

2025 基金行业白皮书



人力核心指标 行业报告系列

人力资源大数据平台
www.smartsalary.cn

2025 - 09 - 11



写在前面

「薪智」是隶属于易路旗下、以「Big data + AI」为核心优势的市场人才薪酬数据分析与管理平台。以人力资源规划、招聘、人才配置、薪酬福利为主要业务场景，平台覆盖人才数据量10亿+，月度新增数据2000万+，为各行业企业提供多维度市场人才数据：行业职位薪酬数据、人力核心指标数据、人效数据、政策数据、对标企业招聘动态等，致力于联动组织、部门、员工等共同实现企业人效最大化等目标。

以“薪”为本

运用人工智能技术，高度自动化完成表单解析、职位匹配、薪酬录入等冗繁工作。HR只需简单专注于薪酬体系的运营和调整，帮助企业管理者快速直观了解企业薪酬现状。

拥有近亿笔实时海量薪酬数据样本量作坚实基础，动态实时更新数据，结合全球知名顾问公司分析方法论，一键生成企业薪酬报告，协助企业快速构建对外具竞争力，对内具公平性的最佳薪酬体系，从而达成吸引、激励、保留人才的目标，为企业提供薪酬领域「数据+工具+智能分析」一体化解决方案。

为实现薪酬分析服务一体化，「薪智」与国际一流人力资源服务商、招聘服务商、金融机构、咨询机构达成战略合作，力求提供全功能、易应用、有深度的「Big data + AI」SaaS软件。

借“智”赋能

目前，以市场人才数据、薪酬管理工具、报告/白皮书以及人力资源咨询为主要产品形态，「薪智」平台已服务企业客户30000+，覆盖零售快消、金融、医疗、汽车、制造、教育、地产建筑等多个行业，积累中国海油、中广核、海尔、宝钢、上海电气、壳牌、道达尔、德勤、百胜集团、兄弟商业、红日药业、圆通速递、广州证券、桦洁商贸、万华化学、喜马拉雅、完美日记、小熊电器等诸多灯塔用户。

未来，「薪智」平台将持续精进以AI赋能为核心优势的市场人才薪酬数据产品与服务，赋能各行业企业人才精准定位、人才趋势预判、企业战略决策等。

目录

样本分布	01
------	----

人力指标

涨薪率	05
-----	----

离职率	11
-----	----

应届生起薪	12
-------	----

城市薪酬差异系数	17
----------	----

人力需求

招聘趋势	20
------	----

城市招聘趋势	21
--------	----

招聘动态	23
------	----

热门职能	27
------	----

福利洞察	
------	--

企业预算	29
------	----

员工福利	30
------	----

热门岗位薪酬	31
--------	----

概念与定义	35
-------	----

关于薪智	36
------	----

样本分布

本章节将介绍市场数据的样本分布情况，主要包括企业规模、企业性质、城市和产业链分布等方面。在人力资源市场数据分析过程中，了解样本的分布情况对于研究结果的准确性和推广实践的可行性具有重要意义。

公司规模分布

公司性质分布

公司城市分布

产业链分布

样本分布

产业链分布

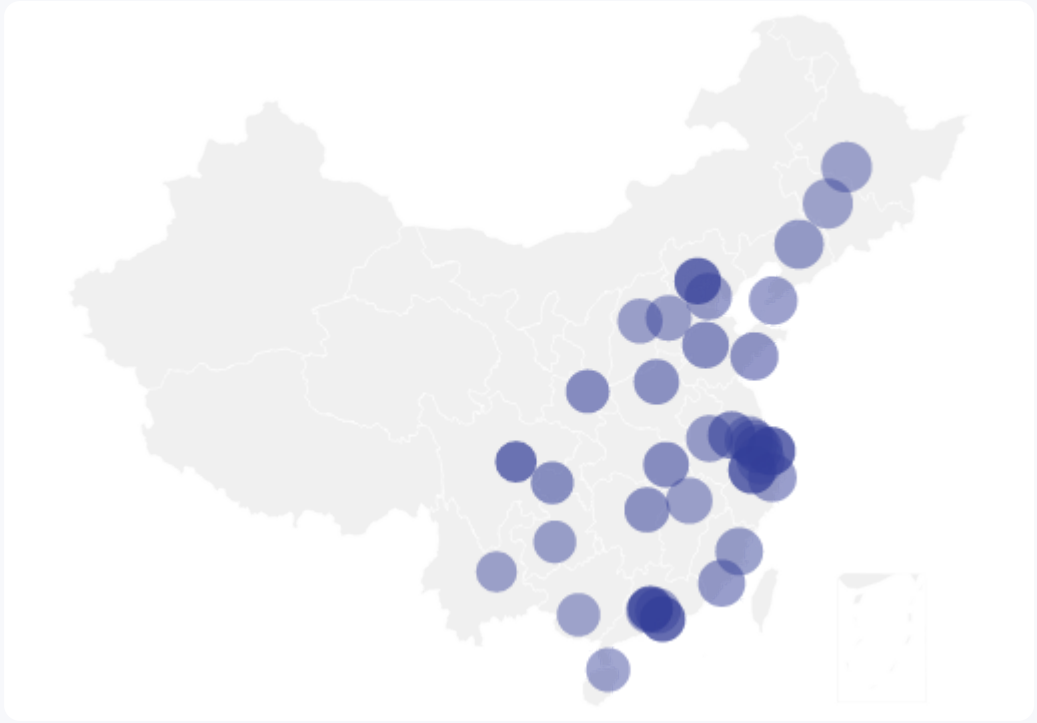
二级行业	代表企业
保险	中国人寿、新华保险、中国平安、中国人保、中国太保、中国财险、中国太平、中信保诚、百年人寿、昆仑健康 公司数量 10,034 样本数量 8,286,878
银行	交通银行、兴业银行、招商银行、中信银行、光大银行、浦发银行、邮储银行、工商银行、中国银行、平安银行 公司数量 3,235 样本数量 2,770,036
证券	国信证券、广发证券、国金证券、光大证券、国泰君安、华泰证券、东方证券、东兴证券、华安证券、招商证券 公司数量 5,739 样本数量 3,680,097
基金	久银控股、广发基金、中海基金、华夏基金、嘉实基金、明暄基金、大成基金、华宝基金、众禄基金、华安基金 公司数量 4,153 样本数量 1,063,503
期货	永安期货、南华期货、瑞达期货、海通期货、创元期货、鲁证期货、弘业期货、国元期货、建信期货、东吴期货 公司数量 1,760 样本数量 919,608
科技金融	拉卡拉、用友金融、百融云、嘉银金科、维信金科、蚂蚁集团、融山科技、财安金融、瀚华金控、汇通金科 公司数量 3,326 样本数量 1,353,021
资产管理	九鼎投资、太平资产、华夏久盈、中国中期、新湖财富、安进投资、鹏易投资、海银财富管理、威田资产、好买财富 公司数量 8,882 样本数量 1,925,065

样本分布

产业链分布

二级行业	代表企业
其他金融	华铁应急、香溢融通、电投产融、浙江东方、联众租赁、狮桥租赁、平安租赁、远东租赁、融和电科、国控租赁 🏢 公司数量 3,944 📄 样本数量 734,183

公司总部分布

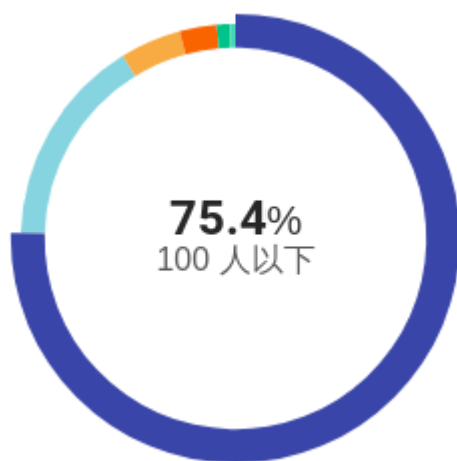


排行

单位(公司数)

