



TALENT TRENDS & SALARY GUIDE
人才市场洞察及薪酬指南

2025

特别提醒



行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商



客服



交流群



免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理



目录

概览		3
大健康	大健康	9
科技智能	集成电路 人工智能/大模型 信息化/数智化	22 25 28
新能源和新能源汽车	新能源 汽车	31 35
金融	金融	43
地产与基础建设	地产 基础建设	49 52
大民生	消费品 农业 教育	55 58 65
职能	人力资源 法务 财务 采购/供应链	71 74 77 80
区域	大湾区 环渤海 江浙 长江中游 成渝 东北 西北	83 92 98 104 109 114 118
海外		128
关于科锐国际		135

观势·观薪·观心





概览

当前，全球政治和经济格局正在历经深度变革，经济增长虽趋于稳定但依然处于缓慢发展的态势，地缘政治风险和贸易保护主义等因素使得经济复苏面临着诸多不确定性。据联合国经济和社会事务部预计：2025年全球经济增速为2.8%，与2024年持平。

面对复杂严峻的外部环境，中国经济顶风破浪，稳中有进，2024年经济总量首次突破130万亿元，比上年增长5%。其中，科技创新、产业升级和结构调整为中国在全球产业链中带来新的机遇，也对企业增长模式变革、组织能力和个人能力升级提出了新要求，并由此带来人才市场供需的新变化。

在此背景下，科锐国际市场研究中心通过内部专家顾问访谈、实际委托招聘岗位及人才库数据分析与大数据对比分析，编制发布《2025人才市场洞察及薪酬指南》报告。研究发现，尽管整体人才市场岗位需求有所缩减，但企业依旧围绕核心战略，招揽特定方向的高质量关键人才，打造稳定、优质的人才链，具体呈现如下六大趋势：

特征一：AI产业迅猛发展 人才抢夺烽火连天

随着AI技术日新月异的迅猛发展，人工智能无疑成为最热门赛道，特别是在生成式AI、智算中心、人形机器人等新兴领域，人才抢夺呈现烽火连天的态势。具体来看：以大模型为代表的生成式人工智能技术取得显著进展，基础算法研究与核心技术开发方向的大模型研发人才需求旺盛；与大模型计算密切相关的算力基础设施正全面铺开，互联网龙头企业、国央企及各地政府纷纷筹建区域智算中心，高水平的算力人才的需求不断上升；随着生成式人工智能从通用技术迈向垂直领域，推进实体产业的研发、生产、运输、仓储、服务等环节的智能化，人工智能领域尤其是大模型的算法研发与开发人才的需求已逐渐从通用技术迈向垂直行业领域，首席信息官、云计算专家、AI产品专家人才炙手可热。



特征二：科技创新推动转型升级 关键岗位人才决胜未来

科技创新是发展新质生产力、实现转型升级的核心要素，而科技创新的实现高度依赖于关键岗位人才，尤其是在战略性新兴产业和高端技术领域，具体来看：新能源和新能源汽车持续向电动化、智能化和网联化方向发展，能够把控技术与产品方向的领军型人才需求更为旺盛，智能座舱的智能软硬件方向资深技术人才、智能驾驶的高级算法人才呈现明显缺口；集成电路领域逐步实现产业链的自主化

前沿化，加速芯片研发与制造，芯片设计环节核心研发人才需求持续，同时随着行业技术创新需求不断升级，高级别技术人才如生产工艺及设备专家供不应求；在生物医药领域，多家药企相继宣布与人工智能领域头部企业达成合作，共同探索人工智能技术在药物开发中的创新应用，企业对新药物靶点与合成技术的开发也持续推进，新兴技术方向中高管岗，如ADC 研发、工艺总监等岗位成为热需；以数字工厂为代表的制造业数字化转型持续深入，企业加快构建从研发、生产到销售的一体化数字链路，具备数字化能力的供应链总监、信息化总监岗位需求稳定增长。



特征三：促变现提效率决定命脉 市场销售运营逆势上扬

当前存量市场竞争收窄，企业之间的竞争更为激烈，如何提升销售额、提高生产率、增加利润率成为企业首当其冲要解决的问题。在此背景下，能够帮助企业快速把产品投入市场、实现商业化的市场销售人才需求持续增长。此类人才不仅需要对产业产品熟悉，且需要拥有丰富的渠道资源及销售领域实操经验。另一方面，随着营销迈入“数智化全域营销”时代，企业对于熟练掌握多种社交媒体平台运营逻辑的新媒体营销人才需求增加。

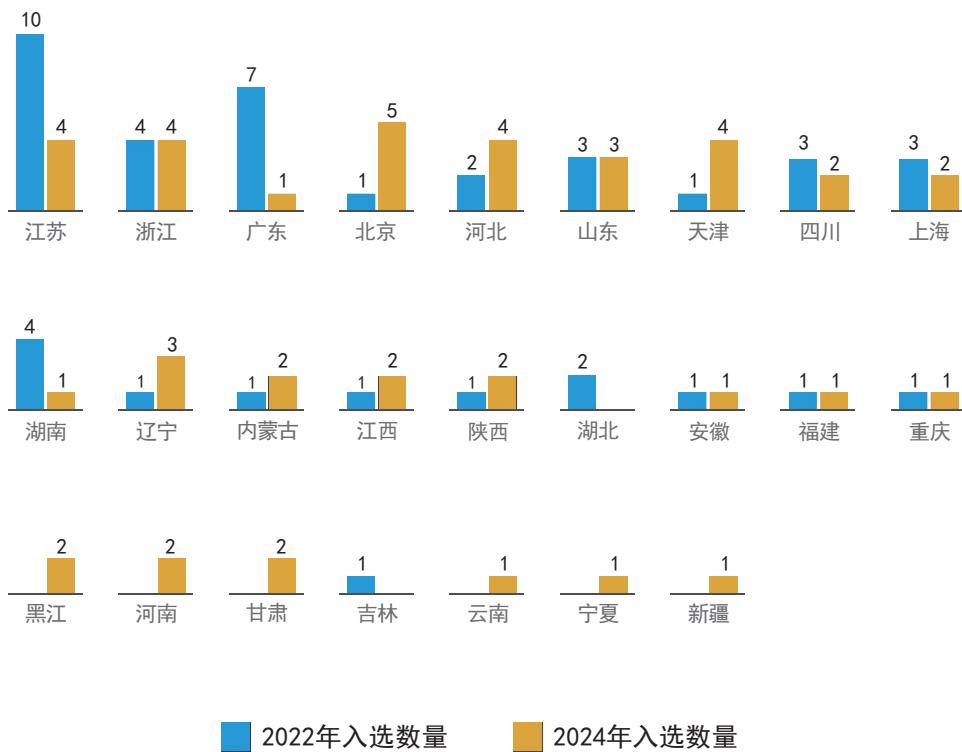
在生产运营端，降本增效依然是当前的主旋律，但企业运营优化的重点亦转向以价值创造为核心，如精益生产管理方向的工艺改造、解决工艺技术难题、优化工艺标准体系等，这一趋势带来传统研发技术岗位、工艺改造升级技术岗位人才需求增长。同时，面对更激烈的竞争与更多元的需求，企业经营管理战略也迎来变局，企业越发重视那些能够结合企业实际进行战略革新与治理改善的中高级管理人才，激发了质量管理、成本管控、精益生产、流程管理相关岗位人才的引进需求。



特征四：区域产业集群特色多元 人才需求对标头部一线

近年来，产业集群化已成为我国产业发展的重要趋势。面对幅员辽阔的区域市场，各省市之间资源禀赋优势和发展基础条件各有差异，更加注重以某一主导产业为核心形成区域特色产业集群，并通过产业链上下游协同带动实现多元产业融合发展。据工信部最新数据，目前我国已形成80个国家先进制造业集群，涵盖新一代信息技术、高端装备、原材料、生物医药及高端医疗器械、新能源与智能网联汽车、消费品、光伏等多个领域，分布在江苏、浙江、广东、北京等25个地区。其中，产业“链主”龙头上市公司，专精特新、独角兽企业、隐形冠军企业成为区域市场吸纳高质量人才的主体，从更大规模行业头部企业、更高层级城市回流，且拥有前沿技术与丰富项目经验的优质人选备受雇主青睐。

国家先进制造业集群地区分布



注：数量包含跨省份联合申报的集群

特征五：品牌出海、链式出海蔚然成势 不拘一格吸纳全球人才

在国内需求增长乏力的大背景下，无论是具备明确战略规划和海外业务深度布局的龙头企业还是部分中小企业在市场承压下的被动选择，企业出海“全面开花”，蔚然成势，出海阶段也已从“贸易出海”、“产品出海”，进入“品牌出海”、“链式出海”的新阶段。而应对陌生的海外市场环境、国际法律法规、文化差异都需要具备前瞻性眼光、过硬能力和对地缘政治及跨文化沟通有深入了解的专业人才来支撑。

具体来看：药企出海模式更为多样化，新兴的NewCo出海模式成为今年药企出海的热点，海外人才需求也更为多样，医学、注册事务、临床运营岗等覆盖企业从海外临床到海外上市全环节的岗位需求持续，能为企业带来稳定现金流或及时扩充产品管线的license-out/license-in BD岗成为企业热需。

以先进制造业为代表的中国企业加速打造“国内+国外”的平行产业链，加大海外建厂力度，带来了从政府关系、人财法、工厂建设及运营管理、生产质量管理等各个职能方向的人才需求。而初次出海的部分中小型企业人才需求更多集中在海外市场开拓和技术服务职位，属地市场开发、渠道开发、大客户管理、技术支持、产品管理等相关人才需求旺盛。而在消费电子、新能源汽车、生物制药等重点领域的龙头公司，纷纷在海外市场通过全职引进、项目专家等方式大力吸引外籍高管加入企业，吸纳领先经验及深度布局当地市场。

随着中企海外投资并购增多，为了建设系统本地化运营，带来数字化方向人才需求增长。

BD总监/VP 年薪范围 20-30万美金	临床医学总监/VP 年薪范围 20-30万美金	市场营销类总监 年薪范围 80-200万
工厂厂长/总监 年薪范围 50-80万	财务经理 年薪范围 50-60万	数据分析 年薪范围 60-130万
产品运营 年薪范围 40-90万		

特征六：企业选才更加全面务实 非线性思维重塑职业发展

在当下复杂多变的商业环境里，企业容错空间收窄，进而对人才的筛选评估更加全面务实，人才画像也愈发精细，用人要求从“基本符合”上升到“完美契合”。除了基本的学历背景、技术能力、工作经验等标准人才筛选框架之外，AI应用能力、跨界复合能力等软性能力成为企业重点考察对象。同时，文化适应能力、过往经验的迁移能力和快速落地能力也备受关注。

对于人才端，稳定性及赛道、企业的发展前景是当前择业最为看重的因素，超越薪资、工作地点等要素影响。而在AI技术颠覆下，未来行业，岗位界限日益模糊，人才需要带着非线性思考模式来重新规划自己的职业发展，驾驭AI，基于项目和技能打造自己的核心竞争力和跨界综合能力，才能在市场变化中更游刃有余地找到发展空间。

2025重点领域代表紧缺岗位

行业	细分领域	紧缺岗位	核心技能关键词
大健康	早研 医学 临床数据	疾病生物总监 -代谢、免疫、神经	对疾病机制有深刻了解，运作过成熟项目到IND、具备海外背景
		临床医学总监	对该治疗领域的深入了解、研究策略的制定能力及核心PI的影响和管理能力
		生物统计经理	丰富的独立Lead项目经验；创新方法；海外Top学校博士背景
	临床注册 医药营销 医疗器械 医疗服务 集成电路	CMC RA	早期研发经验；优秀的CMC技术背景；深刻理解法规；具备全生命周期经验（IND, NDA）；英语听说读写优秀；CDE审评背景
		销售总监	成熟的管理能力和管理体系、敏感的商业思路 较强的学术能力、结果导向、大客户把控能力强
		海外销售经理	英文流利 海外渠道资源
		中医科主任	服务好、诊断能力强
		SoC系统架构师	SoC完整的系统架构经验及成功流片经验
	人工智能/ 大模型 信息化数智化 新能源 汽车 -数字化营销	大模型算法	具备扎实的数据结构和算法功底 对大模型有项目实践经验和理解，精通深度学习框架，有较强的编程能力熟悉自然语言处理、计算机视觉、语音识别等领域的相关知识、能够在大规模数据处理、图像分类等方面进行实际应用
		AI算法工程师	数学基础、编程语言、机器学习算法、深度学习框架 数据处理与分析能力、问题建模能力、算法优化能力
		电力电子工程师	丰富的同类型产品经验；专业技术过硬、扎实
		营销总监	产品营销策略/品牌传播及投放节点策略策划 前瞻规划
	新能源和 新能源汽车	三电系统集成岗	新能源电动汽车三电系统集成开发经验，侧重从0到落地量产的完整经验2个及以上 对三电系统零部件上下游侧重及技术有深入理解 能快速解决问题和前瞻洞察的能力
		自动驾驶端到端 算法工程师/专家	在深度学习和AI领域具有较强的研究能力、 较强的技术前瞻视野 熟悉UniT、VAD等端到端自动驾驶算法 端到端模型相关的大规模数据分析处理、 大规模模型训练的经验

2025重点领域代表紧缺岗位

行业	细分领域	紧缺岗位	核心技能关键词
金融	投资	基金负责人 (募投管退一体)	资金端和优质项目端资源 理工金融复合背景、专业性强 基金运营管理能力
	金融科技	人工智能与 机器学习工程师	深度学习框架、自然语言处理、强化学习 量化交易策略开发、个性化推荐系统、金融文本分析
基建	基建	光伏项目经理	熟悉光伏项目设计、施工、技术、 成本等各专业板块，具备良好统筹协调能力
大民生	消费品	内容电商总监	熟悉新兴内容平台如抖音、快手、小红书等 拥有打造爆品的能力，选品和推品能力强 玩梗高手
	农业 -动物科学	微藻研发工程师	微藻项目的业务规划及目标设计能力 团队管理能力、行业前瞻性
	农业 -数字农业	农业数字化项目经理	农业知识、数字技术、项目管理工具 项目规划、风险管理、团队管理 市场洞察、创新资源整合能力
	教育	线下区域校区 运营类岗位	成熟的多校区/单校区运营管理经验 敏锐的利润意识/强烈的结果导向性思维

职能	细分领域	紧缺岗位	核心技能关键词
人力资源	人力资源	薪酬绩效专家	理解和对话业务的能力 组织绩效考核能力/情商、协调能力
法务	法务	合规总监	熟悉不同的行业的监管/合规政策的要求 反腐败、反贿赂、反垄断/不同行业的数据合规要求 出海合规
财务	财务	财务BP高级经理	擅长预算预测模型的搭建/熟练使用各种数据分析工具 擅长Excel和PPT制作/具备业务思维
采购/供应链	采购/供应链	地区采购总监	战略思维能力/供应链管理能力 沟通谈判能力/体系建设能力 领导力、管理的采购金额及规模

地区	细分领域	紧缺岗位	核心技能关键词
海外	医药	License BD	针对管线估值及市场份额测算评估经验 管线引入及对外授权推介谈判经验 熟悉国际市场合规要求同时保护公司知识产权
	高科技	数据科学家	编程能力、数学与统计学基础 机器学习、数据可视化 跨学科研究
	新能源及 新能源汽车	市场营销总监	海外营销经验、具备从0-1海外业务开拓能力 优秀的销售策略制定和执行能力、出色的市场洞察力、 良好的风险意识及市场分析和预判能力



大健康

行业趋势

大健康领域稳中求变 企业构建核心人才链

在经济增速趋缓和多轮规范政策等多重因素的影响下，大健康赛道已告别过往资本蜂拥、高速发展阶段，转而迈入在稳定中寻求新突破的新周期。世界各地健康支出逐年增长，大众对身心健康的全方位关注日益深入，使“健康”的内涵与外延持续扩展。从生理健康到全生命周期健康管理，从疾病治疗到“治未病”，健康理念的演进催生全新临床需求，也为各赛道企业研发创新指明了新的方向。人工智能与机器学习技术也继续寻找落地新可能。2024年年中，多家药企相继宣布与人工智能领域头部企业达成合作，共同探索人工智能技术在药物开发中的创新应用；同时，如何借助这些前沿技术提升药械产品效能、增强医疗服务可及性，也成为行业关注的焦点。



科锐国际业务总经理
周雯静 女士

面对新一轮发展周期与新一轮技术浪潮，领域内企业在研发与销售端协同发力，向多地市场同步行进，构建可持续发展的良性循环。尽管整体岗位需求有所缩减，但企业依旧围绕核心战略，招揽特定方向的高质量关键人才，以打造稳定、优质的人才链，积极拥抱大健康领域的未来。

整体行业及细分领域人才需求及薪酬趋势

医药

医药研发

药企研发步履不停 中企出海持续推进

药企在新管线开发和外部项目引入方面愈发审慎，但与此同时，创新药的研究与开发仍在继续。近年来，创新药企在研版图扩充明显，外部数据显示，全球在研管线中，尽管肿瘤领域占比仍近50%，但自免、代谢、神经、罕见病的在研项目数量增长迅速，药企在满足多样化临床需求方面持续投入。药品作用机制与开发技术也屡有突破。偶联板块热度依旧，全球抗体偶联药物（ADC）市场规模于2023年首次突破百亿美元，而2024年上半年，全球已公开披露的ADC药物总交易额同比上涨65%。更多药企主打差异化战术，在板块内寻找更有开发潜力的新靶点与新载体，推动偶联板块向靶点与载体的多样化发展。此外，核药、双抗等技术研究方向也持续受到大量头部药企关注。

中资药企持续深化在全球创新药领域的布局。在聚焦源头创新的同时，企业加速拓展以欧美为主要目的地的海外市场，并在全球多地同步开展临床试验。以对外授权交易（license-out）为主流的出海热潮持续，截止2024年11月，国产创新药对外授权交易的金额与数量均较去年同期实现明显增长。而今年以来，NewCo模式逐渐成为药企出海的新兴途径，多家本土创新药企接连以这种集管理与融资属性于一体的模式完成管线授权。

医药研发 - 早研 & 制造

部分药企研发岗位仍有缺口 企业人才画像更为精细

不同类型药企都在向创新属性更高、市场空间更广的创新药领域转型，涌现的岗

位缺口各异。已有创新药管线布局的大型药企对管线新设更为保守，岗位需求多为替换，早中期管线较多的部分药企为扩充全阶段产品线，释放出部分专注于成熟项目 license-in 的 BD 岗，以完善产品矩阵并保障现金流。仍在转型的大型药企对研发岗的需求较为旺盛，早研团队初见雏形后，具备海外经验的总监级高管人才缺口明显。生物技术公司则多秉持开源节流战略，仅在部分管线进展领先或技术方向前沿的企业中有少数需求释出，意在招揽有海内外经验的研发类高管人才。生物制药企业岗位也多为离职替补，新岗位释放相对有限。

药企在人才招揽上也更为慎重。在制定涵盖学历背景、技术能力、工作经验、海外经历等标准人才筛选框架之外，人选在过往项目中所扮演的角色也成为企业的评估重点。企业更为关注候选人是否主导过项目，以及是否成功将管线推进至研发的下一个关键节点，这些事项都成为企业判断人选核心竞争力的重要依据。细分板块的综合能力需求更加精细化。在早研方向上，企业更为看重候选人的创新产品经验及工作的稳定性，以期其能长期带领团队，推动早期管线走向商业化；生产端人才的核心素养则围绕其商业化产品生产经验展开，出于多地上市的战略考虑，企业期待人选能够灵活调整药物生产策略，以应对中、美、欧等不同地区药品监管要求，确保生产流程的质量合规；而对于兼具研发与 BD 属性的海外岗位，深入了解当地政策并掌握相关资源已成为必需条件。

板块薪酬保持平稳，自然涨薪幅度在 3-10% 之间，跳槽涨幅保持在 20% 及以内。稀缺领域的高管级别岗跳槽涨薪更为可观，部分有业内对口经验的优质候选人跳槽涨幅可超 25%。为吸引关键人才，药企在薪资待遇和岗位职级方面表现出更高的开放度。

人才缺口：新兴技术方向中高管岗，如 ADC 研发、工艺总监；核药研发、工艺总监；中后期项目 license-in BD；海外 Site Head、BD Head

人才来源：国内头部药企、海外知名药企

医药研发—临床

医学人才需求稳定 人才招揽“优中选优”

医学板块人才需求保持平稳，市场流动性有所下滑。在以临床医学岗为代表的上市前医学板块中，部分管线进入临床试验阶段的大型药企、生物科技企业继续释放中高级别临床医学岗位需求，如临床医学总监等岗位缺口较为明显，但高管级别与入门级别暂未显现更多新增需求，同时，药物警戒方向人才已趋于饱和。而在以医学事务岗为代表的上市后医学板块，因成熟项目带动的初中级岗位需求更为集中，如医学顾问、医学联络官等，高级别人选流动率较低，整体需求较弱。

企业的用人要求已从“基本符合”上升至“完全契合”，以专业学历背景、对口从业经验为主要参考指标的人选背景与如沟通协作能力、面对挑战的韧性等综合素养都成为企业反复考量的重要维度。因医学板块涵盖药物从研发至上市的全流程，上市前与上市后两大方向对人才要求又各有侧重：临床医学板块更注重人选的临床项目研发能力及统筹规划能力，而医学事务板块则更看重商业化思维与市场敏感度。

医学板块整体涨薪平缓，自然涨薪现象较少，人选跳槽涨幅也普遍控制在 5-15% 之间。在当前市场环境下，部分薪资水平较高的候选人在流动时面临市场的重新定价，跳槽薪资有所下滑。

药企注册事务需求各异 CMC 与中美双报最受瞩目

受药企管线收缩与临床试验量影响，注册事务板块整体人才需求也有所缩减。分企业来看，部分外企与生物药企需求波动较大，岗位需求有明显下滑；而大型民企多以稳字当头，岗位需求保持稳定态势。

不同类型企业在注册事务人才的招揽上各有侧重，覆盖多个环节、多个药物研发方向。随着越来越多药企在多国家独立开展临床试验与药品上市，国内中大型药企与初创药企愈发聚焦候选人必须具备全流程项目申报经验，并熟悉不同国家药品注册上市相关的法律法规；同时，拥有药品成功在海外上市的出海经验也是必需。此外，候选人的英语能力、沟通能力以及策划能力，对于其在岗位上的有效发挥都尤为关键。

外企对注册事务人才的需求主要集中于药品化学、生产及控制环节（CMC），其中又以制造工艺更为复杂的大分子药物为热需方向。在挑选 CMC 环节注册事务人才时，企业更注重考量候选人的经验与技术能力：包括早研经验及从新药临床试验申报（IND）到药品注册上市（NDA）的药品研发注册全生命周期经验，及候选人关于药品化学生产及控制的技术背景等。部分企业还对候选人的学历与经验提出更高要求，更青睐于具有博士学位并具备药品审评中心工作经验的专业人才。此外，外企在肿瘤、免疫领域的深度布局使这两个方向的注册事务岗也较为旺盛。相较之下，初创企业的注册事务岗需求更多集中于新兴疗法领域，如细胞和基因治疗（CGT）方向。

尽管注册事务岗位需求量下滑，但市场对人选的筛选标准普遍提高。企业在候选人的工作稳定性、其过往药物方向对口性、自身学历背景等多个指标中优中选优。而人才也不仅仅被丰厚的薪资待遇所吸引。面对药企养精蓄锐、回归创新本质的行业冷静期，如今，人选更看重企业在研管线的创新属性与商业化前景。

注册事务板块薪酬涨幅较为稳定，自然涨薪幅度达 5-8%，资历有较大竞争力的人选跳槽涨幅薪资可达 10-20%。负责国际注册、CMC 环节的 RA 人才涨幅最为明显，而处方药方向与仅负责临床申报（IND）环节的 RA 人才薪酬则持平或略有下滑。

人才缺口：国际双报 RA、CMC RA、CGT 方向 RA

人才来源：国际双报 RA- 已有产品成功出海的头部生物医药企业；CMC RA- 头部外资企业；CGT 方向 RA- 已在 CGT 领域有上市产品的生物医药企业

集团公司释放数统岗 资深生物统计岗需求旺盛

数据统计板块整体岗位缺口呈下行态势。一方面，药企在新设管线的投入趋于谨慎，临床试验需求持续下滑，市场人才存量亟待消化；与此同时，部分企业受成本驱动，将数统板块内部分基础岗转移至海外交付中心，进一步压缩了国

内人才需求。今年以来，板块岗位需求主要集中于头部医药集团，集团类公司凭借充裕的现金流，在抵御下行风险的同时，持续推动自身的转型与创新。

从细分方向来看，生物统计学方向的中高级岗需求仍较为旺盛。企业在挑选这一类岗位候选人时，尤为关注候选人是否具备海外名校博士学历背景、是否拥有与目标管线契合的独立带领临床试验项目经验，以及在创新性思维与方法实践上的突出表现。而数据管理（DM）、医学编码（SAS）方向普通岗需求已渐趋饱和。

数统板块整体薪资涨幅平稳。生物统计方向岗位涨幅更为显著，普遍在 10-20% 之间；而医学编码（SAS）、数据管理（DM）方向因市场需求下滑，薪资水平以平薪或降薪为主。

人才缺口：具备博士学历且生物统计经验 5 年以上的统计师

人才来源：外资药企、头部中资生物医药企业、海外回流人群

医药营销

销售渠道渐趋多样化 高级别人才遴选要求变高

对于药企而言，获得产品上市后的稳定收入与坚持管线创新开发同样重要。随着带量采购范围的进一步扩大与医保支付方式改革的深入推进，仅将大型医院终端作为药品销售主战地的战略已不再适用于新的市场布局，药企需要在更广袤的院外市场如线上线下零售药店、各地基层医疗机构、商保合作通道等全方位提升药物的可及性。为减少试错风险、提升药品营销效能，越来越多的企业采取自营团队与外部力量的结合方式，即在核心市场配置自有营销团队，而在外围市场借助医药合同销售组织（CSO）及自带终端分发资源的医药流通组织进行药品的营销推广及销售；也有药企选择与其他企业合作建立区域医药联盟，共享自有销售渠道，扩大药品覆盖范围。

除少数药企因有热门产品及新适应症推广需要，带来部分团队扩充外，医药营销板块人才需求整体收缩，目前，岗位需求集中于下游商务渠道及新商务模式，销售总监、大区经理等商务方向高级岗、电商总监等新业务模式方向高级岗仍有一定缺口。去年需求旺盛的准入团队已完成架构搭建，暂无更多需求放出。市场职能也未见明显缺口，部分快消领域人才跨界加入制药行业，寻求新的职业发展机会。

人选的学历背景与过往经验是企业评判其未来潜力与工作稳定性的主要依据，而在遴选高级别人才时，企业则更为谨慎，重点考察人选过往团队管理规模、对业务的深入洞察及战略布局意识，这些因素都成为决定人选胜出的关键维度。不同类型企业在人才选择上展现出不同的开放程度。相较于秉持标准人选评估框架的外企，成长期的内资药企展现出最高的开放度，人选满足学历与经验的硬性要求后，少有额外门槛；成熟型内资药企也更偏灵活性，注重候选人的成长潜力。板块跳槽薪资涨幅维持在 10% 左右，自然涨薪为 3-5%。为吸引领军人才，企业为部分核心高级管理岗位提供股权等长期激励措施，并赋予更大管理权限。

人才缺口：销售总监、电商总监

人才来源：头部企业

医疗器械

产品变现与持续创新并行 新兴市场发展亮眼

面对集采的常态化与持续扩面，医疗器械企业加快调整自身经营战略。一方面，企业多管齐下以抵御营收压力。外企继续通过与国内企业合作、扩大本土化生产等方式优化差异化管线布局，保障多元产品现金流的稳定；内资企业则持续将增强造血能力作为短期主要目标，聚焦现有产品的商业化。在体外诊断（IVD）领域，多家大型企业通过特定产品的收并购，完善公司产品业务组合；而技术创新型企业则选择增设已具备市场数据验证的产品赛道，为尚处研发初期的创新项目提供稳定的资金补充。

同时，产品创新与持续迭代依旧是药械企业实现长期健康发展的主线，药企正聚焦于精准医疗、再生医学等热门领域，积极探索高附加值和高创新属性的产品开发路径；人工智能与机器学习领域也成为药械企业的最新探索方向，在影像辅助治疗及外科手术机器人方向之外，企业努力发掘更多商业化前景明晰的落地场景。

出海成为越来越多内资企业的必经之路，出海产品从低价值耗材逐步向高价值耗材及高科技属性的医疗设备转型。凭借国内的技术积累、产能优势及成本竞争力，药械企业加速在东南亚、中东、俄罗斯等新兴市场的布局，这些地区药械市场仍在增量成长阶段，为企业产品放量提供了新机遇。未来，伴随中企技术持续升级，高价值耗材等高附加值产品有望跻身竞争更为激烈的欧美市场。

下游营销人才缺口更甚 出海催生岗位需求

板块整体人才需求收缩。与上游研发生产端相比，药械企业在国内下游营销端的岗位缺口更为明显，渠道经理、地区销售运营总监等岗位需求更为旺盛。而汹涌的出海潮也催生了海外产品销售管理的人才缺口，如国际业务负责人、国家经理等。随着药械出海进程的推进，招聘模式也正从初期的外派向本地化招聘迈进。板块整体薪酬水平有所下滑，多数企业已暂停调薪计划，仅少数外企仍维持小幅自然涨薪，幅度在 3-6% 之间。人选跳槽薪资涨幅普遍在 10-15%，部分营销端岗位涨幅较为明显，可达 15-20%，体外诊断领域的人选跳槽涨薪个体差异较大，领域内企业多根据人选灵活调整岗位职级与薪资水平。

