

A professional photograph featuring a woman in the foreground, smiling warmly at the camera. She has long, dark brown hair and is wearing a dark blazer over a light-colored collared shirt. In the background, a man in a light blue shirt and dark tie is visible but out of focus. The overall setting appears to be an office or business environment.

BRecruit

2017年企业薪酬观察

目录

| | |
|--------|----|
| 概述 | 01 |
| 研究方法 | 02 |
| IT/互联网 | 03 |
| 制造 | 05 |
| 汽车与零部件 | 07 |
| 医疗健康 | 09 |
| 金融与银行 | 11 |
| 房地产 | 13 |
| 消费品与零售 | 15 |
| 传媒与广告 | 17 |
| 关于我们 | 19 |

很高兴 BRecruit 2017 年企业薪酬观察如约与大家见面。在过去的一年中，中国经济保持着平稳运行态势，不仅国内消费市场位居世界前列，对外投资也呈现出快速增长之势。我们欣喜地看到各行业中不断涌现的新态势，促使中高端人才招聘市场焕发出持久生命力。

根据人才招聘经验，我们发现，伴随着全球化潮流以及互联网技术发展，各行业研发人才及数字人才炙手可热，人才跨界趋势也愈演愈烈，各行业快速发展的同时对人才也提出了更高要求。拥有专业领域才能同时又熟悉时代趋势、行业发展状况的复合型、高级管理型人才持续受追捧。

人才是经济运行、各行业发展的核心要素，了解人才尤其是管理人员的发展状况及诉求对于企业的良性发展至关重要。在我们对中高端人才的调查中，他们表示“企业文化及管理风格”、“薪资福利”、“发展平台”是在择业过程中首要考虑的三大因素，在薪酬福利一项中，九成多的人表示对此有更高的期待。

我们深知我们的工作对每一个家庭、每一个企业乃至对整个社会有着深远影响，因此时刻以最高的诚信和道德要求自己，我们始终秉承“一次成功的招聘将成就一个幸福家庭”的职业使命，关心每一位客户及候选人的工作和家庭幸福，这也是我们连续四年推出企业薪酬观察的原因之一。这份报告涵盖了对2016年各行业发展状况及雇员薪酬的观察，并对2017年行业发展态势和人才招聘趋势进行了预测。我们于中国农历新年开年之际发布此报告，以期为大家提供行业参考及建议。

最后，感谢客户及候选人积极的反馈及一如既往的支持，这给予我们极大动力。祝愿大家在新的一年里工作和家庭双丰收。



Pete Chia

A stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by a series of connected strokes.

BRecruit 中国区总经理

研究方法

《BRecruit 2017年企业薪酬观察》于2016年11月正式启动，基于1,612家各行业在中国大陆的领先企业及BRecruit人才库，甄选出近3万名优质候选人，对2016年薪酬、福利等信息进行分析，并通过详尽的数据对2017年薪资配置提供参考依据，从而为企业吸引和保留人才策略提供建议。

被调查者来自IT/互联网、制造、汽车及零部件、医疗健康、银行及金融服务、房地产、消费品/零售、传媒与广告等行业的不同职务群体，80%的被调查者拥有5年以上工作经验。

调查内容包括各行业的：

- 1) 主要职位的薪资范围及结构
- 2) 招聘趋势
- 3) 热门招聘职位

法律声明

- 《BRecruit 2017年企业薪酬观察》内所有数据皆经过科学收集和分析所得，该调查报告具有说明和象征性，但不具备决定性。BRecruit将不承担由于使用本报告所造成的任何经济损失或法律责任。
- 《BRecruit 2017年企业薪酬观察》著作权归 BRecruit 所有，未得到 BRecruit 许可，任何组织和个人不得将此报告中的信息用于任何商业用途。

备注

- 薪酬表格信息来自 BRecruit 所服务的主要行业中的领先企业，仅作为该行业市场薪酬方案参考。
- 税前年薪以人民币1,000为单位，指包含年度底薪、提成、绩效奖金和年终奖金的年度整体现金收入，年薪因地区经济发展起伏而有所变化。
- 据《第一财经周刊》2016年4月25日公布的标准，此报告中城市分级标准如下：
 - 一线城市：**
北京、上海、广州、深圳
 - 新一线城市（不包含港澳台）：**
成都、杭州、武汉、天津、南京、重庆、西安、长沙、青岛、沈阳、大连、厦门、苏州、宁波、无锡
 - 二线城市：**
福州、合肥、郑州、哈尔滨、佛山、济南、东莞、昆明、太原、南昌、南宁、温州、石家庄、长春、泉州、贵阳、常州、珠海、金华、烟台、海口、惠州、乌鲁木齐、徐州、嘉兴、潍坊、洛阳、南通、扬州、汕头

致谢

BRecruit 对参与此次调研并提供宝贵建议和指导的公司表示诚挚的感谢。

工业制造

“制造业的发展动力正从要素驱动转向创新驱动。随着制造业在数字世界和物理世界的融合，行业竞争力的提升可通过先进技术而实现。新态势下，智能、绿色、服务将会是制造业企业未来的发展方向，行业内对新型技术研发人员仍然有较大需求。”

——李洁 BRecruit总监



工业制造

《中国制造2025》中明确了**智能制造**（即数字化、网络化、智能化发展）是制造业未来发展的主攻方向。所谓的智能制造，是一种多种学科交叉、多种技术融合、多种工艺复合、多种材料混用、多种资源整合、多种人才聚集的发展模式。与传统制造相比，该模式突出表现为：更新速度加快、研发周期缩短、定制生产普遍、模式创新活跃。在这一趋势的推动下，中国现有的工业体系会逐步瓦解、重构，新的制造模式、组织方式、产业形态等将大量涌现。

一年多来，中国制造2025已初见成效——世界智能制造大会、世界互联网工业大会等也聚焦智能制造热，未来高端装备制造业最为关键的将是工业4.0 和机器人、核能核电、高铁等主题。随着制造业在数字世界和物理世界的融合，行业竞争力的提升可通过先进技术而实现，预测分析、物联网（IOT）、智能产品、工业4.0智能工厂以及先进材料对企业的未来竞争力至关重要。相应地，行业人才也面临着新的挑战和发展契机。



随着数字化研发设计管理工具的普及，员工需要具备迎接工业4.0的基本素质，传统的工艺类岗位也面临着数字化改造，CAD（计算机辅助设计）、CAM（计算机辅助制造）、CAE（计算机辅助模拟仿真分析）、CAPP（计算机辅助工艺过程设计）、MES（生产过程执行管理系统）、ERP（企业资源计划）等等工具的运用已经成为相关岗位的基本能力要求。

一些传统岗位在生产中的作用将逐渐弱化，甚至消失，例如：晒图员岗位逐渐退出历史舞台，而数字化建模、精益专员、逆向造型、3D打印、精密测量与检验岗位越来越重要。智能制造实现了制造工艺仿真优化、制造过程数字化控制、状态信息实时监测，企业“熟练工种”或将逐渐减少，转而更多地从事产品设计、工艺优化、生产系统管理等工作。

区域分布上，华东和华南是行业人才的主要聚集地。六大行业^①中，机械与自动化跨行业吸引力较强，人才流动也最为活跃，领域专业性强的新兴医疗制造人才基本为行业间流动。此外，从业年限较高的资深人士较为缺乏。对于企业而言，在留住企业内人才的同时又能够吸引海外经验丰富的资深人才，将更有助于获取行业成功经验，推动创新进步。

