



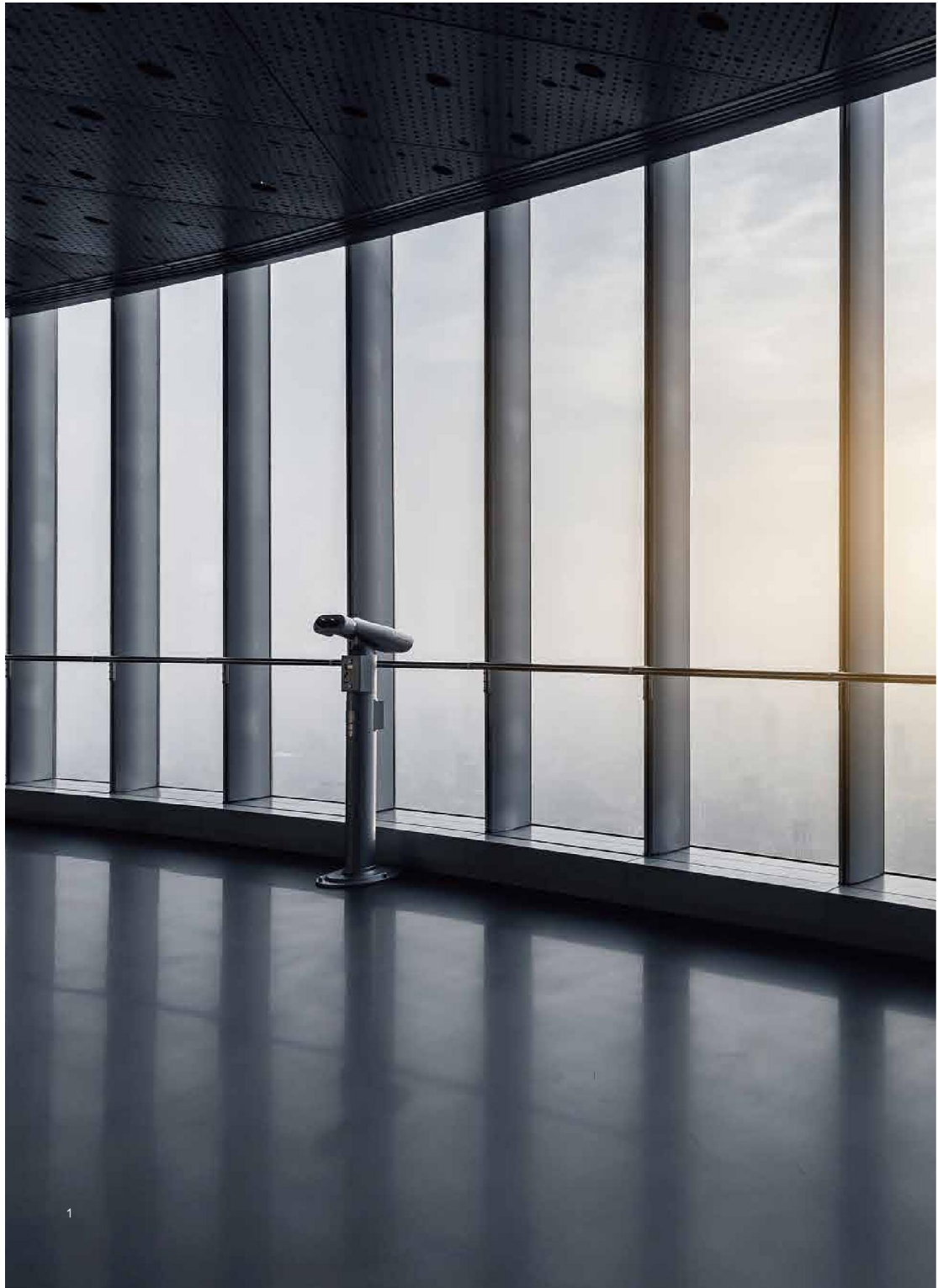
## TALENT TRENDS & SALARY GUIDE

### 人才市场洞察及薪酬指南

2020

目录	概览	3
	<b>中国</b>	
	医疗健康	7
	高科技	15
	泛娱乐	25
	金融	32
	地产	40
	消费品	44
	汽车	48
	电子制造	55
	能源	61
	化工	66
	航空航天	70
	新零售	74
	农业	78
	教育	83
	体育	88
	<b>职能</b>	
	人力资源	92
	法务与合规	96
	财务	99
	IT/DT	102
	供应链采购	106
	战略投资	109
	<b>区域</b>	
	长春	115
	天津	119
	西安	123
	青岛	128
	大连	133
	江浙	138
	武汉	147
	成渝	153
	乌鲁木齐	158
	香港	164
	<b>海外</b>	
	印度	168
	东南亚	173
	新加坡	178
	马来西亚	179
	泰国	180
	印度尼西亚	181
	越南	182
	英国	183
	关于调研	191
	关于科锐国际	191

观势·观薪·观心





## 概览

根据世界银行2020年1月最新一期《全球经济展望》报告指出，当前全球经济依然是下行风险占主导。今年新兴市场和发展中经济体增长有望复苏，全球经济整体上呈现“温和增长”态势。中国经济依然保持了中高速增长的发展势头，经济的风险依然存在，一季度的疫情可能对中国经济造成暂时性影响，但整体而言，2020年，中国经济发展的势头将依然良好，国内消费也将越来越成为推动经济发展的主要动力，并由此带来相关行业的机会。2019-2020年，整体人才市场趋势主要变化是：

### 经济发展步入“重质”新阶段 企业人才融合分化趋势明显

2019-2020，外部环境的复杂让企业分化、人才分化加速上演：医药集采，地产深度调整，金融监管升级，汽车销量继续下滑，新造车势力热度褪去...行业洗牌加剧，整合加速。整体人才需求来看，中低端岗位趋于饱和，核心关键岗位依然需求旺盛。贸易战的升级也使得本土民营企业更加重视创新和研发，对于高级管理人才、专业技术及研发人才的需求依然较大。

优化运营、降本增效成为企业战略转型的关键词，企业业务更为聚焦和专注，人才需求的方向也在发生变化，精准、效益、运营这些关键字相关的人才需求提升：互联网行业流量红利逐渐消失，如何实现用户增长，具备前瞻性、商业化变现运营思路的高端人才成为热门人才。在消费品、零售行业，消费者精准洞察相关人才需求提升。地产企业也更为注重精准布局，更加注重提升内部运营能力，减员增效。企业内部优化、项目管理、企业战略变革和业务转型的相关战略人才招聘需求也增长快速。整个人才市场也在回归理性，人才泡沫逐步挤出，高薪挖人的现象得到了抑制。而与之相对的是，企业对于人才的挑选和资格审查也更为严格，在一些过去的热门高薪行业，比如地产、金融、互联网等，平薪和降薪跳槽的现象并不稀奇。从候选人端来看，也会更为注重公司的稳定性、市场品牌，而非高薪，不倾向于选择去一些风险性较高的企业。

### 5G商用、技术加持，新的职业机会、人群机会显现

2019-2020，5G商用进程加速，科创板正式开板，区块链更被进一步上升为国家战略，在政策助力、技术推动下，传统产业转型升级、新的产业机会以及新的利润增长点出现。云计算、数字化转型、人工智能相关岗位依然需求旺盛，且成为各个行业争夺的热点人才。5G的兴起也带来新一轮产业链转型升级的机会，相关AIoT、芯片人才缺口较大，尤其是AIoT复合型人才，芯片设计、计算架构、第三代半导体材料人才需求快速上升。90后、95后成为新的消费主力，各种新技术、新产品的涌现，企业对于人才的招聘在各个层级，也越来越有年轻化的趋势。

中国市场越来越开放，得益于中国未来巨大的市场潜力和更加开放的市场体系，越来越多的民企、国企、央企将更多的参与进来，民营企业营商环境变好，发展迅猛，而外资企业多年积累的经验在中国快速变化的市场环境下开始展现更多不适应性，裁员、优化现象在诸多行业时有发生，新的市场格局在逐步形成。民营企业集团对于企业专业化管理诉求的不断提升，使得人才向民企的流动依然在加速。国有企业、央企、政府也在变得越来越市场化，正在开拓更多招聘渠道，寻求和专业的第三方人力资源机构合作。中国对人才的需求也越来越高，不惜在全世界范围内获取专业人才，比如高科技行业、汽车行业，零售的设计、创意类岗位。

### 区域经济一体化 市场下沉创新创业加速区域人才发展

2019-2020各地人才政策持续落地，区域人才回流依然在加剧。在政策利好、区域产业环境优化的推动下，本地人才的流动也在大大加快，企业对于专业技术性人才的需求以及“争夺”益发明显。经济发展的新动能加速崛起，政府工作报告指明了京津冀、长三角、粤港澳三大区域发展方向。二线城市对于创新创业企业的培育和支持，企业对于核心复合型人才的需求尤为迫切。市场下沉，互联网企业更多往强二线城市布局第二总部，人工智能算法类岗位、产品技术岗位、信息技术研发人员、互联网研发人员需求继续爆棚。互联网+类运营及市场类岗位需求也在加大。制造业转型升级成为推动区域经济高质量发展的关键，受中美贸易战影响，不少民营企业加速全球布局，比如在东南亚市场，市场营销类人才、海外人力资源和财务岗位需求增加。英文流利、有外资或海外留学工作背景，同时具备有企业工作经验，多元化背景的候选人很受这类区域民营企业欢迎。

