

2025 薪酬指南 中国内地

并购家 免费行业报告网

IPOIPO.CN 每日更新 不用注册会员 无广告 永久免费

关于我们

KOS高奥士国际控股有限公司(KOS集团)是首家在香港交易所上市的本土招聘服务公司(8042.HK)，其品牌包括KOS Recruitment、KOS Executive、KOS Staffing 和 KOS Solutions。

KOS高奥士国际控股有限公司在中国内地、香港特区、澳门特区及新加坡开展业务，为各行各业的客户提供人才寻猎、招聘咨询、劳务派遣外包等人力资源相关服务。

我们的使命是通过构建四大影响力支柱驱动变革——为企业客户赋能、为候选人护航、为员工助力、为社会创造积极影响。

我们的愿景是构建值得信赖、行业领先的一站式企业服务方案平台，树立全球人力资源与商业发展的卓越标杆。我们期望成为您的长期战略合作伙伴，为您在招聘过程及其他各方面提供强有力的支持。



2,000+客户



海量全球候选人触达



5,000+成功案例



50%为中高层岗位



目录



00.	前言	01
01.	人力资源	02
02.	金融	06
03.	金融科技	16
04.	消费品/零售	20
05.	数字化	25
06.	地产	28
07.	工业制造	36
08.	新能源	40
09.	教育	45
10.	财务	49
11.	法务与合规	53

前言



2025年的商业世界正经历结构性重塑，在技术革命、AI大模型商业化落地、跨境合规复杂性升级、ESG从理念走向实操的背景下，人才价值坐标系正在重构。前沿领域发展推动相关人才薪酬溢价陡增，而基础岗位则面临智能化替代压力，行业间人才流动壁垒加速消融。

人力资源领域薪酬整体呈现稳健但分化态势，传统HR岗位需求放缓、薪酬涨幅有限，而金融科技、Web3.0等新兴产业对HR人才需求旺盛，相关岗位薪酬显著高于市场均值。**财务领域**受数字化转型与全球经济不确定性的影响，具备高级数据分析、财务规划以及AI工具应用能力的复合型人才成为市场稀缺资源，薪酬增长潜力较大，而基础核算岗位则面临一定的压力。**法务与合规领域**薪酬趋势呈现结构性分化，行业、岗位层级及技术能力成为核心变量。**数字化领域**顶尖技术人才薪酬水平进一步提升，企业通过动态薪酬模型与长期激励策略来平衡技术岗与非技术岗之间的差距。

金融行业整体薪酬结构受监管政策、市场业绩波动以及行业转型的综合影响，呈现出高端技术人才溢价与体制内回流人才的双向震荡格局，不同细分领域与岗位之间的薪酬分化愈发显著。**金融科技领域**对于精通AI、区块链、大数据等前沿技术与金融业务深度融合的复合型人才需求依旧旺盛，薪酬水平保持高位。**消费品与零售行业**对具备数字化营销、供应链优化、消费者洞察等核心能力的人才争夺激烈，薪酬体系向关键技能倾斜。**地产行业**在市场环境持续承压的背景下，薪酬涨幅回归理性区间，企业更加注重人才的综合效能与核心竞争力，关键岗位与核心人才的薪酬仍具有一定的竞争力，但整体平均薪酬呈下行趋势。**工业制造行业**人才结构加速迭代，薪酬体系向跨境运营、智能研发、本地化管理等关键领域倾斜。**新能源行业**持续保持快速增长态势，AI驱动研发、低空经济等新兴领域人才需求爆发，相关岗位薪酬溢价显著，ESG合规等岗位也因政策要求而受到企业高度重视，薪酬水平不断提升。**教育行业**中具备跨文化教育背景、产业实践履历以及AI技术应用能力的复合型教师需求激增，薪酬体系也随之重构。

《KOS 2025年中国内地薪酬指南》涵盖了人力资源、金融、金融科技、消费品/零售、地产、数字化、工业制造、新能源、教育、财务以及法务与合规十一个领域，并对每个领域的薪酬趋势、人才需求、关键技能等方面进行了详细的分析和解读。

薪酬水平受多种因素影响，包括地区、行业、企业规模、个人经验等，因此本报告中的数据仅供参考。如有进一步招聘/求职需求，欢迎联系KOS高奥士国际专业招聘团队！

人力资源

2025年，HR整体薪酬市场呈现稳健发展态势，较过往年度波动幅度有限。这一趋势主要归因于市场对HR岗位的需求增长放缓，多数企业在人力资源职能投入上保持审慎态度。从宏观经济层面来看，全球经济的不确定性使得企业在扩张人力资源团队时更为谨慎，倾向于优化现有人员配置以应对潜在风险。同时，技术的发展，如人力资源管理软件(HR SaaS)与机器人流程自动化(RPA)在基础人事管理工作中的应用，也降低了企业对大量基础 HR 岗位的需求，进一步抑制了市场对 HR 的整体需求规模。

然而，在新兴产业领域，如金融科技(Fintech)、Web3.0以及出海业务等赛道，HR人才供需失衡显著加剧，形成供不应求的市场格局。此类企业为吸引并留住关键人才，在薪酬福利体系构建与人才投资策略上展现出更强的竞争力，推动该细分领域HR薪酬水平显著高于市场均值。这些新兴行业处于快速发展阶段，业务模式创新频繁，对能够理解复杂业务场景、具备跨文化沟通能力以及掌握前沿人才管理理念的HR专业人士需求极为迫切。企业为在激烈的人才竞争中脱颖而出，不惜投入高额成本吸引稀缺人才，不仅在薪酬上给予大幅提升，还在福利待遇、职业发展空间等方面提供极具吸引力的方案。

从职能维度分析，传统的人力资源专家中心(COE)与人力资源业务伙伴(BP)职能架构依然占据主导地位。其中，组织发展与人才规划职能持续成为企业战略重点，各大企业通过强化组织诊断、优化人才梯队建设等举措，系统性提升人效管理水平，推动人力资源职能向战略驱动型转型。在市场竞争日益激烈的当下，企业深刻认识到人才是核心竞争力，因此对组织发展与人才规划的重视程度不断加深。COE通过制定专业的人力资源策略与标准，为企业提供战略层



KOS Mainland China
Director
Ring Huang



KOS Mainland China
Manager
Fionna Hao



人力资源

面的支持；BP则深入业务一线，紧密结合业务需求提供定制化的人力资源解决方案，二者协同作用，助力企业在复杂多变的市场环境中保持竞争优势。同时，这也促使企业对具备组织发展与人才规划专业能力的HR人员给予更高的薪酬回报，以激励其为企业创造更大价值。

人力资源领域人才缺口岗位

- 薪酬福利 (有过设计高管股权激励经验)
- 组织发展 (大型组织变革经历，擅长人效提升项目)
- AI赋能型HR
- 海外HR

人力资源领域竞争激烈岗位

- 人力资源业务伙伴

人力资源领域关键技能

- 数据分析能力
- 战略思维与规划能力
- 沟通与协调能力
- 人才管理与文化塑造

人力资源



人力资源 (全盘)

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
首席人力资源官 CHO	200-500	0%-10%
人力资源副总裁 HRVP	200-300	0%-10%
人力资源总监 HRD	100-200	0%-15%
人力资源业务合作伙伴 (经理-总监) HRBP (Manager-Director)	40-180	0%-15%
人力资源共享服务中心 (经理-总监) SSC (Manager-Director)	50-150	0%-15%

人力资源 (模块)

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
员工关系 (经理-总监) Employee Relationship (Manager-Director)	50-150	0%-15%

人力资源 (模块)

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
薪酬绩效 (经理-总监) Compensation & Benefit, Performance Management, Payroll (Manager-Director)	50-200	0%-15%
人才与组织发展 (经理-总监) Talent Development & Organization Development (Manager-Director)	60-250	0%-15%
招聘 (经理-总监) Talent Acquisition, Recruitment (Manager-Director)	50-200	0%-15%
培训与学习发展 (经理-总监) Training, Learning & Development (Manager-Director)	50-180	0%-15%
人力资源信息系统 (经理-总监) HRIS (Manager-Director)	50-160	0%-15%