^① 机械与自动化、国防与交通运输设备制造、信息技术、新兴医疗制造、新材料制造、能源与环保

制造业职位薪酬信息

| 职位名称 | 教育背景 | 工作经验 单位：年 | 一线城市税前年薪范围 (包括津贴、奖金等) 单位：1000 | |
|---------------|-------|--------------|----------------------------------|------|
| | | | 最低 | 最高 |
| 总经理 | 本科及以上 | 15-20 | 800 | 2000 |
| 区域销售经理 | 本科及以上 | 8-15 | 300 | 800 |
| 销售经理 | 大专及以上 | 5-8 | 300 | 600 |
| 业务拓展经理 | 大专及以上 | 5-15 | 300 | 600 |
| 客户经理 | 大专及以上 | 5-10 | 250 | 400 |
| 市场总监 | 本科及以上 | 10-20 | 500 | 800 |
| 市场经理 | 本科及以上 | 5-10 | 250 | 500 |
| 运营总监 | 本科及以上 | 15-20 | 600 | 1000 |
| 运营经理 | 本科及以上 | 10-20 | 400 | 800 |
| 持续改进经理/卓越运营经理 | 本科及以上 | 10-20 | 500 | 800 |
| 六西格玛/精益生产经理 | 本科及以上 | 5-15 | 350 | 1000 |
| 研发总监 | 本科及以上 | 10-20 | 800 | 1500 |
| 研发经理 | 本科及以上 | 10-20 | 600 | 1200 |
| 供应商质量管理经理 | 本科及以上 | 8-18 | 300 | 800 |
| 供应商质量管理工程师 | 本科及以上 | 3-5 | 200 | 300 |
| 质量管理经理 | 本科及以上 | 8-15 | 300 | 600 |
| 生产经理 | 大专及以上 | 10-20 | 300 | 400 |
| 工程/技术经理 | 本科及以上 | 8-20 | 400 | 800 |
| 项目管理经理 | 本科及以上 | 8-15 | 300 | 600 |
| 产品工程师 | 本科及以上 | 3-6 | 150 | 300 |
| 工艺工程师 | 大专及以上 | 5-10 | 150 | 200 |
| 电气工程师 | 大专及以上 | 5-10 | 150 | 300 |
| 机械工程师 | 本科及以上 | 3-6 | 150 | 300 |
| 设备工程师 | 大专及以上 | 5-10 | 150 | 300 |
| 铸造/锻造工程师 | 大专及以上 | 3-5 | 150 | 300 |
| 模具工程师 | 本科及以上 | 3-8 | 150 | 300 |
| 焊接工程师 | 本科及以上 | 3-8 | 200 | 300 |
| 冲压工程师 | 本科及以上 | 3-8 | 200 | 300 |
| 环境健康安全经理 | 本科及以上 | 8-15 | 400 | 600 |
| 供应链总监 | 本科及以上 | 10-20 | 800 | 1500 |
| 采购总监 | 本科及以上 | 10-20 | 800 | 1200 |
| 采购经理 | 本科及以上 | 8-15 | 400 | 1000 |
| 人力资源总监 | 本科及以上 | 8-20 | 600 | 1200 |
| 人力资源经理 | 本科及以上 | 8-15 | 300 | 600 |
| 财务总监 | 本科及以上 | 10-20 | 800 | 1500 |

热门职位

注：

- 制造业人才基本薪资占年薪比例为70%-90%，年终奖比例保持在10%-20%。
- 一线城市候选人税前年薪比二线城市候选人税前年薪高出25%-35%。

汽车与零部件

“中国汽车行业销量和增量都是世界第一。在互联网的推动下，汽车行业在探索着新模式，并有越来越多的新型业态涌现。与之前的积极扩张相比，如今呈现出两大特点：新兴产业向更智能更环保方向发展；企业注重高端突破，民营车企走向国门，引入全球优秀研发人员，加快中国车企的全球化进程。”

——刘美娜 BRecruit 总监



汽车与零部件

2016年中国车市并未因经济的增长放缓和股市的低迷而遭遇寒冬，下半年销量的增长超乎年初对于市场的预期，其中SUV和MVP市场的持续增长是车市的显著特征，同时存量市场（零部件和服务）的吸引力将增加。

与发达国家汽车千人拥有量相比，我国汽车市场仍有较大的发展空间，在行业发展的同时也带来诸如交通、环保、能源等一系列社会问题。在国家越来越重视节约资源、节能减排和循环经济的政策指引下，汽车轻量化及新能源汽车、智能汽车是行业发展趋势。行业内研发人才和高科技人才受追捧。

轻量化

新能源汽车车身重量的降低将对整车的燃油经济性、车辆控制稳定性、减少废气排放都有显著效果。相关研发设计人才对实现汽车轻量化发展具有举足轻重的作用。

智能汽车

从全球来看，目前已经开始布局智能汽车行业的企业主要包括两类：一类是科技公司，如谷歌、苹果、微软等科技巨头；一类是汽车制造商，如沃尔沃、奔驰、奥迪、福特、宝马等。国外特斯拉、谷歌在技术升级上如火如荼，国内一汽、上汽、长城、北汽、长安等车企此前也展示了配备阶段辅助驾驶、低速自动驾驶等技术的样车。

互联网企业以不同的形式渗透进汽车市场，科技公司发挥其科技优势，在智能化、新能源、无人驾驶、车联网等领域与传统汽车企业展开合作与竞争，车载互联网、自动驾驶等技术研发是企业突破的重点，而以ADAS（高级驾驶辅助系统）为例的高科技也引发关注。

新能源汽车

近年来，国家密集出台了多项扶植政策。在政策利好的引导下，新能源汽车市场发展迅猛。

2016年是转型年，我们发现，在政策落实及配套设施（如充电设施）落地，新能源汽车核心技术，尤其是电池电控上仍有待改进，产品性能与市场的需求有一定距离。新能源汽车的产业政策正从普惠制向技术创新转变，仍以政策驱动为主的国内市场，亟需转向“政策+市场”双轮驱动。在此背景下，高新技术的研发、产业投资等在助推该行业发展上起到关键作用。

在人才方面，新能源动力工程师、软硬件工程师、电池工程师（以策略开发、安全开发、硬件应用以及测试为主要工作内容）等研发人才的需求热度不减；随着新能源汽车的普及，用户维修保养的需求也在不断增长，掌握新能源技术原理的维修技术人员的市场需求潜力巨大。

总体而言，在人才招聘中，轻量化、新能源汽车方向的研发人员、制造人员，智能驾驶（ADAS）、车联网开发人员等高科技开发人员在行业快速发展中仍是企业争抢的核心人才。除此之外，既具有汽车专业背景、又懂得国际贸易法律、营销等领域的高级管理人才、了解市场需求的复合型人才因本土企业提升自主品牌的需要而更受重视。另外，由于互联网企业涉足汽车行业，相应人才更具跨界特征，在自动驾驶、智能互联开发应用阶段的招聘需求相对更集中。

