



2024年

市场展望与薪酬报告.

中国



目录

- 03 前言
- 05 行业洞察与招聘趋势
 - 06 汽车
 - 12 银行与金融服务
 - 19 消费品与零售
 - 25 科技与数字化
 - 31 医疗健康与生命科学
 - 37 智能制造与研发
- 42 薪资指南
 - 43 会计与财务
 - 44 汽车
 - 46 银行与金融服务
 - 47 消费品与零售
 - 48 建筑地产与工程
 - 49 科技与数字化
 - 51 医疗健康
 - 52 人力资源与商业支持
 - 53 智能制造与研发
 - 54 法务与合规
 - 56 销售与市场
 - 57 采购与供应链
- 58 关于我们
- 59 联系我们

拥抱未来， 四大浪潮引爆人才热潮。

当前经济大环境下，加速转型是企业对抗风险、稳定经营、维持增长的必经之路。数智化、国产化、出海、绿色转型，这四股势不可挡的浪潮正深刻地塑造着中国经济格局，成为推动经济持续发展的强大引擎，也是引领人才市场变革的关键动力。



数智化浪潮中塑造科技新动力

数智化浪潮推动技术与商业的深度融合，催生了新的领域及岗位。大数据、人工智能、云计算等尖端技术广泛应用，正在重塑传统商业模式，催生一系列新业态、新模式。头部品牌需利用数智化手段提升运营效率、优化用户体验、创新商业模式，在竞争激烈的市场中脱颖而出。

国产化趋势下聚焦创新精英

国产化浪潮则强调了自主创新和本土市场价值，这一趋势推动了具备专业性和创新能力的人才需求。企业愈发关注国内市场，研发符合国人需求的产品和服务，加速了产业链完善与升级，使中国企业在相关领域逐渐达到甚至超越国际领先水平。

出海浪潮引领职场国际化趋势

出海浪潮进一步推动了具备国际化视野及经验的人才需求。企业为了扩大海外业务、分享全球市场红利，急需招募具备跨文化沟通及国际市场规则理解能力的人才。这些人才在全球范围内建立影响力，有效对冲国内市场增长放缓的影响，成为企业海外业务拓展的关键因素。具备外语能力、国际业务经验和跨文化沟通能力的求职者将更具竞争力。

绿色转型中成就环保与创新

绿色转型对人才提出了新的要求，企业需要招聘具备绿色技能及知识的人才，如环保工程师、能源管理专家等。为此，企业需要加强员工培训，提高其环保意识及技能水平，以适应绿色转型需求。随着绿色技术不断发展，新的职业领域及岗位，如清洁能源、环保技术等应运而生，相应需要具备专业技能及创新能力的人才。企业应关注相关新领域，及时调整招聘策略，以吸引与保留具备相关技能及经验的人才。

上述四大浪潮持续发展，为人才市场创造更广阔的空间与更多机遇。求职者应把握发展趋势，不断提升自身专业技能与综合素质，以在竞争激烈的市场中脱颖而出，实现个人价值最大化。对企业而言，关注并适应浪潮的发展需求，积极调整招聘策略及人才培养计划，以在激烈的市场竞争中立足于不败之地。

中国经济格局正在经历出海、国产化、数智化和绿色转型带来的变革。在此过程中，企业招聘热情不减，尤其青睐中高端人才及稀缺研发类人才。然而，寻找具有丰富经验及娴熟技能的人才以填补高科技岗位空缺仍然充满挑战，特别是在信息技术、转型行业、健康医疗及生命科学行业。伴随进一步降本增效，企业正在探索更加敏捷的组织结构，例如采用灵活用工模式，聘请更多临时工或合同工等。

为了吸引与保留中高端人才，尤其是高精尖研发类人才，企业正在采取一系列培训及薪酬福利策略。例如，注重培养员工本土经验及专业技能，提供培训与发展机会，强化数字化技能与创新能力等。薪酬福利方面，企业也通过相关措施将资源倾斜至核心人才，如提高海外工作津贴和医疗保险等福利，设立市场推广奖金、本土项目奖励、技术研发奖金和数字化项目奖励等激励机制。同时，为了鼓励环保项目，企业还设有相应的奖金及认证奖励。

综合而言，企业越发注重提供全面竞争力的薪酬福利及相应的培训发展机会，以吸引及保留所需的优秀人才。

在全球竞争日趋激烈的背景下，任仕达作为一家全球综合性的人力资源公司，深知公平性、多样性及包容性 (ED&I) 的企业文化建设对于企业发展的重要性，并将其视为公司重要战略和文化的一部分。我们坚信，构建一个多元化、包容性的组织是吸引和留住顶尖人才的关键，也是提升企业创新能力和市场竞争力的重要途径。在数字化、出海、绿色转型趋势下，我们呼吁企业通过创造一个开放、包容的工作环境，激发每个员工的潜力，实现共同成长和繁荣。

对于求职者而言，不断提升个人素质与能力至关重要，以适应不断变化的市场需求，及时地抓住机遇，更好地迎接挑战。



landsta



汽车.

在政策扶持、技术进步和消费者需求提升的共同推动下，新能源汽车、智能驾驶和自动驾驶等领域将保持繁荣。

中国车企积极响应“一带一路”发展倡议，加速拓展海外市场，同时，中国汽车自主品牌也紧扣新能源和智能网联转型的契机，致力于品牌高端化、产品智能化等领域发展，从而加速整个行业的转型升级，为中国汽车产业可持续发展注入新的动力。这一趋势持续推动了数字化、智能化、电动领域人才招聘，并促进了该领域薪酬增长。

市场洞见

市场全球化、品牌高端化、产品智能化等领域全面发力



中国汽车行业正在经历前所未有的转型与升级，未来发展将更加智能化、数字化和高端化，同时也将带来更多商业机会及创新空间。

行业转型升级，汽车电动化和智能化程度不断提高

近年来，许多中国汽车企业已经大量投入 AI 大模型领域，通过 AI 大模型实现了文本生成能力、多模态感知能力、智能驾驶数据生成能力等，为中国汽车行业高度智能化按下了“加速键”。这一趋势不仅加速了自动驾驶汽车数字化安全及技术创新等方面发展，还带来了更多商业机会。汽车厂商也开始利用这个机会将汽车变成手机之外“万物互联”的平台。

随着企业智能化的发展，汽车软件设计开发以及以软件为核心的后市场服务已成为企业价值的关键驱动因素。与此同时，汽车行业安全范畴也发生了变化，从功能安全扩展到了网络安全。随着众多企业的加入，智能新汽车领域成为了竞争的焦点。智能解决方案和智能终端提供商的参与为整个行业注入了新的活力与创新力。

新能源汽车领域持续增长，ESG 体系有待完善

在政策支持、技术进步和消费者对环保及智能化需求提升的共同推动下，新能源汽车领域将持续展现强劲的增长势头。预计未来几年，下游需求将大幅增长，为乘用车、客车、充电桩、储能等领域带来新的发展机遇。中国已采取行动，发布充电设施建设及车辆购置税减免等政策，支持新能源汽车发展。同时，其他国家如法国、德国、英国以及比利时、保加利亚、丹麦、芬兰和瑞典等也相继出台激励政策，进一步降低购车门槛，推动新能源汽车普及应用。优惠政策的颁布，以及消费者对环保及智能化需求的提升，都为新能源汽车发展提供了广阔的市场空间。

此外，伴随全球化发展，相较于传统燃油汽车，尽管新能源汽车尾气排放及碳足迹较低，仍然面临部分 ESG（环境 Environmental、社会 Social、公司治理 Governance）领域的挑战，例如电池材料采集与处理、充电基础设施建设，以及员工权益、供应链可持续性以及社区参与等。为确保新能源汽车行业可持续发展，企业还需强化公司治理监管与指导，提高企业透明度、责任感以及问责制度等方面的表现。

出口业务成新增长点，中国车企出海再提速

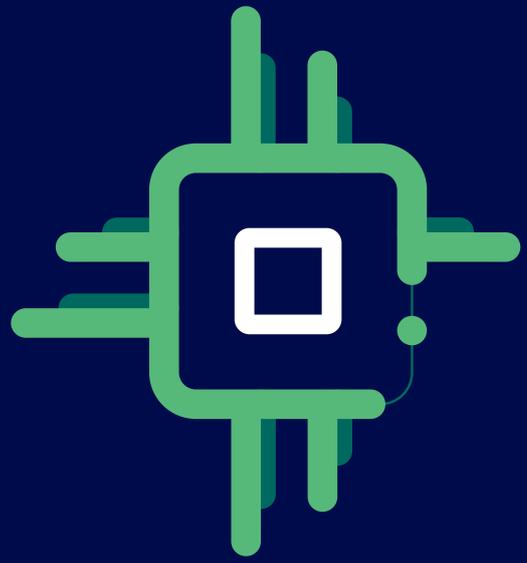
海外业务正在成为中国车企高质量发展的重要支撑之一，知名的中国车企均在共建“一带一路”的国家地区有所布局。为降低成本、提高效率并加快市场响应速度，国内配套供应商积极与主机厂合作，采取“抱团出海”策略，共同建设产业园区并实施一体化管理。这些企业在欧洲、北美、东南亚甚至中东地区均建立了涵盖产品研发、海外销售、服务网络等全产业链条，并注重本土化人才配置、引进及培养。其中，整车进口模式在东南亚、中东和欧洲占据主导地位。值得一提的是，随着中国电动化供应链快速发展及产业链条日趋完善，中国电动汽车龙头在海外市场部分领域已经占据领先地位。

销售领域强化用户运营和数字化体验

随着线上触点对客户体验和最终决定的影响力日趋增强，汽车行业的营销趋势愈发注重数字化、个性化及绿色环保，同时强调用户体验及跨界合作，以提高品牌知名度及销售额，满足消费者多元化需求。从传统车企到造车新势力，越来越多的企业采用线上线下相结合的营销模式，借助社交媒体、短视频等数字化平台开展品牌推广和营销活动，尤其针对喜欢通过短视频了解汽车资讯的 Z 世代，以更高效的方式与其互动，同时提供便捷的购车体验与优质的售后服务。

招聘趋势

数字化、智能化、电动领域 人才招聘需求持续增加



电池与智能化技术人才需求日益旺盛

随着新能源汽车市场持续扩大，电池类人才需求不断增加。其中，电池管理系统（BMS）工程师、电池控制器工程师、电池硬件工程师和电池材料研发工程师等备受追捧。同时，微控制器（MCU）和整车控制器（VCU）等控制系统的数字集成岗位也是招聘重点。

随着数字化与智能化技术在汽车领域广泛应用，具备相关技能与经验的人才也备受青睐。在智能驾驶领域，许多新势力公司与传统汽车企业都在积极组建自己的领航辅助驾驶（NOA）团队，高级别自动驾驶技术人才的招聘需求逐渐增加。此外，车载娱乐系统、空中下载技术（OTA）和人机交互（HMI）等领域也是岗位需求旺盛的方向。

更加渴求尖端科技及跨界人才

数字化人才正卷入一场激烈竞争，从数据分析到网络对于计划在全球赛道加速发展的中国车企而言，更加渴求尖端科技专才、AI 人才及跨界精英等，以构建全方位竞争力。这些人才不仅具备专业知识与技能，还拥有独特的思维模式、创新能力，以及全球化视野，能够为企业在研发、生产、销售和市场营销等方面提供重要支持。如在汽车造型设计领域，越来越多汽车公司纷纷在海外建立自己的造型中心或引进外籍行业专家，人才的国际化和多元化趋势愈发明显。

此外，汽车销售领域也更加渴求来自零售等行业，具备社交媒体营销、搜索引擎优化、搜索引擎营销，以及数据分析和挖掘等技能的数字化营销人才。

灵活用工正逐渐向更多职能渗透

灵活用工正逐渐向该行业更多职能领域渗透，目前已经覆盖了行政、人事、财务、采购、物流等辅助类岗位。随着汽车新能源及后服务时代来临，灵活用工将在汽车行业发挥更重要的作用。根据工信部预测，到 2025 年，节能与新能源汽车的人才总量预计达到 120 万人，但人才缺口预计可达 103 万人。其中，新能源汽车维修领域将面临 80% 的人才空白。为了满足市场需求并提高人力资源管理效率，企业需要采用灵活用工及人才培养相结合的方式，快速获得所需人才，并在业务高峰期与低谷期之间灵活调整，提高人力资源配置的效率 and 效益。



汽车人才更看重企业 财务状况的稳定性。



《2023 任仕达雇主品牌调研中国大陆区报告》调研发现，针对理想雇主的前五位员工价值主张驱动因素包括长期的工作稳定、具有吸引力的工资福利、工作生活平衡、财务状况良好、职业发展机会。

汽车行业作为重资产行业，其产业链广泛而复杂，涉及多个领域及环节，如研发、生产、销售、服务等。因此，在求职过程中，人才会非常注重潜在雇主是否具有强大的资本背景及品牌吸引力，以及其能否获得资本方持续青睐。众所周知，财务状况健康而稳定的雇主能够保证正常运营，以及员工长期稳定就业，同时还能提供更具吸引力的薪资福利。此外，人才也希望雇主能够关注员工的工作生活平衡，提供良好的工作环境和福利待遇。

2024 汽车领域热招职位



研发设计

- 动力总成总监 / 总工程师
- 动力系统集成经理



新能源

- 电池工程师
- 产品经理



智能驾驶及车联网

- 软件工程师
- 算法工程师 / 专家

薪酬趋势 .

