

弘明信诚薪酬调研报告

——快消行业

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. 人均人力成本增长情况.....	6
3. 分职能薪酬.....	7
市场.....	7
线下销售.....	10
销售支持.....	17
电商.....	18
客服.....	20
艺术设计.....	21
IT.....	22
生产.....	23
质量.....	24
财务.....	25
人力.....	27
行政.....	29

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，薪酬报告不提供 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。岗位学历既有高中，也有中专时，统一归为高中。如果岗位学历要求只有中专（职高）没有高中，则学历要求为职高。

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：

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
------	----------	--------	--------	----------	----------

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	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；

地区系数：

我们提供了中国大陆地区 43 个城市的地区薪酬系数。为了更精准对标，这些地区系数分为销售类岗位和非销售类岗位。销售类员工的地域流动性更强，地区差异性较小。

2. 人均人力成本增长情况

2023 年上市公司人力成本变动情况在 2024 年当年仅提供给购买 2024 年薪酬报告的付费客户。

查询历年快消行业上市公司人力成本变动信息，请访问网址：

https://www.brighthonest.com/reportinfo?product_id=93

3.分职能薪酬

市场

实际值

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
总部市场综合总监	N/A	293,800	396,000	444,000	N/A	本科:75% 大专:25%	6-8年
总部市场综合高级经理	226,700	235,600	294,400	360,000	432,000	本科:100%	5-8年
总部市场综合经理	128,600	137,600	172,300	216,000	240,000	本科:74% 大专:26%	4-8年
总部市场综合主管	88,800	93,300	112,800	124,100	140,800	本科:48% 大专:52%	1-5年
总部市场综合专员	72,000	76,300	88,800	101,600	116,000	本科:25% 大专:71% 职高:4%	3年以内
产品经理	137,600	157,100	180,000	236,000	372,000	本科:69% 大专:31%	3-6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

1 / 34

法律声明: 本文件包含弘明信诚(北京)管理咨询公司拥有的方法论和独有信息,是弘明信诚管理咨询公司的知识产权。弘明信诚联系方式 service@brighthonest.com

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
推广经理	109,600	113,200	131,200	177,700	192,000	本科:50% 大专:50%	3-6 年
数字营销经理	125,500	133,500	152,300	193,300	220,800	本科:67% 大专:33%	3-5 年
数字营销专员	74,400	79,200	88,800	94,200	98,400	本科:21% 大专:79%	3 年以内

职位匹配说明:

1、市场综合子职能是市场各个子职能（包括品牌、产品、推广、媒介、新媒体推广）及综合各市场职责的岗位的合集。

市场回归值

HCE	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
30	N/A	392,500	532,600	633,900	N/A
29	N/A	347,000	465,800	553,000	N/A
28	N/A	306,800	407,400	482,400	N/A
27	265,000	271,300	356,300	420,900	536,600
26	233,300	239,900	311,600	367,200	461,500
25	205,500	212,100	272,500	320,300	397,000
24	181,000	187,600	238,300	279,500	341,400
23	159,400	165,800	208,400	243,800	293,600
22	140,400	146,600	182,300	212,700	252,500
21	123,600	129,700	159,400	185,600	217,200
20	108,900	114,600	139,400	161,900	186,800
19	95,900	101,400	121,900	141,200	160,700

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

18	84,400	89,600	106,600	123,200	138,200
17	74,400	79,300	93,300	107,500	118,800
16	65,500	70,100	81,600	93,800	102,200
15	57,700	62,000	71,300	81,800	87,900
14	50,800	54,800	62,400	71,400	75,600

