



SALARY GUIDE

薪酬指南

2014

目录

概览	2
医疗健康行业	5
机械制造行业	11
地产行业	15
消费品行业	19
零售行业	23
广告传媒行业	27
高科技行业	31
汽车行业	35
能源与化工行业	39
金融行业	43
文化传播/教育/培训/非营利组织	51
农业行业	57
人力资源职能	65
法务与合规职能	68
财务职能	71
关于调研	75
关于科锐国际	76



概览

全球经济仍处于低速增长状态，而且增长动力正在发生转变，同时欧洲区整体经济在逐步恢复。总体而言，在强劲内需、出口恢复以及支持性财政、货币和金融条件的背景下，预计新兴市场和发展中国家的经济增长将保持强劲。随着新兴市场的地位在提高，跨国公司通过迁移业务总部或者设立总部共享职能中心的方式，正渐渐地将重心向亚洲市场倾斜。

在中国，未来两三年宏观经济增速将放缓，但日益膨胀的消费市场、快速的城市化、丰富的技术人才库和政府的鼓励措施，仍吸引着全球的投资。普华永道2013中国发展高层论坛调查报告《选择中国：跨国企业对投资环境的洞察》中显示，在包括巴西、俄罗斯、印度和美国在内的其他国家和新兴经济体，56%跨国公司的CEO把中国视为2013年全球最主要的经济增长市场，并列为首选投资目标，70%以上的CEO计划在未来五年内增加其在华的投资规模。

从商务部发布的投资数据来看，中部地区实际使用外资金额增长较快，服务业吸引外资的力度较大。2013年1-10月服务业实际使用外资保持较快增长，同比增长13.93%，在全国总量中比重为51.34%。金融、教育、文化、医疗等服务业领域，如育幼养老、建筑设计、会计审计、商贸物流、电子商务等服务业领域的有序开放，以及钢铁、化工、汽车等一般制造业领域的外资准入限制的放开，包括放宽外资在注册资本、股权比例、经营范围等方面的限制，将为这些行业的发展带来新的机遇。

在投资与业务策略的支持方面，人力资源的战略地位日益重要与突显。然而，在人力配置，人才吸引与保留上，企业依旧面临着很多挑战。管理层与中高级人才短缺依旧是个棘手的问题。人才结构的变化，各个层级的人才短缺，人力成本持续上扬还会延续。面对新兴市场的大量人才需求及高流动率，如何开发人才储备库，成为很多企业亟待解决的问题。

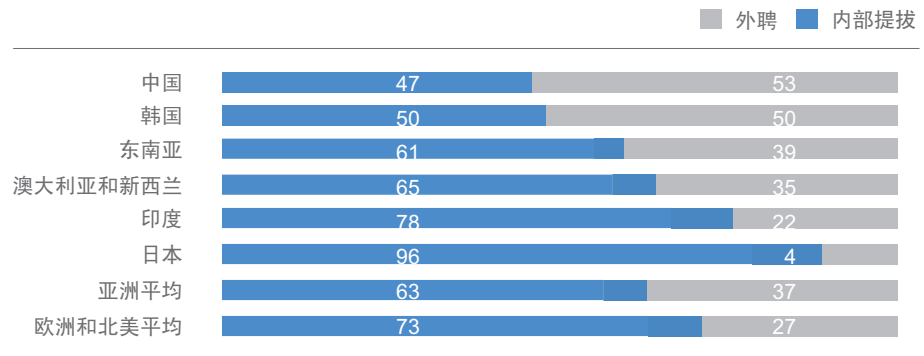
中国外聘CEO占主流

尽管跨国公司正渐渐地将业务中心向亚洲倾斜，但亚洲新兴市场高端人才匮乏的局面，仍旧成为很多公司面临的巨大挑战。

据英国调查公司BoardEX针对全球3,000家大型上市公司做的调研分析显示，相对其他国家，亚洲公司CEO“外部空降兵”的比例明显偏高，近四成的受访公司为外聘CEO。

相对于其他国家，虽然中国经历了三十年快速的经济发展与积累，但优秀的高端人才培养往往需要很长的时间周期，在CEO的任命上，外聘占主流。53%的受访中国企业CEO为外聘。

图1：亚洲CEO-内部提拔与外聘



(%受访企业比例)

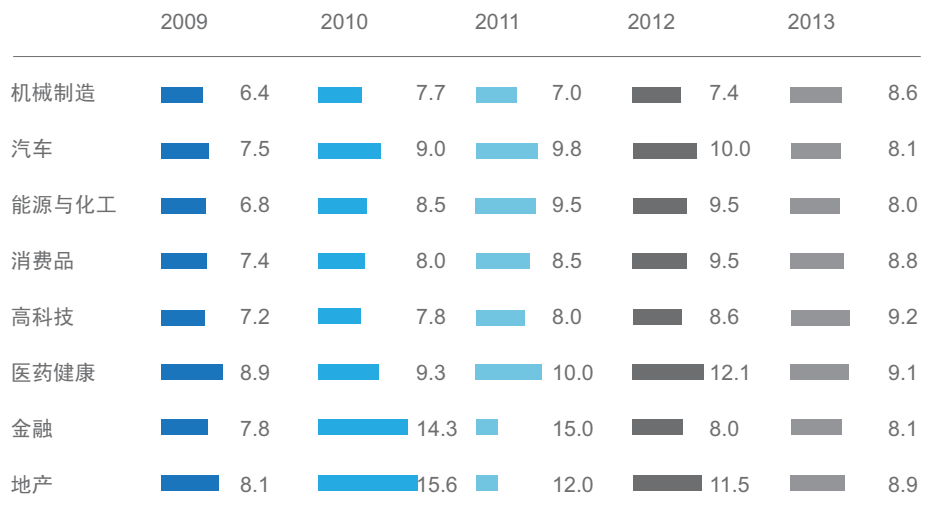
资料来源：英国调查公司BoardEX, 2013年8月

二三线城市薪酬涨幅将持续超越一线

近几年，受经济形势影响，薪酬增长有所放缓，平均保持在5%-15%的增幅。2013年平均薪酬涨幅偏低，为8.8%，其中非管理层薪酬增长率为9.1%，管理层为8.6%。随着产业链向内陆地区迁移，越来越多的企业在二三线城市开拓业务，这些区域的人才需求数量不断增加。二三线城市的薪酬涨幅也水涨船高，持续超越一线城市（北上广深），前者平均薪酬涨幅达9.1%，后者仅为8.5%，中国一线城市经济增长领跑格局已被打破。这是中国近年来企业投资重心转移的必然结果。

行业间，受国际市场和国内需求影响，呈现冷热不均的现象。高科技行业平均薪酬涨幅最高，为9.2%。其次为医疗健康、零售行业9.1%，地产行业8.9%，消费品行业8.8%，能源与化工行业平均薪酬涨幅最低，为8.0%。

图2：2009-2013不同行业同比平均薪酬涨幅（%）



信息来源：科锐国际《薪酬指南2013-2014》

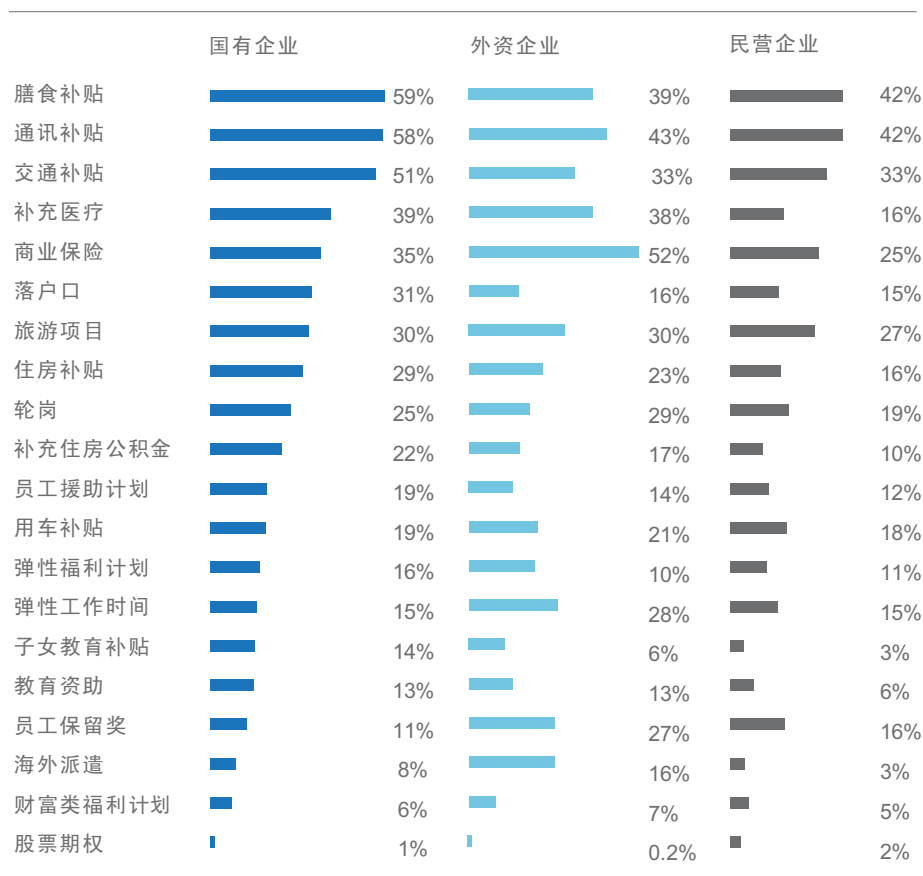
长期激励成趋势

在薪酬福利体系设计上，无论是外资企业还是本土企业，都更加注重长中短期结合的激励机制，福利体系更加丰富化与多样化。为了加强对人才的吸引与保留，长期激励成为趋势，不同企业性质各具特色。

在膳食补贴、通讯补贴等基础性福利方面，国企较为完善，近六成的企业提供了这些福利。在落户口等长期福利方面，国企采用的力度较大，超过三成的受访企业为雇员提供这一福利，高于其他性质的企业。同时，14%的国企有别于传统固定福利，为雇员提供弹性福利计划，由雇员依照自己的需求从中选择其需要的福利项目。

在教育培训资助方面，外资企业的投入相对较大，16%的受访企业为雇员提供教育资助，而仅有3%的民营企业提供这一资助。为吸纳到更优秀的人才，外资企业在薪资架构与职位设计上，不断打破固定的模式，提高体系的灵活性与竞争力。在财富类福利计划方面，越来越多的企业开始为员工制订补充财富计划，如养老计划、员工储蓄计划等。随着越来越多民营企业国际化与上市，海外派遣、股票期权等福利也开始被逐步采用与推广。

图3：企业薪酬福利体系包含的项目



(%受访企业比例)

信息来源：科锐国际《薪酬指南2013-2014》



医疗健康

近几年随着医药企业体制改革的深入，在对医疗健康的投入和消费方面，我国和一般中等发达国家相比，还存在很大差距，医疗健康行业还存在十分广阔的发展空间。医药、保健、医疗器械、医院、医疗耗材、诊断试剂、生命科学等领域投资力度的持续加强，带来了旺盛的人才需求，促进企业完善人力资源管理。薪酬结构不断优化，激励性明显增强，整体薪酬水平呈上升趋势。

面对激烈的人才竞争，越来越多的医疗健康企业制订了相应的薪酬激励措施，通过提升浮动收入比重与丰富福利体系，提高对人才的吸引力与员工的积极性与忠诚度。浮动收入所占比重逐年增大。总监层员工的浮动收入所占比重已接近四分之一。虽然行业的浮动收入比例仍小于金融、地产、高科技等行业，但已具有相当高的激励性。

在中高级管理人员的吸引和保留措施方面，越来越多的外企在长期激励上，给予中高层管理人员一定的股票期权或者优惠的购买政策。

为了提高企业的雇主品牌，提高员工的归属感与忠诚度，越来越多的企业致力于精心设计福利来吸引与保留员工。一些企业会调整试用期的薪资，提供特殊奖金给通过试用期的员工及工作超过一年的员工。有的企业专设长期雇员奖，用于奖励那些在企业工作了三年、五年及其以上的员工。为了提高福利的公正性，一些企业甚至为那些不需要乘用公司班车的员工，提供额外的交通补贴。

科锐国际调查发现，除通讯补贴、交通补贴等基础性的福利外，补充医疗、商业保险、员工保留奖、弹性福利计划为行业内日趋流行的福利，提供补充医疗的受访医疗健康企业占到近四成。雇员最满意的前三项福利为：交通补贴、福利年假与补充公积金，多数雇员最期望的前三项福利为：旅游项目、住房补贴与补充公积金。

企业招聘热点职位

区域销售经理
研发经理
项目经理
质量管理等中高级管理岗位

雇员最满意与最期望的前三项福利

最满意的前三项福利	最期望的前三项福利
交通补贴	旅游项目
福利年假	住房补贴
补充公积金	补充公积金

职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作年限	外资企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
高层管理								
总经理	General Manager	15+	2359	2483	2607	1769	1862	1955
副总经理	Vice General Manager	10+	1047	1103	1158	475	500	525
事业部经理	BU Manager	10+	1000	1180	1200	750	885	900
医学事务及研发								
研发总监	R&D Director	15+	1000	1250	1875	750	938	1406
研发经理	R&D Manager	7+	313	388	450	234	291	338
医学经理	Medical Manager	7+	415	449	485	238	253	268
注册总监	RA Director	10+	765	806	846	374	417	516
注册经理	RA Manager	7+	344	456	688	258	342	466
医学沟通经理	Medical Communication Manager	4+	225	270	345	195	240	315
化学工艺合成总监	Process Chemistry Director	10+	641	861	1271	481	646	953
生产 运营								
工厂经理 厂长	Plant/Factory Manager	15+	628	867	1270	422	693	1016
生产总监	Production Director	10+	538	693	1016	338	555	813
生产经理	Production Manager	8+	300	350	400	200	270	350
精益生产经理	Lean Manager	8+	400	450	500	300	380	450
项目经理	Project Manager	7+	281	293	631	143	180	224
运营经理	Operation Manager	7+	348	444	721	261	333	541
质量总监	Quality Director	10+	499	555	619	399	444	495
质量经理	Quality Manager	7+	355	374	441	216	319	392
质保经理	QA Manager	5+	300	350	400	200	250	300
质检经理	QC Manager	5+	300	350	400	200	250	300
验证经理	Validation Manager	5+	325	400	450	200	275	300
质量体系与合规经理	Quality System & Compliance Manager	8+	400	450	500	300	350	400
工程经理	Engineering Manager	8+	450	540	600	300	400	450
维修经理	Maintenance Manager	8+	400	450	500	300	350	400
环境安全健康经理	ESH Manager	8+	400	450	500	300	350	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——外资企业

