

2017年 中国 薪资与就业报告

报告涵盖

6-10% ↑
平均薪资
增涨幅度

本土品牌
的崛起

05 页



48% ↑
将增加员工人数



科技发展提升
了亚洲就业市
场的活力

06 页



看看您价值几何

内容概览



抓住新机遇			04
市场概况			
亚洲制造：本土品牌的崛起			05
科技发展提升了亚洲就业市场的活力			06
强大的雇主品牌——成功关键			07
数字一览			08
中国大陆市场概况			10
行业热点与薪资表格			
数字营销	11	市场营销	39
工程和制造	13	采购与供应链	45
财务	16	房地产与建筑	48
金融服务	19	零售与采购	55
人力资源	26	销售	59
信息科技	29	办公室行政与助理	63
法律	34		

抓住新机遇

医疗保健、科技和数字营销领域保持增长态势。

虽然全球经济疲软，但亚洲企业正在努力抓住本地区的发展机遇。随着企业加大在移动科技创业公司和其他创新领域的投资力度，例如金融科技服务，从而涌现了较多倚重数字技能的新职位。预计未来 12 个月科技领域的招聘活动将继续活跃。

同样，由于日本、新加坡和香港的大量老龄人口，以及中国和马来西亚对于优质服务的需求不断增加，因此医疗保健领域在 2017 年的就业形势也会比较乐观。预计，亚洲各大国家和地区将继续建立其医疗保健系统，从而增加了该地区对优质专业人员的招聘需求。

数字营销领域的增长势头毫无减弱之势，各大公司继续搭建在线平台并加强电子商务能力。

在招聘意向方面，中国大陆、香港、台湾、印度尼西亚、马来西亚和新加坡的受访雇主中，44% 表示会增加公司的员工人数，49% 表示会维持当前的员工人数。而中层员工显然是目前最受企业追捧的人才 (60%)。

约聘是越来越受欢迎的人才解决方案。在香港和新加坡，超过一半 (60%) 的公司目前都雇用约聘人员，主要是为了克服增聘全职员工额难获批准的问题。大部分约聘人员都是担任运营、科技、金融服务、业务支持/行政工作等职位。

总体而言，亚洲地区的薪资调幅不大。近半数 (48%) 的受访人员表示未来 12 个月公司内部的平均加薪幅度将在 1 到 5% 之间。虽然雇主认同薪资是留住人才很重要的工具，但还有其他广受欢迎的吸引员工方案，包括职业发展、学习机会和发展机遇。

多元化和包容性 (D&I) 依然是亚洲公司战略计划中的重要组成部分。随着各大公司逐渐认识到团队中有不同的观点和技能的益处，多元化和包容性在亚洲日益受到欢迎。44% 的中国大陆、香港、台湾、印度尼西亚、马来西亚和新加坡雇主表示，他们积极提倡多元化和包容性计划。

亚洲多元化和包容性的广度也开始缓慢延展，从单纯重点关注性别，发展到涵盖其他少数群体。目前，亚洲地区超过半数的多元化和包容性计划 (53%) 仍主要关注性别，其次为年龄 (42%) 和少数民族群体 (34%)。



亚洲制造：本土品牌的崛起

在亚洲设立总部的公司为了吸引潜在的优秀人才，在雇主价值主张方面的竞争越来越激烈。

亚洲大部分市场的人才争夺战都比以往更激烈，因为本土品牌在过去虽被求职者视为次于跨国企业的选择，但现在已有能力与外国同业竞相争夺最优秀的人才。

唯一的例外似乎是日本，当地人才认为在丰田和松下等制度完善的国内企业工作，比在大型外国跨国企业工作声望更佳而且更稳定，希望获取国际经验的专业人士会先加入本土公司再选择调派海外，而非直接进入外国企业，因为许多大型日本国内品牌也是跨国企业。

除日本之外，亚洲其他地区的国内品牌不断崛起且全球化水平不断提高，这吸引了很多员工的注意，他们如今看到了加入本土公司的发展潜力与优势。

中国大陆各大本土品牌的快速崛起尤其引人注目，如今很多都已发展为跨国品牌，吸引着全球的目光。其中，包括互联网巨头阿里巴巴和在线旅行服务公司携程旅行网在内的 21 家公司荣登《福布斯亚洲》50 强企业榜单。此榜单还包括来自香港和台湾、泰国、印度尼西亚和马来西亚的各大企业。

成功与挑战

对许多本土公司而言，之所以能够获得成功，通常是因为能够确保提供的产品/服务符合市场需求，以及将人才库本地化以善加利用员工的市场知识等等。

然而，许多企业却面临着长期找不到具有国际视野、深入了解当地市场，又拥有必要语言技能的人才的困境；一旦在国内取得成功，希望向海外扩张或成功进行 IPO (首次公开招股) 时，人才招聘就必须更上一层楼，换句话说，必须找到真正地拥有亚洲市场知识，同时又具备其他市场经验的人才。

过去，本土品牌必须努力创造更国际化的企业文化、提供更好的薪资/福利、确保更清楚的项目与绩效管理流程，以提升自己对潜在员工的吸引力。而目前这些方式在中国大陆也行之有效，44% 的受访国内雇主表示，他们会提供 6-10% 的调薪幅度，几乎相当于国外跨国企业 (46%)。

能够成功招募人才的公司有两个秘诀：只雇用适合这份工作的人（拥有适当技能，并能认同、接受公司价值），以及找到能最有效吸引目标受众的平台。



延伸阅读：招聘合适人才的 3 种方法

1. 宣扬企业价值观。公司的文化是奖励团队合作还是相互竞争？是否重视客户服务、创意或创新？宣扬公司的价值观有助于吸引想法类似的人，增加找到合适人才的机会。
2. 拥有令人信服的员工价值主张 (EVP)。顶尖人才会希望知道您的公司有什么不同。公司秉持何种理念？认可与奖励成就的方式是什么？公司可以通过自己的在线平台、公关或甚至口耳相传，来宣扬公司的这些特质。
3. 保持开放心态。优秀求职者通常来自其他行业。具有出色的可转换技能的高潜力求职者，接受适当的培训后，在其他行业往往也会表现优异。他们还能提供新颖的创新视角，有助于推动业务发展。

科技发展提升了亚洲就业市场的活力

随着各大公司开始提升科技能力，保留顶尖人才之争日益白热化。

2017年，亚洲科技创新将再度加速，成熟公司和创业公司预计会投入相当可观的资金，以寻求发展、减少成本并获取竞争优势。

智能手机在亚洲快速普及，电子商务兴起，生产力/自动化迅速发展，在诸如此类的各种因素的推动下，几乎每家亚洲公司都增加了科技领域的投资资金，以求业务能更符合移动设备生活的潮流。尤其是在中国大陆，大量投资正流向深圳，因为当地有适合科技制造业的完善基础设施。

其他如台湾与马来西亚等市场，则可能比较集中于数字创新的移动与软件开发领域、物联网 (IoT)、云运算。

据《华尔街日报》报道，日本预计也会探索进一步建立商业生态系统的方式，以善加发挥日本科技巨擘的地位，包括在已具规模的大型企业与风险规避较低的初创公司之间建立起桥梁。

随着金融科技服务业的兴起和本地政府的支持，初创公司与大规模的全球和区域性金融机构，都在大力投资内部的科技能力；在移动及在线付费系统仍不发达的市场，例如印度尼西亚与泰国，金融科技服务是新公司进入市场的契机。

举例来说，印度尼西亚已经授予企业集团新的银行执照，允许它们推出数字银行；香港推动金融科技已取得一些显著成果，包括一年一度的Finnovasia会议，会定期邀集来自不同国家的数百名与会者，共同规划亚洲金融科技的未来；新加坡的金融管理局也承诺，未来五年将投资2.25亿新加坡币发展金融科技。

在国际形势方面，有越来越多的外国企业看中亚洲地区的营运成本较低、基础设施与战略位置优越，容易扩张进入新市场，从而选择来亚洲设立地区总部。

科技业是相对年轻的产业，因此预期将面临严重的人才短缺。科技发展速度超越人才发展速度，员工招聘和保留的竞争将日益激烈。科技领域的求职者更容易被更好的机遇及丰厚的薪酬所吸引，其流动性也将高于其他领域，这一点使科技产业面临的挑战更为严峻。

为了克服人才缺口，各大公司已经开始将招聘范围扩大到其他行业和其他国家。人才流动可能是聚焦于技术而非业务，薪资也可能水涨船高。



延伸阅读：留住顶尖人才的5大秘诀

1. 维持在市场薪资行情的顶端。专业人才可能会要求实质调薪，因此要留住科技人才，首先就是要经常查看市场上的薪资标准，您也必须向公司内部说明，支付的薪资如果无法超过期望，至少也一定要符合目前的行情，并依此分配预算，遵守基本的供需法则。
2. 向创业公司学习。随着硅谷设立了科技就业市场的标准，明智的企业应多加留意初创公司的文化，试着复制一些让初创科技公司如此具吸引力的元素。
3. 工作弹性。若预算仍然吃紧，也可以利用弹性工时这类有利条件加以弥补。记住，科技专业人员可能在不受干扰的家中甚至是深夜工作效率最好，弹性工时或许可以成为让团队发挥最大潜能的好方法。
4. 投资培训。培训是一项投资，能够提升团队的产能，提高员工的留任率，因此，在考虑预算分配时就应该把培训视为非常重要的一部分，而非事后才想到。科技员工通常很喜欢学习新技术，也希望有机会取得能为履历增色的含金量的认证，例如 CCNA, MCP, PRICE2, Certified ScrumMaster 等等。
5. 探讨职业发展道路。为了防止科技员工对工作感到不满或不安，公司最好能在年度考核和全年其他时间，询问每位员工想在工作中追寻什么目标，例如尝试新事物的机会、转换工作地点、担任新职务或职位。

强大的雇主品牌——成功关键

能够有效地将公司文化与价值观传达给员工的公司，便可保持领先。

亚洲有越来越多的公司开始关注雇主品牌，并将此作为从竞争日益激烈的人才招聘和保留领域脱颖而出的有效方法。有 56% 的受访雇主表示，他们的公司正积极打造雇主品牌。

加薪等传统激励措施依然是求职者的优先考量因素，中国大陆地区以及泰国和印度尼西亚等新兴市场尤其如此。而职业发展、培训、工作生活平衡和企业价值观等其他因素，也正快速成为越来越多雇员的“吸引”因素，尤其是千禧一代。这现象在薪资调幅较低的台湾地区尤其明显。

成功打造雇主品牌的企业，能够向员工清楚传达公司的主张，以及公司宣扬的文化和价值观。通常这些公司都会有多渠道的数字营销策略，同时对内与对外进行宣传。事实上，用雇主品牌吸引潜在与现有员工的公司，几乎有 55% 会使用内部与外部社交媒体平台。

例如，印度尼西亚是全球最活跃的 Facebook 和 Twitter 新兴用户市场之一，其中，50% 的雇主会使用社交媒体来接触 30 岁以下的人才。而没有足够资源建立雇主品牌的初创公司，也常使用社交媒体传达公司发展历程与宗旨，作为吸引及留住人才的部分策略。

多元化与包容性

越来越多的公司日益重视多元化与包容性 (D&I) 以树立雇主品牌。跨国公司通常站在多元化和包容性潮流的最前线，因为他们有地区或总部下达相关政策，且很多分公司都在本地寻找员工，以求在营运市场中可以更具代表性。

虽然在国内，仍需加大多元化与包容性的推广力度，但在这方面进步最显著的本土公司通常是寻求国际扩张的公司：例如，多家在港经营的中国银行和展开全球扩张的科技公司，都坚定地致力于加强自身对国际人才的吸引力，其中就包括明确的多元化与包容性政策。

值得一提的是，亚洲地区的大多数 (93%) 本土公司和国外跨国公司雇主表示，他们承诺（程度不同）支持多元化与包容性计划。其中，新加坡脱颖而出，91% 的雇主表示会致力于实行多元化与包容性计划，这得益于新加坡当地政府也在不断大力支持此类举措。

在亚洲地区，性别似乎是大多数公司的多元化与包容性计划的首要关注点，超过半数 (53%) 的公司明确要求在组织内招聘并提拔女性。除性别外，公司还重点关注年龄 (42%) 和少数民族群体 (34%)。



延伸阅读：在组织内部推动多元化与包容性的 5 种方法

1. 实施相关计划。要支持多元化的员工队伍，公司应实施留住不同背景人才的计划。我们的客户所采取的行之有效的措施包括女性领导力发展计划、公平的绩效评估和消除偏见流程。
2. 真正加以重视。为了让多元化与包容性 (D&I) 计划真正发挥作用，高层领导需要大力支持此类计划，并以身作则践行多元化与包容性。
3. 营造能支持政策推行的环境。例如，如果公司实行可以在家远程办公的政策，则要保证业务主管和高级管理人员 100% 支持这项政策，也要保证员工有诸如电脑和远程接入权限等来进行有效的在线沟通。否则，如果员工感到政策只是空架子，他们就会变得懈怠，觉得和自己没有切身关系。
4. 避免偏见。展开经理级别员工培训，加强他们对隐性偏见（尤其是招聘方面）的意识。人们往往倾向于雇佣与自身背景和个性相似的人才。但这种雇佣方法不利于业务发展，因为这会降低多元化水平，长此以往，还会减少新理念与新视角。
5. 包容性不容忽视。公司建立起多元化的工作环境后，应开展能够增进不同群体间合作的计划，继续跟进。可以通过诸如企业社会责任计划等全公司范围的项目，让所有级别的员工与不同团队展开合作。