### 2019-2020不同行业及区域薪酬涨幅特点

1) 5G进入商用化阶段，5G与AIoT的交汇扩大了AIoT的市场。高科技行业依旧占领薪酬上涨高地，AIoT，尤其是AIoT复合型人才、芯片、数字化转型、大数据相关人才依然是市场热门，薪酬均有较大增幅。泛娱乐行业依然火热，文学产品及运营方向职位薪酬上涨最快，跳槽涨幅可达到30%-50%。医药整体平稳，随着大量新药进入临床试验阶段，临床试验项目的医学负责人（CMO/医学总监）和项目运营人才（临床运营总监）的争抢达到了白热化。教育整体依然呈现向上趋势，其中学前教育、素质教育、民办高等教育对于运营类、高级管理类职位的涨幅比较明显；K12领域的教学、教研类人才涨幅也日趋明显。受宏观环境融资收紧影响，银行人才流向地产等实业公司从事融资业务，薪酬涨幅较为明显。江浙地区经济平稳，经济增速高于全国平均水平，随着科技创新的不断提高和消费能力的不断攀升，对高科技、消费品、医疗健康领域的相关岗位需求较多，薪酬涨幅可达50%。随着5G、大数据等新兴领域的不断涌现，成渝地区、武汉和天津等地对互联网人才需求增加，跳槽涨幅可达到30%，但资本仍比较谨慎，对互联网行业的投资回归理性。

2) 消费品整体薪酬涨幅平稳，美妆、电商人才薪酬上涨较快。受经济环境影响，能源、化工、航空航天、农业整体平稳，没有明显上升趋势。新零售热度逐渐退潮，传统电商、传统销售管理维持平稳甚至降薪跳槽的情况也不少见。但某些岗位比如时尚创意类、时尚设计类、商品管理类职位跳槽薪酬上涨依然可达30%左右或以上。

3) 过去的薪酬大热行业涨幅开始回归理性，部分行业平薪降薪跳槽现象并不稀奇：受宏观环境影响，金融整体涨幅较低，部分领域奖金受市场影响，有一定下降。战略投资岗位等跳槽降薪平居多。地产行业薪酬增长放缓，年终奖相对整体薪酬的配比在下降，影响整体薪酬水平。由于候选人对于平台稳定的考虑，国资背景企业受到欢迎，金融、地产领域人才从外资、民营流入国资背景，薪酬略有下降。汽车行业呈现稳中有降的趋势，整体市场需求在下降。

行业领域主要人才缺口及热门岗位

行业	细分领域	人才缺口
 医疗健康	医药	肿瘤免疫学家、首席医学官、临床运营总监、临床项目经理、注册经理、生物统计师、市场准入、市场营销、政府事务
	器械	临床项目经理、IVD研发总监/经理、高值耗材研发总监/经理、项目转移经理
	医疗大数据	医学经理、临床项目经理、临床数统经理、真实世界研究人才、产品经理、售前顾问、深度学习研究员、营销总监
 高科技	AIoT	AIoT架构师、边缘计算专家、异构计算
	数字化转型	运营管理、信息技术、数据科学、云计算
	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
	芯片	5-7年的IC设计和验证人才、以及拥有计算、AI等技能的IC复合型人才
 泛娱乐	大数据	数据平台研发、数据应用开发和数据产品经理
	电影&剧集	影视制作及宣发高端
	综艺	丰富制作经验的大型项目负责人、综艺节目研发
	互联网内容	短视频运营/内容运营负责人、MCN运营、艺人经纪及垂类运营负责人
	现场演艺	剧院专业的运营团队，优质演艺项目的IP引进，演艺节目开发、制作人才
	文旅	文旅行业综合运营管理、策划、优质内容开发及制作的复合型专业人才
	院线	院线专业的运营团队、衍生品团队、院线选址团队
	IP	IP商业化、IP运营、IP采购
 金融	音乐	音乐版权、音乐制作人、演艺经营
	商业化	用户增长、数据分析、商业化产品、直播营收、KOL引流等方向的优秀人才
	投资	以金融科技人才为代表的复合型人才和高级专业技术人才、金融监管人才
	融资	券商承销业务、房地产企业融资部门高管
 地产	风控合规	风控部总经理/副总经理、风险管理、合规岗
	金融科技	风险管理人才（风险策略、风险模型、数据分析、反欺诈策略、催收策略、风控系统产品等）
	传统地产	项目总、运营岗、营销岗
	商业地产	招商岗、商业项目总
	地产金融	融资岗、审计岗
	地产建筑	景观岗、产品设计岗



行业领域主要人才缺口及热门岗位

行业	细分领域	人才缺口
 汽车	整车及配件	汽车零部件方向岗位、算法相关、软件架构师
	智能驾驶&车联网	智能座舱、算法、车联网架构师、数字化转型、智能交通解决方案相关岗位
	新能源汽车	新能源研发总工、智能交通产品总监、品牌总监、大客户总监、战略拓展副总裁
	国际化人才	海外华人、海外华人高管岗位、海外研发专家
消费品	消费品	数字营销、产品开发、电商相关岗位
电子制造	芯片半导体	IC工艺研发、新材料方面的研发人员
	智能终端	市场战略和营销洞察、零售负责人、展陈设计师
能源	能源	海上风电项目开发、专责、海上风电高精尖领域研究人员、能源互联技术专家、智能化专家、产品专家
化工	化工	化工工程、石油工程、化工战略研发、聚合物（聚氨酯、膜）研发、化工新材料高端制造与生产
航空航天	航空航天	飞行员、核心研发人员（航空航天材料、软件研发、先进机载设备）
新零售	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）
农业	动物科学	基因工程与生物制药研发科学家、技术开发总监、兽医总监、养殖场长、营销总监、市场总监
	作物科学	生物技术与基因编译科学家、制剂开发总监、产品安全与环境风险管理专家
 教育	幼儿托育	专业师资、保育人员、高级运营管理人员
	学前教育	学前教育专业师资、高级运营管理
	K12素质教育	资深教学、教研人员、高级运营管理
	职业教育	高级管理人员、投融资人才
	教育+新技术	运营管理人才、教学教研人才
体育	体育	体育综艺、体育营销、商业化人才、体育科研方向人才
战略投资	战略投资	首席战略官 & 战略总监、项目管理办公室/PMO、企业规划、商业分析、投资总监&投资经理、投资者关系
人力资源	人力资源	SSC负责人、HRIT流程管理、人才引进专家、绩效管理专家
法务与合规	法务与合规	知识产权律师、合规法务、涉外律师
财务	财务	A股/港股/美股IPO全流程财务总监/CFO/董秘、融资总监、财务经营分析总监
IT/DT	IT/DT	云计算专家、大数据专家、安全专家、算法专家、架构师
供应链采购	供应链/物流公司	供应链总监、物流总监、供应链优化专家
	采购	采购总监、采购流程优化、IT/Logistics/Marketing等间接采购



## 医疗健康

### 行业趋势

大健康市场依然保持蓬勃发展，预计2020年我国大健康产业规模将突破10万亿元。政策的驱动，人口老龄化的加快，居民生活水平的不断提高，都给产业带来了发展机会与前景。

### 医药

经济发展、老龄化、科技创新仍在推动医药行业整体快速增长，但增长方式有所改变。既往靠增加产品、增加销售队伍的模式已经遇到瓶颈。在集中采购的情况下仿制药的利润明显下降，使得企业纷纷把重点转向创新。在国家鼓励创新的政策影响下，资本市场驱动特别是科创板对于新兴企业的鼓舞，使得更多中小型创新型企业大力发展，也吸引了更多市场上的人才与资源。中国的本土药企更是意识到创新是第一生产力，从原先的“仿药”到如今的“自主创新”，战略转变下也纷纷开始组建自己的研发团队。

从人才需求来看，外部环境的变化带来销售模式的调整，但这并不意味着企业停止了对于营销人员的招聘。企业对于特药、创新药物的销售人员持续保持需求。这些需求不仅来自外资企业和传统国内药企，也来自今年新产品陆续上市的创业公司。具体来看，国内初创公司对于总监级别以上的人才需求比较大，尤其是在抗体以及基因治疗领域。抗体PD-1，PD-L1 疗法在肿瘤免疫中的巨大成功，使得更多的公司投入越来越多的资金进入到生物药的整个行业，尤其是新型抗体、双抗和多抗。同时，小分子药回暖，小分子的人才也有大量需求。

**临床研发：**CDE改革推进药品审评审批速度不断加快；创新药物大发展时代来临，资本倾向于新药投资，国内庞大的内需影响；加之中国人口众多，病例丰富，使得临床人才的需求活跃。上市前医学，PM和CRA，生物统计师，药物安全等人才需求依然十分庞大，尤其肿瘤和免疫领域，呈现出“供不应求”的现象，有经验的职业经理人依然是各家药厂、CRO争抢的对象。临床人才的流向和需求主要有以下几种，成熟型跨国药企自带光环效应，内部人员较为稳定；成长型创新药企，管理层一般来自外企工作多年的职业经理人，这类企业出于对人选文化适应、SOP规范度等方面的考虑，倾向于挖掘有外资背景的人选；传统内资药厂，多从原料药的生产或代理品牌等渠道积累资本，布局自身研发业务从而产生临床需求，这一类企业也致力于引进外企的资深候选人，提升自身临床业务的规范性，同时也会大量引进内资背景比较丰富的中层管理者，人员需求更加灵活。

**医药集采：**新一轮由国家医保局主导的药品带量采购扩面正式开标，这次药品的带量采购，或进一步推动一票制的发展。“多家中标”新规、正式联盟采购的落地，标志着中国医药行业进入新常态，行业格局将会发生根本性变化。

新格局下已中标企业一方面迅速降低生产成本，加大创新药开发及引进力度。另一方面加快了兼并与并购的步伐；未中标企业不仅通过深入下沉市场布局、紧盯CHC及OTC市场、处方药零售化对产品结构进行调整，同时结合互联网+模式，寻找多渠道营销模式提升竞争力。在国家强政策背景下，价格竞争倒逼国内药企加速提高自身核心竞争力，企业也从营销驱动转为研发驱动。