职位名称	英文名称	工作年限	外资企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
市场 营 销								
市场总监	Marketing Director	10+	686	971	1455	515	728	1091
市场经理	Marketing Manager	7+	456	630	750	300	450	600
品牌经理	Brand Manager	7+	325	563	750	244	422	563
产品经理	Product Manager	7+	243	351	544	182	263	408
公关经理	Public Relations Manager	7+	314	330	347	235	248	260
销 售								
销售总监	Sales Director	10+	694	820	1246	520	615	934
大区经理	Regional Manager	7+	424	500	666	318	375	500
商务经理	Commercial Manager	7+	369	411	458	357	376	395
区域经理	District Manager	5+	313	424	536	235	318	402
销售效率优化经理	Sales Force Effectiveness Manager	7+	274	352	525	274	352	525
销售效率优化总监	Sales Force Effectiveness Director	15+	634	840	1113	614	825	1012
培训经理	Training Manager	7+	210	363	446	210	363	446
销售培训总监	Sales Training Director	15	672	732	1032	667	718	1012
市场准入经理	Market Access Manager	5+	395	485	622	255	297	355
市场准入总监	Market Access Director	10+	1005	1173	1355	698	784	876
大客户总监	Key Account Director	10+	637	907	1084	530	793	850
大客户经理	Key Account Manager	7+	270	321	392	268	319	380
区域市场经理	Local Marketing Manager	6+	225	347	412	210	308	395
通路行销经理	Trade Marketing Manager	6+	522	580	620	450	544	578
OTC销售总监	OTC Sales Director	10+	1000	1500	2000	800	1000	1500
OTC销售经理	OTC Sales Manager	7+	550	650	780	502	620	700
招商经理	Leasing Manager	6+	347	460	580	310	421	540

职位薪酬信息——本土企业

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
高层管理								
总经理	General Manager	15+	2483	2614	2744	1327	1397	1467
副总经理	Vice General Manager	10+	998	1050	1103	451	475	499
事业部经理	BU Manager	10+	950	1121	1140	713	841	855
医学事务及研发								
研发总监	R&D Director	15+	950	1188	1781	713	891	1336
研发经理	R&D Manager	7+	297	368	428	223	276	321
医学经理	Medical Manager	7+	394	426	461	226	240	254
注册总监	RA Director	10+	729	767	806	356	398	490
注册经理	RA Manager	7+	327	433	653	245	325	444
医学沟通经理	Medical Communication Manager	4+	195	240	315	180	225	300
化学工艺合成总监	Process Chemistry Director	10+	609	818	1208	457	614	906
生产 运营								
工厂经理/厂长	Plant/Factory Manager	15+	638	755	813	270	444	650
生产总监	Production Director	10+	566	595	650	216	355	520
生产经理	Production Manager	8+	280	350	390	160	240	300
精益生产经理	Lean Manager	8+	400	440	480	200	280	350
项目经理	Project Manager	7+	267	296	310	135	171	213
运营经理	Operation Manager	7+	330	422	685	248	316	514
质量总监	Quality Director	10+	475	528	589	380	423	471
质量经理	Quality Manager	7+	285	300	315	232	244	256
质保经理	QA Manager	5+	280	300	310	180	220	240
质检经理	QC Manager	5+	280	330	380	180	210	230
验证经理	Validation Manager	5+	300	370	420	200	270	290
质量体系与合规经理	Quality System & Compliance Manager	8+	350	400	450	300	340	390
工程经理	Engineering Manager	8+	400	500	600	250	350	420
维修经理	Maintenance Manager	8+	400	460	500	250	320	370
环境安全健康经理	ESH Manager	8+	410	450	500	250	320	370

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——本土企业

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业					
			一线城市 *			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
市场 营销								
市场总监	Marketing Director	10+	784	825	866	627	660	693
市场经理	Marketing Manager	7+	433	534	713	232	401	534
品牌经理	Brand Manager	7+	309	500	606	155	244	351
产品经理	Product Manager	7+	312	329	345	234	247	259
公关经理	Public Relations Manager	7+	327	344	361	245	258	271
销售								
销售总监	Sales Director	10+	659	779	1183	494	584	888
大区经理	Regional Manager	7+	403	475	633	302	356	475
商务经理	Commercial Manager	7+	350	391	435	339	357	375
区域经理	District Manager	5+	298	403	509	223	302	382
销售效率优化经理	Sales Force Effectiveness Manager	7+	118	158	248	95	132	232
销售效率优化总监	Sales Force Effectiveness Director	15+	432	673	845	412	634	812
培训经理	Training Manager	7+	103	198	352	93	163	324
销售培训总监	Sales Training Director	15	324	553	734	314	498	563
市场准入经理	Market Access Manager	5+	191	267	363	150	207	279
市场准入总监	Market Access Director	10+	491	623	750	411	585	710
大客户总监	Key Account Director	10+	485	563	610	386	473	530
大客户经理	Key Account Manager	7+	412	450	500	287	397	466
区域市场经理	Local Marketing Manager	6+	450	550	680	402	520	602
通路行销经理	Trade Marketing Manager	6+	312	369	410	293	320	376
OTC销售总监	OTC Sales Director	10+	700	760	820	630	690	750
OTC销售经理	OTC Sales Manager	7+	401	463	620	463	503	560
招商经理	Leasing Manager	6+	513	587	671	330	403	532



机械制造

2011年受全球经济复苏缓慢和欧债危机恶化影响，中国设备制造商开始受到影响。进入2012年，由于全球经济在短期内很难有较大起色，加上国内持续的紧缩政策，使中国机械设备产业雪上加霜，全年增长率下降至1.0%，成为近年来的最低点；但在年底也呈现一些好的征兆，如：房地产市场逐渐回暖，不断增加的城市轨道交通投资等。相较其他领域，一些与民生相关的行业如农业机械，食品饮料及烟草机械，包装机械等行业，依然保持较好的增长态势。

根据国家统计局发布的2012年国民经济和社会发展统计公报，中国劳动人口首次下降，中国“人口红利”消失的拐点已在2012年出现，这将迫使劳动密集型的制造企业，不得不面对日益提高的劳动力成本所带来的挑战。鉴于此，诸多企业开始进行产业的转型与升级。正是这些企业的升级与转型，使市场的人才需求逐渐走上高端，如何吸引、留住和激励企业的核心员工，仍然是企业管理的核心议题之一。

一些国外企业将研发中心迁至中国以及在中国投资建厂，导致研发、专业技术人才、生产与供应链人才需求量增加。同时，激烈的市场竞争使越来越多的企业比以前更重视产品的市场定位和开发，相关市场类的职位需求也有所增多。如研发工程师、质量管理、营销服务等成为热招的一些职位。

多数机械制造企业的薪酬体系包括基本工资与绩效工资两部分，通过KPI考核结果，调整薪酬总额或薪酬的变动部分。在年终奖励部分，越来越多的企业将其与企业的经营业绩相结合。在员工的管理与保留上，中、长期激励措施相结合成为主流。

机械制造企业在基础性福利方面，较其他行业较为普及。科锐国际调查发现，机械制造行业流行的员工福利主要有：通讯补贴、商业保险、膳食补贴、交通补贴与补充医疗，其中提供通讯补贴的企业占到了近五成，提供补充医疗的企业超过三成。雇员最满意的前三项福利为福利年假、交通补贴与补充公积金，最期望的前三项福利为补充公积金、住房补贴与股票期权。

企业招聘热点职位

供应链、质量管理、生产运营等中高层管理岗位
供应链管理总监/经理
技术总监/经理

雇员最满意与最期望的前三项福利

最满意的前三项福利	最期望的前三项福利
福利年假	补充公积金
交通补贴	住房补贴
补充公积金	股票期权

职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作年限	外资企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
生产 运营								
总经理	General Manager	15+	557	990	1600	532	641	1000
工厂经理 厂长	Plant/Factory Manager	10+	325	400	600	280	360	480
工程/技术副总裁	Engineering VP	10+	582	838	1555	262	467	550
工程/技术总监	Engineering Director	10+	488	612	643	240	270	290
工程/技术经理	Engineering Manager	8+	456	514	555	321	480	504
技术主管	Technical Head	5+	260	780	1100	200	320	650
生产总监	Production Director	10+	360	490	650	270	290	320
生产经理	Production Manager	7+	310	530	620	260	450	530
产品经理	Product Manager	5+	283	299	316	114	120	126
精益生产经理	Lean Manufacturing Manager	8+	563	593	622	494	532	573
制造/生产经理	Manufacturing Manager	7+	360	380	420	150	280	400
项目经理	Project Manager	5+	192	498	584	174	301	454
质量总监	Quality Director	8+	460	510	650	320	400	520
质量经理	Quality Manager	5+	220	366	480	167	322	366
研发总监	R&D Director	10+	620	876	1764	512	733	1596
运营副总裁	Operation VP	15+	1050	1760	2200	800	1360	1850
运营总监	Operation Director	8+	620	750	900	520	610	760
运营经理	Operation Manager	5+	301	317	333	494	580	722
供应链								
采购总监	Purchasing Director	5+	248	511	1278	211	356	670
采购经理	Purchasing Manager	5+	200	327	650	120	240	420
高级物流经理	Senior Logistic Manager	5+	250	420	600	200	320	400
供应链管理副总裁	Supply Chain VP	8+	620	1700	2100	190	304	380
供应链管理总监	Supply Chain Director	7+	510	1100	1650	450	550	800
供应链管理经理	Supply Chain Manager	5+	320	400	850	200	290	400
物流经理	Logistics Manager	5+	199	210	220	178	188	197
销售								
销售总监	Sales Director	8+	384	583	1101	279	348	824
高级销售经理	Senior Sales Manager	7+	360	450	700	150	260	460
销售经理	Sales Manager	5+	228	256	416	190	200	366
客户经理	Sales Account Manager	5+	152	467	517	166	175	183
商务经理	Business Manager	5+	383	403	423	219	230	242
市场								
市场总监	Marketing Director	5+	365	564	802	294	419	630
市场经理	Marketing Manager	5+	304	470	668	245	258	270

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，反映科锐国际客户提供的较低端水平

50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际客户的中等水平

75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际客户的较高端水平

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

职位薪酬信息——本土企业

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
生产 运营								
总经理	General Manager	15+	456	959	1470	342	600	1050
工厂经理 厂长	Plant/Factory Manager	10+	320	420	590	190	200	210
工程/技术副总裁	Engineering VP	10+	590	950	1500	228	240	252
工程/技术总监	Engineering Director	10+	475	520	630	190	200	210
工程/技术经理	Engineering Manager	8+	318	335	352	274	288	302
技术主管	Technical Head	5+	259	776	1095	199	318	647
生产总监	Production Director	10+	358	488	647	269	289	318
生产经理	Production Manager	7+	308	527	617	259	448	527
产品经理	Product Manager	5+	163	179	197	76	95	118
精益生产经理	Lean Manufacturing Manager	8+	560	590	619	492	529	570
制造/生产经理	Manufacturing Manager	7+	358	378	418	149	279	398
项目经理	Project Manager	5+	191	496	581	171	194	220
质量总监	Quality Director	8+	458	507	647	318	398	517
质量经理	Quality Manager	5+	209	384	423	141	193	231
研发总监	R&D Director	10+	562	810	1680	509	729	1588
运营副总裁	Operation VP	15+	1045	1751	2189	796	1353	1841
运营总监	Operation Director	8+	617	746	896	517	607	756
运营经理	Operation Manager	5+	586	709	851	492	577	718
供应链								
采购总监	Purchasing Director	5+	247	508	1272	266	280	294
采购经理	Purchasing Manager	5+	199	325	647	119	239	418
高级物流经理	Senior Logistic Manager	5+	249	418	597	199	318	398
供应链管理副总裁	Supply Chain VP	8+	617	1692	2090	189	302	378
供应链管理总监	Supply Chain Director	7+	507	1095	1642	213	224	235
供应链管理经理	Supply Chain Manager	5+	206	216	238	120	172	180
物流经理	Logistics Manager	5+	166	175	183	129	136	142
销售								
销售总监	Sales Director	8+	309	432	1095	294	454	477
高级销售经理	Senior Sales Manager	7+	358	448	697	149	259	458
销售经理	Sales Manager	5+	282	297	312	173	210	230
客户经理	Sales Account Manager	5+	268	282	297	164	200	219
商务经理	Business Manager	5+	255	268	282	215	227	238
市场								
市场总监	Marketing Director	5+	243	644	893	205	309	325
市场经理	Marketing Manager	5+	190	210	259	171	189	208



地产

空前的城市化进程、大量的基础设施建设以及与世界经济的融合，使中国的地产行业得到了快速发展，据仲量联行预测，到2030年，全球每年商业房地产直接交易额将超过1万亿美元，与2012年4500亿美元的交易额相比增长一倍以上，其中以中国、日本和澳大利亚为核心的亚太地区仍将持续引领商业房地产投资的增长。地产企业国际化与内地化布局，加剧了行业对人才的需求，高端人才需求日益迫切，对人才的专业化与整体素质要求不断提升。

然而，行业的快速发展却使得人才短缺日益突显。在品牌营销与人力资源管理职能上，一些企业不得不跨行业引进人才。行业人才的全国化流动日趋频繁，一线城市到二三线城市之间的流动逐步成为常态。很多地产企业尤其商业地产类企业在一些热点城市如郑州、武汉、成都、重庆、长沙、济南等，不得不通过高薪获取人才，推动城市项目的进程，二三线城市薪酬福利与一线城市的差距也在逐步缩小。中高级管理人员和专业型人才的涨薪幅度也随之水涨船高，跳槽涨幅甚至在50%以上。

在跨区域化发展格局上，员工异地调动成为越来越多企业采用的方法。为鼓励更多的员工异地流动，一些企业还制定了相配套的人才流动策略，包括安家费和更好的职业发展机会等等，甚至为随迁子女提供教育协助等。

随着养老地产、旅游地产新兴领域的兴起，旅游、养老地产类人才的需求量也不断增加，然而人才供给不足成为很多新兴地产企业成长过程中面临的烦恼。在企业间的人才竞争方面，本土企业的薪资竞争力日具吸引力，同一职位与职责范围，薪资甚至超过外资企业三成。

科锐国际调查发现，地产企业经过多年洗礼，人力资源管理已进入到了专业化细分与精密化的程度。应对人才竞争，行业福利日趋多样化，提供基础性通讯与膳食补贴的受访企业达到五成，提供用车补贴、旅游项目的企业超过三成，提供落户口的企业达到二成。其中，雇员最满意的前三项福利为福利年假、餐补与交通补贴，最期望的前三项福利为住房补贴、旅游项目与补充公积金。

