

智联 | 智联猎头

企业薪酬 调研报告 | 2026

SALARY RESEARCH REPORT

您的专属薪酬服务专家

<内部保密文件>

年度报告

调研地区：全国

调研行业：全行业

2026 年 02 月 27 日

智联招聘

智联猎头 —— 您的专属薪酬服务专家

首先，感谢您选择使用智联猎头《2026年度企业薪酬调研报告》，本报告所有数据样本均为当地同行业企业的实时岗位薪酬数据，报告结果可为您的招聘、定岗定薪、年度调薪、薪酬设计、福利完善等方面提供全面、准确、详实、权威的薪酬福利数据参考，让您的每一次薪酬管理决策都有据可依。

智联猎头是智联招聘旗下品牌，拥有智联平台囊括各行业的海量薪酬数据，运用大数据+人工智能技术，实现岗薪精准匹配。每年定期全渠道调研采集，保障薪酬数据库实时动态更新；大数据+人工智能技术支撑，保障数据准确性、时效性、实用性；资深服务团队和科学分析方法，保障薪酬报告专业性，权威性。赋能企业提升薪酬管理体系的内部公平性与外部竞争力，实现吸引、激励、保留人才的目标，促进企业高效能运营、可持续发展！

截止目前，智联猎头薪酬数据服务覆盖全国 200+城市，涉及100+细分行业。通过良好的产品服务，智联猎头已经为50万+家企业提供了薪酬数据咨询服务，是业内领先的薪酬数据服务商。

最后，感谢所有参与调研的企业，并欢迎企业客户对我们的产品和服务提供宝贵意见，我们竭诚为您提供更“优质、稳定”的产品及更“专业、全面”的服务。

Copyright statement / 版权声明

《2026年度企业薪酬调研报告》(以下简称为“本报告”)的全部知识产权为北京网聘信息技术有限公司(以下简称为“智联招聘”)所有。本报告仅供贵公司开展人力资源管理工作之参考,不得用于商业及其他非商业目的。未经智联招聘事先书面许可不得翻版、传播、改编本报告的任何部分,不得将本报告存储到任何可以恢复的系统中,也不得将本电子版报告通过电子的、机械的、磁性的、光学的、化学的、手工的或其它任何形式翻译成它种语言或计算机语言。

本报告中的所有调研数据主要为专业调研员采用行业访谈、市场调查及其他研究方法分析获得,部分采用样本调研方法取得,数据结果受到样本的影响。由于调研方法、样本、调查资料收集范围的限制,部分数据不能够完全反映真实市场情况,智联招聘不保证本报告的内容完全准确,因本报告内容不准确引起的一切后果与智联招聘无关。

智联招聘

目 录

第一部分：名词解释及专业术语 8

1. 统计术语 8

2. 薪酬口径概念 8

3. 薪酬口径计算公式 9

4. 岗位等级标准 10

第二部分：宏观经济及薪酬增长率 11

1. 2016-2025 年全国 GDP/CPI 及薪酬增长率 11

2. 不同性质企业薪酬水平差异指数 11

3. 不同规模企业薪酬水平差异指数 12

4. 不同发展阶段企业薪酬水平差异指数 12

第三部分：薪酬调研企业样本分析 13

1. 样本企业规模分布 13

2. 样本企业性质分布 13

3. 样本企业地区分布 14

4. 样本企业行业分布 14

第四部分：城市薪酬水平差异指数 15

1. 华北地区企业薪酬水平差异指数 15

2. 东北地区企业薪酬水平差异指数 16

3. 华东地区企业薪酬水平差异指数 17

4. 华中地区企业薪酬水平差异指数 19

5. 华南地区企业薪酬水平差异指数 21

6. 西南地区企业薪酬水平差异指数 22

7. 西北地区企业薪酬水平差异指数 24

第五部分：2025 年企业薪酬政策相关分析 26

1. 薪酬决策者统计分析 26

2. 调整薪酬因素统计分析 26

3. 涨薪企业占行业全部统计分析 27

4. 各行业薪酬增长率统计分析 27

5. 人工成本占营业额比例统计分析 28

6. 各行业离职率统计分析 28

7. 员工离职原因分析 29

8. 各线城市毕业生起薪点 29

9. 各学历实习生日薪标准 30

第六部分：2025 年企业年终奖及 2026 年发放 31

1. 2022-2026 年年终奖发放比例 31

2. 2026 年企业年终奖发放金额 31

3. 2026 年企业 13 薪发放统计 32

4. 2026 年企业 13 薪和年终奖都发放统计 32

第七部分：2025 年各行业各层级年度现金收入总额 33

1. 农、林、牧、渔业 33

2. 有色金属业 34

3. 煤炭业 35

4. 石化工业 36

5. IT 制造业 37

6. 机械制造 38

7. 加工制造 39

8. 快速消费品 40

9. 耐用消费品	41
10. 医药	42
11. 电力、热力、燃气及水生产和供应业	43
12. 建筑业	44
13. 批发和零售业	45
14. 交通运输、仓储和邮政业	46
15. 住宿和餐饮业	47
16. 互联网	48
17. 电子商务	49
18. 软件系统集成	50
19. 金融业	51
20. 房地产业	52
21. 租赁和商务服务业	53
22. 科学研究和技术服务业	54
23. 水利、环境和公共设施管理业	55
24. 居民服务、修理和其他服务业	56
25. 教育培训	57
26. 卫生和社会工作	58
27. 文化传媒	59
28. 影视	60
29. 公共管理、社会保障和社会组织	61
30. 国际组织	62
第八部分：2025 新兴职位及国家新增职业工种	63
1. 市场化企业招聘新职位	63

2. 国家层面认定的新职业与新工种 63

第九部分：关于智联招聘 67

第一部分：名词解释及专业术语

1. 统计术语

10%分位	表示有 10%的数据小于此数值，反映市场的 低端 水平。
25%分位	表示有 25%的数据小于此数值，反映市场的 较低端 水平。
50%分位	表示有 50%的数据小于此数值，反映市场的 中等 水平。
75%分位	表示有 75%的数据小于此数值，反映市场的 较高端 水平。
90%分位	表示有 90%的数据小于此数值，反映市场的 高端 水平。
平均数	表示所有数据的平均值，反映市场的 平均 水平。
回归分析	表示一种研究两组或两组以上数据相互间关系的统计方法。 在本报告中，回归分析被用来研究职位等级和薪酬之间的关系。

2. 薪酬口径概念

基本月薪收入	在岗者每月获得的税前基本工资。
年度月薪数量	在岗者每年实际获得基本月薪的月数。
年度基本现金收入	在岗者每年获得的税前基本工资。
年度交通补贴	在岗者每年获得的用于上下班交通的固定补贴。
年度膳食补贴	在岗者每年获得的用于膳食的固定补贴。
年度住房补贴	在岗者每年获得的用于租用/购买/修缮房屋的固定补贴。
年度通讯补贴	在岗者每年获得的用于通讯的固定补贴。
年度岗位津贴	在岗者每年因为工作岗位的特殊性而获得的固定补贴。
年度其它补贴	在岗者每年获得的用于其它项目的固定补贴。
年度补贴收入	在岗者每年获得的所有现金补贴总额。
年度固定现金收入	在岗者每年获得的不受业绩影响的固定现金收入。
年度变动收入	在每年公司向在岗者支付的年度销售提成和年度绩效奖金总额。
年度现金收入总额	在岗者每年获得的所有现金形式的收入总额。

年度商业保险福利	在岗者每年获得的各种商业保险福利的费用总额。
年度法定保险福利	根据政府的规定，公司每年为在岗者提供的福利总额。
年度人事代理	年度中公司为在岗者向人事服务机构缴纳的管理费用总额。
年度其他福利	除上述福利以外，公司为在岗者提供其它福利所花费的费用。
年度福利金额	在岗者每年实际获得的所有福利的费用总额。
年度现金福利总额	公司每年向在岗者提供的全部报酬，其中包括现金和各项福利。

3. 薪酬口径计算公式

年度基本现金收入	基本月薪收入×年度月薪数量
年度补贴收入	年度交通补贴+年度膳食补贴+年度住房补贴+年度通讯补贴+年度岗位津贴+ 年度其它补贴
年度固定现金收入	年度基本现金收入+年度补贴收入
年度变动收入	年度绩效奖金收入+年度销售提成收入+年度加班费+年度其他变动收入
年度现金收入总额	年度固定现金收入+年度变动收入
年度福利金额	年度交通福利+年度膳食福利+年度通讯房福利+节日福利+年度体检福利+年 度人事代理+年度法定福利+年度法定住房公积金+年度商业保险福利+年度其 他福利
年度现金福利总额	年度现金收入总额+年度福利金额

4. 岗位等级标准

根据岗位的工作内容和特点，智联猎头将所有岗位按下列七个等级进行划分。

等级 7	战略规划级
公司战略规划级人员主要包括设定公司远景目标的岗位，这些岗位通常会通过制定公司战略，协调子公司、事业部等公司层面的群体间关系，对公司整体经营目标的实现产生首要或直接的影响，如： 总经理、执行副总经理等岗位 通常属于战略规划级。	
等级 6	专业战略规划级
专业战略规划级人员主要包括制定部门战略的岗位，这些岗位通常通过制定重点部门的目标，协调部门关系等方式，对公司中长期目标的达成产生首要或直接的影响，如： 市场总监、销售总监、人力资源总监等岗位 通常属于专业战略规划级。	
等级 5	中层经营管理级/资深专业级
中层经营管理级/资深专业级主要包括制定经营计划或具有资深专业要求的岗位，这些岗位通常通过制定制度，协调部门内部人员关系，带领团队完成项目等方式，对公司和部门的短期目标产生直接影响，如： 财务经理、项目经理、销售经理、资深顾问等岗位 通常属于中层经营管理级/资深专业级。	
等级 4	基层经营管理级/高级专业级
基层经营管理级/高级专业级主要包括督导日常工作的岗位，这些岗位通常通过业务监督和帮助等手段，参与并带领团队开展日常的工作，对完成部门当前的任务产生直接影响，如： 高级工程师、高级销售代表、主管会计、高级顾问等岗位 通常属于基层经营管理级/高级专业级。	
等级 3	专业级
专业级主要包括独立完成工作的岗位，这些岗位通常运用自身的专业知识和技能，完成具有一定困难的工作，如： 销售代表、工程师、会计等岗位 通常属于专业级。	
等级 2	初级专业级
初级专业级主要包括协助他人完成工作的岗位，这些岗位通常在他人的带领下，运用自身的专业知识和技能，完成简单的明确的任务，如： 出纳、助理工程师等岗位 通常属于初级专业级。	
等级 1	操作级
操作级主要包括完成体力工作的岗位，如： 技术工人、保安、保洁等岗位 通常属于操作级。	

第二部分：宏观经济及薪酬增长率

1. 2016-2025 年全国 GDP/CPI 及薪酬增长率



GDP/CPI 指数资料来源：国家统计局

薪酬增长率资料来源：智联招聘

2. 不同性质企业薪酬水平差异指数

企业性质	薪酬指数	企业性质	薪酬指数
独资（欧美）	1.46	合资（非欧美）	1.21
独资（非欧美）	1.35	民营	1.00
合资（欧美）	1.32	国有	1.12

说明：薪酬指数是用来反映不同样本组之间薪酬水平高低的指标，其计算方法是薪酬指数=某一样本组平均薪酬/作为基准样本的平均薪酬。与基准样本相比较得出倍数关系，指数越高代表薪酬越高，指数越低代表薪酬越低。薪酬指数也可以应用于不同企业之间的薪酬测算。（以民营性质企业为基准样本）

此指数可以展现不同性质企业的平均差异，供企业参考。

3. 不同规模企业薪酬水平差异指数

企业规模	薪酬指数	企业规模	薪酬指数
10000 人以上	1.12	500-1000 人	1.04
5000-10000 人	1.09	100-500 人	1.00
1000-5000 人	1.06	100 人以下	0.91

说明：薪酬指数是用来反映不同样本组之间薪酬水平高低的指标，其计算方法是薪酬指数=某一样本组平均薪酬/作为基准样本的平均薪酬。与基准样本相比较得出倍数关系，指数越高代表薪酬越高，指数越低代表薪酬越低。薪酬指数也可以应用于不同企业之间的薪酬测算。（以 100-500 人规模企业为基准样本）

此指数可以展现不同规模企业的平均差异，供企业参考。

4. 不同发展阶段企业薪酬水平差异指数

企业发展阶段	薪酬指数	企业发展阶段	薪酬指数
衰退期	0.89	发展期	1.00
成熟期	1.05	初创期	0.87

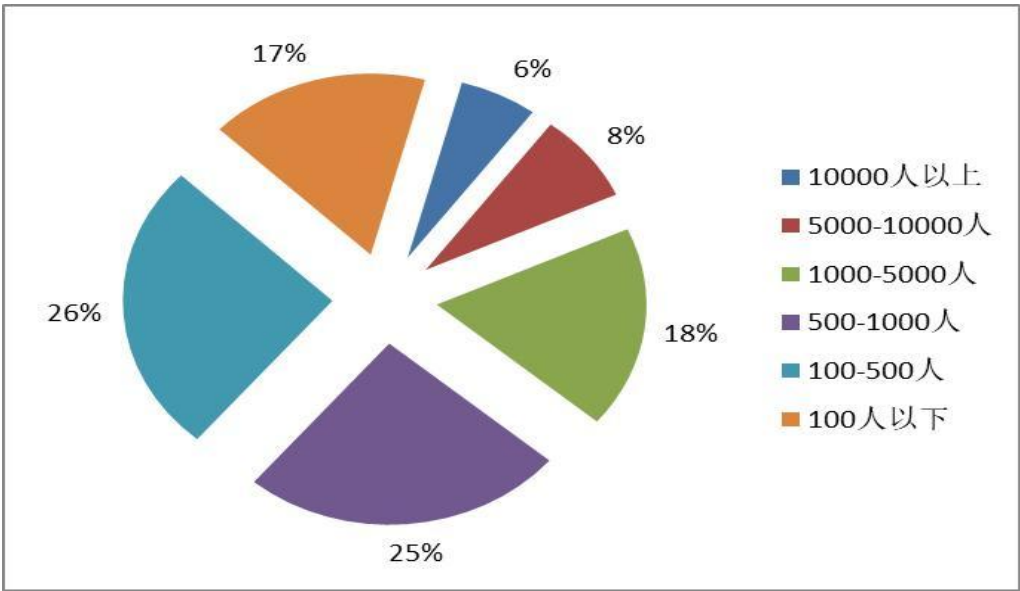
说明：薪酬指数是用来反映不同样本组之间薪酬水平高低的指标，其计算方法是薪酬指数=某一样本组平均薪酬/作为基准样本的平均薪酬。与基准样本相比较得出倍数关系，指数越高代表薪酬越高，指数越低代表薪酬越低。薪酬指数也可以应用于不同企业之间的薪酬测算。（以发展期企业为基准样本）

此指数可以展现不同发展阶段企业的平均差异，供企业参考。

第三部分：薪酬调研企业样本分析

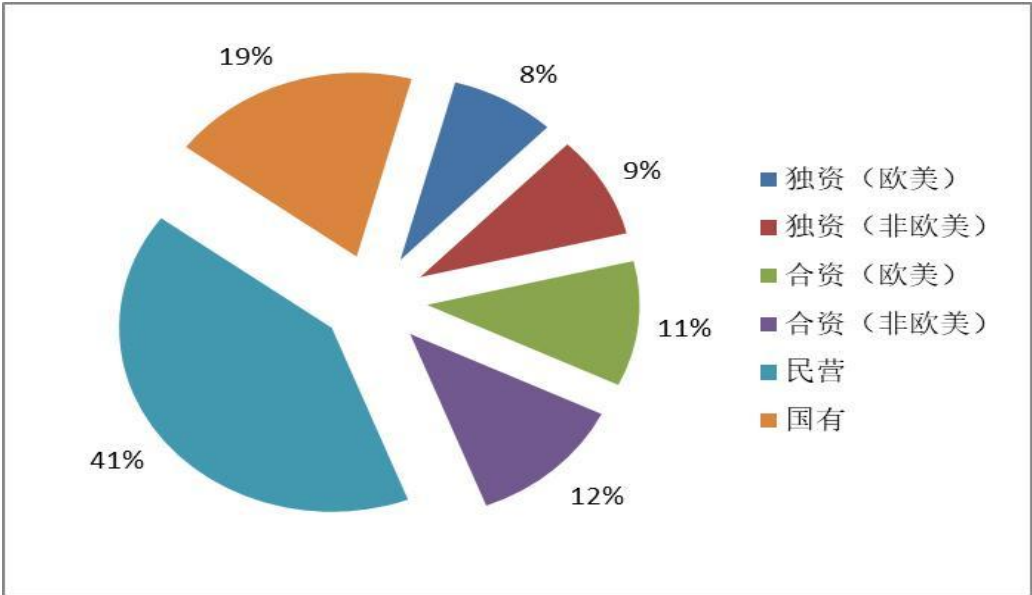
智联招聘每年通过两次线上线下开展的薪酬调研活动, 大量收集最新的企业薪酬相关数据, 进行统计分析, 为企业人力资源决策提供政策参考。

