



薪资指南

2019

目录

3

前言

4

区域展望

5

如何使用薪资百分位数

财务和会计

6

行业趋势

11

薪资趋势

12

薪资

技术

16

行业趋势

21

薪资趋势

22

薪资

25

关于 Robert Half

26

全球办事处



立即访问 [Robert Half 薪资计算器](#)，计算您的专属薪资。

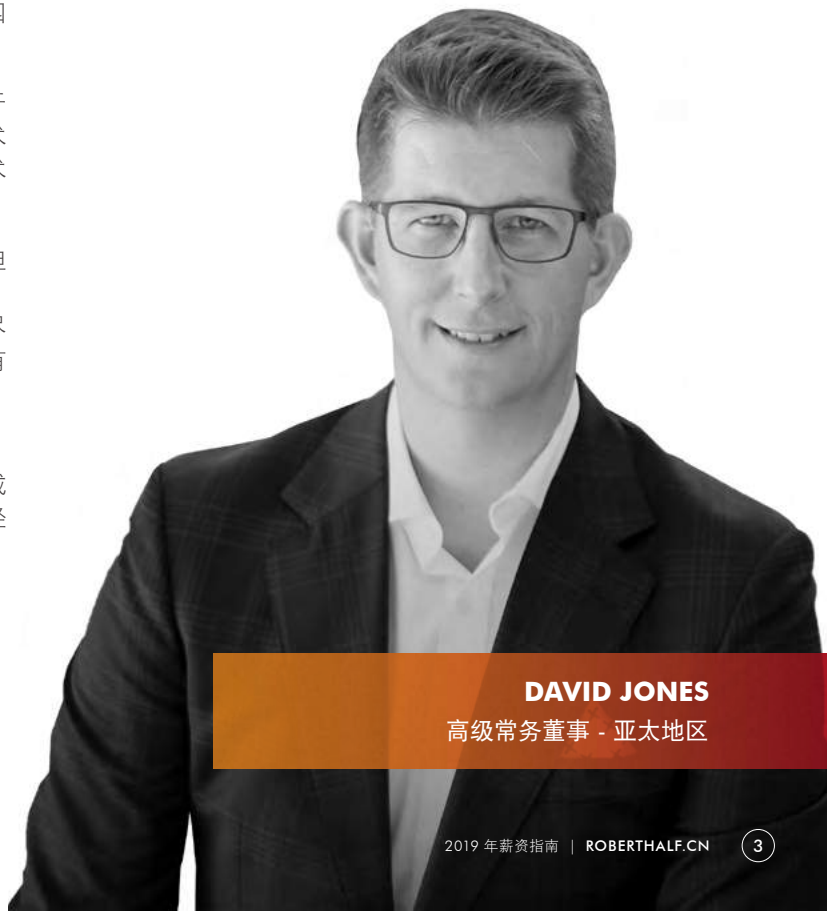
前言

如今，中国的职场正经历一个快速转型的时代。新技术在劳动力中的普及度不断提高，这对公司未来发展所需的角色和技能产生着重大影响——这种趋势通常称为工业 4.0 或第四次工业革命。

随着手工流程和职责的逐渐淘汰，更多的时间和资源将用于具有战略性、创新性和客户导向性的工作。这并非用新技术取代现有工作，而是创造新的机会、提高工作技能，与技术的进步相辅相成，从而促进发展。

公司想要取得成功，需要吸引、争取和留住合适的人才，但当高技能应聘者出现供不应求时，这项工作将是一个挑战。在技能稀缺而许多组织正迅速成长的数字时代，公司必须尽快行动，争取最佳应聘者，采用灵活的招聘流程并提供具有竞争力的薪酬。Robert Half 可帮助您满足招聘和求职需求，并通过《薪资指南》帮助您的公司规划新的一年工作。

如果您对 **《Robert Half 2019 年薪资指南》** 有任何疑问，或者需要帮助来实现您的招聘和求职目标，请立即联系我们经验丰富的招聘专家。



DAVID JONES

高级常务董事 - 亚太地区

区域展望

2019 年，中国经济前景依旧乐观。尽管这一年全球经济增长率预计只有 3.7%，而中国经济增长率却将达到 6.2%¹。预计到 2030 年，中国将成为世界上最大的经济体²，该国的工作重心是高质量发展。