严峻的经济形势给汽车领域带来日益明显的成本压力，行业竞争格局呈现冰火两重天趋势，进一步加剧该行业发展不平衡。受新能源汽车市场冲击、科技驱动的竞争压力，以及全球经济下行等多重因素影响，部分传统汽车制造商和零部件供应商面临较大的经营压力，不得不在生产制造、研发设计、销售及售后服务等方面，尤其是传统燃油车生产制造岗位，采取人员优化等措施以降低运营成本。

薪酬水平方面，那些迅速发展和扩张的头部企业及新势力企业，在研发投入、研发薪酬和校招薪酬方面，对传统车企薪资现状产生显著冲击，开出了全行业较高薪资。新兴技术领域，车企高管的薪酬整体呈现上涨趋势，其中民营高管的整体薪酬高于央国企高管。民企在薪酬制定方面更加灵活，包括股份分红等激励措施，但央国企因其工作稳定性较高，仍具有一定吸引力。

高利润企业在三电（电池、电机和电控）、三智（智能网联、智能座舱和智能驾驶）等领域从低利润企业吸纳人才，推动了薪酬上涨。智能驾驶、车联网、智能座舱领域人才跳槽，其薪酬涨幅一般能够达到 20%-30%，甚至超过 30%，而传统领域（包括底盘、车身、电子电器、造型等）则难以达到同样涨幅。

任仕达调研发现，不同世代间，预期薪酬涨幅和跳槽薪酬涨幅存在差异。2024 年薪酬涨幅预期主要集中在 5%-10%（含 10%）区间范围，较其他世代，60 后 / 70 后没有涨薪的雇员比例较高。00 后预期薪酬涨幅主要集中在 10%-15%（含 15%）区间。

在跳槽薪酬涨幅方面，具备丰富经验的 60 后 / 70 后选择无涨薪跳槽，以及涨薪 15% 以上跳槽的比例均高于其他世代。80 后、90 后选择跳槽的涨薪幅度日趋理性，主要集中在 5%-10%（含 10%）。



银行与金融服务

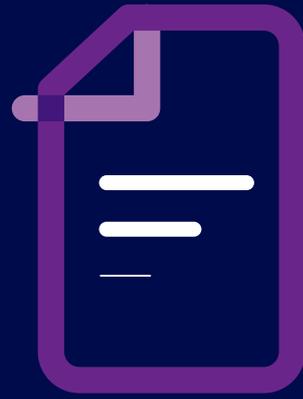
金融行业正经历着科技、监管、可持续性及全球化等多重变革，催生出金融科技融合、线上金融服务、高级合规风险管理，以及全球化竞争加剧等新趋势。

人才招聘方面，跨界金融科技人才、数据科学家、合规和风险管理专家，及具备创新及创业精神的人才备受瞩目。

薪酬方面，复合型投研高技能人才的薪酬溢价上升，同时，绩效导向、长期激励机制，以及灵活的福利体系也越发受到重视。

市场洞见

科技、可持续发展和全球化趋势 重塑行业格局



科技转型提高效率并降低成本，同时提供便捷、个性化的金融服务。可持续发展强调金融行业社会责任及长期发展，注重环境保护和社会福祉。全球化使金融行业更加开放并互联互通，为全球金融活动提供更多机会。这些趋势共同推动金融行业向智能化、可持续和全球化方向发展。

金融科技崛起助推银行业高质量发展

金融科技利用大数据、人工智能、区块链等技术，正在快速渗透金融行业。这导致新型的金融业态涌现，包括互联网金融、移动支付及数字货币等。这些业态通过先进技术为消费者提供更便捷、个性化的金融服务，同时也为金融机构创造新的市场及收入来源。

智能手机普及与支付习惯改变，推动了移动支付繁荣发展，中国成为全球最大的移动支付市场之一。领先的数字银行通过整合金融产品和服务提供便捷的支付、转账和理财功能，引领银行业向平台化转变。纯数字银行通过在线运营，同时与传统银行合作，提供支票账户、储蓄账户和贷款等传统服务。此外，“一切即服务”（XaaS）趋势逐渐兴起，诸多企业以订阅或按需服务的形式提供产品与服务。

财富管理成为金融行业重要领域

中国经济持续增长，拥有大量财富、高收入和投资能力的高净值人群数量呈现稳步增长趋势。该群体对金融服务需求与日俱增，特别是在财富管理方面。为满足这一需求，金融机构设立专业财富管理部门或子公司，引入高素质专业人才，如财务规划师、私人银行家等，提供全方位、一站式财富管理服务，包括个人资产配置、投资组合、风险管理、税务规划和遗产传承等复杂金融事务。

由于高净值人群具有多样化的财富管理需求，金融机构持续创新产品和服务模式。例如，定制化的理财产品、家族信托和艺术品投资等新兴领域逐渐成为财富管理的重要组成部分。

保险业长期向好的基本面不变

随着人们保险保障意识提升及收入水平增加，寿险行业将出现更多新需求。尤其在人口老龄化趋势下，关注长寿风险及医疗费用的群体增加，推动寿险行业新业务价值持续增长。

财险领域，规模和品牌优势使头部险企更能应对市场竞争和风险。相比之下，中小型险企面临更大挑战，需要不断提升核心竞争力，包括技术、产品和服务创新，以在竞争激烈的市场中立于不败之地。

可持续金融逐渐成为行业的重要发展方向

可持续金融，融合了环境、社会和治理（ESG）因素，正逐渐成为全球经济的重要议题。金融机构为了满足这一需求，纷纷推出创新的金融产品和服务，绿色债券便是其中的典型案例，该服务专门为环保项目提供资金，如可再生能源、节能建筑或清洁能源。社会责任投资（SRI）也逐渐成为主流，强调在投资决策中考虑公司的社会与环境表现，投资者不仅关注财务状况，还评估其劳工权益、供应链管理和环境影响等因素。

在政策激励、大湾区经济转型以及一体化程度持续加深的背景下，大湾区将成为中国绿色金融的创新示范区，以及世界绿色金融的重要组成部分。

全球化与区域化趋势正在加速

随着全球化发展，跨境金融需求不断增加，金融机构扩展海外业务，提供跨境支付、外汇交易和海外投资等服务。同时，监管机构加强跨境金融监管合作，防范跨境金融风险。然而，当下地缘政治环境和经济形势多变，跨国金融机构需更加审慎地评估和管理其全球业务的风险。

与全球化趋势同步，区域金融市场迅速崛起。这些市场更注重满足本地企业和投资者的具体需求，提供更适合、更直接的投融资机会。随着国家关注实体经济和产业升级，产业金融迎来发展机遇。金融机构与产业链上下游企业深度合作，提供定制化金融服务，促进产业升级和实体经济发展。例如，供应链金融、融资租赁等创新模式不断涌现，为中小企业解决融资难、融资贵等问题。



招聘趋势

完善数字化赋能投研体系 培养和储备人才梯队



金融和科技双重背景人才成为竞相争夺的宝贵资源

当下，金融与科技紧密结合，拥有双重背景的人才成为企业竞相争夺的宝贵资源。这些跨界人才不仅需要具备深厚的金融知识，能够敏锐地洞察市场并把控金融风险，同时还应拥有强大的技术能力，能够熟练运用各类前沿技术推动金融产品和服务创新。

该类人才不仅需精通传统金融业务，更应保持对新技术、新模式的敏锐洞察力，还应结合市场需求，创新设计金融产品和服务。他们为金融行业注入了崭新视角和思考方式，推动金融业务在产品形态、服务模式、风险管理等方面发生深刻变革。

数据科学家和分析师角色将愈发重要

大数据和人工智能技术在金融领域应用日益广泛，数据已经成为金融行业的重要资产，而如何有效挖掘和利用数据，则需要数据科学家与分析师参与。该类人才不仅要掌握统计学、机器学习原理和方法，还要有足够的金融知识，能够理解金融业务实际需求与场景。他们的工作不再局限于简单的数据整理及报表制作，而要运用先进算法和模型，对海量数据进行深度挖掘分析，为金融机构提供有价值的策略建议，同时还要与业务部门紧密合作，将数据洞察转化为实际的业务优化和增长动力。

核心职能岗位仍面临人才短缺

金融行业现在很难找到一些核心岗位的人才，这些岗位包括风险管理、投资管理、金融科技、财富管理、公司金融、量化分析、内部审计和法律事务等。这些岗位非常重要，需要专业的人才来应对金融市场和监管环境的复杂性。特别是伴随监管政策加强及金融市场日益复杂化，风险管理已成为金融机构首要任务。此外，随着高净值人群数量不断增加，财富管理需求也在持续上升。

为了填补这些核心岗位，金融机构正在积极招募风险分析师、投资经理、数据科学家、财务规划师等高端人才。这些职位不仅要求人才拥有深厚的金融和技术背景，更需要具备创新思维及业务变革的视野，助力企业在快速变化的金融市场可持续发展。





求职者心态变得更加审慎

《2023 任仕达雇主品牌调研中国大陆区报告》显示，受宏观微观环境不确定因素影响，人们也更趋在不确定中把握确定因素，看重长期的工作稳定与就业保障。在金融行业，部分在外部积极寻找更好发展机会的骨干人才，对职业稳定性的需求也明显上升，对于薪资的心态也变得更加开放与包容。

2024 银行与金融服务领域热招职位



金融科技

- 产品经理
- 风险分析师



绿色金融

- 环境与社会风险经理
- 绿色金融产品经理



财富管理

- 投资经理
- 私人银行家

薪酬趋势 .