1. 样本企业规模分布



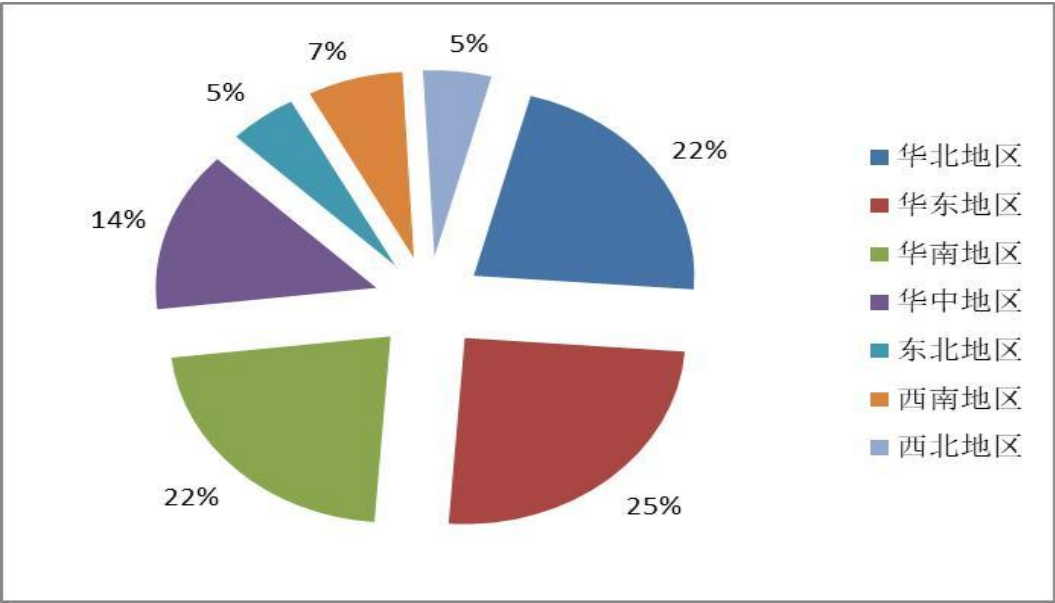
说明：根据智联招聘企业薪酬调研数据统计结果，对企业规模（人数）进行统计分类。

2. 样本企业性质分布



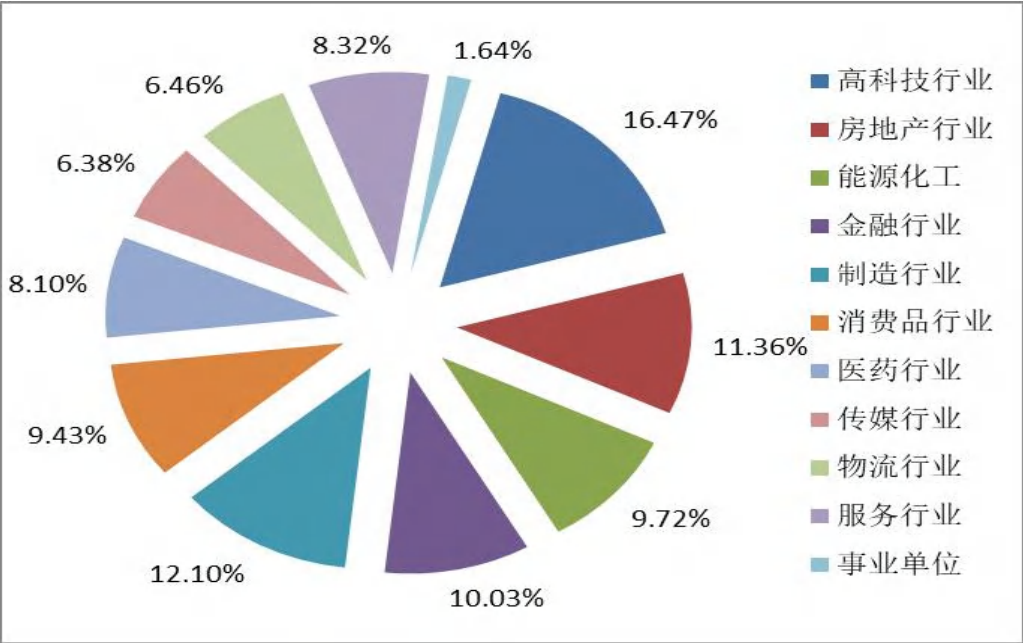
说明：根据智联招聘企业薪酬调研数据统计结果，对企业性质进行统计分类。

3. 样本企业地区分布



说明：根据智联招聘企业薪酬调研数据统计结果，对企业地区进行统计分类。

4. 样本企业行业分布



说明：根据智联招聘企业薪酬调研数据统计结果，对企业行业进行统计分类。

第四部分：城市薪酬水平差异指数

城市薪酬水平差异指数说明：智联招聘基于对全国 337 个地级城市或地区薪酬水平与该地宏观经济指标等因素进行分析，选取标杆样本薪酬数据、GDP、CPI、城市级别、可支配收入、社平工资、最低工资、消费支出、居民平均工资等多项指标，通过建模分析得出各地薪酬的差异。

1. 华北地区企业薪酬水平差异指数

区域	省份	城市	系数
华北	北京市	北京市	1.0000
华北	天津市	天津市	0.8402
华北	河北省	石家庄市	0.8006
华北	河北省	唐山市	0.8061
华北	河北省	秦皇岛市	0.7658
华北	河北省	邯郸市	0.7443
华北	河北省	邢台市	0.7594
华北	河北省	保定市	0.7810
华北	河北省	张家口市	0.7249
华北	河北省	承德市	0.7444
华北	河北省	沧州市	0.7112
华北	河北省	廊坊市	0.8212
华北	河北省	衡水市	0.7356
华北	山西省	太原市	0.7669
华北	山西省	大同市	0.7345
华北	山西省	阳泉市	0.7184
华北	山西省	长治市	0.7336
华北	山西省	晋城市	0.6960
华北	山西省	晋中市	0.7314
华北	山西省	运城市	0.7470
华北	山西省	忻州市	0.7442
华北	山西省	吕梁市	0.7336
华北	内蒙古	呼和浩特市	0.7371
华北	内蒙古	包头市	0.7118
华北	内蒙古	乌海市	0.6889
华北	内蒙古	赤峰市	0.7038
华北	内蒙古	通辽市	0.6811
华北	内蒙古	鄂尔多斯市	0.6921
华北	内蒙古	呼伦贝尔市	0.6806
华北	内蒙古	巴彦淖尔市	0.6679
华北	内蒙古	乌兰察布市	0.6657
华北	内蒙古	兴安盟	0.6994
华北	内蒙古	锡林郭勒盟	0.6970
华北	内蒙古	阿拉善盟	0.6697

2. 东北地区企业薪酬水平差异指数

区域	省份	城市	系数
东北	辽宁省	沈阳市	0.7370
东北	辽宁省	大连市	0.7576
东北	辽宁省	鞍山市	0.7384
东北	辽宁省	抚顺市	0.7119
东北	辽宁省	本溪市	0.7099
东北	辽宁省	丹东市	0.7090
东北	辽宁省	锦州市	0.6967
东北	辽宁省	营口市	0.6913
东北	辽宁省	阜新市	0.7288
东北	辽宁省	辽阳市	0.7413
东北	辽宁省	盘锦市	0.7129
东北	辽宁省	铁岭市	0.7303
东北	辽宁省	朝阳市	0.7265
东北	辽宁省	葫芦岛市	0.7243
东北	吉林省	长春市	0.7384
东北	吉林省	吉林市	0.7233
东北	吉林省	四平市	0.7111
东北	吉林省	辽源市	0.7008
东北	吉林省	通化市	0.7151
东北	吉林省	白山市	0.6900
东北	吉林省	松原市	0.7066
东北	吉林省	白城市	0.6981
东北	吉林省	延边朝鲜族自治州	0.6790
东北	黑龙江省	哈尔滨市	0.7482
东北	黑龙江省	齐齐哈尔市	0.7336
东北	黑龙江省	鸡西市	0.7094
东北	黑龙江省	鹤岗市	0.6814
东北	黑龙江省	双鸭山市	0.6766
东北	黑龙江省	大庆市	0.7567
东北	黑龙江省	伊春市	0.7369
东北	黑龙江省	佳木斯市	0.7433
东北	黑龙江省	七台河市	0.6527
东北	黑龙江省	牡丹江市	0.7091
东北	黑龙江省	黑河市	0.6749
东北	黑龙江省	绥化市	0.7074
东北	黑龙江省	大兴安岭地区	0.6643

3. 华东地区企业薪酬水平差异指数

区域	省份	城市	系数
华东	上海市	上海市	1.0119
华东	江苏省	南京市	0.9056
华东	江苏省	无锡市	0.8496
华东	江苏省	徐州市	0.8708
华东	江苏省	常州市	0.8560
华东	江苏省	苏州市	0.9147
华东	江苏省	南通市	0.8509
华东	江苏省	连云港市	0.8360
华东	江苏省	淮安市	0.8582
华东	江苏省	盐城市	0.8340
华东	江苏省	扬州市	0.8106
华东	江苏省	镇江市	0.8251
华东	江苏省	泰州市	0.7987
华东	江苏省	宿迁市	0.8090
华东	浙江省	杭州市	0.9278
华东	浙江省	宁波市	0.8724
华东	浙江省	温州市	0.8797
华东	浙江省	嘉兴市	0.8492
华东	浙江省	湖州市	0.8089
华东	浙江省	绍兴市	0.8542
华东	浙江省	金华市	0.8377
华东	浙江省	衢州市	0.8254
华东	浙江省	舟山市	0.8102
华东	浙江省	台州市	0.8302
华东	浙江省	丽水市	0.7996
华东	安徽省	合肥市	0.8290
华东	安徽省	芜湖市	0.8100
华东	安徽省	蚌埠市	0.8251
华东	安徽省	淮南市	0.7805
华东	安徽省	马鞍山市	0.8138
华东	安徽省	淮北市	0.7824
华东	安徽省	铜陵市	0.7721
华东	安徽省	安庆市	0.7926
华东	安徽省	黄山市	0.7798
华东	安徽省	阜阳市	0.7995
华东	安徽省	宿州市	0.7819
华东	安徽省	滁州市	0.7903
华东	安徽省	六安市	0.7706
华东	安徽省	宣城市	0.7431
华东	安徽省	池州市	0.7244
华东	安徽省	亳州市	0.7567

华东	福建省	福州市	0.8260
华东	福建省	厦门市	0.8500
华东	福建省	莆田市	0.8307
华东	福建省	三明市	0.8233
华东	福建省	泉州市	0.8397
华东	福建省	漳州市	0.8460
华东	福建省	南平市	0.8210
华东	福建省	龙岩市	0.8075
华东	福建省	宁德市	0.8173
华东	江西省	南昌市	0.7783
华东	江西省	景德镇市	0.7250
华东	江西省	萍乡市	0.6882
华东	江西省	九江市	0.7117
华东	江西省	抚州市	0.7101
华东	江西省	鹰潭市	0.6899
华东	江西省	赣州市	0.7371
华东	江西省	吉安市	0.7259
华东	江西省	宜春市	0.7347
华东	江西省	新余市	0.6986
华东	江西省	上饶市	0.7094
华东	山东省	济南市	0.8494
华东	山东省	青岛市	0.8553
华东	山东省	淄博市	0.8117
华东	山东省	枣庄市	0.8242
华东	山东省	东营市	0.8060
华东	山东省	烟台市	0.8090
华东	山东省	潍坊市	0.8137
华东	山东省	济宁市	0.8033
华东	山东省	泰安市	0.8171
华东	山东省	威海市	0.8141
华东	山东省	日照市	0.8047
华东	山东省	临沂市	0.7855
华东	山东省	德州市	0.7989
华东	山东省	聊城市	0.7743
华东	山东省	滨州市	0.7772
华东	山东省	菏泽市	0.7758

4. 华中地区企业薪酬水平差异指数

区域	省份	城市	系数
华中	河南省	郑州市	0.8290
华中	河南省	开封市	0.8123
华中	河南省	洛阳市	0.8076
华中	河南省	平顶山市	0.7999
华中	河南省	安阳市	0.8245
华中	河南省	鹤壁市	0.8102
华中	河南省	新乡市	0.8055
华中	河南省	焦作市	0.8067
华中	河南省	濮阳市	0.7925
华中	河南省	许昌市	0.7830
华中	河南省	漯河市	0.7780
华中	河南省	三门峡市	0.8075
华中	河南省	南阳市	0.7866
华中	河南省	商丘市	0.8030
华中	河南省	信阳市	0.8081
华中	河南省	周口市	0.7701
华中	河南省	驻马店市	0.7930
华中	湖北省	武汉市	0.8419
华中	湖北省	黄石市	0.8213
华中	湖北省	十堰市	0.8162
华中	湖北省	宜昌市	0.7824
华中	湖北省	襄阳市	0.7956
华中	湖北省	鄂州市	0.8065
华中	湖北省	荆门市	0.7958
华中	湖北省	孝感市	0.7456
华中	湖北省	荆州市	0.7871
华中	湖北省	黄冈市	0.7833
华中	湖北省	咸宁市	0.7525
华中	湖北省	随州市	0.7279
华中	湖北省	恩施土家族苗族自治州	0.7573
华中	湖南省	长沙市	0.8186
华中	湖南省	株洲市	0.8148
华中	湖南省	湘潭市	0.7770
华中	湖南省	衡阳市	0.7954
华中	湖南省	邵阳市	0.7756
华中	湖南省	岳阳市	0.7312
华中	湖南省	常德市	0.7676
华中	湖南省	张家界市	0.7393
华中	湖南省	益阳市	0.7378
华中	湖南省	郴州市	0.7602
华中	湖南省	永州市	0.7537

2026 年度企业薪酬调研报告

华中	湖南省	怀化市	0.7582
华中	湖南省	娄底市	0.7198
华中	湖南省	湘西土家族苗族自治州	0.7061

5. 华南地区企业薪酬水平差异指数

区域	省份	城市	系数
华南	深圳市	深圳市	0.9876
华南	广东省	广州市	0.9468
华南	广东省	韶关市	0.9207
华南	广东省	珠海市	0.9281
华南	广东省	汕头市	0.9039
华南	广东省	佛山市	0.8992
华南	广东省	江门市	0.9191
华南	广东省	湛江市	0.8988
华南	广东省	茂名市	0.8970
华南	广东省	肇庆市	0.8845
华南	广东省	惠州市	0.8720
华南	广东省	梅州市	0.8689
华南	广东省	汕尾市	0.8593
华南	广东省	河源市	0.9002
华南	广东省	阳江市	0.8441
华南	广东省	清远市	0.8380
华南	广东省	东莞市	0.8454
华南	广东省	中山市	0.8545
华南	广东省	潮州市	0.8383
华南	广东省	揭阳市	0.8269
华南	广东省	云浮市	0.7975
华南	广西壮族自治区	南宁市	0.7313
华南	广西壮族自治区	柳州市	0.7005
华南	广西壮族自治区	桂林市	0.6888
华南	广西壮族自治区	梧州市	0.6810
华南	广西壮族自治区	北海市	0.7019
华南	广西壮族自治区	防城港市	0.6991
华南	广西壮族自治区	钦州市	0.7006
华南	广西壮族自治区	贵港市	0.6966
华南	广西壮族自治区	玉林市	0.6664
华南	广西壮族自治区	百色市	0.6895
华南	广西壮族自治区	贺州市	0.6417
华南	广西壮族自治区	河池市	0.6745
华南	广西壮族自治区	来宾市	0.6599
华南	广西壮族自治区	崇左市	0.6825
华南	海南省	海口市	0.8393
华南	海南省	三亚市	0.8836
华南	海南省	三沙市	0.8665
华南	海南省	儋州市	0.8242

6. 西南地区企业薪酬水平差异指数

区域	省份	城市	系数
西南	重庆市	重庆市	0.8471
西南	四川省	成都市	0.8514
西南	四川省	自贡市	0.7651
西南	四川省	攀枝花市	0.7538
西南	四川省	泸州市	0.7700
西南	四川省	德阳市	0.7745
西南	四川省	绵阳市	0.7938
西南	四川省	广元市	0.7799
西南	四川省	遂宁市	0.7758
西南	四川省	内江市	0.7429
西南	四川省	乐山市	0.7754
西南	四川省	南充市	0.7635
西南	四川省	眉山市	0.7473
西南	四川省	宜宾市	0.7834
西南	四川省	广安市	0.7521
西南	四川省	达州市	0.7733
西南	四川省	雅安市	0.7737
西南	四川省	巴中市	0.7463
西南	四川省	资阳市	0.7526
西南	四川省	阿坝藏族羌族自治州	0.7114
西南	四川省	甘孜藏族自治州	0.7351
西南	四川省	凉山彝族自治州	0.7436
西南	贵州省	贵阳市	0.7924
西南	贵州省	六盘水市	0.7330
西南	贵州省	遵义市	0.7434
西南	贵州省	安顺市	0.7135
西南	贵州省	毕节市	0.7387
西南	贵州省	铜仁市	0.6950
西南	贵州省	黔东南苗族侗族自治州	0.6928
西南	贵州省	黔南布依族苗族自治州	0.7102
西南	贵州省	黔西南布依族苗族自治州	0.7069
西南	云南省	昆明市	0.6998
西南	云南省	曲靖市	0.6915
西南	云南省	玉溪市	0.6907
西南	云南省	保山市	0.6737
西南	云南省	昭通市	0.6969
西南	云南省	丽江市	0.6834
西南	云南省	普洱市	0.6669
西南	云南省	临沧市	0.6899
西南	云南省	楚雄彝族自治州	0.6768
西南	云南省	红河哈尼族自治州	0.6743

西南	云南省	文山壮族苗族自治州	0.6976
西南	云南省	西双版纳傣族自治州	0.7830
西南	云南省	大理白族自治州	0.6572
西南	云南省	德宏傣族景颇族自治州	0.6692
西南	云南省	怒江傈僳族自治州	0.6495
西南	云南省	迪庆藏族自治州	0.6656
西南	西藏自治区	拉萨市	0.7729
西南	西藏自治区	日喀则市	0.7499
西南	西藏自治区	昌都市	0.7160
西南	西藏自治区	林芝市	0.6870
西南	西藏自治区	山南市	0.7105
西南	西藏自治区	那曲市	0.6932
西南	西藏自治区	阿里地区	0.6566

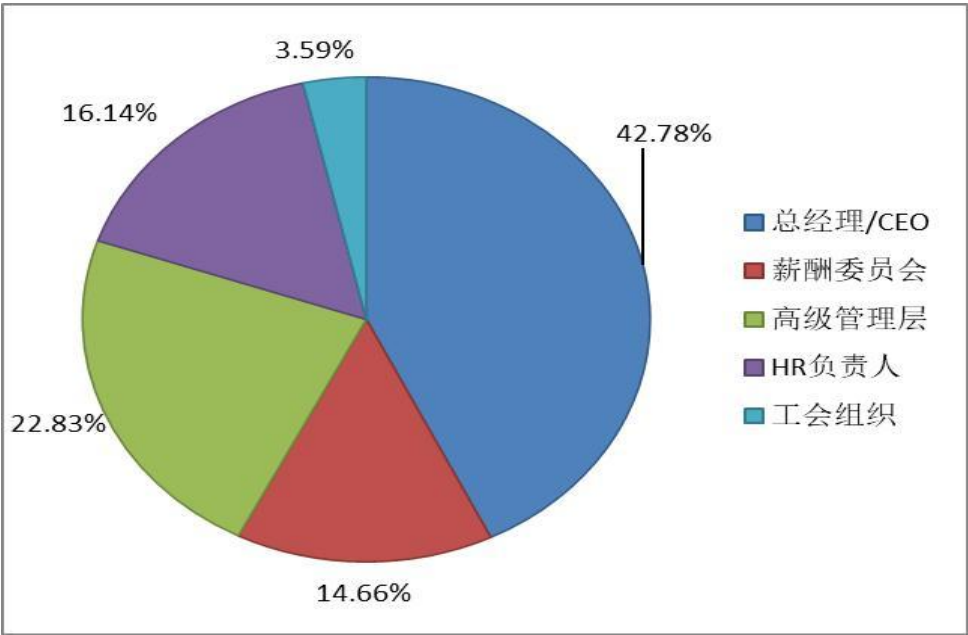
7. 西北地区企业薪酬水平差异指数

区域	省份	城市	系数
西北	陕西省	西安市	0.8120
西北	陕西省	铜川市	0.7472
西北	陕西省	宝鸡市	0.7656
西北	陕西省	咸阳市	0.7683
西北	陕西省	渭南市	0.7812
西北	陕西省	延安市	0.7471
西北	陕西省	汉中市	0.7451
西北	陕西省	榆林市	0.7559
西北	陕西省	安康市	0.7499
西北	陕西省	商洛市	0.7310
西北	甘肃省	兰州市	0.7764
西北	甘肃省	嘉峪关市	0.7453
西北	甘肃省	金昌市	0.7198
西北	甘肃省	白银市	0.7008
西北	甘肃省	天水市	0.6834
西北	甘肃省	武威市	0.6811
西北	甘肃省	张掖市	0.6613
西北	甘肃省	平凉市	0.6546
西北	甘肃省	酒泉市	0.7240
西北	甘肃省	庆阳市	0.6932
西北	甘肃省	定西市	0.6545
西北	甘肃省	陇南市	0.6751
西北	甘肃省	临夏回族自治州	0.6468
西北	甘肃省	甘南藏族自治州	0.6425
西北	青海省	西宁市	0.7485
西北	青海省	海东市	0.6874
西北	青海省	海北藏族自治州	0.7156
西北	青海省	海南藏族自治州	0.6982
西北	青海省	海西蒙古族藏族自治州	0.7179
西北	青海省	黄南藏族自治州	0.6828
西北	青海省	果洛藏族自治州	0.7180
西北	青海省	玉树藏族自治州	0.6979
西北	宁夏回族自治区	银川市	0.7130
西北	宁夏回族自治区	石嘴山市	0.6690
西北	宁夏回族自治区	吴忠市	0.6588
西北	宁夏回族自治区	固原市	0.6654
西北	宁夏回族自治区	中卫市	0.6543
西北	新疆维吾尔自治区	乌鲁木齐市	0.8116
西北	新疆维吾尔自治区	克拉玛依市	0.7380
西北	新疆维吾尔自治区	吐鲁番市	0.7335
西北	新疆维吾尔自治区	哈密市	0.7132

