

2021年 市场展望与薪酬报告.

中国

目录.

05 智能制造及研发.

14 医疗健康.

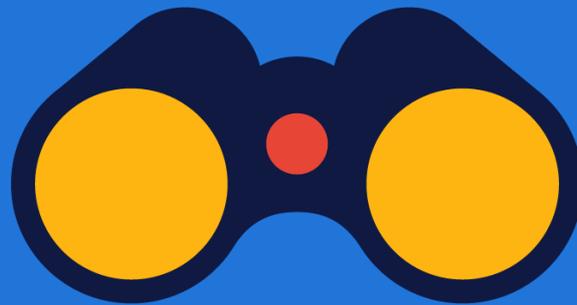
21 金融服务.

26 文娱消费.

34 ICT互联网.



2021年 人才市场展望.



2020年是极其不平凡的一年，疫情危机席卷全球，黑天鹅事件频发。

2020年，中国是世界上唯一实现经济正向增长的经济体，显示了中国经济韧性足、活力强、回旋空间大、政策工具多的特点，为世界经济复苏提供支持，提振全球信心。

面对全球疫情，我们比以往任何时候更加深切体会到人类命运共同体的意义。大道不孤，天下一家。大中华区的经济复苏有赖于本土与全球经济的发展。时下，疫情防控仍在进行，越来越多的职场人在疫情允许的条件下重返岗位，我们相信，工作让社会更加稳定，让我们向前发展，更具韧性抗击疫情。

2021年进入“十四五”新征程。十四五规划将对经济发展产生长期战略效应，其一目标是民生福祉达到新水平：实现更加充分更高质量就业，居民收入增长和经济增长基本同步，分配结构明显改善，基本公共服务均等化水平明显提高，全民受教育程度不断提升，多层次社会保障体系更加健全，卫生健康体系更加完善，脱贫攻坚成果巩固拓展，乡村振兴战略全面推进。而这些目标的实现离不开关键要素——人力资本。

2021年人才发展趋势

在任仕达大中华《2021年市场展望与薪酬报告》中，我们侧重从制造业、医疗服务、金融、文娱消费、ICT互联网五大领域探讨分析年度人才市场发展趋势与岗位需求预测。

乘风破浪，危机背后的机遇

时间拨回到2020年2月份，国内疫情爆发初期，企业业务发展受限。以往以出口外贸为主的企业面临货物运输边境管制、订单取消、产业链资源紧缺等问题。而后，一些企业转向国内市场和线上销售。

方法总比困难多。疫情推动了不少企业商业模式的转变，从线下转向线上。据不完全统计，仅2020年上半年，全国电商直播超1000万场。此外，许多企业投入数字化工具，支持员工远程办公，一定程度上对复工复产、经济复苏起到正面作用。

疫情考验企业面对突发危机的适应力。对于个人，同样如此。新常态新变化推动候选人汲取新知识，提升技能甚至是重塑技能。当变化成为常态，不在变化中发展，就在变化中沉沦。疫情催生的新常态，磨砺着我们每一个人的自适能力和学习力。让我们变得更具韧性、更加敏捷。

技术投资，技术人才需求上升

随着企业数字化步伐加快，预计2021年对技术专家和数字专业人才的需求将成倍增长，尤其是在金融行业、文娱消费、ICT互联网等多个领域。

从中高端人才搜寻角度来看，技术型高精专人才近年来长期处于紧缺状态。技能差距问题突出，技术发展速度大于合适人才供给速度。新兴岗位催生新需求，新需求需要新型人才供给。

另一方面，不同领域的人才培养周期不同，医疗人才为例，行业竞争对学历要求高，从本科到硕士，再到博士的培养过程一般需要6-10年。职前教育是否是市场紧缺相结合，目前正成为许多校企合作，寻求高质量就业的突破点。

值得一提的是，数字化经济和大数据在便捷我们生活的同时，也带来了一些“陷阱”。2021爱德曼信任度调查特别报显示，57%的受访者分享或转发他们感兴趣的新闻。其中，只有29%的人有良好的信息求真意识（这意味着仅约17%的人在分享前核实了新闻）。理性应对数据化指标，面对信息独立思考的甄别能力，日益成为候选人的宝贵技能。

劳动力就业方式多样化

疫情下，生鲜物流行业、餐饮业一度面临短暂性的就业结构失衡。彼时，任仕达大中华顺势推出“分时共享用工服务”，依托世界500强人力资源服务优势，帮助企业解决短期人才冗余和紧缺问题，助力企业复工复产。同样因为涉及的行业关系着人们的日常生活，在危机下，分时共享用工服务，进一步便捷了人们的生活。

新常态下，对候选人而言，传统的固守在一家企业寻求稳定工作的观点正在逐渐被淡化。技术和胜任力让他们更倾向于选择拓宽自己的技能和人际网络，主动拥抱新科技新环境，持续刷新自己的技能储备，缓解职业焦虑稳定就业。

此外，企业趋向于采用多元化的用工方式，促进其业务发展。企业也可以采用项目外包方式，外部人员与内部员工相互协助，促进知识转移，发展内部员工能力。比如说，项目外包过程中，外部的专业人才必然需要与企业内部人员沟通，以推进项目。在这个过程中，内部人员也可以相应学习、积累、收获。一方面帮助降低企业培训成本，另一方面帮助减少类似项目的费用开支。

2021年，随着科技和疫苗发展，十四五规划效应释放，内需经济和外贸出口将有望拉动2021年经济增长。民生就业预计也将随之改善。在经历疫情的不确定性、职场PUA、内卷化、职场人健康问题突出等现象后，未来职场人将更加趋于追求身心健康和工作稳定。整体跳槽率预期将比疫情爆发前下降。良好的薪酬福利、企业财务健康，是否提供足够的医疗保障、长期的职业发展空间，是职场人寻求理想雇主的重要驱动因素。

感恩同行，迎风破浪

海明威说过，“生活总是让我们遍体鳞伤，但到后来，那些受伤的地方一定会变成我们最强壮的地方。”疫情之下，方显企业本色；疫情之下，我们真真切切地感受到团结与超越的力量，采用创新方式开拓前行，收获着一道道风景线。

感恩任仕达人的风雨同舟共抗疫情，感谢我们的客户、候选人的信任及关怀。作为一家全球人力资源服务企业，我们将继续秉承 Human Forward 的品牌承诺，提供中高端人才搜寻、岗位外包服务、业务服务外包、人事服务外包、分时共享用工、招聘流程外包、管理服务外包、驻场服务、转职服务等全方位的招聘服务及人力资源综合解决方案。

即便在特殊时期，我们也从未忘记人力资源服务行业从业者所特有的社会使命。2020年，我们联合多家同行企业，发起成立“人力资源机构助力大学生就业”联盟，推动社会就业；我们践行 Randstad With Heart 积极投身公益，关爱脑瘫儿童和孤寡老人，为他们送去社会温情。感恩同行，2021年，让我们超越前行，迈向牛气冲天的未来！

2030年，任仕达的愿景是触达全球5亿候选人的工作及生活，进一步推动社会就业。

未来，我们还有很多美好的愿景值得期待。任仕达将与客户及候选人携手成长，持续开发潜能，不断挑战自我，超越极限。





智能制造及研发.

《中国制造2025》指明智能制造已成为我国现代先进制造业新的发展方向。中国，作为全球制造业大国，“中国制造”正逐渐向“中国智造”转型升级。

2020年新冠疫情爆发，但受利于政策环境和防疫措施，复工复产开启早，数字化驱动与环保科技发展一定程度上促进了制造业结构性的优化，推动制造业资源配置的优化，疫情对中国制造业带来负面影响相对较小。

数据资料显示，中国物流与采购联合会、国家统计局服务业调查中心发布的2020年9月份中国制造业采购经理指数（PMI）为52%，较上月上升0.5%，连续7个月运行在50%以上。三季度均值为51%，较二季度均值上升0.4%，表明经济复苏势头增强。分项指数变化显示，供求均衡进一步强化，对外贸易持续改善，大中小企业协同共进，产业结构不断优化，就业形势向好发展。

从2020年前三个季度PMI数据来看，在经历了2月春节期间的最低点后迅速反弹，制造业已呈现强劲复苏趋势。另据《2020春招就业市场追踪报告》显示，机械/制造方面，2020应届生岗位需求环比增长57%。当房地产等领域招聘需求收窄，而机械/制造类招聘需求却逆势增长，环比增幅超过电子/通信、消费品等其他领域。

制造业覆盖食品、饮料和烟草、纺织和服装、机器和运输设备、化工等多个行业领域。自2009年起，中国制造业产值超过美国成为世界第一制造业大国，连续十年保持世界第一制造大国地位。作为制造业大国，制造业在国民经济发展中占有举足轻重的位置。

疫情特殊时期，关系民生与医疗制造业率先进入复工复产，确保民生与医疗保障。部分纺织类企业或因为上游原材料或贸易阻力受到冲击，转向医用类的产品生产；汽车类重工业企业也不乏多例相仿现象，转向合规化生产抗疫紧缺型物资。

局部复工复产为全面复工复产奠定基础，重振劳动力市场信心。外部环境上，政府通过各类税优、社保减免等优惠政策，帮助企业减轻运营成本压力。此外各级地方政府开展线上线下各类招聘会，积极促进有求职就业意愿的失业人员或未就业高校毕业生增加就业机会，稳就业保民生。