科锐国际高级业务总监  
周雯静 女士

**辅助用药：**辅助用药占医保较大金额份额的年代将要过去。2019年7月《第一批国家重点监控合理用药药品目录（化药及生物制品）》出炉，20种化药及生物制品入选。未来，预计进入目录的产品用量会越来越回归理性化，在有临床指征的情况下才有可能被处方。中药本次虽然没有产品进入目录，但中药的处方权受限，未来市场至少缩水50%以上。

国内人才泡沫显现，市场上人才出现中美倒挂，薪酬和资历难以匹配。较多药企开始在海外寻找人才，或者去美国建立研发中心。

**人才缺口：**肿瘤免疫学家、首席医学官、临床运营总监、临床项目经理、注册经理、生物统计师、市场准入、市场营销、政府事务等

**人才来源：**同类公司、海外医药公司

### 医疗器械

在各项医改政策的推动下，我国医疗器械行业正迎来一个高速发展期。各器械细分领域内的研发、质量、临床、注册等上游岗位将是未来五到十年的持续性热点，高质量的研发管理人才十分短缺。

随着关键技术的不断突破，国产器械也开始从原有的低端设备向中高端领域开始大力布局，影像、体外诊断和基因检测，以及心血管等高值耗材领域都陆续涌现出一批优秀的本土企业。这些领域内的人才需求机会相对更多，特别是在市场、临床支持类岗位上，人才供不应求。综合型运营管理人才的需求更多，复合型背景的候选人将更有竞争力。

**人才缺口：**临床项目经理、IVD研发总监/经理、高值耗材研发总监/经理、项目转移经理等

**人才来源：**医疗器械和生物制药外企/内资、以及海外中高端研发人才市场

### 医疗大数据

大数据正在改变医疗行业，随着数据的大量积累，海量医疗数据的处理和应用越来越成为挑战。另一方面，我国面临着慢病发病率提升、临床决策失准及医疗资源配置不均衡、重复诊疗等问题。所以，企业需要获得优质数据，也需要和政府、医院共同合作。同时，医疗大数据的分析需要与云计算、人工智能等技术融合，可以预见慢病管理、辅助诊疗及医学研究或将成为最先落地场景。总之，基于互联互通的融合数据挖掘平台将是未来的重点建设方向。

**人才缺口：**医学经理、临床项目经理、临床数统经理、真实世界研究人才、产品经理、售前顾问、深度学习研究员、营销总监等

**人才来源：**医院、药械企业、医疗信息化企业、互联网/IT企业、高校研究院

### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

医疗健康	抗体研发总监 120-150万 30%+	细胞培养工艺研发总监 60-90万 20-30%	CMC Head 150-250万 30%+
	下游纯化工艺研发总监 60-90万 20-30%	免疫肿瘤负责人 150-200万 30-50%	转化医学总监 100-200万 20-30%
	生物信息负责人 150-200万 30-50%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020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

2019-2020年行业整体薪酬保持10%左右的稳定增长。相同类型的企业之间的职位变动，薪资保持在30%的涨幅甚至更多，创业公司为了增强对海归人才归国的吸引力，纷纷在薪酬以外提供更多股权和期权激励。

## 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
<b>高层管理</b>								
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
<b>医学事务及研发</b>								
研发总监	R&D Director	15+	1000	1500	2200	800	1000	1500
研发经理	R&D Manager	7+	350	400	600	250	300	360
化学工艺合成总监	Process Chemistry Director	10+	670	900	1300	500	680	1000
医学总监	Medical Director	15+	900	1400	2000	600	1000	1500
医学经理	Medical Manager	7+	400	500	700	300	400	550
医学联络官	Medical Science Liaison	3+	280	350	450	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	400	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
<b>生产 运营</b>								
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	Maintanance Manager	8+	460	520	670	350	390	460
环境安全健康经理	ESH Manager	8+	460	525	580	410	460	490

**备注:**

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

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

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

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

一线城市: 北京、上海、广州、深圳

二线城市: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

## 职位薪酬信息 — 医药

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>市场及业务拓展 营销</b>								
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
<b>销售</b>								
销售总监	Sales Director	12+	970	1350	1700	750	1000	1500
大区经理	Regional Manager	7+	550	700	800	470	600	740
商务经理	Commercial Manager	6+	400	480	650	400	430	470
地区经理	District Manager	5+	400	550	600	300	450	500
销售效率优化总监	SFE Director	15+	700	900	1250	670	900	1110
销售效率优化经理	SFE Manager	7+	310	390	590	290	370	550
销售培训总监	Sales Training Director	15+	740	910	1240	730	790	1110
销售培训经理	Training Manager	7+	240	400	500	230	400	490
大客户总监	Key Account Director	10+	700	1000	1200	580	870	940
大客户经理	Key Account Manager	7+	340	450	550	300	400	480
区域市场经理	Local Marketing Manager	6+	330	410	520	300	380	460
通路行销经理	Trade Marketing Manager	6+	570	640	680	500	600	640
OTC销售总监	OTC Sales Director	10+	1150	1650	2200	880	1050	1650
OTC销售经理	OTC Sales Manager	7+	600	700	880	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

## 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
<b>高层管理</b>								
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
<b>研发</b>								
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
<b>生产   运营</b>								
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
<b>市场</b>								
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
<b>销售</b>								
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



## 职位薪酬信息 — 医疗大数据

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
<b>高层管理</b>								
首席执行官	CEO	15+	2500	3000	4000	1800	2200	3000
首席科学家	CSO	15+	2500	3000	5000	1800	2200	4000
首席医学官	CMO	15+	1200	1650	2300	900	1250	1800
首席运营官	COO	15+	1350	1800	2800	1000	1300	2000
<b>研发 技术</b>								
研发总监	R&D Director	12+	850	1350	1850	750	1050	1550
技术应用总监	Application Director	10+	610	670	900	450	580	700
解决方案经理	Solution Manager	5+	430	500	580	300	370	450
项目总监	Project Director	8+	650	830	1050	450	630	850
项目经理	Project Manager	5+	350	470	680	300	400	550
产品总监	Product Director	7+	680	900	1250	550	750	950
产品经理	Product Manager	3+	400	530	650	285	385	600
深度学习专家	Deep Learning Expert	3+	450	1250	3550	350	1050	2550
计算机视觉专家	Computer Vision Expert	3+	450	1250	3550	350	1050	2550
自然语言处理专家	NLP Expert	3+	450	1250	3550	350	1050	2550
数据科学家	Data Scientist	2+	400	850	2050	300	700	1550
<b>医学</b>								
医学总监	Medical Director	15+	900	1400	1850	730	1000	1450
医学经理	Medical Manager	8+	510	650	750	370	470	570
临床项目经理	Clinical Project Manager	5+	480	600	730	370	470	570
医学运营经理	Medical Operations Manager	5+	300	450	550	250	370	450
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
<b>市场 营销</b>								
市场总监	Marketing Director	10+	950	1250	1650	650	850	1250
市场经理	Marketing Manager	7+	550	710	900	400	510	630
产品市场总监	Product Marketing Director	10+	830	1150	1400	630	730	900
产品市场经理	Product Marketing Manager	5+	500	650	800	370	470	550
商务拓展总监	BD Director	10+	950	1250	1550	750	850	1150
商务拓展经理	BD Manager	5+	470	680	900	300	370	500
<b>销售</b>								
销售总监	Sales Director	12+	1000	1400	1850	870	1150	1550
大区经理	Regional Manager	8+	600	770	900	550	700	830
区域经理	District Manager	3+	380	470	550	330	410	500
<b>政务 公关</b>								
公共关系总监	Public Relations Director	8+	650	850	1350	400	550	850
公共关系经理	Public Relations Manager	5+	300	450	700	230	300	350
公共关系主管	Public Relations Supervisor	3+	220	250	300	150	190	230
政府关系总监	Government Relations Director	8+	650	850	1350	400	550	850
政府关系经理	Government Relations Manager	5+	300	450	700	230	300	350
政府关系主管	Government Relations Supervisor	3+	220	250	300	150	190	230



## 高科技

### AIoT

互联网进入了以产业互联网为代表的互联网下半场，各大公司将关注点转移到公司利润获取以及行业融合。2019年5G进入商用化的阶段，5G和AIoT迎来历史性的交汇，促进了AIoT应用落地。在“资本寒冬”和经济增速放缓的大环境下，作为国家政策大力支持、资本市场重点投入的AIoT领域得到快速发展。AIoT自身作为庞大的产业链，为技术本身缔造出庞大的“蓄水池”，保证技术发展下限。不同类型的公司纷纷入局AIoT，包括小米的All in AIoT，阿里和华为在AIoT领域的日趋完善，而在垂直细分领域也产生了如涂鸦智能、特斯联等新兴热门公司。可以预见AIoT将成为未来几年内持续热点，预估将拥有万亿规模的市场体量。

AIoT拥有广阔的市场，且在不同赛道形成垂直分布的态势。在智能安防、智能家居、智慧社区、智能驾驶等领域形成了千亿级细分市场。从人才需求看，技术领域的人才最为旺盛，其中包括了AI、数据、云计算平台以及芯片等核心技术方向。无论AI+的技术找场景还是+AI的场景找技术，已经是在AI的基础算法、算力突破同等重要使命，而AI+产业+场景+数据，是未来AI作为效率工具与各行各业深度结合的方式。

岗位上，以平台架构为主的人才以及拥有AI落地能力的人才将会呈现巨大的需求空间，芯片类的人才也广受各大公司青睐。AIoT拥有广阔的空间，暂时不存在职位饱和情况。但是由于AIoT具备较强的新一代技术以及底层技术与实体经济深度融合的特性，偏向于理论研究以及纯算法相关的职位需求较少。