行政

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
行政负责人 Office Manager	30-80	0%-15%
高管助理 Executive Assistant/Personal Assistant	30-60	0%-15%

金融

2025年，中国金融业薪酬体系呈现“高端技术溢价与体制内回流”的双向震荡。一级市场硬科技赛道延续高薪神话，二级市场则在监管降费与业绩波动中经历结构性调整，基层从业者“逃离”与高管限薪形成鲜明对比，行业人才正在重新定义职业价值坐标系。

一级市场中，技术话语权正重塑薪资金字塔。AI、半导体等硬科技领域持续领跑薪酬榜，具备3年硬科技投资经验的VP级人才，总包突破200万元(含项目跟投权)，某头部VC为挖角文心一言团队，开出“双倍年薪+期权池”组合。技术侧更甚，大模型算法工程师平均月薪破7万元，主导过0-1实验室搭建的技术负责人总包达500万元，某自动驾驶公司额外发放1.5万元/月“算力津贴”，人才竞争细化至技术环节补贴。港股新经济政策催生跨境人才缺口，熟悉SPAC规则的新消费投资人年薪80万至150万元，半导体研究员因需“微电子硕士+港股财报”复合背景，资深岗空缺超3个月。

二级市场中，监管下呈现出“高管限薪+基层优化”。券商人均薪酬在2024年触底后微增1.62%至50.81万元，但高管薪酬“腰斩”成常态——中信证券董监高薪酬总额缩水69.61%，头部券商高管普遍降薪40%至60%，而基层新人起薪较五年前下降40%，某头部券商投行新人年薪仅15万元，年终奖递延3年已成标配。公募行业受费率改革冲击，300万元成为基金经理薪酬“隐形天花板”，2024年超60家公募中仅15家净利润增长，某央企系公募要求2022年后超300万元收入者退薪，引发资深从业者“中年危机”。

行业分化逐渐显现，高薪神话褪色，并出现体制内回流现象。金融行业呈现“冰火两重天”，头部券商人均薪酬仍居70万元以上(如中信77.98万元)，但中小券商如中原证券人均仅27.25万元，降幅



KOS Mainland China
Director
Daphny Liang



KOS Mainland China
Manager
Niki Xu



金融

达18.65%。地域分化同样显著，澳门金融业平均月薪3.2万澳门元(约2.8万元人民币)，深圳银行柜员年薪10万至15万元，与硬科技领域应届生起薪(1.2万至1.5万元/月)形成对比。更值得关注的是人才迁徙潮。2025年上海公务员拟录用名单中金融从业者占比超20%，3至5年经验的“90后”基层员工成主力，某期货研究员坦言：“985硕士入行年薪15万，扣除开支不如长三角公务员稳定。”而40岁以上资深从业者陷入“转型困局”——私募合伙人转行需降薪70%从科员起步，股票分析能力在公文写作中“贬值”，职业黄金期遭遇体制门槛。

薪酬体系的重构本质是“风险偏好”的具象化。一级市场为“不可替代性”支付溢价，某AI芯片公司为留住存算一体工程师，承诺“专利转化分红”；二级市场则向“稳定器”回归，金融监管岗位报考热度增35%。值得注意的是，00后从业者正改写规则——新消费研究员可凭“50万汉服粉丝”履历获45万元年薪，Z世代洞察成为新的估值标准。而行业整体呈现“哑铃型”结构：顶端是掌握技术穿透能力的T型人才，底层是追求稳定的体制内新兵，曾经的“人均百万”神话，终成少数人的游戏。

2025年量化对冲基金领域目前仍高于传统公募基金/传统券商资管处于金融圈薪酬第一梯队。2025年量化对冲基金市场的薪酬情况较为可观，呈现出以下特点。第一，不同岗位和经验水平薪资差异大。国内一些量化私募应届生年薪即可达到50万元，如有资深量化研究员或策略分析师年薪可突破120万元甚至更多。国内一些量化开发工程师实习岗位提供的薪资日薪及可达到1000至2000元。第二，薪资结构特殊。量化私募通常采用“高固定底薪+超额分成”模式，部分岗位分成比例高达20%至40%。高水平研究员在入职后，一年奖金达到几百万也是正常的。第三，对人才要求极高。量化对冲基金招聘人才时，90%的录用者来自清北、藤校或全球QS前20院校的金融工程/数学/计算机/物理专业的高材生，且需同时具备国际竞赛金牌、高频交易系统开发等硬核技能。

招聘市场核心岗位则包括以下几类。第一，AI相关岗位，2025年，量化对冲基金对AI岗位求贤若渴，随着AI技术在金融领域的应用日益广泛，量化对冲基金需要AI人才来开发基于

金融

机器学习、深度学习等的量化策略，利用AI技术进行数据挖掘、风险预测和投资决策，提升投资绩效。3至5年经验者，凭借掌握的机器学习算法应用于金融数据处理技能，能获得50至100万元年薪；5至15年资深人才，凭深厚技术积累与对金融市场的深刻洞察，年薪可达100至500万元甚至更高。但并非只有大型量化公司招聘AI/数据科学家岗位，一些发展到一定规模、有相关技术需求的中型量化公司也会招聘此类岗位。

第二，交易领域量化交易岗位持续热门，需把控瞬息万变的交易时机。有3至5年经验、熟悉交易流程与策略执行的人员，年薪在30至60万元左右；5至15年经验丰富、历经多种市场环境考验、交易技巧成熟的交易员，薪资攀升至60至180万元，他们能灵活应对各类突发状况，精准执行交易策略。

第三，研究领域量化研究/量化投资经理岗位3至5年经验者，能基于自身研究构建基础策略，年薪约30至80万元；5至15年的资深人士，积累了大量投研经验，手握成熟策略，可管理大规模资金，年薪在80至200万元。因他们对市场趋势判断精准，是量化对冲基金投资决策的关键力量。

第四，风险合规领域量化风险合规岗位不可或缺，负责保障基金稳健运营。3至5年从业者，熟悉基本风险模型搭建与合规流程，年薪30至50万元；5至15年资深人员，具备全面风险管理能力，能应对复杂风险场景，年薪达50至200万元，基金需要他们严守风险底线，规避潜在危机。

第五，量化IT领域量化开发工程师至关重要，承担系统搭建与优化重任。3至5年掌握C++、Python等语言，能完成基础开发任务的工程师，年薪30至60万元；5至15年经验丰富、可高效解决技术难题、提升系统性能的资深工程师，年薪为60至300万元，他们为量化投资策略的实施提供坚实技术支撑。

金融

金融领域人才缺口岗位

一级市场

- AI投资
- 并购业务
- 新零售新消费投资
- 行业研究及分析

二级市场

- 基金市场与销售
- 海外产品运营

量化对冲基金

- AI相关/数据科学家岗位
- 量化交易岗位
- 量化研究/量化投资经理
- 量化风险合规
- 量化开发工程师(包括C++,python)等

金融领域关键技能

一级市场

- 需同时具备技术洞察力(如理解大模型、计算机视觉等底层技术)和投资判断力(识别商业化落地场景、评估技术壁垒)
- 掌握跨境并购流程、行业人脉资源及谈判策略
- 投后管理：需熟悉对赌协议执行、资产重组、跨境退出路径(如港股/美股上市、私有化)，并能协调创始人、LP及监管方关系
- 新消费新零售跨境投资总监：需同时理解中国消费市场特性(如直播电商、私域流量)和海外上市规则(港股18A章、美股SEC合规)，且需具备品牌孵化、供应链整合经验

金融领域竞争激烈岗位

一级市场

- AI行业投资人/投资总监
- 并购业务负责人/董事总经理
- 新消费新零售跨境投资总监

二级市场

- 权益类销售负责人
- 宏观研究
- 行业研究员(硬科技/消费升级)