为实现这一目标，中国政府希望通过投资私营企业³、致力创新⁴来增强商业信心。中国还注重完善私人 and 外国资本利益的市场准入，以此推动进一步发展⁵。

此外，中国作为全球数字化领导者（目前占全球电子商务总量的 42%），成为本土和全球商业的机会之地⁶。经济扩张带来了就业机会，中国在 2018 年 9 月就实现了全年就业创造目标⁷。

尽管中美贸易问题可能会对今年的经济有所影响，但“一带一路”等重大基础设施项目正推动着就业增长。事实上，“一带一路”建设自 2014 年以来创造了 20 多万个本土就业机会，并继续吸引着重大投资不断涌向中国⁸。

¹ 国际货币基金组织，2018 年，《Global Growth Plateaus as Economic Risks Materialize》（随着经济风险的显现，全球经济增长停滞不前）。

² 国际货币基金组织，2018 年，《China's Economic Outlook in Six Charts》（透过六张图看中国的经济前景）。

³ 国际货币基金组织，2018 年，《Global Growth Plateaus as Economic Risks Materialize》（随着经济风险的显现，全球经济增长停滞不前）。

⁴ 中国日报，2018 年，《Xi's measures bolstering confidence》（习近平的举措增强了民众信心）。

⁵ 中国日报，2018 年，《Capital hurdles removed as race for investment hits fast track》（随着投资竞争的加快，资本障碍消除）。

⁶ Weform.org，2018 年，《China's digital economy is a world leader, but it still faces challenges》（中国数字经济全球领先，但仍面临挑战）。

⁷ 中国日报，2018 年，《China hit job-creation target with three months to spare》（中国提前三个月完成就业创造目标）。

⁸ 中国日报，2018 年，《Xi gives new impetus to Belt and Road Initiative》（习近平为“一带一路”建设注入新的动力）。

如何使用薪资百分位数

由于雇主和求职者正在寻找非常详细的薪资信息，《[Robert Half 薪资指南](#)》报告了百分位数的起薪范围。这些薪资百分位数将由求职者的技能、经验水平和工作复杂度共同决定。

薪资值代表总年度薪资。奖金、奖励和其他形式的薪酬不列入考虑范围。

所列薪资基于我们中国办事处的实际为客户招聘成功的岗位薪资信息以及我们对市场的职位需求、人才供给和其他市场条件的分析。

在某些条件下，薪酬水平可能会在所示百分位数上下浮动。我们可以帮助您根据您的目标和预算确定合适的新员工薪资水平。

百分位数	第 25 个	第 50 个	第 75 个	第 95 个
求职者经验水平	低于一般水平	平均水平	高于一般水平	非常高，相关经验非常丰富
求职者技能/专业知识	技能需要提升	拥有满足职位要求的必要技能	技能很强，可能拥有专业相关证书	专业知识过硬，取得专业相关证书
工作复杂度/职责	职位所在行业的人才竞争不大，或者职位所在组织或部门较小、不太复杂	工作复杂度为平均水平，或者职位所在行业的人才竞争处于中等水平	工作复杂度较高，或者职位所在行业的人才竞争很激烈	工作复杂度非常高且更加强调战略性；职位所在行业的人才竞争激烈

财务和会计

行业趋势

宏观经济增长促进招聘机会增多

随着越来越多的公司向中国 45 万亿美元规模的金融市场扩张，中国经济增长率继续成为财务和会计专业人士招聘需求增长的主要催化剂⁹。

中国“一带一路”建设推动经济重大发展，2018 年中国与其他国家的贸易额同比增长 12%¹⁰。此外，国外投资同比增长 6.1%¹¹。照此速度发展，中国在 2019 年将会开放更多的财务岗位，尤其是管理职位，以便充分利用此类扩张机遇。

然而，人才争夺战导致公司很难找到拥有合适经验和技能的财务经理人，来主导和利用中国的业务增长机会。要在技能稀缺的市场中吸引人才，招聘经理不仅要在谈判薪酬待遇时灵活应对，还要主动识别个人求职者想从工作中得到些什么。

