科锐国际版权所有

高科技

2020年疫情的爆发，使国际经济环境变得严峻复杂。由于疫情尚未得到完全控制，经济发展前景仍然不明朗。但面对经济局势的复杂和不确定，全球高科技领域却出现了逆势上扬。物联网、人工智能、云计算、大数据、5G、区块链等新一代数字技术迅猛发展，促使全球企业积极拥抱新技术，纷纷加快数字化转型的步伐。在疫情的催化下，电子商务、在线教育、远程医疗、远程办公等新业态迎来了快速增长的风口。在传统产业数字化转型的进程中，数字技术对于经济增长的拉动作用愈加明显，数字经济成为支撑经济发展的重要力量。

从地理区域上看，欧美等发达国家市场的信息通信、软件业等高科技领域基础设施完备，实力雄厚，电子商务、高端制造业等起步较早，数字经济规模大、占比高、增速相对缓慢。相形之下，亚太发展中市场数字经济发展水平偏低，数字经济规模小，但受到中、印等新兴经济体带动数字经济增长速度快。不管在发达市场还是发展中市场，越来越多的企业认识到数字化转型势在必行，但当下仍面临诸多制约，包括当地市场掌握相关技能的人才短缺、专家人才吸引难度大、管理层缺乏相关技能、以及人才任免不够灵活等。此外，在疫情和全球经济衰退等不稳定因素的影响下，就业压力加大，全球的人才流动受到了一定限制，这也为数字经济等高科技领域的发展带来了一定挑战。

重点市场人才需求

亚太

因新冠肺炎疫情而实施的居家令，对当地经济造成了一定冲击，但同时也推动了亚太地区互联网经济规模的快速增长。尤其在东南亚地区，互联网经济迎来了长足发展，整体规模有望在2025年超越美国达到3000亿美元。投资者对于当地市场发展前景持审慎乐观态度，金融科技、教育科技和医疗科技等新兴领域的投资呈增长态势。当下，东南亚市场高科技领域的竞争处于良性状态，较为开放的生态体系有益于创造更多商机。其中，越南和印尼的数字经济保持两位数的增速，新加坡作为多家国际电商独角兽的区域总部，担当了东南亚电商增长中心。快速发展的“产业互联网”经济，使亚太及东南亚地区对于云计算、人工智能、大数据、5G、电子商务等高端技术人才需求上升，但掌握相关技能的高科技人才在市场上较为短缺，因此对于当地人才进行数字化技能培训和提升非常重要，而这也有助于人才在严峻的就业环境中获得工作机会。

人才缺口：有跨文化沟通能力的技术、产品运营和市场营销人才
人才来源：在全球范围内加大人才吸引力度

北美

宏观利好政策、需求推动以及技术发展突破使全球人工智能驶上快车道。全球人工智能市场规模预计将超千亿美元，人工智能相关人才约50万人。作为聚集了一批诸如谷歌、脸书、苹果、微软等全世界最大的高科技互联网公司的发达国家，美国的人工智能相关人才储备占据全球的三分之一。专业人才储备、稳定资本投入、行业合作和成熟的基础设施，持续推动北美地区的高科技领域发展。目前尽管面临着经济下行的整体趋势，企业仍计划增加对于新兴技术的投入，计算机视

科锐国际版权所有

觉、自然语言处理、语音识别等成为当前热门的人工智能应用技术。在人才获取方面，企业日益重视人才的学习创新能力、解决问题能力、领导能力等软性技能，同时也关注人才在技术应用、分析评估等方面的硬性技能。总体而言，当地企业对于互联网技术研发、产品运营、机器学习、数据专家、信息安全、金融科技、市场开发（BD）等相关人才的需求大幅度上升。