西北	新疆维吾尔自治区	阿克苏地区	0.7382
西北	新疆维吾尔自治区	喀什地区	0.7552
西北	新疆维吾尔自治区	和田地区	0.6943
西北	新疆维吾尔自治区	塔城地区	0.7074
西北	新疆维吾尔自治区	阿勒泰地区	0.6960
西北	新疆维吾尔自治区	昌吉回族自治州	0.7666
西北	新疆维吾尔自治区	伊犁哈萨克自治州	0.7408
西北	新疆维吾尔自治区	博尔塔拉蒙古自治州	0.7054
西北	新疆维吾尔自治区	巴音郭楞蒙古自治州	0.7355
西北	新疆维吾尔自治区	克孜勒苏柯尔克孜自治州	0.6856

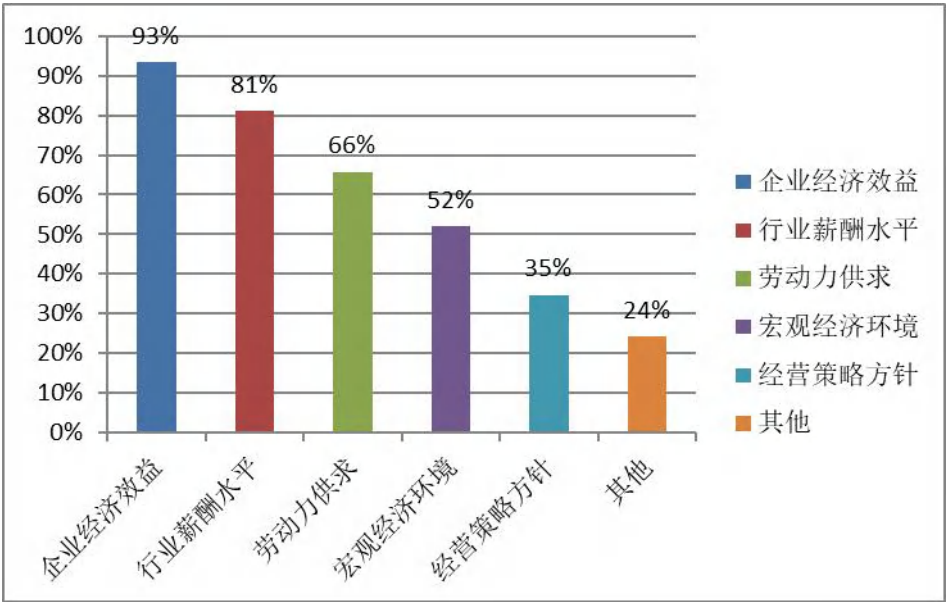
第五部分：2025 年企业薪酬政策相关分析

1. 薪酬决策者统计分析



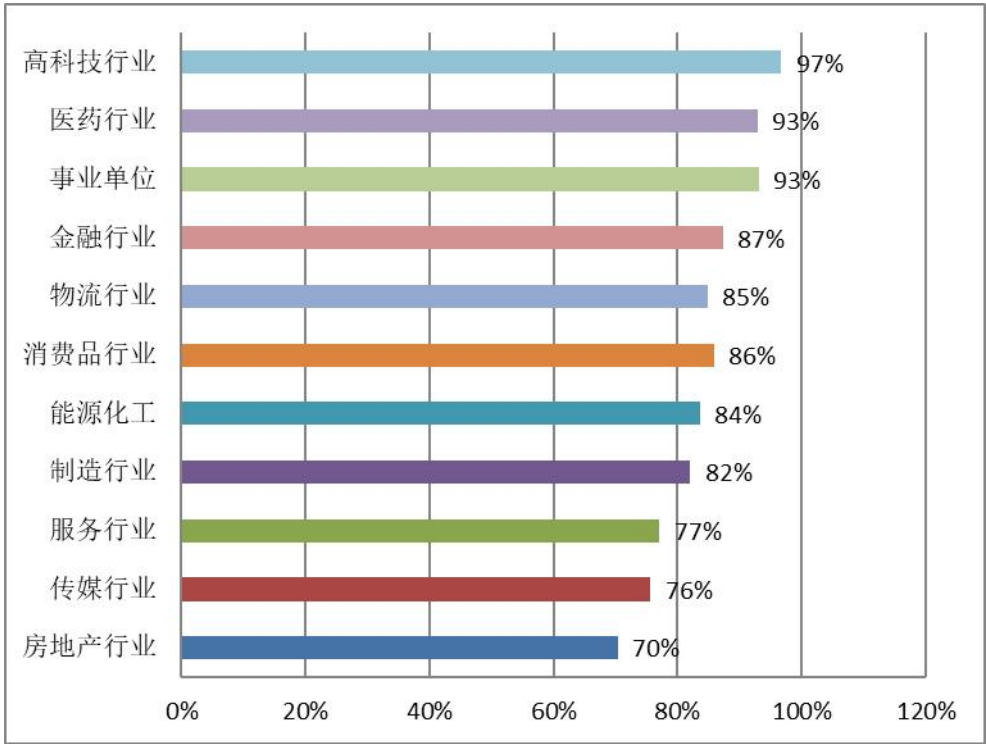
说明：根据智联招聘企业薪酬调研数据统计结果，对企业薪酬决策者进行统计分类。

2. 调整薪酬因素统计分析



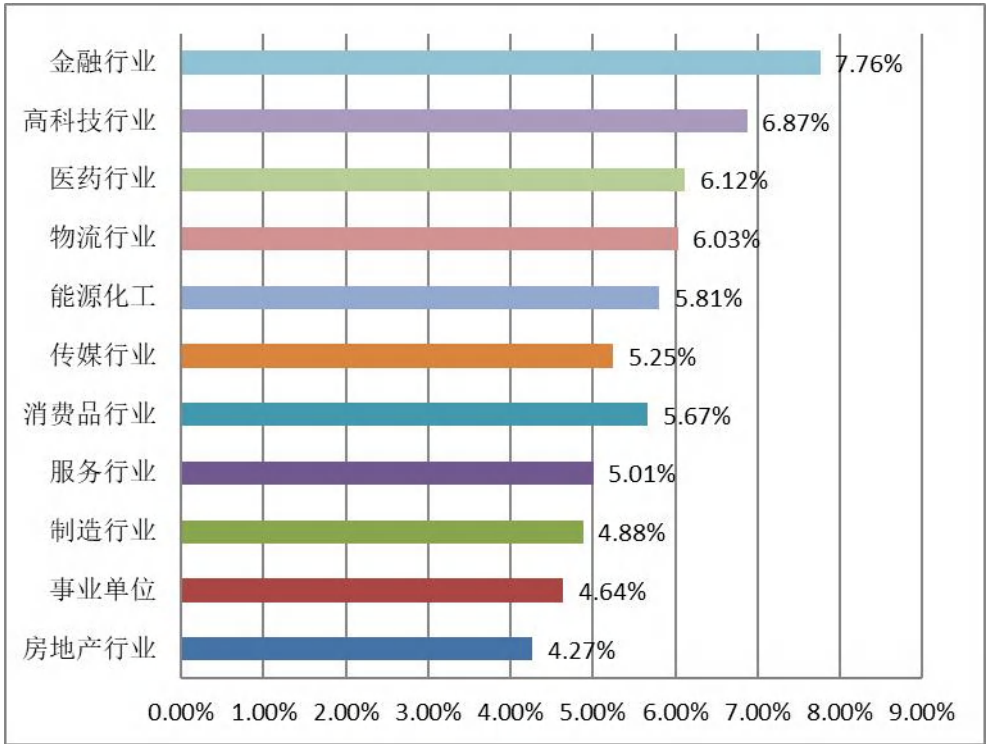
说明：根据智联招聘企业薪酬调研数据统计结果，对调整薪酬因素进行统计分类。

3. 涨薪企业占行业全部统计分析



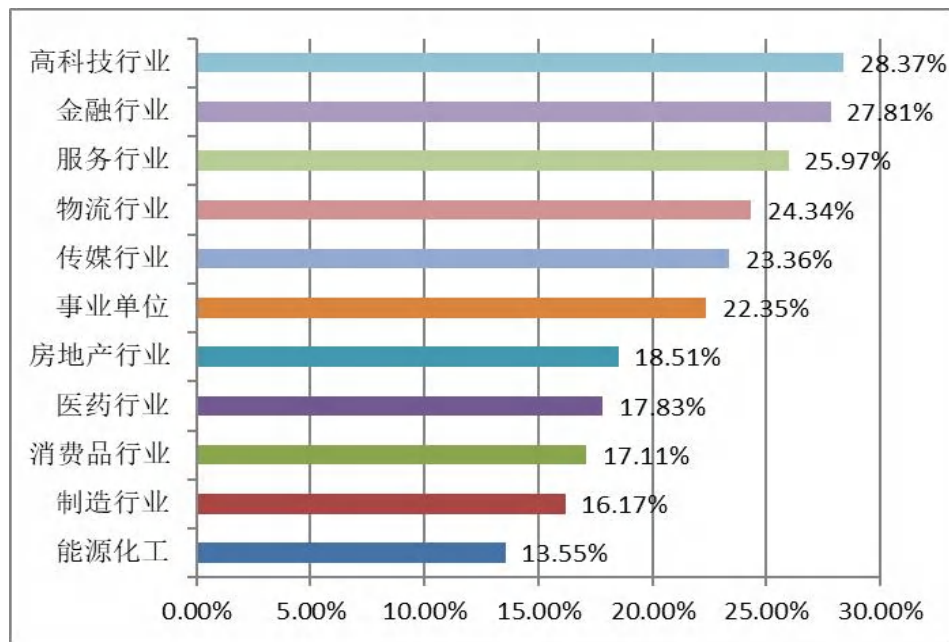
说明：根据智联招聘企业薪酬调研数据统计结果，对行业内薪酬上涨的企业进行统计分析。

4. 各行业薪酬增长率统计分析



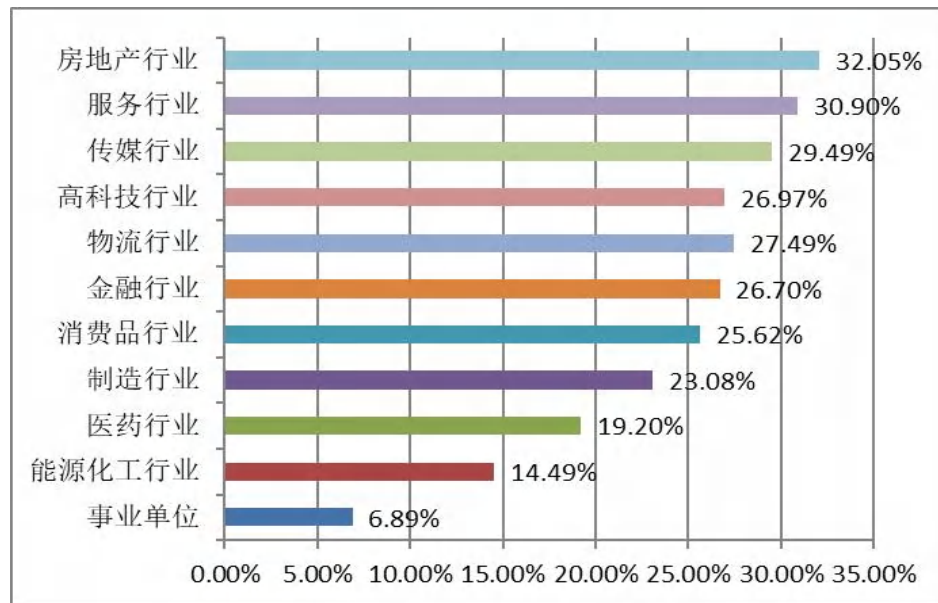
说明：根据智联招聘企业薪酬调研数据统计结果，对各行业薪酬增长率进行统计分类。

5. 人工成本占营业额比例统计分析



说明：根据智联招聘企业薪酬调研数据统计结果，对企业人工成本进行分类统计。

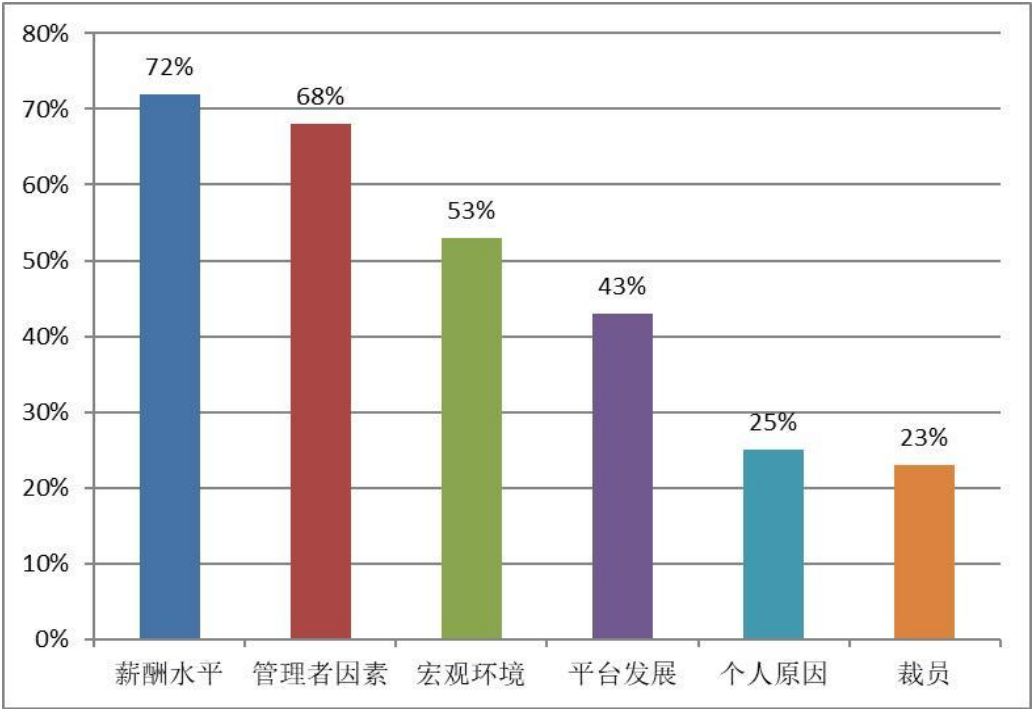
6. 各行业离职率统计分析



说明：根据智联招聘企业薪酬调研数据统计结果，对企业员工离职率进行分类统计。

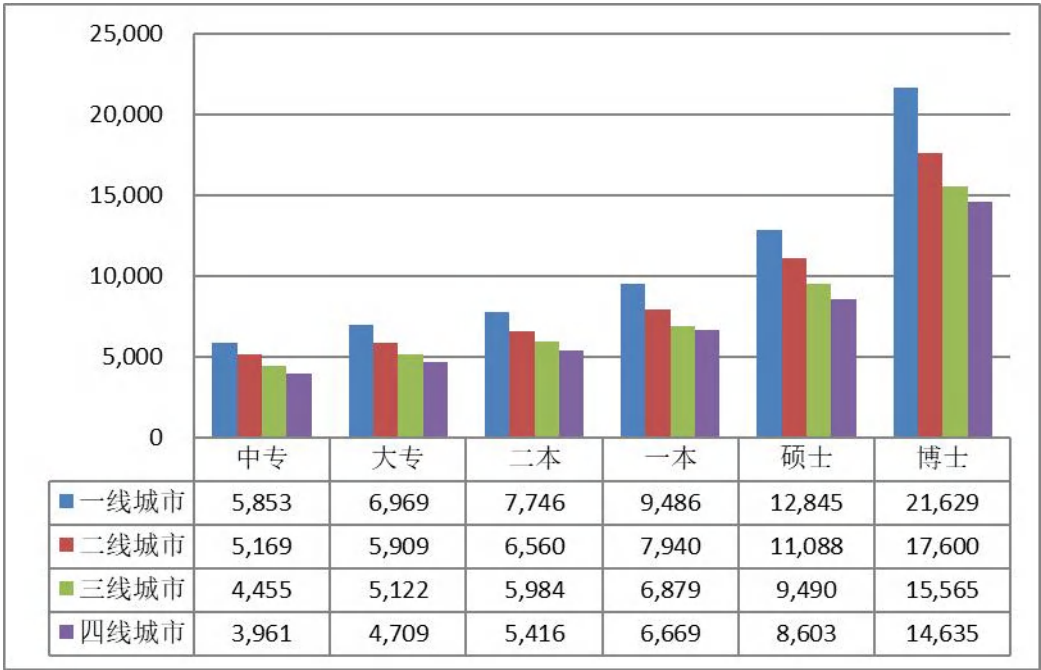
离职率=年度离职人数/（年初人数+年度新入职人数）*100%

7. 员工离职原因分析



说明：根据离职调查统计，83%的人员离职原因与薪酬有直接或间接的关系；其次是管理者的因素；平台发展和宏观环境也是重要的离职因素之一。

8. 各线城市毕业生起薪点



说明：根据智联招聘企业薪酬调研数据统计结果，对不同城市各学历毕业生起薪进行统计分类。

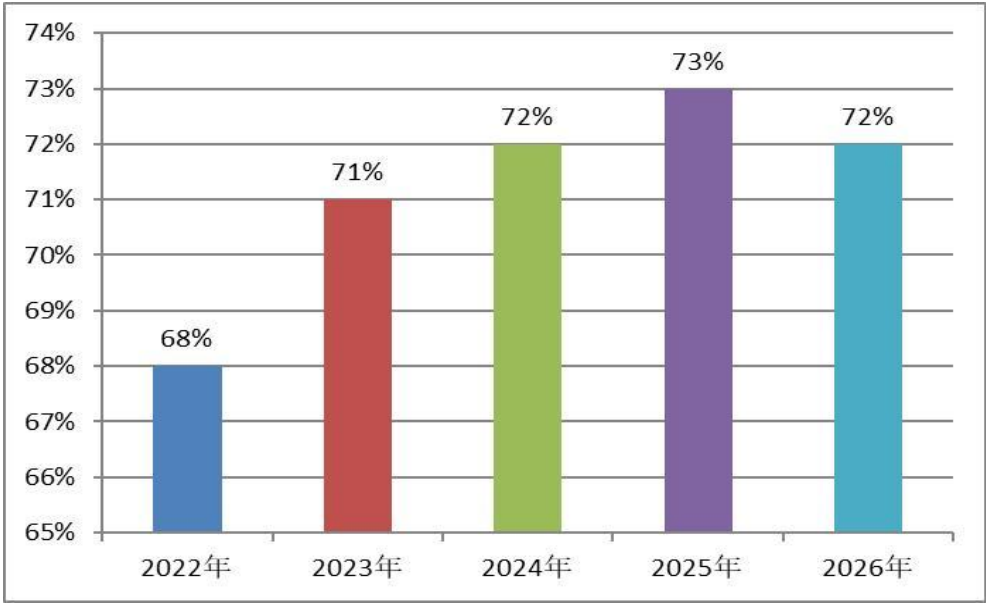
9. 各学历实习生日薪标准

岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
职高实习生	89.18	102.79	122.84	132.48	153.32
大专实习生	106.53	118.01	146.50	161.04	179.20
本科实习生	134.75	152.10	186.99	201.58	219.45
硕士实习生	163.38	189.75	223.97	243.62	270.61
博士实习生	237.70	273.20	331.71	353.73	400.49

