

2022年 市场展望与薪酬 报告.

中国

本报告属于企业宣传资料, 免费分享。

目录.

- 03 2022年中国大陆招聘市场展望.
- 05 ICT 互联网.
- 14 智能制造及研发.
- 23 医疗健康与生命科学.
- 30 消费品及零售.
- 38 文化娱乐.



2022年中国大陆招聘市场展望.

万物数字化浪潮奔腾而来，伴随着互联网技术走向云端与多元，越来越多的传统行业革旧鼎新，通过数字化手段实现自身产业升级。制造业、消费品及零售、医疗健康与生命科学、文化娱乐等都在互联网的影响之下，开启新的发展格局。

展望2022年，数字化趋势下，新环境产生新的技能需求，如何提升组织柔性敏捷力、如何吸引并保留合适的人才依旧是值得管理者思考的问题。

柔性组织构建迎来新机遇

百舸争流，越来越多的企业主动拥抱数字化，进行产业模式升级，中国市场的招聘需求逆势上扬，数字化岗位招聘需求大幅增加。

企业的用工模式伴随突如其来的疫情发生变化，企业越来越倾向于柔性组织的构建，人力构成策略逐渐走向长期雇佣员工+灵活用工模式，在人力资源管理上，企业既关注核心能力构建，又兼顾人才和技能获取的敏捷与灵活。

后疫情时代，职场人士表现为求稳和求变的两极化职业选择心态，愿意接受灵活用工形式的就业者比例不断上升，为企业的柔性组织构建提供新机遇。

重塑后的人才配置面临新挑战

新格局下，机遇与挑战并存，人才结构发生了变化，技能要求升级，数字化、复合型人才需求比重增加，成长性思维、学习能力、创新能力等软性技能需求提升，人才招聘和评估标准发生改变……诸多环节发生着改变，然而，现实却是招聘效率与专业化不足，人才储备和供给不足，现有人才技能难以跟上业务需求，这些严重掣肘着企业的发展进程。

数字化创新进程的新赛道上，快速响应组织的用人需求、精准获取符合企业要求的关键人才，成为企业赢得竞争力的关键要素。

候选人薪酬福利要求更务实

在人才吸引与保留方面，疫情后，不同年龄段的员工对个性化、多元化的福利产品需求急剧增长。Z世代的员工认为提供竞争力的薪酬福利、弹性灵活的工作安排、完善的培训和职业发展计划都非常重要，年长的员工更求稳定也更务实，更注重到手的实际现金收入，而不是未来可期的期权与股权。

因此，企业在人才吸引上需要因人制宜，制定出符合不同世代需求的人力资源策略。



薪酬体系需兼顾内部公平性和外部竞争性

变革升级，意味着需要更多创新力与新技能。在这个科技信息技术迭代速度空前的时代，该领域的人才竞争异常激烈。任仕达建议企业选拔人才时，针对候选人的薪资标准，要兼顾外部竞争性及内部公平性两个方面。

为了增强企业的人才竞争力，薪酬水平要比对行业内同等规模的企业岗位标准，进行市场比照，是否有足够竞争力；随着技能人才需求增加，企业将越来越重视技能赋薪在人才吸引与保留中的作用。公司层面，将薪资和技能水平挂钩，将应用越来越广泛。

在企业内部，为了防止薪资倒挂，在新人引进方面，要兼顾与同级别员工相比是否具有公平性，防止从外部引进了人才，又导致了企业内部优秀的人才流失，得不偿失。

培养适应未来的能力

吸引人才不能单单从薪酬角度，还要从职业发展角度去吸引人才，提供候选人更广阔的职业发展平台和空间。

在创新人才的吸引，以及高潜力人才的培养与发展上，企业应树立适应未来能力的人才理念，健全培训体系，引导员工以积极的心态，主动拥抱变化，升级技能，适应未来。

挑战自我，变革成长

2030年，任仕达的愿景是触达全球 5 亿人的工作及生活，进一步推动社会就业。

过去一年，世界已经发生了很大变化，展望明天，未来的世界将发生更大变化。作为一家专业综合的人力资源服务企业，我们将继续秉承 Human Forward 的品牌承诺，提供中高端人才搜寻、岗位外包服务、业务服务外包、人事服务外包、分时共享用工、招聘流程外包、管理服务外包、驻场服务、人才流动解决方案等全方位的招聘服务及人力资源综合解决方案，深耕细分行业领域，继续塑造美好的工作世界。无论是客户、候选人还是任仕达的每一位同事，期待您与我们一同前行！

2022年，让我们挑战自我，协同合作，变革成长，迈向虎虎生威的未来！





ICT 互联网.

乘势而上，数字化对各行业深度赋能，ICT 互联网人才招聘规模将继续扩大。

新增长开启

随着数字化进程加快，以 5G、大数据、云计算、人工智能等信息与通信技术（ICT）为引领的新增长已开启。

智能物联进入加速发展期

在全球加快布局 5G 的大环境下，国内 5G 建设落地速度有望比计划提前。人工智能技术与传统行业相融合，将全面进入商业化阶段，改变各行业的生态，智慧城市、智能交通、智能家居、智慧楼宇、智慧农业进入快速发展期。

网络安全市场蓬勃发展

数字经济的发展对网络安全的防护边界需求不断增加。工业互联网、人工智能、区块链、云计算、大数据等技术发展所产生的 IoT 安全、智能安全、区块链安全、云安全、网络安全、个人信息安全等需求进一步提高，推动网络安全市场及人才需求蓬勃发展。

数字化正在对各行各业深度赋能

5G 催生并推动各行业数字化发展，新制造、新零售、新金融、新服务等数字化产业生态不断颠覆传统行业，如仪器设备数字化改造、工业互联网、车联网、企业上云、远程医疗等，发展速度加快。

云技术持续迭代，成为业务转型和 IT 基础设施升级的核心支撑，在各行各业中的作用显著提升，并将得到持续推广与应用。

5G 与物联网发展，移动互联网和智能终端普及，信息技术与经济社会交汇融合，引发了数据迅猛增长。在落地场景中，全行业积极拥抱数字化转型技术。大数据技术在数据存储、数据分析、数据呈现和数据应用等方面的发展日趋成熟。

人才需求结构持续变化

网络安全人才的重要性显著上升

网络安全在人才需求结构中的重要性显著上升。绝大多数行业的网络安全岗位招聘规模较之前有所增长。互联网、电子通信与金融业、人工智能网络安全岗位人才需求提升较为明显。网络安全人才不再仅仅扮演业务支持角色，而成为企业和公共服务安全运营的核心保障。



热需岗位：

JAVA 开发、测试工程师、算法工程师、项目经理等。



热需技能：

工作经验丰富、技术基础扎实、实战能力和沟通交流能力强，具备一定的抗压能力。

数字化转型人才需求呈扩大趋势

除信息通信领域技术具有旺盛的人才需求外，金融、消费品、零售等行业伴随数字化转型技术不断投入，人才需求更加具象化，并呈增长趋势。在金融科技领域，区块链和加密货币技术成为热门方向。随着金融服务与网络安全，保险科技、财富科技、监管科技等领域相融合，数字化转型人才呈爆发性增长。



热需岗位：

算法工程师、数据工程师、数据科学家等。

核心技术人才依旧稀缺

各个领域呈现为核心技术人才短缺状态。云计算核心技术人才短缺岗位包括云计算架构师、后端及前端开发工程师、运维工程师等。智能物联网领域热需与人工智能、自动驾驶及 5G 相关的技术及应用类人才，高级工程师、架构师、边缘计算专家等。大数据领域从前端开发工程师、大数据架构师到大数据风控，贯穿整个产业链条，均呈现短缺趋势。

智能化复合型人才备受青睐

5G、大数据、云计算、人工智能等信息与通信技术向各行业渗透，促使网络安全、云计算、大数据、数字化转型领域的复合型人才受到青睐。

各领域热需的复合型人才特点：



网络安全：技术牢固并持续进步，又深刻理解法律法规治理、风险评估。



云计算：了解云技术，又懂云管理。



大数据：综合掌握统计学、数据分析、机器学习 and 自然语言处理等多方面知识与技能。



数字化转型：具有国际化视野，又具备数据挖掘或数字营销、人工智能与机器学习、敏捷工作方式等重要且急需的数字技能。

软技能需求提高

技能转型、数字化加速背景趋势下，市场对求职者的主动学习、创造力、调研力和分析思维、适应能力、应变能力、合作能力与时间管理能力等软技能的需求有所提高，沟通与表达能力作为基础的必备软技能日趋重要，将由此获得更多职场红利。

专业型人力资源公司受青睐

提前储备上市人才

对于一些两年内进入 IPO 阶段的高科技公司，倾向于通过猎头公司寻找更重要及难以匹配的岗位，以尽快在规模、财务指标、合规上达到上市要求，或推进新产品新市场的开拓。