疫情加快“制造”到“智造”步伐

疫情对人们的工作和生活方式带来了重大变化，有些已经无法恢复到之前状态，进而衍生为“新常态”。对企业雇主来说，一方面，疫情期间突发性的劳动力需求结构变化对于企业人才结构灵活性要求更高，另一方面，人工智能、大数据、物联网等技术对于企业在特殊时期转为危机，抓住市场机遇起到了关键作用。

技术应用渗透到企业日常生产作业中。如，借助人工智能算法进行动态路径规划的物流机器人，帮助处理仓储与货运管理，提升运转效率，进而便于下游端的C端线上消费。体检机器人帮助检测疫情，阻断疫情传播。

此外，疫情爆发带来前所未有的大规模远程办公需求。远程协作、视频会议等在线办公需求增多，企业数字化转型在疫情新常态推动下进一步加快。

制造业转型升级中的痛点与拐点

从产业价值链结构来看，国内制造业在研发设计、核心生产工艺和生产线服务方面缺乏一定经验与技术能力，面临着劳动力成本上升、附加值困境、市场需求多样化的三大挑战。

人口红利效应褪去，劳动力成本上升，年轻人不愿意去到工厂工作等因素使得制造业领域人才储备要素受限。乐观地是，新技术在制造业领域的应用，工厂的数字化智能化改造，有望帮助在研发设计、企业决策、生产制造、质量管理等方面提升效率，帮助弥补劳动力成本上升的劣势。

根据德勤相关数据显示，中国工业企业智能制造的五大部署重点依次为：数字化工厂（63%），设备及用户价值深挖（62%），工业物联网（48%），重构商业模式（36%）以及人工智能（21%）。

而从国内智能制造企业城市地域分布来看，以山东、江苏、浙江、广东等为代表的东部沿海城市，经济实力雄厚、科技资源丰富，智能制造发展相对较快，大型制造企业已基本实现从机械化向自动化的转型，在推动企业从数字化向软件化、网络化、智能化升级方面处于国内领先水平。中西部地区智能制造与普及水平略低于东部沿海地区。

2021智能制造及研发领域人才趋势

预计2021年制造业领域招聘活动将保持稳定增长。其中以研发类、环保制造业为方向的高科技制造业岗位需求将进一步增多，并引发企业内部相关岗位需求增加。此外，在工作职责、工作方式、工作技能等方面也将带来一定科技型突破。

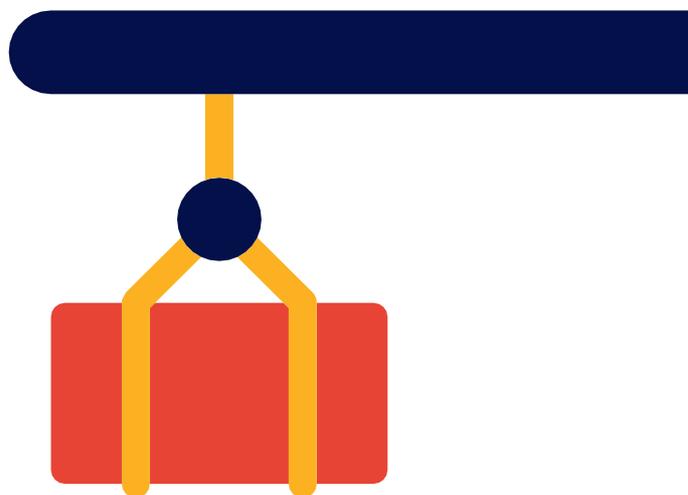
高科技制造业技术将改变工作职责

数字经济和先进制造业相关的产业在疫情中发挥了重大价值，随着生产生活秩序逐步恢复，“新基建”热度提升，人工智能、工业互联网、物联网、商用5G等领域成为关注核心。

未来，随着新兴技术渗透，工作和组织管理的模式方法和重心也将发生变化。传统的多人协作的项目，在AIoT等新技术的推动下，可以由一个人来完成。从人与人协作到人机协作，个体的工作职责未来将更多聚焦在审核、监控管理方面。

如前提及，国内制造业面临着三大挑战。制造业正经历从传统工业机械到自动化、数字化、智能化，不断迭代升级的过程。

数字智能化帮助提升生产效率，反向抵消人力成本上升带来的压力和劣势。而从国际视角来看，作为制造业大国，中国有着大量的成熟的技工。部分产业或面临着产业转移考虑，但在劳动力成本和技术熟练度上依然存在博弈权衡。



高精专技术人才的卖方市场

制造业投资背后的风向标显示，传统制造业与高技术制造业，投资热度正转向高技术，可持续发展型。

从趋势来看，技术研发、技工、外贸、营销类技能预计是2021年制造业领域最为紧缺型岗位。技术的重要性在现阶段的商业环境中越发突显，属“卖方市场”。

以研发技术型人才为例，其最突出的技能欠缺是在专业基础知识方面。因为行业、产品的不同，人才在不同公司切换时会遇到技术上的不匹配。这种不匹配。导致人选和公司需求的不一致。招聘方和求职者不可能要求双方需求和能力完全匹配。除去其他软性技能、偶然性因素，适应新产品和新公司的速度，很大程度取决于专业基础知识的掌握程度。

此外，如何及时获取企业所需人才，招聘经验丰富的HRBP，或是与专业人力资源服务机构合作成为企业进行人才部署的重要方式。简言之，招聘高精专技术人才，对于带动其他岗位如IT类人工智能类，或是具有跨学术和跨行业经验的人才需求，将催生招聘联动效应。

中国作为2020年唯一实现经济正增长的经济体，其在疫情防控和经济复苏方面的相对优势，预计2021年将吸引更多具有工科背景的海外人才境内发展和回国。

劳动力就业方式多样化

人机协作打破以往项目人力受限因素，进而对人才技能和人才结构催生变化。制造业的劳动力模式正在从完全固定的劳动力模式转变为一体化的劳动力模式。这也意味着企业的劳动力结构将由长期雇员、专业服务商、自由职业者构成。

新常态下，一方面市场对于人才需求既有可预见的高峰低谷，比如电商物流行业每年5-6月，9-11月蓝领用工缺口增多；又有非规律的、突发性的阶段性波动需求，比如某企业为了数字化升级，阶段性使用外包供应商和驻场技术服务人员。未来，企业用工方式将增加灵活度。

对候选人而言，传统的固守在一家企业寻求稳定工作的观念正逐渐被淡化。技术和胜任力让他们更倾向于选择拓宽自己的技能和人际网络，主动拥抱新科技新环境，不断刷新自己的技能储备，缓解职业焦虑稳定就业。

技能储备方面，候选人应提升软性技能，如团队协作与上下级、同事沟通、组织管理等。另一方面，由于我国制造业面临劳动力成本、附加值、市场需求多样化的挑战。因而在硬性技能方面，候选人应该结合市场趋势与需求痛点，进一步思考在新技术技能、市场营销、国有品牌创造等方面的探索。

寻求出色的候选人

2021年会有更多的求职者愿意跳槽，以寻求更稳定更理想的工作。

疫情对国内部分企业产生灾难性的企业，部分企业停产或是被兼并收购。此前的企业冻结薪资或奖金的现象或将随着企业梯队的优化重组减少。而继续冻结薪资的企业将面临人才流失、业务发展受限等风险。

新常态下，全球经济放缓，区域性的合作发展比如RCEP带来一定新机遇。对企业来说，是否提供数字化的工具、良好的医疗保障、良好的财务状况、行业前景等新要素成为候选人求职的重要考量因素。诚然，候选人在求职过程中也需要对自身技能、职业发展定位、以及时势所趋有清晰的认识。

2021薪酬发展趋势

目前，国内越来越多的制造业企业正在转型迭代，从传统制造升级为“智能制造”。而为了弥补上述提及的“附加值低”等短板，更多的企业新设研发机构，增加研发投入，如目前较为风靡的汽车研发、医疗器械研发、生物医药研发等。另外，薪酬表上也呈现了目前热招的相关岗位，包括NPI经理、产品开发经理等。

城市区域分布上，东部沿海城市制造业智能化水平整体高于中西部。而受厂房面积生产成本等因素影响，制造业企业厂址多设在郊区，或在二三四线城市居多；在市区核心地带的高新科技产业高地，则主要以研发机构为主。因而，不同城市制造类岗位（制造、研发、销售、后台等）数量的设置或有不同。

随着数字化智能化发展，市场日益回暖。据不完全统计，2021年预计制造业领域薪酬涨幅区间为10%-20%。随着越来越多重复单一的工种被机械自动化替代，传统岗位将面临缩减或调整，对候选人而言，提高或重塑技能恰逢其时。同时，该领域雇主企业则需加强内部培训，实现“一岗多才”或调整人才战略，成为时势所趋。

以下薪酬表数据摘取自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为月薪底薪，不包含奖金、提成、补贴等，货币单位RMB，供参考使用。



智能制造及研发.

