

# 弘明信诚薪酬调研报告

## ——互联网电商

基准城市：重庆

2024 年春季

## 法律声明

**知识产权：** 弘明信诚（北京）管理咨询有限公司（下简称弘明信诚）保留本报告中所有的知识产权。禁止未经弘明信诚事先许可的擅自使用或复制。除非以书面形式另行同意，您不得公开或在任何发行材料中援引或包含本文件中所包含的信息。

**责任限制：** 除非以书面形式另行约定，弘明信诚和其员工、董事、管理人员、代理人和分包商不为您使用本文件或其中的知识产权承担任何责任。

# 目录

1. 使用说明.....	1
2. 分职能薪酬.....	6
市场.....	6
国内电商.....	7
客服.....	8
数据分析.....	9
IT.....	10
艺术设计.....	16
供应链.....	18
财务.....	19
人力.....	20
行政.....	21

# 1. 使用说明

## 数据来源:

本报告所使用的数据从公开渠道获得,我们承诺所获取的数据及获取数据所用技术、手段和过程符合中华人民共和国法律和法规规定。

为了让薪酬调研报告具备使用价值,我们没有采集那些处于非正常经营状态的企业数据。非正常经营状态包括但不限于:长期亏损;因为内外部原因出现显著于行业的营业额或利润波动;可以预见处于难以持续经营状态;主营业务模式发生改变,导致人力资源政策和实践处于转型期;处于初创阶段等。

## 数据计算和验证:

弘明信诚拥有独有的薪酬调研算法。这种算法基于我们对于薪酬工作多年的经验总结。为了确保数据的准确性,对每一份报告的结果,我们都会和合作伙伴一起,使用企业实际数据对报告数据进行验证。

## 数据呈现:

实际数值是经过市场薪酬采样获取的实际薪酬数值。

回归数值是以市场薪酬采样数据为依据,进行的回归数值,以提供一个连续职等的薪酬曲线。对以能力为职等区隔的职位序列,如研发、IT 研发,或存在职能、技术双通道的职位序列,基于市场操作实际,报告不提供回归数值。实际数值中,职等数量较少的职位序列,报告也不提供回归数值。

## 薪酬范围:

本报告所指的薪酬包含:固定工资、不带有特定补偿目的(特定补偿目的如:异地住房补贴、差旅包干补贴)的现金福利和明确约定额度(如额度在劳动合同中约定)的绩效奖金。如无特殊说明,

长期激励、非现金福利、销售佣金、分红不包含在本报告薪酬范围中。

## 薪酬水平：

我们使用行业常用的分位值代表薪酬水平的高低。标准如下：

90 分位：代表市场上极高的薪酬水平。

75 分位：市场上较高水平的薪酬，具备一定吸引力。

50 分位：市场上中等水平薪酬。

25 分位：市场上较低水平的薪酬。

10 分位：市场极低水平的薪酬。

职位的薪酬样本数量不足时，薪酬报告无法提供 90 分位和 10 分位数据。

## 职位范围：

本报告不涉及高管岗位。

## 学历要求：

在外部招聘市场上，对候选人最低学历要求。同一职位层级一般有多种学历要求。从外部招聘市场采集到数据中，按照不同学历要求，薪酬报告给出百分制形式的各学历要求占比。

## 相关工作经验年限：

在外部招聘市场上，对候选人的最低相关工作经验要求范围。这个时间范围至少涵盖 90% 的采集数据。

## 职等描述：

HCE 等级用以衡量不同组织规模中职位的等级。HCE 等级从 12 到 38 级。26 级以上岗位，等级受企业规模影响较大。在薪酬调研报告中，只涉及 12 到 32 级的岗位。HCE 级别和通常企业层级的对应关系如下表：

