

弘明信诚薪酬调研报告

——互联网电商

基准城市：西安

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
IT.....	9
艺术设计.....	15
供应链.....	16
财务.....	17
人力.....	18
行政.....	19

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。
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"> 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； 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； 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。
专家	<ol style="list-style-type: none"> 1. 把握本领域的研发发展方向，对研发决策产生影响 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； 3. 指导和培养工程师； 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。
高级工程师	<ol style="list-style-type: none"> 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； 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； 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； 4、能带领一般规模的技术研究、系统开发团队； 5、指导、培养工程师
工程师	<ol style="list-style-type: none"> 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； 2、遵循开发流程，负责模块或子系统的设计和实现； 3、能迅速定位和解决自己负责系统出现的突发问题和 bug； 4、独立工作，需要很少监督。
初级工程师	<ol style="list-style-type: none"> 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； 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； 3、在以上条件下，可以配合完成复杂任务；

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
新媒体运营主管	106,300	115,200	140,000	150,200	156,000	本科:33% 大专:47% 高中:20%	1-5年
新媒体运营专员	68,800	70,400	86,400	104,000	120,000	本科:59% 大专:41%	2年以内

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
电商运营经理	120,000	129,600	168,300	207,800	236,000	本科:31% 大专:69%	3-6 年
电商运营主管	N/A	112,000	136,500	156,800	N/A	本科:27% 大专:73%	2-5 年
电商运营专员	67,200	69,800	92,000	112,000	128,000	本科:20% 大专:74% 职高:6%	3 年以内
主播	N/A	113,600	134,400	156,000	N/A	本科:14% 大专:86%	2 年以内
站外媒体投放优化师	N/A	93,600	128,800	154,000	N/A	本科:44% 大专:56%	1-5 年

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
国内电商客服主管	70,400	92,800	100,200	116,000	126,500	本科:33% 大专:67%	2-5 年
国内电商客服	50,400	58,400	67,200	71,200	82,400	本科:7% 大专:79% 高中:14%	1 年以内
语音/呼叫中心客服	59,200	63,400	76,800	92,800	103,200	本科:11% 大专:68% 高中:21%	不要求经验

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。

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
高级产品经理(注 1)	274,300	303,100	355,000	432,000	480,000	硕士:6% 本科:92% 大专:3%	3-8 年
产品经理	163,800	173,300	216,000	270,400	308,000	硕士:7% 本科:85% 大专:8%	1-5 年
初级产品经理	108,000	116,800	137,600	180,000	220,000	硕士:2% 本科:79% 大专:19%	1-3 年
web 前端高级工程师	257,100	282,000	340,700	403,200	450,000	硕士:7% 本科:86% 大专:7%	3-5 年
web 前端工程师	144,000	156,000	180,000	228,000	268,000	硕士:1% 本科:80% 大专:19%	1-5 年