企业招聘热点职位

商业项目总经理
工程部经理
招商经理
投资经理
建筑设计师

雇员最满意与最期望的前三项福利

最满意的前三项福利	最期望的前三项福利
福利年假	住房补贴
餐补	旅游项目
交通补贴	补充公积金

职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作年限	外资企业					
			一线城市 *			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
高层管理								
区域总经理	Area General Manager	15+	1340	2050	4080	1000	1540	3060
城市总经理	City General Manager	15+	830	970	1640	560	900	1560
商业地产								
商业项目总经理	Project General Manager	10+	786	1240	1300	629	994	1040
招商总监	Leasing Director	8+	650	750	1050	440	600	840
招商经理	Leasing Manager	7+	450	680	750	360	540	600
营运总监	Operation Director	10+	510	700	855	400	595	780
营运经理	Operation Manager	7+	412	560	710	320	500	598
项目工程								
设计总监	Design Director	10+	544	616	900	410	460	600
工程部总监	Engineering Director	10+	500	890	1200	350	620	840
工程部经理	Engineering Manager	8+	320	340	450	270	320	360
前期部经理	Pre-design Manager	7+	230	280	380	170	210	290
建筑设计经理	Construction Manager	7+	496	546	798	372	410	599
电气工程师	Electrical Engineer	3-5	190	238	294	140	180	220
建筑设计师	Architect	3-5	231	243	255	180	200	230
项目经理	Project Manager	8+	490	580	720	370	440	540
投资								
投资总监	Investment Director	10+	599	800	1224	349	560	857
投资经理	Investment Manager	7+	470	599	829	250	493	676
销售								
销售总监	Sales Director	10+	440	600	880	350	368	390
销售经理	Sales Manager	8+	290	320	370	220	230	280
市场 营销								
市场总监	Marketing Director	10+	580	760	970	440	570	730
市场经理	Marketing Manager	8+	270	330	440	200	220	260

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——本土企业

职位名称	英文名称	工作 年限	本土企业						
			一线城市*			二线城市*			
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值	
高层管理									
区域总经理	Area General Manager	15+	1270	1950	4100	960	1560	3000	
城市总经理	City General Manager	15+	920	1100	2000	650	1000	1500	
商业地产									
商业项目总经理	Project General Manager	10+	885	1105	1260	708	904	1008	
招商总监	Leasing Director	8+	800	1005	1100	520	780	850	
招商经理	Leasing Manager	7+	500	680	800	400	470	640	
营运总监	Operation Director	10+	550	630	1005	415	570	760	
营运经理	Operation Manager	7+	450	580	760	380	520	580	
项目工程									
设计总监	Design Director	10+	520	790	1200	475	500	590	
工程部总监	Engineering Director	10+	580	900	1020	330	630	820	
工程部经理	Engineering Manager	8+	280	320	460	270	300	320	
前期部经理	Pre-design Manager	7+	300	650	860	260	300	470	
建筑设计经理	Construction Manager	7+	472	520	760	354	390	570	
电气工程师	Electrical Engineer	3-5	200	270	300	113	150	250	
建筑设计师	Architect	3-5	240	290	400	150	180	250	
项目经理	Project Manager	8+	460	590	720	380	420	550	
投资									
投资总监	Investment Director	10+	575	607	804	333	425	563	
投资经理	Investment Manager	7+	552	580	759	290	300	316	
销售									
销售总监	Sales Director	10+	420	640	860	330	350	370	
销售经理	Sales Manager	8+	280	320	360	220	240	270	
市场 营销									
市场总监	Marketing Director	10+	520	780	1000	420	600	800	
市场经理	Marketing Manager	8+	260	320	450	220	260	280	



消费品

人口结构的代际差异、内陆城市的快速崛起，正有力地塑造着中国消费市场的新格局。社会中层群体（年收入介于10.6万-22.0万元人民币）迅速成为主体消费力量，他们的消费行为更精明和成熟，对供应的便捷性更看重，对客户服务更关注，更愿意为产品品质支付溢价，消费者的个性独立性日趋增强，并且非生活必需品的消费占比越来越大。据相关数据显示，中国奢侈品境内消费收入激增，过去4年，达到每年16%—20%的增速。除去不可预见的因素，到2015年，全球高档手袋、鞋类、手表、珠宝和成衣的消费中，将有超过1/3来自中国内地。

人才观

新市场人才重视度与薪酬灵活度提高

为有效获得消费新市场，企业在加速布局中，在新地理市场、新渠道与新业态上对人才重视度提高。较一线城市，新兴市场的薪酬灵活度提高，调薪幅度增大，福利也趋于多样化，以说服或吸引合适的人才到新市场。

战略性人才投入增加

由于企业越来越注重长期的战略规划，市场、销售、供应链、研发等领域的战略性人才需求增加，市场对这类人才的投入也相应增加。如对新员工实施签约奖金、给予加盟激励，与关键人才签订终身雇佣制，给予核心人才全家保险、海外培训等综合福利，实施利润分享制等长期激励计划。在销售与管理职位的薪资设计上，优化薪酬结构，强化激励功能，稳定固定收入，提升浮动部分的幅度，加强个人绩效与公司效益的关联性。

雇员观

民企吸引力增强 外企灵活度在增加

外资外向型经济模式带动了一批民企快速发展，他们的品牌意识也越来越强，积极引进外资人才，完善组织管理及激励体系，提高人才竞争力。在一些市场营销类职位上，民企的薪酬与职业发展平台较外资企业更具竞争力。随着越来越多的民企上市与国际化，对战略性人才的加大投入也吸引着越来越多的外资管理人才加入。

企业招聘热点职位

品牌类岗位如市场经理、资深的品牌经理和产品经理等市场、销售、供应链、研发等领域的战略性人才

雇员最满意与最期望的前三项福利

最满意的前三项福利	最期望的前三项福利
福利年假	股票期权
交通补贴	住房补贴
旅游项目	旅游项目

职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作年限	外资企业						
			一线城市*			二线城市*			
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值	
生产 运营									
制造副总经理	Deputy General Manager	15+	1336	1406	1477	1069	1125	1181	
生产总监	Production Director	10+	610	642	674	488	514	539	
质量管理经理	QA Manager	5+	267	281	295	207	218	229	
项目经理	Project Manager	10+	803	845	887	642	676	710	
销售									
全国销售总监	National Sales Director	15+	800	1000	1500	315	331	348	
区域销售经理	Regional Sales Management	10+	510	680	910	336	353	529	
电子商务经理	E-commerce Manager	8+	650	709	850	319	336	353	
市场 营销									
市场总监	Marketing Director	15+	1000	1500	2000	525	750	1125	
市场经理	Marketing Manager	8+	625	800	1000	375	600	750	
高级品牌经理	Senior Brand Manager	7+	400	500	600	300	400	600	
产品/品牌经理	Product/Brand Manager	6+	315	416	558	152	284	341	
公关经理	PR Manager	6+	302	318	520	152	195	246	
市场研究经理	Research Manager	6+	350	450	600	284	314	347	
采购									
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	286	325	390	208	260	390	
采购经理	Purchasing Manager	7+	213	260	360	130	179	188	
奢侈品									
市场总监	Marketing Communication Director	15+	500	800	1000	-	-	-	
市场经理	Marketing Manager	10+	300	500	700	-	-	-	
公关经理	PR Manager	10+	300	500	700	-	-	-	
买货经理	Product Manager	12+	500	800	1000	-	-	-	
买手	Buyer	5+	250	350	500	-	-	-	
全国营运总监	Retail Operational Manager	15+	800	1200	1500	-	-	-	
大区零售经理	Regional Retail Manager	8+	500	800	1000	-	-	-	
小区区域经理	District Retail Manager	5+	300	400	500	-	-	-	

备注:

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

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——本土企业

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业						
			一线城市 *			二线城市 *			
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值	
生产 运营									
制造副总经理	Deputy General Manager	15+	1269	1336	1403	855	900	945	
生产总监	Production Director	10+	579	610	640	464	488	512	
质量管理经理	QA Manager	5+	280	295	310	185	195	205	
项目经理	Project Manager	10+	763	803	843	610	642	674	
销售									
全国销售总监	National Sales Director	15+	376	396	416	190	200	210	
区域销售经理	Regional Sales Management	10+	362	618	745	168	203	319	
电子商务经理	E-commerce Manager	8+	674	808	893	303	319	335	
市场 营销									
市场总监	Marketing Director	15+	628	900	1514	499	713	1069	
市场经理	Marketing Manager	8+	475	760	950	129	136	142	
高级品牌经理	Senior Brand Manager	7+	400	500	600	280	350	500	
产品/品牌经理	Product/Brand Manager	6+	209	390	531	190	200	210	
公关经理	PR Manager	6+	319	336	453	131	138	244	
市场研究经理	Research Manager	6+	285	399	580	166	175	184	
采购									
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	329	374	448	239	299	448	
采购经理	Purchasing Manager	7+	202	238	342	162	170	179	



零售

随着零售业竞争加剧及运营成本的快速上升，传统零售高速增长成为过去，那些一味只注重规模扩张而不加强内部管理的传统零售企业将很难持续。而受城市化进程及新的消费习惯推动，80后成为推动消费的主流，70后则以更好的接受度顺应市场格局，餐饮娱乐与在线零售发展迅速。其中餐饮行通过积极调整管理团队快速布局，一些关键职位任命活跃，如总经理职位一般任命具有20年以上行业从业经历经验丰富的人才，有些甚至具有30年以上的从业经历。

人才观

人才供给十分匮乏 薪酬制度趋向个性化与灵活化

对于处于成长期的餐饮娱乐与在线零售行业，人才供给十分匮乏，相当一部分企业不得不通过高薪挖角的方式来获得人才。尤其受消费习惯影响，在线零售近几年异常火热，越来越多的传统零售或消费品企业增设在线零售平台，对于人才的需求呈现井喷式的增长。然而该类人才的供给却十分贫乏，怎样甄选与任用合适的人才，对于企业在线零售渠道策略平台起着至关重要的作用，招聘或任用不当对员工士气及企业机会成本的影响将十分严重，甚至对企业的整体运营产生破坏性的影响。

多数中小型餐饮娱乐及在线零售企业处于快速成长与扩张期，侧重于对组织团队的建设与人才的吸引，在薪酬福利方面，快速响应市场的调整变化，加薪的频率与幅度上升；在激励与考核方面在紧贴业务利润的基础上细化与完善。

雇员观

战略清晰与目标明确的企业更受青睐

相对人才需求方，候选人的求职也日趋理性，具有长期发展规划的企业备受青睐。如餐饮娱乐的工程开发与市场类的候选人，在职业选择上，更倾向于战略明确，目标清晰，具有3-5年长远规划的快速发展型企业；营运类的人才更倾向于精益发展、有着系统培训计划的企业。在线零售类候选人更注重职业发展平台给予的授权、信任与资源支持。

企业招聘热点职位

雇员最满意与最期望的前三项福利

餐饮开发、工程、市场类职位	最满意的前三项福利	最期望的前三项福利
在线零售电子商务类职位	福利年假	住房补贴
	交通补贴	补充公积金
	弹性工作时间	股票期权

职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作 年限	外资企业						
			一线城市 *			二线城市*			
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值	
餐饮与娱乐									
开发总监	Development Director	15+	500	1000	2000	400	800	1600	
开发经理	Development Manager	10+	250	300	350	200	240	280	
开发主管	Development Supervisor	5+	120	160	200	96	128	160	
工程总监	Construction Director	15+	600	1000	1500	480	800	1200	
工程经理	Construction Manager	10+	250	300	350	200	240	280	
项目经理	Construction Supervisor	5+	100	120	150	80	96	120	
营运总监	Operation Director	15+	600	1000	1500	480	800	1200	
营运经理	Operation Manager	10+	250	300	350	200	240	280	
营运主管	Operation Supervisor	5+	120	150	180	96	120	144	
市场总监	Marketing Director	15+	1000	1200	1500	800	960	1200	
市场经理	Marketing Manager	10+	200	250	300	160	200	240	
市场主管	Marketing Supervisor	5+	100	120	150	80	96	120	
在线零售									
电子商务总经理	E-commerce Head (GM)	10+	800	1000	1500	-	-	-	
运营总监	E-Commerce Director	7+	400	600	1000	-	-	-	
高级运营经理	Senior E-Commerce Manager	5+	300	400	600	-	-	-	
销售经理	On-line Sales Manager	5+	200	300	500	-	-	-	
商品经理	Sourcing (Merchandising) Manager	5+	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——本土企业

职位名称	英文名称	工作 年限	本土企业					
			一线城市 *			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
餐饮与娱乐								
开发总监	Development Director	15+	400	600	1000	320	480	800
开发经理	Development Manager	10+	200	250	300	160	200	240
开发主管	Development Supervisor	5+	80	100	120	64	80	96
工程总监	Construction Director	15+	50	60	100	400	480	800
工程经理	Construction Manager	10+	120	150	200	96	120	160
项目经理	Construction Supervisor	5+	60	80	100	48	64	80
营运总监	Operation Director	15+	400	600	1000	320	480	800
营运经理	Operation Manager	10+	250	300	350	200	240	280
营运主管	Operation Supervisor	5+	100	120	150	80	96	120
市场总监	Marketing Director	15+	400	600	800	320	480	640
市场经理	Marketing Manager	10+	150	200	250	120	160	200
市场主管	Marketing Supervisor	5+	80	100	120	64	80	96
在线零售								
电子商务总经理	E-commerce Head (GM)	10+	600	800	1200	400	600	800
运营总监	E-Commerce Director	7+	300	600	800	300	500	700
高级运营经理	Senior E-Commerce Manager	5+	250	350	500	200	300	450
销售经理	On-line Sales Manager	5+	200	250	400	150	200	350
商品经理	Sourcing (Merchandising) Manager	5+	150	200	300	100	150	250

NEWS

Economic Growth Picks Up

This year, all over Europe and Central Asia, emerging economies are expected to grow. It was noted that some countries in the region could be seriously affected by rising food and energy prices. Major oil exporters, which account for 15 percent of the entire world's oil, are benefiting from price increase and it contributes to economic growth and stability of the budget balance.



However, rising prices for food and fuel prices create a new source of vulnerability for some countries, noted at a press conference. In response, governments in the region should increase the coverage of social protection systems to avoid a social crisis. Recommend avoiding measures that were taken in the past due to previous price increases in food - such as price controls and export bans. In foreign trade and export of food, countries should pay more attention to a new problem - the increase in commodity prices, which turned out to be more significant than expected. The growth in food prices is even more serious problem in emerging markets, where central banks do not enjoy a special trust. Therefore, in these countries, they should be more careful. It is possible that for some time, the level of inflation will be somewhat higher than expected. However, according to our forecasts, we do not think that it will have a severe negative impact

Real estate market review

This year as a whole is expected to steady but slight growth. This means that in most real estate markets will dominate the cautious mood. According to experts, renters are unlikely to seek significant investment, and actively expand in the face of uncertainty. So, they want to see evidence of the resumption of sustained growth around the world before the deal with the extension. So that the base rental rates in most major business centers in the following year will remain at about the same level as that in the past. According to the forecast, this year is possible and a marked increase in base rental rates in some cities, applying the appropriate expectations. With regard to the effect that economic growth will have on demand for space by renters in the near future, experts believe that the decisions taken by companies lease refer to the long term. In addition, the experts reviewed the changes that have occurred in the property market over the past year.