说明：根据智联招聘企业薪酬调研数据统计结果，对各学历实习生日薪进行统计分类。

第六部分：2025 年企业年终奖及 2026 年发放

1. 2022-2026 年年终奖发放比例



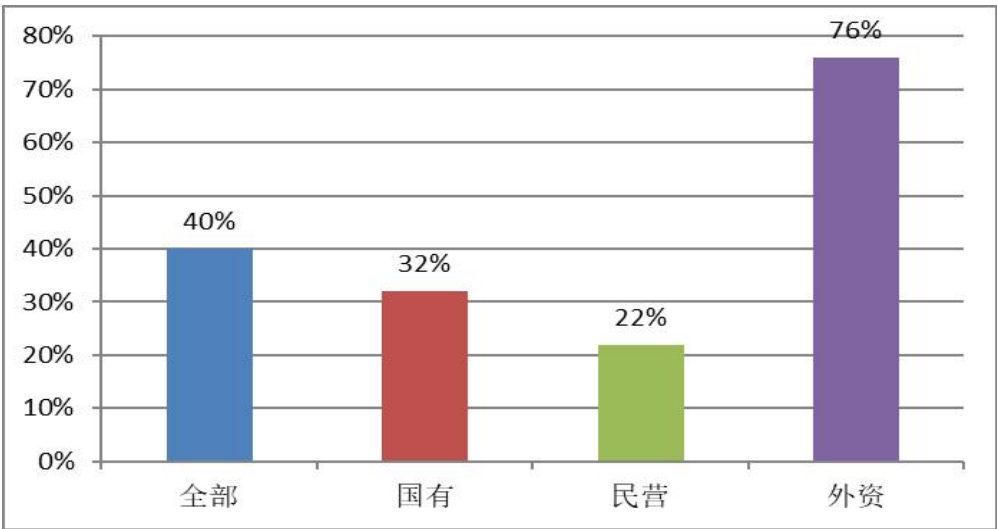
说明：根据智联招聘企业薪酬调研数据统计结果，对年终奖发放比例进行统计分类。

2. 2026 年企业年终奖发放金额



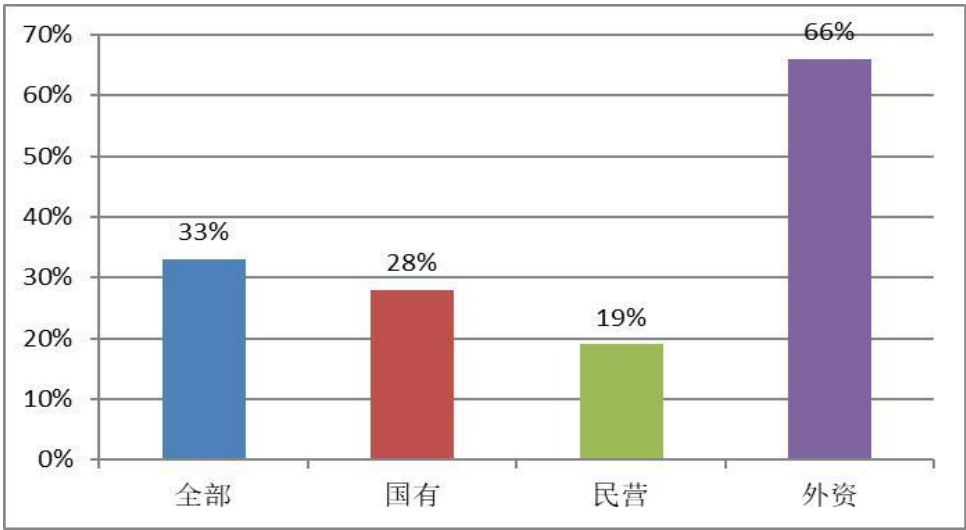
说明：根据智联招聘企业薪酬调研数据统计结果，对企业不同层级年终奖金额进行统计分类。

3. 2026 年企业 13 薪发放统计



说明：根据智联招聘企业薪酬调研数据统计结果，对各企业性质企业发放 13 薪占比进行分类。

4. 2026 年企业 13 薪和年终奖都发放统计



说明：根据智联招聘企业薪酬调研数据统计结果，对各企业性质企业 13 薪和年终奖都发放占比进行分类。

第七部分：2025 年各行业各层级年度现金收入总额

1. 农、林、牧、渔业

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	360,869	564,400	836,427	1,043,055	1,237,956
国有企业	中层经理	170,906	287,130	420,562	591,908	735,199
国有企业	高级职员	110,886	170,416	239,846	328,545	440,358
国有企业	普通职员	66,711	84,192	123,653	169,125	232,679
外资企业	高级管理	473,423	702,942	1,036,020	1,492,930	1,963,485
外资企业	中层经理	225,786	314,553	546,525	696,283	906,816
外资企业	高级职员	138,899	195,561	336,263	433,732	515,374
外资企业	普通职员	71,326	105,126	150,339	192,699	247,023
民营龙头	高级管理	327,606	527,778	925,844	1,250,123	1,577,142
民营龙头	中层经理	192,676	283,086	528,507	718,241	894,291
民营龙头	高级职员	119,646	175,325	299,115	408,674	524,838
民营龙头	普通职员	71,991	89,829	132,116	177,133	239,419
民营普通	高级管理	256,498	433,838	758,772	971,064	1,244,761
民营普通	中层经理	132,076	203,303	379,659	510,640	640,888
民营普通	高级职员	84,363	122,937	213,673	288,997	380,107
民营普通	普通职员	50,654	66,995	95,582	131,286	172,583

农林牧渔行业薪酬主要趋势：

1. 行业概况：

农、林、牧、渔业是基础产业，受政策、气候、市场需求等多重因素影响。近年来，随着技术进步和产业升级，行业对高技能人才的需求增加，薪酬水平有所提升，2025 年养殖行业规模化企业薪酬增长较大。

2. 薪酬趋势

农业：农业技术员、农业经理等职位薪酬稳步上升，尤其在大规模农场和农业科技公司，具备现代农业技术和管理经验的人才薪酬较高。

林业：林业工程师、森林资源管理员的薪酬因环保政策加强而有所增长，特别是在生态保护和可持续林业领域。

牧业：猪场场长、畜牧业技术员、兽医等职位需求增加，规模化养殖企业提供更具竞争力的薪酬。

渔业：渔业技术员、水产养殖经理等职位薪酬因水产养殖技术进步和市场需求上升而提高。

3. 影响因素

政策支持：政府补贴和扶持政策对行业薪酬有积极影响。

技术进步：自动化和智能化技术的应用提升了对高技能人才的需求，进而推高薪酬。

市场需求：消费者对有机食品和可持续产品的需求增加，推动了相关职位的薪酬上涨。

地区差异：经济发达地区和农业资源丰富地区的薪酬普遍较高。

4. 未来展望

随着农业现代化和可持续发展推进，农、林、牧、渔业对高技能人才的需求将持续增长，预计薪酬水平将保持上升趋势，特别是在农业科技、规模养殖、生态保护等领域。

结论

农、林、牧、渔业薪酬呈上升趋势，政策、技术和市场需求是主要推动力。从业者应提升技能，关注政策，选择合适的就业区域以实现更好的职业发展。

2. 有色金属业

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	430,829	686,130	959,863	1,229,981	1,507,324
国有企业	中层经理	202,886	342,059	501,336	690,970	895,545
国有企业	高级职员	132,162	197,621	291,713	400,864	529,749
国有企业	普通职员	79,437	101,184	144,129	203,950	272,493
外资企业	高级管理	586,915	805,930	1,189,764	1,753,719	2,389,414
外资企业	中层经理	286,201	364,506	639,819	831,567	1,049,894
外资企业	高级职员	167,725	231,069	393,720	501,788	610,033
外资企业	普通职员	84,011	126,900	177,419	235,334	310,258
民营龙头	高级管理	380,558	662,783	1,115,683	1,398,641	1,809,532
民营龙头	中层经理	219,673	348,777	589,506	805,145	1,109,294
民营龙头	高级职员	139,089	206,305	353,188	481,344	627,157
民营龙头	普通职员	86,527	109,487	157,526	228,372	291,132
民营普通	高级管理	306,179	527,727	924,194	1,129,349	1,428,533
民营普通	中层经理	160,050	247,636	435,163	595,395	780,626
民营普通	高级职员	101,619	150,791	250,717	348,048	462,300
民营普通	普通职员	58,050	77,978	108,141	157,953	206,526

有色金属行业薪酬趋势：

1.行业需求与薪酬水平

近几年贵金属及小金属价格持续上涨，行业内人才需求和薪酬呈现良好的增长态势。

随着技术进步和自动化程度的提高，高技能岗位如冶金工程师、材料科学家等的需求增加，薪酬水平显著上升。操作工、技术工人等岗位的薪酬增长相对平稳，部分地区因劳动力短缺略有上涨。

2. 地区差异

发达地区薪酬较高：一线城市和沿海发达地区的有色金属企业薪酬普遍高于中西部地区，主要因生活成本和经济水平差异。

中西部地区薪酬增长：随着产业转移和政策支持，中西部地区的薪酬水平有所提升。

3. 技术岗位薪酬优势

研发与创新岗位：研发工程师、工艺设计师等技术岗位因企业加大研发投入，薪酬增长较快，且享有额外福利。

环保与节能，安全管理技术岗位：随着环保及安全要求趋严，相关技术岗位需求增加，薪酬水平上升。

4. 政策影响

环保政策：严格的环保政策提高了企业运营成本，部分企业通过提高薪酬吸引环保技术人才。

产业政策：政府对有色金属业的支持政策，如补贴和税收优惠，间接推动了行业薪酬增长。

5. 国际化趋势

海外项目薪酬较高：参与海外项目的员工通常享有较高薪酬和额外补贴，尤其是技术和管理岗位。

国际化人才需求：具备国际视野和跨文化沟通能力的人才薪酬水平较高。

6. 未来趋势

智能化与自动化：随着智能化和自动化技术的应用，高技能岗位薪酬将继续增长，低技能岗位薪酬增长有限。

结论

有色金属业的薪酬趋势呈现高技能岗位薪酬快速增长、地区差异显著、技术岗位薪酬优势明显等特点。

未来，随着技术进步和环保要求提高，高技能和环保技术岗位的薪酬将继续上升。

3. 煤炭业

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	389,590	633,526	894,334	1,122,795	1,376,717
国有企业	中层经理	184,859	309,685	462,347	605,353	841,491
国有企业	高级职员	118,446	187,327	274,833	365,380	479,866
国有企业	普通职员	70,449	92,970	127,937	189,528	254,079
外资企业	高级管理	542,573	804,320	1,131,616	1,647,863	2,161,341
外资企业	中层经理	266,518	343,418	579,025	762,806	988,676
外资企业	高级职员	156,277	217,959	363,279	448,142	567,422
外资企业	普通职员	81,845	117,726	169,589	213,959	264,312
民营龙头	高级管理	347,755	593,633	1,091,964	1,320,996	1,686,128
民营龙头	中层经理	207,683	312,039	576,265	802,904	1,004,976
民营龙头	高级职员	133,835	191,135	316,147	434,036	583,979
民营龙头	普通职员	75,096	99,521	148,702	212,696	271,575
民营普通	高级管理	284,665	491,750	836,314	1,026,467	1,292,170
民营普通	中层经理	140,403	219,241	412,942	546,593	685,732
民营普通	高级职员	92,611	137,796	240,375	308,976	403,066
民营普通	普通职员	55,763	71,454	104,636	141,926	185,571

煤炭业主要趋势和影响因素：

1. 地区差异

煤炭业薪酬因地区不同而有所差异。山西、内蒙古等煤炭资源丰富的地区，薪酬相对较高，但整体增长放缓，部分企业甚至出现下降。随着冬季用电高峰的到来，煤炭行业有望价格回升，业绩改善，薪酬稳步增长。

2. 岗位差异

技术岗位：如采矿工程师、安全工程师等，薪酬较高且增长稳定。

操作岗位：如矿工、设备操作员等，薪酬较低且增长有限。

管理岗位：如矿长、生产经理等，薪酬高但增长放缓。

3. 技能要求

高技能岗位：如自动化、环保技术等，薪酬较高且增长潜力大。

低技能岗位：薪酬较低且增长有限。

4. 企业规模

大型企业：通常提供较高薪酬和福利，增长相对稳定。

中小企业：薪酬较低且波动较大。

5. 未来趋势

技术升级：自动化、智能化技术的应用可能提升高技能岗位薪酬，但低技能岗位薪酬增长缓慢。

结论

煤炭业薪酬趋势受地区、岗位、行业波动、技能要求和企业规模等多重因素影响。未来，随着绿色能源和技术升级的推进，薪酬增长可能进一步分化。

4. 石油化工业

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	426,403	679,570	958,485	1,192,216	1,490,444
国有企业	中层经理	192,368	332,015	486,201	651,354	859,642
国有企业	高级职员	123,171	200,773	283,921	392,946	525,215
国有企业	普通职员	74,049	96,503	144,543	196,069	269,290
外资企业	高级管理	564,153	812,893	1,212,019	1,669,788	2,297,627
外资企业	中层经理	266,821	353,352	645,729	803,079	1,029,072
外资企业	高级职员	164,142	231,336	377,961	499,159	615,237
外资企业	普通职员	81,538	127,288	178,192	233,842	297,436
民营龙头	高级管理	380,136	636,902	1,115,008	1,388,021	1,791,003
民营龙头	中层经理	213,539	325,557	607,071	818,814	1,034,896
民营龙头	高级职员	137,389	194,361	349,319	468,264	596,354
民营龙头	普通职员	83,934	106,753	151,729	204,374	279,417
民营普通	高级管理	303,334	502,149	887,577	1,089,292	1,384,116
民营普通	中层经理	153,188	237,824	426,928	576,066	756,420
民营普通	高级职员	100,383	147,020	245,055	316,492	431,213
民营普通	普通职员	58,271	76,691	112,453	153,853	208,606

石油化工行业关键趋势：

1. 全球油价波动

高油价时期：油价上涨通常带来行业利润增加，企业可能提高薪酬以吸引和留住人才。

低油价时期：油价下跌可能导致企业削减成本，薪酬增长放缓甚至冻结。

2. 技术进步与自动化

自动化与数字化：随着自动化和数字化技术的普及，对高技能人才的需求增加，相关岗位薪酬上升。

传统岗位：部分传统岗位可能因自动化而减少需求，薪酬增长受限。

3. 环保与可持续发展

绿色技术：环保法规趋严，绿色技术和可持续发展领域的人才需求增加，相关岗位薪酬可能上涨。

传统石化：传统石化岗位可能面临更多挑战，薪酬增长相对缓慢。

4. 职位类型

高技能职位：如采油工程师、技术专家、项目经理等，薪酬较高且增长潜力大。

操作岗位：如操作工、技术员等，薪酬相对较低，增长有限。

5. 政策法规

环保政策、税收政策等可能影响企业利润，进而影响薪酬水平。

6. 经济环境

全球经济：经济增长期通常带来行业扩张和薪酬增长，经济衰退期则可能导致薪酬停滞或下降。

结论

石油化工行业的薪酬趋势复杂多变，受多种因素影响。高技能职位和绿色技术领域的薪酬增长潜力较大，而传统岗位的薪酬增长相对有限。地区差异、政策法规和经济环境也是影响薪酬趋势的重要因素。

5. IT 制造业

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	497,437	753,146	1,064,662	1,342,492	1,640,115
国有企业	中层经理	222,389	368,221	539,880	739,406	965,128
国有企业	高级职员	143,366	221,100	337,241	463,985	588,610
国有企业	普通职员	80,852	113,400	162,868	217,993	298,521
外资企业	高级管理	638,883	939,120	1,319,093	2,048,917	2,649,388
外资企业	中层经理	305,582	409,420	716,392	926,650	1,176,969
外资企业	高级职员	189,688	256,843	424,474	540,119	702,122
外资企业	普通职员	96,156	139,587	205,081	256,322	340,318
民营龙头	高级管理	439,138	705,872	1,287,598	1,583,732	1,948,638
民营龙头	中层经理	242,046	383,264	666,644	892,627	1,195,411
民营龙头	高级职员	160,829	233,347	391,831	538,358	689,414
民营龙头	普通职员	94,233	120,691	171,282	243,259	320,391
民营普通	高级管理	349,469	585,243	1,015,414	1,296,447	1,614,914
民营普通	中层经理	176,755	269,381	459,993	637,979	865,437
民营普通	高级职员	112,579	165,434	283,046	376,186	493,174
民营普通	普通职员	67,689	92,089	119,521	166,459	224,849

IT 制造行业职位薪酬趋势：

1. 行业背景：IT 制造业涵盖硬件制造、半导体、电子设备、机器人等领域，随着技术进步和市场需求增长，行业对高技能人才的需求持续上升。特别是近年来国家对机器人及芯片半导体卡脖子问题的关注，头部公司有望迎来较高增长。

2. 薪酬趋势

整体增长：IT 制造业薪酬近年来稳步上升，尤其是高端技术岗位。

地区差异：一线城市薪酬高于二三线城市。

岗位差异：技术类岗位（如芯片设计、嵌入式开发）薪酬高于非技术类岗位（如生产管理、质量控制）。

3. 热门职位及薪酬

芯片设计工程师

趋势：随着半导体需求增加，薪酬持续上涨。

嵌入式软件开发工程师

趋势：物联网和智能设备发展推动需求，薪酬稳步增长。

硬件工程师

趋势：机器人控制、5G 和 AI 硬件需求增加，薪酬呈上升趋势。

生产经理

趋势：智能制造推动需求，薪酬稳中有升。

4. 影响因素

技术发展：新技术（如机器人、AI、5G）推动高技能岗位需求，薪酬上涨。

市场需求：全球半导体和电子设备需求增加，带动薪酬增长。

政策支持：各国对高科技制造业的政策支持，促进薪酬提升。

5. 未来展望

持续增长：随着技术进步和市场需求扩大，IT 制造业薪酬预计将继续增长。

技能需求：高技能岗位需求增加，薪酬差距可能进一步扩大。

结论

IT 制造业薪酬整体呈上升趋势，技术类岗位薪酬增长显著，未来高技能人才的需求和薪酬将继续增加。

6. 机械制造

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	392,545	606,058	847,168	1,071,099	1,304,979
国有企业	中层经理	176,205	299,763	435,168	616,071	777,209
国有企业	高级职员	113,948	176,522	248,613	349,526	478,758
国有企业	普通职员	67,149	87,597	128,060	181,381	247,909
外资企业	高级管理	504,955	734,344	1,073,837	1,558,992	2,095,119
外资企业	中层经理	255,542	335,872	576,936	726,954	911,516
外资企业	高级职员	151,427	194,537	338,454	436,967	544,641
外资企业	普通职员	76,110	115,438	164,144	203,914	258,887
民营龙头	高级管理	346,767	575,280	1,006,515	1,289,451	1,585,946
民营龙头	中层经理	196,852	293,339	558,246	742,029	953,871
民营龙头	高级职员	122,841	180,649	314,907	441,905	549,316
民营龙头	普通职员	76,961	96,213	141,797	190,750	253,130
民营普通	高级管理	270,153	449,505	810,314	1,004,802	1,274,916
民营普通	中层经理	142,522	219,380	389,282	549,813	703,517
民营普通	高级职员	86,163	128,468	214,751	301,864	393,765
民营普通	普通职员	52,441	70,622	98,938	139,352	189,727