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	102,600	110,400	120,000	156,000	197,900	硕士:3% 本科:51% 大专:46%	1-3 年
移动端高级工程师	299,200	320,000	421,200	541,300	600,000	本科:60% 大专:40%	2-5 年
移动端工程师	199,100	218,400	268,800	336,000	368,000	本科:85% 大专:15%	1-5 年
移动端初级工程师	137,600	144,000	168,000	185,600	236,600	本科:73% 大专:27%	1-3 年
Java 高级工程师	352,000	383,200	476,000	534,000	560,000	本科:100%	4-6 年
Java 工程师	220,800	230,500	276,000	348,000	407,900	硕士:2% 本科:88% 大专:10%	3-5 年
Java 初级工程师	139,200	148,800	172,800	204,000	240,000	硕士:2% 本科:82% 大专:17%	1-5 年
C#高级工程师	237,600	252,000	304,000	360,000	412,800	本科:88% 大专:12%	4-8 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#工程师	144,000	156,000	180,000	224,000	251,300	硕士:1% 本科:74% 大专:25%	3-5 年
C#初级工程师	90,900	97,100	113,600	138,300	188,800	本科:64% 大专:36%	1-3 年
C\C++高级工程师	336,000	353,500	458,700	541,300	618,700	硕士:2% 本科:88% 大专:9%	3-5 年
C\C++工程师	224,000	234,000	285,200	351,400	406,000	硕士:5% 本科:90% 大专:5%	2-5 年
C\C++初级工程师	139,100	152,000	175,900	201,600	250,900	硕士:1% 本科:89% 大专:9%	1-3 年
python 高级工程师	442,000	466,700	522,700	560,000	618,700	硕士:8% 本科:92%	4-6 年
python 工程师	235,500	253,900	300,000	360,000	406,000	硕士:10% 本科:80% 大专:10%	2-5 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
python 初级工程师	130,400	137,600	172,000	200,000	266,700	本科:71% 大专:29%	1-3 年
白盒测试高级工程师	344,000	359,700	432,000	476,000	519,300	本科:100%	3-5 年
白盒测试工程师	230,400	243,700	292,000	336,000	354,000	硕士:14% 本科:71% 大专:14%	2-5 年
白盒测试初级工程师	123,900	140,800	168,800	195,000	290,700	本科:79% 大专:21%	1-3 年
软件测试高级工程师	337,800	367,300	420,000	468,000	520,000	本科:100%	2-5 年
软件测试工程师	247,900	260,400	288,000	316,800	348,000	硕士:5% 本科:85% 大专:10%	2-5 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
软件测试初级工程师	119,200	128,300	161,100	189,800	237,300	本科:76% 大专:24%	1-3年
运维及网络管理高级工程师	211,100	228,800	288,800	336,000	360,700	硕士:4% 本科:83% 大专:8% 职高:4%	3-5年
运维及网络管理工程师	101,600	110,400	139,200	172,000	192,000	本科:61% 大专:37% 职高:2%	2-5年
运维及网络管理初级工程师	67,200	70,400	82,400	96,000	118,400	本科:25% 大专:68% 高中:7%	3年以内
信息安全高级工程师	276,000	298,000	336,000	360,000	390,000	硕士:5% 本科:77% 大专:18%	3-5年
信息安全工程师	187,200	196,200	224,000	243,200	268,800	本科:92% 大专:8%	5年以内

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
信息安全初级工程师	104,000	119,200	150,800	172,000	180,000	硕士:3% 本科:50% 大专:47%	1-3 年
企业管理系统产品经理	233,600	247,200	300,000	356,000	404,800	本科:92% 大专:8%	3-6 年
企业管理系统实施高级顾问	227,400	248,000	319,400	360,000	420,000	本科:78% 大专:22%	4-8 年
企业管理系统实施顾问	164,700	172,000	208,300	268,800	299,000	本科:85% 大专:15%	1-5 年
企业管理系统实施初级顾问	109,700	113,600	131,200	156,500	220,500	本科:74% 大专:26%	1-3 年

注 1 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。

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
美术设计师	91,700	100,800	134,400	172,800	186,100	本科:36% 大专:64%	1-4 年
美术初级设计师	67,200	70,400	87,400	101,100	121,500	本科:27% 大专:71% 职高:3%	3 年以内
美术助理设计师	N/A	53,900	60,800	83,500	N/A	本科:11% 大专:89%	1 年以内
UI 及程序外观高级设计师	160,300	165,500	220,000	244,000	292,800	本科:85% 大专:15%	3-7 年
UI 及程序外观设计师	96,000	110,400	132,000	165,600	180,200	本科:82% 大专:18%	1-5 年
UI 及程序外观初级设计师	N/A	67,100	72,000	86,400	N/A	本科:62% 大专:38%	1-3 年

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	53,600	56,800	64,100	81,500	93,600	本科:5% 大专:62% 高中:33%	2 年以内
采购专员	58,400	63,300	70,700	89,300	94,400	本科:44% 大专:44% 高中:12%	2 年以内

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

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
财务主管	N/A	96,000	119,100	140,800	N/A	本科:80% 大专:20%	3-7 年
财务助理	N/A	56,000	58,400	60,000	N/A	本科:50% 大专:50%	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
人力资源经理	N/A	155,900	178,400	216,000	N/A	本科:73% 大专:27%	4-8 年
人力资源主管	84,000	91,200	104,800	117,000	122,300	本科:67% 大专:33%	1-5 年
人力资源专员	79,200	82,400	91,200	97,200	105,600	本科:62% 大专:33% 职高:5%	3 年以内
人力资源助理	55,900	58,400	67,200	71,200	76,300	本科:28% 大专:72%	2 年以内

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
行政主管	N/A	70,300	82,400	96,000	N/A	硕士:10% 本科:60% 大专:30%	3-7 年
行政专员	55,200	60,000	79,200	93,600	102,000	本科:45% 大专:40% 高中:15%	2 年以内
前台	55,100	56,800	62,400	78,200	88,800	本科:31% 大专:69%	1 年以内