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。

**人才缺口：** AIoT架构师、边缘计算专家、异构计算

**人才来源：** AIoT所需要的人工智能、云计算、数据、物联网等人才多分布于一线城市，人才异地获取较为普遍

### 数字化转型

目前，整体经济增长增速在放缓，市场的竞争愈加激烈，用户的需求更加走向个性化，向用户提供个性化的产品和服务的需求越来越迫切。来自第三方的数据显示，到2020年，全球数字化转型相关的行业增加值将达到18万亿美元，在全球有46%的企业将促进数字业务发展作为未来一年内的首要业务优先级，而在中国，这个比例数值是69%。无论从全球范围还是从国内市场来看，数字化转型已经势不可挡。

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。北京、上海、深圳、广州和杭州是推动中国经济数字化转型的“引领



科锐国际行业总经理  
张洁 女士

型”城市，在数字人才方面具有很大优势，其中北京和杭州在大数据分析领域人才优势显著，上海和广州在先进制造和数字化运营领域更具优势，深圳人才结构比较均衡、各职能领域齐头并进。

**人才缺口：**运营管理、信息技术、数据科学、云计算

**人才来源：**一二线互联网公司、乙方数据公司

### 云计算

在国家政策引导和数字化转型浪潮的助推下，各行各业均开启“上云”之路。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。据赛迪顾问预计，未来云计算市场规模仍将保持20%以上的增长速度，尤其是广大的中小企业，利用云计算服务，借助云技术快速实现业务和管理信息化，提升商业竞争力，且随着企业上云部署力度加大，云预算也会随之增长。可见，云计算未来市场空间巨大。

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。随着公有云企业提供机器学习和人工智能服务成为“趋势”，人工智能的优质基础设施同样会大量普及，促进人工智能产业的发展。

从竞争格局来看，大型巨头互联网公司，主要针对政府大客户，采取总包的形式来承包项目，再把项目分包给其他垂直领域小厂；垂直领域（大数据或存储等）小厂则会发展为他们生态中的一员。各巨头正纷纷打造以“我”为主的云生态，强化对云计算行业的掌控力。在云计算白热化的竞争态势下，中小厂商需要瞄准用户精细化需求，提供行业云等差异化云服务，以获得竞争优势。

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。To B政府、大央企、金融等大B客户的企业服务重点领域是如智慧城市，SaaS服务业务等。在A-E轮融资的云公司，更多是阶段型爆发式的销售需求。公有云市场的产品多样化，使得销售的覆盖区域、职责等都有各自公司的差异化。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。

需求旺盛的岗位方向则包括云运维（devOps）、云平台、云产品、云销售、云售前、云市场。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。

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。随着信息技术的发展，企业管理软件正朝着智能化方向发展，而企业的软件和网络高级设计人才尚未跟上云计算技术的发展速度。云计算让互联网应用和企业应用的界限变得越来越模糊。对于IT企业而言，未来懂得最新云计算技术的运营人才需求激增。在云管理方面，未来企业的管理理念、方法、工具都要适应云计算时代的特征，因此导致企业对既了解云计算技术，又懂云计算管理的复合型人才需求加大。当企业广泛应用网络和管理软件成为其最基本的管理要求的时候，无论是IT企业还是传统企业，对于能够应用云计算技术的人才都会产生爆发式增长的需求。

**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；大中型互联网公司通用技术高端人选

## 芯片

在国家政策支持、技术和需求驱动的助推下，半导体行业迎来了发展和革新。随着AI、IoT、5G、云计算技术的成熟，高精深技术作为基础技术元素体现出了新时代特有的形态，即作为“硬”科技组团共同形成了新型基础设施。随着市场场景的日渐丰富，芯片行业作为提升算力的核心元素，同各行各业形成了前所未有的大融合。各类芯片公司如雨后春笋般呈现向上发展蓬勃的态势，以康佳、格力、美的、格兰仕等为代表的传统家电行业纷纷投入巨资打造独立的芯片研发团队，传统家电厂商以物联网以及智能家居为核心赛道，寻求技术突破来赋能产品。顶级互联网巨头纷纷涉入芯片行业，打造其以云计算和AI双向融合下的生态环境。工业行业积极进行工业互联网布局和数字化转型，如富士康工业互联网、东土科技等公司也在积极布局芯片行业。地产厂商在寻求向城市运营商转型的过程中，以划地为主、产业为辅积极布局产业园区，和高校进行密切配合，同时一些寻求科技化住宅产品升级、产能提升、生态搭建的头部地产公司如金茂、碧桂园、恒大以不同方式布局芯片领域。芯片行业同市场需求的粘附程度明显高于之前。在AI、物联网、5G技术的催生下，人工智能芯片、CPU设计尤其是开源框架CPU core自主化研发、第三代半导体芯片产业链作为目前热点快速兴起。

半导体行业从候选人、公司、投资人都会跳出固定的半导体圈层在整个生态体系下关注机会，技术落地、行业应用以及软硬一体化、定制化业务将被广泛关注，半导体行业公司以及跨界进入半导体行业的公司都需要对赛道慎重考量。结合大趋势，和智能家居、工业互联网、智慧城市/智慧社区关联的公司会获得更多青睐。

从人才需求来看，芯片设计、计算架构、第三代半导体材料人才需求旺盛。IC Design和verification人才作为芯片领域核心技术人才，在不同类型企业的芯片领域都有较大的需求，主要的人才缺口在5-7年的核心技术骨干。由于该阶段人才产生了明显的断层，该部分人才有较大的议价空间。在计算架构领域，拥有AI或者CPU/GPU/DSP背景的人才在市场上需求旺盛。以SoC为例，同时拥有SoC和CPU/GPU/DSP相关经验的候选人的薪酬明显高于SoC背景人选，薪酬多分布在行业七分位以上。FPGA曾经是传统硬件技能，但是拥有AI相关经验的人选薪酬远高于传统FPGA从业人员。AI芯片公司，互联网科技公司跨界招聘、ADAS、IoT、AI加速器等热门行业需求也不断在催生此类人才热度。不同于芯片设计门类，此类职位需求方主要为顶级国内高科技公司、互联网巨头和新兴创业公司，职位以领军人物以及高端管理为主。第三代半导体公司主要以CaN以及碳基类型半导体材料公司为主，主要应用于5G功率芯片、汽车电子电力芯片、国防科技领域，此领域未来将诞生更多优秀的公司，人才需求方向主要为前端工艺以及材料器件领域人才。

具体岗位方向上，对于IC设计和验证核心技术骨干人才的需求将异常旺盛且持续，FPGA、GPU、CPU架构以及软硬件一体化算法以及架构人才会成为各大公司重点吸引的高精尖核心人才，人才较为稀缺呈现供不应求的状态。第三代半导体人才将成为后起之秀获得更多青睐。传统的封装测试、工业研发或将逐步呈现饱和现象。

**人才缺口：**5-7年的IC设计和验证人才，以及拥有计算、AI等技能的IC复合型人才  
**人才来源：**顶级外企芯片公司以及国内具有核心技术研发的高校和研究机构；同时为了培养集成电路人才，国家已经将集成电路设置成为一级学科，各大公司以及孵化器园区和高校正联合培养人才

### 大数据

随着云计算、移动互联网等新一代信息技术的应用普及，我们已飞速进入大数据时代。不仅是互联网行业，大数据与实体经济的渗透融合也正全面展开。随着大数据的价值凸显、应用领域日益广泛，在今年，数据中台的概念十分火热，中台是最早由阿里在2015年提出的“大中台，小前台”战略中延伸出来的概念，它是将数据加工以后封装成一个公共的数据产品或服务，去服务业务。在市场大环境受影响的情况下，企业都开始修炼内功，提升内部效率，避免内部平台的重复建设，能快速去响应业务变化。对于大公司来说，企业数据基础建设很强，公司内部数据量大且足够复杂，他们研发的数据平台、产品及工具等在解决了公司内部的事情后，开始寻求对外输出，打造一些通用的数据产品服务中小企业，去做商业变现。从人才需求来看，近年来，国内对于数据科学家的需求在逐渐上升。在传统行业，企业需要利用数字化去做创新，用人工智能和大数据开拓新业务，提升效率，更好地与业务结合，因此CDO或者数字化转型负责人的角色比较紧缺。从岗位角度来看，行业内数据科学、数据工程职位需求旺盛，而传统的BI和数据分析开始出现饱和。

**人才缺口：**数据中台的火热，导致数据平台研发、数据应用开发和数据产品经理的职位紧缺

**人才来源：**互联网一二线大公司和一些专门做数据的公司

热门职位薪酬及跳槽涨幅

AIoT



AIoT架构师

60-500万  
30-40%

边缘计算专家

80-300万  
30-40%

数据架构师

100-200万  
20-30%

5G专家

50-300万  
20-30%

异构计算专家

100-450万  
30-40%

AIoT智能硬件专家

60-200万  
20-30%

智慧交通科学家

100-200万  
20-30%

智能运维专家

60-200万  
20-30%

数字化转型



首席运营官（数字化转型）

300-600万  
30%+

首席技术官

200-360万  
30%+

首席AI官

300-600万  
30%+

首席数据官

300-500万  
30%+

数字化战略负责人

200-400万  
30%+

大数据分析专家

80-150万  
30%+

数字产品运营专家

80-150万  
30%+

数字营销总监

100-250万  
30%+

数字营销专家

80-150万  
30%+

云计算



政务解决方案架构师

30-120万  
20-30%

AI研发工程师

40-150万  
25-40%

大数据开发工程师

40-150万  
20-30%

智慧零售研发工程师

40-150万  
15-25%

智慧零售产品岗位

40-120万  
20-30%

政务销售岗位

40-150万  
20-30%

云运维专家

60-300万  
30-50%

芯片 	IC前端设计 (7-10年)	IC验证 (7-10年)	FPGA (5-10年)
	 65-100万  20-40%	 65-100万  20-40%	 50-150万  20-50%
	SoC系统架构 (8年以上)	CPU/GPU领军人物	异构计算领军人物
	 80-120万  30-40%	 200-500万  30-40%	 200-500万  30-40%
大数据 	数据平台工程师	数据开发工程师	数据仓库工程师
	 70-500万  20-30%	 50-200万  20-30%	 50-200万  20-30%
	数据科学家	数据产品专家	数据挖掘工程师
	 100-250万  30%+	 50-150万  20-30%	 50-500万  20-40%
	数据分析师		
	 30-200万  20-30%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020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