线下销售

实际值

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
区域销售高级经理 (24-26)	280,000	292,000	336,000	369,600	448,000	本科:21% 大专:75% 高中:4%	5-9 年
区域销售经理(21-23)	136,000	144,000	174,400	224,000	268,800	本科:11% 大专:81% 高中:8%	3-6 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
组级主管(18-19)	117,600	131,800	144,000	166,900	180,000	大专:92% 高中:8%	1-5年
业代(17)	75,400	81,600	96,000	120,000	139,200	本科:13% 大专:65% 高中:22%	1年以内
KA 渠道经理 (21-23)	N/A	164,000	178,700	214,400	N/A	本科:25% 大专:67% 高中:8%	3-5年
KA 业代(17)	75,900	80,800	90,600	110,400	122,400	本科:7% 大专:79% 高中:14%	2年以内
KA 门店业代(15)	N/A	80,600	88,800	94,400	N/A	本科:10% 大专:90%	2年以内
传统渠道经理(21-23)	134,400	142,500	170,800	200,900	232,000	本科:12% 大专:80% 高中:8%	3-5年
传统渠道业代(17)	72,000	80,800	93,600	108,000	120,000	本科:6% 大专:72% 高中:22%	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

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
餐饮渠道经理(21-23)	131,200	141,500	172,000	205,800	247,200	本科:4% 大专:72% 高中:24%	3-5 年
餐饮渠道主管 (18-19)	N/A	92,100	113,500	136,000	N/A	大专:89% 职高:11%	2-4 年
餐饮大客户(连锁)主管 (19-20)	139,400	152,000	174,400	212,500	233,600	大专:80% 高中:20%	1-5 年
餐饮大客户(连锁)业代 (18)	N/A	85,000	101,600	112,000	N/A	大专:100%	3 年以内
工业客户主管	110,400	113,600	134,400	168,000	182,000	本科:8% 大专:62% 高中:31%	1-4 年
酒渠道区域经理 (21-23)	140,800	164,000	180,000	232,000	240,000	本科:16% 大专:84%	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

1 / 34

法律声明: 本文件包含弘明信诚(北京)管理咨询公司拥有的方法论和独有信息, 是弘明信诚管理咨询公司的知识产权。弘明信诚联系方式 service@brighthonest.com

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
酒渠道业代(17)	N/A	116,000	137,300	156,000	N/A	本科:33% 大专:67%	2 年以内

职位匹配说明:

- 1、职位层级列中括号中的数字是层级对应的 HCE 级别，以方便对标。
- 2、本职能部分销售管理职位会同时涉及线下和电商销售。直接向电商平台 toB 销售、电商线上分销、网红商务 BD 销售岗位归入电商职能。
- 3、KA 渠道又称现代渠道、商超渠道。KA 渠道又可以分为直接对接 KA 系统的直营 KA 和通过经销商对接系统的经销商 KA。在薪酬报告中，KA 渠道内部不再划分直营 KA 和经销商 KA。因为很多公司采用经销商 KA 形式仅仅是基于账期等内部作业考虑，并不代表岗位上的任职者不具备直营 KA 管理能力。

KA 渠道各岗位层级划分标准为:

KA 渠道总监：负责公司 KA 渠道的整体运作把控，一些公司的产品只适合在 KA 渠道销售，这些公司的全国销售负责人也在该层级。

KA 渠道高级经理：全国层面重点 KA 系统的管理，通常负责多个系统，少部分公司的岗位负责对该公司而言重要的单一系统，需要具备年度合同谈判能力，统筹各区域 KA 系统政策、方针和维护工作。通常是公司 KA 系统总部岗位，部分公司 KA 系统管理依据 KA 总部所在地原则设置，此时会设置在华东、华南等全国大型 KA 系统总部所在地的区域。