⁹ Bloomberg, 2018 年, 《[How's China's Opening to the Financial Sector Going?](#)》
([中国对金融业的开放进展如何?](#))

¹⁰ 中华人民共和国商务部, 2018 年 1-8 月, 《[Investment and Cooperation with Countries along Belt and Road Routes in January-August of 2018](#)》
([2018 年 1-8 月中国对“一带一路”沿线国家投资合作情况](#))。

¹¹ 中华人民共和国商务部, 2018 年 1-8 月, 《[News Release of National Assimilation of FDI From January to August 2018](#)》(2018 年 1-8 月全国吸收外商直接投资快讯)。

人才需求：合格会计师

中国对开放市场的追求以及金融监管机构采取的新举措预计将进一步扩大对会计人才的需求¹²。随着越来越多跨国公司在不断设立，汽车和制造业等本土产业正迅速成长。

“一带一路”建设和中国在全球金融市场的更多参与拓展了业务，加强了金融合作，要处理这些工作就使得经过认证的会计专业人士变得非常抢手。具有公认会计资格的应聘者需求量很大，招聘经理要给出相应的薪酬，确保招聘到优秀人才。

信息小贴士

近年来，中国的审计、会计和税务服务业发展迅速——过去五年增长了 7.7%，行业雇员人数增长了 4.9%¹³。

¹² 中国日报，2018 年，《Opening-up to drive need for new talent in accounting sector》（开放推动了对会计业新人才的需求）。

¹³ Ibisworld，2018 年，《Auditing, Accounting & Tax Services Industry in China》（中国的审计、会计和税务服务业）。



软技能需求

- 雄心
- 适应力
- 双语能力



专业技能与资格要求

- 企业管理解决方案（SAP）
- 注册会计师（CPA）/特许会计师（CA）
- 财务建模



职位需求

- 财务控制官
- 财务预算与分析的分析师
- 会计经理

快速招聘并留住人才是关键

由于优秀技能的稀缺，许多求职者敏锐地察觉到自己的市场价值，他们常常同时应聘好几个职位，所以许多优秀的应聘者不愿在招聘过程中等待太久。因此，企业不能因漫长而持久的面试流程失去人才，那些想要超越竞争对手的中国企业加快了对新规范的采用。2019 年及未来，想要争夺优秀雇员的组织如果不想在应聘者短缺的市场中失去最有力的职位竞争者，则需要简化和加快招聘流程。

许多公司无法承担员工流失和重启招聘流程的风险，在这样的市场中，如何留住人才与有效的招聘流程同样重要。

如果员工选择离开，组织可能会错失商机、士气低落及生产力下降。虽然员工可能出于各种原因离职（可以在离职面谈中发现），但招聘经理应制定员工稳定政策，留住优秀的专业人士。

更快的招聘流程清单



1 **做好招聘准备** – 发现并尽量减少内部利益相关者，获得工资预算批准。



2 **招聘广告** – 区分“必不可少”和“有则更好”两种工作技能，通过多种渠道宣传招聘广告。



3 **评估简历和候选人名单** – 评估应聘者是否具备所需的资格/经验/技能。



4 **制定面试时间表** – 初次面试可采用 Skype/电话面试，并在同一天进行所有现场面试。



5 **列出初选名单并作出最终决定** – 根据招聘标准和文化契合度评估最终候选人，不要推迟背景调查。



6 **保持优秀候选人的知情** – 定期告知入围候选人他们的聘用进展。



7 **发出工作邀约** – 签订合同，确定薪酬福利等细节。



8 **欢迎新人加入** – 向团队和公司介绍新员工，并制定入职培训计划。

留住人才的 5 条有效建议



1 认可您的员工 – 表扬和感谢员工。



2 职业培养 – 为员工寻找学习和成长的机会。



3 适应性强 – 考虑弹性工作制以及工作与生活的平衡计划。



4 关注薪资 – 定期审查基本工资和非工资福利，确保竞争力。



5 沟通 – 与员工沟通交流，为他们提供指导。

数字化正改变商业模式

2019 年，越来越多的中国公司开始从 B2B 向 B2C 商业模式进行数字化转型。数字化正促使企业通过网络进行供应链和业务运营，使供应商能够直接与客户对话。

从项目管理的角度来看，这增强了对企业资源计划（ERP）实施和数据处理的关注，也就需要更多的人员来推动新的供应链管理。对金融行业而言，数字化工作要求财务专业人士监管业务运营中即将发生的变化。

