

2015 年大中华区

# 薪资与就业 展望



Michael Page

全球领先的招聘专家  
[www.michaelpage.com.cn](http://www.michaelpage.com.cn) | [www.michaelpage.com.hk](http://www.michaelpage.com.hk) | [www.michaelpage.com.tw](http://www.michaelpage.com.tw)



# 目录

请点击页码查看相应章节

第5页  
欢迎词

第6页  
市场概览

第14页  
就业状况

第24页  
所需的技能

第30页  
薪资的趋势

第40页  
市场前景

第46页  
附录

An aerial photograph of a city at sunset. The sky is filled with warm, golden light and scattered clouds. The city below is densely packed with buildings, and a large river flows through the center, crossed by several bridges. The overall atmosphere is serene and vibrant.

//

整体而言，整个大中华区招聘活动水平的增长仍保持强劲和稳健的趋势。我们不仅在上海和香港等最发达的国际化都市中看到了这种趋势，在其他办公地点及周边地区（包括北京、广州、深圳、苏州和台北），这种趋势也日益明显。

//

# 欢迎词

## ANTHONY THOMPSON



大中华区是一个规模巨大且拥有无限发展潜力的区域。尽管存在着一些负面情绪和较为消极的媒体消息，但经济状况和活动水平仍然欣欣向荣。整体而言，整个大中华区招聘活动水平的增长仍保持强劲和稳健的趋势。我们不仅在上海和香港等最发

达的国际化都市中看到了这种趋势，在其他办公地点及周边地区（包括北京、广州、深圳、苏州和台北），这种趋势也日益明显。

2014 年是米高蒲志进入大中华区的第 20 年。在过去 20 年里，我们一直非常欣赏这个充满活力的地区以及多样化的就业市场。

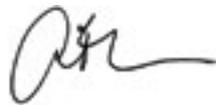
在大中华地区，我们的年度薪资和就业预测报告已经成为雇主和求职者的宝贵信息来源。这些预测报告涵盖了以下几个方面最新数据：就业状况、雇主需要的技能、薪资水平以及各行各业和整个市场的短期前景。

我们过去的预测报告通常以组成大中华区的各个市场分别为重点。此方法使我们能够发掘中国大陆、香港和台湾的发展机会，并获得很多当地市场的详细信息。而着眼于整个大中华地区，我们则越来越多地看到那些激动人心的发展。

因此，为了纪念我们进入大中华区 20 周年，我们改变了预测方法。我们过去的预测只是针对各个区域提供了许多具有参考价值的详细信息，而今年的薪资与就业展望也保留了这些信息。我们还将组成大中华区的各个地区的信息整合为一份报告，这就大大提升了对泛区域变化的注重程度。

我们亦进一步充实了得出结论的依据，除了来自企业人力资源总监的反馈以外，还包含了雇主调查中 2,000 多名受访者的观点。而且，我们加上了来自创新和人口统计专家的长期预测，去帮助读者更好地理解就业市场未来数年的发展趋势。

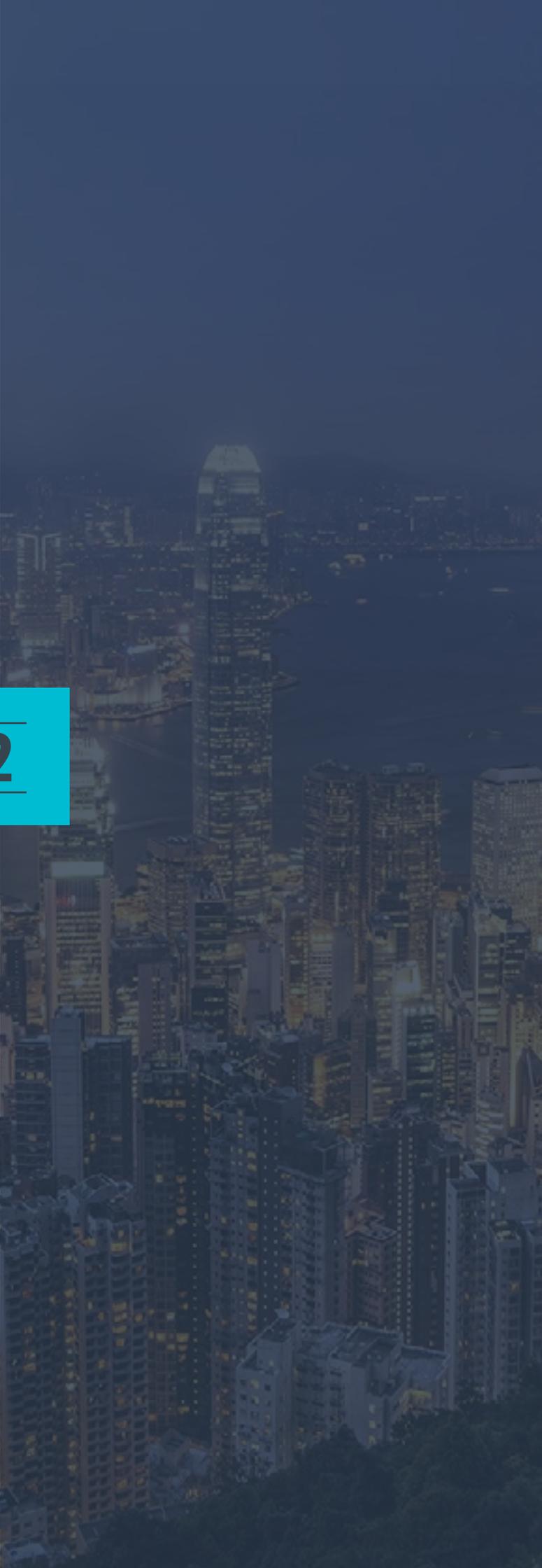
我由衷地感谢各位调查受访者、业内人士以及米高蒲志的一众专家，他们为今年的大中华区薪资与就业展望提出了自己的见解。如果您对报告内容有任何疑问，请随时与我联系，联系方式请查看报告末页。



**Anthony Thompson**  
大中华及东南亚区  
区域董事总经理



2



# 市场概览

## 规模、增长前景使大中华区成为充满活力的市场

大中华区的各行各业均呈现强劲增长的势头。在中国大陆，技术和以技术为主的领域（比如工程和供应链管理）实现了显著的增长。医疗保健和生命科学也呈现良好的发展势头。由“大型制药企业”进行的投资正推动对技术和企业服务职能的需求。我们的客户在这些领域和其相关领域有大量的招聘需求，我们正利用多个招聘渠道确保这些需求能够得到满足。



与此同时，我们还发现客户对以下人才有着巨大需求，即不仅拥有良好的技术技能，能在中国的环境中经营业务，同时能够自如地跨地域和国家进行内外部的沟通。





与此同时，我们还发现客户对以下人才有着巨大需求，即不仅拥有良好的技术技能，能在中国的环境中经营业务，同时能够自如地跨地域和国家进行内外部的沟通。拥有优秀的沟通技巧和国际视野的人才非常受欢迎。

我们也发现对具备良好资质的人力资源 (HR) 专业人员的需求有所增长。过去，人力资源往往侧重于行政管理，尤其是在中国大陆，但现在人力资源日益被视为企业成功的关键要素。为了吸引和挽留最好的人才，各个公司正对人力资源专家进行投资。这导致许多组织更迫切地专注于学习和发展领域。随着人力资源变得更有价值，大中华区的中资及外资公司都将获益。

# 用职业发展策略 平衡工资压力

大中华区的总体人才短缺使工资存在上涨的压力。因此，中国大陆有才华的专业人员经常获得大幅加薪。实际上，今年我们调查的中国大陆的雇主中，有60%以上预计将提供6%至10%的加薪。甚至在香港这样更发达的市场，工资上涨的压力仍较大，尤其是银行和金融等支柱产业。

在这种环境下，企业必须努力把握向外部雇佣人员提供的大幅加薪与给予内部员工的更适度的加薪之间的平衡。控制这种薪酬差距至关重要，否则会不可避免地导致内部员工因工资结构停滞不前而感到不满，继而离职。

显然，雇主不应该只是为了与其他公司竞争而觉得他们必须加薪。许多企业通过注重优秀员工的职业发展以及为他们打造长期职业道路，避开了这个陷阱。传统上，该策略在大中华区的某些地区比在其他地区更有效。例如，香港和大陆之间的一个显著差别是，大陆有才能的专业人员知道他们每次换工作时，都能获得大幅加薪，因此一般更愿意为获取短期收益而换工作。相比之下，香港的求职者往往对拥有较长期的职业道路更感兴趣。因此，香港公司会更愿意对职业发展策略进行投资。



### 未来12个月预期的平均薪资增长幅度

不期望任何增长



1% - 5%



6% - 10%



11% - 15%



16% - 20%



超过 20%





# 中国雇主品牌的崛起

许多大陆的公司越来越多地寻求有海外经验或教育背景的专业人员，因而开始采用先进的人才管理策略。过去，大陆公司专注于国内市场，对有国际视野的人才几乎没有需求，因此这样的专业人员对就职于大陆公司的兴趣也相对较低。

但这现象已经开始改变。一些中国公司开始拥有强大的雇主品牌，使之成为理想的工作场所。这些公司是快速成长的企业，愿意对员工进行投资；且与外国同行不同的是，这些公司没有海外公司总部的限制。对有才能的专业人员来说，这些属性将使中国公司成为越来越有吸引力的职场选择。

在未来一两年内，我们预期中资企业将持续增长，尤其是那些在科技、物流乃至金融服务行业（金融服务行业仍处于从全球金融危机中复苏的过程中）经营业务的企业。我们亦预期数字营销与电子商务领域将实现增长，且雇主对擅长 IT 营销的专业人员将有更多的需求。

在很大程度上，中国仍然是世界工厂。但随着这个世界工厂的性能不断变化且日益复杂，中国公司将需要那些具备战略性的思考方式并擅长全球跨文化沟通的相关人才。尽管出现了大陆经济放缓的报道，但核心经济体——大中华区仍充满活力。虽然国内生产总值可能放缓，但与世界其他地区相比仍非常强劲；因而我们感觉在满足客户寻找该地区最优秀人才的持续需求方面，我们做得还远远不够。

“从雇员的角度来说，如今的求职者即使是向本土企业申请职位，却也依然想获得西方企业提供的待遇。”米高蒲志广州总监 Christian Bloomfield 说道。“这些待遇未必仅是资助员工报读 MBA 或在家工作的安排，他们想知道的是，公司是否有长期发展的战略、对员工进行投资、有良好的声誉或品牌形象、有安全、专业的工作环境。这种情况只会持续下去，因

为许多中国人在 25 岁左右曾经留学海外，并看到其他市场中的公司如何关注员工的福利和安全、激励培训、技术培训和员工发展。在竞争日益激烈的环境中，这些求职者正在评估适合他们的价值主张。”



一些中国公司拥有强大的雇主品牌，使之成为理想的工作场所。



// 从雇员的角度来说，如今的求职者 // 即使是向本土企业申请职位，却也依然想获得西方企业提供的待遇。



**Christian Bloomfield**  
米高蒲志广州总监



3

# 就业状况

总体而言，尽管中国的经济增长逐渐放缓，但当提到劳动力需求时，大中华区的雇主相对乐观。在中国大陆方面，53% 的企业打算于未来一年内增加人手，而香港和台湾的这一比例分别为 51% 和 63%。

这些数字背后隐含了大陆地区与香港和台湾市场之间的巨大差异。

## 北京和华北地区

在华北地区，尽管近年来的高速增长趋势略有下降，但就业市场的状况依然良好。大多数跨国公司 (MNC) 已进入适度谨慎的整合阶段，正力求高效运营，以确保在竞争日益激烈的市场中实现持续的长期增长。

然而，尽管各个行业的状况有所不同，但中国的许多私营企业（比如联想和华为）仍处于扩张模式中。华北区董事总经理 Rupert Forster 表示：“由于市场的周期性和立法方面的一些变动，房地产和建筑行业对工人的需求较为疲软。采购、供应链和制造行业的需求较为稳定。电信、媒体和技术行业的发展势头依然强劲，对优秀的财务和人力资源专业人员也有旺盛的需求。”

某些与消费相关的行业，对商业和销售专业人员的需求似乎有所递减。导致这种情况的一个因素是，这些企业中有部分企业正将总部的商业职能部门进一步向南迁移。Forster 说：“他们通常会将公司总部留在北京，便于接触重要官员和监管机构，但我们发现有许多商业职能部门则向上海等城市迁移。”



评论来自

**RUPERT FORSTER**  
华北区董事总经理



## 积极进取的人， 合适的价格

快速增长的各大公司正在组织广泛的活动，吸引来自整个大中华区的人才。为了成功完成这项任务，他们极有可能需要考虑正常渠道以外的渠道。米高蒲志通过二线市场的广告活动为该等公司提供协助，二线市场通常拥有尚未引起关注、实力强大的专业人员。我们在大中华区拥有超过 450 名员工，具备广泛的联网能力和成熟的数据库。通过采用多管齐下的搜索策略，我们帮助客户找到能够以非薪资因素进行激励的求职者，确保公司以合适的价格获得积极进取的员工。

## 上海和华东地区

在东部沿海地区，财务专业人员的市场需求仍非常强劲，尤其是在上海这个聚集了众多大型企业的中国及亚太总部。

在近期的会计丑闻和关于在中国大陆的外资跨国公司的负面报道的影响下，许多公司正增加内部控制和合规团队的员工人数。因此在税务和财政问题、审计、内部控制以及财务规划和分析方面具备一定知识的专业人员非常受欢迎。

在金融服务业，市场则以求职者为导向，意味着有大量的职位但没有足够的专业人员。那些英语口语流利、与中国的银行和证券监管机构有紧密联系的专业人员，得到了跨国公司和国内公司的高度重视。

除了财务和金融服务以外，过去两年内营销领域（包括数字营销和电子商务）的就业市场呈现强劲的发展趋势，企业对消费者（B2C）营销领域对人才的需求尤为旺盛。由于营销预算转移到线下到线上（O2O）媒体，对于能将社交和互动媒体用作有效营销渠道的人才，需求急剧上升。2014年11月11日（亦称为光棍节），B2C网站“天猫”登记的日交易量超过人民币700亿元，高于去年同一天的人民币500亿元，由此便可证明对此类专业人员的需求。

同时，企业对企业（B2B）公司正日益尝试打造雇主品牌，对公共关系、市场营销和企业传播做出更多投资。实际上，为应对此趋势，米高蒲志的大中华区业务已于2013年将产业营销顾问团队的人数增加了一倍。

在零售领域，网上渠道正蓬勃发展。这是一个全国性的现象，但传统零售依然强劲。二线城市继续建造规模较大的购物中心和百货商场；生活方式品牌地位稳固，新的国际品牌正争相进入市场。这些品牌正在使中高级管理层团队本地化，作为控制成本和更接近终端消费者的方式。

米高蒲志上海办事处总监许薇蔚表示：“中国打击政府官员炫耀性消费，奢侈品牌受到了影响。该行业的大部分招聘是为了更换员工，而不是新增员工。但‘生活方式’奢侈品牌呈现了这一趋势的例外情况。”生活方式奢侈品牌占据了高端奢侈品市场和大众市场之间的专营市场，其中包括汤丽柏琦（Tory Burch）、Michael Kors、J.Crew 和蔻驰（Coach）等品牌。目前，这些公司中有许多刚刚进入中国市场，同时带来了许多新的就业机会。

零售背后是采购业，由于不断上升的国内成本促使采购专员在孟加拉国和越南寻找更便宜的替代品，过去两年采购业的发展较为落后。虽然有些公司可能正回到中国以提高生产质量，但招聘并未恢复至两年前的水平。

最后，由于政府对楼市实施的限制措施，上海和其他一线市场的房地产和建筑行业的就业市场走软。虽然2010年和2011年住宅、商业/写字楼、零售和工业地产领域都在增加职位，但近期的活动仍是以招聘替换员工为主。

然而，由于工厂和办公园区的开发，二三线城市仍有许多机会。由于如市场预期的上海自由贸易区的物流业务的不断增加，加上中国蓬勃发展的电子商务市场的推动，仓库和订单处理中心正如雨后春笋般出现在园区内。



评论来自

许薇蔚  
上海办事处总监





## 华南地区

虽然中国是世界工场，但在国内，广东掌控了制造业的命脉。实际上，广东省的国内和出口制造业市场非常强劲。

米高蒲志广州总监 **Christian Bloomfield** 说：“客户对他们的订单情况仍有信心，但他们需要提高生产力，以便弥补不断上升的劳动力成本。如今，他们无法成功地在价格上展开竞争，也负担不起高失败率，因此开始专注于生产力、效率和质量保证。” **Bloomfield** 表明，这样做是为了持续改进和带来更高的效率。

与制造业相关联的服务职位似乎有很多。实际上，沿海城市深圳的行业重心正日益转向物流、薪酬管理、销售和营销等外包服务业务。并且大部分服务提供商是创业型国内公司，而不是大型跨国公司。

米高蒲志深圳办事处区域总监 **Mark Tibbatts** 说：“我们只有约 40% 至 45% 的职位与制造业直接相关；而四年前，该比率高达 80%。当然，我

们拥有几支从事工程/制造和采购/供应链业务的主导团队，以及一支快速扩张的 IT 和技术专家团队，来与这个市场中的一些大型信息和通信技术公司展开合作。”

**Tibbatts** 还表明，深圳的就业状况很好，已经从全球金融危机之后的衰退有所反弹。由于来自美国和欧洲零售商的需求减少，全球金融危机影响了许多深圳企业。

他指出：“在过去的两三年中，市场对中国经济的看法有点悲观。但这些新闻并未对我们的业务造成太大的影响。”目前，美国和英国的经济看来相对强劲，为深圳的经济提供了支持。



评论来自

**MARK TIBBATTS**

深圳办事处区域总监



## 香港

香港在传统上被视为中国的门户，仍是一个充满活力的金融中心和跨国公司的区域总部。2014年9月至12月发生的占中运动成了头条新闻，但没有证据表明此运动在抗议地点以外对业务运营造成了严重的干扰。

总体而言，香港市场蓬勃兴旺，各行各业的业务活动都积极向上。与形势一片大好的2006年和2007年相比，雇主对招聘的态度更加保守，但业务活动依然强劲，新公司纷纷设立办事处。目前，市场对销售和营销专业人员存在较大的需求。与餐饮行业一样，零售行业的职位（包括管理职位）也很多。

银行和金融服务仍是当地经济的重要推动力，有着自己的就业需求。事实上，目前有许多初级职位是空缺的。对经验较少的劳动者的需求紧缩是最近一次金融危机的副作用，在金融危机之后，许多银行为了削减成本，相应缩减了校园招聘的规模。面临扩张期，许多此类机构目前正寻求引进新人才。

米高蒲志香港办事处总监 Howard Chan 说：“香港和大陆总是存在人才短缺的情况。无论是小众职位还是管理层职位，都存在这个问题。”



评论来自

**HOWARD CHAN**

香港办事处总监

## 台湾

近年来，在亚洲的发达经济体中，台湾的就业市场一直表现欠佳，有很大的提升空间。全球金融危机之后，失业率持续上升。目前，情况逐渐好转，据台湾行政院主计总处提供的数据显示，失业已于近期回落至 4% 以下。

如今，就业状况较为稳定。尽管由于经济增长缓慢，就业机会仍相对持平，但各大公司在员工离职时已经开始替换员工。

台湾的经济是以出口-制造为中心的经济，因此出口的改善对经济造成了显著的正面影响。根据行政院主计总处的资料，2014 年第三季度，实际商品和服务出口增幅高达 7.3%。考虑到这一结果，63% 的调查受访者表示打算增加人手的情况并不出人意料。

此外，一些新公司正进入市场，而另一些公司正计划增加人手。台湾有许多专注于创新的科技公司，其中某些公司正在招聘、寻找电子产品设计师和研发专家。零售和奢侈品公司的表现也相对较好，因此也在进行招聘。

但这并不意味着台湾的公司将能够轻易地满足人力资源方面的需求。实际上，严重的“人才外流”继续对台湾造成影响。正如米高蒲志台湾区域总监 Chris Preston 所说：“各大公司 — 尤其是来自大陆、香港和新加坡以及世界各地（包括加利福尼亚）的科技公司 — 都看中了台湾的人才。由于近年来台湾的工资水平一直停滞不前，出国工作的台湾人知道，如果他们决定回到台湾，就需要接受减薪。”