Oil prices hit two-year high

The other day trades in oil contracts reached a 2-year high not seen since September 2008, and amounted to \$ 108 per barrel. At the stock exchange price of crude oil decisively crossed the \$ 120 per barrel, and the trades have not only held within close to the 2-year high, but often exceeding the record level. At present, European refineries are in a difficult position due to lack of supplied raw materials,

广告传媒

传统广告业务代理公司业务增长速度放缓，全球500强及外资客户仍青睐外资广告公司，本土广告公司依靠有效的全方位运营和活动执行，成为了这些品牌的新宠，尤其在汽车、快消品、电信通讯等领域。在新媒体迅猛发展的今天，互动广告的媒介投放量在过去数年中获得井喷式增长，本土互动媒介代理公司与外资互动媒介代理公司一争高下。互动营销方式也从单一的PC端广告向社会化营销、网络公关、搜索引擎营销服务的方向多元化发展。媒介形态从PC端向移动手机端极速转换，可以预见在未来发展中，新媒体营销将以精准、高效、深入、互动的形式成为新宠。

传统行业人才向新兴行业流动成为趋势

新媒体的开拓尝试及大量的岗位需求，使传统行业人才向新兴行业流动成为趋势，市场上专业能力、客户服务能力、综合素质高的人才数量远远满足不了市场需求，造成各个岗位员工年轻化的局面，同时由于选择较多，求职者择业时除薪资增长外，会更多的考虑团队氛围、工作强度、公司福利等各方面因素。工作强度过大成为员工试用期内主动离职的最主要原因。新员工入职前3个月成为最核心时期，需更紧密跟踪，帮助他们快速融入团队，适应公司文化及工作要求。

整合策略性人才受宠

整合营销依然是大势所趋，致使传统创意广告公司、媒介代理公司和互动广告公司的跨界竞争愈演愈烈，能提供整合策略的资深策略人才炙手可热，而有能力影响客户高层决策的高级客户管理人才也有了更多更好的发展机会。

本土企业受青睐度提升

虽然外资企业管理层中本土人才人数逐渐增多，但是大多数仍为来自香港台湾以及东南亚的广告人才。受限于在外资公司发展的天花板，许多本土高级人才和部分外籍华人纷纷加入有发展潜力的本土公司，更多职业晋升机会和更大参与经营决策权限是重要吸引力，有竞争力的薪酬也是主要动因之一。

企业招聘热点职位

能提供整合策略的资深策略人才
有能力影响客户高层决策的高级
客户管理人才

雇员最满意与最期望的前三项福利

最满意的前三项福利	最期望的前三项福利
弹性工作时间	住房补贴
公司餐饮服务	旅游项目
交通补贴	年假

职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作年限	外资企业						
			一线城市 *			二线城市*			
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值	
传统广告									
执行董事	Managing Director	15+	2100	2300	2500	1470	1610	1750	
总经理	General Manager	10+	1500	2000	2400	1050	1120	1260	
客户服务总监	Client Service Director	10+	1000	1200	1500	700	840	1050	
业务总监	Business Director	10+	800	1000	1200	560	700	840	
客户群总监	Group Account Director	8+	500	700	850	350	490	595	
客户总监	Account Director	5+	300	400	500	210	280	350	
客户经理	Account Manager	2+	100	160	200	70	112	140	
执行创意总监	Executive Creative Director	10+	1200	1300	1600	840	910	1120	
创意总监	Creative Director	7+	500	700	900	350	490	630	
数字营销/互动营销广告公司									
执行董事	Managing Director	15+	2200	2500	2800	1540	1750	1960	
总经理	General Manager	10+	1500	1600	1800	1050	1120	1260	
业务总监	Business Director	10+	800	900	1200	560	630	840	
客户群总监	Group Account Director	8+	600	700	800	420	490	595	
高级客户总监	(Senior) Account Director	6+	450	550	650	210	280	350	
高级客户经理	(Senior) Account Manager	4+	180	240	300	105	140	245	
媒介总监	Media Director	7+	360	480	600	336	392	420	
高级媒介总监	(Senior) Media Manager	3+	180	220	320	126	154	224	
媒介广告公司									
执行董事	Managing Director	15+	1500	2200	2500	1050	1540	1750	
合伙人	Managing Partner	10+	900	1200	1500	630	840	1050	
集团业务总监	Group Business Director	10+	720	800	900	504	560	630	
业务总监	Business Director	8+	600	680	750	420	476	504	
群策划总监	Group Planning Director	7+	480	560	650	336	392	420	
策划总监	Planning Director	6+	360	450	520	252	280	336	
策划经理	Planning Manager	4+	144	180	216	101	126	151	

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——本土企业

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
传统广告								
执行董事	Managing Director	15+	2000	2200	2600	1500	1600	1700
总经理	General Manager	10+	1200	1500	2000	840	1050	1400
客户服务总监	Client Service Director	10+	900	1100	1600	630	770	1120
业务总监	Business Director	10+	900	1100	1300	630	770	910
客户群总监	Group Account Director	8+	500	600	700	350	400	450
客户总监	Account Director	5+	200	300	450	200	260	350
客户经理	Account Manager	2+	120	150	200	84	105	140
执行创意总监	Executive Creative Director	10+	1000	1200	1500	700	840	1050
创意总监	Creative Director	7+	500	680	920	350	476	644
数字营销/互动营销广告公司								
执行董事	Managing Director	15+	2000	2480	2600	1400	1736	1820
总经理	General Manager	10+	1200	1500	2000	840	1050	1400
业务总监	Business Director	10+	700	920	1500	490	644	1050
客户群总监	Group Account Director	8+	550	600	650	420	476	630
高级客户总监	(Senior) Account Director	6+	360	450	500	210	294	392
高级客户经理	(Senior) Account Manager	4+	150	200	240	98	126	280
媒介总监	Media Director	7+	360	480	650	245	320	455
高级媒介总监	(Senior) Media Manager	3+	150	200	350	105	140	245
媒介广告公司								
执行董事	Managing Director	15+	1500	2300	2600	1050	1610	1820
合伙人	Managing Partner	10+	800	1100	1600	560	770	1120
集团业务总监	Group Business Director	10+	700	800	950	490	560	665
业务总监	Business Director	8+	550	650	700	385	455	490
群策划总监	Group Planning Director	7+	450	580	650	315	406	455
策划总监	Planning Director	6+	300	420	500	210	294	350
策划经理	Planning Manager	4+	120	160	220	84	112	154



高科技

高科技行业发展冷暖不一，半导体步入淡季，云计算、物联网、移动互联网、大数据等新兴领域引领市场潮流驱动行业格局发生变化。在此背景下人才的需求定位也在发生改变，复合创新型人才成为很多企业倾向的人才类型。从招聘需求来看，网络安全、计算机软件、电子商务、手机终端、移动互联网人才需求旺盛，企业普遍采取薪酬增长和绩效福利激励的形式来吸引人才。

由于产品的生命周期越来越短，为了在新产品上快速占领市场，多数高科技企业在人才配置策略上，直接引进有潜力的、能直接上手的人才，很少有企业采用内部培养的方式。由于人才的高度匮乏，加剧了人才的竞争，人才流动也日益频繁。

为了更好的吸引与保留员工，越来越多的企业意识到雇主品牌的重要性，加强长中短期的薪酬福利激励。除提供具有竞争力的薪酬外，还提供期权激励及一些有特色的福利，如企业承担员工需缴纳的个人保险部分，将节假日的福利延伸到员工的家属等。有的企业甚至成立专门的福利设计部门，别出心裁地设置除福利假期外的一天公益假期，鼓励员工帮助需帮助的人。

整体而言，对普通及主管级的员工，企业主要以吸引和保留为主，薪酬结构中基本月薪和福利部分占比很大。而对于经理层和总监层岗位的薪酬结构，更侧重于激励与保留，浮动收入部分在整体薪酬的占比不断提升，股票期权等与公司经营相关的长期激励成为越来越多公司采取的措施。

科锐国际调查发现，商业保险、通讯补贴、膳食补贴、弹性工作时间、补充医疗等为多数企业普遍采用的福利，其中四成的受访企业采用了商业保险。雇员最满意的前三项福利为福利年假、弹性工作时间与餐贴，最期望的前三项福利为股票期权、住房补贴与补充公积金。

企业招聘热点职位

数据中心、云计算、IT架构等
领域的热门职位
软件工程师
系统工程师

雇员最满意与最期望的前三项福利

最满意的前三项福利	最期望的前三项福利
福利年假	股票期权
弹性工作时间	住房补贴
餐贴	补充公积金

职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作年限	外资企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
软件								
首席技术官	CTO	15+	900	1300	1510	500	600	800
首席信息官	CIO	15+	800	1200	1300	300	450	600
研发总监	R&D Director	10+	800	1200	1500	250	380	500
程序开发工程师	ABAP	5+	240	300	450	120	200	240
数据处理分析工程师	Data Analysis	5+	255	375	630	120	150	180
嵌入式软件工程师	Embedded Software Engineer	5+	200	250	510	100	160	200
软件总监	Software Director	10+	800	950	1100	250	350	500
软件经理	Software Manager	8+	480	600	800	120	200	300
软件工程师	Software engineer	5+	250	400	600	262	276	290
系统工程师	Linux/Unix System Engineer	5+	250	350	500	250	280	300
项目总监	Project Director	10+	800	900	1000	600	760	800
项目经理	Project Manager	8+	600	700	800	575	605	635
系统架构设计师	System/Solution Architect	5+	400	600	850	180	200	350
技术支持工程师	Technical Support Engineer	5+	300	500	700	120	180	250
测试工程师	Testing Engineer	5+	250	300	500	120	200	280
硬件								
产品总监	PM Director	10+	650	850	1100	400	600	700
硬件总监	R&D Director	10+	520	650	820	400	500	600
产品经理	Prduct Manager	7+	330	500	680	200	350	400
架构设计师	System Architect	5+	400	650	900	300	420	500
硬件经理	Hardware Manager	7+	320	550	700	200	300	400
存储方案工程师	Storage Solution Engineer	5+	300	450	620	200	290	400
底层软件经理	BIOS Manager	7+	280	420	610	200	300	400
机械工程师	Mechanical Engineer	5+	260	400	600	200	280	400
散热开发工程师	Thermal Development Engineer	5+	280	410	610	200	350	400
互联网								
市场总监	Marketing Director	10+	420	600	800	360	500	600
销售总监	Sales Director	10+	450	800	1000	360	550	680
大客户经理	Key account Manager	7+	300	500	600	250	360	500
渠道销售经理	Channel sales Manager	7+	300	400	500	160	280	350
运营总监	Operation Director	10+	600	900	1200	240	300	360
运营经理	Operation Manager	7+	300	600	800	150	250	300
Perl/PHP软件工程师	Perl/PHP Software Engineer	5+	240	300	400	120	200	240
策划经理	Planing Manager	7+	300	400	500	150	200	300
产品经理	Product Manager	6+	400	600	800	120	180	240
产品运营经理	Product Operation Manager	7+	300	400	500	120	180	240
搜索引擎开发/优化工程师	Search EnCgine Development /Optimization Engineer	5+	200	300	400	120	160	230
用户界面/体验工程师	UI/UE Engineer	5+	200	300	400	120	200	300

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

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业					
			一线城市 *			二线城市 *		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
软件								
首席技术官	CTO	15+	750	1260	1875	563	945	1406
首席信息官	CIO	15+	400	750	900	300	563	675
研发总监	R&D Director	10+	375	500	750	281	375	563
程序开发工程师	ABAP	5+	250	360	450	188	270	338
数据处理分析工程师	Data Analysis	5+	260	370	600	195	278	450
嵌入式软件工程师	Embedded Software Engineer	5+	252	265	278	189	199	209
软件总监	Software Director	10+	600	900	1000	450	675	750
软件经理	Software Manager	8+	300	650	780	225	488	585
软件工程师	Software engineer	5+	183	295	429	137	221	322
系统工程师	Linux/Unix System Engineer	5+	160	250	430	120	188	323
项目总监	Project Director	10+	700	800	900	525	600	675
项目经理	Project Manager	8+	500	600	700	375	450	525
系统架构设计师	System/Solution Architect	5+	250	400	600	188	300	450
技术支持工程师	Technical Support Engineer	5+	260	450	650	195	263	338
测试工程师	Testing Engineer	5+	200	350	480	150	263	360
硬件								
产品总监	PM Director	10+	600	800	1000	450	600	750
硬件总监	R&D Director	10+	500	600	800	375	450	600
产品经理	Product Manager	7+	300	480	600	225	360	450
架构设计师	System Architect	5+	260	500	600	195	375	450
硬件经理	Hardware Manager	7+	300	500	680	225	375	510
存储方案工程师	Storage Solution Engineer	5+	300	480	600	225	360	450
底层软件经理	BIOS Manager	7+	260	400	600	195	300	450
机械工程师	Mechanical Engineer	5+	200	360	500	150	270	375
散热开发工程师	Thermal Development Engineer	5+	250	400	600	188	300	450
互联网								
市场总监	Marketing Director	10+	450	650	850	338	488	638
销售总监	Sales Director	10+	500	700	1050	375	525	788
大客户经理	Key account Manager	7+	350	450	580	263	338	435
渠道销售经理	Channel sales Manager	7+	300	430	500	225	323	375
运营总监	Operation Director	10+	600	800	1000	450	600	750
运营经理	Operation Manager	7+	320	550	850	240	413	638
Perl/PHP软件工程师	Perl/PHP Software Engineer	5+	200	280	360	150	210	270
策划经理	Planing Manager	7+	300	450	550	225	338	413
产品经理	Product Manager	6+	400	600	800	300	450	600
产品运营经理	Product Operation Manager	7+	300	450	550	225	338	413
搜索引擎开发/优化工程师	Search EnCgine Development /Optimization Engineer	5+	220	300	420	165	225	315
用户界面/体验工程师	UI/UE Engineer	5+	200	280	400	150	210	300



汽车

经过几年爆发式的增长之后，2012年中国的车市俨然步入了一个低速增长期，销量整体增长平缓。过去两年内数个城市推出的汽车限购政策，明年进一步蔓延的可能性并未减小。此外今年酝酿出台的拥堵费与排污费亦有可能在明年出台。这些因素的相互作用将左右明年车市的走势。多数业内人士预测，这样的“微增长”时代可能会成为今后一段时间内车市的主流。为此2013年各大车企都在纷纷调整在华策略，而中国汽车市场的格局和发展方向也正暗流涌动。

跨国企业的本土化与本土企业的国际化，刺激了汽车行业对人才的需求。很多知名跨国企业主机厂和零配件厂在国内开设新工厂，扩建生产线和建立研发中心，一些本土企业在国外建厂，布局国际化销售网络，增设了很多工程制造、研发类与销售类的职位。

然而人才需求增加与供应不足的差距还没有缩小的趋势，真正满足需求的人才一直处于紧缺状态，而优秀的人才流动又相对频繁，所以汽车企业薪酬涨幅仍呈逐年增大趋势，尤其是核心人员，如研发、销售、高级技工等部分岗位的薪酬涨幅在各行业中仍名列前茅，而国内知名品牌对于外籍高级人才的需求将是新一轮需求亮点。