上海



制造类	低	中	高
工厂总经理	42,000	60,000	130,000
工厂总监	60,000	70,000	80,000
新产品导入 (NPI) 经理	35,000	42,000	52,000
新产品导入 (NPI) 工程师	21,000	31,000	36,000
生产经理	31,500	38,000	43,000
生产规划经理	21,000	24,000	31,000
生产工程师	15,000	21,000	26,000
自动化工程师	15,000	18,000	21,000

研发类	低	中	高
IoT解决方案架构师	52,000	70,000	96,000
产品开发经理	21,000	35,000	72,000
实验室经理	30,000	35,000	52,000
高级应用工程师	21,000	26,000	35,000
应用工程师	12,000	20,000	30,000

服务外包类	低	中	高
产品开发工程师	8,000	12,000	18,000
机械工程师	8,000	12,000	18,000
材料工程师	8,000	10,000	15,000
电气工程师	8,000	10,000	15,000
检测工程师	9,000	12,000	15,000
技术服务	6,000	8,000	12,000
质检员	5,000	8,000	12,000

智能制造及研发.

北京



制造类	低	中	高
工厂管理总监	60,000	75,000	100,000
工厂经理	42,000	60,000	78,000
设备经理	21,000	35,000	44,000
生产经理	35,000	43,000	55,000
生产主管	15,000	20,000	35,000

研发类	低	中	高
IoT解决方案架构师	50,000	70,000	90,000
实验室指导/经理	35,000	42,000	53,000
测试工程师	16,000	25,000	42,000
验证工程师	16,000	25,000	42,000
PCB布局/电源管理/机械设计工程师	20,000	30,000	40,000

服务外包类	低	中	高
产品开发工程师	8,000	12,000	18,000
机械工程师	8,000	12,000	18,000
材料工程师	8,000	10,000	15,000
电气工程师	8,000	10,000	15,000
检测工程师	9,000	12,000	15,000
技术服务	6,000	8,000	12,000
质检员	5,000	8,000	12,000

智能制造及研发.

广州



制造类	低	中	高
工厂管理总监	60,000	75,000	100,000
工厂经理	42,000	60,000	78,000
设备经理	21,000	35,000	44,000
生产经理	35,000	43,000	55,000
生产主管	15,000	20,000	35,000

研发类	低	中	高
IoT解决方案架构师	50,000	70,000	90,000
实验室指导/经理	35,000	42,000	53,000
测试工程师	16,000	25,000	42,000
验证工程师	16,000	25,000	42,000
PCB布局/电源管理/机械设计工程师	20,000	30,000	40,000

服务外包类	低	中	高
产品开发工程师	8,000	12,000	18,000
机械工程师	8,000	12,000	18,000
材料工程师	8,000	10,000	15,000
电气工程师	8,000	10,000	15,000
检测工程师	9,000	12,000	15,000
技术服务	6,000	8,000	12,000
质检员	5,000	8,000	12,000

智能制造及研发.

深圳



制造类	低	中	高
工厂GM (负责P&L)	60,000	75,000	100,000
工厂GM (不负责P&L)	40,000	60,000	80,000
新产品导入 (NPI) 经理	20,000	31,000	52,000
设备经理	25,000	31,500	36,000
工艺工程经理	8,400	20,000	30,000
生产经理	8,000	20,000	30,000
供应链总监	40,000	60,000	80,000
供应链经理	18,000	35,000	40,000
采购总监	40,000	60,000	80,000
采购经理	20,000	35,000	40,000
质量总监	40,000	60,000	80,000
质量经理	20,000	30,000	40,000
研发类	低	中	高
IoT解决方案架构师	42,000	60,000	96,000
机械/结构研发总监	40,000	60,000	80,000
机械/结构研发经理	20,000	30,000	40,000
电子/硬件研发总监	40,000	60,000	80,000
电子/硬件研发经理	25,000	30,000	40,000
产品开发总监	40,000	60,000	90,000
产品开发经理	21,000	41,000	52,000
测试工程师	12,000	18,000	32,000
服务外包类	低	中	高
产品开发工程师	8,000	12,000	18,000
材料工程师	8,000	10,000	15,000
电气工程师	8,000	10,000	15,000
技术服务	6,000	8,000	12,000
质检员	5,000	8,000	12,000

智能制造及研发.

南京



制造类	低	中	高
工厂总经理	40,000	60,000	130,000
工厂总监	40,000	70,000	80,000
新产品导入 (NPI) 经理	32,000	42,000	52,000
新产品导入 (NPI) 工程师	20,000	31,000	36,000
生产经理	20,000	30,000	43,000
生产规划经理	18,000	24,000	31,000
生产工程师	12,000	18,000	26,000
自动化工程师	12,000	18,000	21,000
工厂总经理	40,000	60,000	130,000

研发类	低	中	高
IoT解决方案架构师	35,000	45,000	50,000
产品开发经理	20,000	35,000	50,000
实验室经理	25,000	35,000	40,000
高级应用工程师	20,000	26,000	35,000
应用工程师	10,000	20,000	30,000

服务外包类	低	中	高
产品开发工程师	7,000	11,000	17,000
机械工程师	7,000	11,000	17,000
材料工程师	7,000	9,000	14,000
电气工程师	7,000	9,000	14,000
检测工程师	8,000	11,000	14,000
技术服务	5,500	7,000	12,000
质检员	4,000	7,000	11,000

智能制造及研发.

苏州



制造类	低	中	高
工厂总经理	50,000	60,000	70,000
生产经理	20,000	25,000	30,000
运营总监	40,000	45,000	50,000
供应链经理	20,000	30,000	40,000
质量经理	23,000	30,000	35,000
高级质量工程师	12,000	15,000	18,000
采购经理	20,000	25,000	35,000
高级采购工程师	12,000	15,000	18,000
精益经理	20,000	30,000	35,000
工程经理	20,000	30,000	40,000
项目工程师	12,000	15,000	18,000

研发类	低	中	高
IoT解决方案架构师	30,000	40,000	60,000
研发总监	30,000	45,000	60,000
软件经理	30,000	35,000	40,000
软件工程师	18,000	23,000	30,000
硬件经理	25,000	30,000	40,000
硬件工程师	15,000	20,000	25,000
机械经理	20,000	25,000	30,000

服务外包类	低	中	高
材料工程师	7,000	9,000	14,000
电气工程师	7,000	9,000	14,000
检测工程师	8,000	11,000	14,000
技术服务	5,500	7,000	12,000
质检员	4,000	7,000	11,000



医疗健康.

新冠疫情的爆发对医疗基建产生了最为直面的冲击。后疫情时代，疫苗、靶向药等生物科技药物研发依然是关注的重点。

疫情加快智慧医疗步伐

疫情期间，医疗技术应用一定程度上帮助阻断疫情传播，缓解着医疗资源的不平衡。以互联网医疗为例，自2019年6月《深化医药卫生体制改革2019年重点工作任务》强调9月底之前完成互联网诊疗收费和医保支付相关政策的制定后，互联网医疗迎来行业新机会。

特殊时期，在线问诊、远程医疗、医药流通配送，用户通过线上方式即可完成简单的医疗服务。据BCG&腾讯《2020数字化医疗洞察报告》，互联网医院从疫情前170家迅速增至5月份1000余家。2020年上半年互联网企业注册量远超2019年全年数量。

医疗信息化、医疗AI、互联网医疗、基因检测.....这些都可以归为智慧医疗范畴。

除去技术因素之外，政策、资本化正不断加快医疗大健康产业发展。港交所深交所上市规则中“允许未盈利的生物科技企业上市”吸引了众多创新医疗企业上市。公众对于非公立/创新医疗机构的认知度和接受度逐步提升。

人口年龄结构供需生变

资料显示，2019年中国65岁以上人口占比12.6%，进入深度老龄化社会。国内外研究表明，老年人医疗健康费用支出是其他人的三到五倍。根据北大中国经济研究中心《人口变化对医疗卫生体系的影响》，到2030年，仅老年人医疗卫生总费用占GDP比重将预计近9%。

国内人口老龄化趋于明显；此外随着二胎政策放宽，二三线城市为主的新生代增多。与此相关的，智慧养老、妇幼保健类的健康管理市场需求发展，催生相应的岗位供给与人才需求。

2021医疗健康领域人才趋势

从大健康纵向广度来看，包含了生物医药、医疗器械、医疗服务、健康管理等多个分支领域。随着市场回暖，政策利好和市场化加速，我们预计2021年医疗健康领域的招聘量整体将平稳上升。

医疗健康领域紧缺型岗位

如今，医疗健康领域的主体早已不是传统的公立基础医疗机构（医院卫生院等）为主，而是转向多种性质的主体“百花齐放”：医药类企业、互联网医疗企业、体检中心、医美机构、医疗器械类企业。随着产业链的延展与挖掘，产学研结合度或将更为紧密。雇主主体类型多样化，提供的岗位需求丰富化，工作场景多样化。

从中高端人才搜寻与甄选视角来看，随着国内医疗健康类企业的发展，内部研发和临床医学类的职位需求将持续走高。尤其像临床运营、医学等岗位，由于医学人才培养周期长、人口老龄化、医疗资源区域分布不均等因素，在国内一直处于长期供小于求的局势。

智慧医疗一定程度上促进了效率提升与资源配置优化。如互联网医疗帮助缓解慢性病管理的资源分配，打破空间限制提升效率。与技术相关的医疗信息技术岗位需求有望相应增加。资料显示，“健康中国2030”规划纲要中重点提到：

- 1) 研究制定健康医疗大数据确权、开放、流通、交易和产权保护的法规，严格保护个人隐私；
- 2) 健全基于互联网、大数据的分级诊疗信息系统，推动健康档案、电子病历、检验检查结果共享。