人才缺口：国内销售经理、产品经理；海外国际业务负责人、海外国家经理等

人才来源：成熟器械企业

医疗服务

公立医院改革进行时 板块机构发展活跃

作为国计民生的重要支柱之一，医疗服务领域正在持续变革的主旋律中稳步发展。公立医院继续推行三医改革。2024 年深化医药卫生体制改革重点工作任务中指出，各地应因地制宜学习推广三明医改经验，深化以公益性为属性的公立医院改革。目前，部分地区的 DRG/DIP 模式已进入 2.0 阶段，以进一步提高控费准确度。在此背景下，公立医院在保障自身医疗服务质量、巩固其作为医疗体系“主心骨”地位的同时，愈发重视内部精细化运营管理与控费能力的提升。国央企医院也深度融入基础医疗服务体系，在医疗健康管理、养老、医养结合等方面大力投入资源，成为补充医疗生态的中坚力量。

民营医院的发展也逐渐迈入新阶段，马太效应较为明显。资金充裕、专科优势显著的大型民营医疗集团不再止步于医疗体系的传统补位角色，而是凭借更丰富的药品及器械、更高附加值的医疗服务，在优势赛道中探索差异化发展的新路径。

外商独资医院则迎来政策松绑。2024年11月，《独资医院领域扩大开放试点工作方案》的正式发布为外商医院进入国内市场、提供高端技术与服务等创造了政策条件。尽管外商医院的进一步发展仍需如商保支付等配套政策的落实，但未来，它们或将成为医疗服务领域的新增长点之一。

多科室学科带头人需求旺盛 人选综合素质成关键

以公立医院为核心的公立医疗体系正进一步提升医治水平，并注重学科建设，对学科带头人及较为资深的科室骨干人才需求较为旺盛，今年以来，中医、康复、全科、核医学科、检验等科室热度较高。相比之下，民营医院的岗位缺口更向综合管理型人才倾斜，企业希望候选人在医院的绩效管理、市场营销、医疗质量提升等多方面具备丰富经验，能够深入洞察民营医院医疗特点，并有效提振业务水平。此外，随着新建项目审批量的下滑，医院基建工程岗位缺口收缩明显。

板块整体市场化程度逐步提升。近年来，在岗位招聘与人员面试环节，公立医院均对市场化人才及引才机构表现出更高的热情，以更高的诚意吸引外部市场上的新鲜血液。公立医院医生向其他公立医院、或向民营医院等方向流动意愿也有所增强。伴随板块服务主体多元化，人才的科研水平、医疗服务能力与态度、英语水平、市场化能力等综合素质项将成为人才在下一阶段能够脱颖而出的关键优势。

板块流动薪资较为稳定。公立医院之间同城人才多以平薪流动，而从公立向民营跳槽的人选常伴有20%左右的薪资涨幅。受医改政策影响，运营管理板块薪资下滑明显，部分职位薪资水平下滑达20-30%。

人才缺口：中医、康复、全科、核医学科、检验科室学科带头人及主治／副高级医生
人才来源：头部公立医院

热门职位薪酬

医药研发-早研/制造		疾病生物总监 110-150万		ADC药化总监 100-150万		转化科学总监 110-150万
		毒理总监 100-150万		工艺负责人 80-150万		QA MAH 总监 50-80万
		质量授权人 60-90万				

医药研发-临床



临床医学

	临床医学总监 80-150万		医学顾问 50-80万		医学联络官 30-60万
---	-------------------	---	----------------	--	-----------------

注册事务

	CMC RA M-SM 60-80万		中美双报D-SD 100-150万		肿瘤RA SM-AD 80-100万
---	-----------------------	---	----------------------	--	-----------------------

数据统计

	生物统计经理 45-65万		生物统计总监 100-130万		统计编程总监 80-110万
	数据管理总监 70-100万				

医药营销



	销售总监 120-200万		电商总监 140-200万		大区经理 80-120万
---	------------------	---	------------------	--	-----------------

医疗器械



	海外业务负责人 70-200万		海外销售经理 30-40万		产品经理 40-70万
---	--------------------	---	------------------	--	----------------

医疗服务



	中医学科带头人 60-80万		康复学科带头人 70-90万		全科医生 30-60万
	核医学科带头人 60-90万		检验科带头人 60-80万		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 医药

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
总经理	General Manager	15+	3000	3300	4000	2400	2500	2700
副总经理	Vice General Manager	10+	1700	1800	2000	1200	1300	1500
事业部总经理	BU General Manager	15+	1600	1800	2500	1000	1400	1800
首席医学官	Chief Medical Officer	20+	2000	4000	6000	1800	3500	4500
医学事务及研发								
研发总监	R&D Director	15+	700	900	1200	500	700	900
研发经理	R&D Manager	8+	400	600	700	300	400	500
化学工艺合成总监	Process Chemistry Director	15+	700	900	1200	500	700	900
临床医学总监	CRP/Medical Director	10+	800	1200	1600	600	1000	1500
临床医学经理	CRP/Medical Manager	3+	300	500	800	280	450	600
药物警戒总监	PV Director	10+	600	800	1200	-	-	-
药物警戒运营经理	PV Operation Manager	5+	350	500	700	250	400	600
医学写作总监	Medical Writing Director	10+	700	900	1200	500	700	900
医学写作专家	Medical Writing Expert	3+	250	400	700	180	400	600
医学事务总监	Medical Affairs Director	10+	900	1400	1800	800	1200	1500
医学事务经理	Medical Affairs Manager	5+	500	600	700	400	500	600
医学联络官	Medical Science Liaison	3+	280	420	550	250	320	420
注册总监	RA Director	15+	800	1200	1500	600	900	1200
注册经理	RA Manager	7+	350	500	600	300	350	400
生物统计总监	Biostatistics Director	8+	1000	1200	1500	900	1000	1300
统计编程总监	SAS Programming Director	10+	750	900	1200	600	800	1000
临床数据管理总监	Clinical Data Management Director	12+	700	1000	1200	550	900	1000
临床运营总监	Clinical Operation Director	10+	700	1000	1100	650	800	1000
临床项目经理	Clinical Project Manager	6+	420	550	750	400	480	600
临床研究经理	Clinical Research Manager	6+	400	500	600	380	450	550
质量稽查/控制总监	QA/QC Director	12+	800	1000	1200	700	800	900
质量稽查/控制经理	QA/QC Manager	7+	350	450	550	300	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

职位薪酬信息 — 医药

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
生产 运营								
工厂经理/厂长	Plant/Factory General Manager	15+	980	1200	1500	610	880	1300
生产总监	Production Director	10+	650	840	900	400	680	950
生产经理	Production Manager	8+	360	410	515	290	340	400
精益生产经理	Lean Production Manager	8+	380	430	600	320	360	410
项目经理	Project Manager	7+	320	420	550	280	380	520
质量总监	Quality Director	15+	600	800	1200	450	700	900
质量经理	Quality Manager	8+	320	400	500	250	300	400
验证经理	Validation Manager	8+	250	400	500	220	350	450
质量体系与合规经理	Quality System & Compliance Manager	8+	300	500	600	250	400	460
工程经理	Engineering Manager	8+	350	450	600	250	400	570
维修经理	Maintenance Manager	8+	300	430	610	250	380	500
环境安全健康经理	ESH Manager	8+	310	425	600	280	420	490
市场及业务拓展 营销								
市场总监	Marketing Director	15+	1000	1300	1600	700	1000	1300
市场经理	Marketing Manager	8+	700	800	1000	500	600	800
高级产品经理	Senior Product Manager	8+	500	600	650	300	350	500
产品经理	Product Manager	5+	350	400	500	250	300	400
数字化营销经理	Digital Marketing Manager	5+	380	500	600	-	-	-
业务拓展总监	Business Development Director	10+	900	1300	1500	700	800	1100
业务拓展经理	Business Development Manager	5+	350	400	480	180	260	320

备注：

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

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

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 医药

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
销售								
销售总监	Sales Director	10+	900	1500	1800	750	1000	1500
大区经理	Regional Manager	7+	600	700	800	470	600	740
商务经理	Commercial Manager	6+	400	480	650	350	420	480
地区经理	District Manager	5+	400	550	600	350	450	500
销售效率优化总监	SFE Director	15+	750	950	1300	700	950	1200
销售效率优化经理	SFE Manager	7+	350	420	620	300	380	550
销售培训总监	Sales Training Director	15+	740	910	1240	730	790	1110
销售培训经理	Sales Training Manager	7+	240	400	500	230	400	490
大客户总监	Key Account Director	10+	750	1050	1250	600	880	960
大客户经理	Key Account Manager	7+	400	480	550	300	400	480
区域市场经理	Local Marketing Manager	6+	330	410	520	300	380	460
通路行销经理	Trade Marketing Manager	6+	570	640	680	500	600	640
OTC销售总监	OTC Sales Director	10+	1150	1650	2200	880	1050	1650
OTC销售经理	OTC Sales Manager	7+	600	700	860	550	680	770
招商经理	Merchants Manager	6+	380	550	660	360	480	600
市场准入总监	Market Access Director	15+	1000	1300	1500	750	850	950
市场准入经理	Market Access Manager	7+	430	600	800	400	500	600
合规总监	Compliance Director	15+	1000	1500	1800	600	800	1200
合规经理	Compliance Manager	7+	420	500	700	280	350	450

职位薪酬信息 — 医疗器械

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
总经理	General Manager	20+	2600	3500	4500	1500	2200	2600
事业部总监	BU Director	15+	1260	1800	2550	820	1000	1200
研发								
研发总监	R&D Director	15+	700	1000	1500	500	800	1000
研发经理	R&D Manager	10+	350	650	800	300	400	650
IVD 研发总监	IVD R&D Director	15+	500	800	1200	400	600	1000
IVD 研发经理	IVD R&D Manager	8+	300	400	800	300	400	600
项目经理	Project Manager	10+	300	450	550	250	350	450

备注：

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

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

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 医疗器械

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*			
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位	
生产/运营									
法规总监	Regulatory Affairs Director	15+	850	1200	1500	600	800	1000	
法规经理	Regulatory Affairs Manager	8+	450	650	750	300	400	600	
工厂经理/厂长	Plant/Factory General Manager	15+	800	1100	1300	600	730	900	
生产总监	Production Director	10+	600	805	950	400	630	850	
生产经理	Production Manager	8+	420	530	650	300	370	520	
精益生产经理	Lean Manager	8+	420	530	630	290	330	480	
项目经理	Project Manager	7+	270	370	550	230	330	470	
质量总监	Quality Director	10+	550	750	1150	400	650	850	
质量经理	Quality Manager	7+	350	450	600	270	350	500	
质检经理	QC Manager	5+	250	450	550	240	350	480	
验证经理	Validation Manager	5+	330	420	580	280	350	400	
质量体系与合规经理	Quality System & Compliance Manager	8+	370	460	600	300	410	500	
工程经理	Engineering Manager	8+	440	630	720	250	410	520	
维修经理	Maintenance Manager	8+	430	500	650	250	380	540	
环境安全健康总监	EHS Director	15+	550	750	900	400	520	600	
环境安全健康经理	EHS Manager	8+	420	475	630	360	410	520	
市场									
市场总监	Marketing Director	12+	800	1100	1500	500	650	750	
市场经理	Marketing Manager	8+	650	750	1000	350	450	550	
产品经理	Product Manager	6+	400	550	650	250	300	350	
销售									
销售总监	Sales Director	12+	800	1300	1600	700	900	1200	
大区经理	Regional Manager	9+	480	650	800	430	520	740	
地区经理	District Manager	7+	380	510	580	330	420	480	
渠道经理	Channel Manager	8+	420	550	700	350	400	550	
销售运营经理	Sales Operation Manager	6+	400	500	650	300	400	450	
培训经理	Training Manager	7+	350	500	650	250	400	450	
市场准入总监	Market Access Director	15+	820	1100	1450	550	900	1200	
市场准入经理	Market Access Manager	7+	420	700	800	350	650	750	
合规总监	Compliance Director	13+	850	1200	1500	530	620	700	
合规经理	Compliance Manager	5+	450	650	800	250	300	400	

备注：

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

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

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 医疗服务

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
首席执行官	Chief Executive Officer	20+	2000	2200	2500	1200	1500	1800
院长	Dean	20+	1000	1300	1500	800	1000	1200
首席医疗官	Chief Medical Officer	20+	1200	1300	1500	600	800	1000
首席运营官	Chief Operating Officer	15+	1000	1100	1200	500	600	800
护理部主任	Chief Nursing Officer	20+	350	450	550	300	400	500
医技护								
外科主任	Director of Surgery	20+	800	1200	1500	600	800	1000
内科主任	Director of Internal Medicine	20+	800	1000	1500	600	750	1100
口腔科主任	Director of Stomatology	20+	1200	1800	2000	1000	1500	1800
眼科主任	Director of Ophthalmology	20+	1000	1500	1800	850	1000	1200
康复科主任	Director of Rehabilitation	20+	700	900	1100	580	700	900
护士长	Head Nurse	15+	240	360	480	180	300	370
内科科室骨干	Backbone Talent of Internal Medicine	6+	300	420	500	250	350	450
外科科室骨干	Backbone Talent of Surgery	6+	350	480	600	300	390	500
住院医	Residency	3+	180	300	360	160	240	280
规培住院医	Standardized Training Residency	1+	65	96	120	48	65	84
药剂科负责人	Chief of Pharmacy	10+	550	650	800	450	600	700
检验科主任	Director of Medical Laboratory	10+	600	700	800	450	650	700
影像科主任	Director of Radiology	10+	700	850	1000	550	650	750
病理科主任	Director of Pathology	10+	600	700	800	450	550	700
运营管理								
医务科主任	Director of Medical Services	15+	450	600	800	350	450	600
院感主任	Director of Infection Control	15+	400	550	700	370	400	470
病案主任	Director of Medical Records	15+	250	350	450	200	350	400
医保主任	Director of Medical Insurance	15+	350	450	550	300	400	480
质控主任	Director of Quality Control	15+	400	550	700	370	400	470
医疗副院长	Vice President of Medical Care	25+	800	1000	1200	500	800	1000
运营副院长	Vice President of Operations	18+	800	900	1000	450	500	550

备注：

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

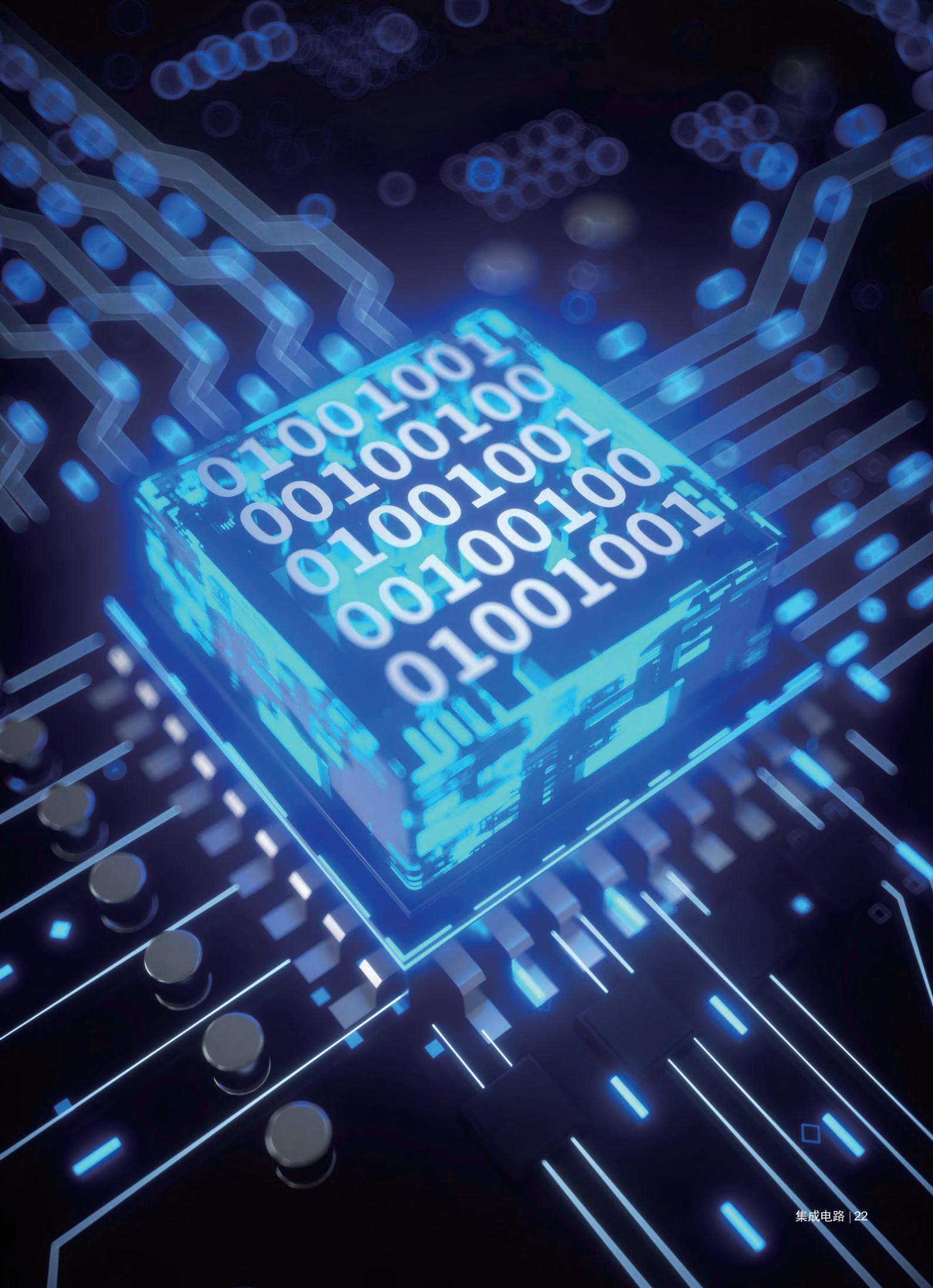
25 分位值：表示有 25% 的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际业务高级总监
王磊 先生

集成电路

行业趋势

芯片持续向高端演进 中企加快自主可控

2024年，全球芯片产业在几年主动去库存后重回发展轨道，根据世界半导体贸易统计组织（WSTS）预测数据，全球芯片销售额同比上涨24.8%，下游应用市场对芯片需求量逐渐回升。

面对各行各业对产品与服务的可交互性与智慧程度提出更高需求，芯片企业在稳步发展的同时，加快向更优性能、更前沿板块演进，在人工智能计算方向、5G通信方向及对可靠性与安全性要求更高的车规级芯片领域不断深耕。中国企业继续构建自主可控的芯片产业全链条。在巩固原有封测环节优势的同时，国内企业加快攀高攻坚，在关键芯片的上游设计、中游先进制程技术开发等高精尖领域持续探索。

海外市场也成为中国企业新的落脚点。工艺较为成熟的电源管理等赛道芯片头部企业踏出国门，在日本、韩国、欧洲等市场开拓芯片销售布局。也有部分企业将重点放于生产制造成本更具优势的越南、墨西哥等新兴国家市场，在当地建立工厂。



科锐国际业务高级经理
王香静 先生

整体行业人才需求及薪酬趋势

成熟研发人才需求旺盛 下游销售成为新关注点

尽管整体人才需求趋缓，但企业依旧对有丰富项目经验的骨干人才趋之若鹜。芯片设计环节核心研发人才需求持续：硬件方向，资深模拟IC设计工程师及CPU、高速接口等方向数字IC设计工程师需求明显；而与软件相关的编译器开发工程师、人工智能算法开发工程师、具备丰富的NVIDIA CUDA编程与优化经验的芯片软件适配工程师也有一定缺口。企业对研发骨干的筛选更为细致且全面，具备优秀教育背景及拥有芯片项目全周期开发及成功流片经验已成为研发人才的基础门槛。版图等后端设计方向、FPGA开发方向、项目管理方向人才需求则趋于饱和。

企业对构建芯片销售的人才链也日益重视。芯片应用工程师、现场应用工程师（AE/FAE）及技术销售等岗位缺口持续。由于芯片产业技术壁垒较高，这一类人才通常具备微电子等专业背景，熟悉芯片研发及产业全链条知识，并拥有芯片研发或销售领域实操经验。海外方面，企业拓宽销路的战略催生海外AE/FAE、海外技术销售岗位需求，而建厂计划也带来海外厂建人才缺口。

岗位需求主要以国内企业为主，其岗位涉及环节更为全面、需求也更为分散。而外资企业在华新增岗位则逐步向下游销售环节倾斜。从薪资水平来看，行业表现较为稳定，平均跳槽薪资涨幅达15%。其中，芯片设计环节的优质人才跳槽涨薪最为可观，其余环节涨薪则更为平稳。资本退潮后，一些岗位薪酬水平逐渐回归理性，部分人选面临小幅降薪的调整。整体来看，人才流动意愿较低，中高端人才在企业发展稳健的情况下，鲜少寻找新机遇。

人才缺口：模拟IC设计工程师、CPU及高速接口等方向数字IC设计工程师、AI大模型工程师、编译器工程师、芯片应用工程师、现场应用工程师等

人才来源：国内及海外头部企业

热门职位薪酬



数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 集成电路

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
模拟IC设计工程师	Analog IC Design Engineer	5-10	700	850	1100	600	700	900
版图工程师	Layout Engineer	5-10	500	600	700	400	550	650
数字IC设计工程师	Digital IC Design Engineer	5-10	700	900	1000	600	750	900
IC验证工程师	IC Verification Engineer	5-10	750	950	1100	600	750	900
后端/物理后端工程师	Physical Back-End Engineer	5-10	700	850	1100	650	850	900
DFT工程师	DFT Engineer	5-10	700	900	1100	650	800	900
IP设计工程师/专家	IP Design Engineer/Expert	5-10	750	900	1200	650	850	1100
EDA工程师	EDA Engineer	5-10	550	700	900	450	600	800
CPU设计工程师	CPU Design Engineer	5-10	800	1100	1300	750	1000	1200
CPU内核设计师	CPU Core Design Engineer	5-10	800	1200	1500	750	1000	1200
CPU验证工程师	CPU Verification Engineer	5-10	800	1200	1500	750	1000	1200
ISP设计工程师	ISP Design Engineer	5-10	700	900	1000	650	750	900
EDA/CAD工程师	EDA/CAD Engineer	5-10	500	700	900	400	600	700
芯片研发项目经理	IC Design PM	5-10	500	800	1000	450	750	850
SI/PI工程师	SI/PI Engineer	5-10	650	800	900	600	750	850
FPGA专家	FPGA Expert	5-10	500	800	900	450	750	850
SoC系统架构师	SoC System Architect	8+	800	1100	1500	750	1100	1300
导航芯片研发总监	GNSS Design Lead	10+	800	1100	1300	750	1000	1200
AI芯片研发总监	AI IC Design Lead	10+	2000	2500	3000	1500	2000	2500
CPU/GPU领军人物	CPU/GPU Lead	10+	2000	2500	3000	1500	2000	2500
异构计算领军人物	Heterogeneous Computing Lead	10+	2000	2500	3000	1500	2000	2500

备注：

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

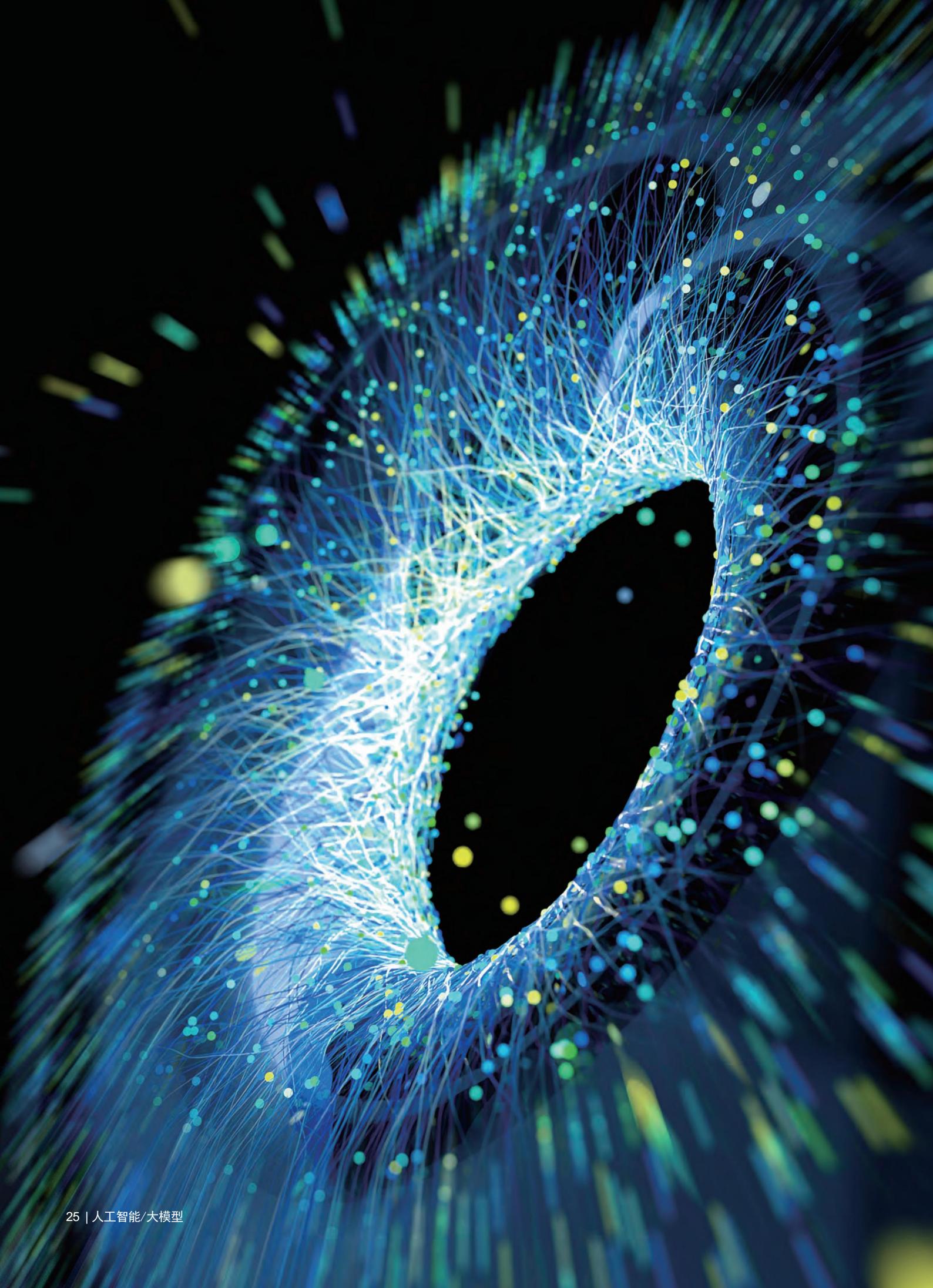
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都



人工智能/大模型

行业趋势

大模型寻求商业化路径 各地掀起智算潮

生成式人工智能已成为业界最受瞩目且关注热度持续时间最长的话题之一，企业纷纷加码参与生成式人工智能技术开发与研究。然而，尽管目前其风头依旧，但市场的讨论焦点已发生明显转变。在GPT-3.5问世后的一段时间内，国内外顶尖互联网企业、人工智能创业公司等科技企业争相推出参数规模更大、数据集更为丰富的通用大模型，争取在激烈的“百模大战”中分得一杯羹。而如今，在市场情绪回归理性之后，大模型落地的“最后一公里”成为最新热点。

面对昂贵的算力成本与逐渐减弱的用户边际付费意愿，大模型企业多措并举，积极寻求更可持续的商业化路径。一方面，企业着眼于如医疗、金融等更为垂直的行业模型，关注特定领域数据，锚定更精细的下游场景；而在一些任务明确、流程清晰的终端需求中，企业开始尝试用数据集更小、算力成本更低的小模型来完成目标。这一选择不仅有效降低了运算成本，也提升了终端用户的付费意愿，为企业拓展了更长远的发展空间。

展望未来，大模型的究极应用形态仍笼罩在迷雾之中，但与此同时，无论是技术界还是企业与个人消费者，都在期待大模型大规模落地并深入渗透至各行各业的那一天。与大模型计算密切相关的算力基础设施正全面铺开，互联网龙头企业、国央企及各地政府纷纷筹建区域智算中心，为生成式人工智能未来更广阔的发展提供更为坚实的算力基础。

整体行业人才需求及薪酬趋势

生成式人工智能需求高涨 大模型技术与产品人才需求旺

生成式人工智能方向人才需求持续。一方面，企业加速对自有模型的优化迭代，聚焦于模型基础算法与技术架构的改进，以期在模型推演准确率与算力成本之间找到最佳平衡。如此战略使得基础算法研究与核心技术开发方向的大模型研发人才需求有所增长。

与此同时，大模型公司在下游产品端积极探索稳定的商业化路径，也连带释放了产品方向的技术类人才需求，人工智能产品经理等岗位缺口持续，与人工智能密切相关的云计算、大数据方向也有一部分技术人才需求流出。海外人才方面，研发类技术岗位及海外营销与销售岗位均有一定缺口。

当前，企业对技术人才的筛选标准已不再局限于教育背景与专业技术能力本身。注重商业化变现的企业更加青睐具备市场敏锐洞察力与终端需求感知能力的候选人。理想人选不仅需具备过硬的专业技术知识与经验，更需能够精准捕捉终端市场需求风向，为技术改进方向、产品落地路径等提供更有价值的支持。板块薪资表现稍显平淡，平均跳槽薪资涨幅多在0-10%之间，与大模型相关的技术岗涨幅则相对突出，为吸引前沿技术核心人才，部分企业在提供更具有竞争力的薪酬的同时，还为



