

价值引航 重构汽车行业新坐标

2025-2026 美世中国汽车行业薪酬调研发布会



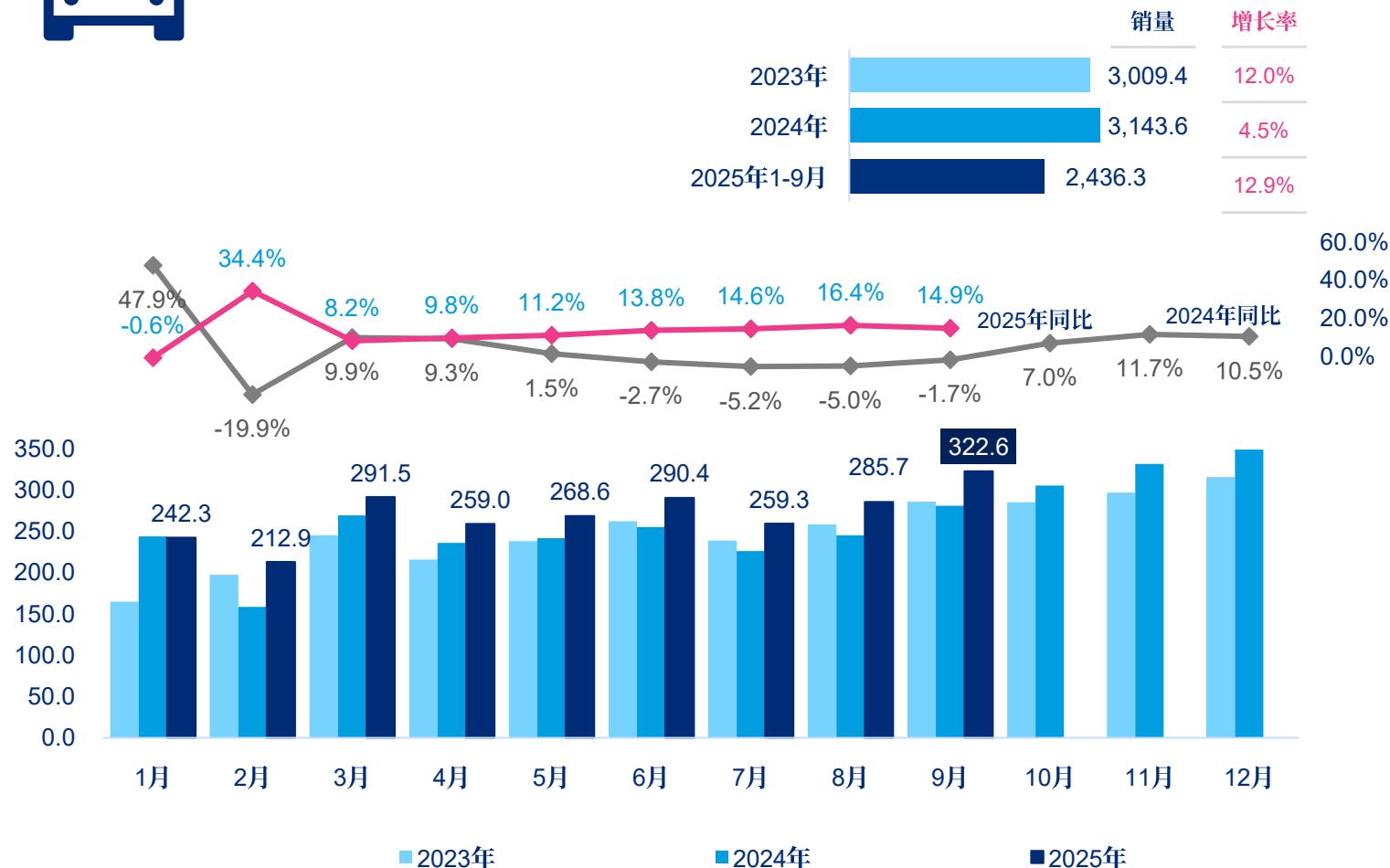
2025：中国汽车行业新元年



2025年中国汽车销量创新高，中资零部件企业表现亮眼



2023-2025年9月中国汽车行业月度销量情况
(单位:万辆)

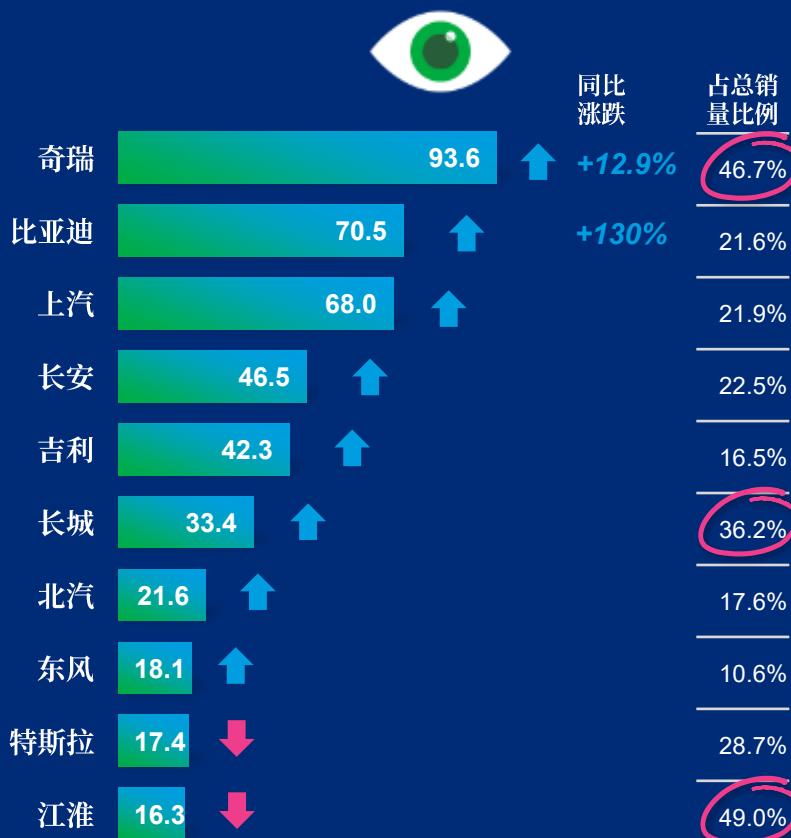


2025年全球汽车零部件百强榜单
(2024年营收)

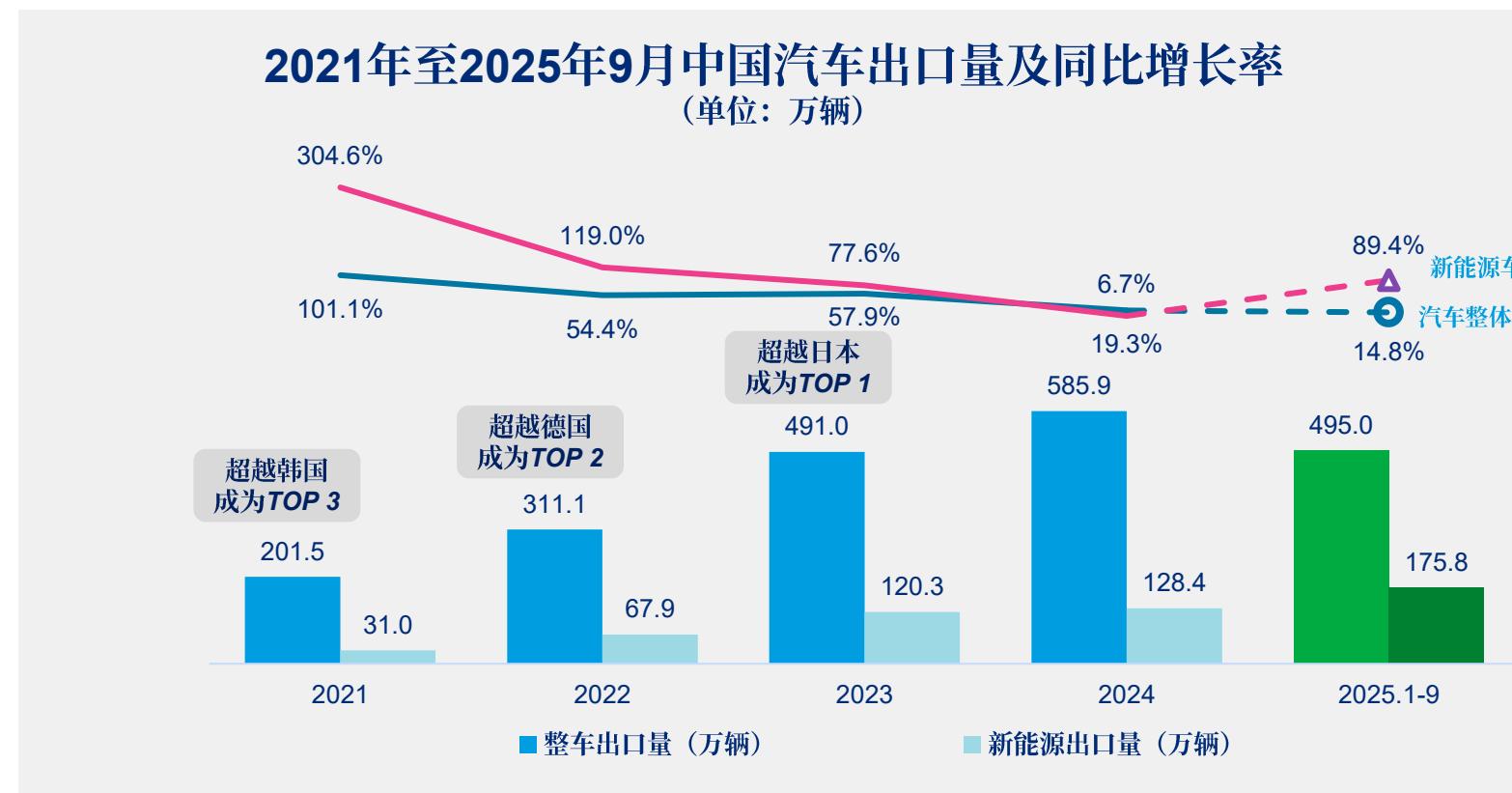
企业名称	世界排名
宁德时代	5
延锋	17
均胜电子	37
中信戴卡	42
德赛西威	58
宁波拓普	60
宁波华翔电子	61
蜂巢汽车科技集团	64
国轩高科	67
敏实集团	70
德昌电机	73
精工汽车	77
诺博汽车系统	78
安徽中鼎密封件	87
万丰奥威	90

中国车企出海规模进一步增长，产业全球竞争力凸显

2025年1-9月
中国车企出口销量排行榜
(单位：万辆)



- 截至2025年9月，中国汽车出口量达**495.0万辆**，同比增长已经达到**14.8%**
- 新能源汽车成为出口主力，出口量达**175.8万辆**，同比增长达到**89.4%**



数据来源：中国汽车工业协会，海关总署

中国车企出海加速

从贸易出海到生态出海，海外本土建厂、投资收购和品牌直营逐渐成为主要出海模式

政企协同生态圈

- ✓ 出海政策支持
- ✓ 本地企业“抱团出海”

出海生态圈

产业链生态圈

- ✓ 主机厂带动供应商出海
- ✓ 海外中企产业链搭建

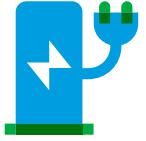
本地共生生态圈

- ✓ 海外收并购
- ✓ 本土品牌合作
- ✓ 当地政府合作

中国车企正在从全球化“参与者”向“竞争者”“建设者”转变

外资企业在中国的纵深化布局

中国汽车生态系统在全球影响力的跃升，外资在华战略升级：



研发本土化

- 聚焦电动化、智能化的研究
- 发挥中国的技术优势和速度优势
- 将中国本土新技术推向全球



合作深度化

- 股权合作实现主机厂优势互补
- 充分利用中国供应商技术和成本优势
- 主机厂、零部件企业深度技术合作



区域中心化

- 全面放权构建本土化决策体系
- 贴近中国客户需求和应用场景
- 对中国市场赋予更高期待

“在中国、为中国、向世界”