量化对冲基金

- 基金产品运营
- 资深风险经理
- 资深合规经理

金融



金融领域关键技能

二级市场

- 权益产品定价与策略设计
- 跨境权益市场政策解读
- 权益类衍生品销售能力
- 宏观经济预测模型构建
- 政策传导机制分析
- 全球大类资产配置框架

量化对冲基金

- AI 科学家：机器学习框架+算法创新+业务落地，熟悉深度学习框架 TensorFlow/PyTorch，精通模型架构设计，如Transformer/CNN在金融时序数据的应用，熟悉数学基础，同时精通AI算法与金融逻辑
- 量化交易员：策略开发+风险管理+实盘执行；中高频交易背景机会较多
- 量化研究员：因子挖掘+回测验证+数据处理+金融行业背景；例如多因子挖掘，同时需要有python或者相关IT技能
- 量化开发：要懂技术栈+金融背景；例如深度低延迟系统+策略工程化+架构设计等；或者高性能开发加分；或者算法开发，可以从事交易模型和算法
- 基金运营：因中后台运营岗位招聘需求较少，人才较多，竞争较大，有私募产品运营或者过往做过销售支持，做过产品推广或者产品合规相关工作较有优势；纯公募基金背景优势不大

金融



PE/VC

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
合伙人/首席投资官 Partner/CIO	300-600	0%
董事总经理 Managing Director	200-500	0%
投资总监/高级投资经理 Investment Director/Investment VP	50-150	0%
投资经理/分析师 Associate/Analyst	30-100	0%
合规及风控总监 Director of Legal & Compliance	50-100	0%
投后管理 Post Investment Integration	80-120	0%
募资总监(美元基金募资) Director of IR - USD	80-150	0%
募资经理/高级经理(美元基金募资) VP of IR - USD	50-100	0%
募资总监(人民币募资) Director of IR - RMB	80-150	10%
募资(人民币募资) Manager of IR - RMB	30-100	10%

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
首席执行官/首席投资官 CEO/CIO	150-800	0%-15%
董事总经理 Managing Director	150-800	0%-15%
外资资管业务拓展总裁 Foreign Asset Management Head of Business Development	100-300	0%-5%
中资机构销售负责人 Chinese-domiciled Institutions Head of Institutional Sales	100-300	10%-20%
资深机构销售经理 Senior Institutional Sales Manager	50-100	10%-20%
初级机构销售经理 Junior Institutional Sales Manager	30-50	10%-20%
中资渠道销售负责人 Chinese-domiciled Institutions Head of Channel Sales	100-300	10%-20%
高级渠道销售经理 Senior Channel Sales Manager	80-120	10%-20%
初级渠道销售经理 Junior Channel Sales Manager	30-80	10%-20%
固收/权益基金经理 Fixed Income/Equity Fund Manager	80-200	5%-15%
资深行业研究员 Senior Equity Researcher	80-150	5%-15%
行业研究员 Junior Equity Researcher	30-80	5%-15%
风险管理及合规总监 Head of Risk & Compliance	100-300	10%-20%

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
高级风险经理 Senior Risk Manager	50-100	10%-20%
风险经理 Risk Manager	30-50	10%-20%
财务总监 Head of Finance	100-200	5%-15%
财务经理 Finance Manager	30-100	10%-20%
初级/高级战略及研究 Strategy & Research	80-200	5%-15%
产品总监 Head of Product	100-200	5%-15%
产品经理 Product Manager	30-100	5%-15%
首席信息官/信息技术部总监 CIO/Director of Information Technology Department	100-400	5%-15%
数据分析师 Data Analyst	40-80	10%-20%
初级/高级开发经理 Junior/Senior Development Manager	40-80	10%-20%
初级/高级运维经理 Junior/Senior Application Manager	30-80	5%-15%

资产管理

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
运营总监 Head of Operation	80-200	5%-15%
运营经理 Operation Manager	30-80	5%-15%

量化对冲基金

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
量化投资总监/投资经理 Quantitative Investment Director/Investment Manager	200-500	10%-20%
量化研究员 Quantitative Researcher	60-120	10%-20%
股票策略基金经理/研究员 Equity Strategy Fund Manager/Researcher	50-200	10%-20%
固收与衍生品研究员 Fixed Income & Derivatives Fund Manager/Researcher	50-100	10%-20%
大宗商品研究员 Commodity Researcher	50-80	10%-20%
全球宏观研究员 Global Macro Researcher	50-200	10%-20%
初级/高级多因子研究员 Junior/Senior Multi-Factor Researcher	50-200	10%-20%
算法研究员 Algorithmic Researcher	50-200	10%-20%
期货研究员 Option Researcher	80-150	10%-20%

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
量化交易员 Quant Trader	80-150	0%-20%
AI专家/AI研究员 AI Specialist/AI Researcher	150-500	10%-20%
销售总监 Head of Sales	80-200	10%-20%
渠道销售经理 Channel Sales Manager	50-200	10%-25%
数据科学家 Data Scientist	80-300	15%-25%
量化C++/量化Python开发 Quantitative C++ Development/Quantitative Python Development	100-280	10%-20%
量化数据开发工程师 Quantitative Data Development Engineer	60-100	10%-20%
策略组合开发工程师 Strategy Portfolio Development Engineer	60-100	10%-20%
风险管理及合规总监 Head of Risk & Compliance	100-300	10%-20%
高级风险经理 Senior Risk Manager	50-100	10%-20%
风险经理 Risk Manager	30-50	10%-20%
运营总监 Head of Operation	80-150	5%-15%
运营经理 Operation Manager	30-80	5%-15%

金融科技

金融科技行业薪酬水平整体较高，尤其青睐复合型技术人才。AI、区块链、大数据等领域专家年薪可达50万至150万元，资深人才薪酬更高；网络安全、AIGC等新兴岗位薪资年涨幅达20%至30%。

一线城市(如北京、上海)薪酬比二线城市高出30%至50%。薪酬差异受技术能力、企业类型影响显著。头部金融科技公司及外资企业薪资竞争力强，传统金融机构则福利更优；未来，技术驱动岗位薪酬将保持高位，国际化人才(熟悉GDPR、跨境支付)薪资溢价20%至40%。

新兴科技人才需求逆势上升，如人工智能、区块链研发相关职位；网络信息安全受重视，相关复合背景人才竞争力强。科技领域能融合技术深度、工程能力、行业理解，并解决实际痛点的专业人士将会备受追捧。核心技术研发、工程落地人才、交叉领域与特定应用人才缺口最大，需实战经验。



金融科技领域人才缺口岗位

- 人工智能、区块链研发
- 网络信息安全
- 大模型相关岗位
- 人工智能架构
- 交叉领域与特定应用人才
- LLM训练工程师等工程落地人才



金融科技领域竞争激烈岗位

- 基础性研发
- 产品



金融科技领域关键技能

- 高技能、网络信息安全复合背景
- 海外经验
- 技术创新能力和快速学习能力
- 懂业务懂监管



KOS Mainland China
Director
Rachel Lun



KOS Mainland China
Manager
Ian Qin



金融科技



技术高管

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
首席技术官 CTO	100-300	0%-10%
首席数据官 CDO	80-250	0%-10%
首席信息官 CIO	100-250	0%-10%
首席信息安全官 CISO	100-300	0%-15%

研发类

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
软件开发工程师 Software Development Engineer	40-80	0%-10%
数据科学家/分析师 Data Scientist/Analyst	60-120	0%-10%
区块链开发者 Blockchain Developer	60-150	15%-30%
人工智能工程师 Artificial Intelligence Engineer	50-90	15%-20%

研发类

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
移动应用开发工程师 Application Development Engineer	20-70	0%-10%
测试工程师 Test Engineer	15-50	0%-10%
云计算工程师 Cloud Computing Engineer	50-100	0%-20%

产品类

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
支付产品经理 Payment Product Manager	60-120	0%-10%
数据产品经理 Data Product Manager	50-100	0%-20%
风险管理产品经理 Risk Management Product Manager	60-120	0%-20%
合规产品经理 Compliance Product Manager	60-120	0%-20%
保险科技产品经理 Insurance Technology Product Manager	50-100	0%-15%
区块链产品经理 Blockchain Product Manager	60-120	10%-20%
AI产品经理 AI Product Manager	60-120	0%-20%