科锐国际业务高级总监
王磊 先生

人选匹配更高的职级与完善的额外福利待遇。相比之下，其他产品方向、后端研发、移动端研发、UI/UE设计等岗位薪资涨幅则趋于平稳，或有一定程度的下滑。

人才缺口：人工智能大模型技术及产品方向人才

人才来源：头部互联网大厂、人工智能独角兽公司

热门职位薪酬



数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 人工智能/大模型

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
首席技术官	Chief Technology Officer	15+	1000	1500	2000
技术总监	Technical Director	10+	600	800	1200
资深技术专家	Advanced Technical Expert	8-15	600	800	1200
高级技术专家	Senior Technical Expert	8-10	500	600	800
技术专家	Technical Expert	5-8	400	500	600
首席产品官	Chief Product Officer	15+	600	800	1200
产品总监	Product Director	10+	600	700	1000
资深产品专家	Advanced Product Expert	8-12	500	600	800
高级产品专家	Senior Product Expert	5-10	500	600	700
产品专家	Product Expert	5-8	400	500	600

备注：

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

25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市*：北京、上海、广州、深圳





科锐国际业务高级总监
朱冬琴 女士

信息化/数智化

职能趋势

数智化进程永无止境 频现 AI 赋能新场景

企业在数智化道路上不断探索，持续挖掘内部提效增量的新路径。今年以来，国央企逐渐扩展内部数智化建设领域，重点从前几年的业财一体化建设向更多业务经营及管理模块渗透。秉持关键应用自主创新原则，国央企对更多模块的软硬件进行全面替换与优化，补齐数智化与自主化短板，进一步提升企业效能。

而部分企业数智化先行者已开始拓展人工智能赋能产业数字化的更广边界。经过多年数字化技术的积累与体系搭建，制造业、消费品等多行业大型企业已打通多模块数据壁垒，完成“上云上平台”的初步布局。面对以生成式人工智能技术为代表的新一轮技术浪潮，企业从自身生产经营环节堵点着手，探索人工智能的深度应用场景。从在生产环节打造车间洁净及环境自动检测及解决方案，到营销环节为精准触达生成个性化用户画像，再到供销环节为销售订单匹配最优仓储物流方案，人工智能技术逐渐在各个环节担任起参谋官的角色。数字化基因浓厚的互联网企业则深挖人工智能技术，专注于内部效能平台升级迭代，通过优化管理模式与工作流程，实现部分技术对人力的替代。

整体职能人才需求及薪酬趋势

AI 技术专家需求旺盛 行业与体量是筛选新标准

岗位需求集中于人工智能风口。AI产品算法工程师、大模型算法工程师等技术专家需求旺盛。企业在挑选技术领军人才时，除了常规的学历背景、创新思维、成长潜能、沟通协作能力及管理能力之外，人选过往行业及公司规模的匹配度也十分重要：不同规模公司数据体量天差地别，不同行业数智化也各有侧重，使这类人才的招募有较为明显的行业及企业规模壁垒。CIO及CTO等技术高管岗位素养则伴随企业数智化推进不断升级：如今，具备软硬件协同知识、超十年的行业深耕、从0至1的人工智能应用搭建场景经验及对新技术的敏感度已是候选人的必备条件，人选需同时具备一定年限的供应商服务经验，深谙企业数智化诉求与常见问题，方能“即刻上岗”，推动企业数智化水平的跃升。部分出海制造业企业也有外派IT总监岗位释出，负责海外工厂内部产线数智化体系的搭建，企业希望这类人选也具备可迁移的制造业海外工厂信息化经验。

整体岗位需求量有所下滑。与以求稳为主的国央企及有部分技术人才流出的互联网行业相比，消费品行业的岗位需求更为明显，且招聘周期普遍更短，企业希望能够迅速吸引优质人选，借此带动产品营销与销售业绩的提振。但整体而言，企业的选才心态已逐渐向“宁缺毋滥”演变。而从人才流动端来看，买方市场使人选的主动选择较为有限，人选普遍向发展更为稳定的国央企平台、及有更多增量机会的二三线城市流动。

板块薪酬整体表现偏弱，仅有少部分人选在跳槽时能获得10%的涨薪，多数人选多为平薪或降薪，部分互联网流出人才的薪资跌幅更为显著。从职能角度来看，人工智能方向技术人才仍能有一定涨幅；业财一体化方向薪酬相对稳定；其余方向的薪资则呈现明显下滑趋势。

人才缺口：CIO、CTO、AI产品算法开发工程师、大模型算法工程师、业财系统开发工程师

人才来源：同行业或类似行业头部公司

热门职位薪酬



数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 信息化/数智化

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
CTO	Chief Technology Officer	15+	1000	1200	1400	500	700	1000
CIO	Chief Information Officer	15+	800	1000	1200	500	700	1000
首席数据官	Chief Data Officer	15+	1200	1500	1800	900	1200	1500
首席架构师	Chief Software Architect	10+	900	1200	1500	600	800	1000
高级架构师	Senior Software Architect	10+	400	600	800	300	500	700
算法专家	Algorithm Expert	8+	500	800	1100	400	600	800
技术总监	Technical Director	8+	400	600	800	350	500	650
大数据专家	Big Data Expert	10+	800	1000	1200	500	650	800
信息安全专家	Information Security Expert	10+	500	700	1000	350	500	600
解决方案专家	Solution Expert	10+	500	650	800	350	500	650
云计算工程师	Cloud Engineer	5+	400	550	700	350	500	650
测试专家	Testing Expert	5+	400	500	600	350	450	500
IOT/物联网架构	IOT Architect	5+	500	600	700	300	400	500
产品经理	Senior Product Manager	5+	400	500	600	300	400	500
SAP咨询顾问	SAP Consultant	5+	300	450	600	250	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+年度固定部分奖金

25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

CAIDAO 才到

让企业与人才沟通变得简单

中国品牌

才到云基于“云计算”与“移动化”技术，创新“B2B2E模式”(Business To Business To Employee)，让企业与人才的沟通变得简单。致力于帮助

优秀企业在**人力资源合规**、**人力资本数字化**和
员工敬业度等方面持续改进和创新。

▲ 线上

设备：移动端（企微/钉钉/飞书/APP)/pc端

多角色自助：Employee、HR、LM、CEO

▼ 线下

服务内容



● 全生命周期的员工信息管理

日常员工信息管理

HR流程跟进

跨系统人事信息管理

合同档案管理

● 薪酬福利管理

● 员工基础咨询支持

● 系统运营等

组织人事/BI报表/招聘平台/招考平台/绩效管理平台/学习平台/人才发展平台

全国落地支持

✓ 央国企和事业单位

✓ 金融

✓ 零售

✓ 文娱

✓ 大健康

✓ 生产制造

✓ 科技



扫码深入交流（备注“5”，更快通过）

才到云人事管理系统(复杂假勤和薪酬及相关BPO服务)

www.caidaocloud.com





科锐国际业务总经理
马江浩 先生

新能源

行业趋势

企业回归集约发展 出海动作频频

新能源产业是推动全球能源可持续发展的重要引擎。纵观国内，以光伏、储能为代表的新能源行业企业在历经高速发展期后，正迈入关注产品效能的集约发展阶段。企业越发聚焦产品技术的创新升级，以满足更广泛的下游用户需求，并不断发掘新机遇。

当前，光伏企业正将关注重点转向产品效率的提升，传统P型技术产品逐步退出主流市场。主流厂商围绕TopCon、HJT、BC技术等多条N型技术路线展开差异化技术投入与产品储备，力求在下一轮市场竞争中占据领先地位。今年以来，国内光伏组件及产品价格继续下滑，企业面临较大生存经营压力。一些企业难抵降价冲击，选择退出市场；而更多企业则加大海外销售及生产基地建设力度，凭借扎实产品技术，在全球更多市场找寻新增量。

而作为新型电力系统的核心组成部分，储能板块的发展较为稳定，电力系统对新型储能的需求持续增加。资本市场方面，尽管IPO政策趋紧，但2024年10月，一家储能企业成功过会的消息为行业内企业与关注储能赛道的资本注入了强大的信心。然而，略显拥挤的赛道使储能市场价格竞争激烈，技术沉淀与核心实力较为欠缺的企业在行业洗牌中被迫离场，留存的玩家中，越来越多的企业也加速海外布局，其产品与生产基地已频现于北美、欧洲、中东及其他新兴市场。

新能源行业整体呈现出融合与新生的发展态势。一方面，行业内企业不断拓宽业务边界：多家光伏、储能企业积极跨界布局；储能系统集成商则加速向核心环节延伸，自主研发电芯、变流器等关键组件，提升企业研发实力与服务能力。另一方面，行业也屡见新面孔：国央企相继成立储能子公司，入局储能赛道；传统能源企业则在海外寻求转型新机遇，以项目总承包（EPC）形式参与多国的可再生能源电站投资与开发。

整体行业人才需求及薪酬趋势

研发人才与海外人才成热需 可复制项目经验更关键

新能源行业的国内人才需求集中于产品研发方向，企业专注产品技术的持续升级，光伏逆变器与储能板块中的研发总监、电力电子工程师等中高级研发岗位需求旺盛。而行业海外方向人才需求则更为多样。伴随新能源企业在海外从销售到生产研发中心的建立，行业对海外人才的岗位缺口从销售及市场方向扩散至技术支持、项目管理、工厂建设等多个方向，具体岗位覆盖海外销售总监、海外EPC项目经理、海外解决方案总监等。

在硬性门槛之外，企业如今更倾向于选择有可复制项目经验与资源的人选。例如，销售岗位更青睐拥有渠道与客户资源的候选人，研发岗位则偏好过往有类似产品研发经验的专业人士，而海外岗位则会优先考虑具备属地国工作经验、熟悉属地国政策文化环境的应聘者。

行业薪资水平略有回暖。2024年，行业内人选跳槽涨幅维持在10-20%区间内，研发岗位薪资涨幅最为显著。

人才缺口：海外销售总监、海外解决方案总监、电力电子工程师

人才来源：海外销售方向-风电、光伏、储能、输变电等相关能源行业
研发方向-光伏逆变器、储能变流器、风电变频器、电源等行业

热门职位薪酬

新能源		海外销售总监（中方） 60-80万	海外销售总监（外籍） 80-120万	电力电子工程师 40-80万
		储能研发总监 100-200万	质量总监 80-100万	海外EPC项目经理 40-60万

数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 新能源

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高级管理								
总裁	President	15+	1500	3000	5000	1000	2000	3000
副总裁	Vice President	12+	1200	2000	3000	800	1000	1500
事业部总经理	BU General Manager	12+	1200	1500	2000	800	1000	1500
市场与销售								
国内销售总监	Domestic Sales Director	12+	400	600	700	400	500	600
海外销售总监	Overseas Sales Director	8+	500	600	800	400	500	600
海外销售总监（外籍）	Overseas Sales Director (Foreign)	8+	800	1000	1200	800	1000	1200
海外解决方案总监	Overseas Solutions Director	6+	400	500	600	300	400	500
市场总监	Marketing Director	12+	700	800	1000	600	700	800

备注：

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

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

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 新能源

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
职能类								
运营总监	Operations Director	15+	600	800	900	500	700	800
战略总监	Strategic Director	15+	600	800	900	500	700	800
财务总监	Financial Director	15+	800	1000	1200	700	800	900
投资总监	Investment Director	10+	600	800	900	500	700	800
研发类								
首席技术官	CTO	15+	1000	1500	2000	800	1200	1500
研发总监	R&D Director	10+	800	1000	1500	800	1000	1500
研发经理	R&D Manager	10+	500	600	800	500	600	800
产品经理	Product Manager	8+	400	500	600	300	400	500
电力电子工程师	Power Electronics Engineer	5+	400	600	800	400	600	800
电气工程师	Electrical Engineer	8+	400	500	600	300	400	500
数字化与智能化								
首席信息官	CIO	15+	1000	1500	2000	800	1000	1500
数字化总监	Digital Director	12+	600	800	1000	500	700	900
数字化顾问	Digital Consultant	8+	400	500	600	300	400	500
生产制造								
基地总经理	General Manager of the Base	15+	800	1000	1200	600	800	1000
质量总监	Quality Director	15+	800	1000	1200	500	700	800
生产总监	Production Director	15+	600	800	900	500	700	800

备注：

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

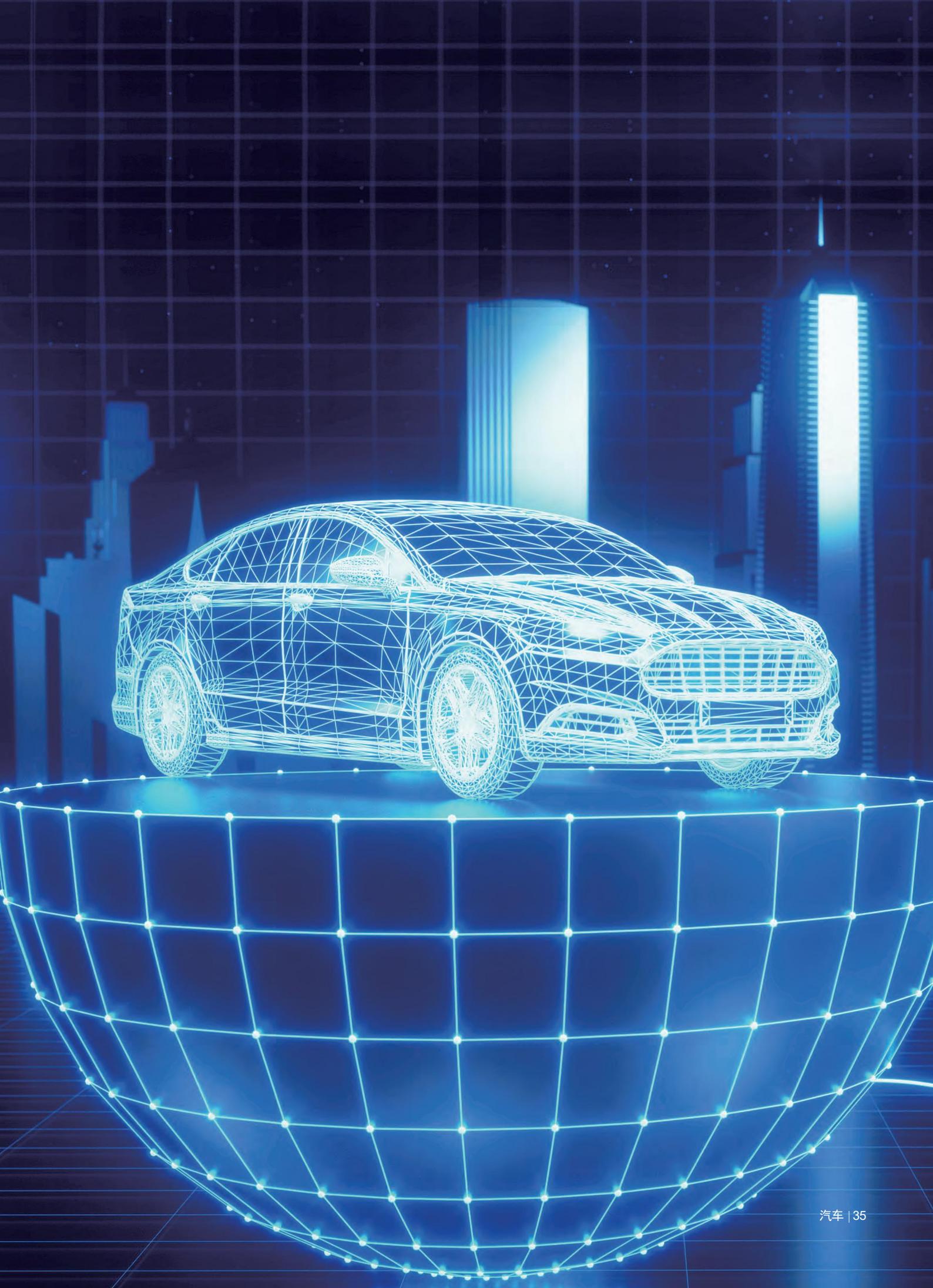
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的低端水平

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高端水平

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际业务总经理
李华 先生

汽车

行业趋势

新能源汽车竞争日趋激烈 出海成为头部必修课

2024 年，中国汽车市场产销火热，中汽协数据显示，全年汽车产销双双继续突破 3000 万辆。其中，新能源汽车产销首次跨越千万大关，单月零售渗透率也首次突破 50%，标志着中国汽车产业在新能源汽车的引领下迈入了全新发展阶段。而火热的终端市场之下，车企的竞争愈发白热化，行业马太效应初现。为在拥挤的赛道中占据一席之地，各大车企打造自有优势，在产品定价、技术创新、营销策略等多方面展开全方位比拼，不少车企在激烈的淘汰赛中相继出局。

与此同时，面对单月渗透率已达 50% 的国内红海市场，中国新能源车企继续将出海作为另一大战略核心，2023年，中企以超60% 的产量独占全球新能源汽车市场鳌头。近年来，为应对日益复杂的地缘政治和贸易环境，中国车企的本地化策略日趋多元，一方面，海外建厂渐成气候，头部车企及其供应链上下游核心厂商纷纷在目的地市场建立研发及生产基地，以保障其在不同国家市场的供应链稳定；与此同时，车企也开始重视目标市场的本土资源开发：仍在探路初期的企业多选择与当地汽车分销商合作开展销售业务，而技术研发能力更为成熟的车企则与当地汽车品牌合作，共创汽车新品牌，借助对方的生产及品牌资源，更快速地打入当地市场。

2025 年的汽车市场将依旧热火朝天，新能源汽车市场进入快速发展期，智能网联与智能驾驶再获新突破，消费者需求也将持续迭代。车企为谋求长足生存，更期待行稳致远，稳健前行。想在激烈的市场博弈中“不下牌桌”、甚至占据更多市场份额，车企必须持续在核心技术、产品创新及市场响应度上卯足马力，不断吸纳能够对产品技术与营销推广产生关键影响的核心人才，为企业发展做好组织保障。

整体行业及细分领域人才需求及薪酬趋势

数字化及营销

车企营销方式推陈出新 终端销售转为双轨制

车企继续以用户为中心在营销端大做文章，不断提高潜在用户兴趣与现存车主黏性。在扩大品牌声量方面，除了传统商业广告投放，今年以来，车企的营销手段逐渐转向跨界联名、短视频、直播等更吸睛的新形式，更有多家车企“一号位”频繁亮相品牌直播间，以创始人自带的流量和影响力深化品牌的公众认知。而为了进一步提升消费者黏性，消费者社群运营模式也迎来更多创新。在车主自发分享用车经验等优质内容的基础上，车企通过多元化举措，如周边商城搭建、兴趣社群组建、线下活动策划等，构建消费者与品牌的持续互动生态，进一步巩固车主的品牌忠诚度。

终端销售模式也持续变革。尽管直营门店能够拉近品牌与消费者的距离，并为用户提供更直接且优质的消费体验，但鉴于在二三线城市独立开店的潜在难度与隐含成本，今年以来，越来越多车企在核心城市稳步推进直营门店布局的同时，开始在部分地区以与当地经销商合作的模式，加速拓展销售与服务渠道，寻求提高拓店速率与提升用户满意度之间的平衡。

在此趋势下，新媒体端口的用户运营、内容运营、直播等岗位需求持续涌现，车企纷纷跨界寻人，从新媒体营销更为成熟的互联网、消费电子行业寻觅合适人选。而终

端销售模式的改变则使部分一线销售职能需求下降，区域销售、城市经理、店长等岗位缺口趋于饱和，但车企在海外继续大展宏图，使海外销售与售后岗位需求持续，如海外大区总经理、国家经理、海外售后服务总监等，企业更看重这类人选的属地资源及文化适应能力。与此同时，车企内部延伸至各环节的数智化转型也继续迈进，专注于人力、财务、供应链等模块的数智化产品专家岗需求保持平稳。板块薪资涨幅平稳，多数岗位跳槽涨幅为 10% 左右，部分新媒体高级岗位因短期需求上升，薪资涨幅略高。

人才缺口：新媒体用户运营、新媒体内容营销；内部财务、人力资源模块数字化产品专家；海外人才

人才来源：互联网、消费电子行业；智能制造行业

智能网联

座舱与自动驾驶功能再升级 核心人才缺口明显

汽车智能化程度再上新台阶。初期仅限于中高端新能源汽车搭载的各类智能系统及功能，到如今已成为大部分新出厂乘用车的标配。消费者的需求也从最初追求从无到有，逐步转变为寻求更舒适、更便捷的使用体验，相关购车意向调查数据显示，汽车智能程度已成为消费者继汽车质量、汽车性能之后排名第三的购车决策因素，消费者越发关注车企的智能化创新力。受终端消费需求驱动，车企进一步深耕智能座舱及自动辅助驾驶模块的功能迭代。

在智能座舱领域，人机交互场景不断升级：手动控制已演变为语音或远程操控，车企越来越注重提升控制精准度与响应速率。而在视觉方面，单一主控屏已无法满足消费者的需求，企业正在向一芯多屏方向演变，也同步追求更大尺寸与更高清晰度。此外，各头部企业加速研发全息投影技术支持的抬头显示产品，以提升驾驶智能化体验与综合安全水平。自动驾驶领域也取得新进展。今年以来，自动驾驶产业链企业频传上市喜讯，头部车企领航辅助驾驶（NOA）应用范围也从高速路段扩展至更多城市道路。尽管目前，高阶智驾的车型渗透率与实际应用率相对有限，但伴随车企的持续研发及车路云一体化等基础体系的逐步完善，自动驾驶板块的发展将稳步向前。

而在这些人机交互智能化升级背后，汽车电子电气架构持续演进。汽车向“第三空间”的演变使传统分布式架构成为过去，电子电气架构继续向跨域融合与中央计算方向发展，部分头部车企已开始采用中央计算平台与域架构相结合的模式，以更好适应汽车功能更新。

领先技术人才岗位缺口明显，其中，能够把控技术与产品方向的领军型人才需求更为旺盛。智能座舱的持续升级带来了智能软硬件方向资深技术人才、产品资深经理等岗位需求；而负责智能驾驶领域各类核心算法开发的高级算法人才及总监级岗位呈现明显缺口；中央计算平台研发总监、智能架构开发总监则成为电子电气架构领域的主要需求方向。尽管板块整体薪资涨幅维持在 10% 左右，但较为优秀的技术人才涨幅仍可达 20%。

人才缺口：智能驾驶总监、智能座舱总监、产品设计专家

人才来源：头部车企、头部智能驾驶及智能座舱厂商

新能源三电

三电研发投入并未停歇 各领域研发人才均有缺口

三电技术的持续突破是破解新能源汽车续航短、充电慢等长期难题的关键路径。在竞争旋涡中，掌握最为前沿的三电技术已成为车企实现长远发展的核心。因此，车企对新能源三电技术的研发投入始终如一。在电池领域，磷酸铁锂电池凭借成本优势与更高的安全性能，正在商用车领域获得更大市场份额，同时，车企继续推进半固态电池及固态电池的技术研发。今年以来，已有部分车企率先实现过渡形态的半固态电池量产，并将其成功应用于最新车型中。而电机与电控技术正向着轻量化、智能化和一体化方向发展，企业持续加大对集成式驱动电机及高性能电控芯片的研发与应用，力求通过技术创新保持行业领先地位。

车企在三电板块的持续投入推动了研发端口人才需求的增长。研发总监、首席信息官等研发管理岗需求持续，车企对能够带领团队开展前沿技术学习与产品开发的领军类人才趋之若鹜；而各领域研发技术岗位也有明显需求，研发质量专家、电控开发总工程师等中坚技术岗备受重视。企业在招聘时更加注重人选过往工作项目经验的业务契合度与其职业发展阶段，更倾向于招揽具有较大发展潜力的复合型人选。板块薪资涨幅维持在 10% 左右，尽管企业的整体招聘预算有所收紧，但对于能为企业技术带来突破的核心人选，企业展现出更高的开放度。

人才缺口：研发总监、CIO、研发质量专家、电控开发总工

人才来源：头部车企、头部智能驾驶及智能座舱厂商

热门职位薪酬



数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 销售市场

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位

整车销售及市场

大区总经理	General Manager—Country	15+	650	750	1200	400	500	800
销售副总裁	Sales VP	15+	1500	2000	2500	1000	1500	2000
用户运营总监	User Operation Director	10+	600	900	1200	600	800	1000
渠道/分销总监	Network Development Director	10+	600	800	1200	500	700	900
APP产品总监	APP Product Director	7+	600	800	1100	600	700	900
全国市场总监	National Marketing Director	12+	750	900	1200	600	750	850
资深数字营销产品经理	Digital Marketing Product Manager	8+	500	700	800	400	500	600
零售运营总监	Retail Operation Director	10+	750	950	1100	600	750	850
用户增长策略高级经理	User Growth Strategy Senior Manager	8+	500	650	750	300	500	600
售后总监	After Sales Director	15+	600	800	1200	600	700	900
营销总监	Marketing Director	15+	500	700	1000	400	600	800
品牌策略总监	Director of Brand Strategy	15+	500	700	1000	400	600	800
新媒体运营经理/高级经理	New Media Operations Manager	5+	200	400	700	100	300	600

配件销售及市场

销售副总	Sales VP	15+	900	1200	1500	600	800	1200
OEM 销售总监	OEM Sales Director	10+	700	900	1200	600	700	900
IAM 销售总监	IAM Sales Director	10+	600	800	1000	500	600	800
市场总监	Marketing Director	10+	700	900	1200	600	700	900

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 — 智能网联

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
智能座舱								
智能座舱研发负责人 (CTO)	Intelligent Cockpit R&D CTO	10+	2000	3000	4000	1500	2000	3000
智能座舱研发总监	Intelligent Cockpit R&D Director	10+	1200	1800	2500	1000	1500	2000
智能座舱产品总监	Intelligent Cockpit Product Director	10+	1200	1500	2000	800	1200	1500
智能座舱项目总监	Intelligent Cockpit Project Director	10+	800	1200	1500	600	800	1000
智能座舱研发经理	Intelligent Cockpit R&D Manager	8+	600	800	1200	500	700	1000
智能座舱架构师	Intelligent Cockpit Architect	8+	600	800	1200	600	800	1000
车载娱乐系统总监/专家	Infotainment Director/Expert	10+	1200	1500	2000	800	1200	1500
车载软件架构师	Telematics Software Architect	10+	600	800	1200	600	800	1000
语音开发专家/经理	Speech Developing Expert/Manager	8+	800	1200	1500	600	800	1000
语音产品专家/总监	Speech Product Expert/Director	8+	600	800	1200	600	800	1000
导航产品总监专家/总监	Navigation Product Expert/Director	8+	800	1200	1500	600	800	1000
智能硬件产品专家/总监	Intelligent Hardware Products Expert/Director	8+	800	1200	1500	600	800	1000
平台开发专家/经理	Platform Developing Expert/Manager	5+	600	800	1200	600	800	1000
自动驾驶								
自动驾驶CTO	Autonomous Intelligent Driving CTO	10+	3000	4000	6000	2000	3000	4000
自动驾驶产品总监	Autonomous Intelligent Driving Product Director	10+	1200	1500	2000	800	1200	1500
自动驾驶研发总监	Autonomous Intelligent Driving R&D Director	8+	1500	2000	3000	800	1500	2000
自动驾驶研发经理	Autonomous Intelligent Driving R&D Manager	5+	800	1000	1500	600	800	1200
自动驾驶架构师	Autonomous Intelligent Driving Architect	8+	800	1000	1500	700	900	1200
自动驾驶算法专家	Autonomous Intelligent Algorithm Expert	5+	800	1000	1500	600	800	1200
自动驾驶算法工程师	Autonomous Intelligent Algorithm Engineer	5+	600	800	1000	500	800	1000
仿真工程师/专家	Simulation Engineer/Expert	5+	600	800	1000	500	800	1000
(高精) 地图架构师	Map Architect	10+	800	1000	1500	600	800	1200
(高精) 地图开发专家	Map Development Expert	8+	800	1000	1500	600	800	1200
感知算法专家	Perception Algorithm Expert	5+	800	1000	1500	600	800	1200
运动控制算法专家	Motion Control Algorithm Expert	5+	800	1000	1500	600	800	1200
路径规划算法专家	Path Planning Algorithm Expert	5+	800	1000	1500	600	800	1200
算法架构师	Algorithm Architect	8+	800	1000	1500	600	800	1200
SLAM算法专家	SLAM Algorithm Expert	5+	800	1000	1500	600	800	1200

备注:

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

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 — 智能网联

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
造型&设计								
造型VP	Design VP	20+	3000	4000	6000	2000	3000	5000
造型总监	Design Director	15+	2000	3000	4000	1500	2000	3000
造型经理	Design Manager	10+	800	1200	1500	600	800	1200
高级设计师	Senior Designer	5+	300	500	800	300	500	800
设计师	Junior Designer	0+	150	400	600	120	400	600
车联网								
车联网负责人	Telematics Head	15+	1500	2000	3000	1000	1500	2500
车联网产品总监	Telematics Product Director	10+	1000	1500	2000	800	1200	1500
V2X工程师/专家	V2X Engineer/Expert	5+	500	700	1000	400	600	800
云端负责人	Cloud Head	10+	1000	1500	2000	800	1000	1500
云端技术专家	Cloud Technology Expert	5+	600	800	1200	500	800	1000

备注:

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

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 — 新能源三电&汽车电子

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
新能源研发总工	Electric Vehicle Chief Engineer	18+	800	1000	1500	600	900	1200
新能源战略总监	New Energy Strategy Director	16+	700	1000	1500	500	900	1200
电驱动系统总监	E-Drive System Director	18+	750	1150	1550	630	1050	1370
电驱动软件开发经理	E-Drive System Software Development Manager	10+	450	600	850	380	500	650
电驱动硬件设计经理	E-Drive System Hardware Design Manager	12+	450	600	780	380	500	600
新能源汽车项目经理	New Energy Vehicle Project Manager	10+	500	600	700	450	500	600
动力电池总监	Battery Director	15+	800	1100	1500	600	1000	1300
BMS开发经理	BMS Manager	12+	500	600	800	400	500	680
电控系统总监	E-Drive Control System Director	12+	700	1100	1500	600	1000	1300
电机设计经理	Motor Design Manager	10+	450	600	700	400	500	600
充电开发专家	Charging Developement Expert	10+	450	600	800	400	500	680
高压动力系统安全专家	High Voltage Power System Safety Expert	9+	400	600	850	350	450	600
四驱系统专家	All-Wheel-Drive System Design Expert	15+	700	900	1100	700	900	1100
车身轻量化专家	Lightweight Chief Expert	15+	700	900	1100	600	850	1000
整车认证经理	Vehicle Certification Manager	8+	380	500	600	350	450	500
整车架构专家	Vehicle Architecture Expert	8+	600	800	1000	500	700	800
热泵系统专家	Heat Pump System Expert	10+	800	1100	1500	600	800	1000
车身域控专家	Body Control Expert	10+	1200	1500	2000	800	1200	1800
底盘线控专家	Vehicle Chassis By-Wire Expert	10+	1200	1800	2000	750	1000	1500