HCE 层级范围	等级定义
30-32	高层管理者，薪酬报告中的高级总监级/总监级*范围：
27-29	中高层管理者，薪酬报告中的总监级*范围
21-26	中层管理者/技术专家，薪酬报告中的经理级对标 21-23，高级经理级对标 24-26
17-20	有经验的个人贡献者或基层主管，薪酬报告中主管级对标 18-19
12-16	初级岗位，薪酬报告中的助理级对标 12-15，专员级对标 16-17

\*报告中总监级别没有明确说明的，对标范围 27-29。

为方便对标，分职能序列岗位和专业技术序列岗位，各个等级的通用定义如下：

### 通用专业职能等级

等级	等级定义
总监	某个职能领域负责人或(当企业规模超过标准规模时)某个子职能领域负责人，职责对公司战略有正常的影响力（即合格的职能负责人）注：副总经理，VP，CXO 不包含在本等级中
高级经理	职能内，某子职能领域的专家，可独立制定、落实子职能领域的策略和战术 职能条线的负责人，但是对组织战略的影响力较弱
经理	职能内，某子职能领域的技术专才，在上级指导下，制定、落实子职能领域的策略和战术 负责监管职能条线或子职能条线的日常运作，在战术制定和落地方面需要上级指导
主管	独立开展专业性工作，工作不涉及或较少涉及战术和策略制定，具备一定独立判断力 在明确的规则、制度下，对操作型（如操作工、司机）团队进行日常管理
专员	专业性工作需要在他人在指导或复核下开展或所从事的工作专业性较少，以简单事务型工作为主。此层级的主要工作，可以由经过一年以内培训的应届本科生或专科生负责
助理	从事简单事务型工作，一般不要求经验，除了沟通，文档操作等通用技能外，工作内容实质上不涉及大专及以上学历教育内容

### 通用专业技术等级（如平面设计师、数据分析师、食品研发等序列）

等级	等级定义
专家	公司内部所在领域的领军人物； 负责管理领域的重大而复杂的项目； 对领域内的技术、流程和工作方式做出改进甚至创新。

等级	等级定义
高级	为中级和初级员工提供指导和建议； 独立解决复杂问题和挑战； 可以独立围绕长期目标，协调甚至管理资源，开展工作。
中级	具备相关的工作经验，能有效应用知识，在相对广泛的指引下完成工作； 在项目中可以承担明确的角色和职责，并对项目结果产生直接影响； 能够预见工作中的问题和风险，主动寻求支持。
初级	需要大学水平的理论知识或特定领域的高级操作技能来完成工作； 根据既定的程序和规则开展工作； 具备发现问题，并按照既定程序纠偏的能力； 围绕短期如月或天为周期的目标开展工作； 一般不需要相关工作经验。