评论来自

**CHRIS PRESTON**  
台湾区域总监



## 企业人力资源高管的见解

//

目前，主要挑战是找到业务扩张所需的足够人才。

— 一家跨国物业集团的亚洲人力资源总监

//

//

尤其是在过去一两年内，中国的反腐败政策对市场造成了很大的影响。尽管如此，吸引和挽留人才仍是一大挑战。

— 一家奢侈电子产品集团的区域人力资源总监

//

//

在香港，由于人口状况，所面临的挑战一直是为大量的一线职位吸引足够的就职者。

— 香港一家奢侈品公司的人力资源总监

//



4



# 所需的技能

总的来说，大中华区的雇主需要那些能够超越自己的本职工作并将公司看作一个整体的员工。

华北区董事总经理 Rupert Forster 说：

“技术技能是先决条件，而软技能带来差异——如沟通和表达技巧、领导力、商业头脑、横向思维和适应性。”态度也很重要。雇主需要的专业人员，应当能够真正解决商业难题，并提供所期望的服务。

根据 Forster 的说法，各大公司可在做出招聘决定之前内部沟通对有关人才的需求，更好地吸引具有这些宝贵特征的人才。例如，离开蓝筹公司加入初创公司的高级财务主管可能有一份令人印象深刻的简历。但如果该主管不愿意投入初创公司所需要的额外努力，则可能存在问题。招聘经理应该强调职位特定的要求，并知道何时选择资历较浅但有完成工作所需动力的专业人员。

就企业需要的某些技能而言，各个行业或部门的企业需求各异。

## 零售

公司需要营销专家来帮助他们决定销售哪些产品、为产品支付多少钱以及购买的数量。这些专家还必须确保交付的货物按时到达，同时参照指标对销售业绩进行监控。

零售商也需要零售培训和现场指导，尤其是在相当缺乏专业培训的中国大陆。目前，零售商认为以更系统的方式不断改善客户服务技巧非常重要，因此培训师和导师可以直接向总经理或总监（而不是人力资源部门）汇报工作。

公司始终需要的其他技能还包括英语技能、促进销售的能力和电子商务方面的经验。

在香港，有许多餐厅和酒店在不断地寻找餐厅经理、厨师和酒店餐饮服务人员。采购公司也需要人才，尤其是采购食品、服装和家用电器等商品的人才。另一个热门领域是“战略采购”，该领域涉及获取独家产品的许可证以及确保向供应商进行道德采购。

## 房地产和建筑

如今，该行业的公司在组织的各个层级都更喜欢本地人才，而不是外国人。过去，初级职位是留给中国求职者，更高级的职位则是留给有技能的引进人才。在大陆，这通常意味着雇佣来自香港、台湾或新加坡的劳动力。

但业务的本地化程度日益提升，需要经常与政府联系。因此，适当的文化背景是很重要的。有本地知识而且会说英语的专业人员可获得一定的优势。

目前市场上最受欢迎的候选人是有过国外生活经历，具备双语沟通能力和跨国企业工作经验的人才。

房地产企业雇主对有分析能力的人才，以及房地产金融、商业租赁、建筑设计管理等领域的候选人有大量的需求。

## 工程、供应链和采购

在工程制造与供应链领域，近期聚焦的方向是生产成本和质量管控。因而优秀的生产经理与质量经理有大量的工作机会。

各大公司还在寻找能够以最优成本做采购工作的采购经理。有些公司基于规避风险的原因，不选择雇佣缺乏相关产品采购经验的候选人。

米高蒲志广州总监 Christian Bloomfield 说：“拥有现成的行业知识与人脉网络是各大公司正在寻求的。企业需要拥有人脉资源和市场经验的人。他们不愿意冒险雇佣虽有良好商业技能，但缺乏关系网或从业经验的人才。”

由于各大公司寻求具备更广泛技能的员工，机械维护和传统工程领域的职位招聘较少。Bloomfield 说：“他们正寻找创造性的复合型人才。具备单一技能的传统人才不太受欢迎。”

## 法律服务

与两年前相比，公司法务和律所律师的职位稳步增长。专门从事企业合规法律业务的法律顾问、总法律顾问和律师很受欢迎，而遵守全球标准是很重要的。此外，雇主寻找的律师具备以下特点：可在团队中工作，为创造机会提供建议，而不只是提供合规服务。

## 财务和人力资源

这些领域需要熟悉业务并且具有管理变革能力的人，他们能够与决策层沟通并设定企业的商业目标。各大公司迫切需要可以提供咨询服务、推动收入增长的专业人员。财务预算和投资预测方面的技能很受欢迎。

中国某些跨国公司的组织架构是扁平型的，与更成熟的市场相比，其中高层人员更容易流向国际同行（或者是更卓越的本土公司）。因此，具备跨国公司工作经验的求职者有明显的优势。

## 销售和营销

在大陆，电子商务实现了爆炸式增长，相关的公司需要拥有数字领域的经营和管理经验的人才。因此，中国电子商务平台方面的经验受到高度重视。

忠诚度营销和客户关系管理 (CRM) 领域的职位也有所增加。各大公司正试图留住老客户，客户关系管理领域的专业人员很受欢迎。

企业对企业 (B2B) 服务的提供商（包括 IT 和电信公司）需要大客户经理、总监级员工和总经理。就餐饮和快速消费品行业而言，所需要的技能包括业务开发，尤其是与金融服务客户打交道的能力。此类专业人员很受重视，可期待被挽留而获得奖金和其他奖励。

在香港，销售人员总是受欢迎的，尤其是在快速消费品、专业服务和消费性电子产品行业。就营销而言，对服务于中国大陆的电子商务和数字营销专家有大量需求。然而，数字领域是新的领域，即使知识最渊博的老手，最多也只有 10 年的经验。因而造成人才的持续短缺。

在台湾，需要销售、营销和策略领域的领导层人才，以及拥有数字营销与电子商务和传统营销经验的人才。酒店业和零售业的运营需要能在维护国际标准的同时经营店铺的中高级人员。

台湾政府正积极宣传本岛，力求打造为外来游客（尤其是大陆人）的旅游目的地。新酒店希望避开设施豪华而服务差的陷阱，因此有国际经验的人才很受重视。

## 科技

科技是深圳政府和私营企业主的主要焦点。与不太知名的公司（比如电子产品制造商 Oppo 和智能手机制造商宇龙）一样，华为、腾讯和中兴等大公司的总部都在这个城市。这些公司和其他科技公司的前雇员也开始进行自己的电子商务业务。

米高蒲志深圳区域总监 Mark Tibbatts 说：“市场对技术人员和成长型科技公司业务职能部门的经营人才有同样旺盛的需求。例如，对深圳一些规模较大的科技公司来说，寻找财务人员（不只是专业技术主管）已经成为我们最主要的招聘任务。”

除制造和研发以外，政府的目标是使深圳成为生物技术中心。上海是目前生物技术领域的圣地，但深圳应该是众望所归的中心城市。

即使在核心技术高管中，良好的商业意识和英语技能也很受欢迎。苏州办事处副总监宋蕾说：“找到会做事的人很容易，但会沟通，尤其是向上沟通的人很难找。有跨国公司工作经验的人，也必须经常与总部的高级管理层沟通。但目前企业正进行本地化，海外人士正逐渐回国发展，因此能用英语进行良好沟通的人才较难寻觅。”



## 金融服务

该行业的公司正寻求有战略定位的人才，其中有许多公司已经开始优先考虑从贝恩和麦肯锡等战略咨询公司招聘员工。其他公司在寻找财务分析和财务规划领域的专家——这是推动企业运营并促使其向前发展的因素。关系管理是另一项关键技能，尤其是在商业银行。

为了使投资组合多样化并提高利润率，大陆的一些工业公司正寻求进入金融服务领域。华润等企业集团正在建立银行、对等融资平台、保险公司和家庭融资部门。“我们经常碰到正着手建立广泛的金融业务的国内公司。他们需要的人才几乎涉及每个主要业务职能部门。”宋蕾说。



评论来自

宋蕾  
苏州办事处副总监



## 企业人力资源高管的见解

//

就职者的选择是一个挑战。银行业者的大部分价值往往来自他们的银行平台。改变平台可能导致他们失去这些价值。很难找到适应我们企业文化的人。

— 中国大陆一家银行集团的人力资源主管

//

//

招聘经理的期望是一个挑战。我们正尝试转变他们对招聘的看法。当他们找到可能有潜力但并未满足所有条件的人时，我们会带这些人入职并尝试开发他们的潜力。

— 一家跨国服装公司的人力资源副总裁

//

//

我们需要有分析技能的人才，他们应该有良好的技术背景，并且能适应更为国际化的文化。

— 一家跨国物业集团的亚洲人力资源总监

//

//

我现在面临的最大挑战不是人才的招聘和挽留，而是人才的选择。我们最近开始了对领英的使用，作为我们的人才招聘工具之一。仅仅在一天之内，就有 30 或 40 个人申请我们的职位。有这么多人申请职位，却很难从中选择一个合适的人。

— 中国大陆一家航空集团的人力资源总监

//



5



# 薪资的 趋势

对大中华区大部分地区的劳动者而言，薪资是工作酬劳中最重要的要素。受访雇主认为，在整个大中华区，员工流动的最常见原因是为了提高工资，36% 的受访者表示这是员工流动的关键原因。

48% 的受访雇主预计将提供 6% 至 10% 的加薪，而 34% 的受访者预计将提供 1% 至 5% 的平均加薪。

虽然不是薪资的一部分，但奖金是工作酬劳的另一个重要组成部分。在大中华区，受访雇主中有 84% 表示会提供奖金，半数以上的雇主预计奖金幅度为 6% 至 15%。银行和金融服务行业的奖金要稍许高一些。



在大中华区，大陆的员工对加薪的期望通常是最高的。

//

//



## 大陆

按区域对数据进行划分，大陆有 35% 的受访者认为渴望加薪是员工流动的关键原因。在大中华区，大陆的员工对加薪的期望通常是最高的。61% 的受访雇主预计将加薪 6% 至 10%。实际上，在不同的地区和行业，可能会有更大幅度的加薪。

米高蒲志华北区董事总经理 Rupert Forster 表示：

“在华北地区，换工作的专业人员会期待加薪 10% 至 35%。中层专业人员换工作往往可获得较高幅度的加薪，而高层专业人员获得的加薪幅度一般较低。与大多数国际市场相比，华北地区仍然活跃。雇主愿意为最优秀的人才支付最丰厚的报酬，而普通求职者得到的加薪则较为轻微。”

工业制造因为成本原因逐步搬离上海等一线城市而转移到二三线城市。这导致二三线城市拥有制造业经验的求职者数量众多，因此不太能够获得高薪。部分求职者也开始调整心态，转而寻求外地的工作机会。例如，工厂的品质经理将会面临来自拥有类似资格的许多专业人员的竞争。

宋蕾说：“在华东地区，从较低的基本工资（通常低于人民币 10,000 元/月）开始加薪时，初级员工通常预期可加薪为 30% 至 50%；而中层员工加薪 20% 至 40% 是标准情况，高级主管的加薪幅度与此相似。”

宋蕾同时指出，在某些地方（比如苏州），有些高层求职者实际上愿意进行平级调动甚或接受减薪。她说：“这是因为这些专业人员来到这一地区，是为了寻求更轻松的生活——相比一线城市，生活成本更低，压力更小。”

## 香港

与大陆一样，香港员工流动的最常见原因也是获得加薪，而香港居民更可能通过换工作实现加薪的目标。调查发现，40% 的受访雇主表明这是他们的员工离开公司的关键原因。

然而，在未来一年内，香港雇主们计划提供的加薪幅度比大陆的更轻微。受访雇主中有 65% 的雇主预计将提供 1% 至 5% 的加薪。

初级员工在香港赚的钱比在其他发达市场赚的钱要少。中层员工的工资更有竞争力，而高级主管的工资可能会很高，尤其是金融服务等行业。

米高蒲志香港办事处总监 Howard Chan 说：“换工作的人可期待约 10% 至 15% 的加薪，而根据不同的职位，大陆的加薪幅度可能稍微较高。在香港，人员流动仍是一个问题 — 香港是大城市，人们是机会主义者。但除工资和福利以外，香港还有其他吸引力，比如相对于亚洲其它城市有更核心的地理位置，更完善的基础设施和低于大陆的税率。”

## 台湾

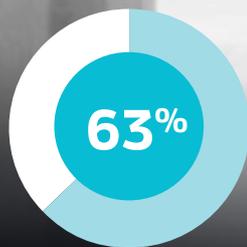
台湾经历的工资通胀很少。应届大学生的工资已经有 10 年没上涨。

想换工作的中高层经理期待在跳槽时获得加薪，但加薪的幅度较小。优秀专业人员的工资有上调的压力；很多聪明的台湾人到大陆寻找机会，导致台湾缺乏高素质的人才。

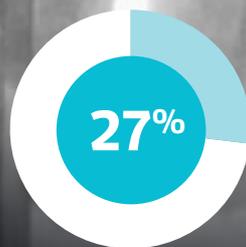
受访雇主指出，30% 的专业人员换工作是为了提高工资，但 33% 的专业人员认为重要的是实现工作与生活之间的良好平衡。这造成了台湾与大陆和香港之间的不同，因为在大陆和香港，工作与生活之间的平衡在换工作的理由中显得并不太重要。

调查结果还表明，台湾在另一个方面也与其他地区不同。基于受访者的回答，只有 63% 的雇主打算提供奖金，远少于大陆和香港。

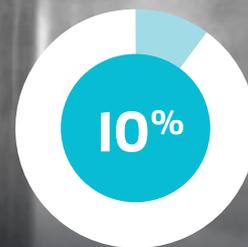
公司提供奖金作为员工的部分报酬



是

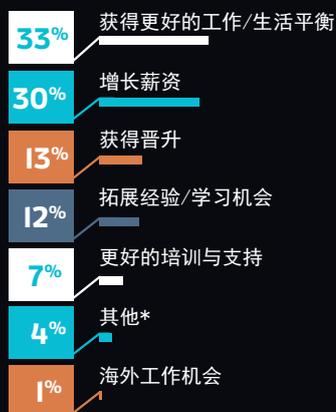


否



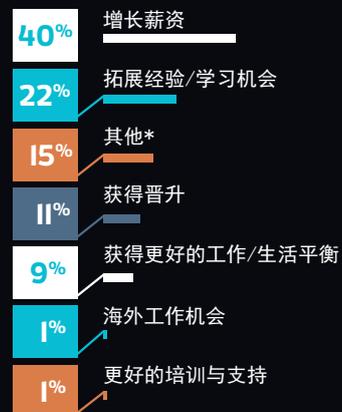
不确定

台湾员工流动的主要原因



\*公司企业文化, 对主管不满, 个人原因等等

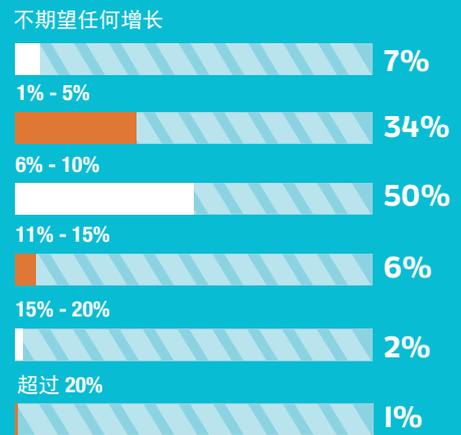
香港员工流动的主要原因



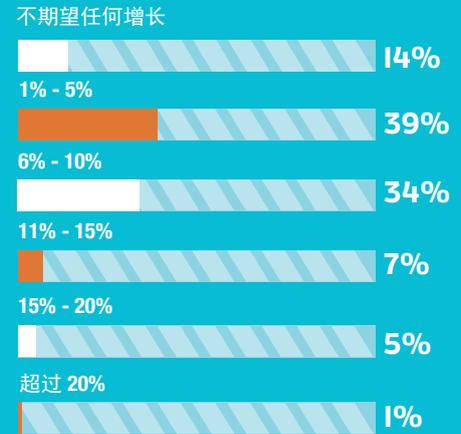
\*个人原因等, 公司企业文化, 公司业绩, 等等

# 未来12个月预期的平均薪资增长幅度

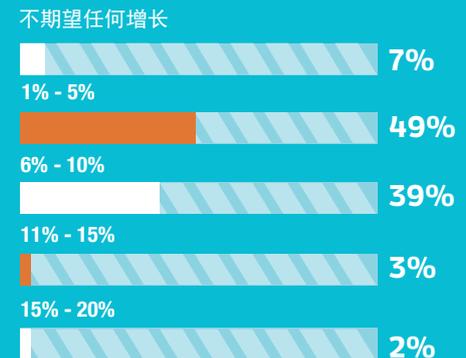
## 人力资源管理领域



## 银行领域



## 财务与会计领域



# 薪资和员工 员工流动主题

虽然大部分专业领域和行业预测会有大致符合市场平均水平的加薪，但存在一些显著的差异。

**银行业：**员工为加薪而离职现象更加普遍，但在未来一年里，少于平均数的雇主表示会提供加薪。然而预期的奖金幅度则较高，相较于 48% 的平均数，受访雇主中有 43% 的雇主表明奖金幅度为 11% 至 20%。

**会计和财务：**42% 的受访者预计将获得 6% 至 15% 的加薪。此外，由于财务可转换性强，因而特定的行业经验变得尤其重要，行业变动的员工获得的加薪幅度将低于留在同一行业的员工。

**人力资源：**业内人士对加薪幅度的意见更为一致。在受访雇主中，只有 9% 的雇主预计将提供 11% 或以上的加薪，而加薪 6% 至 10% 是最可能的情况。

**IT：**由于大量员工为了提高薪资而离职，这个专业领域显得尤为突出。受访雇主中近 45% 表示，这个是 IT 专业人员离职的主因。在以技术为主的市场中，薪资可能更加重要。在深圳，许多 IT 员工预期在换工作时可有可观的加薪，尤其是那些曾经任职于大型科技公司的员工。

**办公室管理：**受访雇主普遍认为可给予 6% 至 10% 的加薪，64% 的受访者指出了该加薪范围。根据调查结果，办公室经理是最不可能获得奖金的。

**采购和供应链：**受访雇主中有 33% 表示，离职的采购和供应链专业人员更可能新的职位上寻求更丰富的经验，并有 32% 的受访雇主表示，离职的专业人员更可能寻求更高的薪资。

在受访者中，60% 的人预计将给予 6% 至 10% 的加薪。在广东省和华南地区，各大公司正寻求降低制造成本，这为初级人员的薪资带来了下行压力。然而，米高蒲志广州总监 Christian Bloomfield 说，对环境卫生和安全的关注有所升

温，导致相关公司愿意对最合适和经验最丰富的专业人员进行投资，尤其是高级管理层职位。他同时表示，在更高级的职位，换工作的人可期待 5% 至 15% 的加薪。

**专业服务：**专业服务领域一半以上的雇主预计他们将加薪 6% 至 10%。这些领域的雇员也是最可能获得奖金的，因为 91% 表示会提供奖金。

**房地产和建筑：**在这个行业中，受访雇主中有 61% 预期将给予 6% 至 10% 的加薪，这是一个相当高的比率。

**销售和营销：**在这个专业领域中，受访雇主中有 51% 预期将加薪 6% 至 10%。

上海办事处总监许薇蔚表示，有电子商务和社交媒体经验的专业人员，在换工作时可获得高达 30% 的加薪，有才华的人很快就会被录用。雇主正在寻找各种方式，提供有吸引力但具有成本效益的薪酬组合，同时简化面试流程。

许薇蔚同时指出，就零售和采购行业而言，换工作的人获得的加薪幅度不像过去几年那么高，但依然稳健，平均加薪幅度为 15% 至 20%。采购业的加薪幅度通常会高一点，介乎 20% 至 25% 之间。



## 企业人力资源高管的见解

// 在银行业，很多人的奖金可与基本工资持平。这是高层员工的情况。初级员工的加薪幅度则往往是稍微高于通胀。因此，如果通胀率为4%，那么就必须确保工资上涨5%。

— 中国大陆一家银行集团的人力资源主管

// 我们制定了一个计划，就如何与员工进行薪酬讨论而对经理进行培训。我们说，工资并不是全部，还需要关注弹性福利等其他方面。

— 一家跨国服装公司的人力资源副总裁

// 除加薪以外，我们还通过及早识别顶尖人才来加强专业人员的的发展。然后，我们会提供追踪发展计划。通过这种方法，我们在挽留员工方面取得了很大的成功。

— 香港一家奢侈品公司的人力资源总监



6

# 市场前景

在大中华区，市场前景相对看好。尽管经济增长逐步放缓（许多分析师预期增长率约为 7% 至 7.5%），但大陆市场仍将保持其投资驱动性，其中出口将继续发挥重要作用。然而，一蹶不振的楼市预计将拖累经济增长。