汽车与零部件行业职位薪酬信息

| 职位名称 | 教育背景 | 工作经验 单位：年 | 一线城市税前年薪范围 (包括津贴、奖金等) 单位：1000 | |
|----------------------------|-------|--------------|----------------------------------|------|
| | | | 最低 | 最高 |
| 总经理 | 本科及以上 | 15-25 | 1000 | 2500 |
| 首席信息官 | 本科及以上 | 10-18 | 500 | 1000 |
| 首席执行官/首席运营官/ 副总裁/总经理/副总 | 本科及以上 | 15-20 | 700 | 1000 |
| 资深管理顾问 | 本科及以上 | 10+ | 500 | |
| 造型设计师 | 硕士及以上 | 5-10 | 400 | 1000 |
| 动力总成工程师 | 硕士及以上 | 5-10 | 300 | 500 |
| 制造工程师 | 本科及以上 | 5-8 | 150 | 300 |
| 机械工程师 | 本科及以上 | 3-8 | 150 | 300 |
| 车身外饰工程师 | 本科及以上 | 3-8 | 220 | 400 |
| 内饰工程师 | 本科及以上 | 3-8 | 220 | 400 |
| 技术研发工程师 | 本科及以上 | 3-5 | 150 | 250 |
| 测试工程师 | 本科及以上 | 3-8 | 200 | 400 |
| 产品工程师 | 本科及以上 | 3-8 | 200 | 400 |
| 新能源电池系统经理 | 本科及以上 | 5-15 | 300 | 900 |
| 车联网系统架构工程师 | 本科及以上 | 3-8 | 250 | 600 |
| ADAS算法工程师 | 本科及以上 | 3-8 | 300 | 700 |
| 项目经理 | 本科及以上 | 8-10 | 700 | 900 |
| 运营经理 | 本科及以上 | 15-20 | 400 | 700 |
| 供应链管理经理 | 本科及以上 | 10-15 | 600 | 800 |
| 工程经理 | 本科及以上 | 10-15 | 300 | 700 |
| 设备经理 | 本科及以上 | 5-10 | 300 | 500 |
| 采购经理 | 本科及以上 | 8-10 | 400 | 800 |
| 供应商质量经理 | 本科及以上 | 8-15 | 500 | 800 |
| 供应商质量工程师 | 本科及以上 | 3-8 | 100 | 300 |
| 质量管理经理 | 本科及以上 | 8-10 | 350 | 500 |
| 质量工程师 | 本科及以上 | 3-8 | 200 | 400 |
| 区域销售总监 | 本科及以上 | 8-15 | 600 | 900 |
| 电子商务经理 | 本科及以上 | 5-10 | 300 | 800 |
| 销售经理 | 本科及以上 | 5-8 | 270 | 450 |
| 大客户经理 | 本科及以上 | 8-10 | 250 | 350 |
| 市场总监 | 本科及以上 | 10-20 | 400 | 800 |
| 品牌经理 | 本科及以上 | 5-10 | 250 | 400 |
| 市场分析/调研员 | 本科及以上 | 5+ | 200 | 350 |
| 业务拓展经理 | 本科及以上 | 8-15 | 450 | 600 |
| IT经理 | 本科及以上 | 10+ | 600 | 1000 |
| 人力资源合作伙伴 | 本科及以上 | 5-8 | 200 | 500 |
| 财务经理 | 本科及以上 | 8-15 | 350 | 700 |
| 人力资源总监 | 本科及以上 | 8-15 | 600 | 1200 |
| 人事经理 | 本科及以上 | 5-8 | 300 | 600 |

注：

热门职位

- 汽车与零部件行业人才基本薪资占年薪比例为65%-80%，绩效或年终奖比例可达20%-40%。
- 二线城市候选人税前年薪为一线城市候选人税前年薪的75%-85%。

IT/互联网

“2016年IT/互联网行业处于深耕、变革状态，人工智能、云计算等技术的进一步发展引发高度关注。在招聘市场中，初创公司显示出较大招聘需求，行业内尤其是来自于IT公司的人才表现出了期望在更好平台上长期发展的希冀。具备专业能力的技术人员以及复合型的创新人才仍备受重视。” —— 吕东华 BRecruit 总监



互联网

近年来，互联网已成为传统产业的催化器、助推器、连接器。推动传统产业转型升级，2016年“互联网+”的政策红利仍在持续，良好发展前景吸引了众多跨界人才的加入。

2016年“共享经济”（Sharing Economy）^④已经成为人们耳熟能详的词语。在这一经济模式中，协同消费开始被城市年轻人逐渐接受；以租代买模式兴起，在出行和住宿方面表现突出；分享平台+APPs成为“互联网+”的新业态潮流。比较热门的领域有：金融、电子商务、移动互联网、O2O、企业服务、文化娱乐、教育、游戏、数据服务、硬件、生活服务、医疗健康、广告营销、社交网络、旅游、信息安全、招聘等。在新潮流和新趋势下，具备领域内专业技能、同时具备互联网思维的复合人才受到关注。

从整个行业来看，互联网行业的人才特点可简要概括为以下几个方面：

• 以数字为导向

——互联网时代背景下，所有产品表现和用户行为都可以被量化，能够看懂产品数据、积极寻求解决方案、持续改善成果是互联网产业人的重要技能。



• 逻辑与创造力并用

——能够逻辑严密地分析市场状况，创造性地提出方案，并理性严密地进行实施。以营销人员为例，既能产出创意文案与素材，又具备运用逻辑思维来操作广告投放的能力，在人才市场将更具竞争力。



• 拥抱变化，持续学习

——随着行业的快速发展、技术的更新换代及理念的推陈出新，行业内人员需要保持持续学习的动力并具备快速的适应能力。



技术、销售、市场、运营、设计、支持这6大类基础职位中，技术类职位招聘薪酬最高，销售类人才相对稀缺，技术人员，架构师，网站运营人才、产品经理、营销人才等在行业内较为抢手。互联网企业在人才规划上，应考虑如何留住技术类人才，并吸引更多优秀的营销和运营人才加入。

IT

据我们观察，IT技术与传统产业的结合变得更紧密，同时以信息技术为基础的新兴业态也更密集涌现，引发了互联网产业、信息技术产业乃至整体经济发展的加速创新与发展。

企业IT与技术供应商之间的区别变得模糊，双方都在寻求实现技术解决方案，以形成企业运作的基础。据专业机构预测，到2020年，近三分之一的传统供应商或将通过自我精简或兼并联合的方式退出市场；主要的公共云服务提供商将会获得长足的发展；大数据规模将会更大并被更广泛地应用，大数据及相关技术如机器学习及人工智能正对药物研发、医疗、教育等领域产生深刻影响，相关领域的人才在未来将会有更多发展的可能性。

行业内的人才趋势表现为：技术研发，开发人员稀缺，Java岗位需求大，PHP、C语言和Node.js继续供不应求，大数据、安全和自然语言处理相关的技术领域则人才量充足。从岗位上看，产品岗和技术岗当之无愧地成为IT公司内的核心岗位，薪水也分列一、二名。行业内人才向互联网流动的意愿较强，相较于之前的创业公司热，他们更倾向于选择规模较大的公司，企业在如何吸引和留住核心人才的问题上应给予更多关注。

^④指伴随开放源代码、云计算等互联网开放技术的发展而兴起，以生产资料和生活资源的使用而非拥有为特征，通过以租代买等模式创新，实现互通有无、人人参与、协同消费、充分利用知识资产与闲置资源的新型经济形态。