其他

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
项目管理 IT PMO	30-80	0%-10%
信息安全 Cyber and Information Security	50-150	20%

消费品/零售

当前，消费品与零售行业在多重力量驱动下加速变革。核心趋势体现为品质化升级，消费者追求高质、独特体验、情绪价值提供，推动产品与服务精细化；消费全域数字化，线上线下深度融合，数据驱动运营、营销与供应链效率提升成为关键；健康与可持续(ESG)，消费者偏好向健康产品、干净配料、环保包装和社会责任品牌倾斜，可持续发展融入企业战略；全球融合发展，国际品牌深化本地运营，本土品牌依托创新与文化自信加速海外布局及崛起。

这些变革深刻重塑了人才需求格局。企业亟需具备数字化核心技能，如数据分析、电商运营、营销技术、数字供应链管理、跨界协作与创新能力，打破部门壁垒，整合资源快速响应市场、以及可持续性思维与实践能力的人才。对掌握这些能力的中高端人才竞争尤为激烈。

相应地，薪酬福利体系正经历重要演进。第一，价值导向凸显，薪酬愈发向关键技能倾斜，体现“技能溢价”；绩效成果紧密挂钩浮动薪酬，强绩效导向成为主流。第二，激励手段丰富，除了基础薪资，企业更广泛运用股权、期权等长期激励工具，并提供灵活、个性化的福利菜单以满足多元化需求。第三，世代预期分化显著，对2025年薪酬涨幅，60、70后预期相对保守；80、90后作为中坚力量，普遍预期涨幅集中在10%至20%；新晋职场的00后则对薪酬起点和涨幅抱有更高诉求。第四，构建全面人才价值，企业不再局限于薪酬数字竞争，而是着力打造综合竞争力——提供极具吸引力的薪酬福利、清晰的职业发展与培训机会、以及注重体验与关怀的企业文化，以全面吸引并保留核心人才。

行业深度变革驱动对“数字+跨界+可持续”能力人才的旺盛需求。



KOS Mainland China
Associate Director
Sylvia Yuan



KOS Mainland China
Manager
Moon Li



消费品/零售

薪酬体系正转向技能价值、绩效贡献和长期绑定，并需敏锐应对不同世代的差异化诉求。成功企业将通过“技能高地+激励创新+全面价值主张”的组合拳赢得人才争夺战。

消费品/零售领域人才缺口岗位

- 研发相关人才
- 不同领域的跨界人才(比如外企加民营实操成功案例、跨行业融合人才)
- 各个行业的深耕类人才(比如纵深深耕在某行业某领域的人才，有自己的长期洞察和成败的经验)
- 海外一号位
- 海外其他营销业务岗位

消费品/零售领域竞争激烈岗位

- 传统大区销售总监/区域总经理
- 传统品牌总监/高级营销经理
- 大型商超/KA全国销售总监/渠道负责人
- 非战略/非核心技术品类的采购总监/供应链经理
- 运营效率导向的供应链总监(中后端)

消费品/零售领域关键技能

- 数据驱动决策：数据提炼业务洞察，量化成效
- 技术工具赋能：熟练应用AI/BI/自动化工具提升效率
- 用户中心思维：深度洞察需求，优化体验旅程
- 敏捷响应能力：快速迭代，适应市场变化
- 创新问题解决：跨界思维，突破性解决方案
- 全域整合能力：打通线上线下，协同渠道资源
- 商业敏锐度：财务敏感，ROI导向，战略对齐
- ESG整合实践：可持续理念融入业务全流程
- 高效影响力沟通：清晰传达，跨职能说服协作
- 韧性领导力：管理不确定性，驱动团队变革

消费品/零售



食品&饮料

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
首席执行官 CEO	400-2,000	5%-15%
首席市场官 CMO	300-700	5%-15%
首席销售官 CSO	300-700	5%-30%
供应链一号位 CSCO/SC EVP/ SC VP	200-700	0%-15%
研发一号位 CR&DO/R&D EVP/ R&D VP	300-900	0%-20%
市场副总裁 Marketing VP	300-400	0%-10%
市场总监 Marketing Director	150-200	10%-15%
销售副总裁 Sales VP	250-500	0%-15%
采购一号位 Procurement EVP/ Procurement VP	180-450	10%-30%
供应链运营一号位 SC Operation VP	180-350	0%-15%

食品&饮料

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
大客户销售总监 National KA Sales Director	150-220	0%-10%
区域销售总监 Regional Sales Director	150-220	0%-10%
通路行销总监 Trade Marketing Director	150-200	10%-15%
消费者洞察总监 CMI Director	120-200	0%-20%

日化/美妆

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
品牌总经理 Brand General Manager	300-800	5%-15%
首席市场官 CMO	300-500	10%-15%
研发一号位/负责人 R&D VP	100-400	15%-35%
市场总监 Marketing Director	150-250	0%-15%
全国销售总监 National Sales Director	150-350	10%-15%

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
总经理 General Manager	150-800	0%-5%
首席运营官 COO	100-300	0%-5%
首席市场官 CMO	200-500	10%-15%
全国销售/运营总监 Sales Director	100-220	0%-10%
商品总监 Merchandising Director	100-260	0%-15%

 通用岗位/海外

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
电商总监 Ecommerce Director	150-250	10%-15%
社交电商总监 Social Commerce Director	150-200	15%-25%
海外品牌首席执行官 Brand CEO (Overseas)	200-1,200	15%-25%
海外总经理/一号位 General Manager (Overseas)	80-220	15%-30%
海外电商一号位 Overseas E-commerce GM	80-300	15%-30%

数字化

2025年数字化行业薪酬将在技术革命与政策红利的双轮驱动下呈现结构性增长与分化并行的格局。人工智能大模型商业化落地、数据要素全国性试点扩容及量子计算实用化突破，推动算法科学家、大模型训练工程师等顶尖技术人才年薪水平提升。

企业需通过动态薪酬模型平衡技术岗与非技术岗日益扩大的差距，并借力地方政策工具应对挑战。此外，企业激励策略正加速向长期化、弹性化演进，独角兽企业、传统企业等分别采取不同薪酬方式吸引、保留人才。

尽管全球经济波动带来不确定性，政务大模型采购与工业互联网渗透仍将支撑全年薪酬中位数实现增长。综合考虑，2025年数字化行业的薪酬水平预计将保持稳健增长。



KOS Mainland China
Senior Manager
Joyce Zhou



数字化领域人才缺口岗位

- 信息化/数字化负责人
- 网络/数据安全专家
- 数据科学家
- 大模型算法工程师
- 数据资产架构师



数字化领域关键技能

- 集团0-1体系搭建
- 学历重本或者海外背景，精通双语
- 行业深耕能力
- 变革管理能力
- 跨领域协作能力
- 系统思维与问题解决能力



数字化领域竞争激烈岗位

- CIO/CDO/CTO
- 数据分析师
- 传统运维工程师
- 软件工程师

数字化



技术高管

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
首席信息官/首席技术官 CIO/CTO	100-200	8%-15%
ERP总监 ERP Director	60-150	6%-18%
信息安全总监/数据保护官 IT Security Director/DPO	70-180	12%-22%

产品/研发

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
数字化产品负责人/数字化转型专家 Digital Product Expert/Digitalization Expert	60-120	10%-20%
ERP/CRM产品经理 ERP/CRM Product Manager	35-80	8%-12%
软件工程师(前端/后端) Software Engineer (frontend/backend)	25-60	6%-10%
DeVops架构师 DeVops Architect	60-100	12%-18%

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
数据架构师 Data Architect	60-100	10%-15%
数据产品专家 Data Product Expert	50-80	15%-22%
数据科学家 Data Scientist	40-90	10%-16%
数据分析 Data Analysis	30-70	7%-10%
算法工程师 Algorithm Engineer	50-90	15%-25%