KA 渠道经理：

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

1) 负责全国层面单一系统或区域层面多个 KA 系统（直营或经销商），负责年度合同谈判（或协助经销商进行）。KA 系统的年度规划。

2) 或负责承接全国 KA 系统工作，负责省区或大区级别的区域 KA 管理工作，开发和维护区域 KA 系统，区域 KA 团队管理。

KA 渠道主管：区域 KA 年度规划，费用管理，年度合同以外的其他合同和业务谈判，业务和促销员管理，KA 经销商开发。

KA 渠道业代：对接区域地采或区域经销商，季度或年度促销规划和执行，费用管理，直营系统 KA 业代负责具体进店谈判，应收账款管理；

KA 门店业代：负责 KA 系统门店的对接，门店陈列维护，门店活动策划和执行。在一些公司，由第三方 KA 理货承担该职责。

4、向传统通路经销商推荐 APP 形态的产品，但实质是将其纳入本公司销售渠道的工作，归入传统渠道。

传统渠道高级经理负责区域为省区，部分岗位为总部幕僚岗位。

传统渠道经理负责区域为省区或城市群。

如采用招商为主的销售方式，应根据市场容量、资源投入预期和人员背景分别对标为经理或主管层级

5、餐饮渠道指：客户厨务团队在采购决策中发挥主要作用的销售渠道，销售产品通常为待加工食材、调味品。

餐饮渠道高级经理对标：大区（多省）经理或餐饮大区（或全国）重点客户经理

餐饮渠道经理对标：省区经理或餐饮大区重点客户经理

6、酒渠道包括从事传统酒通路销售和同时负责传统酒通路和现代（KA）、电商和新零售通路的酒产品销售岗位。单纯从事现代（KA）、电商、新零售通路、礼品团购、酒水夜店餐饮或集采直销工作的岗位分别归入对应销售序列。传统酒通路销售特点有：1、销售通路包括烟酒店、酒传统经销商；2、促销手法常见品鉴会、圈层营销。酒渠道的这种划分方法也意味着啤酒产品的大部分销售岗位不应归入本渠道，而应归入综合销售和酒水夜店餐饮渠道

酒渠道区域高级经理负责区域为省区或大区。

酒渠道区域经理负责区域为省区或城市群。

对标时应根据市场容量、资源投入预期和人员背景分别对标为高级经理或经理

7、酒水夜店餐饮渠道指：以酒水产品为主，向酒吧、KTV 和餐饮店销售。

8、集采直销渠道包括：企事业单位直接团购福利，机构直采办公、促销品物料，通常有投标和提案工作。

9、礼品团购渠道指：以礼品团购经销商为主销售礼品、团购产品，但部分岗位有协助经销商分销职责，即辅助从事集采直销工作的内容。。

10、特通封闭渠道指：学校，加油站、高铁、旅游景区等机构的零售网点。特通封闭渠道经理、主管承担渠道开发职责，覆盖区域通常较为有限。特通封闭渠道业代主要负责维护职责。

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。

线下销售回归值

HCE	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
27	341,500	351,500	413,500	466,000	577,500
26	295,400	306,200	359,200	408,600	501,300
25	255,500	266,700	312,100	358,400	435,200
24	221,100	232,400	271,200	314,300	377,800
23	191,200	202,400	235,600	275,600	327,900
22	165,400	176,300	204,700	241,700	284,700
21	143,100	153,600	177,800	212,000	247,100
20	123,800	133,800	154,500	185,900	214,500
19	107,100	116,500	134,200	163,000	186,200
18	92,700	101,500	116,600	143,000	161,700
17	80,200	88,400	101,300	125,400	140,400
16	69,300	77,000	88,000	110,000	121,800

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

15	60,000	67,100	76,500	96,400	105,800
----	--------	--------	--------	--------	---------

销售支持

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
销售支持专员	60,000	65,600	70,400	86,400	94,700	本科:8% 大专:83% 高中:8%	2年以内

电商

实际值

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	136,000	147,000	174,400	191,200	228,000	本科:41% 大专:59%	4-6 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%	1-5 年
电商运营专员	67,200	70,400	91,000	104,800	116,800	本科:21% 大专:73% 高中:6%	1-3 年
直播运营专员	92,800	100,800	113,600	120,400	132,000	本科:33% 大专:58% 高中:8%	2 年以内
达人商务专员	92,000	100,000	116,000	134,400	144,000	本科:8% 大专:92%	2 年以内

注 1：店长是岗位参考，并非岗位层级，经理、主管、专员是岗位层级。

注 2：表中的薪酬包含了雇主在薪酬计划中预估的提成额度；

注 3：直播运营是指专门从事直播运营工作的岗位。

国内电商回归值

HGE	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
24	176,400	191,800	219,300	241,000	298,300
23	155,300	167,800	194,600	216,600	265,400
22	136,700	146,700	172,600	194,600	236,100
21	120,400	128,300	153,200	174,900	210,100
20	106,000	112,200	135,900	157,100	186,900
19	93,300	98,100	120,600	141,200	166,300
18	82,100	85,800	107,000	126,900	148,000
17	72,300	75,000	94,900	114,000	131,700
16	63,600	65,600	84,200	102,500	117,200
15	56,000	57,400	74,700	92,100	104,200
14	49,300	50,200	66,300	82,700	92,700