香港仍将是贸易和工业的中心，尽管经济和政治问题可能会改变这一格局。另外，楼价的急剧上升以及良好教育体系的缺乏等问题可能使香港不太受外籍劳工和本地劳工的欢迎。

尽管有这些不利因素，米高蒲志的大中华区团队对未来一年的香港市场仍充满信心，并看好其发展。

预期香港不会发生重大变动，而我们预计新增工作机会将逐步增加。这表明尽管就业状况可能不会蓬勃发展，但仍会稳定发展。

我们预计台湾的银行业和金融服务业仍相对平稳。然而，其他行业应该会有稳步增长。随着数字营销和电子商务的持续扩张，科技公司的招聘需求将持续增加。

# 行业和技能预测

此总体区域概览掩盖了各行各业之间的显著差异。

**工程和供应链：**该领域（包括制造）的前景很好，但取决于相关的行业。令人关注的细分行业包括奢侈品，比如将继续有良好表现的洋酒和时尚零售。互联网使中国的消费者对世界其他地区的流行趋势了若指掌，随着收入的上升，国际时尚品牌将有持续强劲的需求。由于中国的人口超过 10 亿，餐饮、快速消费品、化工、原材料以及房地产和建筑将始终在国内市场维持相对稳定的表现。由于需要向国内市场供应产品，家用电器和小家电（比如食品搅拌器和咖啡机）的制造将继续呈现稳健的趋势。纺织品和包装是劳动密集型产业，而劳动力成本正在上升，令这些行业的制造商备感压力。

此外，科技将继续在制造业和航运业发挥作用。中国制造业可能面临的一个威胁是三维打印的出现。如果三维打印飞速发展，则大中华区的大部分制造可能会回到发达市场。在物流业，各大公司预期将继续对 IT 平台进行投资，这些平台有助于公司更好地管理航运和订单跟踪。为了确保产品按时抵达目的地国家并且不超出预算范围，各大公司也非常重视库存和存货管理。

**财务：**作为企业内部一个重要的商业职能，就业市场对今年财务领域的招聘活动持积极态度。随着企业规模的扩张，相应的对财务领域人才需求也不断增长。税务和资金岗位的专业人员因轮岗机制每两到三年就会有一次周期性调整。投资并购活动与 2009 年相比增长速度放缓，因此对投资并购候选人的需求相对减少。外资企业在华的投资扩张引发了更多对财务领域候选人的需求。

**金融服务：**2014 年，米高蒲志的大中华区金融服务业较前几年强势上升。除大型商业和投资银行以外，一些中小型银行也实现了适度的增长。监管报告

要求不可能废除，导致市场对具备适当专业知识和背景的专业人员产生了旺盛的需求。我们还预计中国大陆的前端职位（比如销售）以及产生收入的其他职位将有所增加，而保险、租赁和财富管理领域的工作机会也在大幅增长。

**法律：**在专业服务领域，法律行业将有所增长。首先，以前集中在香港的外国律师事务所现在正向大陆扩张业务。其次，随着实业公司继续在大中华区增长，他们将会减少法律工作的外包，并招聘更多的内部法律顾问。再者，中国的监管变得更加严格，使企业合规和会计职能处于奋起直追的模式。

**房地产和建筑：**尽管监管和市场状况抑制发展，但我们预计此行业近期将实现稳健的增长。我们预期员工人数将增长 5% 至 10%，并实现相同范围的加薪幅度。

**销售和市场营销：**虽然中国的奢侈品零售正在下降，但零售业的其他细分行业大部分呈现稳定的增长，雇佣水平依然稳定。随着外国公司开始将采购办事处设在大中华区，采购业将变得更有活力。

企业对营销人员的需求强劲，有在线营销经验的营销人员前景特别光明。由于 B2B 工业公司开始更密切地关注它们的网络声誉和雇主品牌，营销机构（包括但不限于广告和公关公司）的服务受到青睐。



## 专家观点：

### 创新经济的兴起

雷小山是中国市场研究集团的创始人，也是《山寨中国的终结》一书的作者，这本书剖析了过去 30 年内中国创新领域处于落后状态的原因。雷先生说，中国可能正经历一场创造性的复兴。

他说：“对于移动服务和生物技术等行业将变得多么有创造性，读者可能会感到惊讶。商业人士低估过去 9 至 12 个月创新领域的变化速度，可能是个错误。”

此变化的部分原因是劳动力和租金成本上涨，这些成本正迫使竞争力较弱的公司停业，并使小米、华为和腾讯等更有创造性的公司蓬勃发展。尽管如此，雷先生认为中国仍将在一段时期内被视为提供低端产品和服务的国家。

“由于成本高昂，中国的制造业处境艰难。为了收取更多费用并获得更高的利润率，一些公司专注于创新和质量控制。可悲的是，一些制造商正试图通过更多的偷工减料来抵消利润率被挤压的影响。我认为将需要几十年或者更长的时间，中国制造这个标签才不会等同于廉价商品。”他解释道。

另一个问题是，中国慢慢地从制造业主导的经济转向服务和消费主导的经济。虽然雷先生认为该转变很重要，可减少产能过剩、为不再愿意背井离乡生活的员工提供机会并减少污染，但也不是没有缺点。雷先生补充道：“做出这样的转变很难，因为这会增加劳动力市场和官僚机构的压力。”

可以促进此调整的一个因素是更强大的教育体系。

遗憾的是，看来这可能也是中国需要改进的一个领域。

雷先生解释道：“中国根本没有针对当前的就业市场对人们进行培养。我最新出版的书籍《廉价中国的终结》专门有一个章节讲述了教育体系的弊端。学校班级规模太大，太过强调死记硬背。”

那么，这对于希望发展中国市场的雇主有何启示？我们归纳了三点：

- 在招聘应届毕业生时，特别重要的是，开发相关方法评估他们的能力，而不是将他们的文凭作为衡量标准。
- 在更具创新性的行业，雇主在寻找专业人员时可以不拘一格降人才。
- 随着服务业对中国经济变得更为重要，劳动市场必须作出艰难的调整，在继续为制造业供应大量劳动力的同时，满足日益增加的服务人员需求。

## 专家观点：

### 人口结构变化和就业市场

Clint Laurent 博士是 Global Demographics 的创始人兼董事总经理，该机构提供人口结构预测服务，指导全球各地的公司进行营销和业务规划。他还是《Tomorrow's World》的作者，书中介绍了人口统计数据预测能力。

他说：“处于工作年龄的人口数量现在呈下降趋势。在 2014 年，年龄为 15 至 64 岁的人口数量刚刚超过 10 亿。到 2024 年，该数字将下降至 9.77 亿。而这些人中有很大部分已经就业。这实际上意味着中国没有多余的人力资源。考虑到这些趋势，我们估计中国的就业人数将从 2014 年 7.53 亿下降至 2024 年的 7.09 亿。”

这一趋势可能的结果将是实际工资上涨。随着工资上涨，中国将不得不向价值链的上游发展以保持竞争力。但向价值链上游发展也并非万事俱备。Laurent 博士认为，中国首先必须提高学生教育的质量。

“虽然教育标准已显著提升，但必须记住的是，总体而言，中国仍远远落后于北美洲、西欧和富裕的亚洲国家。例如，英国 93% 的劳动人口完成了中学或更高层次的教育，而在中国，这一比例仅为 72%，直到 2034 年这一差距都不会消失。”

Laurent 博士还发现，许多中国观察员对这个国家有一个重大的误解。“中国的最大问题是人们倾向于将他们在大城市积累的经验广义化。例如，很多人认为在沿海城市可用的技能组合在其它城市也是可用的。现实情况是，如果离开沿海城市，你会出现技能不足的情况。”

对雇主来说，Laurent 博士的话意义重大。主要结论包括：

- 工资上涨依然存在，必须纳入未来的人才招聘成本预测中。
- 虽然本地劳动人口的教育程度正慢慢提升，但在一定时期内 100% 的本地化策略也许并不可行。
- 根据经营所在的国内市场的情况，雇主们可能需要调整他们的招聘期望。