信息小贴士

中国数字经济总量占该国 GDP 总量的 32.9%，其增长占 GDP 增长的 55%¹⁴，增长速度是该国经济增速的三倍¹⁵。

¹⁴ 中国日报，2018 年，《China takes its place among the digital elite》（中国跻身数字精英国家）。

¹⁵ 中国日报，2017 年，《China's digital economy surges 18.9%, drives growth》（中国数字经济增长 18.9%，促进行业发展）。

专家语录

“由于高技能人才的短缺，中国的招聘经理需要做好充分准备，使出浑身解数吸引最优秀的应聘者，无论是推出具有吸引力的薪酬计划还是非薪酬福利。那些没有主动出击的公司将面临人才争夺的艰苦战斗，这些人才可能会选择加入更加灵活的组织。”

Sara Zhan，高级部门总监

Robert Half 中国

“‘一带一路’的积极作用影响深远，加快了中国在全球市场的扩张以及国外投资进入中国的步伐。公司应抓住机遇，扩充人才队伍，从而为企业内的专业人士创造更多机会，让他们和组织一起完成长远的职业规划。”

Fanny Tang，常务董事

Robert Half 中国

薪资趋势

总体而言，由于中国经济的增长和就业机会的产生，2019 年中国薪资上涨趋势十分乐观。财务和会计行业目前是应聘者驱动的市场，因此具有会计学研究生学位或者注册会计师等职称的专业人士更有可能获得加薪。

由于中国在国际市场经济中地位的提高，更多的工作正虚位以待，双语财务专业人士在谈判加薪方面处于有利地位，这种情况在跨国企业尤为明显。

在向应聘者发出工作邀约时，时机和准备工作是至关重要的因素。招聘经理要快速行动，灵活应对求职者的期望，否则就有可能将优秀人才拱手相让于准备更充分的竞争对手。

虽然在中国工资仍然是招聘过程中的一个关键因素，但招聘经理还应扩大薪酬待遇范围，使其覆盖非工资福利，比如工作与生活的平衡计划、交通补助等，以此吸引应聘者。

应聘者寻找工作时的 5 个优先考虑要素



综合薪酬待遇



职业发展机会



离家近



灵活的工作时间



交通补助

每日报告

不要错过**让你洞察**整个商业世界的每日报告

每日精选资料给您

不定期分享顶级外文期刊

扫码加好友后回复“入群”免费入群





财务和会计

薪资

财务和会计人员 薪资

		百分位数							
职位		公司营业额*		第 25 个		第 50 个		第 75 个	第 95 个
会计	高级会计师/应付账款或 应收账款主管	S/M	¥	135,000	¥	180,000	¥	240,000	¥ 270,000
		L	¥	150,000	¥	220,000	¥	320,000	¥ 400,000
	会计经理	S/M	¥	330,000	¥	380,000	¥	450,000	¥ 500,000
		L	¥	380,000	¥	440,000	¥	500,000	¥ 600,000
合规性/内部审计/ 内部控制	合规主管	L	¥	220,000	¥	270,000	¥	350,000	¥ 380,000
	合规经理	L	¥	450,000	¥	550,000	¥	680,000	¥ 750,000
	内部审计员	S/M	¥	220,000	¥	250,000	¥	282,500	¥ 320,000
		L	¥	280,000	¥	350,000	¥	420,000	¥ 460,000
	内部审计经理	S/M	¥	350,000	¥	400,000	¥	450,000	¥ 500,000
		L	¥	400,000	¥	500,000	¥	650,000	¥ 750,000
	内部控制主管	L	¥	200,000	¥	250,000	¥	300,000	¥ 380,000
	内部控制经理	L	¥	320,000	¥	450,000	¥	600,000	¥ 700,000
成本	分析师/主管	S/M	¥	180,000	¥	220,000	¥	280,000	¥ 320,000
		L	¥	220,000	¥	260,000	¥	320,000	¥ 360,000
	经理	S/M	¥	420,000	¥	480,000	¥	510,000	¥ 550,000
		L	¥	450,000	¥	480,000	¥	530,000	¥ 580,000
信贷控制	分析师/主管	S/M	¥	190,000	¥	230,000	¥	280,000	¥ 320,000
		L	¥	200,000	¥	250,000	¥	320,000	¥ 360,000
	经理	S/M	¥	330,000	¥	400,000	¥	480,000	¥ 550,000
		L	¥	380,000	¥	450,000	¥	550,000	¥ 700,000