随着全球制造业的复苏和技术进步，机械制造行业的薪酬趋势呈现以下特点：

1. 整体薪酬水平

稳步增长：近年来，机械制造行业的薪酬水平稳步上升，尤其是技术岗位和海外管理岗位。

2. 技术岗位薪酬

高需求岗位：机械工程师、自动化工程师和数控编程师等技术岗位需求旺盛，薪酬涨幅显著。

技能溢价：掌握先进制造技术（如 3D 打印、机器人技术）的工程师薪酬更高。

3. 蓝领工人薪酬

技能工人：焊工、钳工等技能工人的薪酬有所提升，尤其是持有专业认证者。

普通工人：普通操作工的薪酬增长较慢，但部分企业通过福利和培训提升员工待遇。

4. 未来趋势

技术驱动：随着智能制造和工业 4.0 的推进，技术岗位薪酬将继续上涨。

全球化竞争：全球化竞争加剧，企业将通过提高薪酬吸引和留住人才。

技能提升：员工通过技能提升和终身学习，有望获得更高薪酬。

结论

机械制造行业的薪酬整体呈上升趋势，技术岗位和海外管理岗位涨幅显著，地区差异明显。未来，技术驱动和全球化竞争将继续推动薪酬增长。

7. 加工制造

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	393,810	639,859	894,262	1,098,438	1,361,122
国有企业	中层经理	183,527	307,504	436,037	593,746	808,601
国有企业	高级职员	120,800	185,871	269,582	376,844	493,376
国有企业	普通职员	72,147	94,008	131,960	189,202	248,034
外资企业	高级管理	516,073	759,076	1,055,974	1,654,761	2,226,457
外资企业	中层经理	256,164	336,611	595,792	780,172	939,710
外资企业	高级职员	160,881	209,562	359,709	448,220	584,700
外资企业	普通职员	79,852	113,772	165,638	219,718	269,233
民营龙头	高级管理	340,220	569,850	1,050,487	1,347,501	1,623,123
民营龙头	中层经理	199,017	312,708	559,102	747,964	994,478
民营龙头	高级职员	126,082	191,280	307,091	421,394	555,135
民营龙头	普通职员	77,667	99,511	143,479	203,263	266,340
民营普通	高级管理	276,438	477,368	860,567	1,066,797	1,342,934
民营普通	中层经理	141,995	224,262	405,297	526,635	699,423
民营普通	高级职员	92,359	138,258	238,457	303,488	390,793
民营普通	普通职员	55,587	69,117	102,289	142,467	188,563

加工制造行业薪酬趋势的主要特点：

1. 技术工人需求增加

趋势：随着自动化和智能制造的发展，高技能技术工人的需求上升，薪酬也随之增长。

2. 地区差异显著

趋势：经济发达地区的薪酬普遍高于欠发达地区，中高层岗位这一特点更为明显。

3. 技能要求提升

趋势：具备多项技能或跨领域知识的员工薪酬更高。

原因：企业更倾向于招聘复合型人才，推动具备这些技能的员工薪酬上涨。

4. 自动化与智能化影响

趋势：自动化和智能化减少了低技能岗位需求，但增加了高技能岗位的薪酬。

原因：低技能岗位逐渐被机器替代，而高技能岗位需求增加，薪酬随之上升。

5. 国际化竞争

趋势：国际化竞争加剧，企业通过提高薪酬吸引和留住人才。

原因：全球化背景下，企业需要具备国际视野的人才，推动薪酬上涨。

结论

加工制造行业的薪酬趋势总体呈上升态势，尤其是高技能岗位。企业需根据市场变化调整薪酬策略，以吸引和留住人才。

8. 快速消费品

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	418,967	699,715	968,841	1,216,007	1,477,883
国有企业	中层经理	202,678	326,612	476,785	660,614	895,452
国有企业	高级职员	130,392	202,973	286,759	403,846	535,528
国有企业	普通职员	78,489	100,144	142,071	199,064	274,851
外资企业	高级管理	548,656	821,466	1,212,824	1,744,209	2,343,945
外资企业	中层经理	270,236	368,748	628,026	808,465	1,060,865
外资企业	高级职员	166,343	231,560	378,679	494,339	615,724
外资企业	普通职员	88,036	125,847	177,664	228,803	292,254
民营龙头	高级管理	380,263	631,307	1,172,677	1,375,305	1,723,726
民营龙头	中层经理	214,221	345,789	595,194	794,918	1,098,643
民营龙头	高级职员	138,832	206,771	345,938	470,022	639,369
民营龙头	普通职员	84,361	106,122	152,573	208,628	282,304
民营普通	高级管理	306,407	491,925	925,405	1,190,688	1,428,679
民营普通	中层经理	151,805	236,031	426,854	582,290	788,491
民营普通	高级职员	97,968	149,851	245,432	349,198	440,555
民营普通	普通职员	61,850	80,600	109,090	158,219	208,699

快消品行业薪酬趋势的主要特点：

1. 整体薪酬增长

稳定增长：快消品行业薪酬整体呈上升趋势特别是电商及新媒体渠道相关岗位涨幅明显。

通货膨胀影响：部分企业通过加薪应对通胀，确保员工购买力。

2. 技能与经验影响

高技能人才：数字化、数据分析等技能需求增加，具备这些技能的人才薪酬更高。

经验差异：资深员工薪酬显著高于新人，管理层薪酬增幅更大。

3. 福利与奖金

绩效奖金：销售和市场岗位奖金占比高，可达年薪的 20%-40%。

长期激励：部分企业提供股权激励，尤其是高管和核心技术人员。

4. 行业挑战

人才竞争：快消品行业面临互联网和科技公司的人才竞争，需通过薪酬和福利吸引人才。

成本控制：企业在加薪的同时需平衡成本，尤其是中小企业。

产品多元化：随着产品细分和国内品牌意识的发展，产品开始向垂直赛道延伸。

结论

快消品行业薪酬整体呈上升趋势，市场、渠道、销售、供应链和研发等关键岗位薪酬较高。地域、技能和经验对薪酬有显著影响，企业需通过有竞争力的薪酬和福利吸引并留住人才。

9. 耐用消费品

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	418,671	660,845	941,374	1,131,559	1,432,649
国有企业	中层经理	192,488	322,537	454,679	648,263	869,165
国有企业	高级职员	123,260	193,985	274,837	397,566	530,604
国有企业	普通职员	75,172	95,693	143,430	203,272	267,011
外资企业	高级管理	554,055	815,348	1,201,451	1,709,307	2,321,319
外资企业	中层经理	272,842	354,252	640,477	788,285	1,019,463
外资企业	高级职员	158,616	221,972	359,968	475,773	597,614
外资企业	普通职员	82,584	123,812	175,986	231,402	298,239
民营龙头	高级管理	365,038	661,590	1,116,221	1,369,067	1,773,865
民营龙头	中层经理	210,493	325,431	601,393	790,981	1,056,863
民营龙头	高级职员	136,429	198,480	339,121	474,739	585,431
民营龙头	普通职员	82,701	105,052	153,270	218,896	274,863
民营普通	高级管理	297,597	507,151	881,094	1,126,364	1,414,024
民营普通	中层经理	147,256	240,335	426,503	568,491	722,046
民营普通	高级职员	95,561	144,945	248,374	332,204	440,765
民营普通	普通职员	57,851	77,633	105,256	145,405	192,508

耐用消费品行业薪酬趋势的主要特点：

1. 整体薪酬水平

稳定增长：随着全球经济发展和消费升级，耐用消费品行业的薪酬总体呈上升趋势，今年国家补贴的大力支持，家电行业经营业绩良好，薪酬也稳步提高。

2. 热门职位及薪酬趋势

研发与设计职位：产品设计师、技术工程师、研发经理等。

趋势：随着技术创新和产品升级，研发类职位需求增加，薪酬涨幅显著，尤其是具备新材料、智能技术等专业背景的人才。

市场营销与销售职位：海外营销、市场经理、销售经理、品牌经理等。

趋势：数字化营销和电商的兴起，具备数据分析、数字营销技能的人才薪酬增长较快。

供应链与运营职位：供应链经理、运营经理、物流经理等。

趋势：全球供应链复杂化，具备供应链优化和成本控制能力的人才薪酬稳步上升。

高级管理职位：总经理、运营总监、市场总监等。

趋势：高级管理职位薪酬较高，且涨幅稳定，尤其是具备跨文化管理经验的人才。

3. 影响薪酬的因素

技能与经验：具备稀缺技能和丰富经验的人才薪酬更高。

企业规模与盈利能力：大型企业和盈利能力强企业的薪酬水平通常更高。

行业竞争：竞争激烈的细分领域，企业往往通过高薪酬吸引人才。

4. 未来趋势

技术驱动：智能家居、物联网等技术的应用将推动相关技术岗位薪酬上涨。

可持续发展：环保和可持续发展趋势将增加对相关领域人才的需求，薪酬有望提升。

全球化与本地化：跨国企业需要具备全球化视野和本地化经验的人才，这类人才的薪酬将继续增长。

结论

耐用消费品行业的薪酬总体呈上升趋势，技术、营销、供应链等领域的高技能人才薪酬涨幅显著。未来，技术创新和可持续发展将继续推动薪酬增长，企业需通过多样化的薪酬结构吸引和保留人才。

10. 医药

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	447,311	692,977	997,017	1,248,651	1,536,061
国有企业	中层经理	213,105	345,676	490,714	676,393	939,286
国有企业	高级职员	131,038	205,739	295,022	415,765	545,280
国有企业	普通职员	77,407	99,973	151,572	222,218	296,571
外资企业	高级管理	598,598	888,603	1,224,972	1,821,683	2,409,907
外资企业	中层经理	294,040	386,231	657,600	856,639	1,112,888
外资企业	高级职员	169,308	244,615	381,873	484,266	633,549
外资企业	普通职员	91,086	127,326	181,779	234,156	306,712
民营龙头	高级管理	376,548	668,591	1,170,786	1,487,629	1,881,224
民营龙头	中层经理	219,910	362,140	630,674	871,223	1,131,523
民营龙头	高级职员	142,711	214,225	359,407	502,129	626,315
民营龙头	普通职员	85,437	110,937	159,886	217,226	293,460
民营普通	高级管理	311,868	532,770	923,163	1,182,251	1,454,662
民营普通	中层经理	162,741	244,974	474,005	584,349	771,912
民营普通	高级职员	105,745	155,832	262,564	350,362	485,344
民营普通	普通职员	63,453	79,495	111,991	159,789	216,722

医药行业的薪酬主要趋势：

1. 整体情况

受集中采购和创新药多重影响，传统药企发展受限，但创新型药企则迎来难得的发展期，特别是高端人才的需求增长显著。

2. 职位差异

研发岗位：如药物化学家、生物学家，薪酬较高，尤其是高级科学家和研发主管。

销售与市场：医药代表、市场经理等，薪酬与业绩挂钩，浮动较大。

生产与质量控制：如生产经理、质量控制专员，薪酬中等，但稳定性较高。

管理与行政：如人力资源、财务，薪酬与经验和职位相关。

3. 经验与教育

经验：经验丰富的员工薪酬显著高于新人。

教育：高学历（如博士、硕士）通常带来更高薪酬，尤其是在研发和高级管理岗位。

4. 行业趋势

生物技术与创新药物：随着生物技术和创新药物的发展，相关岗位需求增加，薪酬上升。

数字化转型：数据分析、人工智能等领域人才需求增加，薪酬提升。

法规与合规：随着监管加强，合规岗位需求增加，薪酬上升。

5. 未来展望

持续增长：随着人口老龄化和医疗需求增加，行业薪酬有望继续增长。

技能需求变化：新技术和新疗法将改变技能需求，影响薪酬走势。

结论

医药行业薪酬总体呈上升趋势，地区、职位、经验和教育背景是主要影响因素。未来，随着技术进步和市场需求变化，薪酬结构将继续调整。

11. 电力、热力、燃气及水生产和供应业

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	456,261	705,874	988,112	1,169,789	1,463,077
国有企业	中层经理	205,074	328,876	495,542	678,269	893,483
国有企业	高级职员	126,757	205,172	297,599	414,952	552,251
国有企业	普通职员	74,297	103,666	144,327	203,592	282,540
外资企业	高级管理	569,613	837,901	1,188,302	1,770,479	2,482,840
外资企业	中层经理	285,756	382,773	658,966	814,916	1,049,325
外资企业	高级职员	174,991	230,754	393,807	482,310	621,623
外资企业	普通职员	87,499	127,950	177,731	240,247	301,055
民营龙头	高级管理	376,790	644,125	1,172,369	1,497,547	1,790,448
民营龙头	中层经理	219,985	349,277	612,642	860,995	1,087,896
民营龙头	高级职员	141,757	212,443	359,853	480,788	645,374
民营龙头	普通职员	82,384	113,427	160,556	220,547	288,555
民营普通	高级管理	314,595	511,540	889,583	1,192,965	1,469,904
民营普通	中层经理	157,958	244,855	435,360	605,630	771,710
民营普通	高级职员	102,875	156,044	248,067	333,823	449,154
民营普通	普通职员	59,551	81,700	110,659	151,214	200,388

电力、热力、燃气及水生产和供应业的职位薪酬趋势的主要特点：

1. 行业需求

稳定需求：作为基础设施行业，电力、热力、燃气及水的供应需求相对稳定，因此相关职位的薪酬也较为稳定。

区域差异：经济发达地区或能源需求高的地区，薪酬水平通常较高。

2. 技术进步

自动化和智能化：随着技术进步，自动化和智能化设备的应用增加，对高技能人才的需求上升，这类职位的薪酬也相应提高。

可再生能源：风能、太阳能、水利等可再生能源的发展，带动了相关技术岗位的需求和薪酬增长。

3. 政策法规

环保政策：严格的环保政策推动行业向绿色能源转型，增加了对环保技术人才的需求，相关岗位薪酬有所提升。

能源政策：国家能源政策的调整也会影响行业薪酬，如对传统能源的限制或对新能源的扶持。

4. 职位类型

技术岗位：如电力工程师、燃气工程师等，因技能要求高，薪酬水平较高。

业务岗位：电力交易成为今年热点职位，薪酬竞争力较强。

一线操作岗位：如设备操作员、维修工等，薪酬相对较低，但工作稳定性较高。

5. 未来趋势

技能提升：随着技术进步，员工需不断提升技能，高技能人才薪酬将继续增长。

绿色能源：可再生能源的发展将带动相关岗位需求，薪酬有望进一步提升。

国际化：随着行业国际化程度提高，具备国际视野和经验的人才薪酬将更具竞争力。

结论

电力、热力、燃气及水生产和供应业的薪酬趋势总体稳定，但受技术进步、政策调整和经济环境影响较大。高技能岗位和管理岗位薪酬较高，未来随着绿色能源和国际化发展，相关岗位薪酬有望继续增长。

12. 建筑业

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	426,311	665,687	987,666	1,144,135	1,448,318
国有企业	中层经理	196,919	323,252	473,165	643,491	843,887
国有企业	高级职员	126,600	195,528	283,905	402,901	520,914
国有企业	普通职员	74,974	96,076	141,235	201,486	269,636
外资企业	高级管理	554,457	830,130	1,144,674	1,707,580	2,322,590
外资企业	中层经理	275,116	371,761	652,757	838,179	1,039,972
外资企业	高级职员	169,794	225,139	378,523	494,634	627,337
外资企业	普通职员	82,409	119,316	175,923	236,440	298,550
民营龙头	高级管理	392,437	619,259	1,106,245	1,418,391	1,724,537
民营龙头	中层经理	216,813	334,747	595,748	822,819	1,047,421
民营龙头	高级职员	140,176	202,308	338,840	461,861	614,810
民营龙头	普通职员	82,481	107,548	157,733	217,591	285,959
民营普通	高级管理	305,736	512,195	880,201	1,096,271	1,427,048
民营普通	中层经理	158,036	236,049	430,857	586,640	757,564
民营普通	高级职员	102,295	144,135	250,587	329,638	431,919
民营普通	普通职员	59,175	74,243	113,289	151,879	197,213

建筑业薪酬主要趋势：

1. 整体趋势

建筑工程行业受地产周期的影响，国内地产类工程减少，大型基建项目有所改善，海外业务成为未来的重要突破点。

2. 职位差异

高级管理：如海外项目经理、总工程师，薪酬较高，因责任重大且需丰富经验。

技术人员：如结构工程师、电气工程师，薪酬中等，需求稳定。

施工人员：如建筑工人、普工，薪酬较低，但部分技术工种因稀缺性薪酬较高。

3. 技能需求

BIM 技术：掌握 BIM 技术的工程师薪酬较高，因该技术应用广泛。

绿色建筑：随着环保要求提高，绿色建筑相关技能需求增加，薪酬上升。

智能建造：智能建造技术人才需求增长，薪酬较高。

4. 经济影响

经济增速：经济快速增长时，建筑业需求增加，薪酬上升；经济放缓时，薪酬增长减缓。

政策调控：政府政策如房地产调控、基建投资等直接影响建筑业薪酬。

5. 行业趋势

数字化转型：建筑行业数字化趋势明显，掌握相关技能的人才薪酬较高。

国际化：随着“一带一路”推进，国际化项目增多，具备国际经验的人才薪酬较高。

6. 未来展望

技能提升：未来建筑业对高技能人才需求增加，薪酬差距可能进一步拉大。

可持续发展：绿色建筑和可持续发展相关职位薪酬有望持续增长。

结论

建筑业薪酬趋势受地区、职位、技能、经济和政策等多重因素影响。未来，高技能和绿色建筑相关职位的薪酬有望继续增长，而普通施工人员的薪酬增长可能较为缓慢。

13. 批发和零售业

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	396,720	620,340	857,128	1,083,713	1,374,320
国有企业	中层经理	184,249	289,213	426,901	585,708	800,407
国有企业	高级职员	119,863	181,862	263,469	353,201	484,303
国有企业	普通职员	70,224	90,299	128,134	186,711	245,429
外资企业	高级管理	510,073	772,321	1,052,809	1,608,148	2,135,129
外资企业	中层经理	253,259	335,699	594,948	763,261	957,434
外资企业	高级职员	148,560	206,300	332,138	433,169	544,982
外资企业	普通职员	77,192	108,910	159,579	208,857	271,517
民营龙头	高级管理	347,563	568,715	1,027,593	1,311,683	1,649,168
民营龙头	中层经理	195,616	314,622	531,385	746,636	945,132
民营龙头	高级职员	128,587	188,967	312,298	426,153	560,370
民营龙头	普通职员	74,645	99,460	136,615	186,157	247,590
民营普通	高级管理	271,387	463,014	803,478	1,010,770	1,288,728
民营普通	中层经理	140,818	221,633	396,439	537,937	691,519
民营普通	高级职员	92,861	132,367	217,631	308,093	394,338
民营普通	普通职员	54,575	70,615	98,367	143,180	181,698