技术领先

优势互补

服务中国

面向全球

技术发展的全面路径

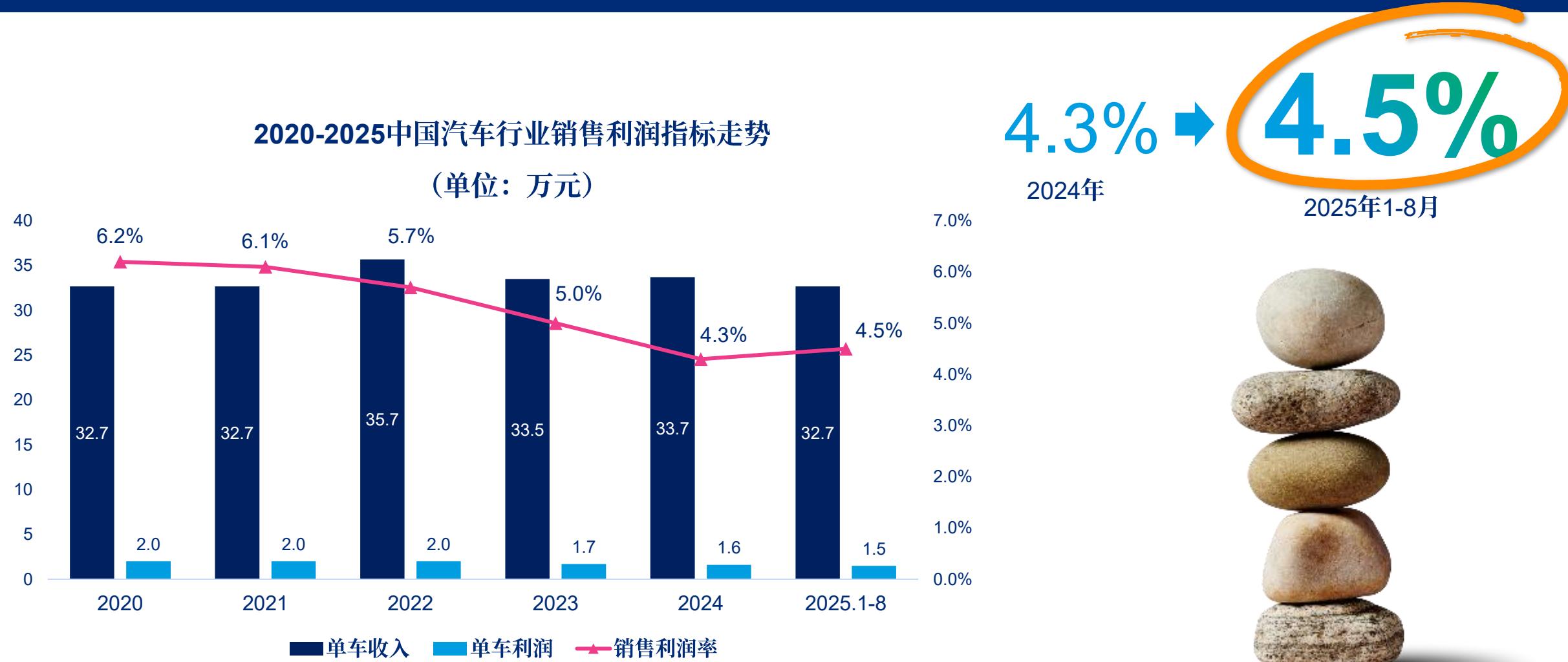


中国新能源汽车成为增长主引擎，营销模式再升级



数据来源：中国汽车工业协会及其他公开渠道

行业短期利润增加，长期仍面临挑战



冰山之下：组织重塑背后的极致效能追求

“组织效能”与“业务野心”的赛跑

正在进行的组织变革调整

组织合作

- 股权合资与项目合作
- 强强联合，优势互补

横向协同

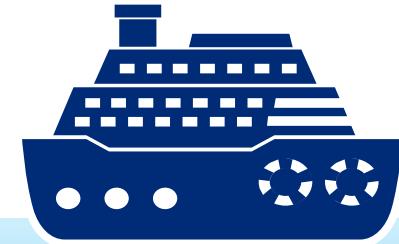
- 职能部门一体化整合
- 技术资源共创共享

品牌整合

- 优化品牌定位
- 品牌间优势互补

管控收紧

- 管控收归至集团
- 集中决策统筹



战略聚焦

资源优化

效率提升

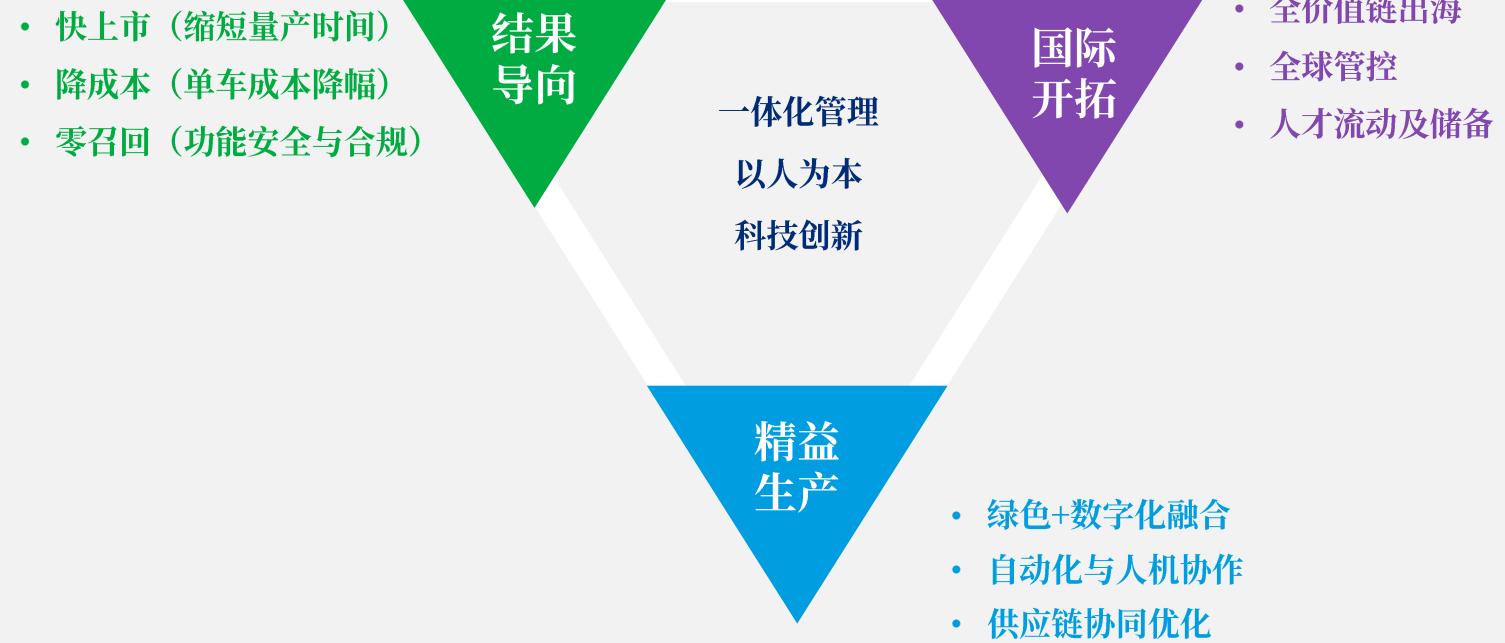
立足新坐标 车企的人才管理和价值管理



从“规模用人”到“精准投资” 车企正在从人力资本管理转向价值投资管理



2025年车企人才需求关键词



新一轮的人才布局是对汽车产业变革的主动响应



企业内部

车企员工寻求动态稳定感

车企纷纷主动开展组织能力和人才布局的变革，推动组织与员工突破固有舒适区、适应持续变革



国内

以整车为核心的生态内人才循环

外资/合资车企与本土车企的双向人才流动，同时与上下游合作通过“外引内育”形成生态内人才循环



全球范围

车企加速员工全球化流动

车企全球化进程加速形成新的人才需求和缺口，车企从“海外派遣管理”进入“全球化人才管理”的新篇章



…你会如何应对？

正在变革的组织能力要求驱动车企的人才内生

近三年美世全球岗位库 (Mercer Job Library) 新增汽车行业相关岗位



2023

电池、充换电研发为主

- 储能系统工程
- 锂电池材料工程
- 锂电池测试工程
- 锂电池回收工程
- 充电技术开发
- 充电硬件工程
- 充电网络算法工程
- 充电软件工程
- 换电设施工程



2024

汽车新零售、智能化研发为主

- 直销：二手车
- 直播销售/促销
- 直播销售运营
- 交付咨询
- 门店运营支持
- 事故调查
- 电池热管理工程
- 导航地图功能开发和集成
- 电池仿真分析工程
- 电池可靠性工程



2025

数据驱动、AI技术为主

- 数据治理
- 数据分类
- 数据监管
- 数据可视化
- 商业智能报告
- 人工智能工程
- 计算机视觉工程
- 自然语言处理工程
- 大语言模型架构
- 机器学习工程
- 深度学习工程



2025年汽车行业付薪最高岗位 Top 10

年度目标总现金，以专业岗位P30为例

排名	岗位名称	薪酬
1	自动驾驶算法工程	>570k
2	技术营销	
3	算法开发工程	
4	产品管理	
5	信息系统安全	
6	法律顾问	
7	软件开发工程	
8	技术产品开发	
9	车辆网络安全工程	
10	综合现场销售与客户管理	



排名	岗位名称	薪酬
1	跨域系统架构工程	>450k
2	产品管理	
3	系统与软件文件编写	
4	功能安全工程	
5	算法开发工程	
6	自动驾驶/无人驾驶汽车工程	
7	综合商业智能	
8	人工智能研究	
9	软件架构工程	
10	车辆网络安全工程	

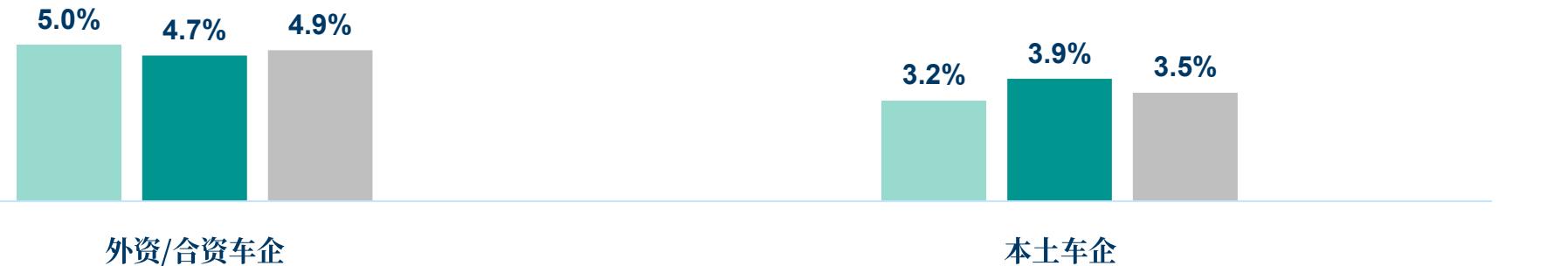
注：P30即高级专业岗位

为了保护数据，我们对数据的呈现精度做了一定取整优化处理

2025年中外资车企的薪资变化对比



中外资车企的整体薪资增长率



中外资车企研发人才社招落地的基本薪资涨幅是多少？

外资/合资车企 占比分布 (%)	本土车企 占比分布 (%)	涨幅 (最大值所在范围) 每个“+”代表10%左右涨幅
+		+++++
++		+++++
+++		+++
++		++
+		+

车企出海热门地区的热门岗位薪酬概览



2025上半年汽车出口热门目的地排行



● ● ●

2025年出海热门目的地薪酬差异概览



立足新坐标：车企全球人才管理新篇章

从“海外派遣管理”到“全球化人才管理”的能力进阶

国际化专业人才的培养

初涉海外运营



复杂分析
商业敏锐度
风险意识
全球视野
学习适应力

.....

本土化人才的管理

逐步扩展海外业务



体系规划与建设
资源拓展
谈判影响
辅导与教练
跨文化适应性

.....

全球化管理团队的搭建

国际化成熟度不断加深



创新迭代
文化建设
资源整合
财务经营意识
本地社交媒体协作
跨文化沟通力

.....

薪酬调研结果



2025年汽车行业整体薪酬调研情况简介



公司数
569 (1.1%↑)

细分行业

整车企业

- 传统整车
- 新能源整车

汽车零部件企业

- 零部件供应商

非制造型企业

- 汽车销售公司
- 汽车研发公司



样本数
578,512 (3%↑)

全方位解决方案

组织与人才

- 岗位、职级、职业发展通道体系搭建
- 组织变革方案
- 组织效能实战
- 能力模型搭建 **HOT!**
- 任职资格评估
- 人力资本效能分析
- 全球领导力
- 员工敬业度调查工具包
- 技能实践报告

薪酬与绩效

- 出海业务与全球化薪酬 **HOT!**
- 多元化短期激励 **HOT!**
- 世界各地激励政策报告
- 国家雇佣条件与法定福利报告
- 交通政策与成本报告
- 补充保险福利市场实践报告
- 中国门店运营实践报告
- 薪酬脉动
- 能力模型搭建
- 绩效管理体系设计

能力与评估

国际化人才能力与动力评估工具 **HOT!**

- 国际派遣人才测评
- 英语能力测评

员工体验

组织诊断

- | | |
|--------|-----------|
| 雇主之星 | 全球化组织效能诊断 |
| 国际人才画像 | 跨国组织活力诊断 |
| | 部门健康度 |