随着医疗信息化，医疗相关的信息化处理，互联网保护信息值得关注，与此相关的岗位，公立/非公立医疗机构正着手布局，拥抱智慧医疗时代。

从人力资源服务外包视角分析，医疗健康相关岗位的批量急性需求增加成为趋势。随着科技巨头企业进军互联网医疗，或是原有机构智能化升级，特别是在疫情特殊时期，批量急性需求增加，如在线医疗客服，养老公寓的护士护工，保险公司的医学客服，医药公司的医药联络官等岗位。

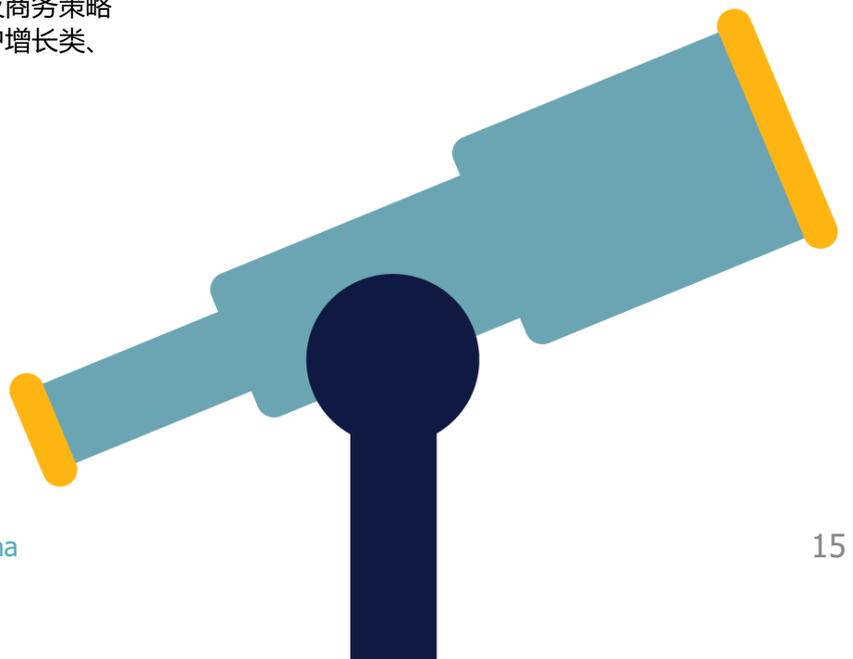
资本加速医疗健康领域的商业化。随着商业化运营以及带量采购等政策的影响，关于销售、市场以及商务策略类的职位需求会增多，例如互联网医疗中用户增长类、平台运营类岗位。

候选人职业期望与企业未来发展

薪资福利、工作压力、职业发展机会成为医疗健康从业人员跳槽的主要因素。其中，薪酬仍然是候选人换工作的首要因素。

据不完全统计，候选人跳槽一般期望薪资增幅20%以上，2021年预计候选人跳槽期望薪资涨幅30%-40%。主要原因包括：其一，疫情期间，大部分企业的招聘需求暂停，原本计划跳槽的候选人处于观望状态，市场停滞近半年时间，在下半年报复性反弹中，企业对优秀候选人的期望，招聘难度等因素，都大大增加了候选人对涨薪比例的需求。其二，疫情期间，大部分公司的涨薪，奖金普遍存在冻结现象，导致候选人在寻找下一份工作时，会把疫情期间的冻结加在薪资期望上。

除却薪资，求职者对于雇主的选择因素也更加多样化，如平台大小、现金流、研发管理成熟与否等等。新常态不确定时期，候选人对于工作稳定性诉求增加，这些维度帮助其甄别和抉择。此外，随着国内政策和资本化青睐，生物科技医疗类独角兽企业增多，求职者对于那些正在筹备上市、或具有上市潜力的企业，也会更加青睐。



匹配度和稳定性是医疗人才招聘的最大挑战

企业招聘最大的挑战是候选人及职位的匹配度，以及招到合适优秀员工后的人员稳定性。

应对匹配度方面的问题，招聘最佳人选，除了技能与岗位要求的匹配，最重要的便是与企业文化相匹配、能融入整个团队的人才。如果员工和组织之间不匹配，不仅会影响员工效能，员工会考虑到更合适的环境工作，组织也会考虑是否需要提供更合适的环境或是选择更加匹配的人才。因此，在考虑最佳人选时，组织必须考虑到以下问题。

最直接的问题：在组织中取得成功的大多数员工都有哪些品质？通过对现有的成功员工共性的分析，无疑是判断应聘者是否与组织匹配的最简单办法。除了工作能力，也要评估成功的员工在日常工作中展现的忠诚度、决断力、工作热情和其他无形因素。

应对第二个问题，员工的稳定性。如果想要提高员工的积极性和稳定性，要让员工看到企业的前景和发展。企业把自己的前景和发展告诉员工后，可以帮助员工能够更好的认识和理解企业的企业文化，还可以让员工对自己的发展充满信心。企业要能够给员工提供一个良好的发展前景，给予他们一个能够公平竞争的晋升空间，让他们看到自己能够得到发展的希望。这样就可以提高员工对自己的追求，让他们亲身体会到企业对自己职业发展的关心和重视。企业应该注重对员工个人潜能的开发和培养。企业通过对员工进行培训，让员工各方面的能力得到提升，对自身能够有一个更好的定位。由此，员工对工作的积极度和对企业的忠诚度都会得到提升。企业要注重员工的“钱”途。只有给员工适当的激励，让他们的付出和收获成正比，他们才能对企业的归属感更强，工作的积极性才会更高。

2021薪酬发展趋势

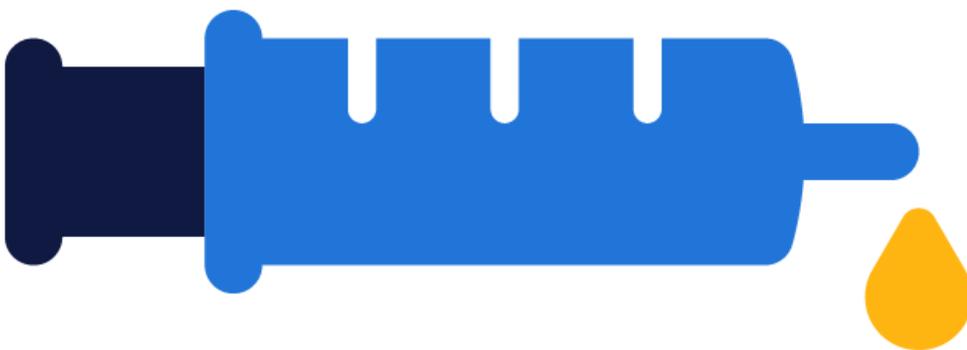
高薪、高学历、高技术是医疗大健康岗位的鲜明特点。以下薪酬表数据摘取自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为月薪底薪，不包含奖金、提成、补贴等，货币单位RMB，供参考使用。

一线城市薪酬涨幅空间更为明朗。同一岗位，如药物研发总监，一线城市之间的薪资水平差距较小；而相同岗位的最高薪酬，一线城市远高于二三线城市，其上升空间更大。

医疗大健康用人单位区域分布不均。医疗事业单位不再是单一的就业去向，护理服务业、生物科技等企业增多，并集中在一二线城市。对于三四线城市医疗健康从业者而言，医疗事业单位仍然是其主要选择。

市场回暖，一方面，求职者跳槽期望薪资涨幅上升，但另一方面“求稳”也更为常见。相比新兴医疗独角兽企业/中小型新创公司，医疗事业单位或医疗集团在疫情中对抗风险能力更前，恢复更快。另外，相对成熟的组织架构，更能提供稳定的工作环境。

从企业招聘岗位设置来看，据不完全统计，2021年薪酬涨幅预计在10%-20%，但对于紧缺类岗位人才，如互联网医疗、医疗大数据、基因检测、创新药、手术机器人领域，雇主提供的薪酬涨幅或将高达30%及以上。



医疗健康.

上海



研发类	低	中	高
注册总监	40,000	60,000	80,000
大分子工艺开发总监	30,000	45,000	70,000
药物发现总监	25,000	40,000	60,000
医学总监	35,000	45,000	60,000
临床研究总监	30,000	45,000	60,000
临床研究经理	15,000	25,000	35,000

医疗类	低	中	高
医院主任	65,000	87,500	130,000
副主任医师	35,000	45,000	55,000

市场与销售类	低	中	高
市场总监	30,000	40,000	50,000
市场经理	20,000	25,000	30,000
产品经理	20,000	25,000	30,000
销售总监	25,000	30,000	35,000
地区经理	10,000	15,000	20,000
大客户经理	10,000	15,000	20,000

政府事务	低	中	高
政府事务总监	50,000	60,000	70,000
政府事务经理	20,000	25,000	30,000

服务外包类	低	中	高
医学翻译	10,000	12,000	15,000
护士	3,000	5,000	8,000
医药代表	3,000	5,000	8,000

医疗健康.