IT / 互联网行业职位薪酬信息

| 职位名称 | 教育背景 | 工作经验 单位：年 | 一线城市税前基本年薪范围 (包括津贴、奖金等) 单位：1000 | |
|-------------------------------------|-------|--------------|------------------------------------|------|
| | | | 最低 | 最高 |
| IT | | | | |
| 首席执行官/首席运营官/ 副总裁/总经理 | 本科及以上 | 15-30 | 600 | 2000 |
| 首席技术执行官/首席信息官 | 本科及以上 | 10-18 | 600 | 1800 |
| 技术研发总监 | 本科及以上 | 10-15 | 600 | 1500 |
| 大数据总监 | 本科及以上 | 8-10 | 800 | 800 |
| 产品经理 | 本科及以上 | 5-10 | 300 | 600 |
| 项目经理 | 本科及以上 | 5-8 | 200 | 500 |
| 系统架构师 | 本科及以上 | 6-10 | 400 | 1000 |
| SAP / ERP / PLM / CRM 顾问/工程师 | 本科及以上 | 6-10 | 350 | 600 |
| 软件工程师 (Java/C/C++/.Net / ABAP) | 本科及以上 | 3-10 | 180 | 700 |
| 软件测试工程师 | 大专及以上 | 3-8 | 150 | 400 |
| 数据处理分析工程师 | 本科及以上 | 6-10 | 300 | 500 |
| 资深算法工程师 | 本科及以上 | 5-10 | 400 | 1000 |
| 系统工程师 (Windows/Linux/Unix 系统) | 本科及以上 | 6-10 | 350 | 1000 |
| IT 经理 | 本科及以上 | 6-8 | 200 | 400 |
| 互联网 | | | | |
| 移动技术总监 | 本科及以上 | 5-10 | 400 | 1500 |
| 市场总监 | 本科及以上 | 5-10 | 400 | 1000 |
| 市场经理 | 本科及以上 | 3-5 | 200 | 400 |
| 互联网运营总监 | 本科及以上 | 5-10 | 300 | 1000 |
| 互联网运营经理 | 本科及以上 | 2-5 | 200 | 400 |
| 互联网产品总监 | 本科及以上 | 5-15 | 600 | 2500 |
| 互联网产品经理 | 本科及以上 | 3-7 | 200 | 600 |
| APP设计总监 | 本科及以上 | 3-10 | 300 | 1000 |
| 用户界面/体验设计师 | 大专及以上 | 3-6 | 200 | 300 |
| Web前端开发工程师 | 大专及以上 | 3-8 | 200 | 500 |
| IOS/Android 开发工程师 | 大专及以上 | 3-8 | 200 | 600 |
| Perl/ Python/PHP工程师 | 大专及以上 | 1-5 | 150 | 500 |
| APP架构师 | 本科及以上 | 5-7 | 500 | 700 |
| 销售总监 | 本科及以上 | 10-15 | 450 | 1000 |
| 销售经理 | 大专及以上 | 5-8 | 250 | 500 |


注：

热门职位

- 互联网行业人才基本薪资占年薪比例为65%-85%，绩效/年终奖比例保持在15%-35%左右。
- IT行业人才基本薪资占年薪比例为85%-92%，年终奖比例保持在10%左右。一线城市候选人税前年薪比二线城市候选人税前年薪高约20%。

金融与银行

“2016年，互联网加速涉足银行及金融服务的进程，这一年也是互联网金融发生深刻变革的一年，在“整改”、“规范”与“发展”这三大趋势的影响下，许多企业或转型或退出市场，在未来，行业的规范性将更受关注。招聘方面，行业内呈现出人才需求量大、人才流动高的特征。总体而言，金融行业薪酬水平较其他行业高，高管年轻化趋势、高能力也成为行业一大特点。”

—— 吕东华  BRecruit 总监



金融与银行

人民币于2016年10月1日正式加入SDR货币篮子，紧随美元和欧元走向国际化，成为世界第三大储备货币。

据专业机构预测，人民币“入篮”不会马上改变国际货币格局，但将增加国际机构持有更多人民币资产的意愿。随着各国央行将人民币作为储备资产，市场机构也会增加对人民币资产配置，并最终转化为人民币的股票、债券、理财、存款等，对金融市场是利好。此外，汇兑风险减少，将对企业开展跨境投资、交易、收购、兼并及购买资源、劳务、技术等活动将提供便利。

银行

人民币“入篮”对中资银行资源配置将产生影响，中资银行的人民币优势将进一步体现，有助于中资金融机构提升定价权和资本运作能力。

支付方式上，手机银行、网银等银行电子产品深入人心，2016年个人网银用户较上年有增长，移动支付及第三方支付逐渐占据较大市场份额。伴随移动支付的发展，虚拟卡或将成为未来银行触达用户的终端产品。随着虚拟卡的普及，中国银行业将与国际接轨，切实推行账号与卡号分离的双轨制体系。

人才需求方面，营销人员需求量大。企业、零售和个人银行业务领域目前仍然急缺业务熟练的高级人才；由于行业服务水平的提升以及行业监管力度的加大，“反洗钱（AML）”等风险合规人才和“客户了解”（KYC）类职位的人才更为抢手；投资银行因其产品和业务多样化的特点，相关人才招聘需求也较大。

金融

2016年国务院发布了《推进普惠金融发展规划（2016-2020年）》，应政策导向，金融行业将进一步优化资源配置、构建多层次市场、发展普惠金融。将由粗放型高增长模式向稳健发展态势转变。

行业人才动向体现在以下几个方面：

- 从业人员数量不断增长，人才流动主要集中于行业内部

基金、证券、保险等行业的用人需求保持高速增长。出于行业薪酬及知识积淀等方面的考量，人才流动主要集中于行业内部，人才流向证券及私募方向较多。

- 互联网金融发展迅速，复合型人才成趋势

“互联网+”时代已经到来，便捷化及定制化服务使得互联网金融得到长足发展。但行业内存在良莠不齐的现象，2016年互联网金融监管新政对行业运营提出了更高要求，那些具有较强的优质资产获取能力、高度重视合规运营与消费者权益保护的平台将会有更大发展空间。

从企业招聘来看，行业对复合型人才及创新专业化人才的需求不断上升；互联网金融业内人才多是从金融、IT等行业流入，具备金融知识的同时又拥有互联网思维的人才将更受欢迎；另外，资产证券化（ABS）招聘需求大，M&A海外并购人才较为稀缺。

同时，企业对不同层级人才的需求也存在差异：对于初、中级人员（分析师、经理等）来讲，企业更看重其学业学历、资格证书等；而对高级人才（总监、副总裁、总裁等）来说，行业经验背景及诸如管理、沟通等金融专业之外的综合能力则更受到企业重视。

在薪酬福利方面，金融行业在各行业平均薪酬中长期居于领先地位。随着人才流动的不断加剧，为留住人才、稳定管理，企业采用股权激励等长期激励机制的方式，将占据越来越大比重。