数字一览

2016年，中国经济呈适度增长态势，且预计今年经济形势仍将如此。雇主们在2017年有何招聘意向？

增加员工人数

48%

的受访雇主计划招聘新员工



招聘活动

55%

的中国本土公司将增加员工人数

41%

的跨国公司也是如此



加薪幅度

45%

的中国雇主计划未来一年内的加薪幅度为6%至10%



吸引并留住人才的三大举措

1 **77%**
职业发展



2 **62%**
加薪

3 **51%**
学习与发展

多元化与包容性

86%
的雇主表示支持多元化与包容性



多元化与包容性计划的三大重点

1 **61%**
性别



2 **35%**
少数族裔

3 **31%**
宗教

中国大陆市场概况

华北和华东地区

2016年，中国经济呈适度增长态势，且预计今年经济形势仍将如此。

在华北和华东地区，教育、医疗、营养等服务业对人才的需求量将激增，这主要是因为中国消费者更加成熟，他们看重创新型产品与服务，旅游更频繁，也更加注重健康。因此，教育、营养、保险这三大领域已吸引国内外大量投资，且该趋势有望在短期内得到延续。

而目前具有全球吸引力的行业则影响力较大，包括可再生能源、金融技术（以及金融支付处理）、社交媒体，以及消费电子。这些领域的投资依然坚挺，且有望继续吸引海外企业进驻中国，把握发展机遇。媒体和专业服务行业将发展良好。然而，因国内外需求持续低迷，制造业及其它工业等重要产业将仍处在举步维艰的境地。

总体而言，近一半（48%）的全国受访企业表示将增加雇员数量，该比率高于亚洲平均水平（44%）。与2016年的调查结果类似，略低于一半（45%）的企业表示，薪资涨幅将介于6%到10%之间。

然而，由于华东地区薪资水平不断地走高，一小部分企业试图向海外发展，或进入中国的二三线城市。这些企业所属的行业通常不太景气，例如制造业，目前该行业的增长速率正大幅下滑。

在招聘方面，中国人力市场仍由求职者主导。顶尖人才非常紧缺，往往可以得到多个工作机会。

此外，随着更多本土企业发展成熟，他们愈加注重团队的长期稳定性，从而选择为各部门招聘高质量人员，包括财务、数字营销、市场营销等专业人才，而非局限于高层管理团队。

与五年前相比，许多企业如今更注重开展多元化与包容性计划，并投入时间和精力建设包容文化和倾听员工心声。绝大多数（86%）受访雇主表示，他们的企业致力于促进多元化和包容性。

这些策略大多针对千禧一代，因为这一代人重视这些方面，他们也将是中国下一代员工队伍的主力军。

华南地区

华南地区的市场前景呈保守态势，预计今年呈略微增长趋势。

科技和机器人行业类投资占比有所增加，并且此趋势将继续保持增长。对于新的国内品牌，尤其是科技和消费电子领域的企业，国际化影响力将持续维持该增长趋势。

吸引国内外投资的其它新兴领域还包括无人车、电动车、虚拟现实、金融科技服务等。尤其是在金融科技领域，随着该技术的崛起，全球金融机构以建设自身技术能力为目的，加大了投资力度。

电子商务继去年大幅扩张后，今年的发展势头较其它科技行业有所减缓，且由于网上购买市场陆续达到均衡，这一现象预计仍将持续。然而，在消费电子领域，随着企业转向高端市场，并不断地推出高端平板电脑、智能手表等移动设备，未来将有迅猛增长体现在该行业。



另一方面，出口领域发展不理想其中生产基本消费品和商品化产品的企业表现不佳。同时，增速同样放缓的传统行业还包括低科技电子、家具和服饰制造业。在这些行业，随着劳动力和生产成本的上涨，越来越多的企业将运营中心转移至亚洲其它地区，如越南、印度等东南亚国家。

然而，科技化制造业是该领域的亮点，而广东省基于市场发展较为成熟，且拥有完备的基础设施，仍具有比其它地区更大的竞争优势。

技能型人才紧缺一直是个难题，尤其令大力投资科技创新的企业管理团队头疼不已。整体而言，近一半（48%）的各领域受访企业表示将增加雇员数量，该比率高于亚洲平均水平（44%）。

同时，我们也注意到，人力资源、市场营销等职能部门的商业投资力度逐渐加强。尽管这些投资仍存在于投资欠缺的行业，但更多企业意识到，面对市场的激烈竞争，此类职能服务愈加关键，因而开始寻求专业人才。

此外，企业较以往更加积极的重视制定员工职业发展策略，以期吸引、招聘、保留人才。超过四分之三（77%）的雇主将职业发展列为人才管理的重要因素之一。



行业热点

上海

过去几年里，受上海自由贸易区的影响，该地区跨境电子商务市场蓬勃发展。鉴于如今消费者进行海淘时希望能够避免缴纳进口税，这一发展趋势有望在 2017 年得到延续。

随着本土品牌在国内市场不断发展壮大，我们预计，本土企业将加大擅长运用在线及社交媒体平台的数字专业人士的招聘力度。因此，该行业的薪资将持续稳步上升，而且高素质求职者往往会要求获得 15-30% 甚至更高的加薪。

然而，全球贸易预计将继续保持疲软态势，中国经济可能会在未来面临诸多不确定性。企业可能会普遍考虑削减成本并对招聘持谨慎态度。

热门职位：内容营销、增长型营销、数字体验、UX（用户体验）、IP(知识产权)运营。

北京

随着数字营销领域的继续发展，公司需要具备综合技能，例如电子商务营销和相关行业经验的求职者。

互联网公司将重点关注客户关系和线上/线下客户网络，而传统公司也将加速数字化转型。

随着该领域不断成熟，预计市场上会出现新的求职者需求，即兼具传统行业和数字领域从业经验的专业人员。他们不仅应该深入了解所在行业，而且还应该了解目标客户并具备互联网思维模式。

但随着投资者开始持谨慎态度，创业公司投资将进入停滞期，电子商务和部分社交媒体公司也将面临挑战。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 20% 至 35% 之间。而转至企业部门求职者的薪酬增幅预计在 10-20% 之间。

热门职位：娱乐营销、内容制作/营销、电子商务、社交媒体营销、创意/设计和公关（危机管理）。

深圳

随着智能手机购物的兴起，雇主预计将把营销重点转向移动平台。因此，未来市场需要的专业人才将涵盖编程、大数据及用户体验等领域。

与上海相似，国内品牌（尤其是世界 500 强公司）预计将继续保持强劲的发展势头，其中许多公司将逐渐走向全球。因此，各公司为开拓国际市场，预计将继续投资数字营销和社交媒体等职能部门。

在深圳，电子商务行业的发展已趋于稳定。投资者们均抱谨慎态度，纷纷选择投资可持续业务，而非发展形势起伏不定的创业公司。

从薪酬角度来看，有职位变动的求职者薪酬增幅预计在 10-20% 之间。有些公司为了保留人才，可能会提供包括留任奖金等在内的长期奖励计划。

热门职位：增强现实和虚拟现实相关职位（例如：艺术总监及 3D 技术专家）、用户体验设计师、产品经理及线上运营经理。

数字营销与电子商务

职位	工作年限	薪资范围 (RMB'000)		
		上海	北京	深圳
客户经理	3-5年	300-500	300-500	200-400
客户总监	6-9年	500-800	500-800	300-600
数字营销执行	1-3年	200-300	200-300	200-300
数字营销经理	4-9年	500-900	300-500	400-700
数字营销/网络战略经理	4-6年	400-700	400-700	400-700
数字营销/网络战略总监	7+年	800-1,200+	500-800	600-1,000
网络内容经理	4-6年	300-500	300-500	200-500
数字产品经理	4-6年	300-500	400-700	200-500
电子商务经理	4-9年	500-900	300-500	300-600
数字营销总监	7+年	900-1,600	800-1,500	600-1,000
电子商务总监	7+年	900-1,600	800-1,600	800-1,200
在线业务(拓展)经理	4-9年	500-900	500-900	300-600
移动传媒经理	4-9年	400-600	400-800	300-600
网站运营经理	4-6年	300-400	300-500	200-500
产品经理	4-6年	250-400	300-500	250-600
产品总监	8-10年	1,000-1,500	700-1,200	600-1,000
搜索引擎经理	4-6年	300-400	300-400	300-500
社交媒体执行	1-3年	200-300	200-300	100-300
社交媒体经理	4-6年	300-500	300-500	250-400
网站分析经理	4-6年	250-400	250-400	200-400
用户体验设计师	4-6年	300-600	300-600	200-600
用户体验总监	7+年	800-1,500	800-1,200	500-1,200+
首席运营官/总经理	7+年	1,000-1,500	1,000-2,000	1,000-1,500
数字版权运营总监	7+年	600-1,200	600-1,000	-
数字会员管理经理	3-8年	300-600	300-500	-
内容运营经理	3-8年	300-500	400-700	-
用户增长经理	2-6年	200-500	300-500	-
数字广告销售总监	7+年	600-1,200	500-1,000	-
网页视觉设计总监	5+年	350-800	400-800	-

请注意:

1. 鉴于市场行情不一, 我们已力求准确; 但因个别企业情况不一, 薪资范围仅供参考, 如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪, 并不包含奖金, 分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍, 遂未被列入该薪资范围。



行业热点

上海

尽管亚洲及其以外地区仍认为市场疲软的状况将继续下去，但食品与香料市场预计在 2017 年仍有望实现高速增长。因此，擅长产品开发的工程与制造专业人士将受到市场青睐。

随着市场增速放缓，大多数公司还专注于提高生产质量和效率，因此需要能够对这种改变提供支持的求职者。

有职位变动的高级职位求职者的薪酬涨幅预计在 10-15% 范围内。由于初级职位求职者基本薪资较低，因此薪酬有望实现 20-30% 的增长。

热门职位：环境与健康安全、环保合规、产品监管、技术服务及产品开发。

北京

由于用工成本的提高，虽然北京的工程和制造领域仍然出现滞缓，但人们对人工智能和虚拟现实技术的兴趣日益浓厚，预计这将推动市场的发展。同样，随着绿色能源在中国的受关注程度越来越高，雇主正在寻找具备风力、太阳能和水力发电工作经验的专业人士。

进入 2017 年，众多制造公司都会将其运营场所迁至二三线城市以降低成本，这将成为一个新兴趋势。预计这些公司会希望求职者进行与之相应的迁移。但很多优秀雇员通常出于家庭原因而不愿迁移，这给人才招聘工作带来了更加严峻的挑战。

中国希望将发展中心转移至技术含量更高、价值更高的行业，因此各大本土公司都会更加关注品质，从而通过改善产品和服务与外资公司一较高下。随着公司结构变得更复杂且管理变得更完善，安全将成为被重点关注领域。

在综合技能方面，利益相关方管理和具备商业头脑等软技能如今受到越来越多的关注。除了专业领域的知识与技能之外，如今雇员还必须了解自身行为及职责对业务和企业收益有何影响。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬涨幅预计在 10-15% 之间。

热门职位：质量管理和运营管理（二三线城市）以及全国各地的 HSE 专家职位。

苏州

鉴于苏州市民更为注重健康和生活质量，医疗保健行业预计将大幅增长。因此，有更多跨国公司预计会把研发 (R&D) 部门迁到苏州，利用苏州作为研发中心的优势。研发专业人士和质量经理将会供不应求。

由于社会对污染持续加重有所顾虑，尤其在一线城市，污染治理公司的数量预计会增加。未来市场将对研发和制造专业人士产生极大需求。在中国政府的大力支持下，生物技术行业也将实现发展。

由于市场情绪低迷及劳动力成本攀升，苏州有许多跨国公司招聘了接受过六西格玛培训的专业人士，以改善并简化内部流程。无法保持竞争力的国外公司可能会离开中国市场，并将业务运营中心转移至其他地区。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬涨幅预计在 15-20% 之间。

热门职位：精益六西格玛职位、运营总监、研发经理及区域质量总监。

深圳

鉴于深圳作为中国硅谷的地位得以巩固，未来市场将对研发 (R&D) 领域专业人士产生极大需求。在这一趋势的推动下，该地区劳动力成本将上升，制造业将逐步完成升级换代。总体而言，有职位变动的求职者的薪酬涨幅预计在 10-15% 之间。

鉴于深圳中产和上流阶级消费能力迅速提升，消费电子产品，尤其是智能设备、增强和虚拟现实产品及无人飞机将继续受到热捧。

热门职位：研发、创意设计、项目管理、精益六西格玛及综合管理职位。

广州

在制造行业，由于市场需求疲软，计算机数控机床加工及自动化加工作为成本控制工具，其发展趋势预计仍将延续，尤其是在电子产品及汽车制造领域。

市场继续对新需求持保守态度，新工厂或生产线数量下降。对于许多制造商而言，如今的发展重点在于改善现有发展状况，而非扩大生产。尤其是在汽车行业，由于消费需求疲软，制造商们正努力压低生产成本。

在招聘方面，公司更为挑剔。求职者如今需要具备更全面的技能或专业知识。例如：具有精益制造经验的工艺或工业工程师能胜任两个角色，因此很抢手。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬涨幅预计在 15-20% 。

热门职位：项目管理及研发职位。

工程（机械 / 电子）

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
工程师	100 – 500	72 – 400+	72 – 600+	80 – 500	80 – 500
经理	300 – 800	240 – 600+	350 – 800	120 – 800	150 – 700
总监	650 – 1,300	500 – 1,000+	700 – 1,100+	600 – 1,200+	500 – 1,200
副总裁	1,300 – 1,700	800 – 1,500+	1,000 – 1,500+	900 – 1,400+	600 – 1,200

生产

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
主管	150 – 300	150 – 250	150 – 250	100 – 250	70 – 220
经理	250 – 500	250 – 500	250 – 500	150 – 500	150 – 600
总监	600 – 900	450 – 700+	450 – 800+	300 – 800	300 – 750
副总裁	1,100 – 1,600+	700 – 1,000+	900 – 1,500+	700 – 1,000+	500 – 1,000+

质量

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
主管	150 – 350	120 – 200	120 – 220	100 – 350	100 – 350
经理	300 – 700	250 – 600	300 – 700	150 – 700	180 – 700
总监	700 – 1,200+	600 – 1,000+	800 – 1,100+	600 – 1,000+	500 – 1,000

精益 / 六西格玛 / 工业工程

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
工程师	150 – 250	96 – 250	100 – 300	120 – 350	120 – 350
专员	200 – 350	200 – 600	150 – 400	150 – 500	200 – 600
专家	400 – 900+	600 – 1,000+	400 – 800+	500 – 900+	500 – 1,100