灵活用工规模扩大

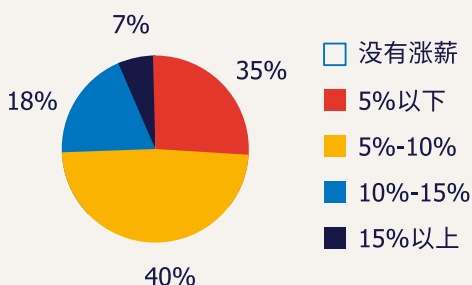
在人力资源配置上，岗位灵活用工规模扩大，尤其在一些基础技术性岗位及短期项目配置上，越来越多企业青睐于使用外包，实现数字化目标，提升内部团队技能。

这一转变有效缓解了企业因短期项目带来的高闲置人力成本，同时迎合了新生代寻求灵活性、新鲜感、挑战性及快速积累经验的需求。

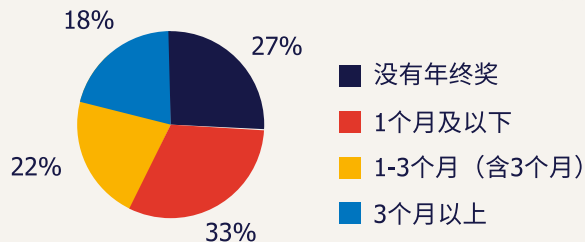
紧俏类人才薪酬预期攀升

任仕达大中华区调查发现，ICT 互联网行业预期 2022 年平均薪酬上涨幅度为 8.2%。其中 7% 的受访者预期薪酬涨幅会超过 15%。

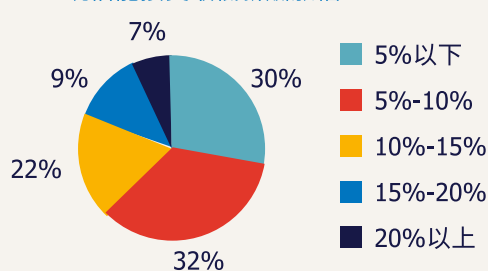
2022 年 ICT 互联网行业
预期平均薪酬涨幅：8.2%



ICT 互联网行业
2021 年平均年终奖：2.0 个月月薪（2022 年发放）



2022 年 ICT 互联网行业
跳槽能接受最低薪酬涨幅



ICT 互联网预期 2021 年的年终奖平均为 2.0 个月的月薪。18% 的行业受访者预期年终奖在 3 个月以上。

热需职位薪酬增幅扩大

若选择跳槽，32% 的 ICT 互联网行业受访者能接受的最低薪酬涨幅在 5%-10%。7% 的受访者能接受的最低薪酬涨幅在 20% 以上。

网络安全类人才因储备不足，短期内难以缓解，薪资涨幅将有可观提升，甚至可能出现年薪翻一番的情况。

AIoT 架构类人才因市场缺乏系统的复合型培养规划，云计算与智能物联两大领域人才作为备选，薪酬将有较大增幅。互联网企业职级体系薪资越发稳定，平薪和降薪的现象增加。

人才引进需兼顾职业发展平台和空间

核心人才选择雇主的考量之一是自我成长的平台及机会，吸引人才不能仅从薪酬角度，还要从职业发展方面思考，为候选人提供更广阔的职业发展平台和空间。

职位薪酬定位可考虑外部竞争性和内部公平性两方面。有的放矢地录用人才，保留现有优秀人才。

以下薪酬表数据摘取自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为月薪底薪，不包含奖金、提成、补贴等，货币单位以人民币为单位，供参考使用。

备注：

低位值：反映任仕达信息库的较低端水平

中位值：反映任仕达信息库的中等水平

高位值：反映任仕达信息库的较高端水平



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
管理类	低	中	高
CIO / CTO / COO / CDO	100,000	150,000	200,000
IT 总监/负责人	65,000	80,000	120,000
IT 审计/安全经理	35,000	42,000	70,000
程序经理	60,000	85,000	120,000
PMO	45,000	50,000	60,000
项目经理	35,000	65,000	85,000
业务分析经理	45,000	55,000	70,000
软件开发经理	50,000	60,000	80,000
IT 架构师	50,000	70,000	90,000
ERP/CRM/SAP 经理	50,000	60,000	80,000
服务交付经理	40,000	55,000	85,000
IT 基础设施经理	25,000	35,000	50,000
商业智能和大数据	低	中	高
商业智能分析师/顾问（数据可视化报告）	20,000	55,000	60,000
AI 工程师	35,000	65,000	85,000
数据科学家（机器学习/建模）	35,000	55,000	75,000
数据工程师/ETL 开发	25,000	40,000	55,000
服务外包类	低	中	高
.net	15,000	22,000	N/A
UI 设计师	9,000	15,000	N/A
SAP	16,000	25,000	40,000+
Helpdesk	10,000	16,000	20,000+
软件工程师	14,000	21,000	25,000
测试工程师	12,000	15,000	18,000

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
商业智能和大数据			
CIO / CTO / COO / CDO	80,000	120,000	200,000
IT 总监/负责人	40,000	70,000	125,000
数据工程师/ ETL 开发	40,000	60,000	120,000
基础架构经理	40,000	60,000	80,000
业务分析经理	15,000	40,000	55,000
网络工程师	15,000	30,000	50,000
Java 开发	20,000	35,000	80,000
区块链开发	30,000	45,000	55,000
数据中心经理	35,000	80,000	120,000
python 开发	26,000	40,000	60,000
服务外包类			
SAP	15,000	25,000	40,000+
.net	16,000	21,000	N/A
UI 设计师	9,000	15,000	N/A
Helpdesk	10,000	16,000	20,000+
软件工程师	14,000	21,000	25,000
测试工程师	12,000	15,000	18,000

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
中高端类			
CIO / CTO / COO / CDO	52,500	90,000	150,000
IT总监/负责人	40,000	60,000	85,000
数据架构	25,000	40,000	80,000
高级产品经理	25,000	45,000	55,000
软件开发经理	20,000	33,000	55,000
区块链开发	25,000	35,000	55,000
移动端开发	15,000	30,000	50,000
前端开发	15,000	30,000	50,000
数据工程师/ETL开发	15,000	25,000	35,000
测试工程师	15,000	25,000	35,000

服务外包类	低			中			高		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
.net	20,000	33,000	55,000						
UI 设计师	20,000	33,000	55,000						
SAP	25,000	40,000	80,000						
Helpdesk	18,000	30,000	45,000						
软件工程师	20,000	33,000	55,000						
测试工程师	20,000	35,000	55,000						

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
中高端类			
CIO / CTO / COO / CDO	70,000	110,000	200,000
数据科学家（机器学习/建模）	50,000	95,000	175,000
IT 总监/负责人	65,000	90,000	120,000
项目经理	25,000	40,000	85,000
IT 服务台和桌面	20,000	50,000	70,000
移动端开发	35,000	55,000	80,000
软件架构/解决方案架构	35,000	55,000	75,000
数据架构	30,000	40,000	65,000
软件开发经理	30,000	50,000	60,000
测试工程师	21,000	35,000	60,000
服务外包类			
.net	15,000	22,000	N/A
UI 设计师	9,000	15,000	N/A
SAP	16,000	25,000	40,000+
Helpdesk	10,000	16,000	18,000+
软件工程师	14,000	21,000	25,000
测试工程师	12,000	15,000	18,000

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
中高端类			
IT 总监/负责人	50,000	70,000	100,000
SAP 解决方案架构师	26,000	53,000	80,000
项目经理	20,000	40,000	70,000
商业智能分析师/顾问（数据可视化报告）	30,000	50,000	70,000
自动化测试	30,000	53,000	70,000
IT 架构师	20,000	30,000	60,000
基础架构经理	26,000	38,000	52,000
移动端开发	15,000	30,000	50,000
前端开发	15,000	20,000	40,000
质量保证与软件	20,000	26,000	39,000
服务外包类			
.net	12,000	18,000	N/A
UI 设计师	8,000	15,000	N/A
SAP	14,000	25,000	40,000+
Helpdesk	8,000	16,000	20,000+
软件工程师	14,000	20,000	25,000
测试工程师	12,000	14,000	18,000

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
中高端类			
IT 总监/负责人	50,000	70,000	100,000
业务分析经理	30,000	52,000	110,000
算法工程师	38,000	70,000	105,000
产品经理	35,000	55,000	70,000
软件开发经理	31,000	40,000	55,000
基础架构经理	26,000	38,000	52,000
网络工程师	20,000	35,000	50,000
Java 开发	15,000	20,000	40,000
SAP 技术顾问	17,000	28,000	40,000
Oracle 技术顾问	15,000	25,000	35,000
服务外包类			
.net	12,000	18,000	N/A
UI 设计师	8,000	15,000	N/A
Helpdesk	8,000	16,000	20,000+
SAP	14,000	25,000	35,000
软件工程师	14,000	20,000	25,000
测试工程师	12,000	14,000	18,000

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。



智能制造及研发.