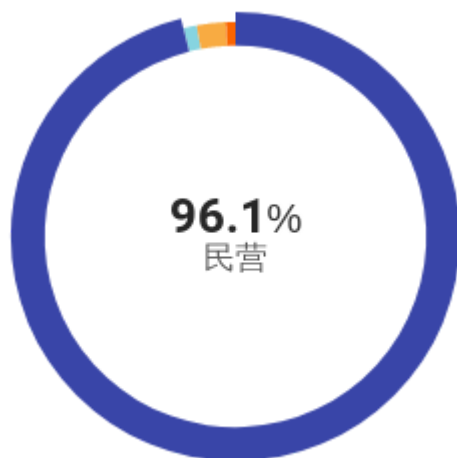
上海		787	成都		174
北京		685	南京		120
深圳		454	西安		96
广州		220	济南		94
杭州		220	武汉		93

公司规模分布



100 人以下	75.4%
100-500 人	15.8%
500-1000 人	4.6%
1000-5000 人	2.8%
5000-10000 人	1%
10000 人以上	0.4%

公司性质分布



民营	96.1%
国有	1%
合资	2.2%
外资	0.7%

人力指标

本章节将介绍人力资源管理中常用的几个数据指标，包括涨薪率、离职率、应届生起薪、城市薪酬差异系数等。帮助企业更好地了解行业的薪酬趋势、员工流动情况以及城市间的薪酬差异等，从而制定更科学合理的人力资源管理策略。

除了提供整体数据，部分指标我们将分别在以下维度对数据进行展开，以方便用户找到更贴合自身企业的数据。

- 按行业
- 按时间
- 按城市
- 按职能

涨薪率

离职率

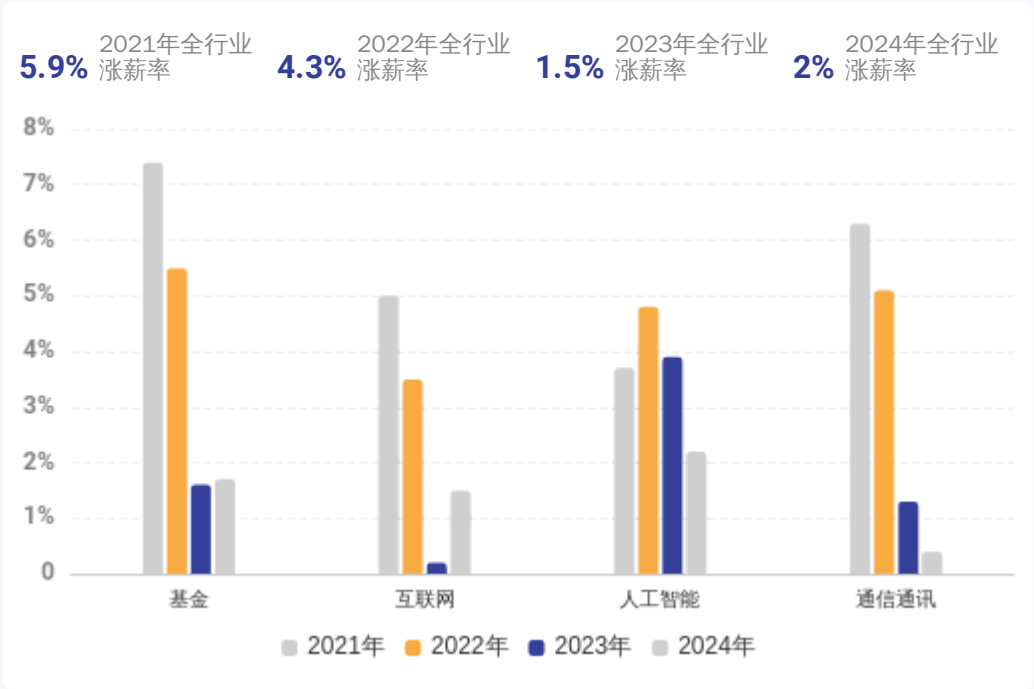
应届生起薪

城市薪酬差异系数

涨薪率 - 按行业

统计说明：在相同行业、城市组合下，计算各职能月度薪酬的中位数，然后计算月度薪酬的同比变化率，最后计算各统计周期下的变化率均值，即为涨薪率

*此处为不区分城市的涨薪率



行业	2021年	2022年	2023年	2024年
基金	7.4%	5.5%	1.6%	1.7%
互联网	5%	3.5%	0.2%	1.5%
人工智能	3.7%	4.8%	3.9%	2.2%
通信通讯	6.3%	5.1%	1.3%	0.4%

涨薪率 - 按行业

解读：

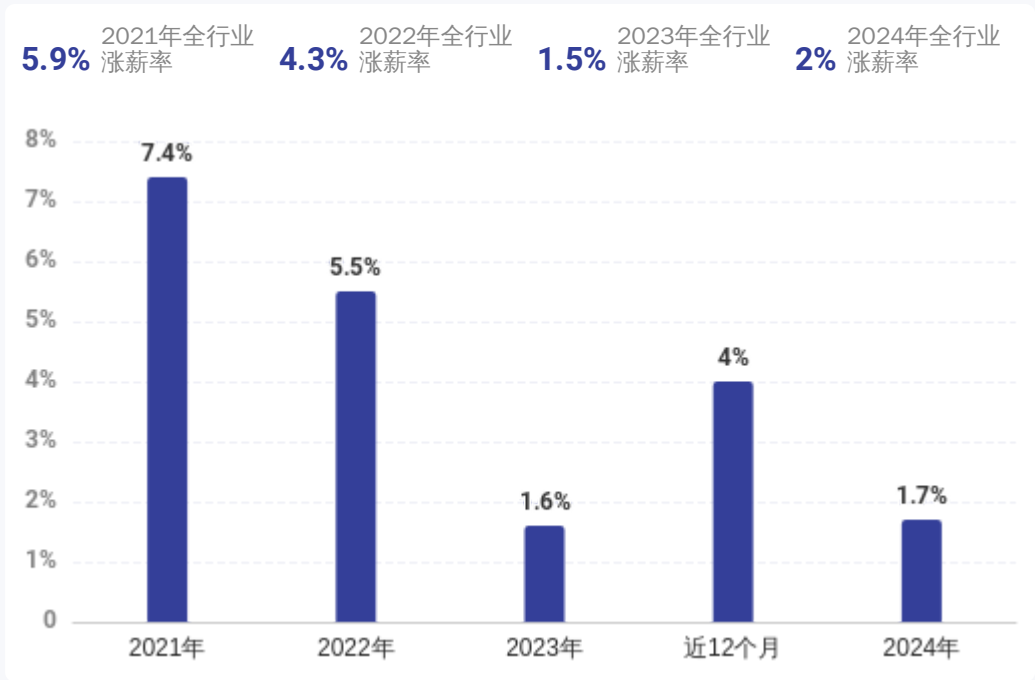
- 2021年，「基金」涨薪率最高
- 2022年，「基金」涨薪率最高
- 2023年，「人工智能」涨薪率最高
- 2024年，「人工智能」涨薪率最高

涨薪率 - 按时间 基金

统计说明：在相同行业、城市组合下，计算各职能月度薪酬的中位数，然后计算月度薪酬的同比变化率，最后计算各统计周期下的变化率均值，即为涨薪率

基于以下指标的涨幅：CPI，行业上市公司的营收、利润和薪酬成本，行业的招聘量和薪酬，生成算法模型。以近半年的数据为输入数据，使用该模型预测下一期的涨薪率。每个季度对涨薪率进行一次预测，上半年预测当年的涨薪率、下半年预测次年的涨薪率。

*此处为不区分城市的涨薪率



	涨薪率	统计周期
2021年	7.4%	2021年1月 至 2021年12月
2022年	5.5%	2022年1月 至 2022年12月
2023年	1.6%	2023年1月 至 2023年12月
近12个月	4%	2024年09月 至 2025年08月
2024年	1.7%	2024年1月 至 2024年12月
2025年(预测)	3.3%	2025年1月 至 2025年12月