备注：

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

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

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都



科锐国际业务总监
林伟东 先生

金融

行业趋势

适度宽松政策加码 金融业持续向上爬坡

金融业依旧在复苏中缓慢前行。2024年，央行支持性货币政策力度不断加码，通过两次降准、三次降息，及新设货币政策工具推动中长期资金入市等一系列举措，向金融市场注入活力，助力各主体逐步恢复投资意愿与流动性。纵观全年，三季度后，在积极货币政策刺激下，金融市场情绪有小幅回暖，但大部分机构仍以审慎为先，在新业务开拓与新人才招揽方面多有收敛。



科锐国际业务总监
丁轼 先生

整体行业及细分领域人才需求及薪酬趋势

投资

投资 - 一级投资

国资保持主力地位 硬科技赛道热度持续

以国资及政府引导基金为代表的“国家队”与各头部企业的产业投资机构(CVC)接过一级市场投资的接力棒。2024年，多地继续设立针对特定产业或地区的创投母基金，通过撬动更多民间资本参与，瞄准地方特色先导产业与战略新兴产业，推动地区经济发展。CVC也通过对外部创新项目的持续关注与投资，扩大产业上下游布局，打造企业的第二增长曲线。在此投资策略影响下，硬科技赛道继续占据一级市场的主要投资方向，人工智能、高端芯片、智能制造、半导体等与新质生产力发展高度契合的高精尖产业备受瞩目，机构普遍向投早、投小、投科技方向发展。美元基金日渐式微，部分美元基金机构转向人民币基金募资方式。

人选综合素养备受青睐 多有人才流入产业端

一级市场的岗位需求仍有收缩，岗位集中于负责募、投、管、退全环节的综合投资人才。伴随市场主体投资策略从仅追求财务回报到兼顾项目战略价值，人才遴选逻辑也随之发生变化。机构已不再将人选的财务分析能力奉为圭臬，而是重点考察人选对特定产业的深入理解、其自身携带的招商资源等综合素养。同时，在多数项目的退出成为挑战的当下，人选是否具备多元化募资能力、以及是否能够高效管理并参与所投资项目日常运营等这些贯穿投前与投后的能力项也成为机构关注的焦点。

板块人才流动放缓。从人才流动趋势来看，同行业流动的人选多有以降薪换稳定发展的愿景，从而选择从市场化程度更高的外部机构加入国资背景机构；也有部分候选人离开金融行业，利用其在金融业的资本资源，选择加入产业参与企业的战略投资与资本市场管理。受此流动趋势影响，一级市场跳槽多现幅度不一的降薪。

人才缺口：国资机构、企业产投机构软硬科技方向相关投资人才

人才来源：头部美元基金、投资银行等

投资 – 二级投资

二级市场情绪待调整 固收板块热度更甚

二级市场全年表现较为平淡，第三季度伴随金融一揽子增量政策出台，市场出现回暖迹象，各类机构的招聘热情与招聘需求也随之升温，相较于更为大型的持牌机构，私募基金表现更为活跃。

与其他板块相比，固收领域的人才需求更高，投研及交易人才均有一定缺口。在细分领域中，信用债产品的研究员、交易员、投资经理需求持续；利率债产品方面，做市交易员需求热度有所上升，而策略交易员需求维持平稳；衍生品领域中，利率互换产品的做市交易员缺口较为旺盛。权益板块招聘需求相对平淡，尽管机构对过往投资业绩较为优秀的人才仍有一定需求，但整体招聘需求并不迫切，更多机构秉持优中选优的谨慎态度。

量化板块作为近年来的风口之一，今年受年初极端行情与对部分交易监管政策的双重影响，热度有所下行，全年人才需求波动明显。年中，高频交易监管新规出台后，该方向人才需求趋弱。而量化CTA、量化多资产等产品方向的投资及交易岗位需求持续，相关交易员、投资经理岗位缺口扩大。

从整体需求岗位层级来看，高级别人才流动更为缓慢，岗位缺口有所收缩；基础层级及中级岗位需求则更为活跃。由于二级市场复苏情绪尚未完全释放，跳槽人选薪资水平普遍呈现平薪或降薪趋势。

人才缺口：信用债研究员、交易员、投资经理；利率债做市交易员；衍生品做市交易员；量化投资经理等

人才来源：头部券商机构、公募基金、私募基金等

金融科技

传统机构步调放缓 服务商继续打磨技术

与过去更注重追新赶早的“求快”主基调不同，越来越多的传统金融机构将目光转向金融科技投入的效能与质量。经营状况稳健、技术力量充实的头部大型机构态度更为开放，继续依靠内生研发能力，设立研发中心、大数据中心等，探索金融科技在业务场景中的更多新可能；而中小型机构则在研发投入上更为谨慎，倾向于选择借助外部解决方案商的成熟平台型产品，驱动机构管理及业务创新。

深耕于该领域的服务商们正持续进行多元化创新。一方面，面对赛道中玩家数量的攀升，金融科技企业越发重视核心技术打磨，并挖掘生成式人工智能等新兴技术对自有产品或服务的更深层次赋能。同时，部分企业也开始将产品及服务向更多消费者群体开放，东南亚等海外新兴市场成为许多企业的海外新据点。

营销人才需求更为旺盛 前沿技术缺口有限

从整体招聘需求而言，板块人才需求趋弱。从方向来看，机构对技术类人才的需求有限。部分前沿金融科技厂商与头部银行、券商继续布局金融大模型与生成式人工智能的多场景应用开发，催生部分人工智能方向技术岗位需求，企业对此类技术人

才要求更为严格，对其过往行业、过往产品经验及项目经历等普遍设立较高的行业壁垒，使得先前的跨行业流动不再是常态。相比之下，传统技术开发与技术测试运维等岗位需求平淡。在市场行情仍在回调的大背景下，机构需求更向前台营销靠拢。自带销售资源的具备三年及以上同行业对标产品经验的营销类岗位缺口持续，如零售客户经理、对公客户经理、基金销售等。

人才薪酬趋势与市场需求紧密相关，营销类人才因市场需求旺盛，跳槽薪资涨幅普遍可达20-30%，而在其余方向，除顶尖前沿技术人选能够实现一定比例的薪资涨幅，更多人才则是向职业稳定性看齐，选择平薪或降薪加入国央企等发展更为稳健的平台。

人才缺口：渠道经理、大客户经理、大模型算法工程师

人才来源：头部银行及券商机构、头部金融科技公司

热门职位薪酬



一级投资



国资机构硬科技投资人 VP-MD

70-200万



CVC硬科技投资人 VP-MD

100-200万

二级投资



信用债研究员

50-80万



信用债投资经理

70-120万



利率债做市交易员

50-100万



衍生品做市交易员

50-100万



量化投资经理

50-100万

金融科技



金融大模型算法工程师

60-100万



渠道经理

25-35万



大客户经理

30-50万

数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 投资

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
投行部总经理	IBD Department Head	10+	3000	5000	8000	2000	3000	4000
债权/股权团队负责人	IBD Team Leader	6-10	500	1000	1500	400	700	900
保荐代表人	Sponsor Representative	4-8	500	800	1500	400	600	800
投行项目负责人	IBD Project Leader	3-5	500	800	1500	400	600	800
投行质控	QC	3-5	300	500	600	250	350	400
债权/股权资本市场 团队负责人	DCM/ECM Team Leader	6-10	600	1200	2000	400	800	1000
基金经理	Fund Manager	8+	800	1500	10000	600	1000	1500
基金经理助理	Assistant Fund Manager	5+	400	600	1000	250	400	600
高级研究员	Senior Researcher	6-10	300	500	600	150	250	300
研究员	Researcher	3-5	200	300	500	150	200	300
外资PE/VC								
合伙人	Partner	18+	2000	6000	9000	-	-	-
董事总经理	Managing Director	12-18	1500	4000	6000	-	-	-
执行总经理	Executive Director	8-12	800	4000	5000	-	-	-
副总裁	Vice President	5-8	600	2000	2500	-	-	-
经理	Associate	3-5	400	800	1200	-	-	-
分析员	Analyst	1-3	350	400	600	-	-	-
内资PE/VC (美元基金)								
合伙人	Partner	16+	3000	7000	15000	-	-	-
董事总经理	Managing Director	10-18	3000	5000	7000	-	-	-
执行总经理	Executive Director	7-12	3000	4000	6000	-	-	-
副总裁	Vice President	4-8	1200	1500	2000	-	-	-
经理	Associate	2-5	1000	1500	1800	-	-	-
分析员	Analyst	1-3	800	900	1000	-	-	-
内资PE/VC (人民币基金)								
合伙人	Partner	16+	1500	1800	2000	-	-	-
董事总经理	Managing Director	10-18	1200	1500	1800	-	-	-
执行总经理	Executive Director	7-12	1200	1500	1700	-	-	-
副总裁	Vice President	4-8	600	800	1000	-	-	-
经理	Associate	2-5	350	500	700	-	-	-
分析员	Analyst	1-3	250	300	400	-	-	-

备注：

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

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

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 金融科技

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
高级管理					
首席技术官	CTO	15+	1000	1500	2000
首席信息官	CIO	15+	1000	1300	1800
研发岗位					
技术总监	R&D Director	10+	600	850	1200
技术经理	R&D Manager	7+	450	600	800
架构师	Architect	7+	450	600	800
高级开发	Senior Developer	5+	300	450	600
数据					
数据总监	Big Data Director	8+	800	1000	1500
数据开发	Big Data Developer	5+	350	500	700
数据分析	Big Data Analyst	5+	300	450	550
算法					
AI负责人	AI Director	10+	1200	1500	2000
算法工程师	Algorithm Engineer	5+	450	600	800
产品运营					
产品总监	Product Director	8+	650	800	1200
运营总监	Operation Director	8+	600	750	900

备注：

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

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

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际业务总经理
马江浩 先生

地产

行业趋势

政策基调再宽松 行业静待企稳回升

今年以来，针对房地产市场的调节政策不断加码。2024年9月，中央政治局会议首次明确要促进房地产市场止跌回稳。回望近几年的地产调控政策，“有形的手”逐渐从限制松绑向政策刺激方向演进，从供需两方面助推市场回归良性发展。在“稳主体”方面，针对房企的融资白名单开设与扩容、对存量商品房及土地的回购计划等多项举措旨在严控房企新房增量，加速市场去化，保障企业现金流稳定；而限购限售取消政策适用地区的扩大、降低首套及二套房首付比例与贷款利率等需求端政策，也进一步降低了居民的购买门槛与购房成本。

在政策组合拳的持续作用下，地产市场在三季度之后迎来小幅回暖，部分一线城市新房销量小幅上升。年末土拍市场也有所回温，部分国央企现金流回归稳定，积极布局优质板块。未来，随着宽松政策基调的持续推进，居民购房信心将逐步恢复，地产行业将步入缓慢修复阶段，并重回增长轨道。

在这漫长的底部调整期，房企在持续去库存之外继续多元化业务探索，在代建、物业管理、商业管理、公共服务等领域多有布局，从以往大兴土木式重资产运营模式向轻重并举的经营策略转型。同时，围绕绿色建造、装配式建筑等关键词的“好房子”概念也有望成为市场未来发展新方向。

整体行业人才需求及薪酬趋势

控费及项目管控是焦点 企业选才门槛仍高企

人才需求呈缩减态势。从需求方向来看，因企业继续将降本控费视为要务，成本总监仍有部分市场需求。同时，企业对新项目开发更为谨慎，注重从项目初期设计到终端营销的全流程严格管控，带动设计总监、营销总监等高阶岗位部分缺口。在行业持续调整的背景下，人才的跳槽薪酬水平普遍下滑，但企业对人选标准依然严格，优秀的学历背景和头部企业工作经验缺一不可。

人才缺口：营销总监、设计总监、成本总监

人才来源：地产行业头部企业

热门职位薪酬

地产



项目总经理
50-80万



设计总监
50-80万



营销总监
50-80万

数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 地产

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	一线城市*中位	75分位
项目经理	Project General Manager	15+	500	600	800
设计总监	Design Director	10+	500	600	800
工程总监	Engineering Director	10+	400	500	600
招商总监	Investment Promotion Director	10+	400	500	700
营销总监	Marketing Director	10+	400	600	800
成本总监	Cost Director	10+	500	600	800
景观设计总监	Landscape Design Director	10+	400	500	600

备注：

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

25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市*：北京、上海、广州、深圳



基础建设

行业趋势

基建受化债影响发展放缓 企业多点力求稳

今年以来，基建行业投资增速渐趋放缓。2024年年初，多部委联合发布政策，暂停多个高债务风险省份的新项目开工，全年新建项目数量下滑。面对逐步迈入沉淀期的基建行业，企业在业务开展及人才招募上均采取了更为审慎的应对策略，以期行业逐步修复，迈入更健康的发展新阶段。



科锐国际业务高级总监
李琴琴 女士

企业越发关注现存基建项目的健康度。与以往仅专注建设的粗放策略不同，如今企业以项目收益率为核心，积极参与项目建成后的全生命周期运营。同时，企业开始向其他领域找寻新方向。在专项债可覆盖领域扩充等政策支持下，大型国央企逐渐向光伏、储能等新能源工程板块转型，在新基建领域承建新项目，推动能源体系的绿色可持续发展。

与此同时，海外也成为企业的新发力点。凭借在国内市场积累的丰富工程总承包经验优势与成本优势，大型国央企与行业龙头民企积极在国际市场“接单”。相关数据显示，中国企业已在需求旺盛的亚洲、非洲市场基础设施项目承包领域站稳脚跟；而欧美等发达国家市场则有更大的增长空间尚待挖掘。

整体行业人才需求及薪酬趋势

新能源与海外工程方向需求集中 海外选才更具开放性

行业整体岗位缺口缩减，多数需求由内部招聘等方式解决，释出岗位多集中于新能源工程与海外方向。新能源工程板块中，光伏及储能方向对项目经理、市场营销等岗位需求明显。而海外项目经理、海外安全总监、海外商务经理、海外总工等项目核心骨干岗位需求持续。与在国内的人才招揽维度相比，海外人才的招募更具灵活性，对学历背景、候选人职业发展阶段等要求略有降低，更为看重人选的专业能力。成本管控与财务职能方向的人才需求也有所上涨，为确保企业在行业调整期能够稳健发展，企业越发重视内部成本管理与财务健康状况的优化。而受项目数量下滑影响，基础现场岗位“八大员”需求饱和。

行业薪酬呈平稳态势，部分基层岗薪资有所下滑。人选跳槽薪资涨幅不及往年，技术职位涨幅较高，其余如施工管理、安全、质量等方向涨幅均维持在10%左右。对于候选人而言，企业稳定性与项目前景变得愈发重要。

人才缺口：新能源工程方向：光伏项目经理、风电项目经理、市场拓展等

传统基础设施方向：带业绩项目经理、总工、运营负责人、海外项目经理等

人才来源：行业龙头企业，国网、中能建、中电建等企业

热门职位薪酬



数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 基础建设

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位值	75分位
项目经理（公路）	Project Manager (Highway)	10+	300	350	400
项目总工（公路）	Project Chief Engineer (Highway)	8+	250	300	350
项目经理（水利）	Project Manager (Water Conservancy)	10+	350	400	450
项目总工（水利）	Project Chief Engineer (Water Conservancy)	8+	250	300	350
项目经理（光伏）	Project Manager (Photovoltaic)	8+	300	350	400
成本总监	Cost Director	8+	400	480	550
市场总监	Marketing Director	10+	400	450	500
运营总监	Director Of Operations	10+	300	400	450

备注：

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

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

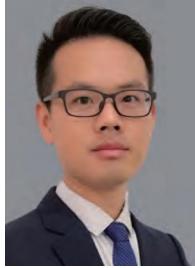
50 分位值（中位值）：表示有 50% 的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际业务总监
蒋永乐 先生

消费品

行业趋势

产品与渠道营销成焦点 建立产品深度链接

2024年，中国零售与消费市场在缓慢复苏的轨道中持续运行，消费者的消费意愿与消费能力仍待进一步释放。随着流量见顶，企业获客成本不断上涨，企业营销投入产出比持续走低。在行业加速内卷、降本增效的背景下，更多企业将资源集中于“见效快”的渠道营销、产品营销等领域，希望通过提高产品渗透率等方式实现业绩突破与增长。

渠道营销的比拼愈发激烈。在完善货架电商渠道市场份额的同时，消费品企业纷纷加强以抖音、快手为代表的兴趣电商的投入。这些平台凭借其强大的内容属性吸引了更多流量驻足，逐渐成为消费品企业角力的全新战场。而随着消费者“重回线下”的热度复苏，企业也加快线下零售布局的步伐。通过集合店入驻、核心商圈品牌门店增设等方式，消费品企业试图在线上线下多渠道共同发力，更快、更直接地打动消费者，从而提升消费者的购买意愿。

在产品营销方面，高昂的流量成本与消费者更为细碎的时间促使企业找寻自带流量的营销方式，越来越多的企业开始围绕“IP”大做文章。从“老板直播”等企业高层亲自出镜的个人IP运营模式，到与不同领域品牌进行跨界IP联名以联结全新消费群体的IP联动模式，这些方法已成为企业增强产品受众黏性、拓宽产品受众广度的重要手段。

整体行业人才需求及薪酬趋势

部分板块需求稳定 人选流动意向变高

尽管受终端市场影响，消费品行业整体岗位需求疲软，但为稳固企业发展与业务增长，部分板块仍展现出一定的岗位需求。渠道运营方向需求持续增长，抖音、快手等兴趣电商运营负责人岗位缺口显著。今年以来，IP相关岗位需求也保持旺盛，个人IP新媒体运营和跨品牌IP联名运营岗等职位持续释放。同时，线下零售领域的中高端管理岗，如零售区域经理、零售大区负责人等也涌现部分需求。如今企业更看重人选的综合能力，能否深入洞悉差异化消费市场中各类消费者的痛点，并掌握相应的差异化解决方案，是衡量候选人能否胜任的关键要素。

面对买方市场，人选跨品类、跨区域的流动意愿明显提升，择业区域也从专注于一线城市向更开放的地域接受度转变。此外，许多中高级别候选人更是将目光投向消费品电商发展正如火如荼的东南亚市场，试图在海外寻找更多职业发展机会。

消费品行业的薪酬趋势稍显疲态，候选人的跳槽多以平薪或10%以内幅度的降薪收尾，仅有如电商运营、IP运营等少数方向岗位薪酬涨幅较为稳定。

人才缺口：IP新媒体运营、电商运营负责人等

人才来源：广告公司、同行业头部企业

热门职位薪酬



数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 消费品

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
电商								
电子商务总经理	E-commerce GM	15+	1000	1500	2000	700	900	1100
电子商务总监	E-commerce Director	12+	800	1000	1250	600	800	1000
电子商务经理	E-commerce Manager	8+	350	500	650	300	400	500
电商通路营销经理	E-trade Marketing Manager	8+	350	450	550	300	350	400
电商推广经理	E-marketing Manager	8+	350	450	550	300	350	400
线上客户关系管理	E-CRM Manager	5+	350	450	500	300	350	400
电商数据经理	E-Data Manager	5+	350	450	550	300	350	400
市场经理-内容营销方向	Marketing Manager - Content Marketing	5+	300	350	450	200	300	400
市场 营销								
CMO	CMO	15+	1500	2000	3000	1000	1200	1500
市场总监	Marketing Director	10+	1000	1200	1500	800	1000	1200
市场经理	Marketing Manager	8+	500	600	800	400	480	640
高级品牌经理	Senior Brand Manager	8+	600	800	1000	480	640	800
产品/品牌经理	Product/Brand Manager	5+	450	500	600	200	300	350
市场研究经理	Research Manager	8+	450	500	600	360	400	480
数字营销总监	Digital Marketing Director	8+	800	1200	1500	600	800	1000
数字营销经理	Digital Marketing Manager	8+	450	600	800	400	510	680

备注：

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

25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

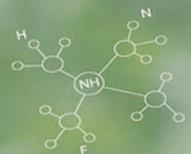
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平

75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

SMART FARM



农业

行业趋势

板块发展持续稳定 数字化与深加工成为趋势

农业是支撑经济社会高质量发展的坚实基础行业。2024年，尽管受地缘政治与全球气候变化影响，全球部分农贸产区的产量出现波动，但国内农业发展形势稳定，主要粮食作物及畜牧产品产量良好，为粮食安全与经济发展提供了有力保障。



科锐国际业务副总监
殷世林 先生

农业企业正全方位加大新兴自主技术研发投入，加速向更高技术含量、更高附加值方向转型。在源头创新环节，动植物育种的开发及优化、肥料与饲料的配方创新等成为不同领域企业深耕的主要方向；而生产板块，企业积极推进各类数字化应用及机械工具，通过实际数据收集分析，为作物灌溉、禽畜饲养、农产品病害防治等多领域提供科学化决策支持，推动生产机械化与智能化水平跃升；精深加工也成为企业在下游销售环节的发力点，越来越多的植物及动物科学领域领军企业深入开展原材料二次深加工，提高企业在全局产业链中的地位，提升售出产品附加值，为企业自身竞争力添砖加瓦。

整体行业及细分领域人才需求及薪酬趋势

植物科学

板块企业增长承压 销售与科研岗均有缺口

植物科学企业依然面临一定的业务增长压力，使销售管理等需具备地区销售资源与渠道的业务岗成为招聘主流，此类岗位多为替换岗，企业希望经验更丰富的外部优质销售人才带领团队完成前端销售业务目标。同时，随着中国转基因政策持续开放，企业也继续加大对农作物生物技术育种的研发投入，生物信息分析工程师等研发岗需求呈增长趋势。由于此类岗位技术门槛较高，国内人才供给不足，科研机构与海外头部企业成为人才主要来源。而往年需求较为旺盛的生产工艺岗位则较为稳定，新增缺口有限。

国内业务的规范化布局与海外市场开发也成为植物科学板块内部分企业的关注焦点。一部分企业加快国内多区域的规范化运营步伐，在华东等地设立管理中心，提升区域管理效率，释放出一些中层综合管理岗需求。而化肥、农药领域的部分企业则加速海外扩张，带动海外注册、海外销售等岗位的需求上扬。

从岗位需求端来看，民营企业及国央企的人才需求更为集中。如今，企业在人才筛选时更为关注候选人是否具备不同性质企业的从业经验及多岗位的复合能力，这种多元化的职业经历与综合能力逐渐成为企业心目中理想候选人的核心要素。板块人才薪酬涨幅较为低迷。除部分有明显竞争优势的业务岗人选还有一定薪酬涨幅，大部分跳槽人选的薪资变动集中在平薪或10-20%的降薪区间内。

人才缺口：生物信息分析师等科研岗、销售管理等业务岗、综合管理岗、海外注册及销售岗

人才来源：科研岗-科研机构与海外人才；业务岗、综合管理岗、海外岗-头部民营企业及外资企业

动物科学

养殖企业延展产业链布局 多方向岗位需求延伸

动物科学板块的各赛道企业开始寻求发展新方向。作为板块核心主体，家禽家畜养殖企业度过了漫长的猪周期，下半年以来业绩有所回暖，企业着手向上游育种、中下游深加工等附加值更高的全产业链布局。企业加快自主育种，催生了如首席科学家等高端育种研发岗位缺口；而“从原材料到餐桌”的农产品深加工战略则打破了企业较为单一的产销模式，企业面对的不再仅仅是下游采购原料的企业，而是数量更为庞大的终端消费者。这一变革使一系列新人才需求涌现，除遍布全国各地的中层销售管理岗之外，产品深加工环节生产岗、下游营销及供应链中高级管理岗方向均有一定缺口，在常规的同行业招揽之外，企业也会在下游环节逻辑互通的快消行业搜寻合适的人选以负责产品深加工方向事务。

而近年来发展较为稳定的饲料企业在上游领域也加快原料技术创新，找寻能进一步提升农产品产量及品质的饲料原材料，使光反应工程师等源头研发岗位需求增长。同时，饲料厂商也在下游分销环节不断发力，储备如大区总经理、厂长等综合业务岗优秀人选。企业尤为看重这类人才的团队管理、渠道开拓、销售等多方面综合素养，以期这一类管理人才能在全国多地设立的饲料厂内完成从饲料生产到销售的全流程管理，实现预期盈利。

板块出海阶段各异 前驱已构建完整链条

家禽养殖企业出海更为频繁，部分头部企业已在东南亚等市场构建起完备的研产销一体化链条。上游饲料企业也开始寻求在发展中国家的市场机遇，目前正处于以产品贸易为主的初步出海阶段。在这一部分企业出海战略推动下，海外方向人才需求逐渐显现。由于不同地区的文化差异，企业多以国内外派或在当地招募华人填补岗位缺口：海外注册、销售等业务岗位需求有所增长，与在国内选拔门槛相比，因海外岗人才供给有限，在基本语言要求之外，企业并未设立更多硬性条件，而是更看重人才在地资源与销售经验的积累。同时，有海外建厂计划的企业则对厂长、生产总监、配方师等岗位有一定需求，确保当地生产运营的顺利开展。

从板块薪酬来看，自带渠道及资源的销售类岗位人选跳槽普遍能获得10-20%的薪资涨幅，而其余岗位则多现平薪或降薪的薪酬变化趋势。

人才缺口：光反应工程师（饲料企业）、首席育种科学家（养殖企业）、产品深加工生产岗、销售管理岗、产品营销岗、海外注册、海外销售、海外生产总监等

人才来源：同行业头部企业为主，营销岗部分由快消行业流入，科研岗由科研机构流入

数字农业

头部企业积极布局 软件人才需求持续

头部农业企业躬身入局，成为数字农业板块的先行者，在产品研发、生产、营销等多环节寻找数字化技术的赋能场景，提高农业企业的全要素生产水平。以最为普遍的农产品生产环节为例，不同于过往依靠经验丰富的人力完成施肥、饲料喂养、农作物及家畜家禽健康监测等操作，如今，越来越多的农业企业借助检测传感硬件与数据决策分析软件协同，以机器代替经验类人力，实现农产品生产环节的标准

化、定量化与精准化管理。而在源头育种、下游分发及终端产品溯源等场景中，企业也在持续挖掘数字化技术能够带来的新突破。

随着行业在数字化方向上的持续推进，板块人才需求明显上升。从具体招聘需求来看，相较于跨行业底层技术互通的硬件类人才，智慧农业软件类岗位缺口更为旺盛，企业对于先前有智慧农业项目经验的软件类人选更为青睐。地理信息系统（GIS）、气象方向岗位也有一定增量需求，这些岗位对人选的专业壁垒要求更高。因市场需求较为稳定，板块内大部分人才的跳槽薪资保持平稳，部分从互联网板块流出的技术人才薪酬略有下滑。

人才缺口：Java/C++/大数据/算法方向技术岗；智慧农业项目经理、运营经理；卫星遥感方向、气象方向专业人才

人才来源：技术岗-头部互联网公司；运营岗-头部农业公司、头部互联网公司；专业岗-气象局、科研院所等农业相关科研机构

热门职位薪酬

动物科学



首席育种科学家	80-200万
海外生产总监	50-150万
配方师	30-50万
兽医总监	60-120万

植物科学



生物信息分析师	40-80万
土壤产品经理	40-80万
精准种植总经理	50-120万
农艺师	20-80万
育种家	40-120万

数字农业



智慧农业项目经理	40-60万
Java开发工程师	40-80万
卫星遥感专家	40-100万
大数据开发工程师	30-80万
气象技术专家	40-80万

数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 植物科学

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
总经理/首席代表	General Manager	15+	800	1500	2000	500	1200	1800
事业部总裁	BU President	10+	1000	1500	2000	500	1200	1500
首席科学家	Chief Scientist	15+	800	1800	2000	600	1200	1500
研究院院长	Dean of the Academy	10+	800	1500	2000	600	900	1200
公共事务总经理	General Manager of Public Affairs	10+	800	1200	1500	400	600	800
销售								
销售总监	Sales Director	10+	800	1200	1500	600	800	1000
市场总监	Marketing Director	10+	600	800	1200	400	600	800
产品经理	Product Manager	5+	400	600	800	300	400	500
农艺师	Agronomist	10+	200	400	800	200	400	600
现代农业								
精准种植总经理	General Manager of Precision Planting	10+	500	800	1200	400	600	800
气象技术经理	Meteorological Technology Manager	8+	400	600	800	300	400	500
遥感应用技术经理	Remote Sensing Application Technology Manager	5+	600	800	1000	400	500	600
分子生物科学家	Molecular Biological Scientist	10+	600	800	1500	400	600	800
分子数据分析师	Molecular Data Analyst	10+	400	600	1000	300	400	600
研发与应用								
种质资源经理	Germplasm Resource Manager	10+	400	600	1000	300	400	800
育种家	Breeder	10+	400	600	1200	300	500	800
知识产权保护 (IPR)	Intellectual Property Protection	8+	300	500	600	300	400	500
土壤产品经理	Soil Product Manager	8+	400	600	800	400	500	600
水肥一体化产品经理	Water and Fertilizer Integration Product Manager	8+	400	600	600	400	500	600
作物营养产品经理	Crop Nutrition Product Manager	8+	400	600	800	400	500	600
植保研究技术经理	Technical Manager of Plant Protection Research	8+	400	600	1000	400	500	600

备注:

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

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 — 动物科学

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
总经理/首席代表	General Manager	15+	1000	1500	2000	600	1200	1800
事业部总裁	BU President	10+	800	1200	1500	600	1000	1200
首席科学家	Chief Scientist	15+	800	1200	2000	600	1200	1500
研究院院长	Dean of the Academy	10+	800	1000	1500	500	600	800
工程总经理	General Manager of the Project	10+	400	600	1000	300	400	500
销售								
营销总监	Marketing Director	10+	800	1500	2000	600	800	1000
分公司总经理	General Manager of Branch Company	8+	500	800	1200	400	500	600
全国大客户经理	National KA Manager	8+	600	800	1500	400	600	800
市场及技术服务								
市场总监	Marketing Director	8+	500	700	1000	300	400	600
产品经理	Product Manager	6+	300	500	600	300	500	600
技术服务总监	Technical Service Director	10+	400	600	800	300	500	600
配方师	Formulation Engineer	5+	300	500	800	200	300	500
注册与政府事务								
公共事务总监	Director of Public Affairs	6+	500	800	1000	300	400	600
兽药注册经理	Veterinary Drugs RAM	8+	300	400	500	250	350	400
疫苗注册经理	Vaccine RAM	8+	350	450	600	300	400	500
生产/运营								
养殖事业部总经理	General Manager of Pig Farming Division	15+	800	2000	5000	800	1000	2000
片区总经理	Regional General Manager	10+	600	800	1500	600	800	1200
子公司总经理	General Manager of Subsidiary	10+	400	600	800	300	400	500
研发与技术开发								
遗传育种/基因总监	Genetic Breeding/Genome Director	10+	400	800	1200	300	500	800
技术/配方开发总监	Technical/Formulation Development Director	10+	400	600	1200	300	400	600
兽医总监	Veterinary Services Director	10+	600	800	1200	400	600	800
工程设备管理								
工程总监	Engineering Business Department Director	7+	400	600	800	300	400	500
环保总监	Environmental Protection Director	7+	400	500	600	300	400	600
设备总监	Equipment Director	7+	400	600	800	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 — 数字农业

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
非技术								
总经理/首席代表	General Manager	15+	1000	1500	2000	600	1200	1800
部门总经理	Department General Manager	10+	800	1500	2000	500	1200	1500
业务发展负责人	Business Development Manager	8+	500	1000	1500	400	600	800
解决方案负责人	Solution Manager	8+	600	800	1000	400	600	800
项目经理	project manager	8+	400	500	600	300	400	500
数据产品经理	Data Product Manager	8+	400	600	800	300	400	500
技术								
首席科学家	Chief Scientist	15+	800	1500	2000	600	1200	1500
Java工程师	Java Engineer	10+	400	600	800	300	400	500
气象技术经理	Meteorological Technical Manager	10+	400	600	800	300	400	500
遥感应用技术经理	Remote Sensing Application Technology Manager	10+	400	600	1000	300	400	500
GIS开发经理	GIS Development Manager	10+	400	600	800	300	400	500
算法工程师	Algorithm Engineer	10+	400	600	1000	300	400	500
前端开发工程师	Front End Developer	10+	400	500	600	300	400	500
AI工程师	AI Engineer	8+	300	500	600	300	400	500
大数据开发工程师	Big Data Development Engineer	8+	300	500	800	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





科锐国际业务总经理
马江浩 先生

教育

行业趋势

刚需教育产业复苏明显 多板块涌现新机会

教育行业是推动国家长远发展的重要基石。在前几年多轮规范性政策的冲刷过后，如今，教育领域的发展势头已较为明朗。教育各板块企业在不断完善自有差异化内容与产品体系的同时，也在多方探寻，探索更多能够支撑业务稳健发展的新切入点。人才市场情绪也有所回暖，人选普遍对教育行业的中长期发展前景表示乐观。

整体行业及细分领域人才需求及薪酬趋势

K12教育

机构升级教学体系与内容 有经验教学人才缺口明显

专注于K12教育的教辅机构正回归线下。以头部机构为代表，越来越多的机构完成从单一学科教育的单线课程到集学科教育、综合素养教育于一体的多模块课程体系升级：不少机构开设机器人编程等创新教育课程，以顺应技术发展潮流与国家“人工智能+”行动方针，旨在培养低年级学生对高阶计算机技术相关知识的认知与兴趣。板块内的机构加快打造优质内容护城河，教学教研方向人选需求旺盛，具有一定教授经验的中高级教师岗、课程教研岗等岗位缺口明显。

人才缺口：中高级教师、教学教研负责人、竞赛教练岗

人才来源：公立学校及头部教辅机构

多元教育

不同赛道温差明显 银发经济需求持续

非学历教育细分赛道的热度迥异。留学热度回升，留学群体向低龄化、多样化发展，越来越多的家庭着手提早谋划高中留学的可能性，而越来越多的企业高管也日益关注自我提升的国际机会。兴趣教育赛道热度依旧，以职场人为受众的街舞、绘画等兴趣班持续涌现。银发经济受到资本高度关注，今年以来，部分头部机构新增业务模块，面向中老年群体推出兴趣教育、技能教育等相关产品。相比之下，公考、考证机构热度滑坡，尽管市场需求依旧旺盛，但目标群体的付费意愿较低、加之同类机构竞争激烈，赛道面临较大生存压力。目前，板块内的人才需求呈现出偏向银发经济赛道的趋势，产品运营、产品开发等涌现一定需求。

人才缺口：课程产品运营及开发

人才来源：互联网教育公司、互联网公司

教育科技

零售与出海成板块关键词 多方向岗位需求旺盛

以智能硬件、智慧软件为核心的教育科技板块在产品内容研发与客户布局方面加足马力。在产品端，企业有机结合人工智能等新兴技术与核心人才，提升教育产品的可及性与个性化程度。而在市场方向，企业加快向线下、向海外的步伐。头部教育智能硬件厂商加大零售投入，在线下打造集产品体验、购买及售后于一体的综合零售店。海外市场也依旧是企业的重要发力点，从学习工具类软件企业到软硬件综合解决方案提供商，企业在以北美、东南亚、拉美地区为代表的市场多地开花。

板块岗位需求覆盖多个方向：零售方向的 GTM 经理、区域零售负责人等岗位、产研技术方向的软硬件开发岗等岗位、出海市场方向的渠道投放、海外销售等岗位均成为招聘热点。为广纳贤才，板块多从其他行业吸引优质候选人。

人才缺口：海外市场投放负责人、软硬件产研技术岗、零售 GTM 经理、区域销售培训岗等

人才来源：海外 - 头部游戏公司、产研 - 头部互联网公司、零售 - 头部智能硬件公司

热门职位薪酬

K12



班课老师
30-50万



竞赛教练
40-70万



教学教研负责人
60-100万

多元教育



课程产品运营
50-80万



课程产品开发
30-50万



海外高中阶段留学顾问
15-30万

教育科技



海外市场投放经理
40-50万



海外市场投放负责人
100-200万



APP产品运营总监
100-150万



零售GTM经理
50-80万

数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 教育信息化

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高级管理								
总经理	General Manager	15+	1500	2000	3000	1000	1500	2000
事业部经理	BU General Manager	12+	800	1200	1800	600	800	1000
区域总经理	Regional General Manager	12+	800	1300	2000	600	1000	1500
产品								
产品总监	Product Director	10+	800	1000	2000	400	600	1000
产品经理	Product Manager	5+	300	500	800	200	300	500
技术研发								
技术总监	Technical Director	10+	800	150	2000	800	1200	1800
技术专家	Technical Expert	8+	500	700	1200	300	400	600
解决方案总监	Solution Director	10+	1000	1500	2000	600	800	1200
解决方案专家	Solution Expert	5+	500	700	1000	400	500	600
售前/售后工程师	Pre-Sales/After-Sales Engineer	2+	250	350	450	150	250	350
市场								
市场总监	Marketing Director	10+	600	800	1000	400	600	800
市场经理	Marketing Manager	5+	300	400	550	200	300	400
政府关系总监	Director Of Government Relations	10+	400	800	1200	450	900	1050
政府关系经理	Manager Of Government Relations	5+	300	500	700	300	400	500
销售								
全国销售VP	National Sales VP	13+	800	1200	1600	600	900	1200
省区销售总监	Regional Sales Director	10+	400	600	800	350	550	750
销售经理	Sales Manager	3+	200	350	450	150	250	350

备注：

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

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

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 国际教育

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
运营管理								
总校长	Chief Principal	25+	600	800	1000	300	400	500
执行校长	Executive Principal	20+	400	500	600	300	350	400
学部校长	Academic Principal	20+	400	500	600	300	350	400
学术（教学教研）								
学科带头人	Subject Leader	12+	250	300	350	150	200	250
教研负责人	Head Of Academic Research	12+	300	500	800	150	250	400
行政								
教务主任	Director of Academic Affair Office	12+	150	200	250	150	180	200
教导主任	Director of Teaching	12+	150	200	250	150	180	200
校办主任	Director of General Affair	10+	150	200	250	150	180	200
人力资源总监	Human Resource Director	10+	200	300	400	150	200	250
财务总监	Chief Finance Officer	10+	200	300	400	150	200	250
招生								
招生主任	Admission Officer	8+	300	350	400	200	250	300
升学指导	College Counselor	10+	250	300	350	200	250	300
品牌负责人	Brand Manager	10+	300	350	400	200	250	300
市场								
市场总监	Marketing Director	10+	400	600	800	200	400	600
市场经理	Marketing Manager	5+	150	300	450	100	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+年度固定部分奖金

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

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — K12教育

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
运营管理								
首席运营官	Chief Operating Officer	10+	1500	2000	3000	1000	1200	1500
运营副总	Vice Operating President	10+	800	1200	1800	500	750	1000
总经理	General Manager	10+	800	1500	3000	600	1000	1500
学术								
总校长	Chairman	10+	1200	2000	3000	700	1000	1200
中国籍校长	Chinese Principal	10+	500	800	1500	400	600	1000
外籍校长	Foreign Principal	10+	1000	1500	2000	600	800	1200
学术（教研）								
学科带头人	Subject Leader	8+	300	500	1000	200	300	500
学科教学负责人	Head of Subject Teaching	5+	250	400	600	200	300	500
学科教研负责人	Head Of Academic Research	5+	250	400	600	200	300	500
竞赛教练	Competition Coach	3+	400	600	800	300	500	700
学科主讲老师	Subject Lecturer	3+	150	400	600	100	250	400
学科教研老师	Subject Teaching And Research Teacher	3+	150	400	600	100	250	400
市场								
首席营销官	Chief Marketing Officer	8+	1000	1500	2500	800	1300	2000
渠道增长总监	Director of Channel Growth	6+	500	800	1200	400	700	1000
海外增长总监	Director of Overseas Growth	6+	800	1500	1900	600	1000	1400
市场运营总监	Director of Marketing Operation	7+	300	500	800	250	400	600
市场运营经理	Manager of Marketing Operation	5+	200	400	600	200	300	500
政府关系总监	Director of Government Relations	10+	500	800	1200	400	700	1000
政府关系经理	Manager of Government Relations	6+	300	500	800	250	400	700
销售								
销售副总裁	Sales VP	8+	1000	1500	2000	800	1300	1800
电话销售总监	Telemarketing Director	6+	500	750	1000	300	600	900
社群运营经理	Manager of Community Operation	4+	250	500	750	200	400	600
电商运营经理	Manager of E-commerce Operation	4+	300	600	800	200	400	600

备注：

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

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

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际业务高级总监
刘萌萌 女士



科锐国际业务总监
蒋永乐 先生

人力资源

职能趋势

板块缺口仍显疲态 更多企业仅关注核心需求

人力资源职能需求持续放缓。2024年，企业决策层仍将主要精力集中于攸关企业生存与发展的关键战略方向，人力资源模块投入预算持续收紧，仅保留最为核心的模块岗位需求。从具体模块来看，业务合作伙伴岗（HRBP）、人力资源共享服务中心岗（HRSSC）因与企业业务发展与日常管理联系较为紧密，岗位需求保持稳定。受企业整体战略影响，企业组织发展与人才发展模块岗位需求下滑明显。同时，伴随企业组织优化与内部再造的步伐，招聘模块岗位需求出现下跌；而员工关系板块因需应对团队人员优化等事务的诉求有所增加，岗位需求迎来小幅上涨。

整体职能人才需求及薪酬趋势

战略型HR备受重视 企业用人评估越发谨慎

市场岗位需求的量级与层级均呈现出明显分化。今年以来，相当一部分中小企业承压依旧，市场上的新增人力资源岗位需求多由大型企业释放。从岗位需求层级来看，一方面，过往的传统中层管理岗与执行岗呈现降薪降级的“双降”态势，企业进一步压缩这一部分的人才综合预算。另一方面，头部企业仍在深挖人力资源职能的核心战略价值，以人力资源副总裁（HRVP）/总监（HRD）岗位为代表的战略型领军HR岗位需求保持活跃，企业期望领军人才能从人力资源战略视角出发，引领企业在复杂的市场环境中巩固现有竞争优势，持续推动业务增长。

为精准定位此类高端人才，企业普遍制定了更为严格的筛选门槛与综合标准：候选人卓越的学历背景、相同或相近行业头部企业从业经历已成为必备项。同时，候选人是否掌握系统的企业管理方法论、是否具备有市场前瞻性的战略思维能力等综合能力项成为如今招聘考核的重要参考因素。此外，随着各行各业全球化的深入推进，若候选人拥有海外工作经历、实际国际团队管理经验等全球化布局能力，无疑将成为企业更为青睐的加分项。

在诡谲多变的内外部市场环境中，企业在选才时更为谨慎，人才在择业时也表现出更高的风险意识，双方的决策周期都有明显拉长。伴随整体岗位需求减弱，人力资源职能市场更有买方市场之势，企业在评估人选时融入了更多、更高阶的考量因素：学历背景、相关行业工作经验、工作稳定性缺一不可。面对如此市场，如何掌握现有资源丰盈个人优势、珍惜自身羽翼，已成为所有人才不可回避的必答题。

板块薪酬涨幅趋弱，整体跳槽薪资涨幅控制在10%以内，人选以10%以内薪资降幅换取更稳定平台的降薪跳槽案例也并不鲜见。部分专家岗的跳槽薪资涨幅较为稳定，仍可达20%左右。

人才缺口：人力资源总监、薪酬绩效专家、HRBP

人才来源：同行业头部企业

热门职位薪酬



数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 人力资源

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
人力资源副总裁	HR VP	15+	1100	1600	2200	800	1000	1200
人力资源总监	HRD	15+	600	800	1000	400	500	600
人力资源经理	HR Manager	8+	350	500	600	250	350	400
招聘总监	TA Director	10+	400	500	700	280	350	450
招聘经理	TA Manager	8+	250	350	450	200	250	300
薪酬福利总监	C&B Director	15+	500	650	800	350	450	600
薪酬福利经理	C&B Manager	8+	300	400	500	250	300	350
培训总监	Training Director	15+	400	550	700	280	350	500
培训经理	Training Manager	8+	300	400	500	210	300	350
组织发展总监	OD Director	15+	500	650	800	350	450	600
组织发展经理	OD Manager	8+	350	450	550	250	300	400
人力资源业务合作伙伴	HR BP	5+	300	500	700	250	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+年度固定部分奖金

25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都



法务

职能趋势

法务转向价值创造 人工智能有望大有可为

法务职能继续在公司经营管理中创造更多价值。随着企业不断开拓产品技术、创新商业模式和拓展销售市场，如何严控各环节的法律风险、如何提前为潜在风险点提供切实可行的综合解决方案，成为法务部门的新价值所在。同时，人工智能等新兴技术正逐步融入法律领域，部分头部解决方案供应商已在合同智审、法律问答等场景开发行业垂直模型，不断提升人工智能技术对法律事务的赋能效益。



科锐国际业务高级总监
刘萌萌 女士

整体职能人才需求及薪酬趋势

企业涉外法务侧重各异 同行业人选更吸睛

法务板块整体人才需求稳定，多以替换为主。从总体需求方向来看，能够管控整体出海法律风险及法律事务的涉外法务中高级管理人员需求持续。伴随出海行业、出海方式与阶段的多元化，不同企业涉外法务关注的重点不同：如制造业企业对跨境贸易合规、海外建厂及海外承接工程项目等法律事宜处理更为关注，而互联网行业企业因产品及服务的用户数据量庞大，更为关心跨境数据隐私保护与数据合规等问题，因此，雇主方更倾向于招揽有同行业企业海外法律事务处理经验的优秀法律人。对于活跃在市场上的候选人而言，持续关注法律监管的最新趋势和新兴技术的发展，将成为不断提升自身竞争力的重要支撑。板块薪资表现平稳，人才跳槽薪资涨幅多维持在平薪或10%以内。



科锐国际业务总监
蒋永乐 先生

人才缺口：涉外法务专家

人才来源：同行业头部企业有出海经验法务人选

热门职位薪酬

法务



合规总监
80-150万



法务风控总监
60-100万



涉外法务专家
70-90万



法务总监
70-120万

数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 法务

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
总法务顾问	General Counsel	15+	900	1800	3000
法务总监	Legal Director	10+	700	1000	1800
高级法务经理	Senior Legal Manager	8+	500	700	900
法务经理	Legal Manager	5+	300	450	600
高级法务顾问	Senior Legal Counsel	8+	600	800	1200
法务顾问	Legal Counsel	5+	300	450	800
合规总监	Compliance Director	15+	600	1200	1800
高级合规经理	Senior Compliance Manager	8+	500	700	900
合规经理	Compliance Manager	5+	300	450	600

备注：

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

25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市*：北京、上海、广州、深圳



科锐国际业务高级总监
刘萌萌 女士

财务

职能趋势

企业双管齐下谋增长 财务岗位需求较弱

2024年，财务职能岗位需求整体偏弱，中小企业承压依旧，市场上的财务相关岗位需求由大中型企业释放。面对经济恢复的关键期，企业持续内外兼顾，在探求如何保持业务增长、如何提高现有核心模块效率的同时，也加快向海外寻找新的发展蓝图。受企业战略推动，财务部分细分职能仍有一定缺口。

整体职能人才需求及薪酬趋势

赋能业务与风险管控为诉求核心 人选准备度成关键

企业更为看重财务对业务的赋能与对企业的增值。作为财务与业务板块的核心“联结者”，中高级财务业务合作伙伴岗（财务BP）的需求持续稳定，企业希望这类既精通财务知识、更深谙业务经营的人才能真正助力剖析业务现状、引导业务增长。业财一体化的呼声仍在持续，行业企业在财务数字化体系建设方面已颇有建树，相关岗位逐渐从由0到1的需求转向改良迭代需求，缺口保持平稳。



科锐国际业务总监
蒋永乐 先生

相较之下，会计核算岗位缺口持续下滑，单一核算型工具类岗位需求已日落西山。投融资板块整体需求也有所下行，伴随IPO监管政策收紧，企业的常规资金退出路径受阻，IPO岗位需求明显减少。在如生物科技等高度依赖稳定且充足现金流以支撑源头创新的行业，企业在招募CFO、投融资总监等具有融资属性的高级岗位时，对候选人自带资源和融资能力提出了更高要求。

大出海时代下，全球财务风险管理成为企业当前和未来需要面对的新课题。越来越多的企业在招募如海外财务负责人、海外投并购总监等传统出海财务岗的同时，逐步加大对海外审计、海外税务职能的重视程度，今年以来，相关岗位需求有所增长。

企业的用人决策更为审慎，对候选人的要求也进一步提高。从整体来看，企业不仅注重人选教育背景、人选工作稳定性，更是希望候选人有类似性质企业、类似规模企业及类似细分产品的工作经历。人才再适应、再学习的时间要求进一步缩短，“入职即上手”已成为越来越多企业对人选的核心要求。

财务人选的择业心态依旧“稳字当头”。在企业能提供的薪资待遇、岗位层级之外，企业的核心业务稳健性、企业的现金流健康度也成为人才决策的重要因素。

在追求稳定性的诉求影响下，人选对薪资涨幅的期望值也进一步下调。今年以来，财务职能薪资涨幅普遍维持在平薪到20%以内。

人才缺口：CFO、外派财务经理、投融资总监、财务BP

人才来源：同行业同规模企业

热门职位薪酬



数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 财务

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
首席财务官	CFO	15+	1200	1500	2250	800	1000	1200
董事会秘书	Board Secretary	10+	700	1000	1500	500	650	1000
财务总监	Finance Director	10+	600	950	1300	400	600	1000
财务经理	Finance Manager	8+	350	450	600	225	300	400
财务分析经理	FP&A Manager	5+	400	500	650	200	300	400
会计经理	Accounting Manager	5+	230	370	550	135	170	250
审计总监	Audit Director	10+	575	825	1200	300	500	800
审计经理	Audit Manager	7+	300	420	700	200	400	500
税务总监	Tax Director	10+	700	1000	1200	350	500	650
国际税务总监	International Tax Director	10+	500	700	1000	300	380	620
税务经理	Tax Manager	5+	320	450	600	150	300	400
资金总监	Treasury Director	10+	600	800	1000	400	500	700
财务共享中心负责人	Financial SSC Head	10+	600	800	1200	400	600	800

备注：

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

25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都



采购/供应链

职能趋势

弹性供应链体系受重视 采购化被动为主动

采购供应链职能在企业内部的角色正在嬗变，单纯的成本管控已无法全面定义当前采购定位，如今，采购职能正向供应链上下游及部门内外部拓展，成为创造更高价值的驱动力之一。

在外部环境的不确定性与内部潜在经营风险并存的背景下，企业的采购战略迎来全面升级，越来越多的企业越发重视构建常态化弹性供应链体系：一些供应商体系较为复杂的企业为提高供应链的稳健性与掌控度，逐步推进自建供应链，或加强对供应商的精细化、多元化管理；也有企业进一步探索数字化工具的赋能潜力，以采购底层数据为基础，通过对包含生产计划和采购在内的企业经营全过程进行分析与优化，围绕降本增效的主旋律，推动经营能效提升。

愈发复杂的采购战略对采购职能提出了更高要求。采购不再是被动的计划执行者角色，而是贯穿全流程的项目管理者，更是参与进公司整体业务规划阶段的积极参与者，担任企业可持续发展的探照灯。

整体职能人才需求及薪酬趋势

专家与海外方向仍有需求 人才基本能力框架更迭

尽管职能板块整体人才流动明显放缓，人才需求量有所下滑，但部分采购中高层核心岗位依旧有需求释出。企业正加速招揽能从供应商管理和供应链上下游价值优化视角出发，为企业业务与经营管理带来积极影响的关键人才，具有相似规模企业采购管理及特定品类专业经验的采购总监、品类采购专家岗位缺口稳定。

同时，中企加速布局全球市场推动了海外采购岗位的需求增加。对于这些岗位而言，与常规采购必备能力同等重要的，是候选人对于当地供应商的开发与管理能力。这不仅要求人选具备当地市场采购工作经验，更要求其需深谙相同或类似品类的供应商资源、以及对当地采购运作方式的全面深入了解。

以大数据、人工智能等为代表的新技术渗透进企业内外，改变了企业的既有运营模式，更改变了新时期采购人的基本能力素养框架。在掌握采购基本知识与工具等系统知识，具备内外沟通与冲突解决能力、项目管理能力之外，如何正确分析采购相关数据并反哺业务、如何用战略思维俯瞰全局供应链链条、如何依托可持续思维推动供应链转型等，成为当下采购人选培养竞争力的关键。受市场需求平淡影响，采购供应链板块人才薪资涨幅较低，多在10%及以内。

人才缺口：综合管理、细分品类采购管理、海外采购、供应链管理等

人才来源：同行业头部企业，大厂



科锐国际业务高级总监
刘萌萌 女士



科锐国际业务总监
蒋永乐 先生

热门职位薪酬



数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 采购/供应链

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
供应链								
供应链总经理	Supply Chain GM	15+	800	1200	2000	600	800	1000
供应链总监	Supply Chain Director	10+	600	800	1500	400	600	800
供应链经理	Supply Chain Manager	5+	300	400	600	200	300	400
采购								
采购副总裁	Procurement VP	15+	800	1200	2000	600	800	1000
采购总监	Procurement Director	10+	600	800	1200	350	600	800
高级采购经理	Senior Procurement Manager	8+	400	500	700	250	400	600
间接采购经理	Indirect Procurement Manager	5+	300	400	600	200	300	400
海外采购经理	Overseas Procurement Manager	5+	400	600	750	250	300	500
计划								
计划总监	Planning Director	10+	600	800	1000	400	600	800
高级计划经理	Senior Planning Manager	8+	250	400	500	200	300	400
仓储物流								
仓储物流总经理	GM of Storage and Logistics	15+	800	1000	1200	600	800	1000
仓储总监	Warehouse Director	10+	500	600	800	400	500	600
物流总监	Logistic Director	10+	500	600	800	300	500	600
生产								
生产运营总经理	GM of Production and Operation	15+	600	800	1000	400	600	800
生产总监	Production Director	10+	500	600	800	400	500	600
质量总监	Quality Director	10+	500	600	800	400	500	600

备注：

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

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

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

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

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际业务总经理
史烜 女士

大湾区

区域趋势

湾区科技创新更进一步 区域科创基础坚实

粤港澳大湾区已跻身全球一流湾区梯队。2023年，大湾区经济总量突破14万亿元，其以不到全国0.6%的国土面积，创造了全国1/9的经济总量。2024年，“深圳-香港-广州”科技集群连续第五年位居全球创新指数榜单第二，区域正在迈向科技属性更高、国际影响力更强、协同与辐射效应更广的区域城市群。

在科技创新领域，区域创新机构与科技企业发展卓越。国际科技创新中心、综合性国家科学中心、高水平人才高地等建设全面推进，鹏城实验室、广州实验室等创新型科研机构相继布局，为区域创新注入强大动力。同时，区域内汇聚超过7.5万家国家级高新技术企业，包括在多个领域享誉全球的领先企业，这些企业持续加大研发投入，推动产业前沿技术布局，持续释放对全球顶尖科学家、研发人员及能够融合产学研资源的复合领军人才的旺盛需求。



科锐国际业务总经理
罗鹏 先生

大湾区数字化转型已趟入深水区。作为数字经济发展的区域领跑者，大湾区全面依托《粤港澳大湾区发展规划纲要》，加速5G、云计算、智慧物流和跨境支付等数字基础设施的建设；广东省更是出台“数字湾区”建设三年行动方案，目标到2025年基本完成“数字湾区”的建设，实现新型基础设施的高效联通和计算与存储能力的均衡发展。目前，大湾区内数字经济规模庞大，覆盖行业众多。以广东省为例，预计到2025年，其数字经济核心产业增加值占GDP比重将达20%。在汩汩涌动的数智化浪潮中，人工智能、先进计算等新一代信息技术正加速融入各个行业，推动传统产业转型升级，区域内各行各业均对首席信息官、云计算专家、AI产品专家、大模型算法研发与开发人才产生旺盛需求。

湾区出海蔚然成风 出海岗位需求不断进阶

凭借其先进的制造业坚实基础和持续的科技创新能力，粤港澳大湾区企业出海势头强劲，尤其在汽车、家电、电子设备等领域，区域企业在海外市场屡创佳绩。截至2024年上半年，广东省上市公司实现海外收入同比增速达15.9%，境外业务收入占总营收的17%，高于全国平均水平。

在全球市场中立足的不二法门，除了产品自身过硬的实力之外，还在于中企对海外市场的持续摸索与深入洞察。近年来，区域企业在加强产研投入的同时，加速扩充海外业务新渠道、新品牌，中国企业出海路径也已从贸易出海、产品出海迈向3.0版本的品牌出海阶段。由此也带动下游人才需求升级，岗位缺口逐步从初始的海外销售向海外线上线下渠道运营、全模块市场营销等具有国际视野的人才需求扩展。

此外，越来越多的企业开始采用产品出口与产线出口共舞的战略，通过与当地共建生产制造基地的途径，在有效规避国际贸易因素影响的同时，加快企业品牌与产品的海外本土化进程，具备海外建厂与管理经验的人才因此炙手可热，尤其是东南亚等地区的厂长、厂务管理岗位需求突出。与此同时，作为企业出海合规指明灯的多部门合规领域人才缺口也日益显现，海外人财法等岗位的招聘需求持续增长。

2025 年，粤港澳大湾区的人才市场将继续呈现多元化和高质量发展的态势。伴随协同机制的不断优化与创新，区域将继续以科技创新中心建设和高水平人才高地建设为核心目标，进一步推动先进科技与产业及人才的深度融合，促进区域内部各地产业与人才的均衡发展。未来，大湾区将稳步迈向高质量发展之路，全面提升其在国际舞台上的综合竞争力。

整体行业及细分领域人才需求及薪酬趋势

智能终端

企业持续构建产品护城河 人工智能成破局新可能

大湾区汇聚了众多优秀的智能终端企业，近年来，区域已诞生多个在细分赛道中享誉全球的智能终端品牌，其中，智能手机、智能家居等领域表现尤为亮眼。随着智能终端赛道日益拥挤，市场博弈更为激烈，企业的核心产品力仍是破局关键。为此，大湾区企业持续加强研发投入，不仅专注于现有产品形态的优化升级，也不断推动人工智能等前沿技术的深度赋能。同时，企业更加注重拓展下游市场，以更敏锐的市场洞察能力拉近与消费者的距离、也拥抱更多消费者群体。

从细分板块来看，在消费者对个人健康的关注不断提升及对影像内容创作需求高涨的驱动下，智能穿戴设备和智能影像设备市场继续保持旺盛需求。此外，借助国家政策利好东风，许多企业开拓新赛道进军人形机器人板块，也有全新玩家躬身入局。而在部分竞争已趋于饱和的成熟智能终端产品领域，企业则寻求新的突破路径，加快产品技术突破，探索人工智能技术与产品的深度融合可能性，持续提升智能终端与消费者的交互体验，并优化终端设备之间的智能联动能力，不断推动智能终端的功能与价值跃升。