城镇化进程正在刺激国内消费者对微型乘用车和商用车需求，从千人保有量、人均收入等指标来看，二三四线城市与地区正处于汽车快速普及阶段，将是国内汽车销量增长的主要来源。随着联动区域化发展的节奏，越来越多汽车公司把工厂和研发中心开设到中西部城市，所以寻找适合的当地人才或说服人才到中西部发展，成为这些公司面临的最大困难，提供具有竞争性的薪酬与福利，通常是很多企业进行跨地区人才吸引与保留的重要措施之一。

整体而言，汽车行业薪资福利相对优于其他制造业。科锐国际调查发现，汽车行业流行的员工福利主要有：商业保险、交通补贴、补充医疗、住房补贴等。其中，提供商业保险的企业已经达到近五成；提供用车补贴的企业也超过了四成。雇员最满意的前三项福利为：福利年假、补充公积金与交通补贴，最期望的前三项福利为补充公积金、住房补贴与股票期权。

企业招聘热点职位

雇员最满意与最期望的前三项福利

新能源汽车研发、售后类职位	最满意的前三项福利	最期望的前三项福利
研发总监/经理	福利年假	补充公积金
高级项目经理	补充公积金	住房补贴
质量总监/经理	交通补贴	股票期权

职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作 年限	外资企业					
			一线城市 *			二线城市 *		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
整车销售								
区域总经理	General Manager – Country	15+	1200	1800	2500	800	1200	2000
全国销售总监	National Sales Director	15+	800	1000	1500	360	400	600
大区销售经理	Regional Sales Manager	10+	600	700	900	450	560	750
经销商网络总监	Network Development Director	8+	500	600	900	400	500	700
区域经理	Regional Manager	7+	300	400	600	250	300	400
区域售后经理	Area after-sales Manager	5+	250	300	500	150	180	350
大客户/批售经理	Key Account /Wholesales Manager	5+	200	320	450	120	200	250
研发 生产 运营								
工程/研发总监	Engineering / R&D Director	10+	500	1000	1800	350	600	1200
工程/研发经理	Engineering / R&D Manager	8+	350	460	600	250	360	500
设计经理	Design Manager	5+	280	300	450	200	260	350
项目总监	Program Director	7+	450	860	1000	300	450	650
高级项目经理	Senior Program Manager	5+	300	450	700	250	350	550
项目经理	Project Manager	5+	200	260	400	150	180	250
制造总监	Manufacturing Director	8+	500	680	900	400	520	750
工厂（总）经理	Plant/General Manager	10+	500	1000	1500	350	480	800
运营经理	Operation Manager	7+	400	600	900	250	360	500
制造/生产经理	Manufacturing/Production Manager	5+	280	300	450	150	200	300
工程经理	Engineering Manager	5+	250	300	400	150	200	300
质量总监	Quality Director	10+	400	550	800	300	380	500
质量经理	Quality Manager	5+	200	300	500	150	260	350
精益生产经理	Lean / CI Manager	5+	300	600	1000	150	450	600
供应链								
供应商质量总监	Supplier Quality Director	10+	520	710	1100	364	497	770
供应商质量经理	Supplier Quality Manager	5+	250	300	500	200	260	400
供应链管理总监	Supply Chain Director	10+	360	820	1200	250	300	600
供应链管理经理	Supply Chain Manager	7+	350	400	650	250	320	500
物流总监	Logistics Director	10+	400	500	800	300	400	650
物流经理	Logistics Manager	5+	200	300	450	150	180	300
采购总监	Procurement Director	10+	500	700	1000	350	420	600
采购部门经理	Purchasing Department Manager	7+	350	460	600	170	260	400
商品经理	Commodity Manager	5+	300	390	500	150	220	300
市场								
市场总监	Marketing Director	10+	500	720	900	250	370	600
市场经理	Marketing Manager	7+	300	400	550	150	200	300
市场传播经理	Marketing Communication Manager	7+	300	360	500	150	200	300
产品经理	Product Manager	5+	250	400	600	150	180	250
市场资讯经理	Marketing Intelligence Manager	5+	250	300	400	120	180	250
品牌经理	Brand Manager	5+	200	280	400	150	200	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*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息——本土企业

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业					
			一线城市 *			二线城市 *		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
整车销售								
区域总经理	General Manager – Country	15+	1140	1750	2380	760	1140	1900
全国销售总监	National Sales Director	15+	760	950	1475	342	380	570
大区销售经理	Regional Sales Manager	10+	570	665	880	428	532	713
经销商网络总监	Network Development Director	8+	475	570	880	380	475	665
区域经理	Regional Manager	7+	285	380	570	238	285	380
区域售后经理	Area after-sales Manager	5+	230	290	485	143	271	338
大客户/批售经理	Key Account /Wholesales Manager	5+	190	310	455	110	190	240
研发 生产 运营								
工程/研发总监	Engineering / R&D Director	10+	475	950	1800	333	570	1140
工程/研发经理	Engineering / R&D Manager	8+	333	437	580	238	342	475
设计经理	Design Manager	5+	266	285	450	190	247	333
项目总监	Program Director	7+	428	890	960	285	428	618
高级项目经理	Senior Program Manager	5+	285	428	665	238	333	523
项目经理	Project Manager	5+	190	247	380	143	171	238
制造总监	Manufacturing Director	8+	475	646	855	380	494	713
工厂（总）经理	Plant/General Manager	10+	475	900	1450	333	456	760
运营经理	Operation Manager	7+	380	620	860	238	342	475
制造/生产经理	Manufacturing/Production Manager	5+	266	285	428	143	190	285
工程经理	Engineering Manager	5+	238	285	380	143	190	285
质量总监	Quality Director	10+	380	523	760	285	361	475
质量经理	Quality Manager	5+	190	285	475	143	247	333
精益生产经理	Lean / CI Manager	5+	285	780	900	160	420	560
供应链								
供应商质量总监	Supplier Quality Director	10+	494	675	1045	346	472	732
供应商质量经理	Supplier Quality Manager	5+	238	285	475	190	247	380
供应链管理总监	Supply Chain Director	10+	342	700	1100	238	585	870
供应链管理经理	Supply Chain Manager	7+	333	380	618	238	304	475
物流总监	Logistics Director	10+	380	475	760	285	380	618
物流经理	Logistics Manager	5+	190	285	428	143	171	285
采购总监	Procurement Director	10+	475	665	950	333	399	570
采购部门经理	Purchasing Department Manager	7+	333	437	570	143	200	285
商品经理	Commodity Manager	5+	285	371	475	143	209	285
市场								
市场总监	Marketing Director	10+	475	684	855	238	352	570
市场经理	Marketing Manager	7+	285	380	523	143	190	285
市场传播经理	Marketing Communication Manager	7+	285	342	475	143	190	285
产品经理	Product Manager	5+	238	350	550	143	171	238
市场资讯经理	Marketing Intelligence Manager	5+	238	285	380	114	171	238
品牌经理	Brand Manager	5+	190	266	380	143	190	333



能源与化工

节能、低碳、环保已成为当下世界能源发展的主流，非化石能源和天然气在能源结构中的比重越来越大，世界能源将逐步跨入石油、天然气、煤炭、可再生能源和核能并驾齐驱的新时代。随着碳立法和环境立法的加强，部分细分行业如可再生能源和较清洁的化石燃料能源（包括生物燃料、风能、太阳能和天然气）的生产规模和使用范围逐步向好。对此，不论是常规产业的人才需求，还是新能源产业的人才需求都将有所回升。

由于前几年持续的产能过大，目前国内风电设备行业产能过剩问题已经非常明显，即使2012年中国风电并网规模世界第一，其产能大概仍有30%~40%的过剩。即使现在市场遇到了低谷，新能源产业依然是朝阳产业。

在未来的产业发展中，新能源行业对人才的需求将持续性增长。虽然目前风电等新能源产业遇到了一些困难，但是在可预见的未来，行业对新能源人才的需求将会持续增长，对人才的要求也会越来越高。

然而结构性人才短缺仍然是个问题，没有快速的解决方案。开发清洁能源，诸多企业将面临严峻的人才挑战。由于新能源行业技术集中度较高，研发技术岗位需要一定人才储备。然而在面对非常规的能源开发等领域所需的众多新兴的或复杂的技术时，有经验人才的流失问题将被扩大，技术类人才也成为企业招聘和保留的关键，新能源的人才争夺未来可能会加剧。在化工领域，健康、安全、环境管理达标的人员需求如EHS工程师将增加。这类人才的薪酬涨幅也将随之水涨船高。

行业福利方面，科锐国际调查发现，能源与化工行业流行的员工福利主要有商业保险、通讯补贴、膳食补贴、补充医疗与交通补贴，其中提供商业保险的企业超过了五成，提供补充医疗的企业超过三成。雇员最满意的前三项福利为福利年假、餐贴与交通补贴，最期望的前三项福利为：补充公积金、住房补贴与股票期权。

企业招聘热点职位

精细化工技术研发人员
机械工程师
研发工程师
安全与环境类职位

雇员最满意与最期望的前三项福利

最满意的前三项福利	最期望的前三项福利
福利年假	补充公积金
餐贴	住房补贴
交通补贴	股票期权

职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作年限	外资企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
管理								
总经理	General Manager	15+	590	690	1500	400	520	1000
生产 运营								
环境健康安全经理	EHS Manager	7+	300	400	700	200	300	400
工程经理	Engineering Manager	5+	230	330	500	200	300	400
工厂经理	Plant Manager	8+	400	500	800	300	450	600
工艺安全	Process Safety	5+	250	350	800	150	300	400
生产经理	Production Manager	5+	220	320	400	150	260	300
项目工程师	Project Engineer	5+	180	280	300	120	200	250
项目经理	Project Manager	7+	300	400	800	200	290	400
质量经理	Quality Manager	7+	300	400	500	150	190	300
技术服务部经理	Technical Service Manager	5+	200	300	400	100	130	150
研发总监	R&D Director	10+	600	700	1500	390	560	1000
研发经理	R&D Manager	7+	260	360	600	180	300	500
采购								
采购工程师	Sourcing Engineer	5+	120	200	220	80	100	150
采购经理/总监	Sourcing Manager/Director	7+	300	400	800	180	260	400
市场								
市场总监	Marketing Director	10+	500	600	900	300	400	500
市场经理	Marketing Manager	5+	280	380	600	150	200	300
市场传播经理	Marketing Communication Manager	5+	150	250	500	130	200	300
销售								
销售总监	Sales Director	8+	400	500	1000	260	350	450
销售经理	Sales Manager	5+	250	350	650	130	200	260
客户经理	Account Manager	5+	130	230	250	120	190	240

备注:

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

25 分位值: 表示有 25%的数据小于此数值, 反映科锐国际客户提供的较低端水平

50 分位值 (中位值): 表示有 50%的数据小于此数值, 反映科锐国际客户提供的中等水平

75 分位值: 表示有 75%的数据小于此数值, 反映科锐国际客户提供的较高端水平

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——本土企业

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
管理								
总经理	General Manager	15+	587	687	1493	398	517	995
生产 运营								
环境健康安全经理	EHS Manager	7+	299	398	697	199	299	398
工程经理	Engineering Manager	5+	229	328	498	199	299	398
工厂经理	Plant Manager	8+	398	498	796	299	448	597
工艺安全工程师	Process Safety Engineer	5+	249	348	796	149	299	398
生产经理	Production Manager	5+	219	318	398	149	259	299
项目工程师	Project Engineer	5+	179	279	299	119	199	249
项目经理	Project Manager	7+	299	398	796	199	289	398
质量经理	Quality Manager	7+	299	398	498	149	189	299
技术服务部经理	Technical Service Manager	5+	199	299	398	100	129	149
研发总监	R&D Director	10+	597	697	1493	388	557	995
研发经理	R&D Manager	7+	259	358	597	179	299	498
采购								
采购工程师	Sourcing Engineer	5+	119	199	219	80	100	149
采购经理/总监	Sourcing Manager/Director	7+	299	398	796	179	259	398
市场								
市场总监	Marketing Director	10+	498	597	896	299	398	498
市场经理	Marketing Manager	5+	279	378	597	149	199	299
市场传播经理	Marketing Communication Manager	5+	149	249	498	129	199	299
销售								
销售总监	Sales Director	8+	398	498	995	259	348	448
销售经理	Sales Manager	5+	249	348	647	129	199	259
客户经理	Account Manager	5+	129	229	249	119	189	239



金融

中国金融业已形成了银行、证券、保险等功能齐全、多层次的政策性金融和商业性金融协调发展的金融机构体系。随着金融改革的深化，中资金融企业也在积极拓展国外市场，境外投资者对境内金融机构的投资热情也在持续升温。技术的推进，让人看到了未来金融发展的巨大可能性，互联网金融将对传统金融模式产生重要影响。

银行业：候选人择业更趋理性

银行业薪酬受金融危机的影响，较往年两位数的增长有所放缓，目前呈稳步上涨态势，涨幅维持在5%-10%。近两年，随着银行业向二三线热点城市渗透及在线创新平台的开发，跨地域及创新型的人才需求增加。在新的形势下，候选人的择业态度更趋理性，倾向于选择具有一定知名度，战略清晰，处于良好发展节奏的企业，这类企业具有成熟的运营系统平台，丰富的产品类型，巨大的发展潜力与良好的前景。除此之外，薪酬福利在市场平均水平以上，能够提供额外的企业年金或额外的储蓄计划等竞争力福利的企业备受求职者青睐。

在人才吸引方面，外资银行与中资银行都还有一定的提升空间。外资银行对中国的政策了解不够深入，一些业务领域不能紧贴市场，资源投入不足，如在信贷等产品上与中资银行相比，缺乏很好的竞争优势。在人才任用上，外资银行高层管理人员仍多为外籍人员，本土人才发展受限。尤其在前台销售类职位薪酬，与中资银行相比缺乏竞争力。虽然中资银行与外资银行的薪资差距正在缩小，但在产品与业务模式，仍相对保守，缺乏创新，不够国际化与灵活化。在人才任用机制上晋升空间受限，论资排辈的方式束缚了人才的吸引与保留。薪酬结构体系缺乏灵活性，固定保障的部分偏低，相较外资银行，缺乏竞争力。

保险业：中国保险业将迎来第二春

目前中国保险业呈现出原保险、再保险、保险中介、保险资产管理相互协调，中外资保险公司共同发展的市场格局。专业性的保险资产管理公司、健康险公司、养老险公司逐步成长为市场的重要力量。保费收入规模增长迅速，2012年中国保险业全年保费收入1.55万亿元，同比增长8%，具有广阔的发展前景和巨大的潜力。

鉴于此，中国保险业将迎来自2002年WTO开埠以来的“第二春”。同时，保险行业将迎来新一波专业技术型的人才需求，包括在传统保险领域的核保、核赔、产品开发及精算人才，投资领域之一二级市场投资及法务合规人才等。另外，基于金融业尤其是保险业的不断“触电”，互联网金融及移动金融成为市场新的需求及营销热点，因此能将互联网技术或移动IT技术与金融保险业整合在一起的复合型跨领域新型金融保险人才，亦将成为市场新宠。