地产

2024年，国内地产行业(涵盖住宅、商业、产业及文旅等板块)持续承压，挑战严峻。年内，全行业仅不足20%的企业实现业绩增长。这一态势深刻影响了企业的人力资源策略，普遍转向“降本增效”模式以应对成本压力与市场变局。具体表现为：精简中层人员以优化管理成本，同时管理层与基层员工职责范围相应扩大。尽管人才引进趋于审慎，但支撑企业未来战略布局的核心人才仍是刚需，企业对其投入意愿依然强劲。

基于自有数据库和全年招聘及求职市场统计，我们预测2025年中国内地商业地产从业者求职薪资涨幅预期将回归理性区间，集中在2%至10%，平移甚至降薪亦非个例。行业薪酬呈现结构性分化，重点城市及核心岗位年薪有所攀升，但行业整体平均薪酬呈下行趋势。其中住宅地产领域员工薪资面临显著下调压力，降幅可达30%至50%(尤其在中后台岗位)。商业地产领域内，购物中心及写字楼的租赁、市场营销(Marketing)、客户关系管理(CRM)等核心岗位人员，凭借其业务价值，仍能获得平均10%至25%的薪资涨幅。

我们对500位商业地产从业者的采访揭示了其对未来一年的谨慎预期。36%受访者预判市场可能趋于紧缩，仅18%认为市场将稳步复苏增长。在此背景下，求职者对薪资的期望值普遍降低，关注点转向平台稳定性、项目品质、个人发挥空间、长期职业发展前景。

当被问及未来6个月内换工作的薪资底线时，受访者表示最低可接受薪资平移。客观而言，市场环境已使“换工作即升职加薪”成为过去式。未来趋势更可能体现为更严苛的面试流程、不稳定的职位编制(Headcount)、冗长的面试周期以及微乎其微的薪资涨幅。

在此，我们建议，市场、平台和个人相辅相成，如何寻找一个更有



KOS Mainland China
Associate Director
Cecilia Liang



KOS Mainland China
Manager
Cherry Li



地产

发展空间的机会才是重中之重，盲目报价、逆市场而行并且长期行为，毕竟薪酬从来不是衡量一份职业价值多少的唯一方式。

地产领域人才缺口岗位

- 零售租赁与运营 - 核心价值点为资源壁垒与精细化运营，一二线城市标杆项目(如核心商圈地标商业)及非标商业(工业遗存改造/策展型空间)的操盘手持续稀缺。具备以下能力者享有显著溢价：
 - 招商端：掌握重奢、生活方式、高端餐饮(F&B)、精品运动等战略级品牌资源
 - 运营端：拥有资产增值导向的经营理念(如租售比优化、租户组合升级)
- CRM与客户资产管理 - 核心价值点为流量资本化与全周期价值挖掘，具备高净值客群深度运营能力的人才成为竞争焦点，表现为：
 - 构建数据驱动的精准触达体系
 - 实施客户生命周期价值(LTV)最大化策略
 - 设计分层权益机制提升复购率
- 市场推广创新 - 核心价值点为品效合一的流量转化能力，市场青睐具备经营型思维的营销人才，核心能力包括：
 - 以人流转化率、销售增量、客户粘性为KPI导向
 - 创新实施社群裂变、直播带货、打卡引流、OMO全域营销
 - 通过内容资产沉淀降低获客成本
- 写字楼租赁与运营 - 核心价值点为存量破局与生态构建
 - 招商人才需具备：1) 市场趋势前瞻预判能力；2) 渠道资源的战略级储备(跨国企业区域总部/新经济独角兽)；3) 存量去化与租金企稳的破局方案设计
 - 运营人才价值体现在：1) 增值服务产品化(智慧办公/企业孵化等)；2) 租户生态圈构建(产业链资源整合)

地产

地产领域竞争激烈岗位

- 购物中心总经理
- 购物中心/写字楼租赁
- 建筑设计
- 工程管理
- 住宅营销
- 物业管理

地产领域关键技能

- 抗周期领导力和逆势操盘力：能在充满挑战的客观大环境下，带领团队实现目标、解决难题，逆转业务颓势
- 处理模糊和不确定性的能力：从业者需要在处理未知情况上显示出更加有效的解决能力。比起过往招聘要求中明确的“一个萝卜一个坑”，具有强适应能力的“多面手”人才更受企业青睐
- 持续学习和适应新变化的能力：在快速变革的领域，持续学习和适应新变化的能力是行业人才的核心特质
- 抗压与稳定性：具备抗压能力，尤其在大环境不佳时稳定性强的候选人更受市场欢迎
- 具有非标商业项目经验：在商业地产同质化竞争的红海阶段，传统解决方案已难以破局。具备非标商业项目(如主题街区、策展型零售、工业遗存改造等)成功操盘经验的人才，因其能通过差异化内容激活资产价值，在租赁策略制定与营销创新领域形成显著竞争力，成为市场争抢对象并享有薪酬溢价
- 流量资产化能力：营销创新的核心战场：具备高净值客群流量深度变现、Z世代消费行为深度洞察及顶级IP跨界运营能力的营销人才，正成为存量时代商业项目的核心引擎，市场稀缺性持续攀升

地产



商业地产

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
集团商业全国总经理/总裁/CEO/董事 Group General Manager/President/CEO/Director	300-1,000	20%-50%
集团零售板块全国总经理 Group Retail General Manager	300-800	20%-50%
集团写字楼板块总经理 Group Office General Manager	200-500	5%-15%
区域商业总经理 Regional General Manager	150-250	10%-20%
单项目购物中心总经理 Mall General Manager	60-200	10%-20%
单项目写字楼总经理 Office General Manager	80-150	0%-10%
购物中心全国招商负责人 Group Retail Leasing in Charge	100-200	10%-20%
购物中心区域招商负责人 Regional Retail Leasing in Charge	80-130	10%-20%
购物中心项目招商负责人 Mall Leasing in Charge	40-90	10%-20%
写字楼全国招商负责人 Group Office Leasing in Charge	100-200	0%-10%

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
写字楼项目招商负责人 Office Leasing in Charge	40-80	0%-10%
商业地产全国市场推广负责人 Group Marketing in Charge	130-200	0%-20%
商业地产区域市场推广负责人 Regional Marketing in Charge	60-120	0%-15%
商业地产项目市场推广负责人 Project Marketing in Charge	60-100	0%-10%
商业地产全国CRM负责人 Group CRM in Charge	80-120	0%-15%
商业地产项目CRM负责人 Project CRM in Charge	30-60	0%-10%
商业地产物业全国负责人 National Property Management in Charge	100-200	0%-10%
商业地产物业区域负责人 Regional Property Management in Charge	60-100	0%-5%
商业地产物业项目负责人 Project Property Management in Charge	30-60	0%-5%
商业地产安保/安全生产全国负责人 National Head of Security/ EHS	50-80	0%-5%

住宅地产

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
集团营销负责人 Group Residential Sales in Charge	150-300	-30%-50%
区域营销负责人 Regional Residential Sales in Charge	80-150	-30%-50%
城市营销负责人 City Residential Sales in Charge	60-80	-20%-30%
单项目营销操盘手 Project Residential Sales in Charge	40-60	-10%-20%

设计及工程

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
集团设计总经理/总监 Group Design GM/Director	130-180	-20%-30%
建筑设计高级经理/经理 Architectural Design Senior Manager/Manager	40-70	-10%-30%
室内设计高级经理/经理 Interior Design Senior Manager/Manager	40-60	-10%-30%
全国工程管理负责人 National Construction Management in Charge	100-150	-20%-30%
项目管理总监 Project Management Director	70-100	-20%-30%

产业/数据中心

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
产业全国招商负责人 Group Investment & Leasing in Charge-Industrial Property	60-100	0%-10%
产业区域招商负责人 Regional Investment & Leasing in Charge-Industrial Property	40-60	0%-10%
产业项目招商负责人 Project Investment & Leasing Director-Industrial Park	30-40	0%-5%
数据中心全国负责人 Group General Management-IDC	150-300	10%-20%
数据中心区域负责人 National General Management-IDC	100-150	10%-20%
数据中心拓展负责人 Project General Management-IDC	80-120	10%-20%