涨薪率 - 按时间 基金

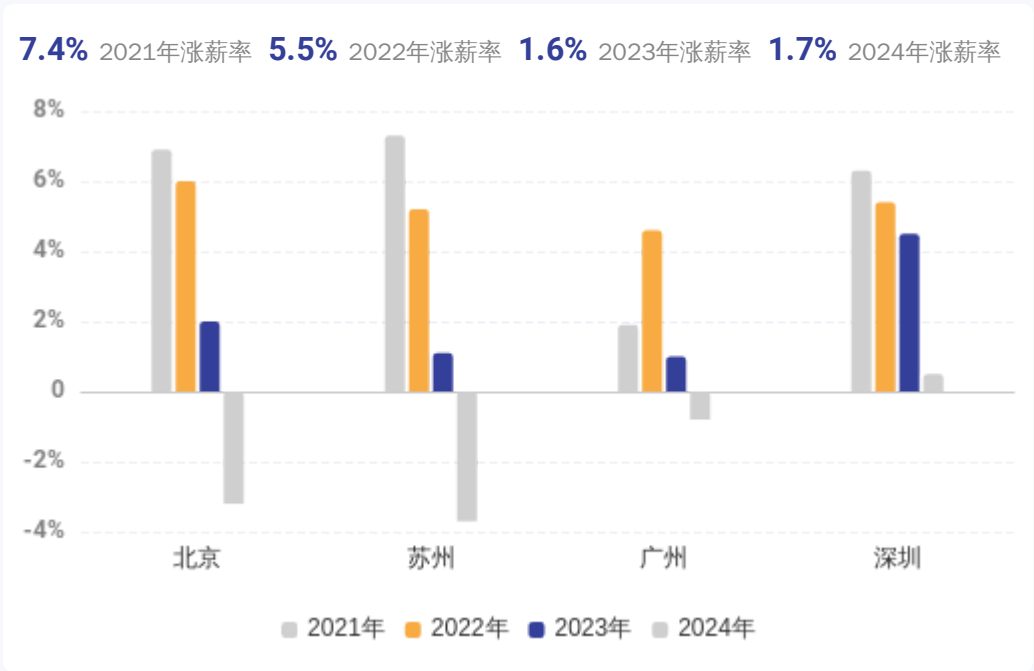
解读：

- 近12个月，「基金」涨薪率为4%

涨薪率 - 按城市

基金

统计说明：在相同行业、城市组合下，计算各职能月度薪酬的中位数，然后计算月度薪酬的同比变化率，最后计算各统计周期下的变化率均值，即为涨薪率



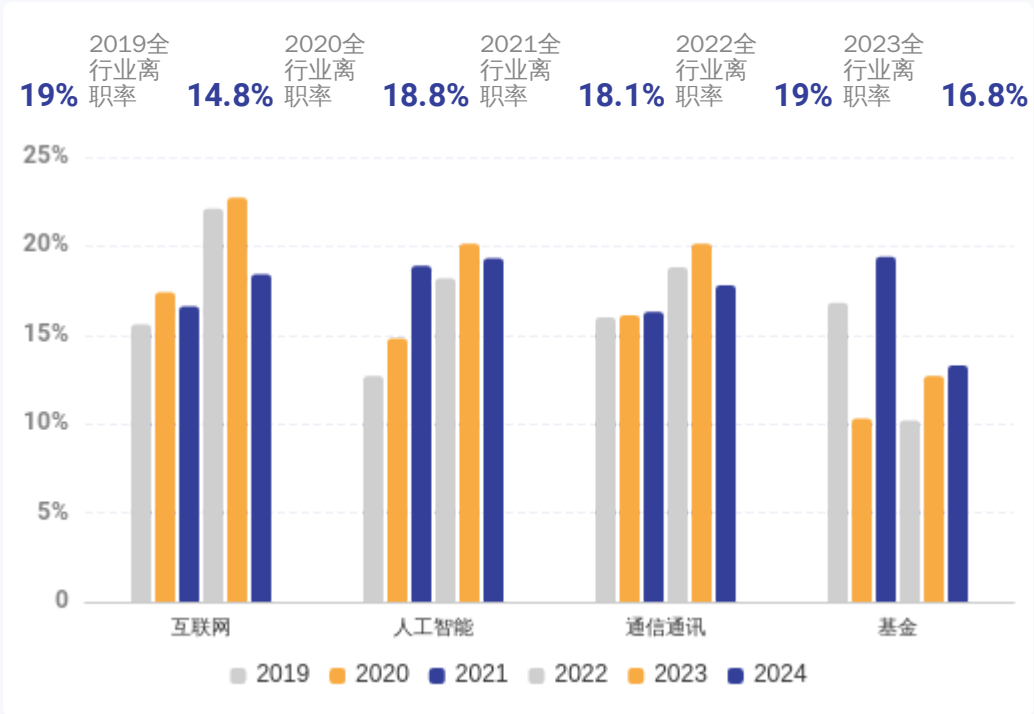
城市	2021年	2022年	2023年	2024年
北京	6.9%	6%	2%	-3.2%
苏州	7.3%	5.2%	1.1%	-3.7%
广州	1.9%	4.6%	1%	-0.8%
深圳	6.3%	5.4%	4.5%	0.5%

涨薪率 - 按行业 基金

解读：

- 2021年，「苏州」涨薪率最高
- 2022年，「北京」涨薪率最高
- 2023年，「深圳」涨薪率最高
- 2024年，「深圳」涨薪率最高

行业离职率

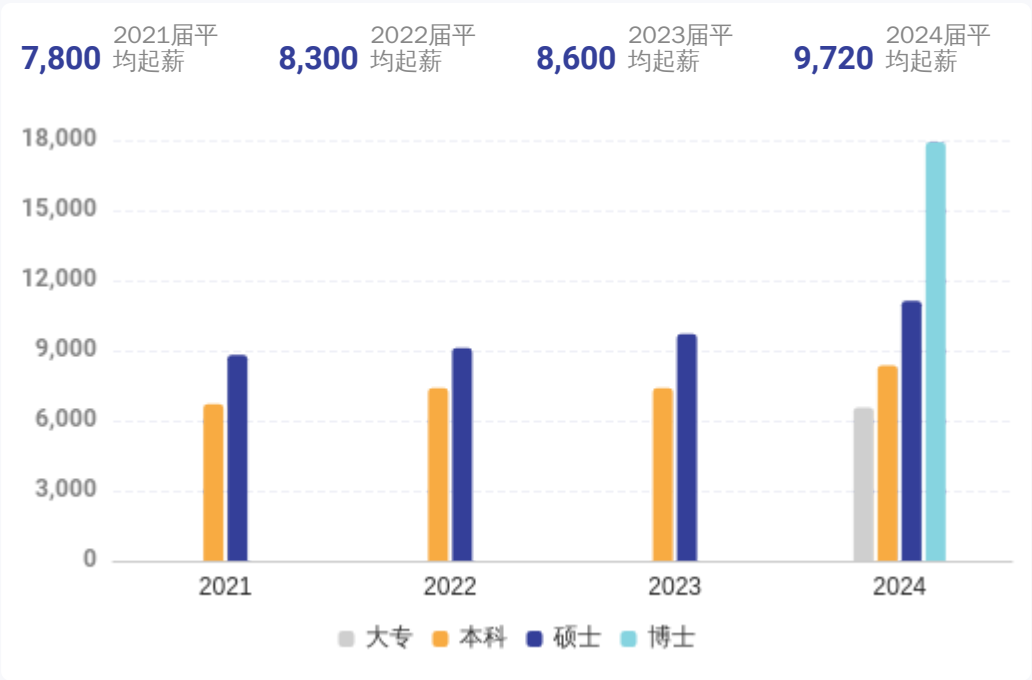


行业	2019	2020	2021	2022	2023	2024
互联网	15.6%	17.4%	16.6%	22.1%	22.7%	18.4%
人工智能	12.7%	14.8%	18.9%	18.2%	20.1%	19.3%
通信通讯	16%	16.1%	16.3%	18.8%	20.1%	17.8%
基金	16.8%	10.3%	19.4%	10.2%	12.7%	13.3%

解读：

- 2019年，「基金」离职率最高
- 2020年，「互联网」离职率最高
- 2021年，「基金」离职率最高
- 2022年，「互联网」离职率最高
- 2023年，「互联网」离职率最高
- 2024年，「人工智能」离职率最高