增长与挑战并存，技能和人才需求发生变化，人力资源灵活性和再培训需求迫切。

增长与挑战并存

随着人工智能技术的突破和互联网的广泛应用，制造业企业数字化转型不断深化和升级，数字化工厂、工业物联网得以快速发展，然而智能制造企业进一步推进提升还面临很多挑战，如高端人才紧缺、基础性人才招聘难、现有人才技能不足的问题仍困扰着企业的发展。

智能制造规模快速增长

国家统计局数据显示，2021 年上半年高技术制造业发展势头强劲（包含医药制造业、航空、航天器及设备制造业、电子及通信设备制造业、计算机及办公设备制造业、医疗仪器设备及仪器仪表制造业、信息化学品制造业），增加值同比增长 22.6%。智能制造行业产值规模也顺利突破 25,000 亿大关，同比增长 18.85%。分产品看，新能源汽车、工业机器人、集成电路产量同比增速排名前三，环保、智能、高端发展的趋势愈发明显。

芯片热潮仍在持续

中美贸易摩擦、科创板为国产芯片打开融资和展示平台，燃油汽车转向电动汽车、功能机转向智能机等行业变化，为芯片行业的发展提供机会，本土存储芯片企业研发动力增强，芯片和服务器领域进步显著，芯片市场随着新兴应用的发展更加多元化。

技能转型迫在眉睫

制造业领域保留下来的一些从业人员老龄化趋势正在加快，特别是在产业数字化转型升级和自动化、智能化设备的广泛应用上，大龄职工现有的技能越来越难适应新的岗位要求。而许多年轻人更倾向于工作比较灵活、工作强度相对较小的服务业领域，加剧了制造业用工青黄不接的紧张局面。

智能类的新兴岗位大量涌现

智能制造的实现需要多层面的技术产品支持，工业机器人、工业物联网、云计算等，这些技术产品领域不断产生大量的岗位需求，然而市场存储不足、人口缺口大的矛盾短时间难以解决。

2021年人才市场招聘过程中，既有各类智能、5G、汽车制造等产品设计及制造，研发工程师、测试工程师、视觉工程师等各类职位的常规需求，也逐渐衍生出工业机器人安装、调试、维护和维修，智能化工厂系统集成操作等新兴需求，2022年职位对候选人技能要求更加专业化、高端化、综合化。



热需岗位：

研发工程师、测试工程师、视觉工程师
数字化工厂项目经理、自动化工程师、三大体系（网络、平台、安全）岗位等。



热需技能：

具有数字化与智能化综合技术素养的人才，专业化、综合性更强。



热需岗位：

芯片产业链上游和芯片设计 EDA 设计研发岗位以及高端设计研发岗位。
工业互联网 Java 技术专家、云计算架构师、平台架构师、安全专家。

专业研发人才供不应求

智能制造装备、生产、服务等环节的工程技术人员和技能人员需求大幅增加，贯穿智能制造企业从产品开发、应用调试到售后维护整个过程。在芯片制造领域，市场对于集成电路类及相关的人才需求增加，AI 芯片类、安全类人才为各大公司争抢的主要人才类型。

技能培训和柔性组织构建势在必行

智能制造核心人才需求主要为复合型技术职位，市场上很难寻觅到合适的人才。技能型人才培养跟不上形势，结构性缺口困扰企业。不同的企业根据经营需求主要采取了内部转岗与外部人才引进相结合的策略。



成长型企业：

锁定目标人才，重资吸引；
目标多为科技大厂或传统工业领域大咖。



规模性集团：

内部转岗和培养，先搭建后引进；
优先转岗内部数字化智能化高潜人才。



人力配置挑战：

传统制造业候选人能否跟上技术发展；
引进人才能否与行业共同成长。



解决方案：

- 企业：
降低门槛，提供良好企业文化氛围；
提供多渠道进修方式与多元化晋升渠道；
增加技能培训，树立员工终身学习理念；
优化人力配置，适度增加灵活用工。
- 就业者：
调整技术和产品的认知；
学习提高数字化转型能力。

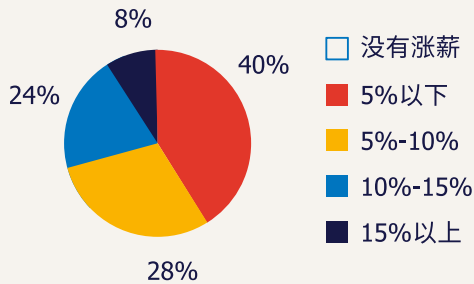
扩大灵活用工范围

伴随中西部地区发展，一部分优秀候选人在一线城市积累经验后，选择回乡发展，二三四线城市的候选人技能和质量上升，以及新生代求职者05后灵活就业的意愿较强，为企业的市场下沉，灵活用工的开拓和使用提供了有利资源，企业可根据情况构建柔性组织，优化人力资源配置，在一些基础的技术性岗位上尝试和扩大灵活用工，如售后工程师等岗位。

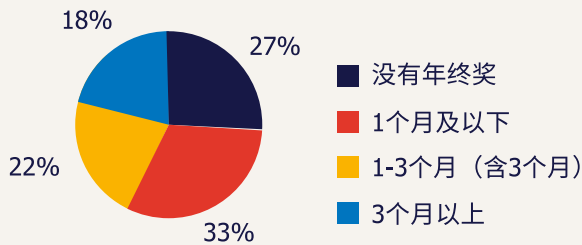
完善数字化培训

随着人们对数字化技术认知的提高，以及疫情的影响，是否提供数字化工具及培训、是否拥有良好的医疗保障、稳定的财务状况、良好的行业前景等新要素成为候选人求职的重要考量因素。企业应与时俱进地提高数字化技术在工作中的应用，加大新技术新应用培训，增强人才吸引力。

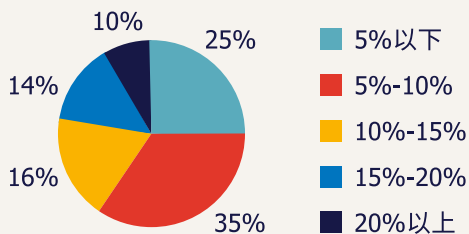
2022年智能制造及研发行业
预期平均薪酬涨幅：8.8%



智能制造及研发行业
2021年平均年终奖：2.0个月薪（2022年发放）



智能制造及研发行业
跳槽能接受最低薪酬涨幅



2022年行业薪酬预期上调

任仕达大中华区调查发现，智能制造及研发行业预期2022年薪酬涨幅将会进一步提升，预期平均薪酬上涨幅度为8.8%。2021年预期年终奖提高，预期平均年终奖为2.0个月的月薪，其中18%的行业受访者预期年终奖涨幅在3个月以上。基于同行业的市场情况，企业可根据自身发展进行调整，以吸引和保留人才。

稀缺类人才薪酬增长明显

在稀缺技术类、管理类人才上，薪酬涨幅区间为10%-20%，跳槽薪酬涨幅在15%-30%，甚至40%-50%，主要由于高端技术领域人才竞争激烈、企业相互挖角等因素的影响。



跳槽薪酬涨幅

Java技术专家：20%-50%

云计算架构师：20%-40%

大数据架构师：10%-30%

薪酬体系需兼顾外部竞争性和内部公平性

企业选拔和保留人才时，职位薪酬定位可考虑外部竞争性和内部公平性两个方面。薪酬水平对照同类型企业，是不是有足够竞争力；在企业内部与同级别员工相比是否具有公平性，有的放矢地录用人才，保留现有优秀人才。

以下薪酬表数据摘取自任仕达大中华目前主要热招职位，数据为月薪底薪，不包含奖金、提成、补贴等，货币单位以人民币为单位，供参考使用。

备注：

低位值：反映任仕达信息库的较低端水平

中位值：反映任仕达信息库的中等水平

高位值：反映任仕达信息库的较高端水平

智能制造及研发.

上海



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
制造类			
工厂总经理	100,000	120,000	150,000
运营总监	55,000	65,000	80,000
供应链总监	45,000	60,000	95,000
质量总监	32,500	40,000	65,000
质量经理	20,000	30,000	46,000
采购总监	40,000	60,000	75,000
采购经理	30,000	35,000	40,000
精益经理	20,000	30,000	35,000
工程经理	25,000	30,000	40,000
环境健康安全经理	25,000	35,000	50,000
研发类			
研发总监/研究院院长	60,000	130,000	270,000
视觉算法专家	55,000	80,000	100,000
IOT 解决方案架构师	52,000	70,000	96,000
产品开发经理	21,000	35,000	72,000
实验室经理	30,000	40,000	52,000
软件架构师	27,500	35,000	55,000
服务外包类			
产品开发工程师	8,800	16,000	28,000
自动化工程师	8,800	13,000	20,000
机械工程师	8,800	14,000	20,000+
材料工程师	8,800	11,000	16,000+
电气工程师	8,800	11,000	16,000+
检测工程师	9,900	14,000	17,000+
技术服务	6,600	8,800	13,000+
质检员	5,500	8,800	13,000+

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。

智能制造及研发.