金融与银行业职位薪酬信息

| 职位名称 | 教育背景 | 工作经验 单位：年 | 一线城市税前年薪范围 (包括津贴、奖金等) 单位：1000 | |
|-----------------|-------|--------------|----------------------------------|-------|
| | | | 最低 | 最高 |
| 银行 | | | | |
| 分行行长 | 本科及以上 | 15+ | 1000 | 1500 |
| 支行/网点行长 | 本科及以上 | 10+ | 400 | 1000 |
| 企业银行 | | | | |
| 董事总经理 | 本科及以上 | 15+ | 1000 | 1500 |
| 客户管理总监 | 本科及以上 | 12-18 | 800 | 1000 |
| 客户管理副总 | 本科及以上 | 8-12 | 600 | 800 |
| 客户管理助理副总 | 本科及以上 | 8-12 | 400 | 600 |
| 客户管理经理 | 本科及以上 | 5-8 | 300 | 500 |
| 贸易金融副总裁 | 本科及以上 | 10-15 | 1000 | 1500 |
| 个人银行 | | | | |
| 电子银行总监 | 本科及以上 | 8-15 | 600 | 800 |
| 区域经理 | 本科及以上 | 8-15 | 600 | 1000 |
| 城市经理 | 本科及以上 | 8-12 | 500 | 800 |
| 团队经理 | 本科及以上 | 5-10 | 300 | 500 |
| 理财产品经理 | 本科及以上 | 4-7 | 200 | 300 |
| 证券投资基金股票信托 | | | | |
| 投资副总 | 本科及以上 | 10-15 | 600 | 1000 |
| 投资经理 | 本科及以上 | 5-10 | 300 | 600 |
| 基金募集总监/副总裁 | 本科及以上 | 5-10 | 600 | 1000 |
| 基金经理 | 本科及以上 | 5-8 | 300 | 900 |
| 基金产品经理 | 本科及以上 | 3-5 | 150 | 350 |
| 私募股权投资/风险投资总监 | 本科及以上 | 8-10 | 700 | 1000 |
| 私募股权投资/风险投资高级经理 | 本科及以上 | 5-7 | 500 | 700 |
| 股票研究总监 | 本科及以上 | 10-15 | 1000+ | |
| 股票研究副总裁 | 本科及以上 | 8-10 | 500 | 800 |
| 助理副总裁 | 本科及以上 | 5-8 | 400 | 600 |
| 股票研究经理 | 本科及以上 | 3-5 | 250 | 400 |
| 分管信托业务副总 | 本科及以上 | 8-10 | 1000+ | |
| 信托部门总经理 | 本科及以上 | 5-8 | 500+ | |
| 信托高级经理 | 本科及以上 | 3-5 | 300 | 500 |
| 互联网金融 | | | | |
| 营销中心总经理 | 本科及以上 | 8-10 | 1000+ | |
| 区域总经理 | 本科及以上 | 5-8 | 500 | 2000+ |
| 分行行长 | 本科及以上 | 3-5 | 300 | 1000+ |
| 支行行长 | 本科及以上 | 3-5 | 300 | 800 |
| 中后台及金融服务 | | | | |
| 风险控制副总 | 本科及以上 | 10-20 | 800 | 1500 |
| 风险控制助理副总 | 本科及以上 | 8-15 | 600 | 800 |
| 合规副总 | 本科及以上 | 10-18 | 500 | 800 |
| 合规助理副总 | 本科及以上 | 5-10 | 300 | 700 |
| 产品经理 | 本科及以上 | 3-8 | 200 | 500 |
| 产品设计经理 | 本科及以上 | 5-8 | 300 | 600 |
| 资产管理总监 | 本科及以上 | 5-10 | 500 | 800 |
| 财务分析副总裁 | 本科及以上 | 8-10 | 450 | 800 |
| 财务分析助理副总裁 | 本科及以上 | 5-8 | 350 | 500 |
| 财务分析经理 | 本科及以上 | 3-5 | 200 | 350 |
| 内部审计副总裁 | 本科及以上 | 8-10 | 450 | 800 |
| 内部审计经理 | 本科及以上 | 3-5 | 180 | 350 |
| 反洗钱主管 | 本科及以上 | 15-20 | 600 | 1000 |
| 法务经理 | 本科及以上 | 10-15 | 300 | 500 |
| 资深法务 | 本科及以上 | 5-8 | 200 | 300 |
| 人事总监 | 本科及以上 | 10-20 | 500 | 800 |
| 人事经理 | 本科及以上 | 5-10 | 400 | 600 |

注：

- 金融行业人才薪资结构主要是基本薪资与绩效奖金相结合的模式。业务线职位基本薪资比例为30%-40%，绩效以及年终奖比例为60%-70%。中后台职位基本薪资比例为70%-80%，绩效奖金与年终奖比例为20%-30%。
- 二三线城市候选人薪资差别不大，为一线城市薪资的80%-85%。

热门职位

医疗健康

MEDICAL
CARE

HEALTH

“2016年医疗健康行业继续保持了快速发展态势，国家利好政策及居民不断提升的健康管理意识对行业发展起到了有力推动，企业在适应市场变化、改进运作模式上不断进行有益尝试。医疗大数据、智能医疗等模式的发展也将对整个行业带来深刻影响，中国本土企业自主研发的势头在崛起，如何吸引和保留核心人才是企业发展的关键。”

——李洁 BRecruit总监



医疗健康

2016年对于医疗健康行业来说是加速发展的一年。具体体现为：人口老龄化、环境恶化及生活压力的普遍存在提高了居民保健医疗的潜在需求；同时，政策推动大健康产业的持续发展：十三五规划建议将“健康中国”建设上升为国家战略，大健康^①产业的发展迎来政策蜜月期。

根据我们的招聘经验，对医疗行业有深刻理解、具备科研背景的研发人才持续受到追捧；能够帮助企业顺利进入市场的注册人员也受到企业青睐。总体而言，行业的不同领域中的人才招聘呈现出如下特点：

■ 儿童医药领域人才需求将有较大增长

目前领域内存在供不应求的状况（集中体现在药品、药师、药企等领域）：据统计，儿童（0-14岁）占全国人数约16.6%，但儿童药市场规模仅占医药市场的4%；平均每千名儿童只有约0.5名医师，而美国是1.46^②；此外，6000多家药厂中专门生产儿童药的只有10多家。全面放开二胎政策后，这一矛盾有可能凸显，我们推测儿童医疗会有较快发展，药品、药企、药师等领域将有较高人才需求量。

■ 慢性病愈发受重视，防控治疗领域人才有较大发展前景

由于老龄化趋势、生存环境的恶化及不健康生活方式等诸多因素的影响，慢性病发病率高，致使社会对慢性病的防控和治疗愈发重视，相关领域有较好的发展前景和投资机会。从预防角度来看，健康体检，体育健身，医疗保险等领域会有较多机会；从治疗角度看，生物医学研究、药物研发等人才将炙手可热，癌症康复、关怀机构等领域人才需求或将有较大增长。

■ 健身运动和医疗美容市场蓬勃发展，从业人员呈快速增长趋势

健身运动和医疗美容的发展是居民收入提高、消费升级的必然结果。据产业信息报，我国医疗美容市场产值年增长率接近20%，预计2016至2020年，年均增长率约15%，2019年将突破万亿，与之相应地，医疗美容从业人员也呈快速增长之势，医疗美容市场未来增长空间大。

健身俱乐部作为主要商业模式处于加速扩展阶段，以互联网健身、健身社交为代表的“互联网+”模式或将成为行业中新的发展趋势，相关从业人员也会有新需求。

■ 生物学研究将成前沿领域，专业研究人员受热捧

近年来，基因研究和微生物研究是未来关乎健康和幸福的前沿领域，其重要性逐渐凸显。相关研究人员也将成为医疗行业内炙手可热的人才。政府加大投入、企业与高校研究机构合作是促进行业快速发展的有益尝试。

^① 大健康产业包括：药品、医疗器械、保健品、医疗美容等。

^② 数据来源于中国统计年鉴与中国产业信息网。

医疗健康行业职位薪酬信息

| 职位名称 | 教育背景 | 工作经验 单位：年 | 一线城市税前年薪范围 (包括津贴、奖金等) 单位：1000 | |
|--------------|-------|--------------|----------------------------------|------|
| | | | 最低 | 最高 |
| 项目负责人 (医学研究) | 博士 | 5-10 | 800 | 1200 |
| 业务质量助理总监 | 本科及以上 | 10+ | 800 | 1200 |
| 高级研究人员 | 博士 | 5-10 | 300 | 600 |
| 研发总监 | 本科及以上 | 10-15 | 600 | 1200 |
| 事业部经理 | 本科及以上 | 10+ | 800 | 1500 |
| 医学事务经理 | 硕士及以上 | 5-10 | 500 | 800 |
| 运营总监 | 本科及以上 | 10-15 | 800 | 1200 |
| 销售总监 | 本科及以上 | 10-15 | 800 | 1800 |
| 区域销售经理 | 本科及以上 | 8-15 | 600 | 800 |
| 通路行销经理 | 本科及以上 | 5-8 | 300 | 600 |
| OTC销售经理 | 本科及以上 | 5-10 | 300 | 500 |
| 销售培训 | 本科及以上 | 5-8 | 200 | 450 |
| 市场战略研究经理 | 本科及以上 | 5-10 | 400 | 800 |
| 市场经理 | 本科及以上 | 8-10 | 400 | 800 |
| 品牌经理 | 本科及以上 | 3-6 | 250 | 600 |
| 政府关系 | 本科及以上 | 6-15 | 400 | 1000 |
| 招投标经理 | 本科及以上 | 8-12 | 300 | 800 |
| 注册经理 | 本科及以上 | 6-10 | 300 | 600 |
| 质量及合规经理 | 本科及以上 | 5-10 | 300 | 600 |
| 项目经理 | 本科及以上 | 5-8 | 280 | 550 |
| 生产经理 | 本科及以上 | 8-12 | 350 | 500 |
| 工程经理 | 本科及以上 | 8-12 | 300 | 600 |
| 维修经理 | 本科及以上 | 5-8 | 300 | 450 |
| 薪酬方案经理 | 本科及以上 | 5-10 | 200 | 500 |

