

# 2025 年 市场展望与薪酬指南 .

中国大陆



randstad

partner for talent.



# 目录 .

- 03 前言 .
- 06 会计与财务 .
- 09 汽车 .
- 12 银行与金融服务 .
- 15 消费品与零售 .
- 18 建筑地产 .
- 21 人力资源 .
- 24 智能制造与运营 .
- 27 科技与数字化 .
- 30 法务与合规 .
- 33 医疗健康与生命科学 .
- 36 销售与市场营销 .
- 39 采购与供应链 .
- 42 关于我们 .



本报告属于企业宣传资料，免费分享

# 2025 年市场与人才趋势展望 .



当下，全球经济格局深度调整，新兴领域蓬勃发展，传统产业加速转型升级。在这过程中，人才的重要性愈发凸显，成为企业创新驱动及可持续发展的核心动力。过去数年，我们目睹了数字化转型、人工智能、大数据等技术对企业运营和人力资源管理的深刻影响，重塑工作模式，倒逼人才需求与管理模式革新。

## 技术创新：持续引领 2025 年增长新引擎

2024 年中国经济稳步复苏，增速 5% 为后续发展蓄势。展望 2025 年，科技创新将成为中国经济腾飞的核心力量，特别是无人驾驶、AR / VR、人工智能、生物技术、新能源等领域。随着国产化趋势、出海步伐加速，中国本土企业凭借技术创新及成本优势，将在全球市场占据更重要的位置。面对中国市场巨大潜力与急剧变化，外资企业也将积极调整并升级中国市场战略，更适应中国市场独特需求与发展趋势。

乐观预期在人才市场中悄然蔓延，近半数受访企业看好 2025 年人力资源配置前景。技术密集型与服务型行业招聘需求呈指数级增长，智能制造、医疗健康等赛道成为人才吸纳高地。

从地域来看，不同区域经济发展与人才需求方面各有特色。以北京为中心的华北地区，人才需求主要集中在科技、金融和政策分析等领域；长三角地区经济发展迅速，制造业与现代服务业协同发展，急需工程技术、数据分析和国际贸易方面的人才，以增强全球竞争力；华南及大湾区则凭借其创业氛围和科技产业基础，人才需求聚焦于人工智能、软件开发和市场创新等领域。

## 格局重塑：人才供需态势变化明显

新兴产业崛起，虹吸部分传统产业人才，形成跨领域流动潮。一线城市吸引力不减，新一线城市凭借政策利好与产业升级强势崛起，岗位薪酬差距逐步收窄，人才分布渐趋均衡。伴随本土企业出海征程，人才国际化流动提速，海外职业机遇备受青睐。

供需方面，企业在降本增效紧箍咒下，招聘策略趋于审慎，聚焦人效最大化，精细打磨人才与岗位匹配度，对于人才的要求也更加苛刻。然而，顶尖人才供不应求与预算掣肘的矛盾，加之应届生蜂拥、待业存量积压，让求职市场竞争白热化。在此背景下，适应性与战略性招聘成为企业破局关键，企业必须有效管理成本，同时高效招聘人才。

## 招聘革新：能力导向多元模式

2025 年企业招聘将重点关注技术研发与创新、数字化与人工智能应用，以及市场营销与销售拓展等关键领域，跨界复合型人才备受追捧。招聘策略突破传统思维，以多元精准模式广纳贤才，能力、潜力与资源变现能力成为人才甄选新标尺。另外，企业对于灵活用工模式认可度提高，利用多元化形式，更好地助力企业提高效率与应变能力。

## 薪酬趋势：绩效导向与现金偏好

受市场环境发展预期等因素影响，职场人对于薪酬涨幅趋于谨慎乐观，多数行业受访者预期薪酬涨幅在10%以下。

求职者在跳槽时，目光聚焦基本工资、绩效奖金等现金收益，追求即时稳定回报。在技术创新驱动下，企业薪酬预算重点向关键人才倾斜，高科技、生命科学领域领跑行业，旨在保持竞争优势并激发员工潜能。

## 以人为本：注重 EDI & B，了解员工价值主张驱动因素

随着人才期望与工作世界不断变化，培养包容性的工作场所文化不仅是一种趋势，而是吸引与保留杰出人才的必要条件。企业如将多元化、公平性、包容性与归属感（EDI & B）放在首位，将能更好地释放员工的全部潜能，推动创新并提高组织整体绩效。



jonathan edwards  
董事总经理  
任仕达中国



2025 年市场展望趋势

按领域划分 .



# 会计与财务 .

当下，会计与财务职能正稳健迈向智能化、自动化发展阶段，依托大数据、人工智能、区块链等前沿数字技术，重塑传统业务流程。在降本增效提质大环境下，会计与财务职能正加速向数据分析与战略决策支持的角色转变，依托大数据与高级分析技术，助力企业科学决策，为组织长远发展构筑坚实的财务支撑。企业正重新审视并优化财务团队职能架构、人才布局，重塑专业技能，以适应数字化转型，助力企业应对复杂多变的市场环境。

## 招聘趋势 .

科技、新能源、医疗保健、专业服务（会计、法律、咨询）等领域成为财务人才需求增长的“高地”。由于技术创新、市场需求增长、以及全球化战略，这些行业发展势头强劲，迫切需求具备专业知识、技能及国际化视野的高端财务人才。然而，在全球经济复苏缓慢、市场环境不确定性加剧、监管政策动态调整，以及企业战略转型等多重因素交织影响下，部分企业上市计划延迟甚至搁浅，直接冲击财务团队扩张步伐，致使招聘规模缩减，人才需求曲线短期承压。

技术迭代驱使财务人员加速技能升级。在专业技能需求方面，重点在于优化财务流程与推进财务信息化，尤其强调与人工智能技术深度融合，涵盖数据挖掘、自动化报告生成、风险预测以及智能审计等多个维度。企业迫切寻求精通主流财务系统操作与优化，同时掌握数据分析、建模，以及风险评估的复合型人才。在此基础上，持有 CPA、ACCA、CFA 等国际权威财务证书的人才，因其专业资质的高含金量以及完备的知识体系，成为企业竞相追逐的稀缺资源。伴随企业加快出海步伐，精通国际财务报告准则（IFRS）、熟稔跨国界财务法规与税务政策，且能够灵活应对跨境税务筹划、汇率波动风险的国际化财务人才愈发紧俏，成为企业布局全球业务的“标配”人才。

### 热招职位及年薪（货币单位：人民币）

财务总监	50 万 - 200 万	财务控制	30 万 - 130 万
税务总监	40 万 - 145 万	财务分析经理	28 万 - 70 万
财务业务伙伴	30 万 - 85 万		

### 热需技能

- 成本控制与核算能力
- 税务筹划、合规与风险管理
- 业务理解与数据分析
- 熟谙海外税法法规以及国际财务报告准则

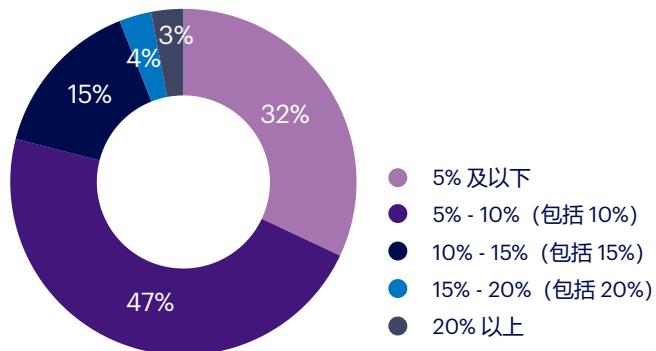


# 薪酬趋势 .

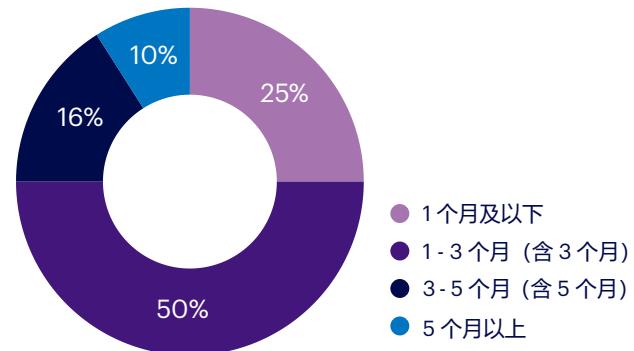
会计与财务领域的薪酬体系正随着市场动态灵活调整，逐渐与公司营收及盈利绩效紧密关联，体现绩效导向的薪酬理念。任仕达中国调研数据显示，在不换工作的情况下，79% 的受访者预期 2025 年薪酬涨幅不超过 10%；50% 的受访者预期年终奖为 1 至 3 个月月薪。资深财务人才因市场稀缺性和丰富经验，在寻求新机遇时，期望薪资能有 15% 至 20% 的增长，并倾向于现金形式的收入。

择业方面，财会专业人才格外关注企业财务健康与稳定，他们会细致评估企业的偿债能力、盈利能力及运营效率，以审慎态度衡量职业发展的潜在风险。

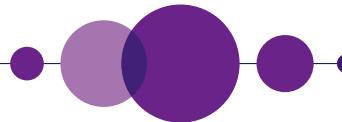
2025 年员工预期薪资涨幅 (受访者百分比)



2025 年员工预期发放的年终奖 (受访者百分比)



# 会计与财务 .



职位名称	一线城市	二线城市
首席财务官	70,000 - 300,000	50,000 - 150,000
财务总监	50,000 - 200,000	30,000 - 80,000
财务控制	30,000 - 100,000	20,000 - 50,000
财务经理	20,000 - 50,000	15,000 - 40,000
财务分析经理	25,000 - 45,000	15,000 - 30,000
财务分析员	8,000 - 20,000	6,000 - 12,000
财务业务伙伴	25,000 - 50,000	15,000 - 30,000
财务报表经理	25,000 - 40,000	15,000 - 30,000
财务系统经理	30,000 - 55,000	15,000 - 30,000
审计总监	55,000 - 100,000	25,000 - 50,000
审计经理	25,000 - 50,000	15,000 - 40,000
IT 审计经理	25,000 - 55,000	15,000 - 35,000
内控经理	20,000 - 40,000	15,000 - 45,000
资金总监	40,000 - 100,000	25,000 - 45,000
资金经理	20,000 - 50,000	15,000 - 25,000

职位名称	一线城市	二线城市
税务总监	40,000 - 120,000	25,000 - 45,000
税务经理	20,000 - 45,000	15,000 - 25,000
会计经理	25,000 - 45,000	15,000 - 30,000
出纳	6,000 - 15,000	3,500 - 9,000
费用会计	6,000 - 15,000	3,500 - 8,000
财务文员	5,000 - 8,000	4,000 - 8,000

## 备注:

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

# 汽车 .

当前，新能源技术正处于高速发展阶段，与智能科技达成深度融合，已然成为驱动中国汽车行业发生深刻变革的关键要素，全方位重塑行业格局，涵盖市场发展走向、人才需求结构以及薪酬体系架构等多个层面。2024年国产自主品牌乘用车在中低端市场展现了强劲的销量势头，出口成为重要增量来源，但增速有所放缓。在高端市场，外资品牌仍占主导地位，且科技企业正加速涌入，推动该行业向智能化、网联化转型。

## 招聘趋势 .

智能化加速发展，汽车行业正面临人才转型升级的挑战。招聘聚焦于技术研发与创新、数字化与人工智能、智能制造与生产管理等领域。同时，企业也在进行人才结构调整。智能化趋势，如黑灯工厂的普及，正在替代部分生产制造类基础职位，内燃机领域的岗位也在缩减。

此外，车企海外拓展热情高涨，构建多元化、国际化人才体系成为当务之急，岗位涵盖研发、市场营销、供应链优化及本地运营等。研发创新方面，企业竞相吸引精通电动化、智能化技术的顶尖人才，以及来自电气工程、数据科学、系统集成等多领域的复合型人才，该类人才往往具备跨界整合能力与前瞻性创新思维。