**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水的较大增幅。其他的和人工智能、数据、硬件等技术元素相关职位薪水呈现正常增幅。

**数字化转型：**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30%以上或者更高。

**云计算：**整体薪酬自然涨幅在15-25%之间，跳槽涨幅在20-30%之间，研发趋势为25-35%之间，产品、研发、售前薪酬趋势在15-30%之间。

**芯片：**人才缺口较大，核心设计和验证领域以及计算领域人才由于国内大型科技公司、互联网企业、传统转型公司都在积极布局，人才供不应求，并且有较强烈的海外高端人才回流趋势。具有独立研发核心技术IP的初创公司，包括海外领军和国家重点支持的高新技术企业，对于高层次技术人才等领军人物，求贤若渴。这块人选薪酬呈现较大增幅，表现在公司内部薪酬调整高于普调，比例约在20-25%；跳槽增幅超过30%。

**大数据：**大数据行业整体薪酬呈上升趋势，其中数据科学家薪酬上涨最快，数据仓库和数据分析职位的薪酬维持平稳。

### 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	2000
5G专家	5G Architecture	5-8	500	1000	3000
异构计算专家	Heterogeneous Computing Expert	5-8	1000	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	1500	2000
智能运维专家	Aiops Expert	5-8	600	1200	2000

### 职位薪酬信息 — 数字化转型

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
首席信息官	Chief Information Officer	10+	1200	2400	3600+
首席技术官	Chief Technology Officer	10+	1200	2400	3600+
首席数字官	Chief Digital Officer	10+	1200	2400	3600+
首席AI官	Chief AI Officer	10+	1200	2400	3600+
首席产品官	Chief Product Officer	10+	900	2000	3000+
首席运营官	Chief Operating Officer	10+	900	2000	2800+
战略总监	Strategy Director	10+	800	1400	2000
技术总监	Technology Director	8+	800	1400	2000
产品总监	Product Director	6+	700	1200	1800
市场总监	Marketing Director	8+	500	800	1200
运营总监	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	2000	3000+
算法工程师	Algorithm Engineer	3+	600	800	1600
数据总监	Data Director	8+	1000	1200	2000
数据挖掘	Data Mining	3+	500	700	900
数据分析	Data Analysis	3+	200	400	800
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 — 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	3500
产品经理	Product Manager	5+	300	800	1200
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	3000
大客户销售经理	Key Account Sales Manager	5+	300	700	1200

## 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

## 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 Engineering	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+	1200	2400	3600
数据产品专家	Data Product	5+	300	500	800
数据挖掘工程师	Data Mining Engineer	3+	500	800	1200
数据分析师	Data Analysis	3+	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

一线城市\*：北京、上海、广州、深圳



## 泛娱乐

### 行业趋势

2019-2020年泛娱乐整体行业发展进入平稳期，投资更加谨慎。视频和音乐的内容形式更加大众化，内容获取门槛低，更受大众的欢迎，行业用户规模快速发展。游戏和文学作为IP产业链的主要源头，扮演着重要角色。近几年文学IP改编大热，IP改编影视或游戏作品上线时，为原IP吸引大量新用户，未来发展空间较大。用户年轻化趋势明显，企业对这部分群体争夺最为激烈。如何通过优质的内容、良好的用户体验吸引年轻消费群体成为企业重要关注点，内容侧高端人才需求稳增不减。



科锐国际业务总监  
田丹 女士

IP投资数量下降，资本向头部集中，随着内容监管的升级、行业新的规范和秩序的不断建立，头部企业也越来越走向内容精品化之路。新兴90、00后消费群体的崛起，使得具备差异化、契合年轻人个性化需求的垂直领域IP内容企业迎来了发展机会。泛娱乐产业生态将进一步完善，细分领域将出现越来越多融合趋势。科技的进步往往孕育着更大的产业机会，近年来移动网络速度的提升和便捷、人们阅读习惯的碎片化等促进了短视频等的全面爆发。相信接下来5G技术以及VR、AR技术的进步也会带来新一轮的产业链升级以及大量的机会。

### 整体行业及细分领域人才需求

泛娱乐行业在特定领域的人才需求仍然保持稳定。互联网内容运营及短视频内容运营方面市场人才需求量大；现场演艺总体发展向好，发展潜力较大；文旅行业整体发展向好，总量持续增长，比重呈上升趋势，是当前经济增长的一个亮点；院线市场规模目前增速趋于平稳，内容端竞争增强；游戏和文学IP改编潜力大，网文、短视频、音乐处于投资风口。

### 电影&剧集

电影&剧集仍然是以优秀内容为导向。现实类题材的自制剧及院线电影会持续成为今年热点。

**人才缺口：**影视制作及宣发高端

**人才来源：**各大影视公司以及工作室

### 综艺

网络综艺屡出爆款，各大卫视平台及互联网视频平台都在加大原创综艺上的投入。

**人才缺口：**丰富制作经验的大型项目负责人、综艺节目研发

**人才来源：**制作公司、互联网平台以及各大电视台

#### 互联网内容

今年在经济增速放缓的大背景下，短视频行业的发展却极为火热。5G的加速落地或推动短视频行业进入下一个快速发展阶段。行业进入快速发展期，对于MCN机构的要求更高，更加考验机构对于优质内容资源的提供和运营管理能力，相关人才需求较大。短视频&社交&文娱移动app迅猛发展，垂类运营负责人及短视频内容运营方面市场人才需求量大。

**人才缺口：**短视频运营/内容运营负责人、MCN运营、艺人经纪及垂类运营负责人

**人才来源：**主流互联网平台和垂直细分的平台间相互流通

#### 现场演艺

目前，我国现场演艺总体发展向好，发展潜力较大。演艺产业是基础性文化产业，在文化市场中占据重要地位。演艺产业链各环节包括文艺表演团体、演出场所、演出中介机构和演出票务。随着经济的迅速发展，民众的文化娱乐支出比重不断增加，文化消费时间逐渐增多，对文化产品的选择性日益增强。因此，娱乐性强、影响力大的演出节目供不应求，现场演艺节目开发、制作及国外优质项目引进及剧院运营管理的专业人才缺口较大。

**人才缺口：**剧院专业的运营团队、优质演艺项目的IP引进、演艺节目开发、制作人才

**人才来源：**剧院运营人选、专业内容引进、内容开发制作人选。

#### 文旅

文旅行业整体发展向好，总量持续增长，比重呈上升趋势，是当前经济增长的一个亮点。世界旅游组织预测，到2020年，我国将成为世界第一旅游目的地和第四大客源市场。文旅行业人才需求呈增长态势，对具有创新思维、能整合利用相关产业资源的高素质人才需求愈发迫切，营销模式向运营模式转变，传统地产业人才亟待转型升级。文旅行业管理者应积极响应国家倡导，关注消费者内心需求，以强大的资源整合能力和资本去寻求项目的转型升级，专注于打造精品特色项目。

**人才缺口：**文旅行业综合运营管理、策划、优质内容开发及制作的复合型专业人才

**人才来源：**传统地产方向的优秀运营人选转型；文化、旅游行业向文旅行业转型的人才

#### 院线

院线市场规模目前增速趋于平稳，内容端竞争增强。进口电影百花齐放，国产电影头部票房占比集中。2019年高票房进口电影，主要特点是强IP、系列化、高技术含量、高版权价值的好莱坞大制作作品。国产电影方面，随着我国国产电影质量逐步提升，过去几年内国产电影数量与票房均逐年上升，今年上映国产片的题材种类也较为丰富。院线作为影视文化作品的载体，不仅丰富了大众的文化生活，同时促进着其他行业的转型升级。面临转型的院线都开始选择市场下沉。

**人才缺口：**院线专业的运营团队、衍生品团队、院线选址团队

**人才来源：**新零售方向的优秀运营人选；院线行业内部流通

## IP

IP作为泛娱乐生态链的串联者，促进各参与产业的融合共生，通过改编衍生，泛娱乐IP能够产生持续性价值。互联网的泛娱乐化以及传统零售企业向互联网领域转型的趋势日益明显，这些变化也给整个行业带来了新的机会，内部整合及跨行业融合时期，都需要在内容制作、商业化、IP及衍生品、市场推广、运营、国内外业务拓展等领域的专业人才。

**人才缺口：**IP商业化、IP运营、IP采购

**人才来源：**大型文化集团及各类平台

## 音乐

音乐作为和灵魂沟通的重要方式，可以跨越语言、时间、空间，在历史的长河中生生不息，不断迸发新的活力。随着大型音乐娱乐集团融资、上市、音乐类网综的播出，整体行业呈向荣之姿，未来发展前景可观。

**人才缺口：**音乐版权、音乐制作人、演艺经营

**人才来源：**传统的音乐公司及互联网平台
















































## 商业化

随着互联网内容的成熟化及用户量逐渐趋于稳定，商业变现是互联网公司的持续生存之道。内容平台、在线音乐、短视频及直播行业如何实现流量的商业变现，是整个行业都在关注的重点。互联网行业流量红利逐渐消失，增长趋势放缓，具备前瞻性商业化变现运营思路的高端人才成为热门人才。同时，如何实现用户增长，以及利用大数据有针对性的吸引用户、留存用户，这类人才也是2019年各大互联网公司重点关注的。