热门职位

注：

- 医疗健康行业人才基本薪资比例为75%-85%，年终奖金比例为20%左右。
- 二线城市候选人税前年薪为一线城市候选人税前年薪的80%-85%。

房地产

“2016是中国房地产政策变化最多、成交规模最大、地价房价创新高的一年。房地产企业多类型共同发展，住宅、商业、产业、文旅、养老地产等齐头并进，新地产业（文旅、医疗、养老等）、产业地产蓬勃发展，形成资源整合趋势，旨在多方位满足市场需求并形成联动之势。在行业整体变动频繁的压力之下，企业更加关注如何提高人力资源效能，尤其是精细化及专业化的人才管理，在人才招聘上，复合型人才及专业人才仍有较大缺口。”

——袁媛  Recruit 总监



房地产

如果说过去的黄金十年更多指的是住宅地产，那么近年来，商业地产和产业地产也展现出更大发展潜力，行业发展状况及人才需求状况大致如下：

住宅地产 面临转型，逐渐向集约型、节约型、生态型、科技密集型发展模式转变，行业发展受政策影响较大，投资拿地、业务拓展等人才市场热度不减，设计人才较稀缺，与大数据、互联网相关的复合型人才，如基于互联网及自媒体的营销管理、大数据管理等人才备受关注。

商业地产 仍处于快速扩张阶段，是否拥有专业运营团队，是企业在该领域是否具备竞争力的重要衡量指标。具备丰富商业地产项目运营经验的人才存在较大缺口，此外，招商类人才也有较大需求量。随着商业开发理念更新，更多企业意识到项目持有的重要性，未来综合实力强的开发企业或将会向物业收购、轻资产运作和金融运作的方向发展业务，资产管理类人才也会迎来需求的增长。

产业地产 是B2B行业，以产业园开发为主要模式，主要服务于政府和企业，管理类从业者需要具备较好的政府资源和政府关系，有产业园区的开发和管理经验以及较强的融资能力的人才受到重视。随着电子商务的快速发展，物流地产和仓储物业迎来更多开发建造的需求。此外，类型细分和专业要求更高的冷链物流、药用的高洁净仓库等都出现了供应量不足的情况，这也使得该领域有很大发展机会。

纵观整个行业，在经济放缓大趋势下，为保持较高盈收率，成本管控类人才的需求相较而言有所增长，该类人才大多具备工程经济类背景，有一定的工程项目管理的专业知识和经验，对于项目过程中造价、合约、采购等细分业务有所了解。此外，房地产金融化趋势已经非常明显，整个行业也逐渐从“工程导向”转向“资本主导”，拥有金融背景的人才更受重视。

在政策管控趋于严峻的状况下，房企在顺势而为的同时也要把握“新机遇”，抓住市场调整期的发展机会，紧随市场发展动向和国家战略，布局热点城市。以地产为载体，嫁接其他产业联合发展，结合自身情况发展特色小镇等创新业务的有益尝试值得借鉴。

房地产行业职位薪酬信息

| 职位名称 | 教育背景 | 工作经验 单位：年 | 一线城市税前年薪范围 (包括津贴、奖金等) 单位：1000 | |
|------------------------|-------|--------------|----------------------------------|------|
| | | | 最低 | 最高 |
| 首席执行官/首席运营官 /副总裁/副总 | 本科及以上 | 18-30 | 1500 | 3000 |
| 区域总监 | 本科及以上 | 18-25 | 800 | 2500 |
| 城市总经理 | 本科及以上 | 15-25 | 1200 | 2500 |
| 产业总经理 | 本科及以上 | 15-25 | 1200 | 2500 |
| 首席财务官 | 本科及以上 | 15-25 | 1000 | 3000 |
| 财务总监 | 本科及以上 | 12-25 | 800 | 1200 |
| 投资总监 | 本科及以上 | 10-15 | 800 | 1500 |
| 投资经理 | 本科及以上 | 8+ | 300 | 600 |
| 资产管理总监 | 本科及以上 | 10+ | 700 | 900 |
| 资产管理经理 | 本科及以上 | 8+ | 300 | 500 |
| 融资总监 | 本科及以上 | 10-15 | 800 | 1500 |
| 营销总监 | 本科及以上 | 10-15 | 800 | 2000 |
| 规划总监 | 本科及以上 | 10-15 | 600 | 1500 |
| 招商总监 | 大专及以上 | 8-15 | 600 | 1000 |
| 业务开发/拓展 | 大专及以上 | 7-9 | 450 | 700 |
| 投资拿地 | 大专及以上 | 7-9 | 400 | 800 |
| 商业运营管理总监 | 本科及以上 | 10-15 | 800 | 1200 |
| 设计总监 | 本科及以上 | 10+ | 600 | 1200 |
| 室内设计师 | 本科及以上 | 5-10 | 200 | 500 |
| 机电设计师 | 本科及以上 | 3-5 | 180 | 300 |
| 建筑师 | 本科及以上 | 7-12 | 300 | 700 |
| 工程总监 | 本科及以上 | 10-20 | 800 | 1200 |
| 项目工程经理 | 本科及以上 | 8-15 | 300 | 500 |
| 结构/土木工程师 | 本科及以上 | 7-12 | 300 | 500 |
| 预算/造价工程师 | 本科及以上 | 7-12 | 300 | 500 |
| 成本总监 | 本科及以上 | 10-15 | 600 | 1000 |
| 成本经理 | 本科及以上 | 8+ | 400 | 600 |
| 采购经理 | 本科及以上 | 8+ | 300 | 500 |
| 审计经理 | 本科及以上 | 6-15 | 300 | 400 |
| 人事总监 | 本科及以上 | 10-20 | 600 | 1000 |
| 物业总监 | 本科及以上 | 12-20 | 600 | 1000 |

注：

- 房地产行业人才固定薪资占年薪比例为65-80%，年终奖、福利补贴等薪资比例保持在20%-35%。
- 二线城市候选人税前年薪为一线城市候选人税前年薪的80%-90%。

热门职位

消费品与零售

“消费形态受消费习惯和消费喜好的改变而发生变化。在消费者更加注重商品品质、服务质量和消费体验的情形下，知名品牌将回归消费属性，国产品牌市场占有率逐步上升，集中体现在通讯、电子、家电类产品中。实体店面与电商渠道进一步融合，如何能为消费者提供最佳体验是最大课题。”