*小型企业 (S): S < 1 亿人民币 | 中型企业 (M): 1 亿人民币 ≤ M ≤ 5 亿人民币 | 大型企业 (L): L > 5 亿人民币

财务和会计人员 薪资

		百分位数							
职位		公司营业额*		第 25 个		第 50 个		第 75 个	第 95 个
财务	财务经理	S/M	¥	350,000	¥	360,000	¥	430,000	¥ 500,000
		L	¥	420,000	¥	500,000	¥	620,000	¥ 660,000
	财务控制官	S/M	¥	530,000	¥	650,000	¥	780,000	¥ 850,000
		L	¥	620,000	¥	750,000	¥	920,000	¥ 1,000,000
	首席财务官/财务总监	S/M	¥	750,000	¥	1,000,000	¥	1,200,000	¥ 1,600,000
		L	¥	1,000,000	¥	1,500,000	¥	2,500,000	¥ 3,000,000
财务计划及 分析	分析师/高级分析师	S/M	¥	200,000	¥	250,000	¥	300,000	¥ 350,000
		L	¥	250,000	¥	300,000	¥	380,000	¥ 450,000
	经理	S/M	¥	380,000	¥	450,000	¥	550,000	¥ 600,000
		L	¥	430,000	¥	580,000	¥	720,000	¥ 800,000
报告	专员/主管	S/M	¥	180,000	¥	200,000	¥	235,000	¥ 250,000
		L	¥	200,000	¥	270,000	¥	350,000	¥ 380,000
	经理	S/M	¥	360,000	¥	400,000	¥	480,000	¥ 580,000
		L	¥	400,000	¥	480,000	¥	600,000	¥ 750,000
税务	会计/主管	S/M	¥	160,000	¥	260,000	¥	320,000	¥ 450,000
		L	¥	180,000	¥	250,000	¥	350,000	¥ 480,000
	经理/高级经理	S/M	¥	400,000	¥	550,000	¥	700,000	¥ 800,000
		L	¥	420,000	¥	620,000	¥	880,000	¥ 1,000,000
	总监	S/M	¥	750,000	¥	900,000	¥	1,000,000	¥ 1,200,000
		L	¥	850,000	¥	1,000,000	¥	1,200,000	¥ 1,500,000

*小型企业 (S): S < 1 亿人民币 | 中型企业 (M): 1 亿人民币 ≤ M ≤ 5 亿人民币 | 大型企业 (L): L > 5 亿人民币

财务和会计人员 薪资

		百分位数							
职位		公司营业额*		第 25 个		第 50 个		第 75 个	
资金部	分析师	S/M	¥	180,000	¥	220,000	¥	280,000	¥ 320,000
		L	¥	200,000	¥	260,000	¥	320,000	¥ 400,000
	经理/高级经理	S/M	¥	350,000	¥	450,000	¥	600,000	¥ 680,000
		L	¥	400,000	¥	550,000	¥	800,000	¥ 900,000
	总监	L	¥	760,000	¥	900,000	¥	1,000,000	¥ 1,100,000
兼并收购	分析师	S/M	¥	300,000	¥	337,500	¥	400,000	¥ 420,000
		L	¥	350,000	¥	387,500	¥	425,000	¥ 450,000
	经理/高级经理	S/M	¥	450,000	¥	570,000	¥	675,000	¥ 750,000
		L	¥	500,000	¥	650,000	¥	800,000	¥ 900,000
	总监	L	¥	850,000	¥	1,094,000	¥	1,338,000	¥ 1,500,000