应届生起薪 - 按时间 基金



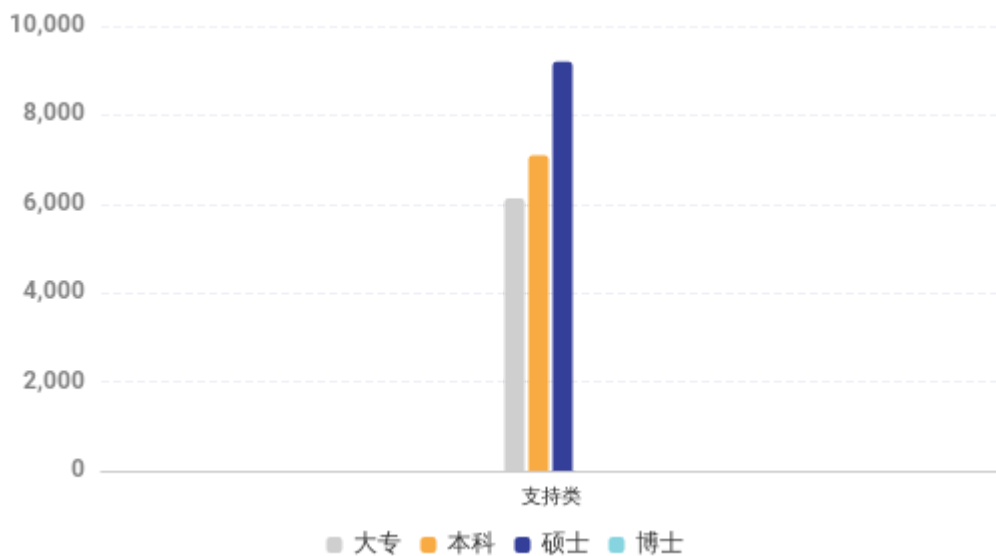
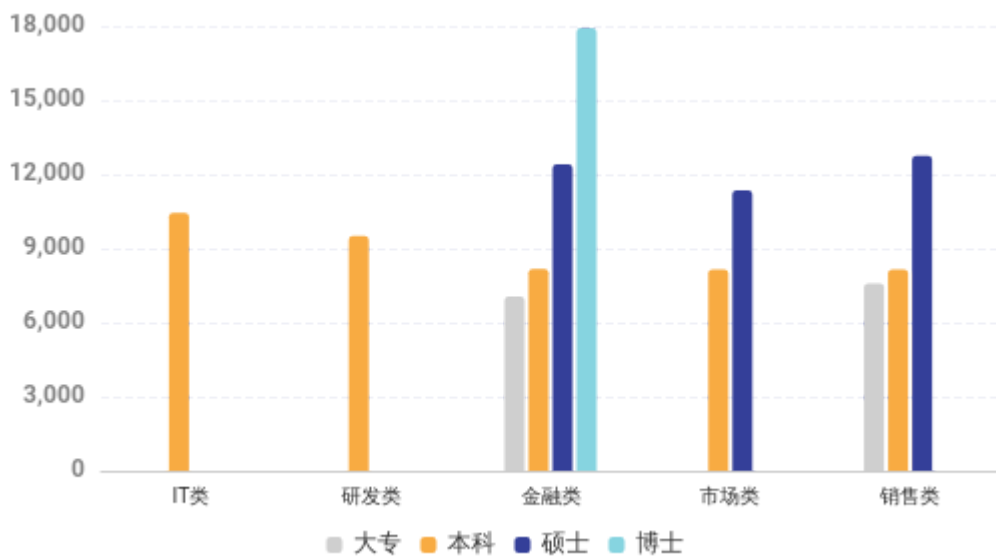
年份	大专	本科			硕士			博士		
	不区分	不区分	普通院校	重点院校	不区分	普通院校	重点院校	不区分	普通院校	重点院校
2021届	-	6,700	5,800	8,300	8,800	7,700	9,800	-	-	-
2022届	-	7,400	6,400	8,600	9,100	7,800	10,800	-	-	-
2023届	-	7,400	6,900	8,800	9,700	9,200	11,100	-	-	-
2024届	6,562	8,364	7,799	9,946	11,131	10,558	12,738	17,914	17,630	20,500

解读：

- 「本科」学历应届生起薪近4年的变化幅度为5.7%
- 「硕士」学历应届生起薪近4年的变化幅度为6.1%

应届生起薪 - 按职能

2024届



应届生起薪 - 按职能 2024届

职能类型	大专	本科			硕士			博士		
	不区分	不区分	普通院校	重点院校	不区分	普通院校	重点院校	不区分	普通院校	重点院校
IT类	-	10,446	9,896	12,425	-	-	-	-	-	-
研发类	-	9,507	8,489	14,884	-	-	-	-	-	-
金融类	7,052	8,171	7,114	9,902	12,396	10,913	14,409	17,914	17,630	20,500
市场类	-	8,140	7,390	9,640	11,360	10,213	13,311	-	-	-
销售类	7,579	8,145	7,740	9,502	12,760	12,677	16,841	-	-	-
支持类	6,127	7,095	6,752	8,283	9,203	8,354	10,239	-	-	-

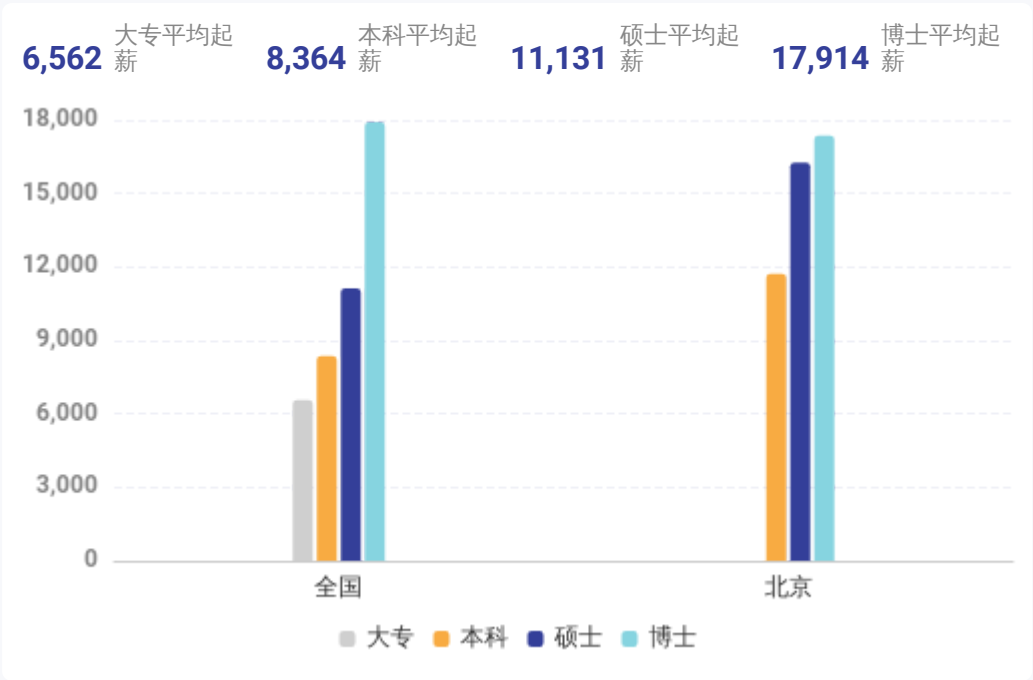
解读：

- 「大专」学历，「销售类」职能起薪最高
- 「本科」学历，「IT类」职能起薪最高
- 「硕士」学历，「销售类」职能起薪最高
- 「博士」学历，「金融类」职能起薪最高

人力指标

应届生起薪 - 按城市

2024届



城市	大专	本科			硕士			博士		
	不区分	不区分	普通院校	重点院校	不区分	普通院校	重点院校	不区分	普通院校	重点院校
全国	6,562	8,364	7,799	9,946	11,131	10,558	12,738	17,914	17,630	20,500
北京	-	11,725	11,133	12,328	16,258	12,410	17,151	17,365	17,294	19,320