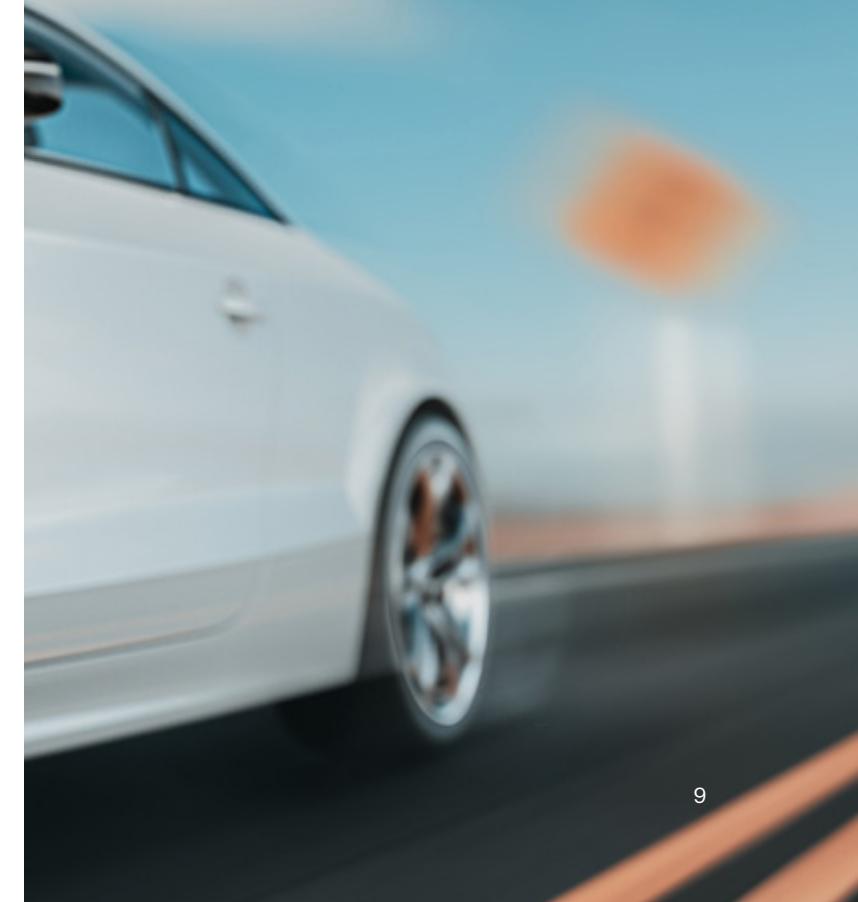
目前热招及人才缺口较大的领域包括储能与新能源、智能网联等。

### 热招职位及年薪 (货币单位：人民币)

EV 电驱动研发设计专家	90 万 - 200 万
造型设计副总裁	150 万 - 300 万
储能项目经理	70 万 - 160 万
首席架构师	60 万 - 160 万

### 热需技能

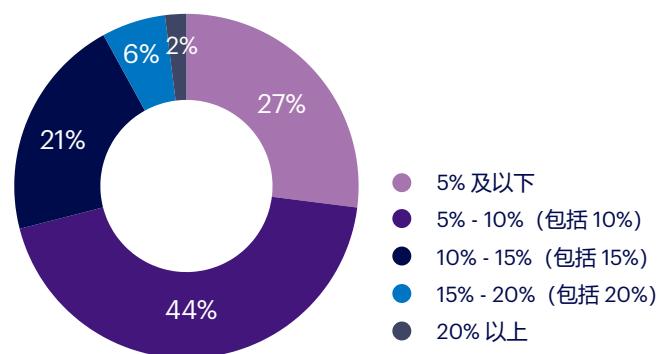
- 电动化与智能化技术
- 数据分析与人工智能应用
- 创新与设计思维
- 项目管理与跨学科协作
- 高效沟通



# 薪酬趋势 .

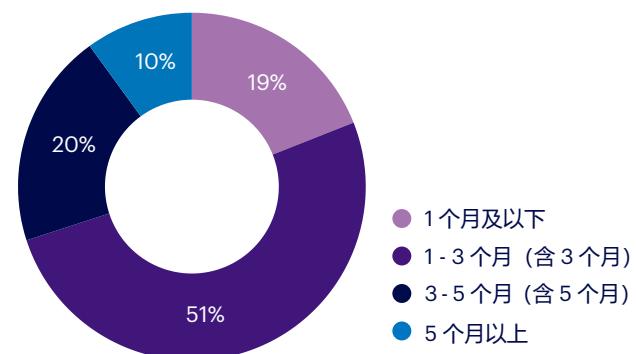
任仕达中国调研数据显示，汽车行业有 27% 的受访者预计 2025 年的薪酬涨幅将不超过 5%，这一比例相较于去年增加了 3 个百分点。受盈利能力下滑的影响，部分汽车企业已采取了较为明显的降薪与裁员措施。在人才升级的背景下，智能研发领域的跳槽薪酬增幅明显超过了传统燃油机领域。特别是在算法等先进技术岗位上，跳槽后的薪酬增长往往能达到 10% 至 30%；而相比之下，传统燃油机研发岗位的薪酬增长则显得较为平缓，普遍保持在 10% 以下。

2025 年员工预期薪资涨幅 (受访者百分比)

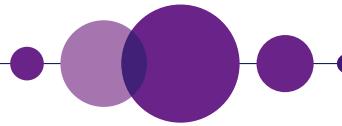


面对行业变革与整合加剧，高质量人才在跳槽时更加谨慎，企业在招募与保留稀缺人才时面临挑战。为有效吸引并保留顶尖人才，企业应采取一套综合性的战略举措，包括构建具备市场竞争力的薪酬福利体系、打造鼓励创新与多元包容的企业文化，特别是针对新能源汽车技术、智能驾驶与自动驾驶技术、车联网与智能交通系统等前沿领域，应加强人才储备与培养，助力企业在激烈的市场竞争中保持领先地位。

2025 年员工预期发放的年终奖 (受访者百分比)



# 汽车.



研发设计	一线城市	二线城市
造型设计副总裁	150,000 - 250,000	80,000 - 120,000
电子电器总监 / 总工程师	50,000 - 120,000	45,000 - 80,000
整车集成总监 / 总工程师	50,000 - 110,000	45,000 - 70,000
整车功能安全专家	65,000 - 100,000	50,000 - 80,000
动力总成总监 / 总工程师	65,000 - 100,000	45,000 - 65,000
总布置总监 / 总工程师	65,000 - 105,000	50,000 - 75,000
汽车质量工程师	12,000 - 25,000	8,500 - 15,000
内外饰设计工程师	10,000 - 20,000	8,500 - 15,000
工业工程师	6,000 - 20,000	5,500 - 15,000
智能驾驶及车联网	一线城市	二线城市
车载首席软件架构师	150,000 - 180,000	65,000 - 100,000
车联网负责人 / 产品总监	130,000 - 170,000	80,000 - 130,000
自动驾驶产品总监	120,000 - 160,000	100,000 - 130,000
智能驾驶科学家 / 技术专家	150,000 - 250,000	100,000 - 150,000
算法工程师	45,000 - 120,000	40,000 - 100,000

新能源	一线城市	二线城市
EV 研发副总裁	120,000 - 200,000	90,000 - 150,000
EV 电驱动研发设计专家	80,000 - 150,000	60,000 - 100,000
新能源研发总监	70,000 - 120,000	55,000 - 90,000
电驱动系统总监	70,000 - 120,000	55,000 - 90,000
电驱动软件开发经理	40,000 - 60,000	35,000 - 55,000
电驱动硬件开发经理	60,000 - 90,000	50,000 - 70,000
高压动力系统安全专家	50,000 - 85,000	40,000 - 70,000
四驱系统专家	45,000 - 80,000	35,000 - 70,000
车身轻量化专家	50,000 - 80,000	35,000 - 65,000
储能项目经理	30,000 - 80,000	20,000 - 60,000
BMS 开发经理	30,000 - 60,000	20,000 - 55,000
电机设计经理	35,000 - 50,000	28,000 - 45,000

## 备注:

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

# 银行与金融服务 .

整体而言，金融行业向数字化、智能化转型加速，业务范畴持续拓宽，创新活力迸发，产品多元丰富，风险管理与合规理念同步深化。

金融科技成为业务数字化升级的关键驱动力。银行业全力加码移动银行、在线信贷审批、数字支付等数字化服务赛道，夯实线上金融服务；券商利用科技精准提速交易流程、优化交易精度，顺势拓展跨境证券交易版图；基金公司搭乘线上平台“东风”，高效销售、精细管理基金产品，借大数据之力打磨投资组合；保险公司植入保险科技内核，显著提升风险评估、理赔效率，加速创新产品落地。

展望后续，监管从严从紧趋势明显，行业透明度与规范性将稳步提升。企业风控与合规意识随之强化，秉持稳健经营理念，锚定可持续发展航道。

# 招聘趋势 .

随着数字化智能化发展、监管环境变化，金融企业青睐金融科技、风控合规、财富管理类人才。受全球经济增长放缓，企业盈利下滑，技术替代效应等影响，金融业人员优化与降薪潮蔓延。传统业务岗位如银行柜员、核保理赔岗等进一步缩减。

## 热招职位及年薪 (货币单位：人民币)

投资总监	50 万 - 200 万
风控 / 合规总监	45 万 - 150 万
债券团队负责人	45 万 - 120 万
风险管理专家	30 万 - 120 万
理财经理	15 万 - 80 万

## 热需技能

- 量化分析与风险管理
- 合规与监管意识
- 数字营销与客户洞察
- 跨境金融与国际业务
- 理解与应用最新金融科技



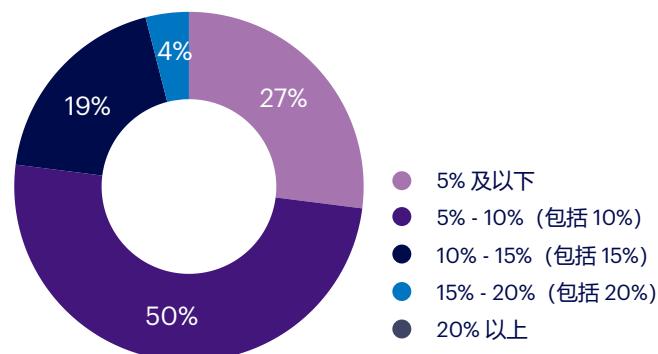
# 薪酬趋势 .

银行业与证券业作为金融领域两大支柱，薪酬普遍下降，尤其是高管与投行等关键岗位，降幅较为明显。此外，企业对员工绩效考核更加精细化，绩效挂钩的薪酬制度更加普遍。

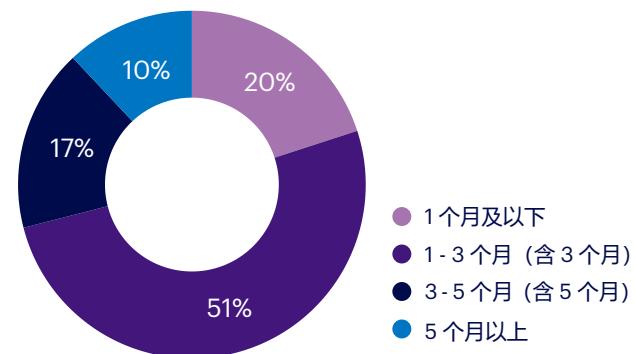
任仕达中国调研数据显示，银行与金融服务领域，71% 的受访者预期年终奖不超过 3 个月月薪，27% 的受访者预期 2025 年薪酬增幅不超过 5%。受市场需求与人才紧缺影响，量化投资、风险管理等前沿领域人才，跳槽薪酬增可达 10% 至 20%。

一些金融杰出人才被更高薪酬、广阔国际视野，以及成熟金融体系吸引，流向香港及海外市场。为吸引这类人才，内地金融企业需考虑优化薪酬福利方案，优化职业发展及晋升通道。

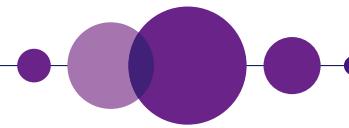
2025 年员工预期薪资涨幅 (受访者百分比)



2025 年员工预期发放的年终奖 (受访者百分比)



# 银行与金融服务 .



银行	一线城市	二线城市
支行行长	30,000 - 150,000	22,500 - 120,000
支行副行长	40,000 - 110,000	30,000 - 85,000
信贷经理	15,000 - 30,000	10,000 - 25,000
客户经理	10,000 - 40,000	7,500 - 30,000
现金清分	5,000 - 8000	4,000 - 7,000
客服	5,000 - 8000	4,000 - 7,000
信用卡直销	8,000 - 12,000	7,000 - 10,000
催收专员	6,000 - 8,000	5,000 - 7,000
档案整理	5,000 - 6,000	4,000 - 5,000