北京



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
制造类			
工厂管理总监	60,000	75,000	120,000
工厂经理	42,000	60,000	78,000
设备经理	21,000	35,000	44,000
生产经理	35,000	43,000	55,000
生产主管	15,000	20,000	35,000
研发类			
IOT 解决方案架构师	50,000	70,000	90,000
实验室指导/经理	35,000	42,000	60,000
测试工程师	16,000	25,000	50,000
验证工程师	16,000	25,000	42,000
PCB 布局/电源管理/机械设计工程师	20,000	30,000	50,000
服务外包类			
产品开发工程师	8,800	16,000	28,000
自动化工程师	8,800	13,000	20,000
机械工程师	8,800	14,000	20,000+
材料工程师	8,800	11,000	16,000+
电气工程师	8,800	11,000	16,000+
检测工程师	9,900	14,000	17,000+
技术服务	6,600	8,800	13,000+
质检员	5,500	8,800	13,000+

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。

智能制造及研发.

广州



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
制造类			
工厂总经理	52,000	70,000	130,000
工厂经理	30,000	42,000	60,000
生产总监	42,000	84,000	105,000
高级生产经理	20,000	32,000	42,000
生产经理	15,000	24,000	30,000
高级新产品实施（NPI）经理	30,000	35,000	45,000
新产品实施（NPI）经理	20,000	25,000	30,000
新产品实施（NPI）副经理	15,000	20,000	25,000
自动化工程师	8,000	13,000	20,000
研发类			
机械设计经理	15,000	25,000	35,000
机械设计工程师	8,000	15,000	25,000
产品开发经理	15,000	25,000	35,000
高级测试工程师	10,000	20,000	30,000
测试工程师	8,000	15,000	20,000
服务外包类			
产品开发工程师	8,800	16,000	28,000
自动化工程师	8,800	13,000	20,000
机械工程师	8,800	14,000	20,000+
材料工程师	8,800	11,000	16,000+
电气工程师	8,800	11,000	16,000+
检测工程师	9,900	14,000	17,000+
技术服务	6,600	8,800	13,000+
质检员	5,500	8,800	13,000+

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。

智能制造及研发.

深圳



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
制造类			
工厂 GM（管P&L）	60,000	75,000	100,000
工厂 GM（不管P&L）	40,000	60,000	80,000
新产品导入（NPI）经理	20,000	31,000	52,000
设备经理	25,000	31,500	36,000
工艺工程经理	8,400	20,000	30,000
生产经理	8,000	20,000	30,000
供应链总监	40,000	60,000	80,000
供应链经理	18,000	35,000	40,000
采购总监	40,000	60,000	80,000
采购经理	20,000	35,000	40,000
质量总监	40,000	60,000	80,000
质量经理	20,000	30,000	40,000
研发类			
IOT 解决方案架构师	42,000	60,000	96,000
机械/结构研发总监	40,000	60,000	80,000
机械/结构研发经理	20,000	30,000	40,000
电子/硬件研发总监	40,000	60,000	80,000
电子/硬件研发经理	25,000	30,000	40,000
产品开发总监	40,000	60,000	90,000
产品开发经理	21,000	41,000	52,000
服务外包类			
产品开发工程师	8,800	16,000	28,000
自动化工程师	8,800	13,000	20,000
机械工程师	8,800	14,000	20,000+
材料工程师	8,800	11,000	16,000+
电气工程师	8,800	11,000	16,000+
检测工程师	9,900	14,000	17,000+
技术服务	6,600	8,800	13,000+
质检员	5,500	8,800	13,000+

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。

智能制造及研发.

南京



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
制造类			
工厂总经理	40,000	60,000	130,000
工厂总监	40,000	70,000	80,000
新产品导入（NPI）经理	32,000	42,000	52,000
新产品导入（NPI）工程师	20,000	31,000	36,000
生产经理	20,000	30,000	43,000
生产规划经理	18,000	24,000	31,000
生产工程师	12,000	18,000	26,000
自动化工程师	12,000	18,000	21,000
研发类			
IOT 解决方案架构	35,000	45,000	50,000
产品开发经理	20,000	35,000	50,000
实验室经理	25,000	35,000	40,000
高级应用工程师	20,000	26,000	35,000
应用工程师	10,000	20,000	30,000
服务外包类			
产品开发工程师	7,700	12,000	18,000+
机械工程师	7,700	12,000	18,000+
材料工程师	7,700	9,900	15,000+
电气工程师	7,700	9,900	15,000+
检测工程师	8,800	12,000	15,000+
技术服务	6,000	7,700	13,000+
质检员	4,400	7,700	12,000+

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。

智能制造及研发.

苏州



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
制造类			
工厂总经理	50,000	60,000	70,000
生产经理	25,000	30,000	35,000
运营总监	40,000	45,000	50,000
供应链经理	25,000	30,000	35,000
质量经理	25,000	30,000	35,000
高级质量工程师	15,000	18,000	20,000
采购经理	20,000	25,000	35,000
高级采购工程师	15,000	18,000	25,000
精益经理	20,000	30,000	35,000
工程经理	25,000	30,000	40,000
项目工程师	15,000	18,000	20,000
研发类			
IOT 解决方案架构	30,000	40,000	60,000
研发总监	35,000	45,000	60,000
软件经理	30,000	35,000	40,000
软件工程师	20,000	25,000	30,000
硬件经理	25,000	30,000	40,000
硬件工程师	18,000	20,000	25,000
机械经理	20,000	25,000	30,000
服务外包类			
产品开发工程师	7,700	12,000	18,000+
机械工程师	7,700	12,000	18,000+
材料工程师	7,700	9,900	15,000+
电气工程师	7,700	9,900	15,000+
检测工程师	8,800	12,000	15,000+
技术服务	6,000	7,700	13,000+
质检员	4,400	7,700	12,000+

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。



医疗健康与生命科学.

传染病预警和防治、疫苗研发、医疗器械、互联网医疗等医疗健康与生命科学领域投资力度持续增加，各个领域都面临着人才短缺。

各个细分领域呈现旺盛发展势头

生物医药市场快速发展

尽管一些地区的新冠疫情形势得到缓解，制药、生命科学以及医疗健康服务仍持续吸引大批投资者关注。生物医药成为全球医药市场发展势头最猛、发展前景最好的领域之一。

目前中国生物医药行业核心区域产业集群已初步形成，并涌现出大批本土创新生物医药企业。传统仿制药企业也在积极转型，不断扩大研发，加速创新发展，同时推动现有药品的市场占有率。

从不同性质的企业来看，中国本土生物医疗企业以及获得融资支持的创新企业发展势头强劲。跨国医疗企业也在不断寻求创新，探索新的业务发展模式，如构建数字化营销平台等。

医疗服务投入将加大

疫情暴露了公共卫生服务方面的短板，随着人口老龄化现象愈发严重，医疗领域将是“新基建”的重要一环。无论是医院建设，还是医疗服务机构的质量改善投入将加大。随之将带动创新医疗器械设备的需求，从细分领域来看，由于国家鼓励医疗器械国产化，医疗设备和制药机械相关行业将迎来重大发展。

中国康复医疗市场随着民众支付能力提升，以及康复意识的增强快速增长，未来民营康复医院的发展势头迅猛。

数字医疗迎来更多发展机遇

无接触医疗服务如线上诊疗、远程会诊、电子处方、慢病管理等互联网医疗服务持续发展升级。与此同时，基层医务人才短缺，以及民众认可度低将促进线上线下结合的创新基层医疗模式逐渐涌现。

各个领域都面临人才短缺

研发类人才竞争将日益激烈

受行业利好趋势推动，生物医药类公司在研发、临床，生产、质量等岗位出现大量人才需求，如销售总监、市场总监、上市后医学总监、注册事务相关的人才等。研发管理岗位的候选人相对稀缺，企业对人才的需求增加，对人才能力的要求也更高，要求候选人具备良好的英语水平，及医学医药相关专业的海归背景。

在人才供给有限的背景下，紧缺型的创新类医药研发人才将更抢手。随着本土企业在市场所在比重日益提升，尤其是创新类企业的大量涌现，中国的本土和外资企业在人才竞争方面将日益激烈。

值得一提的是，相较以往，本土企业的人才吸引力也在增强。部分本土企业能够给予紧缺人才更大的职业发展空间以及更具吸引力的薪酬甚至股权激励。

医疗服务人才需求多样化

健康体检、调理、美容护理以及预防康复类健康服务领域的快速发展驱动新的人才需求，大客户经理、私立医院院长等岗位人才需求不断增多。

数字化专业技能人才受青睐

数字技术的持续应用正在影响着从病人护理、实践管理到精准疗法发展等方方面面的人才需求，互联网+医疗、智慧医疗、AI医疗、线上会议、远程视频等无接触医疗服务需求推动了互联网医疗服务的人才需求，掌握数字化专业技能的人才将越发受追捧，特别是得到在数字化转型领域走在前列的跨国医疗企业的青睐。

线下医生和兼职护士需求加剧

数字化转型的大健康公司线上平台经过了人员招聘爆发后进入管理调整期，人员需求趋于稳定。疫情波动迫使线下平台对医生和护士的需求增加。由于核酸检测需要，不同区域对于兼职护士的需求大量增加。随着人口老龄化，养老行业发展，与之相配套的护理、护工需求也将进入爆发期。