批发零售行业薪酬趋势如下：

1.整体薪酬趋势

批发零售行业受电子商务发展的影响，呈现出多级分化态势，传统线下、网络电商和新媒体并行，数字化转型成为行业未来的必然趋势。

2.不同岗位薪酬趋势

销售岗位：在批发零售行业中至关重要，薪酬与业绩紧密挂钩。批发行业销售类岗位占比 9.3%。零售行业的销售岗位薪酬也较为可观，随着线上线下融合发展，具备全渠道销售能力和客户拓展能力的销售人员更受青睐，薪酬也有上升空间。

管理岗位：批发零售企业的中高层管理岗位，如店长、区域经理、采购经理等，薪酬水平较高，且增长较为稳定，对企业的运营和发展起着关键作用，其薪酬与企业的业绩和规模密切相关。

技术岗位：随着行业数字化转型加速，数据分析师、电商运营、信息技术工程师等技术岗位需求增加，薪酬也呈上升趋势。例如零售企业的电商运营岗位，负责线上平台的运营和推广，薪酬水平不断提高。

3.未来薪酬趋势预测

整体上升：随着经济的发展和消费市场的持续扩大，批发零售行业对人才的需求将不断增加，整体薪酬水平有望继续上升，尤其是在新兴业务领域和高技能岗位上。

数字化相关岗位涨薪明显：行业数字化转型的深入，掌握大数据分析、人工智能、电商运营等数字化技术的专业人才将更加稀缺，他们的薪酬涨幅可能会高于其他岗位。

注重绩效与激励：企业为了吸引和留住优秀人才，将更加注重薪酬体系的设计，强化绩效与薪酬的挂钩，通过奖金、股权激励等方式激励员工提高工作绩效，创造更多价值。

结论

批发零售行业薪酬趋势总体稳定增长，随着扩大内需政策的落实，行业内技术类及电商平台类岗位薪酬将有较大的上升空间。

14. 交通运输、仓储和邮政业

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	385,150	613,500	892,434	1,117,788	1,415,391
国有企业	中层经理	175,964	309,579	426,551	617,487	801,712
国有企业	高级职员	122,246	185,355	271,355	381,302	488,769
国有企业	普通职员	71,062	89,977	125,698	180,585	239,172
外资企业	高级管理	515,339	736,419	1,117,985	1,633,292	2,181,678
外资企业	中层经理	251,047	349,372	572,232	740,651	930,479
外资企业	高级职员	151,666	210,667	338,938	432,681	556,597
外资企业	普通职员	75,809	113,164	155,040	211,742	272,628
民营龙头	高级管理	337,391	569,251	980,036	1,248,017	1,604,764
民营龙头	中层经理	194,991	312,070	548,434	750,397	955,778
民营龙头	高级职员	132,045	179,779	306,396	421,611	549,845
民营龙头	普通职员	72,795	94,634	141,254	199,310	270,992
民营普通	高级管理	279,680	458,691	843,022	1,031,386	1,316,796
民营普通	中层经理	141,298	216,892	388,525	534,563	698,054
民营普通	高级职员	93,316	135,437	230,722	308,170	394,395
民营普通	普通职员	54,565	70,479	104,921	141,148	182,855

物流行业薪酬主要趋势：

1. 总体趋势

稳定增长：从整体来看，物流行业薪酬呈现稳定增长态势。随着全球化的深入和电商等行业的持续发展，物流行业在经济中的地位愈发重要，对专业人才的需求不断增加，推动了薪酬的增长。

两极分化加剧：高端岗位如物流管理人员、供应链分析师等，因专业性和技能要求高，薪资逐年攀升；而像货运司机等基础岗位，由于市场竞争激烈等因素，薪资相对较低且不稳定。

随着头部平台的竞争加剧，快递派送、网约车等从业人员薪酬有所下降。外卖行业受季节因素影响，骑手收入水平呈现冬夏季薪酬较高的特点。

2.从职位角度

高层管理职位：副总裁和总经理等高级管理职位平均年薪高。未来，随着企业对供应链优化和物流战略规划的重视度不断提升，这类职位的薪酬将继续保持高位，且增长空间较大。

中基层职位：基层的仓管员等岗位薪资相对较低。未来，基层岗位在劳动强度大、工作环境相对较差等现状下，若行业人力成本上升等因素推动，薪酬可能会有所提升，但幅度有限；中基层管理和技术岗位，随着数字化等技术在物流行业的普及，对其专业技能要求提高，薪酬也会有一定程度的增长。

3.从地区角度

在国内，东部沿海地区和一线城市如北京、上海、广州、深圳等，因经济发达、物流业务量大且集中，薪酬水平较高。中西部地区相对较低，但随着中西部地区经济的发展，产业转移以及物流基础设施的不断完善，物流行业在这些地区的发展加快，与东部地区的薪酬差距有逐渐缩小的趋势。

4.从学历技能角度

学历方面：随着行业对人才素质要求的提高，高学历人才的优势将更加明显，薪酬提升空间更大。

技能方面：掌握数据分析、人工智能、物联网等新技术的物流人才，由于能够帮助企业提高运营效率、降低成本，将成为行业急需的复合型人才，薪酬水平会大幅提高。

结论

物流行业薪酬趋势总体稳步增长，随着扩大内需及电子商务的广泛发展，行业内专业岗位薪酬将有较大的上升空间。

15. 住宿和餐饮业

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	380,030	576,856	872,796	1,077,589	1,280,513
国有企业	中层经理	173,914	288,057	426,184	570,933	767,587
国有企业	高级职员	113,211	169,298	253,041	351,912	464,943
国有企业	普通职员	66,158	88,132	119,519	185,459	244,873
外资企业	高级管理	489,520	705,237	1,020,998	1,506,195	2,050,385
外资企业	中层经理	240,670	322,505	560,739	721,600	891,612
外资企业	高级职员	149,687	192,311	330,949	423,987	533,116
外资企业	普通职员	75,886	106,257	152,693	205,478	265,779
民营龙头	高级管理	329,888	579,421	996,504	1,285,754	1,538,105
民营龙头	中层经理	185,119	291,143	521,213	695,073	933,250
民营龙头	高级职员	119,746	175,859	305,978	414,813	553,793
民营龙头	普通职员	70,765	95,185	135,614	183,563	245,223
民营普通	高级管理	273,022	444,446	786,175	976,043	1,261,323
民营普通	中层经理	131,452	216,007	369,127	503,290	663,151
民营普通	高级职员	87,630	129,069	217,445	295,216	389,092
民营普通	普通职员	53,582	67,981	99,773	137,898	180,632

住宿餐饮行业的薪酬趋势受多种因素影响，以下是主要趋势：

1. 整体趋势

随着旅游旺季的到来，餐饮酒店行业复苏明显，但也呈现两极分化现象，网红景区发展迅速，但传统旅游业将迎来较大挑战。

2. 地区差异

一线城市薪酬较高：因生活成本高，薪酬普遍高于二三线城市。

旅游热点地区薪酬波动大：旺季时薪酬可能因需求增加而上涨。

3. 技能与经验

技能要求高的岗位薪酬更高：如厨师、调酒师等，薪酬通常高于普通服务员。

经验丰富的员工薪酬更高：管理层或技术岗位中，经验丰富的员工薪酬更高。

4. 员工福利

福利多样化：除基本工资外，企业提供食宿、交通补贴、健康保险等福利。

灵活工作制：部分企业提供灵活排班，以吸引和留住员工。

5. 未来趋势

自动化影响：自动化技术可能减少对低技能岗位的需求，影响其薪酬。

技能提升需求增加：随着行业对服务质量要求的提高，具备高技能的员工将更受青睐，薪酬也可能随之上涨。

结论

住宿餐饮行业的薪酬趋势受地区、技能、经验及外部因素的影响。未来，随着行业复苏和技术进步，薪酬结构可能进一步调整。

16. 互联网

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	485,116	736,280	1,092,498	1,352,566	1,647,648
国有企业	中层经理	227,888	360,315	527,712	758,911	979,829
国有企业	高级职员	147,487	220,890	316,668	444,027	586,576
国有企业	普通职员	88,610	113,118	163,183	222,684	315,776
外资企业	高级管理	650,106	973,402	1,341,217	1,952,381	2,720,698
外资企业	中层经理	320,001	423,617	713,854	938,608	1,138,571
外资企业	高级职员	191,225	254,858	426,795	546,113	687,482
外资企业	普通职员	97,924	138,940	197,044	258,415	342,959
民营龙头	高级管理	416,767	690,238	1,222,440	1,588,677	2,019,714
民营龙头	中层经理	238,577	393,291	691,459	926,151	1,202,834
民营龙头	高级职员	161,930	235,574	398,340	557,502	713,449
民营龙头	普通职员	93,045	121,665	177,344	239,413	316,233
民营普通	高级管理	342,082	555,486	1,002,769	1,289,373	1,594,653
民营普通	中层经理	178,658	265,387	499,586	646,834	846,227
民营普通	高级职员	112,192	169,173	279,785	376,440	496,327
民营普通	普通职员	64,185	86,531	127,333	176,838	233,373

互联网行业薪酬主要趋势：

1.整体趋势：

增速放缓但水平仍高：近年来互联网行业薪酬整体仍处于较高水准，但薪酬增速有所放缓。市场竞争愈发激烈，企业发展从高速扩张转向稳健增长，对人才的需求更加注重质量和匹配度，薪酬发放也更为谨慎。

分化加剧：一方面，头部企业、热门领域和核心岗位的薪酬依然保持强劲的竞争力，甚至有进一步提升的空间；另一方面，一些中小互联网企业、传统互联网业务板块或非核心岗位，可能面临薪酬增长乏力甚至调整的压力。

2.学历与经验方面：

学历依然是影响薪资的重要因素，但实际工作经验和项目经验的权重也在不断增加，尤其是在一些技术更新快速的领域，有丰富实战经验的人才往往能获得更高的薪酬。

3.地区方面：

一线城市如北京、上海、深圳等，由于互联网企业集中、产业生态完善、人才竞争激烈，薪酬水平普遍高于其他地区。但随着二线城市互联网产业的崛起，部分二线城市为吸引人才，也在不断提高薪酬待遇，与一线城市的差距在逐渐缩小。

4.福利与激励方面：

互联网公司为了吸引和留住人才，除了提供有竞争力的薪酬外，还会提供丰富的福利待遇和激励措施，如弹性工作制度、股权激励、健康保险、带薪年假等。未来，企业在福利与激励方面的投入仍将保持在较高水平，并会不断创新形式

结论

互联网行业整体薪酬水平较高，特别是核心技术研发类岗位，头部企业与中小企业分化进一步加剧。

17. 电子商务

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	503,166	785,460	1,107,867	1,413,484	1,673,382
国有企业	中层经理	234,601	388,587	556,886	791,327	1,023,830
国有企业	高级职员	153,741	230,349	331,110	462,745	612,371
国有企业	普通职员	88,908	114,713	163,359	238,337	314,405
外资企业	高级管理	659,472	959,503	1,360,007	1,985,321	2,732,040
外资企业	中层经理	330,001	437,781	761,271	971,596	1,200,347
外资企业	高级职员	195,989	267,606	441,724	542,639	724,689
外资企业	普通职员	99,869	148,361	206,297	266,940	334,682
民营龙头	高级管理	443,280	742,335	1,354,757	1,721,004	2,091,871
民营龙头	中层经理	265,119	399,594	708,260	923,684	1,208,732
民营龙头	高级职员	160,541	236,306	403,507	568,129	731,078
民营龙头	普通职员	97,094	125,111	180,590	249,088	332,899
民营普通	高级管理	343,611	603,900	1,047,316	1,345,795	1,666,940
民营普通	中层经理	182,863	286,362	517,485	687,484	892,803
民营普通	高级职员	113,836	178,485	286,830	392,191	519,133
民营普通	普通职员	68,949	91,748	136,939	188,843	240,893

电子商务行业薪酬主要趋势：

- 1. 技术类职位：算法开发工程师、数据科学家/分析师、网络安全专家。
- 2. 运营类职位：电商运营经理、供应链管理。
- 3. 市场营销类职位：数字营销专家、社交媒体经理。
- 4. 客户服务类职位：客户体验经理、多语言在线客服。
- 5. 设计类职位：UI/UX 设计师。
- 6. 管理类职位：电商总监/VP、产品经理。
- 7. 新兴职位：AI/机器学习工程师、区块链开发人员。
- 8. 行业差异

大型电商平台：薪酬普遍较高。

中小型电商企业：薪酬相对较低，但可能有更多股权激励。

9. 未来趋势

技术驱动：随着 AI、大数据等技术的应用，技术类职位薪酬将继续上升。

全球化：跨境电商的发展将增加对具备国际经验人才的需求，推动整体薪酬上涨。

灵活工作：远程办公的普及可能影响薪酬结构，更多企业将提供灵活工作选项。

结论

电子商务行业薪酬整体呈上升趋势，技术类、数据分析和市场营销类职位薪酬涨幅显著，地域和行业差异明显，未来技术驱动和全球化跨境业务将继续影响薪酬走势。

18. 软件系统集成

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	491,614	767,886	1,083,814	1,333,915	1,605,873
国有企业	中层经理	219,703	368,359	534,510	719,562	980,272
国有企业	高级职员	144,617	227,041	316,914	441,286	592,842
国有企业	普通职员	85,425	111,627	158,020	234,880	309,723
外资企业	高级管理	645,089	918,255	1,331,074	1,950,481	2,594,041
外资企业	中层经理	304,333	415,795	715,922	914,977	1,141,180
外资企业	高级职员	189,648	254,011	423,456	544,766	687,788
外资企业	普通职员	96,230	137,998	195,049	250,495	329,496
民营龙头	高级管理	442,335	706,044	1,310,337	1,604,623	1,964,800
民营龙头	中层经理	234,311	378,654	685,605	917,692	1,194,464
民营龙头	高级职员	161,921	233,444	402,669	532,628	694,852
民营龙头	普通职员	91,626	118,882	170,647	240,591	323,002
民营普通	高级管理	345,333	568,094	984,911	1,283,546	1,536,528
民营普通	中层经理	178,745	265,700	480,884	641,823	854,213
民营普通	高级职员	112,076	167,570	280,837	377,031	478,252
民营普通	普通职员	66,321	84,208	120,875	164,528	216,246

软件及系统集成行业薪酬主要趋势：

1. 技术驱动的高薪职位

人工智能与机器学习工程师：随着 AI 和 ML 技术的广泛应用，相关工程师需求大增，薪酬水平较高，尤其在发达地区。

大数据工程师：企业依赖数据分析进行决策，大数据工程师需求上升，薪酬随之增长。

云计算专家：云计算的普及推动了对云架构师、DevOps 工程师等职位的需求，薪酬水平也较高。

2. 网络安全专家需求增加

网络安全威胁增多，企业对网络安全专家的需求上升，尤其是具备高级技能的专业人士，薪酬增长显著。

3. 软件开发与系统集成

全栈开发工程师：具备前后端开发能力的全栈工程师需求旺盛，薪酬水平较高。

系统集成工程师：企业需要整合多个系统，系统集成工程师需求增加，薪酬稳步上升。

4. 经验与技能的影响

中大型企业从业经验人员仍然具有较高竞争力。

5. 行业认证的作用

持有行业认证（如 AWS、Cisco、PMP 等）的专业人士通常能获得更高薪酬，企业更愿意为认证人才支付溢价。

结论

软件及系统集成行业的薪酬趋势整体呈上升态势，尤其是高技能职位。随着技术进步和市场需求变化，具备相关技能和认证的专业人士将获得更高薪酬。

19. 金融业

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	488,330	816,664	1,119,737	1,424,457	1,759,262
国有企业	中层经理	238,839	384,969	573,710	796,702	1,034,559
国有企业	高级职员	145,308	228,151	337,513	469,271	631,294
国有企业	普通职员	89,992	119,413	160,241	242,860	317,566
外资企业	高级管理	666,313	970,684	1,416,828	2,111,229	2,791,219
外资企业	中层经理	327,157	430,782	785,124	983,953	1,214,955
外资企业	高级职员	194,030	272,328	451,166	584,413	726,034
外资企业	普通职员	96,898	143,740	203,508	266,413	344,676
民营龙头	高级管理	448,421	751,577	1,316,550	1,659,350	2,113,833
民营龙头	中层经理	262,255	391,845	730,494	955,166	1,271,757
民营龙头	高级职员	167,644	234,400	408,568	571,935	739,109
民营龙头	普通职员	99,840	129,900	187,841	262,339	337,226
民营普通	高级管理	360,808	597,562	1,058,254	1,318,260	1,650,243
民营普通	中层经理	181,309	277,814	512,881	675,962	875,561
民营普通	高级职员	122,339	164,495	292,569	399,734	534,120
民营普通	普通职员	70,435	87,376	135,867	187,661	239,508

金融行业的薪酬主要趋势：

1. 高薪职位

投资银行家：薪酬通常较高，尤其是从事并购、IPO 等业务的银行家，奖金远超基本工资。

基金经理：管理大规模资金的基金经理薪酬丰厚，尤其是业绩优异者。

私募股权和风险投资：这些领域的专业人士通常享有高额薪酬和丰厚回报。

2. 技术驱动职位

金融科技（FinTech）：随着金融科技的发展，数据科学家、区块链开发者和人工智能专家等职位的需求上升，薪酬也水涨船高。

量化分析师：具备数学、统计和编程技能的量化分析师在投行和对冲基金中薪酬较高。

3. 今年趋势

受国家金融强国战略的指引，金融行业今年呈现快速复苏，特别是资本市场的繁荣将促进证券行业薪酬有望重新回到高增长。

4. 行业趋势

数字化转型：金融行业加速数字化转型，技术类职位的需求增加，薪酬也随之上升。

监管加强：合规和风险管理职位的需求增加，薪酬也有所提升。

可持续发展：环境、社会和治理（ESG）相关职位的需求上升，薪酬水平逐步提高。

5. 未来展望

技能需求：未来，具备数据分析、人工智能、区块链等技能的人才将更受青睐，薪酬也会更高。

全球化：随着金融市场的全球化，跨国公司和国际业务的薪酬水平可能进一步提升。

结论

总体来看，金融行业的薪酬趋势有望重回快速增长，技术类职位和新兴领域的薪酬增长潜力较大。

20. 房地产业

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	471,798	734,803	1,069,486	1,285,062	1,598,588
国有企业	中层经理	223,605	356,850	543,229	720,423	979,087
国有企业	高级职员	141,412	218,234	328,580	431,133	573,781
国有企业	普通职员	82,794	107,929	153,493	224,814	303,176
外资企业	高级管理	611,435	935,391	1,338,157	1,895,195	2,613,789
外资企业	中层经理	301,348	399,491	700,136	895,651	1,171,718
外资企业	高级职员	182,314	247,492	402,148	506,288	665,540
外资企业	普通职员	92,029	141,452	193,326	251,994	329,534
民营龙头	高级管理	408,373	690,723	1,257,349	1,533,669	1,941,817
民营龙头	中层经理	239,305	363,514	662,916	856,864	1,123,140
民营龙头	高级职员	155,534	226,050	382,085	515,669	685,973
民营龙头	普通职员	91,383	119,123	172,410	240,452	309,462
民营普通	高级管理	328,470	543,901	982,284	1,273,455	1,547,040
民营普通	中层经理	169,908	265,867	475,810	633,314	828,103
民营普通	高级职员	108,122	163,980	271,596	373,865	486,477
民营普通	普通职员	68,755	84,185	117,479	170,054	225,897