### 职能等级和专业技术等级的对应关系参考表

职能等级	专业技术
总监	
高级经理	专家
经理	高级
主管	中级
专员	初级
助理	

注:在实际市场实践中某些职位序列的管理位于职能序列和专业序列之间。这时，不适用于上表所列的对应关系。对于这种特殊情况，我们会在该职位序列描述时特殊说明。

### 互联网/信息技术行业通用 IT 研发等级

层级	等级定义
高级专家	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 对公司的业务需求有深入了解，能将专业知识与业务充分结合，找到最佳解决方案；</li> <li>2. 在某个专业领域有较高的技术水平，能够在该领域做出中长期的系统级技术规划；</li> <li>3. 本级别的典型岗位是架构师，当数据样本不足时，薪酬报告会直接使用架构师职位的数据，不再使用专家或高级专家层级分类。</li> </ol>
专家	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 把握本领域的研发发展方向，对研发决策产生影响</li> <li>2. 识别和解决高度复杂和专业的问题，并提升、改进、优化现有方法或技术，指导团队完成某个产品或项目的设计与研发；</li> <li>3. 指导和培养工程师；</li> <li>4. 本级别的典型岗位是架构师，当数据样本不足时，薪酬报告会直接使用架构师职位的数据，不再使用专家或高级专家层级分类。</li> </ol>
高级工程师	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、具有丰富的研究、设计、开发等知识和经验，理解完整开发流程涉及的相关技术，并落实在执行方案中；</li> <li>2、在某个技术方向具有较高的水平，规划、组织、指导完成设计、开发。理解相关产品的发展方向；</li> <li>3、能独立负责项目的开发工作，在难题攻克时需要专家指导；</li> <li>4、能带领一般规模的技术研究、系统开发团队；</li> <li>5、指导、培养工程师</li> </ol>
工程师	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、具备某专业领域、特定技术的知识和运用相关知识工作在特定领域的经验；</li> <li>2、遵循开发流程，负责模块或子系统的设计和实现；</li> <li>3、能迅速定位和解决自己负责系统出现的突发问题和 bug；</li> <li>4、独立工作，需要很少监督。</li> </ol>
初级工程师	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、具备某专业领域、特定技术的知识，相关专业教育背景，具备运用知识从事公司需要的工作的能力；</li> <li>2、可以在指导、监督下，完成有明确要求的工作；需要主管或高级别人员对负责的任务或产出有清晰的定义和准确沟通，并随时提供支持以达到要求；</li> <li>3、在以上条件下，可以配合完成复杂任务；</li> </ol>



## 2.分职能薪酬

### 市场

职位层级	10分位	25分位	50分位	75分位	90分位	最低学历要求	相关工作经验年限
市场经理	134,400	140,000	190,700	234,400	280,800	本科:65% 大专:35%	3-6年
市场主管	91,800	96,000	112,000	120,000	140,400	本科:43% 大专:57%	1-3年
市场专员	77,600	79,300	86,400	93,600	96,000	本科:20% 大专:80%	3年以内
市场助理	56,800	59,200	67,200	72,000	79,200	本科:36% 大专:57% 高中:7%	2年以内

注 1：市场职能包括品牌，线上线下推广，内容策划，活动策划，新媒体运营，以及承担上述职责之外，还负责直播运营，新媒体渠道广告投放 (SEM)，网站建设 (SEO) 工作的职位。不包含：站内推广，用户运营，产品运营，以及专门负责直播运营，新媒体渠道广告投放 (SEM)，网站建设 (SEO) 的职位。

## 国内电商

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
电商运营总监	214,300	224,000	258,400	284,000	300,000	本科:50% 大专:50%	5-8 年
电商运营经理	136,000	145,700	174,400	192,000	228,000	本科:36% 大专:64%	1-5 年
电商运营主管	88,800	91,200	110,400	140,500	172,800	本科:26% 大专:70% 高中:4%	1-3 年
电商运营专员	67,200	70,400	90,900	106,400	120,000	本科:19% 大专:75% 高中:6%	3 年以内
主播 (中级)	N/A	104,000	112,000	120,000	N/A	本科:38% 大专:62%	2 年以内

注 1: 表中的薪酬包含了雇主在薪酬计划中预估的提成额度。

## 客服

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
国内电商客服	52,500	56,800	67,200	72,000	89,600	本科:6% 大专:80% 高中:15%	1 年以内
语音/呼叫中心客服	63,900	65,600	69,900	72,000	79,200	本科:12% 大专:71% 高中:18%	1 年以内
投诉处理客服	68,800	79,100	92,000	105,600	129,600	本科:21% 大专:43% 高中:36%	2 年以内

注 1: 表中的薪酬包含了雇主在薪酬计划中预估的提成额度。

## 数据分析

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
数据分析师	136,900	152,000	174,400	208,000	263,900	硕士 :6% 本科 :69% 大专 :25%	1-5 年

## IT

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
产品经理(专家)	N/A	487,200	622,900	768,000	N/A	硕士:8% 本科:75% 大专:17%	4-7 年
高级产品经理(注 2)	231,400	240,000	307,700	350,400	389,400	硕士:6% 本科:87% 大专:8%	3-6 年
产品经理	151,700	164,000	186,300	236,000	280,800	硕士:2% 本科:82% 大专:16%	1-5 年
初级产品经理	103,200	110,400	124,800	153,600	175,500	本科:83% 大专:17%	1-5 年
web 前端高级工程师	194,200	209,000	247,000	318,900	379,600	硕士:4% 本科:85% 大专:12%	1-5 年
web 前端工程师	129,600	137,600	167,200	200,800	249,600	硕士:1% 本科:68% 大专:31%	1-5 年