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

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。

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
初级设计师	72,000	79,200	92,000	108,000	121,300	本科:28% 大专:71% 职高:2%	1-5 年
助理设计师	47,000	50,900	60,000	70,800	94,500	本科:24% 大专:71% 职高:6%	2 年以内

注 1: 设计序列包括网店店铺设计、平面设计、视觉设计等职能。

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
信息化工程师	100,400	103,700	128,300	153,600	172,000	本科:78% 大专:22%	1-5 年
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%	4-8 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%	3-8 年
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

职位匹配说明:

1、信息化职能包含：信息化建设、运维、erp 系统二次开发。

生产

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
生产经理	168,000	174,400	223,600	249,600	324,000	本科:20% 大专:70% 高中:10%	4-8 年
生产车间主管	94,400	104,000	118,400	134,400	157,700	本科:18% 大专:76% 高中:6%	1-5 年

质量

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
过程质量控制专员 (巡检员)	N/A	58,700	68,800	76,800	N/A	大专:67% 高中:33%	1-5 年

财务

实际值

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	120,000	134,400	168,000	192,900	237,500	本科:81% 大专:19%	5-8 年
财务主管	82,300	89,600	111,900	128,300	140,000	硕士 :4% 本科 :52% 大专:44%	3-6 年
财务专员	68,800	70,400	82,800	92,800	96,000	本科:55% 大专:45%	1-5 年

财务回归值

HCE	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
24	146,300	170,200	218,900	254,200	332,900
23	132,100	151,400	192,800	223,000	282,800
22	119,300	134,600	169,800	195,600	240,200
21	107,800	119,700	149,500	171,500	204,000
20	97,300	106,400	131,600	150,400	173,300
19	87,900	94,600	115,900	131,900	147,200
18	79,400	84,200	102,000	115,700	125,100
17	71,700	74,800	89,900	101,500	106,200
16	64,800	66,600	79,100	89,000	90,300
15	58,500	59,200	69,700	78,100	76,700
14	52,800	52,600	61,300	68,500	65,100

人力

实际值

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	120,400	134,400	163,200	190,700	206,400	本科:57% 大专:43%	5-8 年
人力资源主管	82,400	89,600	101,700	120,000	140,000	本科:50% 大专:50%	1-5 年
人力资源专员	79,200	82,400	91,000	96,000	106,400	本科:33% 大专:67%	3 年以内
人力资源助理	52,400	56,800	65,400	70,400	74,400	本科:23% 大专:74% 高中:3%	3 年以内

人力回归值

HCE	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
24	147,900	165,200	199,600	242,100	272,700
23	134,000	149,000	178,600	213,800	240,100
22	121,500	134,400	159,800	188,900	211,300
21	110,200	121,200	143,000	166,900	186,100
20	99,900	109,300	128,000	147,400	163,800
19	90,600	98,600	114,500	130,200	144,200
18	82,100	88,900	102,500	115,000	127,000
17	74,400	80,200	91,700	101,600	111,800
16	67,500	72,300	82,100	89,800	98,400
15	61,200	65,200	73,500	79,300	86,600
14	55,500	58,800	65,700	70,000	76,300
13	50,300	53,100	58,800	61,900	67,100

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

12	45,600	47,800	52,600	54,700	59,100
----	--------	--------	--------	--------	--------

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	70,400	76,800	81,200	N/A	本科:56% 大专:44%	2年以内
行政助理	46,300	47,200	56,800	60,000	67,200	本科:15% 大专:80% 职高:5%	2年以内
前台	N/A	52,300	58,400	72,800	N/A	本科:10% 大专:90%	1年以内
司机	69,600	71,200	89,600	120,000	140,800	本科:11% 大专:46% 高中:43%	5年以内

弘明信诚

弘明信诚免费版薪酬

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