资深技术研发人才需求持续 产品经理热需画像更趋综合

区域内企业对下游市场的重视显著拉动了国内销售岗位的需求。而除此之外，智能终端板块的热门赛道依旧对经验丰富的资深产品研发技术人选存在需求，硬件、软件以及算法中高级工程师岗位缺口持续。具体到各细分赛道，如扫地机器人、泳池机器人等消费级机器人赛道中，与产品智能路径感知和规划相关的规划控制、视觉算法、传感器标定算法等中高级工程师需求明显。整体而言，企业在寻觅技术端人选时，更加倾向于选择过往产品经验更为匹配的优质人才，如在智能影像领域，企业更优先考虑来自头部手机厂商等产品逻辑相似、影像清晰度更高的资深技术人才。

行业竞争日趋激烈，智能终端产品的复杂性持续提升，硬件、软件及通信技术的深度融合也进一步推动了企业对人工智能产品经理和硬件产品经理的需求，相应岗位要求水涨船高。当前，智能终端行业热招的产品经理更偏向“全能型”人才定位，在产品层面，企业期待候选人过往不仅能够全程参与并主导从项目立项到产品量产上市的完整产品周期，还更加注重产品上市后的实际业绩表现，以此综合评估人选的综合能力与市场敏锐度；而在用户层面，企业要求候选人需具备深刻的研究意识，准确洞察用户需求从何而来又应如何满足；而在面向供应链时，候选人需熟悉供应链上下游资源，同时具备全面的成本管控能力。此种跨领域的综合能力已成为当今智能终端产品经理的重要考核标准。传统软件产品经理及资历尚浅的产品经理人选今年需求渐趋冷却。

板块企业出海热度依旧 人才市场洞察能力不可或缺

大湾区智能终端行业历来是中企出海的主力军，其足迹遍布成熟的欧美及日韩市场、增速较快的东南亚市场，以及具有更多增长潜力的中东及非洲市场。在国内扫地机器人等细分赛道已然进入白热化竞争后，越来越多企业望向海外。也有企业剑走偏锋，从创立之初就瞄准仍有较多发展机会的国际市场。

受出海策略推动，企业对海外各环节岗位需求明显，海外技术研发岗、海外硬件产品经理、具备本地市场开拓经验的海外 GTM 经理、海外大客户销售经理岗等均有持续人才缺口。企业出海面对的国家市场众多，各国消费者偏好差异明显，这些差异更是直接影响了企业在产品设计、营销及销售策略制定等一系列的海外重要决策，因此，企业加紧寻求具备深刻乃至前瞻性国际市场洞察力的优质人才。此外，部分已在海外铺设生产制造基地的企业则释放出部分与当地采购供应链相关的岗位需求，为全球供应链风险控制提供支持。

地区板块企业的人才薪酬水平总体保持稳定。其中，核心硬件产品经理与海外销售岗涨薪更为明显，多人选跳槽涨幅在 20-30% 之间，其余职能薪资涨幅则更为平稳，跳槽涨幅多在 10-20% 之间。

人才缺口：产品软硬件技术、人工智能算法技术人才；海外销售方向人才

人才来源：头部智能硬件企业、头部互联网企业

信息化 / 数智化

湾区数智化发展领先 企业寻求转型新破局

大湾区始终走在产业数字化的前列。区域通过创新机构设立、专项资金划拨、数智化公共服务平台搭建等形式，大力推动政府与企业的全方位数智化转型。2024 年年初，广东下达逾 7 亿元中小企业数字化专项资金，用于支持中小企业在各环节实现数字化转型；8 月，大湾区数字经济研究院正式建成，致力于汇聚领军人才进行重大科技项目攻关，推动区域数字经济等产业的稳步发展；此外，深圳市政府更是投资成立了大湾区工业互联平台，为区域内资源有限的中小企业提供从数字化诊断到解决方案实施的全流程服务，加速推进区域内部工业企业的数字化转型。

经过多年沉淀与发展，大湾区企业的数智化水平已有明显提升。在完成从零至一的内部数字化体系搭建之后，区域企业也逐步探索应如何绘制“上云”后的更多新故事。一方面，部分原本数字化转型仅聚焦于核心生产或销售环节的企业加快查漏补缺，挖掘数字技术尚未覆盖与初步覆盖但未深入解决的痛点，进行新一轮精准赋能。而另一方面，人工智能技术的广泛兴起与应用则为企业带来了新可能。各行业企业借助人工智能技术进一步提升数智化水平：制造业企业加快在生产环节部署智能硬件设备，借助软硬件结合分析，用于智能检测、质量追踪等对精准度要求极高的应用场景；第三产业企业则聚焦服务和产品终端销售数据与客户大数据的交叉分析，以期人工智能技术的介入能为客户提供“千人千面”的定制化产品服务体验。

人工智能方向人才受追捧 行业垂直尤为可贵

企业对数智化的追求从大破大立逐渐演变为持续优化与迭代，使板块整体岗位需

求下滑。然而，能够带领企业持续进步的数字化管理人才，以及在人工智能、大数据、云计算等前沿技术领域的专业人才需求依旧强劲，机器学习工程师、算法工程师、云计算工程师、数据科学家等岗位缺口明显。同时，人才的行业垂直度越发受到企业推崇。在数智化领域，不同行业所面临的基础转型痛点、人工智能技术赋能逻辑差异明显，使人选的跨行业流动尤为少见。尤其在充斥着不确定性的经济环境中，企业更倾向于优先选择来自相同行业、甚至是相同细分产品或服务领域的高质量人才，候选人需具备在同行业中解决过复杂业务或管理难题的成功经验，才能成为企业心目中的理想人选。为吸纳更为优秀的人选，地区企业扩大招聘范围，与其他可与湾区比肩的城市群展开顶尖技术核心人才的争夺。中高端人选的择业地域开放度也显著提升，更多候选人愿意跨区域发展。地区板块内，核心技术人才薪酬涨幅平稳，普遍涨幅在15-20%之间。

人才缺口：机器学习、自然语言处理等人工智能方向技术人才

人才来源：头部互联网企业、头部人工智能企业

鞋服零售

并购与新产品线暂告段落 鞋服零售再回线下

大湾区正倚靠粤港澳三地的协同机制，逐步构建由深圳、广州、香港、澳门等中心城市为依托的产品研发设计中心，与周边城市组成的中下游生产制造及销售链，通过有机结合各地的差异化发展优势，推动大湾区鞋服零售板块品牌与产品的焕新升级。

从目前来看，前几年以自有品牌为代表，通过收并购扩充自身产品线的浪潮已然褪去，部分国际品牌更是经营增长乏力，整体策略趋于收缩，鞋服零售行业在区域乃至更大市场中的发展更为冷静，逐渐回归稳健发展。“重回线下”成为大部分鞋服零售企业的主营战略。但与上一轮高举高打的开店热潮不同，企业在门店选址方面更为谨慎。不仅考虑目标商圈整体人流量与购买力，企业也更看重商圈消费群体与品牌目标受众的契合度，以确保新店位置的准确定位。门店形式也迎来更多创新，“快闪”、线下打卡体验店等创新玩法流入鞋服零售领域，部分近年来业绩增长迅速的户外运动品牌多在商场中庭或商业街核心地带开设轻量级场景体验店，吸引更多消费者驻足与互动。与此同时，企业进一步关注线下门店的运营效能提升，寻求能够提升销售转化率与单店坪效的多种方法。

零售人才重获重视 品牌市场也有需求涌现

对线下零售的重视使零售方向部分中高级替换岗位需求涌现，负责线下拓店的渠道商务管理、提升单店经营表现的门店运营管理等岗位需求稳定。也有企业开始回溯上游，在品牌管理、数字化营销等市场职能领域寻觅优质人选。在稳健经营的大背景下，企业不仅在生产运营领域追求性价比，更是在人才招聘板块追求人效，人才招聘标准向更高综合素质方向倾斜。如今的鞋服零售企业不仅要求候选人在其垂直职能领域中具备扎实的专业知识与项目管理经验，还需触类旁通，具备跨领域的综合能力，以应对企业内部更为复杂的问题与挑战。招聘预算整体收紧，区域内鞋服板块人才跳槽多以平薪或降薪为主。

人才缺口：品牌市场、渠道商务方向人才

人才来源：头部消费品企业

供应链

产业蝶变催生采购人才缺口 人才学习能力受瞩目

作为与企业核心生产环节息息相关的重要职能，采购及供应链板块伴随着大湾区智能终端等产业的持续升级与向外探寻，催生出相应的人才需求。

在消费需求不断升级的驱动下，智能终端企业持续推出交互更便捷、体验更智能的消费电子产品。而在这些产品背后，先进制程芯片、高清电子显示面板等关键元器件的数量与质量要求也日益攀升。伴随企业降本增效的主基调，如何确保大量关键元器件的供应充足且按时交付，又如何尽可能为企业争取更多成本优势，成为如今采购人的必答题，企业也加速招揽具备同品类产品采购经验的垂直品类采购专家人才。

而以智能终端为代表的区域产业出海更是带来了板块的海外采购新需求，处于不同出海阶段的企业热需采购岗位画像则不尽相同。尚处于产品出海初期的企业多通过电商平台或独立站等形式将产品销往海外，在此种产品生产与制造仍集中在国内的模式下，海外采购职能重点更多聚焦于终端销售场景，因此，企业主要考察人选是否具备预测海外线上线下多渠道波动性市场需求的能力，以合理控制产品库存与周转率，从而保障现金流的稳定。而对于已在海外目标市场建立生产制造基地的企业，海外采购职能范围显著扩大。从生产计划的制定、当地供应商的开发及原料采买、到生产环节的执行及末端的销售，采购岗需深度融入企业在海外的全链条运营。此阶段企业对海外采购候选人的要求也更为全面，重点考察其在特定海外市场的采购经验、与内外部决策者跨部门的协作与沟通能力、以及能够统揽全局的管理意识，以确保采购能在企业的海外扩展中发挥核心作用。

从通用画像来看，除了丰富的供应商资源之外，企业更为看重候选人在对口采购项目上的丰富经验与持续学习能力。这种学习能力不仅要求采购需要紧跟企业产品动态与业务发展，更在于人选能在新技术浪潮中主动拥抱数字化分析等新兴工具，持续提升采购岗的工作效能，也为企业发展创造更多前瞻价值。区域板块薪资涨幅稳定，大部分人选跳槽涨薪控制在 15-20% 之间。

人才缺口：需求计划、供应链计划方向人才

人才来源：成熟且规模较大的同行业企业

热门职位薪酬

智能终端	硬件产品经理 50-60万	硬件产品线负责人 80-100万	硬件产品总监 100-150万
	软件产品经理 40-60万	产品战略规划经理 50-80万	结构工程师 30-60万
	结构专家 60-100万	影像专家 100-300万	Slam算法工程师 40-100万
	海外 GTM 30-60万	海外销售经理 30-60万	路径规划算法工程师 40-100万
	海外大客户销售 50-80万	海外电商总监 80-150万	国内电商总监 80-150万
	影像工程师（驱动、tuning） 30-100万		

信息化/数智化	机器学习工程师 50-80万	AI产品经理 40-60万	数据科学家 60-100万
	云计算工程师 50-80万	自然语言处理工程师 50-90万	

鞋服零售	品牌总监 70-150万	渠道拓展总监 60-150万

供应链	计划经理 40-60万	计划总监及以上 60-120万	采购经理 35-60万
	采购总监及以上 60-100万		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 智能终端

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
结构工程师	Mechanical Engineer	5	300	400	500
结构专家	Mechanical Expert	10+	600	800	1000
结构总监	Mechanical Director	10+	800	1000	1200
硬件工程师	Hardware Engineer	5	300	400	500
硬件专家	Hardware Expert	10+	600	800	1000
硬件总监	Hardware Director	10+	800	1000	1200
软件工程师	Software Engineer	5	300	400	500
软件专家	Software Expert	10+	600	800	1000
软件总监	Software Director	10+	800	1000	1200
影像工程师 (驱动、tuning)	Camera System/Camera Tuning Engineer	5	300	450	600
影像专家	Camera Expert	10+	600	800	1000
影像总监	Camera Director	10+	800	1000	1200
研发总监	R&D Director	10+	1000	1500	2000
Slam算法工程师	Slam Algorithm Engineer	5	500	700	900
路径规划算法工程师	Path Planning Algorithm Engineer	5	500	700	900

职位薪酬信息 — 信息化/数智化

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
首席信息官	CIO	10+	1000	1500	2000
数字化转型专家	Digital Transformation Expert	10+	800	1250	1500
IT总监	IT Director	10+	600	800	1000
数据专家	Data Expert	10+	500	700	800
系统架构师	System Architect	10+	600	800	1000
产品经理	Product Manager	5+	400	600	700
需求分析师	Business Analyst	5+	400	600	700
ERP实施工程师	ERP Engineer	3+	300	400	600
资深数据分析师	Senior Data Analyst	5+	350	450	600
资深大数据开发工程师	Senior Data Engineer	5+	300	400	500
研发经理	R&D Manager	8+	500	700	800
资深/高级Java工程师	Senior Java Software Engineer	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+年度固定部分奖金

25分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

职位薪酬信息 — 鞋服零售

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
销售总监	Sales Director	10+	800	1500	2000
分公司总经理	Branch General Manager	12+	800	1500	2000
品牌总监	Brand Director	10+	700	1000	1500
服设计总监	Director of Clothing Design	12+	800	1200	1500
鞋设计总监	Shoe Design Director	12+	800	1200	1500
配件设计总监	Accessory Design Director	12+	700	1000	1300
产品企划总监	Product Planning Director	12+	800	1200	1500
渠道拓展总监	Channel Expansion Director	8+	600	1000	1500

职位薪酬信息 — 供应链

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
供应链					
供应链VP	Supply Chain VP	15+	1000	1500	3000
供应链总监	Supply Chain Director	10+	800	1000	1500
供应链经理	Supply Chain Manager	6+	300	400	700
采购					
采购VP	Procurement VP	15+	1000	1500	2000
采购总监	Procurement Director	10+	600	800	1000
采购经理	Procurement Manager	6+	350	450	550
物流					
物流总监	Logistics Director	10+	600	800	1200
物流经理	Logistics Manager	6+	400	500	600

备注：

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

25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平



环渤海

区域趋势

青岛制造业纵深发展 企业出海步伐稳健

作为山东省这一传统工业制造大省的重要两核城市之一，青岛在消费家电、传统机械、装备制造等领域已有多年稳定发展，孕育出一批享誉全国的制造业代表企业。今年以来，尽管终端消费市场情绪稍显弱势，但工业行业凭借其逆周期属性，发挥了稳固支撑作用，地区产业发展稳定。同时，凭借其得天独厚的外贸条件，2024年前11个月，青岛出口同比增速实现两位数增长，展现出强劲的外贸韧性。未来，青岛将继续深耕优势制造领域，并倚靠中日韩经贸合作区等对外开放机制，进一步扩大开放力度，不断提升地区经济体量与发展层次。



科锐国际业务总经理
马江浩 先生

产教融合兴旺天津 机制协同推进创新

京津冀协同发展即将迈入第二个十年。近年来，天津依托众多知名学府，成功引进并培育了一批新型研发机构与国家工程研究中心，以天开园等创新产教融合体为核心，深入推动前沿科研成果对实体经济的转化与升级，持续增强天津产业科技创新水平。海河英才行动计划也不断发力，吸引高层次人才来津安居乐业，扩大城市人才蓄水池。在创新机制与引才政策的协同作用下，天津信创产业与生物医药产业区域优势日益凸显，地区企业在巩固现有产业领先地位的基础上，也积极拥抱以人工智能技术为代表的新兴浪潮，努力开拓更为可持续的发展新格局。

整体行业人才需求及薪酬趋势

青岛

企业专注技术与产品打磨 传统研发与全流程管理岗热门

地区制造业企业加快自身生产技术打磨升级及产品优化。部分原依靠 OEM/ODM 模式的企业开始自建工厂，以增强对生产成本的掌控力，也进一步提高企业自主研发水平与综合竞争力；而已有工厂运营的企业则寻求各生产环节的技术升级与管理优化，在生产质量与效能方面探索降本增效的新途径。这一趋势带来传统研发技术人才岗与全流程管控专家岗的部分替换需求。具体到细分岗位来看，机械、工艺、变频、压缩机、仿真等工程师岗与研发总监岗出现人才缺口；与此同时，企业也在寻求能为生产全流程提效的质量管控、成本管控、精益生产、流程管理专家。

前沿技术仍有布局 但下游营销及海外最受关注

与前几年动辄在数智化方面大规模的投入不同，如今，企业更为谨慎，但仍有一些新增长点值得关注。一方面，人工智能技术赋能的探索仍在继续，企业加快引进如大模型算法工程师等技术类人才，为企业内部的智能化添砖加瓦。另一方面，数智化投入更多聚焦于见效更快的下游营销及销售渠道。制造业企业对熟练掌握新兴社交媒体运作逻辑的新媒体营销人才尤为关注，希望这类营销人才的加入能重塑下游营销方式，实现即时销量提振。

同时，制造业企业对海外市场的投入持续上升。领先企业在泰国、越南等东南亚市场及更多一带一路国家的布局已从单纯外贸形式向建立生产基地的方向发展。

从需求来看，青岛制造业出海方向人才集中于销售岗位，如大区负责人、国家经理等负责海外销售渠道搭建及销售的中高端岗位需求旺盛。

企业的人才招揽画像继续向更顶尖、更全面的方向演变。以行业头部企业为代表，从更大规模企业、更高层级城市回流的优质人选备受青睐。而从不同性质企业的筛选差异来看，人选的强稳定性与硬学历背景更为国资企业受用。在薪资方面，地区人才的跳槽涨幅普遍控制在 10% 以内，海外方向岗位薪资则小幅上浮。但对于那些被公司认为能够带来长期价值的研发、营销、人工智能等方向顶级人选，多数企业在付薪意愿度上较为慷慨。

人才缺口：制造研发专家、成本专家、精益生产、工厂厂长、AI 大模型算法方向人才；新媒体营销负责人；品牌总监、海外销售一二号位

人才来源：一线城市行业头部企业

天津

优势产业发展稳定 领先技术人才需求持续

历经多年发展，天津已建成国内产业链布局最为完备的信创产业链，孕育出国内操作系统与数据库等模块的头部企业，产业领先地位凸显。身处与各行业数字化体系建造紧密相连的基础产业，企业不断加速前沿技术布局与产品创新：人工智能领域岗位缺口持续，大模型算法工程师、大模型架构师等人选成为各家企业竞相招揽的主要目标，企业对这一类技术人选的人才画像相当严格，仅对具备头部大厂或人工智能赛道已有成功商业经验公司项目经验的高端候选人释放信号。

地区生物医药产业稳步前行。结合现有医药及药械龙头企业优势，天津围绕核酸药物产业园、高端药械创新研究院等产业集聚区，协同推进源头研发与终端销售：药物研发工程师、医学工程师、生物工程师等新药研发相关岗位需求旺盛，而区域销售经理、海外销售经理等销售类人才缺口也持续涌现，企业通过这些销售类岗位的设置以填补区域及国际市场的空白。

以国央企为主的天津金融行业则持续为制造业与中小企业注入新动能，普惠金融、科技金融等板块有序发展，证券、资管、保理等不同板块机构的高管需求与如 Java、区块链、嵌入式技术岗等金融技术人才需求均保持稳定，企业也多从头部互联网公司招揽技术人选。

人财职能需求各有特点 人选经验可迁移性越发重要

地区不同职能岗位也呈现新趋势。随着众多制造业企业筹划海外建厂，在海外销售之外，海外人力资源需求显著增长，从如海外 HRD、海外 HRBP 等中高层职位到执行类初中级岗缺口日益涌现。而在财务领域，在投小、投早、投硬科技的政策支持下，硬科技方向投资总监出现岗位缺口；部分企业则释放出 CFO 的替换需求，当成长期企业更看重人选的财务专业度与融资能力时，快速发展期公司则更青睐具备前瞻洞察、能为业务提供实际解决方案的优质人选。

企业对优秀人才的期望不断提高。在优秀教育背景与头部企业工作经验之外，候选人过往团队管理成就、项目经验的可迁移性、与其离开原有平台后独立处理复

杂问题的能力也成为企业筛选候选人的重要维度。磨合期一再缩短，入职后的人选需迅速上手，为企业解决实际问题。地区薪酬水平较为稳定，跳槽涨薪普遍多在 10-15% 之间，而部分急需人选的海外岗位涨薪幅度可达 20-30%。在充满不确定性的环境中，人选更为注重企业及行业前景、新工作模块的稳定性，主动求稳降薪的案例屡见不鲜。

人才缺口：大模型算法岗、研发岗、海外职能岗、海外销售岗

人才来源：一线城市头部公司、同行业头部企业

热门职位薪酬



数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 青岛

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位数	75分位
人力资源职能					
人力资源总监	HR Director	10+	300	550	1000
人力资源经理	HR Manager	6+	200	250	300
培训发展经理	T&D Manager	6+	200	300	650
薪酬福利经理	C&B Manager	6+	200	500	800
财务职能					
财务总监	Finance Director	10+	300	650	1000
财务经理	Finance Manager	5+	200	350	450
审计经理	Auditing Manager	5+	200	300	600
IT职能					
首席技术官	CTO	10+	1000	1500	2000
研发经理	R&D Manager	8+	300	500	1000
产品经理	Product Manager	5+	300	500	800
运营经理	Operation Manager	6+	300	450	600
开发工程师	Development Engineer	5+	200	300	500
智能制造					
工厂总经理	Plant GM	10+	300	450	1200
运营总监	Operation Director	10+	350	550	1000
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	300	800	1500
工程经理	Engineering Manager	10+	250	300	500
销售总监	Sales Director	10+	500	650	1000
研发总监	R&D Director	10+	700	1000	1500
运维总监	Operation Director	10+	500	700	1000
大数据架构师	Big Data Architect	5+	300	500	800
技术经理	Technical Manager	5+	300	500	700
算法总监	Algorithm Director	5+	800	1000	2000

备注：

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

25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

职位薪酬信息 — 天津

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	50分位	75分位
金融行业					
银行支行行长	Sub-Branche President	8+	600	800	1000
银行客户经理	Relationship Manager	5+	180	240	350
客户经理	Account Manager	3+	150	200	280
投融资经理	Investment and Financing Manager	3+	240	360	480
风控总经理	General Manager Of Risk Control	5+	300	450	600
法务经理	Legal Manager	5+	350	500	700
租赁项目经理	Leasing Project Manager	5+	180	240	350
银行同业总监	Inter-bank Director	8+	400	600	780
投资者关系经理	Investor Relations Manager	8+	400	500	650
商业分析总监	Director of Business Analysis	7+	500	750	1000
职能岗位					
人力资源副总裁	Human Resource Vice President	10+	600	800	1000
人力资源总监	Human Resource Director	8+	300	450	600
人力资源经理	Human Resource Manager	5+	100	200	250
财务总监	Finance Director	10+	400	500	600
财务经理	Finance Manager	8+	150	250	350
企业信息化行业					
产品经理	Product Manager	3+	200	350	450
高级产品经理	Senior Product Manager	5+	350	450	600
产品专家	Product Expert	5+	450	600	700
产品总监	Product Director	8+	600	1000	1500
CPO	Chief Product Officer	10+	2000	4000	5000
销售经理	Sales Manager	3+	150	200	300
销售总监	Sales Director	5+	300	450	600
销售VP	Sales VP	10+	600	900	1200
信创行业					
研发总监（适配）	R&D Director	10+	400	550	750
内核研发工程师	Kernel Development Engineer	5+	300	500	700
应用研发工程师	Application Development Engineer	5+	250	400	500
市场总监	Marketing Director	10+	500	1000	1500
编译器研发工程师	Compiler Development Engineer	8+	600	800	1200
安全研发工程师	Security Development Engineer	5+	350	600	1000
解决方案架构师	Solutions Architect	10+	400	600	800
技术支持总监	Technical Support Director	10+	600	800	1000
技术总监/负责人	CTO	10+	1000	1500	2500

备注：

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

25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平



江浙

区域趋势

长三角一体化再加码 江浙制造业多措并举

长三角区域发展指数稳步上扬。在多年的区域互通制度建设与产业链协同机制的助力下，区域经济发展硕果累累：2023年，跻身万亿城市俱乐部的城市已达9座，区域经济总量占全国的近四分之一；2024年前三季度，长三角区域经济总量同比增长5.4%，超出全国平均水平。与此同时，长三角创新协作持续深化。2024年6月，区域组建首批12个长三角创新联合体，聚焦培育新质生产力，致力于突破区域资金互通、攻关人才流动阻碍，助推战略新兴产业关键技术突破，推动产业链向更高层次发展。



科锐国际业务总经理
李涛 先生

围绕浙江省“415X”先进制造业集群与江苏省“1650”产业体系建设，江浙两地持续发挥自有产业优势，在装备制造、绿色化工、汽车电子、消费电子及半导体等先进制造领域不断进取。在加大现有产品销售力度的同时，江浙活跃的民营企业着眼于内部提升，在产品工艺创新、新品研发、生产运营优化、经营管理升级及内部数智化转型等方面加速布局，探索更加稳定可持续的长久发展路径。此外，依托全国领先的宁波舟山港、连云港港口吞吐能力，两地制造业外贸出口同比增速稳中有升，全球化发展也成为江浙制造企业的热门选择。

整体行业及细分领域人才需求及薪酬趋势

智能制造

江浙制造业发展趋深 生产运营与技术研发两手抓

受终端消费需求放缓影响，地区新能源、消费电子、汽车电子板块企业战略逐渐从增量市场快速获利转向存量市场的深耕拓展。而装备制造、工业自动化及工业控制领域发展则更为稳健。在此背景下，地区制造业企业加快自我革新，在多方面寻找迭代破局的新可能。

在生产运营领域，专注质量管控的高级质量管理人才缺口旺盛：随着企业向高质量发展转型，企业越发关注产品质量规范体系建设，来自质检体系较为完善的汽车、家电等行业高层人选更受青睐。企业经营管理战略也迎来变局。面对更激烈的竞争与更多元的需求，企业越发重视那些能够结合企业实际进行战略革新与治理改善的中高级管理人才。

企业依旧稳步推进新产品开发及工艺优化，研发领域核心人才需求旺盛，软硬件、工艺、机械方向中高级技术人才缺口持续。部分企业也开始探索人工智能技术对产品的赋能。目前，研发人才的跨行业流动浪潮已褪去，企业更倾向于招揽在行业与细分产品均具备对口研发经验的候选人。

与此同时，江浙地区制造业企业依旧将降本增效视为经营的主旋律，以数字工厂为代表的制造业数字化转型持续深入。区域内企业加快构建从研发、生产到销售的一体化数字链路，以实现更为高效的企业综合管理。这一数字化转型的持续需求带来了相关领域人才缺口，具备数字化能力的供应链总监、信息化总监岗位需求稳定增长。

出海销售需求踊跃 人选短期适应性受重视

地区制造业出海潮持续。大部分企业仍处于以产品外销为主的初期阶段，但其品牌建设与渠道管理正向精细化运营发展，带动海外各层级销售类岗位缺口上涌，北美、欧洲、东南亚等地区的国家经理、大客户经理等需求旺盛。部分汽车零配件企业则紧随主机厂在海外设立生产基地，进入出海新阶段。此不仅催生了常规的海外厂建需求，也带来海外中高级职能团队的岗位缺口。作为企业的新市场“探照灯”，中高级人财法团队需要对目标国家市场及政策环境进行深入调研，为业务的深入开展提供坚实支持。

对于企业而言，在一般筛选框架之外，人选的文化适应能力也尤为重要。由于不同企业在制度建设与内部管理方式上差异显著，管理岗人才在有头部企业经验的同时，也需具备与目标企业相似规模及性质的管理经验，才可在最短时间内迅速融入新企业并挑起管理大梁。

地区行业人才薪资涨幅较为平稳，多为10-20%，部分稀缺技术人才跳槽涨幅可达30%。如今，人选更注重构建自身的内外安全感，更为关注企业内部团队结构与项目的稳定性、企业自身规模及所处行业前景等，以期新机会能够提供更为稳妥的职业发展方向。

人才缺口：机械、软件、硬件、算法、创新型的研发管理及专家岗位；质量管理；数字化转型领军人物；海外销售等

人才来源：研发-同行业标杆企业、相关研究院及科研机构；质量-汽车、新能源等质量体系成熟行业企业；海外-出海成功的标杆企业

半导体

江浙加快构建完备链条 企业向更高精尖领域迈进

以芯片为代表的半导体产业是驱动各行各业数字化、智慧化的关键基础性领域。伴随终端消费市场对芯片工艺及性能提出更高的要求，国内半导体生产制造企业在夯实成熟制程领域优势的同时，积极向未来潜力更大、工艺更为精密的先进制程领域进发：多家企业陆续投建12英寸晶圆产线，不断提升先进制程量产产能及成品良率，为在未来竞争中占据先机打下基础。半导体设备企业也加大研发投入，致力于扩展国产化设备在不同制程领域的应用覆盖，助力产业链的自主化、前沿化。

作为长三角半导体产业的重要腹地，江浙两省在巩固特色材料、先进设计及特色封测领域环节优势的同时，也持续在生产制造端与半导体设备端深入布局。通过补链强链，两省不断推动长三角半导体产业向更高层次迈进，进一步提升区域产业集群的综合实力。

工艺及设备专家需求火热 前沿技术与经验成焦点

伴随行业企业对技术的持续创新及突破诉求，高级别技术人才缺口应运而生。目前，经理级别及以上的顶尖半导体各领域生产工艺及设备专家供不应求，那些来自行业顶尖公司、拥有15年及以上工作经验，并在对口芯片制造或设备方面有较为前沿及丰富经验的资深候选人，成为各家企竞相争夺的核心。人选普遍跳槽

涨幅维持在10-20%以内，而对于极度的稀缺人才，企业往往更为慷慨，以期望人选能在短时间内为企业带来实质性的技术突破。于跨区域流动的人选而言，其实际综合能力成为企业定薪的核心考量标准。