风险投资 / 管理	一线城市	二线城市
首席风控官	110,000 - 150,000	80,000 - 120,000
风险管理部总经理	50,000 - 120,000	35,000 - 90,000
风险管理专家	30,000 - 80,000	15,000 - 60,000
投资总监	50,000 - 150,000	35,000 - 120,000
投后管理总监	40,000 - 120,000	30,000 - 90,000
投资者关系总监	40,000 - 120,000	30,000 - 90,000
风控 / 合规总监	40,000 - 100,000	30,000 - 75,000
债券团队负责人	30,000 - 80,000	15,000 - 50,000
基金经理	30,000 - 100,000	15,000 - 50,000

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

财富管理	一线城市	二线城市
私人银行总经理 / 执行总监	100,000 - 160,000	80,000 - 120,000
私人银行助理副总裁 / 副总裁	40,000 - 80,000	20,000 - 40,000
客户经理 / 高级客户经理	15,000 - 40,000	10,000 - 30,000

金融科技	一线城市	二线城市
技术总监	40,000 - 15,000	25,000 - 80,000
人工智能专家	30,000 - 10,000	25,000 - 80,000
推荐算法专家	30,000 - 10,000	25,000 - 80,000
风险总监	40,000 - 80,000	20,000 - 60,000

## 备注:

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

# 消费品与零售 .

当前消费品市场呈现回暖迹象，但整体增速渐趋平缓。宏观经济预期不确定性，以及居民可支配收入增长波动，致使消费者信心持续分化，不同消费群体的消费意愿与能力参差不齐。

与此同时，国内正处于深刻的消费结构变革期，人口代际更迭、家庭结构小型化，以及生活方式多元化等趋势交叠，催生出“银发”经济、“她”经济、健康经济、休闲经济、绿色经济等一系列新兴经济形态，为市场开辟诸多全新增长点，重塑消费品行业竞争版图。同时，电商通过业态迭代及模式创新保持较高速增长，电商直播等新业态崛起，带货主播、直播运营、场景策划等专业人才成为“香饽饽”。

值得关注的是，当下消费升级与降级现象并存。消费者趋于理性，在购买决策中会花费更多时间研究及筛选产品，更注重产品性价比及实用价值，减少冲动消费。因此，产品力竞争重新成为核心。

## 招聘趋势 .

消费品与零售内外资企业展现多元化发展态势。外资企业招聘活动逐渐复苏，但中高端岗位需求以替补为主，新增岗位有限，且对人才综合素质要求更高。此外，以新兴消费品牌为代表的国内企业紧抓市场机遇，转型与扩张加速，人才需求增强。数字化转型、新零售、全渠道运营成为热门领域，企业迫切渴求具备数字化思维、深谙全渠道整合营销的专业人才，助力构建线上线下融合、精准触达消费者的全新营销体系。

### 热招职位及年薪 (货币单位：人民币)

销售总监	45 万 - 120 万	店铺经理	24 万 - 60 万
数字营销经理	30 万 - 50 万	区域销售经理	18 万 - 50 万
大客户经理	24 万 - 42 万		

### 热需技能

- 数智化思维和数据分析
- AI 技术与工具应用
- 全渠道整合营销
- 团队协作与沟通
- 跨界融合能力
- 持续学习和适应力

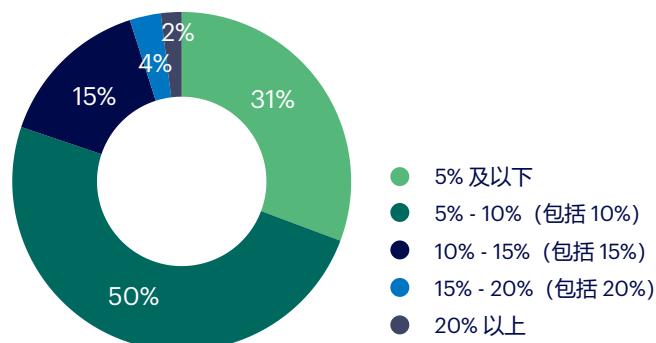


# 薪酬趋势 .

薪酬层面，传统岗位与热需关键岗位薪酬走势分化加剧。数字化营销、新零售管理等契合行业发展趋势的关键岗位，因人才稀缺、技能专业性强，薪酬水平持续上扬；而传统零售与基层运营岗位薪酬增长放缓，企业聚焦成本控制与效率优化。跨国企业在薪酬福利方面依然保持一定的竞争力，但本土企业也在不断加强投入，尤其在重要节日人均福利与绩效奖金方面，力求匹敌外企。

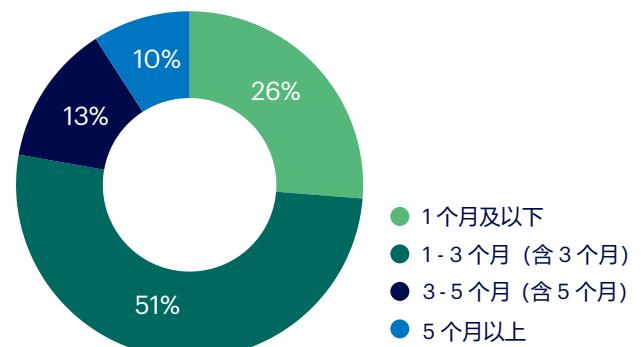
任仕达中国调研数据显示，在不换工作的情况下，81% 的受访者预期 2025 年薪酬涨幅在 10% 及以下，约半数（51%）受访者预期 2025 年发放的年终奖为 1 至 3 个月月薪。

2025 年员工预期薪资涨幅 (受访者百分比)



消费品与零售业面临市场变化快、数字化转型加速，以及人才竞争加剧等挑战。传统招聘方式难以适应市场，企业应加强与高校及人力资源机构合作，拓宽人才渠道；同时主动投入职业培训与发展，提升员工体验，增强归属感也是吸引与保留人才的重要因素。

2025 年员工预期发放的年终奖 (受访者百分比)



# 消费品与零售 .

职位名称	一线城市	二线城市
首席营销官	75,000 - 250,000	50,000 - 200,000
数字营销总监	50,000 - 70,000	35,000 - 55,000
数字营销经理	25,000 - 50,000	15,000 - 45,000
市场总监	50,000 - 150,000	30,000 - 80,000
市场经理	30,000 - 60,000	15,000 - 40,000
公关总监	30,000 - 100,000	25,000 - 75,000
公关经理	25,000 - 60,000	15,000 - 40,000
买手总监	50,000 - 120,000	37,500 - 90,000
买手经理	25,000 - 45,000	15,000 - 35,000
电子商务总监	40,000 - 100,000	30,000 - 60,000
电子商务经理	25,000 - 40,000	15,000 - 35,000
零售总监	30,000 - 200,000	20,000 - 150,000
零售经理	20,000 - 120,000	15,000 - 90,000

职位名称	一线城市	二线城市
渠道营销总监	40,000 - 80,000	30,000 - 60,000
渠道营销经理	20,000 - 40,000	15,000 - 30,000
销售总监	50,000 - 100,000	35,000 - 75,000
区域销售经理	25,000 - 60,000	15,000 - 40,000
店铺经理	20,000 - 45,000	15,000 - 30,000
客户经理	20,000 - 35,000	15,000 - 30,000
大客户总监	40,000 - 80,000	25,000 - 60,000
大客户经理	25,000 - 50,000	15,000 - 40,000
深度分销经理	25,000 - 50,000	15,000 - 35,000
销售运营总监	40,000 - 70,000	25,000 - 50,000
销售运营经理	25,000 - 40,000	15,000 - 35,000
营销助理	5,000 - 12,000	3,500 - 9,000
新零售运营助理	4,500 - 12,000	3,500 - 8,000
客服	4,500 - 12,000	3,000 - 8,000
店员	4,000 - 12,000	3,000 - 8,000

## 备注:

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

# 建筑地产 .

尽管政策层面持续释放积极信号，但国家统计局及市场监测数据显示 2024 年前 10 个月中国居住地产市场仍呈现出新签订单量与投资销售下滑态势，住房市场逐渐回归居住本质，区域性供需差异显著，保障性住房与改善型住房成为焦点。

受内需疲软制约，商业地产复苏进程缓慢，市场活跃度较低，投资与租赁活动均受到不同程度抑制。物流地产呈现鲜明的区域分化，其中，华南地区凭借优越的地理位置、发达的经济基础及完善的物流网络，保持相对稳定的发展态势，空置率处于较低水平；其他区域则面临不同程度市场波动与挑战。在资金与创新驱动下，智能化、数字化、绿色及可持续发展理念深度融入地产项目，重塑行业发展模式与标准。同时，全球供应链调整助力工业地产国际化，企业不断拓展经营活动边界，海外建筑 / 工程项目成为建筑工程、公装与装饰企业的业务增长新亮点。

# 招聘趋势 .

在人力配置策略上，建筑地产与工程领域侧重于去存量、向绿色智能领域转型。当前建筑地产热招的职能岗位主要包括招商运营以及物业管理等多个领域，以应对市场变化。同时，削减传统开发类职位人才招聘规模，如建筑师、土木工程师、施工管理员等岗位。

智能与绿色建筑领域招聘需求强劲，特别青睐具备 BIM（建筑信息模型）技能及跨学科知识、创新思维与高效项目管理能力的专业人才。同时，出海建厂业务成为招聘热点领域。企业要求人才不仅具有扎实的本土建筑经验，还需深入理解与熟练运用国际规则，具备出色的跨文化沟通能力，以有效应对国际市场复杂性与多样性的挑战，助力企业在海外市场顺利拓展业务。

## 热招职位及年薪 (货币单位: 人民币)

资产管理总监	35 万 - 200 万	物业总监	30 万 - 90 万
成本总监	30 万 - 120 万	运营总监	25 万 - 80 万
招商总监	30 万 - 100 万		

## 热需技能

- 绿色建筑与智能建设技术
- 创新思维和数字化营销
- 精通国际规则及跨文化沟通技巧

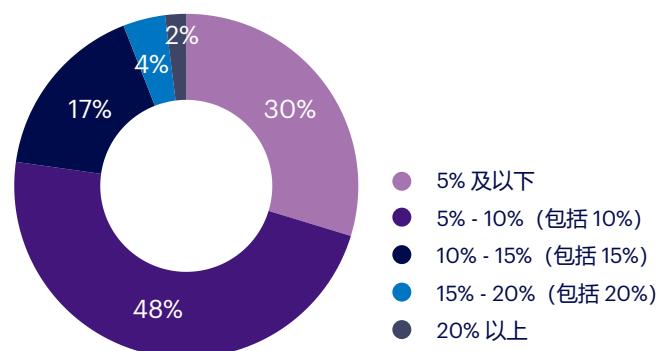


# 薪酬趋势 .

任仕达中国调研数据显示，30% 建筑地产行业受访者预计 2025 年薪酬涨幅不超过 5%。受行业盈利能力下滑影响，部分地产企业已实施了较为显著的薪酬调整与人员优化措施。传统开发类职位需求减少，且薪资水平呈下降趋势。相反，智能建筑与绿色建筑领域因行业发展前景广阔、人才需求旺盛，薪资水平呈现逆势增长，反映市场对新兴领域专业人才的价值认可与竞争态势。

建筑地产市场面临显著下行压力，动荡调整期企业大量裁撤传统岗位，以及员工对未来职业路径不确定性，导致地产行业从业人员规模大幅缩减，转行现象尤为突出，使建筑地产企业在目标人才的吸引上困难加剧。

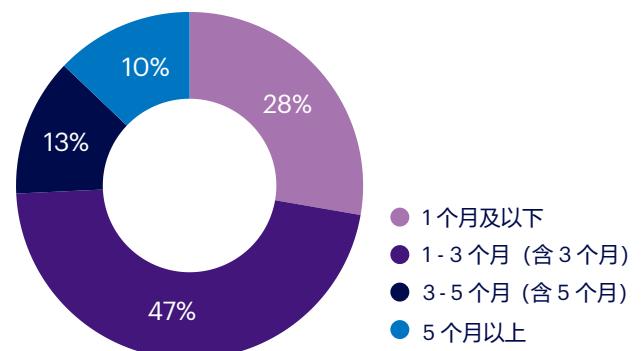
2025 年员工预期薪资涨幅 (受访者百分比)