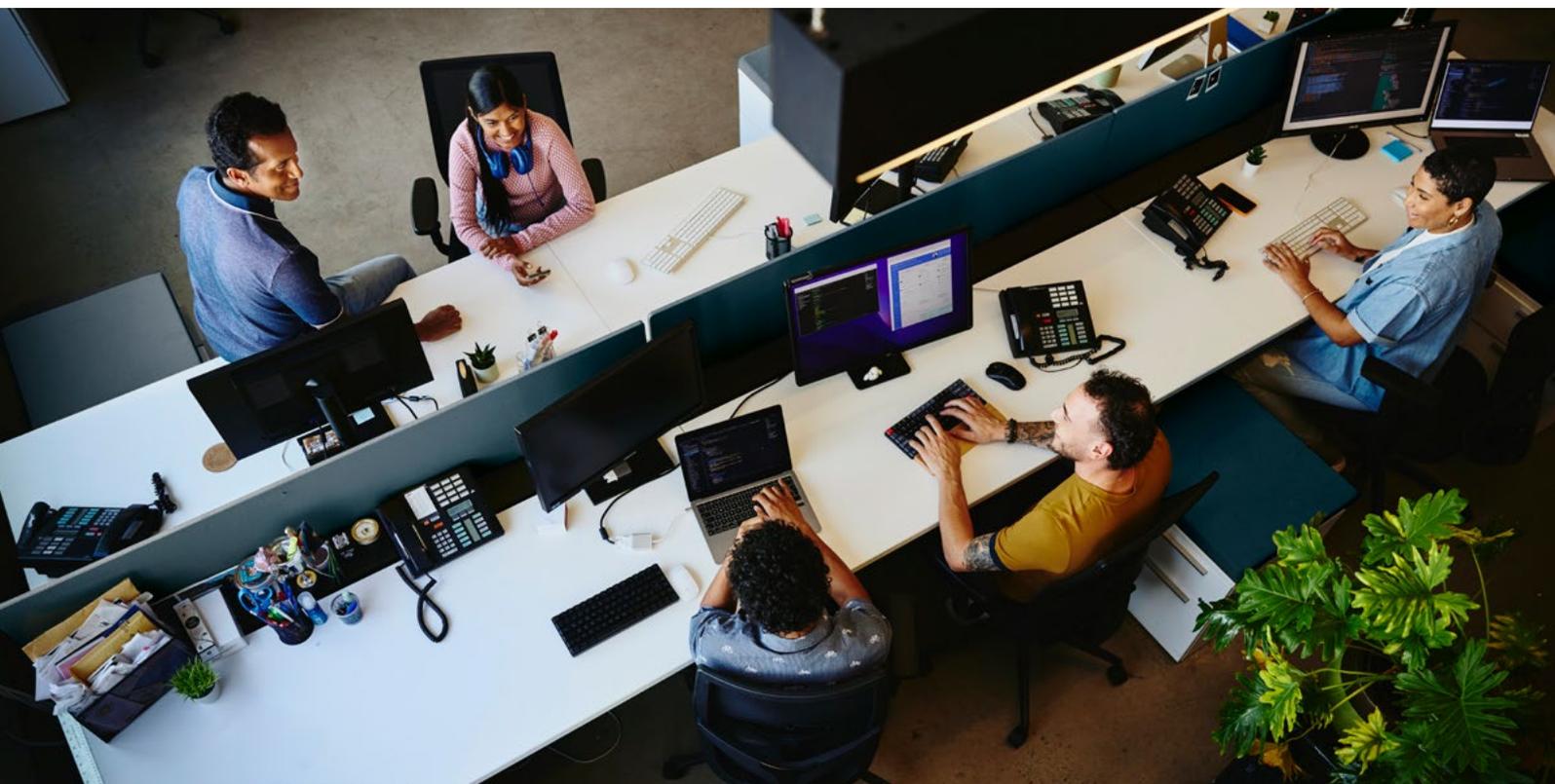
尽管当前招聘市场呈现薪资及福利下滑趋势，企业依然坚定推进组织年轻化进程，更倾尽全力吸引与挽留真正杰出的人才。

目前，金融行业正处于深度调整期，部分企业可能会面临被淘汰或市场份额缩减的风险，但另一部分公司则能够抓住机遇，实现自我壮大与发展。部分具有远见卓识的企业选择在此阶段储备优秀人才，因其深知未来拥有无限可能。

在热门招聘领域，如前台、中台、财富管理和增值服务以及投研等，薪资涨幅依然高于行业平均水平，涨幅普遍在20%到30%之间。

任仕达调研发现，不同世代间，金融行业2024年薪酬涨幅预期主要集中在10%及以下，2023年的年终奖预期主要集中在1个月及以下月薪。

跳槽薪酬涨幅方面，不同世代间都趋于理性，主要集中在5%-10%（含10%）。在企业实施组织年轻化战略下，较其他世代，90后选择跳槽薪酬涨幅在10%以上的比例明显更高。





消费品与零售

消费品和零售行业正面临一系列变革，
品质化、消费数字化、健康可持续和全球本土化等趋势明显。

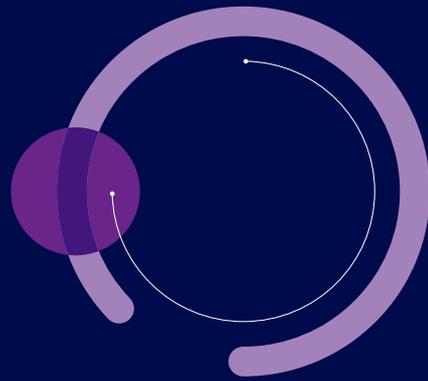
为了适应持续变化的市场，消费零售领域人才需求呈现多元化与包容性，企业愈发重视具备数字化技能、跨界合作与创新能力，以及可持续性思维的人才。

薪酬方面，企业注重技能溢价、绩效导向，采用长期激励机制，并提供灵活和个性化的薪酬体系。企业需紧密关注相关趋势，灵活调整战略及策略，以适应变化的市场环境并保持竞争力。

市场洞见

消费驱动经济增长

健康可持续关注度上升



科技不断发展，进一步推动消费零售业企业升级供应链流程、物流配送、用户体验。消费需求多样化、多层次发展，品质化与极致性价比并存。

服务消费增长快速

受到消费场景复苏、新消费场景涌现、扩内需促消费政策等影响，餐饮、住宿、交通、教育、文体娱乐等生活服务类消费需求发展迅速，带来新机遇。以社区食堂为例，便民惠民的餐饮服务深受社区老人欢迎，部分还顺带圈粉年轻群体。

线上增长带动线下，零售外卖化

线上下单，线下一小时配送。即时零售连接区域的供给双方，满足消费者即时需求，促进线下零售发展。商业模式上，即时零售主要分为自营类和平台类。平台类以美团、饿了么、京东到家为主，其在流量、配送、品类集合方面具有相对优势。随着消费需求品质化、多样化多层次发展，竞争也日益激烈。未来，该行业预计将在数字化、全天候消费、全场景渗透等方面继续发展创新。

数字化再升级，创作者经济兴起

消费品与零售企业积极探索和应用人工智能、物联网增强现实（AR）/虚拟现实（VR）/混合现实（MR）等先进技术，加快数字化及智能化发展，优化供应链、提升运营效率，为消费者提供更加个性便捷的服务。如利用增强现实（AR）技术结合实体店陈列，带来更直观、丰富及差异化的购物体验；通过传感器、RFID 标签等技术，实时监测货物状态、优化库存并提高物流效率；通过近场通信（NFC）、人脸识别等无接触技术及智能支付解决方案，提升便利性。

奢侈品牌也正在积极探索利用人工智能（AI）技术提升线下客户体验，以及为线上平台生成数字化内容，各大企业纷纷推出非同质化代币（NFT）系列，并通过融合音乐、时尚、电影、艺术和 Web3 技术以丰富客户体验。

生成式人工智能（AIGC）工具助攻内容创作与内容营销，越来越多消费者开始扮演内容生产者与产品销售者的角色，推动创作者经济迅速发展。部分社交媒体用户分享日常穿搭、美妆等内容，获得流量与粉丝，甚至通过与品牌方合作，以带货、品宣等形式使私域流量变现。随着技术不断进步，创作者经济或将为消费品与零售行业注入新的活力。

海外扩张与绿色转型成为增长点

随着不确定性成为常态，国内国际双循环发展，出海成为不少企业寻求高质量发展的增长点。受文化习俗、消费理念差异等影响，当前零售企业的海外布局主要集中在与国内市场差异较小的东南亚地区，如新加坡、印度尼西亚、马来西亚等。

全球范围内，可持续发展已成为一项重要议题。消费者日益关注环保、社会责任等问题，这也推动着企业向更加绿色可持续的方向发展，包括节能减排、产品零碳绿色化、引导绿色消费、披露 ESG 信息等。

招聘趋势

人才配置日益注重创新、健康、场景和品牌建设



新增岗位开始向健康绿色可持续性的专业人才倾斜

健康、绿色可持续性已成为现代消费者关注的重点，新增员工中具备相关专业背景的人才备受青睐。此外，越来越多消费零售业企业开始意识到创新和场景设计在产品销售方面的重要性。他们正在积极寻找具备创新能力和丰富场景设计经验的人才。这类人才能够深入了解消费者需求，从而创造出与消费者产生共鸣的使用场景，进一步增强产品与消费者之间的情感连接。

此外，具备颜值理念及高级审美意识的设计师和品牌建设人才，也在企业的招聘计划中占据重要位置。他们的工作不仅包括设计产品的外观及包装，更为消费者创造了视觉和情感上的享受。

数字化技术复合型人才需求持续增长

消费品生产商及零售商正在通过自动化、人工智能及区块链等先进技术提高生产效率及质量、优化供应链管理，推行可持续采购等措施，以降低对环境影响，满足绿色消费需求。

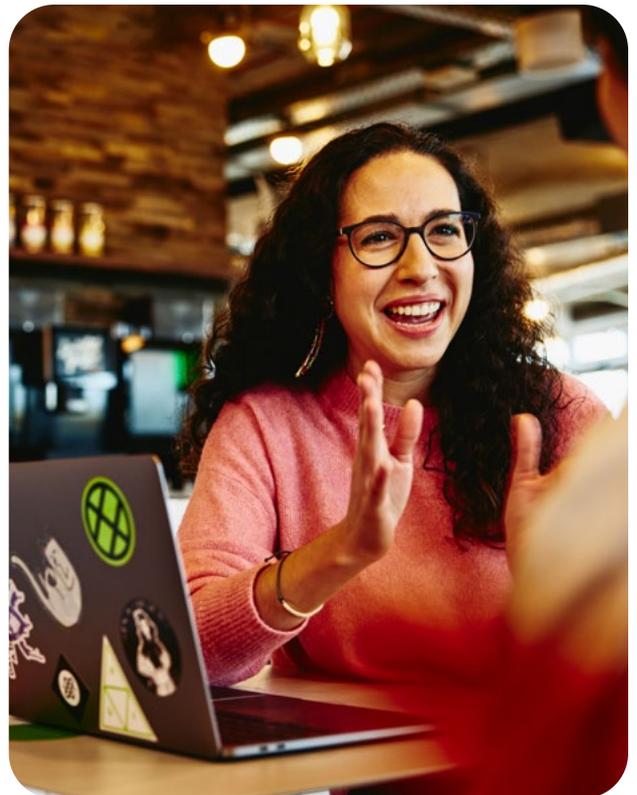
在此趋势下，企业亟需技术复合型人才，其不仅能够熟悉并运用自动化、人工智能、增材制造等先进技术，还需了解企业产品与运营模式。如掌握供应链管理知识和技能的人才，区块链技术专家和环境可持续性专家，以及能够处理大数据，支持决策和优化渠道运营的数据分析人才，社交媒体平台管理与数字营销人才等。

这些变化不仅为消费品行业带来了机遇，同时也带来了巨大挑战。尤其为了应对市场变化及不确定性，企业亟需人才具备软性能力。该类技能通常无法通过简单学习与考试而获得，且更难以被评估和辨识。这意味着企业在招聘过程中，可能需要更长时间和更多努力以匹配更合适的人才。

国际化人才需求增长趋势日益明显

随着国内市场竞争加剧，以及消费者对高品质产品需求增长，部分内资企业正在积极打磨产品及品牌，并拓展海外市场，寻求新增长点。这也导致出海企业的人才需求持续增长，如 GTM (Go-to-Market) 岗位招聘量渐长。

出海早期阶段，企业能够通过轮岗等方式依托本土人才开拓海外业务，培养一批具备国际视野和跨文化沟通能力的本土人才。但随着业务深入发展，企业需考虑逐渐加强海外本地化人才招聘，更好地融入当地市场，避免因文化和商业习惯差异带来误解及冲突。





不同世代职业发展诉求有所不同

《2023 任仕达雇主品牌调研中国大陆区报告》显示，对于理想雇主的描绘，较其他世代，00 后更看重工作弹性、归属感、自主权。62% 的 00 后受访者表示为一家积极支持公平、多样性和包容性的公司工作很重要。29% 的 00 后受访者表示宁肯失业，也不愿为不符合个人价值观的公司工作。

消费品与零售行业不同世代间的候选人在职业发展诉求方面也存在显著差异。80 到 85 一代更看重稳定性和公司发展情况，85 到 90 一代在职业高速发展阶段，更看重职位及企业的未来发展前景；90 到 95 一代则更看重职位快速晋升和企业市场影响力。因此，完善人才发展与保留机制是企业长期稳定发展的基石，包括提供持续的职业发展机会、具有竞争力的薪酬福利和良好的工作环境等。

2024 消费品与零售领域热招职位



数字营销

- 用户运营经理
- 数字营销经理



出海扩张

- 海外 GTM 负责人
- 海外销售经理



新零售转化

- 品牌经理
- 产品经理

薪酬趋势 .