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
web 前端初级工程师	87,300	92,800	104,000	120,000	166,900	本科:52% 大专:48%	1-5 年
移动端高级工程师	246,500	260,300	336,000	360,000	375,000	本科:69% 大专:31%	3-7 年
移动端工程师	151,600	164,000	188,000	220,800	254,700	本科:59% 大专:41%	1-5 年
移动端初级工程师	N/A	110,400	118,400	139,200	N/A	本科:56% 大专:44%	2 年以内
后端架构师	N/A	276,800	330,400	455,200	N/A	本科:100%	4-8 年
Java 高级工程师	192,000	210,000	253,300	312,000	390,000	硕士:5% 本科:87% 大专:8%	4-8 年
Java 工程师	140,000	149,100	176,000	224,000	254,000	硕士:2% 本科:82% 大专:16%	1-5 年
Java 初级工程师	93,600	100,000	111,800	120,000	158,400	硕士:3% 本科:69% 大专:28%	1-5 年

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

职位层级	10分位	25分位	50分位	75分位	90分位	最低学历要求	相关工作经验年限
C#高级工程师	168,000	172,600	191,200	248,700	302,400	本科:50% 大专:50%	3-6年
C#工程师	116,600	124,800	144,000	168,000	190,700	本科:48% 大专:52%	1-5年
C#初级工程师	N/A	93,600	106,200	126,500	N/A	本科:80% 大专:20%	1-3年
PHP 高级工程师	N/A	160,000	173,600	197,300	N/A	本科:44% 大专:56%	1-5年
PHP 工程师	113,600	116,800	131,200	140,000	144,000	本科:25% 大专:75%	1-5年
PHP 初级工程师	N/A	81,800	89,600	96,000	N/A	本科:40% 大专:60%	1-5年
C\C++高级工程师	300,000	336,000	420,000	480,000	542,500	硕士:16% 本科:79% 大专:5%	3-5年
C\C++工程师	180,000	195,000	240,000	300,000	344,000	硕士:5% 本科:86% 大专:9%	1-5年
C\C++初级工程师	117,600	126,500	149,100	186,300	205,300	本科:77% 大专:23%	1-5年
python 工程师	144,000	163,200	177,700	210,600	249,100	本科:75% 大专:25%	1-5年

战略承接

| 人力资本标杆建立

| 薪酬体系搭建

| 绩效体系设计

| 人力运营体系搭建

| 人力信息系统建设

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
大数据工程师	168,000	180,000	216,000	261,600	324,000	硕士:3% 本科:87% 大专:10%	1-5 年
大数据初级工程师	116,800	121,600	139,900	164,800	188,800	本科:77% 大专:23%	1-5 年
机器学习相关算法工程师	220,800	242,700	284,000	325,000	350,400	硕士:24% 本科:71% 大专:5%	4 年以内
视觉图像识别算法工程师	216,000	227,200	260,800	316,000	338,000	硕士:38% 本科:56% 大专:6%	1-5 年
软件测试工程师	96,200	107,200	136,000	158,700	179,900	本科:68% 大专:32%	1-5 年
软件测试初级工程师	N/A	69,800	83,200	96,000	N/A	本科:60% 大专:40%	2 年以内
运维及网络管理高级工程师	211,200	231,400	290,600	338,800	375,000	硕士:12% 本科:82% 大专:6%	3-86