PE/VC业：人才短缺与流动尤其严重

PE/VC行业在中国经过二十多年的发展，有了一定的积淀，但整体行业发展还不成熟。受经济危机影响，近两年薪酬涨幅有所放缓，预计未来两年，形式将有所好转。行业的人才短缺尤其突出，人才流动十分频繁。在薪酬激励上，仍以浮动奖金为主，本土企业与外资企业的差距正在逐步缩小，但外资企业整体薪酬水平仍具竞争力。本土企业在薪资福利体系上，激励机制相对外资企业缺乏创新性与灵活性，外资企业普通合伙人一般收取基金利润的20%，通常称为“carried interest”即“利润分成”或“绩效分成”，或附带权益，但本土企业却缺失这一块的激励。



证券/基金业：风控类岗位保持旺盛的人才需求

市场化、法治化、国际化改革促进证券/基金行业发展。相关规划显示，证券业外资参股券商比例有望提高，合资券商业务范围有望扩大，跨境业务将获更多政策支持。受经济形势影响，证券业薪酬受到很大的波动影响，员工离职率偏高。基金招聘需求并未减缓，甚至仍在增大。在互联网金融背景下，越来越多的企业从线下延伸到线上。技术性的量化策略分析、后台风控类岗位保持旺盛的人才需求，该类人才的年均薪酬涨幅一般在10%-15%，奖金部分较高。在专业化人才配置上，越来越多公司选用来自国内优秀大学的毕业生及海归人才。候选人在职业选择上，更青睐具有灵活的薪资体系，富有影响力的企业品牌。

无论是银行还是基金，乃至信托、证券、期货、保险等行业，都面临一种市场业务模式的转型，而在这个转型过程中，行业的人才需求定位也将发生一定改变，除需要具有多角度的对政治、经济、金融和市场等瞬息万变发展的研判能力外，创新能力将成为金融业人才需求的新标准。随着行业职能的交叉融合，金融企业面临的人才竞争也将从子行业拓展到整个大金融行业。

企业招聘热点职位

雇员最满意与最期望的前三项福利

中高端及专业、风控类职位	最满意的前三项福利	最期望的前三项福利
贸易融资副总裁	福利年假	股票期权
市场投资总监	补充公积金	住房补贴
基金经理、金融分析师	旅游项目	旅游项目
精算、产品开发、核保核赔职位		

银行业职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作年限	外资企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
企业银行业务领域								
现金产品管理副总裁	Cash Product Management VP	15+	900	1250	2500	625	875	1250
现金销售副总裁助理	Cash Sales AVP	5+	450	563	750	375	500	600
现金销售副总裁	Cash Sales VP	10+	750	1500	2500	600	1350	2250
信贷风险管理副总裁助理	Credit Risk Management AVP	5+	438	550	750	288	400	600
信贷风险管理副总裁	Credit Risk Management VP	10+	750	1563	2250	600	1413	2100
贸易融资产品管理副总裁	Trade Finance Product Management VP	10+	900	1250	2500	625	875	1250
贸易融资销售副总裁	Trade Finance Sales VP	10+	450	563	750	375	500	600
个人银行业务领域								
信用风险按揭副总裁助理	Credit Risk Mortgage AVP	5+	300	400	600	180	280	480
信用风险按揭副总裁	Credit Risk Mortgage VP	10+	600	1000	1200	480	880	1080
产品管理/ 市场副总裁	Product Management / Marketing VP	10+	600	1000	1200	480	880	1080
客户关系副总裁助理	Relationship Management AVP	5+	300	400	500	180	280	380
客户关系副总裁	Relationship Management VP	10+	600	800	900	480	680	780
财富管理销售副总裁助理	Wealth Management Sales AVP	5+	200	300	350	80	180	230
财富管理销售副总裁	Wealth Management Sales VP	10+	800	1300	1700	680	1180	1580
投资银行与全球市场交易前台领域								
企业财务副总裁	Corporate Finance VP	10+	1100	1300	1700	880	1080	1480
企业财务总监	Corporate Finance Director	10+	1000	1200	1500	780	980	1280
企业财务管理总监	Corporate Finance Managing Director	10+	1500	1700	2000	1280	1480	1780
债务资本市场副总裁助理	Debt Capital Market AVP	5+	880	1100	1320	660	880	1100
债务资本市场副总裁	Debt Capital Market VP	10+	1320	1980	3300	1100	1760	3080
债务资本市场总监	Debt Capital Market Director	10+	1980	3080	3300	1760	2860	3080
债务资本市场管理总监	Debt Capital Market Managing Director	10+	800	1300	1800	580	1080	1580
股票研究分析师	Equity Research Analyst	5+	1100	1430	1760	880	1210	1540
股票研究副总裁助理	Equity Research AVP	5+	880	1210	1540	660	990	1320
股票研究副总裁	Equity Research VP	10+	1320	1980	3300	1100	1760	3080
股票研究总监	Equity Research Director	10+	1760	2640	3960	1540	2420	3740
股票研究管理总监	Equity Research Managing Director	10+	2200	3520	4400	1980	3300	4180
中台、后台与财务会计领域								
运营副总裁	Operation VP	10+	420	600	800	280	460	660
财务管控副总裁助理	Finance Control	5+	300	400	450	160	260	310
内审副总裁助理	Internal Audit AVP	5+	350	560	700	210	420	560
管理报告副总裁助理	Management Reporting AVP	5+	200	250	300	60	110	160
合规副总裁助理	Compliance AVP	5+	280	490	700	140	350	560
合规副总裁	Compliance VP	10+	420	630	840	280	490	700
市场风险副总裁助理	Marketing Risk AVP	5+	300	400	450	160	260	310
市场风险副总裁	Marketing Risk VP	10+	450	600	800	310	460	660
操盘/信贷风险顾问	Trader/Credit Risk Associate	5+	250	270	300	110	130	160
操盘/信贷风险副总裁助理	Trader/Credit Risk AVP	5+	300	400	550	160	260	410
操盘/信贷风险副总裁	Trader/Credit Risk VP	10+	1050	1500	2000	910	1360	1860

银行业职位薪酬信息——本土企业

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业					
			一线城市 *			二线城市 *		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
企业银行业务领域								
现金产品管理副总裁	Cash Product Management VP	15+	875	1000	2250	600	850	1200
现金销售副总裁助理	Cash Sales AVP	5+	450	563	750	375	500	600
现金销售副总裁	Cash Sales VP	10+	713	1125	2125	563	975	1975
信贷风险管理副总裁助理	Credit Risk Management AVP	5+	438	550	750	288	400	600
信贷风险管理副总裁	Credit Risk Management VP	10+	750	1563	2250	600	1413	2100
贸易融资产品管理副总裁	Trade Finance Product Management VP	10+	875	1000	2250	600	850	1200
贸易融资销售副总裁	Trade Finance Sales VP	10+	450	563	750	375	500	600
个人银行业务领域								
信用风险按揭副总裁助理	Credit Risk Mortgage AVP	5+	300	400	600	180	280	480
信用风险按揭副总裁	Credit Risk Mortgage VP	10+	600	1000	1200	480	880	1080
产品管理/ 市场副总裁	Product Management / Marketing VP	10+	600	1000	1200	480	880	1080
客户关系副总裁助理	Relationship Management AVP	5+	330	440	550	210	320	430
客户关系副总裁	Relationship Management VP	10+	660	880	990	540	760	870
财富管理销售副总裁助理	Wealth Management Sales AVP	5+	220	330	385	100	210	265
财富管理销售副总裁	Wealth Management Sales VP	10+	880	1430	1870	760	1310	1750
投资银行与全球市场交易前台领域								
企业财务副总裁	Corporate Finance VP	10+	1099	1299	1699	879	1079	1479
企业财务总监	Corporate Finance Director	10+	1000	1199	1499	780	979	1279
企业财务管理总监	Corporate Finance Managing Director	10+	1499	1699	1999	1279	1479	1779
债务资本市场副总裁助理	Debt Capital Market AVP	5+	880	1099	1319	660	879	1099
债务资本市场副总裁	Debt Capital Market VP	10+	1319	1979	3298	1099	1759	3078
债务资本市场总监	Debt Capital Market Director	10+	1979	3078	3298	1759	2858	3078
债务资本市场管理总监	Debt Capital Market Managing Director	10+	800	1299	1799	580	1079	1579
股票研究分析师	Equity Research Analyst	5+	1099	1429	1759	879	1209	1539
股票研究副总裁助理	Equity Research AVP	5+	880	1209	1539	660	989	1319
股票研究副总裁	Equity Research VP	10+	1319	1979	3298	1099	1759	3078
股票研究总监	Equity Research Director	10+	1759	2639	3958	1539	2419	3738
股票研究管理总监	Equity Research Managing Director	10+	2199	3518	4398	1979	3298	4178
中台、后台与财务会计领域								
运营副总裁	Operation VP	10+	420	600	800	280	460	660
财务管控副总裁助理	Finance Control	5+	300	400	450	160	260	310
内审副总裁助理	Internal Audit AVP	5+	350	560	700	210	420	560
管理报告副总裁助理	Management Reporting AVP	5+	200	250	300	60	110	160
合规副总裁助理	Compliance AVP	5+	280	490	700	140	350	560
合规副总裁	Compliance VP	10+	420	630	840	280	490	700
市场风险副总裁助理	Marketing Risk AVP	5+	300	400	450	160	260	310
市场风险副总裁	Marketing Risk VP	10+	450	600	800	310	460	660
操盘/信贷风险顾问	Trader/Credit Risk Associate	5+	250	270	300	110	130	160
操盘/信贷风险副总裁助理	Trader/Credit Risk AVP	5+	300	400	550	160	260	410
操盘/信贷风险副总裁	Trader/Credit Risk VP	10+	1049	1499	1999	909	1359	1859

保险行业职位薪酬信息

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*					
			外资企业			本土企业		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
人寿保险								
个险部负责人	Agency Head	10+	500	700	1000	400	700	1000
银保部负责人	Bancassurance Head	10+	700	1000	1200	600	800	1000
团险部负责人	Group Head	10+	600	800	1200	500	700	1000
总精算师	Chief Actuary	15+	1000	1500	2000	800	1300	2000
财产保险								
核保负责人	Underwriting Head	10+	500	700	1000	450	600	800
核赔负责人	Claim Head	10+	500	700	850	400	550	750
总精算师	Chief Actuary	15+	600	800	1200	500	800	2000
新渠道								
多元行销负责人	DMTM Head	10+	600	800	1200	500	700	900
保险资管公司前台								
一级市场投资总监	Primary Investment Market Director	10+	-	-	-	600	800	1200
二级市场投资总监	Secondary Investment Market Director	10+	-	-	-	550	800	1000
保险资管公司中后台								
风险法务合规负责人	Compliance / Legal /Risk	10+	-	-	-	450	700	1000
信用评级负责人	Manageme Director Head Credit Analyse Head	10+	-	-	-	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

PE/VC行业职位薪酬信息

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*					
			外资企业			本土企业		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
投资分析师	Investment Analyst	3-5	187	240	354	150	200	225
投资经理	Investment Associate	5-8	212	320	496	225	300	375
投资副总裁	VP	8-10	496	600	900	375	420	500
董事总经理	MD	10+	800	900	980	625	700	830
合伙人	Partner	10+	1000	1200	1400	1000	1100	1350

证券基金行业职位薪酬信息——本土企业

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业		
			一线城市		
			25分位值	中位值	75分位值
业务部门经理	Business Manager	5-10	500	850	1500
运营经理	Operation Manager	5-10	500	700	1000
证券行业研究员	Equity Research Associate	3+	150	255	500
投资经理	Investment Manager	3-5	150	300	500
量化策略研究员	Quantitative Strategy Researcher	3-5	180	300	360
金融工程师	Finance Engineer	3-5	180	250	360
基金经理	Fund Manager	3-5	300	500	1000
基金产品经理	Product Manager	3-5	120	200	360
风险控制经理	Risk Control Manager	5-8	500	700	1000
基金交易员	Fund Trader	1-3	96	156	240



文化传播/教育/培训/非营利组织

中国文化产业呈快速发展状态，文化传播业甚至成倍增长。“十八大”报告中提出了“促进文化和科技融合，发展新型文化业态，提供文化产业规模化、集约化、专业化水平，构建和发展现代传播体系，提高传播能力”。强烈的政治信号，极大地促进文化产业的发展，首先更多的细分文化行业政策和大量扶持政策将会出台，其次将会吸引更多的人才和资金进入到文化产业之中；第三，大批的企业将重新定位主营业态，可能转移到文化产业的市场竞争中来。文化市场的兴起和繁荣，预示着人才市场的逐步扩大以及成熟。教育行业（从亲子园、幼儿园到中小学教育、课外辅导机构及成人教育）则趋向于稳定发展，教育行业正处于行业调整期，保持多元化的同时专注细分领域及优势领域，人才策略正发生调整，管理运营及专业人才需求增加。

随着高校用人体制的变革，人才选拔的公开化、透明化持续成为热点。不论是公立学校，或是私立学校、民办学校，都会成立专门的招聘部门加大人才引进力度。这种趋势不仅在一线城市体现，二、三线城市也在逐步跟进。而随着国际学校联合办学案例的增多，国际项目主任等管理类型的人才仍旧非常抢手。

随着企业在人才培养方面的投入增强，培训领域近年来呈现百花齐放状态，除了通用技能的培训外，优秀公司越来越注重领域细分和专业性，建立企业大学与培训基地，加强对专业性人才的长期培养。在人才招聘方面，语言培训学校为中心校长或运营岗位大多需要外籍人士来担任，他们通常具备丰富的管理能力和语言能力，或在招生方面具备优势。

培训讲师（全职）作为培训机构的核心资源，是否拥有优质培训讲师直接决定企业的发展规模。这类人才一般要求在企业中曾经担任过多年中高管职务，具备丰富的企业管理经验；或是在生产、研发、市场营销等模块比较专注，同时热爱培训事业，具备乐于分享的特质和优秀的逻辑组织语言能力，能够承受较大工作强度的人才转入培训领域。

随着越来越多非营利国际化组织在华设立分支机构，本土非营利组织的增多，人才的需求量也在呈现不断增长态势，愈加倾向于招聘具有专业背景的职业经理人，并借助于专业的招聘机构进行招募。秘书长作为组织的核心岗位，具有良好沟通能力的候选人备受青睐。

企业招聘热点职位	雇员最满意与最期望的前三项福利	
国际项目主任	最满意的前三项福利	最期望的前三项福利
管理运营类职位	福利年假	旅游项目
培训讲师	餐贴	住房补贴
非盈利组织机构秘书长	旅游项目	福利年假
院线投资总监		
企划项目经理		