应届生起薪 - 按城市 2024届

解读：

- 「大专」学历，「全国」起薪最高
- 「本科」学历，「北京」起薪最高
- 「硕士」学历，「北京」起薪最高
- 「博士」学历，「全国」起薪最高

城市薪酬差异系数

2025年

统计说明：在相同行业、时间下，计算各个城市的通用岗位的平均薪酬。
以某一城市的通用岗位的平均薪酬为基准，计算各个城市的薪酬系数，该薪酬系数即为城市薪酬差异系数。

北京 ▼

基准城市

城市区域	城市	差异系数	较上年变化
华东	上海	98.1	↑ 0.7
	杭州	85.8	↑ 0.7
	南京	80.1	↑ 1.9
	苏州	78.9	↑ 0.8
	无锡	77.2	-1
	宁波	75.7	↑ 0.9
	厦门	73.9	-1.4
	常州	72.9	-0.5
	嘉兴	71.5	↑ 0.6
	青岛	67.8	↑ 2.5
	合肥	67	-0.1
	福州	66.9	-0.1

城市薪酬差异系数

2025年

北京 ▾ 基准城市

城市区域	城市	差异系数	较上年变化
华东	济南	64.7	-0.7
	南昌	59.9	↑ 0.6
华北	北京	100	0
	天津	71.8	↑ 0.2
	太原	59.5	↑ 2.5
	石家庄	58.8	↑ 1.7
华南	深圳	96.2	↑ 1
	广州	84	↑ 1.8
	佛山	72.9	-1.7
	东莞	72.3	-0.3
	海口	64.2	↑ 0.3
	南宁	58.5	↑ 1.2
华中	武汉	70.1	↑ 1.4

城市薪酬差异系数

2025年

北京 ▾ 基准城市

城市区域	城市	差异系数	较上年变化
华中	长沙	69.4	↑ 3.4
	郑州	65.4	↑ 5.5
东北	沈阳	63.6	↑ 3.2
	大连	62.2	↑ 0.1
	长春	57.3	↑ 2.3
	哈尔滨	54.3	↑ 3.9
西北	西安	64.5	↑ 2
西南	成都	70.3	↑ 3
	重庆	68.4	↑ 5.3
	昆明	60.4	↑ 1
	贵阳	57.6	↑ 1.8

人力需求

本章节将介绍市场中的招聘情况，包括招聘趋势、城市招聘趋势、企业招聘动态、热门招聘职能等方面。随着经济的发展和市场的变化，不同行业的招聘情况也在不断变化。了解不同行业的招聘趋势、城市招聘趋势以及企业招聘动态等信息对于求职者和招聘者都具有重要意义。既可以帮助求职者更好地了解市场需求，制定职业规划和求职策略；同时也可以帮助招聘者更好地了解市场供求情况，制定招聘策略和人才引进计划。

招聘趋势

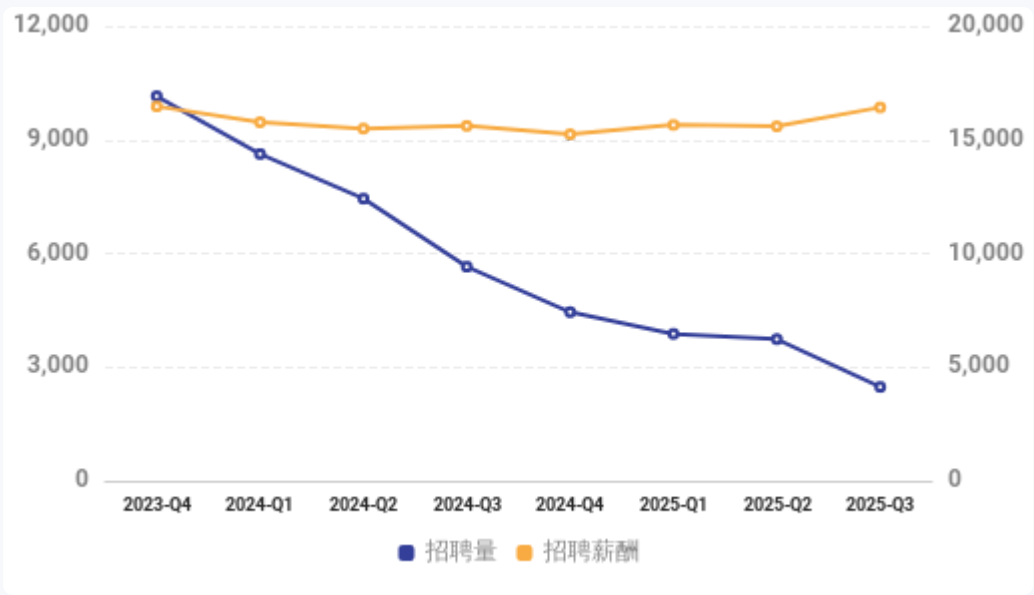
城市招聘趋势

招聘动态

热门职能

招聘趋势

统计说明：招聘量热度 = 本月招聘量在最近24个月的招聘量排名（百分位值）
招聘薪酬涨幅热度 = 本月招聘薪酬的环比变化率在最近24个月内的环比变化率排名（百分位值）



	招聘量	招聘量环比变化	平均月薪（元）	招聘薪酬环比变化
2023-Q4	10,148	-28.7%	16,464.63	-6.7%
2024-Q1	8,622	-15%	15,767.709	-4.2%
2024-Q2	7,445	-13.7%	15,489.371	-1.8%
2024-Q3	5,650	-24.1%	15,606.713	0.8%
2024-Q4	4,451	-21.2%	15,239.076	-2.4%
2025-Q1	3,876	-12.9%	15,650.206	2.7%
2025-Q2	3,738	-3.6%	15,589.008	-0.4%
2025-Q3	2,477	-33.7%	16,420.593	5.3%

解读：

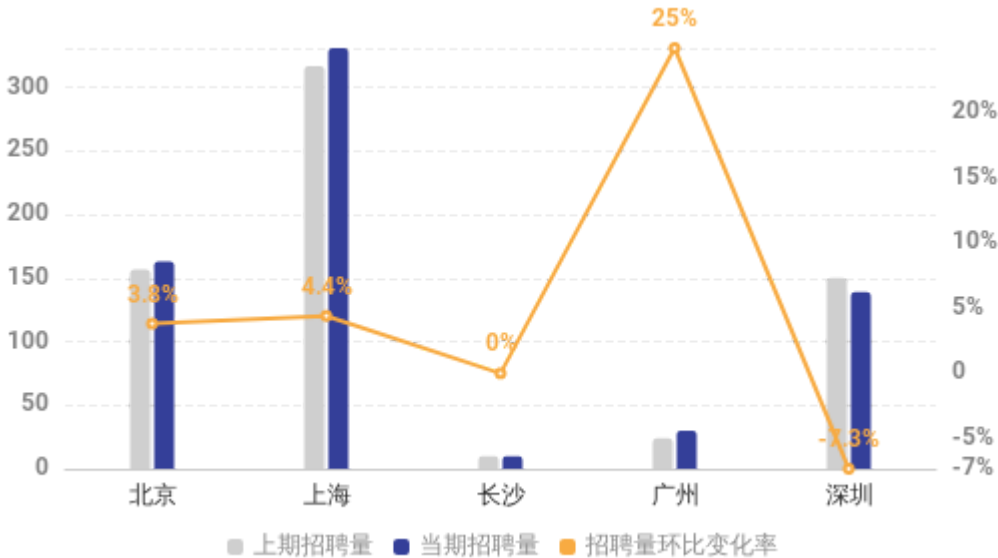
· 2025-Q3「招聘量」下降,「招聘薪酬」上涨

城市招聘趋势 - 招聘量

近1个月

当期：2025年08月；上期：2025年07月

1,248 上期招聘量 1,250 当期全国招聘量 0.2% 全国招聘量环比变化率



	上期招聘量	当期招聘量	招聘量环比变化率
北京	157	163	3.8%
上海	317	331	4.4%
长沙	10	10	0%
广州	24	30	25%
深圳	150	139	-7.3%