战略承接

| 人力资本标杆建立

| 薪酬体系搭建

| 绩效体系设计

| 人力运营体系搭建

| 人力信息系统建设



职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
运维及网络管理工程师	104,000	112,800	137,600	168,900	192,000	本科:52% 大专:48%	1-5 年
运维及网络管理初级工程师	65,000	69,600	82,400	92,800	104,500	本科:13% 大专:84% 职高:3%	1-3 年
信息安全工程师	151,200	168,000	191,000	240,000	300,000	本科:74% 大专:26%	1-5 年
信息安全初级工程师	N/A	104,000	115,200	128,000	N/A	本科:44% 大专:56%	3 年以内
企业管理系统实施高级顾问	268,000	292,000	355,000	464,000	520,000	本科:78% 大专:22%	5-8 年
企业管理系统实施顾问	137,500	152,000	180,000	242,700	276,000	本科:77% 大专:23%	2-6 年

战略承接

| 人力资本标杆建立

| 薪酬体系搭建

| 绩效体系设计

| 人力运营体系搭建

| 人力信息系统建设

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
企业管理系统实施 初级顾问	91,200	93,600	110,400	124,000	187,800	本科:42% 大专:58%	3 年以内

注 2 产品职能不包含大数据、ERP 系统；产品经理是职位而非级别，初级产品经理的薪酬级别可用于应届生薪酬参考；

注 3 机器学习相关算法不包含专门从事搜索推荐算法和图像识别算法的岗位。

## 艺术设计

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
美术初级设计师	70,400	78,900	91,200	107,200	121,300	本科:31% 大专:67% 职高:2%	1-5 年
美术助理设计师	47,200	52,000	62,400	76,000	92,200	本科:17% 大专:78% 职高:6%	2 年以内
工业设计师	120,000	131,200	144,000	163,200	176,000	本科:67% 大专:33%	1-5 年
UI 及程序外观高级设计师	N/A	184,900	216,000	232,000	N/A	本科:73% 大专:27%	3-7 年
UI 及程序外观设计师	105,600	112,700	132,000	152,000	169,000	本科:57% 大专:43%	1-5 年
UI 及程序外观初级设计师	N/A	67,200	79,200	88,800	N/A	本科:27% 大专:73%	1-5 年

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

注 1 工业设计包含了包装设计。

弘明信诚免费版薪酬报告 弘明信诚免费版薪酬报告  
弘明信诚免费版薪酬报告 弘明信诚免费版薪酬报告

弘明信诚免费版薪酬报告

## 供应链

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
库管	N/A	57,600	66,400	70,400	N/A	本科:17% 大专:50% 职高:33%	3 年以内
采购经理	164,000	168,000	178,000	196,800	234,000	本科:53% 大专:40% 高中:7%	3-7 年
采购主管	110,400	113,600	128,000	137,600	144,000	本科:38% 大专:62%	3-7 年
采购专员	70,300	73,700	91,200	113,100	127,400	本科:33% 大专:67%	1-3 年

## 财务

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
财务经理	144,000	153,800	176,900	200,000	227,200	本科:89% 大专:11%	5-9 年
财务主管	N/A	116,800	149,100	182,300	N/A	硕士:12% 本科:75% 大专:12%	3-6 年
财务助理	N/A	57,600	70,200	89,600	N/A	本科:80% 大专:10% 职高:10%	1-3 年

## 人力

职位层级	10分位	25分位	50分位	75分位	90分位	最低学历要求	相关工作经验年限
人力资源高级经理	N/A	278,800	316,300	360,000	N/A	本科:80% 大专:20%	5-10年
人力资源经理	132,000	140,800	174,200	219,300	240,000	本科:73% 大专:27%	3-7年
人力资源主管	82,400	89,600	101,000	108,000	116,000	本科:59% 大专:41%	1-5年
人力资源专员	67,200	69,600	79,200	90,200	96,000	本科:42% 大专:58%	1-5年

## 行政

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
行政专员	N/A	68,800	82,400	92,800	N/A	本科:58% 大专:33% 职高:8%	5 年以内
行政助理	43,200	44,800	48,000	55,200	59,200	本科:29% 大专:50% 高中:21%	2 年以内