酒店/文旅

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
酒店/文旅事业部负责人 Group BU Head-Hospitality/Cultural Tourism Sector	150-300	5%-15%
酒店/文旅全国市场推广负责人 Group Marketing in Charge-Hospitality/Cultural Tourism Sector	100-200	5%-15%
酒店/文旅区域市场推广负责人 Regional Marketing in Charge-Hospitality/Cultural Tourism Sector	60-100	5%-15%

酒店/文旅

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
酒店/文旅客户拓展负责人 Regional Client Development in Charge-Hospitality/Cultural Tourism Sector	50-100	5%-15%
酒店/文旅客户运营负责人 Regional Client Operation- Hospitality/Cultural Tourism Sector	50-100	5%-15%

海外

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
中东区域负责人 Regional Head- Middle East	100-250	10%-20%
中东/欧洲/日韩区域销售负责人 Head of Sales-Middle East/Europe/Japan&Korea	80-150	5%-15%

工业制造

2025年工业制造行业在全球化布局与技术升级的驱动下，呈现“近岸制造倒逼人才结构迭代”与“技术渗透重塑技能定价”的战略转型特征。行业头部企业以“多语言能力+区域政策解读+数字化技术”为核心维度构建人才竞争力，推动薪酬体系向“跨境运营、智能研发、本地化管理”三大高地攀升，人才竞争从单一技能比拼升级为跨文化协作与技术壁垒突破的综合较量。

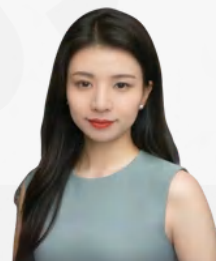
我们观察发现，近岸制造正在重构人才供应链。全球供应链分散化催生跨境人才需求升级，区域制造基地对具备地缘政治风险分析及AI需求预测能力的供应链数字化转型人才需求激增。头部企业通过跨区域培训计划与技能认证体系构建人才护城河，多语言复合型工程师的区域薪酬差异显著扩大，新兴市场对掌握本地化劳工法与跨文化沟通能力的人才争夺激烈，其薪酬较本土同岗位呈现显著溢价。

同时，技术迭代重塑了竞争格局。智能制造政策推动工业机器人、传感器融合等领域人才争夺白热化，相关岗位跳槽溢价趋势明显。企业通过跨学科研发平台与数字化工具应用加速技术突破，智能制造工程师、工业互联网架构师等新职业崛起，要求兼具数字开发能力与产线优化能力，其薪酬较传统岗位呈现阶梯式增长。

此外，本地化能力成战略支点。国际政策环境变化催生对区域认证标准解读人才的需求，东南亚等新兴市场的生产基地管理者需兼具劳工法解读与跨文化团队管理能力，其薪酬结构中“本地化经验溢价”占比显著。企业通过定向培养计划锁定兼具技术背景与政策解读能力的复合型人才，当地合规经验成为职业晋升的核心指标之一。



KOS Mainland China
Associate Director
Andy Zhang



KOS Mainland China
Manager
April Wang



工业制造

2025年工业制造行业薪酬体系在全球化布局与技术升级的双重作用下，呈现“海外建厂人才需求爆发、技术迭代岗位溢价领跑、本地化能力分层”的核心特征。具备多语言沟通、区域政策解构及AI工业应用能力的复合型人才，将占据薪酬高地，行业竞争从“产能规模”转向“人才质量”，技术迭代速度与跨文化适应能力成为薪酬分化的决定性因素。



工业制造领域人才缺口岗位

- 国际业务负责人
- 北美/欧洲/东南亚区域工厂总经理 (当地华裔)
- 北美/欧洲/东南亚区域销售位置 (当地华裔)
- AI/大模型研发岗位



工业制造领域竞争激烈岗位

- 国内业务岗位
- 研发负责人(Head of R&D/CTO)
- 海外区域高管岗位



工业制造领域关键技能

- AI/云/大模型：这些前沿技术在制造业中的应用越来越广泛，无论是TOC还是TOB端都是重要的技能
- 全球供应链整合：规避贸易战及政治风险，需要提前部署全球供应链布局
- 自动化和机器人技术：随着工业4.0的发展，自动化和机器人技术是制造业中最受欢迎的技能

工业制造



生产制造及供应链类高管

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
生产运营总经理 Manufacturing & Operation GM	150-200	10%-20%
北美/东南亚/欧洲工厂总经理 Plant GM of America/Southeast Asia/Europe	100-180	10%-20%
工艺专家 Process Expert	60-80	10%-20%
供应链管理副总裁 Supply Chain VP	100-120	10%-20%
质量负责人 Head of Quality	100-150	10%-20%
采购负责人 Head of Procurement	100-150	10%-20%
物流负责人 Head of Logistic	80-120	10%-20%
EHS负责人 Head of EHS	100-150	10%-20%
设备管理负责人 Head of Equipment Management	80-100	10%-20%

技术研发类高管

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
研发负责人 Head of R&D/CTO	150-300	10%-20%
芯片研发高管 Chip R&D Director	200-500	10%-30%
AI商业化负责人 Head of AI Commercialization	500-800	20%-30%
大模型架构总负责人 CTO of Large Model Architecture	500-800	30%-40%
自动驾驶技术研发负责人 Head of/Director of Autonomous Driving R&D	120-200	20%-30%

销售市场类高管

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
执行总裁 Chief Executive Officer	400-600	20%-30%
市场营销总经理 Marketing GM	100-300	10%-20%
国内业务负责人 Head of Domestic Business	100-300	10%-20%
国际业务负责人 Head of Overseas Business	100-300	10%-20%
北美/欧洲/日韩区域销售负责人 Head of North America/Europe/Southeast Asia	100-200	10%-20%

新能源

2025年新能源行业在“价格竞争红海”与“技术突破蓝海”的双轨竞速中，叠加政策驱动的安全标准升级，呈现“AI 重构研发范式”与“低空经济开辟新战场”的战略转型特征。行业头部企业加速布局AI科学研发团队与低空飞行器技术生态，推动人才需求向“算法-材料-场景”三维能力模型升级，薪酬体系随之进入技术驱动的结构性质重构阶段。

第一，AI驱动研发范式革命。AI for Science技术渗透重塑材料研发价值链，企业通过“智能算法 + 高通量实验”模式缩短技术迭代周期。前沿领域研发人才需求激增，跨学科团队(材料科学+计算机科学)薪酬溢价显著，具备多模态模型开发经验者晋升速度较传统路径提升50%。头部企业通过产学研合作构建人才高地，研发周期较传统模式缩短近半。

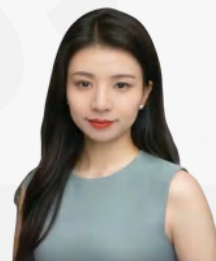
第二，城市空中经济催生新赛道。eVTOL商业化落地与无人机物流场景拓展，推动新能源产业链向低空延伸。低空飞行器研发、氢燃料电池系统设计等岗位需求爆发，掌握航空电子系统与低空交通管理法规的复合型人才成为争夺焦点。新兴职业薪酬较传统能源领域高出30%至50%，欧盟EASA认证资质形成核心竞争力壁垒。

第三，ESG合规构筑竞争护城河。国际政策倒逼企业升级绿色工艺，碳足迹核算、循环经济技术等岗位需求激增。持有ISO 14064认证的碳管理人才晋升速度领先行业均值40%，企业通过“国际标准解读+技术背景”双轨能力模型锁定高端人才，具备跨国合规经验者薪酬溢价达25%。

2025年新能源行业薪酬体系在政策牵引与技术渗透的双重作用下，呈现“AI 研发人才定价权上移、低空经济岗位需求爆发、ESG合规



KOS Mainland China
Associate Director
Andy Zhang



KOS Mainland China
Manager
April Wang



新能源

能力分层”的核心特征。掌握材料基因工程算法、低空飞行器系统设计及国际碳管理标准的复合型人才，成为各企业争夺焦点，技术迭代速度与全球化合规能力，将成为未来三年薪酬分化的关键变量。