文化传播行业职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作年限	外资企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
院线管理								
影院投资总经理	Cinema Investment Manager	12+	1080	1209	1839	780	987	1205
影院投资副总经理	Deputy Manager of Cinema Investment	10+	811	1037	1200	610	823	1000
影院投资市场总监	Marketing Director of Cinema Investment	8+	198	300	504	208	313	454
影院投资营运总监	Operation Director of Cinema Investment	8+	200	320	550	210	259	310
影院区域总经理	Regional Manager	8+	187	298	500	163	280	343
影院开发总经理	Cinema Development Director	8+	196	362	612	152	234	306
影院工程总监	Cinema Project Director	8+	188	296	507	158	212	349
影视制作（电影、电视剧、栏目）								
电视剧事业部中心总经理	General Manager, Division Drama Center	15+	820	955	1500	524	609	800
影视项目总编剧	Screenwriter, Film&TV project	10+	150	251	325	112	215	325
资深文学责编	Literary Editor on duty	8+	120	200	312	101	180	251
影视企划制作项目经理	Project Manager of TV	8+	325	650	800	200	320	480
影视项目总制片人	General Producer of Film&TV Project	10+	451	655	890	251	355	653
发行渠道								
总发行人	General Publis/Total Issuer	10+	561	901	1100	451	751	923
海外发行总监	Oversea Distribution Director	8+	653	850	960	450	650	840
国内发行总监	Domestic Distribution Director	8+	321	564	713	258	421	632
发行经理	Distribution Manager	5+	188	251	380	155	223	356
艺人经纪	Artists Broker	5+	206	351	600	153	254	503
营销宣传								
营销宣传总监	Marketing Direction	8+	197	503	988	152	309	501
商务合作总监	Business Cooperation Director	8+	200	352	547	208	347	496
项目高级经理	Senior project manager	8+	198	276	403	149	289	411
项目经理	Project Manager	5+	108	207	302	114	221	302
商务策划经理	Business Planning Manager	5+	108	204	299	120	212	307
资深文案	Senior Copywriter	5+	110	209	301	118	207	310
广告总监	Advertising Director	10+	298	502	1023	304	512	1012
广告副总监	Associate Advertising Director	8+	246	448	789	262	453	802
高级客户经理	Senior Account Manager	5+	149	251	356	168	254	348
客户经理	Account Manager	5+	102	183	251	120	187	253
版权合作								
资源及版权合作事业部副总经理	Vice General Manager of Copyright Cooperation	10+	481	512	701	246	391	610
资源及版权合作事业部高级商务经理	Senior Manager of Copyright Cooperation	8+	245	398	610	180	301	524
资源及版权合作事业部副总监	vice Director of Copyright Cooperation	7+	252	386	513	198	298	507

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

文化传播行业职位薪酬信息——本土企业

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业					
			一线城市 [*]			二线城市 [*]		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
院线管理								
影院投资总经理	Cinema Investment Manager	12+	779	989	1465	403	616	799
影院投资副总经理	Deputy Manager of Cinema Investment	10+	710	904	1207	303	502	600
影院投资市场总监	Marketing Director of Cinema Investment	8+	154	310	408	150	260	402
影院投资营运总监	Operation Director of Cinema Investment	8+	149	320	510	180	251	305
影院区域总经理	Regional Manager	8+	147	306	458	150	263	347
影院开发总经理	Cinema Development Director	8+	152	357	504	150	242	308
影院工程总监	Cinema Project Director	8+	150	300	451	132	207	346
影视制作（电影、电视剧、栏目）								
电视剧事业部中心总经理	General Manager, Division Drama Center	15+	620	810	1200	515	652	850
影视项目总编剧	Screenwriter,Film&TV project	10+	360	452	685	180	300	452
资深文学责编	Literary Editor on duty	8+	100	200	350	90	120	213
影视企划制作项目经理	Project Manager of TV	8+	236	300	480	168	216	320
影视项目总制片人	General Producer of Film&TV project	10+	422	620	823	362	452	585
发行渠道								
总发行人	General Publis/Total Issuer	10+	451	821	1000	300	582	895
海外发行总监	Oversea Distribution Director	8+	350	685	853	300	450	645
国内发行总监	Domestic Distribution Director	8+	300	543	658	250	401	523
发行经理	Distribution Manager	5+	183	250	380	155	223	344
艺人经纪	Artists Broker	5+	200	320	600	145	224	451
营销宣传								
营销宣传总监	Marketing Direction	8+	203	508	800	107	301	594
商务合作总监	Business Cooperation Director	8+	210	350	500	124	349	507
项目高级经理	Senior project manager	8+	157	278	396	108	287	405
项目经理	Project Manager	5+	108	204	300	104	204	308
商务策划经理	Business Planning Manager	5+	106	203	312	104	200	310
资深文案	Senior Copywriter	5+	107	207	304	100	204	304
广告总监	Advertising Director	10+	301	501	1000	112	508	1047
广告副总监	Associate Advertising Director	8+	248	447	791	114	450	801
高级客户经理	Senior Account Manager	5+	152	252	350	108	254	350
客户经理	Account Manager	5+	103	181	250	106	184	250
版权合作								
资源及版权合作事业部副总经理	Vice General Manager of Copyright Cooperation	10+	248	402	520	201	351	423
资源及版权合作事业部高级商务经理	Senior Manager of Copyright Cooperation	8+	178	201	336	140	182	296
资源及版权合作事业部副总监	vice Director of Copyright Cooperation	7+	181	210	342	138	194	287

教育/培训/非营利行业职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作年限	外资企业					
			一线城市 [*]			二线城市 [*]		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
教育								
校长	Principal	15+	264	420	600	120	240	300
副校长	Vice-principal	10+	204	300	420	90	150	210
国际项目主任	International Project Director	10+	240	600	840	120	240	420
幼儿园园长	Kindergarten	8+	180	300	420	120	220	310
市场/品牌总监	Marketing/Brand Director	10+	360	540	720	180	264	360
英语培训中心校长	Principal of English Training Center	7+	300	400	700	220	300	520
课外辅导运营总监	Tutoring Operation Director	7+	480	600	720	240	288	360
培训讲师（培训机构全职）	Training Instructor (full-time training institutions)	7+	420	540	840	210	312	420
培训总监（企业内部）	Training Director (internal)	10+	600	960	1440	300	540	720
高级培训经理（企业内部）	Senior Training Manager (internal)	7+	420	540	720	210	288	360
培训经理（企业内部）	Training Manager (internal)	5+	240	360	480	120	192	240
秘书长	Secretary-General	15+	360	816	1080	180	360	540
高级项目官员	Senior Project Officer	10+	360	480	600	180	240	300
项目官员	Project Officer	5+	180	288	420	90	144	210
文化馆馆长	Curator of Cultural Center	15+	510	750	985	320	498	620
图书馆馆长	Library of Cultural Center	15+	480	650	780	310	475	598

备注：

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

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

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

教育/培训/非营利行业职位薪酬信息——本土企业

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业					
			一线城市 [*]			二线城市 [*]		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
教育								
校长	Principal	15+	251	399	570	114	228	285
副校长	Vice-principal	10+	194	285	399	86	143	200
国际项目主任	International Project Director	10+	228	570	798	114	228	399
幼儿园园长	Kindergarten	8+	170	220	300	120	160	220
市场/品牌总监	Marketing/Brand Director	10+	342	513	684	171	251	342
英语培训中心校长	Principal of English Training Center	7+	200	300	400	150	220	300
课外辅导运营总监	Tutoring Operation Director	7+	456	570	684	228	274	342
培训讲师（培训机构全职）	Training Instructor (full-time training institutions)	7+	399	513	798	200	296	399
培训总监（企业内部）	Training Director (internal)	10+	570	912	1368	285	513	684
高级培训经理（企业内部）	Senior Training Manager (internal)	7+	399	513	684	200	274	342
培训经理（企业内部）	Training Manager (internal)	5+	228	342	456	114	182	228
秘书长	Secretary-General	15+	342	775	1026	171	342	513
高级项目官员	Senior Project Officer	10+	342	456	570	171	228	285
项目官员	Project Officer	5+	171	274	399	86	137	200
文化馆馆长	Curator of Cultural Center	15+	240	375	510	210	280	385
图书馆馆长	Library of Cultural Center	15+	210	360	480	180	220	310



农业

改革开放三十年，中国在农业发展上取得了举世瞩目的成就。然而，与发达国家相比，中国的农业基础还比较薄弱。随着现代高新技术在农业领域的广泛应用，我国的农业正进入一个新的发展阶段，市场化与科技化成为趋势。信息技术、生物技术等高新技术在农业中得到逐步应用，传统农业正在快速向现代农业转变。

相关统计数据显示，世界农业设备需求的年增长率至2016年预计将达6.7%，销售额将增至1735亿美元。该增长将主要得益于快速崛起的发展中国家，尤其是中国、巴西和印度销售额增长的推动。中国一直致力于农业领域的机械化，国家农机购置补贴政策范围的扩大，强劲的经济增长促使农用机械销售量不断增长。技术的进步将带动需求的增长，而新型技术设备的使用将提高运作效率，这将促使农民更为频繁地更换其机械设备，农用机械细分行业未来一段时间，将继续保持高速增长的势头。

近几年，随着消费者对健康和环境保护意识的增强，将促进有机农业生产消费的迅速增长，带动诸如现代农业作物科学、动物科学、食品配料与农产品加工等细分行业领域的发展。在从传统化向现代化快速转型的过程中，农业对人才的需求也在发生较大变化。高端技术与经营管理类、质量控制类人才需求量日益增加，而市场上符合这类需求的人才十分匮乏，企业又难以在短期内进行培养，只有通过外聘或跨行业引进人才的方式解决。

而现有的人才供给难以满足需求，人才培养模式滞后，行业人才吸引力不足制约着行业的快速发展。在人才供给方面，传统培养模式与现代社会对农业人才的需求不相适应。因为目前国内常规的培养模式主要是为农业科研、技术推广单位培养人才，这类人才只是掌握了农作物生产方面的基础理论和技术，而在经营管理方面的能力则较差，适应不了经济社会发展对农业人才素质的要求。而目前农业企业需要的人才，从近几年的情况看，不仅需要有专业的知识，更重要的是要有较强的社会实践、社会活动和经营管理能力，而单纯需要农业技术人才的企业相对较少。在人才吸引方面，受传统观念影响很多求职者认为农业是艰苦行业，工作环境差，工作条件艰苦，待遇低，不愿意投身于这一行。随着农业企业在人力资源管理方面的逐步完善，这一局面有望逐步缓解。

企业招聘热点职位

合资公司总经理/首席代表
事业部经理
作物总监
大田测试总监
市场总监

雇员最满意与最期望的前三项福利

最满意的前三项福利	最期望的前三项福利
餐贴	股票期权
交通补贴	补充公积金
福利年假	住房补贴

作物科学行业职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作年限	外资企业					
			一线城市 *			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
高级管理								
总经理/首席代表	General Manager	15+	1500	1800	2000	1400	1700	1800
事业部经理	BU Manager	10+	800	850	900	700	750	850
销售								
全国大客户经理	National Key Account Manager	8+	500	560	600	400	460	560
大区销售经理	Regional Sales Manager	5+	400	450	500	300	350	450
市场								
市场总监	Marketing Director	10+	1000	1500	2000	900	1400	1500
作物经理	Crop Manager	8+	350	400	500	250	300	400
注册法规与政府事务								
农药法规事务经理	Agro-chemicals RAM	10+	500	550	600	400	450	550
公共事务总监	Public affairs Director	8+	550	620	700	450	520	620
研发与技术开发								
研发总监	R&D Director	10+	1375	1500	1800	1275	1400	1500
育种家	Breeder	15+	650	700	800	550	600	700
商业育种总监	Commercial Breeding Lead	15+	650	700	800	550	600	700
田间试验总监	Crop Trialing Lead	15+	650	700	800	550	600	700
生产/运营								
厂长/总经理	Factory Manager	15+	955	1100	1270	855	1000	1100
作物种植农场经理	Farm Manager	10+	380	450	600	280	350	450

备注：

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

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

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

作物科学行业职位薪酬信息——本土企业

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
高级管理								
总经理/首席代表	General Manager	15+	1000	1400	1800	900	1300	1700
事业部经理	BU Manager	10+	700	800	850	600	700	750
销售								
全国大客户经理	National Key Account Manager	8+	400	480	560	300	380	460
大区销售经理	Regional Sales Manager	5+	300	400	450	200	300	350
市场								
市场总监	Marketing Director	10+	800	1200	1500	700	1100	1400
作物经理	Crop Manager	8+	200	300	400	100	200	300
注册法规与政府事务								
农药法规事务经理	Agro-chemicals RAM	10+	400	460	550	300	360	450
公共事务总监	Public affairs Director	8+	400	500	620	300	400	520
研发与技术开发								
研发总监	R&D Director	10+	950	1200	1600	850	1100	1500
育种家	Breeder	15+	500	600	700	400	500	600
商业育种总监	Commercial Breeding Lead	15+	500	600	700	400	500	600
田间试验总监	Crop Trialing Lead	15+	500	600	700	400	500	600
生产/运营								
厂长/总经理	Factory Manager	15+	640	850	1100	540	750	1000
作物种植农场经理	Farm Manager	10+	300	380	450	200	280	350

动物科学行业职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作年限	外资企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
高层管理								
总经理/首席代表	General Manager	15+	1500	1750	2000	1300	1550	1800
事业部经理	BU Manager	10+	650	725	800	450	525	600
销售								
全国销售经理	National Sales Manager	8+	650	725	800	450	525	600
市场及技术服务								
市场总监	Marketing Director	10+	600	650	700	400	450	500
产品经理	Product Manager	6+	250	275	300	150	170	200
技术服务总监	Technical Service Director	10+	500	550	600	300	350	400
注册事务								
兽药注册经理	Veterinary drugs RAM	8+	325	360	400	125	160	200
疫苗注册经理	Vaccine RAM	8+	325	360	400	125	160	200
研发								
兽医总监	Director of Veterinary Services	10+	550	625	700	350	425	500
生产/运营								
厂长	Factory Manager	12+	650	725	800	450	525	600
生产经理	Production Manager	10+	300	350	400	100	150	200
质量经理	Quality Manager	10+	300	350	400	100	150	200
动物养殖牧场经理	Meadow Manager	10+	450	525	600	250	325	400
采购与供应								
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	650	725	800	450	525	600

备注：

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

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

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

动物科学行业职位薪酬信息——本土企业

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
高层管理								
总经理/首席代表	General Manager	15+	1000	1650	1900	1200	1450	1700
事业部经理	BU Manager	10+	500	625	700	350	425	500
销售								
全国销售经理	National Sales Manager	8+	500	625	700	350	425	500
市场及技术服务								
市场总监	Marketing Director	10+	500	550	600	300	350	400
产品经理	Product Manager	6+	200	250	290	150	160	180
技术服务总监	Technical Service Director	10+	400	450	500	200	250	300
注册事务								
兽药注册经理	Veterinary drugs RAM	8+	250	270	300	100	150	180
疫苗注册经理	Vaccine RAM	8+	250	270	300	100	150	180
研发								
兽医总监	Director of Veterinary Services	10+	400	525	600	250	325	400
生产/运营								
厂长	Factory Manager	12+	500	625	700	350	425	500
生产经理	Production Manager	10+	200	250	300	80	120	180
质量经理	Quality Manager	10+	200	250	300	80	120	180
动物养殖牧场经理	Meadow Manager	10+	300	425	500	150	225	300
采购与供应								
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	500	625	700	350	425	500