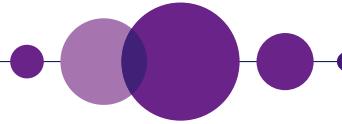
企业需制定兼具前瞻性及针对性的精细化人才战略。针对核心与技术岗位，提供具有市场竞争力的薪酬福利体系，为员工搭建完善的培训与学习交流平台，设计清晰的职业发展路径与晋升机制，加强吸引与保留人才。

企业可通过积极倡导绿色理念，展示现有绿色建筑项目成果，彰显企业社会责任感，提升企业在绿色建筑领域的品牌形象与影响力，助力绿色建筑类人才增强认同感与归属感。

2025 年员工预期发放的年终奖 (受访者百分比)



# 建筑地产 .



职位名称	一线城市	二线城市
设计负责人	65,000 - 100,000	32,500 - 70,000
建筑设计总监	40,000 - 65,000	20,000 - 60,000
建筑设计经理	25,000 - 45,000	12,500 - 35,000
室内设计经理	15,000 - 30,000	7,500 - 20,000
项目负责人	70,000 - 150,000	40,000 - 100,000
项目总监	50,000 - 100,000	25,000 - 65,000
项目经理	30,000 - 45,000	15,000 - 40,000
机电总监	50,000 - 80,000	25,000 - 65,000
机电经理	30,000 - 40,000	15,000 - 35,000
成本总监	45,000 - 80,000	22,500 - 55,000
成本经理	25,000 - 40,000	12,500 - 35,000
BIM 经理	30,000 - 45,000	15,000 - 40,000
结构经理	30,000 - 40,000	15,000 - 35,000
EHS 经理	35,000 - 45,000	17,500 - 40,000

职位名称	一线城市	二线城市
资产管理总监	50,000 - 130,000	25,000 - 90,000
投资总监	45,000 - 130,000	22,500 - 90,000
商场总经理	65,000 - 120,000	32,500 - 90,000
招商总监	45,000 - 75,000	22,500 - 55,000
招商经理	20,000 - 35,000	12,000 - 30,000
运营总监	40,000 - 70,000	25,000 - 50,000
运营经理	18,000 - 30,000	10,000 - 25,000
物业总监	40,000 - 70,000	22,500 - 60,000
物业经理	20,000 - 35,000	10,000 - 25,000
营销总监	60,000 - 100,000	40,000 - 80,000
营销经理	25,000 - 45,000	18,000 - 35,000

## 备注:

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

# 人力资源 .

企业降本增效、数字化转型及出海趋势持续深化，促使人力资源三大支柱模型——COE（专家中心）、HRBP（人力资源业务伙伴）和SSC（共享服务中心）广受推崇，在互联网、高科技、制造业等领域广泛应用。

企业转型升级之际，HR角色从传统支持与业务伙伴向战略参与者转变。当下，众多企业高度重视并积极实施了一系列关键举措，包括优化组织架构、搭建全球化团队、重构岗位职责、改进激励机制、构建多元国际化团队，以及采用复合用工模式等，旨在契合业务发展需求，提升运营效能。

## 招聘趋势 .

在人才优化与企业出海趋势下，人力资源管理类人才需求持续攀升。企业对人力资源业务伙伴（HRBP）的需求显著增加，期望其能够紧密贴合公司发展，制定策略推动业务增长；同时，出海企业对海外人力资源专家的需求也大幅上升，要求人才能够跨文化沟通，熟悉国际法规，并整合全球资源，确保企业海外稳健运营。

相较之下，传统的基础招聘、薪酬管理等岗位需求下降。在数字化转型与人力资源智能化背景下，掌握数据分析、人工智能及员工体验管理技能的人才契合企业精细化、智能化管理诉求，备受青睐。

### 热招职位及年薪（货币单位：人民币）

海外人力资源总监	60万 - 100万
薪酬福利负责人	45万 - 100万
组织发展负责人	45万 - 100万
人力资源业务伙伴	25万 - 70万

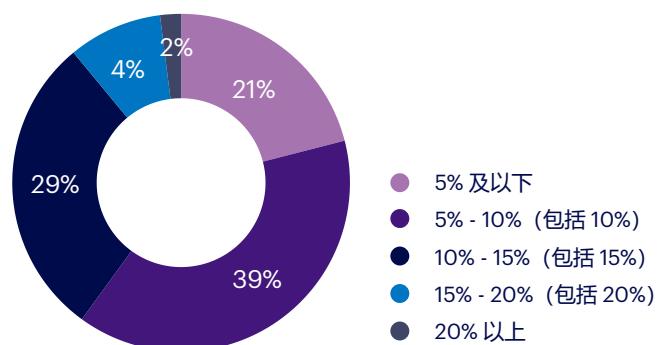
### 热需技能

- 变革管理
- 业务理解与团队协作
- 沟通与协调能力
- 掌握数智化工具
- 跨文化交流与国际化管理

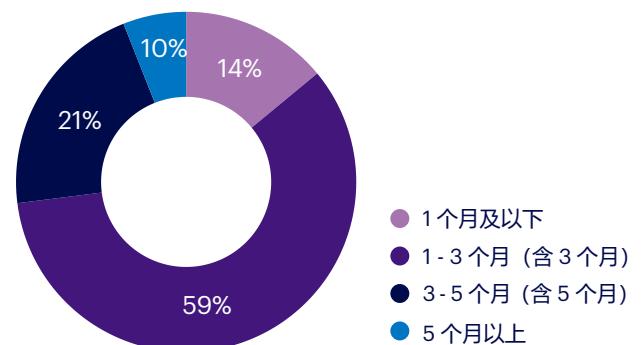
# 薪酬趋势 .

较其他领域人才，人力资源领域专业人士在跳槽时更加谨慎。他们更倾向于追求稳定性与个人职业规划高度契合的工作。此外，人力资源领域的薪酬水平与公司营收、绩效等紧密挂钩，薪酬结构灵活性增强。任仕达中国调研数据显示，39%的受访者预计2025年薪酬涨幅为5-10%，59%的受访者预期年终奖为1-3个月月薪。相较而言，HRBP、组织发展等热门岗位人才稀缺，跳槽时薪酬涨幅亮眼，可达20%-30%。

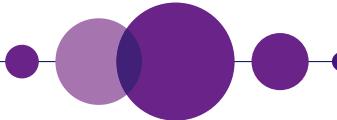
2025年员工预期薪资涨幅 (受访者百分比)



2025年员工预期发放的年终奖(受访者百分比)



# 人力资源 .



职位名称	一线城市	二线城市
首席人力资源官 / 人力资源副总裁	70,000 - 200,000	50,000 - 120,000
人力资源业务伙伴负责人	40,000 - 100,000	35,000 - 60,000
人力资源业务伙伴	20,000 - 55,000	20,000 - 40,000
薪酬福利负责人	55,000 - 100,000	35,000 - 70,000
薪酬福利经理	25,000 - 55,000	20,000 - 40,000
组织 / 人才 / 培训发展负责人	55,000 - 100,000	35,000 - 70,000
组织 / 人才 / 培训发展经理	25,000 - 55,000	20,000 - 40,000
招聘负责人	55,000 - 100,000	35,000 - 60,000
招聘经理	15,000 - 45,000	15,000 - 40,000
人力资源共享中心负责人	55,000 - 85,000	35,000 - 60,000
COE 负责人 / 专家	35,000 - 80,000	20,000 - 50,000
人力资源共享中心经理	30,000 - 55,000	20,000 - 40,000
人力资源数字化	35,000 - 65,000	30,000 - 50,000
海外人力资源总监	50,000 - 80,000	35,000 - 70,000
海外人力资源经理	25,000 - 55,000	20,000 - 40,000

职位名称	发达国家	发展中国家
海外人力资源负责人 - 驻外	40,000 - 80,000	30,000 - 60,000



## 备注:

- 货币单位为人民币，数据供参考使用
- 一线城市：北京、上海、广州、深圳；二线城市：如苏州、成都、南京等城市。城市的划分来源：国家统计局
- 发达国家：如英国、美国等；发展中国家：如南非、印度尼西亚等；参考来源：OECD、IMF、UNCTAD 等
- 薪酬表数据来自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等

# 智能制造与运营 .

伴随新质生产力稳步推进，新能源新材料、先进制造、电子信息等战略性新兴产业迎来发展“黄金期”，产业链不断延展、深化，招聘需求随之持续上扬。聚焦细分领域，智能制造企业尚处攻坚阶段，在核心技术自主可控、高端人才引留、供应链韧性强化、品牌价值提升、产品附加值挖掘等维度，既面临关键挑战，也潜藏巨大上升契机，亟待破局突围。

展望 2025 年，预计制造行业自动化与智能化水平将实现阶跃式提升，借助工业互联网与大数据赋能，生产效率与产品品质有望迎来质的飞跃。半导体与芯片产业肩负国产替代重任，研发投入持续增加，技术攻关加速推进，有望突破关键技术瓶颈，逐步在全球供应链稳占一席之地。同时，电子制造、航空航天，以及低空飞行市场或将迎来新增长，成为未来智慧城市与交通系统的关键要素。

## 招聘趋势 .

机械、半导体、芯片、电子制造、航空航天以及低空飞行等领域对高技能人才需求日益迫切，特别是软件开发、数据分析、自动化控制及设备自动化等专业赛道。当下企业用人理念革新，除了注重人才专业技术与创新能力外，更加重视跨文化沟通、团队协作等软技能，以应对全球化竞争与合作的新挑战。与此同时，随着新型工业软件、人工智能、物联网等前沿技能需求热度攀升，企业渴求复合型人才融合多元技术，为产品及工艺革新持续注入动力。

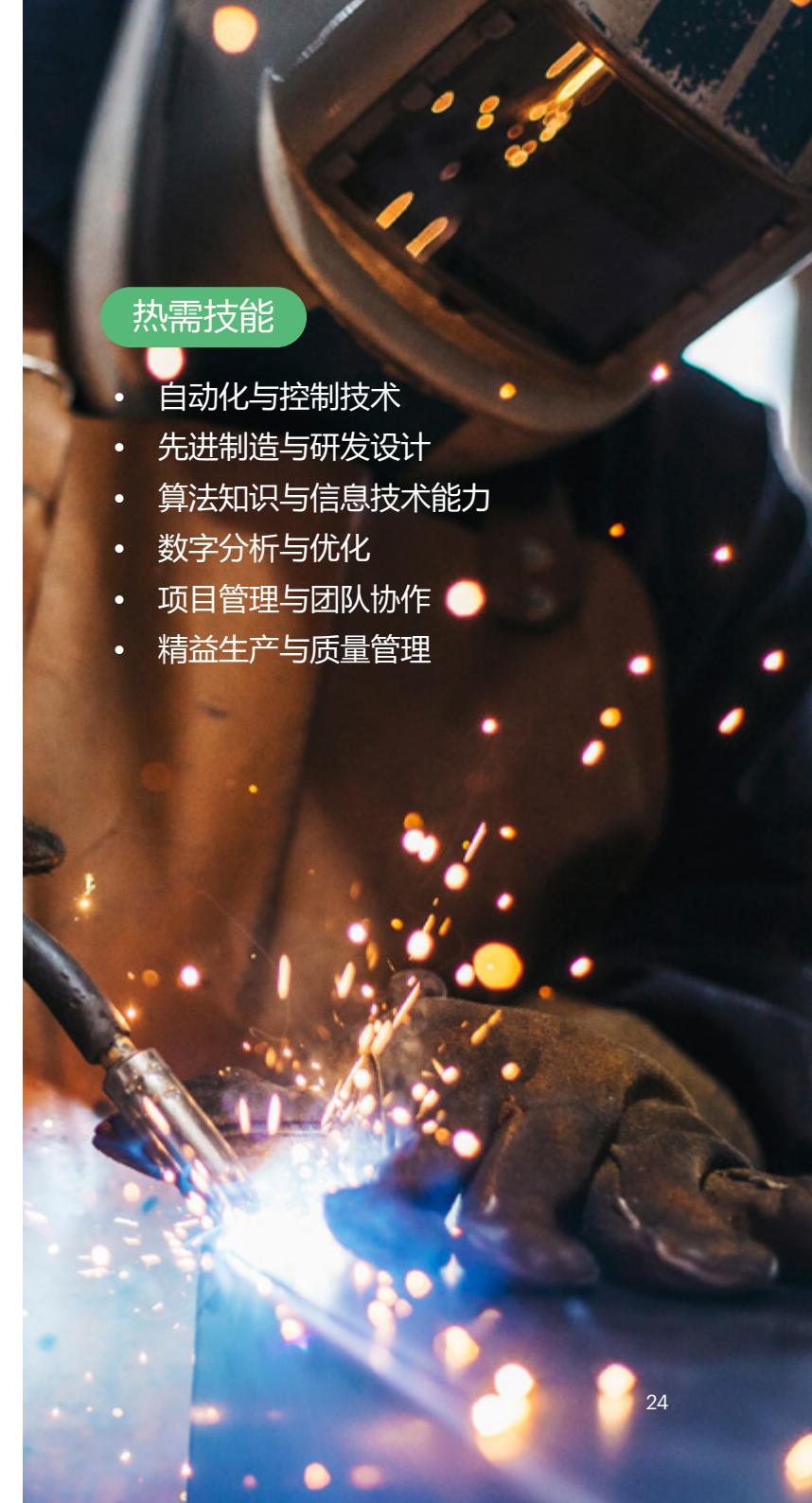
反观供给端，制造业人才短板凸显，兼具国际视野的企业家、STEM 领域科技人才与工程师、跨学科复合型人才、掌握先进制造工艺的产业工人，以及技能型蓝领供不应求，人才稀缺引发招聘市场激烈竞争；地域发展不均衡、薪酬福利缺乏竞争力、企业文化与员工期望脱节等现实难题，进一步加剧了企业人才招募难度，掣肘产业高速发展。