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。

运营 / 综合管理

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
经理	350 – 700	300 – 600	300 – 600	250 – 600	300 – 650
总监	650 – 1,200	600 – 900	600 – 1,000	400 – 900	500 – 850
总经理	1,000 – 2,100	800 – 1,200+	900 – 2,000	800 – 1,800+	700 – 1,000
副总裁	2,100+	1,200+	2,000+	1,200 – 1,800+	800 – 1,000+

项目管理

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
工程师	120 – 300	100 – 250	150 – 250	100 – 250	80 – 300
经理	250 – 600	150 – 450	250 – 550	150 – 600	150 – 600
总监	500 – 900+	400 – 800	450 – 900+	550 – 900	500 – 900

请注意:

1. 鉴于市场行情不一, 我们已力求准确; 但因个别企业情况不一, 薪资范围仅供参考, 如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪, 并不包含奖金, 分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍, 遂未被列入该薪资范围。



行业热点

上海

鉴于本地公司正积极寻求国内外发展空间，中国本土行业的增长将继续保持强劲。由于投资者的强烈兴趣以及中国中产阶级的财富增长，技术与消费者行业预计将对这一发展势头做出巨大贡献。

然而，国外跨国公司 (MNC) 预计将对在中国大陆进行的投资持相当谨慎的态度，这很大程度上归因于全球经济增速放缓。在欧元区和美国，汇率波动、政治不稳定性及美国总统大选结果方面的不确定性将持续影响 MNC 的投资策略。

虽然制造和奢侈品行业将保持原地踏步，但技术与医疗/制药市场以及研发创新型固态产品的公司将实现蓬勃发展。预计企业将持续提升效率，控制成本以实现利润增长，而不像以往只是追求销售总营收增长。

由于各家公司已开始将更多的精力投入到削减成本上，薪资涨幅有所减少，预计职位变动将为求职者的薪资带来约 15% 的增幅。为了获得新职位，高管级别或总监级别人员越来越愿意接受（在某些情况下还会主动要求）平级调动甚至减薪。

然而，拥有特殊技能或来自直接竞争对手的求职者仍然可能提出高于市场水平薪资涨幅的要求。拥有极具竞争力的技能和突出绩效记录的中层职位求职者可能会得到多个工作机会，并获得高于平均水平的薪资涨幅。

总体而言，在 2017 年，对拥有极强的商业敏锐度及融资与 IPO（首次公开发行）经验的专业人士的需求将大幅增加。求职者还应具备以下技能与经验：良好的沟通能力和适应能力，曾在艰难处境下有突出表现，并经历过资源和基础设施不足情况下取得瞩目的成绩。

热门职位：业务财务、FP&A（财务规划与分析）、共享服务、上市前股权投资、财政/筹资与投资。

北京

由于政府的政策扶持，包括互联网、媒体和教育在内的轻资产领域预计都将在 2017 年实现增长。这些领域会吸引大量投资并提供境外投资和并购机遇。

但随着用工成本的增加，公司在增加团队员工人数方面可能会更谨慎。

市场整体持谨慎态度，平均薪酬有所增长，有职位变动的增幅约为 15%。

雇主如今最重视的是利益相关方管理和沟通技能。求职者应该具备与不同的利益相关方就不同问题（包括投资者关系相关问题）展开有效沟通的能力。

热门职位：具备公开筹款经验的首席财务官，董秘，区域财务主管/总监，具备强大的业务交互能力的财务业务合作伙伴。

苏州

中国公司部分或全部收购跨国公司这一趋势预计会持续。因此，财务领域的全球性职位将会增加。具备全球总部工作经验的员工也需要培养自身跨文化沟通的能力。目前，许多员工欠缺必要的全球经验。

随着医疗保健和新能源等行业的发展，有投资和兼并经验的人选需求量大。

总体而言，有职位变动的专业人士的薪酬增幅预计在 10-15% 之间。在固定薪酬较低的基础上，雇主还开始向求职者提供更高的浮动及留任奖金。

热门职位：首席财务官（本土公司）及财务、投资及内控职位。

深圳

受到当前经济改革，及公司资源集中的影响，正处于快速发展中的深圳高科技、网络和基因工程行业将开始招募大量财务人才。具有高科技或电子商务背景的财务专业人士，以及熟悉中国文化的财务专业人士将受到追捧。

但预计制造业的增速将放缓，招聘活动的数量也将随之降低。但随着国内公司以及各行业内中小型公司的发展，招聘市场对财务人才的需求将维持在稳健水平，尤其需要对国内市场有深刻见解、具备金融管理能力的人才。

总体而言，需变动职位的求职者的薪酬增幅预计在 10-20% 之间。

热门职位：首席财务官、财务主管、财务经理、成本经理、税务经理、资金经理及 IA/IC（投资顾问/投资咨询）部门负责人。

广州

今年，跨国企业因市场疲软而缩小业务规模，而本土公司则快速发展，预计招聘活动将更为旺盛。

随着有更多中国大陆公司向海外公司扩张，有国内外市场工作经验且愿意随之迁移的求职者会受到追捧。需要沟通良好并有海外投资相关技能，及审计、税务、风险控制和 ERP（企业资源规划）经验的人选。

总体而言，由职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 10-25% 之间。

热门职位：兼并、首席财务官及税务/审计人员职位。

财务与会计

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
会计	70 – 150	30 – 180	80 – 200	120+	120+
财务分析员	220 – 450	120 – 300	100 – 500	120 – 250	120 – 250
会计经理	250 – 650	225 – 450	200 – 400	180 – 350	180 – 350
高级财务分析员	350 – 650	270 – 550	300 – 550	240 – 400	240 – 350
财务经理	350 – 850	300 – 600	300 – 700	250 – 600	300 – 600
财务规划与分析经理	450 – 850	300 – 600	250 – 900+	350 – 700	350 – 600
财务总监	700 – 1,300	500 – 1,000	500 – 1,000+	600 – 1,000	600 – 1,000
区域财务总监	1,100 – 1,600	700 – 1,200+	700 – 1,000+	700 – 1,300	700 – 1,200+
中国财务总监	1,100 – 1,800+	800 – 1,200+	800 – 1,500+	720 – 1,500	800 – 2,000+
合并及融资总监	1,000 – 1,800+	1,000 – 1,500+	600 – 1,500+	1,000 – 1,800	1,000 – 1,800
业务发展 / 战略总监	1,400 – 2,000+	1,500+	600 – 1,500+	900 – 1,800+	900 – 1,800+
集团 / 区域财务总监	1,500 – 2,000+	2,000+	800 – 2,000+	1,300 – 2,500	2,000+
董事会秘书	600 – 1,500+	500 – 1,500	600 – 1,500+	600 – 1,300	600 – 1,300

财务与资金部门

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
资金会计	120 – 200	40 – 300	80 – 200	120+	120+
资金经理	400 – 800	350 – 700	300 – 700	250 – 700	250 – 700
区域资金总管	800 – 1,300	800 – 1,200+	600 – 1,000+	700 – 1,200	700 – 1,200
区域资金总监	1,200 – 1,800	-	800 – 1,500+	800 – 2,000	800 – 2,000

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。

税务

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
税务会计	120 – 180	30 – 180	80 – 200	120+	120+
税务经理	360 – 850	70 – 600	250 – 700	250 – 700	250 – 700
中国税务总监	850 – 1,500	800 – 1,500	600 – 1,000+	700 – 1,500	700 – 1,500
区域税务总监	1,500 – 2,000	1,200 – 2,000	1,000 – 1,800+	900 – 1,500	900 – 1,500

内部审计

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
内部审计员	220 – 450	60 – 300	100 – 350	180 – 300	180 – 300
商业审计经理	450 – 900	300 – 800	350 – 750	300 – 600	300 – 600
四大审计经理	450 – 800	300 – 750	350 – 800	350 – 800	350 – 800
审计总监 / 总管	1,000 – 1,500+	800 – 1,500+	700 – 1,300+	800 – 2,000+	700 – 2,000+

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。



行业热点

上海

银行业的公司预计将继续加大结构调整力度。该行业的雇主预计将为资产管理、保险和金融科技等高增长领域招聘人才。寻求投机交易的国内风险投资/私募股权公司的招聘需求也在不断增加。随着政府对银行机构的管控更加严格，对于各层级合规专业人士的需求将持续存在。

同时，越来越多的国内房地产公司以及技术、媒体与通信 (TMT) 公司正积极搭建金融服务平台，并申请相关许可证。持有金融服务许可证及具备相关经验的专业人士将备受企业追捧。

由于全球贸易增长较为疲软，企业在招聘员工时愈发谨慎，求职者的平均薪资涨幅预计将略低于往年，降至 15-20%。

热门职位：合规主管、反洗钱主管以及投资总监。

北京

对TMT（技术、媒体、通信）行业的投资有望继续增加，不过投资者已将资金投入到的具体的高增长领域，如人工智能、虚拟现实等。

由于政府出台的法规更加灵活，本地资产管理公司的投资增加，北京多家保险公司成立了专门负责房地产和医疗保健的团队。同时，由于政府加大对新兴产业的注资力度，对组合型基金 (FOF) 的投资也加快了步伐。

随着中国公司进行的跨国并购越来越多，预计跨境交易的数量也会上升。

虽然商业银行的业绩可能略有下降，但由于全新金融机构在线提供此类服务，因此预计零售银行和个人财富管理领域将有良好表现。

由于中国出台一带一路计划，保险市场今年将保持坚挺，尤其是工程险，意外灾害保险和旅游保险。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 25% 左右。融资是市场所需的关键技能之一，因为新成立的基金需积累资金。交易搜寻也是市场所需的另一项关键技能。

热门职位：医疗保健、TMT、FOF、房地产、REIT（房地产投资基金）、跨境合并及收购、风险投资、合规、基金财务和投后管理，以及保险业务拓展等。

深圳

预计中国公司将继续保持收购海外资产的强劲势头，且交易活动的数量可能成倍上升，出现这一情况的部分原因是国外的征税水平较低以及全球贸易发展疲软。未来市场需要的专业人才将涵盖财务建模、财务尽职调查 (FDD)、行业知识和风险分析等领域。

金融科技的兴起给传统金融服务业在许多方面带来了挑战。处于创新最前沿的公司将继续吸引传统公司的人才。但从事软件、前端和后端移动应用开发的求职者非常紧缺，因为传统的金融机构和银行也开始发展开放平台、加大数字化投资。

热门职位：PE/VC（私募股权/风险资本）投资、企业财务、风险控制和金融科技职位。

广州

“在线购物”已经成为了中国消费者常用的消费行为，而在线支付已改变了人们的衣食住行。为了让在线支付更为便利，终端消费企业、电子商务企业正联合银行积极开发更新、更快的电子/在线支付方式，这促使金融科技行业飞速发展。因此，具有金融科技、零售银行业、电子银行业务、小额贷款和风险管理经验的专业人士会受到银行及电子商务/零售公司的热捧。

银行和其他金融机构利用其专业知识和客户群推出各种快速操作服务，因此中国零售银行业的增长势头预计将持续。同样，有更多零售公司将携手金融机构发展消费金融业务，加快金融服务创新，培养企业内部专业的金融人才。

鉴于全球经济状况低迷，国外银行将继续面临重组和规模调整的境况。这会促使金融人才向企业或当地私募股权公司流动。因此，私募股权公司现正寻觅有丰富投资经验的人才。

总体而言，求职者的对新职位的平均薪资涨幅预期为 15%。

热门职位：消费金融、风险管理和合规职位。

前台部门

投资分析（股票和固定收入）

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
分析员	300 – 500	250 – 400	150 – 300	200 – 400
研究员 / 经理	550 – 900	400 – 700	300 – 500	400 – 600
副总裁	1,000 – 1,800	600 – 1,000	400 – 800+	600 – 1,000
总监	1,800 – 2,500	1,200+	500 – 900+	1,000+

投资银行 / 企业融资

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
分析员	300 – 600	300 – 500	150 – 350	240 – 400
研究员 / 经理	600 – 1,050	500 – 1,200	200 – 450	400 – 800
副总裁	1,100 – 1,800	800 – 1,600	350 – 800+	800 – 1,200
总监	1,800 – 2,500	1,500+	450 – 800+	1,200+

结构性 / 项目融资

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
分析员	200 – 300	250 – 350	150 – 250	250 – 350
研究员 / 经理	300 – 600	350 – 500	250 – 450	350 – 600
副总裁	600 – 1,000	500 – 800	500 – 700+	600 – 800
总监	1,000 – 2,500+	800 – 1,200	800+	800 – 1,200

私人股本 / 直接投资 / 股权投资

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
分析员	350 – 600	300 – 600	150 – 300	300 – 600
研究员 / 经理	600 – 1,000	500 – 1,200	300 – 500	500 – 1,200
副总裁	1,200 – 1,800	700 – 1,500	400 – 800+	700 – 1,500
总监	2,000 – 2,500	1,200+	500 – 900+	1,200+

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。

前台部门

市场风险管理

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
分析员	100 – 200	200 – 300	150 – 300	200 – 300
研究员 / 经理	200 – 600	300 – 500	250 – 450	300 – 500
副总裁	600 – 1,000	800 – 1,000	300 – 600	800 – 1,000
总监	1,000 – 1,300+	1,000 – 1,200	600 – 1,200+	1,000 – 1,300+

信贷风险管理

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
分析员	150 – 300	200 – 250	150 – 300	150 – 250
研究员 / 经理	300 – 500	300 – 500	250 – 450	250 – 500
副总裁	500 – 800	500 – 800	300 – 600	500 – 800
总监	800+	800 – 1,000	600 – 1,200+	800+

企业 / 交易管理

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
分析员	150 – 300	200 – 250	150 – 250	150 – 250
研究员 / 经理	300 – 500	250 – 500	250 – 500	250 – 500
副总裁	500 – 800	500 – 800	500 – 800	500 – 800
总监	800+	800 – 1,200	800 – 1,200	800 – 1,200+