**人才缺口：**用户增长、数据分析、商业化产品、直播营收、KOL引流等方向的优秀人才

**人才来源：**国内的互联网内容、社交、媒体属性强的互联网及移动互联网公司，以及海外top的互联网及移动互联网平台

### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

泛娱乐 	垂类运营负责人	短视频内容运营负责人	短视频运营负责人
	 50-100万  20-30%	 100-150万  20-30%	 100-150万  20-30%
	艺人经纪总监	MCN运营负责人	电影工作室负责人
	 50-100万  20-30%	 30-80万  20-30%	 80-150万  10-20%
	资深电影制片人	影视策划	影视宣传负责人
	 40-60万  10-20%	 30-50万  10-20%	 30-60万  10-20%
	剧院运营VP	演艺负责人	衍生品负责人
	 60-100万  20-40%	 100-150万  20-30%	 60-100万  20-30%
	IP开发	IP商业化	IP运营
	 30-60万  20-30%	 80-120万  20-30%	 60-80万  20-30%
	IP采购	音乐版权	资深音乐制作人
	 40-60万  15-25%	 60-80万  20-30%	 80-100万  20-30%
	内容总编辑	商业化负责人	广告销售总监
	 60-100万  20-30%	 150-300万  20-30%	 80-150万  20-30%
	会员营销总监	用户增长总监	
	 80-150万  20-30%	 80-200万  30-40%	

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020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

互联网内容整体薪酬呈现行业正常涨幅趋势，跳槽涨幅一般在20-30%以上；电影行业整体薪酬增长平稳，现场演艺、文旅、院线行业整体薪酬呈上升趋势，跨行业跳槽涨幅一般20%以上；IP、音乐领域整体薪酬涨幅呈上升趋势，跳槽涨幅一般在20-30%；文学行业产品及运营方向职位薪酬上涨最快，跳槽涨幅可达到30-50%。



## 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
<b>电影</b>					
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
<b>综艺&amp;剧集</b>					
工作室总经理	Studio General Manager	15+	1000	1500	3000
高级剧集制片人	Senior Episode Producer	7+	500	650	800
文学策划(责编)总监	Literature-Planning (Responsible Screenwriter) 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
<b>互联网内容</b>					
IP开发总监	IP Development Director	5+	300	500	600
短视频运营负责人	Head of Short Video Operation	5+	1000	1200	1500
短视频内容运营负责人	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+	500	750	1000
MCN运营负责人	Head of MCN Operations	5+	300	500	800
<b>院线&amp;文旅</b>					
院线开发总监	Director of Cinema Development	8+	500	600	1000
院线运营总监	Director of Cinema Operations	8+	500	600	1000
运营副总经理	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+	1500	1800	2000
<b>现场演艺</b>					
剧院运营副总经理	Vice President of Theater Operations	10+	600	800	1000
演艺负责人	Acting Director	10+	800	1000	1500
演艺项目开发总监	Director of Project Development	10+	500	800	1000
<b>IP</b>					
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
<b>音乐</b>					
音乐版权	Musical Copyright	6+	600	700	800
资深音乐制作人	Senior Music Producer	8+	800	900	1000

## 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
<b>动画&amp;特效</b>					
制片人	Producer	5+	500	600	800
TD	Technical Director	5+	500	600	800
模型总监	Director of the Model	5+	500	600	800
视效总监	Visual-effects Director	5+	500	600	800
原画总监	Director of the Original	5+	500	600	800
<b>ACGN领域</b>					
漫画平台产品总监	Product Director of Comic Application	8+	500	650	800
AVG游戏平台负责人	Director of AVG Application Platform	10+	600	800	1000
漫画编剧负责人	Head of Comic Screenwriter	5+	200	350	500
文学阅读平台运营总监	Operation Director of Reading Platform	6+	400	550	700

**备注：**

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

25分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市\*：北京、上海、广州、深圳





科锐国际业务总监  
高文婷 女士

## 金融

### 行业趋势

我国经济增长已由高速增长阶段转向高质量发展阶段，行业分化日趋明显。一方面国家开放相关外商引进政策，境外金融集团有权利申请全资或合资在华证券机构，另一方面相关监管机构对于金融产品监管趋于严格，对券商治理及相关产品的合规性、规范化加强把控，导致体系还在发展搭建阶段的中小型机构人才因业务受阻、行业资源竞争激烈、公司治理不规范等原因，行业高端人才集中流向中大型券商，头部效应明显。

### 投资

信托领域，财富条线职位需求加大，资产条线需求增速减慢。究其原因主要是由于政策监管力度加强，企业特别是一些国有企业，根据自身的财富人员搭建方案和业务方案，人员需求以搭建财富中心的信托公司和新开区域的财富中心人员为主。

渠道销售领域，刚性兑付的打破，将使信托产品吸引力下降，渠道销售难度加大。且在新的监管环境下，在原信托业务结构中占比较高的银信通道业务和信政业务将面临进一步萎缩，从而带动信托资产规模继续收缩，加之资本市场不确定性增加，未来信托公司倾向招聘来自私行、信托同业或渠道资源的，具有较强的高净值客户营销拓展能力的候选人。

投资银行领域，监管政策和大行情对投行的业务模式和收入影响较大。资源头部集中明显，科创板也并未给小券商带来太多利好。为了提高差异化竞争力，很多中小券商重新调整组织结构，发展精品投行。在市场艰难情况下，各家券商对有项目资源的个人和团队求贤若渴，承揽人员稀缺，承做人员饱和。

公募基金领域，随着数家银行理财子公司获批筹建，2019年成为银行理财子公司发展元年，中国资管行业开启了新的市场格局。商业银行设立理财子公司，有助于强化资管业务的交易主体地位，完善业务组织架构，实现风险管控和风险隔离，拓宽银行理财业务的边界。人才需求的热点板块有投研板块、固收投资、权益投资、金融科技人才，主要以公募基金、银行、券商主流金融机构为主。

PE、VC领域，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。2019年，我国股权投资市场科技创新领域布局持续加深。人工智能、医疗健康、高端装备制造、大数据和企业服务成为投资机构未来一年最为关注的投资行业。拥有产业背景和金融投资、资本运作经验的复合型人才为当前人才需求热门趋势。

**人才缺口：**以金融科技人才为代表的复合型人才和高级专业技术人才的需求均呈上升趋势，金融监管人才在“严监管、防风险”的背景下也显得极其重要

**人才来源：**对于金融企业来说，兼具专业知识和金融知识的复合型金融技术人才是最受欢迎的候选人。除了来自同业的人才流动，互联网技术公司是其人才资源的第二选择。金融监管人才倾向有监管机构工作经验，人才多来自于央行、证监会、银保监会

## 融资

2019年A股再融资市场出现回暖，随着贸易战的结束、金融行业洗牌初步完成，央行做出的多种促进流动性的信号。2020年末未来金融会再度回归正轨，稳步提升。随着未来再融资政策的松绑，未来券商在承销业务、承销金额上或许还有较大增量空间。

房地产融资越收越紧。在银行贷款、公司债、资管、私募等融资渠道一个个收紧之后，房企最后一个主要的融资渠道——信托，也随着2019年7月11日光大信托被曝将暂停新增地产融资开始，进入收缩乃至部分停止的状态。一边是融资受阻，自“23号文”开始限制银行和信托融资后，房地产融资渠道步步收紧，信托、海外债、银行贷款、开发贷、ABS等的监管新政频出。另一边房企债务却在密集到期。在融资难的环境下，银行人才流向地产等实业公司从事融资业务的趋势有所增加。

**人才缺口：**券商承销业务、房地产企业融资部门高管

**人才来源：**券商同业，银行、信托及企业融资部

## 风控合规

2019年7月证监会向各家券商下发了《关于通报2019年证券公司分类评价有关情况的函》，其中“合规管理能力”一项，于2018年纳入证券公司分类评价“加分项”，并在今年分类评价中正式启动评价。合规管理能力指标主要分为合规人员配备、合规管理覆盖、合规管理效果三项指标。证券公司合规管理办法正式实施以后，很多证券公司已经招过一轮风控合规人员，基本满足配备。但是随着业务的延伸拓展，监管要求不断提高，刚刚达标的合规人员数量还远远不够，资深合规和内控人员成为券商招聘中的“香饽饽”。

《2019中国保险行业智能风控白皮书》中指出，当前保险行业的风险管控仍处于相对粗放的阶段，保险行业风险管控存在欺诈频发；依赖人工，成本高效率低；信息割裂，风控效果不佳等问题。2018年以来，随着保险科技与保险行业的深度融合，保险行业开始进入“智能风控阶段”。深度应用人工智能、大数据、区块链和物联网等技术，实现智能预警和多维核验。随着移动互联网、信息数据技术的发展，个人信息的能见度越来越高、颗粒度越来越细，保险公司通过合规手段获得和分析个人健康、行为、信用等数据将更加容易，利用地图、车辆、运动等跨行业的数据进行风险管控也成为可能。

回顾2019年金融科技行业，一边是BAT等头部企业动作频频，持牌经营、拥抱监管、加码“to B”业务是大势所趋，另一边是P2P行业的强监管、清退、转型成为贯穿全年的主线。监管层依旧秉持鼓励创新的态度，同时强调合规、风控，金融脱虚向实，反哺实体经济，尤其是解决小微企业融资难题。2020年，在防风险、强监管、合规化的政策主基调下，金融科技行业格局将迎来洗牌重组，行业集中度不断提升，“马太效应”加剧，具备科技实力、风控能力和资本实力的头部金融科技企业将强者恒强。