解读：

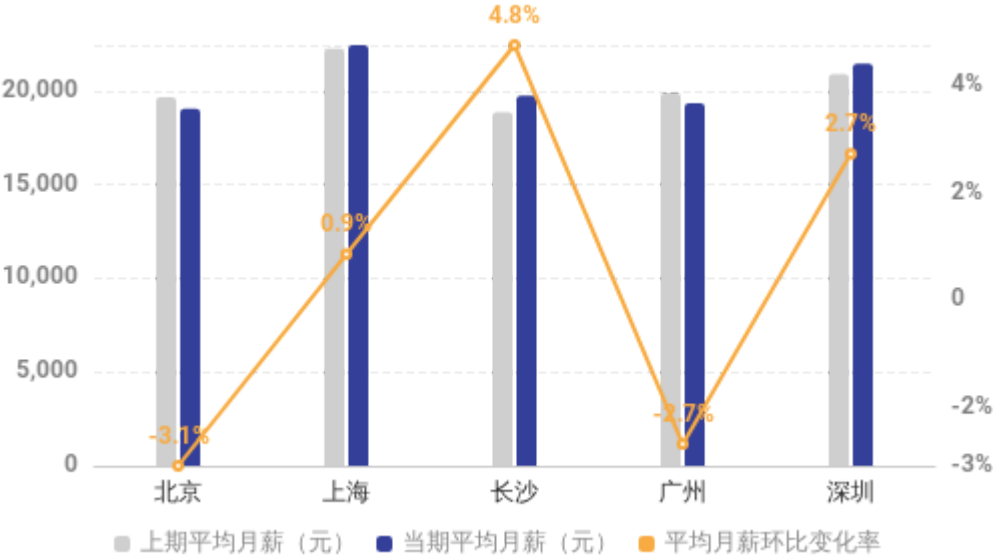
- 近1个月「上海」招聘量最高
- 近1个月「广州」招聘量环比变化率最高

城市招聘趋势 - 招聘薪酬

近1个月

当期：2025年08月；上期：2025年07月

18,803.8 上期全国招聘薪酬 19,121.2 当期全国招聘薪酬 1.7% 全国招聘薪酬环比变化率



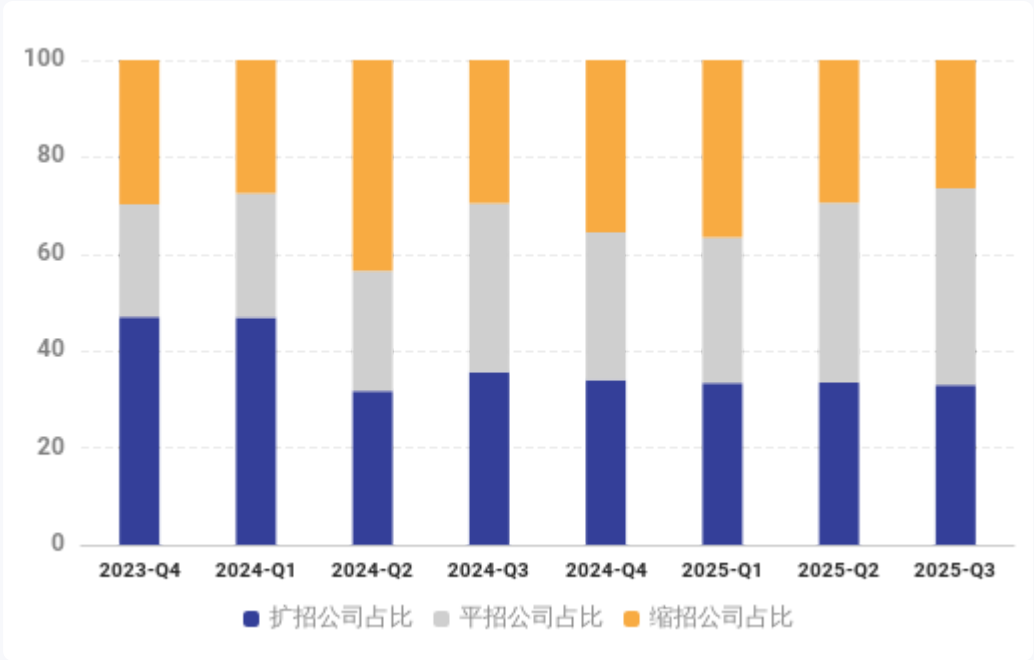
	上期招聘薪酬（元）	当期招聘薪酬（元）	招聘薪酬环比变化率
北京	19,675	19,067	-3.1%
上海	22,266	22,457	0.9%
长沙	18,862	19,760	4.8%
广州	19,895	19,361	-2.7%
深圳	20,908	21,479	2.7%

解读：

- 近1个月「上海」招聘薪酬最高
- 近1个月「广州」招聘薪酬环比变化率最高

招聘动态 - 按时间

统计说明：先统计每家样本公司当前周期比较上一期的招聘量变化，招聘量增加的为扩招，招聘量减少的为缩招，招聘量基本不变的为平招；然后统计扩招、平招、缩招的公司占行业公司总数的比例



	扩招公司占比	平招公司占比	缩招公司占比
2023-Q4	47%	23.2%	29.8%
2024-Q1	46.9%	25.6%	27.5%
2024-Q2	31.7%	24.8%	43.5%
2024-Q3	35.7%	34.8%	29.6%
2024-Q4	34%	30.4%	35.6%
2025-Q1	33.3%	30.1%	36.6%
2025-Q2	33.4%	37.1%	29.5%
2025-Q3	32.9%	40.7%	26.4%

招聘动态 - 按时间

统计说明：先统计每家样本公司当前周期比较上一期的招聘量变化，招聘量增加的为扩招，招聘量减少的为缩招，招聘量基本不变的为平招；然后统计扩招、平招、缩招的公司占行业公司总数的比例

解读：

近8季，扩招公司占比下降「14.1%」

近8季，平招公司占比上涨「17.4%」

近8季，缩招公司占比下降「3.4%」

招聘动态 - 典型公司 TOP100



深圳市凯丰投资管理有限公司

当期招聘量

较上期 : 333.3%

13



深圳市时代伯乐创业投资管理有限公司

较上期 : 88.9%

17



景顺长城基金管理有限公司

较上期 : 71.4%

12



深圳市合创资本管理有限公司

较上期 : 11.1%

10



上海云族私募基金管理中心（有限合伙）

较上期 : -10.9%

49



招商基金管理有限公司

较上期 : -17.6%

14



大成基金管理有限公司

较上期 : -28.6%

10

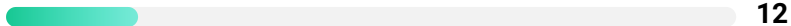
招聘动态 - 典型公司

TOP100



前海开源基金管理有限公司

较上期：-60%



12

热门职能

近1个月

统计说明：呈现该行业下，当期招聘量前30的细分职能（不包含支持职能）。
用户可根据这些职能的招聘量、招聘量涨幅、招聘薪酬、招聘薪酬涨幅进行自由组合，对细分职能进行招聘分析。象限分界线分别为X轴和Y轴上数据的50分位值。



细分职能	招聘量	招聘量排名	招聘量环比变化率	招聘量环比变化率排名	招聘薪酬	招聘薪酬排名	招聘薪酬环比变化率	招聘薪酬环比变化率排名
基金投资	53	1	-1.9%	24	19,906	18	-0.6%	22
投资理财	36	2	-12.2%	28	19,510	19	2.8%	7
行业研究	24	3	-20%	30	20,817	15	-1.5%	23
销售代表	24	4	4.3%	5	17,383	22	-2.6%	28
基金交易	20	5	-4.8%	25	13,423	27	4.9%	2
投资交易	16	6	-20%	29	15,238	24	3.8%	5