企业 / 同业 (产品)

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
分析员	200 – 350	200 – 300	150 – 250	150 – 250
研究员 / 经理	350 – 500	300 – 500	250 – 500	250 – 500
副总裁	500 – 800	500 – 800	500 – 800	500 – 800
总监	800+	800 – 1,200	800 – 1,200	800 – 1,200

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。

中后台部门

内审 - 财务

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
助理经理	150 - 500	200 - 400	150 - 400	200 - 400
经理 / 高级经理	500 - 1,000+	400 - 800	400 - 1,000+	400 - 800

内审 - IT

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
助理经理	150 - 500	200 - 400	150 - 300	200 - 500
经理 / 高级经理	500 - 1,000+	400 - 800	300 - 800	500 - 800

财务 / 管理会计

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
专员	100 - 300	96 - 200	80 - 200	120 - 200
经理	300 - 600	200 - 400	300 - 600	200 - 400
高级经理	700 - 1,000+	500 - 800	700 - 1,000+	400 - 1,000+
总监 / 财务总监	1,100 - 1,800+	800 - 1,200	1,000 - 1,500+	1,000 - 1,800+

产品控制 & 中台

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
经理	300 - 600	250 - 450	150 - 400	400 - 700
总监	600 - 900	500 - 800	400 - 1,000+	700 - 900+

请注意:

1. 鉴于市场行情不一, 我们已力求准确; 但因个别企业情况不一, 薪资范围仅供参考, 如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪, 并不包含奖金, 分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍, 遂未被列入该薪资范围。

中后台部门

运营 / 结算

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
专员	60 – 150	60 – 150	60 – 150	80 – 150
经理	200 – 400	200 – 400	200 – 400	150 – 400
总监	500 – 700	500 – 800	400 – 600	400 – 700

合规

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
专员	100 – 200	200 – 400	100 – 200	120 – 240
经理	300 – 600	400 – 600	300 – 600	240 – 600
总监	800 – 1,300	600 – 1,200	600 – 1,500	600 – 1,000

资产管理与基金管理

内审 – 财务

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
助理经理	200 – 400	200 – 400	100 – 400	200 – 400
经理 / 高级经理	500 – 700	400 – 600	300 – 600	400 – 700

内审 – IT

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
助理经理	200 – 400	200 – 400	100 – 400	200 – 400
经理 / 高级经理	500 – 700	400 – 600	300 – 600	400 – 800

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。

资产管理与基金管理

财务 / 管理会计

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
专员	80 – 150	150 – 300	80 – 150	120 – 200
经理	200 – 400	400 – 600	200 – 400	200 – 400
财务总监	600 – 1,200	600 – 1,200	400 – 1,200	500 – 1,000+

其他

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
研究分析员	300 – 800	300 – 500	300 – 800	300 – 800
投资经理	500 – 1,800	500 – 1,500	400 – 1,500	400 – 1,500
机构销售	600 – 1,500	800 – 1,800	500 – 1,200+	500 – 1,200+

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。

环球金融部

交易员（外汇、固定收益）

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
交易员	300 – 800	300 – 720	300 – 600	300 – 600
副总裁	800 – 1,500	720 – 1,200	600 – 1,000	600 – 1,000
总监	1,500+	1,200 – 2,000	1,000 – 1,800	1,000 – 1,600

货币市场

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
交易员	240 – 450	250 – 450	240 – 450	240 – 450
副总裁	450 – 750	400 – 800	450 – 750	450 – 750
总监	750 – 1,000	800 – 1,200	750 – 1,200	750 – 1,000

资本市场销售

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
交易员	300 – 600	250 – 400	240 – 450	240 – 450
副总裁	600 – 1,000	400 – 800	450 – 800	450 – 800
总监	1,000+	800 – 1,200	800 – 1,200	800 – 1,200

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。



行业热点

上海

总体上，人力资源商业伙伴与人才发展专家将在多个行业的招聘市场备受青睐，尤其是医疗、媒体以及虚拟现实/增强现实 (VR/AR) 等快速增长的行业。

然而，互联网行业正面临人才紧缺的问题，尤其是人才招聘、领导力发展和组织发展领域的专家职位。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬涨幅预计在 10-20%。

热门职位：人力资源副总裁、人才招聘经理/总监、人才发展经理/总监、组织发展经理/总监以及人力资源发展专家。

北京

随着本土市场的日益壮大，更多本土企业愿意请市场上具有外资企业/大平台背景的职业经理人加入并帮助企业快速发展。更多员工也有意愿在合适时机加入本土公司以实现自我价值。

金融，互联网，高科技等相关行业的迅速发展使得这类行业对人力资源人才的需求相对较大。

总体而言，有职位变动求职者的薪酬涨幅预计在 15-20% 范围内。

热门职位：人力资源业务合作伙伴，以及组织发展/人才培养和薪酬福利领域的职位。

苏州

公司如今更加重视人才留用战略，以激励优秀员工保持较高的生产力和工作热情。因此，市场对人才管理专业人士的需求将有所上升。

鉴于大数据及数据整合等新兴市场日益受到关注，全国对人力资源专业人士的需求激增。有更多人力资源专业人士将从传统行业来到此类市场。

同时，本土公司开始制定更为激进的发展计划，预计有更多人力资源专业人士会从跨国企业跳槽至中国公司。

未来市场需要的专业技能包括预测人力资源发展趋势的能力，其中发现行业分部之间联系的能力至关重要。各企业同时希望人力资源专业人士能够具备敏锐的商业嗅觉，以帮助公司实现发展。

总体而言，传统行业中，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 15-20% 之间。

热门职位：人力资源副总裁、人力资源业务合作伙伴、组织发展总监。

深圳

2017 年，在人力资源领域，人才招聘和人才发展将可能成为市场需求最大的职能。华南地区（尤其是深圳）的虚拟现实/增强现实、手机及机器人等市场发展迅速，将继续加快寻找顶尖人才的步伐。

但高素质专业人士，尤其是领导力发展和组织发展领域高素质专业人士的缺口依然是雇主将面临的一大挑战。将有更多公司采取多元化的策略以吸引顶尖人才。这些措施包括提高薪资基准，改善公司文化或提供优厚的奖励和福利等。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 15-25% 之间。

热门职位：人力资源副总裁、人才引进经理/总监、人才发展经理/总监及组织发展经理/总监。

广州

总体来说，制造、零售等传统行业已受到近期经济增速放缓的影响。许多公司采取全新线下到线上的战略，注重从电子商务渠道拓展业务并开辟新的收入渠道。由于公司想方设法吸引合适的人才，在 2017 年，人才招聘及薪酬与福利管理等重要的 HR 技能将愈加被关注。

随着中国雇主品牌的崛起，跨国公司的人才纷纷跳槽到本土公司。许多本土企业“现金充足”，愿意投资优秀人才，为有潜力的员工提供更多机会，让他们发挥决策性作用。因此，企业需要领导力发展和组织发展专业人士以支持发展。

传统行业的求职者在换工作后的涨薪幅度可能在 15-20% 之间。而电子商务/高科技和金融服务业的求职者在换工作后的涨薪幅度可能在 30-50% 之间。

热门职位：首席人力资源官、人力资源副总裁、人力资源发展专家、招聘经理/总监、人才发展经理/总监及组织发展经理/总监。

银行与金融

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
薪资专员	100 – 150	150 – 200	100 – 150	150 – 300	150 – 200
内部招聘专员	100 – 200	150 – 250	100 – 200	150 – 250	150 – 200
人事主管 / 专员	100 – 180	120 – 200	150 – 200	200 – 350	150 – 250
培训发展主管	100 – 180	150 – 200	150 – 200	200 – 300	150 – 250
薪酬福利专员	100 – 300	120 – 250	200 – 260	100 – 250	150 – 200
人事专员	150 – 250	180 – 300	200 – 300	200 – 400	150 – 300
助理人事经理	150 – 250	180 – 300	200 – 400	100 – 250	200 – 350
人事信息系统专员	180 – 300	180 – 300	200 – 300	150 – 300	150 – 250
学习与发展专员	250 – 400	200 – 350	200 – 350	150 – 250	150 – 250
员工流动管理专员	180 – 300	200 – 250	200 – 350	150 – 500	150 – 250
薪资经理	300 – 500	200 – 500	200 – 400	250 – 450	300 – 500
学习与发展经理	400 – 800	240 – 700	400 – 700	300 – 800	300 – 600
人事经理	400 – 800	300 – 700	350 – 700	200 – 700	300 – 600
内部招聘经理	300 – 600	240 – 500	300 – 600	200 – 600	300 – 600
员工流动管理经理	400 – 800	300 – 700	250 – 500	300 – 800	300 – 600
薪酬福利经理	600 – 1,200	600 – 1,300	500 – 1,200	400 – 1,200	300 – 700
薪酬福利总监	600 – 1,200	600 – 1,300	600 – 1,300	600 – 1,600	500 – 800
招聘总监	700 – 1,200	600 – 1,300	600 – 1,500	650 – 2,000	500 – 800
学习与发展 / 组织发展经理 / 总监	800 – 1,500	1,000 – 1,600	700 – 1,600	600 – 2,000	800 – 1,200
人事总监	800 – 1,800	800 – 2,000	800 – 2,000	700 – 2,000	800 – 1,200
人力资源业务伙伴	800 – 1,800	800 – 2,000	800 – 2,000	500 – 1,000	500 – 800

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。

商业与工业

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
人事主管 / 专员	100 – 150	80 – 120	100 – 180	100 – 250	100 – 200
培训发展主管	100 – 150	120 – 220	100 – 180	200 – 400	100 – 200
内部招聘专员	100 – 150	80 – 120	100 – 300	100 – 250	100 – 250
薪酬福利专员	100 – 200	100 – 150	100 – 250	100 – 250	100 – 250
人事主管	150 – 300	150 – 200	180 – 250	150 – 300	150 – 300
助理人事经理	150 – 300	200 – 250	180 – 300	250 – 400	250 – 400
内部招聘经理	300 – 800	180 – 240	250 – 600	200 – 400	200 – 400
学习与发展主管	200 – 350	180 – 240	250 – 600	250 – 350	250 – 350
学习与发展经理	350 – 800	200 – 450	350 – 700	300 – 600	300 – 600
薪酬福利经理	300 – 800	250 – 450	350 – 700	350 – 600	350 – 600
招聘总监	600 – 1,200	400 – 600	600 – 1,200	500 – 1,500	500 – 800
学习与发展 / 组织发展经理 / 总监	800 – 1,500	400 – 600	800 – 2,000	500 – 1,500	800 – 1,200
区域人事总监	600 – 1,200	500 – 1,200	700 – 2,000	700 – 1,500	800 – 1,200

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。



行业热点

上海

随着中国正逐渐进入老龄化社会，保险与制药行业有望在本年度保持强劲增长势头，而对于技术人才的需求势必增多。

然而，缺乏高素质求职者已导致该市场出现人才缺口，由于许多公司不愿将资金投入对技术专业人士的培训上，这一缺口还将继续扩大。因此，技术产业中高素质专业人员的人才储备量相对较少。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 20-30% 之间。

热门职位：商业智能、数据挖掘、信息安全及移动游戏。

北京

从科技角度看，人工智能和虚拟现实市场将继续保持强劲的增长势头，其技术将广泛应用于智能设备、移动手机、自动和智能家居产品之中。目前，创新技术在各个领域的应用以及商业化变现模式还在摸索中，其中一些好的创新已经逐渐在改变我们的生活，所以机会与挑战可谓并存。从人才市场的角度看，人才竞争激烈，核心人才匮乏。

企业信息化，也是一个快速发展的领域，越来越多的企业，越来越多的行业认识到信息化给企业带来的帮助，其中包括信息化对于业务流程的系统化管理，精准清晰的大数据和数据分析，以及传统业务和线上业务的结合，当然也包括一些创新技术的应用，例如工业机器人，AI/VR 等等。

相应的人才市场，越来越多的已经取得成功经验的CIO/信息化总监加入本土快速成长的企业，结合企业的战略发展以及业务规划制定信息化战略、搭建信息化系统，成为企业CEO以及业务负责人的合作伙伴。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 20-30% 之间。

热门职位：创新技术领域的算法工程师，图像/人脸/语音识别以及虚拟现实等方向的职位，在IT信息化领域的CIO/信息化总监，IT BP以及大数据等岗位市场需求很大。

深圳

由于大多数互联网及高科技公司正开始将计算机视觉和智能聊天机器人功能融入产品中，人工智能及增强/虚拟现实等市场将延续强劲的发展势头。然而，由于市场处于饱和状态及利润空间处于较低水平，智能手机市场的发展开始呈现疲态。

由于市场情绪低迷，加之针对互联网金融行业的监管不断升级，小型互联网公司将面临融资困境。

更多传统企业开始向“互联网+”（指传统企业与技术、互联网领域的融合）的方向发展，并为其电子商务活动拟定盈亏方案。

市场需求的技能包括移动应用程序、云计算、数据分析与建模、图像识别、企业架构、互联网产品管理专业知识。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 20-30% 之间。

热门职位：软件开发总监、企业架构师、数据科学家、项目经理、产品经理、首席技术官及首席信息官。

广州

由于电子商务公司期望将业务扩展至线下零售店，因此预计今年时尚零售业将实现蓬勃发展。同样，传统实体零售商将紧抓最新数字趋势并建立自己的电子商务平台。

广州作为离岸交付和共享服务目的地日益受到国内外公司的青睐。然而，许多公司难以招聘到愿意在广州工作的双语 Java 开发人员。

为弥补广州地区人才资源有限的缺陷，各公司已开始从北京、上海、深圳、大连等城市招聘人才。但此类求职者一般具有较高的薪酬预期，且对远离家庭有所顾虑，因此大多不愿前往广州工作。

随着数字行业的发展，招聘市场对数字分析及 CRM（客户关系管理）专业人才有极大需求，同时也需要大量具备丰富供应链运营经验的资深技术专业人员。

市场需要的技能包括移动应用程序开发、Java、.Net、云、数据分析、大数据和开发运维等专业知识。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 15-25% 之间。