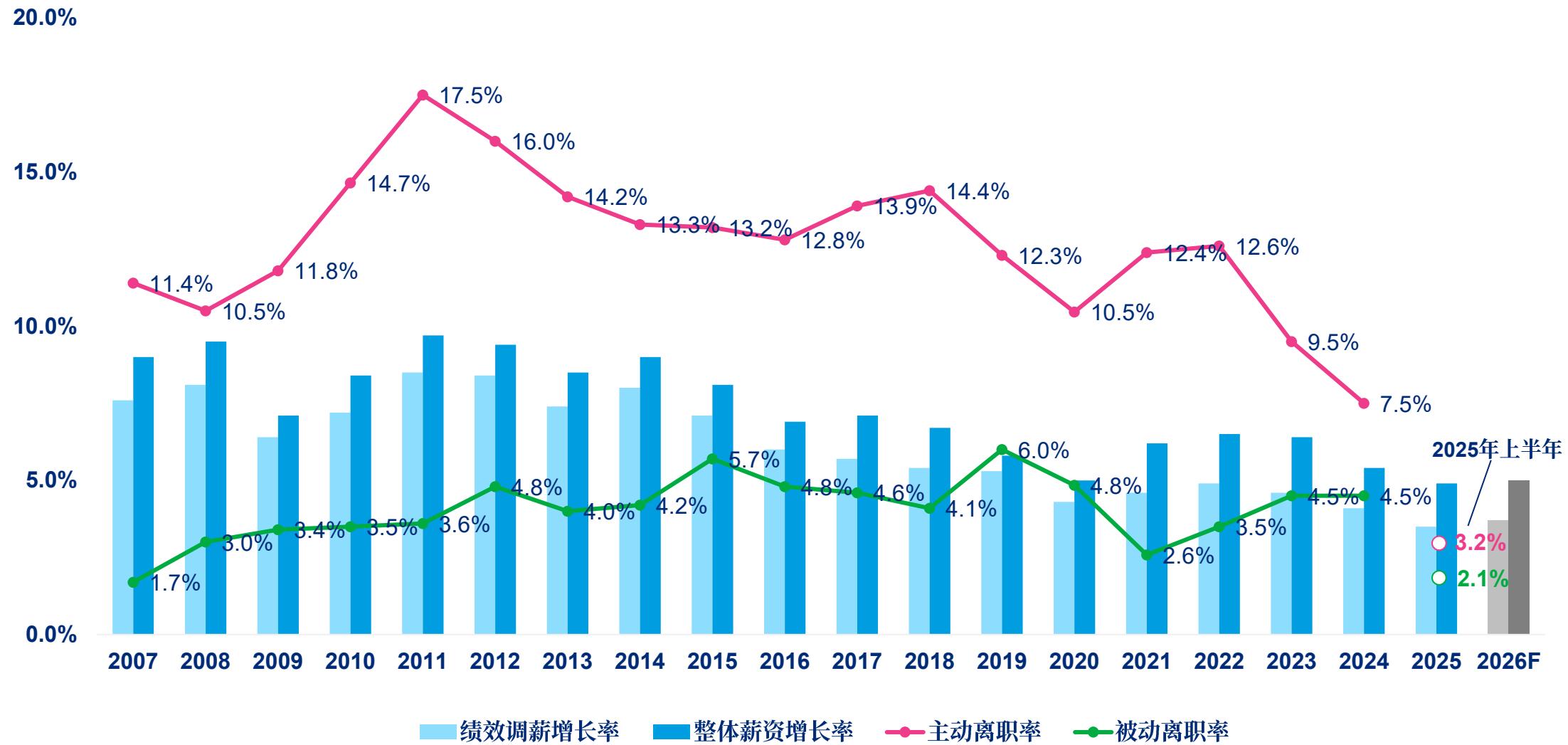


岗位数
5,662 (7%↑)



覆盖城市数
210 (3%↑)

汽车行业近20年薪资增长率及离职率分析



注：以上为平均主动/被动离职率，含0值

经济下行期企业调薪策略变化：



Copyright © 2025 Mercer (China) Limited. All rights reserved.