房地产行业薪酬趋势分析：

1. 整体薪酬水平

房地产行业整体薪酬水平较高，但受经济周期影响，行业内整体薪酬水平增长持续放缓趋势。

2. 行业趋势

数字化转型：随着房地产行业数字化转型的推进，具备数字化技能的人才（如数据分析师、IT 技术人员）的薪酬水平正在逐步提高。

绿色建筑与可持续发展：随着绿色建筑和可持续发展理念的普及，相关领域的人才需求增加，薪酬水平也有所提升。

政策调控：政府对房地产市场的调控政策会影响市场行情，进而影响行业薪酬水平。

3. 未来展望

薪酬增长放缓：随着房地产市场逐渐趋于稳定，行业薪酬增长可能会放缓，但整体稳定。

技能要求提高：未来，房地产行业对人才的要求将更加多元化，具备跨领域技能（如金融、科技、法律等）的人才将更受欢迎，薪酬水平也会相应提高。

结论

房地产行业的薪酬趋势受多种因素影响，整体上呈现出高管薪酬高、销售岗位波动大、技术和管理岗位薪酬稳定的特点。未来，随着行业转型和政策调控的深入，薪酬结构可能会进一步调整，具备多元化技能的人才将更具竞争力。

21. 租赁和商务服务业

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	377,317	581,362	813,420	1,023,968	1,265,176
国有企业	中层经理	168,736	290,752	425,275	570,463	765,857
国有企业	高级职员	110,137	167,220	250,044	342,832	449,542
国有企业	普通职员	65,259	84,420	122,343	172,315	237,905
外资企业	高级管理	508,711	711,245	1,039,586	1,521,907	2,109,034
外资企业	中层经理	231,695	319,247	558,379	713,046	890,790
外资企业	高级职员	149,344	194,753	324,640	424,222	527,419
外资企业	普通职员	73,304	108,694	152,623	201,903	262,684
民营龙头	高级管理	328,736	550,448	984,037	1,207,832	1,550,107
民营龙头	中层经理	181,321	287,583	525,438	730,560	924,402
民营龙头	高级职员	120,091	175,270	296,990	407,367	516,915
民营龙头	普通职员	73,845	91,764	133,876	185,118	240,221
民营普通	高级管理	267,631	452,561	784,778	957,508	1,223,049
民营普通	中层经理	133,749	210,488	387,522	509,134	674,790
民营普通	高级职员	86,201	129,944	212,484	293,730	374,249
民营普通	普通职员	51,199	64,645	98,767	134,717	171,677

商业租赁行业薪酬趋势：

1. 整体薪酬水平

商业租赁今年发展平稳，但部分地区也面临一定的挑战。

2. 岗位薪酬差异

租赁经理/总监：作为核心岗位，薪酬较高，通常包括基本工资、绩效奖金和佣金，年薪在 20 万至 50 万元之间，资深者可能更高。

物业经理：负责日常运营，年薪在 10 万至 30 万元之间，经验丰富者薪酬更高。

租赁顾问/经纪人：薪酬结构多为“底薪+提成”，底薪较低，但提成可观，年收入在 10 万至 40 万元之间，取决于业绩。

市场分析师：负责市场调研和数据分析，年薪在 15 万至 35 万元之间，数据能力强者薪酬更高。

3. 技能与薪酬挂钩

数字化技能：具备数据分析、市场预测等数字化技能的员工薪酬更高。

行业经验：经验丰富的从业者，尤其是熟悉高端商业地产的，薪酬显著高于新手。

4. 行业挑战与薪酬影响

市场竞争：行业竞争加剧，企业通过提高薪酬吸引和留住人才。

经济波动：经济不确定性可能影响租金和市场需求，进而影响薪酬增长。

5. 未来趋势

数字化转型：随着行业数字化推进，具备相关技能的人才需求增加，薪酬有望进一步提升。

总结

商业租赁行业的薪酬整体呈稳定增长趋势，核心岗位薪酬较高，绩效导向和数字化技能成为影响薪酬的重要因素。未来，数字化转型和可持续发展将继续推动薪酬结构变化。

22. 科学研究和技术服务业

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	435,282	712,932	997,829	1,216,829	1,491,919
国有企业	中层经理	197,019	345,938	500,606	687,215	948,766
国有企业	高级职员	130,096	195,896	297,372	420,891	567,592
国有企业	普通职员	75,624	102,586	143,045	214,098	288,761
外资企业	高级管理	565,169	862,371	1,211,652	1,851,907	2,483,776
外资企业	中层经理	285,917	378,611	658,742	846,536	1,071,062
外资企业	高级职员	167,589	235,564	374,729	498,409	633,671
外资企业	普通职员	85,356	130,889	181,007	241,471	307,088
民营龙头	高级管理	387,808	662,531	1,171,788	1,463,598	1,827,441
民营龙头	中层经理	230,826	355,575	612,397	810,997	1,065,917
民营龙头	高级职员	147,415	211,022	360,176	502,019	627,041
民营龙头	普通职员	84,236	111,735	155,692	224,977	296,596
民营普通	高级管理	311,779	548,517	942,681	1,190,897	1,440,439
民营普通	中层经理	159,741	255,086	430,311	583,015	779,041
民营普通	高级职员	107,920	147,163	252,376	344,962	444,362
民营普通	普通职员	58,662	78,368	111,339	154,106	202,988

科学研究和技术服务行业薪酬趋势：

1.整体趋势

行业薪酬稳中有升，新技术高端人才薪酬涨幅较大。

2.行业内部趋势

不同领域差异持续：工程学、计算机科学和生命科学等领域的科研人员收入较高且需求持续增长，薪资有进一步上升空间。比如全球 AI 和半导体等高科技领域面临人才荒，国内 AIGC 领域的人才需求暴涨。而人文学科和社会科学领域的科研人员收入相对较低，薪资提升速度相对较慢。

热门岗位增长明显：人工智能、大数据、软件开发、半导体等新兴技术相关岗位的薪酬增长迅速，对人才的争夺激烈，企业愿意为掌握这些核心技术的专业人才提供更高的薪资和更好的福利待遇。网络安全人才短缺在中国突显，未来几年，安全运维和高水平专家将成为最抢手资源，其薪酬预计也会水涨船高。

复合型人才薪酬优势凸显：具备多领域知识和技能，如既懂技术又有管理能力，或者具备国际化视野和全球背景的复合型人才越来越受到企业的青睐，在薪酬谈判中也更具优势。

3.影响因素趋势

教育背景与经验：随着行业发展，对高学历人才的需求依然旺盛，拥有博士学位的科研人员与低学历者的薪资差距可能会进一步拉大。同时，经验丰富的科研人员凭借其专业积累和解决问题的能力，薪资会持续保持在较高水平，并可能获得更多的绩效奖励和晋升机会。

工作机构：大型企业和知名高校、科研机构凭借其雄厚的资金实力和丰富的资源，能够为科研人员提供更高的薪酬和更好的科研条件，与小型研究机构或初创公司的薪酬差距可能会继续存在。

总结

科学研究和技术服务行业的薪酬整体呈上升趋势，核心技术岗位薪酬持续走高。

23. 水利、环境和公共设施管理业

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	434,083	677,960	1,035,909	1,230,696	1,565,309
国有企业	中层经理	202,095	342,698	491,130	699,629	919,676
国有企业	高级职员	138,424	205,172	306,381	425,379	551,109
国有企业	普通职员	80,059	100,457	142,678	218,363	285,441
外资企业	高级管理	568,977	845,764	1,259,996	1,843,435	2,387,652
外资企业	中层经理	288,211	378,992	651,732	870,053	1,100,616
外资企业	高级职员	174,808	235,450	404,815	500,471	645,871
外资企业	普通职员	87,770	130,484	185,018	237,489	300,395
民营龙头	高级管理	390,948	667,733	1,159,342	1,454,298	1,915,014
民营龙头	中层经理	231,703	347,575	636,300	822,080	1,075,473
民营龙头	高级职员	141,264	210,193	366,672	494,630	638,158
民营龙头	普通职员	84,224	116,482	155,946	219,440	290,632
民营普通	高级管理	306,126	526,251	950,032	1,139,350	1,439,416
民营普通	中层经理	162,507	244,941	448,034	619,765	787,189
民营普通	高级职员	102,229	154,314	262,429	339,673	449,011
民营普通	普通职员	64,370	77,678	115,823	163,238	214,969

水利、环境和公共设施管理薪酬趋势：

1. 政策驱动

政策支持：随着环保和可持续发展政策的加强，政府对水利和环境管理的投入增加，带动了相关岗位需求，薪酬水平有所上升。

公共设施管理：城镇化推进和基础设施升级，推动了公共设施管理领域的发展，相关岗位薪酬稳步增长。

2. 市场需求

环保行业：环保意识增强，环保项目增多，环境管理、污染治理等岗位需求上升，薪酬水平提高。

水利工程：水资源管理和防洪工程需求增加，水利工程师和技术人员薪酬呈上升趋势。

3. 技术发展

智能化与数字化：智慧水务、环境监测等技术的应用，提升了行业效率，具备相关技术能力的人才薪酬显著增加。

数据分析：大数据和人工智能在环境管理中的应用，推动了对数据分析师和环境建模专家的需求，薪酬水平较高。

4. 岗位差异

高级管理岗位：如项目经理、部门负责人等，薪酬较高，且涨幅明显。

技术岗位：环保工程师、技术专家等，薪酬稳步增长，尤其是具备环保、水利等专业技能的人才。

5. 未来趋势

持续增长：随着环保和可持续发展的重要性提升，行业薪酬预计将继续增长。特别是资源再发展行业将有较大的市场机会。

技能要求提高：未来对具备技术和管理能力的人才需求增加，薪酬差距可能进一步拉大。

结论

水利、环境和公共设施管理行业的薪酬整体呈上升趋势，政策支持、市场需求和技术进步是主要推动力。具备专业技能和管理能力的人才薪酬增长潜力更大，地区间薪酬差距逐渐缩小。

24. 居民服务、修理和其他服务业

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	372,079	593,577	837,252	1,018,464	1,227,383
国有企业	中层经理	177,312	273,582	420,572	564,264	766,294
国有企业	高级职员	109,734	171,155	235,989	335,462	444,514
国有企业	普通职员	68,424	83,061	122,783	178,253	232,693
外资企业	高级管理	488,121	711,358	1,038,640	1,481,475	2,043,289
外资企业	中层经理	236,166	305,693	564,635	738,647	906,989
外资企业	高级职员	140,799	193,872	314,946	414,609	521,966
外资企业	普通职员	72,322	104,469	149,799	200,879	255,753
民营龙头	高级管理	319,528	544,804	944,965	1,257,338	1,520,013
民营龙头	中层经理	180,915	283,813	524,182	695,007	914,094
民营龙头	高级职员	119,159	177,313	301,928	419,945	531,937
民营龙头	普通职员	73,441	90,194	133,493	182,478	239,947
民营普通	高级管理	259,129	443,264	753,136	958,302	1,269,514
民营普通	中层经理	132,314	203,966	379,273	516,378	642,320
民营普通	高级职员	84,871	124,298	206,590	294,967	384,103
民营普通	普通职员	51,500	65,854	94,155	135,138	177,213

居民服务、修理和其他服务行业薪酬趋势的主要特点和分析：

1. 行业整体薪酬水平

基础岗位薪资较低，但增长幅度有限。管理岗与技术岗薪资分化，项目经理、工程主管、智能化系统运维等岗位薪资较高，尤其是具备专业资质（如物业管理师、消防工程师等）或技术能力（如智能设备维护）的岗位，薪资涨幅明显。

2. 岗位薪酬分化趋势

技术型与复合型人才吃香：智能楼宇管理、能源管理、数字化平台运营等岗位需求增加，相关技术人才（如持有物联网、AI 应用证书）薪资涨幅可达 10%-20%。具备“物业+法律”“物业+财务”等复合能力的综合管理人才更受企业青睐。

4. 政策与行业规范推动

最低工资标准上调：各地最低工资的调整直接带动基层岗位薪资提升。

社保合规化：随着政策对社保缴纳的规范化，企业用工成本上升，可能倒逼薪资结构调整（如减少现金补贴，增加合规福利）。

5. 未来趋势展望

技术驱动薪资结构调整：智慧物业、绿色建筑管理等新兴领域薪资增长潜力大，传统岗位可能面临转型压力。基层岗位流动性高：因薪资竞争力不足，基层员工流失率较高，企业可能通过灵活用工（如外包）降低成本。

结论

居民服务、修理和其他服务行业薪酬呈现“结构性增长”特点：技术岗、管理岗薪资持续提升，基层岗位增长缓慢。未来，随着行业数字化、服务多元化发展，具备技术能力或复合型管理经验的人才将获得更大薪酬优势。对于从业者而言，提升专业技能（如考取相关证书、学习智慧物业系统）是突破薪资瓶颈的关键路径。

25. 教育培训

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	451,151	705,970	1,016,633	1,231,655	1,490,255
国有企业	中层经理	205,677	355,385	491,012	685,217	938,898
国有企业	高级职员	132,602	206,895	306,856	427,994	572,724
国有企业	普通职员	81,639	106,872	146,116	214,352	296,805
外资企业	高级管理	558,614	871,165	1,235,084	1,822,820	2,509,057
外资企业	中层经理	297,803	397,570	665,284	832,412	1,091,570
外资企业	高级职员	181,330	232,905	397,368	525,177	665,285
外资企业	普通职员	88,464	131,558	186,484	242,166	309,757
民营龙头	高级管理	395,378	656,196	1,182,986	1,530,441	1,881,020
民营龙头	中层经理	235,558	354,979	618,798	850,236	1,066,483
民营龙头	高级职员	146,547	223,204	362,893	490,130	657,600
民营龙头	普通职员	86,996	109,489	160,794	231,242	293,800
民营普通	高级管理	308,759	532,270	941,467	1,219,691	1,527,638
民营普通	中层经理	164,834	249,253	442,368	602,402	778,701
民营普通	高级职员	105,941	158,218	265,348	352,193	475,973
民营普通	普通职员	62,057	78,254	121,996	160,172	221,493

教育培训行业的主要趋势：

1. 政策影响

双减政策：中国实施的“双减”政策对 K12 学科类培训冲击较大，导致部分机构裁员或转型，相关岗位薪酬下降。

素质教育与职业教育：政策鼓励素质教育和职业教育，这些领域的岗位需求增加，薪酬水平相对稳定或有上升趋势。

2. 市场需求

在线教育：技术类岗位（如课程开发、在线运营等）需求增加，薪酬水平较高。

国际教育与留学培训：随着留学需求回升，相关岗位薪酬保持稳定或略有上升。

3. 岗位差异

教师岗位：学科类教师薪酬受政策影响较大，而素质类（如艺术、体育）教师薪酬有所提升。

技术与运营岗位：在线教育平台的技术和运营人员需求增加，薪酬水平较高，尤其是技术岗位。

4. 职业发展

多元化发展：教师不再局限于授课，课程设计、教育咨询等岗位需求增加，薪酬结构更加多元。

高管与专家岗位：教育行业的高管和专家岗位薪酬较高，尤其是知名机构或在线教育平台。

5. 薪酬结构变化

绩效与激励：越来越多的机构采用绩效工资和奖金激励，薪酬与业绩挂钩。

长期激励：部分机构通过股权激励等方式吸引和留住核心人才。

结论

教育培训行业的薪酬趋势呈现分化，K12 学科类培训受政策影响较大，薪酬放缓；而素质教育、职业教育和在线教育等领域薪酬相对稳定或有上升。技术和运营岗位需求增加，薪酬水平较高，地域和岗位差异明显。

26. 卫生和社会工作

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	474,799	740,327	1,005,823	1,241,267	1,549,509
国有企业	中层经理	212,370	342,348	519,911	730,375	920,259
国有企业	高级职员	134,973	210,360	314,984	420,035	556,015
国有企业	普通职员	78,002	102,068	148,393	218,193	290,536
外资企业	高级管理	598,364	861,236	1,223,091	1,848,923	2,553,061
外资企业	中层经理	285,946	390,150	690,497	875,233	1,144,181
外资企业	高级职员	174,053	245,178	412,736	519,057	626,888
外资企业	普通职员	92,557	134,953	186,289	243,748	318,496
民营龙头	高级管理	398,545	667,575	1,205,040	1,498,595	1,842,580
民营龙头	中层经理	240,478	354,513	648,417	866,367	1,140,998
民营龙头	高级职员	148,829	218,652	366,528	499,175	657,452
民营龙头	普通职员	90,677	111,825	166,868	227,185	296,181
民营普通	高级管理	315,326	531,956	941,935	1,205,681	1,540,504
民营普通	中层经理	158,765	264,809	447,169	603,424	793,846
民营普通	高级职员	106,719	155,683	265,684	359,647	470,792
民营普通	普通职员	58,401	73,962	103,216	140,971	188,981

卫生和社会工作行业薪酬主要趋势：

1.整体趋势

稳中有升：从整体来看，卫生医疗行业近年来薪酬呈现稳步上升趋势。随着人们对卫生医疗的重视，行业规模不断扩大，对专业人才的需求持续增长，推动了薪酬的上升。

2.不同岗位趋势

医疗专业岗位

医生：随着医疗技术的发展和高质量医疗的需求，具备先进技术和丰富经验的医生，薪酬有较大上升空间，部分知名专家的年薪可达百万以上。

非医疗专业岗位

咨询师：主要负责为客户提供医疗项目咨询和方案设计，其薪酬与业绩紧密挂钩。优秀的咨询师收入较高，随着行业竞争加剧，对咨询师专业度和销售能力要求提高，高业绩的咨询师薪酬会进一步上涨，而能力不足者可能面临收入下滑。

3.地区趋势

一线城市：如北京、上海、广州等，经济发达，卫生医疗市场成熟，消费者需求旺盛，医疗机构众多，竞争激烈，所以薪酬水平较高。各类医疗岗位的薪资普遍比二三线城市高出 20%-50% 左右。

二三线城市：随着消费升级和医疗观念的普及，二三线城市的医疗市场也在快速发展，薪酬水平逐渐提升，与一线城市的差距在逐步缩小。

27. 文化传媒

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	402,058	640,417	895,331	1,146,793	1,364,061
国有企业	中层经理	189,161	316,802	449,582	627,755	851,545
国有企业	高级职员	121,764	182,828	264,836	377,115	499,704
国有企业	普通职员	72,872	90,380	133,421	193,922	261,032
外资企业	高级管理	516,030	805,236	1,108,943	1,664,522	2,339,793
外资企业	中层经理	259,315	353,679	608,569	760,812	1,008,226
外资企业	高级职员	158,023	211,367	356,909	462,633	579,309
外资企业	普通职员	80,176	115,574	167,559	227,296	288,678
民营龙头	高级管理	351,523	606,012	1,072,002	1,351,122	1,654,516
民营龙头	中层经理	201,300	322,380	572,187	752,247	985,554
民营龙头	高级职员	136,665	202,363	325,983	465,713	595,755
民营龙头	普通职员	75,713	105,330	147,033	202,604	277,038
民营普通	高级管理	283,032	473,054	836,371	1,032,497	1,305,194
民营普通	中层经理	143,236	222,524	413,773	542,433	713,362
民营普通	高级职员	93,740	140,638	227,174	317,823	423,224
民营普通	普通职员	55,982	72,829	103,491	136,115	186,877