*小型企业 (S): S < 1 亿人民币 | 中型企业 (M): 1 亿人民币 ≤ M ≤ 5 亿人民币 | 大型企业 (L): L > 5 亿人民币



信息技术

行业趋势

数字化正推动需求增长

数字化和技术投资刺激了对当前技术工作的需求，同时也创造了新的技术工作机会，电子商务成为许多公司的核心要素。特别是许多快速消费品（FMCG）公司正投资电子商务，并积极招募产品经理、用户界面（UI）和用户体验（UX）人才，以便抓住中国数字化发展机遇。

数字化也使得工作职能不断发展，对中国 IT 人才的期望也越来越高，他们需要推动核心业务功能的发展，使公司保持竞争力¹⁶。组织机构正在寻找能与利益相关者成功协商并管理业务一致性的人才。这些职责也不再是高级 IT 管理的专属领域，现在许多中层管理人员也需要履行这些职责。

信息小贴士

中国是全球最大的互联网市场，拥有超过 8 亿的活跃用户¹⁷。

¹⁶ Fast Company, 2017 年, 《Five Skills You'll Need To Lead The Company Of The Future》（领导未来公司所需的五项技能）。

¹⁷ Forbes, 2018 年, 《China Now Boasts More Than 800 Million Internet Users And 98% Of Them Are Mobile》（中国网民目前突破 8 亿，其中 98% 通过手机上网）。

公司需提高透明度

最近，为了减少欺诈案件的发生，中国加强了对此类问题的监管，曾流行于该国的基于技术的 P2P 信贷市场因此出现了急剧萎缩¹⁸。

一些技术应聘者对此的反应是求职过程中采取保守的态度。因此，在面试阶段，中国公司应做好充分准备应对求职者对公司背景产生的疑问，并做到公开透明。

简化招聘流程、吸引优秀人才的技巧



在招聘广告中分享有关公司业绩的有用信息



面试流程之前预知应聘者可能提出的问题，做到先发制人



在入职过程中继续推广公司的优势



软技能需求

- 沟通技能
- 商业头脑
- 供应商管理技能
- 项目管理技能
- 自我发展



专业技能需求

- 信息安全
- JavaScript
- 开发运营
- 大数据
- 云架构



职位需求

- 开发运营
- 商业智能专员
- 项目经理
- 产品经理
- IT 安全经理

¹⁸ TechCrunch, 2018 年, 《The dramatic rise and fall of online P2P lending in China》
(中国 P2P 网络借贷的急升与暴跌)。

网络安全的紧急行动

最近发生的国际数据泄露事件及随后在欧洲出台的《通用数据保护条例》（GDPR）使得全球对数据安全重要性的认识不断提升，从而推动了中国对信息安全岗位的需求。

数据安全以前被视为运营和治理的必要条件，现在在公司招聘策略中扮演更为重要的角色，因为隐私保护已成为关键业务。因此，具有网络安全专业知识的应聘者在中国乃至全球都拥有很大的市场需求。

自 2017 年中国《网络安全法》生效以来，公司在关注网络安全、监控、响应及监管处罚方面，更增添了紧迫感。

日益增长的数据产业面临人才短缺的形势

数据中心在中国继续壮大，越来越多的跨国公司将基于云的解决方案、数据收集和存储在中国大陆实行在岸外包。因此，虽然大数据对高技能专业人士的需求显著增长，但填充这些职位的专家供不应求，进一步加剧了 IT 人才之战。

信息小贴士

预计到 2020 年，中国将成为全球最大的数据存储所有者¹⁹。

在合格人才稀缺的市场中，公司可能要在职位要求上作出妥协，要么在[招聘过程](#)中更加灵活地处理“有则更好”的需求，要么在招聘后投资专业发展，以提高雇员技能。

¹⁹ 中国日报，2018 年，《Xi calls for cooperation in big data》（习近平呼吁大数据合作）。



2019 年，中国的技术支出
将达到 **2560 亿美元**，用
于数字技术和促进转型²⁰。

²⁰ Forrester, 2019 年, 《China Tech Market Outlook, 2019 To 2020》
(2019 - 2020 年中国科技市场展望)。

专家语录

“数字技术是中国经济的主要推动力。电子商务和大数据的发展为优秀的应聘者提供了更多机会，促使他们提高技能，在行业扩张时抓住新的机遇。”