**人才缺口：**风控部总经理/副总经理、风险管理、合规岗

**人才来源：**金融同业风险合规部门、律所

## 金融科技

2019党中央、国务院高度重视数字经济发展，大力推进互联网、大数据、人工智能和实体经济的深度融合，发展数字经济、共享经济，培育新增长点，形成新动能。并先后出台了网络强国、宽带中国、“互联网+”、智能制造、促进大数据发展、人工智能、软件等一系列重大战略、规划和举措，提出明确要求。

科技不仅改变了客户行为，高级分析能力的发展也孕育了全新风险管理技术。层出不穷的新技术带来了成本更低、速度更快的计算能力和数据存储，推动了更有效的风险决策支持和流程整合。虽然未来十年还将出现大量未知的创新，并显著影响风险管理进程，具备风险建模、精通数据挖掘以及数据分析类风险人才将成为热门。随着金融市场的动荡频发，银行、投行、券商、保险等金融机构正在建立有效的风险管理机制，需要大量的高级风险管理人才。同时，大型企业内部也需要在自身的资金管理、业务及商务拓展、企业运营等领域里寻求风险管理人才，保障企业的运作。

**人才缺口：**风险管理人才（风险策略、风险模型、数据分析、反欺诈策略、催收策略、风控系统产品等等）

**人才来源：**风控主要来自银行、消费金融、互联网金融领域；产品人员主要来自互联网+互联网金融；技术人员主要来自互联网+银行

热门职位薪酬及跳槽涨幅

投资	首席权益投资官	首席固收投资官	首席运营科技官
	 300-500万  10-30%	 300-500万  10-30%	 300-500万  10-30%
	固定收益投资部总经理	固定收益投资岗	信用研究/行业研究岗
	 150-200万  20-30%	 60-100万  20%+	 40-80万  20%+
	债券团队负责人ED/MD	债券承揽	
	 100-300万  5-15%	 60-80万  5-15%	
	区域总监	财富中心总经理	财富中心总监
	 300-350万  10%	 250-300万  15%	 200-250万  15%
	资深财富		
	 100-150万  15%		

融资	供应链金融总裁	融资总裁	资本管理总裁
	 200-400万  25-30%	 300-400万  30-50%	 500-600万  20-30%
	金控总裁		
	 600-800万  10-20%		

风控合规	财富管理/经纪业务高管	合规总监	首席风险官
	 300-800万  10-30%	 260-500万  20-30%	 300-500万  10-30%
	投资银行高管	信用评级总监	
	 300-800万  20%+	 100-200万  10-30%	

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020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。

金融科技	首席风险官	风险管理部总经理	风险策略
	 300-500万  50%	 150-200万  30%	 30-50万  15-30%
	风险模型	金融大数据挖掘	金融大数据分析
	 50-70万  30%+	 50-80万  30%+	 50-80万  30+
	反欺诈	风险系统布控	
	 20-30万  15-30%	 30-40万  15-30%	

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬仅为年度固定薪资，对标一线城市。

### 薪酬趋势

投资银行领域整体薪酬与往年无明显变化，在投行股权、债权业务方面固定薪酬没有明显整体涨幅，奖金占整体薪酬比例较往年有明显下降。

公募基金领域行业内人员跳槽薪酬涨幅约在20%，若留在现公司每年自然涨幅约在5-15%。行业固定薪酬无明显变化；奖金受市场影响，有一定降幅。

PE、VC领域，人才从外资、民营机构流向国资背景基金，薪酬略有下降；外资、民营机构之间流动，薪酬涨幅约在20%。

融资领域，固薪较往年没有明显变化，浮动收入绑定到账金额进行结算，跳槽涨幅通常在20-30%；其中银行人才流向地产等实业公司从事融资业务，薪酬涨幅较大，可达30-50%，甚至更高。

金融科技领域人才整体薪酬呈现缓慢上升趋势。薪酬结构上，来自于科技企业的候选人相比金融行业，其浮动收入占总薪酬的比重要低得多。虽然许多金融公司由于政策的限制，很难直接使用长期激励工具，尤其是股权类工具。但越来越多的金融机构愿意为金融科技部门采取独立的薪酬制度，通常在薪酬范围、薪酬结构和薪酬水平上进行相对独立的设计，以提高对技术人才的吸引力。



## 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
团队长	IBD Team Leader	6+	1000	1300	2500	600	800	1000
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
债券团队负责人	Team Leader	6-10	600	1200	2000	400	800	1000
投行质控（债）	QC	3-5	300	500	600	200	350	420

## 职位薪酬信息 — 融资

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
控股集团金融总裁	Vice President Finance	15+	1800	3000	6000	1500	2000	3000
金融中心总经理	GM-Financial Centre	10+	1000	1500	2000	800	1200	1500
融资总监	Financing Director	8+	600	1000	1500	500	800	1200
融资经理	Financing Manager	5+	300	500	700	200	400	600
总经理	GM	15+	2000	4500	6000	1500	3500	5000
区域总监	Regional Finance Director	13+	1700	3000	5000	1400	2500	4000
城市总经理	City Manager	10+	1300	2500	3500	1000	2000	3500
团队总监	Team Leader	7+	1000	1500	3000	800	1300	2700
高级经理	SM	5+	450	700	900	350	600	800

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

## 职位薪酬信息 — 风控合规

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
首席风险官	CRO	14	1000	1800	3000	850	1100	2200
风险管理部总经理	Risk GM	8+	600	800	1500	400	500	800
风险总监	Risk Director	10	600	950	1200	441	630	750
风险策略	Risk Strategy	5	200	300	500	300	400	500
风险模型	Risk Model	5	500	650	700	300	450	550
金融大数据挖掘	Data Mining	5	500	650	700	300	450	550
金融大数据分析	Data Analysis	5	500	650	700	300	450	550
算法工程师	Algorithm Engineer	7	500	700	800	400	500	600
反欺诈	Anti Fraud	3	250	300	400	130	270	350
风险系统布控	Risk System	3	300	500	550	250	300	350
授信审批主管	Credit Approval Supervisor	5-8	400	500	600	250	300	500
授信审批岗	Credit Approval Analyst	3	200	250	300	150	200	250
资产监控与处置总经理	Asset Disposal Manager	8+	600	800	1200	400	500	800
资产监控与处置主管	Asset Disposal Head	5-8	400	500	600	250	300	500
资产监控与处置岗	Asset Disposal Analyst	3	200	250	300	150	200	250

## 职位薪酬信息 — 金融科技

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
产品总监	Product Director	10+	1000	1500	2000	600	800	1200
产品经理	Product Manager	5	400	550	700	200	300	400
技术总	CTO	10+	1200	1500	1700	600	800	1000
AI科学家	AI Expert	10+	1500	1700	2000	700	800	1000
用户增长	User Growth	10+	600	800	1000	400	500	600

备注:

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

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

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

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

一线城市: 北京、上海、广州、深圳

二线城市: 省会及热点城市, 例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际高级业务总监  
刘睿 先生

## 地产

### 行业趋势

在宏观政策趋严、外部竞争激烈的背景下，地产行业进入深度调整期。2019-2020年地产企业整体运营战略以“保守”、“谨慎”为主，集中主义进一步提升，规模扩张、多元化布局在减少。整体企业大趋势以做深做强自身主业或强势区域提升市场占有率为主，市场态势已不再支持过度扩张的发展模式，而转向高质量、重品质、抓价值的可持续发展之路。

企业在现有环境下相对谨慎保守，更加注重提升内部运营能力，减员增效。整个行业人才流动的谨慎度在提升，人才流动的活跃度在下降。一方面，整个市场压力增大，企业对成本的关注提升，过去一些以高薪挖人的现象在减少；从候选人端来看，也会更为注重公司的稳定性、市场品牌而非高薪，不倾向于选择去一些风险性较高的企业。

今年的市场环境下，国企在融资、拿地上的优势，使得国企品牌价值在提升，特别是一些偏市场化的国企对于候选人的吸引力明显提升。

高层次人才、公司高层管理者的流动保持一定频率且增大的趋势。一方面受企业组织架构调整，老板决策变化的影响驱动；另一方面，某些职业经理人也在不断变化的格局中，希望从成熟类企业向成长期的企业流动，使自己的职业生涯不断焕发生机，这些主动被动性的求职需求共同促进了高端岗位流动的增加。

### 传统地产

地产开发市场持续下行，风险增大。房企集中度进一步上升，恒者恒强。中小型地产公司，甚至百强地产公司，亦遭遇资金风险。品牌房企强调稳健发展，战略布局更加收敛聚焦，避免盲目多元化。区域热点上，粤港澳大湾区的规划为区域房地产市场带来了政策红利，深圳市场销售和开发力度热点上升。

**人才缺口：**项目总、运营岗、营销岗

**人才来源：**一线地产品牌房企

### 商业地产

地产商业的发展总体趋于稳定。由于受宏观经济的影响，消费者消费趋于谨慎，加之渠道分流、创新不足的影响，新项目的拓展亦趋于保守。互联网新零售的发展，增加了更多线上往线下开设门店的机会，数字化门店等新零售模式也给传统商业地产注入了新的商业模式。项目招商运营困境依然突出，相关人才需求持续热门。

**人才缺口：**招商岗、商业项目总

**人才来源：**商业购物中心、百货、零售行业等

### 地产金融

受宏观政策影响，本土地产公司投资受限。人民币贬值，外资看好中国市场增长前景，外资公司购买一线城市写字楼、收购项目增多。从人才需求来看，国内的企业人才需求在减少，外资企业人才需求增多，整个市场在此领域没有大量的市场增长。