文化传媒行业的主要趋势：

1. 行业增长与薪酬提升

数字化推动：随着数字媒体、流媒体和社交平台的兴起，相关岗位需求增加，薪酬随之上涨。

内容为王：高质量内容创作者、编剧、导演等核心岗位薪酬持续增长。

2. 技术岗位薪酬突出

技术人才需求旺盛：数据分析师、AI 工程师、VR/AR 开发人员等技术岗位薪酬显著高于传统岗位。

跨界融合：技术与内容的结合催生了新岗位，如产品经理、用户体验设计师等，薪酬也较高。

3. 地域差异显著

一线城市领先：北京、上海、广州、深圳等城市的薪酬水平明显高于其他地区。

国际化薪酬：跨国公司和国际化项目的薪酬通常更高，尤其是管理岗位。

4. 岗位薪酬差异

创意岗位薪酬分化：知名导演、编剧等薪酬极高，但初级创意岗位薪酬较低。

5. 薪酬结构多样化

绩效奖金：越来越多的公司采用绩效奖金，激励员工。

股权激励：初创公司和上市公司常通过股权激励吸引和留住人才。

6. 未来趋势

技术驱动薪酬增长：5G、AI 等技术的应用将继续推高相关岗位薪酬。

全球化竞争加剧：随着行业全球化，国际化人才的薪酬将进一步提升。

结论

文化传媒行业薪酬呈现多样化趋势，技术岗位和高管薪酬领先，地域和岗位差异显著。未来，技术驱动和全球化将继续影响薪酬结构。

28. 影视

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	458,330	767,027	1,062,064	1,309,988	1,604,269
国有企业	中层经理	218,222	361,015	503,407	714,975	943,419
国有企业	高级职员	141,020	223,389	307,652	423,706	569,984
国有企业	普通职员	82,986	109,468	150,888	226,126	295,882
外资企业	高级管理	612,830	919,371	1,329,758	1,898,472	2,542,118
外资企业	中层经理	298,868	395,656	701,245	895,285	1,118,915
外资企业	高级职员	177,025	248,695	419,536	523,788	680,659
外资企业	普通职员	94,565	137,025	187,207	250,064	314,362
民营龙头	高级管理	412,281	697,883	1,210,242	1,590,417	1,889,522
民营龙头	中层经理	232,267	353,273	646,144	852,726	1,157,688
民营龙头	高级职员	153,011	229,182	383,563	523,678	674,262
民营龙头	普通职员	90,559	116,509	164,686	232,936	304,230
民营普通	高级管理	318,930	551,289	973,952	1,295,109	1,565,409
民营普通	中层经理	169,269	266,581	459,269	615,751	814,416
民营普通	高级职员	109,760	165,155	269,270	369,694	478,415
民营普通	普通职员	65,529	84,125	123,031	164,660	219,903

影视行业薪酬的主要趋势：

1.整体趋势

随着影视行业竞争的加剧和市场的不断变化，整体薪酬有逐渐回归理性的趋势。近年来，随着行业规范加强、市场泡沫逐渐挤出，薪酬增长速度放缓，更加注重与市场价值和作品效益的匹配。

数字化、智能化等技术在影视行业的应用越来越广泛，掌握相关新技术的专业人才薪酬呈上升趋势。比如影视后期的特效师、剪辑师等，如果能熟练运用先进的特效软件和剪辑技术，薪资水平会有较大提升。

2.不同岗位趋势

演员：头部演员与新人演员差距持续存在；幕后工作人员：核心创作人员薪酬上升：编剧、导演、制片人等核心创作人员，由于其对作品质量和市场表现的关键作用，薪酬呈稳定上升趋势。尤其是一些具有创新能力和市场口碑的编剧、导演，在项目中的话语权和薪酬待遇都有明显提升。技术人员需求增加带动薪酬上涨：摄影、灯光、音效、特效等技术岗位，随着影视制作对技术要求的不断提高，专业技术人员的需求旺盛，薪酬也在逐步提高。例如资深的特效师，由于能够为作品打造出震撼的视觉效果，其薪酬水平不断攀升。普通工作人员薪酬逐步改善：过去，场记、剧务等普通工作人员薪酬较低，随着行业对制作环节的重视以及人力成本的上升，他们的薪酬也有所提高，工作环境和待遇得到一定改善。

3.新兴岗位

流媒体平台相关岗位：随着流媒体平台的兴起，出现了如流媒体内容运营、平台推广专员等新岗位。这些岗位的薪酬根据平台的规模和发展阶段有所不同，总体上处于中等偏上水平，且有较大的上升空间。短视频相关岗位：短视频行业的火爆，催生了短视频编剧、短视频导演、短视频剪辑师等岗位。初期这些岗位的薪酬参差不齐，随着行业的成熟，有经验、有创意的短视频人才薪酬快速增长，一些头部短视频创作者的收入甚至超过了传统影视行业的部分从业者。

4.地区趋势

传统影视行业仍以一二线城市为主，而新媒体、流媒体从业人员则区域特点不明显。

29. 公共管理、社会保障和社会组织

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	413,602	640,427	940,646	1,140,678	1,378,355
国有企业	中层经理	198,148	313,755	463,378	642,309	861,218
国有企业	高级职员	123,514	189,814	278,290	381,587	514,219
国有企业	普通职员	75,035	97,078	139,092	193,884	263,571
外资企业	高级管理	532,412	822,255	1,155,272	1,770,826	2,299,707
外资企业	中层经理	257,082	344,671	645,363	781,691	999,977
外资企业	高级职员	161,781	222,271	378,472	483,362	591,894
外资企业	普通职员	86,466	121,372	174,817	235,239	297,883
民营龙头	高级管理	365,656	636,844	1,072,698	1,399,068	1,724,059
民营龙头	中层经理	220,806	331,807	589,483	806,108	1,066,664
民营龙头	高级职员	134,940	196,900	333,040	456,601	602,729
民营龙头	普通职员	78,569	103,837	149,876	212,478	277,063
民营普通	高级管理	285,975	497,859	870,337	1,050,760	1,385,916
民营普通	中层经理	144,574	231,164	426,459	558,771	749,479
民营普通	高级职员	100,646	142,172	238,244	322,539	415,203
民营普通	普通职员	59,173	76,685	109,842	150,132	194,804

公共管理、社会工作职位薪酬趋势：

- 1.地区差异：社会工作者的工资标准在不同地区存在显著差异。在经济发达地区，如北上广深薪酬高于发展程度较低的地区。
- 2.薪酬结构：社会工作者的薪酬通常由基本工资、绩效奖金、加班费和其他补贴组成。基本工资是社工收入的主要部分，而绩效奖金和加班费则根据工作表现和工作量而定。
- 3.社会保险和福利：社会工作者享有养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险和住房公积金的福利。此外，他们还有权享受国家规定的休假、探亲假、婚丧假等福利待遇。
- 4.政策支持：近年来，国家对社会工作者越来越重视，政策也在逐步完善。2025 年政策预计会进一步支持社会工作事业的发展，包括提高社会工作者的薪资待遇。

结论

公共管理、社会工作相关职位与地方发展水平关联度较高，与社会经济发展基本同步。

30. 国际组织

企业性质	岗位	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
国有企业	高级管理	450,062	753,032	1,041,957	1,289,976	1,621,734
国有企业	中层经理	220,054	368,995	534,476	713,923	945,341
国有企业	高级职员	137,207	218,969	302,380	421,688	570,661
国有企业	普通职员	82,205	106,507	153,905	224,278	301,725
外资企业	高级管理	620,812	929,324	1,268,105	1,844,142	2,546,477
外资企业	中层经理	290,860	400,391	696,594	907,006	1,142,242
外资企业	高级职员	180,248	246,385	407,339	523,043	656,298
外资企业	普通职员	95,420	137,965	186,602	247,951	321,054
民营龙头	高级管理	390,176	693,080	1,250,901	1,556,731	2,027,263
民营龙头	中层经理	235,381	367,789	679,441	889,224	1,171,347
民营龙头	高级职员	152,991	222,402	379,683	513,650	674,995
民营龙头	普通职员	93,116	120,585	164,258	235,983	323,370
民营普通	高级管理	325,551	551,792	986,240	1,240,666	1,508,122
民营普通	中层经理	168,452	269,120	473,675	634,039	814,898
民营普通	高级职员	110,543	161,312	277,867	357,454	456,246
民营普通	普通职员	66,603	82,243	119,298	163,558	220,410

国际组织薪酬趋势相关情况：

1.总体薪酬水平趋势

公益行业面临资金来源有限、社会捐赠波动等问题，使得薪酬持续增长面临一定压力。但随着社会对公益事业重视度提高，部分发展较好、资金充裕的国际组织也在逐步提升薪酬水平以吸引和留住人才。

2.不同岗位薪酬趋势

专业技术岗位：如具备专业知识的项目策划、监测评估等岗位，随着 NGO 项目专业化程度提高，对专业技术人才需求增大，薪酬有上升趋势。

3.不同规模国际组织薪酬趋势

大型 NGO：资金实力相对雄厚，品牌影响力大，在薪酬待遇上更具竞争力，能够提供较高的薪酬和完善的福利体系，吸引优秀人才，薪酬水平也更趋于稳定和规范。

中小型 NGO：受资金和资源限制，薪酬水平整体低于大型 NGO，但一些发展潜力大、创新能力强的中小型 NGO，为了吸引人才，也会在力所能及的范围内提高薪酬待遇，缩小与大型 NGO 的差距。

结论

国际组织与资金实力直接相关，具有影响力的国际组织薪酬相对较高。

第八部分：2025 新兴职位及国家新增职业工种

1. 市场化企业招聘新职位

2025 年，中国新就业形态持续快速发展，出现一批需求旺盛、特色鲜明的新职位。这些职位主要分为线下和线上两大类型，呈现出供需“双增”的态势。主要特色新兴职位：

1.线下新就业职位包括：

陪诊师：老龄化和就医难催生了巨大需求，2025 年职位增长较大。该岗位学历和经验门槛较低，但对沟通能力和基础医疗常识要求高，主要集中医疗资源丰富的城市。

宠物护理/伴宠师：宠物经济持续火热，职位数同比飙升。虽然大多职位不限学历，但超过半数要求 1-3 年实操经验，是典型的“低学历门槛、高经验要求”岗位，一二线是需求最旺盛的城市。

2.线上新就业职位包括：

互联网医生：线上问诊需求快速释放，职位增加较快，是线上岗位中收入最高的职业之一，平均月薪高达 20599 元。

游戏代打陪练：受益于电竞职业化和娱乐需求，该职位数同比暴增，且多数岗位不限学历和经验，是典型的技能导向型岗位。

在线技能交付类岗位：包括短视频/短剧编导、投流优化师、在线教育讲师等，对专业能力和数字技能要求较高。

3.新就业职位年收入分析

职业	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
陪诊师	88,185	117,555	148,393	172,900	201,688
宠物护理/伴宠师	54,980	74,033	90,667	109,941	126,982
互联网医生	98,737	130,396	162,954	197,510	232,681
游戏代打陪练	76,713	103,336	127,877	153,411	182,546
短视频/短剧编导	115,614	149,657	187,073	224,419	264,485
投流优化师	118,502	154,822	193,513	239,258	273,635
在线教育讲师	107,861	146,659	183,287	219,905	256,559

2. 国家层面认定的新职业与新工种

2025 年 7 月，人力资源和社会保障部正式发布了第七批新职业和新工种，将一批新兴岗位纳入国家职业分类大典，为从业者提供规范和发展保障。

1.2025 年人力资源社会保障部正式发布的 17 个新职业包括：

- 检验检测管理工程技术人员
- 养老服务师
- 跨境电商运营管理师
- 无人机群飞行规划员
- 装修管家
- 工伤预防咨询师
- 电子电路设计师
- 室内环境治理员

家政服务经理人
电力可靠性管理员
电力聚合运营员
农村集体经济经理人
代用茶加工工
咖啡加工工
碳纤维制品成型制作工
铁氧体磁体制造工
钢结构装配工

2.2025 年人力资源社会保障部正式发布的 17 个新职业年收入分析：

职业	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
检验检测管理工程技术人员	75,273	100,378	125,477	152,039	173,869
养老服务师	56,168	77,175	93,563	116,834	130,972
跨境电商运营管理师	121,482	163,599	204,551	250,387	292,130
无人机群飞行规划员	142,719	192,156	237,821	288,243	326,360
装修管家	54,442	73,325	88,897	108,817	126,959
工伤预防咨询师	120,506	160,670	198,853	238,615	278,361
电子电路设计师	131,588	175,448	221,471	271,118	316,352
室内环境治理员	80,482	108,403	134,151	160,976	187,797
家政服务经理人	90,797	124,735	154,381	181,517	216,100
电力可靠性管理员	147,341	196,366	245,498	291,614	350,548
电力聚合运营员	149,262	199,030	243,801	295,508	348,249
农村集体经济经理人	110,321	151,561	183,861	220,643	257,339
代用茶加工工	47,695	64,254	77,891	96,347	111,257
咖啡加工工	47,324	64,373	79,705	98,470	114,884
碳纤维制品成型制作工	45,525	61,889	78,132	94,746	110,499
铁氧体磁体制造工	52,436	68,545	83,969	101,755	119,971
钢结构装配工	51,937	69,300	86,617	101,807	121,208

说明：以上数据来源为智联招聘薪酬调研及简历库数据。

3.2025 年人力资源和社会保障部正式发布 42 个新工种包括：

在“消防员”职业下增设：特种救援员、森林灭火员、森林消防装备维护员、消防救援无人机操控员
在“应急救援员”职业下增设：建筑物倒塌（山地）应急救援员、危险化学品应急救援员、矿山（隧道）应急救援员、水域应急救援员
在“农产品经纪人”职业下增设：牲畜经纪人
在“物流服务师”职业下增设：智慧仓运维员
在“中式烹调师”职业下增设：烧烤料理师
在“中式面点师”职业下增设：牛肉拉面制作师
在“生成式人工智能系统应用员”职业下增设：生成式人工智能系统测试员、生成式人工智能动画制作员
在“鉴定估价师”职业下增设：黄金鉴定估价师
在“房地产策划师”职业下增设：置业顾问
在“企业人力资源管理师”职业下增设：企业文化管理师
在“招聘师”职业下增设：考务管理师

在“景区运营管理师”职业下增设：景区营销推广师、景区安全管理师、景区生态环境保护师、智慧景区管理师

在“商业摄影师”职业下增设：旅拍定制师

在“宠物驯导师”职业下增设：服务犬驯养师

在“医疗临床辅助服务员”职业下增设：非紧急救护转运员

在“健康管理师”职业下增设：睡眠健康管理师

在“园艺产品加工工”职业下增设：保鲜花制作工

在“预拌混凝土生产工”职业下增设：预拌混凝土试验员、预拌混凝土质检员

在“机械加工材料切割工”职业下增设：机器人切割设备操作工

在“焊接设备装配调试工”职业下增设：焊接机器人工作站装配工

在“工程机械装配调试工”职业下增设：钢筋及预应力机械装配调试工

在“风力发电运维值班员”职业下增设：风电场叶片维修工

在“装饰装修工”职业下增设：吊顶工

在“航空油料员”职业下增设：航空油料化验员、航空油料计量统计员、航空油料电气仪表员

在“变电设备检修工”职业下增设：直流控制保护工、直流设备检修工

在“质检员”职业下增设：服装质检员、家具生产产品质检员

在“试验员”职业下增设：氢燃料电池测试员

这些新工种的发布，反映了人工智能、低空经济、智慧养老、个性化服务等新兴领域对专业化技能人才的迫切需求，为劳动者开辟了更多元、更高质量的就业赛道。

4.2025 年人力资源和社会保障部正式发布 42 个新工种年收入分析

工种	10%分位	25%分位	50%分位	75%分位	90%分位
特种救援员	83,133	110,821	138,545	169,582	191,975
森林灭火员	78,870	105,123	131,349	154,546	183,922
森林消防装备维护员	68,116	93,592	113,547	140,330	157,294
消防救援无人机操控员	80,498	106,226	138,189	164,150	187,728
建筑物倒塌（山地）应急救援员	84,476	110,418	139,394	165,582	201,025
危险化学品应急救援员	94,982	127,975	156,709	193,817	223,906
矿山（隧道）应急救援员	89,523	120,566	150,721	182,621	210,940
水域应急救援员	90,404	116,964	150,656	180,750	204,677
牲畜经纪人	98,306	129,768	165,454	198,582	229,352
智慧仓运维员	81,522	109,768	137,193	158,126	190,175
烧烤料理师	63,981	87,036	106,646	131,884	150,773
牛肉拉面制作师	57,963	78,836	98,543	114,759	132,536
生成式人工智能系统测试员	86,891	115,856	146,239	175,495	196,708
生成式人工智能动画制作员	101,362	129,862	167,277	194,750	231,840
黄金鉴定估价师	112,676	153,209	189,549	220,713	265,394
置业顾问	78,692	105,947	135,046	162,029	189,008
企业文化管理师	125,467	167,252	209,036	245,799	292,621
考务管理师	110,442	150,287	187,853	223,147	260,271
景区营销推广师	92,678	124,838	151,362	183,536	214,074
景区安全管理师	90,180	121,443	148,781	182,100	206,230
景区生态环境保护师	81,146	108,197	139,340	160,658	195,056
智慧景区管理师	104,925	139,842	173,050	216,165	252,191

旅拍定制师	82,250	107,476	137,077	157,988	188,074
服务犬驯养师	63,947	83,554	105,487	125,342	147,689
非紧急救护转运员	59,401	79,181	96,947	116,333	139,900
睡眠健康管理师	68,852	90,923	110,251	134,984	159,089
保鲜花制作工	43,514	59,129	71,782	85,249	101,445
预拌混凝土试验员	45,087	61,292	76,571	91,925	107,232
预拌混凝土质检员	45,035	57,664	73,588	87,438	104,028
机器人切割设备操作工	54,930	72,452	88,803	110,850	125,540
焊接机器人工作站装配工	52,364	68,429	83,747	103,575	118,469
钢筋及预应力机械装配调试工	63,343	81,942	103,501	124,204	144,867
风电场叶片维修工	83,738	115,027	139,554	169,155	199,327
吊顶工	48,157	66,123	82,617	97,254	111,146
航空油料化验员	90,465	123,064	152,350	177,326	211,133
航空油料计量统计员	87,179	112,747	142,345	169,137	195,307
航空油料电气仪表员	94,053	129,236	161,516	191,884	226,092
直流控制保护工	73,186	97,501	124,366	149,264	170,612
直流设备检修工	74,158	95,955	121,147	149,769	167,879
服装质检员	47,986	63,305	80,716	98,739	114,056
家具生产产品质检员	50,449	67,231	82,396	100,828	114,128
氢燃料电池测试员	108,096	141,263	174,817	211,879	242,248

说明：以上数据来源为智联招聘薪酬调研及简历库数据。

第九部分：关于智联招聘

智联招聘，32 年深耕行业市场，4.04 亿职场人的选择，1549 万+ 累计合作企业数，2800+ 所双一流等院校协作关系，32 万+ 高端猎头资源，为求职者提供免费注册、求职指导、简历优化、职业测评等服务，职位真实，反馈及时！为企业提供网络招聘，校园招聘，猎头，培训，测评和人事外包等一站式专业人力资源服务。