热门职位：解决方案架构师、企业架构师、首席信息官、首席技术官、及软件开发和互联网项目运营职位。

商业

开发, 设计&架构

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
程序员	96 - 420	150 - 800+	120 - 250	120 - 180
程序分析员	96 - 300	120 - 600+	200 - 320	150 - 240
系统分析员	96 - 300	120 - 600+	200 - 320	200 - 300
工程师 - 应用程序, 解决方案, 系统, 数据	240 - 600+	120 - 600+	300 - 450	300 - 500+
企业架构师	240 - 600	150 - 800+	500 - 700	500 - 800
软件开发	96 - 360	200 - 800+	300 - 400	150 - 400+
应用程序开发经理	240 - 600	300 - 750+	350 - 600	300 - 500+

测试

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
质量保证工程师	72 - 216	120 - 450+	150 - 250	120 - 200
测试员	72 - 216	120 - 450+	150 - 250	150 - 250
测试主管	144 - 216	150 - 450+	200 - 350	250 - 350
测试经理	240 - 360	150 - 450+	300 - 500	300 - 500

数据库管理

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
数据库管理员	48 - 216	120 - 450+	100 - 300	100 - 240
高级数据库管理员 / 数据分析员	96 - 216	120 - 450+	280 - 500	180 - 360
数据仓库 / 建模专家	96 - 360	150 - 450+	280 - 800	240 - 500+
数据架构师	300 - 600	300 - 700+	300 - 700	300 - 600+

请注意:

1. 鉴于市场行情不一, 我们已力求准确; 但因个别企业情况不一, 薪资范围仅供参考, 如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪, 并不包含奖金, 分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍, 遂未被列入该薪资范围。

商业

基础架构 / 网络

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
网络支持 - 1/2级	60 - 150	120 - 300+	100 - 300	100 - 200
网络工程师	60 - 250	120 - 500+	180 - 300	150 - 250
网络架构师	200 - 400	350 - 1,000+	300 - 500	250 - 800+
安全分析师 / 咨询师	96 - 360	120 - 600+	180 - 350	150 - 300
安全经理	216 - 420	300 - 800+	360 - 600	300 - 500
基础架构经理	216 - 420	300 - 800+	360 - 600	240 - 500
高级基础架构经理	250 - 420	350 - 800+	480 - 700	400 - 800

项目 & 管理

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
项目协调员	72 - 144	120 - 450+	200 - 320	150 - 300
项目经理	144 - 360	150 - 450+	300 - 450	300 - 450+
高级项目经理	216 - 420	350 - 650+	400 - 600	400 - 550
项目总监	360 - 600+	450 - 1,000+	500 - 700	500 - 800
商业分析师	96 - 240	120 - 450+	200 - 320	120 - 250
高级商业分析师	180 - 300	120 - 450+	300 - 420	300 - 500
信息技术经理	240 - 480	150 - 450+	320 - 550	250 - 500
信息技术总监	420 - 600+	500 - 1,500+	500 - 1,000+	600 - 800+
首席信息官	600+	-	700 - 1,300	800 - 1,000+

支持 / 行政

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
1级帮助台分析师	72 - 144	120 - 350+	100 - 300	100 - 200
2级桌面支持分析师	96 - 180	120 - 350+	180 - 350	150 - 250
3级支持分析师	180 - 300	120 - 350+	250 - 350	180 - 300
Unix 管理员	72 - 216	120 - 500+	180 - 300	150 - 300
网络管理员	72 - 216	120 - 450+	250 - 350	150 - 300
帮助台经理	144 - 300	250 - 600+	250 - 350	180 - 350
服务中心经理	240 - 360	250 - 600+	250 - 350	240 - 500

请注意:

1. 鉴于市场行情不一, 我们已力求准确; 但因个别企业情况不一, 薪资范围仅供参考, 如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪, 并不包含奖金, 分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍, 遂未被列入该薪资范围。

银行与金融服务

开发, 设计 & 架构

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
程序分析员	96 – 420	120 – 600+	150 – 350	150 – 300
程序分析主管	96 – 420	120 – 600+	250 – 380	250 – 350
工程师 - 应用程序, 解决方案, 系统, 数据	240 – 600+	120 – 600+	350 – 500	400 – 500
企业架构师	240 – 600	150 – 800+	500 – 700	600 – 900+
软件开发	96 – 360	200 – 800+	300 – 400	200 – 450+
应用程序开发经理	240 – 600	300 – 750+	400 – 700	400 – 800

数据库管理

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
数据库管理员	48 – 216	120 – 450+	120 – 350	120 – 300
高级数据库管理员 / 数据分析师	96 – 216	120 – 450+	300 – 450	250 – 450
数据仓库 / 建模专家	96 – 360	150 – 450+	300 – 800	300 – 500
数据架构师	300 – 600	300 – 700+	430 – 650	400 – 600

基础架构 / 网络

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
网络支持 - 1/2级	60 – 150	120 – 300+	120 – 330	120 – 250
网络工程师	200 – 400	350 – 1,000+	200 – 330	180 – 300
安全分析师 / 咨询师	96 – 360	120 – 700+	180 – 240	150 – 300
网络架构师	96 – 360	120 – 700+	380 – 480	300 – 450
安全经理	216 – 420	450 – 1,000+	400 – 500	350 – 600
基础架构经理	216 – 420	450 – 1,000+	400 – 500	300 – 500
高级基础架构经理	250 – 420	550 – 1,000+	500 – 700	450 – 850

请注意:

1. 鉴于市场行情不一, 我们已力求准确; 但因个别企业情况不一, 薪资范围仅供参考, 如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪, 并不包含奖金, 分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍, 遂未被列入该薪资范围。

银行与金融服务

项目 & 管理

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
项目协调员	72 – 144	120 – 450+	230 – 350	180 – 300
商业分析师	144 – 360	150 – 450+	330 – 480	300 – 450
高级商业分析师	216 – 420	300 – 650+	–	400 – 500
项目经理	180 – 300	120 – 450+	350 – 500	400 – 600
高级项目经理	240 – 480	150 – 450+	450 – 600	450 – 600
项目总监	360 – 600+	450 – 1,000+	600 – 750	350 – 500
信息技术经理	240 – 480	150 – 450+	330 – 480	350 – 500
信息技术总监	420 – 600+	800 – 1,500+	600 – 1,200	500 – 800
首席信息官	600+	1,000 – 1,500	800 – 1,500	700 – 1,000+

支持 / 行政

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
1级帮助台分析师	72 – 180	120 – 350	120 – 330	120 – 240
2级桌面支持分析师	72 – 180	120 – 350	200 – 380	170 – 300
3级支持分析师	180 – 300	120 – 350	280 – 380	200 – 350
Unix 管理员	48 – 216	120 – 500	200 – 330	200 – 350
网络管理员	48 – 216	120 – 550	280 – 380	180 – 320
帮助台经理	144 – 300	250 – 600	280 – 600	250 – 450
服务中心经理	240 – 360	250 – 600	280 – 380	200 – 350

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。

行业热点

上海

大多数的国外跨国公司在上海以及华东地区进行招聘时往往采取更为谨慎的策略，并且大部分的职业为更换职位，尽管该市场的增长速度较以往有所放缓，但增长规模依然明显。

由于市场还有增长的趋势，多数企业持续致力于建立内部法务部门，他们会雇佣第一个法律顾问，并尽量避免使用外部顾问。

另外，本土企业也在不断加强法律团队的建设。国内金融服务机构不断加大招聘力度，对上市前融资/交易律师的需求也不断增加，我们预计这一趋势将会延续下去。

由于多数本土企业更加重视合规与境外投资，能够在该业务方向提供支持的律师将备受市场青睐。同样地，私募股权/风险投资 (PE/VC) 公司及保险公司预计将加大法务类职位的招聘力度。总体而言，该地区有职位变动的求职者的薪酬涨幅预计在 20-30% 的范围内，高于同类部门的平均水平，但相较往年有所降低。

热门职位：合规、房地产及并购交易领域以及一般商业职位与岗位。

北京

去年，房地产和金融服务领域对法律人才的需求特别高，私募股权/风险投资 (PE/VC) 公司尤其如此。进入 2017 年，法律事务所和国内企业对跨境并购 (M&A) 专业人士的需求将继续居高不下。在工业领域，医药行业对法律专业人士的需求也将所有上升。

但由于全球贸易疲软，导致境外直接投资减少且外资跨国企业的活跃度降低，这些都会继续影响今年的招聘。国内律师事务所和企业对法律人才的需求预计仍将有所上升。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 15-20% 之间。

热门职位：并购 (M&A) 顾问/交易顾问、合规顾问、企业法律总顾问和投资律师。

深圳与广州

2016 年华南区的企业对法务中高端岗位的招聘需求急速增长，政府对于三大支柱产业：通讯技术与高科技产业、金融和房地产的扶持，充分释放了企业的发展活力，加速了企业管理制度现代化的变革速度。现代化的企业法务与合规体系建设应运而生，相关岗位如总法律顾问 (GC)，法律副总裁，法务部总经理等人才成为招聘市场的热点。

同时，政府对于新兴产业的注资力度加快了华南区的产业基金、组合基金的发展，也使得有相关背景的高级律师和法务人员受到了企业的追捧。

另外，金融科技的兴起给传统金融服务业在许多方面带来了挑战，同时也对相关企业的法律与合规管理提出了更高的要求。越来越多的公司开始重视其合规活动，因此预计市场对该领域律师人才的需求将有所上升。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 15-30% 之间。

热门职位：总法律顾问、法律副总裁、法务部总经理、知识产权与专利总监、首席合规官及合规总监。

私人执业律师 – 纽约费率

职位	薪资范围 (USD'000)			
	上海	北京	深圳	广州
一年级律师	180	180	-	-
三年级律师	210	210	-	-
五年级律师	240	240	-	-
七级律师	300	300	-	-
九级律师	375	375	-	-

企业内部律师

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
新手 – 2年执业资格	150 – 300	150 – 250	150 – 285	150 – 250
3 – 5年执业资格	350 – 550	250 – 550	350 – 550	200 – 550
6 – 8年执业资格	600 – 850	450 – 800	600 – 850	450 – 800
8 – 10年执业资格	800 – 1,300	600 – 1,300	800 – 1,300	700 – 1,300
10 – 15年执业资格	1,200 – 2,000	900 – 2,000	1,200 – 2,000	900 – 2,000
15+年执业资格	1,800+	1,500+	1,800+	1,500+

金融机构律师

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
新手 – 2年执业资格	200 – 350	150 – 300	200 – 350	150 – 300
3 – 5年执业资格	350 – 800	350 – 550	350 – 800	350 – 550
6 – 8年执业资格	500 – 1,000	600 – 850	500 – 1,000	600 – 850
8 – 10年执业资格	600 – 1,200	750 – 1,300	600 – 1,500	750 – 1,300
10 – 15年执业资格	850 – 2,000	900 – 2,000	850 – 2,200	800 – 1,800
15+年执业资格	1,800+	1,800+	2,000+	1,800+

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。

律师助理 & 其他助理工作 – 私人执业律师

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
律师助理 (0 – 5年)	200 – 350	200 – 350	200 – 350	200 – 350
高级律师助理 (5+年)	360+	350+	360+	350+
法律翻译 (1 – 5年)	150 – 300	150 – 300	150 – 300	150 – 300
法律翻译 (5 – 8年)	300 – 450	300 – 450	300 – 450	300 – 450
法律翻译 (8+年)	420+	420+	420+	420+

律师助理 – 企业内部

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
法律助理 / 行政人员 / 干事	150 – 250	150 – 250	150 – 250	150 – 250
法律干事 / 经理	200 – 400	200 – 300	200 – 400	200 – 300
法务经理	300+	300+	300+	300+

法律文秘 – 私人执业 (不包括美资律所) & 企业内部

ROLE	SALARY RANGE (RMB'000)			
	SHANGHAI	BEIJING	SHENZHEN	GUANGZHOU
初级法律文秘 (1 – 3年)	100 – 120	100 – 120	100 – 120	100 – 120
法律文秘 (3 – 5年)	120 – 180	120 – 180	120 – 180	120 – 180
高级法律文秘 (5+年)	150 – 250+	150 – 250+	150 – 250+	150 – 250+
法务助理经理 (7+年)	300 – 600+	300 – 600+	300 – 600+	300 – 600+
合伙人秘书 (5+年)	180 – 300+	180 – 300+	180 – 300+	180 – 300+

请注意:

1. 鉴于市场行情不一, 我们已力求准确; 但因个别企业情况不一, 薪资范围仅供参考, 如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪, 并不包含奖金, 分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍, 遂未被列入该薪资范围。

私人执业

美资律所

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
新手	180 – 240	180 – 240	180 – 240	180 – 240
1年执业资格	220 – 280	220 – 280	220 – 280	220 – 280
2年执业资格	250 – 360	250 – 360	250 – 360	250 – 360
3年执业资格	280 – 450	280 – 450	280 – 450	280 – 450
4年执业资格	350 – 550	350 – 550	350 – 550	350 – 550
5年执业资格	420 – 650	420 – 650	420 – 650	420 – 650
6年执业资格	550 – 750	550 – 750	550 – 750	550 – 750
7年执业资格	650 – 1,000	650 – 1,000	650 – 1,000	650 – 1,000
8年执业资格	750 – 1,500	750 – 1,500	750 – 1,500	750 – 1,500
合伙人	1,800+	1,800+	1,800+	1,800+

国际律所 (不含美资)

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
新手	150 – 240	150 – 240	150 – 240	150 – 240
1年执业资格	180 – 300	180 – 300	180 – 300	180 – 300
2年执业资格	240 – 360	240 – 360	240 – 360	240 – 360
3年执业资格	280 – 420	280 – 420	280 – 420	280 – 420
4年执业资格	320 – 500	320 – 500	320 – 500	320 – 500
5年执业资格	400 – 600	400 – 600	400 – 600	400 – 600
6年执业资格	480 – 720	480 – 720	480 – 720	480 – 720
7年执业资格	580 – 860	580 – 860	580 – 860	580 – 860
8年执业资格	780 – 1,200	780 – 1,200	780 – 1,200	780 – 1,200
合伙人	1,500+	1,500+	1,500+	1,500+