新能源领域人才缺口岗位

- 国际业务负责人
- 海外生产基地负责人
- 风/光/储/氢技术岗位
- 研发类工程师(三电相关)



新能源领域竞争激烈岗位

- 国际风/光/储/氢业务开发岗位
- 新能源汽车领域非核心技术岗位



新能源领域关键技能

- 电池技术：电池技术依旧是新能源汽车的核心，因此具备最新前沿技术至关重要
- 风光储氢技术：在光伏和风能等领域，掌握可再生能源技术的技能非常重要，例如掌握电解水制氢(PEM/SOEC)、液氢储运等
- 物流整合能力：目前国内头部企业都在瞄准海外市场，因此具备超大件/特殊件/危险品运输整合能力，是必需的技能之一。

新能源



销售市场类高管

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
国际业务负责人 Head of International Business	200-300	10%-20%
全球营销负责人 Global Marketing VP	150-200	20%-30%
工商业储能国内业务开发负责人 Domestic Head of Commercial and Industrial Energy Storage Business Development	100-200	10%-20%
工商业储能海外业务开发负责人 Overseas Head of Commercial and Industrial Energy Storage Business Development	100-200	10%-20%
移动储能海外(北美/欧洲/日韩/东南亚) 销售总监 Director of Domestic Portable Energy Storage Sales(North America/Europe/Japan/Korea /Southeast Asia)	100-200	10%-20%
户用储能海外(北美/欧洲/日韩/东南亚) 销售总监 Director of Domestic Residential Energy Storage Sales (North America/Europe/Japan/Korea /Southeast Asia)	100-200	10%-20%

销售市场类高管

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
移动储能国内销售总监 Director of Domestic Portable Energy Storage Sales	100-150	10%-20%
销售管理专家 Sales Management Expert	100-150	10%-20%
流程改善专家 Process Improvement Expert	80-150	10%-20%

技术研发类高管

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
研发副总裁 R&D VP	200-500	10%-30%
风/光/储/氢总工 Chief Engineer of /Solar/Energy Storage/Hydrogen Engineering	150-300	10%-30%
电芯研发总监 Director of Battery Cell R&D	100-200	10%-30%
光伏组件研发总监 Director of Photovoltaic Module R&D	100-200	10%-30%
BMS/EMS研发总监 Director of BMS/EMS R&D	80-150	10%-30%
逆变器/PCS技术专家 Inverter/PCS Technical Expert	80-150	10%-30%

生产制造及供应链高管

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
生产制造负责人 Head of Manufacturing	200-300	10%-20%
厂长 Plant Manager	80-150	10%-20%
精益生产专家 Lean Expert	80-150	10%-20%
供应链管理副总裁 Supply Chain VP	100-250	10%-20%
质量负责人 Head of Quality	100-150	10%-20%
采购负责人 Head of Procurement	100-150	10%-20%
物流负责人 Head of Logistic	100-150	10%-20%
EHS负责人 Head of EHS	100-150	10%-20%

教育

2025年教育行业在政策红利与技术革新的双重引擎驱动下，呈现“国际化办学提质”与“理工科人才强基”的双轨发展格局。教育部审批数据显示，上半年中外合作办学项目新增量同比提升近四成，重点布局人工智能、数据科学等战略领域，以“双注册 + 双文凭”创新模式构建复合型人才培养高地，推动师资结构向“学术研究-产业实践-技术应用”三维能力模型升级，薪酬体系也随之重构。

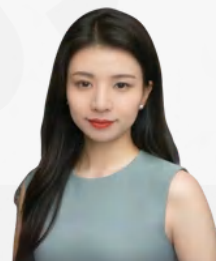
首先，国际化办学能级正在跃升，K12国际学校与高等教育中外合作项目对跨文化教育人才需求激增，STEM课程设计与AI教育产品研发等前沿岗位薪酬呈现显著溢价。高校通过科研转化激励机制与国际学术资源倾斜，吸引量子计算、工业互联网等领域导师，重点学科人才缺口较2024年扩大35%，跨学科背景候选人竞争热度提升62%。

其次，理工科师资需求呈现结构性爆发。政策驱动下，智能制造、新能源汽车等产教融合领域教师缺口突破20万，企业技术高管兼课授课成为常态，推动“双师型”人才薪酬标准向产业端靠拢。高校通过博士人才薪酬系数优化与科研启动资源投入力度提升，构建“基础薪资+项目分红+职业发展通道”的立体化激励体系，理工科青年教师薪资涨幅领先行业均值28%。

最后，技术赋能教学场景重构。AI教学工具渗透率超65%，倒逼教师能力模型升级，传统学科教师数字化转型需求迫切。港澳DSE课程、多语种升学规划等细分领域人才竞争白热化，掌握AI课程开发、教育大数据分析技能的教师群体，职业晋升速度较常规路径提升40%，薪酬差异化特征显著。



KOS Mainland China
Associate Director
Andy Zhang



KOS Mainland China
Manager
April Wang



教育

2025年教育行业薪酬体系在政策牵引与技术渗透的双重作用下，呈现“国际化能力定价、理工科需求驱动、数字化技能分层”的核心特征。具备全英文教学资质、产业实践履历及AI技术应用能力的复合型教师，成为各办学主体争夺焦点，跨学科整合与教育科技融合能力，将成为未来三年师资薪酬分化的关键变量。



教育领域人才缺口岗位

- HKDSE校长/协调员/老师
- 双语职业教育老师(中外合作办学)
- STEM教育教师



教育领域竞争激烈岗位

- K12媒介传讯岗位
- K12市场招生岗位
- 中外合作办学学术类/非学术类教职工



教育领域关键技能

- 具有HKDSE(科学、技术、工程和数学)教学背景：随着粤港澳大湾区的发展，内地与香港在教育领域有着更多的交流与合作
- AI技能：能够结合当下最新AI技术进行教学，实现跨越时间和空间的沉浸式教学课堂
- 跨文化交流能力：包括语言能力及文化敏感性等，在全球化教育背景下，与不同文化背景的学生有效沟通和教学。对全球教育趋势、国际课程(如IB、AP、A-Level)有深入了解
- 个性化教学：根据学生需求提供定制化教学方案的能力
- 数据驱动决策：利用教育数据分析学习成果和教学效果，指导教学改进

教育



K12国际学校

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
国际学校校长 School Principal	150-300	10%-20%
运营总监 Operations Director	60-120	10%-20%
中籍学科负责人/老师 Bilingual Subject Leader/Teacher	30-60	10%-20%
外籍学科负责人/老师 Expat Subject Leader/Teacher	30-100	10%-20%
市场招生总监 Director of Marketing and Admissions	50-80	10%-20%
课外活动课程总监 ECA Director	50-80	10%-20%
HKDSE协调员/老师 HKDSE Coordinator/Teacher	40-80	10%-20%

高等教育

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
校长 Principal	150-300	10%-20%

高等教育

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
高层次学术人才 High-Level Academic Talent	50-100	10%-20%
传讯及公关关系总监 Director of Communications and Public Relations	50-100	10%-20%
招生总监 Director of Admissions	50-100	10%-20%

教育科技

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
销售总监 Director of Sales	60-100	0%-10%
市场总监 Director of Marketing	60-100	0%-10%
产品研发总监 Director of Product	60-150	0%-10%

其他

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
在线教育内容开发总监 Director of Online Education Content Development	60-100	0%-10%

财务

过去一年，财务会计领域受数字化转型驱动，具备高级数据分析与财务规划能力的高管炙手可热，薪酬更有竞争力。灵活用工模式的普及改变了薪酬结构，而企业降本增效策略则抑制了部分行业的薪酬增长。