——刘美娜  Recruit 总监



消费品与零售

消费者年龄结构和政策环境的变化影响了行业发展需求，行业招聘体现出明显的时代特征：孕婴童、养老产业以及健康消费产业将有较大人才缺口。发展模式上，线上线下的融合加强，且不再简单以线上线下独立区分，而是逐步演变为以消费者为核心，各渠道融合，由单纯的商品买卖升级为与消费者之间的互动联互。同时，为满足顾客更多需求及更好的购物体验，线下消费更注重人性化的软硬件和服务系统。

受外在政策和内生需求的影响，有些细分领域呈现出鲜明特点，行业发展趋势和人才特点体现在如下几个方面：

• **孕婴童产业有望迎来发展黄金期，相关领域人才将有较大需求**

随着2016年二胎政策的全面放开，我国或将迎来生育小高峰，内需的增长将带动孕婴童相关产业需求快速增长，对应领域人才的需求也将会有较大增量，主要集中在食品、药品、服饰、玩具等领域。

• **养老产业蕴含巨大市场潜力，人才需求量庞大**

未来10-20年老龄人口增长速度将由过去缓慢上升演变为加速上升，我国老年消费市场尚处于开发初级阶段，未来养老领域庞大需求释放，将拉动相关消费服务需求爆发增长。近年来政府对老龄化重视度不断提升，相关产业支持政策频出亦将推进养老相关产业快速发展。

• **健康消费产业的崛起带来更多就业和发展机会**

随着生活水平提高，民众对居民亚健康及慢性病的关注度提升，保健、健美意识增强，健康消费产业受到重视。“十三五期间”围绕大健康、大卫生健康的产业有望突破10万亿市场规模，健康消费作为居民新的消费增长有望成为经济增长的重要动力。拥有健康理念，具备专业技能的从业人员将会有更多发展机会。

• **线上线下进一步融合，战略性人才受追捧**

居民生活方式向移动化、智能化的转变推动了社会消费方式转变。实体消费品牌基于消费者的互联网特性，构建互联网长期战略，加速与消费者的精准互动；同时，纯互联网消费品开始构建并运营实体，线上线下的协同消费模式进一步加强。能够充分运用互联网技术，通过有效数字营销和全渠道综合解决方案的人才广受市场欢迎。

纵观整个行业发展，我们发现，尽管电子商务渠道正在经历快速发展，实体渠道仍是快速消费品的主要战场，但实体店面的扩张在放缓，其重点或将放在已有店面营业额的提升上。区位差别在于：一、二线城市更注重服务和体验，三四五线城市则加快渠道发展。无论外资还是本土品牌，都专注于为消费者提供最新消费体验。

市场、品牌类岗位、产品研发、市场销售、供应链等领域的战略性人才在行业内显示了举足轻重的地位。

消费品与零售行业职位薪酬信息

| 职位名称 | 教育背景 | 工作经验 单位：年 | 一线城市税前年薪范围 (包括津贴、奖金等) 单位：1000 | |
|----------------------------|-------|--------------|----------------------------------|------|
| | | | 最低 | 最高 |
| 首席执行官/首席运营官/ 副总裁/总经理/副总 | 本科及以上 | 10-15 | 800 | 1500 |
| 业务拓展负责人 | 本科及以上 | 10+ | 1000 | 2000 |
| 渠道经理 | 本科及以上 | 5-10 | 250 | 1000 |
| 销售经理 | 大专及以上 | 3-5 | 120 | 300 |
| | 本科及以上 | 5-10 | 350 | 800 |
| 区域经理 | 本科及以上 | 5-10 | 300 | 800 |
| 地区经理 | 本科及以上 | 5-10 | 250 | 750 |
| 城市经理 | 本科及以上 | 5-8 | 150 | 650 |
| 店长 | 大专及以上 | 3-5 | 180 | 300 |
| | | 5-8 | 250 | 450 |
| 楼面经理 | 大专及以上 | 3-5 | 100 | 250 |
| 运营经理 | 本科及以上 | 3-8 | 200 | 600 |
| 品类经理 | 本科及以上 | 3-5 | 150 | 300 |
| | | 5-8 | 300 | 600 |
| 产品/品牌经理 | 本科及以上 | 3-5 | 250 | 350 |
| | | 5-8 | 300 | 500 |
| 市场总监 | 本科及以上 | 10+ | 800 | |
| 市场经理 | 本科及以上 | 3-8 | 150 | 500 |
| 市场调研经理 | 本科及以上 | 5-8 | 300 | 600 |
| 公关经理 | 本科及以上 | 5-8 | 300 | 500 |
| 新媒体运营经理 | 本科及以上 | 3-5 | 150 | 350 |
| 通路行销经理 | 本科及以上 | 3-5 | 150 | 350 |
| 客户关系经理 | 本科及以上 | 5-8 | 300 | 550 |
| 电子商务经理 | 大专及以上 | 5-8 | 350 | 600 |
| 创意/设计总监 | 大专及以上 | 5-15 | 500 | 1000 |
| 设计经理 | 大专及以上 | 2-5 | 200 | 300 |
| 供应链总监 | 本科及以上 | 5-10 | 400 | 600 |
| 物流经理 | 大专及以上 | 3-5 | 150 | 500 |
| 买货经理 | 大专及以上 | 5-8 | 200 | 500 |
| 视觉陈列经理 | 大专及以上 | 3-7 | 280 | 400 |
| 业务拓展/店铺开发经理 | 大专及以上 | 5-8 | 250 | 500 |
| 人事经理 | 本科及以上 | 5-6 | 300 | 500 |
| 薪酬主管 | 本科及以上 | 3-5 | 195 | 300 |
| 培训经理 | 本科及以上 | 4-8 | 270 | 550 |
| 法务总监 | 本科及以上 | 5-10 | 500 | 600 |
| 法务经理 | 本科及以上 | 5-10 | 200 | 500 |
| 财务总监 | 本科及以上 | 5-10 | 400 | 600 |

注：

热门职位

- 该行业人才年薪由70%-80%的基本薪资和10%-20%的绩效年终奖金组成。
- 二线城市候选人税前年薪为一线城市候选人税前年薪的75%-85%。

传媒与广告

“在互联网时代，相对于报刊、户外、广播、电视四大传统媒体，新媒体作为“第五媒体”发展速度超乎想象，“人格化”与“社群化”的细分模式将逐步开启。渠道之争的大战场上，新技术、新习惯、虚拟与现实的交融驱动着变迁。新媒体的边界呈现出媒介融合的趋势，在技术，运营，产品和服务等商业模式上会持续创新。新内容的创造者和互联网渠道的开拓者将会是传媒业新一纪年人才的热需点。”

——袁媛 BRecruit 总监



传媒与广告

随着技术的发展、传媒渠道的日益多元化，80、90后因乐于接受新鲜事物、适应技术发展而逐渐成为市场的主要客户。据专业机构预测，到2020年年轻群体将占中国整体消费规模的35%。相较主动选择的、浸润式的传统阅读，高频次推送的、碎片化的快速资讯更广泛地被此类人群接受，网络视频、电影电视等媒介方式持续被看好。

传媒

广播电视媒体与新兴媒体融合发展是大势所趋。伴随信息和传播方式的革新、新消费群体的崛起，互联网、APP、社交网络得到进一步发展，改变了信息传播方式及受众接收信息的习惯，同时催生了新的经济形态。

2016年被称为网红经济^①的“爆发元年”，网红的信息输出较之传统媒体更加多元化：除文字和图片外，出现了语音、歌曲、视频特别是直播视频等形式，其内容往往代表了某种价值观，并具备持续性更新、互动频次高、可进行商业价值开发等特点，主要通过打广告、粉丝打赏、微商等形式获得变现。网红的商业化逐步形成一个成熟的生态产业链，产业链中的投资、营销运营、娱乐服务公司等平台及人才有较大发展潜力。据第三方机构预测，2016年中国网红经济将达到528亿元产业规模。