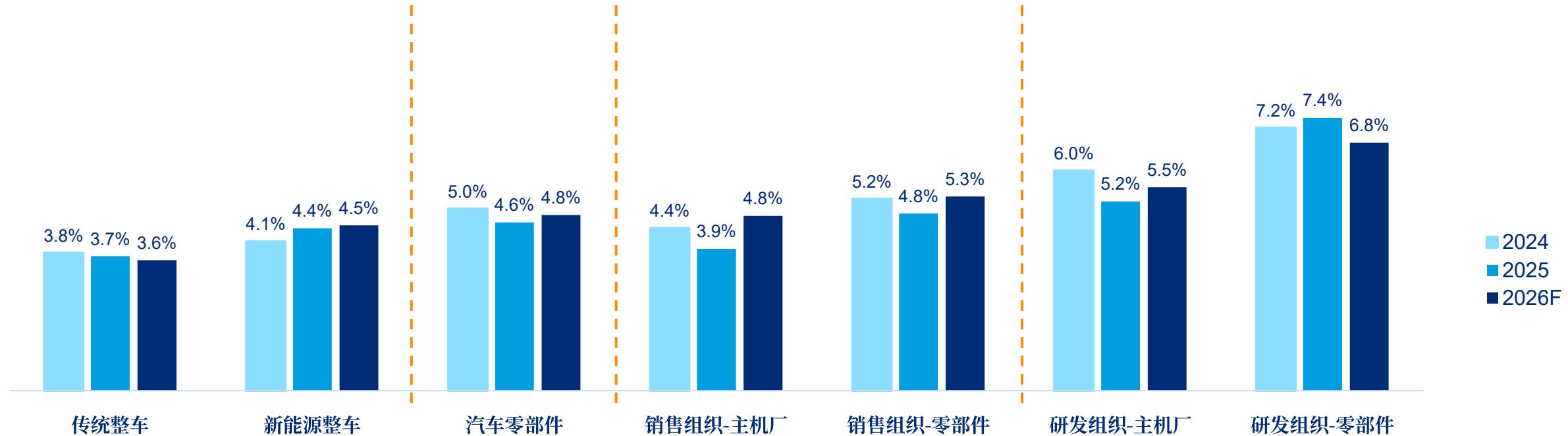
调薪幅度or调薪覆盖

影响调薪决策的主要挑战



数据来源：2025年美世中国汽车行业整体薪酬调研

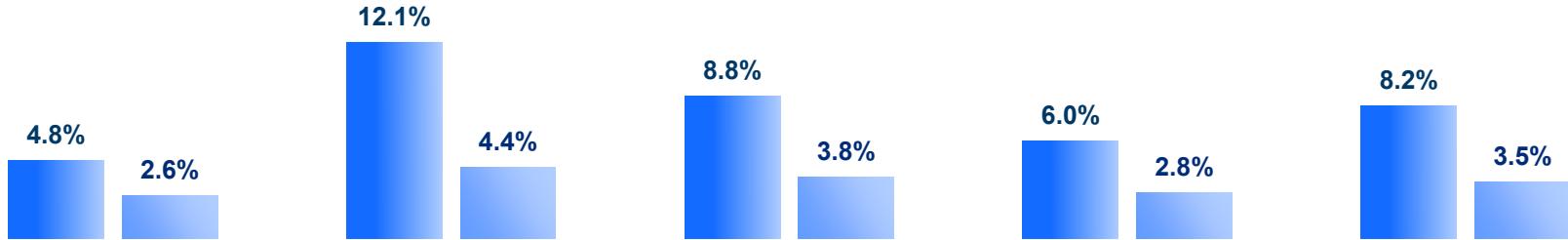
涨薪率分析：汽车细分行业整体薪资增长率



注：以上为平均薪酬增长率，不含0值（即不包含冻薪的情况）

汽车不同细分行业的离职率

主动离职率



传统整车



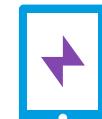
新能源整车



汽车零部件



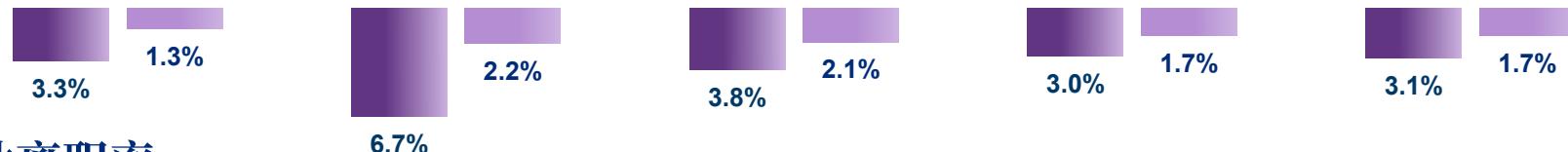
销售组织



研发组织



非主动离职率

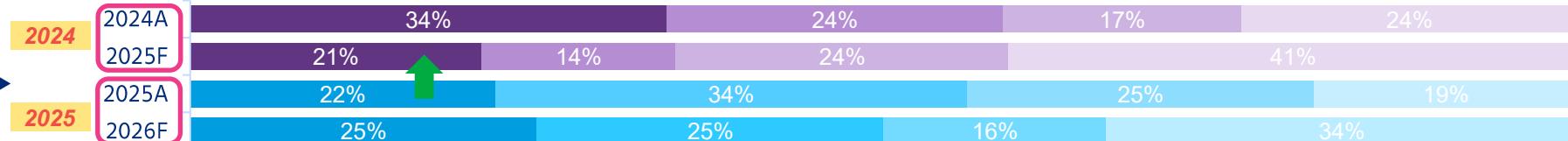


■ 2024

■ 2025 H1

汽车不同细分行业的整体招聘计划

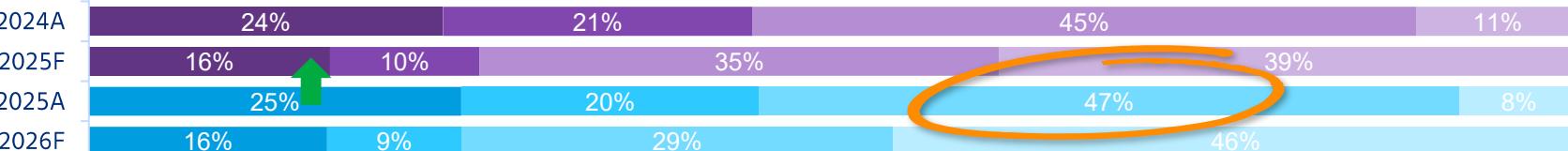
传统整车



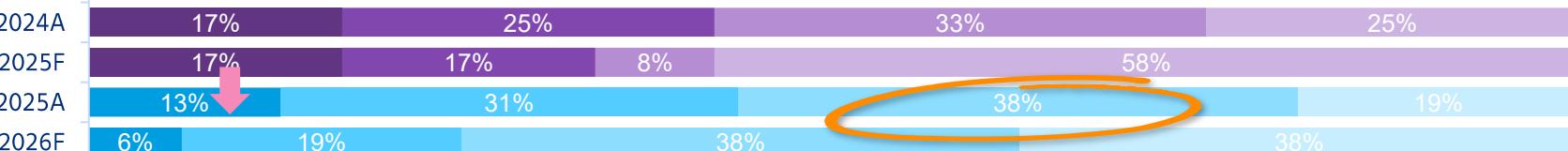
新能源整车



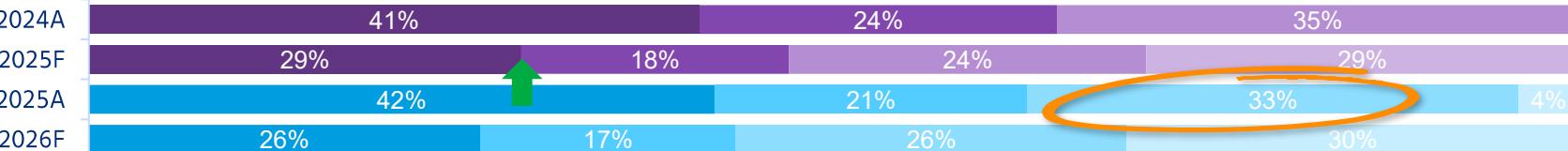
零部件企业



研发组织

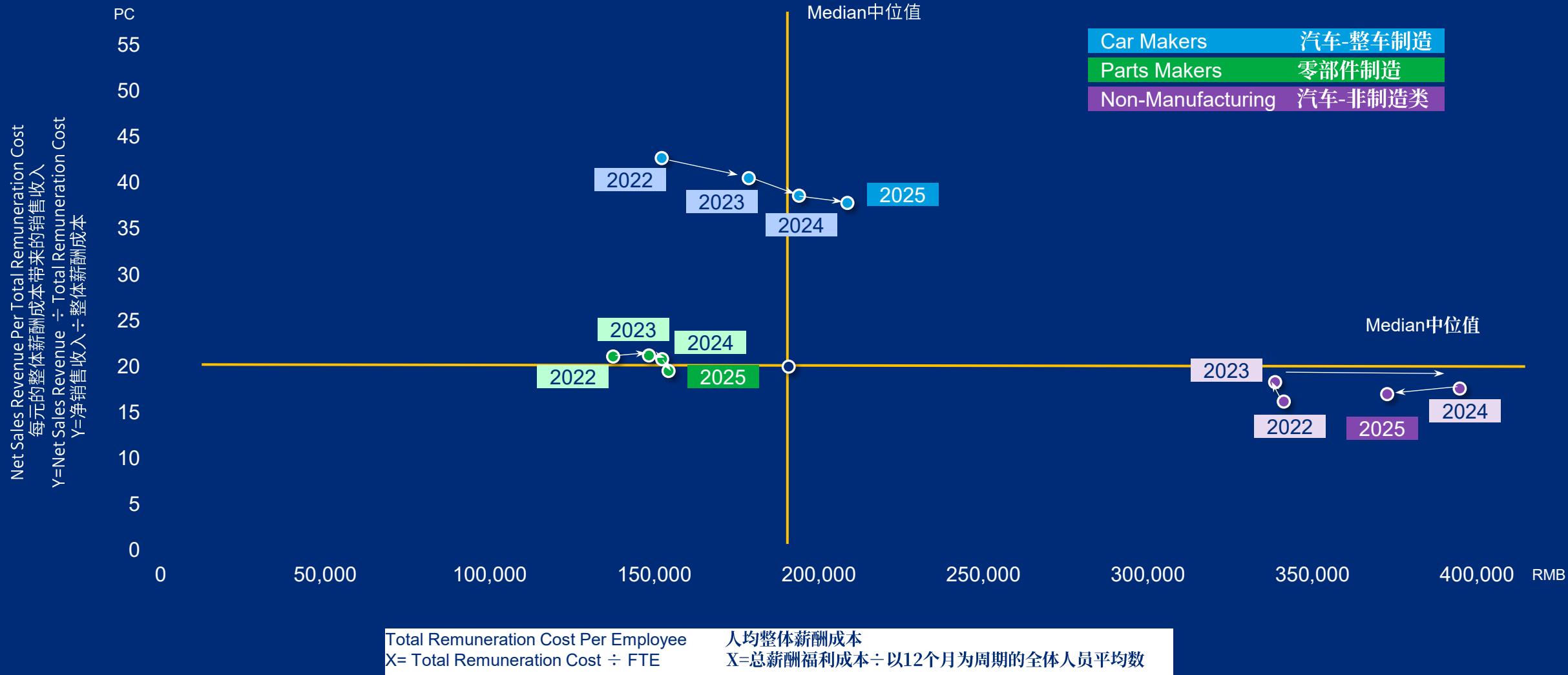


销售组织



2024	增加	不变	减少	未计划
2025	增加	不变	减少	未计划

薪酬投资回报在汽车细分行业之间有一定差异



要点回顾



行业进入立新阶段，主动离职率平稳，被动离职率放缓，编制计划仍然谨慎



利润与效能的挑战仍将持续，总体薪酬资源收缩，普调进入3时代



新零售时代，营销岗位薪酬成为新的关注点，能力转型是关键



研发人员现金收入增速放缓，较去年持平，关注人才积累厚度



本土车企加速全球化，全球化人才管理打开新篇章
外资车企结构性再布局，薪酬策略相较本土车企更稳健

感谢您的参与！
欢迎联系美世中国汽车行业顾问



郑紫萝 Ziluo Zheng	ziluo.zheng@mercer.com	+86 150 1875 7047
林 虹 Holly Lin	hong.lin@mercer	+86 180 1649 0557
邹 洁 Pony Zou	pony.zou@mercer.com	+86 136 7157 8792
李蕴涵 Melody Li	melody.li@mercer.com	+86 195 3267 5216
王艺霏 Sara Wang	sara.wang@mercer.com	+86 159 0068 3362
周甘雨 Ganyu Zhou	ganyu.zhou@mercer.com	+86 188 5695 1530
胡灏月 Beryl Hu	beryl.hu@mercer.com	+86 199 2339 4758
郑淑文 Iris Zheng	iris.zheng@mercer.com	+86 180 0127 9311



开创人力新纪元： 智领未来 薪人致胜

2025-2026 美世中国高科技行业薪酬调研发布会

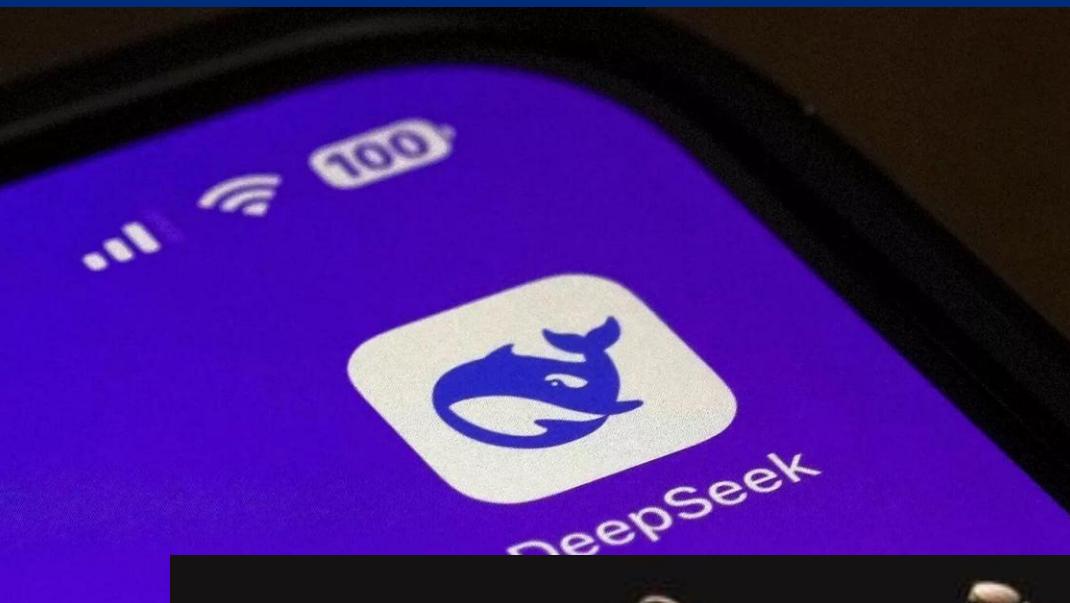
1.高科技行业趋势发现

2.薪酬趋势分析

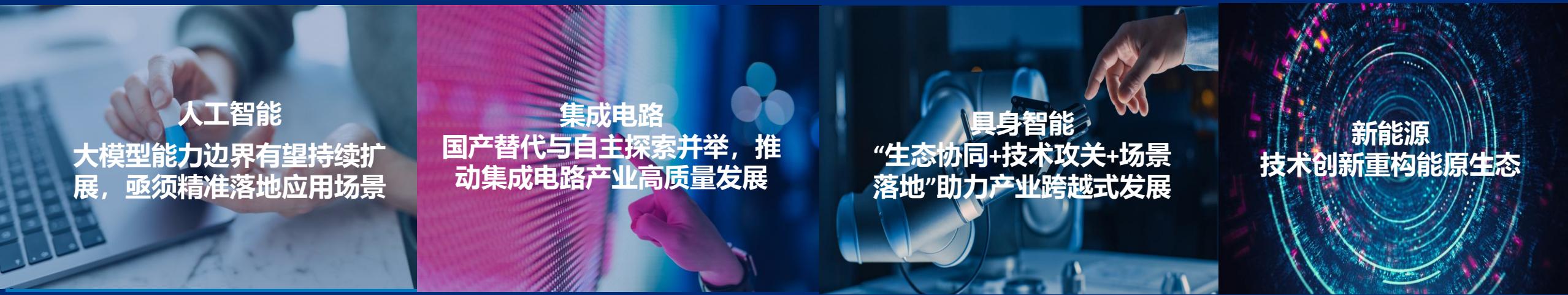
高科技行业趋势发现



2025年，大家都在关注什么.....



中国在国际前沿科技趋势中高歌猛进，头角峥嵘



美国，全方位领先

- 顶尖高校支撑科研实力，大模型成全球标杆。微软等巨头构建生态，初创企业注入活力。

欧洲，特色稳步推进

- 依托数学、统计学优势，聚焦模型算法与数据隐私保护；在工业制造优化流程、汽车自动驾驶提升安全性等特定领域成效显著；以《通用数据保护条例》(GDPR)规范数据管理，推动“负责任的AI”。

中国：

- 大模型表现突出，国际论文数量与研究水平稳步提升；
- 凭庞大用户与数据优势，在电商（精准营销）、安防（图像识别）等领域广泛落地，形成完整产业链。
- 通过资金补贴、税收优惠、产业园区建设助推技术落地。

从市场规模看，全球和中国集成电路市场保持稳定增长的态势，中国增速超过全球。

8.15%
6.23%

2020年至2025年中国市场集成电路市
场规模复合增长率
2020年至2025年全球市场集成电路市
场规模复合增长率

从技术成果看，中国集成电路科研水平不断提升。

2025年IISCC收录论文数，篇

中国	美国	韩国	日本
112	55	44	8

· 美国：抓基础研究，掌前沿技术，引领发展

· 日本：凭机器人积累，攻工业/服务机器人，提人机协同

· 韩国：依靠政策规划，加速机器人、自动驾驶发展

中国：

硬件/制造优势促早落地，面临高端技术、零部件国产化挑战

中国新能源行业蓬勃发展，在全球新能源产业发展格局中处于领先地位。

2024年全球新能源企业“500强”名单
各国企业营收占比

中国	美国	德国	日本
53.16%	10.92%	4.17%	3.67%

2024年全球新能源“500强”中
各国企业数量

中国	美国	德国	日本
255家	54家	20家	30家

数据来源：毕马威分析、中国能源经济研究院、沙利文

政策、资本、技术三轮驱动下，中国AI行业进入爆发式增长与全面商业化的的新阶段

AGI时代来临，中国人工智能产业将迎来爆发式增长^{*1}



2024年中国人工智能领域主要细分行业融资情况^{*2}



国家政策支持推动AI行业跨越式发展

- 2025年8月，国务院印发《关于深入实施“人工智能+”行动的意见》2027年人工智能与六大重点领域深度融合，新一代智能终端普及率超70%，2030年普及率超90%.....
- 2024年“人工智能+”行动，首次写入政府工作报告

AI技术突破，性能提升与成本下降形成正向循环

- DeepSeek-R1在语言理解测试中以84.0%的正确率高居榜首
- 中国人工智能论文发表量(23.2%)和引用量(22.6%)均已位居全球首位
- 开源生态愈发繁荣，降低了技术使用门槛，推动了创新扩散

10.2万亿

企业级大模型
日均tokens
总消耗量

1.6亿

AI应用App下载量

2亿

人每天在使用AI App

未来已来，AI的使用能力将决定人才的核心竞争力

每个组织的人工智能转型之路不尽相同，但我们预见其大致的演进路径：



阶段一 人类与AI助手协作

每位员工都配备一位AI助手，人机协作，以实现更高的工作效率与执行速度



阶段二 人类与智能体团队协作

AI智能体作为“数字同事”加入团队，在人类指导下，承担特定的工作任务

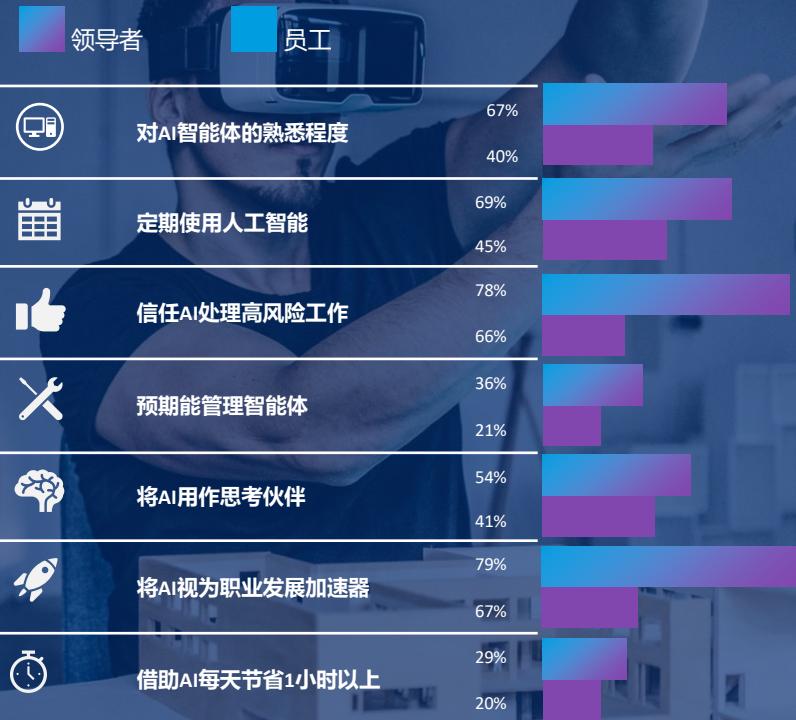


阶段三 人类主导，智能体执行

人类负责制定方向，而智能体自主执行业务流程，仅在需要时向人类汇报

智能体主管：领导者角逐的新赛道

采用七项关键指标来识别哪些人具备“智能体主管”思维模式。数据显示，领导者在每项指标上都处于领先地位。



案例研究：
一家领先的高科技公司的AI能力建设实践



从战略层面向员工传递价值与信任



个性化培训与嵌入式技能建设



以实战驱动学习：实践、实验与社群支持



认证体系与能力评估机制



工具融合与流程嵌入

全国半导体市场复苏明显：AI强势驱动增长，投融资趋于理性与聚焦

从追逐风口转向深耕价值，全力攻克卡脖子环节，抢占国产替代窗口期



人工智能算力需求爆发、新能源汽车和消费电子回暖等因素驱动增长^{*3}

- AI芯片与算力基础设施持续驱动半导体增长，近五年复合增速达79.90%。2024年，中国AI芯片行业市场规模为1447亿元
- 汽车和工业半导体市场在2024年经历疲软后，2025年逐步复苏。新能源汽车、智能网联汽车渗透率不断提升，汽车半导体稳居第三大应用市场

投资总额下降，设备领域逆势增长^{*2}

- 2025上半年，中国半导体产业（含台湾）总投资额为4,550亿元，同比下滑9.8%，这一变化反映了全球半导体行业正处于周期性调整阶段。但相比去年同比下降41.6%，已有明显收敛向好之势^{*5}
- 半导体设备投资逆势增长53.4%，成为唯一实现正增长的领域



出口增长，高端芯片依赖仍待突破

- 2024年，中国芯片出口金额达到1594.991亿美元，同比增长18.7%，标志着中国芯片出口首次突破1万亿元大关，成为出口额最高的单一商品，超越了服装、纺织品和手机等传统出口强项
- 尽管中国芯片出口增长迅速，但进口规模依然大于出口规模，贸易逆差依然存在。2024年，中国芯片贸易逆差达到2261亿美元，显示出中国在高端芯片领域的进口依赖依然较大