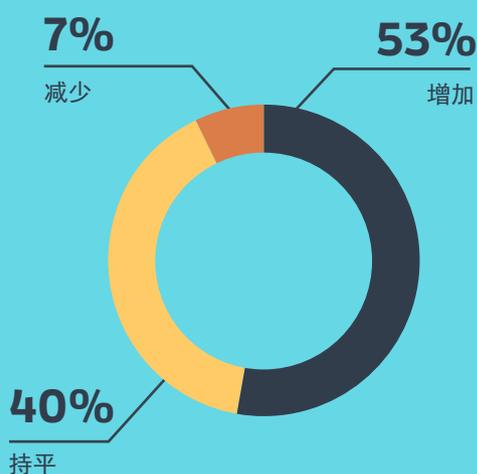
7



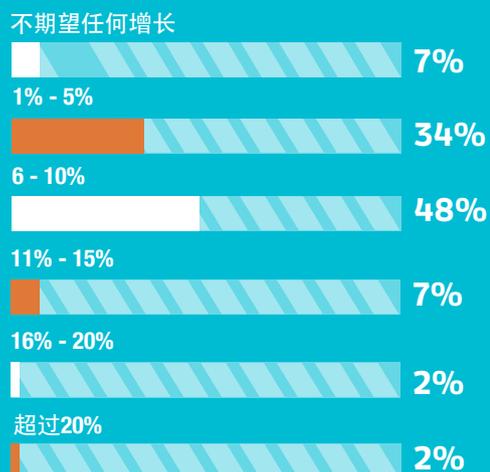
# 附录

# 市场概览

未来12个月雇主预期的公司人数变化状况



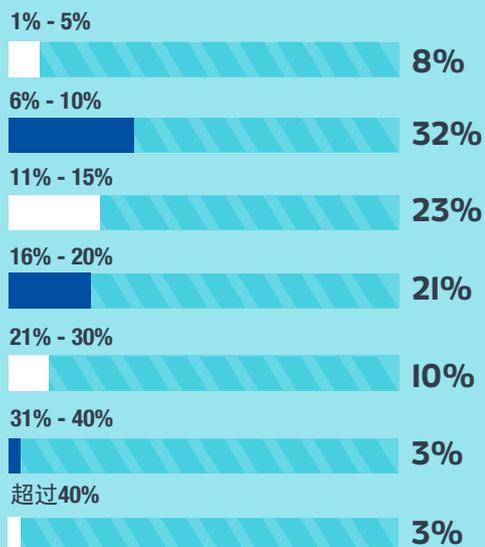
未来12个月预期的平均薪资增长幅度



公司提供奖金作为员工的部分报酬



公司提供的预期奖金



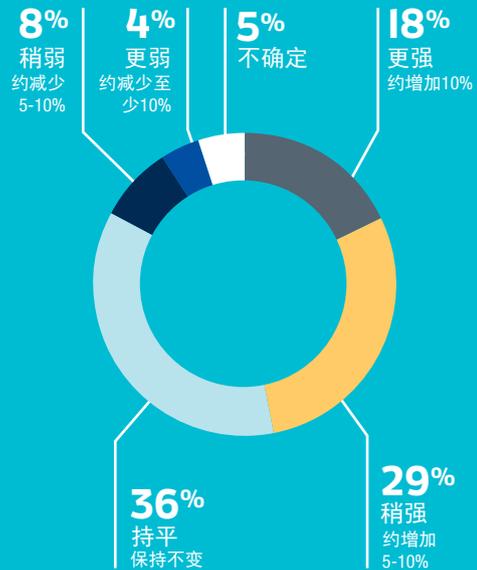
# 重要发现

## 员工流动的主要原因

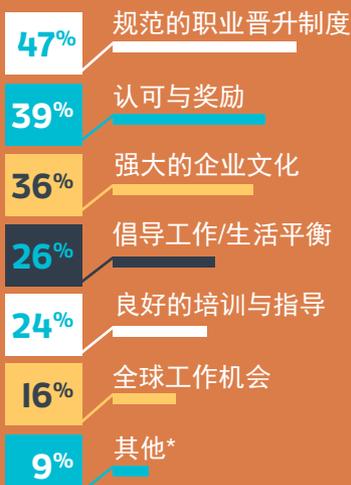


\*职业发展, 个人原因

## 与过去12个月相比, 现在的招聘活动强度



## 吸引与挽留人才的最有效途径\*\*



\*职业发展, 公司品牌

## 寻找人才的最佳社交媒体与网络平台\*\*

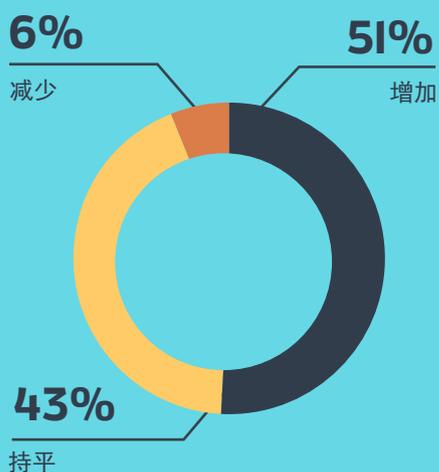


\*内部推荐, ChinaHR.com

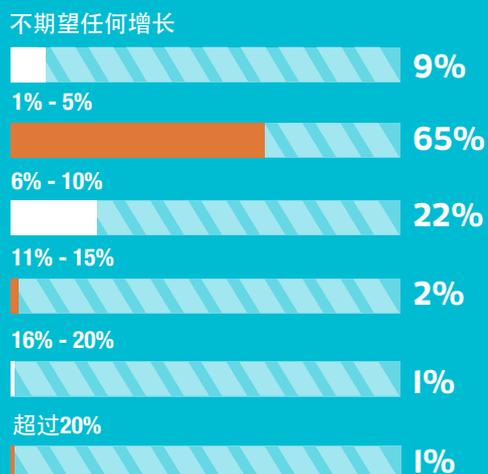
\*\*可多选

# 香港市场概览

未来12个月雇主预期的公司人数变化状况



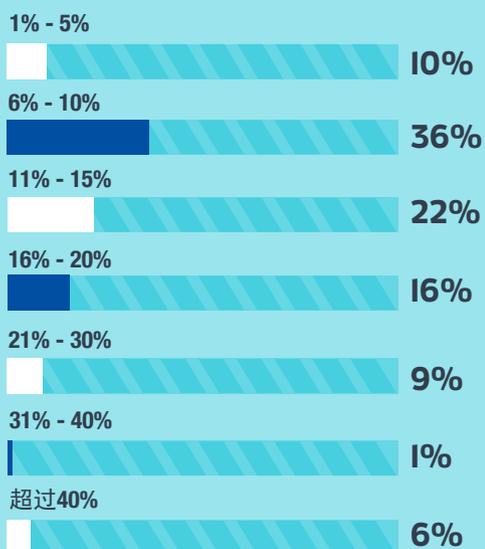
未来12个月预期的平均薪资增长幅度



公司提供奖金作为员工的部分报酬



公司提供的预期奖金



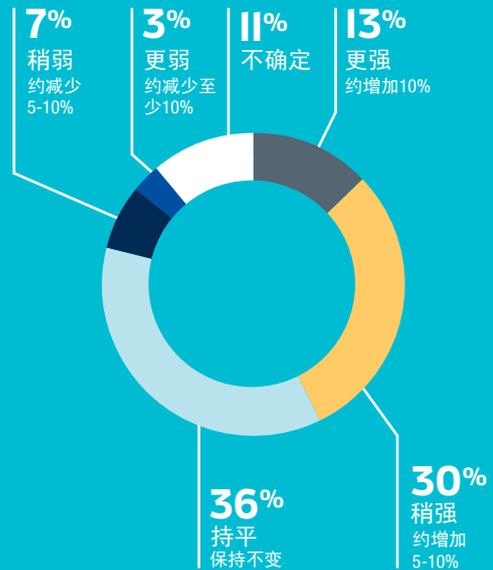
# 重要发现

## 员工流动的主要原因



\*个人原因, 公司企业文化, 公司业绩

## 与过去12个月相比, 现在的招聘活动强度



## 吸引与挽留人才的最有效途径\*\*



\*公司业绩, 公司品牌, 继任计划

## 寻找人才的最佳社交媒体与网络平台\*\*

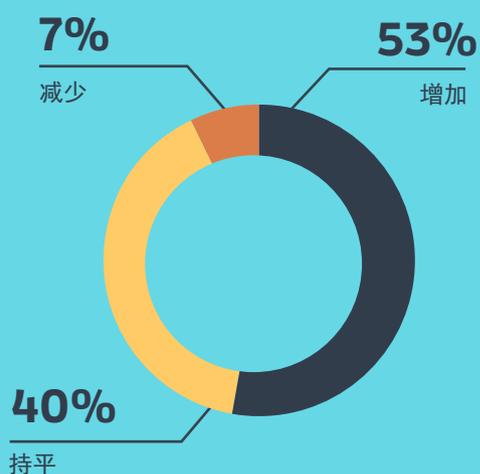


\*efinancialcareers.com, scmp.com

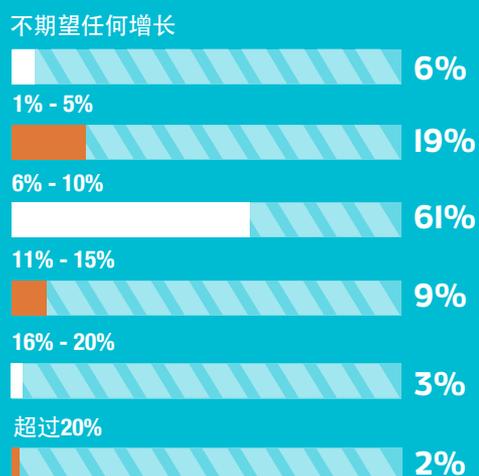
\*\*可多选

# 大陆市场概览

未来12个月雇主预期的公司人数变化状况



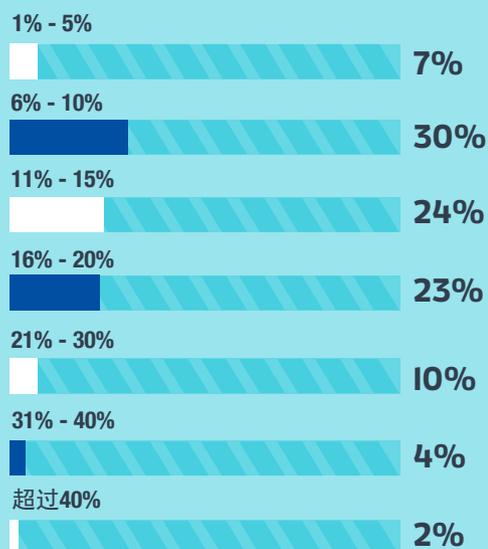
未来12个月预期的平均薪资增长幅度



公司提供奖金作为员工的部分报酬



公司提供的预期奖金



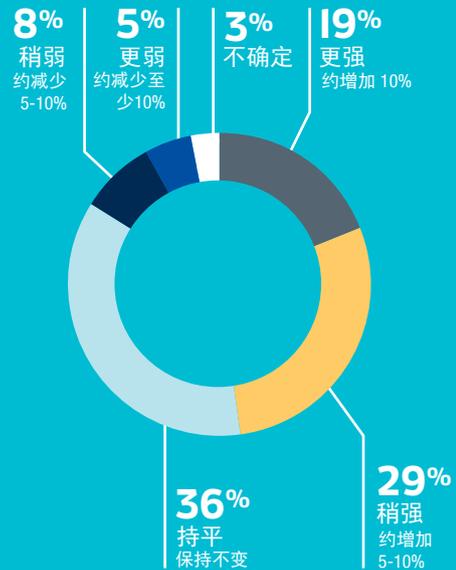
# 重要发现

## 员工流动的主要原因

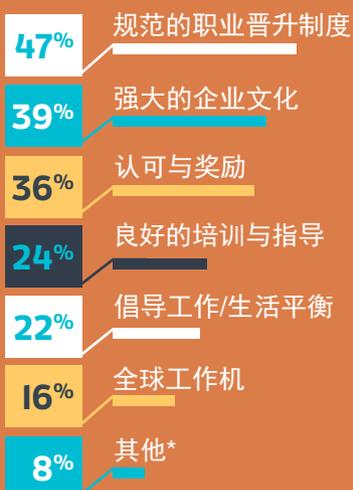


\*行业转换, 公司重组, 公司业绩

## 与过去12个月相比, 现在的招聘活动强度



## 吸引与挽留人才的最有效途径\*\*



\*公司业绩, 公司品牌, 继任计划

## 寻找人才的最佳社交媒体与网络平台\*\*

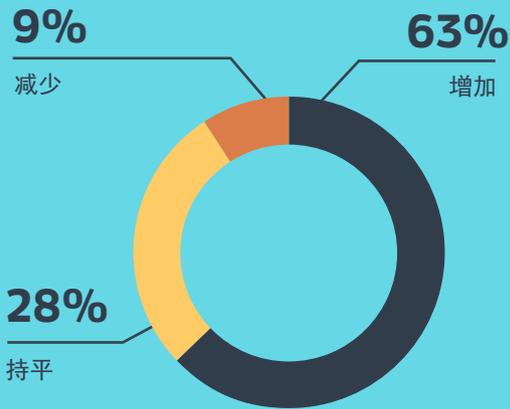


\*China HR.com, 应届生求职网, jobcn.com

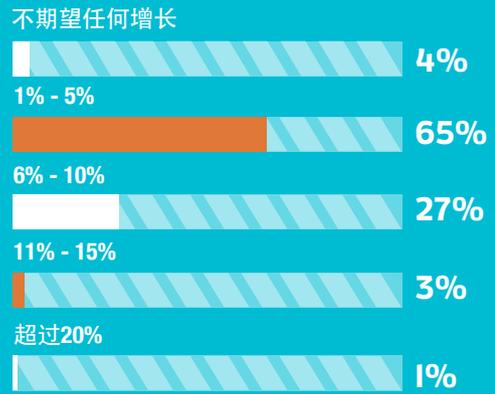
\*\*可多选

# 台湾市场概览

未来12个月雇主预期的公司人数变化状况



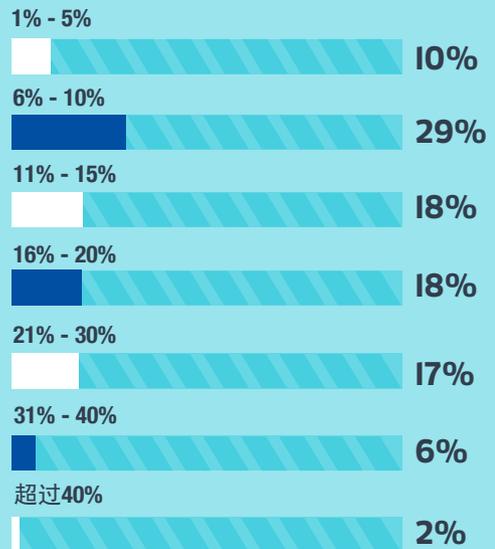
未来12个月预期的平均薪资增长幅度



公司提供奖金作为员工的部分报酬



公司提供的预期奖金



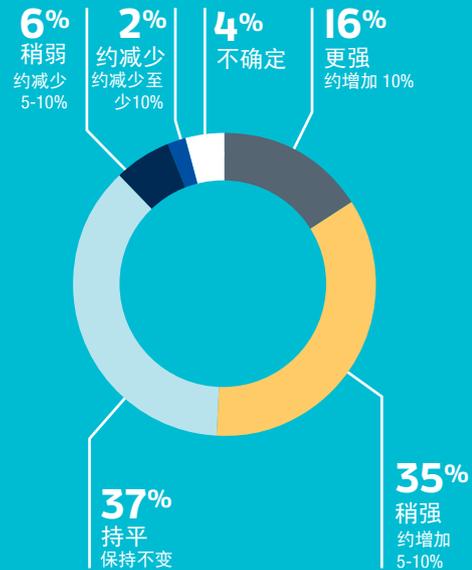
# 重要发现

## 员工流动的主要原因

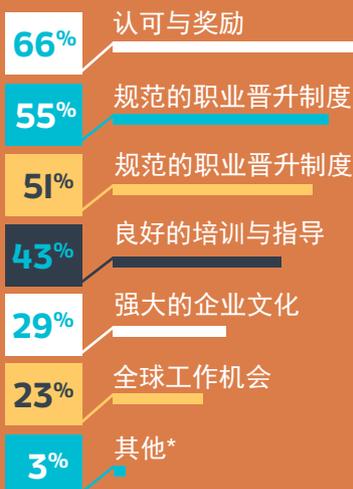


\*公司企业文化, 对主管不满, 个人原因

## 与过去12个月相比, 现在的招聘活动强度



## 吸引与挽留人才的最有效途径



\*公司业绩, 沟通渠道

## 寻找人才的最佳社交媒体与网络平台

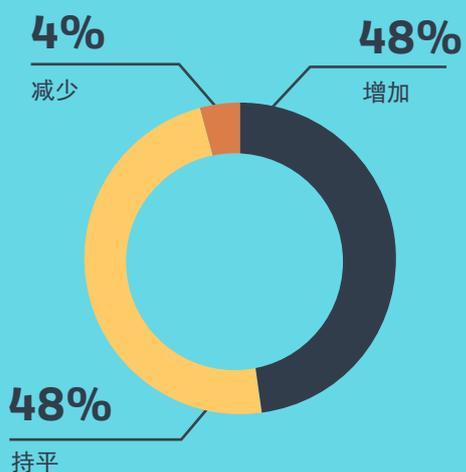


\*internal intranet, recruitment firm job portals, etc.