北京



研发类	低	中	高
临床研发总监	70,000	87,500	110,000
临床研发医师	31,000	36,000	45,000
工艺开发	17,000	35,000	88,000

医疗类	低	中	高
医学总监	65,000	107,000	150,000
医学联络员	15,000	20,000	40,000

市场与销售类	低	中	高
市场总监	30,000	40,000	50,000
市场经理	20,000	25,000	30,000
产品经理	20,000	25,000	30,000
公关经理	20,000	25,000	30,000
销售总监	25,000	30,000	35,000
大区经理	15,000	20,000	25,000
地区经理	10,000	15,000	20,000
大客户经理	10,000	15,000	20,000

政府事务	低	中	高
政府事务总监	50,000	60,000	70,000
政府事务经理	20,000	25,000	30,000

服务外包类	低	中	高
医学翻译	10,000	12,000	15,000
护士	3,000	5,000	8,000
医药代表	3,000	5,000	8,000
医学影像岗	5,000	7,000	8,000

医疗健康.

苏州



研发类	低	中	高
医院主任	40,000	60,000	120,000
工艺开发	26,000	40,000	60,000
药物发现总监	23,000	35,000	50,000
临床研发经理	15,000	22,000	35,000

服务外包类	低	中	高
医学翻译	9,000	11,000	14,000
护士	2,500	4,000	7,000
医学影像岗	4,000	6,000	7,000
医药代表	3,000	4,000	6,000



医疗健康.

南京



研发类	低	中	高
药物发现总监	23,000	35,000	50,000
临床研究总监	28,000	40,000	50,000
临床研究经理	15,000	22,000	35,000
诊断医学总监	30,000	38,000	50,000
诊断医学经理	15,000	20,000	25,000

服务外包类	低	中	高
医学翻译	10,000	11,000	14,000
护士	3,000	4,000	7,000
医学影像岗	5,000	6,000	7,000
医药代表	3,000	4,000	6,000





金融服务

新冠疫情给全球企业带来了普遍的影响与不同程度的危机。金融业发展依托于实体经济，金融行业的招聘规模与行业发展息息相关。受行业、数字化技术、政策等因素影响，国内企业复苏态势略显不同。国家层面从2020年1月下旬开始采取了一系列金融和财政措施，以降低疫情对行业和企业冲击。但整体复苏的速度仍将取决于全球疫情的防控和可行疫苗的研发应用。

互联网金融领域在疫情中受到较大影响，传统金融领域也存在市场、监管和岗位迭代等多方面的变革。相关资料显示，2020上半年金融行业人才需求环比去年下降2%，约为10%，下半年随着市场逐步回暖，金融行业招聘计划有所回升但全年整体相对保守。

受注册制和科创板等相关政策利好，IPO规模大幅增长。证券行业人才需求旺盛，如投资银行部的承做、承揽、承销等岗位。此外除投行业务外，证券机构还有经纪业务、投资业务等结构收入和部门架构设置。

据《证券日报》不完全统计，截至2020年12月10日，券商通过发行证券公司债、证券公司次级债、短期融资券及可转债的形式，累计募资突破1.6万亿员，同比增长90.65%。中信改革发展研究基金会研究员赵亚赞在接受《证券日报》记者采访时曾表示，利率较低，券商此时发债规模加大，与其看好2021年的股市行情有关。2021年虚拟经济或许会出现报复性反弹，股市或将会是最耀眼的市场，券商需要扩张业务，迎接大行情。

证券公司多元化融资加速，“马太效应”加剧。资本金的增加为2021业务提供更多的发展空间。另一方面，行业竞争某种程度上也加剧人才竞争，对于人才的门槛要求水涨船高。

银行方面，随着个人储蓄和消费观念变化，银行存款业务受限，利差收入空间收缩。银行对公业务、高净值客户专业服务转变为银行的主要业务点。此外，受市场回暖实体经济恢复影响，银行普惠、信贷业务受益发展。人才招聘方面，银行社会招聘一定程度上转为银行业内循环，其他主要来自于校园招聘。受疫情影响，2020应届毕业生就业形势严峻，就业压力在2021年或将有所延续，多人竞争一岗的局面将更为激烈。

2021金融服务领域人才趋势

金融科技类岗位将最为紧俏

当前数字技术已广泛渗透到金融服务的各领域，包括智能支付、智慧网点、智能投顾、数字化融资等，推动金融业态发生深刻变革，赋能金融数字化转型迈入新阶段，金融发展迎来历史机遇期。

随着《金融科技(FinTech)发展规划(2019-2021年)》出台与执行，以及央行启动金融科技创新监管试点等举措，2021年金融科技发展以及相关的人才需求令人期待。应用场景覆盖了银行、保险、券商、私募、金融科技公司等。

疫情的爆发，使得银行面临资产风险上升和信贷状况恶化的挑战。银行与金融服务业招聘减弱，但对于金融科技类这类有望带来可持续发展的创新业务的关注与投入却逐渐增加。如AI、客服机器人、OCR识别技术等，在智能支付、清结算、DECP、风控等领域释放明显的科技效应。

对于保险机构，疫情加重了保险理赔概率事件的发生。保险也正应对汇报不确定和索赔额上升问题。乐观地是，相比国外渗透率，我国保险业发展仍有较大空间。而随着居民收入水平提高，我国保险保费规模也越来越大。中商产业研究院预测，2021年个人可投资资产规模可达5万亿元。随着投资消费观的变化，95后等新生代资产结构中保险配比也越来越高，保险的中长期需求和产业的发展潜力被看好。保险公司以全域数字化、新一代核心系统及数字中台建设为主要投入方向。

未来，招聘相关的精通数字技术的专业人士，如经验丰富的项目经理和数字营销人员，以推动创新和数字化，成为保险企业人才需求亮点。

证券方面，行业分化整合、客户机构化、业务资本化、全面数字化和运营智能化是近年来证券业的五大趋势。2020年3月1日起新《证券法》开始施行，新法修订在注册制、提升违法成本和完善信息披露方面作出了新的重点。国内券商在经营模式上多样化，如与科技巨头公司成立金融科技公司，或是通过并购重组补齐短板或是扩充覆盖范围。与之相关的，数字化智能化岗位的人才配置成为时势所趋。

一级市场方面，疫情一定程度上加重了“资本寒冬”的渗透。私募基金面临募资难、投资频次放缓等现象，能够为企业带来资金，投出未来“独角兽”项目的投资者关系和专业投资人员，成为VC/PE机构所需。

2021年，金融机构数字智能化转型步伐有望进一步加快和渗透，如何满足企业转型升级需求，亟待数字化金融科技类人才的加入。对于求职者来说，一方面，求职者需站在企业角度换位思考，精准地储备或提升技能。另一方面，候选人应该培养行业洞见，拥抱新变化，提升自己的应变力与学习力。

2021金融服务薪酬趋势和候选人期望

据不完全统计，由于疫情和经济发展的不确定性，2021年预计奖金和薪资涨幅比例相比往年有所下降，跳槽薪资涨幅整体预计低于20%。

此外，随着疫苗进一步研发与经济复苏，人才市场逐渐回暖，企业与候选人求职信心提升。一方面，企业将减少或冻结奖金的动作，另一方面，候选人将寻求更为理想的工作。

值得注意的是，财务状况良好、企业业务稳定将成为候选人求职的首选要素。稳定的工作和收入成为选择岗位的重要考虑因素。具备良好的财务状况，企业应对突发事件时才能更稳健，也能将更多资本和资源投入创新与员工发展，为后者提供更好的平台。

以下薪酬表数据摘自任仕达大中华目前的主要招聘职位，数据为月薪底薪，不包含奖金、提成、补贴等，货币单位RMB，供参考使用。





中高端类	低	中	高
首席投资官	130,000	175,000	350,000
高级投资组合经理	130,000	170,000	350,000
高级私募经理	52,000	78,000	175,000
精算总监	45,000	80,000	100,000
高级固定收入分析师	53,000	70,000	100,000
高级股权分析师	53,000	70,000	85,000
风控经理	20,000	40,000	80,000
投资者关系总监	42,000	60,000	78,000
财务经理	15,000	35,000	70,000
审计经理	15,000	35,000	65,000

服务外包类	低	中	高
财务分析	8,000	10,000	15,000
财务文员	5,000	7,000	8,000
出纳	5,000	7,000	8,000



中高端类	低	中	高
首席风险官	88,000	125,000	200,000
精算负责人	55,000	85,000	135,000
风险管理经理	43,000	52,000	70,000
资产管理总监	52,000	70,000	87,000
高级资产管理经理	31,000	42,000	52,000
投资者关系	24,000	43,000	61,000
投资经理	30,000	35,000	52,000
股权分析师	20,000	31,000	35,000
财务分析	12,000	20,000	50,000
财务经理	26,000	35,000	43,000

服务外包类	低	中	高
财务经理	10,000	12,000	15,000
财务分析	8,000	10,000	15,000
财务文员	5,000	7,000	8,000
出纳	5,000	7,000	8,000



中高端类	低	中	高
首席投资官	70,000	130,000	260,000
投资组合经理	85,000	120,000	170,000
券商副总经理	80,000	100,000	150,000
合规总监	50,000	80,000	100,000
风险管理总监	61,000	74,000	87,000
投资银行承揽岗	30,000	50,000	70,000
机构销售部负责人	30,000	45,000	60,000
REITs项目运管岗	20,000	32,000	50,000
衍生品销售经理	22,000	30,000	50,000
债券投资经理	20,000	30,000	50,000
研究员	15,000	28,000	50,000
投资总监	18,000	25,000	40,000
投资银行业务承做	15,000	25,000	30,000
投资经理	12,000	18,000	25,000

服务外包类	低	中	高
财务经理	10,000	12,000	15,000
财务分析	8,000	10,000	15,000
财务文员	5,000	7,000	8,000
出纳	5,000	7,000	8,000



文娱消费.