人才缺口：高级别半导体设备及生产工艺技术专家

人才来源：头部企业

热门职位薪酬

智能制造



硬件/软件专家
50-80万



电机控制算法专家
50-80万



电源DSP软件工程师
40-80万



研发总监
60-100万



质量总监
50-80万



信息化总监
60-100万



供应链总监
50-80万



海外国家经理
50-80万



海外大区经理
80-120万



工艺技术专家
100-150万



设备技术专家
100-150万



器件研发经理
120-150万

数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 智能制造

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	50分位	75分位
高级管理					
事业部总经理	BU General Manager	15+	600	1000	1500
首席信息官	CIO	15+	1000	1500	1800
研发总监/总工	R&D Director/Chief Engineer	12+	500	800	1200
产品总监	Product Director	10+	500	700	1200
智能控制					
研发经理/高工	R&D Manager/Senior Engineer	10+	400	550	800
嵌入式工程师	Embedded Engineer	5+	350	400	500
硬件工程师	Hardware Engineer	5+	400	550	800
结构工程师	Mechanical Engineer	5+	200	300	400
算法类工程师	Algorithm Engineer	3+	500	700	1000
技术支持工程师	R&D Support Engineer	5+	200	300	350
销售					
销售总监	Sales Director	12+	400	550	800
销售经理	Sales Manager	10+	200	300	400
生产制造					
设备总监	Equipment Director	12+	400	500	600
设备经理	Equipment Manager	10+	200	300	400
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	300	400	500
物流经理	Logistics Manager	8+	250	300	350
MES工程师	MES Engineer	5+	200	250	300
SAP工程师	SAP Engineer	5+	250	350	450
PLM工程师	PLM Engineer	5+	200	250	300
工艺工程师	Process Engineer	5+	150	300	400

备注：

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

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

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

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

职位薪酬信息 — 半导体

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	50分位	75分位
高级管理					
事业部总经理	BU General Manager	15+	1000	1200	1400
首席信息官	CIO	15+	700	900	1200
研发总监	R&D Director	12+	700	900	1200
厂长	Plant General Manager	10+	600	800	1000
制造工程组					
工艺部门经理	Process Department Manager	12+	1200	1400	1600
设备部门经理	Facility Department Manager	12+	1200	1400	1600
工艺技术专家	Process Technical Expert	10+	900	1100	1300
设备技术专家	Facility Technical Expert	10+	900	1100	1400
工艺工程师	Process Engineer	4+	300	350	400
设备工程师	Equipment Engineer	4+	300	350	450
技术研发组					
器件开发经理	Device Development Manager	12+	1200	1400	1600
模型开发工程师	Model Developing Engineer	5+	350	400	450

备注：

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

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

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

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



长江中游

区域趋势

区域产业发展特色鲜明 机制互通共建繁荣

长江中游城市群是贯彻发展中部崛起战略的核心发力点之一。2024年5月，中共中央政治局审议《新时代推动中部地区加快崛起的若干政策措施》，再次强调了中部地区在粮食安全、能源安全、交通安全及先进制造业发展方面的重要地位。长江中游城市群持续向更协同、更先进的一体化方向前进。



科锐国际业务高级总监
李琴琴 女士

区域幅员辽阔，各省市之间产业优势特色鲜明且发展水平各有差异，这对区域协同发展提出了挑战，但也蕴含着更大的合作机遇。近年来，区域内重点城市依托自身资源禀赋，成功培育差异化优势工业板块，光电子信息产业、工程机械产业、新能源汽车产业等发展势头强劲。而在此基础上，地区以更高水平的一体化发展为目标，打通人才、科技、资本等关键生产要素的流动藩篱，构建跨区域产业共建机制，致力于将长江中游城市群打造成为先进制造业聚集的科技创新高地。

整体行业及细分领域人才需求及薪酬趋势

智能制造

地区制造业数智化转型持续 新技术方向人才受追捧

长江中游制造业企业的数智化浪潮方兴未艾。依托地区已有的坚实工业产业基础与在土地等方面的生产比较优势，头部企业加快在武汉等重点城市布局数字工厂、绿色工厂等大型智能制造研发生产项目，在工程机械、光电子信息、汽车制造等优势领域，企业积极打造智能生产线、工业机器人等设备体系，并通过深度应用人工智能技术，推动生产向更胜一筹的智能化迈进。中小型企业也开始从生产环节着手，借助解决方案服务商完成内部信息化数智化体系搭建，开启工厂智能制造的第一步。为了承接长江中游城市及更大范围的制造业转型需求，地区专注于工业自动化等数字化工厂赛道的智能制造解决方案提供商也有稳健发展。

面对汹涌的智能制造转型浪潮，在产品研发岗位继续备受关注的同时，工业自动化、大数据、精益生产、机器学习等方向各类细分赛道的工程师等技术人才需求持续。与需求已日渐式微的传统机械加工与制造人才相比，企业对新型技术人才提出了更高的要求，人选不仅要掌握传统知识与专业技能，更要在数据分析技能、生产运营规划能力等方面有更为全面的素养。

海外依旧是新发力点 各环节海外岗位均有需求

在内部推动生产运营数智化与绿色化以持续提高效能的同时，长江中游制造业企业也在向外不断寻求新机会。不同行业与规模企业在海外战略各异，头部企业加快在海外建立研产销一体的海外分公司，小微企业则借助成熟的电商平台将货品远销海外。海外的频频动作带来了海外人才的需求增长，覆盖法务、财务、研发、营销、物流等各环节中高级岗位。企业在海外招聘管理上采取了本地与外派相结合的用人策略：关键管理岗位与短期支持岗位，企业多用外派形式填补空缺，而基础性、长期性的岗位则更倾向于本地招聘。

理想的海外人选需要拥有更高的软性素质，在具备海外工作经验的同时，人选的文化适应性、对当地法律及人才市场的了解程度、突发事务的处理能力等都对人选在海外岗位上的实际表现尤为关键。整体而言，地区板块薪资涨幅整体平稳，整体涨幅维持在 15%，与产品研发及智能制造相关的岗位涨幅略高。

人才缺口：工业自动化、精益生产、人工智能技术人才、海外销售人才

人才来源：头部互联网企业及传统制造业企业，多有一线回流

高科技

人工智能与半导体等产业布局持续 领军技术人才发挥作用

长江中游重点城市抢先布局新质生产力发展的下半场，在通用人工智能、先进半导体、空天科技、人形机器人、量子科技等前沿领域的重大科技攻关中频频发力。《武汉市促进未来产业创新发展战略实施方案》明确指出，武汉要结合现有产业优势，在未来制造、未来信息等六大方向十三个细分领域未来产业作出前瞻性战略布局，目前，武汉在高阶智驾试点方面已居全国前列，测试道路累计开放里程与示范场景数量均名列前茅。2024 年开工的一系列重大项目中，不少已集中于战略性新兴产业与未来产业领域，地区的未来产业发展强劲。长沙同样瞄准未来产业的核心发力点，加大对先进技术项目的招引与新型科研机构的建设投入。近年来，四大省级实验室建设成效明显，而产学研金一体化产业孵化体系的建成使长沙在三年间实现逾200项关键核心技术的突破，地区构建全球研发中心的步伐持续加快。

前沿产业的攻关则离不开核心人才的鼎力支持。在长江中游城市深入未来产业与战略新兴产业布局的当下，人工智能、数据科学、芯片设计、先进半导体制造、高性能计算等前沿科技领域的研发工程师与解决方案专家人才缺口较为明显，这类关键人才在推动技术产品研发与引领产业未来发展中扮演着不可或缺的角色，而传统职能岗位的需求则有所减弱。对于企业而言，核心技术人才不仅需具备前瞻性的技术敏锐度与深刻的市场洞察力，更能够将这些创新视角转化为可落地的项目实际成果，以此成为攻克企业与行业关键技术难题的核心动力。地区板块薪资涨幅稳定，总体涨幅在 10-30% 之间，前沿产业相关核心技术人才涨幅略高。

人才缺口：数据科学、人工智能、半导体方向高阶技术人才与解决方案专家

人才来源：同行业头部企业

新能源

长江中游新能源特色发展 海外岗位成企业追捧

长江中游城市结合自身产业优势与资源禀赋，走出一条区域特有的新能源产业之路，稳步向“碳达峰碳中和”的目标迈进。在新型能源体系建设方面，重点城市因地制宜，发展分布式光伏、源网荷储一体化等能源项目，2023 年，区域内重点省份风光等新能源新增装机规模达到同期火电、水电新增装机规模的近 3 倍，能源体系更新迭代势头强劲。而在产业发展端，地区依托原有能源产业优势，在重点培育本土企业的同时，大力招引领军企业投建生产基地，目前，区域内多个细分赛道已涌现出享誉国际的本土领先企业。这些头部企业作为链主企业，推动区域逐步形成以不同重点城市为核心的新能源储能、新能源光伏及新能源汽车产业链，这些产业链上下游配套齐全、协同能力突出，为区域新能源产业的发展更添新动能。

国内人才市场多现充裕态势，仅有核心产品研发与终端销售领域需求持续。面对国内竞争激烈的新能源市场，长江中游的新能源企业纷纷加大海外布局的广度与深度，头部企业已在海外建立起从研发、生产到销售的全产业链，更多企业则仍以出口模式拓宽产品销路，带动海外各类型岗位需求。

其中，海外解决方案、海外销售、海外售后支持等销售型人才需求旺盛，而伴随企业出海规模扩大，海外统领全局的高级管理岗位需求上扬，海外厂建、产品研发、法务、财务、HRBP 等各板块专业人才也成为招聘热点。相比于初出茅庐的新手，企业更青睐吸纳有优秀教育背景与扎实工作经验的实战型人才。地区板块整体薪酬平稳，而海外岗位薪资待遇更为可观，尤其是在拉美、东欧、北美等需求旺盛地区，相关岗位薪酬涨幅普遍高于国内同级别岗位薪资水平，部分岗位涨幅可达 40%。

人才缺口：海外职能、海外前端销售及售后方向人才

人才来源：同行业头部出海企业海外人才

热门职位薪酬

智能制造	机械工程师 20-30万	电气工程师 20-30万	IE工程师 20-30万
	MES工程师 20-30万	硬件工程师 25-35万	FPGA工程师 25-35万
	算法工程师 25-35万	海外营销经理 20-40万	
高科技	高性能计算工程师 30-60万	算法专家 40-80万	自动驾驶工程师 30-60万
	数字前端工程师 30-60万	模拟IC工程师 35-65万	半导体工艺专家 30-60万
	FPGA工程师 30-55万	营销总监 40-70万	
新能源	海外销售经理/总监 35-120万	海外法务经理/总监 50-150万	海外财务经理/总监 40-100万
	海外HRBP 35-80万	海外解决方案工程师/经理 35-120万	
	海外售后支持工程师/经理 35-80万		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 长江中游

职位名称	英文名称	工年	基本年薪*	25分位	中位	75分位
智能制造行业						
首席信息官/首席技术官 CIO/CTO		10+	600	1000	1500	
算法工程师	Algorithm Engineer	6+	350	500	650	
硬件工程师	Hardware Engineer	5+	250	320	400	
嵌入式软件工程师	Embedded Software Engineer	5+	250	320	400	
FPGA工程师	FPGA Engineer	5+	300	350	450	
精益工程师/IE	Lean Engineer	6+	200	280	350	
物流规划经理	Logistics Planning Manager	8+	250	350	400	
项目经理	Project Manager	8+	250	350	400	
电气工程师	Electrical Engineer	5+	220	280	350	
结构设计工程师	Mechanical Engineer	5+	220	280	350	
海外营销经理	Overseas Marketing Manager	10+	320	450	550	
高科技行业						
高性能计算工程师	High Performance Computing Engineer	5+	250	450	600	
算法专家	Algorithm Expert	8+	400	600	800	
自动驾驶工程师	Autonomous Driving Engineer	5+	300	450	700	
数字前端工程师	Digital Front-end Design Engineer	5+	350	500	700	
模拟IC工程师	Analog IC Engineer	5+	300	500	700	
半导体工艺专家	Semiconductor Process Expert	8+	250	400	600	
FPGA工程师	FPGA Engineer	5+	250	400	500	
营销总监	Marketing Director	8+	300	450	600	
系统架构师	System Architect	8+	300	450	600	
新能源行业						
新能源开发经理	New Energy Development Manager	5+	200	300	450	
风光储项目总工	Chief Engineer of Wind and Solar Storage Project	8+	300	450	700	
风光储电气设计师	Wind and Solar Energy Storage Electrical Designer	5+	200	300	450	
风光储解决方案工程师	Wind and Solar Energy Storage Solution Engineer	5+	200	300	450	
风光储系统设计师	Wind and Solar Energy Storage System Designer	5+	200	300	450	
采购经理	Purchasing Manager	5+	180	250	350	
算法工程师	Algorithm Engineer	5+	250	350	550	
PCS研发工程师	Power Converter R&D Engineer	5+	200	300	450	
EMS研发工程师	Energy Management System R&D Engineer	5+	200	300	450	
BMS研发工程师	Battery Management System R&D Engineer	5+	200	300	450	
生产制造经理	Production Manager	5+	180	250	350	

备注：

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

25分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平





科锐国际业务高级总监
赵巍 先生

成渝

区域趋势

双城协同结硕果 打造新极点箭在弦上

成渝地区向着“打造带动全国高质量发展的重要增长极和新动力源”的目标持续迈进。两地深化区域内部协同，在巩固自身主导产业的同时，着力在产业链各环节实现互补，不断提升战略新兴产业的配套率与成熟度，目前，成渝已形成电子信息、装备制造、先进材料、特色消费品四大万亿级产业集群，航空航天、生物医药、智能网联汽车等产业发展也稳步推进。这些产业硕果得益于双方在合作园区招商、产业联盟建立、两地技术对接及相关产业人才服务互认等机制层面的深入共建。

两地的辐射效应也日益增强。依托长久以来的制造业比较优势，成渝通过飞地经济等创新形式积极对接东部沿海地区的产业转移项目，充分发挥中国西部经济发展的战略腹地作用。随着双城经济圈建设即将进入实施的第五个年头，成渝将进一步在机制联动、人才互通、产业共创等方面携手并进，共同创造中国经济增长的新极点。

整体行业及细分领域人才需求及薪酬趋势

地产

政策影响表现积极 房地产商找寻新赛道

成渝地产板块在行业筑底期静候新机遇。2024年全年，两地先后推出多轮财政货币政策，为购房者减负、为房地产商纾困，刺激地区房地产市场重回止跌企稳的轨道。作为经济发展可期的重要区域，成渝地区的房地产市场在2024年末有所回暖，数据显示，两地全年新房及二手房成交量在全国范围内位居前列。

在低位调整的市场环境中，房企积极寻求存量时代的新赛道。部分房地产商瞄准两地政府对城市更新的重视，在城中村改造、保障房建设、危旧房改造等项目中寻找大显身手的机会。此外，尽管以立体化、绿色化为特点的第四代住宅不再是全新概念，但其在成渝片区销售表现亮眼，部分房企已将满足购房者高品质住宅需求的此类项目纳入未来规划。面对行业蛰伏期，房企更为关注现有项目的去化周期与企业整体现金流的健康度。尽管整体人才需求下滑，但与项目运营及企业风险管控的岗位仍有替换需求，人才薪资涨幅则仍待回调，目前人才多为降薪或平薪跳槽。

人才缺口：设计总监、营销总监、法务总监、项目经理

人才来源：头部房地产企业

生物医药

产业集群进军国家队 区域协同创新更进一步

2024年，跨省域的成渝生物医药集群入选国家先进制造业集群，成为成渝地区生物医药产业协同效应持续发力的又一佐证。两地持续引进创新产品研发及生产项

目，目前已聚集近7000家相关企业，形成细分品类完善的医药产业链格局。头部创新药企与跨国药企也看重成渝地区发展潜力，纷纷在地设立研发或生产中心，发挥链主企业引领作用，主导产业创新。

依托生物医药园区、高端药械产业园区载体，两地进一步发挥中心城市的极核作用，聚沙成塔，协作建立“研发+生产”的飞地合作平台，为更广阔区域内的创新药企提供从实验室源头创新、新药及药械的临床研究、到生产制造及最终上市的一体化产业孵化服务，构建起双核驱动、多点发展的生物医药产业新格局。在此背景下，区域内药企创新势头持续，在医药产业各环节对兼具优秀项目背景与扎实技术能力的人才产生需求，跳槽薪资涨幅平稳，保持在10%以内。

人才缺口：BD总监、医学总监、销售总监

人才来源：头部医药企业

金融业

绿色金融与银发经济成特色 地区金融科技发展依旧

《成渝共建西部金融中心规划》中指出，成渝应通过金融产业支持区域产业发展、引领全国高质量发展。今年以来，两地协同发力，持续向目标迈进。成渝地区持续推进绿色金融货币工具与创新产品，以绿色资金支持绿色发展，推动区域内绿色贷款余额保持高增长。养老金融产品在成渝也屡有创新，2024年，中国人寿于重庆江北设立全国首支规模达100亿元的银发产业保险投资基金，探索银发经济的发展新可能。

而在找寻地方特色的同时，成渝金融继续通过如知识价值信用贷、创新技改专项贷等新型产品创新、区域金融机构合作及服务互通互认等深入协作，为城市群产业提供坚实支持，助推区域经济高质量发展。此外，成渝金融机构也继续探索科技对自有服务的赋能，提升金融产业对实体经济的辐射带动能力。从人才需求来看，优秀的投融资高级人才、金融科技人才、金融销售人才需求依旧，区域行业薪资涨幅较为平稳，在10%以内。

人才缺口：投资人才、金融科技人才

人才来源：头部金融机构及互联网公司

高科技

源头创新力度持续 成渝瞄准未来产业

成渝地区专注提升科技创新策源能力，在国家战略产业中多有布局，并在国家重点项目的源头创新领域中屡有突破。自成渝开启共建篇章以来，两地打破地域壁垒，深入共享科创与教育资源，采撷两地各自的产业优势，在电子信息、航空航天、集成电路、装备制造、新能源汽车等先进领域签署了数量可观的重点科技成果转化协议与产学研技术攻关合作协议，构建了从创新孵化到产业落地的全链条合作机制。

目前，成渝创新策源能力提升明显，已建成5个国家产业技术创新中心，3个国家级工程技术研究中心及1个国家科技成果转移转化示范区，多个产业集群入选国家先

进制造业集群与战略性新兴产业集群。在对战略性新兴产业与未来产业的持续摸索与突破中，区域内企业对掌握半导体、卫星等高端制造业领域前沿技术的领域创新人才、以及具备广泛赋能潜能的人工智能算法技术人才多有需求，板块薪酬涨幅平稳，优秀技术人才薪酬涨幅多在10-20%之间。

人才缺口：半导体人才、工业领域高端人才、卫星领域高端人才

人才来源：头部同行业企业、科研院所

热门职位薪酬

地产



设计总监

40-60万



营销总监

40-60万



项目总经理

50-70万

生物医药



BD总监

80-150万



销售总监

80-150万



医学总监

80-120万

金融



投资总监

70-120万



融资总监

60-90万



大数据架构师

80-120万

高科技



AI算法专家

70-120万



卫星总体设计师

70-120万



模拟IC设计工程师/专家

60-90万



数字IC设计工程师/专家

80-120万

数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 成渝

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	50分位	75分位
财务职能					
财务总监	Finance Director	15+	500	700	900
财务经理	Finance Manager	10+	360	450	550
审计经理	Auditing Manager	8+	320	420	500
地产行业					
项目总经理	Project GM	8+	400	500	600
物业总经理	Property GM	10+	400	600	800
设计总监	Design Director	10+	400	500	600
法务总监	Legal Director	8+	400	500	600
营销总监	Sales Director	8+	350	500	700
医药行业					
首席科学官	CSO	15+	1400	2000	2800
销售总监	Sales Director	12+	650	800	1000
大区销售经理	Regional Sales Manager	10+	550	650	850
地区销售经理	District Sales Manager	6+	320	400	500
区域推广经理	Regional Promotion Manager	6+	300	380	480
大客户经理	Key Account Manager	8+	350	450	500
政府事务经理	Government Affairs Manager	8+	370	500	550
高科技行业					
首席技术官	CTO	10+	800	1200	1500
市场总监	Marketing Director	10+	500	700	900
大数据架构师	Big Data Architect	6+	600	800	1000
产品经理	Product Manager	5+	400	450	500
模拟IC开发工程师	Analog IC Development Engineer	6+	500	700	900
数字IC开发工程师	Digital IC Development Engineer	6+	500	700	900
金融/金融科技行业					
银行支行行长	Sub-Branche President	10+	600	900	1300
银行客户经理	Customer Relationship Manager	5+	250	300	400
投资总监	Investment Director	8+	500	850	1200
风控专家	Risk Control Expert	8+	400	650	800
数据分析专家	Data Analysis Expert	6+	350	550	750

备注：

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

25分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平



东北

区域趋势

现代化产业与机制转型缺一不可 区域未来开放度有望提升

东北地区继续发挥其重要战略作用。一方面，地区全国粮食安全“压舱石”角色持续，粮食生产稳步增长。2024年，黑龙江省粮食总产量再次突破新高，实现“二十一年连丰”，稳居全国首位。另一方面，作为资源与工业制造集聚的传统工业重镇，东北地区持续围绕东北振兴主战略，借助数字化、人工智能等新兴技术对传统重工业进行改造升级，也加速探索地区工业产业的全新发展路径。



科锐国际业务副总监
殷世林 先生

在从技术创新应用入手提升新质生产力之外，东北地区也致力于构建适应新质生产力发展的新质生产关系体制：作为区域工业经济中的主力，国央企不断深化体制机制改革，转变产业发展方向，实现转型升级，并在内部企业经营管理方面迈向现代化：三省的引才留才力度也持续加大，相继出台“长白英才计划”、“人才振兴60条”等政策，吸引更多人才回流，努力为区域新质生产力发展营造全方位良好环境。

此外，东北地区未来的对外开放度也将成为区域新亮点。辽宁自贸试验区和黑龙江自贸试验区建设正在加速推进，未来，依靠与海外东北亚地区毗邻的独特区位优势，区域将充分利用自贸区政策便利，以货物贸易为合作起点，加大与更多海外地区的交流，成为展示传统工业华丽转身的世界开放新窗口。

整体行业及细分领域人才需求及薪酬趋势

制造业

新旧动能转换推动产业变革 技术人才缺口依旧

东三省的制造业继续在现代化、数字化的道路上行进。在2024年国家公布的先进制造业产业集群中，东三省入围的产业集群数量已从2022年的2个增加至7个，各省依托自身资源禀赋与传统重工业制造优势，加快地区从资源依赖型产业向技术密集型产业过渡，在航空航天、装备制造、汽车、智能制造、新能源、新材料等多领域的技术与产品创新及全流程生产工艺方面持续深耕，不仅推动了地区企业产业新旧动能的转换与技术附加值的提高，也吸引了区域外众多头部企业的投资布局。

以汽车产业为例，近年来，头部车企纷纷在区域重点城市投建以新能源汽车为主的生产基地，长春、沈阳等城市纷纷迎来超级汽车新工厂，为区域制造业转型升级注入新动能。不断涌动的转型与创新带来制造业研发及生产人才缺口，生产总监、研发总监、工艺总监等产品相关技术岗位需求持续，板块薪资涨幅则较为稳定，多数人才涨薪控制在10%左右。

人才缺口：生产总监、研发总监、工艺总监、机械工程师

人才来源：头部制造业企业

高科技

区域率先布局未来产业 算力中心建设火热

东三省正通过在高科技领域的投入推进生产力的全面转型。依托区域内优渥的高校及科研机构等科教资源，围绕国家未来产业发展规划，东三省已启动组建多家国家实验

室等高能级创新平台。为促进实验室中的前沿技术实际应用，多地加速构建科研院校与产业链主企业的互通机制，成为链接技术供需双方的沟通桥梁，通过鼓励企业集中发布应用场景需求，积极推动源头创新从 0 至 1 的成果转化，更全面、更持续释放区域高科技潜能。

而在探索未来产业的同时，东三省在数字经济建设方面不甘落后。伴随人工智能技术逐渐融入千行百业，区域数字经济发展积极寻求人工智能的赋能契机，东三省重点布局其基础层的核心环节——先进算力基础设施。三地陆续在核心城市设立算力中心，致力于打造区域算力高地，推动算力与工业、金融、能源、民生等多领域的深度融合与应用创新，化隐形的算力为可量化的生产效率提升，通过新技术与新速率，加快推进各行各业数智化转型。在区域对高科技领域的持续关注下，企业对领军技术人才需求旺盛，如首席技术官等技术岗位需求持续。同时，算力中心的陆续投建也带来一定量的异构计算工程师、算网架构师等算力相关技术岗位缺口。区域板块薪资涨幅稳定，人才跳槽涨幅多在 15% 及以内。

人才缺口：首席技术官、研发总监、算网架构师、算力平台研发工程师等

人才来源：头部同行业企业及互联网大厂

热门职位薪酬



数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬信息 — 东北

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位数	75分位
人力资源					
人力资源副总裁	HRVP	15+	400	600	1200
人力资源总监	HRD	15+	300	500	1000
人力资源经理	HR Manager	10+	200	400	500
培训发展经理	T&D Manager	8+	200	300	400
薪酬福利经理	C&B Manager	8+	200	300	400
人力资源业务合作伙伴	HRBP	8+	200	400	600
财务					
首席财务官	CFO	15+	400	800	1500
财务总监	Finance Director	15+	400	800	1200
董事会秘书	Board Secretary	10+	300	500	800
税务总监	Tax Director	10+	300	400	500
财务经理	Finance Manager	10+	300	400	500
审计经理	Auditing Manager	8+	300	400	500
高科技					
人工智能工程师	AI Engineer	10+	300	500	800
数据科学家	Data Scientist	10+	300	500	700
云计算工程师	Cloud Computing Engineer	8+	250	450	600
大数据架构师	Big Data Architect	8+	200	400	600
软件开发工程师	Software Developing Engineer	5+	200	350	500
物联网工程师	IoT Engineer	5+	200	350	550
区块链工程师	Blockchain Engineer	5+	250	350	500
项目管理经理	Project Manager	5+	200	300	400
制造业					
厂长/工厂总经理	Plant Manager	10+	400	800	1500
生产总监	Production Director	8+	400	600	1000
研发总监	R&D Director	8+	400	600	1000
工艺总监	Process Director	8+	400	500	800
嵌入式工程师	Embedded Engineer	5+	300	400	600

备注：

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

25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平



西北-西安

区域趋势

区域创新实力强 西安加快布局未来产业

2025年初，《西安市国土空间总体规划（2021-2035年）》正式获批，明确赋予西安西部经济中心、科技创新中心、先进制造业基地等核心功能定位。依托秦创原这一省级创新驱动发展总平台，以及西安高新区、西安经开区、陕西西咸新区等源头创新园区，西安已蜕变为全国西部经济增长的引擎之一。



科锐国际业务高级总监
李琴琴 女士

2024年世界知识产权组织全球创新指数组百强城市集群排名显示，西安在过去的五年间向前跃升了22位，地区创新力量济济。以西安高新区为例，近三年间，该区推动高校院所完成科技成果转化超过1000个，技术合同交易额从460亿元提高到1100亿元，真正实现了源头科技与产业深度融合。在创新驱动引领下，西安积极布局未来发展，在继续发展光电子信息、新能源及新能源汽车、航空航天等优势战略性新兴产业的基础上，构建以未来制造、未来信息、未来材料、未来能源、未来空间、未来健康为核心的六大重点未来产业体系。通过生态创建持续集聚和培养更多科技企业，西安正全力打造西部科技创新高地。

整体行业及细分领域人才需求及薪酬趋势

高科技

千亿级产业集群发展稳健 前沿技术人才成赋能关键

西安的高科技产业集群已有长足发展。从细分行业来看，两大千亿级产业集群继续展现出强劲增长势头。在光电子信息产业方面，西安构建了以龙头企业为引领、上下游环节高度协同的完整产业链。其中，半导体及集成电路、智能终端板块发展稳健，而作为最具潜力的区域发展板块之一，光子产业在西安光机所、陕西光电子先导院等科研机构的引领下持续蓄力，正打造更具竞争力的光子产业创新集群。新能源汽车产业也同样表现出色，地区成熟的工业制造基础与充足的人才及科教资源引来众多国内头部车企落子西安，进一步提升了本地新能源汽车产业链上下游配套率。

更多战略新兴产业也正在加速向千亿产业集群的目标进发。作为我国唯一同时拥有航空、航天两大国家级开发区的城市，西安正构建覆盖设计研发到生产制造的全产业链航空航天体系。人工智能产业发展同样取得重大突破，2024年，西安已跻身全国人工智能发展指数前十，其正结合产业优势，在智能网联汽车、智能软硬件等领域深耕细作。在高科技行业蓬勃发展的势头下，区域内企业不断探索人工智能、大数据、云计算等新兴技术对企业经营及产品创新的赋能潜力，地区技术研发类人才缺口持续，算法、数据开发、软硬件方向岗位需求明显。地区高科技行业技术人才薪酬涨幅稳定，普遍控制在10-20%之间，而人工智能相关岗位薪酬涨幅更为可观，跳槽多有20-30%。

人才缺口：大数据、云计算、人工智能方向高级技术人才

人才来源：头部互联网企业及可对标云计算厂商

智能制造

优势产业持续推进智能制造 自动化高级人才受追捧

2024年，西安入选制造业新型技术改造城市试点，全市制造业企业继续加大技术改造投入，提升地区产业综合数智化水平。而2025年初发布的《西安高新区建设世界领先科技园区行动方案（2025年—2030年）》中指出，西安高新区将进一步通过“人工智能+互联网+数字化制造”路径，打造世界一流智能制造示范基地。近年来，西安智能制造领域表现活跃。