人才吸引可内外并行

对于基础技术人员和销售类相关的岗位，企业可通过增强内推制度，即内部员工通过自己的朋友圈推荐合适人选的方式，提高招聘效率，降低招聘成本。对于稀缺性人才，与专业招聘机构合作，更好地了解市场，提高匹配人选的效率，以尽快抓住市场发展机遇，推进业务发展战略。

无论那种方式，企业都应注重在行业内的雇主口碑，树立良好的企业品牌形象，在运营管理中给员工一定的发挥空间，管理方式适当灵活，给新生代员工一定的成长空间，提高企业文化的认同感。

候选人技能提升应与时偕行

在数字化发展趋势下，任何岗位的员工都要持续学习。紧跟发展趋势，候选人要踊跃参与新知识新技能培训，培养市场敏感度，勇于挑战新的工作领域，注重项目管理经验或资本运作经验的积累。

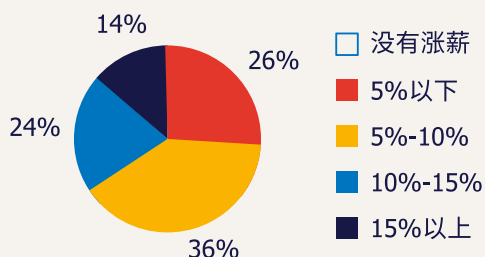
此外，在人员甄选上，企业越来越注重人员的稳定性，候选人在跳槽频率上需更加谨慎。

基础性薪酬高于预期

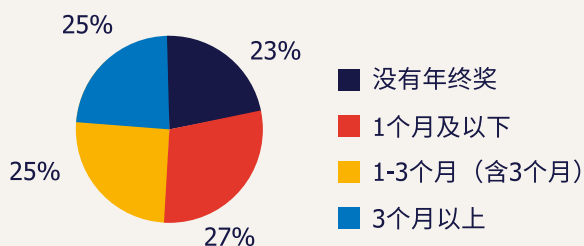
在基础薪酬上，由于各个职位类别都面临人才短缺，企业给予基础性岗位的薪酬超出预期，如兼职护士等时薪都有大幅度提升。

任仕达大中华区调查发现，2022年医疗健康与生命科学领域预期平均薪酬上涨幅度为9.5%，行业预期2021年的平均年终奖为2.2个月的月薪，其中25%的行业受访者预期年终奖在3个月以上。

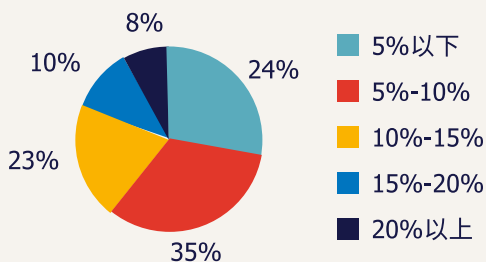
2022年医疗健康与生命科学行业 预期平均薪酬涨幅：9.5%



医疗健康与生命科学行业 2021年的平均年终奖：2.2个月薪 (2022年发放)



2022年医疗健康与生命科学行业 跳槽能接受最低薪酬涨幅



35%的行业受访者跳槽能接受的最低薪酬涨幅为5%-10%，8%的行业受访者跳槽能接受的最低薪酬涨幅为20%以上。研发等紧俏类人才的跳槽薪资涨幅保持在30%左右，疫苗研发等稀缺性人才甚至达到两倍。创新型公司为了增强对海归人才的吸引力，在薪酬以外提供更多股权和期权激励，但这种吸引力随着求职者更加注重实际到手薪资的务实倾向有所减退。

在人才吸引上，企业应因人而异，有的放矢地制定策略。五年工作经验以下的候选人更看重平台前景，希望公司有良好的培训制度，能提升个人能力，更倾向具有良好项目经验的企业。5-10年工作经验的候选人更侧重考量福利、自己在团队的职位及涨薪幅度。10-20年工作经验的候选人更看重期权以及公司平台的稳定性。

以下薪酬表数据摘取自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为月薪底薪，不包含奖金、提成、补贴等，货币单位以人民币为单位，供参考使用。

备注：

低位值：反映任仕达信息库的较低端水平

中位值：反映任仕达信息库的中等水平

高位值：反映任仕达信息库的较高端水平



医疗健康与生命科学.

上海



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
研发类	低	中	高
注册总监	50,000	70,000	100,000
大分子工艺开发总监	35,000	55,000	80,000
药物发现总监	40,000	60,000	80,000
医学总监	35,000	60,000	100,000
临床研究总监	40,000	60,000	80,000
临床研究经理	20,000	30,000	40,000
医疗类	低	中	高
运营副院长	35000	50000	70000
副主任医师	35,000	45,000	55,000
市场与销售类	低	中	高
市场总监	50,000	70,000	90,000
市场经理	30,000	45,000	60,000
产品经理	20,000	29,000	33,000
销售总监	35,000	45,000	70,000
地区经理	20,000	28,000	33,000
大客户经理	20,000	30,000	40,000
政府事务	低	中	高
政府事务总监	50,000	60,000	70,000
政府事务经理	20,000	25,000	30,000
服务外包类	低	中	高
医学翻译	10,000	12,000	15,000+
护士	4,000	6,000	8,000+
医药代表	6,000	8,000	10,000+
医学影像岗	6,000	8,000	12,000+

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。

医疗健康与生命科学.

北京



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
研发类	低	中	高
临床研发总监	70,000	87,500	110,000
质量总监	25,000	33,000	55,000
注册总监	40,000	50,000	85,000
药化总监	40,000	60,000	90,000
CMC 总监	35,000	50,000	60,000
医疗类	低	中	高
医学总监	65,000	107,000	150,000
私立医院院长	35000	55000	70000
市场与销售类	低	中	高
战略总监	60,000	70,000	80,000
战略经理	25,000	30,000	40,000
市场总监	50,000	60,000	70,000
市场经理	20,000	25,000	30,000
销售总监	40,000	50,000	60,000
投资类	低	中	高
投资总监	60,000	70,000	80,000
投资VP	40,000	50,000	60,000
政府事务	低	中	高
政府事务总监	50,000	60,000	70,000
政府事务经理	25,000	30,000	40,000
服务外包类	低	中	高
医学翻译	10,000	12,000	15,000+
护士	4,000	6,000	8,000+
医药代表	6,000	8,000	10,000+
医学影像岗	6,000	8,000	12,000+

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。

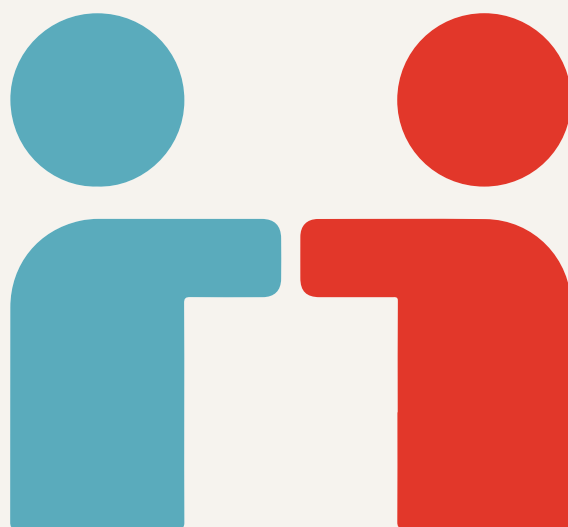
医疗健康与生命科学.

苏州



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
研发类	低	中	高
医院主任	40,000	60,000	120,000
工艺开发	26,000	40,000	60,000
药物发现总监	23,000	35,000	50,000
临床研发经理	15,000	22,000	35,000
服务外包类	低	中	高
医学翻译	9,000	11,000	14,000+
护士	3,000	5,000	7,000+
医学影像岗	4,000	6,000	7,000+
医药代表	4,000	6,000	8,000+

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。



医疗健康与生命科学.

南京



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
研发类			
药物发现总监	23,000	35,000	50,000
临床研究总监	28,000	40,000	50,000
临床研究经理	20,000	30,000	40,000
诊断医学总监	30,000	38,000	50,000
诊断医学经理	15,000	20,000	35,000
服务外包类			
医学翻译	8,000	10,000	12,000+
护士	3,000	5,000	7,000+
医学影像岗	5,000	6,000	7,000+
医药代表	5,000	8,000	10,000+

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。





消费品及零售.