热门职能

近1个月

统计说明：呈现该行业下，当期招聘量前30的细分职能（不包含支持职能）。

用户可根据这些职能的招聘量、招聘量涨幅、招聘薪酬、招聘薪酬涨幅进行自由组合，对细分职能进行招聘分析。象限分界线分别为X轴和Y轴上数据的50分位值。

细分职能	招聘量	招聘量排名	招聘量环比变化率	招聘量环比变化率排名	招聘薪酬	招聘薪酬排名	招聘薪酬环比变化率	招聘薪酬环比变化率排名
风险管理	15	7	7.1%	4	20,638	16	-1.7%	25
品牌	13	8	8.3%	3	24,318	9	4.2%	4
个人业务	13	9	18.2%	2	22,919	12	-1.6%	24
渠道销售	13	10	-7.1%	26	19,040	20	2%	15
质量保证	13	11	30%	1	23,686	10	1.6%	16
基带模型	12	12	0%	15	29,105	4	-2.4%	27
视频编辑	10	13	0%	17	10,000	29	0%	18
机械管理	10	14	0%	13	20,863	14	2.5%	13
物流管理	10	15	0%	16	20,376	17	2.6%	11
投资银行	10	16	0%	12	20,888	13	2.8%	8
投资	10	17	0%	9	27,500	6	0%	19
金融产品销售	10	18	0%	18	12,225	28	2.6%	12
证券投资	10	19	0%	22	16,183	23	0.7%	17
深度学习	10	20	0%	23	33,761	1	5.5%	1
系统集成	10	21	0%	6	30,000	2	0%	21
拍摄	10	22	0%	14	8,505	30	-6.3%	30
国内贸易	10	23	0%	7	14,000	26	0%	20
产品研发	10	24	0%	10	23,345	11	-1.8%	26
大客户销售	10	25	0%	11	28,034	5	2.4%	14
IE工程	10	26	0%	20	18,917	21	2.7%	9
软件驱动	10	27	0%	8	25,951	7	-3.2%	29
射频	10	28	-9.1%	27	29,930	3	3.2%	6
游戏策划	10	29	0%	19	24,451	8	2.6%	10
商务拓展	10	30	0%	21	14,211	25	4.5%	3

福利洞察

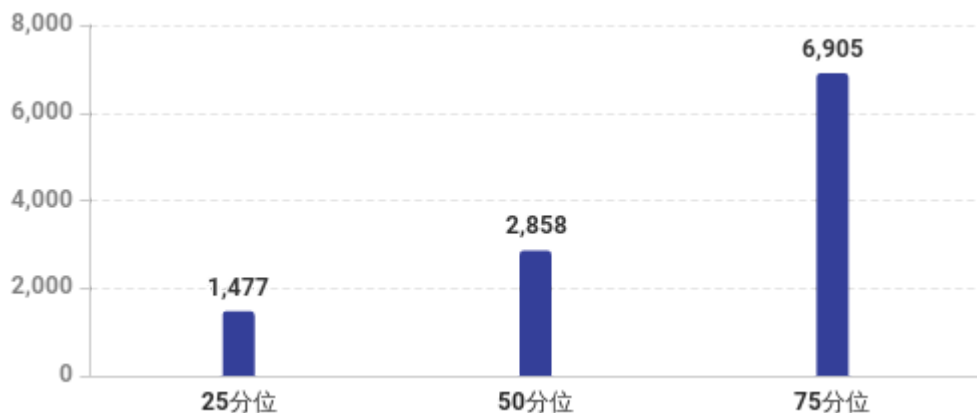


本章节将介绍行业的福利数据，包括企业预算、员工喜好等方面。福利是企业吸引和留住人才的重要手段之一，而不同行业的企业对于福利的投入和员工对于福利的需求也存在着较大的差异。通过对福利数据的分析，可以帮助企业更好地了解员工的需求和期望，制定更加符合员工需求的福利政策，从而提高员工的工作满意度和企业的竞争力。

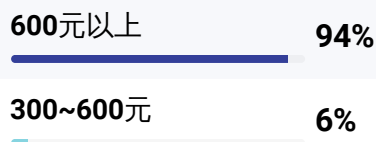
企业预算

员工喜好

企业预算 - 人均福利预算

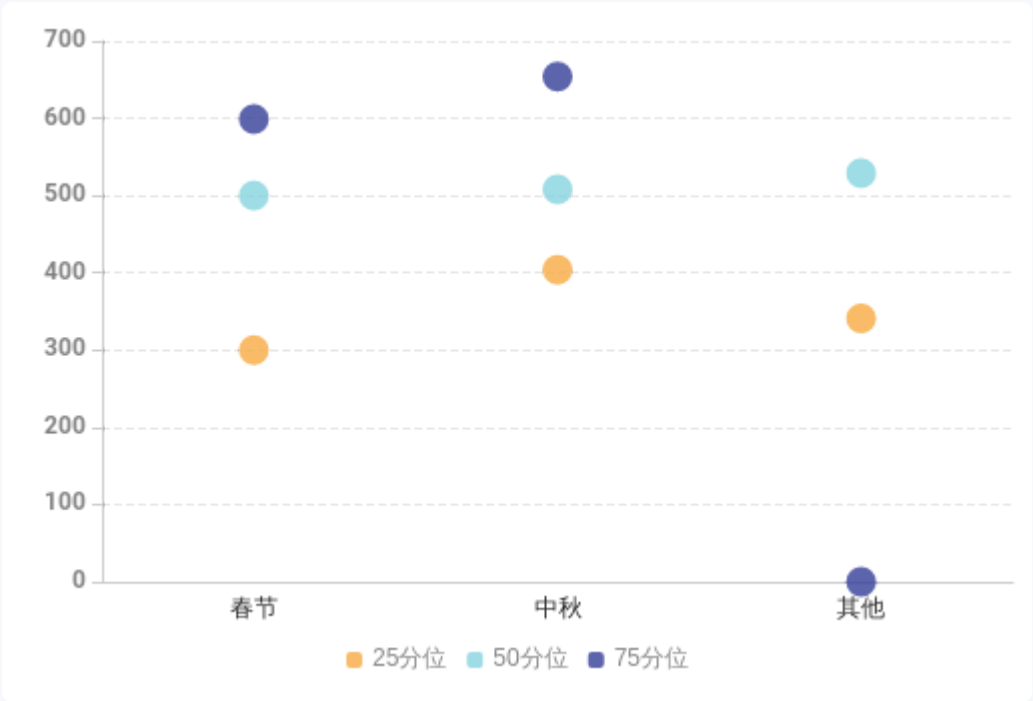


企业预算 - 人均福利预算分布



福利洞察

企业预算 - 重点节日人均福利



	25分位	50分位	75分位
春节	300	500	599
中秋	404	508	654
其他	341	529	0

热门职位

本章节将介绍市场上的热门职位在一线城市的薪酬情况，包括年固定薪酬和年总现金收入，以及不同分位值的薪酬水平。了解热门职位的薪酬情况对于求职者和用人单位都具有重要意义，可以帮助求职者更好地了解市场薪酬水平，制定求职策略和职业规划；同时也可以帮助用人单位更好地了解市场薪酬水平，制定合理的薪酬政策和人才吸引策略。

热门岗位及薪酬数据

基金

热门岗位及薪酬数据 — 一线城市

近12个月

统计口径：年总现金收入

地域：一线城市

单位：万元（人民币）

数据生效日期：2025-08

行业	职能	市场职位	年固定薪酬			年总现金收入		
			10分位	50分位	90分位	10分位	50分位	90分位
互联网	IT	Android开发工程师	17.1	24.7	38	20.1	28.8	44.5
	IT	Java开发工程师	17.7	27.3	43.3	20.2	31	49
	IT	Unity3d开发工程师	22.5	33.7	52	26.6	39.5	60.6
	IT	iOS开发工程师	17.8	24.7	38.8	20	28.3	44.3
	IT	原画设计师	19.1	29.3	43.9	21.8	33.6	50.8
	IT	图像算法工程师	28.9	41.7	62	33.6	48.9	72.8
	IT	3D设计师	21.2	31.7	48.8	25.3	38	57.2
	市场营销	商务拓展专员	10.3	15.5	23.4	14.5	21.8	32.4
	市场营销	内容运营专员	15.5	23.5	36.2	18	27.8	43.2
	市场营销	市场运营专员	12.7	18.8	28.2	15.6	23.6	34.6
	市场营销	广告优化师	13.5	19.3	29.4	16.1	23.2	34.7
	市场营销	用户运营专员	15	21.8	34.4	17.6	25.4	41
	市场营销	电商运营专员	13.1	20.3	29.9	15.8	24.9	36.6
	销售	销售专员	6.5	13.5	21.6	12.4	26.7	41.5
	销售	电话销售专员	5.9	11.9	18.5	10	19.9	31.5
	销售	售后技术支持专员	9.8	14.1	21.3	11.6	16.8	25.6
	销售	大客户销售专员	7	16.8	26.6	13.1	31.8	52.4
	客服	电商客服专员	7.6	10.8	16.2	8.6	12	18.4
	客服	远程客服专员	7.4	11.4	17.3	9.3	14.5	22.2
	客服	客户服务专员	11.3	17.1	26.7	14.7	22.1	34.9
人工智能	IT	自然语言处理工程师	26.7	39.9	62.1	31.4	46.4	72
	IT	Android开发工程师	15.8	22.8	35.1	18.5	26.5	41.1
	IT	C/C++开发工程师	18	27.2	42.8	20.5	31.5	49.7
	IT	Java开发工程师	16.4	25.1	39.9	18.6	28.6	45.2
	IT	前端开发工程师	17.2	26.3	39.4	19.7	30.5	44.8
	IT	图像算法工程师	26.7	38.4	57.2	31	45.1	67.2