人才缺口：互联网技术研发、产品运营、加密货币、机器学习、数字银行、数据科学家、信息安全专家等
人才来源：与大学或研究机构共同培养、竞争对手公司

欧洲

随着人工智能等新兴技术对于经济和社会的推动势能不断加大，近年来欧洲各国先后出台了多项政策，以加速人工智能等技术的发展。如欧盟在2019年公布“数字欧洲计划”来发展人工智能、数字技能等，从而提升欧盟在全球市场的竞争力。虽然，当前中美两国在开发利用AI等先进技术领域处于领先地位，但是欧洲依然具备诸多赶超优势：成熟的互联网基础设施、强大的产业链支撑、优质的高等教育、强大的研发实力等均为欧洲科技领域的长期发展奠定了基础。从地域来看，比利时、丹麦、荷兰、瑞典等欧洲北部地区由于高等教育发达、数字化基础设施先进、人才技术水平高等因素，在整个欧洲的人工智能领域处于领先地位。英国、德国、法国则是欧洲最大的科技中心。其中，英国作为世界第四大投资市场，聚集了众多国际科技巨头。相比之下，南欧地区由于资源相对有限，且面临着优秀人才流失的压力，在高科技领域的发展受到一定限制。整体而言，受疫情影响，欧洲的高科技领域在2021年的发展预计有所放缓。但是市场对于数据分析、AI/机器学习、数字化转型、自动化、信息安全等专业人才的需求依然较为旺盛。

人才缺口：数字化产品的研发和运营、机器学习、数据科学家、信息安全专家等
人才来源：与大学或研究机构共同培养、竞争对手挖角

科锐国际版权所有

热门职位薪酬及跳槽涨幅

亚太				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
软件开发	Software Development	5-10	$15,000-70,000	15-20%
数据中心项目经理	Data Center PM	5-10	$40,000-70,000	15-20%
数据中心工程师	Data Center Engineer	5-10	$30,000-50,000	15-20%
市场开发经理/总监	Business Development Manager/Director	10+	$50,000-140,000	15-30%
售前架构师	Presales Architect	5-10	$45,000-110,000	15-30%
BA	Business Analyst	5-10	$30,000-75,000	10-20%
项目经理	Project Manager	5-10	$50,000-75,000	10-20%
网络安全分析师/顾问	Cyber Security Analyst/ Consultant	5-10	$40,000-90,000	15-20%

年薪范围*：以美元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定奖金

北美				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
软件开发	Software Development	3-10	$50,000-105,000	10-15%
数据中心项目经理	Data Center PM	3-10	$50,000-110,000	10-15%
数据中心工程师	Data Center Engineer	3-10	$45,000-70,000	10-15%

年薪范围*：以美元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定奖金

欧洲				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
软件开发	Software Development	3+	€43,000-48,000	10%
数据中心项目经理	Data Center PM	3+	€49,000-60,000	10%
数据中心工程师	Data Center Engineer	3+	€46,000-54,000	10%

年薪范围*：以欧元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定奖金

薪酬趋势

2021年亚太地区的平均薪资涨幅为15-20%，北美和欧洲地区的平均薪资涨幅为5-10%，其中，临床CRA、销售经理/总监、市场营销专家等作为CRO领域的热需人才，跳槽涨幅一般为10-15%。此外，市场对于软件开发、数据专家、信息安全、产品运营等高科技领域热门人才的需求，使人才跳槽薪资涨幅可达10-20%甚至更高。

科锐国际版权所有

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，股票代码：300662

3,700+家	2,400+位	110+家	25年
长期服务客户	招聘顾问及技术人员	全球分支	成功运作

整体解决方案

平台	医药垂直招聘平台		零售垂直招聘平台	
SaaS	招聘云	人力云	薪税云	干部云
服务及解决方案	规划与咨询	人才招聘与配置	薪税服务	培训与发展
	HR管理咨询 招聘管理咨询 人才盘点与调研	招聘：中高端人才访寻、专场定制招聘、校园招聘 解决方案：招聘流程外包 灵活用工：岗位外包、业务流程外包、离岸外包、智库专家、兼职 转职服务：优化转职/心理援助	薪税咨询 薪酬外包 个税代理 社保人事代理	培训、测评 职涯优势管理
人力资源合作伙伴平台				

业内荣誉

上海证券报	“上市公司金质量·持续成长奖”
雷锋网	“最佳一体化人事管理云平台”
HRO Today Baker's Dozen	“招聘流程外包最佳服务商 ”
The RI Awards	“中国区最佳综合猎头服务商”
HROOT	“大中华区最佳灵活用工服务机构 ”
第一资源	“中国猎头排行榜 ”第一名
智享会	“人工智能技术应用10强 ”
证券时报	“中国创业板上市公司价值50强 ”
……	

Mainland China	中国大陆	+86 - 400 - 050 - 7798
HongKong	香港	+852 - 3589 - 6889
India	印度	+91 - 74066 - 88880
Singapore	新加坡	+65 - 6911 - 3409

www.careerintlinc.com

科锐国际研究中心

2021科锐国际版权所有