一方面，越来越多的行业企业积极投身智能制造队列，新能源及新能源汽车、装备制造等优势产业企业在研发生产环节引入智能制造系统，并加快智慧工厂建设，灯塔工厂、无人车间相继落地。在提升研发生产智能化程度的同时，企业也持续优化产品智慧水平，推动企业效能实现质的提升。而另一方面，地区智能制造配套设备领域也迎来长足发展，工业机器人与增材制造等产业与制造业领域的融合持续深化。

在地区智能制造发展浪潮中，与制造业生产自动化、智能化相关的中高级岗位需求持续，智能制造总监、精益生产专家、数字化专家等职位缺口旺盛，同时具备工业控制与执行经验及传统制造业知识的技术类人选备受青睐。地区板块薪酬涨幅平稳，跳槽多维持在10-15%之间。

人才缺口：工业自动化、工厂数智化人才

人才来源：头部制造业企业

西北-乌鲁木齐

区域趋势

重点建设“十大产业集群”打造向西开放桥头堡

随着“一带一路”倡议的深入实施和西部大开发战略的持续推进，新疆正积极打造亚欧黄金通道，成为支撑国家向西开放的重要桥头堡，加快提升新疆自贸试验区和丝绸之路经济带核心区“一港、两区、五大中心、口岸经济带”开放平台建设效能，围绕“硬联通”“软联通”和“心联通”，加快互联互通大通道建设，以前所未有的力度“请进来、走出去”，开展多层次交流互动，与中亚国家共同形成多领域、全方位合作新局面。



新疆区域负责人
朱梓菡 女士

聚焦新疆在国家全局中的五大战略定位，着眼构建特色优势现代化产业体系，新疆锚定“十大产业集群”战略目标，驱动区域经济高质量发展，产业集群涵盖油气、煤炭、矿业、粮油、纺织、果蔬、畜产品、新能源、新材料、文旅、现代商贸物流等多元领域。根据2024年初步经济数据核算结果，新疆地区生产总值首次跨越两万亿大关，同比增速达6.1%。人才兴则产业兴，为吸引和保留高层次人才，近年来，新疆出台“天池英才”等人才引进政策，以期在激烈的人才竞争中占据优势。

乌鲁木齐作为新疆首府城市，努力发挥区域发展的排头兵作用，推进中国式现代化新疆实践。未来，乌鲁木齐也将继续以高新区为建设载体，围绕新疆锚定十大产业集群与乌鲁木齐优势产业，向更高、更新迈进。

整体行业及细分领域人才需求及薪酬趋势

农牧产业

智慧农牧发展持续 助推乡村振兴人才培养

近年来，新疆锚定打造全国优质农牧产品重要供给基地战略定位，多措并举，不断推动粮食及重要农产品总产量与单产产能突破，实现连年丰收增产。2024年，新疆粮食面积增量全国第一，单产水平也跃升至全国第一。重要经济作物棉花产量也再创新高，占全国总产量的比重超92%。油料、糖料、蔬菜和林果业等特色产业成效显著，新疆特色农产品品牌在海内外市场频频亮相。

智慧农牧是新疆农牧产业快速发展的重要引擎。近年来，种植业积极应用北斗导航自动驾驶系统、无人机等先进技术设备，实现农作物耕种及农药喷洒作业的全流程自动化与智能化。畜牧业加快推进智慧农场建设，做到对每一头牲畜的精确跟踪与精准管理。农业农村大数据平台相继建成，兽医大数据平台、农机信息化管理平台、质量追溯平台等多平台已顺利投入使用。

地区农牧业的稳定发展带来全产业链条的人才缺口，生产育种、生产养殖、产品产销环节多有岗位需求。为储备更多优质农业人才，新疆积极开展乡村产业振兴“头雁”培训，每年培训600名乡村产业振兴“头雁”，包括领办创办涉农企业的科研院所人员、农业产业化企业负责人等，以带动乡村产业高质高效发展。地区板块人才薪酬涨幅稳定，跳槽涨幅在10-15%之间。

人才缺口：研发总监、场长、供应链经理、质量经理

人才来源：农牧业公司、校内培养、相近行业人才

新能源产业

风光资源禀赋优异 产业向上下游延展升级

凭借优渥的风能、太阳能等自然资源，新疆持续推进国家“十四五”规划纲要中指明的大型清洁能源基地建设。截止2024年10月底，新疆风电、光伏等新能源装机规模突破8400万千瓦，在全疆能源结构中占比首次超过一半，达成历史性跨越。在发电环节快速发展之外，新疆加快布局上游新能源材料与装备制造产业及下游新型储能环节：地区硅光伏产业链主要产品产量持续攀升，已成为全国光伏新材料的重要供给基地之一；风力发电机组、变压器等能源装备产品产量也增长迅速，为新能源产业发展提供更多源头动力。在新型储能领域，2024年11月，地区新型储能并网装机规模总量突破800万千瓦，位居全国第一。

对于全疆企业而言，如何将丰富的自然资源优势转化为可持续发展的长期产业尤为关键。为进一步提升地区新能源及新材料产业的科技含量及产业产值，企业加速招揽新能源相关产品技术研发、大型发电及储能项目总工及运维中高级别岗位人才。区域板块人才薪酬涨幅维持在10-15%之间，对于综合素质要求更高、在企业中发挥重要作用的工程师角色，相关人选跳槽可达20%及以上。

人才缺口：项目总工、技术研发、工程师、运维值长

人才来源：国内一、二线城市、国内龙头企业、疆外城市人才回流、校企联合培养

生物医药产业

中药民族药蓬勃发展 药企持续招募良才

作为十大产业集群的重大产业之一，新疆生物医药产业正处于飞速发展期，年平均产值增速超过20%。仅在乌鲁木齐高新区，产业发展高地已初见雏形，全疆70%以上的生物医药企业集聚于此，2023年区域生物医药产业整体规模达到257.05亿元。

围绕独有的中药民族药用资源优势，新疆持续在企业产品研发创新、地区产学研协同机制建设方面加快发展。2024年8月，新疆首个生物合成化学原料药熊去氧胆酸获国家注册许可，标志着地区医药企业迈出从生产原料粗品向更高附加值原料药的关键一步。同月，新疆维吾尔自治区药物研究院成立，研究院旨在深入探索传统医药潜在价值，并积极运用现代科技、大力引进科研人才培养，加大药材开发、成型药物研发、药品注册上市及销售等全产业链发展力度，推动中医药、民族药的可持续发展。在快速发展的产业背景中，地区企业对药物研发、药物生产制造及药物销售等各环节人才需求持续。地区板块人才薪酬涨幅稳定，人才跳槽涨幅普遍在10-15%之间。

人才缺口：投融资总经理、质量总监、研发工程师、销售经理

人才来源：知名医药公司、疆外及本地医学相关院校人才引进、院校产学研合作

新一代信息技术产业

数字化新业态蓬勃兴起 驱动传统生产方式迅速革新

《新疆数字经济发展研究报告（2023）》显示，2023年新疆数字经济规模达到5322.03亿元，占GDP比重为28.87%，2017年至2023年的年均增速达13%。在以大数据、云计算、人工智能等为代表的新一代信息技术产业领域，新疆地区迎头赶上，力求通过前沿技术实现对区域新质生产力的大规模赋能。

作为数字经济时代的基础生产力之一，算力中心在新疆多地持续涌现。借助迅速发展的新能源产业优势，区域积极推进绿色低碳高效的算力网建设，为数字经济在各行业深度渗透与整体数字社会建设奠定了坚实基础。同时，新疆自身优势产业领域众多、场景挖掘潜力较大，区域加速探索数字经济的实际应用场景，在智慧农田与牧场建设、工业设备自动化、商贸业多渠道交易及智慧能源等领域广泛应用数字化技术，进一步凸显数字经济在各行业中的价值与影响力。技术类人才需求伴随各行业的数智化进程逐步涌现，各类研发工程师、系统运维工程师等技术岗位多有人才缺口。作为赋能其他行业的关键领域，区域新一代信息技术产业研发相关岗位薪酬水平较为可观，人才跳槽涨幅平稳，多在10-15%之间。

人才缺口：研发总监、移动/软件/前端研发、售前工程师、运维工程师

人才来源：科技型公司、一二线城市互联网公司、高校、科研机构

热门职位薪酬（西安）



热门职位薪酬（乌鲁木齐）



农牧产品



研发总监

30-120万



场长

18-50万



供应链经理

15-30万



质量管理经理

12-30万



新能源



项目总工

25-80万



技术研发工程师

20-72万



工程师

20-38万



运维值长

15-30万



生物医药



投融资总经理

25-80万



质量总监

22-40万



研发工程师

15-50万



新一代
信息技术



研发总监

60-120万



售前工程师

20-80万



运维工程师

12-40万



移动/软件/前端研发工程师

15-40万

数据来源：科锐国际资深行业专家对2025年热门职位薪酬范围的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

职位薪酬(西安) — 智能制造

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
生产制造								
智能制造工厂厂长	Director of Intelligent Manufacturing Factory	10+	550	650	800	500	550	600
运营经理	Operations Manager	10+	450	550	650	300	400	500
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	350	450	550	300	350	400
物流经理	Logistics Manager	8+	400	500	600	200	300	400
智能制造项目经理	Intelligent Manufacturing Project Manager	8+	400	500	600	250	350	450
MES工程师	MES Engineer	5+	350	400	450	200	250	300
SAP工程师	SAP Engineer	5+	350	400	450	250	350	400
PLM工程师	PLM Engineer	5+	350	400	450	200	300	400
数字化工艺工程师	Digital Process Engineer	5+	250	300	350	150	200	250
智能控制								
人工智能专家	Artificial Intelligence Expert	10+	600	800	1000	450	550	650
智能驾驶工程师	Intelligent Driving Engineer	5+	500	700	800	300	450	600
智能控制工程师	Intelligent Control Engineer	5+	400	500	600	250	300	400
人工智能机器人工程师	Artificial Intelligence Robot Engineer	5+	450	550	650	300	400	500

职位薪酬信息(西安) — 高科技

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
首席技术官	Chief Technology Officer	10+	1000	1500	2000	600	800	1000
技术经理	Technical Manager	10+	600	1000	1200	300	500	700
架构师	Architect	8+	500	800	1000	300	500	700
技术类								
C/C++开发工程师	C/C++ Development Engineer	5+	350	450	600	250	350	450
硬件开发工程师	Hardware Development Engineer	5+	300	400	500	200	300	400
Java开发工程师	Java Development Engineer	5+	250	300	350	200	250	300
嵌入式软件工程师	Embedded Software Engineer	5+	350	450	550	250	350	450
Web前端工程师	Web Front-end Engineer	5+	300	400	600	200	300	400
FPGA工程师	FPGA Engineer	5+	500	600	700	400	500	600
数字/模拟IC工程师	Digital/Analog IC Engineer	5+	600	800	1000	500	650	800
射频工程师	RF Engineer	5+	300	400	500	200	300	450
算法工程师	Algorithm Engineer	5+	400	550	700	300	400	500
软件测试工程师	Software Testing Engineer	5+	250	350	450	200	250	350

备注：

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

25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

职位薪酬(乌鲁木齐) — 农牧产品

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位数	75分位
研发总监	R&D Director	10+	300	750	1200
场长	Field Director	5+	180	340	500
供应链经理	Supply Chain Manager	5+	150	225	300
质量管理经理	Quality Assurance Manager	10+	120	210	300

职位薪酬(乌鲁木齐) — 新能源新材料

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位数	75分位
项目总工	Project Director	10+	250	525	800
技术研发工程师	Technical R&D Engineer	5+	200	460	720
工程师	Engineer	5+	200	290	380
运维值长	Operations Manager	5+	150	225	300

职位薪酬(乌鲁木齐) — 生物医药

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位数	75分位
投融资总经理	Investment General Manager	10+	250	525	800
质量总监	Quality Director	5+	220	310	400
研发工程师	R&D Engineer	5+	150	325	500
销售经理	Sales Manager	5+	100	300	500

备注：

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

25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

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

75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

职位薪酬(乌鲁木齐) — 新一代信息技术

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位数	75分位
研发总监	R&D Director	10+	600	900	1200
移动/软件/前端研发工程师	Mobile/Software/Front-end R&D Engineer	5+	200	500	800
运维工程师	Operations Engineer	3+	150	275	400
售前工程师	Pre Sales Engineer	3+	120	260	400

职位薪酬(乌鲁木齐) — 通用职能

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位数	75分位
通用职能					
总经理	General Manager	10+	250	525	800
副总经理	Vice General Manager	10+	200	425	650
技术总监	Technical Director	10+	180	290	400
项目经理	Project Manager	5+	150	300	450
投资经理	Investment Manager	5+	150	250	350
营销总监	Marketing Director	5+	150	300	450
财务总监	Financial Director	5+	150	275	400
人力资源总监	HR Director	5+	100	250	400
法务经理	Legal Manager	5+	100	175	250

海外

总体趋势

企业出海蔚成风气 获得差异化优势尤为关键

当前，中企出海已呈现千军万马之势。与过去由优势产业和头部企业主导不同，近年来，大健康、消费电子、工程机械、新能源及新能源汽车、跨境电商、传统制造等行业屡现出海新秀，越来越多的中小微企业也积极加入出海队列。企业出海模式也有所升级，当部分中小企业仍处于初步试水的产品营销出海阶段时，许多具备一定规模的企业已在海外尝试布局研发及生产基地，实现产品研、产、销的部分或完全本土化，带来除海外销售以外的多层级、多职能方向出海岗位。伴随出海大浪的持续涌来，中企出海正向着产业链协同出海进发，海外“朋友圈”越发丰盈。



科锐国际国际化业务负责人
陈崧 女士

回望中企出海历程，一些企业是基于长远战略主动出击、小步快跑，另一些企业则是为贴近海外客户、以降低产业链断链风险及综合成本而为。然而，也有部分企业在出海浪潮下略显“被动”之态，对于这些企业而言，能否真正走出去并实现长远发展都还是未知数。

若想要在任何市场上持续发展，企业须在源头技术、产品创新、终端营销等关键环节建立自有差异化竞争优势。否则，即使是进入更多的蓝海市场，新天地也终究会转为新红海。而实现这一目标，合适的人才必不可少。在海外岗位的招聘中，相较于国内，企业对于学历背景等硬性要求更为宽松，但对人选更难以快速习得的软性素质提出了更高要求。候选人是否具备真正的创新能力、又是否拥有能够落地的国际视野来解决企业在出海过程中遇见的各类复杂问题，成为带领企业在新市场劈波斩浪的关键。

整体行业及细分领域人才需求及薪酬趋势

大健康

药企出海发达市场热度依旧 出海新模式备受瞩目

中国创新药企正从在海外初露头角逐步走向国际舞台中央。近年来，创新药企研发实力不断增强，相关数据显示，中国创新药在研管线数量位列全球第二，在ADC、核酸药、双抗等领域优势明显。然而，目前国内医药领域正面临一级市场投资热度下降、二级市场上市进程放缓的双重压力，使创新药企在高资金与长周期投入的需求下日益囿于资金挑战。

在此背景下，创新药企将眼光投向了广袤的海外创新药市场。与国内医保体系严格控费的机制相比，以欧美、日本为代表的海外创新药市场不仅市场规模庞大，还为创新药企提供了更为丰厚的盈利空间，如在美国，创新药销售额占整体医药市场的80%，而依托商业保险支付，同类创新药的中美定价差距超数十倍。越来越多药企正积极推动自研药品叩开美国及其他发达国家创新药市场的大门，以获取稳定的现金流，从而反哺在研管线的开发。而在经济考量外，中国药企也希望通过在美获得FDA的背书，开启自身未来在海内外收获更多融资及商业合作的新可能。

据不完全统计，2024年全年，中国创新药企通过多种形式实现了98起海外交易。今年以来，药企出海呈现药物品类更多样、模式更多元的新特征。在药物种类上，与

过往ADC占据交易主流不同，TCE、GLP-1的出镜率明显上升。而在出海模式方面，药企不再局限于以license-out为主的“借船出海”与完全自主完成从海外临床到上市申报的“造船出海”。一种介于二者之间的中间态模式——NewCo模式迅速抢占今年药企出海的话题制高点，全年至少有6起NewCo模式出海，更有头部生物科技企业在短短半年间通过该模式完成4条产品管线出海。对于创新药企而言，相较于难度更大、失败风险更高的自主出海与类似管线剥离的借船出海，此次兴起的NewCo既在一定程度上保留了药企在中后期研发及商业化中的主导权，也为其及时输送了稳定现金流，不失为一种“双赢”策略。

而从目标出海市场来看，尽管欧美市场仍是最为主流的选择，但亚太发达国家市场的潜力也不容小觑。2024年6月，首个以中国生物医药企业为申报主体的创新药在全球第三大创新药市场日本成功获批上市，凸显了亚太地区在全球创新药版图中的重要性。未来，会有更多创新药企凭借更坚实的研发能力与更多优质创新药，在更大的海外创新药市场上拔得头筹。

CRO等组织全球产能扩充 药械企业多为产品外销

作为全球药物产业链中的重要环节，具备全球化属性的CRO、CDMO则继续在海外寻找业务增长新空间。伴随越来越多药企启动海外多地临床试验，以支持药物在多地同步上市，CRO、CDMO组织也加速在海外布局，设立更多服务基地，不仅为药企更广阔的全球化战略提供支持，也为自身的产能拓展找寻新出口。

而同样受国内医保控费影响的医疗器械企业目前仍处于出海初期，多以营销出海为主。多数企业通过加强品牌建设与拓展当地销售渠道，在东南亚、非洲、中东北非等区域市场提高药械产品外销比例，逐渐增加全球市场在公司营收中的重要性。

海外人才趋势

药企海外临床需求持续 其余主体更重销售

创新药企出海的人才需求更为多样。众多药企在海外启动国际多中心临床试验，医学、注册事务、临床运营岗等覆盖企业从海外临床到海外上市全环节的岗位需求持续。此外，能为企业带来稳定现金流或及时扩充产品管线的license-out/license-in BD岗需求也保持稳定。相比之下，CRO、CDMO及药械企业的岗位需求则更为聚焦，为扩大产品及服务所覆盖市场，两类企业均对如国家经理、地区经理等销售类岗位释放需求，以确保企业能够获得健康且稳定的现金流。领域整体薪酬稳中略增，人选跳槽普遍在15-20%之间。

人才缺口：早研创新型人才、海外临床医学及注册人才、license BD人才、海外营销及销售人才等

人才来源：头部医药企业及科研院所

热门职位薪酬

职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围
首席科学家	Chief Scientist	15-25	USD 210K - 300K
BD总监/VP	BD Director-VP	10-15	USD 200K - 300K
RA总监/VP	RA Director-VP	15-25	USD 210K - 350K
临床医学总监/VP	Medical D-VP	10-25	USD 280K - 450K
海外国家经理/VP	Country Manager	10-20	USD 80K - 150K
财务总监/VP	Finance D-VP	8-15	USD 160K - 280K

年薪范围*: 以美元为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

高科技

全球数智化孕育企业出海潮 中企优选东南亚区域

全球各地区、各行业领域的数字化转型渐趋深入。在东南亚, 新加坡正围绕人工智能2.0国策, 致力于打造全球性人工智能节点, 区域对人工智能等新兴技术应用热度持续攀升, 东南亚其他各国作为数字经济发展最为火热的地区之一, 也正加速推进数字化基础设施建设, 以期新一轮数字化技术能为地区企业产业深度赋能。在欧洲, 2020年欧盟发布的《塑造欧洲数字化未来》这一未来十年数字战略总体框架中指出, 欧盟将通过资金及政策便利为数字化领域初创企业提供持续帮助, 推动区域内整体数字化转型进程。受此需求驱动, 为企业提供数字化技术及数字场景应用的高科技企业迎来发展新机遇。其中, 中企凭借多年以来在国内市场积累的丰富数据处理经验与技术研发优势, 积极开拓契合不同国家地区市场特征的前沿技术应用场景。目前, 中企在人工智能、金融科技、数字健康、跨境电商、云计算等领域深耕细作, 在东南亚、欧洲等市场布局也日益升级。

从出海区域来看, 东南亚继续成为高科技中企的主要发力点。在具备稳定政治环境与发达经济水平的同时, 新加坡完备的创新生态与丰富的人才资源使其成为众多大型科技企业海外总部的首选, 也成为很多中小型科技企业厂商海外布局的第一站。科技企业往往借新加坡在区域内站稳脚跟, 继而放眼全球市场。中小型科技厂商多以软件即服务形式快速切入当地市场, 而渐具发展规模的成长型企业则倾向于在海外当地组建产品研发运维团队, 提升产品本地适应性并拓宽销售渠道。成熟型企业则更进一步, 多通过收并购具备差异化优势的海外企业或设立分支机构, 以求稳健发展。

海外人才趋势

前沿领域技术人才需求最旺 本土化适应洞察能力成关键

新技术快速发展的浪潮中, 人工智能及数据科学领域技术的人才需求最为旺盛, 机器学习算法工程师、数据科学家等高级技术岗位缺口持续。从具体行业板块来看, 金融科技、绿色科技、健康医疗板块作为新技术与传统产业深度融合板块, 均对复合型高端技术研发人才产生较大人才缺口。同时, 具备成熟产品运营管理能力及海外整体发展战略能力的高级产品运营与战略管理职能人才也有一定需求。

高科技基因浓厚的科技型厂商对海外人选的招揽更为谨慎、筛选标准也更为全面。在具备完备的跨学科专业知识与技能的同时，人选若想深度理解海外本地市场需求，并将终端需求转化为企业实际解决方案与最终能效，其本地市场适应能力、跨文化沟通能力等综合软性素养必不可少。在薪酬方面，以新加坡为主要目的地的出海企业高科技人才薪酬水平较高，较国内同层级城市普遍高出10-20%。薪资涨幅也同样显著，部分如人工智能、数据科学领域的短缺人才涨幅可达30%及以上，其余板块人选涨幅则多在20-30%之间。

人才缺口：人工智能方向、数据科学方向高端人才及运营人才

人才来源：头部同行业公司

热门职位薪酬

职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围
数据科学家	Data Scientist	4-8	800K - 2000K
产品经理	Product Manager	4-8	500K - 1000K
Java工程师	Java Engineer	4-8	600K - 1500K
前端工程师	Front-end Engineer	4-8	500K - 1200K
质检工程师	QC Engineer	4-8	500K - 1200K
数据分析	Data Analyst	4-8	600K - 1300K
商业分析	Business Analyst	4-8	600K - 1300K
产品运营	Product Operation	4-8	400K - 900K
钢铁大宗商品贸易经理	Steel Commodities Trader	10-20	600K - 1000K

年薪范围*: 以人民币为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

新能源及汽车

出海方式百花齐放 板块中企在全球彰显重要价值

中国汽车及新能源板块行业的出海之势方兴未艾。在汽车领域，以2024年的汽车出口数据为例，中国自主品牌汽车出口量接近600万辆，其中新能源汽车突破200万辆，主要销往东欧、南美、东南亚等海外市场，同比销量增长明显。而此仅仅是车企出海的冰山一角。在越来越多的中国车企深耕海外市场之时，车企出海模式渐趋多元。

在最初以整车出口、在海外设立销售中心或依托当地经销商为主的基础模式上，越来越多的车企开始以独资或合资形式在海外设立生产工厂，甚至建立从研发设计到生产制造的一体化综合研产基地，以规避潜在国际贸易风险，同时也显著降低综合成本。同时，生产及供应链的本土化配置程度也多有进阶，许多车企的海外生产模式从零部件进口组装的KD组装工厂形式逐步演变为全工艺整车生产基地模式，此种新模式也对车企的核心零部件供应商提出了新要求。在头部车企积极推动深入海外

市场的国际发展战略的背景下，汽车产业链核心零配件供应商紧随其后，一同在海外市场或建立自有工厂、或收购当地零配件公司，近年来，汽车零配件企业在匈牙利、塞尔维亚等东欧地区、以墨西哥为代表的拉美地区、以泰国、越南为代表的东南亚地区建立生产基地的新闻见诸报端，零配件供应商与车企协同发力，提升车企在海外当地的供应链完备度，以迎接更为广阔的海外终端消费市场。如今，中国汽车行业的出海已从头部玩家的少数者游戏，演变为全产业链协同的全球化竞争，向着更深的横向协作能力、更宽广的全球市场范围发展。

新能源板块企业的海外发展也多有建树。凭借长期积累的技术和产品优势，中国企业在全球光伏及储能组件设备、风电装备等细分领域保持领先。根据中国能源局数据，中企目前为全球贡献了80%以上的光伏组件和70%的风电装备。而新能源全产业链企业的海外布局远不止于此，头部企业频繁开展海外建厂与项目承包业务。近年来，众多光伏及储能企业在东南亚、欧洲等地，与当地生态合作伙伴一同建立生产基地或承包当地能源项目。头部风电企业也在东南亚、中东地区大力加快布局筹建风机制造工厂，不断扩充企业产能。凭借坚实的技术优势与国际合作，中国新能源企业成为全球市场绿色能源转型的关键抓手。

海外人才趋势

人才缺口类型升级 覆盖职能更为全面

随着板块企业海外布局步入深水区，相应人才需求方向全面开花。作为直接面向终端消费市场的核心职能，销售类人才需求持续涌现，当前，中企在全球各市场释放出大量销售职能岗位需求，涉及海外渠道开发、海外大客户管理、海外技术支持及产品管理等领域。

同时，伴随越来越多中企在墨西哥、巴西、南非、越南、泰国、印尼、东欧等综合成本较低的地区兴建生产基地，负责当地工厂内部日常运营的中高级管理人才需求显著增加。这些岗位涵盖生产、质量、运营、工程、人事、财务等工厂经理，以及负责工厂项目与当地政府各部门沟通的政府关系经理职位。而部分通过投并购进入当地市场的企业则重点招揽在被投企业内部进行数字化系统运营与财务管理的关键职能人才。拥有国际视野并具备同行业海外项目经验的优质候选人，正成为各方人才争夺的重点。

由于各国经济发展水平及中企出海模式差异，地区间薪酬水平存在一定差距。具体来看，美加、澳新、西欧地区市场营销类、工厂运营类、人财法等职能类岗位薪资水平较高，通常与国内超一线城市相当；而拉美、东欧、南非等国入选薪酬水平与国内二线城市接近。但随着中企加速布局，这些地区的海外人才供不应求，优质人选跳槽涨幅可超30%；东南亚其他国家薪资水平则更低，跳槽涨幅也更为平稳，多在10-20%之间。

人才缺口：销售管理、工厂运营、财务管理、数字化方向人才

人才来源：头部同行业出海企业及当地招聘

热门职位薪酬

职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围
工厂类经理级 (生产、质量、运营、工程、人事、财务等) - 东欧	Plant GM-Eastern Europe	8-12	200K - 350K
工厂类经理级 (生产、质量、运营、工程、人事、财务等) - 拉美 (墨西哥巴西)	Plant GM-Latin America	8-12	200K - 400K
工厂类经理级 (生产、质量、运营、工程、人事、财务等) - 东南亚 (不含新加坡)	Plant GM-Southeast Asia (Excluding Singapore)	8-12	100K - 400K
市场营销类总监级 -西欧、美加、澳新、新加坡	Marketing Director-Western Europe、North America、Australia&New Zealand、Singapore	8-12	800K - 2000K
市场营销类经理级 -西欧、美加、澳新、新加坡	Marketing Manager-Western Europe、North America、Australia&New Zealand、Singapore	8-12	400K - 1000K
市场营销类经理级 -拉美、南非等	Marketing Manager-Latin America、South Africa	8-12	300K - 500K
市场营销类经理级 -东南亚 (不含新加坡)	Marketing Manager-Southeast Asia (Excluding Singapore)	8-12	100K - 400K
工厂类总监级 -东欧、南非、拉美	Plant Director-Eastern Europe、South Africa、Latin America	8-12	500K - 800K

年薪范围*: 以人民币为单位, 指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金



人力资源服务产业互联平台

400+ 座

资源覆盖海内外城市



22,000+ 家

生态伙伴机构



140,000+ 位

生态伙伴活跃顾问



19 小时

重点岗位推荐简历中位时长



开创人力资源服务产业互联共享协作商业新模式，多维链接
S端/G端/B端/C端，以技术打造人力资源服务新基建。

伙伴体系

共建生态 全链赋能
多维助力招聘服务创业者成功

服务平台

多元协同 长期共赢
覆盖20余个行业及细分领域

禾蛙整体解决方案

为招聘从业者招用育留全面提效
为区域及全球招才引智保驾护航

招聘平台

线上招聘 交易透明
深耕大健康/数字科技/零售等
垂直领域

信息平台

商机共享 销售联盟
覆盖25类人力资源业务服务
打通行业信息链



Hewa.cn

关于调研

2025年2月发布，历时90天，对6000余家企业（其中民营65%，外资合资占比22%，央国企、事业单位、政府、非营利组织13%）及科锐国际信息库中的超过120万重点岗位中高级管理及专业技术候选人薪资数据进行分析，超过70位行业及职能资深顾问进行点评。薪酬信息受样本企业影响，仅供参考。

领先的以技术驱动的整体人才解决方案服务商

中国首家登陆A股的人力资源服务企业(300662.SZ)



整体解决方案



业内荣誉

- 人社部首批全国人力资源诚信服务示范机构
- 中国人才交流协会副会长单位
- 中国对外服务工作行业协会副会长单位
- 全国工商联人力资源服务业委员会首轮轮值主席单位
-

证券时报	“中国上市公司成长100强”
36氪	“中国出海先锋企业”
雷锋网	“最佳一体化人事管理云平台”
智享会	“中国招聘技术创新HR臻选供应商”
第一资源	“中国猎头排行榜第一名”
HRO Today Baker's Dozen	“招聘流程外包最佳服务商”
HRFlag	“2023最佳灵活用工服务供应商”
TIARA Awards	“The Temp Recruitment Company of the Year”
.....	



特别提醒



行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商



客服



交流群



免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理





www.careerintlinc.com
热线：400-050-7798

科锐国际市场研究中心
——
2025科锐国际版权所有