### 热招职位及年薪（货币单位：人民币）

研发总监 / 研发质量总监	50 万 - 150 万	设备经理	22 万 - 65 万
模块开发负责人	40 万 - 110 万	软件工程师	26 万 - 80 万
工艺经理	25 万 - 85 万		

### 热需技能

- 自动化与控制技术
- 先进制造与研发设计
- 算法知识与信息技术能力
- 数字分析与优化
- 项目管理与团队协作
- 精益生产与质量管理

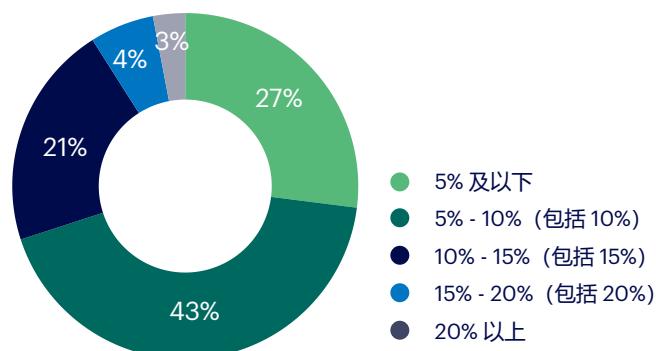


# 薪酬趋势 .

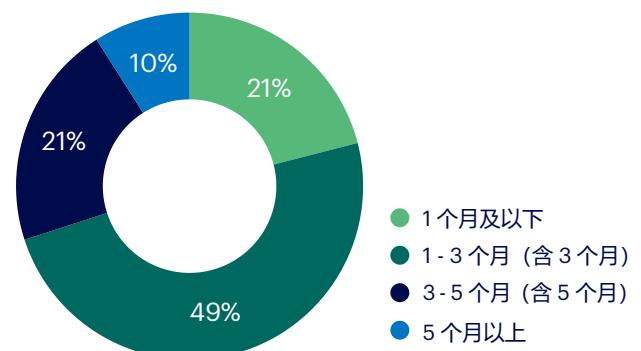
制造业数字化转型浪潮催生大量一线技术岗位需求，PLC（可编程控制器）、工业机器人等控制执行类岗位炙手可热，其薪酬待遇也同步提升；技术研发、技工等技能紧缺岗位，薪酬水平也相对较高。总体而言，智能制造领域薪酬结构多元灵活，绩效奖金、项目分红等浮动薪酬占比渐增，契合产业高成长、高回报特性。

受制造业发展规模、企业战略信心等多重因素影响，任仕达中国调研数据显示，43% 的受访者预计 2025 年薪酬涨幅介于 5% - 10%，49% 的受访者预期年终奖在 1 - 3 个月月薪。

2025 年员工预期薪资涨幅 (受访者百分比)



2025 年员工预期发放的年终奖 (受访者百分比)



# 智能制造与运营 .

制造	一线城市	二线城市
工厂总经理	60,000 - 120,000	40,000 - 100,000
运营总监	60,000 - 120,000	35,000 - 60,000
质量总监	40,000 - 100,000	35,000 - 75,000
质量经理	25,000 - 45,000	20,000 - 40,000
工艺经理	30,000 - 60,000	20,000 - 40,000
厂务经理	30,000 - 50,000	18,000 - 35,000
环境健康安全经理	20,000 - 70,000	15,000 - 50,000
精益经理	20,000 - 50,000	15,000 - 40,000
生产经理	25,000 - 50,000	15,000 - 40,000
工程经理	30,000 - 50,000	20,000 - 40,000

工程	一线城市	二线城市
自动化工程师	20,000 - 38,000	15,000 - 27,000
测试工程师	15,000 - 25,000	12,000 - 20,000
产品开发工程师	20,000 - 35,000	15,000 - 25,000
机械工程师	18,000 - 32,000	12,000 - 30,000
电气工程师	18,000 - 32,000	12,000 - 30,000
材料工程师	10,000 - 15,000	8,000 - 12,000
技术服务	8,000 - 18,000	6,000 - 15,000
质检员	5,000 - 13,000	3,000 - 12,000

研发	一线城市	二线城市
研发总监 / 研发质量总监	50,000 - 120,000	35,000 - 80,000
IoT 解决方案架构师	60,000 - 110,000	40,000 - 80,000
模块开发负责人	30,000 - 80,000	25,000 - 50,000
产品开发经理	40,000 - 70,000	25,000 - 60,000
实验室经理	30,000 - 60,000	20,000 - 50,000
软件工程师	20,000 - 60,000	20,000 - 50,000

## 备注:

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

# 科技与数字化 .

2024 年数字基础设施建设与产业数字生态加速融合，应用场景持续拓展，推动传统产业结构优化升级。云计算、人工智能、物联网、区块链、5G 等关键技术基建步伐加快，为产业集群协同打下坚实基础，助推经济数字化转型。

展望未来，人工智能将全方位赋能各行业，激发业务创新活力、掀起效率革命；量子计算有望突破算力瓶颈，解锁复杂难题；5G 深度普及、6G 前瞻探索，驱动万物互联，迈向万物智联新纪元；区块链技术筑牢数字生态安全防线，提升透明度与可信度。然而，技术迭代提速，也给企业在资源投入、新技术人才招揽、数据安全管控等维度带来全新挑战。

## 招聘趋势 .

据《中国数字经济人才发展报告（2024）》显示，数字经济人才缺口 2500 万人，预计到 2025 年将接近 3000 万人。且缺口仍在持续放大，传统产业引才乏力，数字产业内部人才“抢夺战”激烈。科技领域招聘焦点转向掌握前沿技术，具备数据驱动思维、跨界协作技能的复合型人才。具体而言，大模型赛道需要熟谙驾驭复杂算法与数据的科学家；量子计算领域渴求拥有物理学与计算机科学双重背景开拓者；通信领域需求 5G / 6G 、物联网实战专家；人工智能领域青睐算法优化、机器学习精英；云计算注重云架构设计与安全运维人才。

数字科技企业积极拓展海外市场并催生了大量岗位需求。电商、短视频、游戏等领域出海岗位增长尤为显著，主要集中在运营、技术、设计以及产品类。在这些趋势的推动下，跨学科整合、持续学习、全球视野下的技术落地技能成为企业人才甄选的核心考量。

### 热招职位及年薪（货币单位：人民币）

CTO	80 万 - 300 万	AIGC 产品经理	30 万 - 120 万
算法工程师	60 万 - 130 万	商业智能分析师	30 万 - 70 万
用户增长 / 用户运营体验专家	60 万 - 120 万		

### 热需技能

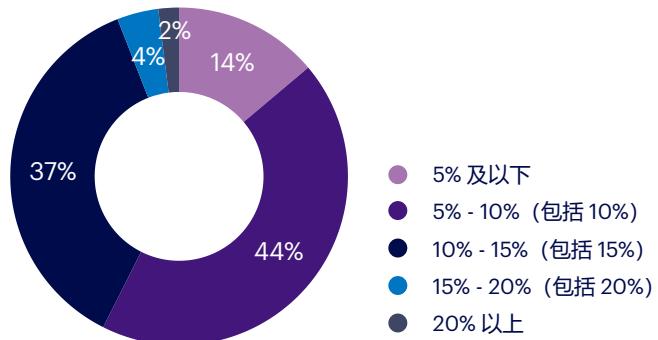
- 深度学习与人工智能算法开发能力
- 云计算与云原生应用开发能力
- 信息安全与防护技能
- 数字化项目管理与跨领域协作能力

# 薪酬趋势 .

任仕达中国调研数据显示，尽管受经济和技术等因素冲击和驱动，但仍有 37% 的受访者预期 2025 年薪酬涨幅为 10%-15% (含 15%)，28% 的受访者预期在 2025 年发放的年终奖为 3-5 个月月薪，高于其他行业，彰显科技行业薪酬吸引力。

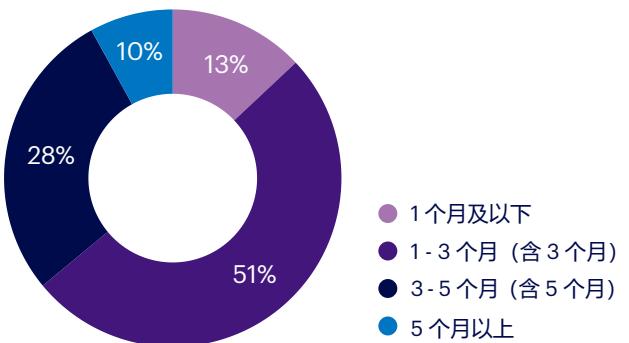
技术革新催生高价值岗位，信息安全、人工智能、云计算等前沿技术岗位薪酬涨幅可达 15% - 20%；此外，随着企业数字化转型深入，对数字化项目管理、数据分析等技能需求持续增加，相关岗位薪酬水平及涨幅也呈现上升趋势。

2025 年员工预期薪资涨幅 (受访者百分比)

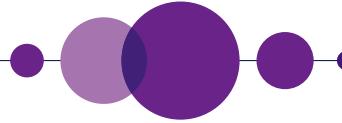


技术迭代加速将加剧高技能人才供需失衡。企业需打造智能化招聘生态，携手顶尖教育科研与专业人力资源机构，共育、深挖创新型人才，稳固发展人才队伍。

2025 年员工预期发放的年终奖 (受访者百分比)



# 科技与数字化 .



管理	一线城市	二线城市
CIO / CTO / COO / CDO	80,000 - 250,000	50,000 - 60,000
IT 总监 / 负责人	80,000 - 150,000	50,000 - 60,000
基础架构经理	30,000 - 50,000	20,000 - 35,000
Java 开发总监 / 经理	50,000 - 100,000	30,000 - 60,000
区块链开发总监 / 经理	40,000 - 90,000	30,000 - 90,000
移动端开发经理	35,000 - 80,000	20,000 - 60,000
python 开发经理	40,000 - 70,000	30,000 - 60,000

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

QA 测试	一线城市	二线城市
测试经理	30,000 - 60,000	20,000 - 40,000
测试工程师	20,000 - 50,000	15,000 - 30,000

网络安全	一线城市	二线城市
信息安全架构师	55,000 - 100,000	30,000 - 50,000
IT 治理风险合规	50,000 - 100,000	20,000 - 30,000
应用安全 / 渗透测试	30,000 - 75,000	20,000 - 30,000
安全运营	30,000 - 50,000	30,000 - 50,000
网络工程师	15,000 - 30,000	7,000 - 15,000