农用机械行业职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作年限	外资企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
高层管理								
总经理/首席代表	General Manager	15+	1500	1800	2000	1300	1600	1800
销售								
全国销售经理	National Sales Manager	8+	800	900	1000	600	700	800
市场及技术服务								
市场总监	Marketing Director	10+	750	780	800	550	580	600
产品经理	Product Manager	6+	250	280	300	50	80	100
技术服务总监	Technical Service Director	10+	750	780	800	550	580	600
生产/运营								
工厂运营经理	Operation Manager	7+	350	440	720	260	330	540
质量总监	Quality Director	10+	490	550	610	390	440	490
供应商质量管理经理	SQM Manager	6+	350	370	440	210	310	390

农用机械行业职位薪酬信息——本土企业

职位名称	英文名称	工作 年限	本土企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
高层管理								
总经理/首席代表	General Manager	15+	1000	1300	1500	900	1200	1400
销售								
全国销售经理	National Sales Manager	8+	700	800	900	600	700	800
市场及技术服务								
市场总监	Marketing Director	10+	500	530	560	400	430	460
产品经理	Product Manager	6+	200	230	250	100	130	150
技术服务总监	Technical Service Director	10+	500	530	600	400	430	500
生产/运营								
工厂运营经理	Operation Manager	7+	330	420	680	250	320	510
质量总监	Quality Director	10+	470	520	580	380	420	470
供应商质量管理经理	SQM Manager	6+	280	300	320	230	240	250

备注：

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

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

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

食品配料与农产品加工行业职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作年限	外资企业					
			一线城市 *			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
高层管理								
总经理	General Manager	15+	1500	1800	2000	1300	1600	1800
销售								
全国销售经理	National Sales Manager	8+	800	900	1000	600	700	800
大区销售经理	Regional Sales Manager	5+	400	450	500	200	250	300
商务经理	Commercial Manager	6+	750	850	1000	550	650	800
研发与技术服务								
基础研发经理	R&D Manager	8+	400	450	500	200	250	300
应用研发经理	R&D Manager	8+	450	500	600	250	300	400
技术服务经理	Technical Service Manager	6+	350	450	500	150	250	300
采购与供应								
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	650	725	800	450	525	600
物流经理	Logistic Manager	6+	280	320	400	180	220	320
采购经理	Purchasing Manager	6+	200	240	380	100	140	240

食品配料与农产品加工行业职位薪酬信息——本土企业

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业					
			一线城市 *			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
高层管理								
总经理	General Manager	15+	1000	1300	1500	800	1100	1300
销售								
全国销售经理	National Sales Manager	8+	500	600	700	300	400	500
大区销售经理	Regional Sales Manager	5+	300	350	400	100	150	200
商务经理	Commercial Manager	6+	500	600	750	300	400	550
研发与技术服务								
基础研发经理	R&D Manager	8+	300	350	400	100	150	200
应用研发经理	R&D Manager	8+	300	350	450	200	250	300
技术服务经理	Technical Service Manager	6+	250	350	400	100	200	250
采购与供应								
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	500	625	700	350	425	500
物流经理	Logistic Manager	6+	200	280	320	100	180	220
采购经理	Purchasing Manager	6+	180	200	240	80	100	140



人力资源

在快速变动的经营环境下，很多企业进入了一个新的发展阶段，人力资源职能作为企业发展的助推器，越来越凸显出其重要性。逐步从后台功能部门，贴向业务的经营，走向前瞻性的规划。

洞察公司的未来走向及经营需要，事先做好人力资源的规划，对人力资源从业人员提出了更高的要求。以人才配置为例，过去许多公司的人力资源部门处于被动救火的局面，不得不通过挖墙角快速完成任务，而随着企业的规模化，急需前瞻性的策略帮助企业进行国际化与本土化布局，用完整的培训计划来培养与保留自己的人才，显得尤其重要。深谙业务运作，能够灵活应对多变的经营环境，具有前瞻性思维的人力资源管理者将备受青睐。尤其随着企业兼并重组失败案例的增多，越来越多的企业更需要这类人才帮助其进行人力资源的优化与整合。

新一波的产业升级，国际化与上市步伐的推进，生产流程的重新设计、组织结构的重新调整、管理与评估系统的重新建立、企业价值观的重新树立等等，为越来越多的人力资源管理者提供了广阔的职业发展空间，了解业务、财务、经营运作、信息技术的人力资源管理者越来越受市场的青睐。正因如此，越来越多的高层人力资源总裁有机会转为首席执行官（CEO）的职位。

然而，市场上真正符合需求的人才十分有限，一些企业不得不通过从本公司其他职能部门调配人才，或跨行业引进人才的方式来推动人力资源职能的转变，快速地响应业务部门的需要。如一家制造型企业调配某一事业部（Business Unit）的总经理担任集团人力资源副总经理的位置。人力资源管理者们的薪酬也随着其角色的转变，呈上升趋势。

企业招聘热点职位

雇员最满意与最期望的前三项福利

高级招聘经理	最满意的前三项福利	最期望的前三项福利
HR共享中心经理	福利年假	旅游项目
企业大学经理	餐贴	补充公积金
人力资源系统经理	节日礼品	住房补贴
培训总监		
人才发展经理		

职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作年限	外资企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
人力资源总监	Human Resources Director	15+	547	800	1200	380	514	630
人力资源经理	Human Resources Manager	8+	500	600	900	290	480	650
招聘经理	Recruitment Manager	8+	300	520	810	210	360	580
薪资福利经理	Compensation & Benefits Manager	8+	300	500	800	200	350	560
培训总监	Training Director	15+	400	600	1000	280	420	700
培训经理	Training Manager	8+	300	500	800	160	200	450

职位薪酬信息——本土企业

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
人力资源总监	Human Resource Director	15+	510	900	1100	340	550	600
人力资源经理	Human Resources Manager	8+	450	550	800	200	350	490
招聘经理	Recruitment Manager	8+	250	500	480	180	245	320
薪资福利经理	Compensation & Benefits Manager	8+	250	350	450	175	250	315
培训总监	Training Director	15+	300	500	800	210	350	560
培训经理	Training Manager	8+	250	350	450	160	220	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+年度奖金

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

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都



法务与合规

为应对复杂的内外部环境，降低公司的运营风险，提升公司的整体竞争力，法务与合规职能已被放在非常重要的地位，参与公司其他方面的管理，甚至在企业的重要战略决策如并购、上市等活动方面，发挥重要作用。

随着跨国公司本土化策略的深入，大陆跨国公司法务与合规总监岗位大部分已实现本土化。本土的一些大型公司中，一些法务与合规管理人员从中层参谋被提升为公司董事会主要成员，一些法务与合规总监兼任其他职责，如董秘等。

近几年，公司产品、财务、商务运营等丑闻危机事件层出不穷，是导致法务与合规职能职责和定位变化的重要因素。法务与合规职能的定位已经不只是单纯的处理纠纷，而是更好地防范与控制潜在的法律风险。伴随法务与合规人才的角色变化，企业对他们的专业度要求不断提升。主要是随着法律环境的逐步完善，一些新兴法律风险领域出现，如电子商务领域、转基因产品领域等，法律风险将越来越细化，需要专业的法务人员采取及时有效的措施防御与应对。

在这种背景下，法务与合规职能人员的薪酬也在不断看涨。整体而言，目前中国法务与合规的报酬构成较为简单，只有工资、奖金两种。期权是跨国公司总部法务与合规总监较为常用的报酬方式，但在中国法务与合规业内尚未见到。在科锐国际的雇员调查中发现，股票期权、弹性工作时间、长期雇员奖为最期望的前三项福利，餐贴、交通补贴、福利年假为其最满意的前三项福利。

企业招聘热点职位

并购与上市公司法务合规经理
金融公司合规风控部法务经理
合规与法务主管

雇员最满意与最期望的前三项福利

最满意的前三项福利
餐贴
交通补贴
福利年假

最期望的前三项福利
股票期权
弹性工作时间
长期雇员奖

职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作年限	外资企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
法务部负责人	General Counsel	12+	700	2000	3000	600	900	1600
法务总监	Legal Director	7-10	600	1200	2500	350	550	700
资深法务经理	Senior Legal Manager	8+	500	750	900	350	530	630
法务经理	Legal Manager	5-8	300	670	800	100	300	400
资深法务顾问	Senior Legal Counsel	5+	210	420	600	147	294	420
法务顾问	legal counsel	5-8	140	260	400	100	140	270
合规负责人	CCO	12+	500	1000	2000	340	600	1000
高级合规经理	Senior Compliance Manager	8+	420	850	1500	300	500	900
合规经理	Compliance Manager	5-10	350	750	1000	170	360	560

职位薪酬信息——本土企业

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
法务部负责人	General Counsel	12+	600	1500	2400	550	910	1560
法务总监	Legal Director	7-10	650	900	2000	400	600	680
资深法务经理	Senior Legal Manager	8+	400	780	890	300	400	580
法务经理	Legal Manager	5-8	250	320	480	230	320	480
资深法务顾问	Senior Legal Counsel	5+	220	300	460	154	210	322
法务顾问	legal counsel	5-8	150	180	410	105	130	290
合规负责人	CCO	12+	480	1100	2200	350	590	680
高级合规经理	Senior Compliance Manager	8+	400	900	1600	300	480	520
合规经理	Compliance Manager	5-10	330	800	1100	150	350	500

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



财务

近年来，随着越来越多的企业并购重组、上市，国际化与本土化发展并举，财务管理人员迎来了前所未有的发展机遇，由财务总监顺利转型成为首席执行官的案例不胜枚举。在这种趋势下，高级财务人员在公司中的影响力日益加强，参与管理的范围与职业影响力也在不断扩大。

由于财务管理人员在企业的并购、上市与国际化发展中扮演着越来越重要的角色与作用，他们的薪酬福利也在不断提升。尤其是财会综合管理类岗位，如首席财务官、事务所合伙人等岗位的年收入最高，其次为投融资一类的岗位，近两年由于对该类人员的需求增加，而符合需求的人才缺乏，导致这部分人群的年薪呈现两位数的增长。首席财务官或财务总监的角色定位，更多是从后端向前端倾斜，立足于分析数字背后隐藏的内容，成为公司发展真正的顾问。对于即将上市或已上市的企业，希望这类岗位能在理解公司的商业运作和财务管理模式的基础上，延伸至资本市场，以出色的领导力，为公司开拓更大的发展平台与空间。相对这两类岗位，会计核算类岗位整体薪酬仍然不高，职业上升空间也十分有限。

随着企业对财务职能战略地位的提升，对财务管理岗位的要求也在发生变化，具有多样化、更广泛的职业发展经历的财务人才日益受市场欢迎。这类人才不仅具有全面系统的财务、会计、审计知识，还精通最新的科学技术，具有及时应对环境变化的变通能力，在跨文化环境下能够顺利开展相关工作，对所处的行业和领域有着深入的了解等。

越来越多的财务人员在职业的选择上，更倾向于能够提供自由平等职业发展机会、财务职能相对完善透明，具有长远战略规划发展的企业，尤其是上市、国际化及信息化管理的企业，颇受候选人的青睐。整体而言，目前财务人员的薪资结构多为固定工资（即底薪+补贴），补贴包括商业保密费及其它形式。科锐国际调查中发现，多数财务人员满意的前三项福利为福利年假、弹性工作时间与餐贴，最期望的前三项福利为股票期权、旅游项目与住房补贴。

企业招聘热点职位

高级内审与内控类职位
拟上市公司及并购公司
财务总监、投融资总监

雇员最满意与最期望的前三项福利

最满意的前三项福利	最期望的前三项福利
福利年假	股票期权
弹性工作时间	旅游项目
餐贴	住房补贴

职位薪酬信息——外资企业

职位名称	英文名称	工作年限	外资企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
财务总监	Finance Director	10+	520	900	1320	360	528	780
财务经理	Finance Manager	8+	270	375	750	150	228	340
财务分析经理	Financial Planning and Analysis Manager	5+	310	480	600	150	225	375
会计经理	Accounting Manager	5+	180	240	300	150	200	250
审计经理	Auditing Manager	7+	430	520	800	200	360	480
投资总监	Investment Director	10+	780	1000	1080	600	790	880
投资经理	Investment Manager	7+	490	515	540	250	270	280
税务总监	Tax Director	10+	480	690	800	340	480	560
税务经理	Tax Manager	5+	240	360	500	170	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——本土企业

职位名称	英文名称	工作年限	本土企业					
			一线城市*			二线城市*		
			25分位值	中位值	75分位值	25分位值	中位值	75分位值
财务总监	Finance Director	10+	600	960	1200	350	630	720
财务经理	Finance Manager	8+	225	400	690	150	200	325
财务分析经理	Financial Planning and Analysis Manager	5+	320	340	360	140	200	350
会计经理	Accounting Manager	5+	150	200	300	120	180	240
审计经理	Auditing Manager	7+	300	400	600	180	300	500
投资总监	Investment Director	10+	800	930	1100	560	800	850
投资经理	Investment Manager	7+	340	350	370	190	200	210
税务总监	Tax Director	10+	500	700	820	300	400	600
税务经理	Tax Manager	5+	250	350	480	150	240	300

A man and a woman in business attire are standing in front of a large mural of a world map. The man is on the left, wearing a dark suit and holding a briefcase. The woman is on the right, wearing a dark blazer over a red top and a tan trench coat. They are both looking towards the right. The background is a large mural of a world map on a light-colored wall.

关于调研

2013年12月发布，历时45天，对近2000家企业（70%外资、30%本土）及科锐国际信息库中的35,000名中高级管理及专业候选人的薪资数据进行分析，30位行业及职能资深顾问进行点评。

亚洲领先的整体招聘方案服务商

20,000 个中高级管理及专业技术职位，2012年成功推荐

4,000,000 + 经严格筛选且实时更新的候选人才库

1,000 + 位专业招聘顾问

40家亚太区分支机构

18年在华成功运作

服 务

中高端猎头：中高级管理及专业技术人才招聘

招聘流程外包：招聘流程中部分或全程外包

岗位外包：短期职位招聘和人事管理，长期编制外人员的岗位外包

营销外包：产品终端营销活动策划、执行、促销人员招聘、培训、管理及市场信息统计

校园招聘：以结果为导向的校园猎头、校园招聘营销与执行

管理学院：招聘专家认证、招聘管理策略及技能的系列培训

招聘咨询：基于人才招聘的技能、最佳实践及创意思想，提供招聘全流程咨询

荣 誉

最佳人才管理服务商	2013	《China STAFF》
推荐招聘机构	2013	《HRA》
中国卓越灵活用工解决方案奖	2013	《第一资源》
大中华区最佳招聘外包机构	2013	《人力资本管理》
中国最佳人力资源外包机构	2012	《China STAFF》
大中华区最佳招聘服务机构	2011/2	《人力资本管理》

...



www.careerintlinc.com

☎ Mainland China 中国大陆
+86-400-050-7798

Hong Kong 香港
+852-3589-6891

India 印度
+91-98454-8-2000

Singapore 新加坡
+65-6632-3388