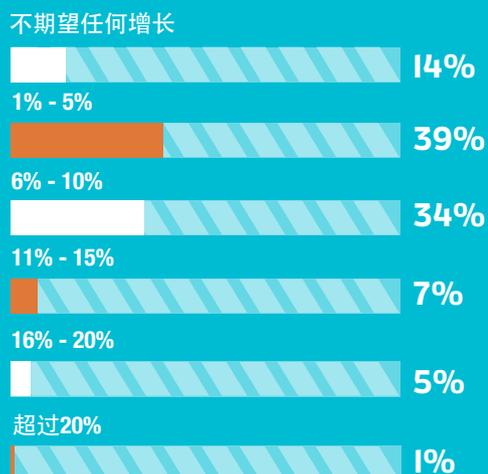
\*\*可多选

# 银行领域

未来12个月雇主预期的公司人数变化状况



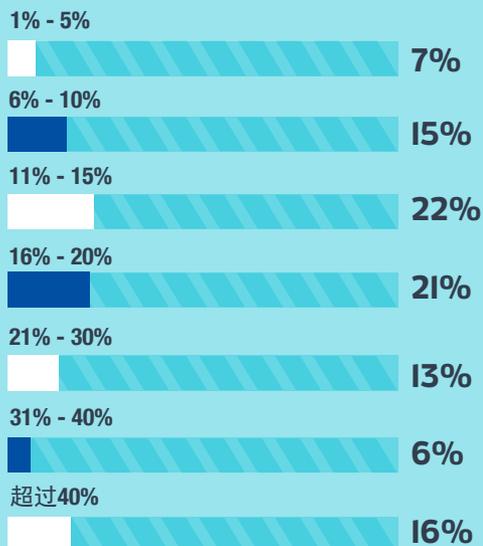
未来12个月预期的平均薪资增长幅度



公司提供奖金作为员工的部分报酬

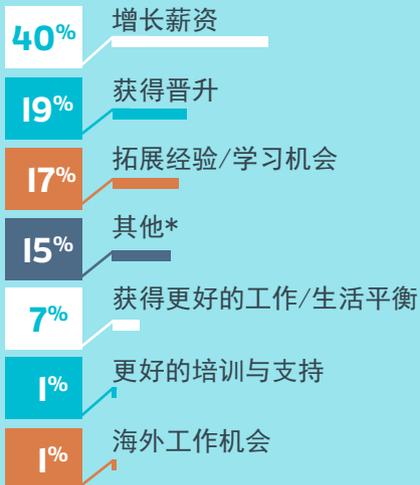


公司提供的预期奖金



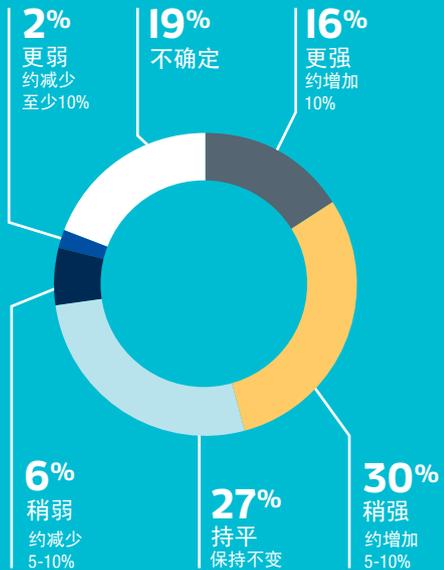
# 重要发现

## 员工流动的主要原因



\*性格不符, 职能拓展

## 与过去12个月相比, 现在的招聘活动强度



## 吸引与挽留人才的最有效途径



\*员工福利, 员工变动

## 寻找人才的最佳社交媒体与网络平台\*\*

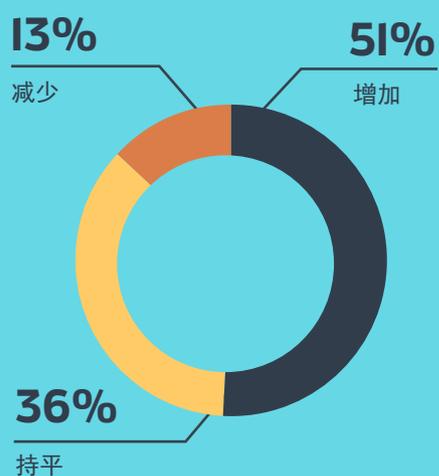


\*efinancialcareers.com, 公司内网

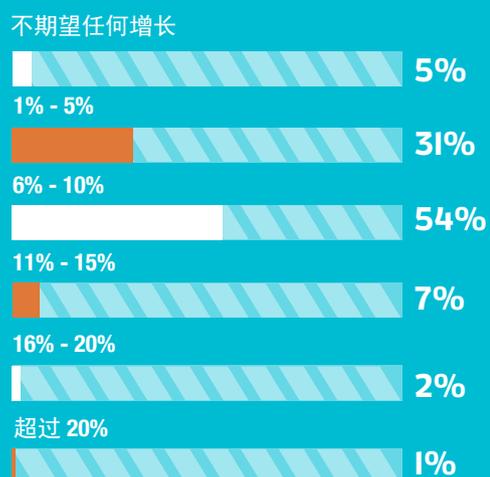
\*\*可多选

# 工程领域

未来12个月雇主预期的公司人数变化状况



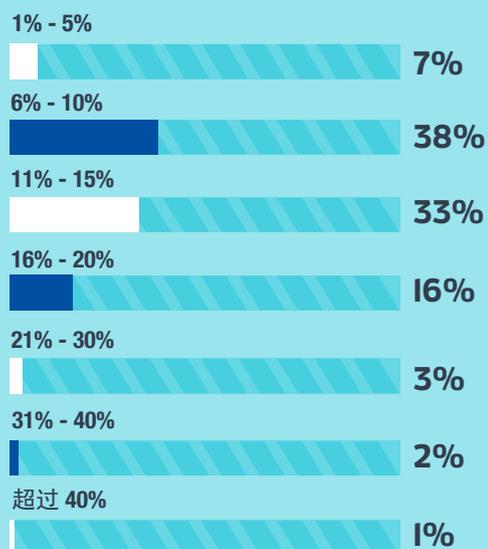
未来12个月预期的平均薪资增长幅度



公司提供奖金作为员工的部分报酬

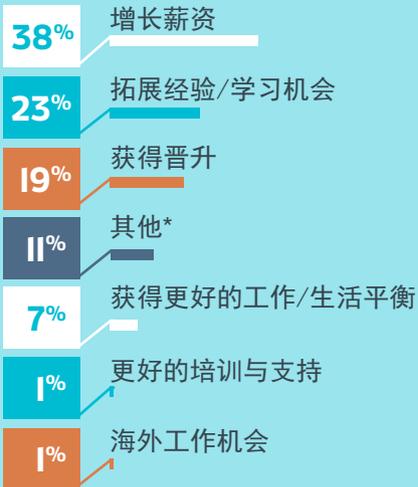


公司提供的预期奖金



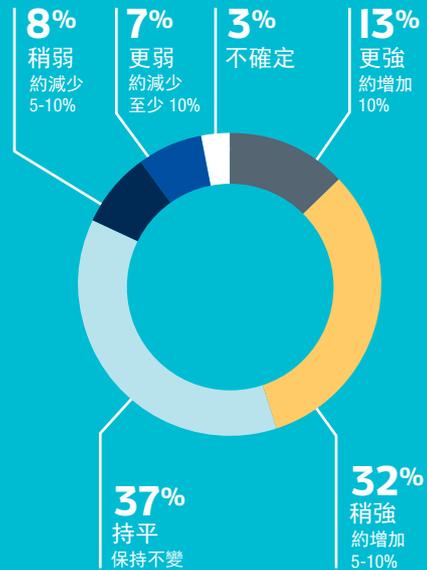
# 重要发现

## 员工流动的主要原因

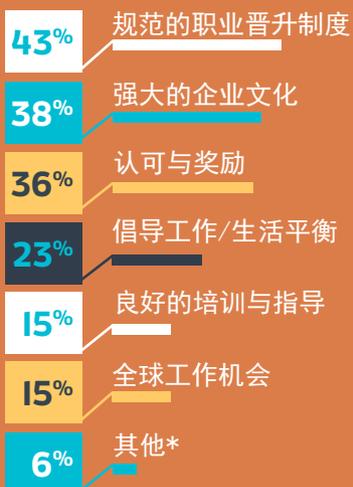


\*管理方式变动, 办公地点搬迁

## 与过去12个月相比, 现在的招聘活动强度



## 吸引与挽留人才的最有效途径



\*公司品牌, 工作环境

## 寻找人才的最佳社交媒体与网络平台\*\*

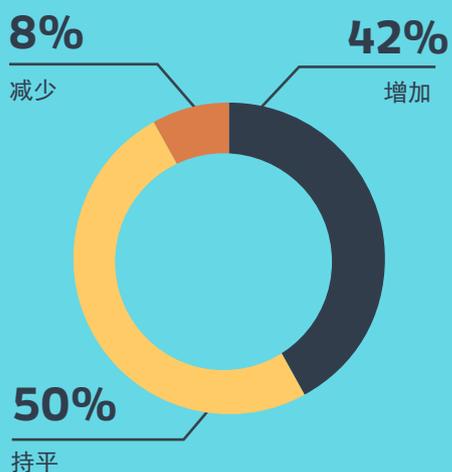


\*猎头

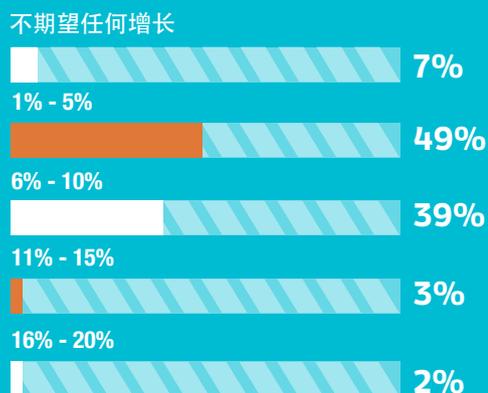
\*\*可多选

# 财务领域

未来12个月雇主预期的公司人数变化状况



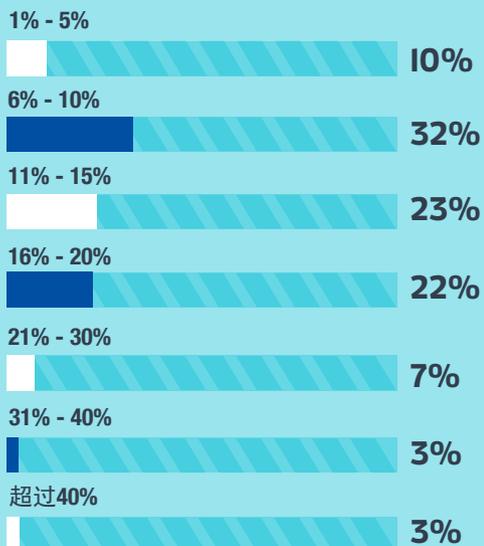
未来12个月预期的平均薪资增长幅度



公司提供奖金作为员工的部分报酬



公司提供的预期奖金



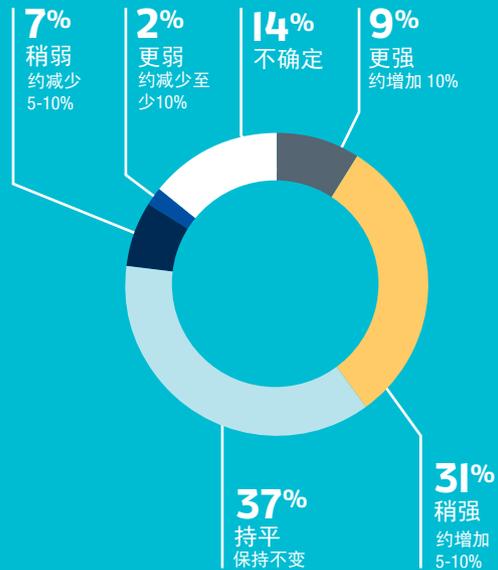
# 重要发现

## 员工流动的主要原因



\*公司规模变小, 公司重组

## 与过去12个月相比, 现在的招聘活动强度

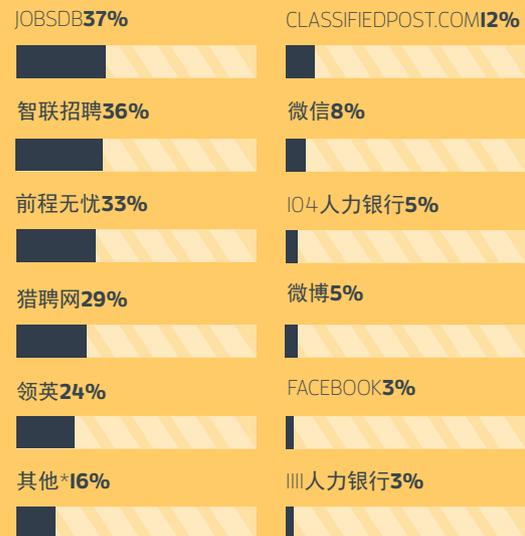


## 吸引与挽留人才的最有效途径\*\*



\*发展潜力, 公司业绩, 稳定性

## 寻找人才的最佳社交媒体与网络平台\*\*

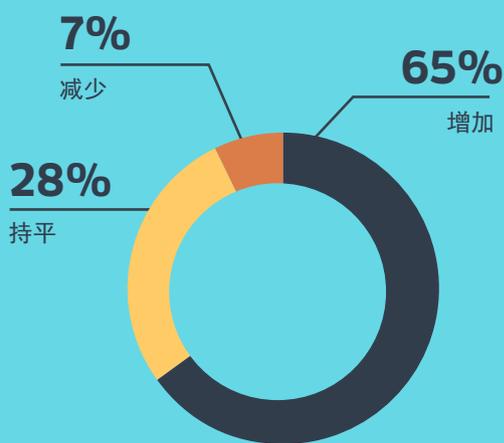


\*efinancialcareers.com

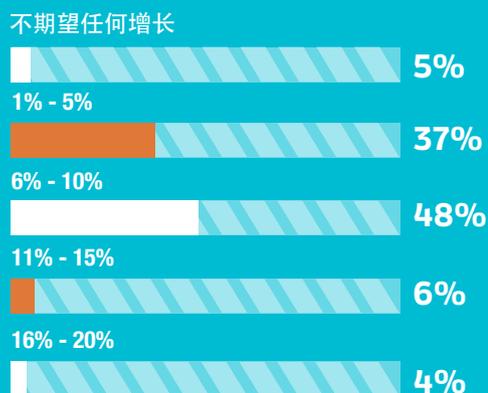
\*\*可多选

# 管理领域

未来12个月雇主预期的公司人数变化状况



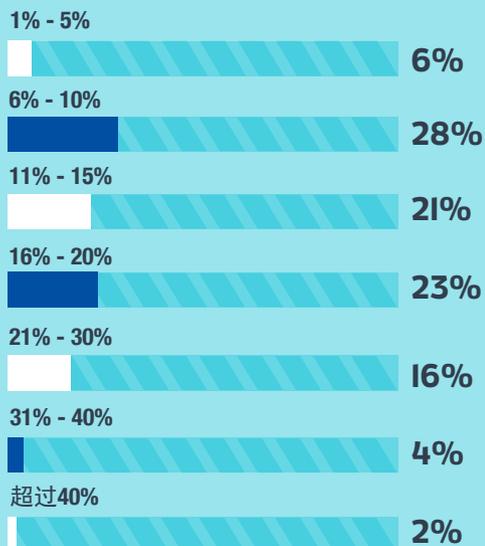
未来12个月预期的平均薪资增长幅度



公司提供奖金作为员工的部分报酬

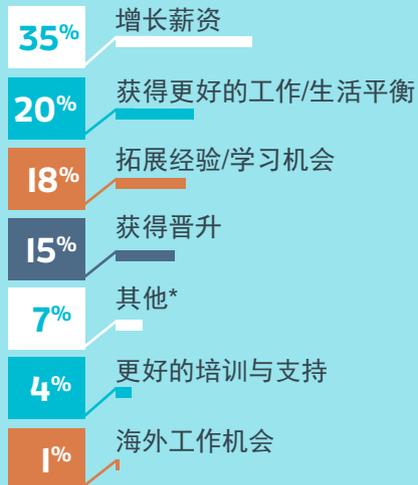


公司提供的预期奖金



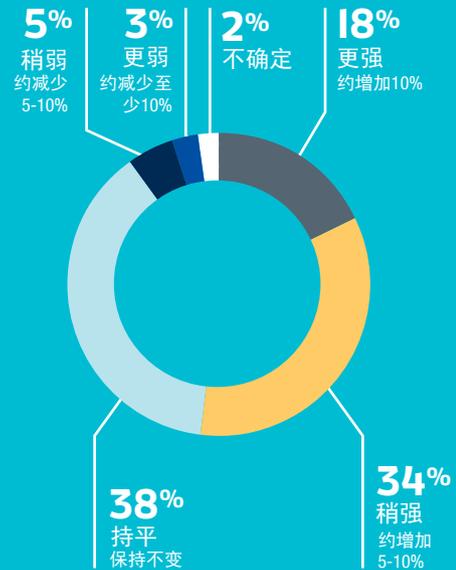
# 重要发现

## 员工流动的主要原因



\*产假, 公司重组

## 与过去12个月相比, 现在的招聘活动强度



## 吸引与挽留人才的最有效途径\*\*



\*公司品牌, 灵活的工作时间, 工作环境

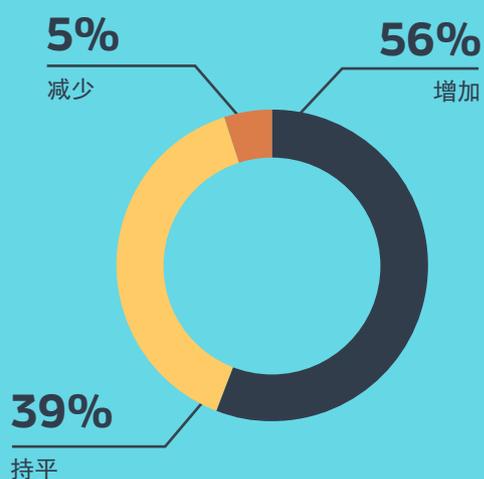
## 寻找人才的最佳社交媒体与网络平台\*\*



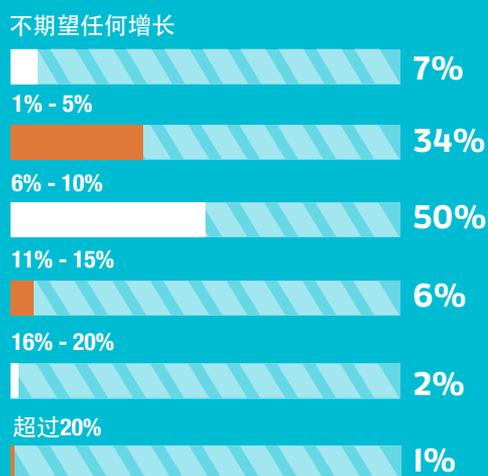
\*\*可多选

# 人力资源管理领域

未来12个月雇主预期的公司人数变化状况



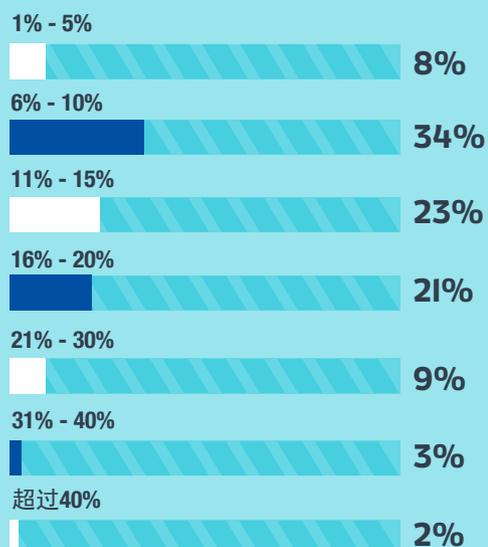
未来12个月预期的平均薪资增长幅度



公司提供奖金作为员工的部分报酬



公司提供的预期奖金



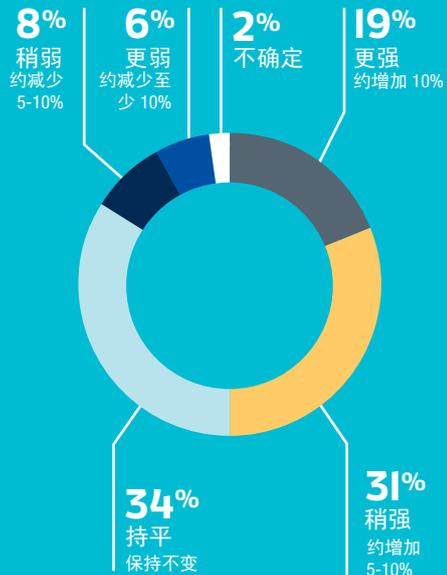
# 重要发现

## 员工流动的主要原因

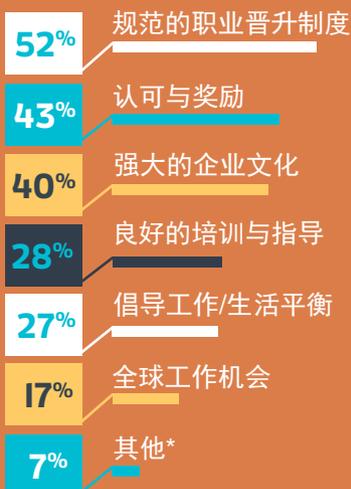


\*家庭原因, 职业发展

## 与过去12个月相比, 现在的招聘活动强度



## 吸引与挽留人才的最有效途径\*\*



\*发展潜力, 公司业绩, 稳定性

## 寻找人才的最佳社交媒体与网络平台

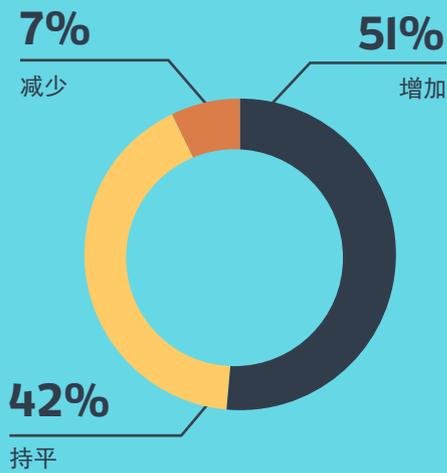


\*China HR, 公司主页

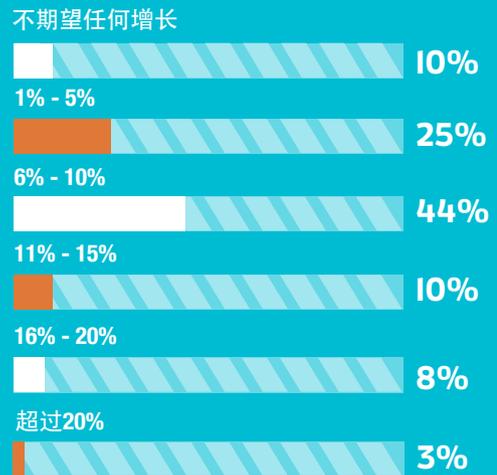
\*\*可多选

# 信息技术领域

未来12个月雇主预期的公司人数变化状况



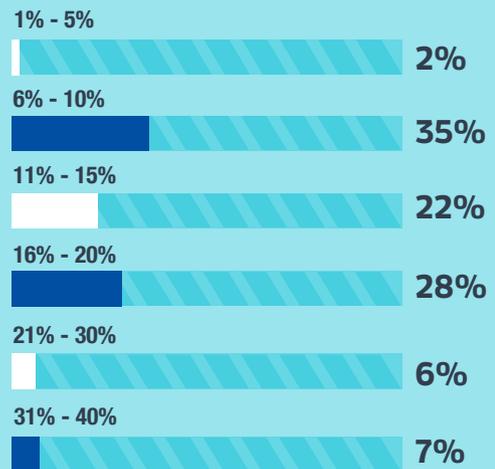
未来12个月预期的平均薪资增长幅度



公司提供奖金作为员工的部分报酬

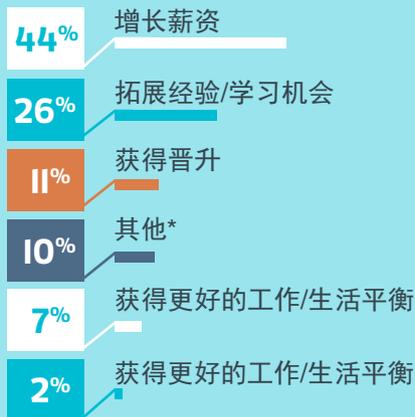


公司提供的预期奖金



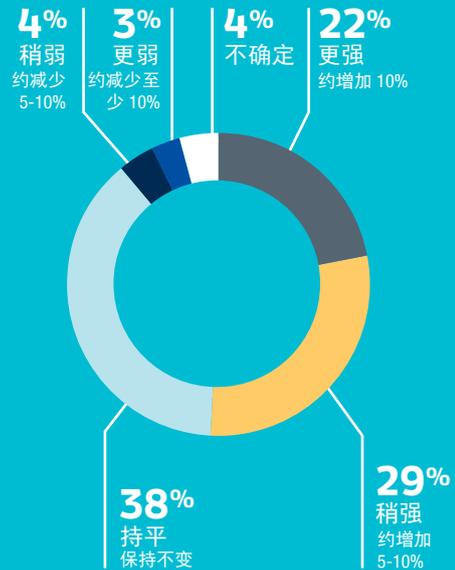
# 重要发现

## 员工流动的主要原因

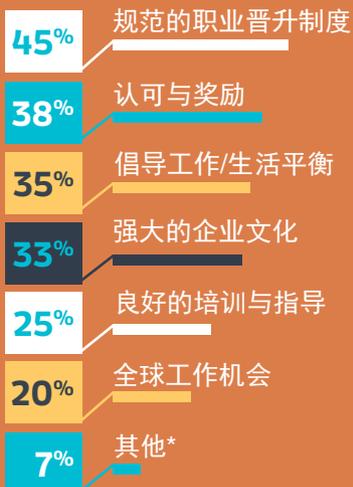


\*员工流动，公司规模变小

## 与过去12个月相比，现在的招聘活动强度



## 吸引与挽留人才的最有效途径\*\*



\*薪资，公司声誉

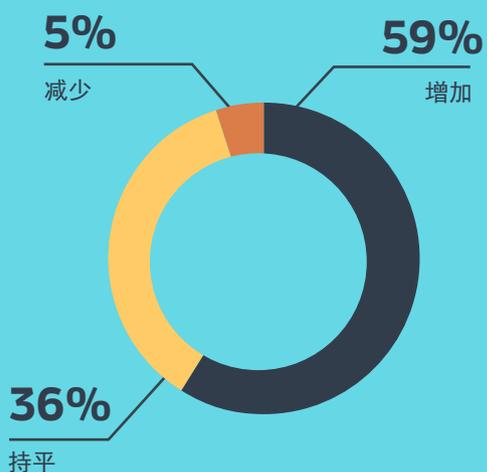
## 寻找人才的最佳社交媒体与网络平台\*\*



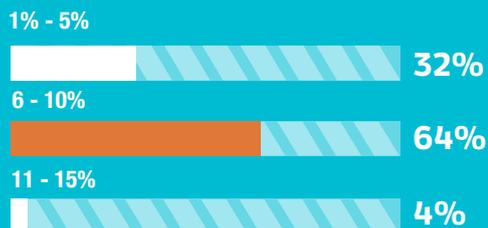
\*\*可多选

# 办公室行政领域

未来12个月雇主预期的公司人数变化状况



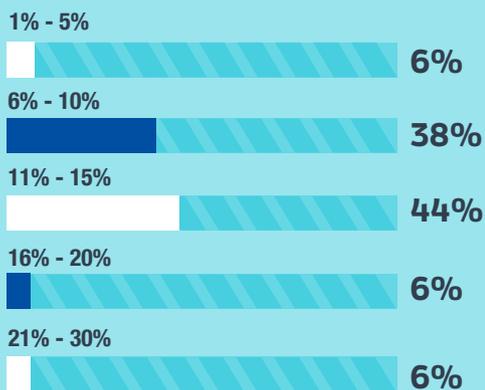
未来12个月预期的平均薪资增长幅度



公司提供奖金作为员工的部分报酬

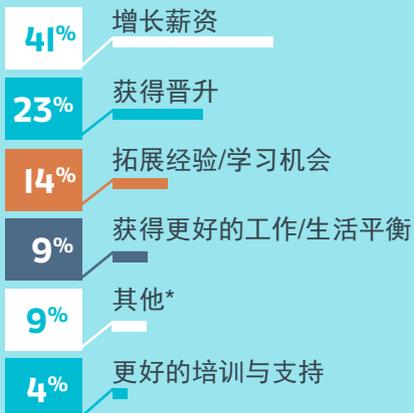


公司提供的预期奖金



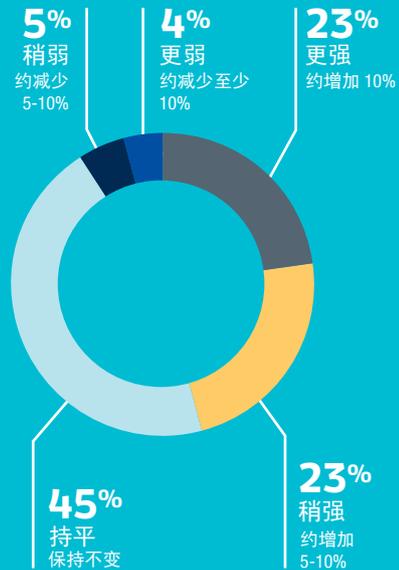
# 重要发现

## 员工流动的主要原因



\*家庭原因, 工作调动

## 与过去12个月相比, 现在的招聘活动强度

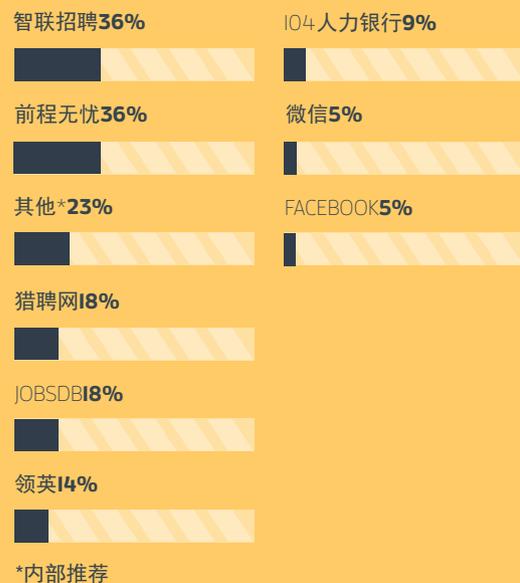


## 吸引与挽留人才的最有效途径\*\*



\*发展潜力, 公司业绩, 稳定性

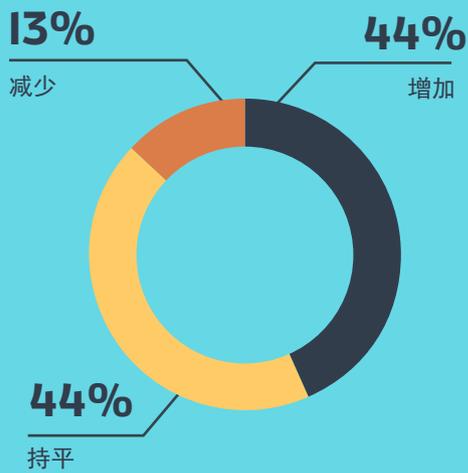
## 寻找人才的最佳社交媒体与网络平台\*\*



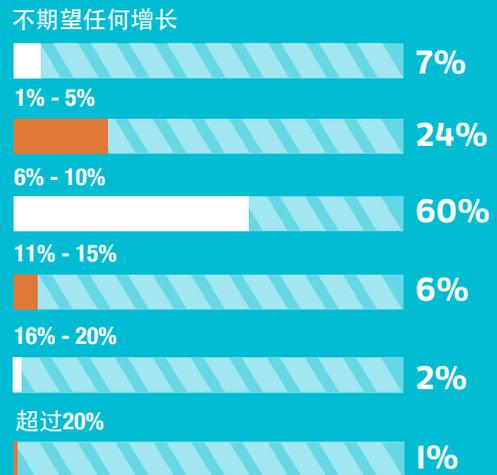
\*\*可多选

# 采购与供应链领域

未来12个月雇主预期的公司人数变化状况



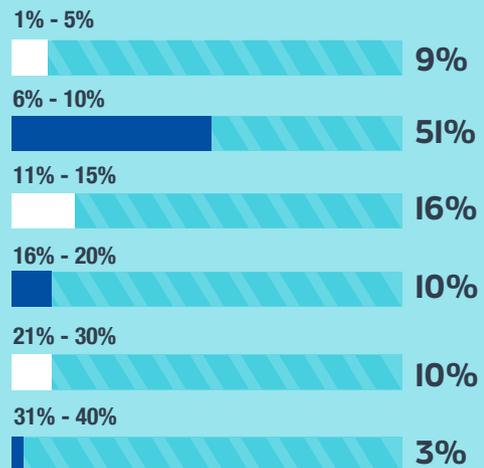
未来12个月预期的平均薪资增长幅度



公司提供奖金作为员工的部分报酬

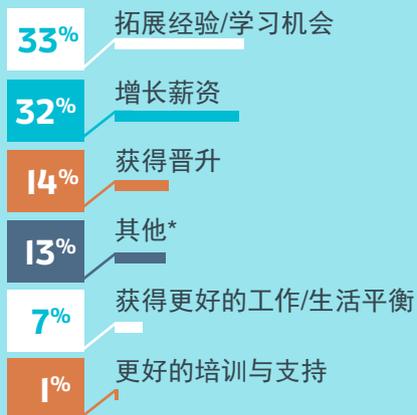


公司提供的预期奖金

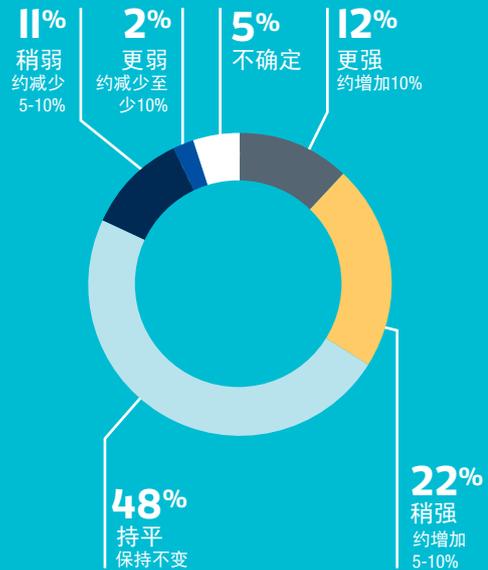


# 重要发现

## 员工流动的主要原因



## 与过去12个月相比，现在的招聘活动强度



## 吸引与挽留人才的最有效途径\*\*



\*公司品牌，公司的稳定性

## 寻找人才的最佳社交媒体与网络平台\*\*

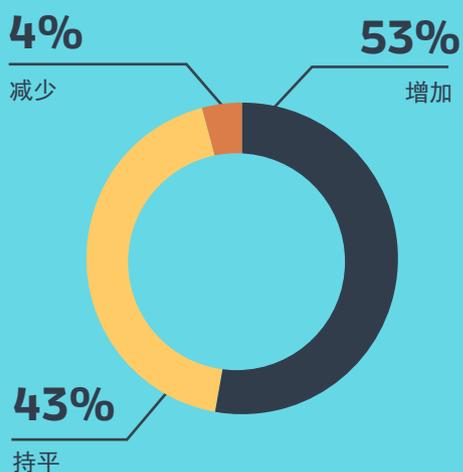


\*JobsCN, 公司主页

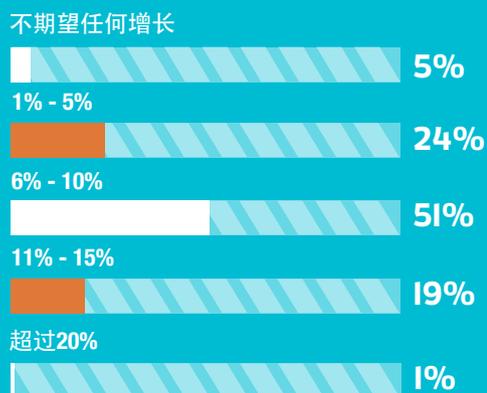
\*\*可多选

# 专业服务领域

未来12个月雇主预期的公司人数变化状况



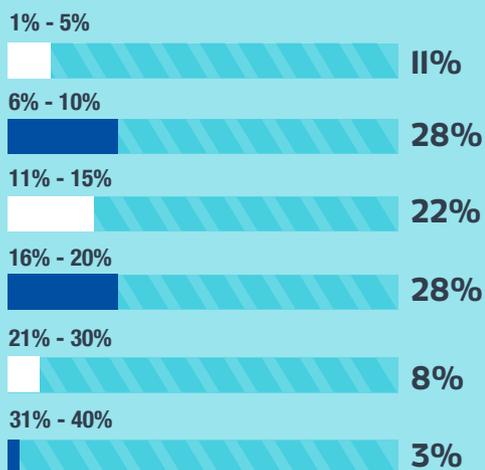
未来12个月预期的平均薪资增长幅度



公司提供奖金作为员工的部分报酬

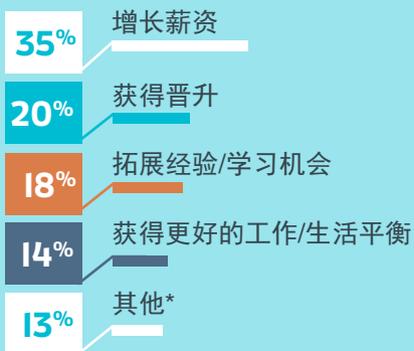


公司提供的预期奖金



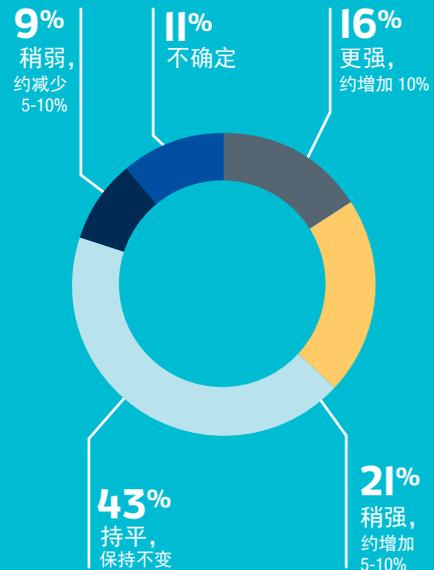
# 重要发现

## 员工流动的主要原因

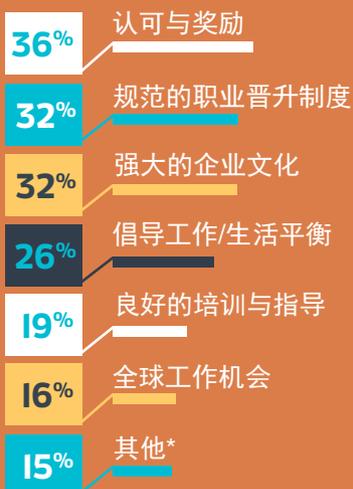


\*公司企业文化不符

## 与过去12个月相比，现在的招聘活动强度



## 吸引与挽留人才的最有效途径\*\*



\*全球工作机会

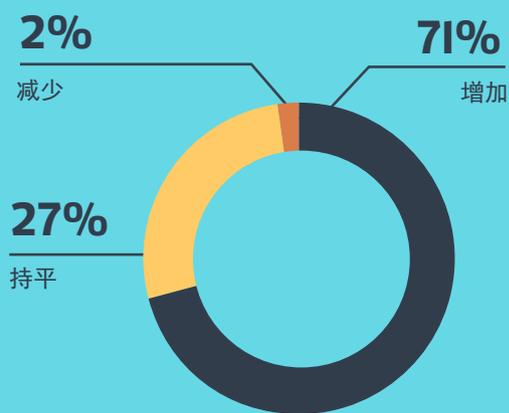
## 寻找人才的最佳社交媒体与网络平台\*\*



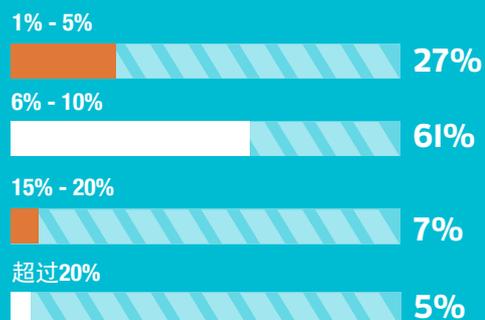
\*\*可多选

# 房地产领域

未来12个月雇主预期的公司人数变化状况



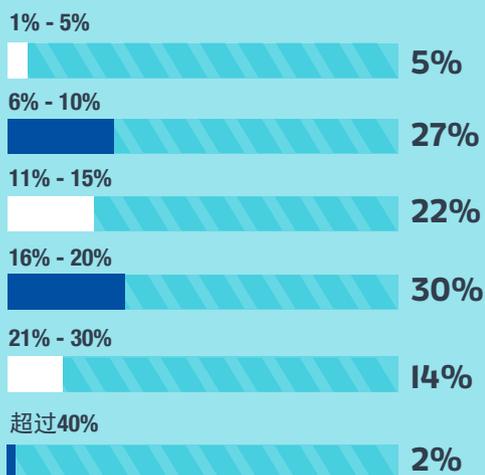
未来12个月预期的平均薪资增长幅度



公司提供奖金作为员工的部分报酬

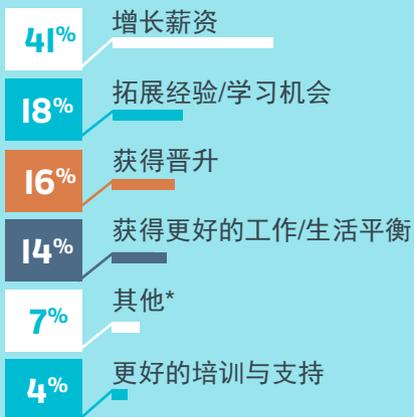


公司提供的预期奖金



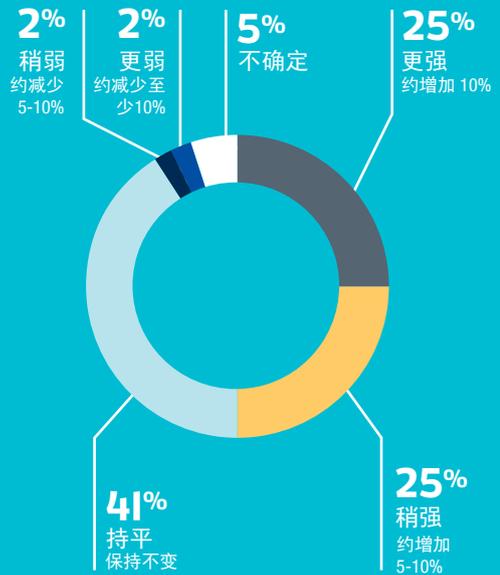