为了保留核心人才，企业逐渐采用长期激励机制，如股权激励、利润分享等。由于员工需求多样化，企业薪酬福利体系也越发注重灵活性与个性化。例如，工作时间或地点弹性、员工内部折扣优享等福利。

数字化技能、创新能力等需求增加，该类技能的薪酬溢价也在提高。具备相关技能的员工往往能够获得更高薪资及更好的职业发展机会。如电子商务与数字化营销、数据分析与商业智能、新零售与 O2O 相关岗位，薪资水平通常较高，涨薪幅度也相对较大。需要注意的是，以上职能与岗位的涨薪幅度可能因企业规模、市场竞争情况、所在地区、个人经验和能力等因素而有所不同。

任仕达调研发现，不同世代间，消费品与零售业 2024 年薪酬涨幅预期主要集中在 5% 及以下，较其他世代，90 后预期薪酬涨幅在 15% 及以上，比例最高，最为乐观。2023 年的年终奖预期主要集中在 1-3 个月月薪。跳槽薪酬涨幅方面，对于拥有丰富经验的 60 后 70 后选择没有涨薪也跳槽的比例高于其他世代。相比之下，90 后选择跳槽的涨薪幅度主要集中在 10% 及以上，高于其他世代。



科技与数字化 .

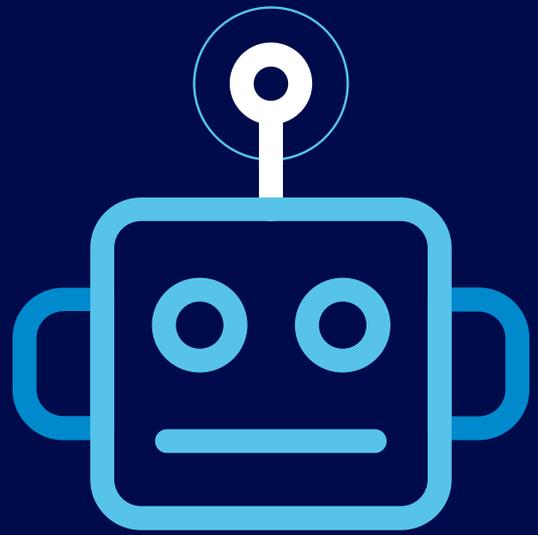
在飞速发展的科技时代，
数字化已经成为推动社会进步及企业创新的引擎。

2023 年，尽管“降本增效”成为各行各业发展的关键词，但随着新技术不断涌现与市场需求持续变化，我们依然看到了更为广阔的增长机会和空间。人工智能生成内容（AIGC）、元宇宙等多点联动，数字与虚拟融合，为市场注入了新活力，为行业发展提供了巨大的前景。

随着科技快速迭代，创新优势的重要性不断增加，企业纷纷将招聘高精尖研发类人才视为关键战略，寻找到经验丰富、技能纯熟的候选人愈发棘手。在此趋势下，专业知识和技能，同时拥有跨学科背景的复合型人才将拥有更大的竞争优势，并且他们的薪酬涨幅将继续扩大。

市场洞见

从人工智能生成内容到数字化转型 数字经济新动能崛起



2023年，市场发展并未如预期般顺利。尽管降本增效在科技与数字化领域仍然是发展主旋律，但随着技术不断进步及市场需求变化，新的增长点也开始逐渐崭露头角。

AIGC赛道强势崛起，元宇宙开启新时代

数字科技浪潮下，AIGC赛道正以强劲的势头崛起，为元宇宙开启了崭新时代。AIGC赛道引领者们正在积极拓展其应用方向，涵盖了办公软件、创意工具、企业服务、金融、医疗、教育等多个领域。通过人工智能大模型创新，AIGC不仅能够提供更高效的解决方案，还将为这些领域带来全新业态及引领者。

特别值得关注的是，AIGC整合了人工智能、大数据、云计算、5G等多个技术领域，在元宇宙技术与AIGC深度融合下，数字世界正迎来一场融汇真实感与互动性的革命。这不仅体现在游戏、社交、教育、医疗及娱乐等领域，还全方位提升了人们对数字体验的期望。元宇宙不再是虚构概念，而是正在逐渐成为数字世界不可或缺的一部分，为人们提供更丰富、更真实的虚拟体验。

数字化转型推动行业创新发展

各行业数字化转型持续推动创新发展。其中，消费品与零售、汽车、医疗健康、制造业等行业数字化需求日益凸显。例如，消费品与零售企业利用数据分析及用户行为研究，发展电子商务、智能推荐、无人便利店等业务，为用户提供更便捷、更精准的个性化服务。汽车行业也在朝着智能化、电动化、网联化方向发展，数字化技术贯穿了全产业链。同时，医疗健康行业借助数字化技术实现远程医疗、电子病历、智能健康管理等，提高了医疗服务的质量及效率。制造业则通过工业互联网、智能制造等技术，实现精细化生产及个性化定制，提升生产效率和产品质量。

伴随新兴服务模式兴起，软件即服务（SaaS）、平台即服务（PaaS）、基础设施即服务（IaaS）等模式为市场带来无限机遇，推动了数字经济蓬勃发展。5G轻量化（RedCap）作为物联网领域未来的关键技术，将在构建物联网新基建、推动产业转型、促进数实融合等方面发挥积极作用，并成为数字经济时代的重要基础设施，以及推动产业升级的重要力量。

网络安全领域迎来发展机遇

随着数字化转型深入推进及信息技术广泛应用，网络安全板块迎来了前所未有的发展机遇。企业和个人对数据安全及隐私保护的需求不断增长。此背景下，网络安全成为各行各业关注焦点，发展势头愈发强劲。网络安全市场将迎来重要的发展机遇。

人工智能、云计算、大数据等新兴技术广泛应用，为网络安全领域带来新的挑战及机遇。数字化转型过程中，企业对于数据安全及云安全愈发重视，推动了信息安全相关岗位迅速崛起。同时，国家近年来空前重视网络安全问题，相关政策加速布局及发布，也为相关产业发展提供了良好的政策保障。

数字化技术助力企业出海

区域化发展方面，中国企业不断发力，在国际市场持续扩展，涉足东南亚、欧洲、北美、南美、非洲及中东等地。我们看到，除了互联网服务企业在社交媒体、短视频、游戏、跨境电商、在线支付等赛道表现亮眼，传统行业也在积极利用数字化技术拓展海外业务，推动产品及品牌升级。数字化技术不仅为传统行业提供了新的发展机遇，也为中国企业在国际市场增强了竞争优势。

招聘趋势

高精尖研发类人才短缺
科技类人才要求再升级



高精尖科技岗位“千里挑一”

近年来，多数企业已将招聘高精尖研发类人才作为关键战略，然而，寻找经验丰富、技能纯熟的候选人，填补高科技岗位仍是一大挑战。科技快速迭代，创新优势的重要性不断凸显，这一难题显得愈发棘手。

人工智能领域人才需求日益旺盛，市场上能够满足这一需求的人才供给却显得捉襟见肘，导致人才紧缺度不断加剧。这一现象在 AIGC 领域尤为明显，职位需求数量显著增加，算法工程师成为抢手人才。

数字化人才争夺战：从数据分析到网络安全

数字化人才正卷入一场激烈竞争，从数据分析到网络安全，各领域需求不断攀升。随着数字化转型持续深入，企业对高技能、富创新力的人才需求日益增长。数据、金融、制造及医疗等领域热切寻求数据分析师及数据工程师，并要求该类人才在数据挖掘、清洗及分析方面具备卓越能力。与此同时，网络安全领域也因日益复杂的网络威胁而崭露头角，从简单的防火墙及杀毒软件发展为更为综合且先进的生态系统，相关职位如信息安全总监、安全架构师、安全分析师、数据安全工程师等变得愈发抢手。

数字化转型推动云计算等新兴技术广泛应用，市场对云相关岗位的需求不断攀升。如云架构、云计算、云安全和云运维等职位需求不断增长，该类人才需要具备专业技能及丰富经验，能够提供从咨询到实施的全方位服务。

灵活就业浪潮，不断增强组织敏捷性

除了人才配置，在市场快速变化情况下，提升组织敏捷性也成为企业考量重点。非核心领域外包岗位需求增加，以满足临时性、项目型、辅助性的业务需求。具体而言，开发运维工程师、软件工程师，以及解决方案架构师外包岗位需求增加，云基础设施人才、项目经理和业务分析师外包需求呈增长趋势。90 后和 00 后对灵活就业形式接受度增加，更注重项目经验、能力提升及合理报酬。





科技人才日益注重技能升级与重塑

新兴技术的颠覆性创新冲击着职场，引发了人们对技能升级及重塑的思考与讨论。科技人才更加注重独立性、创新及自我发展，同时也关注企业文化与价值观。他们不断学习并提升新技术、新知识和新技能，以保持竞争力及市场价值。该类人才更倾向选择能提供持续学习和成长机会的企业雇主。

《2023 任仕达雇主品牌调研中国大陆区报告》显示，89% 受访者认为技能升级与技能重塑重要。因此，契合人才需求的培训体系对建立雇主品牌影响力日益重要，建议雇主继续投资并优化全面的培训项目，强化或提升员工技能，构建企业适应市场变化的能力。

2024 科技与数字化领域热招职位



人工智能

- AI 大模型负责人
- AIGC 算法专家



大数据

- 数据分析负责人
- 数据产品经理



信息安全

- 安全解决方案负责人
- 商业化隐私与安全项目经理



软件

- 软件架构师
- 软件开发工程师
- 嵌入式软件开发

薪酬趋势

总体来看，2023 年科技和互联网行业广泛实施了成本管理及优化策略，大部分员工的薪酬并未发生显著变化。然而，为了保留优秀员工，吸引更多热需领域人才，企业针对高绩效、高潜力员工，以及身处关键领域的员工进行了薪酬调整，提供了职业晋升机会。预计到 2024 年，热需职位将继续引领薪资及年终奖的增长趋势。