消费，作为拉动经济的三驾马车之一，迎来结构性变化。消费或将成为2021年国内经济增长的主要动力。

受疫情影响，衣食住行相关消费中，酒店餐饮业和文娱影视行业受影响相对较大。然而随着市场回暖，疫情得到相对控制，消费反弹增长。国际统计局数据显示，自2020年8月起，社会消费品零售总额同比增长扭负为正。

摩根士丹利（Morgan Stanley）的一份报告预测，2021年的就业市场将恢复到COVID之前的水平，而基于接触的服务领域将提供更多的就业机会，这将有助于私人消费的复苏。2021年，中国实际私人消费增长预测将跃升至12%，对经济增长的推动作用将超过出口和基础设施投资。

从需求侧看，消费者的消费行为正发生极大变化，消费升级和消费降级出现。健康、悦己、智能、体验成为消费者关注的趋势。从消费者年龄结构来看，其中Z世代为目前消费主力军。腾讯报告2019年数据显示，Z世代约占我国总人口的19%，却贡献了40%的整体消费CBNData数据，我国Z世代开销约占全国家庭总开支的13%，消费增速远超其他年龄层。

作为移动互联网原住民一代，他们的消费渠道更多偏线上，消费与自我认同、社交需求、知识付费、佛系养生等紧密关联。同样，他们更加崇尚“国货之光”、黑科技，讲求产品成分、线下体验等。首席品牌官一文曾用10个代表性的消费标签概括Z世代的消费特征：包括颜值主义、懒系生活、朋克养生、国潮/跨界、深度二次元、追星族/被种草、天然/成分党、吸猫/撸狗党、环保/时尚党、小众轻奢党。

供给侧看，“新消费”概念被提出以来，以商家、供应商为核心的零售向以消费者为核心转变，即便微小的需求也能催生新的供给。相关资料显示，过去3年，有10万新品牌入驻天猫，相当于平均每天有90个新品牌在天猫上成长起来。“人、货、场”的要素日趋多元，大批新品牌、新技术正不断涌现。新品牌、新国货、新零售的背后的“新”更多的是：技术的新与审美的新。

品牌之间的竞争也更为激烈：品牌矩阵、品牌硬实力、产品体验、市场营销、转化变现。相应地消费技术、营销类人才的竞争也更为激烈和千里难觅。

2021文娱大消费领域人才趋势

预计随着2021年消费领域的人才招聘将略有增加。此外与新消费新服务相关的岗位也会相应增加。市场回暖与资本入围推动消费行业发展。整体上来看，内部人才的培养、关键人才的吸引与保留，依然是驱动行业发展的关键。

新技术需要数字化人才与营销专家

运用新技术，传统行业可以重新做一遍。新技术升级产业，新技能重塑职场优势。消费领域的发展将推动数字化营销、市场营销专业人才、数字化转型人才的需求与招聘。

疫情的影响促成不同消费者的消费渠道从线下消费转向线上消费，而产品需要不断创新，才能加深用户接受度，抓住不同消费者细分领域的多元化需求。

从销售市场职能的候选人来看，基于国内消费市场的需求，创新的技能相对重要。大部分企业对于市场上的产品营销人员都需要有突出的产品营销案例，而目前市场上的产品营销人员的技能未必能完全匹配到企业于疫情阶段后转型所需要的技能。企业是否能够前瞻性地捷足先登，提前布局人才战略，或是及时地猎寻到关键营销人才，成为品牌竞争池中的“法宝”。

软性技能方面，拥有较强自适应力、市场敏锐度、谈判沟通技能的候选人将受到更多青睐。此外，文化赋予消费类产品更深的底蕴，以文化为媒，跨界联名、IP衍生品不断涌现，复合型营销专业人才备受市场追捧。

从KOL到KOC，就业方式灵活多元化

打开快消企业或是化妆企业的财报，或是从我们日常生活中感知的广告中，不难发现，营销成本占据大的比例。

互联网营销下半场，大V投放成本越来越高，KOL示范效应减弱。KOC（Key Opinion Consumer，关键意见消费者）兴起。专注精细化内容营销，借助视频社交平台（如小红书、抖音等），在公域流量红利减弱的情况下，另辟蹊径，借助私域流量，以用户角度分享用户体验，向受众种草，进而带动流量变现。

而这些KOC大多为副业带货。任仕达大中华《2020年疫情后的理想工作报告》显示，28%受访者更看好副业刚需的工作状态。而随着灵活办公和相关技术支持的渗透，将有多人能够接受长期与短期组合，主业与副业结合的多样就业方式。

企业雇主任人唯贤，也趋于愿意采用多元化的用工方式，促进其业务发展。企业也可以采用项目外包方式，外部人员与内部员工相互协助，促进知识转移，发展内部员工能力。

比如说，项目外包过程中，外部的营销专业人才必然需要与企业内部人员沟通，以推进项目。在这个过程中，对于营销能力偏弱的内部人员，便可以相应地学习、收获。一方面帮助降低企业的培训成本，另一方面帮助企业减少之后类似项目费用的发生。



2021薪酬发展趋势

2021年，在经历过疫情、黑天鹅事件频发后，候选人在择业时，也会更青睐风险抵御能力强，财务更健康，具有良好的医疗保险的企业。对于职场主力军Z世代而言，能够提供“灵活的安排”、“工作生活平衡”的雇主企业则更具吸引力。

消费信心日益回归，在消费行业招聘领域，2021年预计更多职场人将开始寻找更理想的工作。

相比其他领域，消费领域因直接面向C端，其行业门槛属性整体相对较低。比如，某运动服装品牌的市场经理跳槽到食品饮料行业并不罕见。优秀的候选人，凭借自适应力与快速学习力，在同行业或跨行业的择业空间更大，但在薪酬变动上可能因行业转换存在涨幅比例差距，在同行业担任更高职位，期望获得10%-15%的薪资增长，跨行业跳槽期望获得大约5%涨薪，但在跨界联名营销上可能存在更大优势。

受疫情影响，企业在职能配比、人力资本配比方面发生变化。新兴领域岗位薪资涨幅空间大于传统岗位。以传统零售与新零售岗位为例：如区域销售经理的薪资涨幅则比较平稳，而电子商务类岗位薪酬涨幅相对更大，企业在招聘新领域人才时预算相对更宽，更为灵活。

以下薪酬表数据摘取自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为月薪底薪，不包含奖金、提成、补贴等，货币单位RMB，供参考使用。



文娱消费.

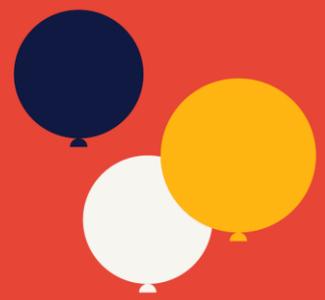
上海



中高端类	低	中	高
CMO	100,000	120,000	150,000
品牌VP/GM	50,000	70,000	100,000
零售总监	50,000	105,000	150,000
零售经理	40,000	70,000	87,000
电子商务总监	40,000	60,000	80,000
电子商务经理	42,000	48,000	52,000
数字营销总监	35,000	50,000	70,000
数字营销经理	25,000	30,000	40,000
品牌营销总监	35,000	50,000	80,000
品牌营销经理	25,000	40,000	70,000
公关总监	30,000	50,000	70,000
公关经理	25,000	40,000	60,000
市场活动经理	20,000	35,000	50,000
买手总监	45,000	60,000	80,000
买手经理	20,000	30,000	40,000
培训总监	45,000	60,000	80,000
培训经理	20,000	30,000	40,000
设计总监	45,000	65,000	100,000
设计经理	20,000	30,000	40,000
渠道营销总监	30,000	45,000	55,000
渠道营销经理	20,000	30,000	35,000
销售总监	30,000	45,000	60,000
区域销售经理	15,000	20,000	25,000
服务外包类	低	中	高
客服	3,000	5,000	8,000
店员	5,000	7,000	10,000

文娱消费.

北京

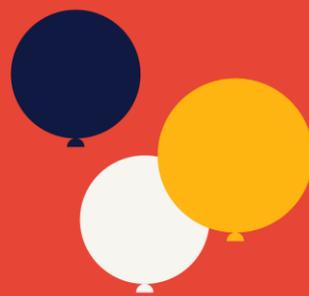


中高端类	低	中	高
广告总监	25,000	40,000	60,000
数字广告总监	25,000	35,000	50,000
数字广告经理	10,000	20,000	30,000
电子商务经理	15,000	25,000	45,000
零售经理	21,000	35,000	43,000
高级零售经理	10,000	25,000	40,000
零售总监	15,000	25,000	40,000
MCN运营负责人	15,000	26,000	40,000
短视频运营负责人	15,000	20,000	30,000
短视频编导	10,000	15,000	20,000
市场总监	25,000	40,000	65,000
公关总监	25,000	40,000	60,000

服务外包类	低	中	高
客服	3,000	5,000	8,000
店员	5,000	7,000	10,000

文娱消费.