# 重要发现

## 员工流动的主要原因

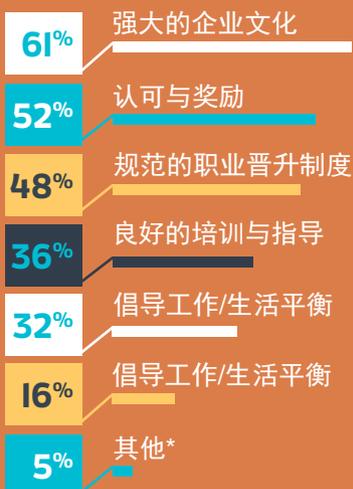


\*收益管理, 职业晋升, 福利

## 与过去12个月相比, 现在的招聘活动强度

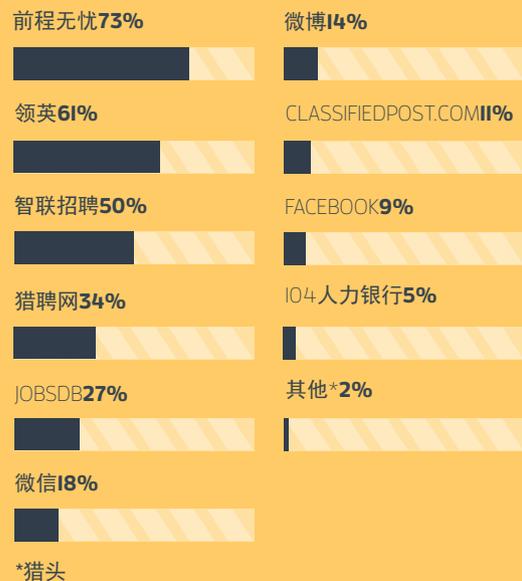


## 吸引与挽留人才的最有效途径\*\*



\*公司声誉

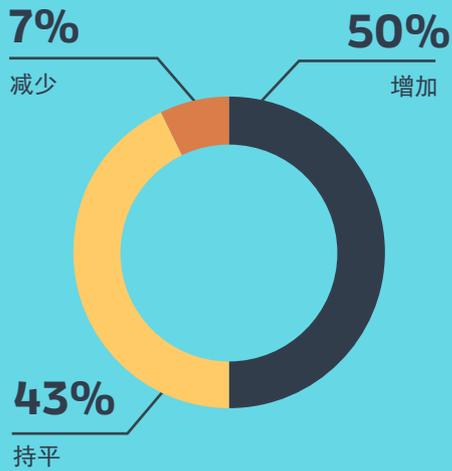
## 寻找人才的最佳社交媒体与网络平台\*\*



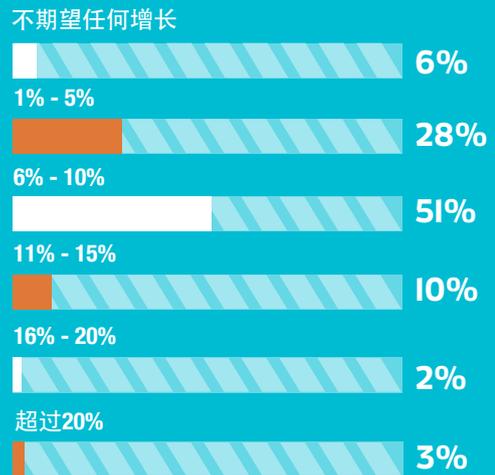
\*\*可多选

# 销售与市场营销领域

未来12个月雇主预期的公司人数变化状况



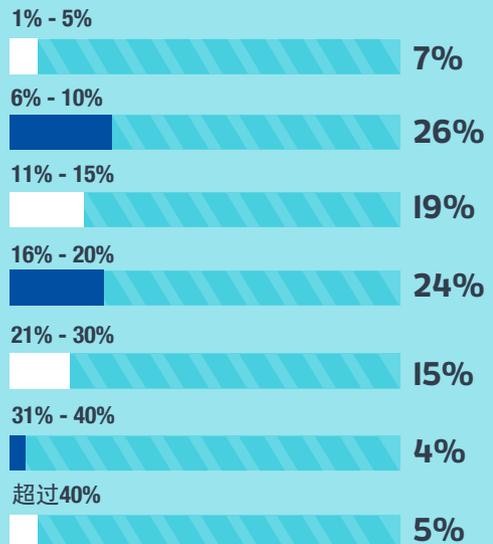
未来12个月预期的平均薪资增长幅度



公司提供奖金作为员工的部分报酬

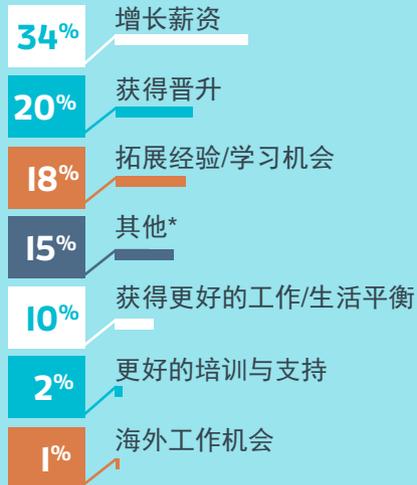


公司提供的预期奖金



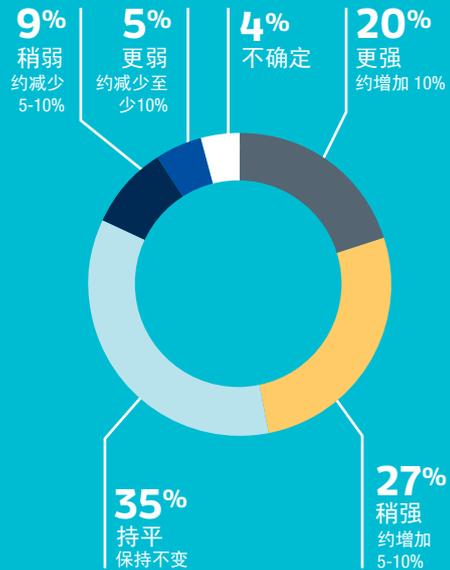
# 重要发现

## 员工流动的主要原因



\*公司重组，管理层变动，公司企业文化

## 与过去12个月相比，现在的招聘活动强度



## 吸引与挽留人才的最有效途径\*\*



\*发展潜力，公司业绩，稳定性

## 寻找人才的最佳社交媒体与网络平台\*\*



\*Jobs88.com, ChinaHR.com, Chinapro.com, etc.

\*\*可多选

# 数字营销与电子商务

## 薪资表

### 数字营销与电子商务

职位	工作年限	上海	北京
		RMB'000	RMB'000
数字营销专员	2-4	200-300	200-300
数字营销经理	6-8	500-900	500-900
数字营销总监 (总负责人)	8-10	900-1,600	900-1,600
电子商务经理	5-8	500-900	500-900
电子商务总监 (总负责人)	8-10	900-1,600	1,000-2,000
数字/互联网战略经理	3-5	400-700	400-700
数字/互联网战略总监	8-10	800-1,200	800-1,200
数码内容经理	3-5	300-500	300-500
数码制作经理	3-5	300-500	300-500
移动营销经理	4-6	400-600	400-600
网站分析经理	3-5	250-400	250-400
点击付费广告(PPC)经理	3-5	300-400	300-400
搜索引擎优化(SEO)经理	3-5	300-400	300-400
社交网络专员	2-4	200-300	200-300
社交网络经理	3-5	300-500	300-500
用户体验设计师(UX)	4-6	300-600	300-600
用户体验总监 (总负责人)	8-10	800-1,500	800-1,500

请注意:

1. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一，薪资范畴仅供参考，个别公司会有差异，请致电我们了解更多信息。

# 工程与制造

## 薪资表

### 工程与制造

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
工程（机械/电子）						
工程师	6+	250-350	250-350	150-250	150-250	150-250
经理	8+	300-550	300-550	250-450	250-450	250-500
总监	10+	600-1,500	600-1,500	600-1,000	600-1,000	600-1,000
副总裁	15+	900-2,000	900-2,000	700-1,200	1,000-2,000	700-1,200
产品						
主管	6+	120-250	120-250	120-250	120-250	120-250
经理	8+	250-500	250-500	250-500	250-400	240-400
总监	10+	500-1,200	500-1,200	400-1,000	400-1,000	400-650
副总裁	15+	1,000-1,500	1,000-1,500	700-1,500	1,000-2,000	600-1,000
质量						
主管	4+	160-250	160-250	160-250	170-250	150-250
经理	8+	300-500	300-500	280-500	250-400	280-550
总监	10+	600-1,800	600-1,800	600-1,000	600-1,000	650-1,000
精益 / 六西格玛 / 工业工程						
工程师	6+	150-250	150-250	150-250	200-300	180-250
专员	8+	250-400	250-400	250-400	325-600	300-650
专家	10+	500-1,200	500-1,200	600-900	600-900	850-1,200
运营/管理						
经理	6+	350-500	350-500	250-450	325-450	250-450
总监	8+	500-900	500-900	500-900	450-700	400-800
总经理	10+	800-1,400	800-1,400	700-1,000	700-1,000	700-1,000
副总裁	15+	1,400+	1,400+	1,000+	1,200+	1,000+
项目管理						
工程师	6+	150-250	150-250	150-250	150-250	150-250
经理	8+	250-500	250-500	250-500	250-450	250-500
总监	10+	500-1,200	500-1,200	550-800	450-800	550-800

请注意：

1. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一，薪资范畴仅供参考，个别公司会有差异，请致电我们了解更多信息。

# 财务

## 薪资表

### 财务与会计

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
会计	2+	140+	140+	120	120+	120+
财务分析员	3-5	200-360	220-420	200-400	180-350	120-300
会计经理	5+	250-400	250-600	200-400	180-500	150-350
高级财务分析员	5-8	300-600	350-650	300-550	300-550	240-550
财务经理	7+	350-500	350-800	300-600	300-650	250-600
财务规划与分析经理	7-10	350-700	450-800	400-700	350-700	350-700
财务总监	10+	500-1,100	700-1,200	500-900	600-930	600-1,000
区域财务总监	12+	800-1,300+	1,100-1,600	800-1,300	850-1,200	700-1,200
中国财务总监	12+	800-1,500+	1,100-1,800+	800-1,500	850-1,500	720-1,500
合并及融资总监	12+	900-1,700+	900-1,800+	900-1,500	900-1,500	1,000-1,700
业务发展/战略总监	12+	1,000-2,000	1,400-2,000+	1,000-2,000	1,100-1,800+	900-1,800+
集团/区域财务总监	15+	1,500-2,000+	1,500-2,000+	1,300-2,000	1,200-2,000	1,300-2,500

### 财务与资金部门

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
资金会计	2-5	150+	180+	120	120+	120+
资金经理	5-10	400-700	400-800	300-450	390-680	250-700
区域资金总管	12+	800-1,200+	800-1,300	700-1,200	700-1,200	700-1,200
区域资金总监	15+	900-1,500+	1,000-1,500	1,000-1,500	850-1,400	800-1,300

### 税务

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
税务会计	2-5	150+	165+	120	120+	120+
税务经理	5-10	300-700	360-850	300-700	300-680	300-680
中国税务总监	10+	800-1,300+	850-1,500	700-1,400	720-1,300	700-1,400
区域税务总监	12+	1,300-1,800+	1,500-2,000	1,500-2,000	1,200-1,700	900-1,500

### 内部审计

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
内部审计员	3-5	200-400	220-450	180-350	180-300	180-300
商业审计经理	4-7	350-700	450-900	400-800	300-680	300-550
四大审计经理	4-7	350-650	450-800	400-800	380-680	350-800
审计总监/总管	12+	700-1,300+	1,000-1,500+	800-1,500	850-1,500+	800-2,000+

请注意:

1. 所列薪资为基本年薪,并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一,薪资范畴仅供参考,个别公司会有差异,请致电我们了解更多信息。