新消费模式和业态蓬勃发展，新技能需求将继续重塑职场。

新消费模式和业态蓬勃发展

中国品牌崛起

随疫情的稳定，国内外投资者更加看重中国这个庞大的消费市场。以往关注于外贸产业链和供应链的供应商开始向服务国货转移，从 Made in China 向 Made for China 模式转变。众多国货品牌商以数字为驱动，通过达人直播带货、短视频广告、内容营销等方式多平台触及特定消费人群，提升本土品牌的价值。

直播电商、私域流量、本地生活服务等新消费模式蓬勃发展

新零售深度融合线上服务和线下体验，并通过新媒体衍生出了多元化的销售渠道。直播电商从人、货、场三个维度重塑零售业，带货品类日趋多样化。私域流量从“平台数字化”转变为“商家数字化”，生活服务及移动购物成为各平台布局的热点领域。

品类以生鲜为主的社区团购作为本地生活服务市场的重要赛道，吸引互联网巨头纷纷入局社区团购。基于数据的C2M (Customer-to-Manufacturer) 反向定制模式将受到越来越多线上零售企业的追捧，有望进一步刺激电子商务的发展。

下沉市场增长空间广阔

随着一二线城市发展的日趋饱和与线上流量红利的逐渐消减，下沉市场成为了商业战场上的必争之地。三线以下城市、县镇与农村地区的市场，庞大的人口与强劲购买力成为消费市场中不可忽视的力量。借助电商的快速发展，企业加快下沉市场拓展。

无人售卖机大面积普及

除物流供应链无人车与无人机驱动新零售物流快速发展外，无人售卖机及自助结账机器大面积普及，并迅速成长为零售业重要的销售渠道之一。

新技能需求将继续重塑职场

跨界复合型人才需求旺盛

随着消费品及零售业向更高质量及多元化的渠道拓展，行业需要更多创新型人才，市场对能增加消费者体验的数字化营销、数字化转型人才需求与招聘需求越来越多。

线上线下相结合的新零售行业创造了新的就业，人才需求实现了突破性增长，具有更高学历、资历的相关人才，从其他行业向新零售产业流入。



热需岗位：

数字化营销类岗位。
渠道管理等新零售中台岗位。



热需技能：

能够利用先进分析技术及人工智能，擅长大数据分析、综合客户关系管理平台及精准营销手段的人才。

较强适应力、市场敏锐度、谈判沟通技能。

文化赋予消费类产品更深的底蕴，以文化为媒，跨界联名、IP衍生品不断涌现，复合型营销专业人才备受青睐。

下沉市场人才需求将持续升级

随着市场下沉人才需求将下沉，新的市场新的团队需要具有开发经验的领导者，并搭配了解当地民生的本土化员工，结合数字化变革经验，开发出具有竞争力的个性化的商业模式。

下沉市场的人才需求结构也将发生变化和升级，随着供应链的集成化、数字化和现代化迅速二三线城市辐射，对市场产品以及数字化营销具有独特见解和经验的复合型人才将成为诸多企业角逐的目标。

招聘、柔性组织搭建比以往更重要

精准快速招聘新渠道人才日益重要

面对日新月异的营销模式，快、准成为很多消费品及零售企业在人才配置方面的追求，为了快速占领市场吸引流量，快速招聘到能上手且稳定的新渠道数字化营销、数字化转型人才比以往更加紧要。

不拘一格跨界选用合适人才

消费品行业对于人才的获取和管理也日益成熟，不再把高管定位为平台的工具，而是事业合作伙伴，这也对职业经理人的稳定性提出了更高的要求。随着电子商务、科技和数字化持续重塑消费品及零售行业，企业可以不拘一格考虑跨界选用合适人才。

重视人才储备，真正发挥管培作用

面对复杂多变的市场环境，企业需要重视人才储备，真正发挥“管培”的作用，发现高潜质员工，推动企业的可持续发展。新生代追求独立自主，注重自身感受和自我价值的实现，企业应因人制宜制定培训与发展计划与激励性薪酬绩效制度。

充分发挥灵活用工的柔性价值

零售业作为劳动力密集型行业，背负着较高的人力成本，灵活用工已然成为最优解。针对季节性、周期性的动态人力需求，尤其是连锁零售企业，企业可以采用项目外包方式，推进项目，降低企业的培训成本。

抓住机遇，拓展更大的职业发展平台

粤港澳大湾区、长三角一体化、成渝城市群、京津冀协同发展，求职者不妨把眼光放得更大一些，在区域化机遇中寻找更广阔的发展平台。

2022年行业薪酬预期上调

任仕达大中华区调查发现，2022年薪酬涨幅将会进一步提升，消费品行业预期平均薪酬上涨幅度为9.5%，零售行业预期平均薪酬上涨幅度为10.3%。预期2021年的年终奖提高，消费品预期平均年终奖为1.9个月的月薪，零售业预期平均年终奖为2.6个月的月薪，其中25%的零售行业的受访者预期年终奖在3个月以上。

就业者在薪资、升职、奖金、跳槽等多个方面遭到疫情的负面冲击，过去一年薪资提升幅度减小，升职机会减少，因此开始考虑换工作的可能性加大。

弯道超车的中小型企业受青睐。求职者除了关注薪酬福利之外，更关注企业的发展平台与职业发展机会。由于行业薪酬与岗位稳定性波动较大，求职者对目标公司的财务稳定性与岗位稳定性关注度提升。

以下薪酬表数据摘取自任仕达大中华目前的主要热招聘职位，数据为月薪底薪，不包含奖金、提成、补贴等，货币单位以人民币为单位，供参考使用。

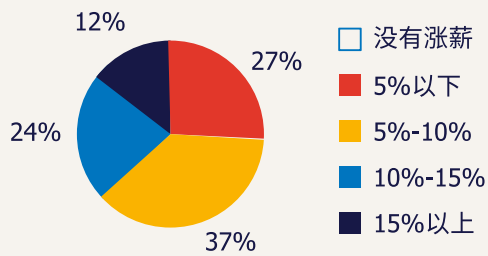
备注：

低位值：反映任仕达信息库的较低端水平

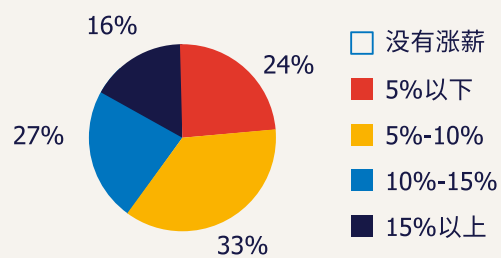
中位值：反映任仕达信息库的中等水平

高位值：反映任仕达信息库的较高端水平

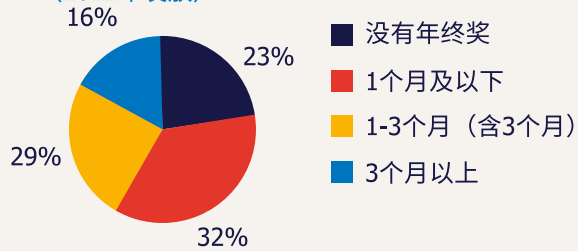
2022年消费品行业
预期平均薪酬涨幅：9.5%



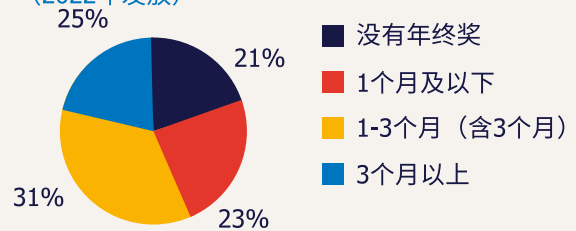
2022年零售行业
预期平均薪酬涨幅：10.3%



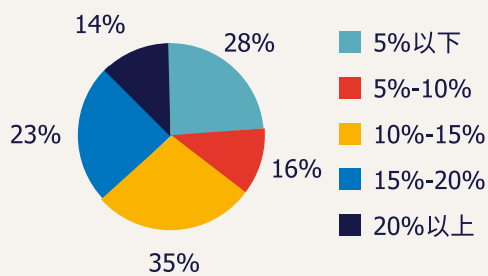
消费品行业
2021年平均年终奖：1.9个月薪
(2022年发放)



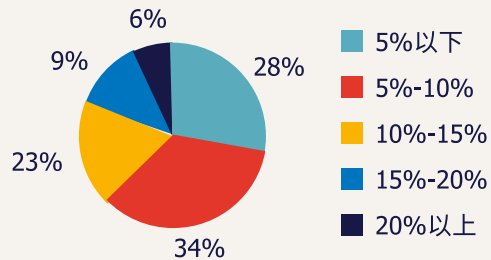
零售行业
2021年平均年终奖：2.6个月薪
(2022年发放)



2022年消费品行业
跳槽能接受最低薪酬涨幅



2022年零售行业
跳槽能接受最低薪酬涨幅



消费品及零售.

上海



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
中高端类			
CMO	100,000	150,000	200,000
品牌 VP/GM	100,000	150,000	200,000
零售总监	80,000	100,000	120,000
零售经理	40,000	60,000	80,000
电子商务总监	60,000	80,000	100,000
电子商务经理	30,000	40,000	50,000
数字营销总监	50,000	60,000	70,000
数字营销经理	25,000	30,000	40,000
品牌营销总监	50,000	60,000	80,000
品牌营销经理	25,000	30,000	40,000
公关总监	50,000	60,000	70,000
公关经理	25,000	30,000	40,000
市场活动经理	20,000	30,000	35,000
买手总监	50,000	65,000	80,000
买手经理	20,000	30,000	40,000
培训总监	45,000	60,000	80,000
培训经理	20,000	30,000	40,000
设计总监	50,000	70,000	100,000
设计经理	20,000	30,000	40,000
渠道营销总监	50,000	70,000	100,000
渠道营销经理	30,000	40,000	50,000
销售总监	50,000	70,000	100,000
服务外包类	低	中	高
客服	3,000	5,000	8,000
店员	5,000	7,000	10,000+

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。

消费品及零售.