广州

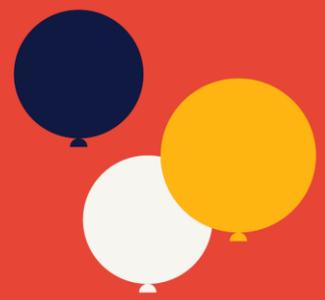


中高端类	低	中	高
全国销售总监	60,000	100,000	120,000
区域销售总监	30,000	60,000	80,000
广告经理	15,000	25,000	35,000
零售设计总监	35,000	50,000	80,000
零售设计经理	15,000	25,000	32,000
视觉营销经理	15,000	25,000	35,000
区域经理	20,000	40,000	60,000
产品总监	30,000	50,000	70,000
产品经理	15,000	20,000	35,000
市场总监	40,000	60,000	80,000
市场经理	25,000	30,000	40,000
公关总监	10,000	50,000	80,000
公关经理	8,000	20,000	30,000
品牌总监	30,000	50,000	70,000
品牌经理	15,000	20,000	30,000
政府事务总监	15,000	30,000	60,000
政府事务经理	15,000	20,000	40,000
营销推广总监	30,000	40,000	60,000
营销推广经理	15,000	30,000	40,000
电商总监	35,000	50,000	60,000
电商经理	20,000	30,000	30,000
重点客户总监	35,000	35,000	60,000
重点客户经理	20,000	30,000	30,000

服务外包类	低	中	高
客服	3,000	5,000	8,000
店员	5,000	7,000	10,000

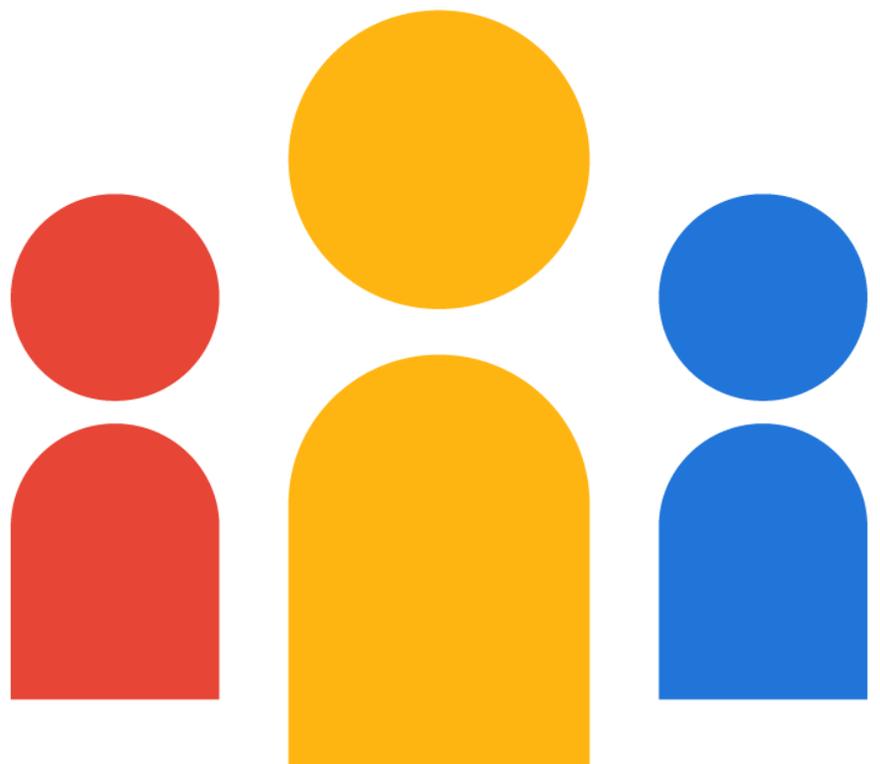
文娱消费.

苏州



中高端类	低	中	高
高级销售经理	33,000	38,000	42,000
区域销售经理	21,000	28,000	36,000
渠道销售经理	21,000	28,000	36,000
电商经理	24,000	35,000	42,000

服务外包类	低	中	高
客服	3,000	4,500	7,000
店员	4,000	6,000	8,000



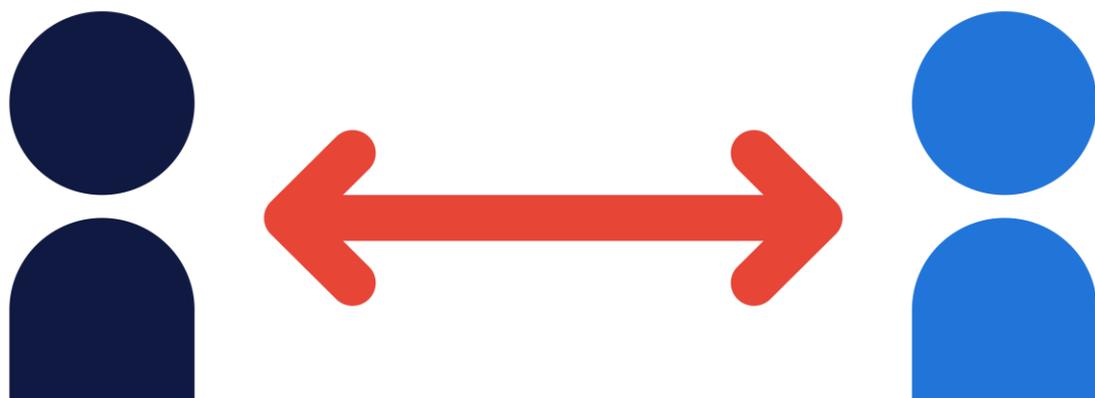
文娱消费.

南京



中高端类	低	中	高
高级销售经理	33,000	38,000	42,000
区域销售经理	21,000	28,000	36,000
渠道销售经理	21,000	28,000	36,000
电商经理	24,000	35,000	42,000

服务外包类	低	中	高
客服	3,000	5,000	8,000
店员	4,000	6,000	9,000





ICT互联网.

“新基建”、“十四五”规划出台，一系列政策红利将开启ICT产业新增长周期。

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》提出，加快数字化发展，发展数字经济，推进数字产业化和产业数字化，推动数字经济和实体经济深度融合，打造具有国际竞争力的数字产业集群。

中国信息通信研究院预测，到2025年中国数字经济规模将达到近60万亿元，数字经济将成为经济高质量发展的新动能。

ICT技术与数字经济紧密相关，人工智能、轨道卫星、自动驾驶等ICT技术构成数字经济的基础核心。ICT产业的创新对数字经济的推动作用至关重要，也是国家产业升级和推动企业发展的重要基石。

疫情下，ICT产业领域迅速发展，一方面更多的人转向线上，云计算、大数据、5G、人工智能等技术迅速发展。另一方面，ICT技术对疫情防控、复工复产起到了重要的推力，其市场渗透率上升，跨国界跨区域，迎来全球性的发展新机遇。

2021年ICT互联网领域人才趋势

VUCA时代，ICT人才招聘展现出逆势的活力与韧性。2021年，市场对ICT互联网领域的人才需求预计呈现强劲的上升趋势。

技术发展下的新兴岗位

据微软估计，到2025年，全球将有1.49亿个面向技术的新工作岗位，涉及隐私和信任、网络安全、数据分析、云计算和软件开发。

一直以来，ICT产业的研发岗位人才极为紧缺，2021年及未来10年的缺口最大。资料显示，在所有招聘经理开源人才需求列表中，软件开发工程师高居榜首，人工智能、大数据、数据中心技术、云计算和安全等多个领域人才都很紧缺。从各大招聘网站及人才市场热招职位可见，2021热招的IT岗位将有：Web前端工程师、Java软件工程师、UI设计师、软件测试工程师、Python工程师。

需求驱动安全转型。随着企业数字化转型加速，线上线下融合，云网、算网、链网融合架构带来模糊化边界，以往外挂式、固化单一、松耦合的安全能力融通性不高，难以满足场景化安全需求。防范黑客攻击，维护数据信息安全，企业在布局数字化业务的同时，对数字安全专业人才需求上升。

中高端人才搜寻痛点与攻克点

从中高端人才搜寻角度来看，技术型高精专人才近年来长期处于紧缺状态。一方面存在技术发展速度大于合适人才供给速度的问题。《任仕达中国好猎头》系列中曾经提到，技术发展过快，新型岗位诞生之初并没有所谓的详细JD，这时候任仕达职场顾问会跟企业一起去把一个相对不太清晰的岗位清晰化，借助人才搜寻逻辑为企业雇主寻找合适的候选人。

优秀的候选人从来不缺少工作机会。另一方面，受疫情等不确定因素影响，候选人存在薪资期望较高与工作稳定之间的权衡取舍。一些优秀的候选人“沉”在深处，跳槽意向较低，此时对于雇主来说，提供具有吸引力的薪酬福利能够增加人才吸引力。

据不完全统计，ICT互联网人才跳槽薪资涨幅期望一般在30%以上。整体涨幅在20%-35%左右，预计相比2020年持平。

过去，虽然企业主要聘用本地人才，但由于技能短缺，越来越多的招聘经理正在寻找海外人才。受疫情防控和边境管制限制，跨国间的技术人才流动短期内受到一定影响。从人才引进到本土人才培养和内陆人才挖掘，雇主应该适时地把握机遇，拓宽人才渠道来源。