# 金融服务

## 薪资表

### 前台部门

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
<b>投资分析（股票和固定收入）</b>					
分析员	1-3	300-450	300-550	250-450	300-550
研究员/经理	3-6	450-800	550-850	450-800	550-850
副总裁	6-9	800-1,100	850-1,200	800-1,000	850-1,100
总监	9+	1,100+	1,200+	1,000+	1,200+
<b>投资银行 / 企业融资</b>					
分析员	1-3	300-500	300-600	250-450	300-550
研究员/经理	3-6	500-800	600-1,000	500-850	550-1,000
副总裁	6-9	800-1,500	1,200-1,500	930-1,400	1,000-1,800
总监	9+	1,500+	1,500+	1,200+	1,800+
<b>结构性 / 项目融资</b>					
分析员	1-3	300-500	350-500	300-500	300-500
研究员/经理	3-6	500-800	500-800	500-680	500-800
副总裁	6-9	800-1,200	800-1,200	750-1,000	800-1,200
总监	9+	1,200+	1,200+	1,000+	1,200+
<b>私人股本 / 直接投资/股权投资</b>					
分析员	1-3	300-550	300-500	200-400	300-550
研究员/经理	3-6	550-900	500-800	400-700	550-1,000
副总裁	6-9	900-1,200	800-1,200	800-1,200	1,000-1,800
总监	9+	1,200+	1,200+	1,200+	1,800+
<b>市场风险管理</b>					
分析员	1-3	300-500	300-450	300-400	350-450
研究员/经理	3-6	500-800	450-800	400-680	450-800
副总裁	6-9	800-1,100	800-1,000	680-1,000	800-1,100
总监	9+	1,100+	1,000+	1,000+	1,100+
<b>信贷风险管理</b>					
分析员	1-3	250-450	150-350	300-425	350-500
研究员/经理	3-6	450-800	350-500	500-750	600-900
副总裁	6-9	800-1,200	500-1,200	750-1,000	900-1,200
总监	9+	1,200+	1,200+	1,100+	1,100+
<b>企业 / 交易管理</b>					
分析员	1-3	300-450	200-400	250-400	300-400
研究员/经理	3-6	450-600	400-550	400-500	450-550
副总裁	6-9	600-1,000	550-1,000	500-800	600-900
总监	9+	1,000+	1,000+	850+	1,000+
<b>企业 / 同业（产品）</b>					
分析员	1-3	300-450	250-400	200-400	250-400
研究员/经理	3-6	450-600	400-600	400-500	400-500
副总裁	6-9	600-900	600-1,000	500-800	500-900
总监	9+	900+	1,000+	850+	1,000+

请注意：

1. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一，薪资范畴仅供参考，个别公司会有差异，请致电我们了解更多信息。

# 金融服务

## 薪资表

### 中后台管理

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
内审 - - - 财务	1-3	150-200	120-200	150-250	150-250
	3-5	200-350	240-360	250-500	250-600
	5-7	350-500	360-450	520-800	600-800
	7+	500+	500+	800+	800+
内审 - - - IT	1-3	150-250	100-200	200-300	200-300
	3-5	250-450	200-400	300-500	300-500
	5-7	450-600	400-600	500-800	500-850
	7+	600+	600+	800+	850+
财务 / 管理会计	1-3	150-200	60-120	150-500	150-250
	3-5	200-300	120-300	250-500	250-500
	5-7	300-500	300-450	500-800	500-800
	7+	500+	450+	800+	800+
产品控制 / 中台	1-3	200-350	250-350	200-350	200-350
	3-5	350-650	350-600	350-700	350-700
	5-7	650-800	600-750	700-900	700-1,000
	7+	800+	750+	900+	1,000+
营运 / 结算	1-3	80-180	60-100	150-250	150-250
	3-5	180-300	100-180	250-520	250-520
	5-7	300-600	180-400	520-800	520-800
	7+	600+	400+	800+	800+
合规	1-3	250-300	84-100	250-400	250-400
	3-5	300-500	100-300	400-800	400-800
	5-7	500-900	300-500	800-1,000	800-1,000
	7+	900+	500+	1,000+	1,000+

### 资产管理与基金管理

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
内审 - - - 财务	1-3	150-250	100-150	150-250	200-350
	3-5	250-400	150-350	250-500	350-600
	5-7	400-600	350-500	500-800	600-800
	7+	600+	500+	800+	800+
内审 - - - IT	1-3	120-250	100-200	200-300	200-300
	3-5	250-500	200-400	300-500	300-500
	5-7	500-800	400-600	500-800	500-800
	7+	800+	600+	800+	800+
财务 / 管理会计	1-3	120-250	85-200	150-250	150-250
	3-5	250-400	200-350	340-550	250-500
	5-7	400-600	350-500	550-800	500-800
	7+	600+	500+	800+	800+

请注意:

1. 所列薪资为基本年薪,并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一,薪资范畴仅供参考,个别公司会有差异,请致电我们了解更多信息。

# 人力资源

## 薪资表

### 银行与金融

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
薪资专员	1-3	100-200	150-200	150-200	150-200	150-200
内部招聘专员	1-3	120-250	150-250	150-250	150-300	150-250
人事主管 / 专员	1-3	100-200	120-200	120-200	150-200	150-250
培训发展主管	1-3	150-250	150-250	150-200	150-200	150-250
薪酬福利专员	3-5	200-300	200-300	120-250	300-450	100-250
人事专员 / 助理人事经理	3-5	150-300	150-300	180-300	180-300	200-300
人事信息系统专员	4+	200-400	180-300	180-300	160-320	100-200
学习与发展专员	4-6	200-350	250-400	250-400	200-350	200-400
外籍员工管理专员	5+	200-350	200-250	200-250	250-350	200-400
薪资经理	8+	200-350	300-400	200-400	200-350	200-400
学习与发展经理	8+	400-700	400-700	240-700	400-550	300-600
人事经理 / 顾问	8+	300-700	300-700	300-700	250-600	300-800
内部招聘经理	8+	400-700	300-800	240-500	350-700	300-600
外籍员工管理经理	8+	300-650	400-800	300-700	400-680	300-600
薪酬福利经理 / 总监	10+	600-1,300	600-1,300	600-1,300	450-1,200	500-1,500
招聘总监	10+	600-1,300	600-1,300	600-1,300	500-1,200	500-1,200
学习与发展/组织发展经理/总监	15+	1,200-1,800	1,000-1,800	1,000-1,700	1,200-1,500	1,000-1,700
人事总监 / 顾问	15+	1,200-3,000	800-1,600	800-1,500	800-1,350	900-1,500

### 商业与工业

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
人事主管 / 专员	1-3	100-200	100-200	100-200	120-150	150-200
培训发展主管	1-3	150-250	150-250	150-250	120-250	150-250
内部招聘专员	3+	200-550	150-250	150-250	120-340	150-250
薪酬福利专员	5+	200-250	200-350	200-350	120-280	150-250
人事主管 / 助理人事经理	5+	180-250	200-300	200-300	150-250	200-300
内部招聘经理	5-8	300-700	300-500	300-500	340-700	300-500
学习与发展主管	6-8	250-600	250-450	250-400	200-300	300-600
学习与发展经理	6-8	350-700	450-850	400-850	340-720	300-800
薪酬福利经理	7+	500-1,200	450-850	400-850	340-720	400-1,200
招聘总监	12+	600-1,200	500-1,500	500-1,400	500-1,100	600-1,000
学习与发展/组织发展经理/总监	12+	1,000-2,000	800-1,600	800-1,600	680-1,300	1,000-2,000+
区域人事总监	15+	700-3,000	1,000-3,000	1,000-2,000	800-2,500	1,000-2,000+

请注意:

1. 所列薪资为基本年薪,并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一,薪资范畴仅供参考,个别公司会有差异,请致电我们了解更多信息。

# 法律

## 律所执业律师 – 美国律师薪酬标准（按年级）

工作年限	职位级别	包括奖金及津贴/退休基金 (US '000)
一级律师	毕业生	160
三级律师	初级	210
五级律师	中级	240
七级律师	高级	300
九级律师	高级	375

以上数据收集于美国律所。

## 公司法务顾问

工作年限	职位级别	北京/上海 (RMB'000)
新手-2年执业资格	初级	150-300
3-5年执业资格	初级	300-500
6-8年执业资格	初级	500-800
8-10年执业资格	中级	800-1,200
10-15年执业资格	中级	1,000-1,700
15+ 年执业资格	高级	1,800

以上数据收集于各跨国企业。

## 金融机构律师

工作年限	职位级别	北京/上海 (RMB'000)
新手-2年执业资格	初级	150-300
3-5年执业资格	初级	300-600
6-8年执业资格	初级	450-800
8-10年执业资格	中级	800-1,200
10-15年执业资格	中级	1,200+
15+ 年执业资格	高级	1,800+

以上数据收集于国际/投资银行，国内银行，国内与国际保险公司，以及基金/私人股本/证券公司。

请注意：

1. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一，薪资范畴仅供参考，个别公司会有差异，请致电我们了解更多信息。

# 薪资表

## 律师助理 & 其他助理工作 - 律所执业律师

职位	职位级别	工作年限	北京/上海
RMB'000			
法律文员 (如诉讼和文书制作)	毕业生	入门级别	100-130
律师助理	毕业生	0-3	120-150
	初级	4-7	150-300
高级律师助理	中级	8+	250+
法律翻译	毕业生	入门级别	120-180
	初级	1-5	150-350
	中级	5-10+	350+
法律档案员	毕业生	入门级别	100-120
	初级	1-5	150-250
	中级	5-10+	200-400

\*某些中国律所会为律师助理与法律翻译支付加班费。

## 律师助理 - 公司法务顾问

职位	职位级别	工作年限	北京/上海
RMB'000			
法务助理 / 法务专员 / 干事	初级	0-5	100-200
	中级	6-10	200-260
法律干事 / 经理	高级	11-15	250-350
法务经理	高级	15+	350+

请注意:

1. 所列薪资为基本薪, 并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一, 薪资范畴仅供参考, 个别公司会有差异, 请致电我们了解更多信息。

# 法律

## 薪资表

### 法律秘书 - 律师执业 (不包括美资律所) & 公司法务

职位	职位级别	工作年限	北京/上海 RMB'000
初级法律秘书	初级	1-3	100-130
法律秘书	中级	4-8	130-200
高级法律秘书	高级	9-14	150-300
律师助理	高级	7+	350+
合伙人秘书	高级	12+	250+

请注意:

1. 所列薪资为基本薪, 并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一, 薪资范畴仅供参考, 个别公司会有差异, 请致电我们了解更多信息。

### 律所职业

工作年限		美资律所 RMB '000	国际律所 (不包含美资) RMB '000	国内律所 RMB '000
新手	毕业生	200-250	180-250	120-180
1年执业资格	初级	220-280	200-300	140-240
2年执业资格	初级	250-350	240-360	180-300
3年执业资格	初级	300-450	280-430	220-450
4年执业资格	中级	400-550	340-520	300-500
5年执业资格	中级	500-650	400-600	400-600
6年执业资格	中级	650-750	480-720	450-750
7年执业资格	高级	750-1,000	580-860	650-900
8年执业资格	高级	800-1,500	780-1,200	750-1,200
合伙人	高级	1,800+	1,500+	1,200+

以上数据收集于知名的国内与国际律所, 不包含以纽约费率收费的律师。

请注意:

1. 所列薪资为基本年薪, 并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一, 薪资范畴仅供参考, 个别公司会有差异, 请致电我们了解更多信息。

# 市场营销

## 薪资表

### 金融服务

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
产品经理	3-6	450-600	450-600	450-600	450-500
公关 / 企业传播经理	4-8	300-550	400-600	350-600	300-550
业务发展经理	5-8	450-700	450-700	400-700	450-700
忠诚营销经理	5-8	450-700	450-700	400-700	450-700
营销分析经理	5-8	450-700	450-700	400-700	450-700
市场营销经理	5-8	450-800	450-800	450-800	450-800
营销策划经理	5-8	450-800	450-800	450-800	450-800
项目统筹经理	6-8	300-500	300-500	250-400	250-400
政府公关经理	6-8	500-800	400-600	400-600	450-600
内部传播经理	6-8	300-450	400-600	300-700	250-400
业务发展总监	8+	800+	800+	800+	800+
营销策划总监	8+	800+	900+	900+	900+
内部传播总监	8-12	500-900	600-1,000	600-1,000	600-1,000
公关 / 企业传播总监	8-12	800-1,500	800-1,500	800-1,300	800-1,200
政府公关总监	8-12	800-1,500	700-1,500	700-1,000	700-1,200
市场营销总监	8-15	900-1,500	900-1,500	900-1,300	900-1,300
市场营销副总裁	15+	1,500+	1,500+	1,500+	1,500+

### 专业服务

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
公关 / 企业传播经理	4-8	400-600	400-600	400-600	400-600
业务发展经理	5-8	450-700	450-700	450-700	450-700
市场营销经理	5-8	400-600	400-800	300-600	350-500
项目统筹经理	6-8	300-500	300-500	300-500	300-500
政府公关经理	6-8	400-600	400-600	300-600	400-600
公关 / 企业传播总监	8-12	800-1,200	800-1,200	800-1,200	800-1,200
政府公关总监	8-12	700-1,200	700-1,200	700-1,200	700-1,200
市场营销总监	10+	900+	900+	700+	900+

请注意:

1. 所列薪资为基本年薪,并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一,薪资范畴仅供参考,个别公司会有差异,请致电我们了解更多信息。

# 市场营销

## 制造业 / 工业

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
产品经理	3-6	450-600	450-600	450-600	450-600
公关 / 企业传播经理	4-8	400-600	400-600	400-600	400-600
营销分析经理	5-8	450-700	450-700	450-700	450-700
营销策划经理	5-8	450-800	450-800	450-800	450-800
市场传播经理	6-8	450-700	450-700	450-750	450-700
内部传播经理	6-8	400-600	400-600	450-600	400-600
市场营销经理	6-8	400-800	400-800	400-800	400-800
项目统筹经理	6-8	300-500	300-500	300-500	300-500
政府公关经理	6-8	400-600	400-600	400-600	400-600
产品总监	8+	800+	800+	800+	800+
营销策划总监	8+	900+	900+	900+	900+
公关 / 企业传播总监	8-12	800-1,200	800-1,200	800-1,200	800-1,200
政府公关总监	8-12	800-1,500	700-1,200	700-1,200	700-1,200
市场营销总监	8-12	1,000-1,800	900-1,400	600-1,200	600-1,200
总经理	12+	1,500+	1,500+	1,000+	1,000-1,300

## 媒体 / 娱乐

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
发行 / 市场营销经理	4-6	350-500	350-500	350-500	350-500
项目统筹经理	4-6	300-450	300-450	300-450	300-450
公关 / 企业传播经理	4-6	300-500	300-500	300-500	300-500
公关 / 企业传播总监	6-10	600-1,000	600-1,000	600-1,000	600-1,000
发行 / 市场营销总监	7-11	650-1,200	650-1,200	650-1,200	650-1,200

请注意:

1. 所列薪资为基本年薪, 并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一, 薪资范畴仅供参考, 个别公司会有差异, 请致电我们了解更多信息。

# 薪资表

## 消费品

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
品牌经理 / 产品经理	3-4	350-550	450-600	200-350	250-350
品类经理	3-6	350-600	500-700	200-350	100-250
高级品牌经理 / 产品经理	3-6	500-700	500-700	500-700	500-700
通路行销经理	4-6	300-550	300-550	250-600	240-400
零售 / 渠道市场经理	4-6	450-600	450-600	450-600	450-600
公关 / 企业传播经理	4-8	400-700	400-700	400-700	400-700
客户关系经理	5-8	450-600	450-600	450-600	450-600
消费者研究 / 市场分析经理	5-8	450-700	450-700	450-700	450-700
项目统筹经理	6-8	300-500	300-500	300-500	300-500
政府公关经理	6-8	400-600	400-600	400-600	400-600
内部传播经理	6-8	300-500	300-500	300-500	300-500
媒体经理	6-8	300-500	300-500	300-500	300-500
市场营销经理	6-8	450-650	500-900	500-900	300-450
营销策划经理	8+	900+	900+	900+	900+
营销策划总监	8-12	600-1,000	700-1,200	700-1,200	700-1,200
媒体总监	8-12	700-1,200	700-1,200	700-1,200	700-1,200
零售 / 渠道市场总监	8-12	700-1,000	700-1,200	700-1,200	700-1,200
消费者研究 / 市场分析总监	8-12	600-1,000	700-1,200	700-1,200	700-1,200
公关 / 企业传播总监	8-12	800-1,200	800-1,200	800-1,200	800-1,200
政府公关总监	8-12	800-1,200	700-1,200	700-1,200	700-1,200
市场营销总监	8-12	1,000-1,500	1,000-1,800	800-1,500	800-1,500
公关 / 企业传播副总裁	15+	1,500+	1,500+	1,500+	1,500+
市场营销副总裁	15+	2,000+	2,000+	1,500+	2,000+

## 代理机构

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
客户经理	4-6	350-600	350-600	350-600	350-600
客户总监	8-10	500-800	500-800	460-900	460-863
总监	10+	600-1,000	600-1,000	650-1,200	690-1,200
行政总监	10-15	1,000-1,500	1,000-1,500	1,200-1,700	1,200-1,700
董事总经理 / 总经理	15+	1,500+	1,500+	1,500+	1,500+

# 市场营销

## 薪资表

### 信息技术与电子通讯

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
产品经理	3-6	450-600	450-600	450-600	450-600
公关 / 企业传播经理	4-8	400-600	400-600	400-600	400-600
营销策划经理	5-8	450-800	450-800	450-800	450-800
市场分析经理	5-8	400-700	450-700	450-700	450-700
市场营销经理	6-8	400-700	400-800	400-700	300-400
项目统筹经理	6-8	300-500	300-500	300-500	300-500
内部传播经理	6-8	300-500	400-600	400-600	400-600
政府公关经理	6-8	400-600	400-600	400-600	400-600
市场传播经理	6-8	400-600	450-700	450-700	450-700
产品总监	8+	600+	800+	800+	800+
市场策划总监	8+	900+	900+	900+	900+
公关 / 企业传播总监	8-12	800-1,200	800-1,200	800-1,200	800-1,200
市场营销总监	8-12	1,000-1,500	900-1,400	900-1,400	900-1,400
政府公关总监	8-12	900-1,500	700-1,200	700-1,200	700-1,200
总经理	12+	1,500+	1,500+	1,500+	1,500+

请注意:

1. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一，薪资范畴仅供参考，个别公司会有差异，请致电我们了解更多信息。

# 房地产与建筑

## 薪资表

### 企业，零售商及咨询公司

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
资产管理	5-7	350-650	350-660	300-500	500-600
	7-10	650-1,200	660-1,100	500-900	600-1,200
	10+	1,200-2,000	1,100-1,600	900-1,800	1,200-2,000
业务开发/拓展	5-7	300-550	325-550	250-550	300-500
	7-10	550-900	550-800	550-900	500-800
	10+	900-1,500	800-1,400	900-1,500	800-1,600
企业房地产	5-7	300-650	400-650	350-550	400-600
	7-10	650-1,100	650-1,000	550-850	650-1,000
	10+	1,100-1,800	1,000-1,400	850-1,500	1,000-1,800
设施管理/物业服务	5-7	200-400	200-400	200-350	200-400
	7-10	400-700	400-600	350-600	400-700
	10+	700-1,200	600-1,100	600-1,200	700-1,500
出租/交易	5-7	250-500	250-500	250-500	250-500
	7-10	500-800	500-800	500-850	500-800
	10+	800-1,600	800-1,500	850-1,600	800-2,000
项目管理	5-7	300-500	300-500	250-500	300-500
	7-10	600-800	500-800	500-800	500-800
	10+	800-2,000	800-1,500	800-1,400	500-1,500
保安	5-7	250-500	250-500	250-400	350-575
	7-10	500-600	500-600	400-650	575-800
	10+	600-800	600-800	550-1,500	800-1,500
评估	5-7	350-550	300-500	200-450	300-500
	7-10	550-850	500-750	450-720	500-850
	10+	850-1,200	750-900	650-1,000	850-1,200

请注意：

1. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一，薪资范畴仅供参考，个别公司会有差异，请致电我们了解更多信息。