北京



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
中高端类			
广告总监	29,000	46,000	70,000
数字广告总监	29,000	40,000	58,000
数字广告经理	12,000	23,000	35,000
电子商务经理	17,000	29,000	52,000
零售总监	24,000	40,000	50,000
高级零售经理	17,000	29,000	46,000
零售经理	15,000	20,000	30,000
MCN 运营负责人	17,000	30,000	46,000
市场总监	29,000	46,000	75,000
公关总监	29,000	46,000	70,000
服务外包类			
客服	3,000	5,000	8,000
店员	5,000	7,000	10,000+

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。

消费品及零售.

广州



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
中高端类			
全国销售总监	60,000	100,000	120,000
区域销售总监	30,000	60,000	80,000
营销推广总监	30,000	40,000	60,000
营销推广经理	15,000	30,000	40,000
重点客户总监	35,000	35,000	60,000
重点客户经理	20,000	30,000	30,000
零售总监	35,000	50,000	80,000
零售经理	15,000	25,000	40,000
零售设计总监	35,000	50,000	80,000
零售设计经理	15,000	25,000	32,000
电商总监	35,000	50,000	60,000
电商营销推广总监	30,000	40,000	60,000
电商营销推广经理	15,000	25,000	40,000
电子商务经理	15,000	25,000	40,000
MCN 运营负责人	15,000	25,000	40,000
市场总监	25,000	40,000	65,000
公关总监	25,000	40,000	60,000
文案创意总监	30,000	40,000	60,000
品牌总监	30,000	50,000	70,000
市场经理	25,000	35,000	50,000
产品经理	25,000	30,000	50,000
设计经理	20,000	30,000	50,000
广告总监	25,000	40,000	60,000
广告经理	15,000	25,000	35,000
数字广告总监	25,000	35,000	50,000
数字广告经理	15,000	25,000	40,000
服务外包类	低	中	高
客服	3,000	5,000	8,000
店员	5,000	7,000	10,000+

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。

消费品及零售.

苏州



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
中高端类			
高级销售经理	33,000	38,000	42,000
区域销售经理	21,000	28,000	36,000
渠道销售经理	21,000	28,000	36,000
电商经理	24,000	35,000	42,000
服务外包类			
客服	3,000	4,500	7,000
店员	4,000	6,000	8,000+

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。

消费品及零售.

南京



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
中高端类			
高级销售经理	33,000	38,000	42,000
区域销售经理	21,000	28,000	36,000
渠道销售经理	21,000	28,000	36,000
电商经理	24,000	35,000	42,000
服务外包类	低	中	高
客服	3,000	5,000	8,000
店员	4,000	6,000	9,000+

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。



文化娱乐.

数字化引领潮流，行业转折点提前到来重塑行业与人才需求格局。

行业发展呈现两极化

线下线上两重天

在行业政策趋严、疫情等冲击影响下，文化娱乐行业进入增速放缓阶段。游乐园、影视等线下娱乐产品制作和消费场景受到冲击。

随5G商用提速，流媒体平台音乐、短视频、直播游戏、网络视频、数字阅读等线上活动需求爆发，高速增长。

跨界融合进一步加剧

与文化相结合的创新频繁，产业跨界融合层出不穷，如出版业、博物馆、非遗技艺等部分文化产品及服务，以及游戏+旅游的跨界融合，不再拘泥于传统形式，都在跨界融合中研发出让市场认可且具有经济价值的文化创新产品和服务

IP 产业链进一步打通

在内容为王的泛娱乐领域，IP 运营企业积极探索，在设计、孵化、生产、供应到零售终端的整个上下游产业链布局，串联了文学、影视、游戏、动漫、音乐等全产业链，形成了全链条运营的IP商业生态。随着互联网、大数据等发展，社交媒体投放更精准，IP 营销、IP 消费、IP 衍生环节再开发变现能力将继续得到提升。

文化“出海”不断突破

《区域全面经济伙伴关系协定》（RCEP）的签署，为促进文化贸易的全球合作释放红利，为游戏、动漫等数字文化产业拓宽了市场。以游戏为代表的数字文化产业出海表现突出，腾讯、网易、完美世界等头部游戏厂商先后携优秀产品拓展海外市场。

人才需求升级

技术人才成为刚需

随着互联网时代发展，文化娱乐行业的转型，越来越多技术人才成为市场刚需，具备运营基础知识、数据分析能力、缜密逻辑思维及较高的业务理解能力、创新能力的人才备受市场青睐。如直播短视频领域产品运营、技术及商务人才热需。

人才需求更加专业化国际化

随着中国文娱产业国际化，并在世界市场中开始占据重要地位，人才招聘规模进一步扩大，行业不断细分，对人才需求更加专业化、国际化。

泛娱乐行业在特定领域的人才需求较为稳定，短视频、直播、游戏等领域人才需求增加。短视频社交平台领域迅猛发展，短视频内容运营以及商业变现人才紧缺。游戏制作人的需求两极分化严重，对知名项目制作人的需求十分迫切，而非知名项目制作人目前却很难找到第一或第二梯队企业的工作。

复合型高级管理人才成为热需

随着IP产业链进一步打通，构建打通游戏、文学、影视、音乐、演艺等多种热门文创业务的新生态，是成熟大中型企业的重要战略方向，相关跨业态复合型高级管理人才成为热需。

灵活用工迅速向行业渗透

文化娱乐行业基础性岗位对学历要求不高，工作经验要求一年以下者最多，1-3年工作经验为其次。加上政府鼓励多渠道灵活就业的政策导向，兼职、项目式合作等灵活用工方式正在向行业迅速渗透。

其中，从政策方面看，为避免文化娱乐行业陷入不健康的发展状态，中国相继出台了多项政策对行业进行监管。与之相匹配，信息审核人员需求大幅度增加，岗位需要他们对时政非常熟悉，并对敏感信息有一定敏锐度，经过简单培训即可上岗。

加强雇主品牌建设

增强核心人才吸引与保留

对企业而言，保留核心员工是保持企业市场竞争力的重要手段。企业在运营上需把握不断变化的市场趋势，以富有开拓性的项目打造行业口碑，以平台吸引并保留优秀核心人才，进行薪资调研，根据市场需求调整岗位薪资，建立具有竞争力的薪酬架构，良好的企业文化及福利制度。

实施年轻化战略

以大文化、年轻化为特征的新娱乐时代已经到来，在人才选择和发展方面，实施年轻化战略迫在眉睫。《2021任仕达雇主品牌调研白皮书》结果发现，每个时代的人因为生活经历环境不同，对职场的追求也不同。精通技术、灵活且充满创造力的新生代更看重愉快的工作氛围与有趣的工作内容，企业应建立且完善全面的培训机制，推动员工技能不断迭代、更新，培养所需的设计、研发、运营等专业人才。

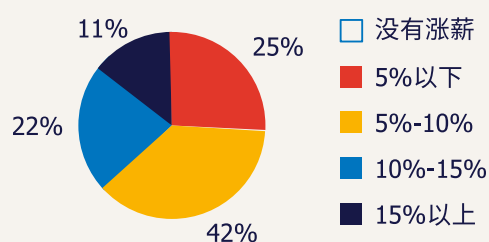
加强人力资源日常合规管理

文化娱乐用工表现为灵活性强、流动性大、管理难度高的特征。招聘面试、劳动合同签订、培训、试用期考核、薪酬福利、离职管理等，每个环节不但繁琐且具有法律风险。为了防控人力资源合规风险，企业应建立、健全、完善规章制度，或选择与专业的人力资源服务建立合作。

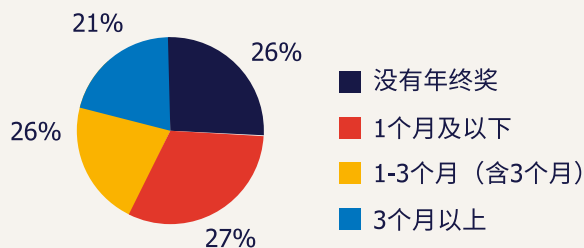
理性面对跳槽与职业转换

任仕达大中华区调查发现，文化娱乐行业 2022年预期平均薪酬上涨幅度为 10.1%，11% 的行业受访者预期薪酬涨幅在15%以上。文化娱乐行业预期 2021年平均年终奖为2.2个月的月薪，其中21%的行业受访者预期年终奖在3个月以上。

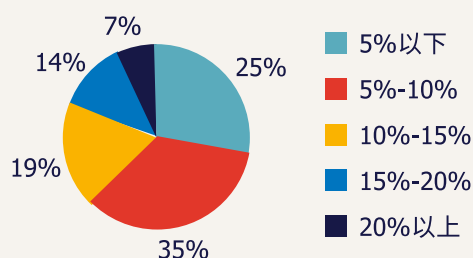
2022年文化娱乐行业
预期平均薪酬涨幅：10.1%



文化娱乐行业
2021年预期平均年终奖：2.2个月薪
(2022年发放)