Fanny Tang, 常务董事

Robert Half 中国

“专业技术人员的工作不再局限于小天地中。公司不仅希望他们履行其业务职能，而且更加期望他们能为业务发展做出战略性的贡献，与其他成员一起推动组织的成长。

对于应聘者来说，提高商业智慧以保持竞争力从未显得如此重要。”

Stella Shao, 部门总监

Robert Half 中国

薪资趋势

2019 年及未来，中国经济前景十分乐观，这是今年薪资上涨的关键驱动因素。由于技术行业面临新兴岗位的出现和本土专家短缺的困境，中国的招聘经理需要积极响应，推出包含诱人的基本工资和非工资福利的薪酬方案。

通过积极了解应聘者的个人需求，可以使招聘经理在竞争中占据优势地位。在早期筛选面试时，招聘经理要识别应聘者的需求，尤其是薪资方面的要求，这样能使公司加快[招聘流程](#)，减少谈判次数，并争取到优秀的求职者。

虽然工资是任何薪酬方案的重要组成部分，但公司还应考虑其他非金钱性质的激励措施，以争取最佳应聘者。诸如交通补助或医疗保险等激励措施是员工愿意在公司长期工作的强大因素，同时能帮助一家公司成为求职者的首选雇主。

招聘经理提供的常见非薪酬激励



医疗保险



交通补助



住房补贴



股票期权



技术

薪资

技术薪资

		百分位数							
职位			第 25 个		第 50 个		第 75 个		第 95 个
技术	应用支持经理	¥	450,000	¥	500,000	¥	600,000	¥	700,000
	架构师（应用程序、解决方案、系统、数据）	¥	650,000	¥	800,000	¥	1,000,000	¥	1,200,000
	业务分析师	¥	250,000	¥	325,000	¥	400,000	¥	450,000
	商业智能专员	¥	200,000	¥	275,000	¥	350,000	¥	400,000
	首席信息官/首席技术官	¥	1,400,000	¥	1,600,000	¥	2,000,000	¥	2,500,000
	云架构师	¥	500,000	¥	700,000	¥	850,000	¥	1,000,000
	数据架构师	¥	500,000	¥	650,000	¥	800,000	¥	1,000,000
	数据仓库专员	¥	200,000	¥	275,000	¥	350,000	¥	400,000
	数据库管理员/开发员	¥	300,000	¥	350,000	¥	400,000	¥	450,000
	电子商务经理	¥	350,000	¥	450,000	¥	600,000	¥	700,000
	ERP 顾问	¥	300,000	¥	450,000	¥	600,000	¥	700,000
	开发部负责人	¥	600,000	¥	800,000	¥	1,000,000	¥	1,200,000
	电子商务负责人	¥	800,000	¥	1,000,000	¥	1,500,000	¥	2,000,000
	基础架构经理	¥	450,000	¥	565,000	¥	675,000	¥	750,000
	IT 审计员	¥	450,000	¥	600,000	¥	750,000	¥	850,000
	IT 业务伙伴	¥	450,000	¥	600,000	¥	750,000	¥	900,000
	IT 数字负责人	¥	900,000	¥	1,200,000	¥	1,500,000	¥	1,800,000
	IT 数字解决方案经理	¥	550,000	¥	645,000	¥	740,000	¥	900,000
	IT 总监	¥	800,000	¥	950,000	¥	1,150,000	¥	1,200,000

技术薪资

		百分位数							
职位		第 25 个		第 50 个		第 75 个		第 95 个	
技术	IT 经理	¥	450,000	¥	545,000	¥	640,000	¥	700,000
	IT 安全/IT 风险	¥	500,000	¥	750,000	¥	950,000	¥	1,200,000
	IT 支持/技术支持工程师	¥	200,000	¥	250,000	¥	300,000	¥	350,000
	IT 支持/技术支持经理	¥	300,000	¥	350,000	¥	400,000	¥	450,000
	网络工程师	¥	300,000	¥	375,000	¥	450,000	¥	500,000
	网络管理员	¥	500,000	¥	615,000	¥	700,000	¥	750,000
	产品总监	¥	1,000,000	¥	1,250,000	¥	1,500,000	¥	2,000,000
	产品经理	¥	450,000	¥	550,000	¥	650,000	¥	750,000
	项目组经理	¥	550,000	¥	700,000	¥	850,000	¥	1,000,000
	项目协调员	¥	200,000	¥	250,000	¥	300,000	¥	350,000
	项目管理官	¥	800,000	¥	1,000,000	¥	1,200,000	¥	1,500,000
	项目经理	¥	500,000	¥	575,000	¥	650,000	¥	700,000
	服务交付经理	¥	400,000	¥	515,000	¥	625,000	¥	700,000
	软件开发经理	¥	500,000	¥	615,000	¥	725,000	¥	800,000
	软件工程师	¥	240,000	¥	300,000	¥	400,000	¥	500,000
	系统工程师	¥	250,000	¥	288,000	¥	325,000	¥	350,000
	测试/质量工程师	¥	400,000	¥	495,000	¥	590,000	¥	650,000
	测试/质量组长/经理	¥	200,000	¥	260,000	¥	313,000	¥	400,000
	UI/UE/UED 经理	¥	350,000	¥	445,000	¥	540,000	¥	600,000