2017-2024 中国芯片进出口数据（亿美元）^{*4}



中国半导体突围，企业人才管理诉求升级



高端人才吸引和保留

2025年人才缺口预计将达**30万 - 35万人**¹



内部人才培养体系建设

模拟芯片设计师平均培养周期长达**5-8年**



国际化人才管理

海外技术岗硕士学历需求比国内同类岗位高**27%**，核心研发岗位海外工作经历要求率达**68%**²



绩效管理与激励机制优化

49%的企业选择在25年增加薪酬投入成本³

具身智能持续“烧钱”加速创新，塑造行业竞争逻辑



宏观层面，政策频出，推动产业加速发展：

2023年11月，工信部发布《人形机器人创新发展指导意见》明确提出人形机器人有望成为继计算机、智能手机、新能源汽车之后的又一颠覆性产品，定位成重要经济增长引擎。

中观层面，产业联盟&投资基金纷纷成立：

23年末以来，全国&各地区人形机器人产业联盟纷纷成立，为行业发展注入强大动力。产业基金同步密集成立且规模可观，推动产业形成资金-技术-产品闭环。

微观层面，初创企业春笋涌现，融资风起：

2025年以来截止至7月16日，以“具身智能”为标签在IT桔子上检索到的融资事件共130件，相关数字已远远超过2024年全年90起融资89.33亿元融资金额。

1 资本兴趣从大模型转向具身智能

- 人工智能领域，资本兴趣正逐渐从大模型转向具身智能。相比之下，今年上半年，大语言模型领域融资事件仅 **72** 起。

2 赛道逐渐向头部企业聚拢

- 资本日渐向头部企业聚拢，后来者融资频次持续加密，新创业者获得融资越来越难。
- 2025年130起投资事件中**超过三分之二**处于从天使轮到A轮之间融资频次；B轮之后的仅有 **13** 起

3 大厂与传统制造巨头引领下注

- 大厂与制造业对具身智能的投资不仅仅出于资本加注，还有更深维度的产业链合作。

赛道处于研发攻坚阶段，吸引复合型背景的研发人才

机器人算法工程师

↑479% ↑239%

2025年1-5月

招聘职位数同比增长

机器人算法工程师聚焦在开发和优化人形机器人感知、决策和控制算法，提升人形机器人理解和处理信息的能力。

机械结构设计工程师

2025年1-5月

招聘职位数同比增长

机械结构设计工程师能够设计更加轻量级、高效能的机械结构以满足人形机器人的运动需求和负载能力。

候选人画像



- 机器人比赛或者期刊论文发表经历
- 医疗器械、汽车结构设计领域转型人才
- 统招本科以上基本要求，硕博优先
- 机电与AI的综合性背景，跨学科人才受欢迎，尤其是人工智能、机器人、机械工程等专业背景，海外工作经验增加竞争力



从资源依赖到技术驱动，数字化能源行业前景可观

与高科技行业“双向驱动，闭环共生”

“碳中和、碳达标”
低碳化、电气化、数字化、智能化

2000年前后

2005年-2010前后

用能

数字化基础设施建设
开始出现基础的数字化应用，如自动化控制系统。主要集中在数据采集、处理方面。



智能电网崛起
提高了电力系统的可靠性、操作性和效率，并集成可再生能源，为能源系统引入更先进的通信、控制技术。

资源
依
赖
型

技
术
驱
动
型

可再生能源快速发展

数字技术的应用，使得可再生能源的预测、监控和集成更高效。



能源存储、电动交通

能源存储技术的发展有助于解决可再生能源的波动性问题。



数字技术的全面应用

大数据、人工智能、物联网和区块链等数字技术在数字能源行业中得到广泛应用。



2020-2028全球能源领域数字化市场规模（十亿美元）

2028年预计市场规模

2394亿

复合增长率

23.4%



全球能源转型加速推进能源出海，亟须攻克“三座大山”“四大难题”

看似“隐性”，实则直接决定出海项目能否快速落地、平稳运营

企业管理端“三座大山”



政策不确定性



技术迭代风险



供应链脆弱性

人力资源端“四大难题”

1

数据之困：
缺乏多区域薪酬数据，
差异化策略难确定

2

管理之惑：
缺乏标杆优劣势分析，
管理体系难优化

3

文化之隔：
缺乏当地文化适配，
团队管理难对齐

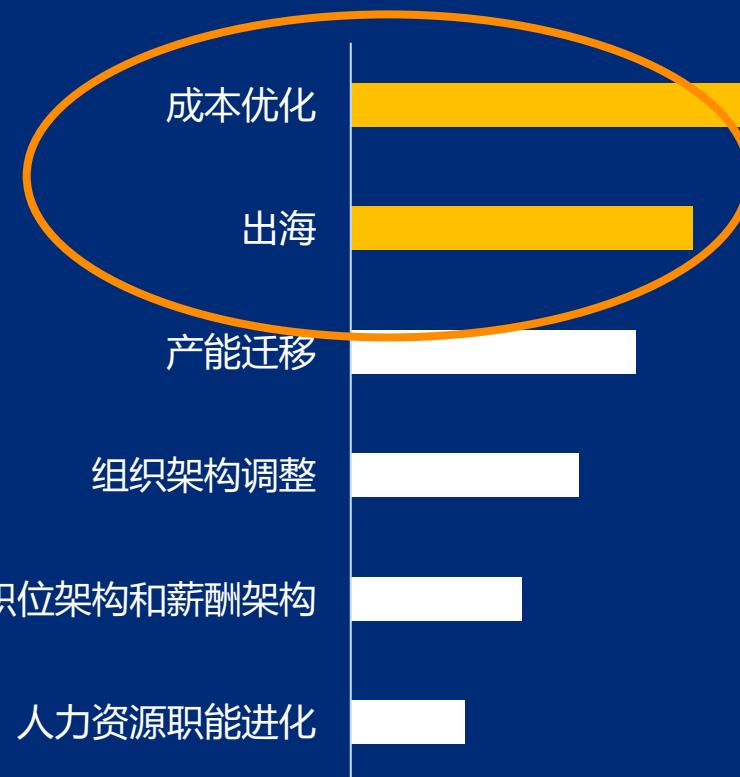
4

队伍之缺：
缺乏海外人力队伍，
地域化业务难支撑

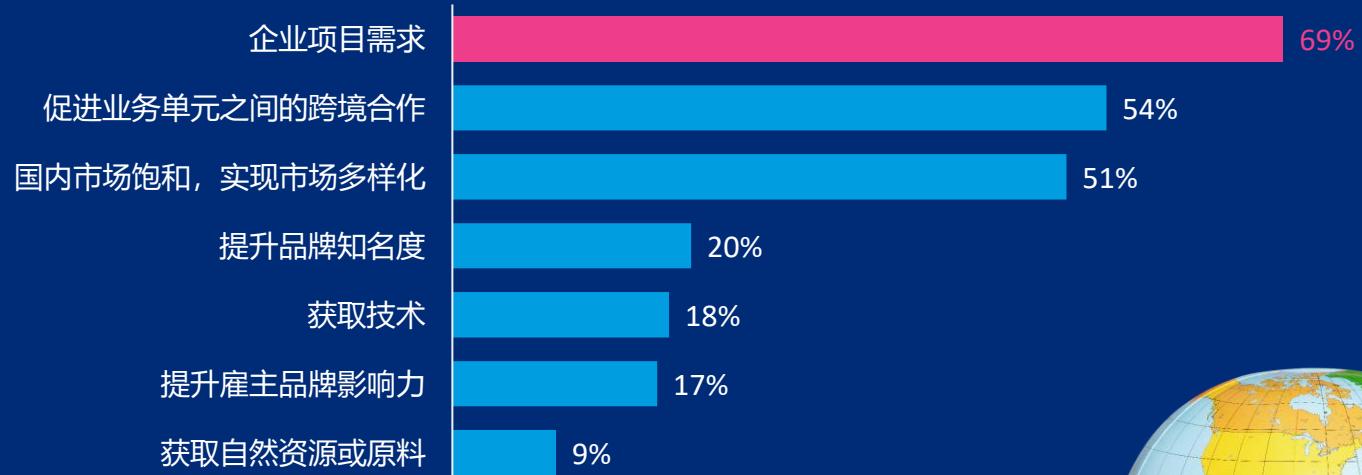
从内卷到外卷，出海依旧是企业发展重心

投资重心转向组织与人才

公司在哪些话题上增加投资



中国企业进行国际派遣的主要驱动因素



派遣员工部门



销售



综合管理



研发



出海大环境下的中国企业人力资源关键议程

规划、敏捷与重塑共同构建全球化转型基础

优先考虑员工队伍
规划和人才战略

发展技能和建立组织
敏捷性

改善员工队伍规划以更好地制定人才购买/培养/租用策略



重新设计工作运作模式以提高敏捷性



在人工智能使用增加的情况下重新设计人才战略



考虑当前和未来技能需求的员工队伍规划



将学习融入到工作流程中



■ 全球 ■ 中国

薪酬市场趋势

2

2025美世中国高科技数据库规模体量稳定

399

公司数量

359,546

员工数量

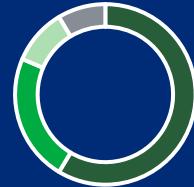
3000+

岗位数量



高科技 (服务)

15.1%



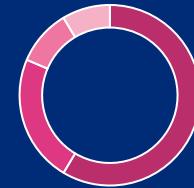
高科技
(软件与虚拟产品)

20.7%



高科技产品、服务
组合或其他

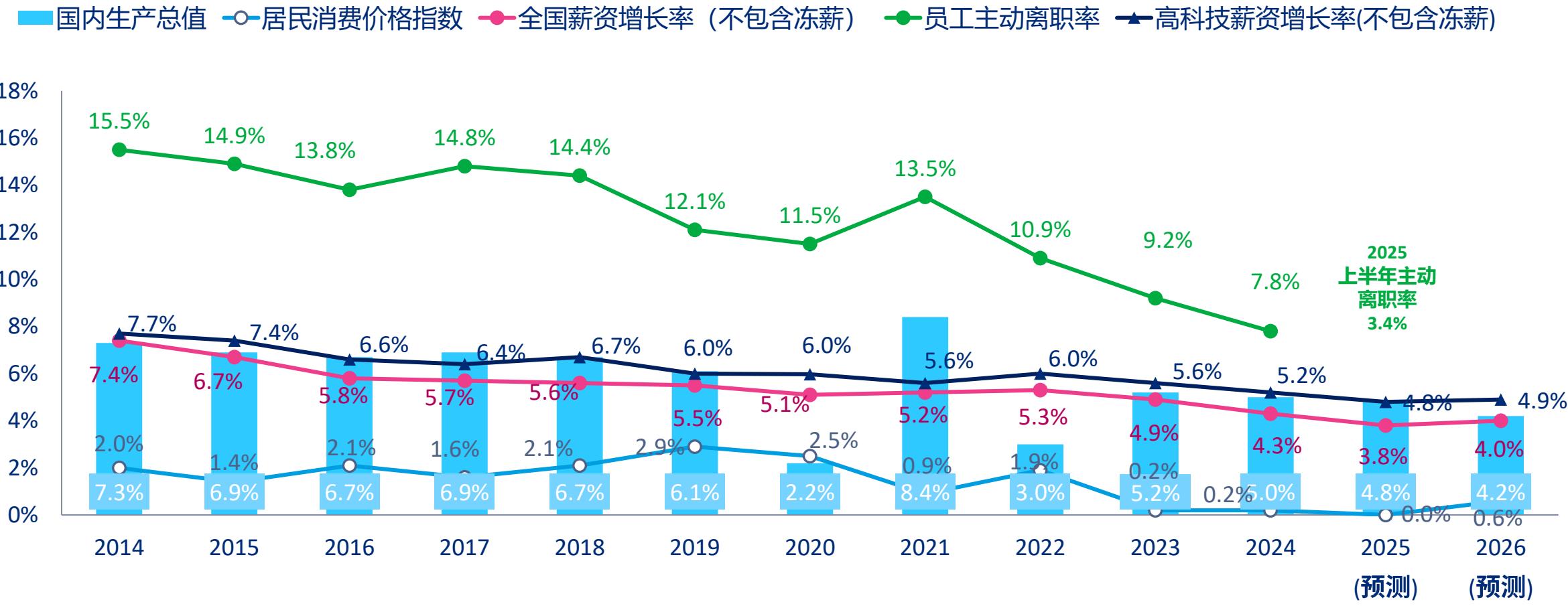
21.8%



高科技
(产品与硬件制造)