此外，对于特定的互联网技术项目，企业需求是短暂的。如果为了短期需求，而增加长期人员岗位，可能会增加长期成本支出。借助人力资源服务外包，技术类外包团队与内部团队相互协作，既能够帮助企业实现短期内数字化目标，也能够促进知识转移，帮助内部团队学习新技能或提升技能。



“软硬兼施”，候选人需提升软性技能

目前，ICT互联网技术正在向多行业渗透，该领域人才跨行业流入流出现象并不罕见。某种程度上，该集体体现的更多是一个职能群体，而非行业。

对候选人来说，硬性技能方面，技术发展迭代迅速，候选人需要不断地调整认知，获取新技能，以保持职业竞争力。技术类证书依然是技能的凭证，不同企业对于职业技能证书要求会有不同，有些要求是入职前持有，有些则是要求在任职期间获得，门槛模式转为激励模式，也更考验候选人的学习力。

数字化加速背景趋势下，市场即使对技术能力和硬技能的需求高涨，主动学习、创造力、调研力和分析思维等软技能的价值将保持不变或有所提高。

人工智能、自动化和机器人的兴起，正在快速改变人才和技能市场，软技能无疑变得更加重要，而这也是大部分候选人最缺乏的技能。在这个高度互联的数字化世界，很容易出现信息过载的现象。适应能力、应变能力、合作能力和时间管理能力等软技能让人才能够驾驭新信息，有效作出决策。另外职场沟通能力和表达能力作为底层的必备软技能日显重要，当人才具备这些软技能将会获得更多职场红利。

2021薪酬发展趋势

据不完全统计，2021年预计ICT互联网人才跳槽薪资涨幅在20%-35%，相比2020年持平。市场数据显示，53%的技术人才在同一岗位的工作时间一般在3-5年，在原有岗位上薪酬年度增幅预计为10-20%。

国家战略层面支持，资本加码，产业发展迅速。众多企业在疫情下加快数字化进程，转型升级产业对抗疫情危机，如发展商业数据智能（BI）类项目，开设BI类岗位，包括商业智能分析师/顾问、AI工程师、数据科学家等，实现数据化智能追踪生产线，数据可视化呈现。事实上，快速实现数字化转型的企业在业务上更显弹性，能够更快适应新常态下的变化。

以下薪酬表数据摘取自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为月薪底薪，不包含奖金、提成、补贴等，货币单位RMB，供参考使用。





管理	低	中	高
CIO/CTO/COO/CDO	100,000	150,000	200,000
IT总监/负责人	65,000	80,000	120,000
IT审计/安全经理	25,000	45,000	60,000
程序经理	60,000	85,000	120,000
PMO	45,000	50,000	60,000
项目经理	35,000	65,000	85,000
业务分析经理	45,000	55,000	70,000
软件开发经理	50,000	60,000	80,000
IT架构师	50,000	70,000	90,000
ERP/CRM/SAP经理	50,000	60,000	80,000
服务交付经理	40,000	55,000	85,000
IT基础设施经理	25,000	35,000	50,000
IT服务台和桌面	40,000	48,000	70,000

商业智能和大数据	低	中	高
商业智能分析师/顾问 (数据可视化报告)	20,000	55,000	60,000
AI工程师	35,000	65,000	85,000
数据科学家 (机器学习/建模)	35,000	55,000	75,000
数据工程师/ETL开发	35,000	55,000	75,000

服务外包类	低	中	高
.net	15,000	22,000	N/A
UI设计师	9,000	15,000	N/A
SAP	16,000	25,000	40,000
helpdesk	10,000	16,000	20,000
软件工程师	14,000	21,000	25,000
测试工程师	12,000	15,000	18,000



管理	低	中	高
CIO/CTO/COO/CDO	60,000	80,000	150,000
IT总监/负责人	40,000	60,000	125,000
技术/基础/应用/架构师	40,000	60,000	120,000
技术经理	40,000	60,000	80,000
Java开发	15,000	35,000	55,000
python开发	15,000	30,000	50,000
区块链开发	20,000	35,000	55,000
数据中心经理	30,000	45,000	55,000
数据工程师/ETL开发	39,000	80,000	120,000
网络工程师	26,000	40,000	70,000

服务外包类	低	中	高
SAP	15,000	25,000	40,000
.net	16,000	21,000	N/A
UI设计师	9,000	15,000	N/A
helpdesk	10,000	16,000	20,000
软件工程师	14,000	21,000	25,000
测试工程师	12,000	15,000	18,000



中高端类	低	中	高
CIO/CTO/COO/CDO	52,500	90,000	150,000
IT总监/负责人	40,000	60,000	85,000
数据架构	25,000	40,000	80,000
高级产品经理	22,000	45,000	55,000
软件开发经理	20,000	33,000	55,000
区块链开发	20,000	35,000	55,000
移动端开发	15,000	30,000	50,000
前端开发	15,000	30,000	50,000
数据工程师/ETL开发	15,000	25,000	35,000
测试工程师	15,000	25,000	35,000

服务外包类	低	中	高
.net	52,500	90,000	150,000
UI设计师	40,000	60,000	85,000
SAP	25,000	40,000	80,000
helpdesk	22,000	45,000	55,000
软件工程师	20,000	33,000	55,000
测试工程师	20,000	35,000	55,000



中高端类	低	中	高
CIO/CTO/COO/CDO	70,000	110,000	200,000
数据科学家 (机器学习/建模)	50,000	¥87,000	175,000
IT总监/负责人	60,000	90,000	115,000
项目经理	20,000	40,000	80,000
IT服务台和桌面	20,000	50,000	70,000
移动端开发	35,000	44,000	70,000
软件架构/解决方案架构	30,000	53,000	70,000
数据架构	26,000	40,000	52,000
软件开发经理	30,000	40,000	50,000
测试工程师	21,000	32,000	42,000

服务外包类	低	中	高
.net	15,000	22,000	N/A
UI设计师	9,000	15,000	N/A
SAP	16,000	25,000	40,000
helpdesk	10,000	16,000	18,000
软件工程师	14,000	21,000	25,000
测试工程师	12,000	15,000	18,000



中高端类	低	中	高
IT总监/负责人	50,000	70,000	100,000
SAP解决方案架构师	26,000	53,000	80,000
项目经理	20,000	40,000	70,000
商业智能分析师/顾问 (数据可视化报告)	30,000	50,000	70,000
自动化测试	30,000	53,000	70,000
IT架构师	20,000	30,000	60,000
基础架构经理	26,000	38,000	52,000
移动端开发	15,000	30,000	50,000
前端开发	15,000	20,000	40,000
质量保证与软件	20,000	26,000	39,000

服务外包类	低	中	高
.net	12,000	18,000	N/A
UI设计师	8,000	15,000	N/A
SAP	14,000	25,000	40,000
helpdesk	8,000	16,000	20,000
软件工程师	14,000	20,000	25,000
测试工程师	12,000	14,000	18,000



中高端类	低	中	高
IT总监/负责人	50,000	70,000	100,000
业务分析经理	30,000	52,000	110,000
算法工程师	38,000	70,000	105,000
产品经理	35,000	55,000	70,000
软件开发经理	31,000	40,000	55,000
基础架构经理	26,000	38,000	52,000
网络工程师	20,000	35,000	50,000
Java开发	15,000	20,000	40,000
SAP技术顾问	17,000	28,000	40,000
Oracle技术顾问	15,000	25,000	35,000

服务外包类	低	中	高
.net	12,000	18,000	N/A
UI设计师	8,000	15,000	N/A
helpdesk	8,000	16,000	20,000
SAP	14,000	25,000	35,000
软件工程师	14,000	20,000	25,000
测试工程师	12,000	14,000	18,000

关于任仕达.

任仕达集团作为全球人力资源服务领军企业，凭借先进的科技来创造更人性化的体验，助力人才及企业实现真正潜能。这就是品牌承诺Human Forward以人为本，任行未来。



任仕达集团成立于1960年，于纽约泛欧交易所上市（股票代码：RAND.AS）。集团总部位于荷兰阿姆斯特丹市，作为专业的综合性人力资源服务机构，覆盖全球38个国家地区，拥有近35,000名雇员，持续塑造工作的世界，助力个人才及组织实现真正潜能，每天为近600,000候选人提供工作机会。任仕达集团在全球人力资源服务领域处于领先地位，并以优异的财务表现长期位居财富500强。

2006年，任仕达启航中国，总部落地上海，在北京、成都、南京、苏州、广州、深圳、中国香港设有办事处。任仕达深耕大中华区，提供全方位的招聘服务及人力资源综合解决方案，包括中高端人才搜寻、岗位外包服务、业务服务外包、人事服务外包、分时共享用工、招聘流程外包、管理服务外包、驻场服务、转职服务等。

我们服务的精专领域包括财务会计、金融服务、IT互联网、智能制造、生命科学、建筑地产和工程、教育培训、快消零售、供应链采购、行政文秘、人力资源、法务律师、市场销售/数字营销。

联系我们

欲了解更多信息，请访问 www.randstad.cn

上海	+86	021	6086	8686
北京	+86	010	5912	6566
成都	+86	028	8145	8700
南京	+86	025	8443	9462
苏州	+86	0512	8885	9133
广州	+86	020	2910	2000
深圳	+86	0755	3364	5599
中国香港	+852	2232	3408	

 400 601 9191

 randstadchina

 @randstad

 randstad china

 info@cn.randstad.com