关于 ROBERT HALF

Robert Half 是一家全球招聘顾问公司，也是标准普尔 500 强公司。本公司成立于 1948 年，在全球设有 300 多个办事处，为财务、会计和技术专业人士提供招聘解决方案。

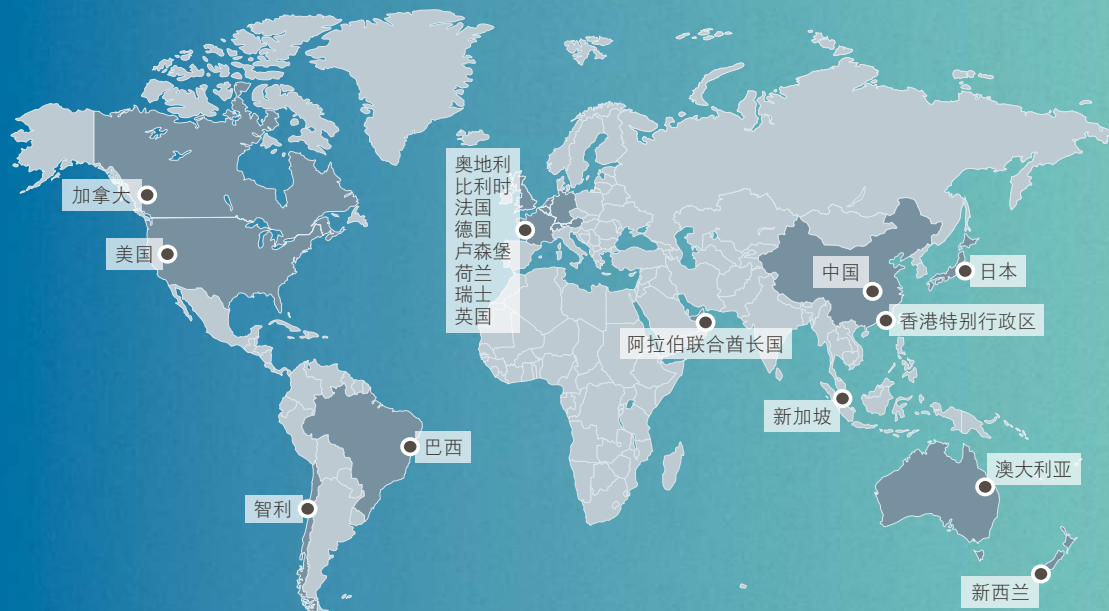
研究方法

《Robert Half 2019 年薪资指南》提供与财务、会计和技术领域专业人员的当前薪资范围、特定职位和薪酬趋势有关的广泛信息。

薪资值代表总年度起薪。奖金、奖励和其他形式的薪酬不列入考虑范围。

所列薪资基于我们中国办事处的实际为客户招聘成功的岗位薪资信息以及我们对市场的职位需求、人才供给和其他市场条件的分析。在某些条件下，薪酬水平可能会在所示百分位数上下浮动。Robert Half 可以帮助您根据您的目标和预算确定合适的新员工薪资水平。

全球办事处



访问 [Robert Half 网站](https://www.roberthalf.cn)，查看离您最近的办事处。

微信



roberthalf.cn

© 2019 Robert Half. RH-0419-CHN-CHI

 Robert Half®