在各媒体投放成本上，随着市场发展趋于成熟，数字媒体价格整体涨幅有所放缓，移动端媒体价格仍持续走高。与此同时，因广大受众对电影的热情，影院媒体价格也随着市场的需求稳定增长。

人才招聘方面，传统主流媒体几乎处于饱和状态，但是“内容为王”的理念并未过时，部分岗位如编辑若能紧跟新媒体潮流，也能实现成功转型。内容创业^②将从增量市场的争夺变成对存量市场的争夺，随着职业化团队的出现以及网民自主选择性的提高，优质内容将进一步受重视。

随着移动端媒体的持续走热，媒体对于人才的需求也不再只是专注某一行业的人才，而是需要从业者具备大数据、全媒体等交叉学科素养，新媒体运营和管理人才较为稀缺。创意、设计、数字营销人才热会持续发酵。

广告

在不同媒体的广告投放花费中，电视媒体仍占据较大比重，与逐渐打开市场的户外新媒体、保持稳固比重的电台相比，传统媒体报纸、杂志等媒体投放比重有所下降。随着网络平台的普及发展，互联网广告（以PC端为主的网络广告和移动广告为主）占据越来越大的市场份额。

数字媒体和无线终端技术为广告公司的进一步发展提供了契机，网络、手机、数字电视、商务楼宇广告、地铁屏幕等形式的数字媒体更多地进入大众视野；

对大数据的关注成为广告行业主流趋势，广告主及广告代理商选择与BAT等数据巨头合作，获取个性数据进而精准传播、互动营销，正成为广告行业的重要增长点；

媒介环境瞬息万变，互动性对消费者沟通的重要性日益凸显，品牌方也开始寻找新工具和方法来接触更多受众，如直播、VR等。

从市场反馈来看，有内容有质量的广告依然是广告市场赖以生存的重中之重。因此，人才招聘上，创意和营销数据分析、广告投放依然是行业内招聘热点。



^① 网红经济指依托互联网尤其是移动互联网传播及其社交平台，通过广泛聚集社会关注度，形成庞大粉丝群及定向营销市场，并围绕IP（Intellectual Property知识财产）衍生出各种消费市场，最终形成完整的网红产业链条的一种新经济模式。

^② 自媒体、公众号是内容创业的表现形式，广义上讲，以创造高质量的内容为手段的创业方式都是内容创业。如在移动互联网时代，微信上阅读量过百万的爆款文章，华尔街见闻推送给用户的全球实时金融资讯，优酷上美妆达人上传的化妆视频……无论在哪个平台，形式和风格如何，只要发布的内容有市场，都是一种内容创业。

传媒与广告行业职位薪酬信息

| 职位名称 | 教育背景 | 工作经验 单位：年 | 一线城市税前年薪范围 (包括津贴、奖金等) 单位：1000 | |
|-----------|-------|--------------|----------------------------------|------|
| | | | 最低 | 最高 |
| 执行董事 | 本科及以上 | 15+ | 1500 | 3000 |
| 区域经理 | 本科及以上 | 10-15 | 800 | 1500 |
| 业务拓展总监 | 本科及以上 | 10-18 | 600 | 1500 |
| 业务拓展经理 | 本科及以上 | 5-10 | 200 | 600 |
| 数字营销总监 | 本科及以上 | 8-15 | 400 | 850 |
| 数字营销策划 | 本科及以上 | 5-8 | 200 | 500 |
| 创意与设计总监 | 本科及以上 | 5-15 | 400 | 1200 |
| 创意与设计助理总监 | 本科及以上 | 8-10 | 300 | 800 |
| 广告投放总监 | 本科及以上 | 8-15 | 500 | 1200 |
| 客户总监 | 本科及以上 | 5-7 | 280 | 500 |
| 客户经理 | 本科及以上 | 2-5 | 150 | 300 |
| 策划经理 | 本科及以上 | 5-10 | 150 | 500 |
| 项目经理 | 本科及以上 | 5-8 | 100 | 350 |
| 市场调查经理 | 本科及以上 | 5-8 | 200 | 550 |
| 资深主编/编辑 | 本科及以上 | 5-8 | 280 | 520 |
| 资深文案 | 本科及以上 | 4-8 | 150 | 400 |
| 新媒体运营 | 大专及以上 | 3-5 | 100 | 250 |
| 3D美术指导 | 本科及以上 | 4-8 | 200 | 350 |
| 平面美术设计 | 本科及以上 | 3-5 | 150 | 300 |

热门职位

注：

- 传媒与广告行业人才年薪由70%-90%基本工资与10%-30%左右的绩效奖金组成。其中，市场、销售类职位将有近15%比例的绩效奖金作为薪资补充。
- 二线城市候选人税前年薪为一线城市候选人税前年薪的75%-85%。

关于我们

BRecruit（英智）为世界第四大人力资源服务商Recruit Holdings Co. Ltd*（简称Recruit集团）的全资子公司，专注于亚太地区中高级人才（经理至总监级别）专业招聘服务。

在中国，BRecruit（英智）覆盖7个主要城市，拥有200多名专业顾问。依托集团在全球50多个城市的办公网络（其中，亚洲范围内的办公网络涉及11个国家或地区的26个主要城市），BRecruit（英智）的顾问以团队模式运作，擅于运用强大的全球网络与人际资源为客户提供招聘定制化服务。

BRecruit（英智）致力于为各行业的雇主聘请到合适且值得信任的人才，同时将有潜质的候选人推上事业高峰，进而促进企业和个人的共同发展。在过去的8年中，BRecruit（英智）为超过4500家知名企业提供服务，累计为客户成功完成15000多个岗位的招聘，目前，BRecruit（英智）服务于广泛的客户群体，包括国际和国内的著名跨国公司、大中型企业以及新锐公司，在工业与制造、IT及通信、快消与零售、地产、医药、金融服务业等行业拥有丰富经验和显著优势，连续多年获得客户的认可，并在行业中具有良好口碑，屡获殊荣。

2016
Extraordinary
Hunter
Awarded by Liepin


WORK DIFFERENT

2013-2016
Best HR Service
Provider in
Greater China
-Category: Customer Satisfaction
Awarded by HCM



2015 Best
Recruitment Firm
Awarded by TopHR



2013-2014
Most Potential
Award for
HR Service
Awarded by HCM



2013 Best HR
Service Provider
Awarded by HR Salon



Top 100
Best HR Services Brands
in Greater China



附：BRecruit 所获奖项（专业机构评选）

- “2016非凡HUNTER”（猎聘网）
- “人才发展特别贡献奖”（上海外国语大学国际工商管理学院）
- “2015年度中国区国际品牌猎头服务商提名奖”（RI Asia）
- “最佳猎头服务机构”奖（第一资源）
- “2013-2016大中华区最佳人力资源服务机构客户满意度大奖”（《人力资本管理》杂志）
- “最佳合作企业”奖（上海交通大学安泰经管学院）
- “中国HR变革推动者”（《第一资源》颁发给BRecruit中国区总经理Pete Chia）
- “2014年度中国人力资源开发与管理最优服务商”奖项（中国人力资源开发研究会）
- “2013-2014大中华区最佳人力资源服务机构”之“最具潜力人力资源服务机构”奖（《人力资本管理》杂志）
- “2013最佳人力资源服务机构”奖（HR沙龙）
- “2013/2014/2015/2016大中华区人力资源服务机构品牌100强”（《人力资本管理杂志》）