AIGC 领域的薪酬随着该赛道崛起而持续攀升，增长幅度可达 20%-30%，甚至更高，其中具备深度学习、机器学习等相关技能的工程师及科学家具有较高薪酬，此外，拥有跨学科背景（如计算机科学、数学、物理学等）专业人才也具备较大竞争力。元宇宙赛道，在虚拟现实、游戏开发、数字孪生等技术领域，具备专业知识和技能的人才相对稀缺，薪酬水平较高。

数字化转型领域的薪酬也呈现稳步上升态势，具备跨学科背景（如计算机科学、统计学、市场营销等）的复合型人才在该领域具有更大竞争力。随着网络安全威胁增加，网络安全领域的薪酬也呈现明显增长，网络安全工程师、安全架构师、安全分析师等薪酬水平相对较高。具体而言，信息安全、工业软件、人工智能、算法、云计算等热门岗位的薪酬涨幅可达到 15%-20%。

任仕达调研发现，不同世代的员工对 2024 年薪酬涨幅预期存在差异。总体而言，60 后、70 后和 00 后的涨薪预期较低，而 80 后和 90 后的预期主要集中在 5%-10%（含 10%）。年终奖预期，不同年代间大致相同，主要集中在 1-3 个月（含 3 个月）月薪。



医疗健康与生命科学。

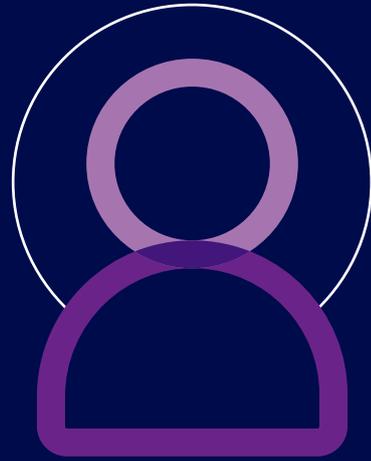
全球经济未来前景持续充满了不确定性，人工智能在医疗健康领域应用，变革性技术出现，都将成为影响 2024 年医疗健康与生命科学领域发展的关键驱动因素。

疫情管控调整后，该领域许多细分市场发展速度依然缓慢，企业正在积极探索新兴市场，努力通过创新发展模式赢得先机，我们惊喜地看到部分赛道正在加速发展。

此外，伴随着互联网医疗发展及更多新兴技术出现，医疗行业传统商业模式受阻，企业需要借助数字化技术等工具迭代商业运营能力，提高整体运转效率。因此，各类新兴领域研发类人才及商业运营人才需求持续增长。在此趋势下，招聘及求职市场都变得更加谨慎。行业整体都在降本增效，薪酬和年终奖涨幅趋于放缓，但生物药、创新药及医疗器械研发领域薪资涨幅依然保持高水平。

市场洞见

创新与成本效益提升 仍是行业的主要关注点



医药数字化引领、创新涌现，国际竞争力提升

医药领域发展态势趋于稳定，其中生物技术药物、靶向药物、免疫疗法等研发方向备受关注，新兴技术如基因疗法快速崛起，为药物递送载体市场创造了良好前景。在处方药领域，自身免疫、中枢神经系统药物备受瞩目，而疫苗板块持续热度不减。

为适应行业趋势，药企不仅增加研发投入，还积极探索商业化运营创新。在销售渠道拓展上，制药厂家与商业流通企业深度合作，扩展零售药房、电商平台；在研发及商业化效率提升上，跨国企业及国内龙头企业利用大数据分析加速药物筛选与优化；在营销端，企业通过数字化赋能加强客户互动。在可持续发展上，医药企业通过技术创新、节能减排、绿色生产等手段，加速产业升级和转型。

内外资企业均专注于降本增效，整合研发管线，积极推动首创药物及同类最优药物研发项目。随着集采常态化，国内药企纷纷加速创新转型，持续增加创新药研发与投入。国产创新药数量迅速增长。一些中药国企通过引入民营资本或混合所有制改革、股权激励、营销改革、专注主业等方式提高运营活力，经营效率显著提升。与此同时，内资药企的国际化趋势日益明显，通过跨国合作、海外并购等策略拓展海外市场，提高国际竞争力。

国产医疗器械迎来出海热潮

医疗器械领域蓬勃发展，不仅传统设备需求上升，还涌现如人工关节、心脏起搏器、血管支架等新兴领域。随着健康意识提升，家用医疗器械需求也持续增长。

国产替代已成为市场主导，特别在高端医疗器械市场，国家和地方政策支持推动国产品牌崛起。多地政府发布了限制公立医院进口医疗器械种类的政策，如浙江、广东、四川等。国内医疗器械企业通过引进先进技术及国际合作来提升技术水平，同时积极开拓海外市场。医疗器械产品持续加速出口，主要市场包括北美、欧洲、亚太和中东地区。体外诊断领域已经成为医疗器械出口的主力之一，随着全球疫情的持续和技术的不断进步，该领域的出口将继续保持增长态势。

消费医疗复苏，刚需程度越高复苏越快

在需求紧急程度、大众消费意愿、消费能力等因素影响下，各细分领域复苏或增长幅度差异较大，刚需程度越高复苏越快，在牙科、口腔、体检、中医、眼科等领域多点开花。随着人口老龄化加剧，居家养老、社区机构发展蓬勃，民营医疗卫生机构数量有望持续增长。随着人工智能、大数据等技术的迅速发展，远程医疗、互联网医疗和精准医疗等新兴领域有望得到更好发展。

招聘趋势

医疗健康领域人才争夺战： 全球化选拔标准与数字化需求不断升温



热点板块人才争夺战持续打响

在医药新药创新领域，生物材料研发、生物成像技术、基因工程、细胞治疗、药物研发、药物临床试验、药物监管等人才需求持续攀升。同时，医疗设备和技術快速更新，推动了医疗器械研发、医学图像处理、医疗设备维护等方面岗位需求。大数据和生物信息学蓬勃发展，更进一步推动了生物数据分析、基因组学、蛋白质组学等领域对数据科学家和生物信息学家的高需求。

从区域化角度分析，江浙沪地区因集聚了大量药企及医疗器械类企业，招聘需求相对较大。而北方地区聚焦于科技与医疗结合，尤其是 AI 和互联网医疗，数字化人才需求更为旺盛。

受政策因素影响，外资企业招聘需求明显减少，内资企业招聘力度持续攀升。国内竞争力较强的生物科技及制药公司，如大型国企、研发外包公司以及新兴技术公司，例如疫苗、细胞治疗、蛋白质降解技术等领域，都呈现一定程度人才增员。

人才选拔标准趋向全球化与多元化

由于整体经济环境低迷，人才供给数量增多，医疗健康行业对人才选拔标准进一步提升。企业更倾向于吸引同时拥有国内顶尖学校学历和国外学历或工作经验的人才。随着出海趋势的持续，对人才语言能力的要求提高，不仅需要基本的英文水平，对小语种的需求也在增加。此外，企业更加注重软技能，期望人才不仅具备基本的团队协作等能力，还需具备更高层次的应变和创新能力。

科技驱动下，数字化人才需求持续升温

医疗健康与生命科学领域数字化人才需求持续增长，如在医学影像分析、基因组学研究药物研发、个性化医疗、医疗大数据分析等领域，对数据科学、人工智能、机器学习、算法开发、系统架构等专业技能领域的人才需求更加旺盛。同时，具备创新思维和跨界整合能力的人才也备受关注。这些人才能够将不同领域的知识和技术进行融合，为健康与生命科学领域带来更多的创新和解决方案。他们具备跨领域的视野和思维，能够更好地理解和应对复杂的问题和挑战。

服务外包需求预期稳步增加

随着社保医疗联网推进和商业医疗保险普及，医疗健康与生命科学行业对服务外包需求将稳步增长，特别是私人诊所、私立医院、便携式医疗器械，以及生物开发等领域，进一步提升外包人员需求。这类趋势不仅包括一线员工及辅助类岗位，还开始涵盖具备更高技能的研究人员，以便为短期或临时性的项目提供灵活的服务，使企业能够更好地应对市场。



医疗行业求职者更加理性谨慎

《2023 任仕达雇主品牌调研中国大陆区报告》显示，前五项 EVP（员工价值主张驱动因素）分别是：长期工作稳定，具有吸引力的工资福利，工作生活平衡，财务状况良好，职业发展机会。医疗健康与生命科学行业的求职者在跳槽及选择雇主时更加谨慎，比较看重雇主的资金状况、岗位的真实度、工作稳定性和公司营收。

2024 医疗健康与生命科学领域热招职位



医药研发

- 注册总监
- 临床研发总监



医疗器械

- 研发总监
- 产品经理



医疗服务

- 医学总监
- 运营副院长

薪酬趋势

薪涨薪幅度较高的细分领域主要为生物药研发、创新药研发和医疗器械研发。

行业整体都在降本增效，薪酬和年终奖涨幅趋于放缓。涨薪幅度较高的细分领域主要包括生物药研发、创新药研发和医疗器械研发。由于技术快速发展和市场竞争加剧，企业对于具有专业技能和创新能力的人才需求更加迫切。如具备临床运营、药品注册、肿瘤领域经验的研发人员，跳槽薪酬涨幅甚至能达到30%。医疗服务领域整体薪酬上涨，心脏病科及神经科等领域专科医生、康复师、特定科室医生，以及护理人员等稀缺及热需岗位的薪酬涨幅可达15%以上。随着出海加速，一些大型跨国公司在海外设立了研发中心或分支机构，其岗位薪酬水平通常会高于国内同行业水平。

任仕达调研发现，不同世代间，2024年薪酬涨幅预期主要集中在5%-10%（含10%），较其他世代，00后预期没有涨薪的雇员比例较高。60后/70后及90后预期薪酬涨幅主要集中在5%及以下，80后预期薪酬涨幅主要集中在5%-10%（含10%）。2023年年终奖预期主要集中在1-3个月月薪。

跳槽薪酬涨幅方面，拥有丰富经验的60后/70后处于两个极端，选择没有涨薪或涨薪15%以上的比例均高于其他世代。80后、90后选择跳槽的涨薪幅度主要集中在5%-10%（含10%）。



智能制造与研发

随着《中国制造 2025》战略推进，国内制造业正向数字化、网络化、智能化方向深入发展。数字化与先进制造技术深度融合，中国智能制造及研发领域快速发展。

其中，投资机构进一步关注机器人领域，资本流入加速。电子制造业的技术复杂度提升，从生产传统电子产品，扩展到汽车电子、新能源管理、智能电网等多元化领域。“双碳”目标下，环保和节能减排重要性凸显，储能成为不可忽视的增长机遇。此外，多项细分领域制造企业也在积极拓展海外市场。在国际市场的角逐中，中国企业还需采取措施提高 ESG 绩效。

与此同时，伴随人口红利逐渐减少，老龄化加剧，制造业转型升级，行业对人才的技能及经验要求提高，人才短缺日益严重，招聘依然是人力资源部门亟待解决的难题。降本增效大趋势下，储能等热门领域的稀缺人才薪酬涨幅趋势依然明显。

市场洞见

绿色制造，储能成为增长新机遇



机器人制造与机器人应用的结合度上升

中国机器人产业正在快速成长和发展，涉足企业日益增多。其中，工业机器人已形成相对成熟的产业链，但部分核心零部件如何服系统和减速机仍依赖进口，国产替代空间大。受场景化市场需求影响，服务机器人在生活中应用潜力巨大，现已在医疗、餐饮、旅游等领域得到广泛应用，未来有望实现更大突破。随着算法、新材料等技术发展，资本流入加速，属于服务机器人细分赛道的人形机器人领域发展充满活力。

电子信息制造业的技术复杂度攀升

随着物联网、大数据、5G 及人工智能等技术日趋成熟，电子信息制造业已经从传统的电子产品生产扩展到汽车电子、新能源管理、智能电网和智能家居等多元化领域。这一拓展为全球经济增长注入了新的动力。