请注意:

1. 鉴于市场行情不一, 我们已力求准确; 但因个别企业情况不一, 薪资范围仅供参考, 如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪, 并不包含奖金, 分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍, 遂未被列入该薪资范围。

私人执业

国内律所

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
新手	120 – 240	120 – 240	120 – 240	120 – 240
1年执业资格	140 – 300	140 – 300	140 – 300	140 – 300
2年执业资格	180 – 360	180 – 360	180 – 360	180 – 360
3年执业资格	220 – 450	220 – 450	220 – 450	220 – 450
4年执业资格	240 – 500	240 – 500	240 – 500	240 – 500
5年执业资格	320 – 600	320 – 600	320 – 600	320 – 600
6年执业资格	450 – 750	450 – 750	450 – 750	450 – 750
7年执业资格	600 – 900	600 – 900	600 – 900	600 – 900
8年执业资格	750 – 1,200	750 – 1,200	750 – 1,200	750 – 1,200
合伙人	1,200+	1,200+	1,200+	1,200+

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。



市场营销



行业热点

上海

与北京类似，医疗与教育行业因政府不断提供支持，预计在2017年将实现高速增长。

由于中国的可支配收入有望增加，生活、旅游和娱乐行业预计也将实现蓬勃发展。本土企业将继续保持良好的发展态势。

企业不断将营销预算投入到数字渠道以及急需的关键技能（包括战略性思维、适应能力与商业敏锐度等）。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬涨幅预计在15-20%间，而高素质求职者往往会提出更高的薪资福利要求。

热门职位：整合营销、产品创新、营销调研和消费者洞见，以及公关/传播。

北京

随着政府加强支持力度和投资的涌入，教育、医疗和互联网领域相关的市场职位将在2017年实现高增长。这些领域对营销人才的需求也将相应提高。

传统行业内的公司一般都将面临管理人员的人才挽留问题，因为跨国企业的很多高级营销人员都收到了来自国有和私有或者民营企业的新职位邀请，为这些公司的海外扩张策略提供支持。

所需的热门关键技能包括数字营销、沟通，以及对公司内部与客户的管理协调。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬涨幅预计在15-20%之间。

热门职位：政府事务总监（教育和金融服务领域）以及线上线下的整体营销传播职位。

苏州

如中国“十三五”规划所述，2017年，新能源行业将成为苏州一个高速增长的市场。今年，服务、教育、线上到线下及医疗保健行业预计将有出色表现，对合适及有资质的专业人士需求开始增加。

包括制造业在内的传统行业正不断缩小业务规模，目前不会开展积极的人才招聘工作。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬涨幅预计在15-20%之间。

热门职位：战略总监、市场情报经理/总监、市场研究经理/总监、电子商务、数字营销。

深圳

今年，招聘市场的需求重点为海外营销和内容相关的专业人士。随着中国制造商的产品开发能力得到不断提升，中国制造产品，尤其是消费性电子产品将在全球市场占据愈加重要的地位。因此，雇主将开始重视品牌的全球化发展。

同时，年轻人群体开始通过视频平台获取信息，市场将需要更多懂多渠道推广服务和产品的营销人才。

在技术方面，深圳已然成为行业领先的技术中心，但该地区在营销领域的发展仍有待提升。因此，各公司将重点改善人才吸引和留任战略，提升对营销精英人才的吸引力。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬涨幅预计在10-20%之间。

热门职位：全球营销、数字解决方案（内容与渠道）及战略品牌宣传职位。

广州

随着高端产品消费需求的增长及中国大型电子商务平台的不断发展，服饰和消费市场的许多公司及国内快速发展的消费品公司预计有出色表现。

有些公司可能对低迷的市场情绪有顾虑，而走向全球的中国公司数量不断增长，对高端人才的需求日益旺盛。营销人员需逐渐了解消费模式，深入研究市场，并掌握全面的数字营销技能。

总体而言，对于职位变动的求职者，如果跳槽至本土公司，预计他们的薪酬涨幅在10-20%之间，如果跳槽至跨国公司，则预计薪酬涨幅在20-35%之间。

热门职位：数字营销负责人和电子商务总监。

代理机构

职位	工作年限	薪资范围 (RMB'000)				
		上海	苏州	北京	深圳	广州
客户经理	4-6年	350-600	300-600	300-500	-	300-400
客户总监	7-9年	500-800	500-800	600-900	-	400-600
广告文案	1-6年	200-300	200-300	200-400	-	125-250
美术设计师	1-6年	200-300	-	300-450	-	200-300
创意总监	7-9年	600-900	-	400-800	-	-
策划经理	4-6年	350-600	300-550	500-700	-	300-500
策划总监	7-9年	600-900	500-900	500-900	-	400-600
总监	10-13年	800-1,000	-	600-900	-	500-900
执行总监	10+年	1,000-1,500	-	1,500-1,800	-	500-800
董事总经理 / 总经理	14+年	1,500+	-	2,000+	-	1,000-1,500

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。

消费品

职位	工作年限	薪资范围 (RMB'000)				
		上海	苏州	北京	深圳	广州
品牌经理 / 产品经理	4 - 6 年	400 - 600	350 - 550	350 - 600	240 - 400	220 - 380
高级品牌经理 / 高级产品经理	7 - 12 年	500 - 700	450 - 700	500 - 700	300 - 500	350 - 450
品类经理	4 - 6 年	400 - 600	350 - 600	300 - 600	300 - 500	260 - 450
客户关系经理	4 - 6 年	300 - 600	250 - 550	300 - 600	300 - 400	250 - 350
消费者研究 / 市场分析经理	4 - 6 年	400 - 700	350 - 600	400 - 600	300 - 500	280 - 480
消费者研究 / 市场分析总监	7+ 年	700 - 1,200	600 - 1,000	600 - 900	500 - 1,200+	450 - 1,150+
会议 / 活动经理	4 - 6 年	300 - 500	300 - 500	300 - 500	300 - 500	260 - 460
政府公关经理	4 - 6 年	400 - 600	400 - 600	400 - 700	300 - 400	260 - 360
政府公关总监	7+ 年	900 - 1,500	800 - 1,500	900 - 1,500	500 - 1,500	450 - 1,450
内部传播经理	4 - 6 年	300 - 500	300 - 500	300 - 500	300 - 500	280 - 480
媒体经理	4 - 6 年	300 - 500	300 - 500	300 - 500	300 - 500	280 - 480
媒体总监	7 - 16 年	700 - 1,200	650 - 1,200	700 - 1,200	500 - 1,200	450 - 1,150
市场营销经理	4 - 9 年	500 - 900	400 - 800	400 - 800	300 - 700	270 - 670
市场营销总监	7 - 16 年	1,000 - 1,800	800 - 1,500	1,000 - 1,800	600 - 1,500	700 - 1,500
市场营销副总裁	16+ 年	2,000+	1,500 - 2,000	2,000+	1,000+	980+
公关 / 企业传播经理	4 - 6 年	400 - 700	400 - 650	400 - 700	300 - 480	280 - 460
公关 / 企业传播总监	7+ 年	800 - 1,500	750 - 1,300	800 - 1,200	480 - 1,500	460 - 1,480
公关 / 企业传播副总裁	16+ 年	1,500+	900 - 1,800	1,500+	1,000+	980+
零售 / 渠道市场经理	4 - 6 年	450 - 600	400 - 600	400 - 600	300 - 500	280 - 480
零售 / 渠道市场总监	7+ 年	700 - 1,200	400 - 600	700 - 1,200	500 - 1,200	460 - 1,150
通路行销经理	4 - 6 年	300 - 550	300 - 500	400 - 600	300 - 550	250 - 500
营销策划经理	7 - 9 年	600 - 900	400 - 700	600 - 900	500 - 700	450 - 650
营销策划总监	7+ 年	900+	650 - 1,300	900+	600+	550+

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。

金融服务 / 专业服务

职位	工作年限	薪资范围 (RMB'000)				
		上海	苏州	北京	深圳	广州
会议 / 活动经理	4 - 6 年	300 - 500	-	300 - 500	200 - 300	180 - 280
政府公关经理	4 - 6 年	400 - 600	-	400 - 700	240 - 400	200 - 360
政府公关总监	7+ 年	700 - 1,500	-	800 - 1,000	480 - 1,500	450 - 1,450
内部传播经理	4 - 9 年	400 - 600	-	400 - 700	300 - 500	250 - 450
内部传播总监	7 - 16 年	600 - 1,000	-	600 - 1,000	400 - 1,000	370 - 950
忠诚度营销经理	7 - 9 年	450 - 700	-	450 - 700	-	-
营销情报经理	7 - 9 年	450 - 800	-	450 - 800	350 - 600	300 - 500
市场营销经理	7 - 9 年	450 - 800	-	450 - 800	350 - 600	350 - 550
市场营销总监	7+ 年	900 - 1,500	-	900 - 1,500	600 - 1,500	560 - 1,450
市场营销副总裁	16+ 年	1,500+	-	1,500+	1,500+	1,480+
公关 / 企业传播经理	4 - 6 年	400 - 600	-	400 - 600	240 - 400	230 - 370
公关 / 企业传播总监	7+ 年	800 - 1,500	-	800 - 1,400	800 - 1,500	780 - 1,450
合作营销经理	9+ 年	450 - 700	-	450 - 700	450 - 700	400 - 650
合作营销总监	7+ 年	800+	-	800 - 1,000	800+	750+
战略经理	7 - 9 年	450 - 800	-	400 - 800	450 - 800	400 - 750
战略总监	7+ 年	900+	-	900+	900+	850+

请注意:

1. 鉴于市场行情不一, 我们已力求准确; 但因个别企业情况不一, 薪资范围仅供参考, 如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪, 并不包含奖金, 分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍, 遂未被列入该薪资范围。

制造业 / 工业

职位	工作年限	薪资范围 (RMB'000)				
		上海	苏州	北京	深圳	广州
会议 / 活动经理	4 - 6 年	300 - 500	250 - 500	300 - 600	-	-
内部传播经理	4 - 9 年	400 - 600	300 - 550	400 - 600	-	-
政府公关经理	4 - 6 年	400 - 600	350 - 600	400 - 500	240 - 360	200 - 350
政府公关总监	7+ 年	700 - 1,500	650 - 1,350	600 - 1,200	400 - 1,500	350 - 1,450
市场传播经理	7 - 9 年	450 - 700	400 - 650	450 - 650	360 - 700	350 - 650
营销情报经理	7 - 9 年	450 - 800	400 - 650	400 - 700	-	-
市场营销经理	7 - 9 年	400 - 800	400 - 650	400 - 700	360 - 700	350 - 650
市场营销总监	7+ 年	900 - 1,500	700 - 1,200	800 - 1,200	480 - 1,500	450 - 1,450
产品经理	4 - 6 年	450 - 600	350 - 550	450 - 600	300 - 500	270 - 450
产品总监	7 - 13 年	800 - 1,200	700 - 900	600 - 1,000	480 - 1,000	450 - 950
公关 / 企业传播经理	4 - 6 年	400 - 600	400 - 600	400 - 600	240 - 480	200 - 450
公关 / 企业传播总监	7+ 年	800 - 1,500	700 - 1,200	800 - 1,200	700 - 1,500	680 - 1,450
战略经理	7 - 9 年	450 - 800	450 - 800	400 - 700	360 - 700	350 - 650
战略总监	7+ 年	900+	800 - 1,600	800 - 1,000	800+	750+
总经理	16+ 年	1,500+	1,200+	1,500+	-	-

请注意:

1. 鉴于市场行情不一, 我们已力求准确; 但因个别企业情况不一, 薪资范围仅供参考, 如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪, 并不包含奖金, 分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍, 遂未被列入该薪资范围。

信息技术与电子通讯

职位	工作年限	薪资范围 (RMB'000)				
		上海	苏州	北京	深圳	广州
产品经理	1-6年	200-600	200-500	300-600	300-600	250-550
公关/企业传播经理	1-9年	300-600	300-550	300-600	200-350	180-330
市场分析经理	1-3年	250-350	250-350	200-400	180-360	150-300
市场营销经理	1-3年	250-400	250-400	250-400	180-360	180-330
项目统筹经理	1-3年	200-350	200-350	200-350	200-350	180-330
内部传播经理	1-3年	200-350	200-350	200-350	200-360	-
政府公关经理	1-3年	200-400	200-400	200-400	-	220-450
市场传播经理	1-3年	200-400	200-400	200-400	250-500	180-480
产品总监	7-9年	600-900	550-900	500-600	200-500	150-300
战略经理	1-3年	200-400	200-400	200-400	500-1,500	450-1,450
战略总监	7-9年	500-1,000	500-1,000	500-1,000	360-1,000+	350-970+
公关/企业传播总监	7-16年	500-1,200	500-1,200	500-1,000	360-1,000+	350-970+
市场营销总监	7-13年	600-1,200	600-1,200	600-1,200	360-1,000+	320-950+
政府公关总监	7-13年	600-1,000	600-1,000	600-1,100	360-1,000+	320-950+
总经理	14+年	1,500+	1,500+	1,500+	600-1,200+	550-1,180+

请注意:

1. 鉴于市场行情不一, 我们已力求准确; 但因个别企业情况不一, 薪资范围仅供参考, 如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪, 并不包含奖金, 分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍, 遂未被列入该薪资范围。



采购与供应链



行业热点

上海

越来越多的跨国公司逐步实现业务本地化，并将区域总部迁至上海。上海继续吸引着更多企业到此投资，预计在未来三到五年内这一趋势将更加明显，而就业机会（如地区供应链职位）也有望增加。

尤其是医疗器械、快速消费品和电子商务行业，对技术人员的需求也有所增加。预计将有更多来自不同行业的公司组建本地团队以削减成本，并且能够讲流利的普通话以及拥有跨国或跨地区工作经验的求职者将备受企业追捧。