从岗位看，财务管理与分析、内控内审等需求较大，但资本市场岗位溢价降低，“专家”型人才议价空间更大，且海外财务、内控内审等岗位存在人才缺口，高端职位竞争激烈。

步入2025年，AI技术的深度应用成为影响薪酬的新变量。随着财务机器人和智能分析工具的广泛使用，基础核算岗位需求持续减少，从业者薪酬增长承压；而能够驾驭AI工具、进行财务模型搭建与智能决策支持的复合型人才，成为企业争夺焦点，其薪酬有望实现较高增长。

此外，全球经济复苏的不确定性，使得企业更加注重财务人才的风险管控与现金流管理能力，具备跨境资金调配、汇率风险管理经验的从业者，在薪酬谈判中拥有更强话语权。

在人才供需两端，财务领域存在明显的结构性失衡。海外财务岗因涉及跨境业务，要求从业者精通国际会计准则、海外税收政策及外汇管理，人才缺口较大；内控内审岗因重要性提升，对具备专业知识与丰富经验的人才求贤若渴；财务共享中心岗在流程标准化、业务集中化趋势下，也亟需适配的专业人才。

而首席财务官、资本市场部负责人和投资者关系总监等高端职位，虽需求一直存在，但因对从业者综合素质(战略眼光、行业资源、沟



KOS Mainland China
Director
Ring Huang



财务

通能力等)要求极高，市场上符合条件的候选人有限，导致竞争异常激烈，这类岗位的薪酬虽持续处于高位，但增长态势渐趋平稳；绝大部分C-suite的财务高管，愿意为了选择更好的赛道和平台接受降薪，且对于这部分高管人选，长期激励的吸引力有所下降。

财务领域人才缺口岗位

- 融资与资金管理
- 海外投资与收并购
- 企业经营分析总监

财务领域竞争激烈岗位

- 首席财务官
- 财务BP
- 投资者关系负责人

财务领域关键技能

- 数据分析与挖掘能力
- 自动化流程管理技能
- AI驱动的财务预测与规划能力
- 理解与应用新兴技术的能力
- 具备商业洞察与战略思维
- 海外财务合规、跨地域三方资源协调能力

财务



C-suite

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
首席财务官 CFO	150-500	-10%-10%

审计

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
审计总监 Head of Internal Audit	80-180	0%-15%
审计经理 Audit Manager	30-70	10%-15%

税务与资金

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
税务总监 Tax Director	80-150	10%-20%
税务经理 Tax Manager	30-80	10%-20%
资金总监 Treasury Director/Head	80-150	15%-25%

计划分析与业务伙伴

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
财务BP负责人 Finance BP Director/Head	100-250	0%-15%
财务计划与分析总监 FP&A Director/Head	80-200	10%-15%
财务业务合作伙伴 Finance BP	30-80	10%-20%

控制与账务/成本

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
财务控制总监/负责人 Financial Controller/Head of Financial Controlling	80-180	0%-15%
财务共享中心负责人 SSC Director/Head	80-120	10%-15%
总账/报表负责人 Head of GL & Reporting	50-80	10%-15%
会计经理 Accounting Manager	30-60	10%-15%
成本分析总监 Costing Analysis Director	80-150	0%-20%

资本市场部

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
资本市场部负责人/董秘 Head of Capital Markets	100-200	0%-20%
投资者关系总监 IR Director	60-150	0%-10%

法务与合规

2025年，法务合规职能的薪酬趋势呈现结构性分化特征，行业、岗位层级及技术能力成为核心变量。

整体薪酬增速趋缓但分化显著。受经济环境影响，2025年中国市场整体薪资增长率预计为4.4%，法务合规行业基础岗位普调涨幅约4%，但中基层岗位跳槽带来的薪资增长可达10%至25%。具备跨境合规、数据安全等稀缺技能的中高端人才较受欢迎，薪酬溢价更高。

行业差异驱动薪酬分层。第一，金融与科技行业领涨。大湾区依托金融科技产业集群，金融科技合规岗薪酬涨幅达6%至8%，显著高于行业平均水平。具备区块链、跨境支付合规经验的人才薪资溢价可达30%。长三角则聚焦数字经济，持有CFA/FRM证书的跨境支付合规人才薪资溢价20至30%。第二，ESG合规成新增长点。欧盟《企业可持续发展报告指令》(CSRD)及中国上市公司ESG披露要求，推动企业增设ESG合规专员、可持续发展顾问等岗位。长三角地区ESG合规人才年薪普遍在30万至60万元，较传统合规岗位高出20%，其中上海、杭州的新能源与科技企业需求较为旺盛。大湾区则因跨境业务需求，ESG合规专家薪资较国内岗位高出15%至20%。第三，传统行业增长乏力。制造业、零售业等行业因利润空间压缩，法务合规岗位薪酬涨幅有限，且更倾向于通过AI工具替代基础审查工作。部分制造业企业逐步引入智能合同审查系统，初级合规专员岗位编制缩减10%至15%。

技术能力正在重塑薪酬结构。首先，AI技术的深度应用(如合同智能审查、风险预警系统)正在重构法务合规职能的价值链条。其次，基础岗位面临替代压力，约30%的合同审查、法规检索等重复性工作



KOS Mainland China
Director
Ring Huang



法务与合规

可被AI工具完成，导致初级合规专员薪酬增长停滞，部分企业甚至缩减相关岗位编制。再次，技术型人才溢价凸显，掌握法律垂直大模型应用、数据合规治理等技能的法务人员成为稀缺资源。最后，战略型角色价值攀升，能够将合规管理与企业数字化战略结合(如设计业财法融合流程)的高端人才，其薪资涨幅更高。深圳、上海等地的金融科技企业对“法律+技术”复合型人才薪酬更有竞争力。

而政策导向正在创造新机会。欧盟《零毁林法规》、《新电池法》等跨境合规要求，推动企业招聘熟悉国际规则的法务人才，这类岗位薪资较国内合规岗高出15%至20%。同时，国内数据安全法规趋严，持有CIPP(隐私专家认证)的人才需求所有增长。大湾区因跨境业务密集，持有CIPP认证的人才年薪更有空间。

2025年，法务合规职能的薪酬将呈现“高端紧缺、中端分化、低端承压”的格局。建议从业者通过跨领域能力构建(法律+技术+行业知识)提升议价权。随着合规从“成本中心”向“战略中心”转型，具备风险预判与价值创造能力的复合型人才将成为薪酬增长的核心驱动力。



法务领域人才缺口岗位

- 跨境诉讼专家
- 跨境数据合规专家
- ESG 合规顾问
- 金融科技合规工程师



财务领域关键技能

- 法规解读与技术融合能力
- 跨领域协作与战略思维
- 数据治理与风险量化能力
- “法律+行业”双背景人才



财务领域竞争激烈岗位

- 传统行业法务经理
- 中级及初级合规岗位

法务与合规



公司法务

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
法务总顾问/负责人 General Counsel/CLO	150-500	0%-10%
法务总监 Legal Director	80-200	0%-15%
法务经理 Legal Manager/Corporate Consellor	30-60	10%-20%
涉外法务负责人 Head of International Legal Affairs	60-150	15%-25%

知识产权

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
知识产权总监 IP Director/Head	60-120	15%-20%
知识产权经理 IP Manager	35-50	20%-30%
知识产权/专利专家 IP/Patent Specialist	35-60	20%-30%

企业合规

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
合规负责人/首席合规官 Head of Compliance	80-300	0%-15%
合规总监 Compliance Director	60-120	0%-15%
合规经理 Compliance Manager	30-50	10%-15%

内部调查

职位	年薪范围 (万元)	涨幅
稽查总监/负责人 Head of Investigation	60-120	0%-20%

关注我们



香港特区办公室：
香港九龙尖沙咀广东道5号海洋中心610室
+852-31804988

上海办公室：
上海市静安区南京西路819号中创大厦3楼107室
021-80506909

深圳办公室：
深圳市南山区金地威新中心A座1502室
0755-66613117

新加坡办公室：
新加坡珊顿大道5号UIC大厦11楼29室
+65 6277 8589

广州办公室：
广州市天河区华夏路雅居乐中心1305A
020-66256580

澳门特区办公室：
澳门商业大马路70号澳门财务中心5楼A座
+853 8296 4387