行业	职能	市场职位	年固定薪酬			年总现金收入		
			10分位	50分位	90分位	10分位	50分位	90分位
人工智能	IT	嵌入式硬件工程师	16.3	23.9	35.5	18.8	28	40.7
	IT	嵌入式软件工程师	17.5	26.7	40.9	19.3	30	45.2
	IT	机器学习工程师	26.4	36.2	55.1	31.8	43.3	66
	IT	深度学习工程师	25.8	39.5	59.6	30.1	47	69.9
	IT	电子开发工程师	16.4	22.4	33.3	19	25.8	38.6
	IT	硬件开发工程师	18.1	26.3	39.4	21.1	30.9	45.4
	IT	算法工程师	24.4	35.9	55.4	28.9	43.4	67.1
	IT	系统架构师	40	57.3	86.2	48.7	70.9	105.7
	IT	语音识别算法工程师	26.3	39.1	60.2	30.3	45.5	70.8
	IT	软件开发工程师	18.5	25.9	39.1	21.8	30.4	45.4
	IT	运维工程师	11	16.8	25.4	12.4	19	29.4
	市场营销	电商运营专员	13.4	20.8	30.6	16.2	25.6	37.5
	销售	售前顾问	14.9	20.8	32.1	20.3	28.4	43.3
	销售	售后技术支持专员	8.7	12.5	18.8	10.2	14.9	22.6
基金	金融	债券交易专员	18.1	25.5	38.3	26.2	37	57.2
	金融	期货交易专员	14.2	20.6	30.6	19.9	28.8	43.3
	金融	基金交易专员	13	19.1	28.3	16.5	24.5	36.1
	投研	量化研究专员	18.4	24.9	39.1	24.8	33.7	52.9
	投研	高级投资理财专员	23.3	32.2	49	37.6	52	79.7
	投研	行业研究专员	16.3	24.2	36.9	20.9	31.4	47.3
	投研	期货研究专员	15.3	22.1	33.6	20.7	30.5	45.7
	投研	投资理财专员	15.2	22.4	33.3	22.6	33.3	49
	投研	基金投资专员	16	23.8	35.1	23.5	35.8	51.5
	资管	投资交易员	16.2	24.3	36.2	22.9	34.5	52.4
	市场营销	市场策划专员	14.2	20.7	31.8	16.7	24.3	36.8
	市场营销	市场专员	12.3	17.6	27.4	14.4	20.3	32
	市场营销	商务拓展专员	10.5	15.8	23.8	14.8	22.3	33
	市场营销	新媒体运营专员	13.6	18.5	27.8	16.1	21.9	32.8
	市场营销	市场运营专员	12.9	19.2	28.8	15.9	24.1	35.3
	销售	销售专员	6.8	14.1	22.6	12.9	27.9	43.3

行业	职能	市场职位	年固定薪酬			年总现金收入		
			10分位	50分位	90分位	10分位	50分位	90分位
基金	市场营销	商务拓展专员	10.5	15.8	23.8	14.8	22.3	33
	市场营销	新媒体运营专员	13.6	18.5	27.8	16.1	21.9	32.8
	市场营销	市场运营专员	12.9	19.2	28.8	15.9	24.1	35.3
	销售	销售专员	6.8	14.1	22.6	12.9	27.9	43.3
	销售	大客户销售专员	7.3	17.5	27.8	13.7	33.2	54.7
	销售	渠道销售专员	6.4	13.4	20.1	11.1	23.5	36.2
	销售	电话销售专员	6.1	12.4	19.3	10.5	20.7	32.8
	客服	客户服务专员	13.1	19.9	31	17.1	25.7	40.5
通信通讯	IT	Android开发工程师	15.6	22.5	34.7	18.3	26.2	40.5
	IT	软件开发工程师	18.2	25.5	38.6	21.5	30	44.8
	IT	网络工程师	14.8	20.3	30	16.7	23.6	34.5
	IT	系统集成工程师	14.8	21.1	32	17.1	24.7	36.8
	IT	硬件驱动工程师	19.8	28.4	43.6	23.2	33.1	50.9
	IT	硬件开发工程师	17.8	26	38.9	20.9	30.5	44.8
	IT	嵌入式软件工程师	17.3	26.4	40.3	19.1	29.6	44.6
	IT	Java开发工程师	16.2	24.8	39.4	18.4	28.2	44.6
	IT	运维工程师	10.8	16.6	25.1	12.2	18.8	29.1
	通信工程	基站工程师	13.9	20.4	31.9	15.7	22.9	35.8
	通信工程	电信网络工程师	14.5	20.6	31.4	17	23.7	36.4
	通信工程	核心网工程师	17	25.1	38	19.5	28.5	43.5
	通信工程	移动通信工程师	18.9	27.4	41.5	21.7	31.7	47.8
	通信工程	通信技术工程师	14.7	21.8	34.4	16.4	24.5	38.4
	通信工程	通信研发工程师	18	24	37	21.8	29.3	45.8
	市场营销	电商运营专员	12.7	19.7	29.1	15.4	24.2	35.6
	销售	售后技术支持专员	8.8	12.7	19.2	10.4	15.2	23
	销售	电话销售专员	5.3	10.7	16.7	9.1	17.9	28.4
	客服	电商客服专员	7.1	10.2	15.3	8.1	11.3	17.3
	客服	客户服务专员	10.6	16.2	25.2	13.9	20.9	33

行业	职能	市场职位	年固定薪酬			年总现金收入		
			10分位	50分位	90分位	10分位	50分位	90分位
通信通讯	客服	电商客服专员	7.1	10.2	15.3	8.1	11.3	17.3
	客服	客户服务专员	10.6	16.2	25.2	13.9	20.9	33

概念与定义

名词解释

行业涨薪率

采集在当年调薪的公司数据，核算涨薪后相较于岗位上年度同比变化率。

跳槽涨薪率

采集在当年有跳槽行为的个人数据，核算其跳槽前后的薪酬变化率，并以城市为单位汇总成平均变化率。

数据只采集直接跳槽无缝衔接的人员，主要反映行业不同公司之间的薪酬竞争关系。

热门岗位

采集在当年此行业所有岗位中，招聘热度排行前十名的岗位。

薪酬概念

年基本薪酬

全职员工的税前12个月基本薪酬或固定薪酬

年固定薪酬

年基本薪酬 + 年固定现金津贴

年固定现金津贴：包括固定发放的13薪、岗位津贴、住房津贴、餐补、通讯津贴、交通及其它固定发放的津贴或补贴

年总现金收入

年固定薪酬 + 年浮动薪酬（如：奖金、佣金/销售激励）

不包含股票期权等长期激励

统计术语

同比薪酬增长率

本期薪酬和上一年度同一时期相比的增长幅度。

同比薪酬增长率 = (本期薪酬 - 去年同期薪酬) ÷ 去年同期薪酬 × 100%

环比薪酬增长率

本期薪酬和上一期相比的增长幅度。

环比薪酬增长率 = (本期薪酬 - 上一期薪酬) ÷ 上一期薪酬 × 100%

平均值

平均值是样本值之和除以样本个数得出的。平均值不同于中位值。平均值受到样本中所有数值的影响，容易受极端值影响；而中位值仅代表中点的值，不受极端值影响。

10分位

将适用的样本数据从小到大排列后，只有10%的数据小于此数值。反映市场极低水平。

50分位

将适用的样本数据从小到大排列后位置居中的数，又称「中位值」。反映市场的中等水平。

90分位

将适用的样本数据从小到大排列后，90%的数据小于此数值。反映市场的极高端水平。



400-101-9070

上海市闵行区万源路2163号新桥商务中心

www.smartsalary.cn