2022年文化娱乐行业
跳槽能接受最低薪酬涨幅



整体而言，文化娱乐行业的就业者跳槽趋于理性，35%的文化娱乐行业的受访者跳槽能接受的最低薪酬涨幅为5%-10%。对于市场紧缺类的人才，跳槽的薪酬涨幅期望较高，7%的行业受访者期望薪酬涨幅在 20 以上。

就业者在职场选择上，除了考量薪酬水平外，还要紧跟行业发展趋势，注重良好学习能力的培养，培养敏锐的市场嗅觉，理性面对跳槽，注重企业发展平台和培训机制的考量。

以下薪酬表数据摘取自任仕达大中华目前的主要热招聘职位，数据为月薪底薪，不包含奖金、提成、补贴等，货币单位以人民币为单位，仅供参考使用。

备注：

低位值：反映任仕达信息库的较低端水平

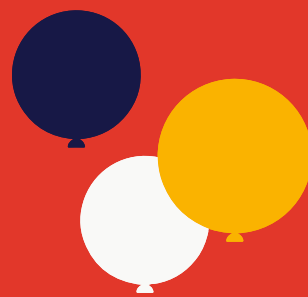
中位值：反映任仕达信息库的中等水平

高位值：反映任仕达信息库的较高端水平



文化娱乐.

上海

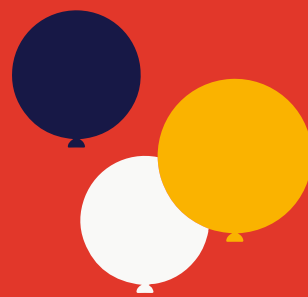


职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
中高端类			
直播内容运营专家	40,000	47,000	53,000
直播用户运营专家	40,000	47,000	53,000
直播电商运营经理	40,000	47,000	53,000
直播资深产品经理	40,000	53,000	67,000
直播运营高级经理	33,000	43,000	53,000
直播营收资深产品经理	40,000	53,000	67,000
游戏数据分析专家	30,000	33,000	40,000
游戏内容运营专家	30,000	40,000	50,000
游戏制作人	36,000	53,000	68,000
游戏测试经理	30,000	35,000	53,000
游戏主美	33,000	50,000	60,000
云游戏开发专家	30,000	40,000	53,000
IP 采购总监	30,000	33,000	45,000
IP 运营总监	40,000	47,000	53,000
IP 商业化总监	53,000	67,000	85,000
音乐运营负责人	47,000	73,000	100,000
艺人经纪总监	30,000	45,000	67,000
MCN 运营负责人	30,000	45,000	80,000
IP 开发总监	30,000	40,000	45,000
服务外包类			
数据库工程师	15000	20000	25000
游戏测试	8000	10000	13000
游戏美术 UI 设计师	15000	18000	21000
合同资料专员	6000	8000	10000
财务分析员	8000	10000	15000
培训助理（兼职）	1500	3000	5000

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。

文化娱乐.

北京



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
中高端类			
游戏数据分析专家	23,000	35,000	46,000
游戏内容运营专家	17,000	29,000	35,000
游戏制作人	35,000	63,000	78,000
游戏主美	35,000	45,000	63,000
直播商务 BD	15,000	23,000	32,000
直播内容运营专家	45,000	52,000	63,000
直播用户运营专家	45,000	52,000	63,000
直播电商运营经理	46,000	52,000	63,000
IP 运营总监	46,000	52,000	63,000
IP 商业化总监	58,000	78,000	92,000
短视频内容运营负责人	75,000	92,000	120,000
艺人经纪总监	30,000	46,000	78,000
MCN 运营负责人	23,000	35,000	78,000
IP 开发总监	23,000	35,000	46,000
动画制片人	35,000	46,000	63,000
动画视效总监	35,000	46,000	63,000
ACGN 领域 漫画平台产品总监	35,000	52,000	63,000
AVG 游戏平台负责人	46,000	63,000	78,000
漫画编剧负责人	15,000	29,000	35,000
文学阅读平台运营总监	30,000	40,000	55,000
音乐运营负责人	52,000	87,000	120,000
资深音乐制作人	45,000	63,000	92,000
服务外包类	低	中	高
数据库工程师	15000	20000	25000
游戏测试	8000	10000	13000
游戏美术 UI 设计师	15000	18000	21000
合同资料专员	6000	8000	10000

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。

文化娱乐.

苏州

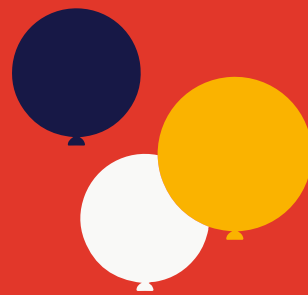


职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
中高端类			
模型师组长	15,000	20,000	30,000
游戏主美	20,000	30,000	35,000
短视频编剧	15,000	20,000	25,000
服务外包类	低	中	高
课程销售顾问	6,000	10,000	12,000
直播主播	5,000	10,000	15,000
信息审核专员	3,000	3,500	4,000

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。

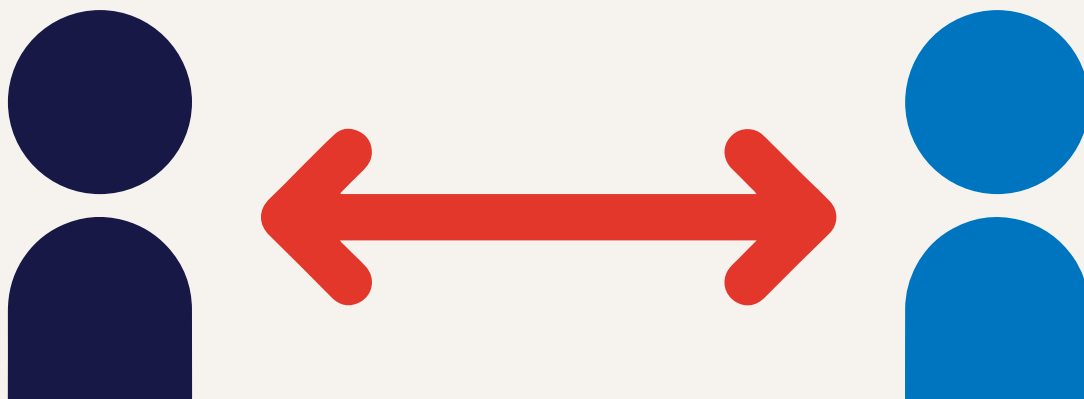
文化娱乐.

南京



职位	基本月薪（薪资单位：人民币）		
	低	中	高
中高端类			
游戏策划	20,000	35,000	50,000
游戏特效师	20,000	30,000	35,000
游戏场景原画师	20,000	30,000	35,000
短视频类用户运营专家/运营总监	30,000	45,000	60,000
直播运营总监	25,000	40,000	50,000
直播运营经理	20,000	30,000	40,000
短视频运营	20,000	30,000	40,000
服务外包类			
课程销售顾问	6,000	10,000	12,000
直播主播	5,000	10,000	15,000
信息审核专员	3,000	3,500	4,000

备注：以上数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等。



关于任仕达.

任仕达集团作为全球人力资源服务领军企业，凭借先进的科技来创造更人性化的体验，助力人才及企业实现真正潜能。这就是品牌承诺 Human Forward（以人为本，任行未来）。



任仕达集团成立于 1960 年，于纽约泛欧交易所上市（股票代码：RAND.AS）。集团总部位于荷兰阿姆斯特丹市，作为专业的综合性人力资源服务机构，覆盖全球 38 个国家地区，拥有近 35,000 名雇员，持续塑造工作的世界，助力个人才及组织实现真正潜能，每天为近 600,000 候选人提供工作机会。作为一家以创新科技与人性化体验为驱动的全球人力资源服务企业，任仕达集团以优异的财务表现长期位居财富500强。

2006 年，任仕达启航中国，总部落地上海，在北京、成都、南京、苏州、广州、深圳、中国香港设有办事处。任仕达深耕大中华区，提供全方位的招聘服务及人力资源综合解决方案，包括中高端人才搜寻、岗位外包服务、业务服务外包、人事服务外包、分时共享用工、招聘流程外包、管理服务外包、驻场服务、转职服务等。

我们服务的精专领域包括财务会计、金融服务、IT 互联网、智能制造、生命科学、建筑地产和工程、教育培训、快消零售、供应链采购、行政文秘、人力资源、法务律师、市场销售 / 数字营销。

联系我们

欲了解更多信息，请访问 www.randstad.cn

上海	+86	021	6086	8686
北京	+86	010	5912	6566
成都	+86	028	8145	8700
南京	+86	025	8443	9462
苏州	+86	0512	8885	9133
广州	+86	020	2910	2000
深圳	+86	0755	3364	5599
中国香港	+852	2232	3408	

 400 601 9191

 randstadchina

 @randstad

 randstad china

 info@cn.randstad.com