# 房地产与建筑

## 薪资表

### 开发商 & 基金公司

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
建筑管理	5-7 years	200-400	250-420	300-500	240-420
	7-10 years	400-600	420-650	500-750	420-600
	10+ years	600-1,200	650-1,000	750-1,000	600-1,020
设计	5-7 years	180-450	250-450	250-450	300-450
	7-10 years	450-750	450-700	450-850	420-600
	10+ years	750-1,500	700-1,500	850-1,600	700-1,000
工程	5-7 years	300-400	240-540	250-550	300-500
	7-10 years	400-700	540-720	550-950	500-800
	10+ years	700-1,500	720-1,200	950-1,500	800-1,300
设施管理	5-7 years	200-450	240-420	200-450	250-450
	7-10 years	450-650	420-600	450-600	450-700
	10+ years	650-1,200	600-1,200	600-1,200	700-1,000
租务	5-7 years	250-500	250-500	250-500	300-450
	7-10 years	500-800	500-780	500-700	500-800
	10+ years	800-1,600	780-1,500	700-1,500	960-1,500
项目管理	5-7 years	300-550	300-600	300-600	300-600
	7-10 years	550-800	600-800	600-800	600-800
	10+ years	800-1,800	800-1,700	800-1,600	800-1,200
物业管理	5-7 years	300-550	300-480	300-450	300-480
	7-10 years	550-700	480-600	450-700	400-700
	10+ years	700-1,500	600-1,200	700-1,200	700-1,200
工料测量	5-7 years	250-500	240-420	250-450	300-450
	7-10 years	500-800	420-660	450-650	450-700
	10+ years	800-1,200	660-1,020	650-1,000	800-1,300

请注意:

1. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一，薪资范畴仅供参考，个别公司会有差异，请致电我们了解更多信息。

# 采购与供应链

## 薪资表

### 采购

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
副经理	2-3	180-250	180-250	120-200	100-200	195-250
经理	5+	250-450	250-450	200-350	200-350	280-390
高级经理	8+	450-750	450-750	350-600	350-700	420-625
总监 / 副总裁	12+	750-1,000+	750-1,000+	600-1,000+	700-1,000+	650-1,200

### 供应链

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
副经理	2-3	180-250	150-270	120-200	150-200	195-250
经理	5+	250-400	250-400	200-350	200-400	280-390
高级经理	7+	350-700	400-800	350-600	400-700	420-625
总监 / 副总裁	10+	700-1,200+	800-1,500+	600-1,200	700-1,000+	650-1,200

### 物流 / 仓库 / 分销

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
副经理	2-3	100-250	100-250	100-200	100-220	150-220
经理	4-5	250-350	250-350	200-350	220-400	250-380
高级经理	8+	350-700	400-700	350-500	400-700	400-600
总监 / 副总裁	12+	700-1,000+	700-1,000+	600-1,000+	700-1,500+	600-1,100

### 质量控制/保证

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
经理	4-6	250-500	250-500	250-400	300-550	280-400
高级经理	8+	350-700	350-700	350-600	500-800	420-625
总监 / 副总裁	10+	800-1,200+	800-1,200+	600-850+	800-1,000	650-1,100

请注意:

1. 所列薪资为基本年薪,并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一,薪资范畴仅供参考,个别公司会有差异,请致电我们了解更多信息。

# 采购与供应链

## 薪资表

### 供应商开发 / 业务跟单

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
高级业务跟单员	3-4	200-400	200-400	150-250	150-200	140-200
经理	5+	400-600	400-600	300-450	200-350	300-400
首席代表	6+	600-900	600-900	500-800	250-600	550-800
高级经理	7-8	600-900	600-900	450-750	300-600	450-650
总监 / 副总裁 / 总经理	10+	1,000+	1,000+	750+	600-1,200	780+

### 第三方物流

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
重点客户经理	4+	200-400	200-400	250-350	200-300	240-360
业务经理	6-8	350-600	350-600	350-550	250-500	400-600
业务开发经理 / 总监	8+	600-1,000	600-1,000	600-1,000	500-1,000	650-1,000
总经理	10+	900-1,200+	900-1,200+	700-1,000	400-1,000+	700-1,000
总监 / 副总裁	12+	1,300+	1,300+	1,000+	1,000+	1,000+

请注意:

1. 所列薪资为基本年薪,并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一,薪资范畴仅供参考,个别公司会有差异,请致电我们了解更多信息。

# 销售

## 薪资表

### 金融服务

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
企业销售经理	5-8	500-800	500-800	300-450	400-600	300-450

### 专业服务

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
销售工程师	3-5	250-350	250-350	150-200	180-350	150-220
销售经理	6-8	350-600	350-600	200-350	250-450	200-350
业务发展经理	8-10	350-800	350-800	250-400	250-400	250-400
业务发展总监	10+	800-1,500	800-1,500	350-600	500-800	350-600

### 消费品

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
销售经理	7-10	600-1,200	600-1,200	600-800	800-1,200	650-850
业务经理	7-10	700-1,000	700-1,000	300-500	350-800	250-500
销售总监	10+	600-1,200	1,200-1,800	500-800	600-1,000	500-800
总经理	12+	1,200-2,500	1,200-2,500	800-1,000	1,200+	250-1,200

### 媒体 - 出版

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
广告/媒体销售经理	4-8	400-700	400-700	N/A	250-400	150-250
广告/媒体销售总监	8-12	700-1,500	700-1,500	N/A	400-800	300-500

请注意:

1. 所列薪资为基本年薪,并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一,薪资范畴仅供参考,个别公司会有差异,请致电我们了解更多信息。

# 销售

## 媒体 - 广告代理

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
客户群总监	10-12	650-1,200	650-1,200	N/A	600-1,200	500-800
业务总监	10-15	750-1,400	750-1,400	N/A	900-1,500	800-1,000
董事总经理/总经理	15+	1,300-2,000	1,500-2,200	N/A	1,500-2,200	1,500-2,200

## 媒体 - 公关代理

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
客户经理	5-8	300-500	300-500	N/A	300-500	200-350
客户总监	8-10	500-800	500-800	N/A	400-800	350-500
总监	10+	550-1,200	550-1,200	N/A	600-1,200	600-800
执行总监	10-15	1,200-1,600	1,200-1,600	N/A	800-1,100	800-1,000
董事总经理/总经理	15+	1,500+	1,500+	N/A	1,200+	1,500+

请注意:

1. 所列薪资为基本年薪,并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一,薪资范畴仅供参考,个别公司会有差异,请致电我们了解更多信息。

# 薪资表

## 媒体/娱乐

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
销售副经理	2-4	200-350	250-350	N/A	150-250	150-200
客户经理	5-8	250-350	250-350	N/A	250-400	200-400
客户总监	8-10	550-800	550-800	N/A	300-700	300-500
销售经理	4-6	400-700	400-700	N/A	300-500	200-300
销售总监	8+	700-1,400	700-1,400	N/A	400-600	400-600
总经理	10+	1,500+	1,500+	N/A	1,000+	600-800

## 制造业/工业

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
销售总监	8-12	800-1,500	800-1,500	600-1,500	600-1,200	800-1,000

# 销售

## 薪资表

### 信息技术&电子通讯

职位	工作年限	北京	上海	苏州	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
渠道客户经理/客户经理	3-5	400-600	400-600	N/A	300-500	300-500
销售经理/全球客户经理	6-12	600-1,200	600-1,200	N/A	350-700	300-500
区域经理 / 销售与市场营销经理/销售经理	8-11	800-1,500	800-1,500	N/A	700-1,400	300-500
销售与市场营销经理 / 销售与市场营销总监/ 市场营销总监	10+	1,200-2,500	1,200-2,500	N/A	1,100-1,500	500-800
销售总监 / 业务发展总监	12+	1,000-1,600	1,000-1,600	N/A	1,100-1,500	600-800
董事总经理/总经理	12+	1,500+	1,500+	N/A	1,200+	1,200+

请注意:

1. 所列薪资为基本年薪,并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一,薪资范畴仅供参考,个别公司会有差异,请致电我们了解更多信息。

# 零售与采购

## 薪资表

### 零售运营

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
店铺经理	5-7	160-450	180-420	150-300	130-260
零售运营经理	7+	200-450	200-450	200-500	350-600
区域零售运营经理	7+	550-750	600-900	500-700	550-1,100
中国区总经理	10+	800+	900+	700-1,200	900-1,600
大区总经理	12+	1,200+	1,200+	1,100-2,500	N/A

### 产品

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
买手	3-5	200-400	250-400	150-300	250-350
高级买手/产品经理	5-7	350-600	400-800	250-500	130-210
产品总监	7-10	600-1,000	800-1,300	500-1,100	250-350
大区产品总监	10+	1,200+	1,300+	1,000-1,800	1,000-1,700

### 店铺陈列

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
店铺陈列员	3-5	180-300	180-350	200-300	130-250
店铺陈列经理	5-7	300-500	360-660	300-650	300-500
店铺陈列总监	7-10	600-1,000	660-1,000	600-800	450-1,000
大区陈列总监	10+	700+	900+	800-1,200	650-1,200

请注意:

1. 所列薪资为基本年薪,并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一,薪资范畴仅供参考,个别公司会有差异,请致电我们了解更多信息。

# 零售与采购

## 零售培训

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
培训师	3-5	150-350	160-400	150-300	200-350
培训经理	5-7	350-500	360-600	250-500	250-500
培训总监	8+	500+	600+	450-800	380-750

## 企划

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
企划员	3-5	150-250	160-300	150-280	200-230
企划经理	5-7	300-450	300-600	200-450	310-400
计划总监	7-10	500-800	450-950	400-800	350-700
大区企划总监	10+	800+	850+	700-1,000	550-900

## 设计/产品开发

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
设计师	2-5	150-350	180-400	150-300	170-260
设计经理	7-10	400-700	400-1,000	250-600	320-450
设计主管/设计总监	12+	1,000+	1,000+	600-1,200	650-1,000

## 采购

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
采购员	3-5	150-300	150-300	200-300	150-200
地区/门类采购经理	5-7	300-500	300-550	300-500	300-400
采购经理	8-12	500-800	550-1,000	450-900	650-850
大区采购总监/总经理	12+	800+	900+	1,000-1,400	800-1,200

请注意:

1. 所列薪资为基本年薪,并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一,薪资范畴仅供参考,个别公司会有差异,请致电我们了解更多信息。

# 薪资表

## 质量 / 合规 / 技术支持

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
质保/质控/工厂监督/工艺师	3-6	150-300	160-300	200-300	150-220
质保/质控/工艺经理	6-8	300-500	300-550	400-650	260-390
质保/质控/工厂监督/工艺经理	8-10	500-700	550-950	650-800	450-600
大区高级质保/质控/工厂监督/工艺总监	12+	800+	900+	800-1,200	700-1,000

# 办公室行政与助理

## 薪资表

### 金融服务

职位	工作年限	RMB'000
行政助理	2-4	45-65
	5-8	55-95
特别助理/私人助理	3-7	65-320
	7-12	200-420
	12+	220-450+
办公室经理	5-8	120-350
	9+	210-450+
秘书	3-5	50-85
	6-10	70-250+
前台	3-8	50-120

### 商业 & 工业

职位	工作年限	RMB'000
行政助理	2-4	45-65
	5-8	55-95
特别助理/私人助理	3-7	65-320
	7-12	200-420
	12+	220-450+
办公室经理/行政经理	5-8	120-350
	9+	210-450+
秘书	3-5	50-85
	6-10	70-250+
前台	3-8	50-120

请注意：

1. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一，薪资范畴仅供参考，个别公司会有差异，请致电我们了解更多信息。

# 信息技术

## 薪资表

### 商业：开发，设计&架构

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
程序员	1-3	130-250	130-250	100-170	120-200
程序分析师	3-5	175-300	175-300	120-210	150-250
系统分析师	5-8	220-340	220-340	170-300	200-320
工程师 - 应用程序，解决方案，系统，数据	8-12	350-700	350-700	220-380	300-600
软件开发	12+	400-800+	400-800+	290-420	600-1,200
应用程序开发经理	12	300-600+	300-600+	250-460	800-1,500

### 商业：测试

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
质量保证工程师	1-3	150-250	150-250	120-200	150-240
测试员	3-5	180-300	180-300	150-240	180-280
测试主管	5-8	250-400	250-400	210-300	250-360
测试经理	8+	300-500	300-500	250-420	300-500

### 商业：数据库管理

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
数据库管理员	1-3	150-250	150-250	85-170	100-220
数据库管理员	3-5	180-320	180-320	120-220	160-300
高级数据库管理员/数据分析师	5-8	280-370	280-370	170-290	250-360
数据仓库/建模专家	5-8	250-420	250-420	170-340	240-500
数据架构师	8+	380-600+	380-600+	290-460	500-800

请注意：

1. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一，薪资范畴仅供参考，个别公司会有差异，请致电我们了解更多信息。

# 信息技术

## 商业：基础架构/网络

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
网络支持 - 1/2级	1-3	120-200	120-200	100-170	120-200
网络支持 - 1/2级	3-5	200-260	200-260	150-220	200-260
网络工程师	5-8	250-350	250-350	150-290	200-350
网络架构师	8-10	350-600	350-600	255-425	300-500+
安全分析师/咨询师	3-5	250-350	250-350	170-255	200-300
安全分析师/咨询师	5-8	350-600	350-600	255-425	300-500
安全经理	8+	550-750+	550-750+	340-600	300-700
基础架构经理	8-12	350-700+	350-700+	255-510	400-800
高级基础架构经理	12+	500-800+	500-800+	380-595	500-1,500

## 商业：项目 & 管理

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
项目协调员	1-6	80-250	80-250	80-250	120-250
项目经理	6-10	200-500+	200-500+	210-425	250-500+
高级项目经理	10-15	400-800+	400-800+	400-800	500-800+
项目总监	15+	600-1,000+	600-1,000+	600-1,100+	600-1,200
商业分析师	3-5	150-350	150-350	150-300	250-350
高级商业分析师	5-8	300-600	300-600	250-450	280-500
信息技术经理	8-12	300-500	300-500	300-500	300-500
信息技术经理	12-15	500-800+	500-800+	400-700	500-800+
信息技术总监	15+	800-1,200+	800-1,200+	680-1,000	800-1,200+
首席信息官	15+	1,100+	1,100+	850+	1,200+

## 商业：支持 / 行政

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
1级帮助台分析员	1-3	60-150	60-150	60-150	100-150
1级帮助台分析员	3-5	150-200	150-200	150-200	150-250
2级桌面支持分析员	1-3	100-200	100-200	70-150	150-250
2级桌面支持分析员	3-5	150-250	150-250	140-200	150-300
3级支持分析员	5-8	180-300	180-300	180-300	180-300
Unix 管理员	3-6	160-320	160-320	150-300	150-300
网络管理员	3-6	150-280	150-280	150-280	150-280
帮助台经理	8-12	300-540	300-540	300-500	300-500
服务中心经理	12+	500-850+	500-850+	500-700	500-850+

请注意：

1. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一，薪资范畴仅供参考，个别公司会有差异，请致电我们了解更多信息。

# 薪资表

## 银行&金融服务：开发，设计 & 架构

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
程序分析员	1-3	130-250	130-250	120-220	120-220
程序分析员	3-5	220-450	220-450	220-380	200-380
程序分析主管	5-8	400-600	400-600	380-550	350-550
工程师 - 应用程序，解决方案，系统，数据	8-12	500-750	500-750	500-700	450-700
软件开发	12+	600-1,000+	600-1,000+	590-850	600-1,000+
应用程序开发经理	12+	700-1,000+	700-1,000+	700-800	500-1,000

## 银行&金融服务：数据库管理

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
数据库管理员	1-3	120-250	120-250	100-220	150-250
数据库管理员	3-5	180-300	180-300	150-260	150-300
高级数据库管理员/数据分析员	5-8	300-500	300-500	260-450	300-450
数据仓库/建模专家	5-8	300-600	300-600	280-450	300-600
数据架构师	8+	500-800	500-800	450-700	600-1,200

## 银行&金融服务：基础架构 / 网络

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
网络支持 - 1/2级	1-3	120-200	120-200	120-200	120-200
网络支持 - 1/2级	3-5	180-260	180-260	180-260	180-260
网络工程师	3-5	150-350	150-350	200-350	150-350
网络架构师	5-8	200-350	200-350	180-300	200-350
安全分析员/咨询师	5-8	300-420	300-420	250-400	250-400
安全分析员/咨询师	8-10	370-600+	370-600+	350-600	350-600
安全经理	8+	450-650	450-650	450-600	500-600
基础架构经理	8-12	300-500	300-500	300-500	400-600
高级基础架构经理	12+	450-800+	450-800+	450-700	500-800+

# 信息技术

## 薪资表

### 银行&金融服务：项目 & 管理

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
项目协调员	1-6	80-300	80-300	80-300	100-300
项目经理	3-5	180-350	180-350	180-300	180-320
高级项目经理	5-8	220-420	220-420	200-400	200-400
项目总监	6-10	250-500	250-500	250-400	250-500
商业分析员	8-12	300-500	300-500	300-500	300-700
高级商业分析员	10-15	450-700	450-700	450-700	500-800
信息技术经理	12-15	450-800+	450-800+	450-800	450-800+
信息技术经理	15+	600-1,100+	600-1,100+	595-850	600-1,000+
信息技术总监	15+	800-1,200+	800-1,200+	680-1,000	800-1,200+
首席信息官	15+	1,200+	1,200+	1,000	1,200+

### 银行&金融服务：支持 / 行政

职位	工作年限	北京	上海	广州	深圳
		RMB'000	RMB'000	RMB'000	RMB'000
1级帮助台分析员	1-3	70-150	70-150	70-150	100-150
1级帮助台分析员	1-3	100-250	100-250	70-200	100-250
2级桌面支持分析员	3-5	120-300	120-300	100-200	120-300
2级桌面支持分析员	3-5	160-600	160-600	150-250	160-300
3级支持分析员	3-6	160-320	160-320	140-250	140-250
Unix 管理员	3-6	150-250	150-250	140-250	140-250
网络管理员	5-8	200-350	200-350	200-300	200-350
帮助台经理	8-12	300-550	300-550	300-450	300-550
服务中心经理	12+	550-1,000+	550-1,000+	500-800	500-850

请注意：

1. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金及分红等。
2. 鉴于市场行情不一，薪资范畴仅供参考，个别公司会有差异，请致电我们了解更多信息。

# 联系我们

## 中国大陆

### 北京

建国门外大街甲6号  
SK大厦2701/2708室  
100022 朝阳区 北京市  
电话 +8610 5969 0666  
传真 +8610 5969 0669  
enquiries@michaelpage.com.cn

### 广州

天河路208号  
粤海天河城大厦2803室  
510620 天河区 广州市  
电话 +86 20 2338 5700  
传真 +86 20 2338 5701  
enquiries@michaelpage.com.cn

### 上海 - 浦西

南京西路1539号  
静安嘉里中心办公楼二座11楼  
200040 浦西 上海市  
电话 +86 21 3222 4758  
传真 +86 21 3222 4759  
enquiries@michaelpage.com.cn

### 上海 - 浦东

世纪大道8号  
国金中心二期8楼  
200120 浦东新区 上海市  
电话 +86 21 6062 3000  
传真 +86 21 6062 3001  
enquiries@michaelpage.com.cn

### 深圳

深南东路5001号  
华润大厦5楼504室  
518001 罗湖区 深圳市  
电话 +86 755 3396 0900  
传真 +86 755 3396 0901  
enquiries@michaelpage.com.cn

### 苏州

华池街88号晋合广场  
写字楼2幢1003室  
215028 工业园区 苏州市  
电话 +86 512 6799 5300  
传真 +86 512 6799 5301  
enquiries@michaelpage.com.cn

## 香港

### 香港金钟

88号金钟道  
太古广场一期6楼611室  
电话 +852 2530 6100  
传真 +852 2530 6101  
enquiries@michaelpage.com.hk

### 香港金钟

夏慤道18号  
海富中心1座16楼1611室  
电话 +852 3602 2400  
传真 +852 3602 2401  
enquiries@michaelpage.com.hk

### 香港九龙旺角

193号太子道西  
新世纪广场1座1512室  
电话 +852 3476 6300  
传真 +852 3476 6301  
enquiries@michaelpage.com.hk

## 台湾

### 台北

110台北市信义区  
松仁路36号8楼之1  
电话 +886 2 8729 8200  
传真 +886 2 8729 8201  
enquiries@michaelpage.com.tw

Page Executive

Michael Page

Page Personnel

Part of  
Page Group

获得联络，保持领先。