此外，企业愈发重视多元化与包容性，许多公司现在都愿意接受不同背景的高素质人才。然而，多数公司如今都采取更为谨慎的招聘策略。

软技能越来越受到企业重视，而具有良好适应能力以及优秀的变更管理与利益相关者管理技能的求职者备受市场青睐。

求职者在职位变动后的薪资涨幅预计较上一年有所下降，平均涨幅将达到 10-20%。

热门职位：卓越供应链流程、物流网络规划、亚太战略采购、S&OP (销售和运营规划)、客户供应链以及电子商务物流。

北京

电子商务市场预计将延续爆炸式发展趋势，导致更多公司（尤其是国内私有公司）日益关注“最后一英里物流”（将人力和物资从一个交通枢纽移至另一个最终目的地）。

餐饮和医药公司也将雇佣更多冷链物流人才以提高流程效率。求职者需要展现在矩阵组织中与利益相关方的沟通能力，同时还需要展示适应能力和灵活性。

由于公司希望提高利润，因此他们需要采购与供应链求职者，以实现成本节约流程并提高效率。公司还会考虑迁至更偏远的地区以节省成本，在说服高级人才迁移方面将面临挑战。

总体而言，薪酬增幅将有所下降，平均增幅将徘徊在 10-20% 之间。

热门职位：直接采购职位，原因是公司对成本节约与冷链物流的关注程度日益上升。

苏州

随着新技术及电子商务的发展，市场对能力出众的供应链管理求职者的需求上升。鉴于高端专业人士数量有限，公司必须克服困难，缩小日益扩大的人才缺口。

由于越来越多的公司开始涉足电子商务领域，对大型仓库和充足存储能力的需求上升，同时，各公司对高效轨道、海、空分配网络的需求也相应上升。除了物流业务，这些公司还寻求建立自己的数字营销团队。

市场需求的其他关键技能包括：深谙成本结构以实施精益供应链管理的能力，适应能力以及专业的沟通能力。

总体而言，传统行业的员工薪酬涨幅将在 5-10% 之间，具体需视各公司的绩效情况而定。新兴行业可能会为员工提供更大的涨薪幅度。

热门职位：本土公司的电子商务专家。

深圳

中国物流服务企业将继续拓展全球业务，该势头最终将推动整个行业的发展。因此，各企业开始着手改善供应商管理方法，受这一趋势影响，招聘市场对采购专业人士需求将出现上升，这一需求在国内制造公司中尤为明显。

但由于中国出口数量出现下滑及该区域的跨国企业的发展出现停滞，预计市场对采购和供应链专业人士的需求将受到一定影响。但高科技行业的增长势头仍将持续，市场对拥有芯片组和显示屏等特殊技术人才的需求依然旺盛。

市场需求较大的其他核心技能包括：全球商品管理及供应链成本精减。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 10-15% 之间。

热门职位：商品经理、供应链经理及采购经理。

广州

广州有许多国内时尚品牌，这座城市的时尚行业预计会快速发展。同样，鉴于中国人口逐渐老龄化以及全新电子商务平台和云技术的发展，医疗保健市场也将开启增长势头。预计本土公司将需要大量的了解如何在当地公司部署强大跨国公司系统的专业人才。

鉴于中国制造成本日益上涨，西方市场减少使用中国供应商，转向价格更便宜的越南和柬埔寨供应商。由于西方市场在开支上采取了更为谨慎的态度，因此中国境内的外包公司（包括外商独资企业和国内公司）数量会有所降低。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 15-20% 之间。

热门职位：供应链管理 & 物流职位。

采购

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
副经理	200 – 300	200 – 400	190 – 270	130 – 250	120 – 250
经理	300 – 600	250 – 600	200 – 550	220 – 420	200 – 380
高级经理	600 – 1,000	400 – 800	500 – 870	400 – 650	400 – 600
总监 / 副总裁	1,000 – 1,800	600 – 1,200	700 – 1,200	650 – 1,200+	500 – 1,000+

供应链

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
副经理	200 – 350	200 – 400	190 – 270	120 – 250	120 – 250
经理	350 – 600	250 – 600	220 – 450	200 – 400	200 – 350
高级经理	600 – 800	400 – 800	400 – 1,000	400 – 650	400 – 600
总监 / 副总裁	800 – 1,500	600 – 1,200	800 – 1,300+	650 – 1,200	500 – 1,200

物流 / 仓库 / 分销

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
副经理	180 – 250	200 – 400	120 – 270	130 – 250	100 – 220
经理	250 – 600	250 – 600	190 – 400	200 – 390	200 – 350
高级经理	600 – 800	300 – 800	370 – 800	400 – 600	400 – 580
总监 / 副总裁	800 – 1,200	600 – 1,000	750 – 1,300+	600 – 1,000	700 – 1,000

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。

质量控制 / 保证

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
经理	300 – 500	200 – 400	200 – 550	200 – 400	200 – 400
高级经理	500 – 800	300 – 600	500 – 800	300 – 700	250 – 650
总监 / 副总裁	800 – 1,500	500 – 1,000	800 – 1,300	650 – 1,100	700 – 1,000+

供应商开发 / 业务跟单

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
高级业务跟单员	200 – 300	120 – 250	150 – 450	140 – 250	120 – 220
经理	300 – 500	200 – 400	200 – 650	200 – 400	150 – 350
首席代表	800 – 1,200	300 – 500	350 – 900	550 – 800	400 – 600
高级经理	500 – 800	400 – 600	350 – 900	400 – 650	300 – 600
总监 / 副总裁 / 总经理	1,000 – 1,500	600 – 1,000	1,100 – 1,300+	600 – 1,000+	700 – 1,000+

第三方物流

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
重点客户经理	180 – 600	200 – 400	150 – 400	200 – 360	200 – 300
业务经理	180 – 600	200 – 600	370 – 700	180 – 400	200 – 400
业务开发经理 / 总监	200 – 800	300 – 450	650 – 1,100+	240 – 1,100	200 – 600
总经理	800 – 1,200	400 – 800	900 – 1,300+	400 – 1,200	450 – 1,000
总监 / 副总裁	1,000 – 1,500	450 – 850	1,350+	700 – 1,200	800 – 1,000+

请注意:

1. 鉴于市场行情不一, 我们已力求准确; 但因个别企业情况不一, 薪资范围仅供参考, 如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪, 并不包含奖金, 分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍, 遂未被列入该薪资范围。



行业热点

上海

由于中国人口老龄化现象日趋严重，政府鼓励发展老年人住宅产业。因此，多数开发商都将视线转向该市场，并以此为目的而竞买地块。

将老旧的办公室结构改造成绿色环保建筑的改造项目预计在该行业有所增加。同样地，随着上海迪士尼度假村的开放，预计有更多酒店将进行整修。

电子商务市场将继续在上海发展壮大，从而使上海及周边地区的仓库需求量不断加大。

然而，商业性房地产市场将继续呈现增速放缓态势，而且房地产基金将在融资方面面临诸多挑战。

房地产行业所需的关键技能包括分析、金融模型与谈判专业知识。多重任务处理、英语和管理专业知识等技能也受到建筑行业的追捧。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 25-35% 左右。住宅市场对人才的需求不断增加，因此与往年相比薪资增幅较大。

热门职位：资产管理、租赁、投资、筹资、装修项目管理与设施管理。

北京

与 2016 年类似，本地投资者依然会向“境外”投资转移，投资海外住宅和综合体开发及房地产基金。但由于海外投资职位相对新颖，因此公司可能需要克服人才短缺的挑战。

为了进军一级和二级市场，传统房地产开发商将组建自己的金融团队。因此，具备强大金融背景的专业人士将广受欢迎，他们能够帮助新建立的金融团队或为开发商希望投资的项目/资金组合筹资。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 20-40% 之间。

热门职位：海外投资、资产管理和财务职位。

深圳

深圳“地产+”市场的发展速度依然处于较高水平，各公司的发展范围逐渐覆盖“地产+金融服务”、“地产+养老金”、“地产+旅游”、“地产+娱乐”等领域。因此，具有跨行业工作经验的求职者将备受青睐。

随着越来越多的中国开发商开始进行海外投资，投资者开始将目光投向海外的住宅和混合用途开发项目。此外，开发商们还在国内建立地产基金和资产管理公司。

预计该领域职位变动的求职者的薪酬涨幅有限，但“地产+”专业人才因其紧缺性，将有望获得更高薪酬。

热门职位：“地产+”、房地产基金、海外投资及资产管理职位。

不动产管理岗位

资产管理

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	120 – 300	150 – 250	96 – 250
中级	300 – 800	250 – 800	250 – 700
资深	800 – 1,800+	800 – 1,200	700 – 1,000

业务开发 / 拓展

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	96 – 240	150 – 250	84 – 300
中级	240 – 600	250 – 500	300 – 800
资深	600 – 1,500+	500 – 1,000	800 – 1,200

企业房地产

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	120 – 300	200 – 300	90 – 250
中级	300 – 800	300 – 600	250 – 700
资深	800 – 1,500+	600 – 1,500	700 – 1,200

投资拿地

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	120 – 450	300 – 400	96 – 350
中级	450 – 900	400 – 600	350 – 800
资深	900 – 1,650+	600 – 1,000	800 – 1,400

请注意:

1. 鉴于市场行情不一, 我们已力求准确; 但因个别企业情况不一, 薪资范围仅供参考, 如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪, 并不包含奖金, 分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍, 遂未被列入该薪资范围。

不动产管理岗位

出租 / 交易

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	150 – 350	150 – 300	90 – 300
中级	350 – 800	300 – 600	300 – 700
资深	800 – 1,200+	600 – 1,000	700 – 1,000

地产代理

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	200 – 300	200 – 300	80 – 200
中级	300 – 600	300 – 600	200 – 500
资深	600 – 1,200+	600 – 1,200	500 – 800

研究策划

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	150 – 280	150 – 250	90 – 300
中级	180 – 400	250 – 500	300 – 600
资深	450 – 1,000+	500 – 1,000	600 – 1,000

咨询与评估

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	200 – 300	200 – 300	80 – 250
中级	350 – 500	300 – 500	250 – 600
资深	500 – 1,200+	500 – 1,000	600 – 1,000

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。

不动产管理岗位

销售与房产

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	120 – 200	100 – 200	60 – 200
中级	200 – 550	200 – 500	200 – 500
资深	550 – 1,200+	500 – 1,000	500 – 900

业主及终端用户

建筑设计

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	150 – 200	150 – 200	80 – 250
中级	200 – 600	200 – 450	250 – 600
资深	600 – 1,200	450 – 1,000	600 – 1,000

室内设计

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	150 – 250	150 – 250	80 – 200
中级	250 – 450	250 – 400	200 – 500
资深	450 – 600+	400 – 800	500 – 800

机电 / 暖通设计

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	96 – 200	100 – 200	90 – 200
中级	200 – 450	200 – 300	200 – 450
资深	450 – 600+	300 – 600	450 – 700

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。

业主及终端用户

施工管理

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	200 – 300	200 – 300	60 – 200
中级	300 – 500	300 – 450	200 – 400
资深	500 – 800+	450 – 800	400 – 700

项目管理

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	180 – 250	250 – 300	100 – 300
中级	250 – 600	300 – 600	300 – 700
资深	600 – 1,200	600 – 1,200	700 – 1,100

工料测量 / 预结算

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	150 – 250	150 – 250	70 – 200
中级	200 – 350	250 – 350	200 – 450
资深	350 – 780+	350 – 600	450 – 800

设施管理 / 物业服务

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	150 – 200	150 – 200	60 – 200
中级	200 – 400	200 – 400	200 – 450
资深	400 – 800+	400 – 800	450 – 800

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。

设计与咨询公司

建筑设计

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	150 – 200	150 – 200	80 – 300
中级	200 – 600	200 – 400	300 – 550
资深	600 – 1,200	400 – 800	550 – 1,000

室内设计

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	150 – 250	150 – 250	70 – 200
中级	200 – 450	250 – 400	200 – 400
资深	450 – 700+	400 – 800	400 – 750

机电 / 暖通设计

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	96 – 200	100 – 200	80 – 200
中级	200 – 450	200 – 400	200 – 350
资深	450 – 600+	400 – 600	350 – 600

施工管理

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	150 – 250	150 – 250	70 – 200
中级	250 – 400	250 – 450	200 – 400
资深	400 – 780+	450 – 800	400 – 800

请注意:

1. 鉴于市场行情不一, 我们已力求准确; 但因个别企业情况不一, 薪资范围仅供参考, 如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪, 并不包含奖金, 分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍, 遂未被列入该薪资范围。

设计与咨询公司

项目管理

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	144 – 250	200 – 300	80 – 250
中级	250 – 600	300 – 600	250 – 550
资深	600 – 1,200	600 – 1,200	550 – 1,000

工料测量 / 预结算

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	100 – 200	100 – 200	60 – 200
中级	200 – 350	200 – 350	200 – 400
资深	350 – 800+	350 – 500	400 – 700

设施管理 / 物业服务

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
初级	150 – 200	150 – 250	60 – 200
中级	200 – 400	250 – 400	200 – 350
资深	400 – 900+	400 – 800	350 – 700

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。



行业热点

上海

拥有多个品牌的商店以及生活用品与虚拟现实产品零售商预计在明年将拓展国内市场份额，这在很大程度上归结于消费支出模式。

总体而言，零售商所面临的一些挑战包括了解如何有效提升品牌形象，以及在线上 and 线下业务之间找到平衡。许多品牌都计划在团队/流程重组后招聘新员工或更换员工。

所需的关键技能包括运营与业务开发、客户服务以及市场营销。随着电子商务继续繁荣发展，具备线上工作经验的求职者将越来越受欢迎。

求职者期望职位变动能为他们的薪资带来平均 20-30% 的增幅。

热门职位：电子商务销售经理、品牌经理（管理不同的部门，包括运营部、培训部和销售部）以及零售经理。

北京

随着消费者消费习惯的改变，他们更倾向于能够承担得起的购物项目，因此快销时尚和服饰以及餐饮领域有望成为 2017 年的高增长行业。

很多零售商如今都在探索应该如何有效更新品牌形象，并学习如何保持线上和线下业务的平衡。

所需关键技能包括运营和业务发展、客户服务和营销综合技能。随着电子商务继续繁荣发展，具备在线工作经验的求职者将越来越受欢迎。

有职位变动的求职者的平均薪酬增幅预计为 15%。

热门职位：地区经理和零售总监。

深圳

对进口产品的需求持续旺盛，使得中国贸易行业出现了强劲的增长势头，因此市场对具有跨境电子商务和海外采购经验的专业人士的需求上升。

随着电子商务的崛起，传统零售行业保持平稳增长。为精减成本，传统零售商如今正逐渐将招聘重点转向技术采购专业人士，以帮助公司处理供应商筛选、质量、采购、成本及绩效评估等事务。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 10-15% 之间。