项目	一线城市	二线城市
PMO	30,000 - 60,000	20,000 - 40,000
IT 项目经理	30,000 - 50,000	15,000 - 35,000
业务分析	30,000 - 50,000	20,000 - 35,000
.net	30,000 - 60,000	15,000 - 40,000
SAP	16,000 - 40,000	12,000 - 25,000

系统	一线城市	二线城市
网络工程师	15,000 - 30,000	6,000 - 15,000
IT 基础架构运维	15,000 - 30,000	6,000 - 15,000
桌面支持工程师	10,000 - 20,000	8,000 - 15,000

## 备注:

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

# 法务与合规 .

随着商业环境持续演变，国际市场深度融合，新技术催生新业态，政策法规迭代频繁，监管要求日趋严苛，企业所处的经济生态愈发复杂。法务合规类人才凭借专业技能与战略价值创造能力，成为企业应对复杂商业环境、实现可持续发展的关键力量，在未来较长时期内，该类人才的市场需求保持强劲势头。

在此背景下，企业对于法务合规的核心需求主要聚焦于搭建健全的合规体系，有效预防法律风险；增强风控应对效能，灵活调整业务策略维持运营韧性与竞争力；妥善处理涉外法律事务，确保企业跨境业务全程严守当地与国际法规，维护企业国际商誉，解锁全球市场机遇；积极应对数字化转型过程中涌现的法律挑战，以及将企业社会责任（CSR）与环境、社会及治理（ESG）标准融入合规体系，进一步提升企业市场竞争力。

## 招聘趋势 .

随着各行业发展及监管加强，对法律合规人才需求强劲的行业主要为金融、互联网及医疗等。值得一提的是，随着大数据、人工智能等技术的蓬勃发展，企业对数据合规及人工智能伦理合规的重视程度日益加深。与此同时，企业出海业务的拓展，包括跨国投资、并购及贸易等经济活动的频繁发生，使得企业对于熟悉目标国家及地区法律法规、国际条约的法务人才需求愈发迫切。在此趋势下，法务人员的角色正在经历深刻转型，其工作内容已不再局限于传统的合同审查与管理、争议解决、劳动用工这三大支柱领域，而是日益向更加前沿和多元化的业务领域延伸，这包括但不限于合规性管理（尤其是数据合规与ESG等前沿议题）、知识产权战略规划、以及高效的债务催收与资产管理等。

### 热招职位及年薪（货币单位：人民币）

法务总监	70万 - 200万	知识产权顾问	45万 - 60万
涉外法务顾问	50万 - 110万	投融资法律顾问	40万 - 110万
贸易合规顾问	45万 - 60万		

### 热需技能

- 出色的合规体系建设能力
- 风险管理能力
- 复杂的涉外法律事务处理能力
- 精准洞察数字化转型中的法律挑战，并有效制定应对策略



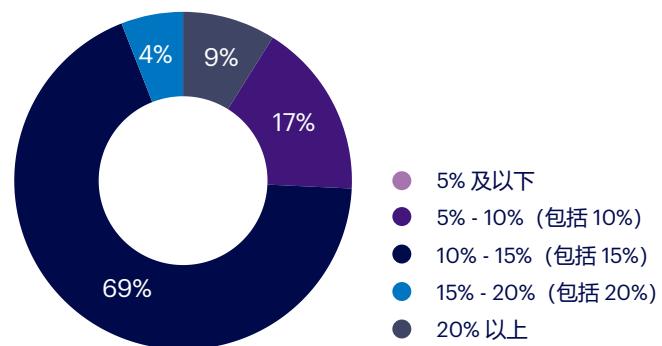
# 薪酬趋势 .

由于行业、地区、企业规模、个人经验及技能不同，薪酬水平及构成有所差异，在新兴行业及关键岗位，薪酬结构更加灵活，奖金占比相对较高，但整体薪酬涨幅受全球经济及政策环境影响，趋于平缓。

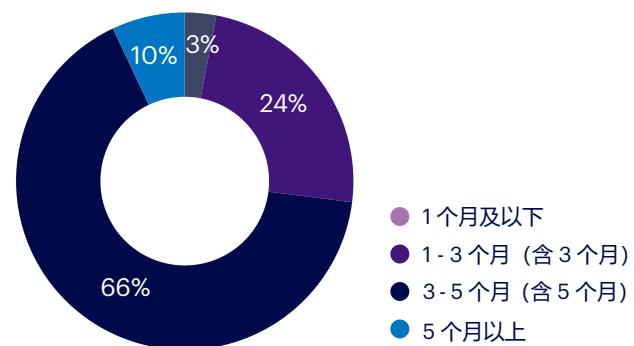
任仕达中国调研数据显示，在不换工作的情况下，69% 的法务与合规领域的受访者预期 2025 年薪酬涨幅在 10% - 15%（包括 15%），而 66% 的受访者预期年终奖为 3 至 5 个月月薪（含 5 个月），这一积极预期在很大程度上受到了科

技行业中高级法务与合规岗位的积极影响。新兴行业及关键岗位，如法务总监、涉外法务顾问等，跳槽时薪酬涨幅预期能达到 20% 至 30%。

2025 年员工预期薪资涨幅 (受访者百分比)



2025 年员工预期发放的年终奖 (受访者百分比)



# 法务与合规 .

公司	一线城市	二线城市
总法律顾问	150,000 - 250,000+	100,000 - 200,000+
法务总监 / 高级法律顾问 ( 10+ PQE )	80,000 - 150,000	50,000 - 100,000
法律顾问 ( 7-10 PQE )	50,000 - 120,000	35,000 - 75,000
法律顾问 ( 4-6 PQE )	30,000 - 60,000	20,000 - 50,000
初级法律顾问 ( PQE 3 年级以下)	12,000 - 30,000	10,000 - 25,000
诉讼法律顾问	60,000 - 90,000	30,000 - 70,000
投融资法律顾问	55,000 - 85,000	30,000 - 60,000
劳动法律顾问	30,000 - 50,000	15,000 - 35,000
涉外法务顾问	40,000 - 80,000	35,000 - 65,000
首席合规官	120,000 - 200,000+	80,000 - 180,000+
合规总监 / 高级合规经理	70,000 - 120,000	50,000 - 80,000
合规顾问	40,000 - 100,000	35,000 - 65,000
反舞弊调查官	45,000 - 100,000	/
数据合规官	45,000 - 100,000	35,000 - 65,000
首席知识产权官	100,000 - 180,000+	60,000 - 150,000+
知识产权顾问	40,000 - 100,000	35,000 - 80,000
贸易合规顾问	35,000 - 100,000	35,000 - 65,000

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

## 备注:

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

# 医疗健康与生命科学 .

随着民众健康意识的普遍增强，人口老龄化的步伐加快，医疗需求不断攀升，共同构成了推动医疗健康与生命科学行业蓬勃发展的内在驱动力。同时，技术强劲赋能，促使该行业在 2025 年全新发展，整体呈现创新驱动、服务品质升级、国际合作深化的显著态势。

首先，创新方面突飞猛进，医药领域聚焦抗肿瘤、慢性病药物研发，国内外药企竞相投入；生物领域前沿技术如基因编辑、细胞治疗商业化进程加快，重塑诊疗格局；医疗器械领域借力 AI、3D 打印等技术，向智能化、便携化蜕变，国产化未来可期。其次，医疗服务品质升级，数字健康、远程医疗进一步发展，个性化、高效化服务渐成主流，合理分配医疗资源，提升就医体验。此外，国际合作持续深化，中外企业、科研机构交流频繁，共享前沿成果。

## 招聘趋势 .

这些趋势联动发力，激发了行业对跨学科、创新型人才的强劲需求。他们需兼备医学、生物学、工程学等领域的广泛知识，精通前沿技术，并持有国际化视野及卓越的项目协作能力，以完美契合医疗健康与生命科学行业高速创新与多元化融合的发展步伐。

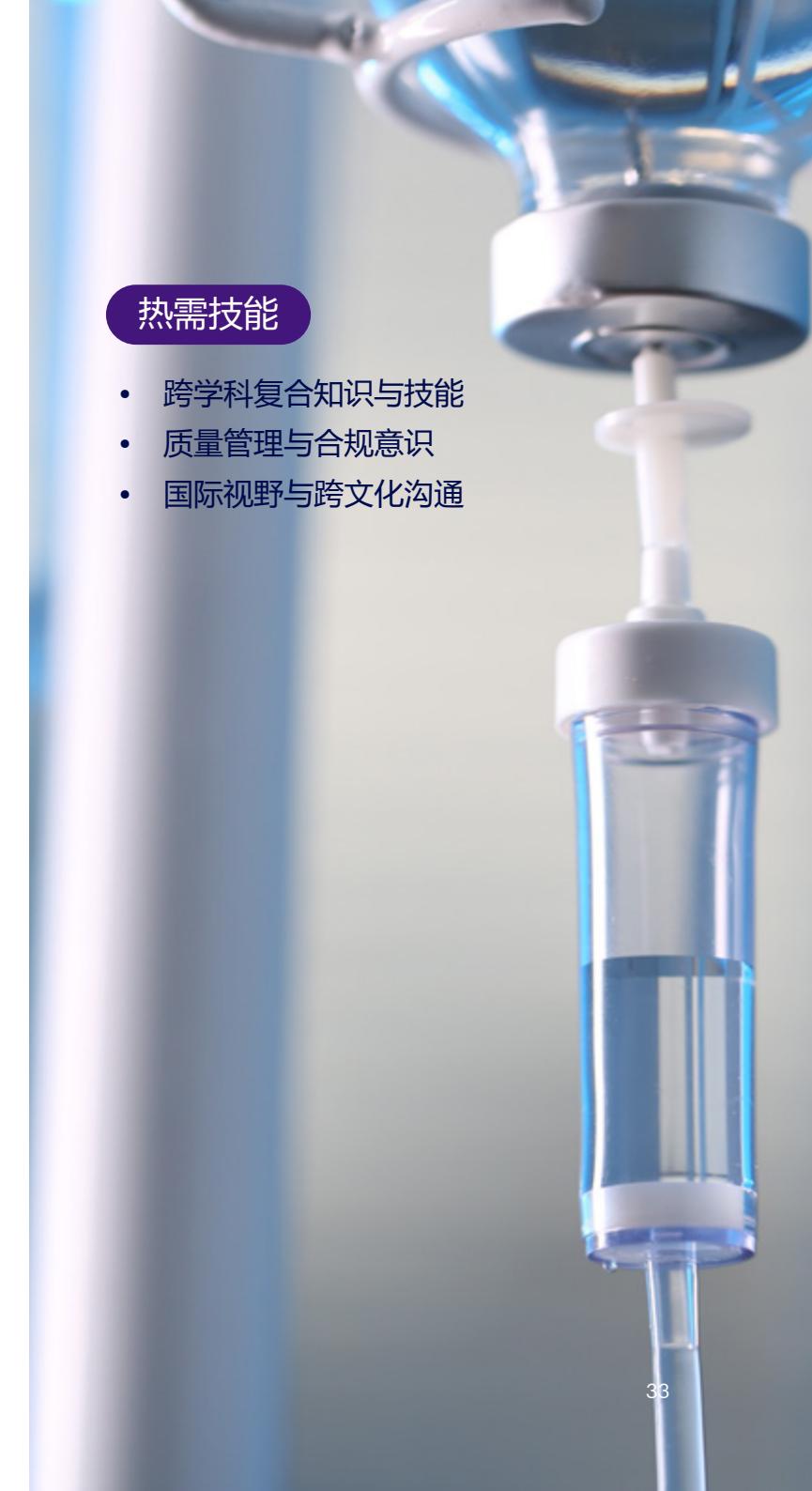
本土企业立足长远战略，加大创新药物、器械、生物技术、医疗服务领域的投入，研发端招揽资深科学家等人才夯实技术根基；外资企业加速本土化布局，围绕高端医疗产品、先进技术、国际化服务，热招技术研发、销售、生产运营类岗位人才。

### 热招职位及年薪 (货币单位：人民币)

商业化团队负责人	180 万 - 300 万	CE 负责人	90 万 - 130 万
销售总监	110 万 - 200 万	医药零售负责人	80 万 - 150 万
中枢神经研发负责人	100 万 - 200 万	生物信息总监	80 万 - 100 万
抗体开发负责人	100 万 - 150 万	免疫研发副总监	70 万 - 90 万