42.4%

国内宏观经济环境趋于平稳

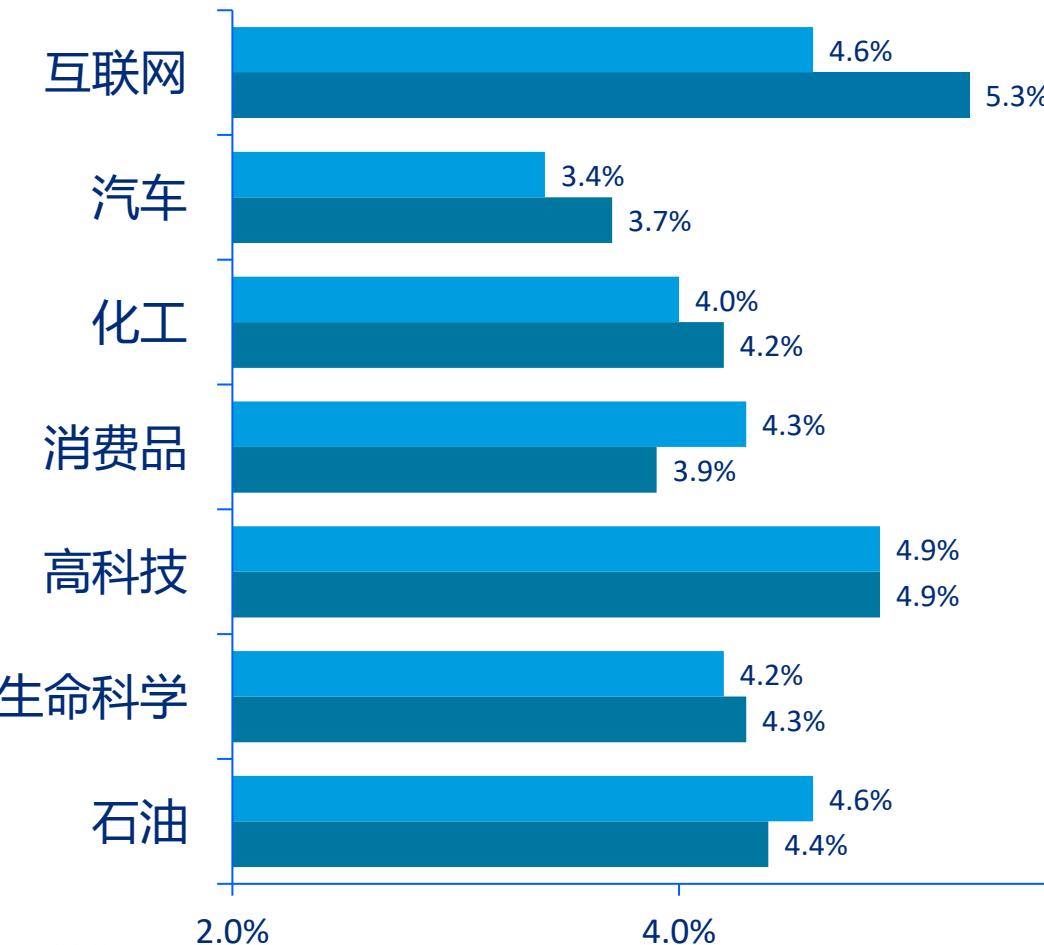


数据来源：IMF世界经济展望（2025年7月）；中国国家统计局；美世整体薪酬调研

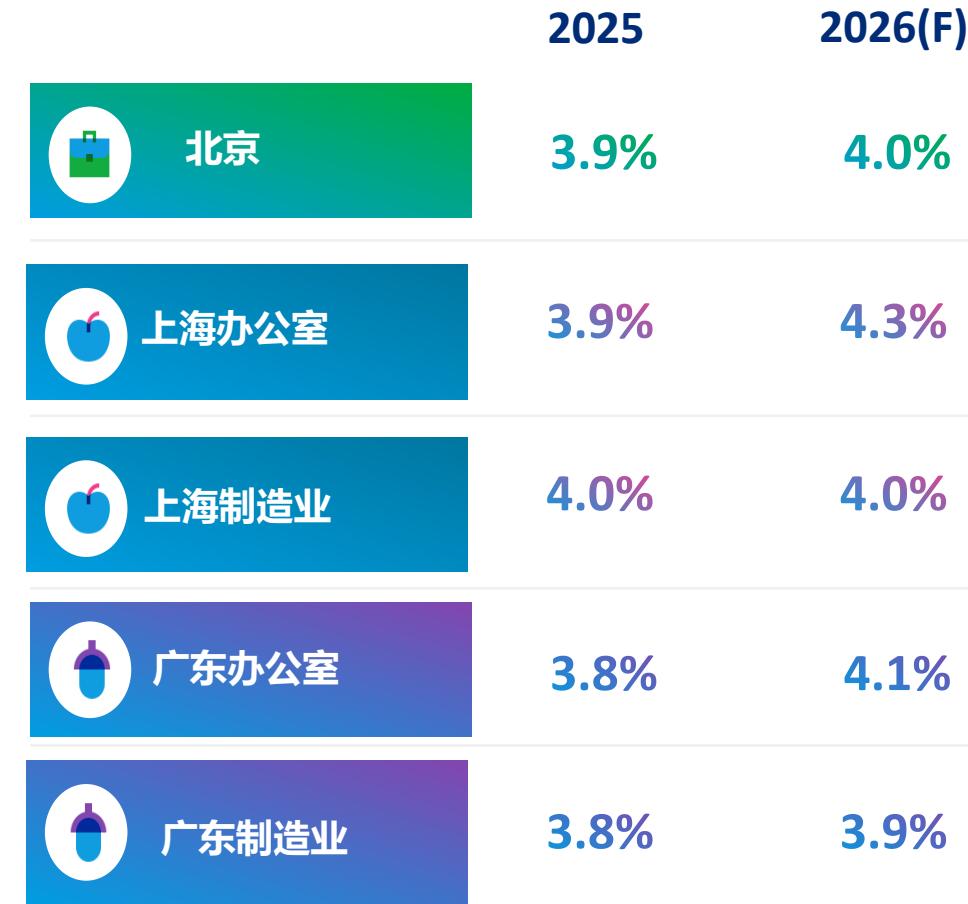
各行业调薪较往年趋于保守，高科技行业仍保持优势，互联网行业增势明显

薪酬增长 – 普调（不含冻薪）

各行业薪酬增长情况



各城市薪酬增长情况

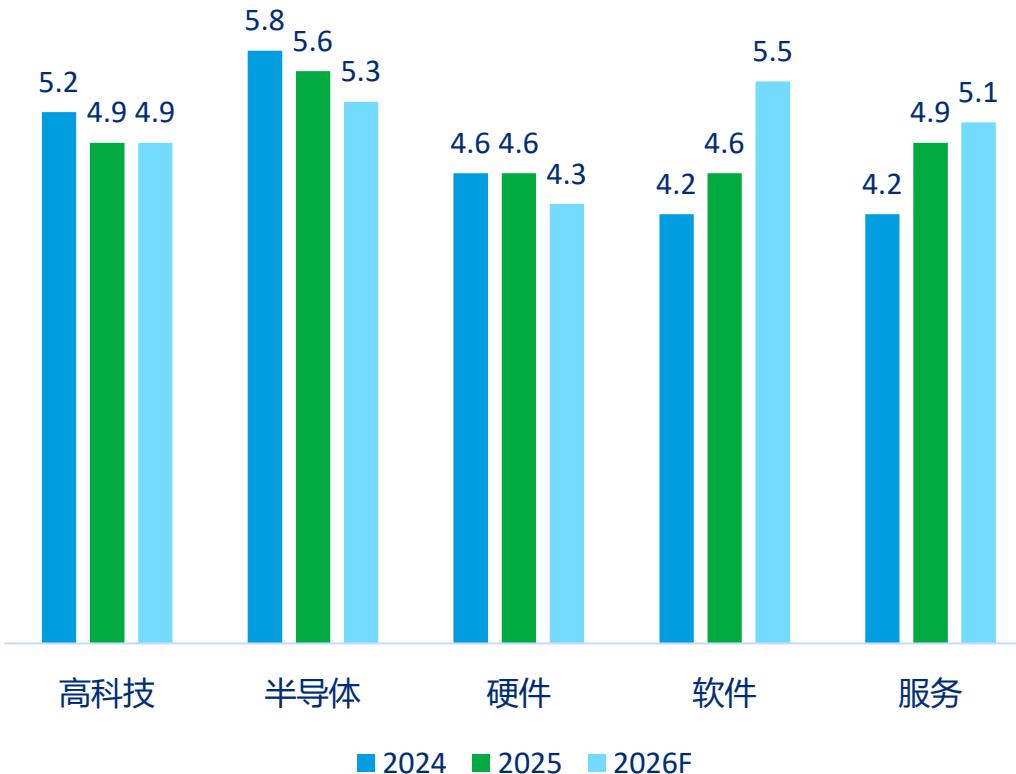


数据来源：2025年美世中国整体薪酬调研

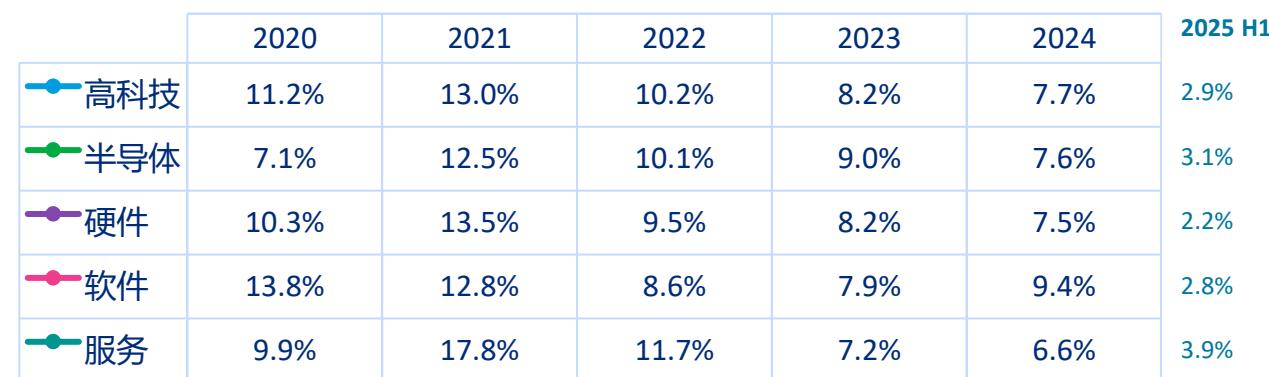
各子行业调薪趋势呈差异化，硬件行业调薪及离职率双低

薪资增长-普调（不含冻薪）

%



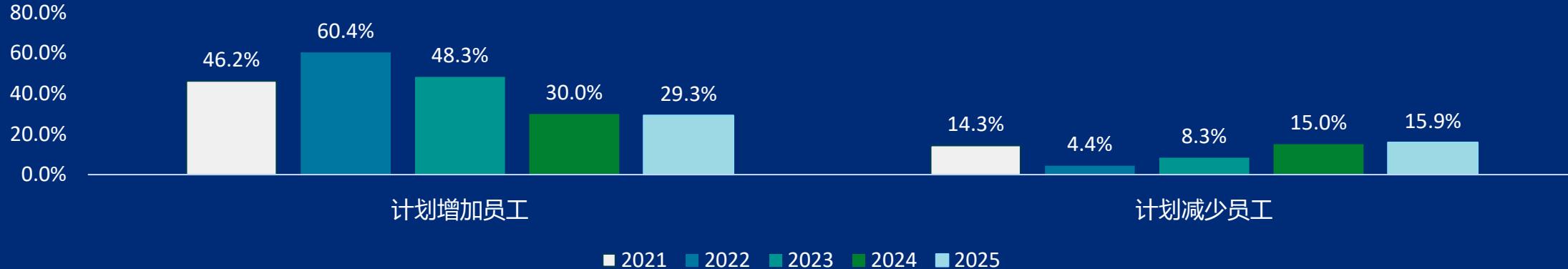
主动离职率



数据来源：2025年美世高科技一线城市整体薪酬调研

说明：调薪率数据和25年H1主动离职率数据取自2025年度锐视中国调研报告

过去五年高科技行业总体编制趋势变化



热门岗位所在部门



工程与科学



销售、市场营销
与产品管理



信息技术、电信
与互联

核心研发含人工智能及算法类岗位付薪逆势上涨强劲

重点部门涨幅较高的典型职位

P3级别（年度总现金实际中位值）

软件

软件开发工程：终端用户应用程序
(高科技)

软件开发工程 (高科技)

信息系统/计算机运行

IT软件开发测试工程

算法开发工程 (高科技)

IT基础设施/系统架构

硬件

集成电路 (IC) 版图工程 (高科技)

项目成本控制工程

集成电路 (IC) 验证工程 (高科技)

机械产品设计工程

电气工程

人工智能

语音识别 (高科技)

人工智能研究 (高科技)