热门职位：技术采购经理、采购总监。

零售运营

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
店铺经理	240 – 480	180 – 540	130 – 350
区域零售经理	400 – 650	300 – 600	300 – 850
零售运营经理	400 – 650	390 – 700	260 – 700
全国零售经理	650 – 1,000	650 – 1,000	–
中国区总经理	1,000+	1,200+	700 – 1,000
区域总经理	1,200+	1,500+	1,000+

购货 / 采购

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
采购员	300 – 450	300 – 450	150 – 350
采购 / 产品经理	450 – 850	450 – 850	180 – 450
采购 / 产品总监	850 – 1,100	850 – 1,100	400 – 550
区域采购 / 产品总监	1,100+	1,100+	500 – 1,500

产品 / 店铺陈列

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
店铺陈列员	200 – 350	200 – 350	150 – 350
店铺陈列经理	350 – 700	350 – 700	200 – 450
店铺陈列总监	700 – 1,100	700 – 1,100	500 – 1,000
区域店铺陈列总监	1,000 +	1,000 +	650 – 1,200

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。

零售培训

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
培训师	180 – 350	180 – 350	120 – 150
培训经理	350 – 650	350 – 650	150 – 250
培训总监	650+	650+	300 – 500

计划 / 分配

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
计划员 / 分配员	180 – 300	–	150 – 350
计划 / 分配经理	300 – 650	–	200 – 450
计划 / 分配总监	650 – 1,000	–	450 – 750
区域计划 / 分配总监	850+	–	–

设计 / 产品开发

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
设计师	180 – 500	–	150 – 350
设计经理	450 – 800	–	250 – 650
设计主管 / 设计总监	800 – 1,000+	–	600 – 1,000

请注意:

1. 鉴于市场行情不一, 我们已力求准确; 但因个别企业情况不一, 薪资范围仅供参考, 如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪, 并不包含奖金, 分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍, 遂未被列入该薪资范围。

采购

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
采购员	180 – 320	180 – 320	120 – 300
地区 / 门类采购经理	320 – 600	320 – 600	220 – 450
采购经理	600 – 900	600 – 900	600 – 900
区域采购总监 / 总经理	900+	900+	600 – 1,000

质量 / 合规 / 技术支持

职位	薪资范围 (RMB'000)		
	上海	北京	深圳
质量保证 / 控制 / 工厂监督 / 技术人员	160 – 350	–	120 – 270
质量保证 / 控制 / 技术经理	350 – 600	–	220 – 400
高级质量保证 / 控制 / 技术经理	600 – 800	–	250 – 650
区域高级质量保证 / 控制 / 技术总监 / 总管	800+	–	700 – 1,100

请注意:

1. 鉴于市场行情不一, 我们已力求准确; 但因个别企业情况不一, 薪资范围仅供参考, 如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪, 并不包含奖金, 分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍, 遂未被列入该薪资范围。



行业热点

上海

大数据、新能源、可持续化学、自动化及专业服务将在 2017 年呈现增长态势，这主要是由于国内加大了采用新技术的力度。许多本土工业企业早已开发出成本节约的技术，因此吸引了更多的客户与投资者，而这一趋势将有望得到延续。

越来越多的中小型国外跨国公司被不断扩大的中国消费场所吸引，并计划在上海成立新公司。然而，这些公司必须与市场上的现有竞争对手展开竞争，因此，他们将寻找有助于组建高性能销售团队的顶尖人才。

总体而言，求职者期望职位变动能为他们的薪资带来 15-20% 的增幅。

热门职位：新业务开发领域的驻外经理和销售总监。

北京

交通运输领域预计将成为 2017 年的高增长市场。

在招聘方面，求职者的在岗供职时间将缩短。数字领域内的公司的需求不断提高，为求职者提供了更多机遇，很多求职者都对抓住新机遇持开放态度。这会增加雇主和雇员市场的活跃度。

但知名高科技外资跨国公司在市场依然面临挑战，尤其是人们对“物联网”的谨慎程度日益上升。随着中国政府加大反腐力度，注重关系的传统销售模式日渐落后。金融公司将更加关注资质和产品。

总体而言，变换职位的求职者的薪酬增幅预计在 15-30% 之间，具体以公司业绩为准。

苏州

2017 年，信息技术 (IT) 和电子商务行业将继续强势增长。随着国内各行业对大数据和数据整合的关注度不断上升，市场对大数据整合营销人才的需求将随之上升。

随着雇主争相招募顶尖人才，挽留优秀员工会成为许多公司面临的一项关键挑战。在国内公司激进发展计划的推动下，预计将有更多销售专业人士从跨国企业跳槽至本土公司。

如今，销售主管们正面临越来越高的职业要求，他们需要对复杂的业务事宜有深入的了解，并且具备制定公司发展策略的能力。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 15-20% 之间。

热门职位：销售总监、商务总监、业务发展经理/总监。

深圳

由于深圳正处于快速发展阶段，以及政府和私营部门的投资，今年，智能设备、互联网和云市场将继续实现大幅增长。

为确保找到合适的人才，公司预计将从深圳以外地区招聘求职者。与其他一线城市相比，深圳的人才市场还不够成熟，预计会有更多北京、上海、杭州、甚至美国的人才流向深圳。

如销售总监、副总裁和销售高管等中、高层专业人士极为紧缺。具备国际化经验且普通话流利的人才同样紧缺。市场需求的其他关键技能包括人才管理和在线业务开发等。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 10-20% 之间。但雇主也开始以股票优先认购权等奖励措施取代传统加薪手段。

热门职位：总经理及国际、线上、品牌销售/业务发展职位。

广州

目前国内采用了以生产为主导的发展模式、雄厚的电子商务平台及消费模式，因此，预计今年服饰与消费电子行业及国内快消品将有上佳表现。

尽管市场情绪低迷，但鉴于中国从模仿向创新转型及本土公司全球化的趋势，对市场持乐观态度的人士认为中国市场仍具备发展潜力。因此，市场亟需能让本土公司提升到新水平的发展技能。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在 10-20% 之间。但不同类型公司的涨薪幅度会存在较大差异。例如：本土公司的涨薪幅度一般为 10-20%，而跨国企业则为 20-35%。

热门职位：销售总监、区域销售经理及大客户经理。

薪资表格

销售

金融服务

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
机构销售经理	400 – 800	400 – 800	450 – 650+	400 – 800+	250 – 500

专业服务

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
销售工程师	150 – 400	100 – 300	–	150 – 650	100 – 630
销售经理	240 – 700	100 – 500+	250 – 600+	100 – 600+	90 – 500+
业务发展经理	240 – 700	100 – 600+	200 – 400+	100 – 700+	90 – 600+
业务发展总监	700 – 1,300	300 – 800+	360 – 650+	300 – 800+	280 – 700+

消费品

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
销售经理	250 – 600+	200 – 500+	400 – 600+	200 – 600+	90 – 500+
业务经理	300 – 700+	200 – 500+	400 – 600+	200 – 600+	90 – 500+
销售总监	1,000 – 2,000	300 – 900+	500 – 800+	300 – 700+	280 – 600+
总经理	2,000 – 5,000+	700 – 1,000+	1,000 – 1,500+	400 – 800+	380 – 700+

媒体 – 出版

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
广告 / 媒体销售经理	360 – 600	–	200 – 400+	200 – 400+	90 – 300+
广告 / 媒体销售总监	800 – 2,500	–	250 – 600+	400 – 700+	380 – 600+

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。

媒体 – 广告代理

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
客户群总监	500 – 800	–	360 – 500+	400 – 800+	90 – 300+
业务总监	800 – 1,800	–	360 – 500+	400 – 800+	230 – 400+
董事总经理 / 总经理	1,200 – 3,500	–	600 – 1,500+	800 – 1,200+	380 – 600+

媒体 – 公关代理

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
客户经理	360 – 480	–	180 – 300+	150 – 350	140 – 340
客户总监	400 – 600	–	250 – 400+	350 – 600+	340 – 500+
总监	800 – 1,800	–	360 – 400+	350 – 600+	–
执行总监	1,000 – 2,500	–	600 – 1,500+	700 – 1,000+	600 – 900+
董事总经理 / 总经理	1,800 – 3,500	–	800 – 1,200+	800 – 1,200+	600 – 900+

媒体 / 娱乐

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
销售副经理	300 – 500	–	150 – 200+	200 – 500+	380 – 600+
客户经理	400 – 600	–	200 – 360+	200 – 500	90 – 340
客户总监	600 – 800	–	250 – 400+	350 – 700+	340 – 600+
销售经理	400 – 600	–	200 – 360+	200 – 500+	90 – 340
销售总监	1,000 – 2,500	–	250 – 500+	400 – 800+	330 – 600+
总经理	1,500 – 3,000	–	500 – 800+	400 – 1,000+	380 – 600+

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。

信息技术与电子通讯

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
渠道客户经理 / 客户经理	250 – 500+	100 – 500+	300 – 500+	100 – 500+	80 – 600+
销售经理 / 全球客户经理	300 – 800+	200 – 1,000+	400 – 600+	200 – 1,000+	80 – 600+
区域经理 / 销售与市场营销经理 / 销售经理	900 – 2,500	300 – 800+	500 – 800+	300 – 800+	130 – 700+
销售与市场营销经理 / 销售与市场营销总监 / 市场营销总监	900 – 2,500	800 – 1,500+	800 – 1,200+	800 – 1,500+	500 – 900+
销售总监 / 业务发展总监	900 – 2,500	600 – 1,200+	600 – 800+	600 – 1,200+	380 – 900+
董事总经理 / 总经理	2,000 – 4,000	1,200 – 2,000	1,500 – 3,000+	1,200 – 2,000	750 – 900+

制造业 / 工业

职位	薪资范围 (RMB'000)				
	上海	苏州	北京	深圳	广州
销售总监	900 – 2,500	400 – 1,000+	500 – 800+	400 – 800+	350 – 750+

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。



办公室行政与助理



行业热点

上海

互联网、电子商务、金融科技与金融服务行业在本年度将继续保持强劲的增长势头。因此，越来越多的行政助理有望从传统型产业转入上述市场。

上海作为全球商业中心的地位与日俱增，因此行政助理与秘书必须了解如何在各地区进行有效沟通及协调。

总体而言，传统型产业的求职者期望职位变动能为他们的薪资带来3-8%的增幅。在成长型产业工作的员工预计薪资可增长7-20%。

热门职位：董事会秘书及行政助理。

北京

北京的金融服务、媒体/娱乐和新兴科技领域都将出现增长。支持人员对转至这些行业的兴趣日益浓厚，希望以此获取更高的奖金和更好的内部机会。

但他们对于进入创业公司十分谨慎，因为这类公司无法提供优质医疗保健（包括儿童健康保险）等特定福利、额外的养老金和住房公积金。由于目前很多家庭都考虑生育二胎，因此上述考量愈加受到重视，导致人们更青睐能够提供优厚的保健福利的公司。

所需的关键技能包括利益相关方管理和问题解决能力。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在20-30%之间。

热门职位：办公室经理和行政助理。

深圳与广州

随着企业对员工参与的重视程度日益上升，市场将需要大量在执行福利计划方面（尤其是班车时间表调度及制定餐食计划等工作）拥有丰富经验的行政管理专业人士。

但在大公司内，具备丰富行政管理经验的专业人员依然相对稀缺。尽管各公司已纷纷通过调整薪酬方案吸引顶尖人才，但他们依然很难找到合适的人才。

总体而言，有职位变动的求职者的薪酬增幅预计在10-20%之间。

热门职位：行政总监/经理及办公室经理。

金融服务

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
行政助理	120 – 360	120 – 250	100 – 300	100 – 200
特别助理 / 私人助理	200 – 500	180 – 600	100 – 500	200 – 400
办公室经理	200 – 500	250 – 600	150 – 400	150 – 300
秘书	150 – 500	120 – 200	80 – 300	80 – 150
前台	80 – 200	80 – 150	60 – 200	60 – 120

商业 & 工业

职位	薪资范围 (RMB'000)			
	上海	北京	深圳	广州
行政助理	80 – 250	100 – 250	80 – 250	100 – 150
特别助理 / 私人助理	120 – 400	150 – 400	80 – 400	200 – 350
办公室经理 / 行政经理	200 – 500	200 – 500	100 – 350	150 – 250
秘书	120 – 350	100 – 200	80 – 250	80 – 150
前台	60 – 150	80 – 150	60 – 150	60 – 120

请注意：

1. 鉴于市场行情不一，我们已力求准确；但因个别企业情况不一，薪资范围仅供参考，如有疑问请致电我们。2. 所列薪资为基本年薪，并不包含奖金，分红以及奖励方案等。3. 不同管理级别的奖励方案大相径庭的现象非常普遍，遂未被列入该薪资范围。



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
T +86 10 5969 0666 | F +86 10 5969 0669
enquiries@michaelpage.com.cn

广州

天河路208号
粤海天河城大厦2803房
510620 天河区 广州市
T +86 20 2338 5700 | F +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
T +86 21 3222 4758 | F +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
T +86 21 6062 3000 | F +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
T +86 755 3396 0900 | F +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
T +86 512 6799 5300 | F +86 512 6799 5301
enquiries@michaelpage.com.cn

PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel

Part of
PageGroup

保持联系，获得领先。