同时，技术快速迭代，也加速了电子元器件更新换代。在芯片半导体领域，智能化及自动化正逐渐成为未来主流趋势。消费者需求不断演变，多元化与个性化也逐渐成为行业发展方向，制造业企业生产方式逐渐向多系列、小批量方式转变，柔性化发展。

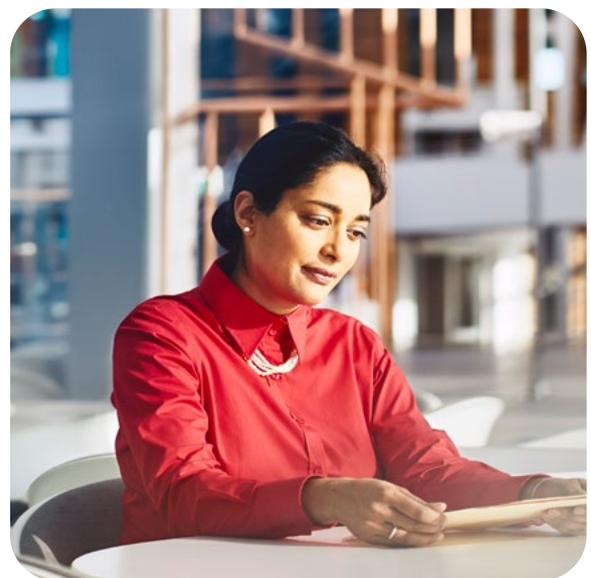
新能源 + 储能，成为不可忽视的增长机遇

新能源开发、储存及应用对于可持续发展具有重要意义，也是未来全球经济的重要增长点。双碳目标下，一系列政策及规划出台，鼓励企业技术创新，加大投资推动新能源发展。然而，当下海外资本流入收紧、市场复杂多变、技术加速迭代等多重因素齐发，对新能源产业提出了新的挑战。在此背景下，储能成为不可忽视的增长机遇，部分能源、电力、制造企业开始进军储能领域。

出海趋势日益明显

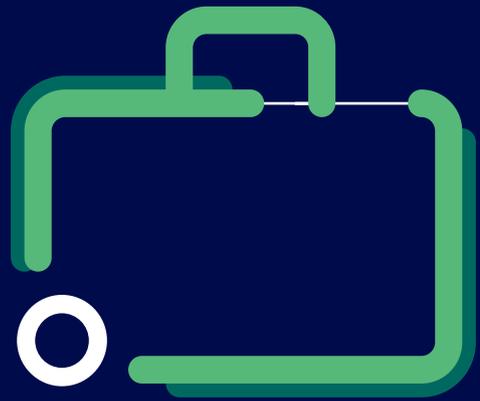
在激烈的市场竞争环境下，国内企业积极加速出海进程。在全球对可再生能源的需求不断增加的趋势下，中国光伏企业积极拓展海外市场，建设光伏电站和太阳能电池板生产线，提供清洁能源并提高品牌知名度。此外，中国机器人企业也积极抓住全球化发展契机，在海外设立分支或与当地企业合作，提供更符合市场需求的产品与服务。在消费电子产品领域，华为、小米、OPPO、联想等中国品牌已经建立较高的国际知名度；在半导体和电子元器件领域，国内企业也在积极拓展海外市场，谋取突破性的发展。

以制造业为引领的中国企业出海彰显了中国制造强劲的全球竞争力。然而在国际市场越来越重视企业 ESG 表现，将其作为评估企业可持续性和社会责任感的重要指标的背景下，中国企业还需采取措施提高 ESG 绩效，以增强在国际市场的竞争力。



招聘趋势

人才短缺仍为企业亟待解决的难题



随着科技的飞速发展和市场的不断扩大，机器人、半导体及储能等领域的人才短缺问题日益凸显。这些领域对人才的要求不仅包括熟练的技能和丰富的经验，还必须具备国际视野和跨学科知识。此外，对英语技能及沟通能力的需求也在不断增长。由于准入门槛高、人才画像复杂，合适的从业者人数在短期内难以实现大规模增长，因此人才短缺状况日益严重，招聘成为人力资源部门始终面临的难题。为了解决这一问题，选择值得信赖的人力资源合作伙伴可以事半功倍，帮助企业获得稀缺人才。

机器人行业人才短缺状况十分严重

机器人行业系统集成性较高，其产业链包含众多细分赛道，多学科交叉融合，多元化技术应用。机器人行业需要的高端人才包括机器人工程师、机器学习专家、控制系统工程师、视觉算法工程师、机器人测试工程师、软件开发工程师等。同时，因为机器人行业具有国际化及跨学科特点，需要与不同背景的专业人员交流与协作，对英语及沟通能力也有较高要求。门槛高、强度大、对人才综合能力要求较高，进一步促使该领域从业者人数始终难以大规模增长。无论是机器人研发领域，还是系统集成、维护和运营方面，人才短缺状况均比较严重。

半导体企业在跨国界引进人才方面表现积极

由于半导体技术快速发展及全球化竞争加剧，该行业要求人才具备高水平的综合性技能，包括半导体制造、测试、封装、市场运营、项目管理等。同时，还要求人才拥有丰富的实践经验及专业技能。高精尖人才持续短缺，跨国界引进人才日益普遍，越来越多的半导体企业与国外高校及研究机构建立合作关系，参与国际人才招聘，并在海外设立研发中心，从新加坡、美国及欧洲其他国家地区引进具有先进技术、经验和专业知识的人才，产学研多方联动，不断提升自身的研发能力与生产水平。目前热招的职能领域主要集中在半导体设备制造。

储能领域人才需求持续增长

储能作为新能源领域的就业高地，其人才需求持续增长。由于储能技术存在多样性及复杂性，企业对该领域人才的技术要求也呈现多样化趋势。除了电池、电子、电力等专业技能外，也需要人才具备项目管理、市场运营、商务拓展等综合能力。随着部分传统能源企业向储能领域转型，企业也进一步要求人才需要具备跨界背景及综合能力。

灵活用工正逐渐向更多职能渗透

智能制造及研发领域同样面临着人才短缺及用工成本上升等问题。因此，灵活用工模式逐渐成为该领域企业解决用工问题的重要途径。该用工模式覆盖销售与市场营销、商业支持与人力资源职能，以及技术研发、生产制造等技术职能岗位，如软件工程师、硬件工程师、机械设计师、质检员等。



候选人更看重工作稳定性

经济环境持续变化，职场竞争加剧，人们的风险意识逐渐增强，愈发要求工作稳定性和安全感。《2023 任仕达雇主品牌调研中国大陆区报告》调研发现，连续两年，长期工作稳定始终是员工寻求理想雇主的首位价值主张。这意味着，在选择工作时，人们更加注重工作稳定性和连续性，而不仅仅追求高薪及短期的职业发展。当前经济形势下，职场人也会考量更长远的职业规划。

2024 智能制造与研发领域热招职位



机器人

- 算法工程师
- 硬件 / 软件工程师



半导体

- 硬件电子专家
- 机械设备经理



储能

- 测试工程师
- 研发工程师

薪酬趋势

薪酬和年终奖水平通常受多种因素影响，包括企业规模、地域、竞争程度、员工绩效等，因此具体情况可能会有所不同。整体而言，当下大趋势依然是降本增效。

随着机器人技术不断发展和应用，该领域薪酬和年终奖水平整体呈上升趋势。然而，由于市场竞争加剧及技术成熟度提高，薪酬涨幅可能会逐渐趋于平稳。对于高级技术岗位，如机器人算法工程师和硬件工程师等，薪酬水平仍然相对较高。电子制造半导体领域技术密集，充满高度竞争，且受到行业周期性的影响，薪酬涨幅可能会受到一定限制。新能源领域特殊性，具有专业技能和经验的人才较为稀缺，因此该领域薪酬水平相对较高。同时，许多新能源企业为了吸引与保留人才，也会提供较为丰厚的年终奖。在热门稀缺赛道，如新能源逆变器领域的功率硬件专家，薪酬涨幅趋势明显，部分甚至能达到 30%-50%。

任仕达调研发现，不同世代间，预期薪酬涨幅和跳槽薪酬涨幅存在差异。2024 年薪酬涨幅预期主要集中在 5% 及以下，较其他世代，60 后 / 70 后没有涨薪的雇员比例较高。00 后预期薪酬涨幅主要集中在 5% 及以下。

跳槽薪酬涨幅方面，拥有丰富经验的 60 后 / 70 后，以及经验尚浅的 00 后选择没有涨薪也跳槽的比例高于其他世代。80 后及 90 后选择跳槽的涨薪幅度日趋理性，主要集中在 5%-10% (含 10%)。

薪资指南 .



会计与财务 薪资指南

	一线城市	二线城市
首席财务官	65,000 - 350,000	40,000 - 150,000
财务总监	40,000 - 150,000	30,000 - 80,000
财务控制	30,000 - 100,000	20,000 - 50,000
财务经理	20,000 - 50,000	15,000 - 40,000
财务分析经理	25,000 - 45,000	20,000 - 40,000
财务业务伙伴	25,000 - 65,000	25,000 - 45,000
财务报表经理	25,000 - 45,000	20,000 - 40,000
财务系统经理	30,000 - 55,000	20,000 - 40,000
审计总监	55,000 - 135,000	35,000 - 65,000
审计经理	25,000 - 50,000	15,000 - 30,000
IT 审计经理	25,000 - 55,000	20,000 - 35,000
内控经理	20,000 - 40,000	15,000 - 30,000
资金总监	40,000 - 100,000	25,000 - 45,000
资金经理	20,000 - 50,000	15,000 - 25,000
税务总监	40,000 - 105,000	25,000 - 45,000
税务经理	20,000 - 45,000	15,000 - 25,000
会计经理	25,000 - 45,000	15,000 - 30,000
初级职位	一线城市	二线城市
财务分析员	8,000 - 20,000	6,000 - 12,000
财务文员	5,000 - 8,000	4,000 - 8,000
出纳	6,000 - 15,000	3,500 - 9,000
费用会计	6,000 - 15,000	3,500 - 8,000

备注:

- 薪酬表数据来自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等
- 货币单位为人民币，供参考使用
- 一线城市：北京、上海、广州、深圳；二线城市：如苏州、成都、南京等城市。城市的划分来源：国家统计局
- 初级职位：工作年限 0-2 年

汽车 薪资指南

研发设计	一线城市	二线城市
造型设计副总裁	70,000 - 250,000	50,000 - 100,000
电子电器总监 / 总工程师	50,000 - 120,000	35,000 - 100,000
整车集成总监 / 总工程师	50,000 - 110,000	35,000 - 100,000
整车功能安全专家	40,000 - 130,000	30,000 - 100,000
动力总成总监 / 总工程师	35,000 - 110,000	25,000 - 100,000
总布置总监 / 总工程师	30,000 - 110,000	20,000 - 100,000

新能源	一线城市	二线城市
EV 研发工程副总裁	80,000 - 200,000	60,000 - 100,000
EV 电驱动研发设计专家	80,000 - 150,000	60,000 - 100,000
新能源研发总监	70,000 - 160,000	55,000 - 100,000
电驱动系统总监	70,000 - 150,000	55,000 - 100,000
电驱动软件开发经理	25,000 - 60,000	20,000 - 55,000
电驱动硬件开发经理	20,000 - 50,000	15,000 - 45,000
高压动力系统安全专家	35,000 - 85,000	25,000 - 80,000
四驱系统专家	30,000 - 80,000	20,000 - 70,000
车身轻量化专家	30,000 - 70,000	20,000 - 65,000
BMS 开发经理	30,000 - 60,000	20,000 - 55,000
电机设计经理	20,000 - 50,000	15,000 - 35,000

备注:

- 薪酬表数据来自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等
- 货币单位为人民币，供参考使用
- 一线城市：北京、上海、广州、深圳；二线城市：如苏州、成都、南京等城市。城市的划分来源：国家统计局
- 初级职位：工作年限 0-2 年

汽车 薪资指南

智能驾驶及车联网	一线城市	二线城市
车联网软件架构师	50,000 - 180,000	35,000 - 80,000
车联网负责人 / 产品总监	40,000 - 170,000	30,000 - 100,000
自动驾驶产品总监	30,000 - 160,000	25,000 - 130,000
智能驾驶科学家 / 技术专家	30,000 - 250,000	25,000 - 150,000

初级职位（工程类）	一线城市	二线城市
汽车质量工程师	12,000 - 25,000	8,500 - 15,000
内外饰设计工程师	10,000 - 20,000	8,500 - 15,000
化工工程师	9,000 - 16,000	8,000 - 15,000
工业工程师	6,000 - 20,000	5,500 - 15,000

备注：

- 薪酬表数据来自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等
- 货币单位为人民币，供参考使用
- 一线城市：北京、上海、广州、深圳；二线城市：如苏州、成都、南京等城市。城市的划分来源：国家统计局
- 初级职位：工作年限 0-2 年

银行与金融服务 薪资指南

银行前中台	一线城市	二线城市
支行行长	30,000 - 150,000	22,500 - 120,000
支行副行长	40,000 - 110,000	30,000 - 85,000
信贷经理	15,000 - 30,000	10,000 - 25,000
客户经理	10,000 - 40,000	7,500 - 30,000

风险投资 / 管理	一线城市	二线城市
首席风控官	110,000 - 150,000	80,000 - 120,000
风险管理部总经理	50,000 - 120,000	35,000 - 90,000
投资总监	50,000 - 150,000	35,000 - 120,000
投后管理总监	40,000 - 120,000	30,000 - 90,000
投资者关系总监	40,000 - 120,000	30,000 - 90,000
风控 / 合规总监	40,000 - 100,000	30,000 - 75,000
基金经理	30,000 - 100,000	30,000 - 100,000

保险	一线城市	二线城市
分公司总经理	55,000 - 150,000	40,000 - 120,000
分公司副总经理	20,000 - 100,000	30,000 - 65,000
精算总监	55,000 - 100,000	30,000 - 70,000
核保总监	25,000 - 100,000	20,000 - 75,000
理赔总监	20,000 - 80,000	15,000 - 60,000

财富管理	一线城市	二线城市
私人财富总经理	50,000 - 120,000	35,000 - 70,000
私人银行家	30,000 - 100,000	15,000 - 60,000
财富管理总监	20,000 - 200,000	15,000 - 150,000
理财经理	15,000 - 50,000	10,000 - 40,000
资产配置规划师	10,000 - 60,000	7,500 - 45,000

备注:

- 薪酬表数据来自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等
- 货币单位为人民币，供参考使用
- 一线城市：北京、上海、广州、深圳；二线城市：如苏州、成都、南京等城市。城市的划分来源：国家统计局
- 初级职位：工作年限 0-2 年

消费品与零售 薪资指南

	一线城市	二线城市
CMO	75,000 - 250,000	50,000 - 200,000
数字营销总监	50,000 - 70,000	35,000 - 55,000
数字营销经理	25,000 - 50,000	15,000 - 45,000
市场总监	50,000 - 180,000	30,000 - 120,000
市场经理	30,000 - 80,000	18,000 - 40,000
公关总监	30,000 - 100,000	25,000 - 75,000
公关经理	25,000 - 80,000	15,000 - 40,000
买手总监	50,000 - 120,000	37,500 - 90,000
买手经理	25,000 - 45,000	15,000 - 35,000
电子商务总监	40,000 - 80,000	30,000 - 60,000
电子商务经理	25,000 - 40,000	15,000 - 35,000
零售总监	30,000 - 200,000	20,000 - 150,000
零售经理	20,000 - 120,000	15,000 - 90,000
渠道营销总监	50,000 - 100,000	35,000 - 75,000
渠道营销经理	20,000 - 40,000	15,000 - 30,000
销售总监	50,000 - 100,000	35,000 - 75,000
区域销售经理	20,000 - 80,000	15,000 - 60,000
初级职位	一线城市	二线城市
营销助理	5,000 - 12,000	3,500 - 9,000
新零售运营助理	4,500 - 12,000	3,500 - 8,000
客服	4,500 - 12,000	3,000 - 8,000
店员	4,000 - 12,000	3,000 - 8,000

备注：

- 薪酬表数据来自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等
- 货币单位为人民币，供参考使用
- 一线城市：北京、上海、广州、深圳；二线城市：如苏州、成都、南京等城市。城市的划分来源：国家统计局
- 初级职位：工作年限 0-2 年

建筑地产与工程 薪资指南

	一线城市	二线城市
设计负责人	65,000 - 200,000	32,500 - 165,000
建筑设计总监	40,000 - 100,000	20,000 - 65,000
建筑设计经理	25,000 - 45,000	12,500 - 35,000
室内设计经理	15,000 - 30,000	7,500 - 20,000
项目负责人	80,000 - 200,000	40,000 - 120,000
项目总监	50,000 - 100,000	25,000 - 65,000
项目经理	30,000 - 45,000	15,000 - 40,000
机电总监	50,000 - 100,000	25,000 - 80,000
机电经理	30,000 - 40,000	15,000 - 35,000
成本总监	45,000 - 100,000	22,500 - 55,000
成本经理	25,000 - 40,000	12,500 - 35,000
BIM 经理	30,000 - 45,000	15,000 - 40,000
结构经理	30,000 - 40,000	15,000 - 35,000
EHS 经理	35,000 - 45,000	17,500 - 40,000
资产管理总监	50,000 - 150,000	25,000 - 100,000
投资总监	45,000 - 150,000	22,500 - 90,000
商场总经理	65,000 - 120,000	32,500 - 90,000
招商总监	50,000 - 75,000	22,500 - 55,000
招商经理	20,000 - 35,000	10,000 - 30,000
运营总监	40,000 - 65,000	20,000 - 50,000
运营经理	20,000 - 30,000	10,000 - 25,000
物业总监	45,000 - 70,000	22,500 - 65,000
物业经理	20,000 - 35,000	10,000 - 25,000
营销总监	50,000 - 85,000	20,000 - 60,000
营销经理	25,000 - 40,000	12,500 - 30,000

备注:

- 薪酬表数据来自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等
- 货币单位为人民币，供参考使用
- 一线城市：北京、上海、广州、深圳；二线城市：如苏州、成都、南京等城市。城市的划分来源：国家统计局
- 初级职位：工作年限 0-2 年

科技与数字化 薪资指南

管理	一线城市	二线城市
CIO / CTO / COO / CDO	80,000 - 250,000	30,000 - 60,000
IT 总监 / 负责人	50,000 - 150,000	15,000 - 30,000
基础架构经理	30,000 - 80,000	20,000 - 35,000
Java 开发总监 / 经理	40,000 - 80,000	20,000 - 40,000
区块链开发总监 / 经理	40,000 - 70,000	20,000 - 35,000
测试经理	30,000 - 80,000	15,000 - 45,000
移动端开发经理	30,000 - 80,000	15,000 - 35,000
python 开发经理	26,000 - 60,000	10,000 - 35,000

商业智能和大数据	一线城市	二线城市
算法工程师	40,000 - 90,000	15,000 - 50,000
AI 工程师	35,000 - 90,000	15,000 - 25,000
AIGC 产品经理	40,000 - 80,000	20,000 - 60,000
AIGC 算法工程师	30,000 - 90,000	20,000 - 35,000
数据科学家 (机器学习 / 建模)	35,000 - 100,000	25,000 - 60,000
数据工程师 / ETL 开发	25,000 - 100,000	10,000 - 25,000
商业智能分析师 / 顾问 (数据可视化报告)	20,000 - 65,000	10,000 - 30,000

网络安全	一线城市	二线城市
信息安全架构师	55,000 - 100,000	30,000 - 50,000
IT 治理风险合规	50,000 - 100,000	20,000 - 30,000
应用安全 / 渗透测试	30,000 - 75,000	20,000 - 30,000
安全运营	30,000 - 50,000	30,000 - 50,000

备注:

- 薪酬表数据来自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等
- 货币单位为人民币，供参考使用
- 一线城市：北京、上海、广州、深圳；二线城市：如苏州、成都、南京等城市。城市的划分来源：国家统计局
- 初级职位：工作年限 0-2 年

科技与数字化 薪资指南

项目经理	一线城市	二线城市
PMO	50,000 - 100,000	30,000 - 50,000
IT 项目经理	30,000 - 50,000	15,000 - 35,000
业务分析	30,000 - 50,000	20,000 - 35,000
SAP	16,000 - 40,000	12,000 - 25,000

专业技术岗	一线城市	二线城市
网络工程师	15,000 - 30,000	6,000 - 15,000
IT 基础架构运维	15,000 - 30,000	6,000 - 15,000
.net	15,000 - 30,000	12,000 - 30,000
软件工程师	14,000 - 25,000	10,000 - 30,000
测试工程师	12,000 - 30,000	9,000 - 20,000
桌面支持工程师	10,000 - 25,000	8,000 - 20,000

备注:

- 薪酬表数据来自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等
- 货币单位为人民币，供参考使用
- 一线城市：北京、上海、广州、深圳；二线城市：如苏州、成都、南京等城市。城市的划分来源：国家统计局
- 初级职位：工作年限 0-2 年

医疗健康与生命科学 薪资指南

研发	一线城市	二线城市
CMC 总监	50,000 - 90,000	35,000 - 70,000
注册总监	40,000 - 100,000	30,000 - 75,000
药物发现总监	40,000 - 80,000	30,000 - 60,000
医学总监	35,000 - 100,000	25,000 - 75,000
大分子工艺开发总监	35,000 - 80,000	25,000 - 60,000
临床研究总监	40,000 - 100,000	30,000 - 75,000
临床研究经理	25,000 - 40,000	20,000 - 30,000

医疗	一线城市	二线城市
医学总监	60,000 - 100,000	45,000 - 75,000
私立医院院长	40,000 - 80,000	30,000 - 60,000
运营副院长	35,000 - 70,000	25,000 - 55,000
副主任医师	35,000 - 55,000	25,000 - 45,000

政府事务	一线城市	二线城市
政府事务总监	45,000 - 100,000	35,000 - 75,000
政府事务经理	18,000 - 50,000	15,000 - 45,000

初级职位	一线城市	二线城市
质量工程师	10,000 - 30,000	6,000 - 18,000
生产物料计划	10,000 - 15,000	6,000 - 10,000
医学翻译	10,000 - 15,000	8,000 - 12,000
医学影像岗	8,000 - 20,000	5,000 - 10,000
验光师	8,000 - 15,000	5,000 - 10,000
交付现场服务工程师	8,000 - 12,000	5,000 - 10,000
实验室技术员	5,000 - 20,000	4,000 - 18,000
护士	5,000 - 12,000	4,000 - 10,000

备注:

- 薪酬表数据来自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等
- 货币单位为人民币，供参考使用
- 一线城市：北京、上海、广州、深圳；二线城市：如苏州、成都、南京等城市。城市的划分来源：国家统计局
- 初级职位：工作年限 0-2 年