数据与科学

综合数据科学

数据建模

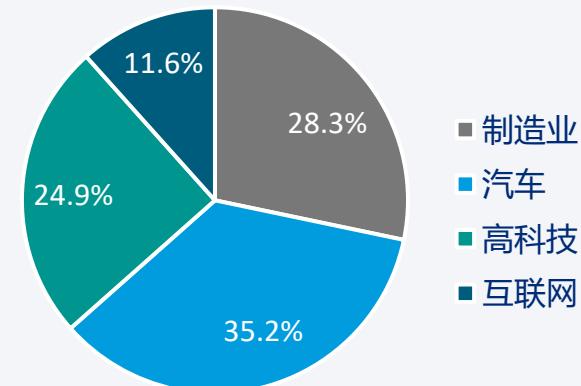
综合数据仓库与基础设施

人工智能岗位编制和薪酬水平整体呈增长趋势,制造业具身智能类岗薪 酬水平更具优势

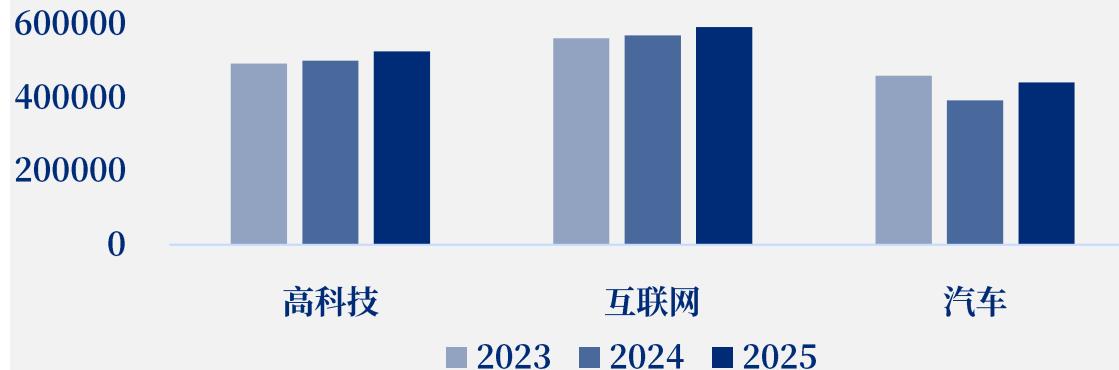
人工智能类岗位跨行业分布



具身智能类岗位跨行业分布



人工智能类P30岗位跨行业薪酬变化趋势



2025年具身智能类岗位跨行业薪酬对比



P30 100



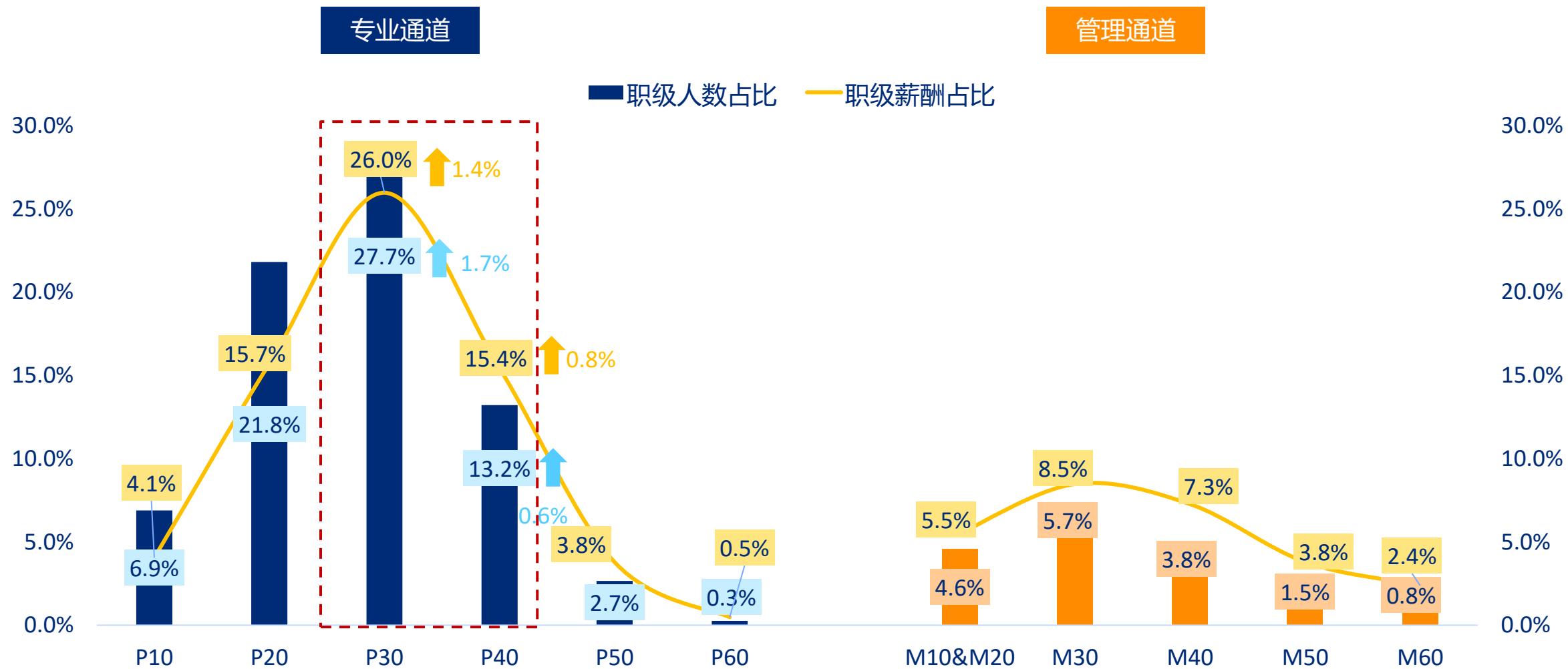
P30 111



P30 127

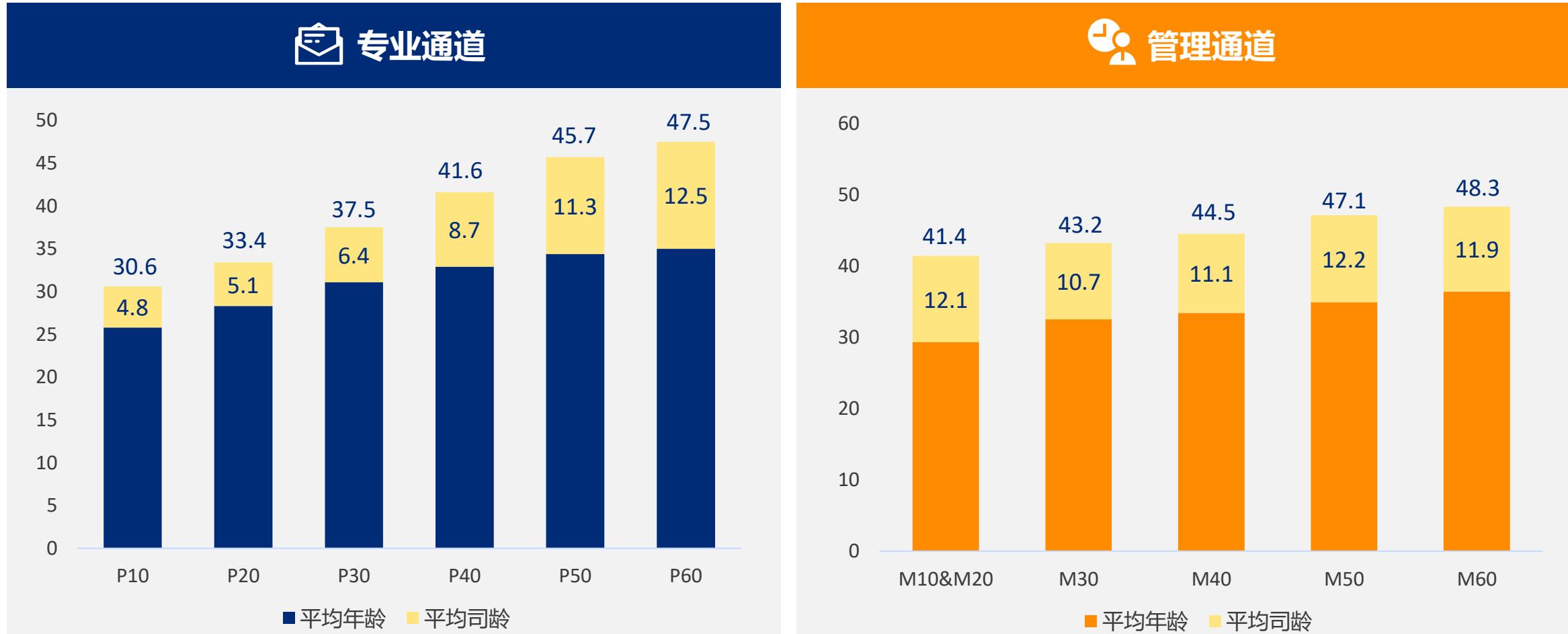
资料来源：美世整体薪酬调研

P40及M40等中高层级重要度持续提升，人才结构稳步变化



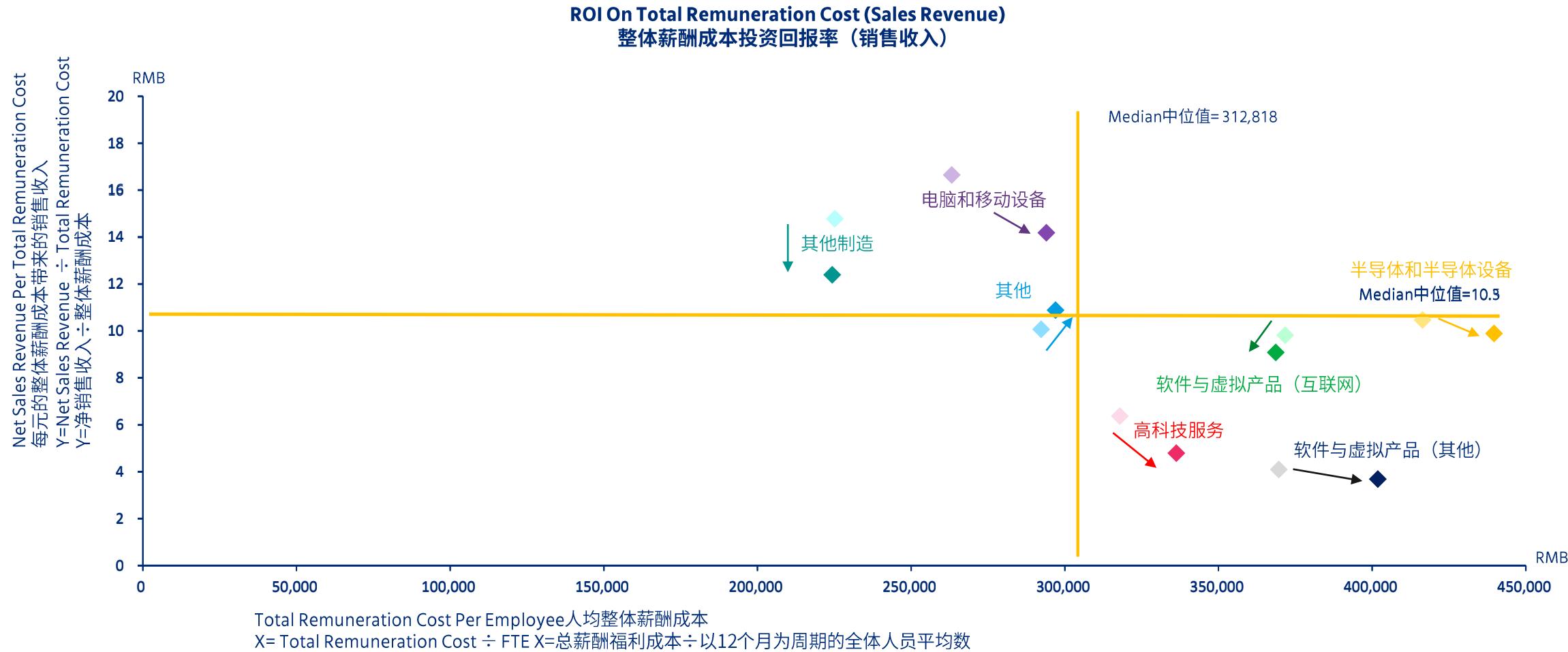
数据来源：2025年美世高科技行业整体薪酬调研
说明：数据采用一线城市公司加权计算，薪酬口径为年度总现金目标值COMP3T