### 热需技能

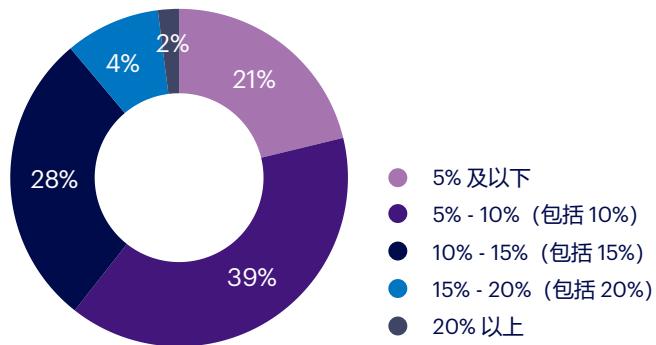
- 跨学科复合知识与技能
- 质量管理与合规意识
- 国际视野与跨文化沟通



## 薪酬趋势 .

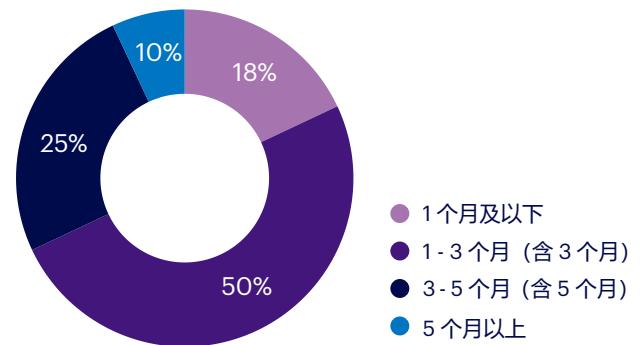
该行业薪酬进一步分化。创新药研发人才稀缺、投入高，薪酬增长强劲；医疗器械受集采影响，部分岗位涨薪放缓；生物领域前沿技术发展，薪酬显著提升；医疗服务受成本管控，新兴岗位涨幅受限。任仕达中国调研数据显示，39% 受访者预计薪酬涨幅 5%-10%，50% 预期年终奖 1-3 个月月薪，关键稀缺领域专家跳槽薪酬增幅可达 20% 以上。

2025 年员工预期薪资涨幅 (受访者百分比)

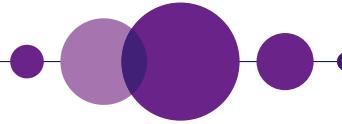


该领域在人才招聘方面面临多重挑战，包括高端研发人才稀缺、跨学科及国际化人才难求、市场竞争加剧等，导致人才流动率上升。企业需综合施策，强化雇主品牌、优化薪酬福利并规划职业路径，善用数字化招聘、多元化渠道，夯实内部人才培养体系，保障人才供给，推动行业稳健前行。

2025 年员工预期发放的年终奖 (受访者百分比)



# 医疗健康与生命科学 .



研发	一线城市	二线城市
CMC 总监	60,000 - 80,000	45,000 - 65,000
注册总监	40,000 - 100,000	30,000 - 75,000
药物发现总监	60,000 - 80,000	50,000 - 75,000
医学总监	50,000 - 150,000	25,000 - 75,000
大分子研发总监	50,000 - 90,000	45,000 - 70,000
临床研究总监	60,000 - 125,000	40,000 - 75,000
临床研究经理	25,000 - 50,000	20,000 - 30,000
实验室技术员	5,000 - 20,000	4,000 - 18,000

生产	一线城市	二线城市
质量工程师	10,000 - 30,000	6,000 - 18,000
生产物料计划	10,000 - 15,000	6,000 - 10,000
交付现场服务工程师	8,000 - 12,000	5,000 - 10,000

商业化	一线城市	二线城市
商业化团队负责人	65,000 - 180,000	40,000 - 60,000
销售总监 / 商业拓展总监	40,000 - 65,000	20,000 - 40,000

医疗	一线城市	二线城市
医学总监	60,000 - 100,000	45,000 - 75,000
私立医院院长	60,000 - 150,000	30,000 - 70,000
运营副院长	35,000 - 100,000	25,000 - 55,000
副主任医师	35,000 - 60,000	15,000 - 30,000

医院	一线城市	二线城市
医学影像岗	8,000 - 20,000	5,000 - 10,000
验光师	8,000 - 15,000	5,000 - 10,000
护士	5,000 - 12,000	4,000 - 10,000

政府事务	一线城市	二线城市
政府事务总监	50,000 - 80,000	30,000 - 65,000
政府事务经理	25,000 - 50,000	15,000 - 30,000
医学翻译	10,000 - 15,000	8,000 - 12,000

## 备注:

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

# 销售与市场营销 .

当下，在企业运营与经济活动中，销售与市场是企业持续增长的关键驱动力，企业对这类人才始终保持着强劲需求。人才需求较为旺盛的领域包括科技、汽车与新能源、通信、消费品与零售行业。通信行业，5G 及未来 6G 技术带来大量客户服务、销售及市场人才需求；消费品与零售行业，在线上线下融合的新零售模式下，企业对品牌建设、市场策划及销售推广的需求持续增长。此外，伴随全球化进程，具备跨境出海及本地经验的销售及营销人才，备受青睐。

过往数年，尽管营销人才需求高位运行，但展望后续两年，受数字化转型全面深化、营销策略精细打磨等因素影响，市场需求增速或将放缓。企业愈发强调营销投入产出比，营销效果可量化追踪、投资回报率精准测算等关键考量指标。

## 招聘趋势 .

根据任仕达中国调研数据显示，27% 受访企业明确计划在 2025 年加码销售与市场营销板块招聘力度。数字化营销全链路岗位、社交媒体内容创作与运营、跨界整合营销策划等领域人才需求持续，成为市场竞争焦点。出海企业尤为注重跨境实操经验，渴求能精准锚定国际市场消费偏好、灵活驾驭多平台直播引流的复合型人才，为海外业务拓展注入强劲动力。

企业的招聘策略愈发审慎而前瞻，选拔标准与招聘门槛显著提升，不仅要求候选人具备卓越的沟通能力，与时俱进的专业知识，还需掌握数字化技能并富有创新思维与应变力。在降本增效提质大环境下，企业更加看重变现与成效。

### 热招职位及年薪（货币单位：人民币）

海外渠道总监	70 万 - 100 万
市场经理 / 品牌经理	50 万 - 100 万
数字化用户运营总监	50 万 - 80 万
大客户总监	48 万 - 80 万

### 热需技能

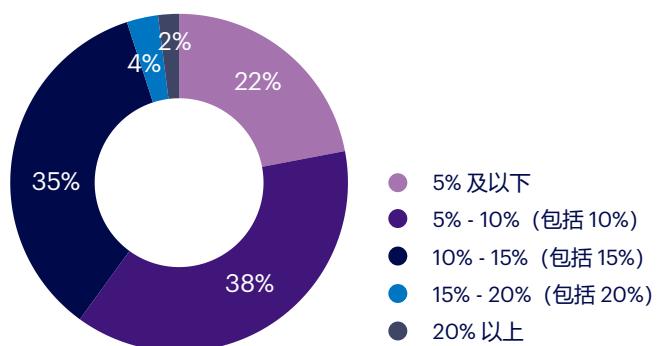
- 数字化营销与数据分析能力
- AI 技术与工具应用
- 创新思维与应变力
- 跨文化沟通与本地化能力
- 行业资源与客户关系维护



# 薪酬趋势 .

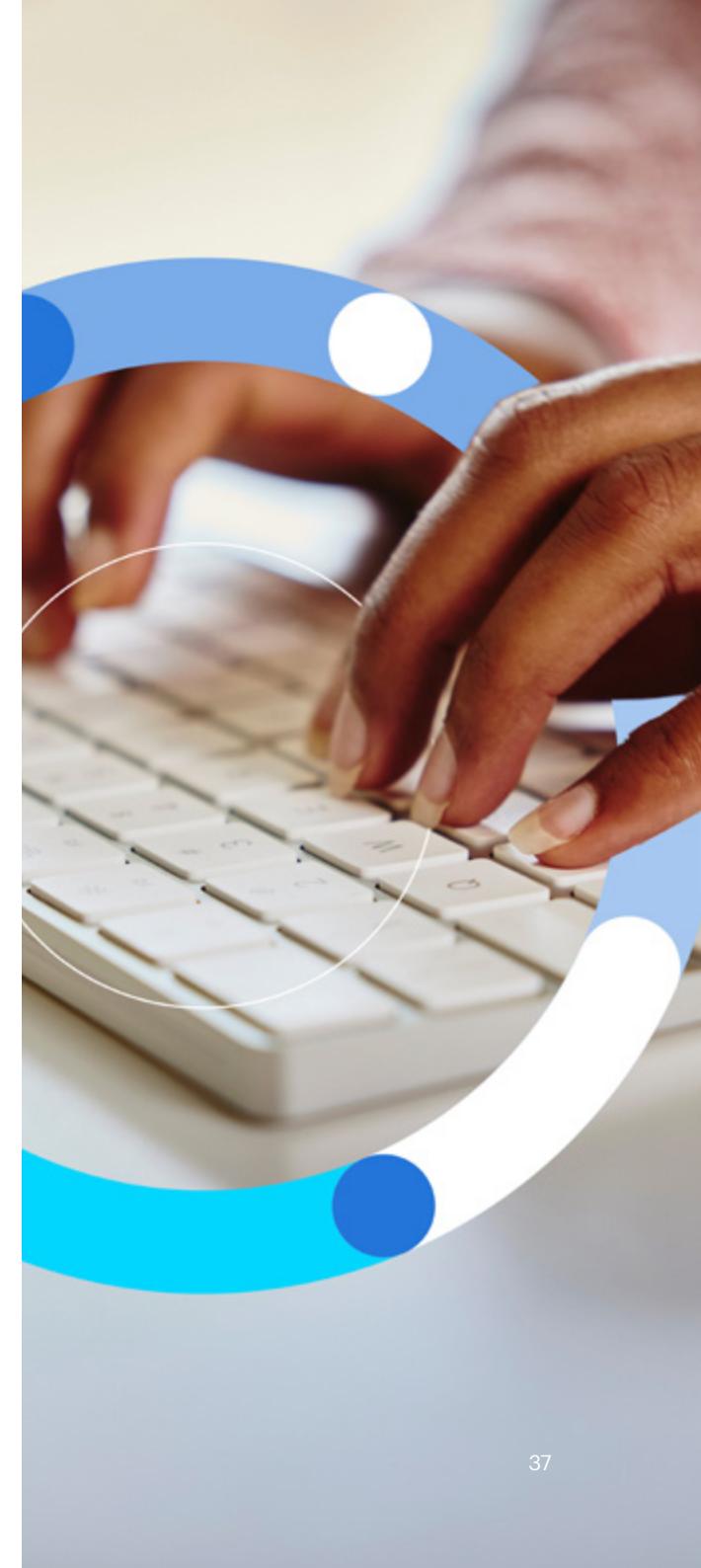
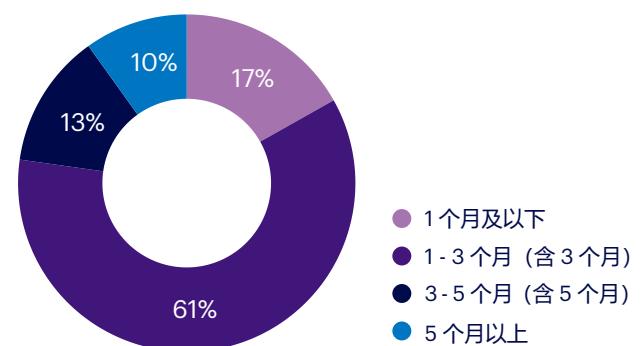
受宏观经济与行业竞争格局影响，整体薪酬涨幅趋于稳健。销售人员薪酬体系日益多元，市场营销岗位薪酬与业绩强挂钩趋势凸显，薪酬直接关联企业盈利、客户满意度、新市场开拓成果。据任仕达中国调研数据显示，38% 的受访者预期 2025 年薪酬增幅在 5% - 10%，61% 的受访者预期年终奖为 1 至 3 个月月薪。