人力资源与商业支持 薪资指南

	一线城市	二线城市
首席人力资源官 / 人力资源副总裁	80,000 - 200,000	50,000 - 120,000
人力资源伙伴负责人	40,000 - 100,000	35,000 - 60,000
人力资源伙伴	25,000 - 55,000	20,000 - 40,000
薪酬福利负责人	55,000 - 100,000	35,000 - 70,000
薪酬负责经理	25,000 - 55,000	20,000 - 40,000
组织 / 人才 / 培训发展负责人	55,000 - 100,000	35,000 - 70,000
组织 / 人才 / 培训发展经理	25,000 - 55,000	20,000 - 40,000
招聘负责人	55,000 - 100,000	35,000 - 70,000
招聘经理	25,000 - 55,000	20,000 - 40,000
人力资源共享中心负责人	55,000 - 85,000	35,000 - 60,000
人力资源共享中心经理	30,000 - 55,000	20,000 - 40,000
人力资源数字化	35,000 - 65,000	30,000 - 50,000

备注:

- 薪酬表数据来自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等
- 货币单位为人民币，供参考使用
- 一线城市：北京、上海、广州、深圳；二线城市：如苏州、成都、南京等城市。城市的划分来源：国家统计局
- 初级职位：工作年限 0-2 年

智能制造与研发 薪资指南

制造	一线城市	二线城市
工厂总经理	50,000 - 150,000	40,000 - 100,000
运营总监	50,000 - 120,000	35,000 - 50,000
质量总监	32,500 - 100,000	25,000 - 75,000
质量经理	20,000 - 46,000	15,000 - 40,000
设备经理	20,000 - 40,000	18,000 - 40,000
环境健康安全经理	20,000 - 70,000	15,000 - 55,000
精益经理	20,000 - 50,000	15,000 - 35,000
生产经理	16,000 - 50,000	15,000 - 40,000
工程经理	15,000 - 40,000	10,000 - 40,000
研发	一线城市	二线城市
IoT 解决方案架构师	44,000 - 110,000	35,000 - 60,000
实验室经理	20,000 - 40,000	15,000 - 35,000
产品开发经理	20,000 - 70,000	15,000 - 45,000
工程	一线城市	二线城市
自动化工程师	15,000 - 30,000	10,000 - 25,000
检测工程师	9,900 - 25,000	9,000 - 20,000
产品开发工程师	8,800 - 29,000	8,000 - 18,000
机械工程师	7,000 - 20,000	8,000 - 18,000
材料工程师	7,000 - 16,000	8,000 - 15,000
电气工程师	7,000 - 16,000	8,000 - 15,000
技术服务	5,000 - 14,000	4,500 - 13,000
质检员	4,000 - 13,000	3,000 - 12,000

备注:

- 薪酬表数据来自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等
- 货币单位为人民币，供参考使用
- 一线城市：北京、上海、广州、深圳；二线城市：如苏州、成都、南京等城市。城市的划分来源：国家统计局
- 初级职位：工作年限 0-2 年

法务与合规 薪资指南

企业	一线城市	二线城市
总法律顾问	150,000 - 250,000+	100,000 - 200,000+
法务总监 / 高级法律顾问 (10+ PQE)	80,000 - 150,000	50,000 - 100,000
法律顾问 (7-10 PQE)	50,000 - 120,000	35,000 - 75,000
法律顾问 (4-6 PQE)	30,000 - 60,000	20,000 - 50,000
初级法律顾问 (PQE3 及以下)	12,000 - 30,000	10,000 - 25,000
诉讼法律顾问	60,000 - 90,000	30,000 - 70,000
投融资法律顾问	55,000 - 85,000	30,000 - 60,000
劳动法律顾问	30,000 - 50,000	15,000 - 35,000
涉外法务顾问	40,000 - 80,000	35,000 - 65,000
首席合规官	120,000 - 200,000+	80,000 - 180,000+
合规总监 / 高级合规顾问	70,000 - 120,000	50,000 - 80,000
合规顾问	40,000 - 100,000	35,000 - 65,000
反舞弊调查官	45,000 - 100,000	
数据合规官	45,000 - 100,000	35,000 - 65,000
贸易合规顾问	35,000 - 100,000	35,000 - 65,000
首席知识产权官	100,000 - 180,000+	60,000 - 150,000+
知识产权顾问	40,000 - 100,000	35,000 - 80,000

备注:

- 薪酬表数据来自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等
- 货币单位为人民币，供参考使用
- 一线城市：北京、上海、广州、深圳；二线城市：如苏州、成都、南京等城市。城市的划分来源：国家统计局
- 初级职位：工作年限 0-2 年

法务与合规 薪资指南

中国律师事务所	一线城市
资深授薪合伙人	150,000+
初级授薪合伙人	100,000+
8 年级律师	70,000 - 100,000
7 年级律师	65,000 - 85,000
6 年级律师	60,000 - 80,000
5 年级律师	45,000 - 65,000
4 年级律师	35,000 - 50,000
3 年级律师	30,000 - 45,000
2 年级律师	25,000 - 35,000
1 年级律师	20,000 - 30,000
初获资质	8,000- 20,000

备注:

- 薪酬表数据来自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等
- 货币单位为人民币，供参考使用
- 一线城市：北京、上海、广州、深圳；二线城市：如苏州、成都、南京等城市。城市的划分来源：国家统计局
- 初级职位：工作年限 0-2 年

销售与市场 薪资指南

	一线城市	二线城市
总经理 / 事业部负责人 / 商务负责人	80,000 - 350,000	50,000 - 130,000
首席市场官	60,000 - 280,000	35,000 - 90,000
市场总监	50,000 - 180,000	30,000 - 80,000
市场经理 / 品牌经理	35,000 - 80,000	18,000 - 40,000
电商总监	30,000 - 160,000	20,000 - 70,000
电商经理	15,000 - 30,000	15,000 - 25,000
市场调研 / 市场分析 / 数据分析经理	30,000 - 50,000	10,000 - 40,000
设计 / 创意经理副总监 / 总监	30,000 - 55,000	25,000 - 40,000
设计 / 创意经理	15,000 - 35,000	10,000 - 26,000
KA 副总监 / 总监	45,000 - 90,000	20,000 - 45,000
KA 经理	20,000 - 50,000	15,000 - 25,000
用户运营副总监 / 总监	30,000 - 90,000	15,000 - 35,000
用户运营经理	20,000 - 45,000	10,000 - 25,000
直播运营副总监 / 总监	20,000 - 80,000	20,000 - 35,000
直播运营经理	15,000 - 45,000	15,000 - 25,000
媒介副总监 / 总监	20,000 - 80,000	20,000 - 35,000
媒介经理	15,000 - 35,000	12,000 - 30,000
销售运营经理 / 高级经理 / 副总监	20,000 - 50,000	15,000 - 40,000
业务拓展经理 / 总监	25,000 - 85,000	18,000 - 60,000

备注:

- 薪酬表数据来自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等
- 货币单位为人民币，供参考使用
- 一线城市：北京、上海、广州、深圳；二线城市：如苏州、成都、南京等城市。城市的划分来源：国家统计局
- 初级职位：工作年限 0-2 年

采购与供应链 薪资指南

	一线城市	二线城市
采购负责人	65,000-100,000	50,000 - 80,000
采购总监	40,000 - 80,000	30,000 - 60,000
制造负责人	50,000 - 75,000	35,000 - 60,000
供应链负责人	60,000 - 80,000	40,000 - 55,000
供应链总监	40,000 - 60,000	25,000 - 50,000
供应链经理	18,000 - 30,000	15,000 - 30,000
供应链数字化专家	40,000 - 65,000	25,000 - 40,000
质量负责人	45,000 - 65,000	28,000 - 40,000
高级计划经理	30,000 - 50,000	20,000 - 38,000
物流经理	25,000 - 40,000	15,000 - 30,000
运输经理	20,000 - 35,000	10,000 - 25,000
仓储经理	18,000 - 28,000	10,000 - 22,000

备注:

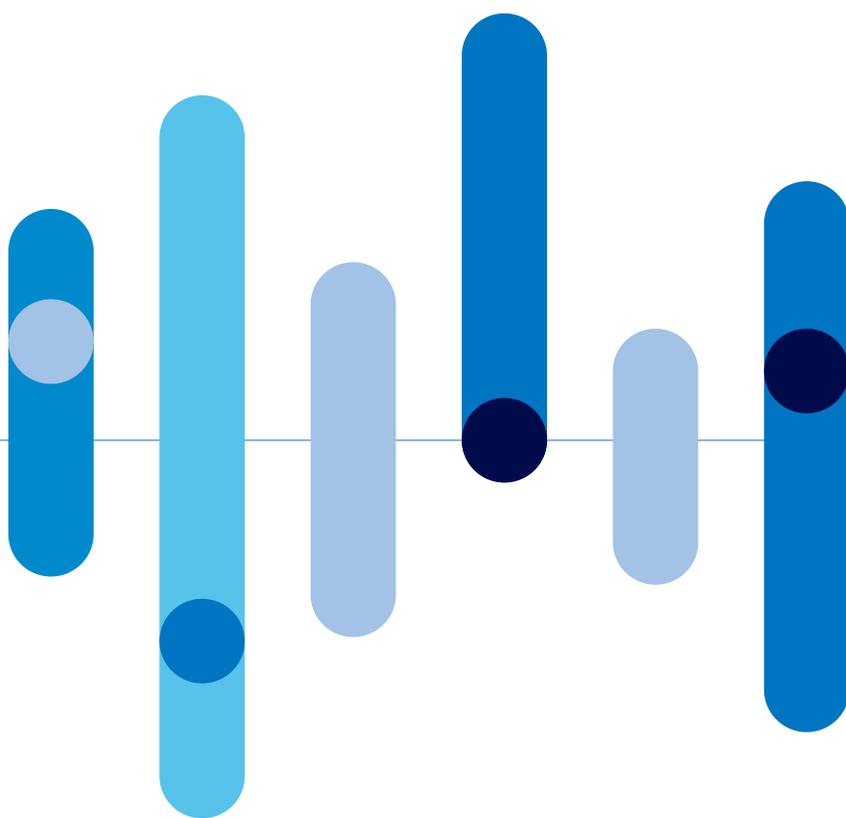
- 薪酬表数据来自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等
- 货币单位为人民币，供参考使用
- 一线城市：北京、上海、广州、深圳；二线城市：如苏州、成都、南京等城市。城市的划分来源：国家统计局
- 初级职位：工作年限 0-2 年

任仕达大中华

作为专业的综合人力资源服务机构，任仕达致力于成为全球最公平、最专业的
人才公司。通过四大专业领域（Operational, Professional, Digital and
Enterprise），我们一方面为客户赢得高质量、多元化与灵活的人才，助力
企业成功；另一方面也为人才匹配有意义的工作机会，促进发展与提升职业
技能，找到目标与归属感。通过价值创造，我们期待共创更美好的未来，可
持续发展。

任仕达集团总部位于荷兰，遍布全球39个市场，拥有约40,000雇员。2023年，
我们为2,000,000人找到了心仪的工作，年营收254亿欧元。任仕达于阿姆
斯特丹泛欧交易所上市。

2006年，任仕达启航中国，任仕达大中华总部落地上海，在北京、成都、南京、
苏州、广州、深圳、中国香港设有分支机构。任仕达深耕大中华区，提供
多方位的招聘服务及人力资源综合解决方案，包括：专业招聘服务、高级
人才寻访、人力资源服务外包、招聘流程外包服务、人力资源供应商管理服务、
再就业与职业转换、人员流动等。





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
深圳	+86	0755	3364	5599
广州	+86	020	2910	2000
苏州	+86	0512	8885	9133
南京	+86	025	8443	9462
成都	+86	021	6086	8686
中国香港	+852	2232	3408	

-  400 601 9191
-  任仕达 Randstad
-  @randstad
-  info@cn.randstad.com
-  任仕达集团
-  Randstad China



链接全球，赋能发展。

澳大利亚
randstad.com.au

日本
randstad.co.jp

中国大陆
randstad.cn

马来西亚
randstad.com.my

中国香港
randstad.com.hk

新西兰
randstad.co.nz

印度
randstad.in

新加坡
randstad.com.sg



partner for talent.