**人才缺口：**融资岗、审计岗

**人才来源：**地产金融，四大，地产开发商

### 地产建筑

在城镇化发展的推动下，地产建筑的发展继续往二三线城市、特别是强二线城市下沉。另一方面，随着“走出去”外部环境的影响，地产建筑企业走向海外的趋势今年依然明显。

**人才缺口：**景观岗、产品设计岗

**人才来源：**设计院，总包

### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

地产 	集团营销中心总经理  150-200万  0-10%	集团审计中心总经理  120-150万  0-10%	集团融资总经理  150-200万  0-10%
	招商营运副总  40-60万  0-20%	商业项目总经理  80-120万  0-20%	区域/城市总经理  180-500万  20-30%
	项目总经理  80-250万  20-30%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020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

整体地产行业今年薪酬增长放缓，具体来看，月薪基本稳定，但KPI的考核指标难度增加，年终奖的比例配比下降，影响整体薪酬增长水平。由于今年地产反腐压力加大，同时不同于过去对明星经理人的火热争抢，如今整体的人才市场更加理性，对于一些高端候选人特别是明星经理人，也是心态的调整和回归。企业高层管理岗位比如副总裁级别跳槽现象增多，跳槽薪资总体可获得10-20%的增长。

## 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
<b>高层管理</b>								
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
<b>商业地产</b>								
商业项目总经理	Project General Manager	10+	800	1000	1200	600	800	1000
招商总监	Leasing Director	8+	600	700	800	400	500	600
招商经理	Leasing Manager	7+	300	350	400	200	250	300
营运总监	Operation Director	10+	600	700	800	400	500	600
营运经理	Operation Manager	7+	300	350	400	200	250	300
<b>项目工程</b>								
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	Manager of Design Department	7+	550	600	700	450	520	600
机电主管	Director of Electrical & Mechanical Engineering	3-5	250	280	300	200	220	250
设计专业经理	Design Manager	5+	280	350	400	200	250	350
<b>投资</b>								
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
<b>销售</b>								
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
<b>市场 客研</b>								
客研总监	Director of Customer Research	10+	800	1000	1500	600	850	1000
客研经理	Manager of Customer Research	5+	300	360	500	240	280	320
<b>项目 成本</b>								
成本总监	Director Cost Control	8+	700	900	1200	600	800	900
成本经理	Cost Control 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

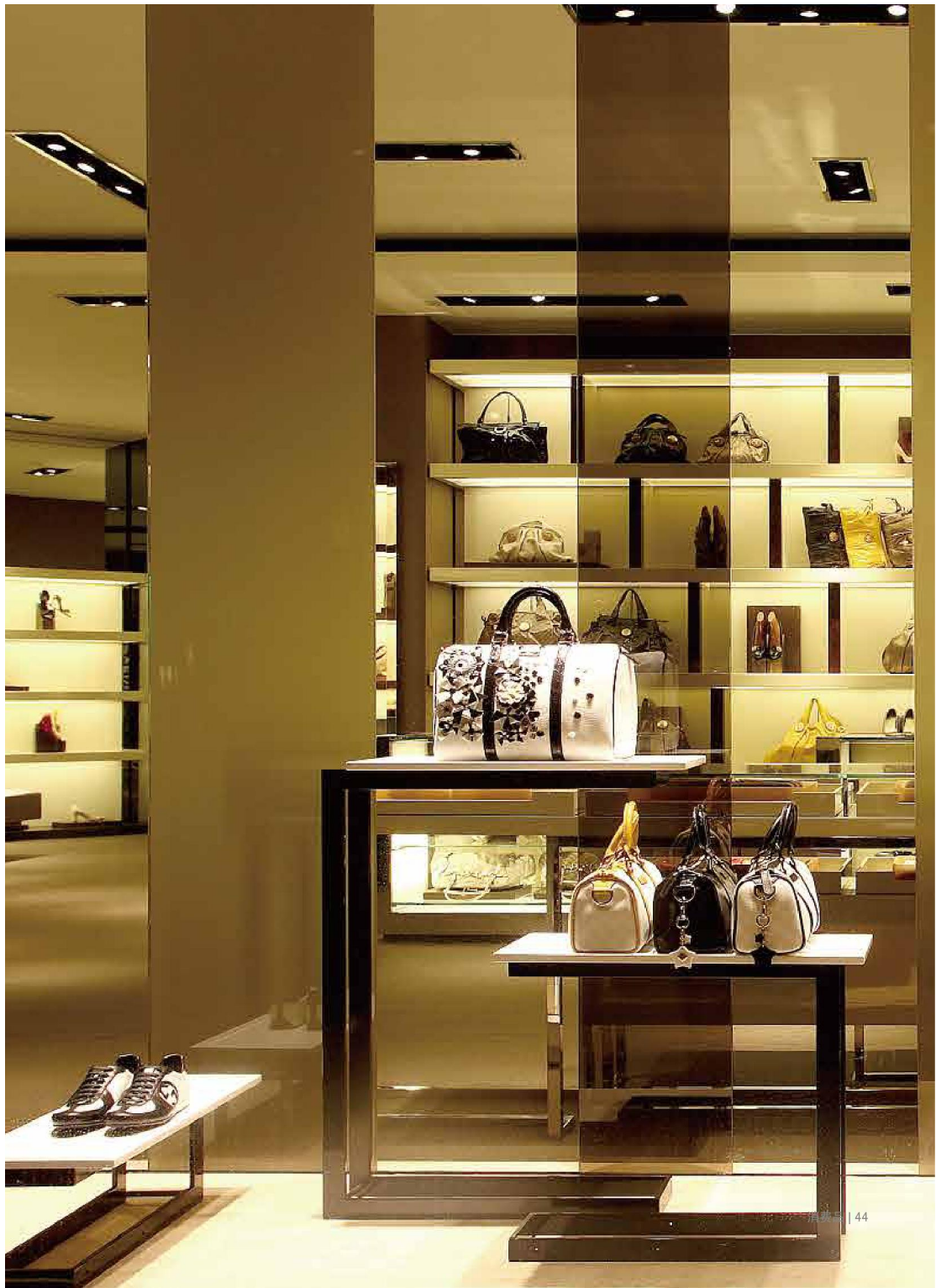
25分位值: 表示有25%的数据小于此数值, 反映科锐国际信息库的较低端水平

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





科锐国际业务经理  
鲁璟 女士

## 消费品

### 行业趋势

今年整体消费品行业发展较为平稳。从细分行业来看，美妆行业发展迅猛，全球美妆巨头今年业绩均有不俗表现。同时，行业收购并购迭起，使得这部分的人才招聘需求有较大增长。食品饮料增速逐步放缓，母婴市场尤其是外资品牌，受到较大冲击。政府对民营企业的扶持，使得近几年民营品牌在人才引进、创新变革、落地执行上较外资品牌有较大优势，也带来了民营品牌市场份额的快速提升。

### 整体行业人才需求

整体行业来看，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，市场和电商方向岗位成为今年最热门的两大板块。随着90后、95后成为消费主力，对于企业来说，回归产品，向消费者提供满足其需求的创新产品成为厂商的核心工作。因此，今年新产品开发、产品创新类岗位招聘量大大增加。一方面很多外资品牌为更好地对接全球产品策略，同时了解中国消费者诉求，纷纷在国内设立新产品开发部门；另一方面，国内企业在产品的开发流程、精准洞察、创新思维上更是要求大大提升，对于产品创新类的人才，企业也愿意花更高的薪酬获取，导致了这部分人才的热需。

电商方向，电商对于企业销售贡献率的持续提升，电商平台越来越成为企业销售重要战场，其团队职能也呈现越来越细分化的趋势。互联网人口红利的消失，企业对于主流平台流量的争抢，如何充分利用平台资源，通过更为丰富的场景化营销工具、内容营销等方式打通品效全链路，使得相关人才需求持续火热。

**人才缺口：**数字营销、产品开发、电商相关岗位

**人才来源：**快消和零售行业、电商代运营公司



### 热门职位薪酬及跳槽涨幅

消费品 	市场总监	数字营销副总监/总监	市场经理
	 100-200万  20-30%	 80-120万  20-30%	 80-100万  15-25%
	产品开发总监	产品开发经理/高级经理	品牌经理/高级品牌经理
	 100-200万  20-30%	 40-80万  20-30%	 40-80万  20-30%
CRM总监/高级经理	电商总监	电商市场高级经理/经理	
 50-80万  20-25%	 80-100万  20-25%	 40-80万  20-30%	
电商销售经理	数字营销助理经理/经理		
 45-50万  20-30%	 30-50万  20-30%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2020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

薪酬趋势来看，企业内部薪酬自然涨幅平均在5-10%，跳槽涨幅在15-30%。日化领域特别是美妆发展速度较快，且呈现高端化趋势，薪酬上涨较快。食品饮料相对平稳。岗位来看，电商方向岗位稳定略有增长，销售相对稳定，市场方向人才需求大，薪酬涨幅最快。

## 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
<b>生产 营运</b>								
工厂总经理	Plant General Manager	15+	1000	1500	2000	700	1000	1500
生产经理	Production Manager	8+	350	450	600	240	370	480
质量管理经理	QA Manager	5+	350	500	650	250	350	550
<b>销售</b>								
大客户总监	Key Account Director	8+	700	850	1200	500	650	800
大客户经理	Key Account Manager	4+	350	450	550	300	350	450
通路行销总监	Trade Marketing Director	8+	650	750	900	500	650	750
通路行销经理	Trade Marketing Manager	5+	350	450	550	300	400	500
全国销售总监	National Sales Director	15+	900	1500	2200	700	1000	1500
大区销售经理	Regional Sales Management	10+	450	700	1000	500	650	800
零售运营总监	Retail Operation Director	10+	500	800	1200	350	700	900
全国开店总监/拓展总监	National Business Development Director	10+	600	850	1000	500	700	900
区域拓展经理	Regional Business Development Manager	5+	300	500	700	250	350	500
<b>电商</b>								
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
<b>市场 营销</b>								
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
<b>采购</b>								
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