高科技企业核心员工的平均年龄与司龄趋势



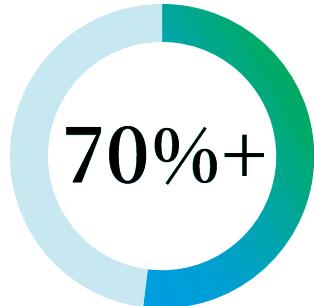
数据来源：2025年美世高科技行业整体薪酬调研

整体市场趋于保守，但高科技行业的人均薪酬持续上升

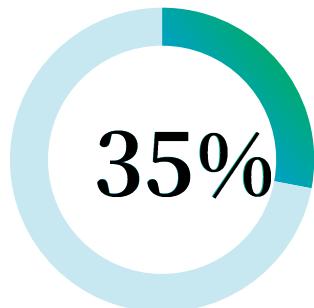


数据来源：2024美世中国高科技行业人力资本量化管理报告

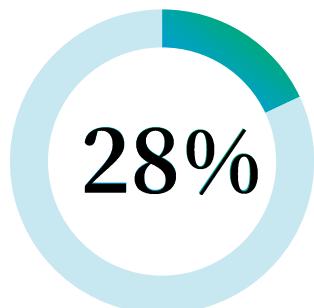
企业正逐步推动人效目标的系统化分解和考核机制的完善



- 超过70%的企业已明确分解人效目标；
- 43%的企业将目标细化至所有相关部门或业务单位。

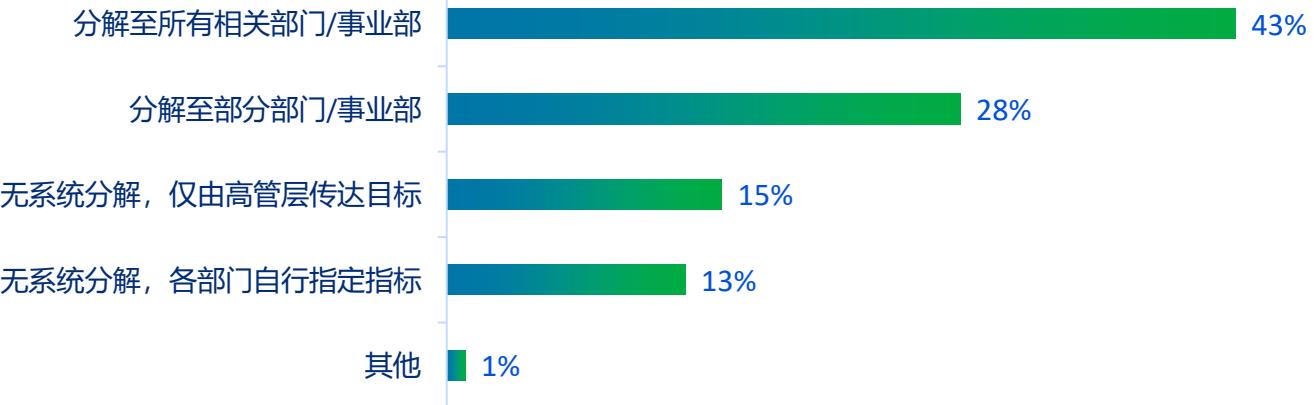


35%的企业将人效指标纳入所有相关部门的绩效管理体系，实现人效指标与绩效考核的深度融合。

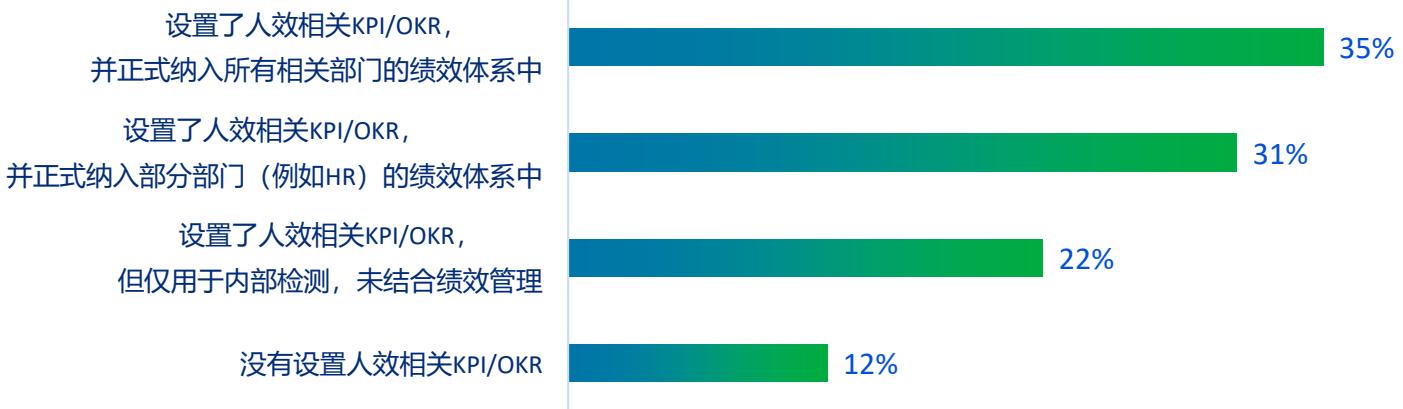


- 28%的企业仅部分部门分解目标；
- 15%企业无系统分解，仅由高层传达目标；
- 13%企业各部门自行设定指标

人效目标如何分解



人效考核和反馈的实践



数据来源：美世锐视中国2025年第三季度调研报告

人力资本效能管理的主要挑战

46%

企业面临缺乏统一、科学指标体系的挑战，制约人效管理标准化



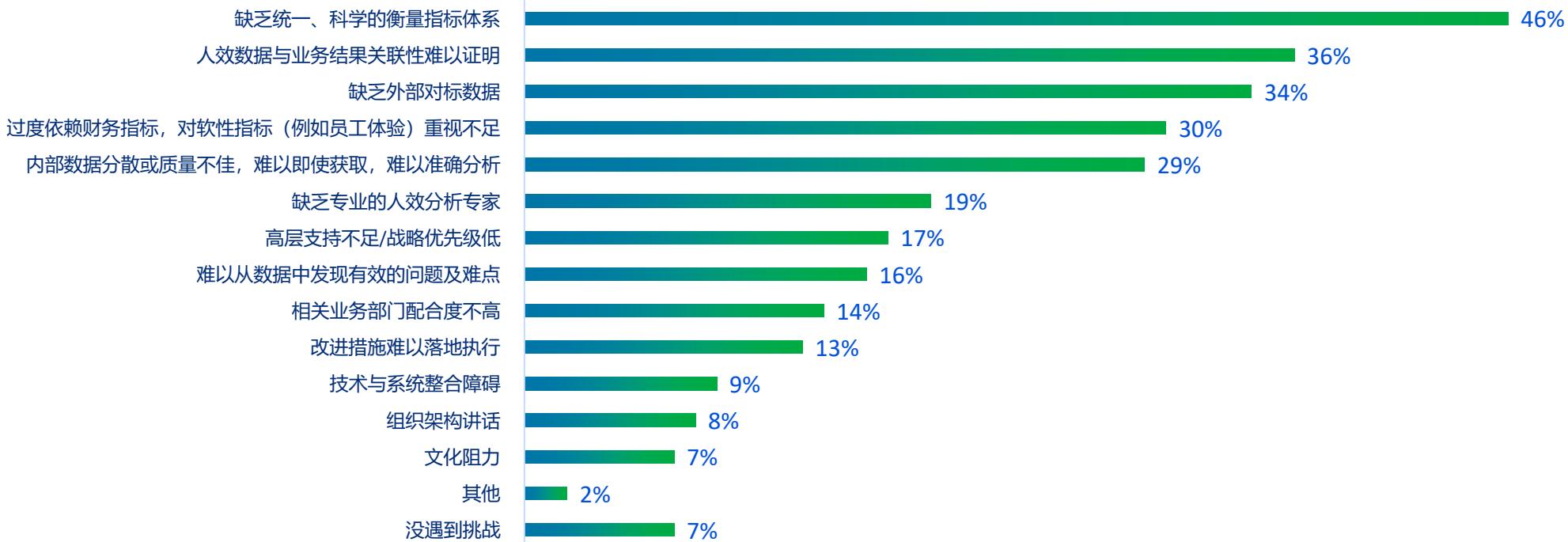
36%

企业难以证明人效指标与业务绩效的相关性，影响管理决策的有效性。



34%

企业缺乏外部对标数据，限制了对自身人效水平的准确评估。



数据来源：美世锐视中国2025年第三季度调研报告

2025年应届毕业生招聘趋势与薪资对比分析

招聘应届毕业生人数下降的公司占比

31%
29%
23%

应届生起薪（基本工资）增长的公司占比

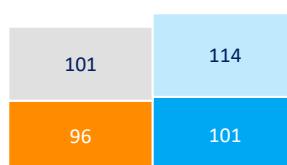
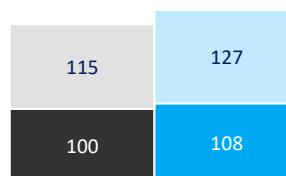
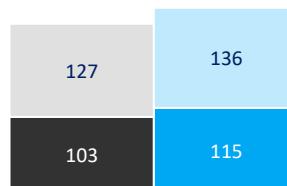
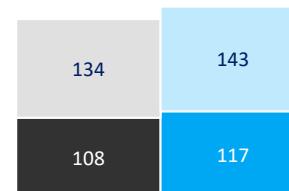
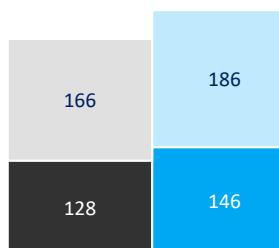
23%
28%
37%

应届毕业生招聘热门岗位两年变化趋势

	2025	2024
TO P1	数据科学与大数据	自动化
TO P2	算法/人工智能/自动化	智能制造
TO P3	智能制造	人工智能/算法

2025年应届毕业生年度基本工资（本科vs.硕士，非211/985vs.211/985）

■ 本科-非211/985 ■ 本科-211/985 ■ 硕士-非211/985 ■ 硕士-211/985



数据来源：美世锐视中国2025年第二季度调研报告

美世助您 智领未来

美世祝您 [Photo]
薪人致胜

“产品+服务”解决方案

产品

服务

	选好路	<h2>战略规划与解码</h2> <p>系统性思考战略规划和战略落地两大领域，涵盖战略方向、领导团队、组织架构、岗位体系、激励体系、绩效体系、人才体系和文化价值观等，帮助客户设计从战略规划到执行的卓越闭环</p>	<h2>组织脉动™</h2> <p>组织效能快速诊断平台，透视问题背后的问题，聚焦解决问题的突破点，规划提升组织效能的关键路径</p>	<h2>人力资本量化报告</h2> <p>通过科学的管理方法论向企业提供人力资本管理的各项指标的量化分析</p>	
	搭好台	<h2>高管团队融合</h2> <p>运用打造高管团队五步法，帮助企业建立一支有战斗力的高管团队，带领高管团队畅想愿景、思考战略、提炼文化、优化组织</p>	<h2>领导力发展</h2> <p>从业务、团队与个人三个维度出发，借助领导力调研与研讨会，发展各层级领导者的领导力</p>	<h2>部门健康度调研</h2> <p>通过调研，分析诊断部门氛围、员工状态对绩效结果的影响，引发帮助部门负责人对个人管理风格的思考与改善</p>	
	布好阵	<h2>组织管控体系设计</h2> <p>根据企业战略目标及业务模式，设计基于组织价值链的集权、分权与授权，实现合理、科学的责任落实</p>	<h2>组织架构设计</h2> <p>根据企业业务特点及管控要求，设计各机构/单元/部门的职能分工，建立纵向专业、横向协同的高效组织</p>	<h2>岗位职级体系设计</h2> <p>根据岗位职责、任职要求等因素衡量岗位价值，打通序列与职层的交互，构建人才流动的发展通道</p>	
	用好人	<h2>人才规划设计</h2> <p>面向未来、立足现在，设计企业人力资源整体规划，涵盖内外部劳动力市场分析、人才结构、人才缺口、及人才管理策略</p>	<h2>人才盘点</h2> <p>建立评价标准，选择评价方式及工具，评估人才综合素质能力</p> <h2>人才发展体系设计</h2> <p>根据组织与人才能力缺口，设计人才发展方案，匹配多元化的能力提升手段</p>	<h2>Mettl</h2> <p>全面的综合能力评价工具</p> <h2>360°人才评价</h2> <p>美世人才画像与评价产品标准报告，多场景评价工具</p>	<h2>学习与发展</h2> <p>通过公开研讨会、在线学习、线下培训、辅导、专项赋能项目等方式，针对性提升组织管理能力及人力资源管理能力</p>
	分好钱	<h2>绩效管理体系设计</h2> <p>根据企业战略目标梳理战略举措，形成平衡记分卡构面的关键成功要素与绩效指标，明确绩效管理过程与评估机制</p>	<h2>薪酬与激励体系设计</h2> <p>设计付薪与激励策略、薪酬架构及长期激励方案，根据行业属性、企业市场定位及岗位职级设置，实现人才与企业长期共创、共享、共赢</p>	<h2>数据信息调研报告</h2> <p>提供权威的全球市场薪酬福利与管理实践信息，保证薪酬激励体系的先进性和竞争力，产品包括整体薪酬调研（TRS）、福利调研、人才管理实践调研等</p>	

美世提供全面的组织、人力资源数据产品，助力企业高质量决策

薪酬	福利	人力资源实践	派遣	全球出版物	人才测评	技术
整体薪酬调研(TRS)	福利调研(MBM)	锐视中国	外籍员工	全球薪酬概览	职业特质	Mercer WIN®
高管薪酬调研(EPS)	概述报告	城市薪酬差异指数	本地+员工	全球福利与雇佣指南	心智能力	Mercer WIN® eIPE
行业调研	福利量化报告	人才吸引和保留	国内派遣	全球薪酬驱动因素报告	职业心理特征	Mercer Comptyx
定制化调研	行业福利报告	长期激励	海外派遣管理最佳实践	全球销售激励实践	职业内驱力	Mercer Data Connector
薪酬脉动	单项福利报告	销售激励	生活成本	全球薪酬规划	领导力	Mercer BenefitsMonitor™
员工体验	组织诊断	灵活用工政策与实践	生活质量	全球激励政策报告	管理潜能	Mobility Exchange
员工体验调研	管理效能诊断	数字化人才人力资源实践	住房	全球休假政策	潜力测评	Mobility Management Platform
员工敬业度调查	组织活力诊断	蓝领工人	个税	全球交通政策与成本报告	学习敏锐度之学习能力与学习风格测评	Allegro
人才画像与评价	部门健康度	人力资本效能管理	出差津贴	全球劳动力趋势分析报告	360测评	Mercer Mettl
		零售门店运营实践	派遣指南	全球人才刊物平台	HR、IT 编程、销售人员等专业岗位	智能化考试平台

TAAP: Talent All Access Portal 人力资源界的“维基百科+DeepSe

全球人才数据智库

Talent All Access Portal+ (TAAP+)

产品卖点：报告、独家数据、计算工具、学习包

作为一款全球化的HR服务平台，囊括了160多个国家/地区的人力资源数据，专为HR设计数据与内容订阅服务，帮助您快速简便地获取薪酬福利、人才保留、合规要求、管理优化等方面的数据，并提供在线工具



企业一站式数据资讯平台 ”综合体



快速获取全球薪酬、福利和政策

- 加薪预算和经济指标的最新信息，为薪酬规划提供参考
- 评估人才政策及相关成本
- 获取有关津贴和补贴的最新数据



提高工作效率

- 所有内容集中在同一平台，节省时间
- 数据以图表形式呈现，简洁易懂，快速整合以便配合汇报
- 现成指南和清单



及时提供的最新数据

- 及时了解最新的立法更新和要求
- 利用最新数据，为决策提供信息并进行验证



热点话题探讨、线上自学

- 探索如人工智能等前瞻性主题的最新见解
- 参与热点话题的即时投票，并获取即时结果
- 通过在线学习课程发展新技能

明年再见！