2025 年员工预期薪资涨幅 (受访者百分比)

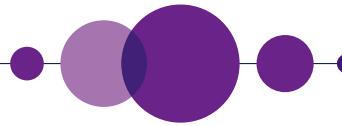


相较其他职能，销售与市场人才流动性更为活跃，跳槽意愿偏高。针对核心关键人才，企业需实施一系列的保留策略，包括竞争力薪酬福利、持续成长机会、以及高度尊重与认可的企业文化。

2025 年员工预期发放的年终奖 (受访者百分比)



# 销售与市场营销 .



销售	一线城市	二线城市
总经理 / 事业部负责人 / 商务负责人	80,000 - 350,000	50,000 - 130,000
战略总监	80,000 - 200,000	40,000 - 130,000
销售总经理 / 海外销售总经理	80,000 - 200,000	40,000 - 130,000
销售总监 / 海外销售总监	50,000 - 150,000	30,000 - 85,000
销售经理 / 海外销售经理	40,000 - 65,000	20,000 - 40,000
渠道总监 / 海外渠道总监	50,000 - 150,000	20,000 - 50,000
渠道经理 / 海外渠道经理	35,000 - 65,000	20,000 - 50,000
销售运营经理 / 高级经理 / 副总监	20,000 - 50,000	15,000 - 40,000
区域销售总监	40,000 - 85,000	30,000 - 60,000
区域销售经理	25,000 - 60,000	15,000 - 40,000
业务拓展经理 / 总监	25,000 - 85,000	18,000 - 60,000
KA 副总监 / 客户总监	45,000 - 90,000	25,000 - 45,000
KA 经理	20,000 - 50,000	15,000 - 35,000
用户运营副总监 / 总监	30,000 - 90,000	15,000 - 35,000
用户运营经理	20,000 - 45,000	10,000 - 25,000
销售助理	8,000 - 15,000	6,000 - 12,000
协调员	8,000 - 15,000	6,000 - 12,000

市场	一线城市	二线城市
首席市场官	60,000 - 280,000	35,000 - 90,000
市场总监 / 海外推广总监	50,000 - 180,000	30,000 - 80,000
市场经理 / 品牌经理	35,000 - 80,000	18,000 - 40,000
电商总监	30,000 - 160,000	20,000 - 70,000
电商经理	15,000 - 30,000	15,000 - 25,000
市场调研 / 市场分析 / 数据分析经理	30,000 - 50,000	10,000 - 40,000
设计 / 创意经理副总监 / 总监	30,000 - 55,000	25,000 - 40,000
设计 / 创意经理	15,000 - 35,000	10,000 - 26,000
数字化用户运营总监 / 直播运营副总监	20,000 - 80,000	20,000 - 35,000
直播运营经理	15,000 - 45,000	15,000 - 25,000
媒介副总监 / 总监	30,000 - 60,000	20,000 - 35,000
媒介经理 / 海外社交媒体经理	15,000 - 35,000	12,000 - 30,000
数字营销经理	25,000 - 40,000	10,000 - 30,000
用户增长经理	20,000 - 50,000	10,000 - 30,000
增长营销总监	30,000 - 60,000	20,000 - 40,000
市场助理	10,000 - 18,000	8,000 - 16,000

## 备注:

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

# 采购与供应链 .

2024 年全球采购市场持续动态演变，中国采购市场表现亮眼，彰显强劲的发展韧性与活力。对比 2023 年，中国于欧洲、美国品牌供应商体系内的相对采购份额呈上扬态势；与此同时，面向新兴经济体的贸易往来亦保持了高速增长，契合全球经济多极化发展潮流，凸显中国作为“双循环”重要枢纽的战略价值，持续拓宽国际经济合作边界。

企业采购策略层面，当下愈发聚焦供应链多维优化。灵活性与自主性成为构建供应链的核心诉求，以快速响应市场波动、地缘政治变局等不确定性因素；绿色可循环理念贯彻采购全流程，契合全球减碳议程，驱动企业迈向可持续运营模式；风险管理贯穿供应链各环节，强化企业抵御内外部冲击的“免疫系统”。尤为突出的是，数字化转型浪潮正席卷采购与供应链领域。企业加速供应链网络向数字化生态系统迭代升级，积极引入物联网、人工智能、区块链及智能合约等前沿技术，系统性赋能采购寻源、库存精准管控、物流高效配送等关键流程，实现业务智能化、自动化运作，全方位提升运营效率与供应链可视化程度，重塑行业竞争格局。

## 招聘趋势 .

随着全球供应链重塑，数字化转型加速以及企业加快出海等，采购与供应链领域人才外派与本地化人才需求随之增长。供应链人才国际化布局与多元化融合策略，成为企业在全球供应链背景下的重要战略支点。

热门岗位聚焦于供应链数字化专家、跨境物流经理等关键角色，需精通先进的数据分析工具，深入掌握供应链金融运作与风险管理精髓，以及在全球化供应链生态中构建高效协同网络、拓展国际合作版图。

### 热招职位及年薪（货币单位：人民币）

采购总监	50 万 - 100 万	采购经理	25 万 - 60 万
供应链数字化专家	36 万 - 90 万	ERP 产品经理	25 万 - 50 万
跨境物流经理	30 万 - 70 万		



### 热需技能

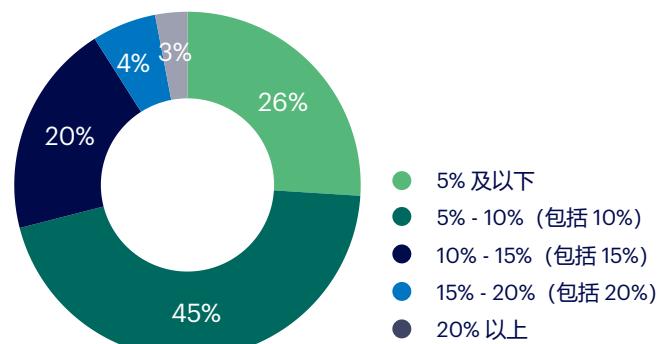
- 数字化技能
- 人工智能应用与数据分析能力
- 成本控制与风险管理
- 谈判与沟通能力
- 供应商管理能力

# 薪酬趋势 .

市场对高技能的采购与供应链人才需求持续增长，其薪酬水平预计稳步上扬，薪酬结构灵活性显著增强，深度挂钩个人绩效与企业经营业绩，精准量化员工绩效，激发人才潜能。

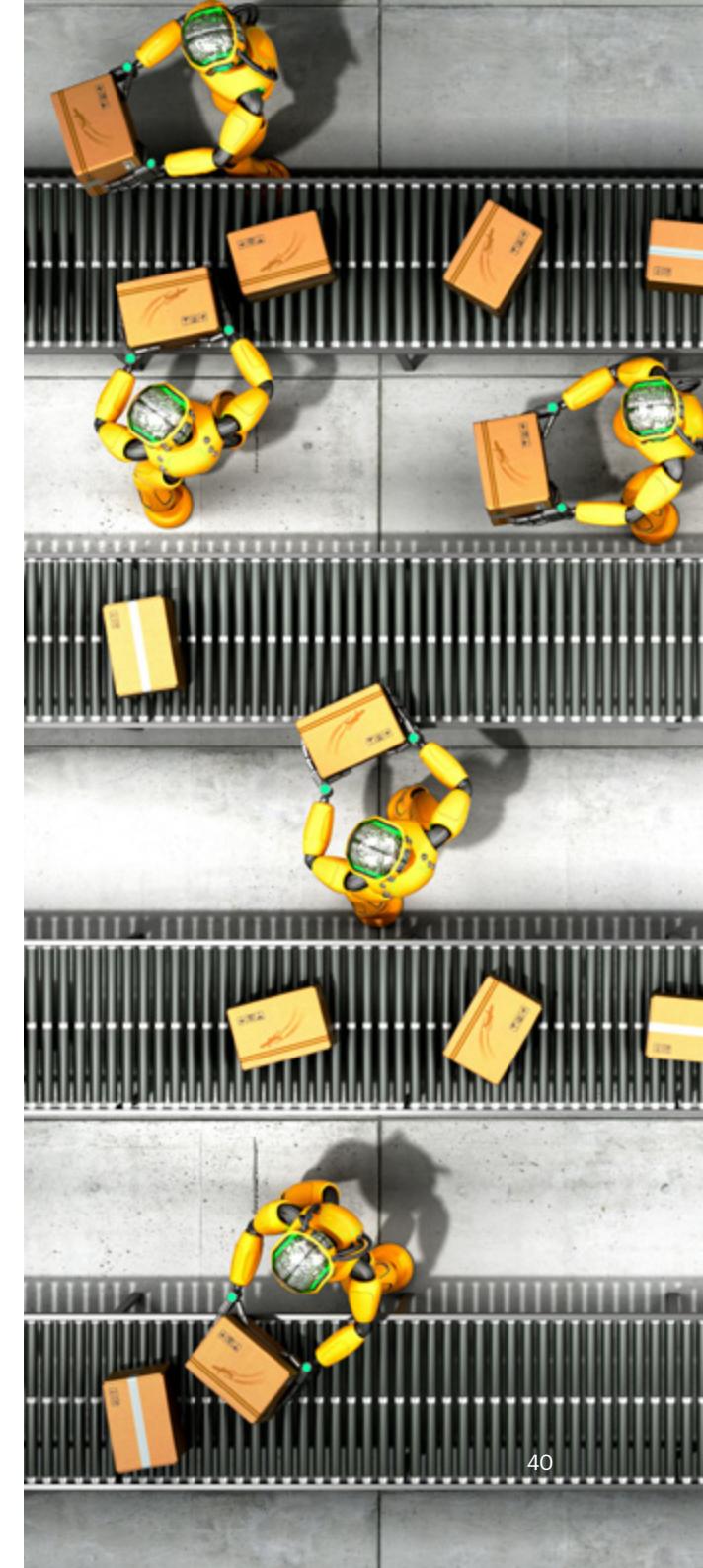
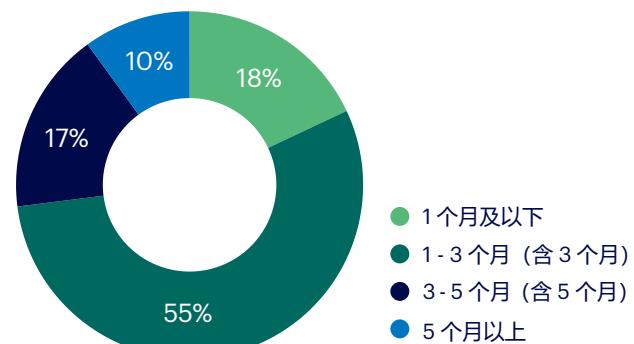
据任仕达中国调研数据显示，45% 的受访者预期 2025 年采购与供应链岗位薪酬涨幅在 5% - 10%，55% 的受访者预期年终奖为 1 至 3 个月月薪（含 3 个月）。

2025 年员工预期薪资涨幅 (受访者百分比)



供应链总监、外派采购经理等紧俏岗位人才，因市场稀缺性与岗位战略权重，跳槽薪酬涨幅颇为可观，部分可达 20%。

2025 年员工预期发放的年终奖 (受访者百分比)



# 采购与供应链 .

职位名称	一线城市	二线城市
供应链负责人	60,000 - 150,000	40,000 - 90,000
供应链总监	50,000 - 110,000	35,000 - 65,000
供应链经理	30,000 - 80,000	25,000 - 50,000
供应链数字化专家	50,000 - 80,000	30,000 - 50,000
采购负责人	50,000 - 110,000	30,000 - 80,000
采购总监	40,000 - 80,000	30,000 - 60,000
采购经理	30,000 - 55,000	20,000 - 40,000
制造负责人	50,000 - 75,000	35,000 - 60,000
ERP 产品经理 (采购供应链方向)	20,000 - 40,000	15,000 - 30,000
质量负责人	45,000 - 65,000	28,000 - 40,000
高级计划经理	30,000 - 50,000	20,000 - 40,000
跨境物流经理	25,000 - 50,000	20,000 - 35,000
物流经理	25,000 - 40,000	15,000 - 30,000
运输经理	20,000 - 35,000	15,000 - 27,000
仓储经理	18,000 - 28,000	10,000 - 25,000



## 备注:

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